



Tisztelt partnerünk! Kedves Olvasó!

Jelen hírlevelünk a 2007-es év utolsó Kiválóság Hírlevele, amelyben szeretnénk megköszönni, hogy az Olvasóink körében tudhatjuk Önt. Reméljük, hogy az első évfolyam hírleveleit érdekesnek és hasznosnak találta.

A decemberi hírlevélben folytatjuk az NM Klub-ba történő betekintést, melyben felelevenítjük a jubileumi, a 10 éves Klub múltat megünneplő ülést, amelyet a szentgotthárdi európai díjas (EFQM Kiválóság Díj) General Motors Powertrain-Magyarország Kft-nél tartottunk.

Célunk, hogy hírlevelünk minél tartalmasabb, érdekesebb, és az Önök munkáját segítő legyen. Előre is köszönjük a jövőben hozzánk eljuttatott észrevételeit, ötleteit, véleményét. Reméljük, hogy szakmai képzéseinken, konferenciáinkon, tanulmányútjainkon és nem utolsó sorban mint díjra pályázó hamarosan személyesen is üdvözölhetjük Önt.

Bedőcs Anikó
szerkesztő

A tartalomról:

- Partnerséggel Együtt Egymásért
- Best of 2007
- Rendezvényajánló
- 10 éves Jubileumi Nemzeti Minőség Klub
- Debreceni Hőszolgáltató Zrt. - Legjobb munkahely
- Új névvel, változatlan lendülettel
- Kiadványajánló

Partnerséggel Együtt Egymásért - Formálódó társadalmi felelősségvállalásunk

Mint arról jelen hírlevelünkben Ön is értesülhet, a Szövetség a Kiválóságért Közhasznú Egyesület 2008-ban elindítja az elmúlt évben kísérleti jelleggel megvalósított „**Elkötelezettség a Kiválóságért**” (Committed to Excellence) programját, immár regionális formában. Az elmúlt napokban lezárult előkészítő fázis egyeztetéseinek eredményeként több mint húsz szakmai partner csatlakozott a programunkhoz, akik az elmúlt években Nemzeti Minőségi Díjat, Regionális Minőség Díjat, vagy Elismerés a Kiválóságért elismerést kaptak. A programba eddig hat tanácsadó szervezet kapott meghívást, illetve az egyes régiók szinte minden egyes megyei kereskedelmi és iparkamarája támogatásáról biztosította a szervezőket.



Szintén a közelmúltban értesülhetett Ön arról is, hogy az Egyesület **WebSurvey** néven kifejlesztett egy Internet alapú on-line eszközt, amely hatékonyan alkalmazható kérdőív típusú kutatások, felmérések elvégzése során.



Mi az, ami ezt a két információt összekapcsolja, és hol jelenik meg benne a társadalmi felelősségvállalásunk?

Az Egyesület a mai nappal újtára indítja a „**Partnerséggel Együtt Egymásért**” kezdeményezését. Ennek keretében a WebSurvey szolgáltatásának 2007. évi teljes bevételét ajánlja fel abból a célból, hogy a 2008. évi „Elkötelezettség a Kiválóságért” programokba **sérült emberek segítségével, támogatásával foglalkozó civil szervezetek** kapcsolódhassanak be ingyen. Szeretnénk, ha az első alkalommal már legalább hat szervezet számára tudnánk ezt a lehetőséget felajánlani. Terveink szerint a jövőben további hasonló szervezetek számára is biztosítanánk a lehetőséget, hogy az „Elkötelezettség a Kiválóságért” programban részt vehessenek.

Fontosnak tartjuk, hogy a jövőbeni „Elkötelezettség a Kiválóságért” programok civil résztvevői minél eredményesebben hasznosíthassák a programok által nyújtott lehetőségeket, ezért az Egyesület az elkövetkező években **A Civil Társadalom Fejlesztéséért Alapítvánnyal** fog aktívan együttműködni. Az Alapítvány résztvevője volt a 2006. évi kísérleti programunknak, és megkapta az „Elkötelezettség a Kiválóságért” európai elismerést, illetve átvehette az „Út a Kiválóság felé” díjat is.

Kérem, hogy Ön is ismerje meg on-line szolgáltatásunkat a <http://websurvey.kivalosag.hu> internetes oldalon, töltsse le [ismertetőnket](#), és amennyiben úgy ítéli meg, hogy azt eredményesen tudná alkalmazni munkája során, megrendelésével most egyben a „Partnerséggel Együtt Egymásért” kezdeményezésünket is támogatná.



Best of 2007

„Köszönöm megtisztelő figyelmüket!”

