

## Periklész-szisztéma (szervezeti fórum)

### Kiknek ajánljuk?

A cég teljes dolgozói körének ajánljuk, nagyobb létszám esetén kisebb szervezeti egységek bevonásával is megvalósítható.

### Projekt leírás:

A projekt célja, egy az igazlító nap mintájára kidolgozott szervezeti fórum lebonyolítása az ügyfélnél, a módszer megtanításával együtt.

Projektünk elemei:

0. lépés: Online kérdőíves kiinduló állapotfelmérés
1. lépés: A szervezeten belüli kérdések, problémák összegyűjtése, csoportosítása
2. lépés: Felkészítő tréning a kérdéseket és problémákat képviselő munkatársak számára
3. lépés: A szervezeti fórum lebonyolítása
4. lépés: Online kérdőíves záró állapotfelmérés

Módszerünk önmagában is hozzájárul a társadalmi felelősségvállaláshoz cégen belül és kívül is, hiszen aktív állampolgárságra és demokráciára nevel.

### Projekt időtartama:

1 munkanap + előkészítés és után követés: 1-1 munkanap

### Projekt indokoltsága:

A vállalati dolgozók jobban közreműködnek olyan stratégia megvalósításában, amelynek kimunkálásában maguk is részt vettek. A vállalati demokráciatechnikánk biztosítja egy újonnan tervezett rendszer (motivációs rendszer, teljesítményértékelés, CSR stratégia) elfogadottságát a beosztottak körében. Vezetőknek pedig a mindennapi munkavégzésben is alkalmazható vezetői eszközöket tanít, emellett fejleszti a vezetői kompetenciákat is.

### **Projekt várható hatása:**

A vásárló szervezet demokráciamodellé válik, ezzel a munkavállalók maguk is aktív, saját környezetükért tenni akaró és tenni képes állampolgárok lesznek. A módszer garantálja, hogy a vezetők és a munkavállalók egyenlő eséllyel hozhatnak be gondolatokat, javaslatokat (pl. nemre, korra, hatalmi helyzetre való tekintet nélkül). A döntés előkészítésben és a konszenzus kialakításában mindenki egyenlő alapokon vesz részt, mindenki szóhoz jut. A módszer anonimitást biztosít a probléma felvetőjének, így a vezetés valódi információt, visszajelzést kap. Módszerünk az információhoz való hozzájutás egyenlőségét biztosítja, a centrum-periféria viszony kiegyenlítődik, a hatalmi egyenlőtlenségek enyhülnek, ezek mellett pedig új információs csatornák alakulnak ki. A változatos ösztönzési formáknak, ill. a munkatársak bevonódásának köszönhetően minden munkavállaló megtalálja a saját motivációs igényeinek megfelelő területet, lehetőséget a szervezeten belül. Az általunk „képviselőnek” kiképzett személyek olyan, facilitátori gyakorlatot és tudást sajátítanak el, melyet rugalmasan tudnak alkalmazni a mindennapi munkavégzés során, ezáltal növelve a hatékonyságot, csökkentve a munkahelyi konfliktusokat. Kialakul tehát egy közös döntéshozatali módszer, mely szorosan kapcsolódik az etikus üzletvitelhez és a munkahelyi esélyegyenlőség megteremtéséhez.

### **Projekt szűk üzleti sikere:**

1. Javuló munkahelyi légkör, hatékonyabb folyamatok, tisztább felelősségi körök
2. Egy bevezetésre kerülő rendszer vagy stratégia eredményesebb elfogadottsága az alkalmazottak körében
3. A vezetők kompetenciái fejlődnek, új készségeket és egy új módszert sajátítanak el

### **Projekt szélesebb üzleti sikere:**

1. Javul a vállalat külső megítélése, társadalmi beágyazottsága
2. Csökken a fluktuáció, fejlődik a szervezeti életútmodell
3. A megújulásra való képesség értékké, a szervezet motivációforrássá válik