

SMARTIA Tréningmodell

Normakövetés a vállalati kultúraváltásban

A SMARTIA egy kutatásalapú, interdiszciplináris tréningmodell, amely a vállalati kultúra, az együttműködés és a humán tőke fejlesztését a művészet és a stratégiai szervezetfejlesztés szintézisével közelíti meg. A módszert Dr. Keresztes Mária közgazdász, kulturális kutató és művészetpedagógus dolgozta ki többéves tudományos és alkalmazott kutatómunkája alapján.

A SMARTIA célja, hogy a gazdasági teljesítmény mellett a **szervezeti kohéziót, normakövetést és innovációt is erősítse**, különösen multikulturális, változásokkal teli vállalati környezetben.

Tudományos alapok, gyakorlati eredmények

A SMARTIA modell nem elméleti koncepció: **közép- és nagyvállalati HR-rendszerek átalakításában és vezetői normateremtésben** már bizonyított. Az alábbi publikációk és konferenciák alkotják a módszer tudományos háttérét:

- *Neutral Space in Norm Recovery* – HR-rendszerek normakövetése multikulturális környezetben (TGE, 2024)
- *Arts as an Active Agent* – a művészet szerepe a szervezeti együttműködés újraalkotásában (Socio Summit, 2023)
- *Normakövetés és kulturális metaforák* – ipari tréningek irodalmi és vizuális alapú normafejlesztése (Jókai-szövegek, 2025)
- *How to Improve Human Capital?* – humán tőke fejlesztése művészetalapú mentoringgal (IASK, 2023)
- *Arts Space: Enhancing Workplace Efficiency* – a csoportdinamika átalakítása vizuális műhelymódszerrel (UNeECC, 2022)

Ezekon túlmenően a módszert számos szervezetben alkalmazták gyakorlati tréningként, dokumentáltan csökkentve a kiégést, növelve az együttműködést és a fluktuáció mérséklését célzó stratégiák hatékonyságát.

Milyen problémákra ad választ?

A SMARTIA kifejezetten a mai vállalati környezet komplex kihívásait célozza meg:

- **Kiégés és szervezeti apátia:** magas stressz, belső motiváció hiánya
 - **Konfliktusok és bizalomhiány:** eltérő háttérrel rendelkező munkatársak között
 - **Multikulturalitásból eredő félreértések:** normarendszerek ütközése a nemzetközi csapatokban
 - **Gyenge csapatkohézió:** széttagolt, együtt nem működő részlegek
 - **Fluktuáció és lojalitásvesztés:** a HR megtartóképességének csökkenése
-

Hogyan működik?

A SMARTIA háromlépcsős, adaptív módszertannal dolgozik:

1. Diagnózis és helyzetfeltárás

Célzott elemzések segítségével azonosítjuk az adott szervezetre jellemző kihívásokat. Itt nem sablonos kérdőíveket használunk, hanem a vállalati kultúra mélyrétegeire fókuszálunk – a művészet és gazdasági normák metszetében.

2. Interaktív élményprogram

A tréning során művészeti műhelymunkák (vizuális alkotás, színházi jelenet, zenei improvizáció) révén **semleges tér** jön létre, ahol a résztvevők hierarchiától mentesen dolgoznak közösen. Ez segíti a belső normák újradefiniálását, az empátia és a kreatív együttműködés erősödését.

3. Tartós hatás, utánkövetés

A tréning nem zárul az élménnyel – hosszú távú mentorálási struktúra, visszacsatolási pontok és vezetői coaching segíti a szemléletmód beépülését a mindennapi működésbe.

Eredmények – mit tapasztaltak a résztvevők?

Mérhető hatások, melyeket visszajelzések és utótesztek igazoltak:

- **30–50%-kal nőtt** a belső együttműködési hajlandóság és a munkavállalói elégedettség
- **Csökkent a kiegészítés és a fluktuáció**, nőtt az elköteleződés
- A tréning után **új belső fejlesztési projektek** indultak spontán, dolgozói kezdeményezésre
- A résztvevők **nagyobb felelősségvállalásról** és kreativitásról számoltak be
- A HR-esek szerint **a szervezeti kultúra „láthatóan fellazult”** – azaz több lett benne a bizalom, a nyitottság és az önállóság

Kinek szól a SMARTIA?

A program elsősorban közép- és nagyvállalatok számára ajánlott, akik:

- **értékalapú, hosszú távon is működő HR-rendszert** szeretnének
- **erősíteni a munkavállalói elköteleződést** és belső megtartást
- **kulturálisan diverz közegben** dolgoznak, és fontos számukra a normák újrateremtése
- **olyan vezetőket képeznek**, akik nemcsak irányítanak, hanem értéket is közvetítenek

Zárszó – Miért működik a SMARTIA?

A SMARTIA nem egy sablonos tréning, hanem **kutatáson alapuló, adaptív beavatkozás**. Hatékonysága abból fakad, hogy a művészet semleges, de intenzív csatornát nyit a szervezeti normák újraértelmezésére. A modell a **gazdasági racionalitást ötvözi a kulturális intelligenciával**, és hosszú távon mérhető eredményt hoz a vállalati teljesítményben.
