

**Gyakorlati HR tapasztalatok a távmunka
bevezetésében a kis- és
középvállalatoknál**

kerekasztal beszélgetés

2008. június 4.

A távmunka, mint üzleti modell

Forgács Tamás
elnök
Magyar Távmunka Szövetség
2008. június 4.

Kerekasztal beszélgetés

Partnerek bemutatkozása

A HR szerepe a távmunka bevezetésében

**Kezdő és haladó lépések
make or buy?**

Tóth Adrienn
Magyar Távmunka Szövetség
2008. június 4.

„BUY”, avagy új dolgozó felvétele

- Mikor? Miért?
 - Cél, Pozíció, Vállalati motiváció

 - Ki?
 - Külső vagy belső partner

 - Hogyan?
 - A távmunkás kiválasztási módszere
-

„BUY”, avagy új dolgozó felvétele

Sikerkritériumok

- Igények, elvárások
- Munkafeltételek, folyamatok
- Kompetencia profil
- Kiválasztás módszerének

meghatározása

„BUY”, avagy új dolgozó felvétele

Igények, elvárások

- Vezetői döntés

Munkafeltételek

- Folyamatok, Távmunka típus, ICT- és szerződéses feltételek

Kompetencia profil

- Szakmai
- Személyi
- Szociális
- Módszertani



Távmunka kompetenciák

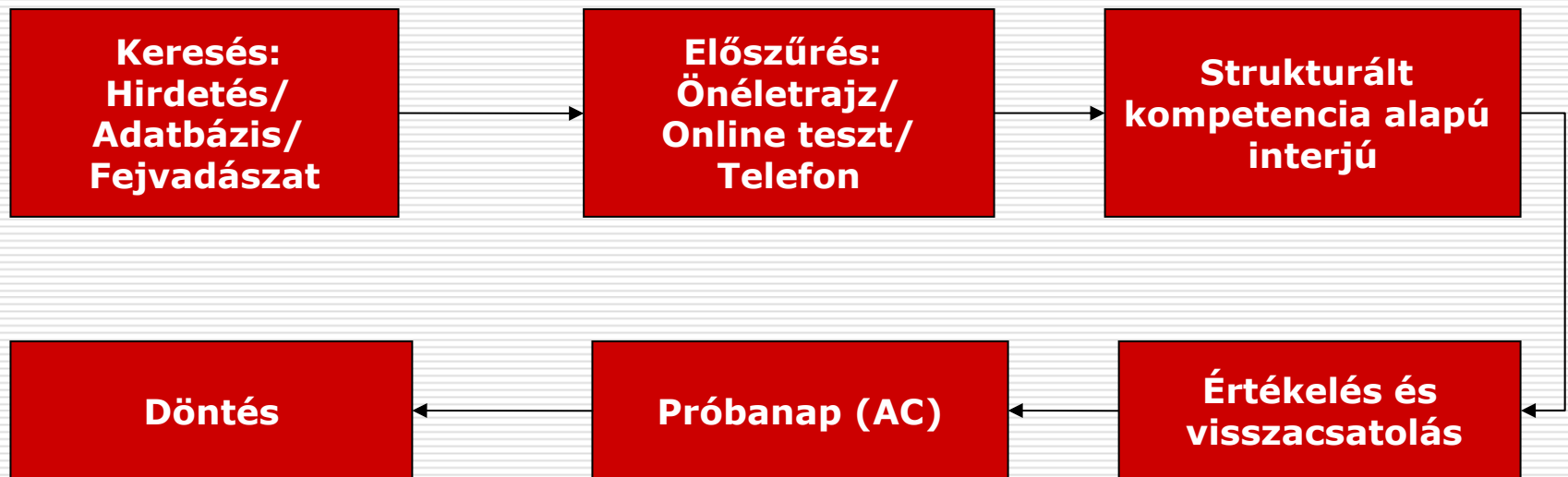
„BUY”, avagy új dolgozó felvétele

A távmunkára alkalmas munkavállalók kiválasztásánál két dolgot tartsunk szem előtt:

- Válasszuk ki a szakmailag legfelkészültebb jelöltet
 - Válasszuk ki a távoli munkavégzésre legalkalmasabb jelöltet
-

„BUY”, avagy új dolgozó felvétele

Kiválasztási módszer



„BUY”, avagy új dolgozó felvétele

Kompetencia alapú interjú

- Strukturált
 - Kompetenciák 3-5
 - 1 kompetencia kör 1-3 kérdés
 - Nyílt kérdések (mit, miért, mikor, hogyan)
 - Szituatív elemek
 - Több interjúvezető
 - Jelöltek összehasonlítása, értékelése
 - Objektivitás
 - Időtényező: 1 óra
-

