

Munkába menet

A tananyag szerzője: Szügyi György

Tananyag az egyetemi hallgatók munka világába történő belépését támogató tartalommal

Jelen tananyag a Szegedi Tudományegyetemen
készült az Európai Unió támogatásával.

Projekt azonosító:

EFOP-3.4.3-16-2016-00014



Munkába menet

A tananyag szerzője: Szügyi György

A tananyag egyetemi hallgatók munka világába történő belépését támogató tartalommal

3. A munka világának főbb szabályai

A tananyag 3 fejezetet, és 9 tanegységet (órát) tartalmaz.

A tanegységek szerkezete az alábbi:

I. Mit kell tudni a munka világáról?

1. A munka világának főbb jellemzői.
2. Miért érdemes mindezekről tudni?
- 3. A munka világának főbb szabályai.**

II. Az oktatás és a munka összekapcsolása a hallgatói státuszban.

4. A hallgatói, tanári és intézményi elvárásokról és a tanulási folyamatról.
5. Tanulni és hasznosnak lenni ugyanabban az életszakaszban.
6. A tanulás és a munkavégzés szinergia-pontjairól.

III. A tanulási módszerek és a gyakorlati hasznosság harmóniája.

7. A tudás megszerzésének folyamatáról a munkahely szempontjából.
8. A „Learning by ...” módszerek munkavégzési szempontú megismerése.
9. Az élethosszig tartó kompetencia fejlesztés jellemzőiről.

I. Mit kell tudni a munka világról?

3. A munka világának főbb szabályai

Jelen tananyag elektronikus formában készült, 30-50 perc alatt feldolgozható és olyan tanulási formákat alkalmaz, melyek a hallgatói egyéni tanulás támogatására és hatékony művelésére alkalmasak.

Az alkalmazott tanulási formák listája az előforduló jelölésekkel a mellékelt 3.1 számú olvasólecke-mellékletben került összefoglalóan bemutatásra. Tanulmányozásához látogass el az 3.1 számú olvasólecke-melléklethez!

A lecke célja:

Jelen tananyagegység célja, hogy rávilágítson a közösségek munkakultúráját, identitását alakító főbb szabályokra, az emberi viselkedés és a motivált munkavégzés, aktivitás kulcsfogalmaira.

Megértjük a jövő vizionálásának hasznosságát és a vízió, valamint a küldetés megfogalmazását, írásban történő megjelenítését. Ugyanígy a szabályok és elvárások írásos változatának elkészítését.

Megértjük, hogy a közösség tagjai hogyan képesek feldolgozni, megérteni, formálni a vízió, küldetés és szabályok tartalmát annak érdekében, hogy tudatosan hasznosítsák napi rutinjaikban.

Mindez 30-50 perc alatt feldolgozható formában történik, és a mai kor lehetőségei szerinti oktatási formák alkalmazásával.

A Tananyag szerzőjének személyes üzenete és rövid szakmai önéletrajza a mellékelt 3.2 számú olvasólecke-mellékletben található. Tanulmányozásához látogass el az 3.2 számú olvasólecke-melléklethez!

A 1. számú tanegységben (az óra tananyagában) a vállalkozások életére és működési sajátosságaira, míg a 2. számú tanegységben a munka világról szerzendő több tudás okairól és értékéről beszélve, ezekre a gondolatokra koncentráltunk. Megerősítettük, hogy a munka világa nem csupán a gazdaság szervezeteit (vállalkozásait, vállalatait), hanem a társadalmi szervezeteket (egyesületek, szövetségek, polgárjogi társaságok, nonprofit kft-k, stb.), sőt kormányzati-, és helyi önkormányzati intézmények alkalmazottait, munkatársait, vezetőit is érinti. Ilyen értelemben a társadalom minden szereplőjének munkára vonatkozó elvárásairól, annak sajátosságairól szóltunk.

Kérdés:

Miért kellene egy közösségben szabályok?

