

Time for Change! - Ideje Változtatni!



A világon számos magáncég, egyetem, non-profit szervezet és kormányzati hatóság rendelkezik ombuds-cal (vagy ombudsmani hivattal) Nagy vállalatoknál például: Lenovo, Mars, Coca-Cola, Shell, Pfizer, SAP, OMV, World Bank, továbbá az ENSZ különböző egységeiben (UNHCR, WHO, UN funds, WFP, ILO, WIPO) is működnek ombudsmanok.

A Nemzetközi Ombuds Szövetség (International Ombuds Association IOA) szerint a szervezeti ombuds "megkönnyíti a szervezet tagjai által megfogalmazott aggodalmak tisztességes és méltányos megoldását."

Egy cég, szervezet egyik legértékesebb része az ott dolgozó munkatársak, így létfontosságú, hogy megteremtjük a munkahelyi wellbeinget, azt, hogy a munkatársak JÓL érezzék magukat ott, ahol a napjuk nagy részét töltik, ehhez tudnak hozzájárulni a szervezeti ombudsok.

Az ombuds szerepét egyesek egy etikus szervezet fémjelének tekintik, ekként a szervezetbe integrált panaszrendszer (whistleblowing) kulcsfontosságú eleme. A szervezeti ombuds, akit néha a végső „inside-outsidernek” is neveznek, a védett és magasan elhelyezkedő szerepüknek köszönhetően (pl. vezetőknek, nem pedig a személyzeti vezetésnek-HR jelent) különösen hatékony a szervezeti politika, a belső eljárások/rendszerek betartásában, amelyek hatékonyak a szervezet számára. Kiemelt feladatuk a panaszok, sérelmek kezelése (alkalmazottak és/vagy külső harmadik személyek számára, akiknek aggályuk, problémájuk vagy konfliktusuk áll fenn akár maga a szervezettel, akár a szervezeten belüli személlyel).

Ki a Szervezeti Ombuds?

A szervezeti ombuds biztonságos hidat teremt elsősorban a vezetőség és a munkavállalók, másodsorban szervezet és egyéb személyek között a problémák és a lehetőségek, a szervezet által kitalált elmélet és a gyakorlatban zajló folyamatok terén, aki:

FÜGGETLEN

A szervezeti egységtől független személy/szervezet. Nem a szervezet vezetésének része.

PÁRTATLAN

Nem foglal állást, ehelyett azon dolgozik, hogy kidolgozza a lehetőségeket olyan problémák kezelése vagy felszínre hozása, amelyek támogatják a hozzá fordulókat, a konfliktusok megoldására törekszik.

TITOKTARTÁS

Védi a hozzá forduló személyazonosságát és az általa megosztott bizalmas információt kivéve, ha megállapítja, hogy súlyos sérelem közvetlen veszélye áll fenn, valamint esetlegesen törvénybe ütköző.

KÖTETLENSÉG/INFORMALITÁS

Semmilyen hatósági, bírósági vagy közigazgatási formális eljárási folyamatban nem vesz részt, nyilvánosan nem foglal állást, nem képviseli a feleket.



Mi a Szervezeti Ombuds érték?

Függetlenül attól, hogy oktatási, vállalati, kormányzati, civil szervezeti környezetben dolgozik, a szervezeti ombuds hatékony szerephez jut:

- A munkahelyi kultúra kialakításában és fejlesztésében
- Az alkalmazottak és más érdekelt felek támogatásában
- Informális és bizalmas tér biztosítása a problémák azonosításához és kezeléséhez
- Az elfogultság és a zaklatással kapcsolatos problémák eszkalálódásában, akadályozásában
- A panasz kivizsgálásának idejének csökkenésében
- A költségeket csökkentésében
- A munkaügyi pereseket csökkentésében
- A vezetési stratégia javításában
- Az interperszonális és csoportos konfliktusok kezelésében
- A rendszerszintű problémák feltárásában és megoldásában az jól működő és boldog szervezetek létrehozása érdekében
- Valamint egyéb váratlanul felmerült konfliktusok és helyzetek kezelésében



**It's time to change! -
Itt az idő, változtass!**

Kapcsolat: Dr. Deák Mónika Zsuzsanna - Szervezeti Ombuds



+36300848939



iroda@cegjog.com



Web: <https://cegjog.com/>



Mi az Ombuds feladata?