Talán ez a leggyakrabban használt záró kép egy előadás befejezéseként. Viszont ezzel nem ér véget az elhangzottak hatása. Különböző kérdések fogalmazódhatnak meg az Ön fejében is attól függően, hogy előadóként, hallgatóként vett részt a rendezvényen, vagy esetleg vezetőként mérlegeli a részvételi döntés helyességét. Vélhetőleg a leggyakrabban felmerülő kérdés, hogy milyen formában, eredményességgel hasznosíthatóak a résztvevők számára az elhangzottak a hétköznapi munka során.

Minden tréning, workshop, konferencia alkalmával mind a szervezők, mind az előadók arra törekednek, hogy a résztvevők mint vevők számára magas szintű teljesítményt nyújtsanak, kielégítsék igényeiket, elérjék, hogy elégedetten távozzanak. Egyszóval a Kiválóságra törekszenek, melynek végső célja a legjobbá válás. Azt, hogy ő a legjobb, bárki állíthatja magáról, az igazi felemelő élmény azonban az, ha mások ítélik oda ezt a megtisztelő címet.

A Szövetség a Kiválóságért Közhasznú Egyesület ezzel az élménnyel szeretné megajándékozni azokat a szakembereket, akik a **résztvevők véleménye, szavazatai alapján 2007-ben a legjobb menedzsment (stratégia, HR menedzsment, projektmenedzsment stb.) tréninget, konferenciát szervezték, illetve előadást tartották nyilvános (nem oktatási célú) rendezvényen.**

Bizonyára az idei évben Ön is számos szakmai rendezvényen vett részt. Kérjük, hogy rangsorolja azokat, és **szavazzon 3-3 tréningre, konferenciára és előadásra.** A rangsorolás során mindhárom kategória esetében értékelje, hogy az mennyire volt tartalmában és kivitelezésében magas színvonalú, valamint, talán a legfontosabb szempont, hogy képes volt-e ösztönzőleg hatni Önre konkrét döntések meghozatalában, tevékenységek elindításában. Kérjük, hogy hasonló elbírálás alapján ne csupán **hazai**, hanem **külföldi rendezvényre, előadóra** is szavazzon.

Nem kétséges, hogy minden szavazás, felmérés eredménye megkérdőjelezhető, de egyértelmű értékük az objektivitás. Ezért kérjük Önt, nyújtson számunkra segítségét abban, hogy minél több szavazat alapján tudjunk a felmérés végén eredményt hirdetni. Az elismeréseket a „**Best of 2007- A legjobbak napja**” rendezvényünkön, ünnepélyes keretek között fogjuk átadni. Ezt követően pedig újtárra indítjuk a „**Legjobbak a Kiválóságért**” rendezvénysorozatunkat, mely során a hallgatók „csemegézhetnek” a legsikeresebb előadásokból, témákból.

Szavazni **2007. november 24-től** lehet a következő **két módon**:

1. Szavazhat a letölthető, excel alapú **szavazó táblázat** kitöltésével és elküldésével a info@kivalosag.hu címre. Kérjük, hogy a szavazó táblázat minden értelmezhető mezőjét szíveskedjen kitölteni.
2. Szavazatát leadhatja a **WebSurvey** alkalmazás segítségével is. Ehhez az alkalmazásba a www.websurvey.kivalosag.hu oldalon kell bejelentkezni a szavazók által közösen használt 'bestszavazo' felhasználónévvel és 'bestszavazo' jelszóval. A többszöri voksolás elkerülése érdekében mindössze e-mailcímét kell megadnia.

Érdeklődve várjuk szavazatát!



Rendezvényajánló

Ajánlónkkal a 2008-as év két kiemelkedő rendezvényére hívjuk fel a figyelmet.

A **Global Benchmarking Network (GBN)** évenként megrendezésre kerülő konferenciája **2008. október 7-10.** között a Szövetség a Kiválóságért Közhasznú Egyesület szervezésében kerül megrendezésre **Budapesten.**

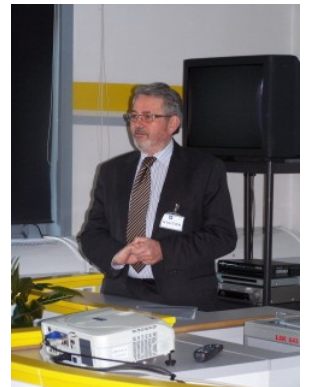
Az EFQM éves konferenciájának 2008-ban **Párizs** ad helyet. **"Leaving a Lasting Footprint"** címmel fémjelzett **EFQM Forum 2008 október 27-29.** között zajlik, ekkor ünnepeljük majd a gálavacsora keretében a 2008. évi európai Kiválóság Díj győztes szervezeteit is.

A két konferencia részleteit a következő hírleveleinkből illetve folyamatosan honlapunkról ismerhetik meg.

