



ispiro
| consulting

A JÖVŐ MUNKAVÁLLALÓI: KVALITÁSOK, KOMPETENCIÁK - DILEMMÁK ÉS LEHETŐSÉGEK



ISOFÓRUM XXVIII. NMK

*Mezriczky László
Ispiro Consulting Kft.*

Bemutatkozunk



Mezriczky László – tulajdonos, ügyvezető

- Vállalati kommunikációs szakértő
- 20 év felsővezetői tapasztalat (Compaq, HP, Magyar Telekom)
- Magyar Reklámszövetség felügyelőbizottságának tagja, korábban elnöke, alelnöke
- METU Egyetem Magisztrátusának tagja, IMEC oktatója
- Superbrands szakmai zsűri tagja



Dr. Szvetelszky Zsuzsanna – kutatási vezető, Senior Partner

- Szociálpszichológus, pletykakutató
- Magyar Tudományos Akadémia kutatója
- Károli Gáspár Egyetem oktatója
- Master Coach
- Informális kommunikáció a kutatási területe, több szakkönyv szerzője (Pletyka, Rejtett szervezetek, stb.)

Ügyfélkörünk



Szolgáltatás, pénzügy,
közmű



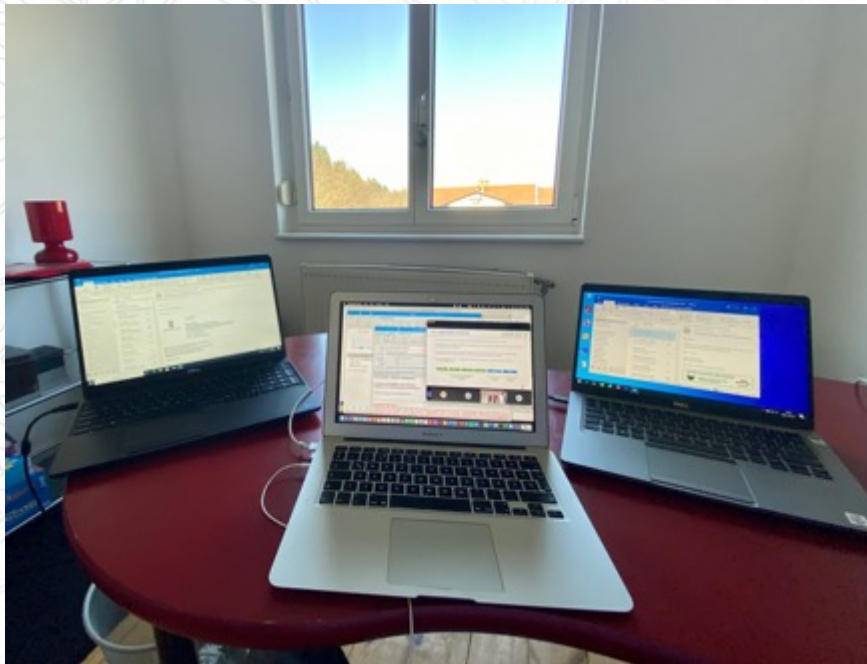
Gyártás



Munkakörnyezet - 2021



- „Le vagy némítva”
- „Szétestünk”
- „Leveszem a videót, hátha úgy jobb...”
- „Sanyi kicsekkolt már?”
- „Újra próbálok bejelentkezni”
- „Át kell mennem egy másik call-ba”
- „Kamerás a meeting?”
- „Bocs, csak a postás csöngetett”



20 évnyi változás 5 év alatt



„A kollégák nagy része nem akar visszatérni az irodába”



„Brutális csökkenés a bizalom indexben”



„Elfogytak a tartalékok, a HR újragondolása szükséges.”



„Drámai hír: veszélyben a régiós gyárak?”



„Ha kényszerítjük emelni fog”



„Ha rászólok, kilép”



„Ha nem tetszik, el lehet menni „



Bizonytalansági tényezők, kockázatok

2015

2016

2018

2019

2020.01.

