



Esettanulmány

Kállfo Nonprofit Kft., Nagykálló

Vállalaton belüli kommunikáció és együttműködés

A Kállfo Nonprofit Kft. a 10.000 lakosú Nagykállóban működik. Tevékenységét több, mint 20 éve kezdte, közel 260 főt foglalkoztat és ezzel a város, illetve a járás meghatározó munkáltatójának számít. A cég öt különálló telephelyen többféle tevékenységet folytat, ezek között megtalálható a sícipőbetét varrás, szőnyegszövés, faipari tevékenység (ládaelem gyártás és egyéb faipari munkák), textilvarrás (paplan), valamint lábbeli gyártás.

A vállalat

A cég dolgozói

A Kállfo Nonprofit Kft. alkalmazottainak többsége hosszú évek, akár évtizedek óta a cégnél dolgozik. Közülük sokan (mintegy 170 fő) megváltozott munkaképességgel bír. A dolgozók képességüknek, végzettségüknek és gyakorlatuknak megfelelően szak- illetve betanított munkásként végeznek különböző munkafolyamatokat. Ez többnyire fizikai munkát jelent, melynek ellátásához nagy fegyelmezettségre, kitartásra és monotonitás tűrésre van szükség. A megváltozott munkaképesség okán a dolgozók egy része nem teljes munkaidőben dolgozik, valamint lehetőséget kapnak arra, hogy amennyiben elfáradnak egy adott munkafolyamatban, úgy egy másik feladat keretében folytassák a munkát.

Kihívások a vállalatnál

A varró gépsoron dolgozó alkalmazottak egymás keze alá dolgoznak, egymás munkáját ellenőrzik, munkavégzésük ritmusa az utánuk következőkére is hatással van. Ezekben a helyzetekben az együttműködő attitűd, a csapatmunka előnyeinek ismerete és a megfelelő kommunikáció jelentősen növeli a munkahelyi hatékonyságot. Emellett a betanított, illetve esetenként változó munkafolyamatok megfelelő ellátásához arra is szükség van, hogy a dolgozó képes legyen a munkavégzésre vonatkozó utasítások pontos megértésére, esetleg továbbítására, illetve kétely esetén ne okozzon számára gondot a visszakerdezés.

A cég elkötelezettsége

A vállalat több évtizedes fennállása óta töretlenül munkalehetőséget biztosít a környékbeli megváltozott munkaképességű emberek számára. A vállalat és a dolgozók kapcsolatában a hűség kölcsönösen fontos fogalom. A vállalatvezetés számára kiemelt jelentőséggel bír, hogy a munkavállalók érvényesülését ne csak a munkahelyi környezetben, hanem személyes életvitelük során is elősegítse.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss
Contribution



Munkavállalók alapkészség fejlesztése
Kísérleti projekt



A GO fejlesztés



A fejlesztés a sícipőbetét varrüzem munkavállalóit érintette. A munkafolyamatok áttekintése és elemzése lehetővé tette, hogy beazonosítsuk azokat a képességeket, melyekre szükség van a sikeres munkavégzéshez. Ezek közül, a vállalatvezetéssel történő egyeztetés alapján, a fejlesztés az alábbi területekre fókuszált:

- A saját felelősség megértése a cég jövőjével és ezen keresztül a saját munkahelyével kapcsolatban.
- Helyzetek helyes értelmezése, az elhangzott vélemények, álláspontok megértése.
- Egymástól kölcsönösen függő tevékenységek pontos koordinálása, együttműködés.
- Az egymás közötti kommunikáció javítása, tapasztalatszerzés a konfliktust okozó helyzetek kezelésében.



Egyéni fejlesztési szükségletek felmérése

A fejlesztési program kialakítását megelőzően került sor az egyéni fejlesztési szükségletfelmérésre. A kiválasztott dolgozókkal egyéni és csoportos interjúkat folytattunk a vállalkozás telephelyén. Az egyéni interjúban 10 fő, a csoportos interjúban 2 x 4 fő vett részt. A felmérés igazolta, hogy fejlesztésre leginkább a munkavállalói kompetenciák, szóbeli kommunikáció, valamint olvasás, szövegértés területeken van szükség.



Fejlesztési program

A fejlesztésen, mely a „Segítség a munkahelyi és hétköznapi „rázós” helyzetek kezeléséhez” címet kapta, 9 dolgozó vett részt. A program főbb tartalmi egységei az alábbiak voltak: segítségkérés, konfliktuskezelés, visszajelzések, saját álláspont/kompromisszum. Az egyes témakörök feldolgozása a hétköznapi és a jellegzetes munkahelyi szituációkba ágyazva történt.

Értékelés

A fejlesztés hatására javult a dolgozók egymás közötti kommunikációja, az esetleges konfliktusokat is jobban kezelték, valamint elkötelezettebbeké váltak a munkaadóval szemben. A cégvezető egyértelműen pozitívan értékelte a fejlesztést. A résztvevők pedig azt érezték, „*érdemes volt belevágni ebbe a programba, mert sok olyan dolgot tapasztaltunk, ami megkönnyíti a mindennapjainkat*”.