

SZERVEZETFEJLESZTŐK MAGYARORSZÁGI TÁRSASÁGA (SZMT)

ETIKAI KÓDEX

2022. május 25.

Az Etikai Kódex, továbbiakban EK célja, hogy támogatást és iránymutatást nyújtson etikai alapelveivel, normáival és értékeivel az SZMT tagjai, valamint a szakma szolgáltatásait igénybe vevő megbízók számára.

Az SZMT minden tagja magáénak vallja, az EK ajánlásai szerint cselekszik, és határozottan képviseli az EK-ban foglaltakat és legjobb tudása, tapasztalatai és a megbízók visszajelzései alapján folyamatosan tesz olyan, az EK-t korszerűsítő javaslatokat, amelyek pontosíthatják a tagok kötelességeit a megbízóval, kollégákkal s általában a nyilvánossággal szemben.

Az EK tudatosan nem foglal állást egy adott elméleti-szakmai megközelítés mellett, hiszen az ilyen jellegű dilemmák, különbségek természetesek és a szakma állandó fejlődésének, megújulásának alapját jelentik.

Tudomásul vesszük, hogy a szervezetfejlesztő speciális bizalmi helyzetben van, munkája a megbízó - fejlesztő kölcsönös partneri kapcsolatán alapul, sikeressége mindkettőjükön múlik, és célja a szervezetek változása.

1. Szakmai etikai szabályok

1.1. Felelősség a megbízóval szemben:

Az SZMT minden tagjának törekednie kell a magas színvonalú szakmai szolgáltatást nyújtására tekintet nélkül a díjazás vagy más érdekelttség mértékére.

Tanácsadói munkánk során csak olyan megbízásokat vállalunk el, amelyek a megbízónak a szerződésben foglalt érdekeit szolgálja, és tekintettel vagyunk a megbízó lehetőségeire, teherbíró képességére.

A szervezetfejlesztőnek világossá kell tennie megbízója számára a saját kompetenciáját, tapasztalatait, alkalmazott módszereit, megközelítését és referenciáját.

Felelősek vagyunk munkánk megszervezéséért, minőségéért, az alkalmazott módszertanért és az eszközökért. Az SZMT tagja nem vállal el olyan megbízást, amelyet felkészültsége, képzettsége alapján nem képes elvégezni.

Szervezetfejlesztési folyamatot csak a megbízó egyértelmű, írásban kifejezett döntése alapján indítunk. Felelősségünk, hogy a döntéshez szükséges információkat megadjuk, és az információk beszerzéséhez szükséges előzetes konzultációt, valamint a folyamat közbeni konzultáció lehetőségét biztosítjuk.

Megbízóinknak megadunk minden szükséges információt, amely segíti őket a szervezetfejlesztés során a döntéshozatalban: a beavatkozás céljáról, az együttműködési szabályokról, a stratégiáról, a szerepekről, a költségekről, a várható eredményekről és a lehetséges kockázatokról is, és esetlegesen más szakértők bevonásának lehetőségéről, szükségességéről. Ha a munka során szükség van más szakértők szolgáltatásait igénybe venni, ezt csak a megbízó egyetértésével tehetjük meg, úgy, hogy az alvállalkozóért teljes mértékben a szervezetfejlesztő felel.

Szervezetfejlesztés folyamatba diagnózis nélkül nem kezdünk bele és egyértelműen tájékoztatnunk kell a megbízót diagnózisunk eredményéről, hogy szükséges-e szervezetfejlesztési beavatkozás vagy sem a szervezetben.

Ki kell dolgoznunk minden fejlesztési folyamatnál/projektnél a megbízóval való együttműködés szabályait és a folyamatok dokumentációját, hogy a szervezetfejlesztés során mindkét fél számára átlátható legyen a folyamat, az informáltság, valamint lehetőség legyen a rugalmas változtatásra, vagy konfliktus kezelésre.

Ha a szervezetfejlesztő valamilyen ok miatt elveszti tárgyilagosságát, függetlenségét vagy munkavégző képességét tájékoztassa erről megbízóját és függessze fel, vagy fejezze be a szervezetfejlesztési folyamatot. Ha segítséget vesz igénybe, akkor erről konzultáljon megbízójával.

A szervezetfejlesztő nem kelthet megbízójában irreális reményeket a fejlesztés sikerességét és hatékonyságát illetően, kiegyensúlyozott információkat kell adni a lehetőségekről és a kockázatokról, sikerekről és kudarcokról.

1.2. Szerződésesség

Írott szerződés nélkül szervezetfejlesztési tevékenységet nem szabad végezni.