2020.06.

2021.09.



Meglepő tények



- A munkatársak 30-50 %-a nem látja napi munkájának értelmét
- A vállalati kommunikáció 60+ százaléka informális
- A fentről lefelé irányuló információ 2/3-a nem jut le a címzetthez
- A vállalati projektek több mint fele nem éri el eredeti célját
- A munkatársak zöme nem akar visszatérni az irodába



Graeber – bullshit munkák



(David Graeber anarchista antropológus, a London School of Economics professzora és az Occupy Wall Street mozgalom egyik arca)

Graeber – bullshit munkák



- *Lakájok* - megtestesítenek egy *státusszimbólumot*: liftesfiúk, ajtónállók. Egyetlen feladata éreztetni a vendégekkel, hogy fontos emberek.
- *Ostobák* - ők azok, akiket csak *megszokásból alkalmaznak*, ilyenek a PR-szakértők és a telemarketingesek, akiknek nincs hasznuk, de nagyon elterjedt szakmákról van szó, így egy nagy cégnél muszáj lennie ilyeneknek.
- *Szigszalagozók* - ők a panaszokat kezelik, és többnyire *végeláthatatlan bürokratikus folyamatokat indítanak*, hogy a hivatalt vagy a céget védjék a kritikáktól. Ezeket a munkákat könnyű lenne automatizálni, de azért nem szokták, mert senki sem akar vele foglalkozni
- *Aktakukacok* - közülük sokan pontosan tudják, hogy *amit csinálnak, az értelmetlen*. A túlzott bürokrácia azért van, hogy amikor valami botrány történik, akkor fel lehessen állítani egy vizsgálóbizottságot, és mindenki úgy tegyen, mintha nem lett volna evidens, hogy mi történik, minden a sok papír között vált olyan kuszává.
- *Munkafelügyelők* - két fajtája van, az egyik a rájuk bízott dolgokat kiosztja másoknak, de a másik még rosszabb, az *kamu feladatokat talál ki másoknak*, felügyeli a kamu munkát, vagy akár egészen új, kamu munkaköröket is kitalál.

Post Covid generáció, Post Covid változások



- Visszafordíthatatlan
- Kiélezi a felesleges folyamatokat, lépéseket
- Felerősíti a diszfunkciókat
- Túlkompenzálás – magasabb szintű elvárások válnak alapszintté:
„elkapattuk őket?”
- Bizalom új szintje

Érdekes dilemmák



- A hibrid működés felerősíti a különbséget a jó és a rossz vezetők között – a király meztelen?
- Mit tekintünk alapnak: a bent létet vagy az otthonlétet? – mi az új normális?
- Kirekesztettség, magányosodás – melyik „turnus” milyen információkhoz juthat?
- A bent töltött időt mire használjuk? – felzárkózás, vagy együttműködés



Új kompetenciák, új igények -

(Mottó: az evolúció gányol)



- Perfekcionalizmus vs. Pragmatizmus?
- Versenyző vs. együttműködő karakterek?
- Hibrid munkavégzés: is-is, vagy sem-sem?
- Otthon vagy munkahelyen dolgozás?
- Együtt vagy egyedül dolgozás?
- Hűség a munkahelyhez a márkához, vagy a közösséghez?
- Tudás helyett tanulás
- Mi motivál igazán? – Katona, töltelék vagy partner?

