

The logo for HR Radar, featuring the letters 'HR' in blue, a stylized radar icon in the center, and the word 'RADAR' in yellow.The logo for Valoro Consulting, with the word 'valoro' in a gold, lowercase, sans-serif font and 'CONSULTING' in a smaller, grey, uppercase, sans-serif font below it.

MEGOLDÁSOK A HR 5 LEGFŐBB KIHÍVÁSÁRA

A HR Radar 2022-es országos benchmark felmérése alapján

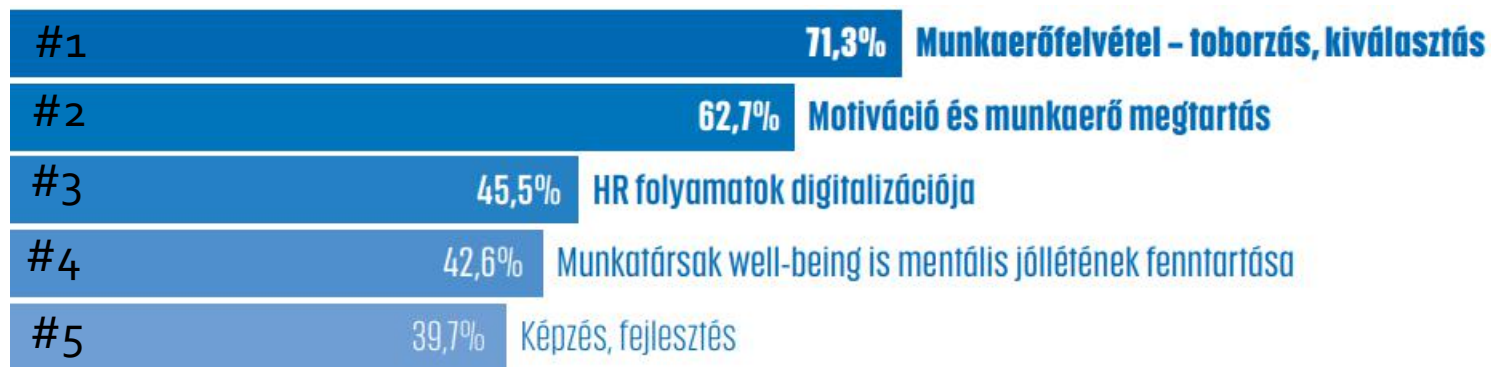
Mik a HR Radar felmérés szerint a legfőbb kihívások, amivel 2022-ben szembe kell néznie a HR-nek?

ELŐZMÉNYEK: A Valoro és a Behaviour magazin kezdeményezéseként létrejött HR Radar szakmai tudásközpont HR Kihívások 2022 címmel év elején indított országos benchmark felmérést a hazai nagyvállalati és KKV szektor HR szakemberei és cégvezetői körében. A HR Kihívások felmérés azokat a 2022-ben várható kihívásokat vizsgálta, amelyek stratégiai fontosságúak lehetnek a hazai vállalatok és a HR-szakemberek számára.

✓ [HR Radar tanulmány](#)



Jelen kiadványunk célja, hogy erre az öt kihívásos területre működő HR megoldásokat mutassunk be.



A válaszok alapján két terület magasan kiemelkedik a többi közül, ez a **Munkaerőfelvétel – toborzás, kiválasztás**, valamint a **Motiváció és a munkaerő megtartás**.

A következő három kategória pedig szoros versenyben követi az első kettőt, így a HR folyamatok digitalizációja, a munkatársak well-being és mentális jóllétének fenntartása, és a képzések, fejlesztések.

Az #5 HR kihívás részletei a HR Radar felmérésből

#1 Munkaerőfelvétel – toborzás, kiválasztás

Megkérdeztük a szervezeteket, hogy mit látnak, mely tényezők lehetnek segítségükre a munkaerőhiány kapcsán. Legfontosabbnak a **munkatársak megtartására irányuló intézkedéseket** (77,5%), a jobb csomag ajánlatokat (49%), az Employer Branding erősítését (47,5%), valamint a **karriermenedzsment kiépítését/erősítését** (44,1%) látták.

#2 Motiváció és munkaerő megtartás

Bár az **Onboarding** nem került be a TOP5-be, mégis úgy tűnik az adatokból, hogy a szervezetek kiemelten foglalkoznak vele, így az élményszerűség (43,80%), a mentori rendszer kialakítása (41,40%) és a megtartási ráta növelése (41,00%) kerültek a fókuszba, mikor erről a témáról kérdeztük őket.

Emellett 49,8% a **visszajelzés kultúrájának fejlesztését** tűzte ki célul a motiváció és munkaerő megtartás területén, szorosan mögötte a bérezési rendszer felülvizsgálatát/átalakítását (46,9%), és a **vezetői kultúra fejlesztését** (43,5%) jelölték meg stratégiai terveik között.

#3 HR folyamatok digitalizációja

Az alábbi TOP3 területeken tervezik a digitalizáció erősítését a cégek a közeljövőben: **képzés, fejlesztés** (42,5%), az önkiszolgáló HR admin megoldások (42%) és a **kommunikáció, információmegosztás** (35,4%).

#4 Munkatársak well-being és mentális jóllétének fenntartása

A munkatársak mentális jóllétének fontossága az elmúlt időszak nehézségeinek is köszönheti kiemelt helyzetét.