Valótlan tartalomra nem kötünk szerződést, sem olyant, amely célzatosan egyenlőtlen, pl. későbbi megbízások reményében alacsony árat ad, vagy valamilyen monopóliummal való visszaélést tartalmaz. Így az ártárgyalásoknál sem megyünk bele olyan ajánlatba, amely ilyen módon próbál hasznot elérni, hanem a tisztességes árképzés elvéhez tartjuk magukat.

A szervezetfejlesztőnek minden esetben transzparensen a megbízó tudtára kell hoznia az árképzés módját, nem lehetnek bizonytalan és rejtett költségek.

Szerződéseinkben biztosítani kell, hogy a megbízó bármikor ellenőrizni tudja, hogy hol tart a fejlesztési folyamat, milyen beavatkozást végzünk éppen és az mikor, hogyan ér véget.

A szervezetfejlesztőnek egyértelműen tisztáznia kell a szervezetfejlesztés általános feltételeit, a célokat, a kötelezettségeit, jogait, valamint a megbízó kötelezettségeit, jogait, az anyagi elszámolás módját, a munka terjedelmét, ütemezését, időkereteit.

Ha világossá válik, hogy a megbízónak nincs haszna a közös munkából, a szerződési célok figyelembevételével a szervezetfejlesztési munkát be kell fejezni vagy a szerződést felfüggeszteni, és újra tárgyalni.

A szervezetfejlesztési munkára vonatkozó szerződést módosítani kell, amennyiben a folyamat során megváltoznak a megbízó igényei, illetve a fejlesztési folyamat bármilyen más okból lényegesen eltér a korábban megfogalmazott céloktól, tartalomtól és programtervtől.

Az SZMT tagságra való hivatkozás esetén a megbízót tájékoztatni kell az SZMT EB elérhetőségéről, az EK megtekinthetőségéről.

1.3. Titoktartás, adat és információvédelem

A szervezetfejlesztő a megbízó által átadott vagy megosztott adatok kezelése során köteles betartani a megbízó által meghatározott informatikai biztonsági elveket és szabályokat, az adatokra és információk védelmére vonatkozó bizalmassági, sértetlenségi és rendelkezésre állási követelményeket. Ezen követelményekről és szabályokról a szerződéskötési fázisban érdeklődni kell a megbízónál.

A szervezetfejlesztő a megbízó által átadott vagy megosztott személyes és bizalmas adatokat a mindenkor hatályos jogszabályok (pl. GDPR) szerint köteles kezelni, tárolni vagy megsemmisíteni.

Diagnózis készítésnél személyre vonatkozó információt nem ad át a megbízónak, csak szervezeti értékelést úgy, hogy az információt közlő személyek anonimizáltak.

Csoportos szervezetfejlesztési beavatkozások (tréningek, csoportdinamikai munkák, dramatikus beavatkozások, workshopok stb.) során semmilyen személyre szóló információt nem adhat ki, sem a megbízónak, sem pedig harmadik személynek.

Megbízó számára ilyen érzékeny információk, csak erre irányuló szerződés alapján adható ki, ha ezt az adat birtokosa is aláírja, feltéve, és csak akkor, ha ő is ismeri az átadásra szánt adatot, információt (pl. coachingról, értékelt teszt eredményekről, csoport üléseken elhangzó személyes véleményekről).

A szervezetfejlesztő nem adhat személyes alkalmassági minősítéseket a megbízó szervezet munkatársairól. Ha ilyen igény érkezik, akkor szakpszichológus alkalmazását kell javasolni.

A szervezetfejlesztőnek fel kell hívnia a megbízó szervezet vezetői és munkatársai figyelmét, hogy a munka közben alkalmazott kérdőívek önismereti céllal készülnek, nem pedig azzal a céllal, hogy azok alapján eldöntsék bárkinek a munkaalkalmasságát.

Pszichológiai mérőeszközöket (teszteket ld. MPT tesztkataszter) csak a szerződés szerint, arra kiképzett szakember felügyeletével és részvételével, a felhasználás módjának ismeretében, a résztvevők hozzájárulásával lehet alkalmazni.

Biztosítanunk kell a titoktartást, és annak lehetőségét, így nem használhatunk videó-felvevőt, hangrögzítő eszközt, valamint egyéb megfigyelésre alkalmas eszközt vagy megfigyelésre irányuló tevékenységet a megbízó és a résztvevők határozott - lehetőleg írásos - beleegyezése nélkül. Ha ilyen eszközöket, módszereket használunk, abban az esetben írásban kell rögzíteni

ezek felhasználásának módját és a résztvevők engedélyeit. (ld. GDPR)

A szervezetfejlesztőnek fenn kell tartania a titoktartást minden a munka során érintett személlyel kapcsolatban, s minden, a szervezetről szóló információra kiterjedően, akár közvetlenül kapta azokat a megbízótól, akár közvetetten jutott hozzá.

