



SZINERGIA, MINT ERŐFORRÁS,

AVAGY HONNAN ERED ÉS MI TÁPLÁLJA A SZERVEZET
KÜLSŐ ÉS BELSŐ KAPCSOLATRENDSZERÉNEK ENERGIÁIT

Tar Judit, MMI mentor, Kiválóságnagykövet

2022. október 10.

- M Motiváció és agilis célorientáció
- I Inspiráció, innováció-fejlesztés
- N Networking (tudáshálózat-építés)
- D Döntéstámogatás, üzleti elemzés
- M Mentorok, hitelesség-menedzsment
- A Ambíciók, sikeresség-építés
- T Tudásplatform, szemléletváltás-segítés
- E Együttműködés, hatékonyságfejlesztés



Mind Mate Inspiration

Rólunk | Publikációk | Mentorok | Partnerek | Kapcsolat

TAR JUDIT
Minőség- és szervezfejlesztési szakértő, kiválósági nagykövet

YouTube

START GROWTH
NÖVEKEDÉSI SZEMLELETRE FEL!

MMI mentor beszélgetések: Start Growth - Növekedési szemléletre fel!

LinkedIn profile for Judit Tar

Judit Tar
Kiválóságnagykövet, Nemzeti Kiválóság Díj értékelő | EFQM Qualified Assessor/Trainer | Lead auditor, Quality Trainer, Health&Life sciences expert SGS Knowledge Division | Volunteer; R&D quality expert HUFERDIS/EUORORDIS

Progresszívitás - Szervezfejlesztési és Vezetési Tanácsadó Kft.
Debreceni Egyetem & European Organization of Quality

LEANNOVATION

KÉPZÉS | TUDÁSTÁR | KÖZÖSSÉG | ESEMÉNYEK | VÁLLALATI PROJEKTEK | RÓLUNK

LEAN COFFEE HELYI PARTNEREINK

A Leannovation Lean Coffee fórumok életre hívásában és működtetésében meghatározó szerepet játszanak helyi szakmai partnereink, szakértő kollégáink. Judit, Gyula és Péter személyében a lean és folyamatos fejlesztés melletti töretlen elköteleződés és a proaktív közösségi tudásátadás a meghatározó és igazán inspiráló értékek! Debrecen, Kecskemét és Győr térségében keressétek őket bizalommal!

Tar Judit
Debrecen Lean Coffee

EFQM

SHOP | CALENDAR | NEWS | ABOUT | CONTACT

THE EFQM MODEL | WHAT WE DO | CASE STUDIES | PARTNERS | MEMBERSHIP

Improving Organisations

Benchmark and track progress against the metrics that you value most



Bemutatóként

A Téma: A szinergia, mint erőforrás

Megközelítésem:

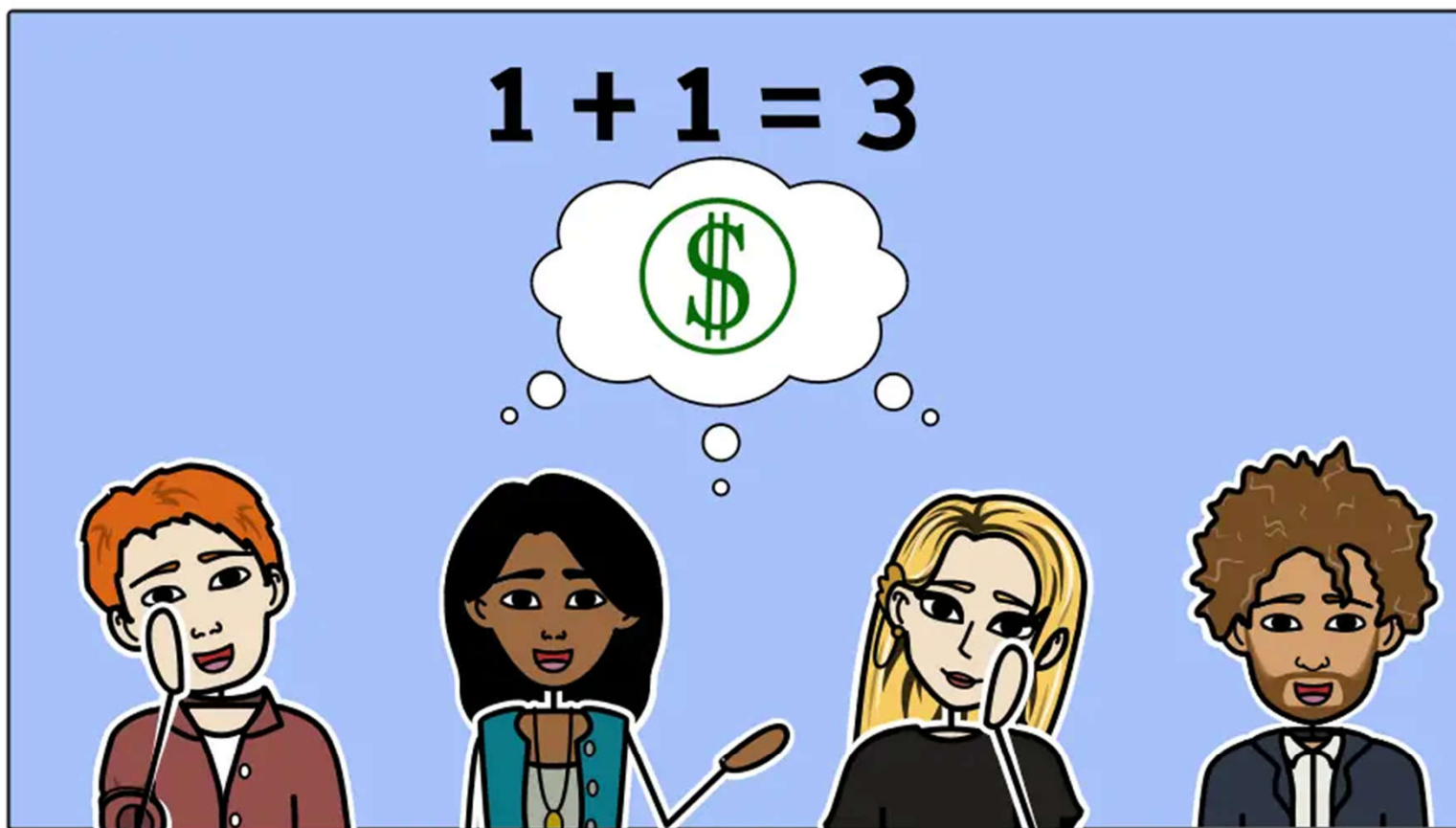
- EFQM „holisztikus szervezeti kontextus”
- *organikus szervezet kontextus*
- „backcasting” / „nexting” / „briefing” megoldásfókusz
- *fenntartható siker humán tényezőit* helyezem előtérbe
- *ökoszisztéma modellt* alkalmazok: a Szervezet külső és belső környezetében, ökoszisztémájában értelmezhető kapcsolódásokat térképezem fel