10 éves Jubileumi Nemzeti Minőség Klub a General Motors Powertrain-Magyarország Kft-nél

„Az embereken múlik minden”

2007. november 28-a különleges nap volt a magyar Nemzeti Minőség Díjas és a IIASA-Shiba Díjas cégek számára: a Klub 10 éves „születésnapját” ünnepeltük a szintén 10 éve Nemzeti Minőség Díjat nyert General Motors Powertrain-Magyarország (GMPM) Kft-nél. A szervezők és a résztvevők kölcsönösen nagy örömére a messzi helyszín ellenére nagy számban jelentek meg a vendégek, több mint hatvanan voltunk.



Schleiffer Ervin klubelnök nyitotta meg a rendezvényt és köszöntötte a tanulni akaró és ünneplő szakembereket. Megemlékezett a General Motors 10 éves Nemzeti Minőségi Díj jubileumáról, és megköszönve a vendéglátást felkérte **Paizer Andor vezérigazgatót** a nyitó előadás megtartására.



Paizer Andor rövid visszatekintésében kiemelte, milyen büszkeség és öröm volt a cég számára az 1997-es eredmény, a **Nemzeti Minőség Díj** elnyerése. Az utána következő években számos nehéz időszakkal kellett szembenéznie a szervezetnek, az **EFQM modell segítségével** és gondolkodásmóddal azonban sikeresen. Mielőtt a cég kiválóság-útjával részletesebben is megismerkedhettünk, a vezérigazgató **bemutatta a globális GM vállalatot, a szentgotthárdi gyár helyét és szerepét, valamint tevékenységeit, termékeit.** Beszámolt sikereikről, törekvéseikről, a kutatás-fejlesztésben játszott szerepükről, de kiemelte, hogy természetesen ezek mit sem érnének, ha a vállalat hosszú távon nem tudná biztosítani a működést, a dolgozóknak és családjuknak a megélhetést. Fontos, hogy mindenki hozzájárulhasson az értékteremtő folyamatokhoz, és fontos, hogy a Nemzeti Minőség Díjas, Shiba Díjas és további elismert cégek körében a benchmarking tevékenység, a legjobb gyakorlatok megosztása, tapasztalatok cseréje, a gyárlátogatások folytatódjanak. „Az embereken múlik minden” – szól a GM Powetrain-Magyarország Kft. jelmondata.



Ezt követően **Sipos Eszter elemző** mutatta be a 10 éves elkötelezettség történetét, a **GMPM Kiválóság útját és üzleti mérföldköveit**. Első lépés a Kiválóság felé az 1997-es Nemzeti Minőségi Díj pályázat és annak elnyerése. 1999-ben írták meg először az európai pályázatot az NMD visszajelzések alapján, 2000-01-02-ben már döntősök voltak, egyre magasabb pontszámmal, végül 2006-ban követendő példaképpé váltak az EFQM Kiválóság Díj elnyerésével.

Haszon György BEST manager mutatta be a vállalat folyamatmenedzsmentjét, a stratégiai tervezését és az üzleti érték mátrixot. **Kövér Zsolt főmérnök** ezt a gondolatmenetet folytatta, a **problémamegoldási-fejlesztési gyakorlatukból hozott példákkal**, a Problémamegoldó szerszámláda nevű mátrix és annak mindennapi használatának bemutatásával (különösen nagy érdeklődésre tartott számot az ún. RedX módszer). Élénk beszélgetést és csodálatot váltott ki az ún. GM Ötletprogram, a munkatársak által elvárt és beadott fejlesztési ötletek rendszere, különösen, hogy a vállalati kultúra részeként a dolgozók évente 26 fejlesztési ötletet nyújtanak be.



A szentgotthárdi gyár **Benchmarking gyakorlata példaértékű**, ezt a tevékenységüket Sipos Eszter előadása alá is támasztotta. A cég **2003 óta több mint 120 benchmarking látogatást** bonyolított le, ez szám egyaránt tartalmazza a fogadott és a tett látogatásokat.



Mesics Olívia személyügyi igazgató előadásában rátértünk az **emberekre, a foglalkoztatási stratégiára és a képzési programokra**. Legfőbb kérdés a GMPM számára, hogyan oldja meg a változó létszámigény kérdését, hogyan feleljen meg hónapról hónapra az új munkaerő gazdálkodási kihívásoknak. Hallhattunk a munkaerő lízingelésről és a belső tréneri rendszer kialakításának hatékony módjáról. Csak két érdekes adat, amelyek kiemelkedők a GM Globalon belül is: a hiányzási arány 1,3%, a lemorzsolódás pedig 0%.

