


# *A szervezeti bizalom és értékek ereje*

## *HTE Konferencia*

**Borealis Consulting, Katona Melinda**

[www.borealisconsulting.hu](http://www.borealisconsulting.hu)

Email: [melinda.katona@borealisconsulting.hu](mailto:melinda.katona@borealisconsulting.hu)



A jövőt nem  
jósolhatjuk meg – de  
alakíthatjuk!

*(Jim Collins: Jóból kiváló)*

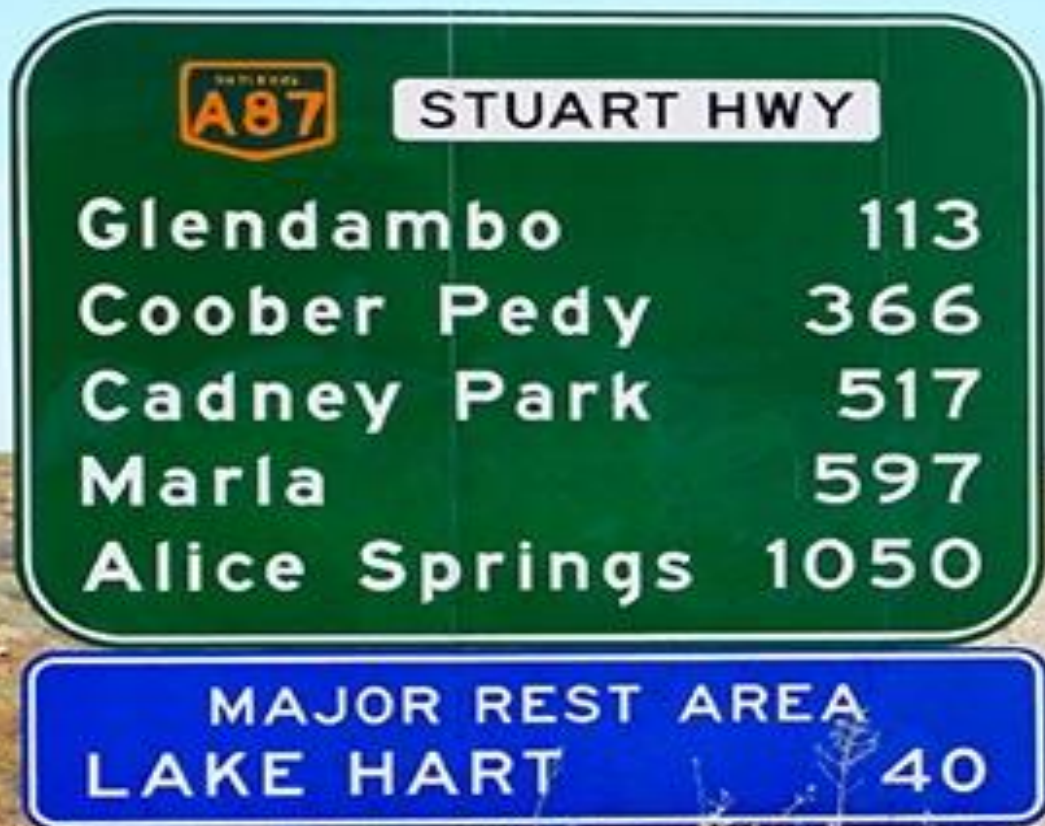
# TUDÁS HATÁRAIN BELÜLI MŰKÖDÉS...

Tervezés

Mérföldkövek

Kidolgozott ,  
átgondolt cselekvés

Részletes elemzés



# TUDÁS HATÁRAIN TÚL- KISZÁMÍTHATATLANSÁG KEZELÉSE...

- STABILITÁS
- Reziliencia
- Fókusz az embereken
- Bizalom építés
- Tudatos kommunikáció
- Biztonságérzet megteremtése

- DINAMIZMUS
- Outside-the-box gondolkodás
- Agilitás
- Gyors döntéshozatal
- Hosszútávú vízió, rövid távú akcióterv
- Kreatív probléma megoldás

- Növekedési Gondolkodásmód
- Kísérletezés
- Gyors tanulás és adaptáció
- Reflektív működés

Agilis szervezet= Stabil bizalmi alap+ Dinamikus működés+ Tanuló szervezet



# “Vissza a jövőbe”

- Mennyire tervezed a jövőt?
- Mennyire áll a szervezeted készen?

# Szervezeti érettség a változásra és a jövőre

## PILLÉREK

Szervezeti vízió és kultúra

Leadership style


Együttműködés

Operational excellence és hatékonyság

Innováció és agilitás

**Hogyan hat a bizalom az  
eredményességre,  
szervezeti működésre ?**





Amikor munkához látunk, az első dolog a bizalom kialakítása  
legyen.

