

Pályázat
az Egyetemi Hallgatói Képviselő elnöki tisztségének
betöltésére

2020. február 9.

Pollák Zsombor

Pollák Zsombor



Születési dátum: 1998. 09. 21.
Lakcím: 1221 Budapest, Honfoglalás út 54/B
Értesítési cím: 1111 Budapest, Stoczek u. 1-7.
Telefon: +3630/979-5488
E-mail: zsomborpollak@gmail.com

Tanulmányok

2009-2017.	Kempelen Farkas Gimnázium kiemelt német nyelvi osztály
2017-(2021.)	Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Vegyésszmérnöki és Biomérnöki Kar Vegyésszmérnöki szak, általános vegyipari és folyamatmérnöki specializáció

Szakmai tapasztalat

2016. július-2017. október	MOTIMENTKft.- asszisztensi és pre-sales feladatok
2017. november -	Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Vegyésszmérnöki és Biomérnöki Kar Hallgatói Képviselő 2018. április -: mandátumos tag 2018. április – 2019. május: öntevékenyköri felelős 2018. november – 2019. december: gazdasági referens 2019. szeptember – 2019. december alelnök 2019. október -: Egyetemi Hallgatói Képviselő delegált
2019. október -	Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Egyetemi Hallgatói Képviselő 2019. október -: TDK felelős 2020. január -: alelnök

Nyelvtudás

Angol	magabiztos társalgási szint - középfokú nyelvvizsga, B2, (2015)
Német	magabiztos társalgási szint – felsőfokú nyelvvizsga, C1 (2017)

Számítástechnikai ismeretek

MS Office felhasználó szintű ismerete

Szabadidős tevékenység

Vízilabda – országos felsőház 2009-2015
Kézilabda, squash

Kompetenciák

- csapatjáték
- szervezőképesség
- pontos, precíz munkavégzés
- jó kommunikációs készség

Eddigi tevékenységem a HÖK-ben

2017 szeptemberében kezdtem az Egyetemen vegyészmérnök BSc hallgatóként, és a karon zajló pezsgő közösségi életből gyorsan a Hallgatói Képviselő felé irányult az érdeklődésem. Emiatt végül a 2018-as áprilisi Tisztújító Szavazáson el is indultam, és a Kar hallgatói bizalmat szavaztak nekem. A kezdeti időszakban kari öntevékeny körökkel foglalkoztam, ezalatt új szabályzatrendszert alkottam a körök támogatására, és az ehhez tartozó ügyrendet dolgoztam ki. Ezután a Képviselő megválasztott gazdasági referensének, ahol az újonnan összeállított gazdálkodási keretrendszert kellett üzemeltetnem és finomítanom. A gazdasági referensként eltöltött egy év alatt a Kari Hallgatói Képviselő költségvetése stabilizálódott, a rendezvények színvonala a visszajelzések alapján nőtt. A Karon továbbá alelnökként a belső feladatok szétosztásával és menedzselésével foglalkoztam. Alelnökként az egyik legfontosabb projektemnek az utánpótlást tekintettem. A 2018-ban kialakított rendszert sikerült az általam kidolgozott koncepció alapján eredményesebbé tenni, ami miatt a kari közélet a jelenlegi nehezebb körülmények között is ugyanabban az állapotban fent tud maradni, mint amikor én érkeztem a Karra.

A 2019 nyarán kialakult helyzetet vegyes érzelmekkel figyeltem: korábban már megfogalmazódott bennem a gondolat, hogy szeretném a HÖK-öt magasabb szinten is képviselni, ám a belső feszültségek komoly aggályokat vetettek fel bennem. Miután 2019 októberében sikerült az EHK-nak elnököt választania, a Kari Hallgatói Képviselő ezen a téren is bizalmat szavazva nekem megválasztott a Kar EHK delegáltjának.

Érkezésemkor a TDK felelősi poszttal bízott meg a Képviselő, így viszonylag gyorsan bele kellett tanulnom egy számomra ismeretlen feladatkörbe. A Tudományos Diákköri Konferencia során sikerült minden nappali tagozatos hallgatóhoz még abban az évben eljuttatni a Konferencián elért eredmény alapján az ösztöndíjat, ami komoly háttérmunkát igényelt a rövid határidők miatt. Ezen kívül idén először sikerült a Műegyetemi Hallgatókért Alapítvány támogatásával a külföldi és levelezős hallgatókat is ösztöndíjban részesíteni. Az idei Tudományos Diákköri Konferencia lezárultával az oktatási terület felé fordultam, egyre gyakrabban képviselhettem a hallgatókat az olyan fórumokon, mint a Szenátus Oktatási Bizottsága és az Egyetemi Tanulmányi Bizottság. Az oktatás területén a legnagyobb egyéni kihívás az Oktatói Munka Hallgatói Véleményezés szabályzatának felülvizsgálata volt, ami során a törvényi szabályozókat (Nftv., Kjt.) és kormányrendeleteket kellett a vonatkozó belső szabályzatokkal (Humánpolitikai Szabályzat, OHV Szabályzat és Ügyrend) egyeztetni úgy, hogy a hallgatók véleménye közvetlenebb befolyással bírjon az oktatók minősítésében. Januárban a változó posztok, a belső motivációk és a korábban megfogalmazott gondolatok miatt az EHK elnöke, Horváth Bálint megtisztelt felkérésével az alelnökitisztség betöltésére, amit a Képviselő is támogatott. Alelnökként ezalatt a rövid idő alatt sok kellett foglalkozni a napi folyamatok üzemeltetésével, de ezen kívül sikerült érdemi tárgyalásokat is kezdeményezni, mint a TJSZ, a Parkolási Szabályzat vagy a Műegyetemi Hallgatói Kft.-vel való kapcsolati rendszer felülvizsgálata. Ezen kívül próbáltam az eddigi EHK-ban eltöltött idő alatt mindegyik képviselővel személyesen is megismerkedni, alelnökként pedig ezen lehetőségek megteremtése (saját magam és mások számára is) feladatommá vált, amiben kifejezetten örömemet leltem. Reményeim szerint a jelenlegi elnökség után komolyabb zökkenő nélkül sikerül az új vezetőségnek folytatnia a már megkezdett tevékenységeket.

