



2019.07.26.

Megjelent a négygyerekes nők szja-mentességéről szóló törvénymódosítás

Újabb szolgáltatásokkal bővült a NAV az online ügyintézése

Milyen lesz a HR 2025-ben?

Mire kell figyelni fiatal munkavállaló foglalkoztatásánál?

Munkahelyi baleset – ami a foglalkoztatónak is fáj

Hogyan jutunk el a munkahelyre? Statisztikai adatok itthonról és külföldről

Ne szűkítsd a jelentkezők körét bizonyos jelzőkkel!

3 soft skill, amivel minden új munkavállalódnak rendelkeznie kell

Egy mondat, ami tönkretelheti a szabadságunkat

8 klassz csapatépítő aktivitás, amit a kollégák kivételesen nem fognak utálni

Megjelent a négygyerekes nők szja-mentességéről szóló törvénymódosítás

Megjelent a Magyar Közlönyben a négygyerekes nők személyi jövedelemadó-mentességéről szóló törvénymódosítás – közölte az Emberi Erőforrások Minisztériuma szerdán.

A közlemény szerint az Országgyűlés július 12-én elfogadta az egyes adótörvények módosítására vonatkozó törvényjavaslatot, így – a családvédelmi akcióterv részeként – jövő januártól azok az édesanyák, akik legalább négy gyermeket nevelnek vagy neveltek fel, életük végéig mentesülnek személyi jövedelemadójuk fizetése alól kereső tevékenységből származó jövedelmük után.

A kedvezmény a vér szerinti és az örökbefogadott, illetve a már felnőtt gyermekek után is jár, az adómentesség megállapításához pedig nyilatkozni kell a munkáltatónál. A 15 százalékos szja alóli mentesség mellett az édesanya – valamint vele megosztva az édesapa – a családi adókedvezményt együtt is igényelheti – tették hozzá.

Az Emmi szerint az kedvezmény mintegy 40 ezer anyát érinthet évente.

Kitértek arra is, hogy szintén 2020 januárjában lép életbe a nagyszülői gyed, amelyet azok a nagyszülők igényelhetnek, akik még nem mentek nyugdíjba, ha a dolgozó szülők helyett vállalják, hogy az unokákat ők gondozzák, nevelik. A nagyszülői gyed beleszámít a szolgálati időbe, egyszerre csak az egyik nagyszülő veheti igénybe, de akár több unoka után is felvehető az ellátás – ismertették a közleményben.

(ado.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Újabb szolgáltatásokkal bővült a NAV az online ügyintézése

A NAV közleménye szerint a két új szolgáltatással az alkalmazás már összesen négy ügycsoportban biztosítja az online megoldást - írja az MTI. Magánszemélyeknek segít egyszerűen adószámot igényelni, illetve az adószámos tevékenységükkel kapcsolatos adatokat, változásokat bejelenteni, valamint az egyéni vállalkozók is online formában jelenthetik be adataikat vagy azok változását a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) saját fejlesztésű online nyomtatványkitöltő alkalmazásában (ONYA) - közölte a NAV csütörtökön az MTI-vel.

Közleményük szerint a két új szolgáltatással az alkalmazás már összesen négy ügycsoportban biztosítja az online megoldást, ami azt jelenti, hogy egyes bejelentéseket bevallásokat akár otthonról, kényelmesen, webes felületen lehet kitölteni, illetve beküldeni.

Az alkalmazás mobiltelefonról is elérhető. Ezzel a lehetőséggel például egy magánszemély maximum 30 percen belül kiválthatja az adószámát. A NAV emlékeztetett, hogy a január óta elérhető alkalmazásban eddig két szolgáltatást lehetett igénybe venni. Az egyik az adóazonosító jellel, adóigazolvánnyal, vámazonosító számmal és levelezési címmel kapcsolatos, valamint az egészségügyi szolgáltatási járulékfizetési kötelezettséggel kapcsolatos bejelentések intézése volt.

A másik a jövedéki adóval kapcsolatos bevallások, adóbevallások, adó-visszaigénylések, továbbá a jövedéki adóról szóló törvény szerinti adóalanyok számára készült adóbevallási tervezetek megtekintése, elfogadása vagy módosítása és benyújtása volt.

hrportal.hu

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Milyen lesz a HR 2025-ben?

A Tech Mahindra humánpolitikáért felelős elnöke, Harshvendra Soin bemutatta a vállalata újragondolt HR funkcióit napjainktól 2025-ig.

Szerinte a HR 2025-re megszűnik.

Mégis, milyen lesz, ami hasonlít a HR-hez 2025-ben?

A hagyományos HR nem segíti az emberi tulajdonságokból építkezést 2019-ben a Tech Mahindra felszámolja a hagyományos szervezeti egységeket és agilis emberi struktúrát hoz létre. Képesek lesznek a tapasztalataikból építkezni. Szerintük ez a 2019-es átszervezés eszköze lesz a 2025-ös sikernek. Erről már nem mint a HR egyik funkciójáról beszélt, hanem mint tapasztalásról. Egy jólszervezett munkahelyi átszervezés hozzájárulhat ahhoz, hogy a munkavállalók az ötleteiket, gondolataikat megosszák.

Szintén ebben az évben a Tech Mahindra elkezdte a munkafolyamatok egyszerűsítését, és a feladatok részekre bontását. Minden, amit 2019-ben tesznek, az taktikus, és munkaigényes.

“Úgy döntöttünk, hogy több technológiát használunk, és ezt emberközpontúan tesszük.”

A mesterséges intelligenciával 2025-ben végzett csapatmunka inkább képlékeny, mint előre elrendelt: nincs rutin, a hangsúly az értelmén és az értéken van.

Harsh kijelentette: 60%-kal javítják a termelékenységüket, és 40%-al csökkentik a költségeket.

Maradj a csúcson

A következő nagy előrelépés, mondja Harsh, a csúcson maradni. Elkezdtek oktatni a munkavállalókat azokra az új technológiákra, amelyek már itt vannak, de még nincsenek használatban: AI, cobots, blockchains, stb. Így a Mahindra versenyképesebb lesz, mint a versenytársai.

Agilis szervezeti struktúrát építünk – folytatja Harsh – ahol az emberek akadálytalanul mozoghatnak a csapatok között. Eltávolítva az óriási csapategységeket a Mahindra képes lesz az embereket a képességeik alapján egyik projektről a másikba áthelyezni. Ez csökkenti a vállalati jövedelem és juttatás költségeit, növeli a versenyképességüket. A Mahindra szoftvereket használ a projektekhez szükséges erőforrások kiszámításához.

