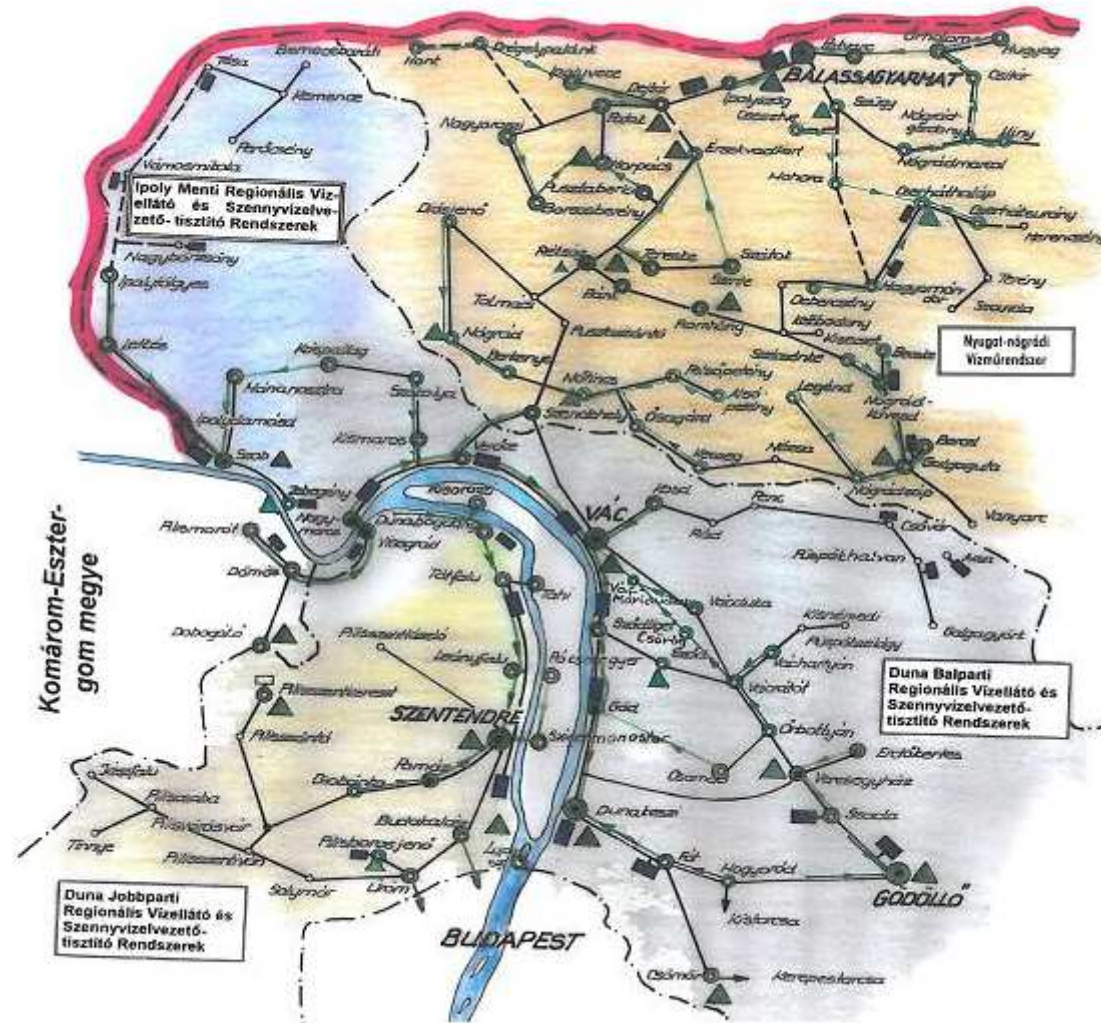


# Kiválóság az integrációban

Vogel Csaba  
vezérigazgató