Feltételezem: a *közös értékteremtés* (value co-creation) humán energia hordozó
– a *szinergia, humán energia*

Inspirálok: *szemléletváltásra* a fenntartható siker üzleti modelljei vs a vállalkozásépítés módszerei terén



$$1 + 1 = 3$$



SZINERGIA

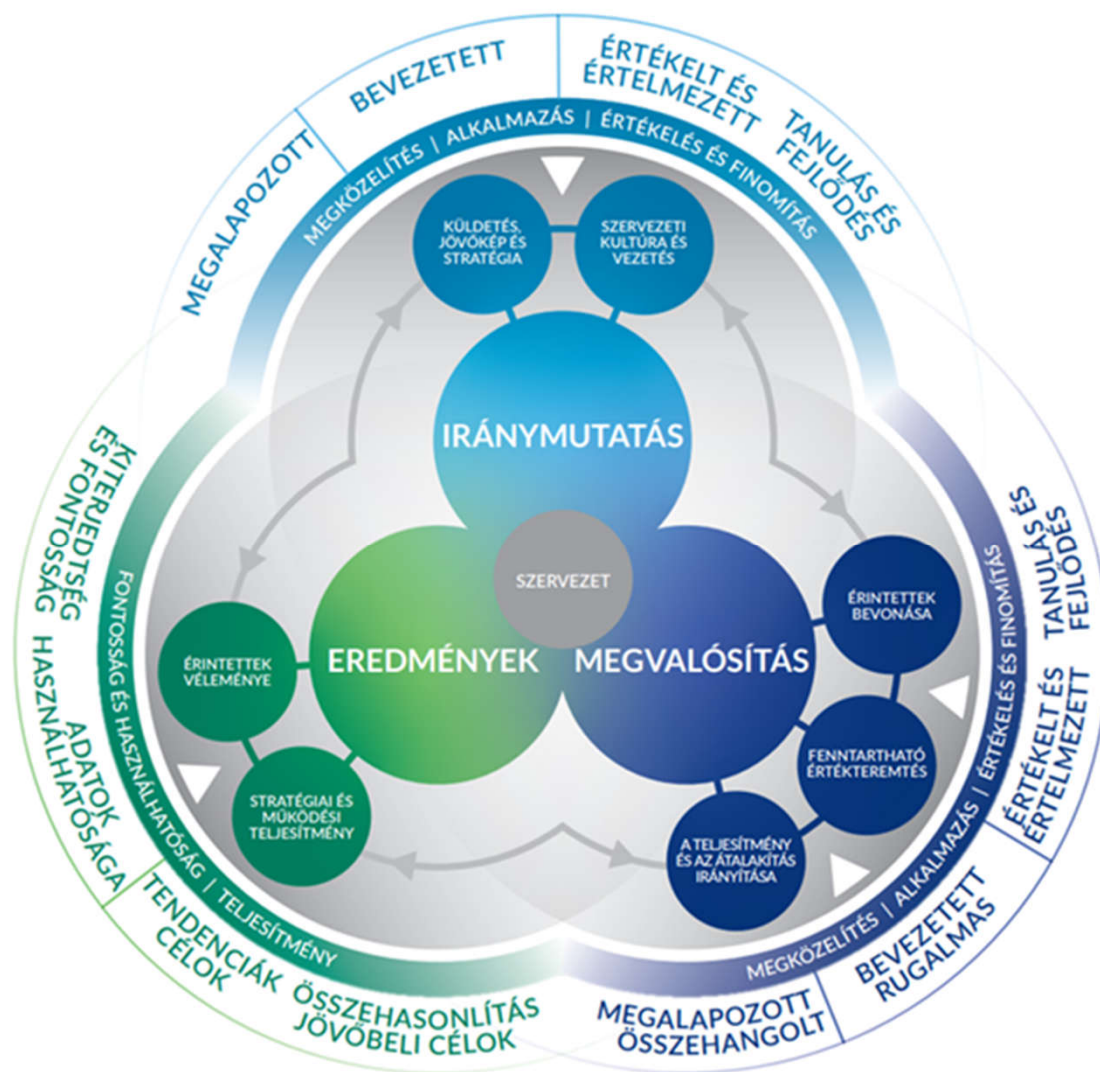
Társasági szinergia azt jelenti, hogy a szervezet egésze többet ér, mint az egyes részek összege.
Együtt többet lehet elérni, mint minden egyes munkát külön-külön.

