

# MINDEN CÉGBEN VAN EGY MÉG JOBB

*A változás elkerülhetetlen, ezt mindenki érzékeli. A vállalatok nagy része azonban bizonytalan vagy kívár, esetleg ötletszerűen kezd egyes elemeket átalakítani a működésében. Pedig a sikerhez elengedhetetlen az egész szervezet felkészítése a külső változásokra való gyors reagálás érdekében. A Staufen küldetése a vállalatok segítése, hogy azok kihozzák magukból a bennük rejlő legjobbat. Ezért, és a fenntartható, változásokra képes kultúra kialakításáért dolgoznak nap mint nap.*

**A** gazdaságban zajló forradalmi újítások minden vállalatnál megkövetelik a változást. Az elektromos és önzetű autókkal, illetve ipar 4.0 megoldásokkal és digitális gyárakkal fémjelzett új korszak számos izgalmas lehetőséget tartogat, de legalább ennyi kérdést is felvet. Nem csoda, hogy hazánkban is jellemző a kivárás a termelő vállalatoknál: beruházásokat halasztanak el, visszafogják a fejlesztéseket, mindez pedig más ágazatokba is tovaryűrízik. Számos trend felel a bizonytalanságért, amelyek a jövőben is rányomják bélyegüket a vállalatok működésére. „A digitalizáció mellett komoly fejtörést okoznak a szigorodó hatósági szabályozások, hazánkban pedig a szakemberhiány is nagy kihívás” – sorolják a tanácsadással foglalkozó Staufen country managerei, Garliczky Balázs és Velencei Róbert.

## A DIGITALIZÁCIÓ ÖNMAGÁBAN NEM ELEGENDŐ

„Success In Change” felmérésünkben német és magyar vállalatokat kérdeztünk meg arról, milyen változásokra számítanak. A többség a digitalizációt említette első helyen, ám a hatékony válaszokhoz a technológiai változtatás mellett nélkülözhetetlen a szervezet- és a

folyamatfejlesztés, a vezetés és a vállalati kultúra megújítása” – vallják a Staufennél.

## JÓ PÉLDÁKBÓL ÉPÍTKEZNEK

A tanácsadó cég a változásmenedzsment szakértőjeként évente több száz projekten dolgozik gyártási és szolgáltatási területen, tapasztalataik pedig egyértelműen mutatják: a változás elkerülhetetlen, és az ágazat kihívásaira reagálniuk kell a cégeknek, ha sikeresek szeretnének maradni. Ugyanakkor nagy részük túlbecsüli felkészültségét ezen a téren, pedig a vezetőket és a munkatársakat fel kell készíteni a transzformációra. „Sokszor a digitalizáció igénye ébreszti rá a vállalatokat arra, hogy változtassanak, ám a digitalizáció önmagában nem hozza meg az áttörést, ha a folyamatok rosszul működnek” – mutat rá Velencei Róbert. Munkájuk első lépéseként ezért mindig

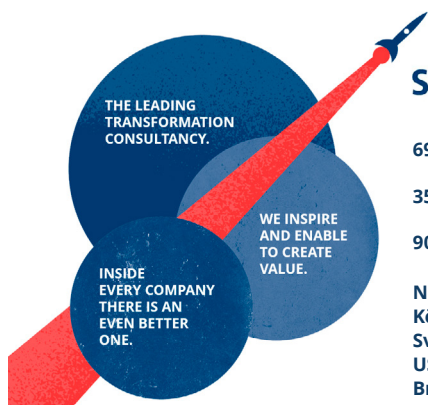


a kiváló okokat és a célokat azonosítják, majd az adott cég vezetését olyan vállalatokkal kötik össze, amelyek korábban hasonló helyzetben voltak, de már sikeres lépéseket tettek a megoldás felé. Ezt segíti a Staufen BestPractice Partner hálózata, amely több mint 90 vállalatból áll, így akár ágazat, akár üzleti probléma alapján is találnak jó példát mutató hiteles szereplőt. Az idei évtől a

legjobb szakértői tapasztalatok és előadások a NEXCON virtuális platformon is elérhetők minden érdeklődő számára.

