

ETIKAI KÓDEX

Az **ETIKAI KÓDEX**, továbbiakban **EK** a **Szervezetfejlesztők Magyarországi Társasága (SZMT)** által készített és elfogadott alapdokumentum.

Az **Inspi-Ráció Egyesület (IRE)** minden tagja attól függetlenül, hogy tagja e az **SZMT**-nek elfogadja és magáénak vallja az **EK**-ban foglaltakat. Annak érdekében, hogy az **EK** folyamatosan meg tudjon újulni az **IRE** minden tagja legjobb tudása, tapasztalatai és a megbízók visszajelzései alapján folyamatosan tesz olyan, az **EK**-t korszerűsítő javaslatokat, melyek pontosíthatják a tagok kötelességeit a megbízóikkal, kollégákkal s általában a nyilvánossággal szemben. A javaslatok alapján az **IRE** közgyűlése minden évben felülvizsgálja az **EK**-ban foglaltakat és amennyiben szükséges módosítja azt.

Az **EK**-ban foglaltak célja, hogy támogatást és iránymutatást nyújtson etikai alapelveivel, normáival és értékeivel az **IRE** tagjai, valamint a szakma szolgáltatásait igénybe vevő megbízók számára.

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

ÁLTALÁNOS CÉL

Az általános cél, hogy olyan szolgáltatásokat nyújtsunk megbízóink számára, melyek biztosítják hatékonyságuk növekedését, fejlődésüket a szervezeten belül és a vezetésben egyaránt. Ismereteinket és módszereinket megbízóink életének fejlesztése és minőségi változása érdekében kamatoztatjuk, figyelembe véve a kulturális, etnikai, etikai különbségeket, valamint más tudományterületek releváns ismereteit munkánk során.

A SZERVEZETFEJLESZTÉS LÉNYEGE

A szervezetfejlesztés területén iránymutató az alábbi meghatározás.

"A szervezetfejlesztés 1. tervszerű, 2. a szervezet egészére kiterjedő és 3. felülről szervezett törekvés, amely 4. a szervezet hatékonyságának és életképességének növelését célozza 5. a szervezeti "folyamatokba" való tervszerű beavatkozás útján, 6. magatartástudományi ismeretek felhasználásával." (R. Beckhard)

- A szervezetfejlesztési megbízás egyaránt vonatkozhat egyénre, csoportra, vagy a szervezet egészére, attól függően, hogy mire van szükség, s hol jelölhető ki a szakértői kompetencia határai.
- A szervezetfejlesztés a tag és a megbízó megegyezése alapján kiterjedhet folyamatra, de jelenthethet válsághelyzetben történő beavatkozást is.

ÉRTÉKEK ÉS ETIKAI ALAPELVEK

Munkánkkal megváltoztatjuk, átalakítjuk az emberek életét, mely kihatással van nagyobb rendszerekre, így a társadalomra is. Ezért szolgáltatásainkkal támogatjuk, hirdetjük az alábbi értékeket: önállóság, szabadság, felelősség, integritás, önkontroll, önbizalom, kölcsönös tisztelet, tolerancia, bizalom, részvétel és az emberi jogok.

A szervezetfejlesztési munka során tevékenységünket az alábbi értékek jellemzik:

- szakszerűség és felkészültség
- tisztesség és korrektség
- körültekintés, megfontoltság

- a kollégák és megbízók megbecsülése
- szakmai igényesség
- elkötelezettség
- tartózkodás a hatalommal való visszaéléstől
- titoktartás

Az IRE minden tagja köteles magas színvonalú szakmai szolgáltatást nyújtani, tekintet nélkül a díjazás vagy más érdekelttség mértékére.

GYAKORLATI VONATKOZÁSOK

A kódex értékeket, etikai alapelveket tartalmaz, melyeket képviselünk azokban a speciális helyzetekben, melyekkel a szervezetfejlesztés folyamán találkozunk.

Az alapvető kapcsolat a megbízó és a szervezetfejlesztő találkozása, de munkánk során kapcsolatban állunk kollégákkal, más szakterületek képviselőivel, s a nyilvánossággal is.

Javaoslataink, beavatkozásaink megváltoztathatják, átalakíthatják az emberek életét, melyért felelősséggel tartozunk.