Szervezeti Ökoszisztéma



EFQM ökoszisztéma szemléletét alkalmazó Szervezet

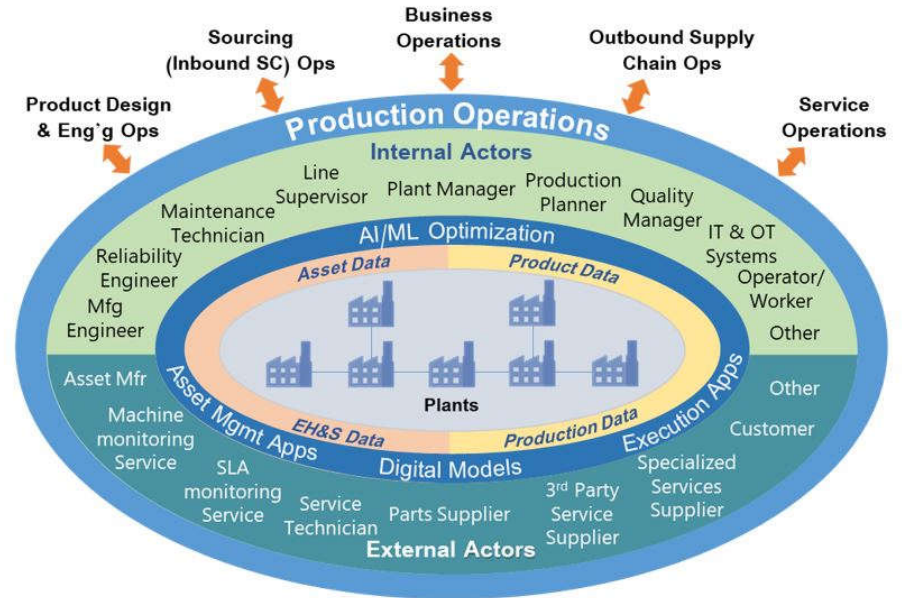
- **Ökoszisztéma rendszert működtet**, amelyben megtervezi a felelős működést, a hatásokat.
- **Céljai a környezetben üzleti javakként** legyenek elismerve
- **Kockázatviselők beazonosítása a** környezetben
- Kutatja és feltárja üzleti ökorendszerét, **beleértve olyan nemzetközi megatrendeket, mint az ENSZ SDG 2030 és az ENSZ Globális Megállapodási Irányok 2000 célkitűzéseket.**
- **Adatokat gyűjt az egész üzleti ökoszisztémára**
- **Stratégia, térjen ki az ökorendszerre**
- **Irányítsa az ökorendszert és annak változását. Szerepmodell az ökorendszerben, vezető legyen, minden szereplő jövőjét**
- **A kulcs kockázatviselőkkal dönt az SDG 2030 célokról**
- **Munkatársak szerepköre az ökorendszerben**



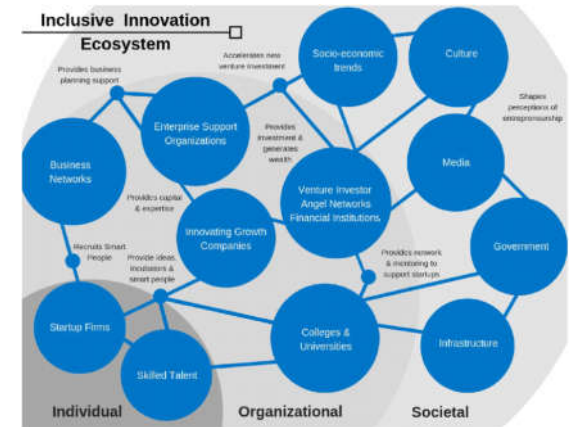
Innovation Ecosystem



Startup Ecosystem



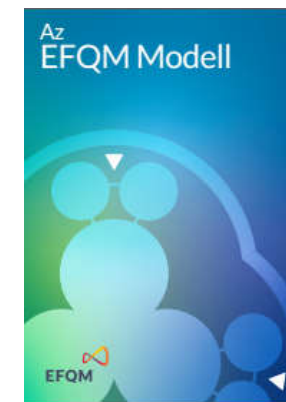
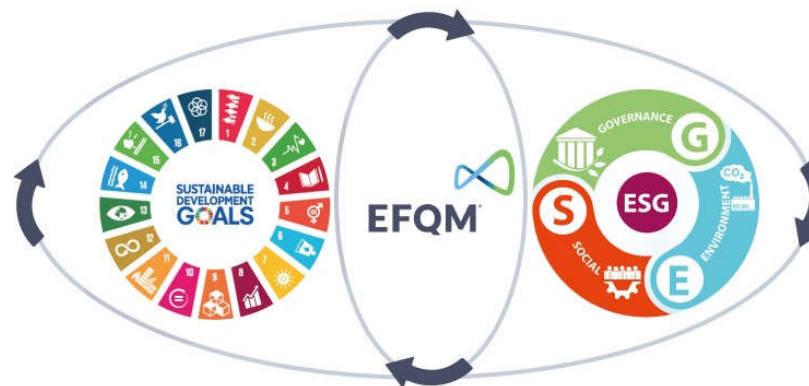
The 21st Century Industrial Production Operations Ecosystem