## A VÁLTOZÁST MINDEN MUNKATÁRSNAK MAGÁÉNAK KELL ÉREZNI

Ezen a bázison indulhat el aztán a fejlesztés, főszerében a cég dolgozóival. Akkor válik ugyanis valóban hatékonyá a működés, ha a változást minden munkatárs magáénak érzi és közösen dolgoznak rajta, emiatt a folyamatok optimalizálása mellett nagyon fontos az emberi tényező, kiemelten a vezetők szerepe. „A siker érdekében a felső vezetéssel egyeztetve kísérjük a szervezettel a változásban minden érintett felet bevonva. Mi visszajelzéseket adunk, de mindig a felső vezetésnél kell maradjon a felelősség” – hangsúlyozza Garliczky Balázs. (X)



## STAUFEN.

69 millió euró árbevétel

355 munkatárs

90 BestPractice Partner

Németország  
Közép és Kelet Európa  
Svájc | Olaszország  
USA | Mexikó  
Brazília | Kína

# CHANGE IS INEVITABLE

*Everyone knows that change is inevitable. Nevertheless, the majority of companies are uncertain or hesitant, and perhaps begin to restructure individual aspects of their operations without having a clear concept in mind. In order to be successful, however, the organization as a whole must be ready to react rapidly to external changes. The mission of Staufen is to help companies bring out the best in themselves. This, and the creation of a sustainable, adaptable culture, is what we are working towards day by day.*

**T**he revolutionary innovations in the economy require all companies to adapt. The new era, marked by electric cars, autonomous vehicles, the industry 4.0 solutions and digital factories, offers many exciting opportunities. However, just as many questions are raised. It is no wonder that manufacturing companies in Hungary are hesitant to take any action: they postpone investments, hold back developments and this effects all other sectors. These developments are responsible for the uncertainty, which will continue to influence the way companies operate. Staufen Country Managers, Balázs Garliczky and Róbert Velenczei agree that, "in addition to digitalization, stricter regulatory requirements also pose a major challenge. An additional great concern in Hungary is the shortage of professionals,".

## DIGITALIZATION IS NOT ENOUGH ON ITS OWN

"In our Success in Change survey, we asked German and Hungarian companies about which changes they are expecting. Most companies mentioned digitalization in the first place. To be able to respond effectively the adaptation of structure, processes, management and corporate culture will also be necessary,

apart from technological solutions" says Staufen.

## LEARNING FROM GOOD EXAMPLES

As a change management expert, the consultancy works on hundreds of projects each year in manufacturing and the service industry. Their experience clearly shows: change is inevitable. Companies must respond to the challenges of the industry, if they are to succeed in the future. At the same time, many of them overestimate their readiness for change. Leaders and employees all need to be prepared for the process of transformation. "Often, the need for digitalization is what awakens companies to the necessity of making changes, even though digitalization alone cannot bring a breakthrough, if processes are not working optimally," Róbert Velenczei points out.



BALÁZS GARLICZKY AND RÓBERT VELENCZEI

Therefore, they always start to identify the root causes and their goals. After that, they adjust their management to companies that used to be in a similar position but have already successfully made steps towards a solution. This approach is assisted by the Staufen BestPractice Partner Network, which consists of over 90 companies. A good and authentic example can

therefore easily be found based on the type of either their industry or their business problem. The best expert experiences and presentations will also be available on the NEXCON virtual platform for all who are interested.

## CHANGE SHOULD BE EMBRACED BY ALL EMPLOYEES

In order to start developments, the employees must play the main role. Operations only become truly effective once all employees can embrace the changes and work together towards them. Besides optimizing processes, the human factor is extremely important especially for the manager role. "To ensure success, we consult with the senior management and involve all stakeholders while working with the organization to implement the changes. We provide feedback, but responsibility must always remain with the top management," emphasises Balázs Garliczky. (X)

**STAUFEN.**

- 69 million euros in revenues
- 355 employees
- 90 BestPractice Partner

**Germany**  
Central and East Europe  
| Switzerland | Italy  
**USA** | Mexico  
**Brazil** | China

THE LEADING TRANSFORMATION CONSULTANCY.

WE INSPIRE AND ENABLE TO CREATE VALUE.

INSIDE EVERY COMPANY THERE IS AN EVEN BETTER ONE.