

Egy lehetséges megújulási forgatókönyv – Befogadó színház

I. A gondolat felmerülésekor figyelembe vett hipotézisek:

1. A szövetség meg kíván újulni
2. A szövetség tagjai hajlandóak a változás érdekében cselekedni
3. A megújulás tartalmi (újat, több értéket nyújtani a meglévő tagságnak is)
4. Szakmai, etikai alapelvekben nem indokolt változás
5. A megújulás a stabil/fenntartható működést, így a taglétszám bővülését célozza
6. A szakma érdektelen a szövetség iránt, vagy általa nem ismert annak tevékenysége
7. A szövetség nem rendelkezik professzionális PR eszközökkel. Anyagi források érdemben nem állnak rendelkezésre, a megújulás a tagok aktivitására épít
8. Az anyagiakon és az eddigi értékek, eredmények megőrzésén túl más korlátja nincs a változtatásnak

II. Kiindulási pontok

- A VTMSz a hazai vezetési tanácsadói (a 2013-as FEACO felmérés alapján kb. 3800 fős) szakma mintegy 3-4%-t tudja tagjai között. Azon túl, hogy ez gazdaságilag nem teszi lehetővé a szervezet fenntartható működtetését, a szakma képviselőinek hitelességét is megkérdőjelezi.
- A VTMSz kevés izgalmas, interaktív, inspiráló tanulási lehetőséget nyújt a tagoknak, nem működik üzleti platformként, a javaslatot felvetők ismeretei szerint érdemben csak a CMC tekinthető értéknek.
- A taglétszám évek óta folyamatosan csökken, és a tagdíj jellegű válaszok nem vezettek eredményre.

III. Forgatókönyv célja NÖVELNI:

- a VTMSz, mint szervezet vonzerejét az érintettek (stakeholder-ek) körében
- a taglétszámot 300 főre (→ tagdíjbevételt 8-10 MFt-ra)
- az egyes szakmai/üzleti kezdeményezések támogatottságát, továbbá
- teret adni az egyéni és céges aktivitásnak, illetve
- lehetőséget biztosítani szakmánk megújulásának.

IV. Forgatókönyv szemléleti alapjai, és értékelemei

- proaktivitás: adni, lehetőségeket teremteni a találkozásra, inspirálásra, tudásmegosztásra
- szélesítés: ne csak a jelenlegi tagokra koncentráljunk, hanem a potenciálisakra is, továbbá az ügyfelek, hatóságok stb. képviselőire
- értékteremtő nyitottság: a befogadó színház folyamatosan keresi a befogadható „produkciókat”, de nem minden külső „produkciót” fogad be, és nem minden belső kezdeményezést támogat – szűr, válogat, rangsorol és propagál
- radikális újdonságok nem igazán jönnek az MC-világban, a kis felismerések súlya felértékelődik, érdemes ezekre figyelni – a „Befogadó színház-beli” kapcsolatok alapot adhatnak megújuló, inspiráló együttműködésre, ezen keresztül kreativitásra és szakmai innovációra
- meglévő kapcsolati és tudástőke hasznosítása
- kommunikáció: erőteljesebb szociális média használat (LinkedIn, Facebook...)

V. Forгатókönyv leírása

Létrehozni és működtetni egy valóságos és egy-két virtuális teret, ahol

- a szakma gyakorlói (vezetési tanácsadók), a szakma iránt érdeklődők (egyetemisták, pályát módosítani kívánók, más területek tanácsadói) és a szakmai szolgáltatások vevői (kliensek)
- előre meghatározott vagy ad-hoc témákban

véleményt, tapasztalatot cserélhetnek.

A valóságos tér feltöltése tartalommal a VTMSz feladata. Néhány példa a tartalom azonosítására:

- a tagság (egyének vagy szervezetek) felajánlásai (pl. sikeres projektek; új módszerek)
- a tagság javaslatai témára és előadóra (pl. inspiráló vezetők, eredeti üzleti modellek)
- külső jelentkezők javaslatai (pl. új módszerek bemutatása, kutatási eredmények ismertetése és megbeszélése)

Az összegyűjtött javaslatokat a VTMSz vezetése által felkért csapat rendszerezi (rangsorolja és ütemezi). Az így készült „műsortervet” a VTMSz a megfelelő fórumokon (pl. honlap, Facebook, LinkedIn oldal) közzéteszi.

VI. Forгатókönyv megvalósítása

A forгатókönyv három elemre épít, az alábbiak szerint¹:

A. Tartalomszolgáltatás: Befogadó színház

1. VTMSZ-en belül a (befogadó színház) szcenárió szponzori csapat létrehozása. Max. öt-hét főt javasolok, a tagság kreatív tagjai közül toborozva. A csapat feladatai lehetnek:
 - a. Ötletek (előadók, témák) generálása²
 - b. Operatív csapat/szakmai vezető által tett javaslat elfogadása
 - c. Jelentkezések a facilitatori, levezetői szerepekre
 - d. Programok értékelése
 - e. Online tartalom gyűjtése
2. VTMSZ-en belül Befogadó Színház operatív szervezését ellátó csapat létrehozása. Max. 3-5 főre gondolnék, az alábbi megosztásban:
 - a. Szakmai vezető, aki javaslatot tesz a befogadandó vagy generálandó programokról, az online közzéteendő tartalomról, azok ütemezéséről, kommunikációjáról. Az online tartalom közzétehető formába szerkesztése. → VTMSz elnök által megbízott személy?
 - b. Szervező munkatárs (programok, időpontok, kapcsolatok és technikai feltételek szervezése, kommunikáció) → VTMSz főtitkár?
 - c. Közösségi média menedzselése → 1-3 fős önkéntes VTMSz csapat

B. Közösségépítés: hálózati működés

- a. Az eddig érdemben nem létező közösségi médiába való bekapcsolódás lehetőséget teremt a gyors online véleménycserére
- b. A Befogadó színház rendezvényei köré szervezhetőek, szervezendők személyes találkozások
- c. Más- / társ- szervezetek felé való nyitás.