A nyilvánosság előtt, publikációkban, riportokban, s egyéb más módon az események ismertetésében, rögzítésében az érintettel való megállapodás hiányában nem közölhetünk a megbízó vagy konkrét személyek beazonosítására alkalmas adatokat. Egyéb esetben engedélyt kell kérni tőle, vagy közösen vállalni a publikáció bármilyen fajtáját.

Szakmai konzultációk, megbeszélések esetén - ha nem kerülhető ki a megbízó kilétének felfedése - a titoktartási kötelezettség kiterjed a konzultáció, megbeszélés résztvevőire is

A szervezetfejlesztési munka tényére a megbízó előzetes, írásbeli, engedélye nélkül nem lehet referenciaként hivatkozni.

2. Üzleti, kapcsolati szabályok

Meg kell határoznunk, fenn kell tartanunk azokat a határokat, amelyeken belül pontosan definiáljuk kapcsolatunkat a megbízóval, jól elkülönítve ezt más kapcsolatoktól. Felelősségünk, hogy ezt a megbízó felé pontosan közvetítsük és ezt egy szerződés szabályozza.

A szervezetfejlesztő nem élhet vissza sem a megbízó anyagi, érzelmi helyzetével, sem saját bizalmi pozíciójával, sem a tudomására jutott üzleti információkkal.

Bármilyen szerződésen kívüli elítélhető üzleti kapcsolatba való bevonódás (pl. korrupció) etikátlan, és nem fogadható el semmilyen pénzbeli vagy egyéb juttatás vagy ajándék, addig, míg a szervezetfejlesztő bizalmi helyzetben van. A szervezetfejlesztői munka díja a szerződésben rögzített összeg.

Ha a munka kapcsolaton kívül bármilyen más megbízáson kívül kapcsolat áll fenn, vagy alakul ki a szervezetfejlesztő és a megbízó (vagy munkatársai között) között, amely a szervezetfejlesztési folyamatot megzavarhatja, pártatlanságunkat, függetlenségünket megakadályozhatja, a szervezetfejlesztőnek a kapcsolat felbontását vagy a kapcsolat megszakítását kell kezdeményeznie.

A szervezetfejlesztői munka természetéből adódóan erőteljes véleménykülönbségek alakulhatnak ki a munka folyamán a szervezeten belül. Ennek során nem szabad igazságot tennünk a felek között szakmai véleménykülönbségek vagy más különbség alapján, hanem szigorúan vett szakmai véleményt kell adnunk, illetve, meg kell adnunk, hogy ezt milyen ismeretek, információk alapján alakítottuk ki és ezt mások hol érhetik el.

Tegyük világossá, hogy a konfliktus feloldása a szervezet tagjainak feladata (hacsak nem éppen erre vonatkozik a munkánk) és felelőssége, amit nem vállalhatunk át, illetve nem kerülhetünk "igazságosztói" helyzetbe.

3. Kapcsolat a kollégákkal és más szakértőkkel

A Társaság tagjai nem tüntethetik fel egymást és egymás munkáját rossz színben, és nem ingathatják meg beléjük vetett bizalmat és értékeltségüket a megbízók, vagy a nyilvánosság előtt.

A Társaság tagjaitól elvárjuk, hogy ne minősítsék negatívan a szakma nem Társasághoz tartozó tagjainak munkáját.

Ha munkája során a megbízónál egy korábban ott dolgozó szervezetfejlesztő munkájáról kell véleményt mondani, akkor előbb keresse fel az illetőt és tájékozódjon a munkáról és a körülményekről. Erről célszerű tájékoztatni megbízóját.

Személyes ismeretség alapján úgy ajánlhat más kollégát, ha ismeri annak munkáját, és a véleménynek kifejezetten szakmai vonatkozásúnak kell lennie, kerülnie kell a szervezetfejlesztő személyiségére vonatkozó általánosító minősítéseket.

Ha több szervezetfejlesztő vagy szakértő dolgozik egymástól független szerződéssel, de ugyanazon szervezeten belül vagy ugyanazon megbízás más részén, akkor világos megállapodásokat kell kötni a szakmai és szervezési együttműködésre, amit célszerű írásban rögzíteni. Törekedni kell a szervezetfejlesztők közötti információcserére, együttműködésre a megbízó bevonása, tájékoztatása és jóváhagyása mellett.