ALAPELVEK

1. Vevő az első
2. Az érintettek hosszú távú érdekei
3. Szervezetben az ok-okozat – miérték-hogyan-mit megértése
4. Alapvető összeurópai értékek a fókuszban
5. EU Alapjogi Charta
6. Emberi Jogok Európai Egyezménye
7. 2000/78/EK irányelv
8. Európai Szociális Charta
9. ENSZ Globális megállapodás 10 alapelve
10. ENSZ 17 fenntarthatósági célja

„feltételezzük és elvárjuk, hogy mindegyik szervezet, amely az EFQM Modellt használja, a fenti dokumentumokban megfogalmazott lényegi üzenetek mentén tevékenykedik, függetlenül attól, hogy a jogi környezet mit ír elő számára”



EFQM

Az EFQM egy innovatív nonprofit szervezet, amely a szervezetek és ágazatok számára nyújt adatközpontú útmutatót, tanácsot, fejlesztési és együttműködési lehetőségeket világszerte.

Munkánk során nemzetközi határon átnyúlóan támogatjuk a vezetőket, mivel fő irányítók a kulturális változásokat és átmeneteket, melyek a teljesítményt, pénzügyi és emberi erőforrásait biztosítják a legfontosabb érintettek számára.

Célunkon megvalósított termelési- és ügyviteli „szaktárgyak” biztosítják a szervezetek és megvalósulóik számára, hogy megfogadják, felvessék jelenleg, és segítsék fokozatosan helyezni azokat a területeket, ahol bevezetése van szükség.

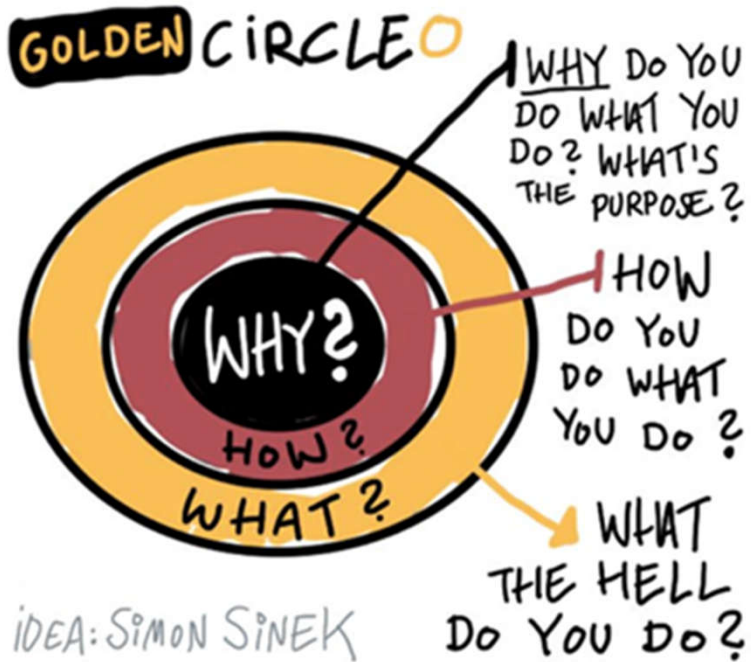
Azért, hogy sikeres partnerként váljunk a szervezeteknek szerte a világon, megvalósítjuk saját ambícióinkat – jobb jövőt építünk az emberek, a közösségek és a szervezetek számára egyaránt.

Tudjon meg többet az EFQM-ről a [www.efqm.org](#) honlapon.

Tudjon meg többet az EFQM-ről a [www.efqm.org](#) honlapon.

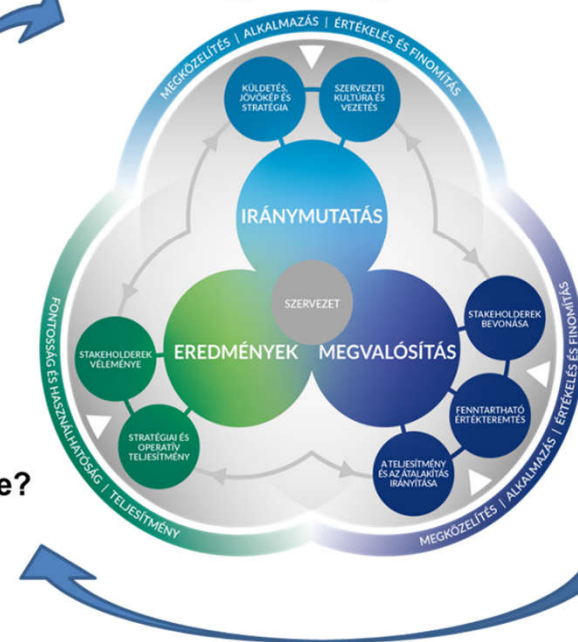
„Kezd a MIÉRTED?-el!” (S.Sinek)

holisztikus perspektíva, „vörös fonal” – jövőkép-küldetés-stratégia-fenntartható értékek létrehozásához



Kikért vagyunk (érintettek)?
Mi az értékajánlatunk?
Mit akarunk elérni?
Hogyan tanuljuk?