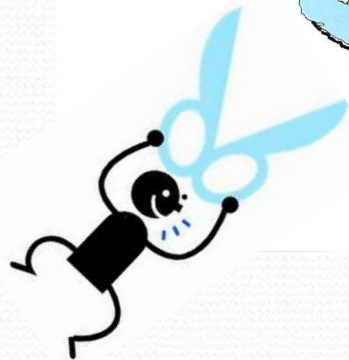
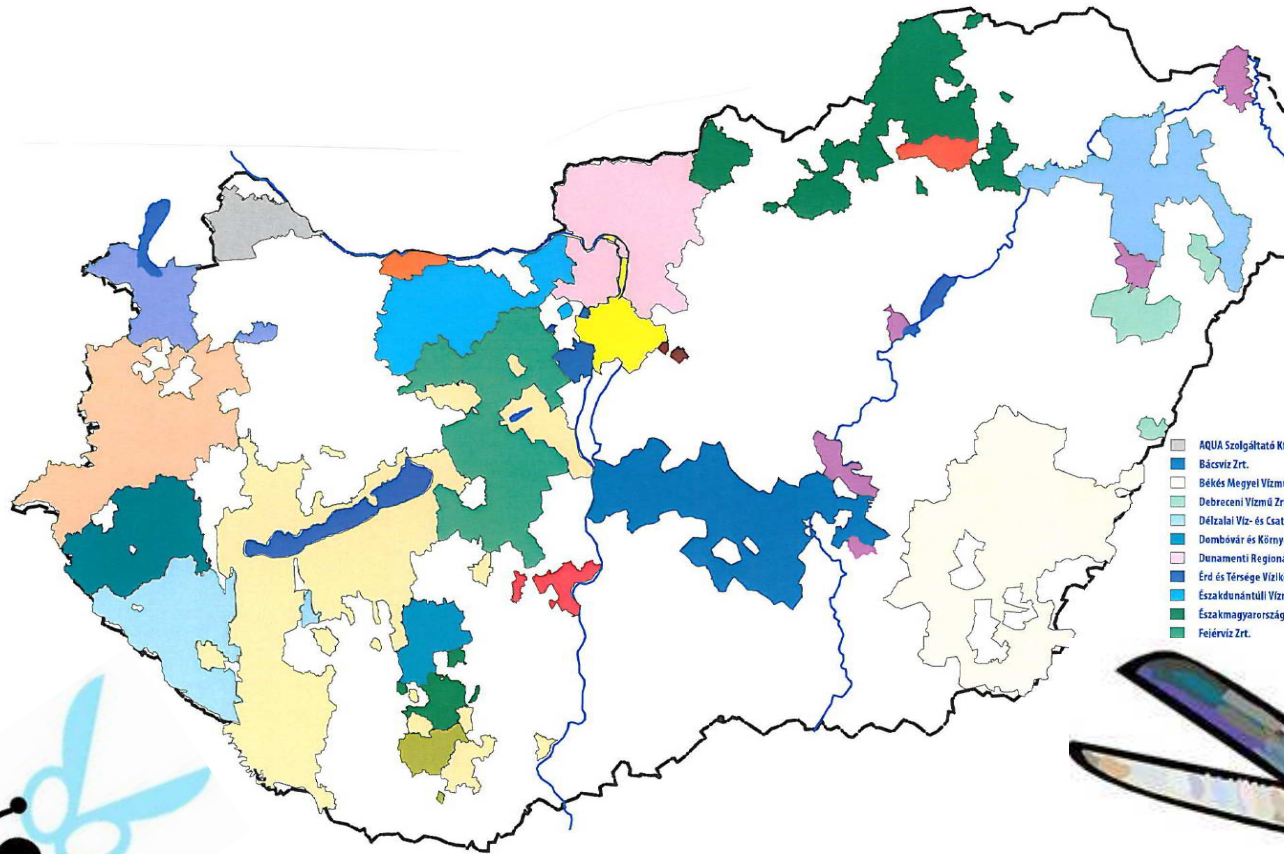
# Szlovákia