#5 Képzés, fejlesztés

A képzések és fejlesztések a felmérésben középmezőnyben végeztek, ezen belül a személyre szabott, egyéni fejlesztési programokat (47,3%) és a hibrid (online és offline) képzési programokat (42,5%) tervezik bevezetni vagy erősíteni a felmérésben résztvevő cégek. Készségek szintjén a **vezetőfejlesztési programok** (62,9%), a szakmai képzések (60%) és a **tehetségmenedzsment és utánpótlás programok** (41,9%) vezetnek.

KIHÍVÁSOK & MEGOLDÁSOK



#1 Kihívás: Munkaerőfelvétel – toborzás, kiválasztás

Élménygazdag kompetencia alapú kiválasztás

#2 Kihívás: Motiváció és munkaerő megtartás

Tehetséggondozás – Talentprogram

Visszajelzés-kultúra fejlesztése

Átrium – a visszajelző platform

#3 Kihívás: HR folyamatok digitalizációja

Valoro XSense Learning – a fejlődés természetes útja

#4 Kihívás: Munkatársak well-being és mentális jóllétének fenntartása

Szervezetfejlesztés: Jólléti kultúra megteremtése

#5 Kihívás: Képzés, fejlesztés

Vezetőfejlesztés – Virtuális/hibrid csapatok vezetése

Nektek melyik megoldásra van szükségetek?



#1 Kihívás: Munkaerőfelvétel – toborzás, kiválasztás

Megoldásunk: Élménygazdag kompetencia alapú kiválasztás

Mitől eredményesebb az AC, mint az állásinterjú?



ONLINE IS!

Professzionális Virtuális Platformunknak köszönhetően online is valid és élménygazdag AC programokat tartunk.

VALÓS VISELKEDÉS MÉRÉSE – A résztvevő a feladatok során kevésbé tud szerepet játszani, elvárt viselkedést hozni, így azt figyelhetjük meg, hogy valójában hogyan viselkedik.

PONTOS EREDMÉNY – Az AC során több szakértő összehangzó megállapításai kerülnek összesítésre, kisebb az esély az eredmények torzítására. Egy kompetenciát minimum két feladaton keresztül figyelünk meg.

ÉLETSZERŰSÉG – Az AC feladatok során megjelenített gyakorlatokat, szituációkat a megrendelő vállalat mindennapjaiból emeljük ki, így azonnal megmutatkozik hogy a jelölt hogyan tud helyt állni az ilyen helyzetekben.

MOTIVÁCIÓ – Előzetes felkészülést igénylő feladatokon keresztül mérhető, hogy mennyire motivált a jelölt, mennyi energiát fektetett a felkészülésbe.

SZERVEZETI ILLESZKEDÉS – Szakmai értékelőket delegálunk, akik szakmai szemmel figyelik a jelöltek működését, ugyanakkor a belső HR munkatársakat is felkészítjük a szakmai részvételre, aminek különös értéke, hogy ők azt is megfigyelhetik, hogy a jelöltek hogyan illeszkednek a vállalat kultúrájába, illetve hogyan passzolnak a csapathoz.

MUNKAFOLYAMATUNK



ELŐKÉSZÍTÉS

- ✓ Ügyfél igényeinek teljeskörű megismerése: kompetenciák definiálása, mérési célok
- ✓ Egyedi gyakorlatok kidolgozása feladat-kompetencia mátrix mentén
- ✓ Gyakorlatok validálása az ügyféllel
- ✓ Technikai előkészítés

Specialitásunk:

- Párbeszéd az ügyféllel, közös ötletelés
- Adott kiválasztásra szabott cégspecifikus gyakorlatok



AZ AC NAPJA

- ✓ Értékelő csapat szakértői felkészítése a megfigyelési szempontokra
- ✓ Kiválasztási program megvalósítása (online program esetén Virtuális Classroomban)
- ✓ Napzáró értékelő beszélgetés

Specialitásunk:

- Gamifikált, pozícióra szabott helyzetgyakorlatok
- Fókuszban a résztvevői megélés, hogy a legjobbat hozzassák ki magukból
- Döntéstámogató beszélgetés vezetés



Visszajelzés

- ✓ Riportok elkészítése
- ✓ Visszajelzések lebonyolítása OPCIONÁLISAN a Valoro szakértői által
- ✓ Folyamat értékelése

Specialitásunk:

- Számszerű és szöveges értékelés a riportban
- Erősségekre alapozó, fejlesztési fókuszú visszajelző beszélgetés



ERŐSSÉGEINK A FOLYAMATBAN

- Professzionális Virtuális Platformunknak köszönhetően online is valid és élménygazdag AC programokat tartunk.
- Alapos előkészítés során, pontos részletes ütemtervet készítünk.
- Könnyen értelmezhető értékelő lapokat állítunk össze, melyet folyamatosan fejlesztünk ügyfeleinktől érkező visszajelzések alapján.
- A programok során törekszünk a gördülékeny koordinációra és a résztvevők komfortérzetének megteremtésére, annak érdekében, hogy a lehető legjobb teljesítményt hozhassák ki magukból.
- Könnyen áttekinthető egyéni riportokat állítunk össze.
- A riportban megfogalmazzuk a jelöltek erősségeit és a fejlesztendő területeket.