Mit értünk el?
Miként tanulunk a „miért”-ekre és a „hogyan”-okra nézve?



Hogyan tervezzük értéket?
Hogyan valósítsuk és biztosítsuk az értéket az érintetteknek?



Szervezeti kultúra és vezetés

„A vezetés inkább a szervezet egészéről, mint az ökörendszer egy részének vezető szereplőjéről szól, amelyet követendő példaként ismernek el mások, és kevésbé a hagyományos értelmezés szerinti szervezeti szintű felső vezetésről.” (EFQM Pozicionáló megállapítás)



- 1 Irányítja a szervezeti kultúrát és gondozza az értékeket
- 2 Megteremti a változások megvalósításához szükséges feltételeket
- 3 Erősíti a kreativitást és innovációt
- 4 Egységesen elkötelezett a Küldetés, a Jövőkép, és a Stratégia iránt

ALAPELVEK

- **Sokszínűség:** Ez lehetővé teszi a különböző földrajzi helyekről származó, különböző tapasztalatokkal és nézőpontokkal rendelkező emberek bevonását, ami segít bővíteni az ötletek körét.
- **Kreativitás:** Ez mindannyiunk sajátossága, amelyhez biztonságos környezetre van szükség, amelyben az ötletek szabadon megoszthatók a kritikától való félelem nélkül. A hibák ebben a szakaszban elfogadhatók.
- **Fókusz:** A hasonló vonzza a hasonlót, és a tudatos összpontosítás az emberek, a tudás és az információ vonzásának erőteljes lendületét hozza létre. Ez lehetővé teszi a pozitív és produktív irányú fejlődést.

Szervezeti kultúra megértése

Az SDG elemeket figyelembevéve is pozicionálni kel magunkat mind a jelenben, mind a jövőben: milyen értékek, normák és viselkedés mintázatok kell, hogy jellemezzék a szervezetet, csapatjainkat ma és a jövőben...





Experience alone does not create
knowledge.

— *Kurt Lewin* —

AZ QUOTES

BACKCASTING vagy NEXTING módszer alkalmazása akkor,

- amikor a jövő bizonytalan,
- az érintett rendszerek bonyolultak,
- a jelenlegi trendek alapján megjósolható kimenetelek elfogadhatatlanok.

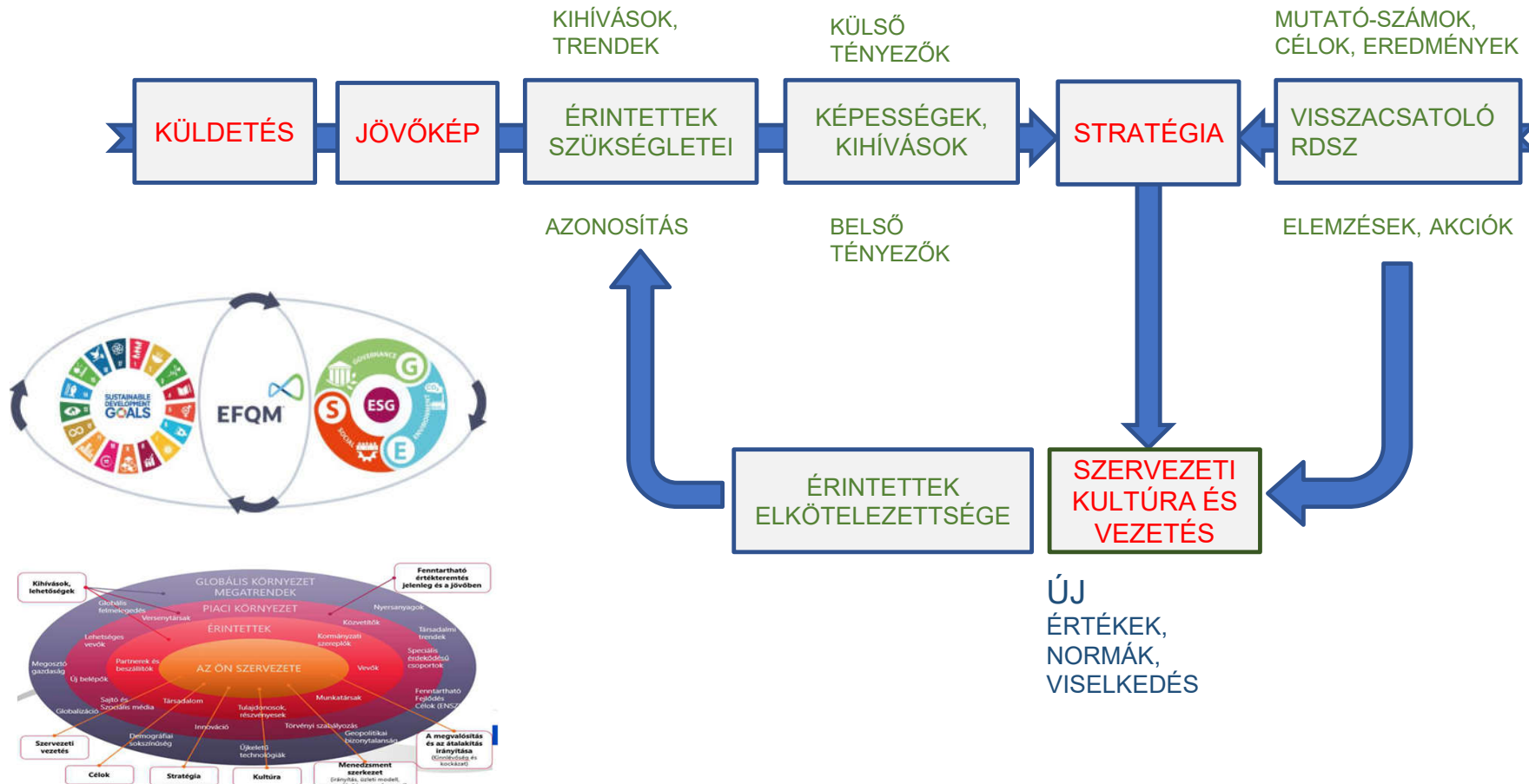
A módszer azt feltételezi, hogy a szereplők jövőképe komoly hatással van cselekedeteikre.

