

Tudásmegosztás rendszerének kialakítása

Projektteam tagjai:

dr. Hajós Boglárka
Juhász Máté
Boros Kinga
Pákozdi József
Ugró Cintia

Projekt szponzor: Vinnai Péter

A projektteam tagokkal történt konzultációk során az alábbi tudásmegosztó rendszerek történtek kialakításra:

1. **Mentori rendszer**
2. **Projekt menedzserek rendszeres konzultációja - Projektmenedzseri update**

Cél a tudásmegosztó rendszerek kialakításánál:

- rövid és hosszú távú fejlődést, hasznot hozzon
- reális hiányosságokat fedjen le, ne mi generáljuk
- beilleszthető legyen a hétköznapi életbe
- ne okozzon túlterheltséget, a napi munkamegosztásba
- hosszú távú szervezeti célok figyelembe vétele
- egyéni teljesítménycélok támogatottsága

Használt módszertanok:

- elemzések
- igényfeltáró beszélgetések
- moderált beszélgetések
- tanácsadói anyagok összeállítása

1. Mentorálás az OVF-nél

A mentori kapcsolat két egyén közös munkáján alapszik, ahol, mind a mentorált, mind a mentor csak nyerhet.

Készségeket fejleszt, tapasztalatot ad, növeli az OVF-hez tartozás érzését és általában elégedettséget generál.

A mentorálás alapvetően fontos eleme a teljesítmény értékelési folyamatnak és különösen fontos szerepe van a fejlődési tervben.

Mit csinál a mentor?

A mentorálás nem más, mint egy tapasztaltabb személynek egy kevésbé tapasztalt kollégával történő együttműködése a személyes szakmai fejlődés elősegítése érdekében a mentorált, a mentor és az OVF javára.

Jelen anyagban, az mentor jelenti a tapasztaltabb partnert illetve a szerepmodellt, a mentorált pedig, a kevésbé tapasztalt munkatársat.

A mentori kapcsolat alapulhat informális és formális módon.

A mentori kapcsolat mindkét fél javára szolgálhat és egyaránt hozzájárul a fejlődéshez.

Az informális mentor tanít, odafigyel, tanácsot ad, szondázza a reakciókat, és egyén segítséget is nyújt.

A formális mentor folyamatos, tervszerű partnerségre vállalkozik, amelynek célja, hogy a mentorált személy egy adott idő alatt elérjen bizonyos célokat.

A mentorálás előnyei

A mentoráltak:

- lehetőséget kapnak az idősebb munkatársak megfigyelésére és a velük való együttműködésre
- bátorítást kapnak (ami fokozza a motivációt)
- tudásra és szakértelemre tesznek szert
- időt takarítanak meg, olyan egyszerűbb megoldások és stratégiák megismerésével, amelyeket általában csak sok gyakorlással és hibák útján lehetne elsajátítani
- feltehetik a kérdéseiket és személyes visszacsatolást kapnak
- tudásukat különböző közönség előtt tudják bizonyítani
- fontos személyes kapcsolatokra és egyéb forrásokra tehetnek szert

Az Országos Vízügyi Főigazgatóság Projekt Irodájának szervezetfejlesztése projekt
(azonosító száma: ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0044)

A mentornak:

- erősíteni tudják mentorálási képességeiket, amelyet az élet számos területén tudnak hasznosítani
- új gyakorlati ismereteket és képességeket sajátítanak el
- közvetett módon „fizetnek vissza” azt a segítséget, amit ők kaptak a mentoraiktól
- bővítik szakmai hálózatukat, mivel együttműködnek más mentorokkal, mentoráltakkal, vezetőkkel és különféle emberekkel
- bizonyítják azon képességüket (a feletteseiknek és a kollégáiknak), hogy új tehetségeket fedeznek fel és nevelnek ki
- az elégedettség érzésével tölti el őket, hogy hozzájárulnak a tehetséges munkatársak fejlődéséhez, sok mentor, a folyamat során saját pályafutásához is új lendületet kap

Az OVF:

- az új munkatársak könnyebben beilleszkednek az OVF szervezetébe
- a mentorált elkötelezettsége és lojalitása növekszik
- a mentorált teljesítménye növekszik
- a mentor lelkesedése és termelékenység is megújul

Elvárások, a „hogyan működünk együtt tekintetében”

A sikeres mentorálás jellemzői

- a kapcsolat elfogadása egy átmeneti, 12 hónapos időszakra vagy a résztvevők által közösen megállapodott időtartamra
- konkrét célok kitűzése erre az időszakra
- rendszeres megbeszélések tartása – havonta minimum 1-2 órányi megbeszélés kell, de a párok ennél gyakrabban is találkozhatnak
- a vállalt kötelezettségek betartása
- egymás iránti bizalom megtartása
- a kapcsolat adott pontokon való értékelése, az elvégzettek és a következő lépések áttekintése, előre meghatározott időben

Ugyanakkor célszerű, ha mentor elvárja a mentorált személytől

- kérjen tőle javaslatokat ill. konkrét tanácsot, a mentorált érdekében teendő lépésekről, milyen fontos megbeszéléseken vegyen részt és mit tegyen a szakmai fejlődése érdekében
- hallgasson ár és a tanácsainak egy részét fogadja meg és tájékoztassa a mentort az eredményekről

Az Országos Vízügyi Főigazgatóság Projekt Irodájának szervezetfejlesztése projekt
(azonosító száma: ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0044)

Mentorálási feladatok azaz Mit csinál a mentor?

Kommunikáció – bizalmas beszélgetések keretében

Hosszútávra szóló karrier tanácsadás – iránymutatás és célok kitűzése a távlati karriercélok meghatározásába és elérésébe

Rövid távra szóló karrier tanácsok – A mentornak konstruktív segítséget és tanácsot kell adnia a mentorálynak, hogy tudja maximálisan hasznosítani a megszerzett tapasztalatait jelenlegi munkakörében ill. a vállalt feladatokban.

A mentor biztonságot fórumot és nyitott füleket biztosít a mentorálynak a nehézségeivel kapcsolatban

Példamutatás – Egyik legfontosabb feladat. A mentorált személy általában azért választja az adott mentort, mert tiszteli, csodálja a munkáját, teljesítményét és értékeit.

Célok és elvárások meghatározása – A mentor kiváló forrás az elvárások meghatározásánál. A mentornak fel tudja eleveníteni, hogy milyen (adott) tapasztalatok, hogyan befolyásolták a karrierjét.

A pártfogó – A mentor forrásként szolgálhat egyéb kapcsolatok terén. Cserébe a mentor megosztja pozitív tapasztalatait illetve aggodalmait minden nemű kritika és negatív következmény nélkül.

Segít a beilleszkedésben – az újonnan felvett embereknek szükségük van a beilleszkedés támogatására, a mentor át tudja adni az OVF-fel kapcsolatos speciális tudást illetve válaszolni tud a felmerülő kérdésekre.

Megbeszélés és teljesítmény visszacsatolás – ha a mentorált személy a felettesétől visszacsatolást kap, a mentornak segítenie kell abban, hogy mentrorálya kiküszöbölje a hibákat, megoldja a problémákat és folyamatosan biztosítania kell a bizalmáról és arról, hogy a hallottakat bizalmasan kezeli.

Képzések támogatása – A képzés lehet formális és informális. A mentor az informális tréningek széles skálájával nyújthat segítséget.

Kapcsolatok építése, megosztása – Ahhoz, hogy igazán segíteni tudjunk a mentorálynak más embereknek is be kell mutatnunk. A mentor adhat tanácsot illetve kérheti másoknál, hogy a mentorálynak milyen feladatokba, projektekbe vonják be, ahhoz, hogy fejlődjön.

Személyes tanácsadás – Amennyiben bizalmi kapcsolat alakul ki illetve alakít ki a mentor, szóba jöhet más, munkát nem érintő tanácsadás. Bizalmi kapcsolat nélkül a mentoring rendszere nem működtethető hosszú távon.