„BUY”, avagy új dolgozó felvétele

Kompetenciák

- távmunkával való azonosulás
 - önállóság
 - rugalmasság
 - hatékonyság
 - alkalmazkodó- és koncentrációképeség
 - együttműködés
 - önkontroll
 - csapatszellem
 - függetlenség
-

„BUY”, avagy új dolgozó felvétele

- kommunikációs készség
 - munkaszervezés
 - munkatapasztalat
 - problémamegoldó képesség
 - szakmai felkészültség
 - megfelelő hely –és ergonómia feltételek megléte
 - család-, munka-, és szabadidő összehangolása
 - munkamánia kezelése
 - energia –és időbeosztás
-

„BUY”, avagy új dolgozó felvétele

Előnye

- Versenyképes piaci helyzet megtartása, növelése
 - Minőségi, független szakemberek
 - Földrajzi távolságok csökkentése
 - Rugalmas létszámgazdálkodás
-

„BUY”, avagy új dolgozó felvétele

Hátránya

- Beruházás
 - Idő
 - Beválás
-

„BUY”, avagy új dolgozó felvétele

Javasolt

- Szervezeti és egyéni célok és motivációk azonosak
 - HR szakember/tanácsadó jelenlét
 - Kiválasztási módszerek, rendszer
 - Kész szabályzatok, munkafolyamatok, szervezeti kultúra
 - ICT háttér adott
 - Beillesztési program és rotáció
 - Saját munkavállaló távmunkásként dolgozik
-

A HR szerepe a távmunka bevezetésében

Kezdő és haladó lépések make or buy?

Breinerné Varga Ildikó
Magyar Távmunka Szövetség
2008. június 4.

„MAKE”, avagy a régi dolgozó kihelyezése

Folyamata:

- Feltételek meglétének tisztázása (szervezeti kultúra, munkaszervezési, informatikai, vezetői támogatottság, szükséges HR rendszerek megléte pl. TÉR)
 - Távmunkavégzésre kijelölt munkakörök meghatározása
 - Belső kommunikáció indítása
 - Toborzás, kiválasztás
 - Felkészítés (képzés)
 - Munkajogi kérdések rendezése - szerződéskötés
 - Távmunkásként való beillesztés (támogatás, kapcsolattartás)
-

„MAKE” - Mikor képezzünk át?

- Ha a távmunka bevezetése
 - szervezeti átalakításhoz kapcsolódik,
 - betöltött státuszokkal kell gazdálkodni,
 - a munkatársak ösztönzésére épít,
 - az adott munkakör magasabb bizalmi szintet kíván meg a kezdetektől fogva,
 - - pályakezdők alkalmazása esetén -

Általában ez a gyakoribb, kedveltebb megoldás.

„MAKE” - Kommunikáció

- Belső kommunikáció indítása
 - Elfogadottság megteremtése
 - A toborzás első fázisa is lehet
 - Kérdések megválaszolása (személyes beszélgetések)
 - Munkaidő, kapcsolattartás
 - Karrierlehetőségek
 - Fizetés, juttatások, költségviselés
 - Önkéntesség biztosítása

- Jutalom vagy büntetés? – a kommunikáció felelőssége
 - Ismeret- és bizalomhiány – a leépítés előszobája
 - Bizalom megléte – motiváció, jutalom

„MAKE” – Toborzás, kiválasztás

- Toborzás
 - Szervezetten belül
 - Előzetesen meghatározott munkaköröket betöltőknek
 - Önkéntesség

- Kiválasztás
 - Ismert munkatársak
 - Belső referenciák
 - Ismert körülmények
 - Interjú - beszélgetés
 - Általában egyszerűbb, rövidebb eljárás
 - Az alkalmazott eszközökben meghatározó a munkaadó szervezet mérete és a távmunkára jelöltek száma.