Az érdekes és világszínvonalú gyakorlatot bemutató előadások és egy rövid szünet után eljött az ünnepélyes pillanat, amikor is megemlékeztünk az elmúlt 10 évről, a Klub és a Klub elnökök tevékenységéről, valamint az NMD és a Klub életében jelentős szerepet játszott emberekről.

A **Nemzeti Minőség Klub** az Ipari, Kereskedelmi és Idegenforgalmi Minisztérium és a Minőségfejlesztési Központ kezdeményezésére alakult 1997. május 27-én. A klub megalakulását Shiba professzor is szorgalmazta. A Nemzeti Minőség Klub alapító tagjai azok a vállalatok, amelyek elsőként 1996-ban Nemzeti Minőségi Díjat nyertek: Herendi Porcelánmanufaktúra Rt., Westel 900 GSM Mobil Távközlési Rt. (2001-ben EFQM Kiválóság Díjas), Burton-Apta Tűzállóanyaggyártó Kft. (2000-ben EFQM Kiválóság Díj Fődíjas), Lehel Hűtőgépgyár Kft. Fagyasztóládagyár. A klub tagjai azon vállalkozások, melyek a minőségfejlesztés terén kiemelkedő eredményt értek el, s teljesítményük elismeréseként Nemzeti Minőségi Díjat vagy IIASA-Shiba Díjat kaptak. A klub alapvető célja, hogy a Nemzeti Minőségi Díj minél szélesebb ismertségre és elismertségre tegyen szert Magyarországon, valamint a magyar gazdaság európai integrációjához szükséges minőségszemlélet kialakítását elősegítése, mindez az egymástól tanulás, a legjobb gyakorlat és a tapasztalatok továbbadása, az új minőségmenedzsment szemlélet terjesztése, és a nemzeti minőségprogram kialakítása és megvalósítása által.



Először **Sugár András**, a **Klub első elnöke és a Szövetség a Kiválóságért Közhasznú Egyesület tiszteletbeli elnöke** köszöntötte a jelenlévőket, az NMD nyertes és Shiba Díjas szervezeteket, mindazokat, aki az elmúlt években sokat tettek a minőségügyért. Köszöntötte a General Motors Powertrain-Magyarország Kft-t, és megerősítette, hogy ünnepeljük a GMPM 10 éves eredményeit is, különösen a tavalyi EFQM Kiválóság Díjat. A munkatársak előadásai megmutatták, bepillantást engedtek, hogy mi a világszínvonal. A minőségdíjas magyar szervezetek is mind megmutatták az elmúlt években, hogy mi a világszínvonal, hogyan legyünk élenjárók és ne követők. A Klub elindítása nem volt hiába: ma már 150 tagja van, akik 10 éve adják át egymásnak a tudást. Sugár András visszaemlékezett az elnökök tevékenységére, amely tiszteket az alapító, az első nyertes cégek vezetői töltötték be. Ő, a Westel 900 GSM Mobil Távközlési Rt. vezérigazgatója volt az első elnök, majd Kovács József, a Herendi Porcelánmanufaktúra Rt. korábbi vezérigazgatója vette át a staféta botot. Sugár András megköszönte Kovács Józsefnek a Nagyköveti Díjat, ugyanis a díj herendi porcelán griffmadár, amelyet minden évben a Parlamentben vehetnek át az azévi NMD Nagykövetek. Végül Schleiffer Ervin, a Burton-Apta (ma Imerys) Tűzállóanyaggyártó Kft. ügyvezető igazgatója elnökölt az elmúlt években. Sugár András ezután Bán Zsuzsát

emelte ki, aki a klub háziasszonyaként és a média képviselőjeként segített eladni azt, ami akkoriban nem volt könnyű, mert nem volt szokásos.

Kovács József nevében Rózsa András mondta el visszatekintőjét, rögtön a vezérigazgató korábbi mondásával kezdve - mikor megkérdezte valaki, hogyan lehet a klub tagja, Kovács József annyit mondott: Ó nagyon egyszerű, csak meg kell nyerni a magyar Nemzeti Minőségi Díjat vagy a IIASA-Shiba Díjat! Nagyon jó a csapat, nagyon erős és nagyon motiváló az egymástól való tanulás, a tagok elkezdték meglátogatni egymást, rengeteg szervezethez eljutottak és nem csak tanultak, hanem nyugodt, jó hangulatú légkörben töltötték el egymással az időt.