ONLINE ASSESSMENT CENTER VISSZAJELZÉSEK

A HR visszajelzései

„Az AC teljes mértékben támogatta a kiválasztási célt, jó alternatívája a személyes AC-nak (nemzetközi szerepkörök kiválasztására is jó lehet).„

„A felület user friendly, stabil. A résztvevők is könnyen kezelték, jó hogy előzetesen kaptak egy demo felületet, ahol kipróbálhatták.“

„Nagyon ötletesek voltak a gyakorlatok, jól ráhangolva a virtuális környezetre.“

Kíváncsi vagy más HR-esek véleményére? [Akkor kattints ide!](#)

Résztvevők visszajelzései

„Mivel nem személyes, így nem lehet felvenni annyira másoktól a feszültséget. Ugyanolyan közvetlenek tudunk lenni, és mégis egy nyugodtabb, saját környezetben zajlik.“

Vezetők mondták

„Nagyon jó volt. Sokkal hatékonyabb, mint sok más kiválasztás. Több szempontból meg lehetett figyelni a jelentkezőket.“

„Nincsen mozgás, kényelmesebb, és talán az AC résztvevő interjú alanyoknak komfortosabb saját környezetben megcsinálni az AC-t.“

Kipróbálnád a termet? Csak bátran!
[Kattints ide!](#)

Belepillantanál egy AC-ba?
[Kattints ide videonkért!](#)

**Elégedett online
AC ügyfeleink**



#2 Kihívás: Motiváció és munkaerő megtartás

1. Tehetség gondozás – Talentprogram

2. Visszajelzés-kultúra fejlesztése

3. Átrium – a visszajelző platform



TALENTPROGRAM

Tartsd meg tehetségeidet karrierút biztosításával!

Miért hasznos egy Talentprogram a szervezetnek?

A szervezeteknek erőforrást és értéket jelent, hogy támogassák a munkavállalók szervezetben belüli karrierútját, szakmai perspektívát mutatva nekik. Így hosszú távon a cégnél maradhatnak a legtehetségesebb munkatársak, akik tudásukkal, és annak fejlesztésével továbbra is a cég érdekében tevékenykednek, szervezetben belül tartva a tudást. Ezáltal a jövő szakértőit és vezetőit nevelhetik ki a szervezetek a tehetségekből, aminek költséghatékony oldala is figyelemreméltó, ahogy a munkáltatói brandre gyakorolt hatása is.

És a munkavállalóknak?

A munkavállalók, akiknek a tudását, ismereteit, készségeit elismerik, és részt vehetnek egy, a szakmai jövőjüket is támogató tehetségprogramban, magas motivációról és elkötelezettségről számolnak be. A tehetséggondozás érzékelteti velük, hogy a cég hosszú távon tervez velük, kész időt, energiát és anyagiakat befektetni a szakmai támogatásukba, mely inspirálja őket a jobb, hatékonyabb teljesítmény elérésében.

Karrier és Self menedzsment tréning

A résztvevők kalandorok bőrébe bújva indulnak el Karrierútjuk felfedezésére, ahol körüljárják, hogy szakmai szempontból honnan indultak és merre tartanak. A játékos folyamat során rövid- és hosszútávú karriercélok születnek, önmotivációs eszközöket sajátítunk el, egyéni erőforrásokat azonosítunk, énmárkát építünk, kapcsolatépítési gyakorlatot szerzünk.

Szituációs helyzetgyakorlatok | Valoro Motivációs Kártyák | DISC viselkedéstípus | Egyéni feladatok és peach-ek | Workshop elemek

A FEJLESZTÉSI FOLYAMAT



TALÁLD MEG A TEHETSÉGEKET!

1. Hálózatkutatással segítjük beazonosítani a kulcsmunkatársakat.



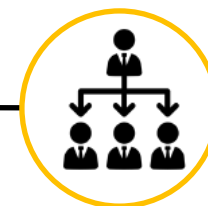
ISMERD MEG KOMPETENCIÁIKAT

2. Felmérjük a kiválasztott tehetségek kompetenciáit, hogy láthassuk, milyen fejlesztésekre van szükségük.



FEJLESZD ŐKET!

3. Fejlesztési terveket dolgozunk ki, és elindítjuk a tréningeket.



TALÁLD MEG HELYÜKET A SZERVEZETBEN!

4. Igény szerint jelen vagyunk, és támogatjuk a talentprogramot követő szervezeti keretek kialakítását.



MEGERŐSÍTÉS ALAPÚ VISSZAJELZÉS

Gyakorold improvizatív színészeinkkel a visszajelzés adást

CÉL

Vezetőként rendkívül fontos és felelősségteljes feladat visszajelzést adni. Ez akkor lehet a legsikeresebb, és akkor eredményez tartós fejlődést, ha konstruktív módon, a megfelelő kommunikációs eszköztár birtokában tesszük. Tréningünk az eszköztár elsajátítása mellett kiemelt támogatást nyújt a vezetőknek abban, hogy magabiztosan tudjanak megerősítő visszajelzéseket adni. Ezért nagy hangsúlyt fektetünk a gyakorlásra, színészek közreműködésével valós szituációkat modellezünk, így valódi tapasztalatot, saját élményt szerezhetnek a résztvevő vezetők, hogy éles helyzetben már egy bejáratott, kipróbált tudással legyenek jelen.

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Visszajelzés adásának lépései

Konstruktív visszajelzés adása

Visszajelzés fogadása

Visszajelzés-kultúra támogatása

Bizalmi légkör kialakítása

Miért hatásos az A.C.T. Módszertan?

- Kipróbált modellekkel, aktív tudással távoznak: magabiztosságot ad a résztvevőknek, így később valóban alkalmazzák a tréningen tanultakat.
- Biztonságos, bizalmi közegben gyakorolják az új készségeket, következmények nélkül.
- Valódi embereket szimulálunk: a színészek bármilyen karaktert megjelenítenek, akivel a résztvevőnek kihívása van.
- A színész nem könnyíti ki a résztvevőnek a helyzetet, valódi életszerű helyzeteket teremtünk.
- A karakter mögé láthatnak, megérthetik mozgatórugóit.
- Érzelmi szinten hat, így stresszhelyzetben felidézhető a megoldás.
- Nem csak saját-, de egymás modellhelyzeteiből is tanulhatnak a résztvevők.