„MAKE” - kompetenciák

- Kompetenciaprofil
 - Mint új dolgozó kiválasztásánál
 - Alapvetően nem más, mint a nem távmunkásoknál,
 - **DE** (+ távmunka kompetenciák)
 - Hangsúlyosabb (például):
 - Kiváló szakmai tudás
 - Önállóság
 - Monotónia tűrés
 - Felelősségvállalás
 - Feladat- és időütemezés
 - Kommunikációs készség (verbális)
 - Képes önállóan is és csapatban is dolgozni
 - Magánélet és munka határainak szétválasztása
 - Informatikai kompetenciák
- Segítség:
 - TÉR
 - Közvetlen felettes ajánlása
 - Munkatársak ajánlása
 - Interjú
 - (Személyiségteszt)

„MAKE” - Felkészítés

- Ismert munkatársak, ismert felkészültsége
 - Jól tervezhető képzések
- A távmunkában érintettek: vezetők és beosztottak képzése
 - Mindkét oldal szereplőinek felkészítése
 - A távolságból adódó új helyzetek kezelése
 - Az informatikai háttér használatának elsajátítása
 - Elvárások, kötelességek és lehetőségek megismertetése
- E-learning, blended learning megoldások szerepe
 - Ízelítő a távoli, önálló munkából
 - Tudásmegosztás eszköze lehet a távmunkavégzés során

Munkajogi kérdések rendezése

- Távmunka szerződés - munkaszerződés módosítása
- Azonos bánásmód, azonos feltételek
- Önkéntesség – visszatérés lehetősége
- Munkakör
- Munkaidő
- Munkavégzés helye
- Bér és juttatások
- Munkáltatói jogok
- Tárgyi feltételek, költségviselés, költségek megosztása
- Ellenőrzés
 - teljesítmény követelmények,
 - adat- és munkavédelmi előírások
- Felelősség (adat- és munkavédelem)

A beillesztés folyamata

- Képzések
 - Jelenléti és távoktatási formák rugalmas alkalmazása
 - Tudásmenedzsment
 - Fórumok, e-learning alkalmazások a szakmai támogatás, valamint a tudásmegosztás biztosítására
 - Kapcsolattartás, támogatás (HR, illetve a szervezet részéről)
 - felmerülő kérdések tisztázása
 - kapcsolattartási lehetőségek (rendezvények, vállalati programok)
 - folyamatos beszámolók, hírek a vállalatnál történteokról
-

„MAKE” - Előnyök és hátrányok

Régi dolgozó (beillesztése) távmunkásként

- Egyszerűbb, mert
 - Kialakult kapcsolatrendszerek, ismeretségek
 - Ismert a szervezeti kultúra (szokások, elvárások rendszere)
 - Kialakult a lojalitás, meglevő bizalom
 - Jelentős az ösztönző ereje

 - Hátránya
 - A megszokottól eltérő helyzetek mindkét félnek, amelyekben nem alkalmazható a megszokott rutin
 - Adott dolgozói körrel gazdálkodhat
-

Átképzés vagy új dolgozó felvétele

Szemponatok	„MAKE” - átképzés	„BUY” – új felvétel
toborzás	<input type="checkbox"/> belső	<input type="checkbox"/> külső
kiválasztás	<input type="checkbox"/> interjú, beszélgetés a távmunkáról	<input type="checkbox"/> többkörös kiválasztási folyamat
felkészítés	<input type="checkbox"/> belső kommunikáció <input type="checkbox"/> képzés, felkészítés	<input type="checkbox"/> a beillesztéshez kapcsolódó oktatások (kulturális, munkavédelmi stb.)
előnyei	<input type="checkbox"/> ismert munkatársak <input type="checkbox"/> nagyobb lojalitás <input type="checkbox"/> jelentős ösztönző erő	<input type="checkbox"/> nagyobb „merítési lehetőség” <input type="checkbox"/> készen vett ismeretek, kompetenciák
hátrányai	<input type="checkbox"/> negatív üzenete is lehet <input type="checkbox"/> ismeretlen helyzetek	<input type="checkbox"/> nehezebb a beillesztés <input type="checkbox"/> nehezebb a lojalitás kialakítása <input type="checkbox"/> magasabb kezdeti fluktuáció
egyéb	Fontos figyelembe venni az adott munkakör igényeit!	

A HR szerepe a távmunka bevezetésében

Köszönjük a figyelmet!

Breinerné Varga Ildikó

Magyar Távmunka Szövetség

HR szakértő

breineri@tavmunka.org

Tóth Adrienn

Magyar Távmunka Szövetség

HR generalista

totha@tavmunka.org

Kerekasztal beszélgetés Make or buy?

Kerekasztal beszélgetés

Make or buy?

FÓRUM

?

közönség kérdései

Kerekasztal beszélgetés Beillesztés

Kerekasztal beszélgetés

Beillesztés

FÓRUM

?

közönség kérdései

Gyakorlati HR tapasztalatok a távmunka bevezetésében a kis- és középvállalatoknál

Záró gondolatok Kitekintés

Déri Tamás
Magyar Távmunka Szövetség
2008. június 4.

ZÁRÓ FÓRUM



közönség kérdései