Új motivációk



- Személyes fejlődés
- Saját érték (personal brand) emelése
- Munka értelme
- Letisztultság – simplicity (bonyolultság helyett)
- Túlélőképesség, ütésállóság, reziliencia kint és bent

A hely szelleme



- Ahol együtt vagyunk, látjuk egymást, kommunikálunk, együttműködünk, az „a” hely
 - Csarnok
 - Iroda
 - Zoom
- A kollektív tudás sérül?
- Elválík a rossz vezetés a jótól

Feladat: szervezet újjáépítése



- Ez nem gyakorlat!
- Business as unusual – üzletmodell megváltozik, új egyensúlyt kell találnunk
- A régi modellt el kell engedni
- Az új modellt meg kell tervezni
- Elemi szintig lebontva onnan felépítve, miközben az üzletfolytonosságot biztosítani kell
- Szervezet aktív bevonásával

Vezetői tennivalók



Folyamatok kommunikációs kapcsolatai



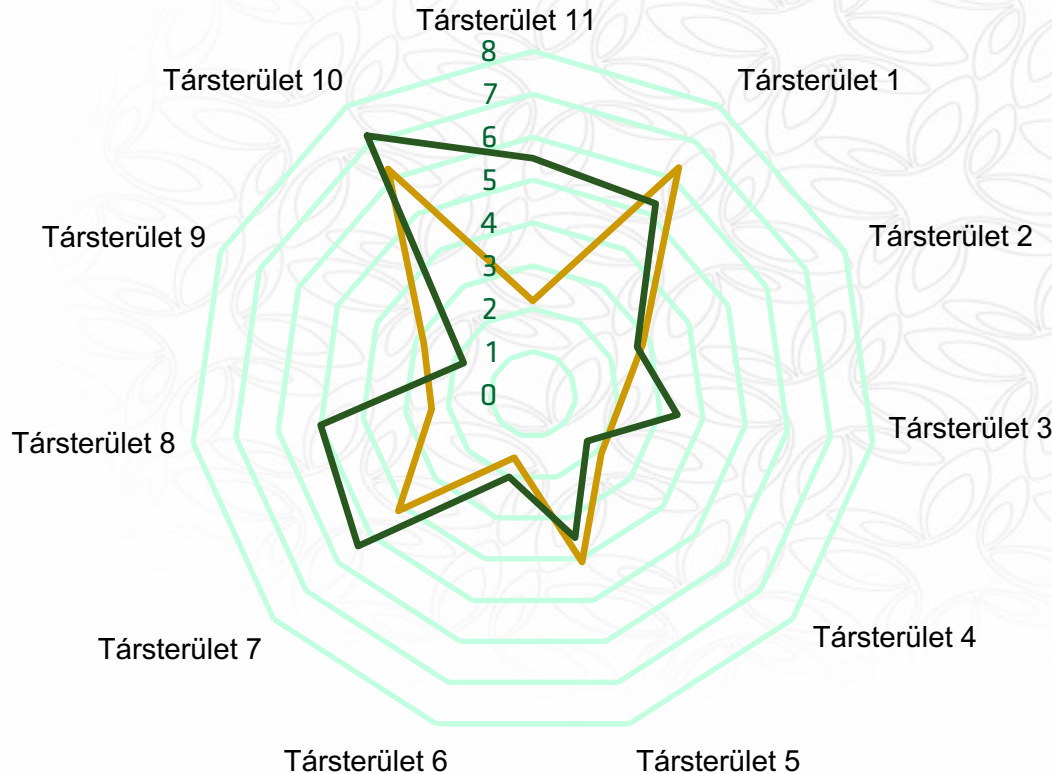
- Mit jelent ez?
 - Tünetek észlelése után a dolgok mélyére ásunk (gyökérokok)
 - Cél: áramvonalasítás, lean-esítés: veszteségek csökkentése
 - Hőtérkép, probléma térkép felrajzolása
 - Érintettek bevonásával, operatív szinten megoldás kereséses
- Tünetek, ha nincsenek rendben a dolgok
 - Személyes konfliktusok
 - Információvesztés
 - Duplikációk
 - Félreértések



