

ERŐSSÉGEK

SZAKMA / MSZCT	VEZETŐSÉG	TAGSÁG
• Erős szakmai identitás, szakmaiság • Szakmai szemlélet alkalmazása (szupervizorként) • Etikai Kódex, szakmai és etikai normák betartása • Közel 30 éves szervezet: a tradíció, sok tapasztalat, stabilitást ad • Egyesületi rendes tagság standard követelményei (több képzőhely is eleget tud ennek tenni) • Egyik legnagyobb létszámú egyesület a tanácsadó szakmai térben • Stabil, automatizált működés • ANSE-ban betöltött szerepünk	• Elköteleződés, tenni akarás, lelkesedés • Kötelesség és felelősségtudat • Erős az önmotiváció, illetve egymás inspirálása és motiválása • A vezetőség csapatként működik (közös munkatervezés és megvalósítás, pl. konferenciák, nyári egyetem), számíthatunk egymásra • Sokszínűek vagyunk, mindenki másban jó, ettől sok területen javult a működés (informatikai háttér, pénzügy, arculat, programszervezés) • Fejlődésorientált szemlélet: digitális kapcsolatteremtés, honlap, tagdíjfizetés, konferencia jelentkezés, konferencia témák, új programok (Tudásakadémia, Szupervizorok Klubja) • Stabil, automatizált működést teremtettünk (tagnyilvántartás, pénzügyek, rendezvényszervezés, honlap) • Fenntartható szervezeti modell a jelen politikai, gazdasági helyzetben is (nincsenek pályázatok) • Színvonalas rendezvények és ott networking lehetőség • Részvételi működés kezdeményezése, munkacsoportok életre hívása • Akkreditációk fenntartása • Kapcsolat minden képzőhellyel • ANSE-ban betöltött szerepünk • Önreflexiós képesség (pl. elengedni olyan eseményt, ami nem népszerű)	• Tagi aktivitás: részvételi működésből kifolyólag lettek aktív tagok (munkacsoportok, akkreditációk felelősei) • Egyesület tagságának létszáma, erős bázisa van az egyesületnek • A feladatokban is részt vevő aktív tagok mellett van egy szélesebb réteg, akik rendszeresen ott vannak a rendezvényeken

GYENGESÉGEK

<u>SZAKMA / MSZCT</u>	<u>VEZETŐSÉG</u>	<u>TAGSÁG</u>
• Érdekérvényesítő képesség, mint szupervizor szakma • Nem pozicionáljuk elég jól a szupervíziót, mint a segítő szakmák segítőjét • Nem látszódik eléggé sem az egyesület, sem a szakma • ANSE nemzetközi jelenlétünk fejleszthető – nem látható sem a tagság, sem a tágabb szakterület számára itthon • Friss szakirodalom hiánya	• Önkéntesen vállalt feladat, mellette mindenki dolgozik teljes munkaidőben • Ingyen munka, sem anyagi, sem egyéb visszajelzés nincs vagy csak ritkán (egy-egy esemény után), így a motiváció sem mindig tartható fenn • Túlterheltség, szétaprózódás, időnként elmaradt feladatok • Hullámozó vezetőségi aktivitás • Időnként ad hoc működés, tűzoltó munkavégzés • Feladatok elosztása, időnként egyszemélyessé válik, segítségkérés hiánya • Kapacitáshiány • Az operatív, adminisztratív feladatok elviszik az energiát • A vezetőség egyedül van, nem látszódunk • Kommunikáció minden szinten gyengeség • Szervezetfejlesztésben nem lett nagy áttörés – tanuló szervezetet szerettünk volna létrehozni • Székhely, irattárolás nem megoldott, ez bizonytalanná teszi a működésünket • Adminisztratív feladatokat nem tudtuk részmunkaidőssé tenni • Vezetőség túlterhelt, egyszerre felelős a vízióért és a stratégiaért, illetve a megvalósításért is, így sokszor időhiány és túlterheltség miatt elsikkadtak események. Ha lennének fizetett tagok, akkor fel lehetne pörgetni a munkát. Vision holderek mellé megjelenne egy végrehajtó szervezet. Inkább emberi erőforráshiányban vagyunk, mint anyagiban. • Forrásteremtésben lehetnénk aktívabbak	• A tagság a lehetőségekhez képest passzív, bevonásuk nagyon nehézkes • Kevés a tagi kezdeményezés • Kevés tag kapcsolódik be vagy kevés tagot kapcsolunk be a vezetőség munkájába • Tagságon belüli generációs gap-pel nem tudunk mit kezdeni • Nem tudjuk, pontosan mit vár a tagság a vezetőségtől, mitől lennének láthatóak a tagság számára • ANSE adta lehetőségek megismerése és kiaknázása

