

PERFORMAN GROUP EXECUTIVE FOCUS - 2013/11.

"Szinergia és komplex szemlélet a személyzeti tanácsadásban."



Tisztelt Olvasó!

Cégcsoportunk tízéves fennállásának alkalmából megújult, modernebb formában indítjuk újra korábbi hírlevelünket. A negyedévente megjelenő **"Executive Focus"** híreink mellett tanácsadóink személyes tapasztalatain keresztül nyújt betekintést mindennapi munkánkba. Célunk, hogy valódi, hasznos információkkal szolgáljunk mindazok számára, akik érdeklődnek a cégvezetés, management és HR területén a legújabb kutatási eredmények, iparági tapasztalatok és modern fejlesztési lehetőségek iránt, ezzel is támogatva Megbízóink és üzleti Partnereink sikerességét.

A hírlevéllel kapcsolatos észrevételeiket és megjegyzéseiket várjuk [elérhetőségeinken!](#)

Üdvözlettel,
a Performan Group munkatásai

Tartalom

[Milyenek vagyunk mi, vezetők?](#)

[Szakemberek keresése a gyakorlatban](#)

[Online projektkövető rendszerünk](#)

[HR-rendszerek és fejlesztések kompetenciaalapon](#)

[Egészségügyi szakdolgozóknak szóló továbbképzések](#)



Milyenek vagyunk mi, vezetők?



Székely Sándor

ügyvezető partner, vezető tanácsadó



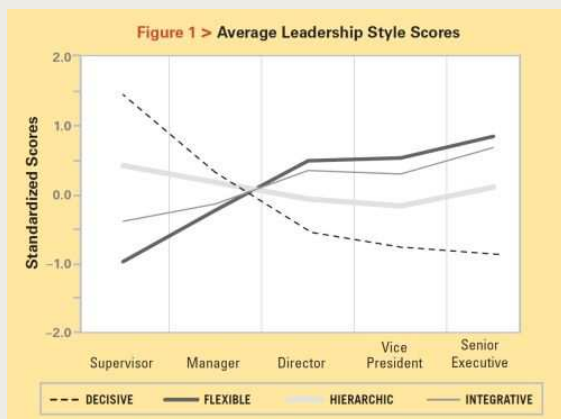
Ez a kérdés nyilván nagyon sok felső vezető fejében megforduló gondolat, amit nehéz röviden

megválaszolni. Mégis, ha a kérdést részekre bontjuk, hamar lehetnek érdekes válaszaink.

A Decision Dynamics tesztfelkészítő és forgalmazó cég több mint 120 ezer fős nemzetközi, vezetőket mérő tesztstatisztikáiból kiderül, hogy döntési stílusunkat a vezetői életünkben és karrierünk során egyaránt módosítjuk, változtatjuk. Minden pillanatban vannak automatikus döntési reakcióink, amikor úgy döntünk, ahogy természetes nekünk, de képesek vagyunk arra is, hogy döntéshozatali technikáinkkal alkalmazkodjunk ahhoz a közeghez, amiben éppen vagyunk. Például ahhoz a hierarchiához, erőviszony-halmazhoz vagy feladatmennyiséghez, amivel naponta dolgozunk. Természetesen érdekes kérdés, hogy ha minden pillanatban úgy döntenénk, ahogy éppen nekünk tetszik, akkor vajon mindig ugyanolyan hatékonyak lennének-e a döntéshozatalban? A teszteredmények ismeretében erre egyértelműen nemmel válaszolhatunk.

A vezetők automatikus és szerepstílusainak alkalmazott gyakoriságai eltérőek lehetnek. Amikor alkalmazkodunk ahhoz a környezethez, amely elvárásokat fogalmaz meg felénk, az esetenként arra készíthet, hogy jobban koncentráljunk a mennyiségre. Például egy értékesítési középvezetőnek naponta kevés idő alatt sokat kell dönteni, és lehetőleg a legegyszerűbb igen-nem döntések halmazát várják tőle. Máskor viszont inkább a minőségre koncentrálnia kell működni, mert éppen a sok fókuszpontú és magas információtartalmú döntések vezetnek jó megoldásra. Mindkettő jó lehet, de mindig az adott helyzetünk, szerepünk függvényében.