Ezen túl a Tech Mahindra törekszik az önjáró karrierekre és képzésre. Hasonlóan egy kólaautomatához, ahol sokféle ital közül válogathatnak, itt is az emberek azokat a képzéseket választják, amelyre szerintük szükségük van a képzésükhöz, így superképzettek lesznek. Ennek eredményeként a Mahindra tehetséggondozási előírásai 95%-ban teljesülnek.

Hiperperszonalizáció

Mint 2019-ben, 2025-ben is a fókusz a személyre szabott élményen lesz munkavállalónként. A jövőben a karrier, kompenzáció, ellenszolgáltatásnál figyelembe kellene ezt venni, mert minden munkavállaló egyedi.

2025-ben a teljesítményértékelések is átalakulnak. Elutasítják az egyszeri, nem hatékony felülvizsgálatokat. A Mahindra már bevezette a valós idejű teljesítményértékelő találkozókat. Kombinálva a személyre szabott coachinggal, ez az innováció óriási előrelépést jelentett.

A Mahindra csoport visszakanyarodott a nagy jelentőséggel bíró alternatív munkaerőhöz. Az addig elhanyagolt alkalmi és részmunkaidős munkavállalókra összpontosítanak, akik számára engedélyezték az azonnali fizetéseket. Sikeresnek bizonyultak ezek az intézkedések, és költségcsökkentést értek el.

A legfontosabb, hogy ezekkel az intézkedésekkel elérik a kimagasló munkaerő megtartási, illetve elkötelezettségi arányt.

Nyilvánvaló, hogy ezek az innovációk hosszú távú hatással lesznek a munkavállalók elégedettségére, valamint a növekedésre és a termelékenységre.

Létrehozzák a jövőorientált vezetést

A másik fontos lépés vállalat jövőbeli sikereihez, hogy feltérképezzék a jövőben fontos feltörekvő szerepeket és hogy megértsék őket. Ezt követően összekapcsolják ezeket a szerepeket a jövőorientált tehetségekkel és multiplikátorokkal.

A Tech Mahindra együttműködik az egyetemekkel és start-upokkal, hogy olyan körülményeket biztosítsanak, ahol azonosíthatják a legjobb módszereket az új technológiák összekapcsolásához az új szerepkörökkel.

Melyek a 2025-ben szükséges kompetenciák? Nem különböznek a mai vezetők esetében szükséges kompetenciáktól:

- Vállalkozói gondolkodásmód
- Digitális készség
- Ügyfélközpontúság
- Humán tőke felhasználása
- Játssz, hogy nyerd
- Az együttműködés elősegítése

2019-ben még arról beszélünk, hogy mennyi az egy munkavállalóra jutó árbevétel, de 2025-ben már az egy munkavállalóra jutó értéket mérjük. A vállalat vezetése ismételten hangsúlyozza azt a törekvését, hogy értelmes munkát hozzon létre, ami a HR funkciókban úttörő fejlődést jelent.

Szándékosan különbözően

2025-re a Tech Mahindra cobotokból és emberekből álló változatos munkaerőt hoz létre. Ez tesz minket nagyon, nagyon különbözővé, inkább dolgozunk a mesterséges intelligenciával, mint versenyezzünk a technikával.

Honnan jön ez a szándékosan különböző gondolkodásmód? Természetesen a Tech Mahindra figyelembe veszi a szokásos meghatározó tényezőket, mint a kor, a nemi, a faji és az etnikai, a vallási, a szexuális orientáció, a különleges igényű, a képzettségi szint és a társadalmi-gazdasági státusz. Azonban a kevésbé gyakori tényezők is hozzátartoznak a személyiséghez és az élettapasztalathoz. Mi nem akarunk egységességet a munkatársainkban magyarázza Harsh. Ezeket a tényezőket mi bevonjuk a valódi personalizációba és valóban egyedi és különböző munkatársaink lesznek egyaránt 2019-ben és 2025-ben is.

Összefoglalva

Harsh végül kiemeli, hogy ezek az innovatív intézkedések nem veszélyeztetik az alapvető értékeiket: a vállalati kultúrájuk pozitív változásokat hoz, ünnepli minden egyes percét a felemelkedésnek. Következésképpen követik 2025-ben is azt, amit 2019-ben elkezdtek. Amiről Harsh beszél, úgy tűnik, mint egy távoli, hipotetikus jövőkép a nem túl távoli jövőben. Ha kicsit kételkedve is fogadjuk az általa tervezett eljövendő éveket, a vállalata úgy tűnik, már megtette a kezdő lépéseket..

...ez a jövő, vagy a jelen, amiről beszélünk?

(hrportal.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Mire kell figyelni fiatal munkavállaló foglalkoztatásánál?

Az iskolai nyári szünet ideje alatt minden évben jelentős számban vállalnak munkát 18. évüket még be nem töltött fiatalok. A fiatal munkavállalókra életkoruknál és más adottságaiknál fogva részben eltérő munkajogi szabályok vonatkoznak, mint a nagykorú dolgozókra.

E szabályok döntően e munkavállalók védelmét szolgálják. A fiatal munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó alapvető szabályokat foglalja össze a Kocsis és Szabó Ügyvédi Iroda írása.

Munkaviszony létesítése 18. életév alatt

Fiatal munkavállalónak minősül minden olyan munkavállaló, aki a 18. életévét még nem töltötte be. Általános szabály, hogy munkaviszonyt olyan személlyel lehet létesíteni, aki a 16. életévét betöltötte.

Kivételt képeznek az általános szabály alól azok a 15. életévüket betöltött tanulók, akik nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytatnak. Ők az iskolai szünet alatt szintén munkaviszonyba léphetnek. A 16. év alatti, de nappali képzésben részt nem vevő fiatalok, és a 15 évesnél fiatalabbak sincsenek teljes mértékben kizárva a munkavállalásból. Jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében ők is létesíthetnek munkaviszonyt, amihez minden esetben a gyámhatóság engedélye szükséges.

Garanciális szabály, hogy a Munka Törvénykönyvének fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályai kötelezően vonatkoznak azokra a fiatakorúakra is, akik nem munkaviszonyban, hanem más formában dolgoznak, például megbízás keretében.