FELELŐSSÉG A MEGBÍZÓVAL SZEMBEN

A megbízó autonómiája:

- Mint szervezetfejlesztők, felelősek vagyunk saját munkánkért, beleértve annak szervezését, színvonalát, a módszertant és eszközöket, melyekkel a munka során dolgozunk annak érdekében, hogy segítsük, támogassuk a megbízót fejlődésében egyéni, csoport vagy szervezeti szinten.
- Döntéseink meghozatalakor tekintettel vagyunk a megbízó lehetőségeire, teherbíró képességére.
- Megadunk minden információt: a beavatkozás céljáról, szabályokról, stratégiáról, szerepekről, költségekről, a várható eredményekről és a lehetséges kockázatról is.
- Tevékenységünkkel lehetővé tesszük a változáshoz szükséges eszközök elérhetőségét a megbízó hite, értékei és szükségletei szerint.

Kötelezettségek, keretek, határok:

- Az a döntés, hogy egy szervezetfejlesztési folyamat elinduljon, a megbízó választása és felelőssége.
- Felelőségünk, hogy a döntéshez szükséges információkat megadjuk, és az információk beszerzéséhez szükséges előzetes konzultációt, valamint a folyamat közbeni konzultáció lehetőségét biztosítjuk.
- Meg kell határozni, fenn kell tartanunk azokat a határokat, melyeken belül pontosan definiáljuk kapcsolatunkat a megbízóval, jól elkülönítve ezt más kapcsolatoktól. Felelőségünk, hogy ezt a megbízó felé pontosan közvetítsük.
- A szervezetfejlesztő nem élhet vissza sem a megbízó anyagi, érzelmi helyzetével, sem saját bizalmi pozíciójával.
- Bármilyen elítélhető üzleti kapcsolatba való bevonódás (pl. korrupció) etikátlan.
- Ha a munkakapcsolaton kívül bármilyen más (pl. szexuális) kapcsolat alakul ki a szervezetfejlesztő és a megbízó között, amely a szervezetfejlesztési folyamatot megzavarhatja, a kapcsolat felbontását a szervezetfejlesztőnek kell kezdeményeznie.
- Be kell fejezni vagy korrigálni a munkát, illetőleg a szerződést, ha világossá válik, hogy:
 - nincs haszna a megbízónak belőle,
 - a szerződésben foglaltak teljesültek,
 - értékek, etikai elvek tekintetében ütközés történik.
- Ha olyan konfliktusba keveredünk, mely megosztja a megbízót és munkatársait, törekedjünk annak feloldására, sikertelenség esetén mérlegeljünk a munka szüneteltetését!
- Konfliktusok esetén viselkedjünk pártatlanul. Ha kénytelenek vagyunk feladni pártatlanságunkat, tegyük ezt nyíltan, határozottan!

Az információk és a szakértő:

- Minden, a szervezetfejlesztésről szóló - írott, szóbeli - információ pontosan fedje le a szolgáltatás természetét, lényegét, valamint informáljon a konzultáns szakértelméről, ismereteiről, tapasztalatairól.
- A szervezetfejlesztő felelőssége, hogy hívja fel a kliens figyelmét a lehetséges érdekkonfliktusokra, valamint ragaszkodjon a kölcsönösen elfogadott díjakhoz, s más anyagi természetű megállapodásokhoz.
- A szervezetfejlesztő köteles ragaszkodni a szerződésben, megállapodásban rögzített keretekhez, melyektől csak abban az esetben térhet el, ha úgy véli, hogy ellenkező esetben a megbízó magának, másnak, szervezetének komoly károkat okozhat.

Titoktartás:

- Biztosítanunk kell a **titoktartást**, így nem használhatunk videó-felvevőt, magnetofont, valamint egyéb megfigyelésre alkalmas eszközt vagy megfigyelésre irányuló tevékenységet a megbízó határozott - lehetőleg írásos - beleegyezése nélkül.
- A szervezetfejlesztőnek fenn kell tartania a titoktartást minden érintett személlyel szemben, s minden, a szervezetről szóló információra kiterjedően, akár közvetlenül kapta azokat a megbízótól, akár indirekt úton jutott hozzá.
- A nyilvánosság előtt, publikációkban, riportokban, s egyéb más módon az események ismertetésében, rögzítésében fontos, hogy az érintettel való megállapodás hiányában kerüljük az azonosítható adatok közlését, így a megbízó felismerhetőségét.
- Szakmai konzultációk, megbeszélések esetén - ha nem kerülhető ki a megbízó kilétének felfedése - a titoktartási kötelezettség kiterjed a konzultáció, megbeszélés résztvevőire is.
- A megbízó előzetes, írásbeli hozzájárulása nélkül róla semmi sem publikálható.