Robert Eckert, Mattel CEO

$$(S \times V) \times B = E$$

S - STRATÉGIA

V - VÉGREHAJTÁS

B - BIZALOM

E - EREDMÉNYESSÉG



# A BIZALOM NYERESÉG

A legjobb munkahelyek legfontosabb jellemzője a vezetők és beosztottjaik közötti bizalom. Ezek a cégek háromszor nyereségesebbek, mint az átlagos cégek.

*(Fortune 100 Best Companies to Work for)*

A legnagyobb bizalmi szintű vállalatok bevételnövekedési kilátásai 2,5-szer jobbak, mint a többi vállalaté.

*(Building Workplace Trust – Interaction Associates, 2014)*



*Forrás: Building Workplace Trust  
Interaction Associates, 2014-2015*

# A BIZALOM SEBESSÉGE (Stephen M. R. Covey)



**Bizalom =**



**Sebesség**

- Több idő az ellenőrzés
- Hosszabb tárgyalások
- Nehezebb a delegálás, ezért magasabb szinten végzik a munkát, mint az szükséges lenne
- Több ember bevonása szükséges
- Fluktuáció miatti helyettesítések
- Lassabb folyamatok, lassabb ügyfélkiszolgálás



**Költség**

**Bizalmatlansági adó**

- Szándékok írásba foglalása, szerződések, szabályzatok
- Ügyvédi, könyvvizsgálói költségek
- Kieső munkatársak pótlásának költsége
- Alacsonyabb munkatársi elköteleződésből fakadó csökkent produktivitás
- Biztonsági óvintézkedések
- Lemorzsolódó, elpártoló ügyfelek, partnerek pótlásának költsége
- Belső ellenőrzés költségei

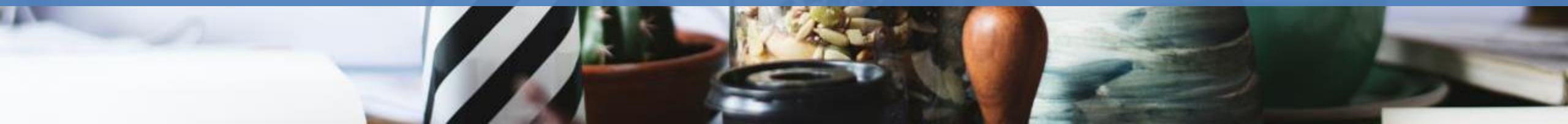
**„A bizalmatlanság megduplázza az üzleti költségeket.”**

*- John O. Whitney, a Columbia Business School professzora*



# BIZALOM EGYMÁSBAN

Mit tehetünk azért, hogy kollégáink jobban bízzanak egymásban és bennünk?



# GONDOLAT-ÉRZÉS-CSELEKVÉS



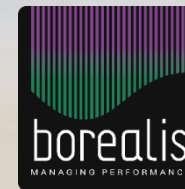
# STABILITÁS A SZERVEZETBEN- BIZALOM

- Nyílt és konstruktív kommunikáció kialakítása a fejlődésről, a hibákról
- Pozitív légkör és hozzáállás - „can do attitude” kifejlesztése

Talk the walk- Walk the Talk



# ÉRZÉSEK- PSZIHOLÓGIAI BIZTONSÁG MEGTEREMTÉSE



**Kudarcc és siker fény-árnyékjátéka**

**Bizalom**

**Nyitottság**

**Hibázás**

**Transzparencia**

**Őszinteség**



# Társas bizalom, szervezeti bizalom

a továbbgyűrűző belső stabilitás



# 8 BIZALOM ÉPÍTŐ VEZETŐI SZOKÁS



- 1** Nyújtsunk elismerést
- 2** Adjunk kihívásokat
- 3** Adjunk szabad kezet az embereknek, hogy hogyan végzik munkájukat
- 4** Hagyjuk, hogy az emberek az általuk preferált feladatokon dolgozhassanak
- 5** Széles körben osszuk meg az információkat
- 6** Ösztönözzük a munkatársak munkán kívüli kapcsolatát
- 7** Ösztönözzük a munkatársak személyes fejlődését is, ne csak a szakmait
- 8** Mutassuk ki sebezhetőségünket és kérjünk segítséget