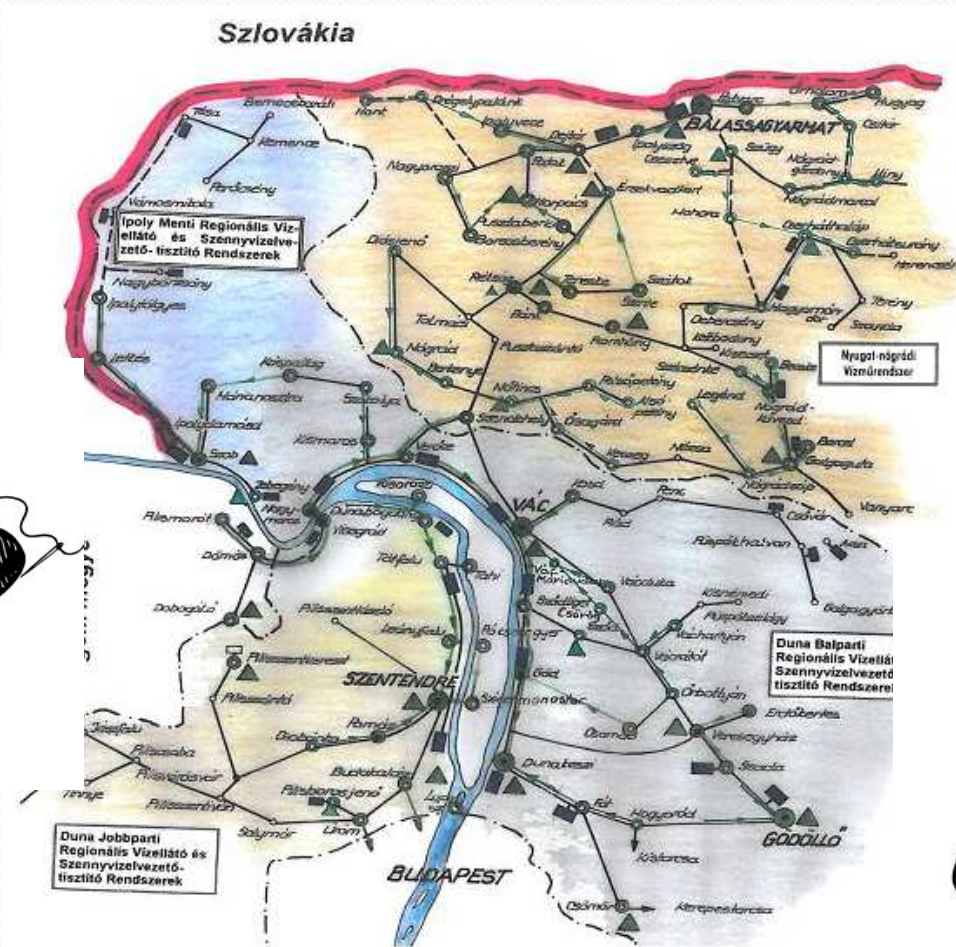
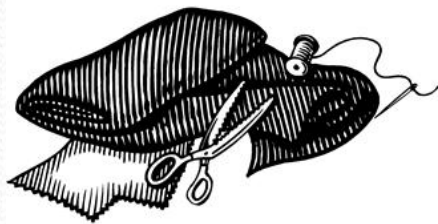
## Értékeink:

