



Felelős Foglalkoztatás Program Szervezetfejlesztés Veletek Együtt rövid módszertan

A hazai kis- és középvállalkozások (KKV-k) fejlesztése nemcsak nemzeti gazdasági érdek, hanem európai uniós elvárás is, amelyre Magyarország kiemelt figyelmet fordít. Ennek háttérében az a felismerés áll, hogy a KKV-k a magyar gazdaság gerincét alkotják: a vállalkozások több mint 90%-át teszik ki, a foglalkoztatottak több mint 70%-ának adnak munkát. Működésük meghatározó szerepet játszik a magyar munkavállalók mindennapi munkahelyi élményében, a munkában töltött idő minőségében.

Az OFA Nonprofit Kft. számára a KKV-k működésének fejlesztése alapköve a munkavállalói körülmények javításának. Ha ezek a vállalkozások tudatosan építik fel működésüket, világos célok mentén, átlátható struktúrával, szabályozott folyamatokkal és összehangolt munkakörökkel, akkor képesek lesznek olyan munkahelyeket teremteni, ahol a dolgozók értéket látnak a munkájukban, nyugodtabbak és egészségesebbek lesznek, motiváltak és elkötelezettek maradnak.

A Felelős Foglalkoztatási programban részt vett KKV-k közül sokan már tudatosították, hogy a humán erőforrás valóban az egyik legfontosabb erőforrás, és igyekeznek több figyelmet fordítani a foglalkoztatás minőségére. Ugyanakkor gyakori, hogy a működés hiányosságai a munkavállalói élményt gyengítik: stresszfactorok jelennek meg, amelyek konfliktusokat szülnek, és hosszú távon csökkentik az elköteleződést.

A legjellemzőbb problémák közé tartoznak:

- világos célrendszer hiánya, ismerete,
- pénzügyi és stratégiai tervezés hiánya,
- szervezeti struktúra rendezetlensége,
- szabályozott folyamatok és összehangolt munkaköri leírások hiánya,
- vezetői eszköztár korlátai,
- rendszeres önértékelés és fejlesztés hiánya.

E hiányosságokból adódnak a munkavállalók mindennapjait terhelő leggyakoribb stresszfactorok: a bizonytalanság, a feladatok állandó újraértelmezése, konfliktus a prioritások között, helyettesíthetetlenség érzése, döntési bizonytalanság vagy a folyamatos „tűzoltás”. Ezek nemcsak a dolgozói jóllétet csökkentik, hanem közvetve a cég teljesítményét is.

Az OFA Nonprofit Kft. elsősorban a munkavállalói oldalról közelíti meg, miért hasznos a cég számára a szervezetfejlesztés: a dolgozói elégedettség, a motiváció és az egészséges munkakörnyezet közvetlenül erősíti a termelékenységet, a lojalitást és csökkenti a fluktuációt. Ugyanakkor a vezetői szemszögből is világos előny, hogy a fenti problémák feladatként való megélése, tudatos kezelése költséghatékonyságot és versenyképességet eredményez.

A hazai KKV-k egyik legnagyobb erőssége a dinamizmus és a rugalmasság. A szervezetfejlesztési folyamat éppen ezt az adottságot képes tovább erősíteni: a rugalmasság mellé stabil alapokat, a gyors reagálás mellé átgondolt stratégiai irányt, a személyfüggő működés mellé átlátható struktúrát kínál. Így a vállalat egyszerre őrizheti meg előnyeit, és építhet tartós, fenntartható működésre.



A szervezetfejlesztési szolgáltatás elsősorban, de nem kizárólag olyan kisvállalkozásoknak javasoljuk, akik esetében az előzőekben felsorolt valamelyik probléma fennáll és nyitottak a fejlődésre.

A szervezetfejlesztési folyamat módszertana

Minden szervezet más, ezért a pontos előrehaladás mindig a vezetővel együtt, a cég adottságainak figyelembevételével történik. A módszertan keretet biztosít, de a konkrét lépések tartalma és ütemezése az együttműködés során alakul ki. Így a szervezetfejlesztési folyamat a mindennapi működéshez igazodik, amelyet az OFA szakmai támogatása kísér végig.

1. Igényfelmérés – első kép a szervezetről

Az OFA Nonprofit Kft. szervezetfejlesztési szolgáltatásához tartozó módszertan és vezetői tájékoztató megismerése egy **igényfelmérő kérdőívünk** kitöltésével folytatódik, amely gondolatébresztő módon segít áttekinteni a cég működését. A kérdőív végén a cégvezető jelezheti, ha további konzultációt és mélyebb bevonódást szeretne – így a folyamat az érdeklődés és a nyitottság mértékében folytatódik.