Szülői hozzájárulás

Fontos, hogy a fiatal munkavállaló önállóan nem köthet munkaszerződést. Amennyiben 14. életévét betöltötte, akkor a munkaszerződés megkötéséhez a törvényes képviselő – azaz rendszerint a szülők – hozzájárulására van szükség. Szintén ilyen hozzájárulásra van szükség ahhoz, hogy a fiatal munkavállaló a munkaszerződését módosítsa vagy munkaviszonyát megszüntesse, vagy egyéb kötelezettséget vállaljon. Szabadon teheti meg viszont a munkavállaló az említett körbe nem tartozó nyilatkozatait, például szabadság igénylést nyújthat be a munkáltatóhoz.

Ha a munkavállaló nem töltötte be 14. életévét, akkor helyette törvényes képviselői teszik meg a munkaviszonnyal kapcsolatos nyilatkozatokat. Tehát ilyenkor a kiskorú aláírása sem szükséges például a munkaszerződésre vagy a felmondó nyilatkozatra.

Eltérő szabályok a fiatal munkavállalókra

A Munka Törvénykönyve több olyan külön rendelkezést tartalmaz a fiatal munkavállalók tekintetében, amelyek célja, hogy a nagykorú

dolgozóktól eltérő tulajdonságaikat figyelembe vegye. Nem meglepő módon e szabályok jelentős része a munkaidőt és annak beosztását érinti.

Napi munkaidő

A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb 8 óra lehet, és ha több munkaviszony keretében végez munkát, akkor e munkavégzések munkaidejét össze kell számítani. Ez azt jelenti, hogy míg egy felnőtt munkavállaló elláthat akár két, napi nyolc órás munkaviszonyt, addig a fiatal munkavállalók védelme érdekében ezt a törvény nem engedi.

A fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő – azaz túlóra – sem rendelhető el.

Munkaidő beosztás

A munkaidő beosztása területén a fiatal munkavállaló vonatkozásában legfeljebb csak 1 heti munkaidőkeret alkalmazható. Ez azt jelenti, hogy legfeljebb 1 hét az az időtartam, amelyen belül a munkáltató a munkaidőt egyenlőtlenül is eloszthatja. Ráadásul e munkavállalók esetében a heti pihenőnap (vagy a helyette alkalmazott heti pihenőidő) egyenlőtlenül nem osztható be.

Munkaközi szünet és napi pihenőidő

A fiatal munkavállalóknak a felnőtteknél hosszabb munkaközi szünet és napi pihenőidő jár. Abban az esetben, ha a beosztás szerinti munkaidő a 4 és fél órát meghaladja, legalább 30 perc munkaközi szünetet kell biztosítani számukra. 6 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén pedig a munkaközi szünet legalább 45 perc.

A fiatal munkavállaló napi pihenőideje nem lehet kevesebb 12 óránál. Tehát a munka befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább ennyi időnek kell eltelnie.

Pótszabadság

A fiatal munkavállalónak az életkorára figyelemmel évenként 5 munkanap pótszabadság is jár. Utoljára abban az évben jogosult e pótszabadságra, amelyben a 18. életévét betölti.

(piacesprofit.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Munkahelyi baleset – ami a foglalkoztatónak is fáj

A munkavállalót a kiküldetés során megcsípi egy kullancs. Rakodás közben meghúzódik a háta. Munkavégzés közben leég a napon. Az esetek közös jellemzője, hogy azok mindegyike munkahelyi balesetnek számít. Márpedig, ha a munkáltató ezekre nem figyel oda, komoly hátrány érheti. A Jalsovszky Ügyvédi Iroda összefoglalója.

Ha egy munkavállaló üzemi baleset miatt keresőképtelenné válik, akkor részére az egészségbiztosító baleseti táppénzt, illetve két év után baleseti járadékot fizet. A helyzet a munkáltatónak sem kellemes, hiszen a munkavállalót közben helyettesítenie kell. Az eddigi gyakorlat szerint azonban – hacsak a munkavállaló a táppénz által nem fedezett többletkárának megtérítése érdekében nem indított munkaügyi pert – a foglalkoztatónak nem kellett további anyagi konzekvenciákkal számolnia egy munkahelyi baleset esetén. Legalábbis eddig.

A kormányhivatal bekeményít

„Egy már régóta hatályban lévő jogszabály szerint, ha az üzemi baleset annak a következménye, hogy a munkáltató megszegte a munkavédelmi szabályokat, akkor a kormányhivatal egészségbiztosítási szerve megtérítési igénnyel léphet fel vele szemben, vagyis követelheti tőle az egészségügyi ellátások költségét.” – mondja dr. Barta Péter ügyvéd, a Jalsovszky szakértője.

A múltban ezzel a lehetőséggel a kormányhivatalok csak minimálisan éltek. Ez a gyakorlat azonban, a tapasztalatok szerint, az utóbbi időben jelentősen megváltozott. Az egészségbiztosítási szervek ugyanis sorra bocsátják ki az ellátások megtérítésére vonatkozó határozatokat. Ezek egy része csekély értékű és a 100 ezer forintot nem haladja meg, azonban volt már olyan eset, hogy több millió forintot is meghaladó fizetési kötelezettség került kiszabásra.

Munkavédelmi szabályok – a nyuszika és a sapka esete

A munkavállaló felelősségre vonásának a feltétele ilyen esetben az, hogy megszegte a munkavédelmi szabályokat és az üzemi baleset emiatt következett be. Márpedig a munkavédelmi szabályokat tökéletesen betartani nagyon nem egyszerű feladat. Ha pl. a munkáltató nem biztosít megfelelő munkavédelmi felszerelést (kesztyűt, sisakot, csizmát, krémet stb.) és emiatt a munkavállaló megsérül, akkor a munkáltatói felelősség beáll. De akkor is megsérti a munkáltató a munkavédelmi szabályokat, ha nem ellenőrzi rendszeresen a kesztyű, sisak, csizma állapotát, nem cseréli le azokat bizonyos időközönként, nem tartja karban őket, illetőleg nem oktatja ki a munkavállalót munkavédelmi szabályokról. A munkavédelmi szabályok határai rendkívül tágak, és sokszor a legnagyobb gondossággal is nehéz elkerülni azok megszegését.

Mit érdemes tenni?