Vezetői karriereket vizsgálva azt keresték a kutatók, hogy a vezetők szeniorodása, azaz a vállalati ranglétrán való feljebb és feljebb jutása, és az ezzel párhuzamosan járó feladat átrendeződés hatással van-e a vezetői döntéstípusok alkalmazott arányaira. Azt tapasztalták, hogy igen. A vezetők többnyire nem ugyanabban az automatikus és szerepstílusban döntenek a "supervisor" szinten karrierjük hajnalán, mint később, karrierjük végén a senior "elnöki" pozíciójukban. A vezetői döntéshozatali mix változását követve "validálták" is az eredményeket. Azaz, aszerint képezték csoportokat, hogy pl. hogyan változik a szerepstílus halmazuk azoknak a vezetőknek, akiknek a vállalata az iparági átlag felett teljesít (sikeres vezetőknek tekintve őket) és emellett, mi változik azoknál, akik vállalata az ipárágban alulteljesítő (vezetők kevésbé sikeresek). A sikertelen vállalatok vezetői karrierjük során késve vesznek csak észre azt, hogy a karrierjük elején alkalmazott, relatív gyors, kevés fókuszú pergő döntések meghozatalától el kell mozdulniuk a több döntési fókusz mérlegelése felé. Ezzel szemben a sikeres vállalatok vezetői ezt sokkal korábban tudatosítják, és döntéshozatali technikáik között a több fókuszú döntések lesznek jelen meghatározóbb súllyal (ezek az úgynevezett egyeztető és rugalmas stílusok).



A további ábrák megtekintéséhez kérjük, kattintson a képre

Más a helyzet az automatikus stílusnál, bár a döntésszám-mixben ott is változásra van szükség ahhoz, hogy magasabb vállalati pozíciókban valaki sikeres lehessen. Minél magasabbra vezet az út, a jó döntések meghozatalához egyre nagyobb mennyiségű információra (és időre) van szükség, egy-egy döntés súlya viszont egyre nagyobb.

Nem meglepő tehát, hogy a sikertelen vezetők, ha hosszabb ideig alkalmazták a kezdeti optimalizált (relatív alacsony információ tartalmú) döntésszám-mixet, vagy később nem preferálják erőteljesebben a nagyobb információ tartalmú döntéshelyzeteket, akkor nem lesznek sikeresek. Akik korán felismerik, hogy érdemes a kevesebb döntésre több időt szakítva több információból asszimilálni a végeredményt, azok az automatikus vezetői stílusukban jobb döntéseket hoznak, így pedig vállalatuk is sikeresebbé válhat.

Mielőtt legyintenénk, és arra gondolnánk, hogy ez csak egy nemzetközi példa és nálunk, a saját iparágunkban vagy vállalatunknál minden másként van, fontos megjegyezni, hogy ezek a döntési stílusbeli eltolódások a vizsgált kultúráktól, valamint a konkrét szektortól nagyjából függetlenek bizonyultak. Vagyis a döntési stílusok különböző vezetői szinteken mutatott teljesítménnyel való kapcsolata univerzálisnak tekinthető. Tehát úgy tűnik, hogy mindez ránk is igaz lehet – de éppen ezt szeretnénk volna kutatási adatokkal is alátámasztani.

2013. március-október között zajlott Magyarországon egy vezetői kutatás, melyben stratégiai partnerünk, a Psidium Online Tesztek (www.psidium.hu) vezetésével személyiségbeli, motivációs, viselkedési és döntési stílusok mentén gyűjtöttek adatokat. A Performan Group (www.performangroup.hu) vezetőkereső és vezetési tanácsadó cégként multinacionális ügyfelei bevonásával vett részt ebben a szerteágazó kutatásban.



A kutatás egyik célja az volt, hogy összehasonlító információkat gyűjtsön a magyarországi vezetőkről – a bevezetőben leírt vezetői döntéshozatalon túl – több személyiségi sajátosság szempontjából. A magyar vállalati vezetői társadalom számára talán legérdekesebb kutatási kérdések a következők voltak:

- a magyar vezetők mennyire hasonlók vagy különbözőek nemzetközi társaikhoz képest, hogyan álljuk mi meg a helyünket egy nemzetközi mezőny felvonultató cég menedzserei között?
- ha vannak kulturális eltérések bizonyos paraméterekben, akkor azok milyen területekre terjednek ki?
- milyenek a magyar vezetők a magyar átlaghoz képest bizonyos személyiségi, motivációs, viselkedési és vezetői paramétereket tekintve?
- milyen a "jó" magyar vezető profílija szervezetpszichológusi és executive search tanácsadó szemmel?
- a magyar vezetői rétegen belül vannak-e jól azonosítható, speciális csoportok?