Schleiffer Ervin folytatta az elnökök sorát, ő is az **alapítók egyike**. A kezdeti időkből arról az évekről beszélt, amikor az európai díjra készültek és megnyerték. Nagy élmény még mindig, hogy ezt még nem múlta senki felül, sem Magyarországon és sem a szakmában. De ami különleges volt, az a felkészülés során és a győzelem után a munkatársak között, a kollektívában kialakult összhang, jó hangulat és motiváltság. A készülési időszakában folyamatosan szem előtt tartották, hogy csak akkor folytassák a pályázást és a projekteket, ha azok a cégnek, az embereknek előnyösek - mert csak a díjért semmiképpen ne tegyenek semmit. Évekig jó érzést, büszkeséget adott, amit jó volt megosztani a klubbal, ezzel az egyformán gondolkodó és tevő kollektívával.



Sugár Karolina zárta a visszatekintők sorát, felidézte Shiba professzor kérdésését, hogy miért nem fogják össze az eddigi győzteseket: 1997. május 27-én a négy NMD győztes cég és a GKM elindította a Nemzeti Minőség Klubot, amely a Shiba és Nemzeti Minőségi Díjasokat fogta össze. 1989 óta IIASA-Shiba Díjat 48 szervezet nyert el a szervezeti kategóriában, 24 szervezet a csoport kategóriában és 14 egyén az egyéni kategóriában. A IIASA-Shiba díj előremutató voltát és sikerét az is jelzi, hogy a Shiba Díjazottak közül a későbbiekben 5 szervezet nyert ágazati díjat, 10 szervezet Nemzeti Minőségi Díjat (25%-a az NMD nyerteseknek) és 9 Shiba Díjas (50%) az európai elismerést is megkapta.

A magyar díjak megfelelő színvonalát Shiba professzor szerint az alapján lehet értékelni, hány nyertes szervezet ért el sikert az európai megmérettetésben. A 2007. októberében a Baszk Minőségfejlesztési Központ által készített elemzés alapján a 2000-2007 közötti időszakban Spanyolország, Németország és Anglia után Magyarország a 4. helyezést érte a döntős, díjazott és fődíjas eredményei alapján, minket követ a Top 10-es listán Törökország, Olaszország, Svájc, Dánia, Görögország, Franciaország és Hollandia. 2007. novemberéig 19 vállalkozás pályázott az európai díjra és közülük 17 elismeréssel tért haza. Fődíjat nyert a Burton Apta Tűzállóanyaggyártó Kft., Díjat szerzett a Westel 900 GSM Mobil Távközlési Rt., a General Motors Powertrain-Magyarország Kft. és a Knorr-Bremse Vállalatcsoport. Döntős helyezést ért el a Ganz David Brown Kft., az Oracle Europe, a Columbian Tiszai Carbon Kft., a Medicor Kézműszer Kft., a Kossuth Lajos Gimnázium Mosonmagyaróvár, a Nyírtávhő Kft. és az E.ON Tiszántúli Áramszolgáltató Rt. Debrecen, Recognised for Excellence elismerést szerzett a TVK Rt., a Pick Szeged Rt., a Pécsi Vízmű Rt., a Kodolányi János Főiskola és a Szandaszőlősi Művészeti Iskola. Jó lenne megtartani ezt a helyezést, annak ellenére, hogy az európai fődíjat elnyerni nem könnyű, egyre magasabbak a követelmények. Talán nehéznek tűnik az EFQM modell, de a klub is abban segít, hogy megismerjük, hogyan lehet alkalmazni, hogyan lehet elkötelezetté tenni a munkatársakat és elérni azt, hogy a vállalati kultúra részeként működjön.



A jubileumi visszaemlékezést az **ünnepélyes elnökváltás** követte: Schleiffer Ervin hat évig elnökölte a klubot, és támogatta a klub és a minőségügy, a szervezeti kiválóság fejlődését, terjesztését. Az elnöki tisztelet Paizer Andor, a General Motors Powertrain-Magyarország Kft. vezérigazgatója vette át, aki ezt követően meghívta a Jubileumi Klub résztvevőit az állófogadásra és az azt követő gyárlátogatásra.

A következő klubülést várhatóan 2008. március 12-én rendezzük meg, vendéglátónk pedig a Shiba díjas GE Hungary Zrt. Energy Divíziójának veresegyházi gyára lesz.

**Sugár Karolina elnök és
Szakonyi Andrea projektmenedzser
Szövetség a Kiválóságért Közhasznú Egyesület**



Debreceni Hőszolgáltató Zrt. – a legjobb munkahely Magyarországon

Magam is gondolkodtam, hogyan lehetünk - immár második alkalommal - a Legjobb Munkahely Magyarországon Felmérés győztesei.