„Ha egy munkahelyi baleset bekövetkezett, a legfontosabb feladat annak megfelelő dokumentálása.” – emeli ki a Jalsovszky szakértője. „Több év távlatából ugyanis már sokszor nem megállapíthatók egy baleset körülményei. Ugyanúgy fontos annak folyamatos dokumentálása is (pl. oktatási jegyzőkönyvekkel), hogy a munkáltató milyen módon felelt meg a munkavédelmi szabályoknak. Látni kell ugyanis, hogy több olyan esetkör van, amikor a munkáltató mentesül a felelősség alól – így például akkor, ha nem a munkavédelmi szabályszegés okozta a munkavállalót ért balesetet, vagy ha a munkavédelmi szabály betartását kizárólag a munkavállaló mulasztotta el (pl. annak ellenére nem vette fel a védőbakancsot, hogy erre a munkáltató kioktatta).”

Egy-egy munkahelyi baleset bekövetkezésekor szükséges minden esetben mélyrehatóan kivizsgálni a körülményeket is. Könnyen előfordulhat ugyanis, hogy egy-egy balesetnél nem is az, illetve nem is úgy történt meg minden, mint ahogy az elsőre tűnik.

Nem kell tovább feltett kézzel állni akkor sem, ha a kormányhivatal meghozta a határozatát. A hatóság határozata ugyanis sokszor csak a munkavállaló vallomásán, és egyéb, általa szórványosan megismert tényeken alapul. Nem egy esetben lehet ezért sikerrel felvenni a harcot a hatóság határozatával szemben, és cáfolni azokat a körülményeket, amelyek a határozat alapjául szolgáltak.

(ado.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Hogyan jutunk el a munkahelyre? Statisztikai adatok itthonról és külföldről

Mindenki életében fontos kérdés, hogy mennyit kell naponta utazni a munkahelyre, hogy mennyi időt, pénzt és energiát visz el. Ugyanakkor sokan inkább hajlandóak napi 2-3 órát ingázással tölteni, hogy jobb munkakörülményeket és magasabb fizetést kapjanak. Nézzük, mit mondanak a statisztikai adatok.

Ingázás és munkába járás Magyarországon

A Lechner Tudásközpont statisztikai adatai szerint csaknem másfél millió magyar, összesen 1 340 831 fő dolgozott a lakóhelyétől eltérő településen a legfrissebb népszámlálási adatok szerint. A települések közül Budapest, Érd és Dunakeszi bocsátotta ki a legtöbb ingázót, s a legnépszerűbb célpont szintén Budapest volt, ahová 2 087 helységről járnak dolgozni.

Az ország ingázóinak közel 17%-át fogadó főváros után a 174 járásközpont közül Székesfehérvárra jártak a legtöbben dolgozni, ezt követi Győr és Miskolc.

A legtöbben fél – egy óra alatt érnek be a munkahelyükre (36%), de alig marad el ettől a maximum fél óra alatt beérők (34%) aránya. A községekben és kisebb városokban élők utaznak a legtöbbet: nekik 24, illetve 23 százalékuk minden nap legalább 1 órát utazik a munkahelyére. És nyilvánvalóan délután ugyanennyit vissza az otthonukba.

Ami a munkába járás módját illeti, magasan (53%) a tömegközlekedést használók voltak a legtöbben a válaszadók közül, a fővárosban 70 százalék választja inkább az ilyen jellegű utazást.

Saját autóba 35 százalékuk ül nap mint nap (ehhez jön még a céges autók, mellyel 5 százalék jár), még ennél is magasabb az autóhasználók aránya a megyei jogú városokban. A válaszadók közel fele így jut el nap mint nap dolgozni. Az adatok alapján az autót a tehetősebbek használják, illetve azok, akik tudnak parkolni a munkahelyük közelében, és nem kell aggódniuk a jármű épsége vagy a biztonságos autónyitás miatt. Az egészségesebb kerékpározást minden ötödik, a gyaloglást 16 százalék választja.

Mi a helyzet a külföldi munkavégzéssel?

Hozzávetőleg háromszázezerre tehető azon magyarok száma, akik külföldön dolgoznak, közülük nagyjából 72 ezren a határ menti területeken élnek, és legtöbbször Ausztriában vállal munkát. Pontos adatok nincsenek a külföldön élő és munkát vállaló vagy a külföldre ingázó munkavállalók számáról, ugyanakkor a rendelkezésre álló statisztikák alapján viszonylag jól becsülhető a számuk. Egyfelől a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) munkaerőpia-cí felméréséből és a népszámlálási adatokból, másfelől pedig az Európai Unió statisztikai hivatala, az Eurostat gyűjtései alapján lehet eligazodni.

A KSH nyilvánosságra hozott munkaerőpiaci felméréséből becsülhető, hogy 2018-ban 110 ezer alá csökkent azoknak a külföldön dolgozó munkavállalóknak a száma, akiknek van magyarországi kötődésük, vagyis az adatfelvételkor ők vagy a családtagjaik megtalálhatók voltak itthon. E munkavállalók többsége a határ mentén ingázik vagy havonta egy-két hétre vállal munkát, ám a fennmaradó időt itthon tölti. Ők a magyarországi statisztikákban szerepelnek.

Azokat a munkavállalókat, akik hosszabb vagy akár rövidebb időre kiköltöztek, és jellemzően a családjuk sem él itt, a külföldi statisztikai hivatalok adatfelvevői érik el, ők mérik, így a magyar munkaerőpiaci felmérésekben már nem szerepelnek.

A távmunka

2021-ig akár háromszor annyi magyar is dolgozhat távmunkában, mint napjainkban. Számuk dinamikusan emelkedik. Kezdetben főleg IT munkakörök esetében volt népszerű a távmunka, ma már azonban egyre több területen általános, és a vállalatok biztosítják ezt a lehetőséget a dolgozóiknak.

A következő két évben várhatóan megduplázódik vagy megháromszorozódik a távmunkások száma. Magyarországon jelenleg az európai uniós átlag fele, hozzávetőlegesen 2,5 százalék a munkájukat folyamatosan távolról végzők aránya. Ugyanakkor az aktuális munkaerőpiaci helyzetnek és technológia által kínált innovatív munkavégzési lehetőségeknek köszönhetően a távmunkások száma folyamatosan bővül.

Tapasztalataik szerint a munkavállalók szeretik és keresik a távmunka lehetőségeket, legalább alkalmi jelleggel. A foglalkoztatási forma iránti növekvő bizalom mellett ennek az az oka, hogy fejlett szoftveres megoldások érhetőek el az otthon végzett munka mérésére, ellenőrzésére és szervezésére.