AMIBEN HISZEL MEGHATÁROZZA AZ EREDMÉNYEIDET

Mindset ⇒ Viselkedés ⇒ Eredmények



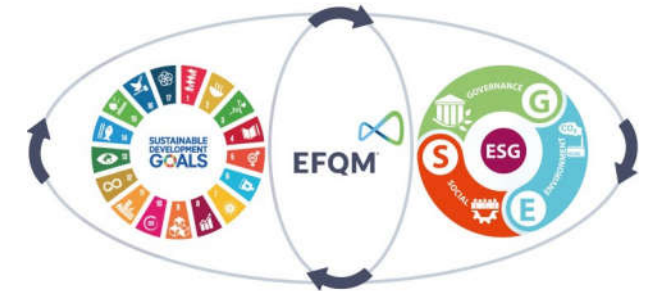
IRÁNYMUTATÁS pillér értékfolyamat



Jelenben és jövőben együtt pozicionálni

A fenntartható közös értékteremtéshez elengedhetetlen...

- tudni, hogy az ökörendszerében kik a legfontosabb érintettek (Iránymutatás),
- átfogó kapcsolatépítés azokkal, akik kulcsfontosságúak a siker érdekében
- Értéket tervezni, értéket teremteni mindazok számára, akik...
- úgy irányítani a szervezetet, hogy egyszerre legyen sikeres a
 - jelenben,
 - valósítson meg lényeges jobbításokat a jövőbeli sikerek érdekében



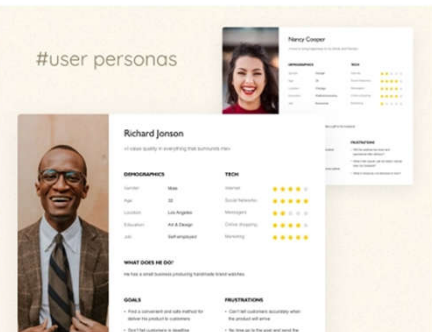
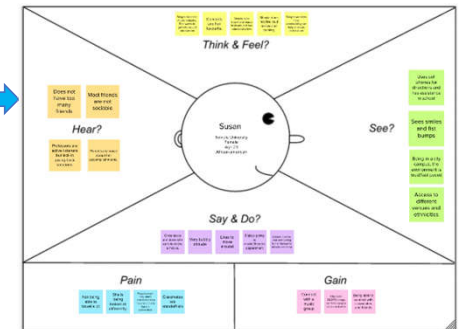
kapcsolódni

bevonni

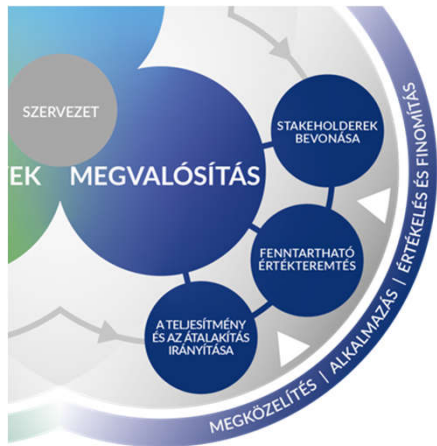
alkotni

biztosítani

visszamérni



A Megvalósítás pillér



szükséges, de nem elégséges...

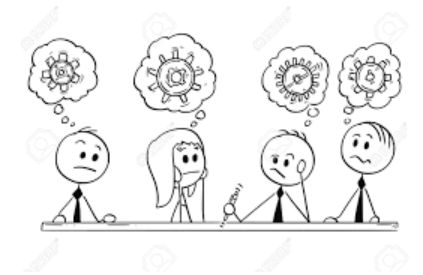
- Inspiráló szervezeti Küldetés
- Vágyott Jövőkép
- Ökorendszer-értékközpontú Stratégia
- Sikereket célzó szervezeti kultúra...