Kis cégről lévén szó (93 fő), szinte minden dolgozómmal elég közvetlen kommunikációs viszonyban vagyok, ismerem személyes véleményüket, problémáikat. A beszélgetések közelítő síkján gyakran és könnyedén elhangzik, hogy mi jó cég (munkahely) vagyunk. Ahogy mélyül a beszélgetés a dolgozói vélemény árnyalódik, felszínre kerülnek problémák és elég gyorsan kilyukadunk a jövedelem és a megélhetés összefüggéséhez. Főként a beosztott dolgozói körben általános vélemény, hogy a jövedelem amit biztosítani tudunk az az éhenhaláshoz sok, a gondtalanul jó élethez kevés. Nyilvánvaló, hogy a dolgozói elégedettségnek a jövedelem mellett számos egyéb befolyásoló tényezője van, amint azt a Hewitt kérdőív tartalma is igazolja.



Talán izgalmasabb kérdés a **2002. III. a 2004. és 2007. évi I. helyezéseink „történelmi háttere”**. A tény az, hogy amikor 1994-ben felsővezető kollégáimmal átvettük a céget több, mint 350-en voltunk, és a cég nemes egyszerűséggel fogalmazva padlón volt. Az ezredfordulóig egy túlélési stratégia részeként több lépcsőben csökkentettük a létszámot a jelenlegi 93 főre. A könyörtelen számok szerint egy 50 fős „kiszervezést” is figyelembe véve több, mint 200 elveszett munkahely szárad a lelkünkön. A ma itt dolgozók döntő többsége velünk van 1994 óta. Sokuknak közvetlen családtagja is a létszámcsökkenés áldozata lett. Ehhez képest talán elgondolkodtató egy 1998-as „titkos bizalmi szavazáson” elért 94%-os dolgozói támogatottságom és szintén tény, hogy a 2004. évi Hewitt felmérésen a felsővezetőkkel való dolgozói elégedettség szintje 90% körül volt.

A **külső minősítések** során kétszer **Recognised for Excellence EFQM** díjat, **Shiba** díjat, valamint más elismeréseket szereztünk és cégvezetőként 2004-ben elnyertem az Év Menedzsere Magyarországon díjat, emellett megkaptam a távhő szakma Kossuth díjának minősíthető Knuth Károly díjat. A díjakban testet öltő elismerések mit sem érnek gazdasági eredmények nélkül és fordítva. A teljesség igénye nélkül megjegyezhető, hogy eredményességünk kiemelkedik a hazai távhő cégek közül, egyedülként jelentős osztalékot fizetünk a tulajdonos városnak és innovativitásunk bizonyításaként elsőként az országban átléptünk a távhűtési piacra is. Ez csapatteljesítmény. A közös és egyéni elismerések szintén bizonyítják, hogy csapat és csapatkapitány együtt lehet sikeres, külön-külön nem megy.



Büszkén viseljük, hogy a távhő szakmában megkaptuk a „**Kelet Magyarországi Vaddisznók**” minősítést, ami annak szól, hogy nem tiszteljük a régi szabályokat, beidegződéseket, mindent amit lehet és célszerű megváltoztattunk, megújítottunk néha szokatlan dolgokat csinálunk stb.

Ha a sikerek titkán gondolkodunk, az axiómának tűnik, hogy a **minőségfejlesztés és a dolgozói elégedettség ügyében alapfeltétel a vezetői elkötelezettség**. Erre nem születik senki, kialakulhat tanulással és tapasztalatszerzéssel. A sok-sok személyes tapasztalat közül az egyik: Amikor a rendszerváltozást követően szintén a túlélésért küzdő kisebb iparvállalatot vezettem, az hús-vér osztrák tulajdonos kezébe került. Az országunkat, nyelvünket, neveltetésünket nem ismerő új tulajdonos néhány hónapig csak tanulmányozta a működésünket, ezen belül vezetési módszereinket, amit jobb híján a szocializmusban tanultunk. Amikor képbe került a következőket mondta nekem: „Kedves Igazgató Úr!” Tanulja meg tőlem a kapitalistától, hogy kizsákmányolni csak az elégedett, jól fizetett és lojális dolgozót lehet, de azt nagyon ki lehet zsákmányolni és még örül is neki, hogy kizsákmányolják”.

A tanulással kapcsolatos példa, hogy az egyik menedzserképzőn a tréner úgy definiálta a menedzser fogalmát, hogy: A menedzser egy olyan vezető, akinek legfőbb munkaeszköze a saját személyisége. Ha ennek valaki megérti a mögöttes tartalmát és netán elolvassa a híres menedzser Iacocca önéletrajzi jellegű könyvét, akkor már sok muníció a birtokába került.

Ha tovább gondolkodunk a sikerek titkán hamar rájövünk, hogy nincs is igazi titok. Az idegen szavakkal teletűzdelt és tudományosan leírt vezetési és HR módszerek leegyszerűsíthetők arra a szintre, hogy a **stratégiai vezetés nem más, mint a rendszerszemlélet és józan paraszti ész együttes és tudatos alkalmazása**.