A szervezetfejlesztő szakértelme, képzettsége:

- Az IRE tagjaitól elvárja, hogy a szakmai kompetenciáik határain belül, előzetes tanulmányaiknak, képzettségüknek és tapasztalataiknak megfelelően gondoskodjanak magas színvonalú szakmai szolgáltatás biztosításáról.
- Informálnunk kell a megbízót a szervezetfejlesztési beavatkozások szükségességéről, valamint ha elkerülhetetlen, a különböző szakmai területek képviselőinek bevonásának fontosságáról.
- A szervezetfejlesztő felelős saját hatékonyságáért, képességeinek és tudásának szinten tartásáért.
- Ha a szervezetfejlesztő zavaró körülmény hatására - ha átmenetileg is - "megrendül" szerepében, kérjen segítséget, vagy függessze fel, fejezze be a szervezetfejlesztési folyamatot.

Felelősség a személyes fejlődésért:

- Szert kell tennünk alap és célirányos ismeretekre, képzettségre. Elvárható tőlünk, hogy folytassuk szakmai és etikai fejlődésünket szakterületünkön.
- Ha szükséges, kérjünk konzultációt kollégáinktól, hogy követhessük saját fejlődésünket, s minimalizálhassuk saját "vakfoltjainkat".
- A szervezetfejlesztők szükség szerint vegyék igénybe speciális ismeretekkel rendelkező szakértők szolgáltatásait, ha a felmerülő feladat a kompetenciájuk határain túl van.

FELELŐSSÉG A KOLLÉGÁKKAL SZEMBEN

- Az IRE tagjai nem aknázhatják alá a más kollégákkal szembeni bizalmat a nyilvánosság előtt.
- Az IRE tagjaitól elvárjuk, hogy nyilvánosság előtt ne minősítsék kollégáikat, munkájuk színvonalát negatívan.
- A fentiek ellenére, ha mégis kifejtene véleményét egy kollégával kapcsolatban, az alábbi elveket tartsa szem előtt:
 - Amikor ugyanazért a megbízóért versengenek, ne nyilatkozzanak negatívan egymásról!
 - Véleményt úgy adhat, ha személyes ismeretség alapján ajánlja egy bizonyos munkával, feladattal kapcsolatban a kollégát.

- A véleménynek a szakmai feladattal összhangban, kifejezetten szakmai vonatkozásúnak kell lennie. Kerülni kell a szervezetfejlesztő személyiségére vonatkozó vélemények kinyilvánítását.
- Ha egy tag együtt dolgozik külső és/vagy belső szakértővel, legyenek világos megállapodásaik a felelősség és minden lényeges, a szolgáltatásokat érintő kérdés tekintetében.
- Olyan megbízás esetében, mely egy olyan folyamatban lévő munkára vonatkozik, amit egy másik szakértő tart kézben, az érintett kollégát tájékoztatni kell.

ETIKAI BIZOTTSÁG

- Egy IRE tag kifogást emelhet egy másik IRE tag Etikai Kódexszel ellentétes magatartása esetén, s ha ez tartós, a panasz orvoslására Etikai Bizottság felállítását kezdeményezheti az IRE Elnökségénél. Ennek során a "panaszos" az Elnökség, illetve az Etikai Bizottság felé feltárhat minden olyan információt, amit fontosnak tart.
- **Az Etikai Bizottság összetétele változó, tagjait esetenként, a panasz bejelentését követően, a panaszos és a bepanaszolt egyetértésével az Elnökség bízza meg.**
- A megbízók panaszaiikkal bármikor - hasonló módon - kezdeményezhetik az IRE Elnökségénél Etikai Bizottság felállítását és kérhetik annak közreműködését panaszuk orvoslásában.

KAPCSOLAT A SZAKÉRTŐ ÉS MEGBÍZÓ KÖZÖTT

- A szervezetfejlesztő és megbízó kapcsolatát egy szerződés, megállapodás szabályozza, mely garanciát jelent kölcsönös érdekeik védelmére is. Az Etikai Kódex rövid összefoglalóját javasolt a szerződésekhez mellékelni.
- Nem kötünk olyan megállapodást, mely "erőfölényt" biztosít a megbízást aláíró bármelyik fél számára.
- A szervezetfejlesztő a szakmai, etikai alapelveket betartva a megbízó érdekében dolgozik.

SZERZŐDÉS

- A tagnak 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.
- Felelőssége rögzíteni a **titoktartási kötelezettségét**.

A SZAKMAI FEJLŐDÉS, ISMERETEK ÁTADÁSA, JOGOK VÉDELME

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

FELELŐSSÉG A SZAKMA FELÉ

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