Mi alapján alakítsuk ki a szabályokat?

Ki alakítsa ki a szabályokat?

Mikor kell a szabályokat betartani?

Miért kell egyáltalán dolgoznunk?

Ezek a közösségek mindannyian közösségi, szervezeti jövőkép mentén és célok érdekében alakultak, működnek, így minden tagjának, (munkavállalójának, vezetőjének) fontos dolog néhány alapvető ismeret biztos elsajátítása és használata.

Végezzük azonban először el azt a feladatot, mely szerint minden ember számára motivációját, harmóniáját, eredményességét leginkább a „jövő centrikus” szereptudatának kialakítása és az ehhez kötődő személyes jövőbeni víziója a saját sikeres énképéről szól.

Fontos ez azért is, mert a hosszú távon sikeres vállalkozások, majd tőlük eltanulva társadalmi szervezetek és kormányzati, helyi önkormányzati intézmények is, nagyrészt megfogalmazták szervezeti jövőképüket (víziójukat). Gyakran azonban ezt a víziót, csak kiakasztják az első számú vezető szobájának falára, és sok esetben felidézni sem tudják, nemhogy arra hasznosítanák, hogy az alkalmazotti, munkavállalói kört személyes, jövőbeni szerepét, azaz a szervezeten belüli sikerességének jövőképét alakítsa ki segítségével. Az alábbiakban egy rövid definíciót adunk ezekről a fogalmakról.

Jövőkép: egy olyan jövőbeli, párosszal, pozitív érzelmi töltéssel és viszonyulással megfogalmazott szervezeti állapot, mely a szervezet minden tagjának érték-előállító, motivált, alkotó hangulatban végzett munkáját idézi elő, azt fenntartja.

Az alábbi anekdota ezt vélhetően jól szemlélteti.

Oktatási-, tanulási folyamat közben vagyunk, mi is kedves hallgató, így talán a legtalálóbbr, ha épp egy oktatási intézmény lehetséges küldetésének jobban és rosszabbul sikerült szövegén gondolkodunk el:

Minta jól sikerült küldetésre:

„Küldetésünk, hogy a mai kor élenjáró szakmai módszertanait olyan hatékonyan ismertessük meg hallgatónkkal, hogy szakterületükön képesek legyenek az adódó feladataik sikeres ellátására.”

Kérdés:

Mit sikerült jól bemutatni ebben a folyamatleírásban?

Mit tudtál még egyértelműsíteni, fejleszteni rajta?

Minta rosszabbul sikerült küldetésre egy oktatási intézmény esetében:

„Küldetésünk, hogy buta ballagatóink fejébe minden áron beletömjük azt a tudást, amit mi tudunk, bármennyire is hasznos vagy haszontalan számunkra.”

Kérdés:

Mi a hiba a fenti küldetés-szövegben?

Hogyan javítana rajta?

Anekdota a kőfaragóról

Egy ókori építkezésen a bölcs tudós odamegy az építkezésen (kissé unottan)