A fenti, és ehhez hasonló kérdésekre keressük a választ a most induló, tervezetten egy éven át futó, rövid cikkeket felvonultató sorozatunkban, amelyeket rendszeresen a www.performan.hu oldalon olvashatnak majd.

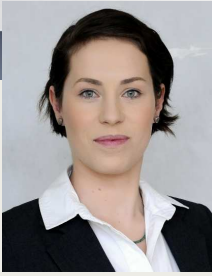
Források:

Kenneth R. Brousseau, Michael J. Driver, Gary Hourihan, and Rikard Larsson: *The Seasoned Executive's Decision-Making Style*. Harvard Business Review, 2006. February, 109-121.

A *Psidium Online Tesztek* szakmai oktatási anyagai



Szakemberek keresése a gyakorlatban



Kelemen Dóra

vezető tanácsadó



Aktuális kutatások támasztják alá azt a tapasztalati megfigyelést, mely szerint hiába az igen nagy számú, a piacon rendelkezésre álló munkaerő, a kínálat mégsem találkozik a cégek által támogatott elvárásokkal. Kiemelten igaz ez olyan magas képzettséget igénylő iparágakban, mint a gyártás/termelés. Paradox módon ezen iparágakban működő vállalatok számára egyre nagyobb kihívást jelent a megfelelő képzettséggel, szak- és nyelvtudással, készségekkel rendelkező szakemberek „beemelése” a szervezetbe, miközben milliók munkanélküliek.

Egy nem régen publikált [felmérésben](#) nemzetközi szinten is bizonyításra került, hogy a munkaerő-kínálat és kereslet közötti sokszor nagy eltérések mutatkoznak a világ számos országában. Magyarországra is igaz, hogy a magas munkanélküliségi ráta mellett nagyszámú a betöltetlen pozíció, amelyre nem vagy igen nehezen találják meg a szakembereket. A megfelelő képzettségű és készségekkel rendelkező munkavállalókért pedig verseny folyik a vállalatok között, melynek következtében bizonyos pozíciók esetében a bérek magasra is szökhetnek.

Vezetői tanácsadási tevékenységeink között a kezdetektől kiemelt szerepet kap képzett és tapasztalt munkavállalók keresése és kiválasztása közép- és felső vezetői pozíciókba. Az elmúlt időszak tapasztalatai azt mutatják, hogy a szervezetek más szintjein is egyre inkább igény mutatkozik az előre pontosan definiált munkaerő-piaci szegmens teljes átkutatását alapul vevő, direkt keresési szolgálatásra.

Jelenleg a legnagyobb állásportálon 847 db állás hirdetés szerepel gyártás/termelés kategóriában, melyből csupán 4 felső vezetői, 168 tartozik a középvezetői szintek valamelyikébe és 638 munkatársi szint vagyis különböző szakterületen dolgozó mérnök. Ugyanez az arány figyelhető meg más mérnöki területen is.

A hirdetések számán túl érdemes azt is megnéznünk, hogy mennyi az a releváns, az elvárásoknak megfelelő pályázatot benyújtó jelölt, akiket a vállalatok ezen keresztül el tudnak érni. A keresések ezen pontján köszönnek vissza a felmérések adatai a gyakorlatban.

Az elmúlt kb. 1,5 év során szinte folyamatosan vezettem keresés-kiválasztási projekteket gyártás/termelés területen több különböző geográfiai régióban. Azon esetekben, ahol volt lehetőség hirdetés megjelentetésére, átlagban 18 pályázat érkezett egy-egy hirdetésre. Ez igen szűk merítésnek mondható a munkaerőpiacon, más ágazatokban, például pénzügyi területen közel négyszáz pályázó jelentkezett legutóbbi állásajánlatunkra. Ez is mutatja, hogy bár számos nyitott pozíció kínálkozna gyártás/termelés területen, megfelelő jelöltek viszont nincsenek szabadon a munkaerőpiacon.