Saját házunk táját vizsgálva mi felsővezetők az elmúlt 13 évben nem tettünk mást, mint a **nyitottság, az őszinteség, a szavahihetőség, a megbízhatóság és a kölcsönösség** talaján ajánlottunk a közös célok elérésére együttműködést a dolgozóinknak. Ha ezzel lehet első díjat nyerni, akkor abban az a szomorú, hogy ezen minimum feltételeknek mindenütt így kellene lenni és csak abban lehetne kutakodni, hogy a jókból hogyan lehetne kiválót produkálni.

Természetesen nálunk is vannak komoly **dilemmák**. Egy kis létszámú cégnél szinte kezelhetetlen a **karrierépítés**, a látszólag cél nélküli **továbbtanulás** motiválása és a jogos igényként jelentkező **önmegvalósítás elősegítése**.

Sok tehetséges és jelenlegi beosztásánál, jövedelménél többre hivatott munkatársunk van, akiknek úgy kell célt mutatni, hogy a belül történő előrelépésnek nincs sok esélye. Tévhit az, hogy a munkaerőpiac ismert helyzete biztosítja a „röghözkötöttséget”. A **valódi tehetséget** óvni kell, mert az ezen a piacon is talál máshol munkát, ha nem érzi jól magát a cégnél.

Az a tény, hogy nálunk a fluktuáció 7 éve lényegében nulla, azt bizonyítja, hogy a **stabilitásban** is sikeresek vagyunk, nálunk még működik a „klubhűség”, de azt, hogy ezt hogyan értük el és hogyan tartjuk fenn, nem igazán tudom megválaszolni.

Látszólag ellentmondásosnak tűnik, hogy nálunk sok tekintetben kőkemény **szabályok** vannak (rendkívüli felmondással fenyegetett alkoholtilalom, a cégtulajdon tiszteletben tartása, a munkaidőrend betartása, az ápoltság megjelenés kötelezettsége, a fogyasztó feltétel nélküli tisztelete stb.), ugyanakkor sok esetben a dolgozó magánéletbeli problémájával hamarabb fordul a felső vezetéshez, mint más cégen kívüli megoldási lehetőséghez.

Csonka Tibor, vezérigazgató, Debreceni Hőszolgáltató Zrt.



Új névvel, változatlan lendülettel – Visiocorp Hungary Bt. (korábban Sapu Bt.)

A Schefenacker, jelenleg már Visiocorp cégcsoport 2007. májusában Győrben megnyitotta CAD fejlesztési központját. A CAD design center szervesen kapcsolódik a személygépkocsi visszapillantó tükrök szerelésével, tükrök burkolatok és egyéb tükrök alkatrészek fröccsöntésével és festésével foglalkozó SAPU Bt.-hez. Mivel a Schefenacker csoportként nemzetközileg elismert autóiipari cég neve december 11-től hivatalosan Visiocorp-ra változott, magyarországi tagvállalata, a mosonszolnoki gyár is ezentúl új néven működik: **Visiocorp Hungary Bt.** További újdonság, hogy december 14-től új helyszínen Győrben, a Hörmann irodaházban **autóiipari tesztlaboratóriummal** bővült a cégcsoport magyar tervező központja. A laboratórium kialakítása a fejlesztési központban hónapok óta folyó eredményes munkának köszönhető.

A létesítménnyel tovább erősödhet a Visiocorp Hungary Bt. cégcsoporton belüli szerepe is. A vállalat hosszú utat járt be az 1995-ös cégalapítás óta. A SAPU Bt. 1995-ben alakult Mosonszolnokon, a Schefenacker nemzetközi cégcsoport részeként. Az új néven Visiocorp vállalat a világ személygépkocsi visszapillantó tükrök szegmensének 35 %-át képviseli. Valamennyi földrészen jelen van, ahol jelentős autóiipari fejlesztés, autógyártási aktivitás tapasztalható. A Visiocorp Hungary Bt. az európai tükrőághoz tartozik, a mosonszolnoki üzem a cégcsoport egyik legjelentősebb vállalata, az európai termelés 25 százalékát, a Visiocorp összes 15 százalékát biztosítja. A Visiocorp Hungary Bt. árbevétele 2006-ban 142 millió Euro volt. Fő profilja a személygépkocsi visszapillantó tükrök burkolatának fröccsöntése, festése és összeszerelése. Ehhez európai színvonalú, környezetbarát festőüzemmel, folyamatosan bővülő, GID technológiát megvalósító fröccsöntő üzemmel és modern, „U” alakú szerelőcellákkal rendelkezik. A termékek a közép- és felsőkategóriás autók gyártó megrendelői igényei szerint készülnek. Legfőbb vevői a VW, az Audi, a Mercedes, az Opel, a BMW, a Ford, a KIA, a Toyota és a PSA. Az üzemben naponta 25 ezer darab tükröt szerelnek, 30 ezer darab burkolatot festenek és 14 ezer darab alkatrészt fröccsöntenek. A vállalat gyártási és raktározási területe 11.000 négyzetméter.