Ez egyfajta válasz is munkaadók részéről a munkavállalói igényre, emellett egyre több cég látja be, hogy a távmunkának munkaerő-megtartó jellege mellett számos gazdasági, társadalmi előnye van. Ilyen például az irodafenntartás költségeinek csökkenése vagy a munkahelyre bejárás okozta környezetterhelés elmaradásából keletkező társadalmi haszon.

A részleges távmunka lehetősége esetenként már juttatásként is megjelenik a multinacionális vállalatoknál. A sikeres távmunkához alapvetően fontos a vállalati kultúra fejlett foka, a munkavállaló oldaláról pedig igényli a magánélet és a munka egyensúlyban tartásának képességét.

Az utóbbi egy-két évtizedben a magyar társadalom a munkavállalás szempontjából sokkal mobilisebb lett, ami leginkább a 2004-es európai uniós csatlakozásnak köszönhető. Ennek következtében egyszerűbbé vált a külföldi munkavégzés, így a magyar dolgozók akár nagyobb távokat is hajlandóak megtenni a jobb körülmények érdekében. Hasonló mobilitás figyelhető meg az országon belül, hiszen az ingázás a legtöbb esetben a fővárosba vagy a megyei jogú helységekre történik meg.

(hrportal.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Ne szűkítsd a jelentkezők körét bizonyos jelzőkkel!

A londoni SuccessConnect konferencián Jeff Mills-szel, az SAP marketing vezetőjével is beszélgettünk, mégpedig arról, hogy milyen jelen- és jövőbeli HR-problémákra keres válaszokat az SAP HR-es felhő-megoldásait szolgáltató SuccessFactors. Elképzelhető, hogy a mesterséges intelligencia pontosabban bejósolja, hogy „mik legyünk, ha nagyok leszünk”, mint az önismeretünk?

Melyek a legújabban kiaknázandó lehetőségek a HR és a mesterséges intelligencia találkozásában?

A SuccessFactors legújabb fejlesztése az álláshirdetés-analizátor. Tehát, amikor egy toborzó kiír egy álláshirdetést, akkor többféle eszköztár áll a rendelkezésére, hogy az adott pozíciókiírást megvizsgálja. Például össze tudja hasonlítani a piacon kínált béreket ugyanolyan pozíció esetében, de a munkaerőpiaci statisztikákat is le lehet követni azonos keresések terén. A megadott adatok alapján pedig a rendszer kiad egy ideális bérjavaslatot.

Még mire tud javaslatot tenni a program?

Például a helyes szövegezésre. Azaz a mesterséges intelligencia lehetővé teszi, hogy a kiírt állásajánlatot szemantikai szempontból is megvizsgálja, és megállapítsa, hogy semmilyen irányba nem torzít-e a kiírás. Politikailag korrekt-e, nem túl maskulin vagy feminin a megfogalmazás, azaz nem viszi-e az olvasót valamilyen irányba, ami meghatározhatja a jelentkezők minőségét is.

A kiválasztásnál amúgy is rengeteg ponton szólhat közbe a pszichológiai torzítás, mire megszületik egy döntés. Ezek szerint Önök már a legelső ponton közbelépnek, megakadályozva az ott előforduló torzításokat. Tud példát mondani?

Például az „agresszív”, „harcos” vagy „gondoskodó” szavak – és ezek szinonímái nem nemsemlegesek, abszolút érezhető egy hozzájuk kapcsolódó nemi orientáció. Ezek a megállapítások szociolingvisztikai alapokon nyugszanak, és ebből kiindulva térképezi fel a rendszer a szavakat, kifejezéseket, és tesz javaslatokat a nemsemleges kifejezésekre.

Megváltozik ettől a jelentkezők összetétele? Mit mutatnak a mérések?

A mérések még nem igazolják egyértelműen azt, hogy megváltozik a jelentkezők összetétele a nyelvészeti szempontból analizált és „semlegesített” állásajánlatok hatására, de csak azért nem, mert nem áll még elég adat rendelkezésre. De a tudományos vizsgálatok viszont kimutatták, hogy tudattalanul nagy a hatása ennek, és ha lehetséges, akkor miért ne távolítsunk el olyan akadályokat a toborzási, kiválasztási folyamatban, melyeket el lehet hárítani.

Ugyanakkor nem jó szűrő eleve, ha a cég önazonos módon fogalmazza meg a hirdetéseit, és erre olyan egyének jelentkeznek majd, akik feltehetőleg jobban illeszkednek majd a cégkultúrába?

Jogos a kérdés, van egy ilyen vetület is. Ugyanakkor egy pozíció megfogalmazása nem mindig fejezi ki a cég teljes kultúráját. Nem túl

előrevivő, ha már egy hirdetés befolyásolja a cégről kialakult szemléletet. Sok jelentkező esetleg a tudatos vagy tudattalan előítéletei miatt nem is pályáz majd az állásra, ha nem megfelelő módon fogalmazzuk azt meg. Nagy a tét, kiváló jelölteket szalaszthat el egy vállalat.

A nyelvészkedésen és a bérájánlatokon kívül még miben segíti a toborzókat és álláskeresőket a mesterséges intelligencia?

Például a skill-készlet pontosításával növelhetjük az esélyét annak, hogy a megfelelő helyre megfelelő jelölt kerüljön. A mesterséges intelligencia segítségével jobban körülírható, hogy milyen készségek szükségesek egy adott pozíció betöltéséhez. Ehhez is adunk ajánlatokat. Ezen továbblépve pedig, a fejlesztési és karrierváltoztatási javaslatokat is tesz a program, ha már megvan az emberünk.

Elképzelhető, hogy egy algoritmus jobban tudja, hogy milyen karrierutat szeretnék bejárni, mint én?

Elképzelhető, hogy tud olyan javaslatot tenni, ami neked nem jutna eszedbe. Sok sok adat alapján összesíti, hogy adott tapasztalattal és készségekkel korábban milyen pozíciókban helyezkedtek el emberek, és megmutatja ezeket az opciókat. Olyan munkavállalóknak tud ez segítséget nyújtani, akik nem egy egyenes pályát járnak be és lépegetnek felfele a ranglétrán, hiszen akkor nyilvánvaló, hogy mi a következő lépés, hanem azoknak lehet ez érdekes, akik nem akarják feltétlen elhagyni a céget, de váltanának munkakör, felelősségi kört.

Ez azért inkább önismeret kérdése, hogy az ember ki tudja találni, hogy mit szeretne dolgozni, merre akar váltani, nem?