A keresés forrásait ezen esetekben bővítenünk kell [executive search](#) eszközökkel, így elérve azon szakembereket, akik rendelkeznek a szükséges végzettséggel, tapasztalattal, egyéb kompetenciával DE aktuálisan nem keresnek állást, így a megjelenő hirdetésekkel nem érhetőek el.

Executive Search munkamódszerünk:

Prezi needs Flash Player 11.1 or better. Upgrade [here](#).

Tanácsadóként kiemelkedően fontosnak tartom, hogy a nagy számban megjelenő, hasonló pozíciók miatt partnereinket az adott munkaerő-piaci szegmens részletes átkutatása, a potenciálisan alkalmas jelöltek megtalálása és bemutatása mellett más eszközökkel is támogassuk. Egyre fontosabb lépésnek látom a kezdeti konzultációk során az aktuális pozíció egy-két olyan pontjának definiálását, mely érdekessé teheti az ajánlatot azon szakemberek számára is, akik aktuálisan nem terveznek munkahelyváltást.

A gyakrabban előkerülő témák mellett, mint pl. ambiciózus szakemberek számára ilyen egy vezetői pozíció lehetősége vagy maga a cég elismertsége, rangja a szakmában (a munkáltatói márkaépítés fontosságáról egy későbbi cikkben olvashatnak bővebben), előfordulhatnak egyedi specialitások is. Például az elmúlt időszak visszajelzései alapján csábító lehet egy érdekes, szakmai kihívást jelentő projekt vezetése, autópári területen második körös beszállítótól első körös beszállítóhoz „igazolni”, de segítheti a döntést akár az új pozíció munkavégzési helye is. Nemrég egy jelölt azért döntött a váltás mellett, mert a felajánlott pozíció geográfiailag a szülővárosától nem messze helyezkedett el, így a felajánlott pozíció megadta számára annak lehetőségét, hogy „hazaköltözzön”.



Online projektkövető rendszerünk

Executive Search és toborzási projektjeinket Ügyfeleink folyamatosan figyelemmel kísérhetik online projektkövető

rendszerünkön keresztül. A 2009 óta létező megoldást az idei évben a visszajelzések alapján továbbfejlesztettük, hogy a modern kihívásoknak és a felmerült igényeknek még inkább megfelelővé váljon.

Név	Jelenlegi cég	Jelenlegi pozíció	Dátum
Név 13	Renault Trucks Kft.	Kereskedelmi menedzser	T. interjú
Név 14	AMTEST-ASSOCIATES Szolgált...	Area Sales Manager	Sz. interjú
Munkahelyek			
2002-1 / 2002 77 Elektronika Kft.		Árjegyző (közvetítő)	Nyitólátás
Folyamat memória			
2002-1 / 0 AMTEST-ASSOCIATES Szolgáltati Kft.		Area Sales Manager	
Név 12	Astral Buildings E. A. Magyarország	District manager	T. interjú
Név 13	Yokogawa Hungária Kft.	Műnök üzletkötő	T. interjú
Név 37	Foxcom Hungary Kft.	Műnök	Elteljesítve
Név 36	Electronica International Kft.	Beszerező	Ü
Név 35	Bosch Rexroth Kft.	területi képviselő - szerviztechn...	Bevétel
Név 34	Excel Caseel Szerszámpégyárt...	Műnök üzletkötő	Ü

A weboldalunkon elérhető ügyfélkapu felületen 100%-os transzparenciával, percről percre követhetőek a keresési projektek lépései, eredményei, tervezett és megvalósult állomásai. Az egyedi felhasználónév és jelszó beírása után Ügyfeleink egy rejtett, belső felületre jutnak, ahol láthatóvá válnak jelenleg futó és a számukra korábban indított keresési projektjeink.

A program 2009-es elindítása óta a pályázók jelentkezése, a felkutató jelöltekkel folyó kommunikáció, a munkafolyamataink belső kezelése és adminisztrációja is ezen az elektronikus felületen keresztül történik. Belépés után tehát a Performan Group saját projekt management felületébe nyílik betekintő ablak Megbízóink számára, amelyen keresztül a számukra végzett munkát naprakészen figyelemmel követhetik.