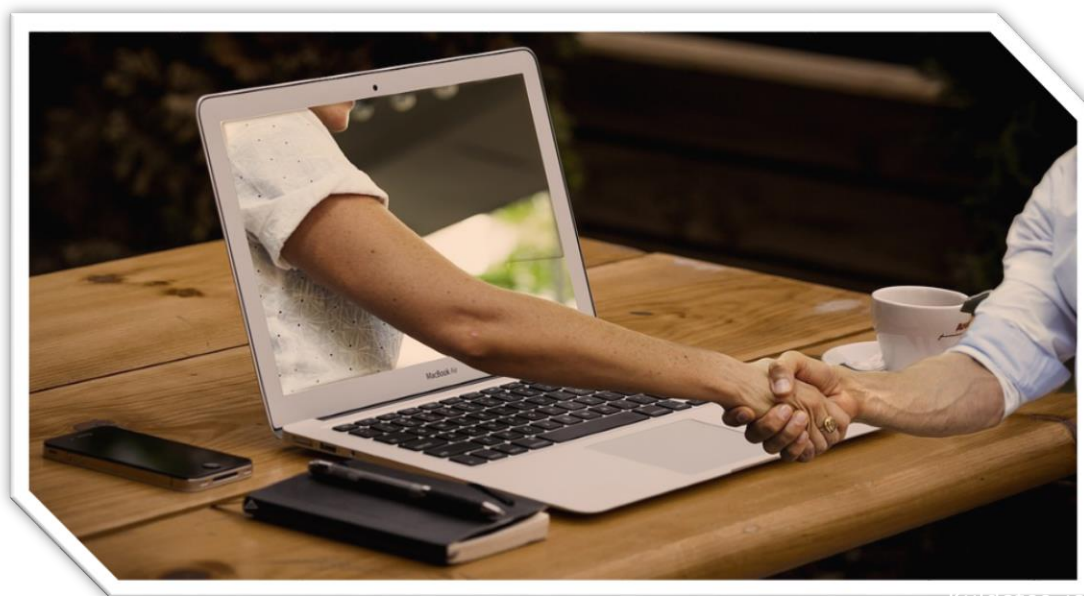
dolgozó kőfaragóhoz és megkérdezi:

- Hát te mit csinálsz?
- Ezt a lépcsőt alakítgatom, ezért kalapálom.
- Nehéz ez a munka?
- Hát lassan haladok vele.

A bölcs tudós tovább sétál, míg egy másik kalapácsoló embert talál. Ez a kőfaragó lendületesebben, mosolygósabban és jobb tempóban halad. Odamegy hozzá is és megkérdezi:

- Hát te mit csinálsz?
- Ezzel a remek csapattal körülöttem, mi a világ legszebb és legnagyobb katedrálisát építjük fel.
- Ez komoly kihívás, nehéz ez a munka?
- Minden este azzal a jó érzéssel fekszem le, milyen szépet alkottam, és e nélkül a lépcső nélkül senki nem tudna bemenni a katedrális belsejébe. Ott viszont már a nagy művészeink dolgoznak.

Minden pozitív tartalmú és érzelmű jövőképhez a szervezet egésze számára és létezik egy küldetés, mely tagjainak is érzelmi töltést ad.



Küldetés: A jövőkép elérését szolgáló fő feladat-csoportok pátoszos, pozitív érzelmi töltéssel és viszonyulással megfogalmazva, így olyan szervezeti, együttműködési hangulat és állapot kialakítására alkalmas, mely a szervezet minden tagjának érték-előállító, motivált, alkotó hangulatban végzett, eredményes munkáját támogatja elő, és azt fenntartja.

A jövőkép és a küldetés megfogalmazása ilyen értelemben alapvető fontosságú minden vállalkozás számára, hiszen ettől lesz alapja a lelkes, motivált munkavállalóval, a vezetőkkel szembeni cégvezetői elvárásnak. Természetesen az is gyakran előfordul, hogy a megfogalmazottak a cégek, intézmények, társadalmi szervezetek és érintetteinek számára, ugyanakkor tartalmi ismeretük, a velük való érzelmi azonosulás minimálisan történik meg a napi gyakorlatban. Ennek legfőbb oka az, hogy formálisan eleget tesz a vonatkozó szervezet vezetése azoknak az elvárásoknak, hogy megfogalmazza ezeket, ugyanakkor a munkavégzés közbeni életre-keltés nem történik meg. A kialakult napi munka-rutinok hiányosságai miatt elkorcsosodik a pátosz, a pozitív érzés és jelentésük, hasznuk.

A jövőkép és küldetés ugyanis lényegében nem több, mint egy módszer arra nézve, hogy a szervezetek (cégek, intézmények, társadalmi szervezetek) munkatársaik és más érintett személyek (alvállalkozók, támogatóik, stb.) számára „jövő-centrikus szereptudat” kialakításának és fenntartásának értelmi és pozitív érzelmi megalapozottságát elérjék.