Egy gyorstalpalót?
Tippek visszajelzés-
kultúra témakörben.
Kattints ide!



Előfeltétel: nincs



Célcsoport: vezetők



Létszám

- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



Jelleg: tréning



Időtartam: 1 nap vagy 2x0,5 nap

ÁTRIUM PLATFORM

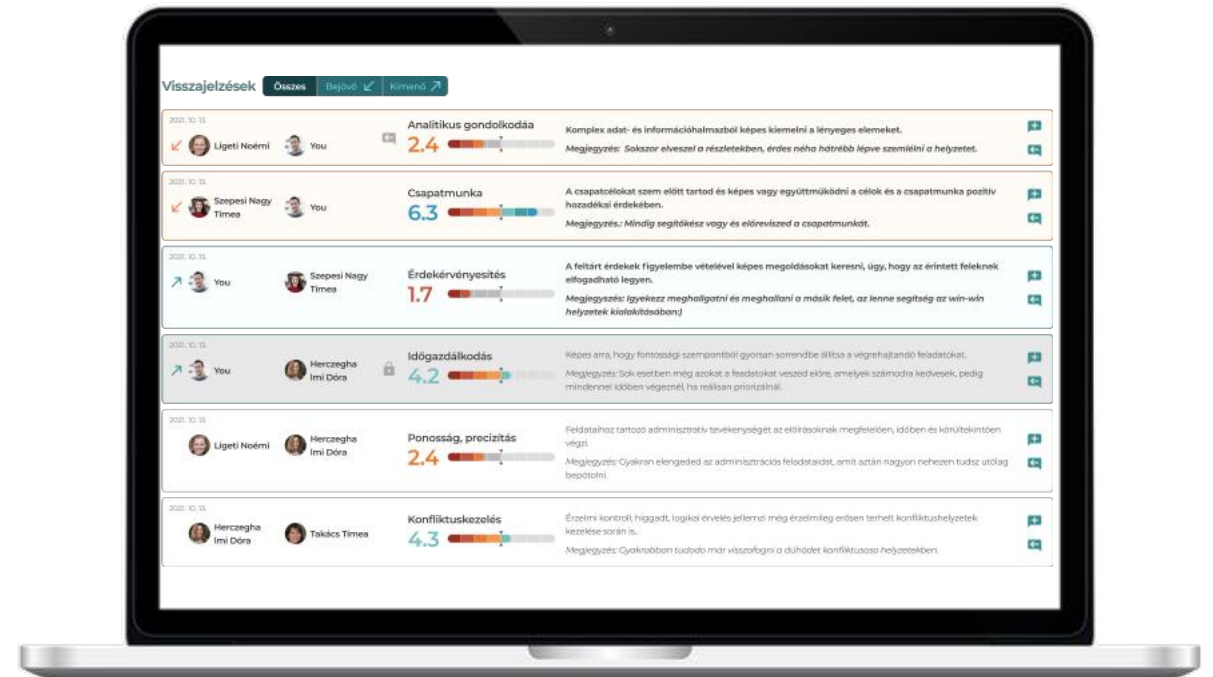
Ismerd meg online platformunkat, amellyel a mindennapokba épül a visszajelzés.

A partnereink visszajelzései alapján a legtöbb szervezetnél nehézséget okoz a vezetők és a munkatársak számára a visszajelzések adása és azok fogadása, így a visszajelzés-kultúra nem része a mindennapi működésnek. Pedig **a munkavállalók számára nagyon fontos, hogy kompetenciáikra, teljesítményükre vonatkozóan visszajelzést kapjanak**, mert ezek alapozzák meg személyes fejlődésüket, és így az egész szervezet tudásának, hatékonyságának gyarapodását is. A megerősítő, elismerő visszajelzések pedig olyan légkört teremtenek, amelyben a munkatársak szívesen maradnak a szervezetnél.

Ahhoz, hogy a visszajelzés adás és fogadás a szervezeti kultúra részét képezze, a feedback adásnak szokássá kell formálódnia a munkatársak és a vezetők életében.

Hogyan segíti ezt az Átrium?

- **Napi szinten** a konkrét feladatokra, egyéni és szervezeti szintű kompetenciákra lehet értékelést adni, ezzel mintegy rászoktatva a munkatársakat a visszajelzés adásra.
- Az **értékelés lehet saját szavas vagy lista alapon választható** az előre definiált kompetenciákból és azok viselkedési indikátoraiból.
- **Informatív riportok** is lehívhatók a rendszerből: egyéni és csoportos kompetencia-eredmények, elismerés-mátrix.





#3 Kihívás: HR folyamatok digitalizációja

Megoldásunk: Valoro XSense Learning

VALORO XSENSE LEARNING

XS tananyagok XL hatással

A HR digitalizációjának igen sok lépcsőfoka van. HR Radar felmérésünk szerint a legtöbb szervezetnél már elindultak ezek a digitalizációs folyamatok. Most egy olyan digitális képzési megoldást hozunk, mellyel változatos ismeretek és tudások adhatók át a munkatársaknak akár soft-skill képzés, akár onboarding témában.

Hogyan támogasd praktikus tudással akár több száz munkatársadat egy időben és költséghatékonyan?