Valóban. És az önismeretet nem is helyettesíti semmi, de feldobhat az algoritmus olyan releváns opciókat, amikre esetleg nem is gondoltunk korábban. Néha nehéz out of the box gondolkozni, és ebben segítségünkre lehet a mesterséges intelligencia, ami összesíti mások korábbi tapasztalatait. De más olyan terület is van, ahol korábban a megérzések, emberismeret alapján hoztunk döntéseket, most pedig a MI-t hívjuk segítségül.

Például?

Például a mentorálásnál. Egy algoritmus pontosabban meghatározza – és több lehetőséget nyújt, ha minden adatot össze tud vetni. Olyan adatokra gondolok, mint egyes emberek lokációja, munkaköre, érdeklődési területe. Ezek alapján pontosabb mentor és mentorált párokat tud összerakni, mint az ember.

Az eddig elhangzott területek mindegyikén használják már az ügyfeleik ezeket a megoldásokat, vagy több még tervezés alatt van?

A legtöbb területen már használatosak az SAP SuccessFactors legújabb fejlesztései, noha vannak még megoldandó kérdések. Például az álláshirdetés-analizátor egyelőre angolul elérhető csak, de dolgozunk azon, hogy a közeljövőben németül, franciául is használható legyen. Ázsiában ugyan a nagy lélekszám miatt sok toborzási problémát megoldanánk ezzel, de ott nem állnak rendelkezésünkre a megfelelő lingvisztikai tudományos kutatások. Sokan akarnak mesterséges intelligenciát a HR rendszereikbe, de

bele sem gondolnak abba, hogy milyen hihetetlen mennyiségű kutatási adatnak kell ehhez a rendelkezésünkre állnia.

Csak a nyelv számít? Azonos nyelvhasználaton belül az eltérő kultúra nem szempont?

De az. Például az angolon belül is külön dolgozunk a brit, az ausztrál és az amerikai piacra, mivel a piaci igények, a kultúra és valamennyire a nyelvhasználat is eltérőek. Egy évünkbe telt megállapítani a különbségeket az angol nyelvű programokon belül. Még az Egyesült Államokon belül is vannak eltérések a déli és északi régiókban például az emberek reakció között. Egyébként ezt a leszámítva számos más, amiről korábban beszéltünk, az elérhető a közép-kelet-európai és ázsiai piacon is.

Már most is olyan dolgokról beszélgettünk, amik néhány évvel ezelőtt futurisztikusan hangoztak volna, ma pedig már a mindennapok része. Még milyen fejlesztések vannak kilátásban a jövőre vonatkozóan? Milyen problémákra, milyen válaszokat keres majd az SAP?

A gépi tanulás eszközével exponenciálisan nyílnak meg a lehetőségek a jövőben. Ami pedig a témát illeti, a munkavállalói élmény lesz az a terület véleményem szerint, ahol néhány éven belül a leglátványosabb fejlesztéseket eszközöljük majd. Egyre pontosabb találatokkal, információszerzéssel és gépiesített párbeszédekkel lehet majd tenni azért, hogy az emberek megtalálják a megfelelő helyüket és az adott pozícióban a legjobban fejlődni tudjanak. A fejlesztések arra irányulnak majd, hogy még pontosabb, több és jobb insightokat kapjunk a munkavállalókról.

hrpwr.hu

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

3 soft skill, amivel minden új munkavállalódnak rendelkeznie kell

2019-ben a soft skillek sokkal inkább előtérbe kerültek a hard skillekkel szemben. Igaz, még mindig nagyon fontos, hogy a meghirdetett pozícióra olyan szakembert találj, aki tényleg ért az adott feladathoz, ám az új munkavállalónak ma már nem csak a főiskolán/egyetemen megszerzett tudást kell hasznosítania a cégen belül. Juhászné Ráthgéber Réka Lifestyle & Business coach, a Válts Pozitívan Blog írójának vendégcikke.

Sok fiatal úgy gondolja, hogy ha 2–3 képesítést szerez, akkor szinte bármelyik céghez bekerülhet. Igen ám, de bizonyos szociális képességeket is el kell sajátítania ahhoz, hogy egy adott cégkultúrába beilleszkedjen, és ne közösiítsék ki az első 3 hónapban azért, mert nem lett hasznos tagja a munkaközösségnek. Szerencsére a soft skillek is tanulhatók, ám egy minimális alapnak minden jelöltben kell lennie ahhoz, hogy később ezek könnyen fejleszthetők legyenek. Az alábbi 3 „puha készség” meglétével nagyobb eséllyel pályázhat egy adott jelölt a cég által meghirdetett pozícióra:

1. Együttműködési képesség

Természetesen szükség van arra, hogy tudjon egyedül dolgozni, de a csapatmunka még ennél is fontosabb. Ha nem tud együttműködni, nem lesz arra képes, hogy egy adott projektben teljességgel részt vegyen, inkább csak a szemforgatás és a lázadás lesz rá jellemző. Szerencsére egy pályakezdőben is meg lehet találni ezt a tulajdonságot, hiszen a főiskolai/egyetemi tanulmányai során minimum egy csapatfeladatban részt kellett vennie, csak kérdés, hogy ezt milyen formában tette meg.

Hogyan lehet egyszerűen kiszűrni már az interjún, hogy képes-e együttműködni?

Amennyiben volt már előző munkahelye, rákérdezhetsz, hogy milyen projekteken vett részt, mi volt az ő feladata, milyen végkimenetele lett az adott megbízásnak, valamint az interjún kifejezetten erre irányuló feladatot is adhatsz. Legjobb módja egy krízishelyzet bemutatása, hiszen ha ott csak azt mondja el, hogy ő mit tenne, és a munkatársak meg sem jelennek a történetben, akkor a való életben sem lenne túl segítőkész.

2. Időkezelés

Minden munkatárs más és más időbeosztással dolgozik. Van, aki inkább bejön korábban, hogy időben végezzen, van, aki inkább nem áll fel napközben, azért, hogy délután pontosan el tudjon indulni, és természetesen van olyan is, aki napközben szeret hosszabb-rövidebb szüneteket tartani, mert így tud megfelelően koncentrálni. Sok cég már inkább amellet teszi le a voksát, hogy mindegy, hogy az adott munkavállaló hogyan osztja be a napi munkáját, a lényeg, hogy el legyen végezve a feladat. Arra azonban mindenképpen figyelned kell, hogy határidőhöz kösd ezeket. Egy új munkatárs esetében érdemes megfigyelni, hogy mikor és hogyan végez egy-

egy adott feladattal, és az alapján a későbbiekben már be tudod neki osztani a napját vagy a hetét. Viszont ha állandóan csúszik, és képtelen bármit is időben leadni, az komoly problémákhoz vezethet.