C. Információáramlás: kommunikáció újragondolása

- a. közösségi média tervező (stratégiai) és működtető (operatív) csapat létrehozása
- b. a közösségi média tényleges, agresszív használata (pl. csoportok, fórumok menedzselése) → hálózati működés erősítése, támogatása
- c. honlap aktualizálása, tartalommal való feltöltése → hálózati működés erősítése, támogatása

¹ Az egyes elemek közötti szerep-, feladat- és felelősség megosztása több módon is lehetséges, egyelőre ez van a legközelebb a csoport konszenzushoz.

² Technikai elemeket is tartalmazó, gondolatébresztő minta az anyag végén

VII. Forgatókönyv kockázatai

- A VTMSZ nem áll az elképzelés mögé → Nincs meg a kritikus tömeg, nincs igazi szándék a változtatásra és/vagy nincs kellő VTMSZ-es (fizetett és/vagy önkéntes) erőforrás
- Téves az az elképzelés, hogy a 3800 hazai vezetési tanácsadóból (ld. FEACO felmérés) további 150-200 bevonható a VTMSZ-be
- A VTMSZ nem képes a technikai feltételeket megteremteni (helyszín, hangosítás, tartalom).

VIII. Értékpreferenciák

- Elitcsapat vs. tömegszervezet: továbbra is a legjobbak szervezete legyen a VTMSZ, de a jelenlegi 4% helyett 8-10% hangját legyen képes hallatni
- Tag vs. érintett: továbbra is a tagságnak nyújtson szolgáltatást, de nyitottabban a potenciális tagok ill. más érintettek felé, és adjon teret annak, hogy a tagok aktivizálódjanak, ne csak elvárjanak szolgáltatást
- Üzlet – érdekképviselő – baráti társaság – önképző kör – szolgáltatás: a forgatókönyv inkább az üzleti együttműködést és a professzionalizmus mellett áll ki
- Önállóan vs másokkal: a megközelítés a proaktivitásról szól, azaz elébe menni a lehetőségeknek. Azaz a VTMSZ önálló, kezdeményező szerepe mellett áll ki – nem kizárva azt, hogy lehetnek helyzetek, amikor összefogással előbbre lehet jutni. A VTMSZ legyen mintaadó más tanácsadói szövetségek részére.
- Egyesület vs közösség: a megközelítés inkább a közösségépítést szolgálja
- Törvényileg szabályozott vs nem szabályozott működés felé orientálódás: inkább az önszabályozó, mint a törvényileg szabályozott működést segíti
- Céges vs egyéni tagság: nem kizárva a céges tagságot, de a hangsúly az egyének fejlesztésén, szakmai gyarapításán van. (BP szerint nem az a kérdés, hogy XY névjegyén milyen cég szerepel, hanem ki az XY, mit tett le az asztalra.)

További két, a pénteki megbeszéléseken a csapat által nem felvetett, de megfontolandó értékpár

- Konzervatív vs innovatív szervezeti megközelítés: a régi keretek újragondolása időszerű, az akár csak 15-25 évvel ezelőtti igaz paradigmák ma már nem érvényesek. (Pl. piac dinamikája, szakma vonzereje)
- Kizáró vs bevonó szervezeti kommunikáció: a forgatókönyv a bevonás mellett szól.

IX. Technikai (szervezési, pénzügyi) keretek

- A fizikai rendezvényeket fix időpontokban, előre meghirdetve javasoljuk megtartani (pl. minden hónap első csütörtök 16,30-90 között, azaz hétköznap, munkaidő végén, éttermi holtidőben)
- A helyszínre egy jól megközelíthető, de lehetőleg ingyen parkoló melletti min. 30 fős teremmel rendelkező vendéglátó ipari egységet keresünk, amely a termet fogyasztás fejében ingyen biztosítja (pl. Vihajós John Bull a BAH csomópontnál?)
- A részvétel a VTMSZ tagoknak ingyenes, külsőknek kb. 1-3 ezer Ft, diákoknak és nyugdíjasoknak 50%-os kedvezményrel. Ebből lehet fedezni a technikai költségeket (másolás stb.). Nagyobb rendezvények (pl. egynapos konferencia) díjazása egyedi.
- Honlap esetleges fejlesztése VTMSZ költségvetésből; FB, LinkedIn saját munka.

Budapest, 2014. szeptember 12.

VTMSZ Befogadó színház – 2014-2015 évad műsorterve

- Minta -

Időpont	Téma	Jelleg	Szponzor	Előadó	Eredmény	Résztevők
2014 nov.	Kockázati tőkealapok tanácsadási igényei	Előadás és vita	XY		Előadás a honlapon	20 fő?
2014 dec.	Innováció menedzsment – új terület a vezetési tanácsadás számára	Előadás és vita	BP?	BP?	Előadás a honlapon	30 fő?
2015 jan.	Etika: régi-új helyzetek, új-régi emberek	Esetmegbeszélések, műhelymunka	TK?		Kalibrálás, ajánlások honlapon. Input Etikai kódex fejlesztéséhez.	25 fő?
2015 feb.	...					
2015 már.	...					
2015 ápr.						
2015 máj.	VTMSZ konferencia	Plenáris, szekciók	BK?	Plenáris: XY	Szakma megmutatkozása, ajánlások	80-100 fő?
2015 jun.						
2015 szep						
2015 okt						
2015 nov						