Az ombuds lehetővé teszi az egyének és szervezetek számára, hogy leküzdjék azokat a vitákat, konfliktusokat és problémákat, amelyek akadályozzák teljes potenciáljuk kibontakoztatását.

SZERVEZETEK SZÁMÁRA:

Ombuds tevékenysége segítséget jelent a köz- és magánszektorokban működő szervezeteknek a kockázatok előrejelzése, illetve a peres eljárások és az hírnévtromlás okozta károk elkerülése terén;

Megfelelő képzési anyag és oktatás végzése, mediálási és facilitálási és a hagyományos konfliktuskezelés alternatíváiról való tájékoztatás és lebonyolítás;

A hagyományos HR, jogi és compliance csatornák kiegészítése;

Kiépíti és erősíti az alkalmazottak egymás és a szervezet közötti lojalitás kultúra iránti elköteleződést, amely javítja a munkahelyi légkört, ezzel a vállalatnak költséghatékony működést biztosít;

Azonosítsa azokat a rendszerszintű kockázatokat, amelyek segítenek a vezetőknek megalapozott üzleti, vezetési és management döntéseket hozni;

Adatgyűjtés a teljes szervezettől, a problémákról és innovációkról, esetleges rendszerújítási ajánlás (központi áttekintés);

MUNKAVÁLLALÓK ÉS MÁS SZEMÉLYEK SZÁMÁRA:

Biztonságos helyet biztosít a munkavállalónak a bizalmas kommunikációra legyen az pénzügyi, etikai vagy illegális probléma minden megtorlástól való félelem nélkül;

Mindenkinek van lehetősége megvitatni a problémákat, és esetlegesen eligazodni az adott helyzetben, mielőtt elhamarkodott döntést hozna;

Felkínál egy bizalmas lehetőséget az esetleges kötelezettségszegési vagy compliance panaszbejelentések segítésére (formális útra terelés), megvitatására, egyéb megoldási lehetőségek feltárására;

A munkatársak elköteleződésének és termelékenységének megőrzése. A szervezeti ombuds megléte egy pozitív üzenet a munkavállalók részére, miszerint az ő véleményük is fontos és számít a cég számára.



Mit nem tehet meg az Ombuds:

- ✗ Formális vizsgálatok lefolytatása;
- ✗ Vezetői döntések, kérdések és irányelvek meghozatala;
- ✗ Bármelyik fél melletti állásfoglalás, véleményezés;
- ✗ Alapelvek megsértése
- ✗ Jogi tanácsot adjon, vagy eljárjon ügyvédjeként;
- ✗ Bármely általa készített dokumentum vagy tudomására jutott tényt bírósági, hatósági vagy egyéb eljárásban történő bemutatása, felhasználása.

Szervezeti Ombuds tevékenység szervezetre vetíthető eredménye:

 A konfliktusok hatásai a szervezet költségeit nagy mértékben befolyásolják: egyrészt a termelékenység lassulása, a munkavállalói vándorlás és az új betanítása, munkaügyi perek. Másrészt folyamatos problémakezelés, HR feladatnövekmény, elégedetlenség, a szervezeten belüli ROSSZ hangulat emelkedik.

 Ezzel szemben az ombuds pozitív egyénisége „belső kívüllálóként” mintegy konfliktuskezelő, tréner, informális tényfeltáró, csökkenti a szervezeti feszültségeket, hasztalan felsővezetői munkaidőt és tehet, a munkahelyi migrációk számát, munkaügyi jogvitákat, fenntartási költségeket.

Tudta? Egy munkavállaló elbocsátása a cégének - munkafeladattól függően - 1.000.000- 5.000.000,-Ft között mozog.

Azok a vállalatok, amelyekben elkötelezett alkalmazottak dolgoznak, 10-15%-kal magasabb nyereséget érnek el



Korán feltárja az előforduló érzékeny kérdéseket, összegyűjtött mintákat és tendenciákat és névtelenül megosztja a felső vezetéssel, ekként képesek lesznek proaktívan és diszkréten kivizsgálni a kérdéseket, mielőtt rosszabbodna a helyzet és/vagy jelentős negatív hatásként jelenne meg a vállalat hírnevére.

Kapcsolat: Dr. Deák Mónika Zsuzsanna - Szervezeti Ombuds



+3630/0848939



iroda@cegjog.com