Biztosíts nekik trendi, pár perces digital learning tudásanyagokat: videókat, infografikákat, kattintható tudásfelhőket, micro gamifikációs játékokat, vagy akár rövid podcastokat.

Miért kedvelik a képzésekért felelős HR szakértők?

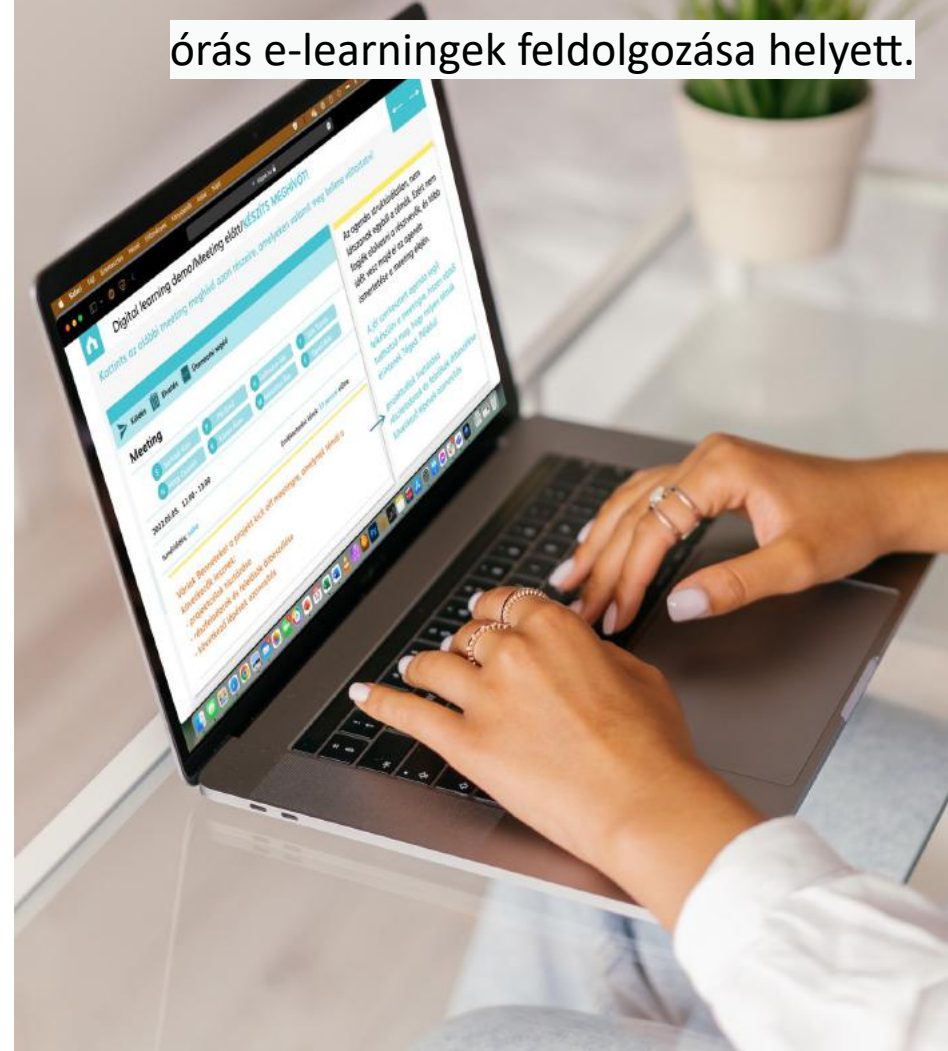
Mert a Valoro Xsense-en keresztül egy időben juttatnak el tudást akár az összes munkatárshoz. Az új tudás egyszerre kezd el dolgozni a szervezetben, az új szokások és viselkedési minták által kultúraváltás indul el, ami egy globális minőségváltáshoz vezet.

Miért szeretik a munkatársak?

Mert mindenki megtalálja a saját tanulási stílusának megfelelő tudásanyagokat. Külön előny a sallangmentes stílus, a koncentrált tudásanyagok, amit rövidegüknek köszönhetően könnyedén építenek be sűrű mindennapjaikba.

Tanulási szokásaink az elmúlt években nagyban megváltoztak.

Ma már inkább rövid tanulási impulzusokat tudunk befogadni a több órás e-learningek feldolgozása helyett.





#4 Kihívás: Munkatársak well-being és mentális jóllétének fenntartása

Megoldásunk: Szervezetfejlesztés – Jólléti kultúra megteremtése

JÓLLÉTI KULTÚRA MEGTEREMTÉSE

Különösen igaz az elmúlt évekre, hogy rengeteg változással kellett szembenézniük a cégeknek, ami a munkamódra, munkastílusra is gyökeres hatással volt. Éppen ezért nem csodálkoztunk azon, hogy a kihívások között erőre kapott a munkatársak well-being és mentális jóllétének támogatása. Egyre fontosabb, hogy élhető, egészséges szervezetben dolgozzunk, amihez számos tényező hozzájárul, kezdve a letisztázott munkafolyamatoktól, munkaköröktől, szerepköröktől, a stressz csökkentését támogató programokig, a reziliens változáskezelésig.

A jólléti szervezeti kultúra megteremtése egy több lépésből álló szervezetfejlesztési folyamat eredménye lehet.