Kérdés:

Dolgoztál már olyan közösségben ahol, volt írott jövőkép és küldetés?

Ki fogalmazta meg azokat?

Jól érezted ott magad?

Értelmeztétek, beszélgettetek a tartalmáról?

A jövő-centrikus szereptudat nem más, mint amikor egy közösség tagjai saját értékeik ismeretében maguk jövőbeli dicsőséges és értékes szerepének ellátását tudatosan élik meg. (Gyermekkorunkban igazából a jövő-centrikus szereptudat érzetének kialakulását azzal támogatják a hozzánk pozitívan viszonyuló felnőttek, hogy a „Mi leszel, ha nagy leszel?” Kérdésre bármilyen foglalkozással, vagy elérendő státusszal válaszolunk (ez a pozitív jövőkép személyre lebontva) csak biztató, serkentő és motiváló szavakkal válaszolnak. Ekkor még arra is számíthatunk, hogy ezt a jövőképet elérendő, bármilyen feladatvégzést örömmel, biztatással fogadnak és támogatnak is (ez a személyes küldetés aktív jelenlétét, nem csupán szavakkal történő megfogalmazását jelenti).



Lássuk most az értékek megfogalmazásának és használatának fontosságát.

Az értékeket az alábbi csoportokban látjuk tárgyalandónak, ugyanakkor fontosnak éreztük azt is, hogy a vonatkozó értékeknek és az általuk szabályozott helyzeteknek tartalmi, értelmezési és esettanulmányokon, mintákon keresztüli bemutatását is megvalósítsuk.

Gyakorlati foglalkoztató feladat:

Készülj egy jó kis agyornára és legalább 5 értéket alaposan gondolj át az alábbiakból, és 3 értéket igyekezz megfogalmazni: Jó munkát!

Gyakorlati minta:

Egy konkrét szervezet, közösség mindennapi életéből vett alkalmazási példa

Az alábbi megfogalmazások egyes szám első személyben tartalmaznak értékeken alapuló kötelezettségeket, és adnak a 2. számú tananyagrészen említett általános értékek tartalmára vonatkozóan mintaértékű ízelítőt egy létező vállalkozás életéből, mely tudatosan formálta és írásban is rögzítette elvárásait értékeire, munkavégzési elveire, és munkatársi rutinjaira, vonatkozóan.

- I. A ma világra alapvető az általános és alapvető értékekre épülő szabályok általános és alapvető értékeket, és szemléleti alapokat tartalmazzák.

Célorientáltság:

Munkavégzésem mindig célhoz kötötten értelmes, mely a cég céljaihoz illesztetten kihívó, elérhető, mérhető, határidővel bíró, valamint általam logikusan elfogadott és érzelmileg azonosult.

Hatékonyág:

Feladat: Hogyan fogalmaznád meg ezt a fogalmat?

Felelősségvállalás:

100%-ban felelősséget vállalok munkám eredményességéért, szakmai és együttműködési rutinjaim a munkafolyamatok és így az üzleti főfolyamatunk végső eredményességét szolgálják, így az elvégzett feladatok átadását és átvételét is. Nem keresek kifogásokat és nem másra hárítom munkám és együttműködésem eredményéért vállalt felelősségemet.

Együttműködési beállítódás:

Feladat: Hogyan fogalmaznád meg ezt a fogalmat?

Tudatosság:

Tudatosságom a vállalkozásunk működésében, történéseinek érzékelésében, elemzésében, válaszaim megtervezésében, a teljes folyamat, a vonatkozó szabályok és eljárások következetes betartásában is jelen van.

Üzleti tudatosság:

Feladat: Hogyan fogalmaznád meg ezt a fogalmat?