LEHETŐSÉGEK

SZAKMA / MSZCT	VEZETŐSÉG	TAGSÁG
• A szupervízió megismertetése, népszerűsítése • Használjuk ki a szupervíziót, mint a segítő szakmák segítőjét • Szakmásítás • Szakma újragondolása: mi most a szupervízió? • A szupervíziós szakma aktív képviselője • Szakmai blog erősítése, jobb megjelenése	• A szakmai programok fejlesztése • Hatékonyabb tudásmegosztás • A vezetőség működésének láthatóbbá és transzparenssebbé tétele • A vezetőségi tagok célzott utánpótlása, időben • Fizetett adminisztratív munkatárs elvinné az operatív feladatokat, így a vezetőség tudna a vízióval és a stratégiával foglalkozni • Az MSZCT társszervezeteknél (ANSE, MCSZ) szerepet betöltő képviselőinek és munkájuknak ismertebbé tétele a tagság körében • Online marketinges lehetőséget is nyújt a honlap, eddig az alapot teremtettük meg • Egyetemekkel való kapcsolat erősítése • Az új vezetőség szakmai támogatása, mentorálása és kísérése • Új választási rendszer • Akkreditáció más területeken (pl. egészségügy) • Jelenlét rangos eseményeken: business fest, HR feszt, Forbes üzleti klub • Technikai fejlődés: videós blog jó eszközökkel és profi moderátorral (most van egy kiváló alapunk) • Hírlevél fontos, de kellene a modernebb eszközök, podcast, tiktok, videóblog • Vállalatok felé történő kommunikáció (gerilla marketing), partnerség építés, célcsoportunk az ESG menedzserek • Forrásteremtés, esetleg pályázatok • Márkanagykövetek és velük interjú • Szervezetfejlesztés igénye • Benchmark: pl. virágszirom-modell (SZMT), más szervezeteket megnézni	• Tagság tudása nagyon sokszínű, hasznos és ebben rengeteg lehetőség rejlik • A frissen végzettek és tudatosabb, hatékonyabb bevonása az egyesület életébe, szervezésbe, rendezésbe, szakmai programokba • Kevés aktív tag erősebb bevonása • Minőségirányítási rendszer, motivációs rendszer kialakítása a tagságnak • Tagságot bevonva teret adni az új kezdeményezéseknek

VESZÉLYEK		
<u>SZAKMA / MSZCT</u>	<u>VEZETŐSÉG</u>	<u>TAGSÁG</u>
• A szupervízió nem ismert • A szupervízió pozicionálása a társszakmák tengerében • Minden képzés tart „szupervíziót” – a szakmánk megnevezése hígul	• Új választási rendszer miatti változás • Nincs utánpótlás, ki vállalja a tisztségeket, nagy felelősséggel jár • Rengeteget dolgozunk, de láthatatlanul • Vezetőség kapacitása és motivációja • Elfáradás és kiégés • Aktivitás, lelkesedés hullámozása, ami a stabilitást veszélyezteti • Egyesület jövője veszélybe kerülhet • Dokumentáció/operatív feladatok elviszik a kapacitást és a fókusz	• A tagság elégedetlenné válik, tagoknak is demotiváló a láthatatlanság • Taglétszám csökkenése, ha nem kapnak semmit a tagsági díj ellenében