FELMÉRÉS

Minden felmérés, ami a valós helyzetet tükrözi, indikálja és katalizálja a fejlődési folyamatokat. A felmérés során szerzett új tudás elindítja a változást, amely a szervezet eredményesebb, egészségesebb működéséhez vezet. Ezért fontos megtudnunk, mi az, amire szüksége van a munkatársaknak mentális jóllétükhöz. Mi az ami feszültséget, elégedetlenséget okoz, és mi az, amit értékelnek a szervezet működésében. Ennek felméréséhez a Quantified Company online eszközét használjuk (lásd a következő dián).

FÁJDALOMPONTOK AZONOSÍTÁSA

Egy workshop keretében a HR-rel együtt feldolgozzuk, átbeszéljük az eredményeket, és azonosítjuk azokat a fájdalompontokat, melyeket megoldva, a munkatársak megélhetik a szervezeti és személyes jóllétüket. Tapasztalataink szerint lényegi támogatásunk a szervezeti felmérés eredményeinek átbeszélésében, a kétirányú dialógusban mutatkozik meg. Ugyanis a felmérésekből nyert információkat az teszi értékké, hogy azokat a szervezet kontextusában a vezetőkkel, HR-rel közösen értelmezzük.

JÓLLÉTI PROGRAMOK KIDOLGOZÁS

A felmérés eredményi alapján együtt kidolgozzuk azokat a programokat, fejlesztéseket, melyek az egészséges, jólléti szervezet megteremtését szolgálják.



2019-ben Kisvállalati Kagyló Díjat nyertünk hazánk első szervezetfejlesztési versenyén.

**OLVASS BELE AZ
ESTTANULMÁNYBA**



QUANTIFIED COMPANY FELMÉRÉS

Kérdezd meg munkatársaidat mire van szükségük!

A Quantified Company szoftverével számos, a szervezet működésére vonatkozó témakörben kérhetjük ki a munkatársak véleményét, javaslatát.

A felmérés két kérdésből áll: egy pozitív irányú – mit csinálunk jól, mivel vagy elégedett, - és egy fejlesztésre irányuló – mit csináljunk másképp, mire lenne szükséged hogy jobban érezd magad?

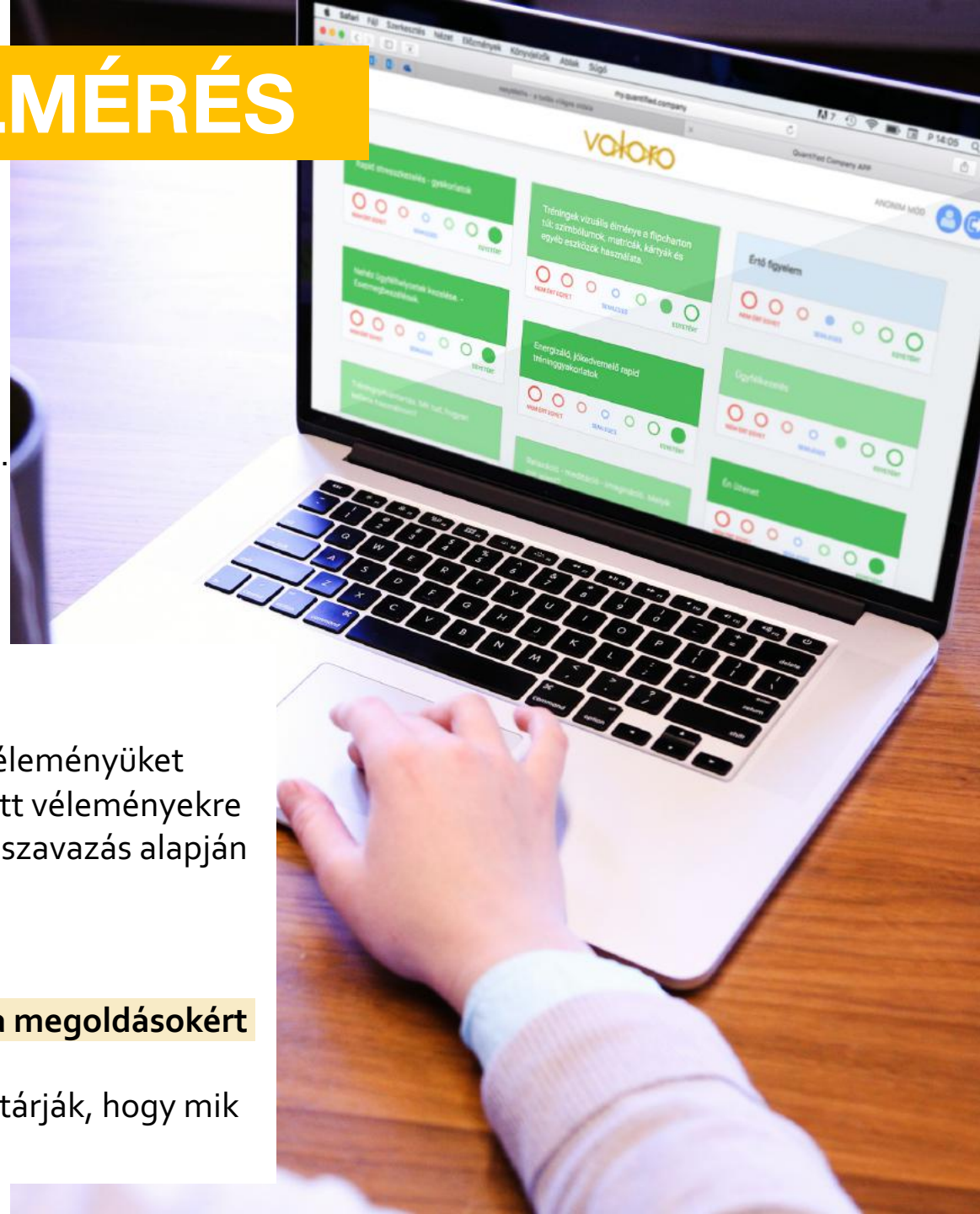
HOGYAN MŰKÖDIK

A résztvevők előre megfogalmazott választási lehetőségek helyett saját véleményüket küldik el a szoftvernek anonim módon és szavaznak a mások által beküldött véleményekre aszerint, hogy mennyire értenek egyet az adott véleménnyel. A szoftver a szavazás alapján priorizálja az összegyűlt véleményeket.