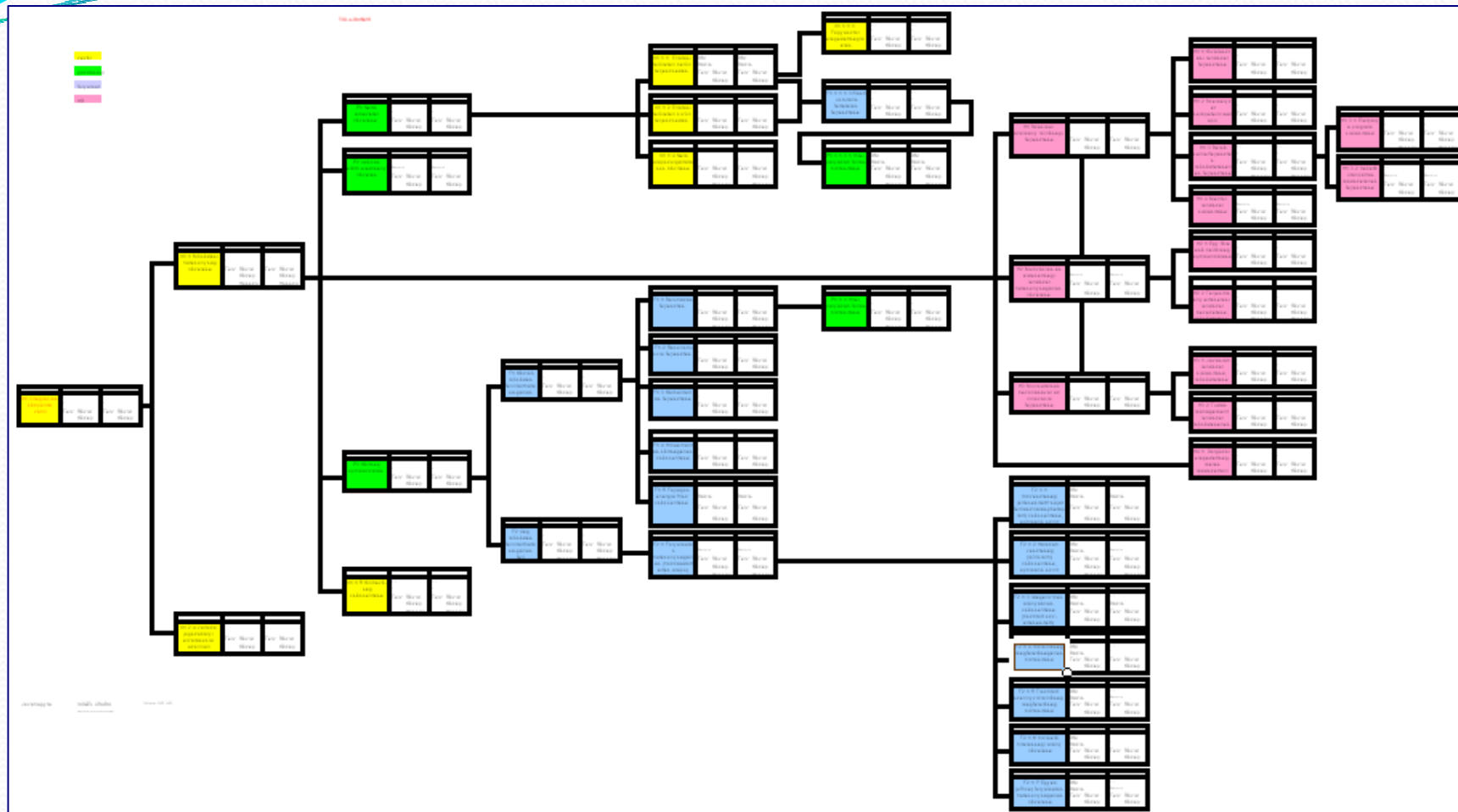
- **Integrációs törekvéseinkkel** azt kívánjuk bizonyítani, hogy megbízhatóan, felelősen, tisztességgel végzett, szolgáltatói tevékenységünkkel folyamatos minőségi szolgáltatást és ezzel **értéket adunk fogyasztóinknak.**
- **Stabil pénzügyi helyzetünk** a jövőben is lehetővé teszi számunkra, hogy **segítsünk** a rászorultakon, lehetőségeink határán anyagi támogatást nyújtsunk az ellátási területünk számos nonprofit szervezetének.
- Mindezeket úgy tegyük, hogy ránk is büszkén emlékezzen az utókor, mint ahogy mi is gondolunk az elődeinkre Társaságunknál.