Kreativitás:

Kreativitásomat, alkotó és önmegvalósító készségeimet folyamatosan felhasználok a célorientált és hatékony munkavégzés érdekében. Ennek érdekében napi rutinjaimat csak az eredményesség, hatékonyság, gazdaságosság érdekében használom.



- II. Minőségi, a mélyebb ügyfél-elégedettség biztosításának tudatosságával és igényességével dolgozó szervezet értékein valamint az ezekből következő viselkedésformát és szemléleti alapokat tartalmazzák:

Reziliencia:

Személyes hozzáállással, munkavégzésünkkel érzékenységet valósítunk meg a környezeti és szervezeti változásokkal kapcsolatban annak érdekében, hogy minél felkészültebben reagáljunk az esetleges váratlan, kiszámíthatatlan jelenségekre, veszteségekre és előrelátóan formáljuk szervezeti kultúránkat, hogy piaci, mentori, segítői, szövetkezési kapcsolatrendszerünk növelje válaszreakcióink sikerességét, eredményességét.



Öntanuló, önfejlődő beállítódás, állandó személyes fejlődés:

Napi munkavégzésem során a saját és mások hiányosságait felismerem, állandó (rendszeres) saját fejlődésemmel pozitív spirálú mintát adok és mások fejlődését is segítem és támogatom.

Önbizalom:

Tisztában vagyok annak helyével és szerepével, hogy a magas önismeret az egészséges önbizalom nélkülözhetetlen alapja, így érzékenyen kezelem mások és magam önbizalmát. Az eredményességet fókuszba állító kultúránkban empátiával fogadom az alaptalanul magas (önhittség) és alacsony (önbizalomhiány) és helyénvaló reagálásommal segítem harmóniájának megvalósítását.



Bizalom:

Hiszem, hogy munkatársaim iránt érzett tisztelet és megbecsülés az alapja azon elvárásomnak, hogy ők is közös érdekeink és céljaink maximális figyelembevételével cselekszenek, megvalósítva ezzel az együttműködés, a csapatmunka és értékrendünk teljes követésének gyakorlatát.

Elkötelezettség:

Feladat: Hogyan fogalmaznád meg ezt a fogalmat?

Harmónia:

Feladat: Hogyan fogalmaznád meg ezt a fogalmat?



- III.* Speciális, olyan értékekre épülő szabályok, melyek a gazdasági, a társadalmi szervezet, a kormányzati, helyi önkormányzati intézmények társadalmi környezetét, tevékenységeit, szervezetük történelmét, a szervezetükben dolgozók eddig kialakított munka- és együttműködési kultúrájának specialitását úgy tudatosítja, hogy az elvárt viselkedésformát és szemléleti alapokat tartalmazza.

Kiválóság:

Kiválóságunkat úgy valósítjuk meg, hogy egyéni munkavégzésünk, csapatként és szervezetként megvalósított együttműködésünk, folyamataink, az általunk létrehozott

szolgáltatások, termékek lényeges jellemzői, az ügyfél, magunk és minden érintett fél szempontjából, kiváló minőségűnek felelnek meg.

Etikusság:

Értékeinknek, mint magas erkölcsi, etikai normának megfelelően végezzük a napi munkánkat, munkatársainkkal, partnereinkkel, ügyfeleinkkel és minden érintett féllel kölcsönös elfogadást, megbecsülést és tiszteletet tanúsítva működünk együtt.

Tisztelet:

Az embertársaimnak szóló általános tiszteleten túl kiemelten figyelek a szervezeti hierarchián belül a felettem lévő vezetők iránti megkülönböztetett tisztelet megadására. Ezzel is érvényt szerezve az általunk elért pozíció értékteremtő okára, tényére, tulajdonságára és személyes képességére, alkalmasságára, mellyel a magasabb és több területet integráló felelősséget megtestesíti.



Megbecsülés:

Feladat: Hogyan fogalmaznád meg ezt a fogalmat?