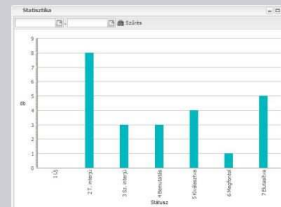
Megjelennek a keresés során felkutatót és jelentkezett jelöltek adatai, az adatvédelmi elveknek megfelelően név nélkül, ugyanakkor a projekt szempontjából releváns információk megtartásával: azaz látható az aktuálisan projektben szereplő emberek száma, ki hol tart a kiválasztási folyamatban, és hogy az adott személyek milyen korábbi tapasztalatokkal és kompetenciákkal rendelkeznek. A projekt folyamatának követését statisztikai ábrák, feltöltött riportok és projekttámogató dokumentumok, valamint munkatársaink megjegyzései is segítik.

Természetesen megbízóinkkal szoros személyes kapcsolatot is ápolunk egy-egy közös munka során, ugyanakkor fontosnak tartjuk, hogy projektjeink teljes mértékben átláthatóak, követhetőek legyenek akár a nap 24 órájában.

Terveink szerint Ügyfélkapunk a jövő évi továbbfejlesztés következtében olyan interaktív felületté fog válni, amelyen keresztül a Performan Group további folyamatainak (tréningek, coaching, szervezeti fejlesztések) naprakész nyomon követése is lehetővé fog válni. Ezentúl pedig egy olyan belső felületet kívánunk létrehozni, ahol exkluzív tartalmaink is elérhetőek lesznek, kizárólag üzleti partnereink számára.

Reméljük, mindezzel új dimenziókat nyithatunk meg a közös együttműködésben!

Ha szeretne betekintést kapni, vagy ötlete, javaslata lenne a programmal kapcsolatban, [kérjük jelezze elérhetőségeink egyikén!](#)



Bakos Éva

project manager



HR-rendszerek és fejlesztések kompetenciaalapon



Gombos Erika

ügyvezető partner, vezető tanácsadó, coach



HR-rendszerek építésekor és olyan fejlesztések esetén, melyek teljes körűen felépítettek és nem pontszerű igényekre keresnek választ, pl. talent programoknál, vezetői képzési programok, változások esetén, mindig javasoljuk, hogy kompetencia-rendszerek (core/vállalati kompetenciák és munkakör kompetenciák) mentén történjen a rendszerek létrehozása és működtetése.

Mi az előnye annak, ha kompetenciákra alapozzák vállalatuk humán oldalát?

Kompetenciák mentén szervezve az emberi erőforrás-rendszereket, valamennyi alrendszer azonos paraméterek mentén szerveződik, elemei modulárisak és egymásra építhetővé válnak, erősítik egymás hatását (pl. motivációs rendszer és fejlesztési rendszer támogatja a talent rendszert vagy a kompenzációs rendszert).

A teljesítménymenedzsment rendszer például nem csak „számokat”, mérhető paramétereket tartalmazhat, hanem egyéb, a vállalat eredményességét direkt módon befolyásoló tényezőket is (jó teljesítményt leíró viselkedési jellemzők,

hiszen ezek modulárisan egymásra építhetőek, így lehetővé válik a vállalati sikerességet az adott időpontban leginkább befolyásoló elem létrehozása pl. nagyszámú munkatárs keresés esetén a keresés-kiválasztási rendszer létrehozása, vagy egyes kulcspozíciók kompetencia-szettjének megalkotása (pl. értékesítők) a felvétel, a fejlesztés, a kompenzáció eszközeinek kialakításához.

Milyen eszközökkel hozható létre egy kompetencia-rendszer?

A kimagaslóan teljesítő munkatársak sikerességét befolyásoló tényezők és a

ÜGYFÉLKÖZPONTISÁG

- Az ügyfelek igényeinek előrelátása és a vevő elvárásait is felülmúló termékek, illetve szolgáltatások tervezése, létrehozása és nyújtása.
- Az ügyfélközponú ember igyekszik a vevő kedvében járni és igényeit pontosan felmérni. Maximálisan az ügyfél elégedettségére törekszik.

erősségek, karrierút, fejlesztési területek), ami inspirálja a munkatársakat és segítséget nyújt a vezetők számára is beosztottaik hatékony fejlesztésében.

A vállalat fejlesztési koncepcióját a sikerességének és hatékony működésének szolgálatába állíthatják: a fejlesztések tervezhetőek, mérhetőek (költség, befektetett energia, megtérülés), motivációs eszközként is bevezethetőek, táplálják a tudásmenedzsment rendszert.

