



# Esettanulmány

## Pa-Comp Kft., Újfehértó

### *Együttműködés a munkatársak között*

A Pa-Comp Kft. családi vállalkozásként 1993 óta működik Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyében, Újfehértón. Adófizetőként és munkáltatóként egyaránt fontos szerepet tölt be a helyi közösség életében. A cég évente 100 tonna száraz hüvelyes szárításával, csomagolásával, forgalmazásával, valamint önállóan fejlesztett termékek előállításával is foglalkozik. Vevőik között nagykereskedelmi cég és áruházláncok is vannak.

### A vállalat

#### A cég dolgozói

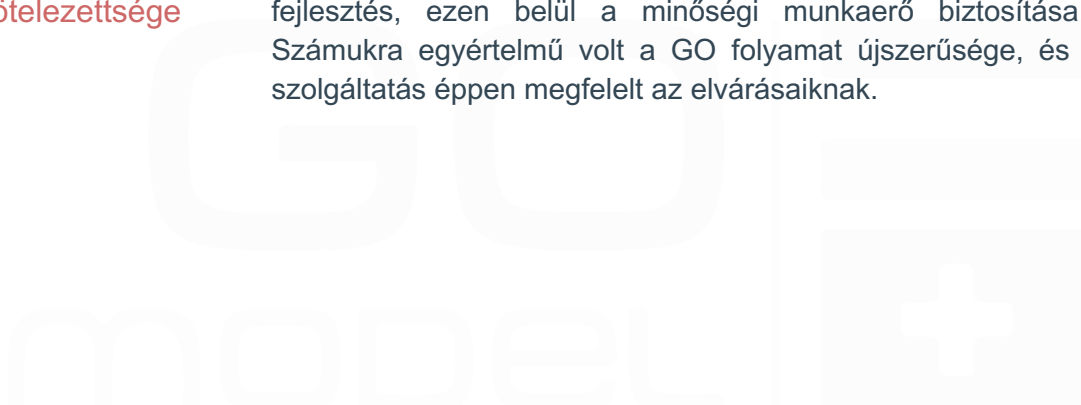
Közel 40 fő dolgozik a cégnél, többségük csomagoló, raktáros, karbantartó, gépjárművezető, anyagmozgató, termékgyártó és adagoló munkakörökben. Alacsonyabban kvalifikált munkaerőként olyan munkát látnak le, amely gyorsaságot, pontosságot és együttműködést követel, valamint komoly fizikai igénybevételt jelent nap mint nap.

#### Kihívások a vállalatnál

A piaci verseny és a bizonytalan finanszírozási, jogi keretek között kell tudnia a cégnek megfelelni a megrendelők változó igényeinek. Ez a szóban forgó munkatársaktól precíz, pontos munkavégzést, és mindebben együttműködést, egymás közötti megfelelő kommunikációt követel meg.

#### A cég elkötelezettsége

A cég irányítása általában elkötelezett és nyitott a humánerőforrás fejlesztés, ezen belül a minőségi munkaerő biztosítása területén. Számukra egyértelmű volt a GO folyamat újszerűsége, és az ajánlott szolgáltatás éppen megfelelt az elvárásaiknak.



## A GO fejlesztés



A fejlesztés a csomagoló, adagoló munkakörben dolgozó kollégákat érintette. A fejlesztendő területek beazonosítása nemcsak a fejlesztési szükségletek jobb megértését segítette, hanem a fejlesztést végző tanár számára is lehetővé tette, hogy beható képpel rendelkezzen a dolgozók mindennapi kihívásairól. A program az alábbi munkahelyi helyzetek során tapasztalt kihívásokra koncentrált:

- a munkaruha és védőruha kötelező és megfelelő használata a munkavégzés során
- együttműködés a kollégák között
- együttműködés és kommunikáció a munkahelyi vezetőkkel
- rövid idő alatt végzendő, sok-szemponturnyű minőségellenőrzési tevékenység
- megfelelő kommunikáció a dolgozók között problémák észlelése során
- váratlan helyzetek megfelelő kezelése
- szolidaritás és közösségi szellem a dolgozók között



## Egyéni fejlesztési szükségletek felmérése

A céggel, a munkahelyi szituációkkal és a kapcsolódó kihívásokkal történő ismerkedés több módon és szinten zajlott: a cégbejárás és egyéni interjúkon kívül csoportos interjúkra is sor került. A folyamat egyik érdekessége volt, hogy kétféle cégbejárás is történt: egyszer a művezető irányítása alatt jártuk körbe a munkaterületeket, másodjára azonban a dolgozók vezettek körbe bennünket, egyenként bemutatva saját munkaterületüket, a használatos eszközöket és tevékenységeket, valamint az azokhoz szükséges dokumentációkat, kiírásokat, hirdetőanyagokat.



## Fejlesztési program

A 20 órás fejlesztési program a cég telephelyén valósult meg, 7 fő részvételével.

## Értékelés

A vállalkozás, arról számolt be, hogy a fejlesztésen részt vett dolgozók közötti kommunikáció minőségileg jobb lett, együttműködővé és segítőkészé váltak egymás iránt, ahogy a cégvezető fogalmazott: „ez a program más, mint a többi”. A dolgozók számára fontosak voltak a program során kapott pozitív visszajelzések, megerősítések, a másik megismerése úgy, ahogy erre a munkavégzés során nem kínálkozik lehetőség: „...ha belelátunk egy kicsit a másik nehézségeibe, motivációiba, jobban megértjük a tetteit, ezáltal a közös munka is hatékonyabbá válik...”