



Esettanulmány

Tarján Acél Kft., Salgótarján

Munkahelyi és hétköznapi kommunikációs helyzetek kezelése

A több, mint tízéves múltra visszatekintő Tarján Acél Kft. szőlő- és gyümölcs támrendszer, illetve vadháló gyártásával és forgalmazásával foglalkozik. A termékek alapanyag (huzal) vastagságban, keménységben, horganyzásban, valamint hálósűrűségben és magasságban is elérőek lehetnek egymástól, és ez alapján legalább 150 féle termék gyártására kerül sor.

A vállalat

A cég dolgozói

A cégnél 16 alkalmazott dolgozik gépkezelő és kikészítő (raktáros), valamint sofőri munkakörben. Az alapvetően alacsony iskolai végzettségű munkavállalók jelentős része gyártósoron dolgozik, nehéz fizikai munkát végez.

Kihívások a vállalatnál

A vállalkozás vezetői leginkább a dolgozók egymás közötti kommunikációjának hiányosságaiban, illetve az egyes műszakok közötti együttműködés akadkozásában látták a mindennapos nehézségek forrását, az esetleges hibák, selejtes termékek magyarázatát. Mindezt úgy érzékelik, hogy „*sok a felesleges vita, ráadásul a nézeteltérések nem kerülnek tisztázásra, inkább a szőnyeg alatt végzik*”.

A cég elkötelezettsége

A vállalkozás vezetői nem csak a maguk, hanem a dolgozóik számára is fontosnak tartják a folyamatos tanulást, fejlődést. Mindez párosult annak felismerésével, hogy az alacsonyabb iskolai végzettségű dolgozóknál a hatékony munkavégzéshez (és a sikeres mindennapi élethez) a közvetlen szakmai ismereteken túlmenően szükséges kompetenciák tekintetében (mint pl. kommunikáció, hatékony közlés és a kapott információ értelmezése, konfliktuskezelés, alkalmazkodás társas helyzetekben, igényesség önmagunkkal és környezetünkkel szemben) is nagyobb eséllyel mutatkoznak hiányosságok. A fejlesztést a szakmai betanítást kiegészítő lehetőségként értékelték, melynek más módon történő megvalósíthatósága kevésbé valószínű.



A GO fejlesztés



A fejlesztés fókuszában a cégvezetés által kritikusnak érzett alábbi témakörökhöz kapcsolódó mindennapos, konkrét szituációk álltak:

- a műszakok közötti kommunikáció és együttműködés
- a nem egyenlő munka- és teherbírásból fakadó konfliktusok
- műszakon belüli kommunikáció, tolerancia, előítéletek elhagyása, csapatmunka
- felelősség a munkakörnyezet iránt



Egyéni fejlesztési szükségletek felmérése

A fejlesztési program kidolgozását megelőzően egyéni interjúk révén valósult meg a dolgozók egyéni, a konkrét helyzetekre vetített fejlesztési szükségletfelmérése. Ezek a beszélgetések meg-

erősítették, hogy műszakon belül és műszakok között is vannak alapvetően az egyes munkavállalók szociális kompetenciáinak elégtelenségére visszavezethető súrlódások. Jellemző nehézség annak felismerése, hogy mikor jut el egy munkahelyi probléma olyan szintre, melynek megoldására már nem képes önállóan egy munkavállaló, a problémával való szembenézés hiánya pedig a vállalkozás érdekeit sérti.



Fejlesztési program

A fejlesztésen 5 gépkezelő alkalmazott vett részt, összesen 7 alkalommal (20 órában). A fejlesztési alkalmak során elemezték és feldolgozták a konkrét munkahelyi szituációkat, és ez lehetővé tette, hogy egymás közötti kommunikációjuk jelentősen javuljon. A program eredménye, hogy egymás között és a műszakok között is egyre kevesebb lett a konfrontáció és a korábban rendezetlen munkakörnyezet is egyre ritkábban vált konfliktusforrássá.

Értékelés

A fejlesztést mind a résztvevők, mind a vállalkozás vezetője sikeresnek ítélte meg. A résztvevők megerősítették: a fejlesztésen szerzett tapasztalatok nem csak a munkavégzés során, de a személyes életük szinterein is jól használhatóak. Összességében a fejlesztésen résztvevők jobban megismerték egymást, elfogadóbbak lettek egymás és a többiek irányában is.