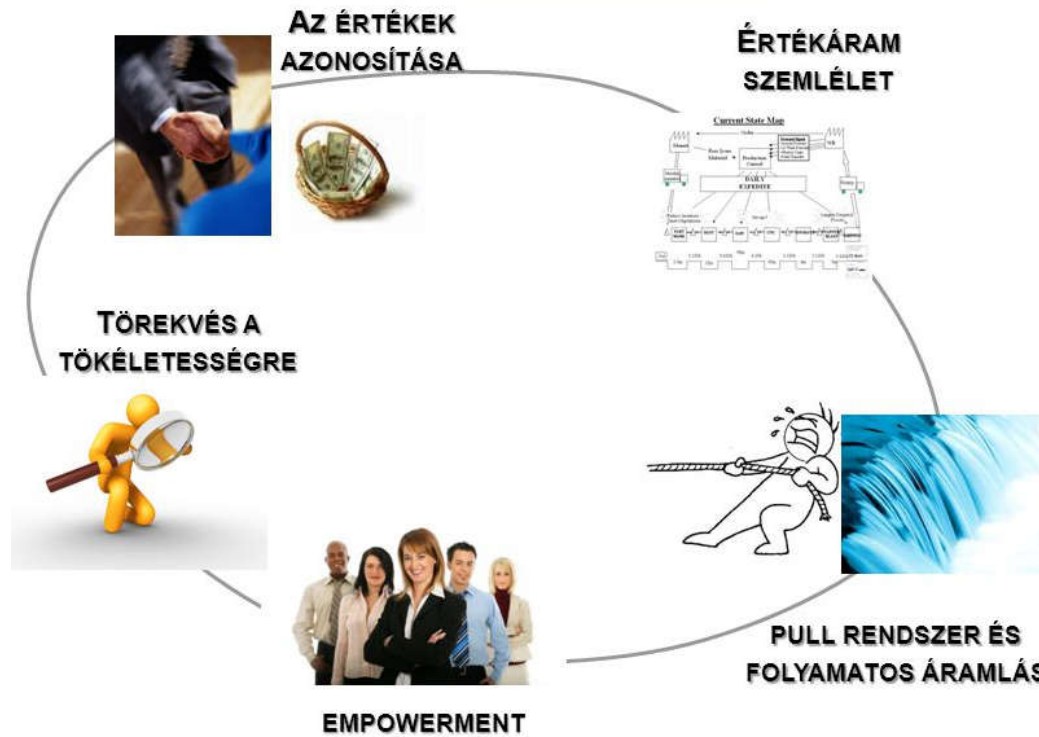
Egy kiemelkedő teljesítmény elérésére törekvő szervezet figyelembe veszi, hogy

- az ökorendszer elemeinek szükségletei folyamatosan változhatnak,
- az „érték” fejlesztése, vagy módosítása érdekében fontos a visszajelzések összegyűjtése és elemzése (adat – információ – tudás – bölcsesség - csapat)
- körülményekhez való folyamatos „értékadaptáció” elengedhetetlen (nem a legerősebb marad fenn, hanem a leginkább alkalmazkodóképes – reziliencia, modularitás, hálózatosodás, megatrendek)
- „A szervezeten belüli és kívüli állandó változások hatékony kezelésére van szüksége a sikeresség megőrzése érdekében (”a változás menedzsmentje”)

diverzitás – kreativitás – diszruptivitás - fókuszáltság



LEAN szemlélet – szinergia forrásai



LEAN ALAPELVEK-5338



5 A LEAN bevezetés 5 lépése

Értékteremtés Lean eszközök alkalmazásával



1. **Érték** meghatározása a **vevő** szemszögéből
2. **Értékáram** azonosítása
3. **Értékáram** létrehozása
4. **Húzóelv** alkalmazása a vevői igények szerint
5. **Folyamatos** tökéletesítés és **fejlesztés**

3 A LEAN 3 iránya

„A fizikai eszközök és erőforrások összessége, amelyek használatával értéket állítunk elő a vevő számára.”

„A termelési rendszert működtető folyamatok szabályozása az üzleti célok megvalósulása érdekében.”

„Ahogy az emberek gondolkodnak és viselkednek a munkahelyen, mind egyénileg, mind csapatban.”



3 A LEAN 3 gátló tényezője

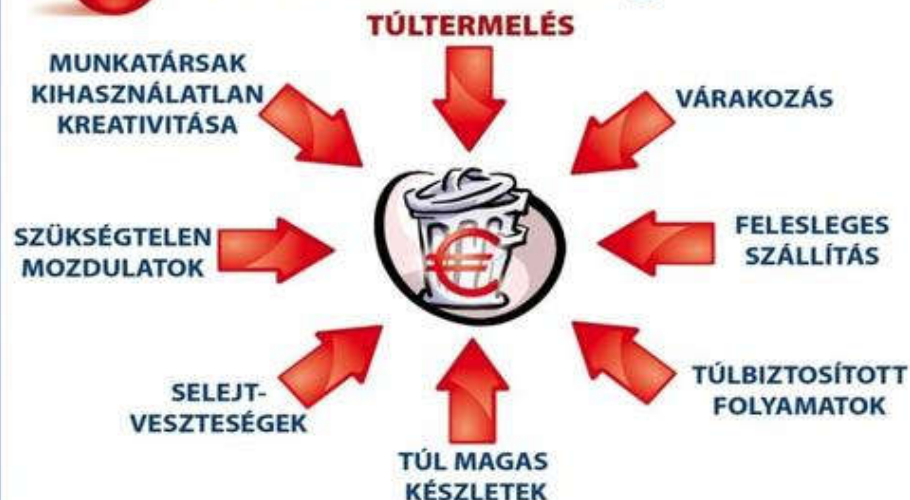
A fáradhatatlan közdelem a gátló tényezőkkel szemben növeli a termelési rendszer teljesítményét