# A BIZALOM KÖLCSÖNÖS



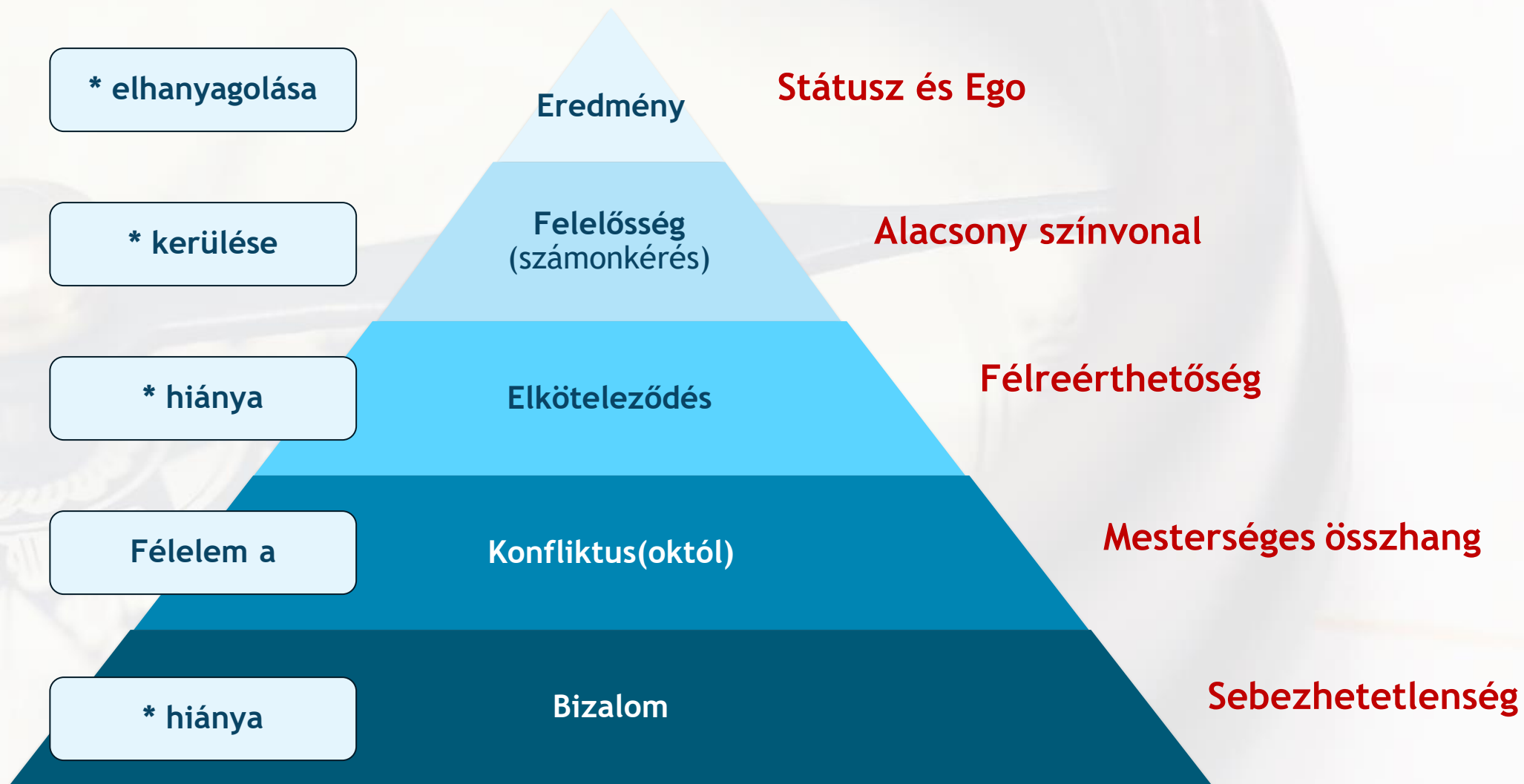
## A **munkatársak** akkor bíznak vezetőikben, ha:

- Bevonják az őt érintő döntésekbe.
- Tájékoztatják a döntések háttéréről.
- Megfelelő képzést és eszközöket kapnak.
- A vezetők felvállalják hibáikat.
- Ha nem kell attól tartaniuk, hogy hátrány éri őket, ha szabadon elmondják véleményüket.

## A **vezetők** akkor bíznak beosztottaikban, ha:

- Tájékoztatják őt arról, hogy hol tartanak a még nem elkészült feladatok.
- Tisztázó kérdéseket tesznek fel, amikor feladatot kapnak.
- Javaslatokat tesznek a szervezet/csoport fejlesztésére vonatkozóan.
- A hibákat azonnal beismerik.
- A visszajelzéseket meghallgatják és válaszolnak rá.