A 720 főt foglalkoztató gyáregység a nemzetközi autóiipar által elvárt, integrált minőség- és környezetközpontú irányítási rendszert működtet 1998. óta. (Minőség- és környezetirányítási tanúsítványai: ISO 14001:2004, ISO/TS 16949:2002, ISO 14001:2205) A cég **2001 óta alkalmazza az EFQM önértékelési és vezetésfejlesztési modellt, 2003-ban Nemzeti Minőségi Díjat nyert.** A vállalat célja, hogy néhány év múltán az Európai Minőségi Díj pályázaton is megmérse magát.

Küldetésünk, hogy értéket teremtsünk, aminek teljesítése mindennél fontosabb üzleti sikereink eléréséhez. Az érték a kiváló termékben és szolgáltatásban nyilvánul meg. A kiváló termék mellett lehetőséget, tartós pénzügyi megtérülést kínálunk üzletfeleinknek. Célunk és jövőképünk, hogy partnereink minket válasszanak a visszapillantó tükrök területén.

A kezdeti tevékenységet, az összeszerelést, azóta kibővítette a festéssel és a fröccsöntéssel, és ezzel együtt megváltozott a beszállítói köre is. Míg az 1990-es évek végén az európai cégek magyarországi leányvállalataitól szerezte be a nyersanyagot, 2003-tól magyar cégek bevonásával már önálló beszerzési tevékenységet is folytat. Mindaddig a nyugat-európai tervező intézetek tervei alapján dolgoztak. Idén azonban már gyártottak olyan terméket, amelyekhez nem csak a tervek, hanem azok alapján a gyártó szerszámok is helyben készültek el. Cél, hogy a Visiocorp Hungary Bt. idővel a teljes kelet-európai és az orosz piacot már helyi értékesítéssel is kiszolgáló központtá váljon. A laboratóriummal kiegészített tervező központ tudástranszfer és szolgáltató szerepet tölt be a cégcsoportban. Feladata sokrétű: a győri irodában a kontinentálisan megszabott közlekedésbiztonsági előírásokat és vevői specifikációkat figyelembe vevő új termékek, többnyire személygépkocsi visszapillantó tükrök tervezése és tesztelése történik majd. A közel 20 tervező mérnök a német, koreai és a francia fejlesztőközpontok munkájának támogatása mellett, a Visiocorp Hungary Bt.-nél gyártástámogató tevékenységet is végez. A tervező és validációs tesztlabor célja az egyetemi és az ipari szakemberekkel való együttműködés erősítése is. A magyar fejlesztési központ és validációs tesztlabor a Visiocorp tervezőbázisaihoz képest egyedülálló, mert bizonyos kutatásokat, tesztek csak itt végeznek majd. Ezek közé tartozik a tolancia analízis, a szélzaj áramlási teszt.



Kiadványajánló

EFQM Kiadványok kedvező áron!

Akár az első lépéseket teszi a Kiválóság útján, éppen az önértékelésen dolgozik vagy minőségi díjra pályázik, az EFQM kiadványok minden fázisban segítséget nyújtanak, módszereket és ötleteket adnak Önnek. Minden szektor és szervezet számára hasznosak, segítenek:

- megérteni az EFQM Kiválóság Modellt,
- értékelni saját szervezetét,
- tanulni más szervezetek jó gyakorlatából,
- képezni, fejleszteni a szervezeti kiválóság témában dolgozó csapatot,
- megtalálni a megfelelő eszközöket az adott problémához,
- megismerni új és/vagy speciális területeket a keretrendszer alkalmazása által.

Az EFQM Kiadványok színvonalas nyomtatott formában és CD-n egyaránt kaphatóak.

Kedvezményes ajánlat: Ha a **Szövetség a Kiválóságért Közhasznú Egyesületen**, az EFQM Magyar Nemzeti Partnerszervezetén **keresztül** rendel meg a kiadványokat, akkor még kedvezőbbben juthat hozzá: Szövetség a Kiválóságért egyesületi **tagoknak 20% kedvezmény** Nem tagoknak: **5% kedvezményt** biztosítunk. Használja ki a lehetőséget!

(Postai rendelés esetén + postaköltség)

A kiadványok első sorban angol nyelven állnak rendelkezésre, az egyes könyvekről angol nyelvű leírást az alábbiakban találhat. Hamarosan magyarul is bemutatjuk a szakmai anyagokat.