A mentori kapcsolat megvalósítása

1. lépés – Hogyan kezdjük?

- minden munkatárs tájékoztatása az OVF projektirodán belül a lehetőségekről – workshop megtartása 1 napban
- a kialakulásához idő kell, be kell épülnie a szervezeti kultúrába
- fokozatosságra oda kell figyelni

2. lépés – Legjobb módszerek

- a folyamat alatt rengeteg teendő merül fel, olyan mint előkészületek, az első megbeszélés, folyamatban lévő ügyek, a kapcsolat évközi áttekintése, egyéb feladatok, végső áttekintés

3. lépés – Előkészítés

- mentorált személynek kérnie kell a mentort, hogy jelölje ki az első megbeszélés időpontját
- a megbeszélés előtt mindkét dőfélnek alaposan tájékozódnia kell a másik félről

4. lépés – Első megbeszélés

- mentornak biztatnia kell a mentoráltat, a kérdések feltevésére
- a mentori kapcsolat részletes átbeszélése
- a projekt megvalósításához milyen tudást, szakismeretet, erőforrásokat tud biztosítani a mentor
- témakörök, amiket érdemes megbeszélni:
 - mit remél a mentorált a kapcsolattól
 - együttműködéssel kapcsolatos korlátok
 - személyes találkozóra rendelkezésre álló idő
 - mentorálás időtartama
 - következő találkozó időtartamának kitűzése

5. lépés – Tennivaló

- nyomtatott anyagok megosztása a mentorálttal
- folyamatos rendszeres találkozók
- mentorált bemutatása másoknak

6. lépés – Adj lehetőséget a mentorálnak, hogy közvetlenül tanulhasson a te példádából

- meséld el saját karriertörténeted
- beszélj neki a munkádról, életstílusodról
- osszad meg vele a munkatársakkal alkalmazott technikáidat
- meséld el saját tapasztalataidat

7. lépés – Igyekezz megfigyelni, hogy a támogatott személy, hogy használja újonnan megszerzett ismereteit és képességeit

Az Országos Vízügyi Főigazgatóság Projekt Irodájának szervezetfejlesztése projekt
(azonosító száma: ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0044)

8. lépés – Szükség esetén segítsd/ tanítsd!

9. lépés – Időközi értékelés

- beszéljétek át a tapasztalatotokat
- mit szeretnétek még tenni az együttműködés idején

10. lépés – Befejezés

- értékeljétek, mit sikerült teljesíteni
- összegezzétek: mit csinálnátok legközelebb is hasonlóan egy ilyen kapcsolatban
- min változtatnátok

Az Országos Vízügyi Főigazgatóság Projekt Irodájának szervezetfejlesztése projekt
(azonosító száma: ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0044)

Tudásmegosztás- bevezető fórum megtartása

Az egy napos workshop felépítése:

- Tudásátadás a mentori rendszerről
- Előnyök feltérképezése
- Kérdéses pontos megválaszolása
- Egyéni akcióterv kidolgozása
 - mint mentorált
 - mint mentor
- Saját kezdő lépések kidolgozása
- Lehetséges célkitűzések megállapítása

Az Országos Vízügyi Főigazgatóság Projekt Irodájának szervezetfejlesztése projekt
(azonosító száma: ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0044)

2. Projektmenedzseri update

Cél: folyamatos tájékoztatás és tájékozódás

- a projektek állásáról
- elvégzett feladatokról
-

Folyamat:

- 2 hetenként, adott időpontban (jelenlegi terv szerint, hétfő 11 óra, nagy tárgyalóban a földszinten)
- maximum 1 óra 20 perc időtartamban
- fejenként maximum 5 perces beszámoló + 5 perc kérdések feltevésére
- közös brainstorming lehetőségek szükség esetén

Eredmény:

- átfogó ismeret – ki mivel foglalkozik, milyen eredményei vannak, milyen nehézségekre talált megoldást
- tudják a résztvevők, hogy egyes témaköröknél kikre számíthatnak – idő spórolása

Első projektmenedzseri update tervezett időpontja: 2014. június 30.