

Kedves Judit!

Előjáróban el kell, hogy mondjam, kétségünk sincs afelől, hogy bármilyen aggályunk fogalmazódik is meg a TÉR-rel kapcsolatban, a munkáltató azt akkor is be fogja vezetni.

Valamiért minősítési mánia van a színházban! Köszönöm, hogy nem kerülöd meg a KT véleményezési jogát, de a rövidke nyári szünetet kihasználva mindenki pihenőjét tölti és ilyenkor kicsit körülményesebb e hivatalos ügyben a KT tagok véleményeit összegyűjteni.

Mindezekről függetlenül, a Közalkalmazotti Tanács az alábbi észrevételeket teszi a TÉR kapcsán:

1/

Nem értünk egyet azzal, hogy szó szerint vesznek át más munkahelyi tervezetet - lásd "Ügyfél" szó - ahelyett, hogy sajátos operai belső használatú, muzsikuskok számára is érthető, más -angol- nyelv ismeretét nem feltételező (lásd: SMART) szabályzatot fogalmaznának meg!

2/

Ameddig a legfelsőbb vezetés nem alakít ki nyugodt és követhető, kiszámítható munkarendet és évadot, semmilyen alapon nem mérheti fel az ott rendkívüli állapotok közt dolgozó munkatársak teljesítményét, mert nem ideális körülmények között zajlana a felmérés!

3/

A társulati tagok teljesítményét képes felmérni a KT, a Zenekari Művészeti Tanács, a szólamvezetők, és minden tárnak nyilván megvan a maga vezetője, akik ismerik az embereiket, és tudják, azok mennyit érnek. Maga a produkció, amit együttesen létrehozunk, nyilvánosság előtt zajlik: megnézhető és meghallgatható, nem szükséges bikkfanyelven összetákolt értékelési rendszer annak megállapítására, hogy az adott munkavállaló megfelelt-e az elvárásoknak vagy sem.

4/

A szakmai vezetőt ki TÉR-ezi?...a beosztott véleménye is számít?

5/

Milliónyi ennél fontosabb kérdés van ami megoldásra vár, mégis mintha ez lenne a legégetőbb, hogy minősítsünk. Miért is? Egyéb problémák csak kivonatosan, röviden:

- Van vagy lesz következménye a vezetői területen történő fluktuációnak?! 4 főzeneigazgató egy főigazgatói megbízás alatt??

- Zenekari, énekkari elvándorlás ill. annak szándéka? Ki a felelős mindezekért? Ki és hogyan akarja orvosolni a problémát?!

- Bizalom és konstruktív megbeszélés hiánya problémák esetén?! Lásd, a főzeneigazgató és zenekari zenész 2018-as párbeszéde a zenekari árok túlzásfoltóságáról, tűz esetén menekülési útvonal lecsökkenése miatt, ahol az aktuális főzeneigazgató "kicikizi" társai előtt a probléma felvetőjét?!

- Zenekari Művészeti Tanáccsal való közreműködés elhalása, antiproduktum miatt?!
- Bérek rendezése? lesz rá pénz, vagy a megszorítások miatt ismét elmarad? ...és még hosszasan sorolhatnánk!

Dióhéjban, ennyi.

Üdvözlettel, a Közalkalmazotti Tanács nevében:

Kozári András

Kedves András!

Judit továbbított leveléből sikerült hozzájutnom a TÉR szabályozás kapcsán megírt észrevételeidhez.

Az 1. pontban jelezted az "ügyfél" szóhasználatot, mely egészen biztosra veszem, hogy általános kompetenciákban fordulhatott elő, semmiképpen szakmaiban. Köszönöm az észrevételt, igyekszem újra átnézni, és javítani, ahol lehetséges.

Különböző módszertanok, ahol célok kitűzésével foglalkoznak, többnyire a SMART (okos) célokkal dolgozik, melyek ismérveit, hogy könnyebb legyen megjegyezni ezen mozaikszó köré rendezték... a HR szakterület nem foglalkozott ennek magyarításával, ezért használjuk így. Ugyanakkor ennek pontos ismerete és használata a vezetők feladata lesz, akik ehhez képzést kapnak. Reményeim szerint a kollégák ennek csak áldásos hatását fogják élvezni.

A 4. pontban kérdezed, hogy a beosztott véleménye is számít-e? Én bízom abban, hogy a TÉR kétirányú kommunikációra épül, és a vezetőiteknek fontos lesz, hogy kinek miben érdemes fejlődnie úgy, hogy az az egyén és a szervezet célját egyaránt szolgálja, hiszen az egyén így lesz motivált, sikeresebb, mely által a szervezet is eredményesebbé válhat.

Ma egyeztettem Dr. Kovács Zsófiával, aki szeptembertől a HR és jogi terület GYED-ről visszaérkező vezetője lesz.

Az utolsó simítások után a TÉR szabályozás ezen a héten, augusztus 1-i hatállyal kiadásra kerül.

A holnapi napra meghívást kaptunk Csiki Gábortól.

Kalmár Mónika kolléganőmmel együtt szeretnénk néhány gondolatot megosztani a kórossal a TÉR-ről, éppen azért, hogy egyértelmű legyen, ez nem minősítési rendszer, hanem a teljesítményt mérhető feladatokon keresztül fejlesztő rendszer. Így holnap talán személyesen is megismerkedhetünk, és minden ezzel kapcsolatos szakmai kérdésben állok rendelkezésre.

Mivel írtad, hogy milliónyi egyéb fontosabb kérdésed is lenne, Dr. Kovács Zsófia szeptember vége felé, amikor a szabadságolásoknak vége, szeretne leülni Veled/Veletek, hogy ezeket áttekintsétek, hiszen azok nem a TÉR-rel kapcsolatosak...

Köszönöm a támogatást, az együttműködést:

HR csapat nevében

Monoszlainé Bors Ágnes