# Integráció – ahogy mi értjük



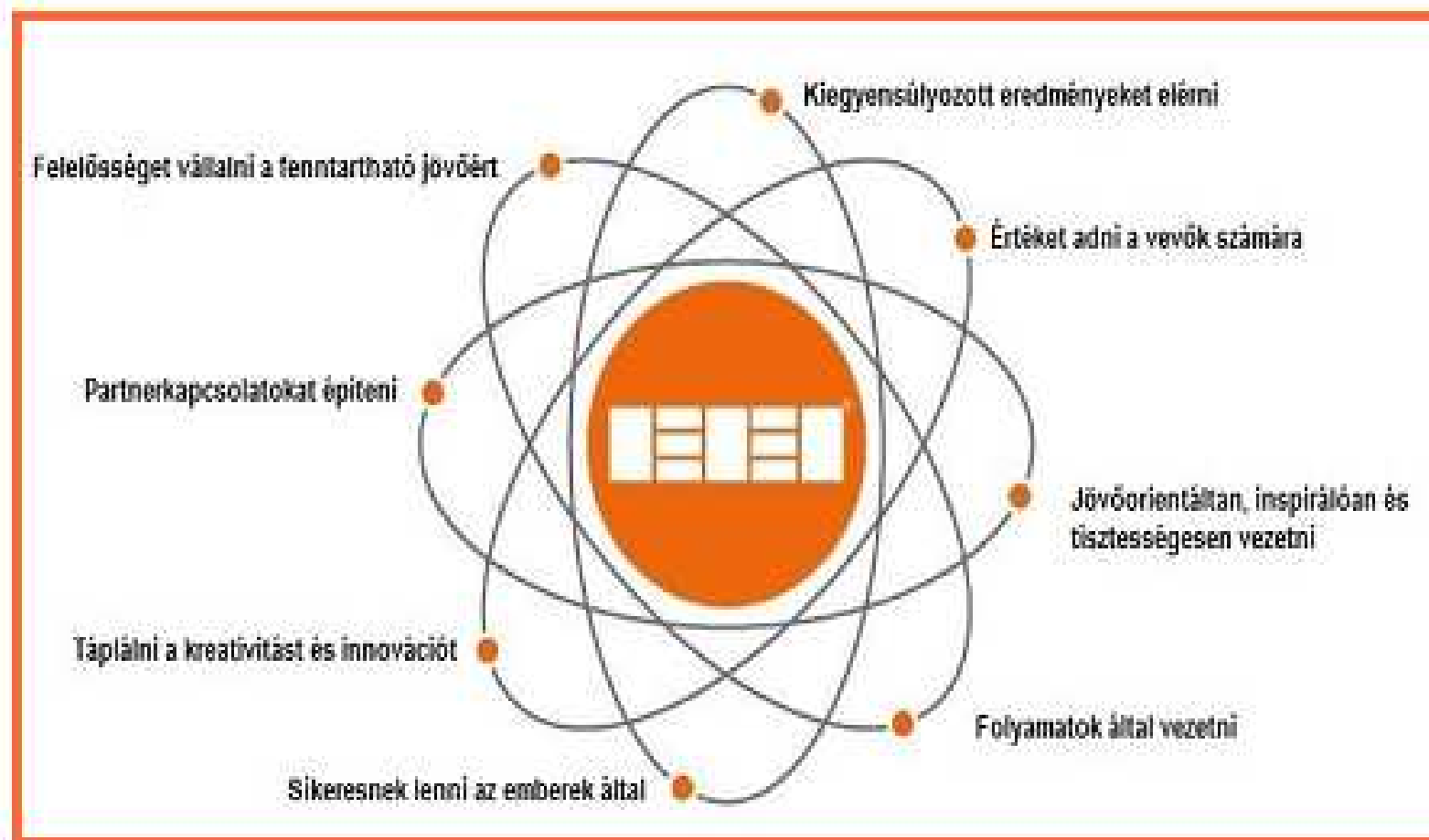
...amiről kevesen tudnak;





**A stratégiai céljaink között alapcélként tekintjük a kormányzati célkitűzéseknek is megfelelő integrációs központtá válást, illetve a folyamatosan csökkenő számú víziközmű szolgáltatók közötti meghatározó szerepünk megtartását.**