CSELEKEDJ!

A HR és vezető felmérve az elégedetlenség csomópontjait **aktívan tehet a megoldásokért** - akár az egyének által gyűjtött javaslatok megvalósításával.

A véleménygyűjtések mellett a **szervezeti működés pozitív oldalát** is feltárják, hogy mik a megtartandó jó gyakorlatok, legfontosabb értékek.





#5 Kihívás: Képzés, fejlesztés

Megoldásunk: Vezetőfejlesztés – Virtuális/hibrid csapatok vezetése



Virtuális/hibrid csapatok vezetése

Vezetőfejlesztési folyamat a hatékony hibrid csapatműködésért!

CÉL

A tréning során annak tudatosításával dolgozunk, hogy hogyan változik meg a vezetői szerep, a feladatok és a fókuszok az online vagy hibrid működésű csapatvezetésben. A tréning célja, hogy gyors, hatékony, fókuszált virtuális munkára és innovatív megoldások megtalálására ösztönözze a résztvevő vezetőket.

A virtuális csapatműködés és működtetés 4 siker-tényezőjét dolgozzuk fel a tréning során: hogyan van a csapatunk a **kommunikáció, kapcsolattartás, koordináció és kohézió** témakörével, és megtanulják azt, hogyan vihetik sikerre a csapatműködést mind a négy területen.



[Töltsd le hatékony hibrid tippjeinket!](#)

EBBEN FEJLŐDSZ (EREDMÉNYEK)

Feladatmenedzsment

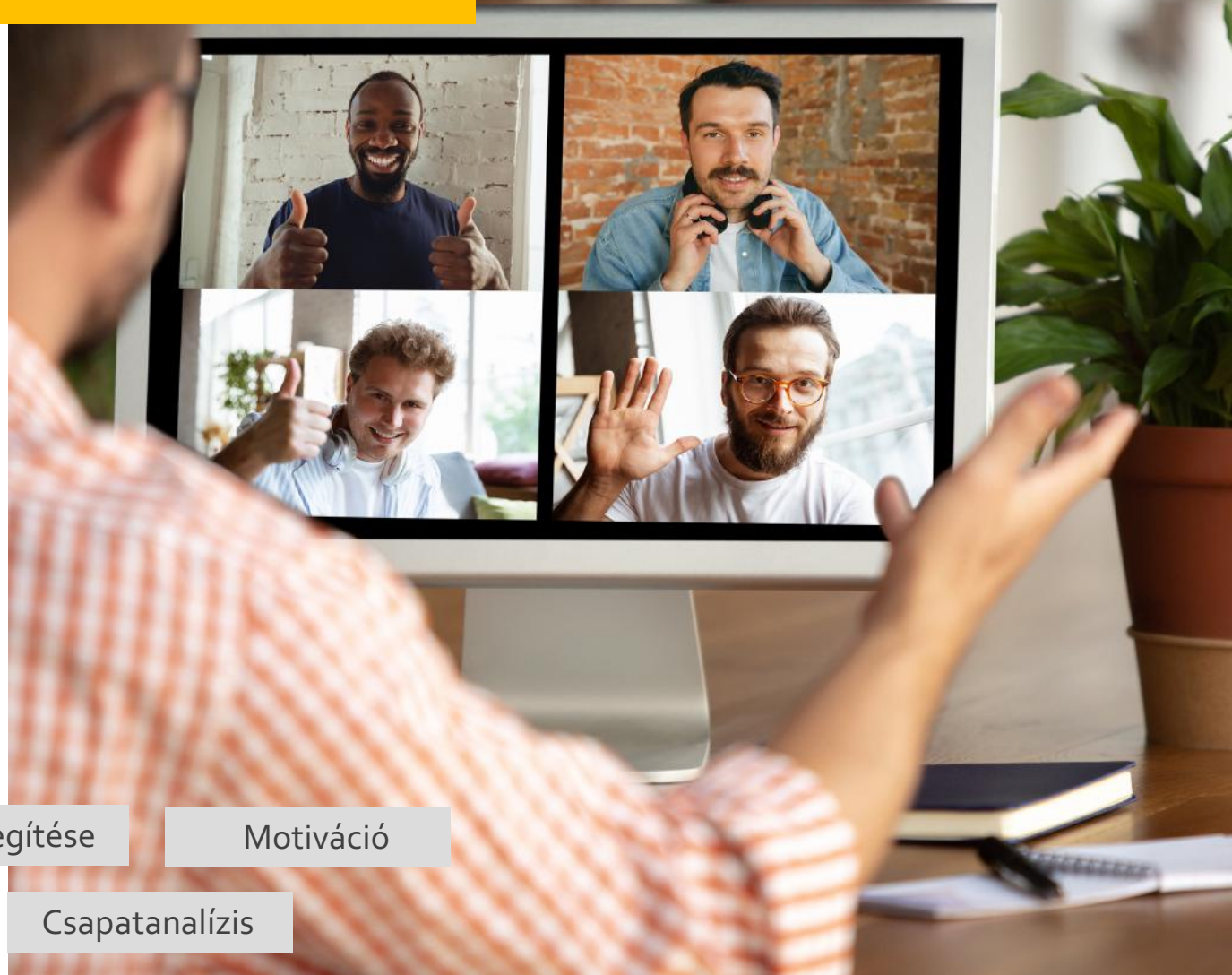
Csapatkohézió és együttműködés elősegítése