Egyenrangúság elfogadása:

A szervezeti hierarchiában velem egy szinten lévők egyenrangúságát elfogadom, azt a napi munkában (rutin és viselkedési minták által is) mintát adva megerősítem.

A 19-20-21 pontok biztosítják a szervezeti hierarchia valós jelenlétét a mindennapi működésünk során.

Pozitív, negatív visszacsatolás kétirányú, kommunikáció és elismerés:
Feladat: Hogyan fogalmaznád meg ezt a fogalmat?

Speciális szabályok



Az emberiség mai társadalmi úgy szerveződtek, hogy a munkamegosztásban a szervezetek szakosodtak céljaik és ehhez illeszkedő feladataik ellátására. Így mindenki, aki igénybe kívánja venni bármely terméket, szolgáltatást, neki magának is munkát kell végeznie, hogy meg tudja fizetni azokat, illetve ezen szervezetek fenntartását.

Ebben a társadalmi érték-cserében fontosak az arányok, mértékek, képességek, igények és szükségletek. Viszont ne várd el, hogy csak azért kapj fizetést, mert szükséged van pénzre.

Épp ezért szükséges tehát dolgoznunk, hiszen olyan mértékben tudjuk megvásárolni magunknak a szükségleteink szerinti termékeket, amilyen mértékben „fizetőképes vásárlóként” lépünk fel a piacokra. Ha magas igényekkel rendelkezünk, több pénzt szükséges „keresnünk”, mintha kisebb igényekkel.

A kötöttségről nem azért szóltunk, mert csupán nekünk kell betartanunk a munkahelyen. Ez a többi kollégát is kötelezi. Így számunkra ez hasznos is, mert számíthatunk arra, hogy a többiek is betartják. Amennyiben mégsem, jöhet a munkatársi kommunikáció, ha nem is lesz egyszerű feladat.

Jelen tananyag tanulási eredményei:

Jelen tananyagegység segítségével eredményesen beazonosításra kerültek a közösségek munkakultúráját, identitását alakító főbb szabályok, az emberi viselkedés és a motivált munkavégzés, aktivitás kulcsfogalmai.

Megértettük a jövő vízionálásának hasznosságát és a vízió, valamint a küldetés megfogalmazásának, írásban történő megjelenítésének értékét. Ugyanígy megtapasztaltuk a szabályok és elvárások írásos változatának elkészítési előnyeit.

Megértettük, hogy a közösség tagjai hogyan képesek feldolgozni, formálni a vízió, küldetés és szabályok tartalmát annak érdekében, hogy tudatosan hasznosítsák napi rutinjaikban.

A tananyag elsajátításának visszamérését a mellékelt 3.3 számú olvasólecke-mellékletben található ellenőrző kérdések segítik számodra. Tanulmányozásához látogass el az 3.3 számú olvasólecke-melléklethez!

A „Munkába menet” tananyag használatának rövid leírása

Jelen tananyag elektronikus formában készült, 30-50 perc alatt feldolgozható és olyan tanulási formákat alkalmaz, melyek a hallgatói egyéni tanulás támogatására és hatékony művelésére alkalmasak. Az alkalmazott tanulási formák listája az előforduló jelölésekkel az alábbiakban kerül összefoglalóan bemutatásra.

Jelmagyarázat az alkalmazott tanulási formákról:

Tudás közvetítés: Szöveg
PPT dia illusztráció
Fénykép illusztráció
Kérdések
Gyakorlati foglalkoztató feladat
Esetleírás és foglalkoztató feladat
Gyakorlati minta
Olvasmány
Esettanulmány
Esetleírás, Minta
Anekdota
Definíció

Javasolt tanulási módszer:

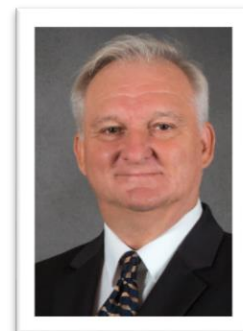
A leghatékonyabb és legeredményesebb, ugyanakkor a leggyorsabb tanulási mód is, ha a tudásközvetítés szövegét folytonosan olvasod. Közben a tanulás logikai láncát követő, a megértést elősegítő, itt használt eszközöket, módszereket (kérdések, feladatok, gyakorlati minták, stb....) úgy használod, hogy megértésedet mélyíted.