Új munkatárs keresés-kiválasztása esetén az adott munkakör kompetencia-szettje segít eldönteni, hogy melyik a legalkalmasabb jelölt, akinek a kompetencia-szintje leginkább illeszkedik az elvárt szinthez; valamint mennyi energiát és költséget igényel a meglévő kompetencia-szint fejlesztése a kívánt irányba. Ez azt is lehetővé teszi, hogy az új belépő év közben is csatlakozhasson a már elkezdett fejlesztési ívhez.



Milyen vállalatok számára javasoljuk kompetencia-rendszer bevezetését?

Tulajdonképpen bármilyen vállalat számára előnyt jelent ennek a filozófiának és gyakorlatnak az alkalmazása.

Multinacionális vállalatok leggyakrabban az anyavállalatuktól kapnak a magyar viszonyokra nem adaptált, számos esetben túlságosan szélesen megfogalmazott és túl nagy számú kompetenciát tartalmazó listákat, illetve csak „core” kompetenciákat vagy „value”-ket. Ilyen esetekben érdemes ezeket kiegészíteni helyi gyakorlati viselkedési példákkal, „megtölteni étellel”, a fókuszokat meghatározni.

Kisebb létszámú vagy magyar tulajdonú vállalatok esetében is megtérül ennek a rendszernek a bevezetése. Nem szükséges valamennyi rendszer egyidejű felépítése,

kudarchelyzetek okait feltérképező viselkedésinterjúkon kívül gyakran szervezünk 1/2-1 napos workshopokat a vállalat menedzsmentjével. Ezekben az esetekben egy teszrendszer – Assess-teszt – kompetencia-kártyáinak és definícióinak, viselkedési mintáinak segítségével azonosítjuk a vállalat aktuális üzleti stratégiájáért leginkább támogató munkaköri kulcskompetenciákat.

Kompetenciák működés közben

A fent említett tesztesetcsomagnak a kompetencialapú személyiségtesztjével később felmérhetőek a fejleszteni kívánt munkatársak, így a fejlesztések objektívebb alapokra helyezhetőek. Például egy, a gyógyszeripar területén működő, közel 100 egységet számláló kiskereskedelmi hálózat vezetői esetében kiváló eszköznek bizonyult a fejlesztési területek és személyes irányok meghatározásában. Később az egységek új vezetőinek kiválasztásakor is ugyanezt a tesztet használtuk a legalkalmasabb vezetők megtalálása érdekében, ami abban is segítséget nyújtott a vállalatnak, hogy kalkulálni tudják az új belépők esetleges fejlesztéséhez szükséges erőforrásait. A fejlesztések sikerességének visszamérésére pedig ennek a tesztnek a 360 fokos formája alkalmazható a legeredményesebben; ezen kívül az egyéni coachingok kiindulópontjaként is számos esetben bizonyított.

A kompetenciák tehát a vállalat eredményességét nagymértékben befolyásoló tényezők - munkatapasztalat, szakmai tudás, képességek, értékek, attitűdök, motivációk, munkastílus -, melyek használatával „megjósolható”, hogy az adott munkatárs a vállalat jelenlegi stratégiája szempontjából hogyan fog teljesíteni; illetve a jó teljesítésnek irányába miként fejleszthető a legeredményesebben.



Egészségügyi szakdolgozóknak szóló továbbképzések



Kocsis Balázs

tanácsadó, ügyfélmenedzser



A Performan Group fejlesztési üzletágánál, a [Developmen Quality Consulting and Training](#)nál a folyamatos innovációra és ügyfeleink igényeire épülő, személyre szabott fejlesztési programokra koncentrálnak. Éppen ezért volt testhezálló feladat, amikor egy elnyert tender után partnerünk azon speciális igényének megfelelően kellett a fejlesztési programot kialakítanunk, hogy a képzések elvégzéséért a résztvevők egészségügyi továbbképzési pontokat kapjanak. Mivel a felnőttképzési folytató intézmények elsőszámú minősítéseivel, tehát Intézményi- és programakkreditációval már rendelkezünk, ezért ezt a minősítési eljárást „csupán” egy újabb minőségbiztosításnak tekintettük és örömmel vágunk bele.

Partnerünk egy speciális egészségügyi szolgáltatást nyújtó cég, amely az igénybe vevő betegeket a hét 6 napján látja el.