Olyan megbízás esetében, mely egy olyan folyamatban lévő munkára vonatkozik, amit egy másik szakértő tart kézben, az érintett kollégát tájékoztatni kell és az ismeretség tényét a megbízó tudomására kell hozni.

Ha olyan megbízás lehetősége áll előttünk, amely potenciális megbízója a jelenlegi munkánk megbízójával versenyhelyzetben van, erről értesíteni kell a jelenlegi megbízónkat és ki kell kérnünk véleményét, hogy számára elfogadható-e, ha az adott versenytársnak is dolgozunk. Ha úgy nyilatkozik, hogy számára nem fogadható el, akkor a másik féllel nem köthetünk szerződést.

A Társaság tagjai tisztelik a kollégák jogait, s amennyiben egymás írásos anyagait, elsajátított technikáit használni, alkalmazni szeretnék, ezt a kolléga beleegyezése, neve említése, írásos engedélye nélkül nem teszik meg.

Írásos anyag felhasználása esetén a forrást mindenkor fel kell tüntetni! A szerzői jogi törvény szabályait kell betartani.

4. Nyilvánosság, marketing

A Társaság tagjai az általános üzleti és szakmai normáknak megfelelően hirdetik és reklámozzák szolgáltatásaikat, akár mint egyének, akár mint egy "cég" tagjai. Nem keltenek irreális reményeket, nem folytatnak gátlástalan öndicséretet, nem állítanak magukról

valótlanságokat. A reklámnak, hirdetésnek a szakmailag releváns, tárgyra vonatkozó információkat kell tartalmaznia.

Referenciák esetében csak olyan referenciális munka adható meg, amelyben személyesen részt vettünk. Ha ezt egy cég keretében végeztük, akkor meg kell jelölni ezt a céget is.

5. Ajánlások

5.1 Felelősség a szakmáért

A Társaság tagjai hozzájárulnak az ismeretek terjesztésével a kollégák képességeinek fejlesztéséhez, az új elméletek, eszközök, "felfedezések" megosztásával lehetővé téve a kölcsönös tapasztalatszerzést és tanulást.

A Társaság tagjai tudatában vannak annak, hogy munkájuk az egész szervezetfejlesztési szakmára hatással van. Arra törekszünk, hogy a szervezetfejlesztési szakma az őt megillető bizalmat, megbecsülést nyerje el

5.2 Felelősség a személyes fejlődésért

Szert kell tennünk alap és célirányos ismeretekre, képzettségre. Rendszeresen fejlesztenünk kell szakmai ismereteinket és készségeinket, valamint tennünk kell személyes fejlődésünk és etikai érzékenységünk érdekében.

Szakmai fejlődésünk, a minőségi munkánk természetes velejárója, hogy konzultációt, szupervíziót kérjünk kollégáinktól, annak érdekében, hogy követhessük saját fejlődésünket, s minimalizálhassuk saját "vakfoltjainkat".

5.3 A szervezetfejlesztő szakértelme, képzettsége:

Az SZMT tagjaitól elvárja, hogy szakmai kompetenciáik határain belül, előzetes tanulmányaiknak, képzettségüknek és tapasztalataiknak megfelelően gondoskodjanak magas színvonalú szakmai szolgáltatás biztosításáról.

A szervezetfejlesztő felelős saját hatékonyságáért, képességeinek és tudásának szinten tartásáért.

5.4 Javasolt viselkedési normák a kiválasztási folyamat során:

Az SZMT tagjaitól elvárja, hogy a szakmailag és üzleti szempontból is tisztességes, feddhetetlen módon vegyen részt az ajánlatadási, tendereztetési eljárásokban. Az ajánlatadási, tendereztetési folyamat során ne állítson valótlant sem a szakmai kompetenciáiról, sem pedig a rendelkezésre álló kapacitásairól.

Ha részt vesz az ajánlat, vagy a tender kiírásának összeállításában, ne vegyen részt az ajánlatadási, vagy tendereztetési folyamatban pályázóként.

Kerülje a “látszat pályáztatást”, vagyis, ha a megbízó “látszat ellenajánlatok” kérésében való közreműködésre kéri, utasítsa el azt.

Ha konzorciális formában más szervezetfejlesztő tanácsadóval közösen pályázik egy tenderen, vagy ad be ajánlatot, a pályázó felek állítsanak össze együttműködési megállapodást, ami tartalmazza a felbontásra vonatkozó szabályokat is.

Budapest, 2022.május 25