



Emberi Erőforrás Támogatáskezelő értékrendszere

Bevezető

Az Emberi Erőforrás Támogatáskezelő (továbbiakban: EMET) kincstári körbe tartozó költségvetési szerv, olyan intézmény, amely fontos kormányzati célokat valósít meg. Működésünk pénzügyi forrását állami költségvetés biztosítja, azonban a speciális tevékenységből adódóan jelentős kockázatot vállalunk annak terhére. Feladataink végrehajtására jellemző az önállóság, amely azonban komoly felelősséggel párosul, és ez kihat a szervezetre és minden dolgozójára.

Munkánk alapfeltétele az irányító Emberi Erőforrás Minisztérium, végső fokon a társadalom bizalmának megléte. Mindent meg kell tenni annak érdekében, hogy a bizalmat kiérdemeljük, de ami a legfontosabb meg is tartsuk. Ennek kiemelt eszköze a közös értékrend kialakítása és az ahhoz való maradéktalan igazodás.

Az értékrend kialakítása során törekedtünk arra, hogy annak egyes elemei összhangban álljanak egymással, illetve olyan formában és tartalommal kerüljenek meghatározásra, hogy azok közérthetők és könnyen alkalmazhatók legyenek.

Az EMET vezetése ebben a dokumentumban nyilvánítja ki a szervezet alapvető értékrendjét és határozza meg a minden dolgozóra nézve kötelező erkölcsi (magatartási) elvárásait.

Az EMET értékrendje

Az **egységes értékrend** két szorosan összefüggő elvárás halmazt tartalmaz, az alábbiak szerint:

1. **Külső elvárások** (a társadalom, az irányító –és felügyeletet gyakorló szervek által felénk megfogalmazott elvárások (értékek) együttese, amelyek érvényesülését mindezek tőlünk elvárnak).
2. **Belső elvárások** (az előbbiekből eredő, valamint az általunk megfogalmazottak).

Ezen elvárások összessége alakítja ki szervezetünk normarendszerét és jelenti működésünk alapjait. Állami szervezatként a külső elvárások legfontosabb elemei a következők:

1. Transzparencia
2. Hitelesség és integritás

Transzparencia

Az un. „közpénzek” (költségvetési forrás) felhasználása során alapvető elvárás, az átláthatóság, az egyértelműség és a nyitottság megvalósítása. Az államnak, végső fokon az adófizetőknek tartozunk felelősséggel. Ennek alapján elvárás, hogy a dolgozók a munkájuk során nyitottak és elszámoltathatók legyenek.

Mit jelent a nyitottság? Az információnak hozzáférhetőnek, érthetőnek és ellenőrizhetőnek kell lennie. Ezen túlmenően további elvárás, hogy az általunk közölt (akár szóban, akár írásban) információnak szakmailag megalapozottnak, a szabályoknak megfelelőnek kell lennie.

Eljárási –és működési rendünk átlátható az érdekeltek számára elérhető kell, legyen. Döntéseink és intézkedéseink megalapozottak és okszerűek legyenek, másrészt világosan –és egyértelműen indokolhatóknak kell lenniük. Partnereink számára készített és átadott dokumentumok mind formáját, mind tartalmát tekintve legyenek szakszerűek (szabályosak) világosak és egyértelműek.

Munkánk során törekedni kell arra, hogy közléseink is egyértelműek és világosak legyenek, kerülni kell a felesleges szakzsargont, az indokolatlan és magyartalan kifejezések használatát, ködösíteni kifejezetten tilos. Az adatvédelmi –és a témában illetékes szabályok figyelembe vételével, készen kell állnunk, az irányító szervek és hatóságok, valamint partnereink hiteles és megfelelő tartalmú tájékoztatására.

Mindezek betartása erősíti a közbizalmat, ami a működésünkhöz elengedhetetlenül fontos kormányzati és társadalmi bizalom megteremtését szolgálja.

Hitelesség és Integritás

A transzparens működés másik oldala a hitelesség, amelynek középpontjában a szavahihetőség, a megbízhatóság és a következetesség áll.