2. Alapok lerakása – első szakmai egyeztetés

Az OFA Nonprofit Kft. szervezetfejlesztője személyes egyeztetést folytat a vezetővel, amely egyszerre szolgál ismerkedésre, szemléletformálásra és inspirációra. A vezető aktív részese a megbeszélésnek: felteheti kérdéseit, megoszthatja észrevételeit, valamint kifejtheti álláspontját. Már ekkor kirajzolódik, hogy a fejlesztési folyamat miként járulhat hozzá a vállalat eredményességéhez. Az együttműködés hitelességének erősítése érdekében a felek aláírják az együttműködési megállapodást.

3. Önvizsgálat és részletes feltárás

Az önvizsgálat kérdőívek, megfigyelések és mélyinterjúk alapján történik, így több nézőpontból ad képet a szervezet működéséről. A folyamat célja, hogy feltárja az erősségeket, a fejlesztendő területeket és a működési összefüggéseket. Az eredmény nem pusztán állapotfelmérés, hanem a tudatos gondolkodás erősítése is: a vezetők és a munkatársak maguk is felismerik a rejtett akadályokat és lehetőségeket.

4. Ok-okozati elemzés

A problémák mögött álló valódi okokat közösen keressük meg, minőségmenedzsment módszerek alkalmazásával. A konkrét eszközök kiválasztása a vezetővel együtt történik. A cél, hogy az önvizsgálat során feltárt problémák gyökérokait azonosítsuk, és az ok-okozati összefüggések feltárásával tartós megoldásokat találjunk.

5. Folyamatok feltérképezése és dokumentálása

A folyamatok rendezettségének hiánya nemcsak hatékonytalanságot okoz, hanem a munkavállalókat is felesleges terhekkel sújtja: bizonytalanságot, ismétlődő hibákat, fölösleges köröket eredményez. Mivel ezek költségei ritkán láthatók közvetlenül, a cégek sokszor alulértékelik a jelentőségét. A folyamatok átláthatóvá és tudatossá tétele ezért nemcsak a hatékonyság és nyereségesség feltétele, hanem a munkavállalói elégedettségé és a mindennapi működés biztonságáé is. A folyamatok felmérése során ráadásul olyan javítási és



optimalizálási pontok is felszínre kerülnek, amelyek önmagukban is képesek előre mozdítani a szervezetet a mindennapi működésben.

6. Célok és jövőkép kialakítása

A szervezeti diagnózis alapján a vezetőkkel megfogalmazásra kerül a céget átható célrendszer és jövőkép. Ez biztosítja, hogy a közös vezetői irány és felelősségvállalás határozza meg a szervezet fejlődését. A jövőkép megfogalmazása alapvető stratégiai jelentőséggel bír, mert meghatározza a hosszú távú irányt, erősíti a szervezeti identitást, és motivációs tényezőként is szolgál a munkavállalók és a vezetés számára

7. Fejlesztési terv kidolgozása

A feltárt hiányosságok, folyamatok és gyökérokok alapján konszenzusos fejlesztési terv készül. Ez tartalmazza a konkrét intézkedéseket, a felelősöket és a megvalósítás lépéseit. A terv nem elméleti dokumentum, hanem gyakorlati útiterv a szervezet számára. A jövőkép kijelöli az irányt, a fejlesztési terv pedig megmutatja, hogyan lehet oda eljutni.

8. Coaching és tréningek – a megvalósítás támogatása

A szervezetfejlesztési folyamat kiegészítéseként lehetőség van egyéni és vezetői coachingra, valamint soft skill tréningekre. Ezek a programok a vezetői készségek, a kommunikáció, a csapatmunka és a problémamegoldás fejlesztését szolgálják.

9. Nyomon követés és éves felülvizsgálat

Az OFA Nonprofit Kft. igény szerint nyomon követi a fejlesztési terv megvalósítását, és támogatást nyújt annak felülvizsgálatában. A bekövetkezett változások újraértékelése mellett segítünk az elért eredmények feltárásában, amelyek alapján a következő időszakra új fejlesztési terv készül. Ez a folyamat jelenti a tartós és fenntartható fejlődés alapját.

A „Szervezetfejlesztés Veletek Együtt” szolgáltatást elsősorban azoknak a cégeknek és vezetőknek szól, akik tudatosan szeretnék fejleszteni vállalkozásukat, miközben jobb munkahelyeket és elégedettebb munkatársakat teremtenek. Azoknak, akik a jövőben magasabb szintű működésre törekcszenek!