Hogyan lehet egyszerűen kiszűrni már az interjún, hogy milyen időkezeléssel rendelkeznek?

Nagyon sokat elárul róla, hogy mikor küldi vissza a próbafeladatát, de már az is intő jel lehet, ha késik az interjúról, és nem szól. Minden ilyen apró jelre figyelni kell, mert ha képtelen tartani a megadott határidőket, az számodra, a csapat számára és a munkavállaló számára is stresszel jár. Interjún akár egy bizonyos időre megadott feladatot is adhatsz neki, amiből szintén leszűrhető a jelölt időkezelése.

3. Alkalmazhatóság

A főiskolán/egyetemen megtanult képességeket a való életben alkalmazni kell, ám ez nem mindig sikerül. Sokan úgy kerülnek be egy-egy munkahelyre, hogy egy bizonyos tudás birtokában vannak, ám úgy igazán még soha nem próbálták ki ezt a tudást a gyakorlatban. Persze nem lehet rögtön az adott cég összes rendszerét azonnal kisujjból kirázni, de ha az új munkavállaló 2–3 hét alatt szinte minden, a területéhez kapcsolódó program kezelését elsajátítja, az csak jó lehet. Valamint az sem hátrány, ha egy-egy rendszer kezelésénél elakad ugyan, de képes arra, hogy segítséget kérjen.

Hogyan lehet egyszerűen kiszűrni már az interjún, hogy mennyire jól tudja majd a cég kihasználni az alkalmazhatóságát?

A logikai feladatok mindig segítenek ilyen esetben, hiszen akinek van egy kis érzéke hozzá, az pillanatok alatt talál majd megoldást az adott problémára. Nem komoly, IQ-teszt jellegű feladványt kell neki adni, mindössze felvázolni számára egy olyan helyzetet, amiben kiderül, hogy mennyire képes alkalmazni a főiskolán/egyetemen tanultakat. Nem érdemes egy új rendszer kezelését elmagyarázni az interjún, hiszen a jelölttel töltött idő rövid ehhez.

Mit lehet tenni, ha ezek a soft skillek a későbbiekben megváltoznak?

Akár az időkezelés, akár az együttműködési képesség, vagy akár az alkalmazhatóság romlása is komoly problémát jelenthet. Előfordulhat a motiváció elvesztése, magánéleti gondok, vagy valamilyen nehézség, amit a munkavállaló egyedül nem tud megoldani. Érdemes, akár csak a csapat erősítésének érdekében egy coach vagy egy tréner segítségét igénybe venni, aki külön-külön elbeszélget a munkavállalókkal, vagy közösen, csapatban talál megoldást a problémákra. Nem szabad hagyni, hogy az értékes munkaerő, aki egyébként elégedett a céggel, fejlődési vagy motivációs gondok miatt keressen új munkahelyet.

(karrierplusz.jobline.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Egy mondat, ami tönkretelheti a szabadságunkat

Talán bele sem gondolunk, milyen könnyen sabotáljuk a pihenésünket, ráadásul önszántunkból.

Sürgős esetben telefonon elérhető vagyok – hangzik el sokak szájából a bűvös mondat szabadság előtt, sőt gyakran a távollétünk idejére beállított azonnali e-mail üzenetben is felhatalmazzuk a levélírókat arra, hogy nyugodtan keressenek bennünket, ha halaszthatatlan kérdésük adódna. A végeredmény pedig nem más, mint a nyaralásunk legalkalmatlanabb pillanataiban megcsörrenő telefon, ami újra és újra megtöri a pihenésünket, visszarántva minket a munka világába. Utólag bosszankodni felesleges, és nem is lenne fair, de némi előrelátással megelőzhetjük, hogy pocsékba menjenek a szabadnapjaink.

A jó szándék átká

Christa Schirl munkapszichológus szerint hatalmas hibát követünk el azzal, ha könnyelműen engedélyt adunk kollégáinknak, ügyfeleinknek arra, hogy zaklassanak bennünket a feltöltődésre szánt időben. Véleménye szerint leginkább azok hajlamosak erre, akik egyedülállóak vagy otthon töltik a szabadságukat, és mivel a jó szándék vezérli őket, általában bele sem gondolnak felajánlásuk rájuk visszaható negatív következményeibe. Problémák ugyanis mindig lesznek, és ha mi köztudottan tettekresek vagyunk, azt bizony a többiek ki fogják használni – mi is tartaná vissza őket? Ha tehát épp a szabadságunkra készülünk, bánjunk tudatosan a szavakkal, ellenkező esetben ugyanis nagy árat fogunk fizetni értük.

Hatványozódó hatás

És hogy mi is az ár? Bár túlzásnak tűnhet a kijelentés, miszerint a munkánk kapcsán érkező néhány hívás tönkretelheti a nyaralásunkat, hiszen többnyire csupán néhány perces megbeszélésekről van szó, a helyzet azonban az, hogy a felmerülő kérdések gyakran tovább pörögnek a fejünkben, és éppen abban gátolnak meg bennünket, hogy ténylegesen ott legyünk jelen, ahol épp vagyunk: a vízparton, a családi programon, a baráti kiránduláson, a felfedezésre váró városban, és a sort még hosszan folytathatnánk. Ha azon szerencsések közé is tartozunk, akik képesek a hirtelen készenlétből egy pillanat alatt pihenő üzemmódba váltani, nem árt gondolnunk szeretteinkre, ők vajon hogyan élik meg, hogy figyelmünk újra és újra a munkára terelődik. Valószínűleg sok feszültséget, vitás helyzetet előzhetünk meg, ha legalább a szabadság heteire átrendezzük a fontossági sorrendünket, és visszavonulót fújunk magunknak – egyben ugyanis biztosak lehetünk: az élet nélkülünk sem fog megállni, és ha munkatársainknak nincs más opciója, kézben fogják tartani a fontos projekteket.