# A fix pont, ahonnan kimozdítjuk a...



# 2010 december

1. Kiegészülőzött eredmények elérése

2. Értéktérítés a vevő számára

3. Jövőorientált, inspiráló és tisztességes vezetés

4. Folyamatokon alapuló vezetés

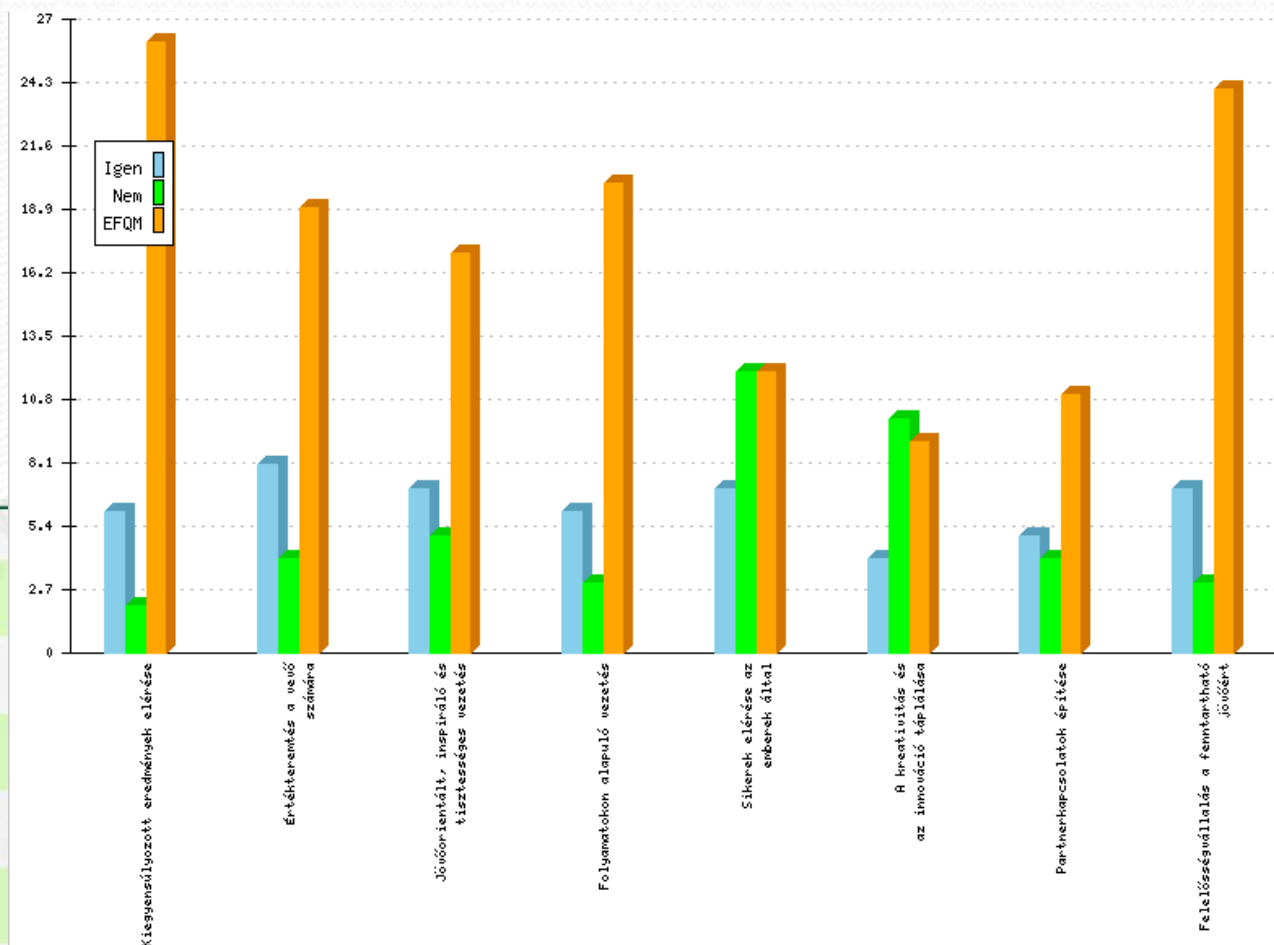
5. Sikerek elérése az emberek által

6. A kreativitás és az innováció táplálása

7. Partnerkapcsolatok építése

8. Felelősségvállalás a fenntartható jövőért

**Összesen**



|           |           |            |            |
|-----------|-----------|------------|------------|
| 14        | 14        | 32,17      |            |
| <b>4</b>  | <b>10</b> | <b>9</b>   | <b>29%</b> |
| 9         | 9         | 20         |            |
| <b>5</b>  | <b>4</b>  | <b>11</b>  | <b>56%</b> |
| 10        | 10        | 33,75      |            |
| <b>7</b>  | <b>3</b>  | <b>24</b>  | <b>70%</b> |
| 93        | 93        |            |            |
| <b>50</b> | <b>43</b> | <b>138</b> |            |