Példa: kapcsolatok szorossága



— Adott terület szemszögéből — A társterületek szemszögéből

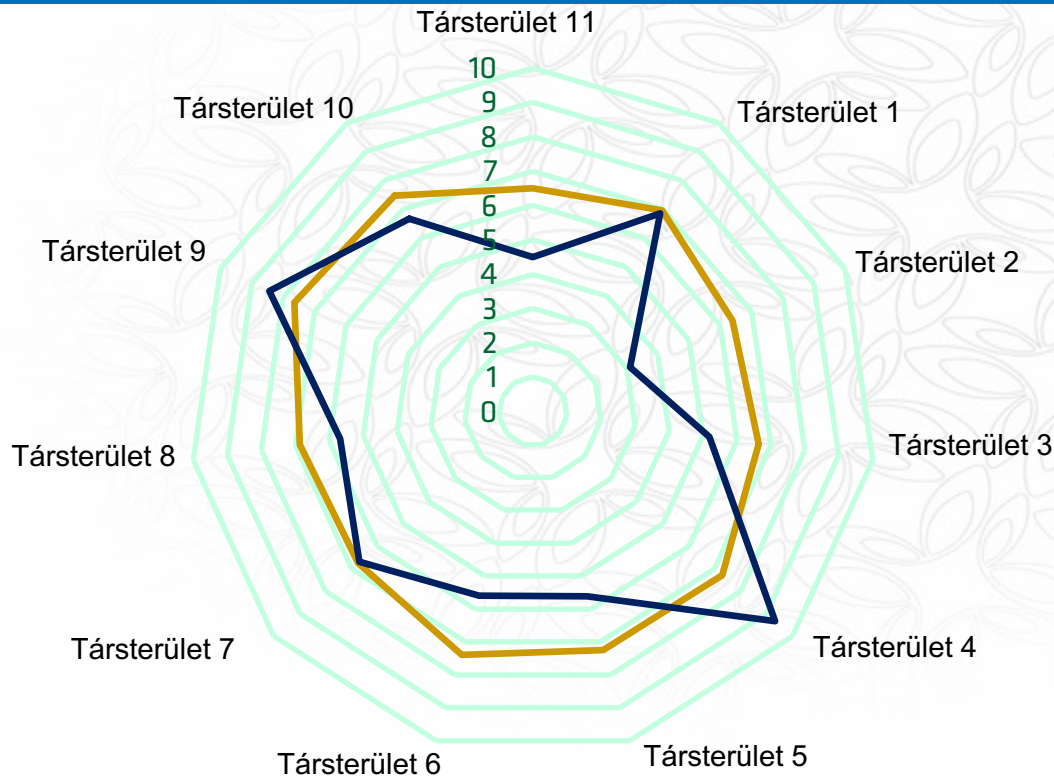


	ÁTLAG
Adott terület szemszögéből a többi terület	3
Adott terület a társterületek szemszögéből (teljes minta)	4

Példa: kommunikáció minősége



— Adott terület szemszögéből — A társterületek szemszögéből



	ÁTLAG
Adott terület szemszögéből a többi terület	7
Adott terület a társterületek szemszögéből (teljes minta)	6
Területen belüli kommunikáció minősége	8



Néhány fontos tény - összefoglalás

A kommunikáció az együttműködés tere - Ahol ezt komolyan veszik, ott a részek összege a legnagyobb lehet

A folyamatokat a kommunikáció köti össze - Nem elegendő a szakmai szempontok megvalósítása, a kommunikációra is figyelni kell

A formális kommunikáció határozza meg az informális - Ha a formális csatornák nem működnek, nagy az esélye a szóbeszédnek, a pletykának

A konfliktusok, a feszültség fontos tünetek - Mindig nézzünk a tünetek mögé, keressük meg gyökérokokokat!

A hibrid szervezet lett az új normális - Fogadjuk el, hogy a dolgok másként lesznek, ehhez igazítsuk működésünket, és határozzuk meg mi a megfelelő modellt



Köszönöm a figyelmet!

Mezriczky László

Ispiro Consulting Kft

mezriczky@ispiro.hu

www.ispiro.hu

www.pletyakontroll.hu

+36 30 9342 693

ISOFÓRUM XXVIII. NMK