Kapcsolju(n)k ki

A szakember azt tanácsolja, hogy még a kísértésnek se adjunk esélyt, és a szabadságunk idejére kapcsoljuk ki a mobilunkat, így tehetjük garantáltan munkamentessé a pihenésünket, és biztosíthatjuk agyunknak azt az üresjáratot, amire szüksége van a kikapcsolódáshoz, a motivációnk, a kreativitásunk újratöltéséhez. Amennyiben az aktuális feladatink mégis megkívánják, hogy elérhetőek legyünk, inkább halasszuk el néhány nappal a pihenést, és zárjuk le azokat a futó projekteket, amelyek esetleg előre nem látható okokból csúsztak vagy bonyolultabbak annál, minthogy kollégáinkra bízhatnánk azokat. Nyugodt lelkiismerettel a távollétet, vagyis a jogosan megérdemelt láblógatást is garantáltan jobban tudjuk majd élvezni.

Vészhelyzet esetén

Természetesen adódhatnak olyan váratlan helyzetek, amelyek megoldása valóban nem tűrhet halasztást, de nagyon fontos, hogy jó előre tisztázzuk a csapatunkkal, helyettesünkkel, mi is számít vészhelyzetnek, és milyen forgatókönyv követendő ilyenkor. Előfordulhat ugyanis, hogy az egyes lépések meghatározása azt a felismerést is magával hozza, hogy a távolság miatt mi aligha tudunk hatékonyan beavatkozni a dolgok menetébe, ezért az ilyen esetekben teljesen felesleges minket is tájékoztatni a problémáról. Ezt a tudatot érdemes erősíteni is magunkban a szabadságunk alatt, különösen akkor, ha hirtelen felindulásból a céges e-mailek olvasgatásába kezdenénk. Engedjük meg magunknak a pihenést, és legyünk ténylegesen szabadok a szabadságunk alatt!

(profession.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

8 klassz csapatépítő aktivitás, amit a kollégák kivételesen nem fognak utálni

A csapatépítésről legtöbbször olyan kötelező HR-események jutnak az eszünkbe, ahol mindenki szerencsétlennek tűnik, és valójában senkinek sincs kedve az egészhez. Pedig az igazán jó csapatépítő gyakorlatok közelebb hozhatják az embereket, segíthetnek a csapatoknak hatékonyabban működni, és azonosítani az egyes tagok hiányosságait és erősségeit.

Csapatépítés az irodában

A csapatépítésnek egyáltalán nem kell egy napos tevékenységeknek lennie. Akár már 20 perc is elég hozzá, amit a következő meeting elejére akár már most be is tervezhetünk.

#1. Közös puzzle

Ez a játék lehet szó szerinti puzzle (pl. egy 500 darabos kirakóssal), vagy egy hangos gondolkodást igénylő agytréning. A legfontosabb, hogy mindenkinek hozzá kell járulnia a projekt sikeréhez. Miután elkészültek az embereink, vagy a megadott idő letelt, egy pillanatra gondoljuk át a tapasztalatainkat. Kérdezzük meg a csapattól: Mi volt a stratégiád a megoldáshoz? Ki végezte el? Miért hoztál ilyen vagy olyan döntést?

#2. Számolj 20-ig

Ez egy szuper egyszerű és nagyszerű ötlet, ha szeretnénk megteremteni a kapcsolódást. Mindenki üljön körbe. Bárki bármikor indíthatja a számlálást. Ezután egy másik személynek kell mondania a következő számot, és így tovább. Ha egyszerre két vagy több ember mondja a következő számot, akkor a számlálásnak újra kell indulnia. A cél az, hogy közösen eljussunk a 20-ig. Nehezíthetjük a játékot, ha bekötjük a szemeket, így nem tudunk szemkontaktust létesíteni egymással. Ebben a játékban a tagoknak nemcsak a csoport dinamikájára kell ráérezniük, hanem együtt kell működniük az elejétől a végéig.

#3. Bók-kör

Különböző lehetőségekkel ösztönözhetjük a csapatot, hogy kifejezzék egymás iránti elismerésüket. Az egyik lehetőség az, hogy körben állunk, és mindenki elmondja a másiknak, mi az, amit becsül benne. Pl. „Meg akartam mondani Juditnak, hogy tetszett a javaslata”, vagy „Köszönöm Daninak, amiért fánkot hozott az irodába, amikor már szédültük az éhségtől”.

#4. Vakvezetés

Párosítsuk egymással a csapattagokat, majd kössük be az egyik szemét. A pár feladata, hogy a lehető legjobban elirányítsa őt az irodában. A bekötött szemű felek mozgathatnak tárgyakat, vagy rajzolhatnak is valamit. A „vakvezetést” eleinte próbáljuk úgy, hogy megfogjuk a másik kezét, karját, és úgy támogatjuk végig a teremben. Később megpróbálkozhatunk azzal, hogy csak szóval vezetjük, irányokat adunk neki. A vakmerők pedig kipróbálhatják azt is, milyen a másikat tisztán hanggal, mindenféle érintés

és iránymutatás nélkül, csupán biztató szavakkal irányítani. Ez a klasszikus drámajáték remekül segíti a kommunikációt és a bizalmat.

Csapatépítés az irodán kívül

#1. Teljesítetek egy szabadulósobás kihívást

A szabaduló szobás játékok manapság nagyon népszerűek, nem véletlenül: ki kell szabadulni egy „csapdából” úgy, hogy közben mindenki erőfeszítésére szükség van. Ma már rengeteg lehetőséget találsz a városban – szabadulhatsz piramisból, börtöncellából, sőt akár (ironikus módon) az irodából is.

#2. Önkénteskedjetek

Ha a csapatunk kezd befásulni, fontoljuk meg az önkéntesség lehetőségét, amely nemcsak felelősséget ébreszt, kötődést alakít ki a tagokban egy mélyebb szinten, de közben jól is érezzük magunkat legyen szó nyelvtanításról, kerti munkálatokról, kerítésfestésről, stb.

#3. Kötélpálya, kalandpark

Kicsit ambiciózusabb munkavállalóknak való lehetőség, nem biztos, hogy mindenki szívesen részt vesz benne, ezért érdemes olyan más tevékenységgel (pl. kirándulás) összekötni, amelyekből mindenki kiveheti a maga részét. A kötélpályák összetett gondolkodást, együttműködést igényelnek.

#4. Közös főzés

Ha a munkatársak nem ennyire atletikusak és vakmerőek, vegyünk részt közösen főzőtanfolyamon. Persze az is elég a csapat épüléséhez, a jó munkahelyi környezet megteremtéséhez, a motiváltság fenntartásához, ha havonta egyszer összeülünk, és közösen főzünk egy nagyot. Hiszen ahogy a mondás is tartja: Üres hasnak nem elég a szép szó.

(karrierplusz.jobline.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)