A használt képzési eszközök segítenek, hogy jelen tananyag betöltse számodra a munka világába történő belépés felkészítéseként neki szánt általános tájékoztató, felkészítő szerepet. Amennyiben eltérő sorrendben haladsz a megtervezett hatékonyság csökkenhet, a tananyagrészek önálló értékei azonban nem csorbulnak.

Érdekes, hasznos és eredményes időtöltést, sikeres felkészülést kívánok az alkotók nevében!

Személyes üzenet hallgatóinknak

19 éves koromban Budapesten, a Műszaki Egyetem Villamos Mérnöki Karának Kollégiumában társaim megválasztottak kollégiumi vezetőnek. Ezelőtt lényegében ismeretlen volt számomra a vezetői munka, így minden lényeges vezetői helyzettel, feladattal először a gyakorlatban találkoztam.



Égtem a vágytól, hogy minél felkészültebben végezzem vállalt feladataimat. Bújtam a pszichológia, pedagógia, tanári kézikönyveket, még a másoddiplomás tanári szakra is beiratkoztam, hogy minél több szakértő tanártól tudjak tanulni.

Utóbb rájöttem, hogy óriási hasznomra volt az a helyzet, hogy kollégista társaim a megválasztott vezetői státuszt nem hatalomnak tekintették, hanem az értük joggal elvárható felelős szolgálatnak. Ez az értelmezés a mai vállalati hierarchiában gyakran eltorzul, mert a szervezetekben a vezetői hatalom (leginkább talán a megélhetőségi függőség miatt) túlhangsúlyozottá válhat, bár erről a tananyagban bővebben szó lesz.

Ebben az időszakban nyertük el az országosan is kiemelkedő „Kiváló Kollégium” címet, mely nem csupán kitüntető kategória volt, hanem tapasztalatátadó felelősség is az ország más pontján működő kollégiumok számára.

Ebben a környezetben engem sokszor önmarcangolóan kemény kudarcok árán, de az őszinte útkeresés és önfejlődés szándéka vezetett sikerre.

Kissé irigylésre méltó lehet a mai hallgató helyzete, aki közel 40 év sokszor csalódásokkal teli tapasztalatát szívhatja magába kényelmes, online környezetében.

Mégis úgy gondolom, az igazi tanulás maga az élet, így csupán elővigyázatosságból érdemes a tananyagban fellelhető tanulságokat, mint a mai korhoz való sikeres alkalmazkodást segítő jelzőkaróikat megismerni, és hasznosítani.