Motiváció

Hibrid keretek kialakítása

Virtuális csapatkommunikáció

Csapatanalízis



Előfeltétel: nincs



Célcsoport: vezetők



Létszám

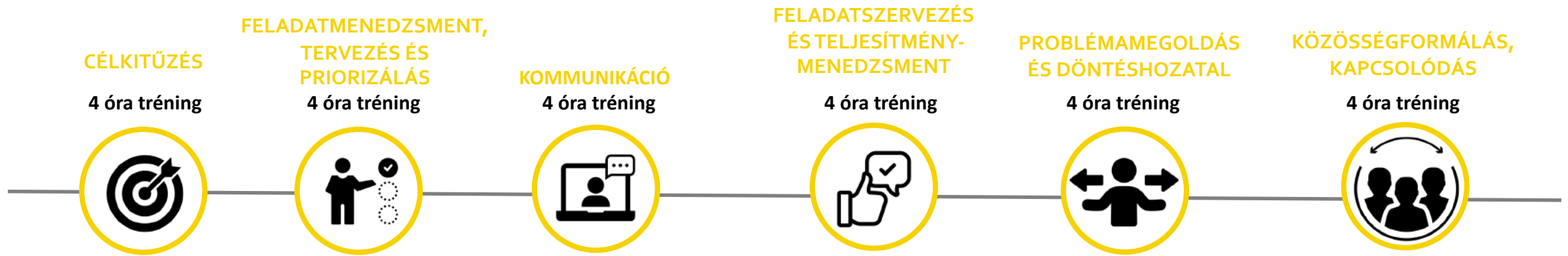
- online: min 5 fő – max 10 fő
- offline: min 5 fő – max 12 fő



Jelleg: tréning



Időtartam: 3 nap vagy 6x0,5 nap



A HIBRID VEZETŐFEJLESZTÉS TÉMAKÖREI

CÉLKITŰZÉS

- Reális célok kitűzése hibrid működésben
- A célkitűzés és a lehetőségek felismerésének kapcsolata, a lehetőségek észrevétele online térben, korlátozott jelenléttel
- Sikerorientált és kudarckerülő viselkedés. Hogyan reagálok én a hibrid működésre? Mi az én elsődleges megküzdési stílusom ebben?
- Mit tanulhatok másoktól, ki a jó példa a mix működésben számomra?
- Az elkötelezettség építése: hogyan érem el, hogy a csapatunk bevonódjon hibrid működés során is?

KOMMUNIKÁCIÓ és INFORMÁCIÓÁRAMLÁS

- Kommunikáció és kapcsolódás hibrid módon – kommunikációs csatornák, platformok alkalmazása
- Hatékony kommunikáció az online és offline dolgozó kollégák bevonásával
- Hogyan vonjunk be olyanokat, akik nincsenek jelen?
- Mikor kapcsolódjunk személyesen, és mikor e-mailben?
- Mit tehetünk a személyes és az online elcsúszások kiküszöböléséért?
- Hibrid agilis meetingek facilitálása – résztvevők bevonása, aktivitás megteremtése tartózkodási helytől függetlenül
- Hatékony levelezés – feladatkezelés, információk átadása e-mailen – kezelhető és informatív levélfolyamok létrehozása

FELADATMENEDZSMENT, TERVEZÉS ÉS PRIORIZÁLÁS

- A tervezés fontossága, típusai, módszerei, eszközei – új szokások, rituálék kialakítása: sprint, napi/heti standup, retro
- Tervezés hibrid működésben – feladattervezés annak függvényében, melyik feladatot hatékonyabb az irodában és melyiket otthon végezni
- Fókuszálást segítő technikák – a figyelemelterelés csökkentése – hogyan védj az időd home office-ban, hogyan az irodában?

KÖZÖSSÉG & KAPCSOLÓDÁS

- Értékeim – hogyan találom meg a motivátoraimat az online és offline munkában?
- A hiányzó motivációs faktorok megteremtésének lehetőségei – hogyan tudom megteremteni a hiányzó faktorokat a hibrid munkavégzésben, és ezáltal flow élményt átélni?
- Kiegyensúlyozott munkavégzés – önmotivációs eszköztár
- A csapat kohéziójának fenntartása hibrid munkamód esetén, új csapattag beillesztése
- Hogyan biztosíts teret a kapcsolódásra a csapattagokkal?
- A csapat folyamatos építése – technikák a storming kezelésére, új normák kialakítása, folyamatos működésfejlesztés hibrid környezetben

VALORO CONSULTING KFT

1123 Budapest, Alkotás u. 17-19.

<http://valoro.hu/kik-vagyunk/>

ISMERKEDJ MEG VELÜNK!

valoro
CONSULTING

FEKETE GABRIELLA

ügyvezető, partner, vezető tréner

gabriella.fekete@valoro.hu

+ 36 20 539 1523

TÁNCZOS ZSUZSA

head of key account

zsuzsanna.tanczos@valoro.hu

+ 36 30 63 43 787



facebook.com/valoroconsulting



linkedin.com/company/valoro-consulting-kft