A képzések azokhoz a kihívásokhoz nyújtanak segítséget, amelyekkel a dolgozók napi munkavégzésük során folyamatosan találkoznak. Természetesen a kötelező szakmai továbbképzések fontosságát semmiképpen nem lehet vitatni, ám úgy látjuk, hogy az egészségügyben dolgozók mentális felkészültségével, lelki állapotával az egész képzési rendszerük keveset foglalkozik, holott a szakmai ismereteken kívül nagy hatása van a munkavégző képességükre ezen területeknek a jól működése is.

A 2012. január 1-jén hatályba lépő 63/2011. (XI. 29.) NEFMI rendeletben meghatározottak alapján az egészségügyi tevékenységet végző egészségügyi szakdolgozóknak szakmai továbbképzésen kell részt venniük.

A továbbképzési időszak teljesítéséhez az egészségügyi szakdolgozónak a rendelet szerinti kötelező szakmacsoportos elméleti, szabadon választható elméleti, és gyakorlati továbbképzési formákban kell részt vennie.

A továbbképzési időszak alatt a szakképesítésének (szakképesítéseinek) megfelelő szakmacsoportonként összesen 150 pontot kell teljesítenie.

A számukra kialakított programsorozatot két részre lehet osztani. Az egyik részében az ápolók vesznek részt egy kétnapos ún. Burn-out képzésen, amelyben a stressz felismeréséről és kezeléséről, a megküzdési stratégiákról, illetve a kiegészítő felismeréséről és kezeléséről szereznek ismereteket.

A fejlesztési folyamat másik része, hogy a főápolók egy három modulból álló képzéssorozaton vesznek részt, melynek egyik modulja náluk is a kétnapos Burn-out képzés, természetesen a vezetői munkával járó speciális ismeretekkel kiegészítve. A második modul az általános vezetői ismeretek fejlesztését célozza meg, úgy mint a vezetői szerepek és funkcióik, a vezetői kommunikáció és motiválás.



A harmadik modul a problémás esetekre, a konfliktusokra koncentrál. Arról kapnak a résztvevők elméleti ismereteket és gyakorlati tanácsokat, hogyan lehet a konfliktusokat egyéni, illetve csoport- és szervezeti szinten is felismerni, illetve kezelni.

Az intézményben dolgozó ápolók és főápolók az egészségügyi szektorra jellemző általános nehézségekkel küzdenek, így számukra a fentebb említett témák jobb megismerése nagyon hozzájárulhat a sikeresebb mindennapos munkavégzéshez.

Nagy segítségünkre voltak a programok kialakításában azon fejlesztő kollégáink, akik a lebonyolításban a szakértői szerepet látják el. Ők a tréneri tapasztalat mellett mindannyian több éves egészségügyben szerzett szakmai tapasztalattal is rendelkeznek, így naprakész információik vannak az ágazatban dolgozók igényeiről.

A rendelet szerint a szabadon választható elméleti továbbképzésre adható továbbképzési pontok a 10-20 pont közötti értékhatár között mozoghatnak, amely azt jelenti, hogy a minősítési eljárás nagy tartalmi szabadságot engedett meg nekünk. Ezt kihasználva egy szakmailag kiváló, az egészségügyi dolgozóknak, illetve munkáltatóiknak is nagyon hasznos fejlesztési programot alakítottunk ki, amelyet az Egészségügyi Engedélyezési és Közigazgatási Hivatal is elismert, hiszen a maximális 20-ból 18 pontban állapította meg a pontértékét.

A visszajelzések alapján olyan képzéseket sikerült megalkotnunk, amelyek az egészségügyben dolgozók általános fejlesztési igényeire reagálnak, ami azért is fontos, mert a képzést 2 évig minősített továbbképzésként szervezhetjük, amire a későbbiekben szeretettel fogadjuk az egyéni résztvevőket is.



EXECUTIVE FOCUS

2013/11.

Szerzők: Bakos Éva, Gombos Erika, Kelemen Dóra, Kocsis Balázs, Székely Sándor
Szerkesztő: Bakos Éva

Performan Group Quality Search, Consulting and Training
1117. Budapest, Szerémi út 7/b 1. em. 105.
Tel: 06 1 / 203 65 68

performan@performan.hu

