

2017/05/03

KGB-AIR Légtechnika gyártó Korlátolt Felelősségű Társaság

GINOP-5.3.2-16-2016-00254

RUGALMAS FOGLALKOZTATÁSI RENDSZER BEVEZETÉSE A KGB-AIR LÉGTECHNIKA GYÁRTÓ KFT-NÉL

A KGB-AIR Kft. 2007-ben alakult és a sokéves magyarországi, valamint nemzetközi tapasztalatokkal rendelkező tulajdonosi kör, illetve cégvezetés fő célkitűzése, hogy a megrendelői igényeknek és a legmagasabb szakmai elvárásoknak megfelelő, minőségi légtechnikai feladatokat lássanak el. A cég főtevékenysége a hidegen hajlított acélidom gyártása. Kiaknázva a piacon rejlő lehetőségeket a légtechnikai elemek gyártása terén, folyamatosan bővítik a gyártott termékek palettáját. További fejlesztéseiknek köszönhetően 2009-től hő és füstelvezetés rendszerekbe beépíthető légcsatorna gyártása is elkezdődött. A magasabb színvonalú termék előállításának érdekében 2011-ben ISO 9001/2008 minőségirányítási rendszer került bevezetésre.

A vállalkozást az 2 fő telephelyvezető, 1 fő pénzügyi vezető irányítja. Az aktív alkalmazottak száma 2015-ben 10 fő, a szervezeti kérdőív kitöltésének idején 21 fő. A vállalkozás létszáma a folyamatos fejlesztéseknek köszönhetően 2016-ban jelentősen megnőtt. A feltárt problémák egy része a cég hosszú távú stratégiai céljainak eléréséhez szükséges kompetenciák és tapasztalatok hiányából ered. A vezetők két olyan területet neveztek meg, amelyek eléréséhez újabb tapasztalatok, kompetenciák bevonására lenne szükség: a pályázati források kiaknázását, és a külpiacra jutást. Égető, folyamatos probléma a megfelelően szakképzett munkaerő hiánya. A rugalmas munkakörök kialakítását indokolja a dolgozók magánélete és munkahelyi élete közti konfliktusok jelenléte, ami a munkavégzés hatékonyságát korlátozza. Bár a rugalmasság gyakorlata jelen van szervezetben, de az nincs szabályozva a munkaügyi és egyéb stratégiai dokumentumokban. További problémát jelent, hogy a megrendelések intenzitása nem egyenletesen oszlik el az évben, ami a munkaerő-kapacitások rugalmasabb elosztását igényelné. Valamennyi problémacsoport részben vagy teljesen orvosolható a foglalkoztatási formák rugalmasabbá tételével.

A felmérés időpontjában 21 fő munkavállaló hagyományos foglalkoztatási formában heti 40 órás, napi 8 órás munkarendben-, 1 fő részmunkaidőben látja el a feladatát. A szervezet munkavállalóinak 80 %-a által kitöltött adatlapok, a vezetői interjúk és a vezetői, valamint a munkavállalói felmérés alapján látható, hogy a vállalkozás valamennyi munkaköre alkalmas a rugalmas foglalkoztatási formák bevezetésére. A kérdőíves válaszok alapján elmondhatjuk, hogy a cégkultúra tartalmazza azokat az elemeket, amelyek lehetővé teszik a rugalmas foglalkoztatási formák bevezetését, a vezetők támogatják a foglalkoztatási formák átalakítását. A változó munkaterhelés miatt nem biztosítható egyenletesen a napi legfeljebb nyolcórás munkaidő. Az adminisztratív munkában dolgozók egyes munkafolyamatait nem igénylik a kötött munkarendet, a szerelők munkaterhelése változó, így számukra sem életszerű a kötött munkarend. A tervezett átalakítás a táblázatban részletezett

munkaköröket érinti. Az átvilágítási folyamat során kiderült, a szervezet számára az atipikus foglalkoztatási formák közül a munkaidőkeret valamint a távmunka bevezetésére nyílik lehetőség. A vezetők és termelésirányításban dolgozó munkavállalók nagyfokú autonómiát élveznek, ezért ezeknek a státuszoknak az esetében érdemes megvizsgálni, milyen képzések, átalakítások, beruházások tennék lehetővé a rugalmas munkavállalói formára való áttérést. A vezetői és munkavállalói kérdőívek alapján elmondhatjuk, hogy a piaci igények a vezetők és a munkavállalók szerint is több területen szükségessé teszik a munkakörök rugalmassá alakítását, és a szervezeti kultúra is alkalmas a rugalmas foglalkoztatási formák bevezetésére.

A fejlesztés keretében az alábbi távmunka végzéséhez, HR működés fejlesztéséhez és a távelérés bevezetéséhez kapcsolódó technológiai (szoftver, eszköz) és munkaeszközök beszerzését javasoljuk a közös munkaszervezés támogatása, belső vállalati információáramlás biztosítása céljából: 3 db laptop, 3 db MS Office, 3 db telefon.

