

Turkusowe praktyki w firmie Kamsoft Podlasie

Tomasz Misztal

23 maja 2018

Niniejszy materiał został przedstawiony przez Andrzeja Jacka Bliklego podczas Konwersatorium TQM w dniu 24 maja 2018 r. Tomasz Misztal nie mógł tego uczynić osobiście ze względu na zły stan zdrowia.

Jak wygląda u Was system wynagrodzeń i ewentualnie podziału zysku?

- Stałe pensje zależne od stanowiska + dodatek stażowy w wysokości 2% za każdy przepracowany rok
- Stanowisko zależne od wiedzy i doświadczenia
- Miseczka, czyli premia z zysku – cały zespół decyduje jak dzielimy; to tej pory dzieliliśmy równo niezależnie od stanowiska

Jakie macie zasady podejmowania decyzji?

- Jeżeli ktoś ma jakąś inicjatywę i chce podjąć jakieś decyzje to ma obowiązek skonsultowania ze wszystkimi zainteresowanymi (przynajmniej z tymi których ta decyzja bezpośrednio dotyczy)
- Po konsultacjach może podjąć samodzielnie decyzję pod warunkiem, że gotów jest wziąć pełną odpowiedzialność za skutki
- Zostawiłem sobie prawo weta ale jeszcze nie korzystałem

Z jakimi pułapkami/przeszkodami należy się liczyć przy wdrażaniu turkusów?

- Czasami długi proces decyzyjny – długie konsultacje
- Sporo inicjatyw które nie są doprowadzane do końca:
 - Niezbyt wysoka świadomość części pracowników swoich mocnych stron (realnych możliwości) i czasami podejmowanie się zdań zbyt ambitnych
 - U niektórych brak wystarczającej determinacji żeby doprowadzić sprawę do końca
- Zbyt duża koncentracja pracowników na sobie (zamiast np. na klientach)
- Osoby które „wiozą się na kole”, tzn. ograniczają się tylko do wykonywania minimum, psują zespół; trzeba takie sytuacje szybko wyłapywać i reagować

- Niektórzy unikają brania odpowiedzialności – na dłuższą metę organizacje turkusowe są nie dla nich

Wasze najważniejsze turkusowe dobre praktyki.

- Partnerskie stosunki
 - nie ma ważniejszych i mniej ważnych
 - są tylko osoby z większą wiedzą i doświadczeniem w danym obszarze
- Dbanie o komunikację w firmie
 - Swoboda wypowiedzi – każdy może wyrazić swoje zdanie na każdy temat, a ktoś inny może się z tą opinią nie zgodzić
 - Zachęcanie do otwartości – wyrażania swoich opinii
 - W dyskusjach rozdzielanie faktów od opinii
 - Ćwiczenie umiejętności aktywnego słuchania – nieprzerywanie sobie
- Oddawanie odpowiedzialności
 - Możliwość podejmowania decyzji pod warunkiem wzięcia odpowiedzialności
 - Zderzenie z konsekwencjami (osoba musi się z nimi zmierzyć, można jej pomóc ale to ciągle jej odpowiedzialność)
- Jawne wyniki finansowe spółki – co miesiąc wszyscy dostają aktualne wyniki finansowe do wglądu
- Brak premii – nie ma gry pod premię
- Praca na mocnych stronach – pracujemy na identyfikacją mocnych stron każdego pracownika i staramy się dobierać zadania pod tym kątem.