VESZTESÉG
Munkánk során a 8 veszteség típus „gyarapítjuk”

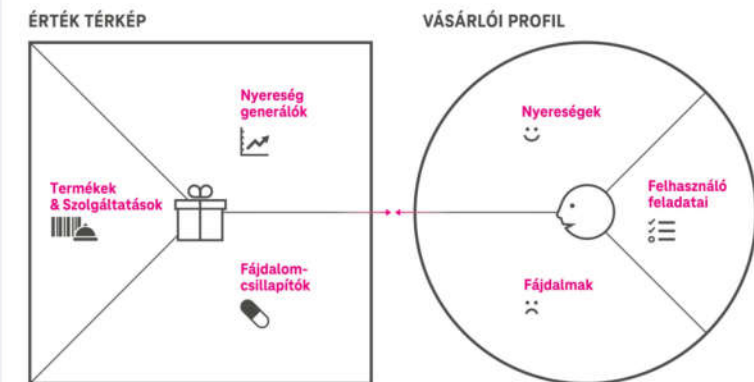
RUGALMATLANSÁG
Vevői és belső elvárásokat nem tudjuk teljesíteni

8 A 8 LEAN veszteség



A módszerek szinergiája

| PARTNER | TEVÉKENYSÉG | ÉRTÉKTEREMTÉS | ÜGYFÉL-KAPCSOLAT | ÜGYFELEK |
|--------------------------------|----------------------|--|----------------------------------|------------------------|
| <p>Ki az, aki neked segít?</p> | <p>Mit csinálsz?</p> | <p>Te hogyan segítesz?</p> | <p>Hogyan lépsz kapcsolatba?</p> | <p>Kinek segítesz?</p> |
| <p>ERŐFORRÁS</p> | | <p>CSATORNÁK</p> | | |
| <p>Ki vagy Te és mid van?</p> | | <p>Honnan tudnak rólad és hogyan szállítasz?</p> | | |
| KÖLTSÉG | | BEVÉTEL | | |
| <p>Amit adsz...</p> | | <p>...Amit kapsz</p> | | |



ERGOMANIA

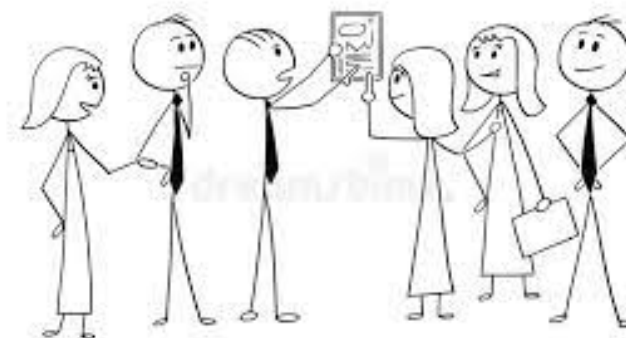
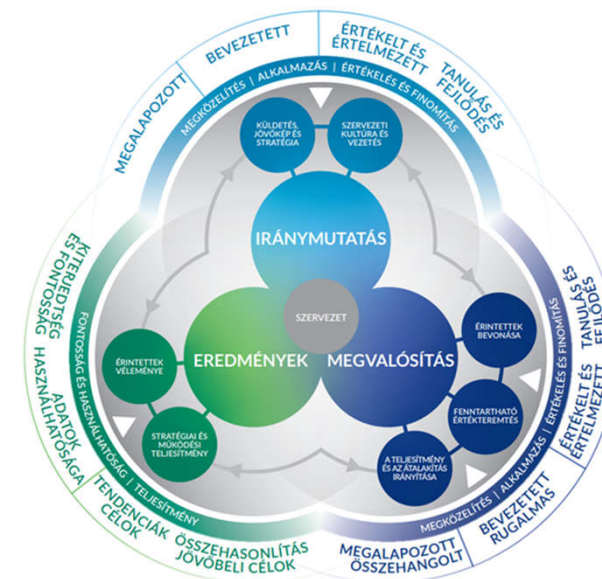
2 Az EFQM Modell

EREDMÉNYEK

Pozicionáló megállapítás

Azt, hogy az Iránymutatás és Megvalósítás fejezetekben bemutatott gyakorlathoz kapcsolódóan, beleértve a jövőre vonatkozó terveket is, mit ért el egy szervezet, az a tapasztalatok alapján az alábbi vonatkozó adatokból mutatható ki:

- Az érintettek véleményei
- Fenntartható érték teremtés eredményei
- A Teljesítmény és Átalakítás irányításának eredményei



Hogyan támogatja a szinergia szemlélet a növekedést?

- A szinergia jobb hatásokat és eredményeket hoz létre
- A szinergia jobb megoldásokat generál a problémákra
- szinergia bizalmat kelt
- A szinergia őszintén, hihetően megvalósítja a szervezeti jövőképet és küldetését

Akkor humán energia-e a szinergia?





Várjuk kérdéseiteket **Facebook**on vagy a **mindmateinspiration@gmail.com** e-mail címen.

A kérdéseket előadónk néhány nap múlva, egy következő videóban válaszolják meg.

Kövessetek minket:
fb.com/MindMateInspiration



Mind Mate Inspiration

<https://www.youtube.com/MindMateInspiration>

https://www.youtube.com/watch?v=y8_2leXh31Q

2022. október 10.