Munkakörök átalakításához kapcsolódó vezetői képzés

1. Vezetői hatékonyság fejlesztése:

Célja az, hogy a vezetőket segítsük végig haladni a szervezeti változások folyamatán, a változásokkal kapcsolatos döntéseikben és a szervezőkészség és a hatékony csoportirányítási, folyamat- és munkaszervezési technikák fejlesztésében gyakorlati módszerekkel, technikákkal segítjük a vezetőket. Nagy hangsúlyt helyezünk a delegálás kérdéskörére, ami egy hatékony eszköz arra, hogy a vezető több időt biztosítson maga számára a stratégiai ügyekkel való foglalkozásra, illetve növelje a munkatársak elköteleződését. A változásokkal kapcsolatos nehezebb, esetleg konfliktusos helyzetek feldolgozását szupervízió fókuszú egyéni, illetve vezetői kiscsoportos keretek között segítjük.

2. Vezetői készségfejlesztés

A képzés célja a vezetői stílusok megismertetése, tudatosítása, a vezetői készségek fejlesztése, a különböző munkamotivációk feltárása, a kommunikációs készség fejlesztése, a hatékony konfliktuskezelés tanulása, az önismeret fejlesztése. A résztvevők olyan elméleti és gyakorlati, lélektani alapismereteket szereznek, amelyek segítenek a vezetői működésük sikeresebbé tételében, a saját vezetői stílusuk megtalálásában, az önismeret és az empátikus készség fejlesztésében valamint a konfliktuskezelési technikák begyakorlásában.

3. Stratégiai tervezés / stratégiai menedzsment tréning

A tréning célja, hogy - a belső és külső körülményeknek/ erőforrások figyelembe vételével - a lehető legtudatosabb és hatékonyabb stratégiát legyenek képesek megalkotni. Témák, fókuszok: -Szervezeti jövőkép, szervezeti küldetés, szervezeti kultúra -A szervezet belső erőforrásainak, illetve gyenge pontjainak

számbavétele, a „külső” társadalmi, gazdasági stb. tényezők / folyamatok elemzése -A stratégiaépítés folyamata / lépései -Vezetési stratégia / HR stratégia / PR, Marketing, Kommunikációs stratégia / Pénzügyi stratégia / Szolgáltatási stratégia stb.

Munkakörök átalakításához kapcsolódó munkavállalói képzés

1. Együttműködés fejlesztés tréning

A képzés fókuszában a munkatársak (csoportjai) közötti együttműködés, szinergia erősítése áll, kiemelt hangsúllyal azoknak a munkaköröknek a bevonásával, amelyek rugalmasítva lettek vagy újonnan jöttek létre (pl. munkaidő keret kialakításával rugalmasított munkakörök). A tréning főbb témái: -Versenyhelyzetek és kooperatív helyzetek a szervezetben -Az együttműködést hátráltató tényezők: pl. formális és informális szerepek közötti ellentmondások, státuszok, illetve kollégák között kialakuló konfliktusok stb. -Az együttműködést elősegítő tényezők számba vétele: pl. tudatos, együttműködést, szinergiát támogató vezetés, kreativitás központú szervezeti kultúra stb. A rugalmas formában foglalkoztatott munkatársak és csoportjaik integrálása a szervezeti folyamatokba.

2. Időgazdálkodás tréning

A képzés célja, hogy a munkavállalók a tanfolyam alatt hatékony időtervezési mintákat, valamint a munka és a magánélet összehangolásának technikáit elsajátítsák. A tréning segít abban, hogy a résztvevők: - Eredményesebben valósítsák meg személyes és szakmai céljaikat, -Önálló munkavégzése, döntésképesége fejlődjön, -Birtokába kerüljenek egy olyan írásos rendszernek, mellyel összehangolhatják elérendő céljaikat a mindennapos tevékenységeikkel, -A céljaik mentén kialakított rangsoruk, prioritásaik alapján hatékonyabban szervezzék meg saját munkájukat, - Eredményesebben elhárítsák az időrabló feladatokat, a munkájukat akadályozó tényezőket, -Rendszeresen teljesítményük optimumát tudják nyújtani.

3. Stressz-, konfliktuskezelés, életmódfejlesztés

Célja a személyes és munkahatékonyosság növelése az alábbi dimenziók mentén: -A fittség, a testi, a szellemi frissesség, a koncentráció képesség -A stressz-kezelés hatékony technikáinak elsajátítása: relaxációs, légzés technikák -A stressz hatásokkal szembeni ellenálló képesség aktivizálása -A pszichoszomatikus betegségek kialakulásának megelőzése, illetve kezelése

Az Európai Unió és a Magyar Állam által nyújtott támogatás összege: **14 552 000** Forint.

A projekt fizikai befejezése: **2018.05.02.**