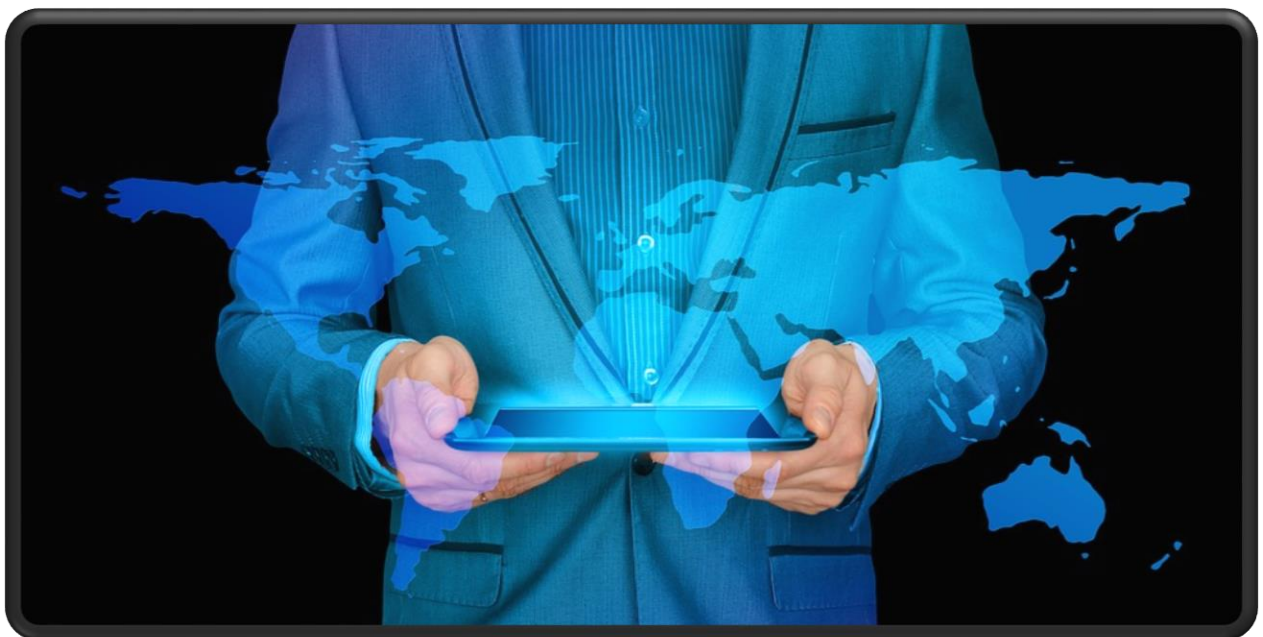
Őszintén kívánok ehhez sok sikert!

Rövid szakmai önéletrajz:

Hazai tanulmányait tekintve mérnök, közgazdász, tanár, államháztartási pénzügyi auditor, míg nemzetközi tanulmányai szerint menedzsment-oktató és távoktatási tanár (DMS, The Open University, Open Business School, U.K.), tréner (Allround European Senior Management Trainers Programme, Netherland), menedzsment- és HR-fejlesztési szakértő (ASK Management Institute, Portland, Oregon, U.S.A.). A humán erőforrás-fejlesztés, a pozitív pszichológia, az életmód harmonizáló módszerek önfejlődésre nyitott és gyakorlott szakértője, a személyi -, a csapat-, és szervezeti hatékonyság folyamatos növelésének képviselője.

A komplex szervezetfejlesztés visszamérhetőseget biztosító, saját fejlesztésű módszertanai (a Cégszenzor és a Klaszter Tükör) elnyerték az Európai Minőségügyi Szervezet Magyar Nemzeti Bizottság „Minőség-Innováció 2016” Elismerő Oklevelét, valamint a „Minőség-Innováció 2017” Nemzeti Díját, és a Finn Minőség Szervezet Európai Különdíját.

Magyar és idegen nyelven publikált 12 könyv, illetve könyvrészlet, valamint közel 100 szakcikk fűződik a nevéhez. Több magyarországi egyetem meghívott előadója, a Vállalkozók Európai Parlamentje képviselője (2008-2012), a Humán Szakemberek Országos Szövetségének (HSZOSZ) társelnöke (2013-2017), valamint a Magyar Tudományos Akadémia Szegedi Területi Bizottsága Tudósklubjának tagja.



Jelen tananyag ellenőrző kérdések:

- Melyek a közösségek munkakultúráját és identitását alakító főbb szabályok, és mire vonatkoznak?
- Mi a jövő vízionálásának előnye, és miért célszerű a közösség tagjai számára írásban megfogalmazni?
- Miért hasznos, ha az elvárásokat és szabályokat a közösség tagjai közösen értelmezik, és formálják annak érdekében, hogy azonosulásukat, és egyetértésüket a hasznosítás érdekében megnyerjük?