# A sikeres együttműködés 5 akadályja (Lencioni modell)



# Change readiness roadmap- a szándéktól a megvalósításig



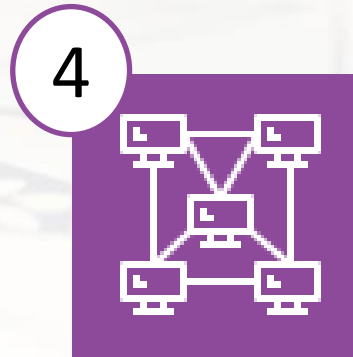
**1**  
Köteleződjünk el a saját fejlődésünk mellett-  
5W+ 2H modell



**2**  
Nézzünk szembe a valósággal-Változási index  
,szervezet érettségi szintjének meghatározása



**3**  
Váltsuk valósággá- cselekvési terv  
a vágyott jövőbeni működés ,  
képesség elérésére



**4**  
Növeljük a szervezeti bizalmat  
tudásktiválás és fejlesztés,  
egyedi digitális megoldásokkal



**5**  
Önfenntartó fejlődés  
Nyomonkövetés,mérés, reflektív  
ttnaulás

**Transzformációra fentről kell jöjjön az igény és a cselekvés mivel dedikált fókusz, erőforrást igényel. Miért mert a mindennapi rutin és sürgős dolgok felülírják az innovációs és transzformációs vágyat és cselekvést.**



# Mi szükséges a sikeres változáshoz?



Acceptance



(Elfogadás)

$$Q \times A = E$$

Quality



(Szakmai tartalom)

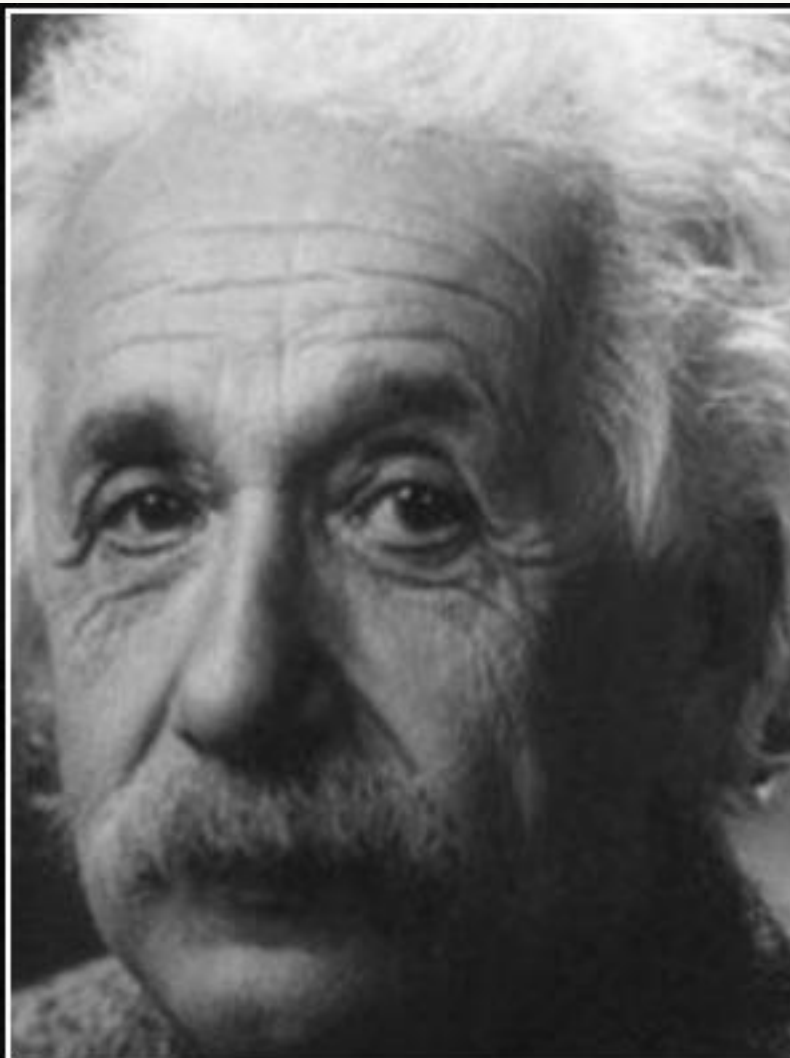
Efficiency



(Eredmény)

**Leggyakoribb kihívás a változásmenedzsmentben: Hogyan teremtsd meg az A-t?**

## TAPASZTALAT ÉS BÖLCSESSÉG



Information is not knowledge. The only source of knowledge is experience. You need experience to gain wisdom.

— *Albert Einstein* —

AZ QUOTES

# Köszönöm a figyelmet!

Katona Melinda

+36 30 445 3487

info@borealisconsulting.hu

**Borealis Consulting**

Cégeket fejlesztünk