A szavahihetőség azt jelenti, hogy az történik, amit mondunk, és az általunk ígéretet betartjuk. Természetesen az élet hozhat olyan szituációt, amelyben ígéretünket nem – vagy nem teljes mértékben tudjuk betartani, ekkor azonban az érdekelteket haladéktalanul értesíteni és a károk mérséklésében messzemenően közreműködni kell. A szavahihetőség hiánya súlyos bizalmi válságot eredményez, ami a szervezetnek kárt okoz, ezért ennek elkerülésére mindenkinek törekednie kell. Rontja a megítélésünket, ha olyan ígéretet teszünk, amelyről eleve tudjuk, hogy betarthatatlan.

A kettős beszéd, a megtévesztés, a tények- vagy információk manipulálása nem megengedett!

Az integritás azt jelenti, hogy értékrendünk, tevékenységünk, magatartásunk (döntéseink és intézkedéseink) egységet képeznek. Tevékenységünknek az értékrendünkkel összhangban kell állnia, attól önkényesen, akár tudatosan eltérni nem lehet. Elkötelezettségünket (fegyelmettségünket) azzal is bizonyítani kell, hogy az elfogadott döntéseket támogatjuk, mindennapi munkánk során nem kifogásokat, hanem a megoldást keressük.

A belső értékrendszer határozza meg a szervezet magatartását valamint alapját képezi a normarendszerének és működésének is. Ezek a következők:

1. Professzionizmus
2. Közösség (csapat munka)
3. Kommunikáció

Professzionizmus

A professzionizmus az EMET minden dolgozója számára követelmény! Mit jelent ez egyéni szintre lebontva és melyek az alapvető elemei?

- szakértői magatartás (az adott szakma szeretete akár) és specializált ismeretek

- az adott munkakörben megfogalmazott feladatok legmagasabb szintű végrehajtásához szükséges szakmai ismeret és gyakorlat megléte,
- minőségi munkavégzés (igény és igényesség)
- felelősségtudat
- kölcsönös szakmai tisztelet és megfelelő együttműködés
- képesség a döntések következményeinek felmérésére és annak mérlegelésére

Az egyéni szintű professzionalizmus azonban nem elég, hiszen a szervezet egészének kell kiemelkedően teljesíteni, ezért elvárt a kollégáktól az olyan szintű kooperáció megvalósítása (egymás segítése és támogatása is) amely képes szintetizálni a szervezetünk szellemi tőkéjét. Ebben a munkában kiemelt szerepe van a vezetőknek, akik számára elvárás a szűken vett szakmai ismeretek megléte mellett a magas szintű vezetői kompetenciákkal való rendelkezés is.

A professzionalizmus a szervezetünk tevékenysége iránt megnyilvánuló bizalom egyik kiemelt eleme is. Mindent el kell követnünk tehát, hogy a szakmai kompetenciánkban való bizalmat döntéseinkkel, intézkedéseinkkel, közléseinkkel is erősítsük, növeljük.

A professzionalizmus fontos eleme az igény a tanulásra, a fejlődésre, hiszen a tudás ma már nem statikus dolog. Elvárt, hogy a kollégák bevonják, segítsék egymást a tudás valamint az információ megosztásának folyamatába. Tökéletes munkavégzés nem létezik, bár törekszünk rá, azonban hibák lesznek a jövőben is. Fontos elvárás, hogy ezeket ne elkendőzzük, hanem feltárjuk és megértsük mi történt, és tanuljunk belőle!

Az igazi profi nem lehet önhitt, inkább jellemző rá a szakmai alázat a kételkedés saját ismereteiben (tisztában van korlátaival) ami arra készteti, hogy folyamatosan fejlődjék (önképzés), tájékozódjék. („csak egyet tudok, hogy mit nem tudok.” : Szokratesz)

Minden korszerű szervezet működésében kiemelt szerepet kap, az ún. **tudásmenedzsment megvalósítása**. Elvárt a munkatársaktól, hogy segítsék ezt a munkát akár a szervezetünk szellemi tőkéjének pontos feltérképezéséről, a tudáskönyvtár megteremtéséről vagy a tudás átadásáról legyen szó.