# Munkacsoportok

- A fejlesztés érdekében munkacsoportok alakultak:
  - Stratégiai munkacsoport
  - Dolgozói, vevői, társadalmi elégedettség mérési munkacsoportok
  - Kommunikációs munkacsoport
  - Motivációs munkacsoport
  - HR munkacsoport
  - 5 S munkacsoport
  - LEAN munkacsoport

1: Kiegyensúlyozott eredmények elérése - (35)

2: Értéktéremtés a vevő számára - (28.92)

3: Jövőorientált, inspiráló és tisztességes vezetés - (28.83)

4: Folyamatokon alapuló vezetés - (29.5)

5: Sikerek elérése az emberek által - (32.83)

6: A kreativitás és az innováció táplálása - (32.17)

7: Partnerkapcsolatok építése - (20)

8: Felelősségvállalás a fenntartható jövőért - (33.75)

2011.01

2011.10

|   | Igen                             | Nem                              | Igen                             | Nem                              |
|---|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 5.1.a.1. Kommunikálja-e a vezetés a stratégiát (küldetés, jövőkép, értékek, magcél)?                    | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
| 5.1.a.2. Deklarálja-e a vezetés az etikai alapelveket?  | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
| 5.1.a.4. Méri-e a vezetés a fejlődés mértékét?  | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
| 5.1.d.1. Működteti-e a vezetés a bevonás, felhatalmazás, fejlesztés kultúráját?                         | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
| 5.1.d.2. Ösztönzi-e a vezetés az innovációt?  | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
| 5.1.d.5. Támogatja-e a vezetés az esélyegyenlőséget, sokszínűséget?                                     | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
| 5.3.a.1. Van-e HR stratégia?  | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
| 5.3.a.4. Működik-e a karrierfejlesztés, munkaerő-kiválasztás, utánpótlás-tervezés, mobilitás-ösztönzés? | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |

|               |  |                                  |                                  |                                  |                                  |
|---------------|--|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 5.3.a.5.      | A dolgozói elégedettségmérés eredményét felhasználják-e a HR stratégia fejlesztéséhez?                                     | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
| 5.3.b.2.      | Mérik-e, tervezik-e a kompetencia-fejlesztést?   | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
| 5.3.b.3.      | Működik-e bármilyen módszer az egyéni, csoport és szervezeti célok összehangolására?                                       | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
| 5.3.c.1.      | Működik-e bármilyen program a team-munka kultúrájának támogatására, fejlesztésére?   | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
| 5.3.c.6.      | Működik-e bármilyen módszer a munkatársak bevonására a folyamatok hatékonyságának, hatásosságának mérésére, fejlesztésére? | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
| 5.3.d.2.      | Van-e kommunikációs stratégia?   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
| 5.3.d.4.      | Működik-e tudás és siker alapú horizontális kommunikáció?  | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
| 5.3.e.1.      | Működik-e bármilyen ösztönzési rendszer a TQM szerű működésre?   | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
| 5.3.e.4.      | Működik-e MEBIR?   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
| 5.7.a.-<br>b. | A dolgozói elégedettségmérés össze van-e hangolva a teljesítménymutatókkal?  | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
| 5.8.a.        | Mérik-e a HR tevékenység társadalmi visszhangját?  | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |

## Sikerek elérése az emberekkel

2011. január: 37 %  
2011. október: 58 %

Σ kérdés: 19  
Javult: 4  
Nem válasz: 8  
Kapcsolódik: 5

Fejlődés → integráció?  
Integráció → fejlődés?