Közösség (csapat munka)

Az EMET legfőbb értékteremtője a munkavállalói közösség, ami **csak** akkor tud hatékonyan működni, ha képes **csapatként** dolgozni. Ez nem pusztán csak az emberek összességét jelenti, hanem megfelelő emberi és szakmai kohézióval bíró, egymást tisztelő és partnernek tekintő, magasabb rendű közösségi létet.

A csapatmunka nem csak az egyes szervezeti egységeken belül kell, hogy megvalósuljon, hanem végső fokon, szervezeti szinten is. Ehhez olyan együttműködésre van szükség, amelyben minden dolgozó a maximálisat nyújtja, odafigyel a kollégákra és a szükséges és indokolt mértékben támogatja egymást. A másik, vagy ha úgy tetszik ellentétes véleményt is meg kell hallgatni és tiszteletben kell tartani. A csapatmunka nem az egyéni felelősség elkenését jelenti, a konkrét feladatok végrehajtásáért továbbra is az adott munkatárs felelős! A csapat fogalmába beletartoznak a külsős szervezetek intézmények munkatársai is, akikkel elvárt a megfelelő magatartás és együttműködés megvalósítása.

A vezetők kiemelt feladata az egyes kollégák együttműködésének összehangolása, hatékony támogatása és irányítása. Ebben hangsúlyozott szerepe van a feladatok megfelelő delegálásának, illetve a világos és érthető utasítások kiadásának is. A részfeladatoknak az összehangolás eredményeként egységes egészé kell összeállnia, ami minden vezető felelőssége.

A jó csapatmunka fontos feltétele az információ gyors és hatékony megosztása a kollégákkal. A feladatok végrehajtásához szükséges információt mindenkinek kötelessége megosztani az

abban érdekeltekkel (aki lehet külsős partner is) a megfelelő biztonsági szabályok figyelembe vételével (ez egyfajta mérlegelést is feltételez). Természetesen az adatvédelmi szabályokra tekintettel kell lenni! Az állami szervekkel és partnereinkkel kapcsolatos adatot, információt is az arra jogosultak a megfelelő mértékben ismerhetik meg, erre a mindennapi munka során figyelni kell.

Figyelembe kell venni, hogy a jövő záloga a sikeres alkalmazkodás a társadalmi – és gazdasági változásokhoz, amely a felgyorsult világban folyamatos munkát jelent. Az EMET a jövőben törekedni fog arra, hogy a változás kezelése minél sikeresebb legyen.

A szervezeti változásokat ennek megfelelően kell kezelni és hatékonyan kell közreműködni ebben a munkában is.

Kommunikáció

A külső és belső kommunikáció egyaránt kiemelt jelentőségű. A szervezet kifelé történő kommunikációjában törekedni kell a tárgyyszerűsége, a hiteles és szakszerű információ közlésére. Aki erre jogosult (!) Az hatványozottan figyeljen erre a kormányzati, a hivatalos vagy felügyeleti szervekkel történő kommunikációja során.

Törekszünk arra, hogy az EMET név tiszteletet keltsen, és egyben jelentse a professzionális működést. Mindenki köteles arra, hogy tárgyalásokon és egyéb alkalmakkor megnyilatkozásaikban és magatartásukban figyelemmel legyen erre.

Mint azt rögzítettük a professzionális működés alapja a korszerű tudás. Ez azonban nem lehet kevesek kiváltsága, ennek megfelelően elvárjuk a munkatársaktól, hogy osszák meg egymással szakmai ismereteiket, információikat és személyes találkozókon, IT eszközök igénybevételével teremtsenek fórumot a tudás átadásának.

A fent leírt értékek megfogalmazásával olyan **szervezeti kultúra alakítható, amely a sikeres működés alapja lehet.** Olyan közösség formálódhat, amely képes az állandó változásoknak megfelelően megújulni, környezetében tiszteletet és megbecsülést kivívni. Ehhez természetesen mindenkinek a maga helyén tennie kell és tudásának, képességeinek a maximumát adni. A szervezetünk értékeivel ellentétes magatartást nem toleráljuk, sőt szankcionáljuk. Ugyanakkor az értékek minél teljesebb és hatékonyabb érvényesülését az EMET lehetőségek szerint, de elkötelezetten támogatja.

Budapest, 2020. október 09.