A HÖK rendszer jelenlegi működése

Pályázatomban szeretnék külön részt szentelni a jelenlegi rendszer elemzésének, és az ebből jövő konklúziók alapján vezetném le az elképzeléseimet.

A Hallgatói Önkormányzat egy lineárisan felépített, hierarchikus rendszer. Egy szervezet lineáris hossza alatt az első számú megválasztott vezetőtől az átlagos HÖK tagig való eljutás lépéseinek a számát kell érteni. Jelenleg egy információ (pl. egy szabályzat véleményezése) sok egyénen, de ami még nehezebbé teszi a helyzetet, hogy önálló részegységeken (bizottságok) kell áthaladjon. A rendszerben vannak „shortcut-ok”, de ezek sem jól definiáltak léteznek, hanem a szokásjog és nem utolsósorban a szükség alakította ki őket. Jelenleg a szervezetben minél tovább ásunk, annál inkább csak zavarosabb a szabályozási környezet, mivel nem valós szükségletek mentén alakult ki a hivatalos szabályozás, hanem a működést akarta leírni az előírások alapján, emiatt viszont a valós működést nem fedi le teljesen.

A szervezet a hallgatói érdekképviselőt önkéntes mivoltából fakadóan nagyon eltérő motivációs tényezőket tartalmaz a benne tevékenykedők számára. Jelenleg ezek a faktorok minden alszervezet esetén saját elemeket is tartalmaznak, illetve a közösen fellelhető tényezők is különböző súllyal vannak jelen. Ennek egyik következménye az eltérő hozzáállás a feladatokhoz, minden képviselő más-más szemlélettel tekint a saját munkájára. Ezt a hozzáállást befolyásolja az elvégzendő munka természete is, jó példa erre egy szociális és egy gazdasági referens feladatköre. A szemlélet mindkettő esetében más, de végső soron hallgatók lehetőségeit segítik, és teszik szebbé az életüket valamilyen módon. A motiváltság, a munka jellege és az egyéni hozzáállás közös metszete adja meg a rendszerben tevékenykedő egyén munkavégzésének módját és mennyiségét. Jelenleg az eltérő hozzáállás és az, hogy nincs közös norma az elvárások tekintetében lefektetve, oda vezetett, hogy a képviselők között hatalmas hézagok tátonganak az elvégzett munka mennyiségében. Mivel kari szinten egyszerűbb a különbségek kezelése, ezért ezek az EHK-ban éleződtek ki. Egyértelműen a több elvégzett munka magasabb ösztöndíjat von maga után, a nyitva hagyott kérdés, amiről nem volt valós megegyezés, az a feladat súlyának megítélése. Ennek a kezelése teljesen rossz irányt vett azzal, hogy csak és kizárólag időalapon történnek a pályázatok bírálásai, ez az elv szembemegy a legalapvetőbb menedzsmentmódszerekkel is.

Az egyik legsúlyosabb probléma a jelenlegi rendszerben az egyre növekvő fluktuáció, aminek a gyökere a nehezedő képzési követelmény. A kezelésére az összes szervezet próbál különböző utakon megoldást keresni. Ebben a kérdéskörben is előjönnek a korábban leírt motivációk, amikkel újra vonzóbbá lehet tenni a HÖK rendszerben való aktív szerepvállalást. Mivel egyetemi szintű problémáról van szó, indokolt ezeknek a központi felmérése és segítése, hiszen hosszútávon a szervezet legalapvetőbb bázisa szűnik meg ezzel. A HÖK-nek ezzel párhuzamosan komoly önvizsgálatra is szükség van, hogy mit jelent az érdekképviselő, milyen tevékenységet minősít alaptevékenységnek. A jelenlegi rendszerben a fő problémák inkább ad-hoc jelleggel vannak kezelve, és nincs rá rendszerszintű válasz, hanem a külön területek szeparáltan foglalkoznak a problémakörökkel. A feladat egy közös irány képviselése lenne az EHK-nak, aminek alárendeli mind a szakmai szempontokat, mind a karok által megnevezett közös problémákat. A gyors cserélődés és a maximum pár évesre csökkenő képviselői ciklusok miatt az információáramlás nem hatékony, és a tudás nagy része már rövidtávon elveszik, vagy sérül. A korábbi többéves mandátumok miatt a tudás azon kevés embernél összpontosult, akik rövidtávon már befejezik a hallgatói képviselői tevékenységüket. Az új képviselők rövidtávon nem látják át a feladatokat, a tudásmennyiséget, és nincs affinitásuk ezek gyors átvételére.

Korábban a gyors átvétel nem volt olyan kritikus, mivel a képviselők betanulására több időt lehetett szánni, gyakorlatilag a passzívan megszerzett tudás, „diffúz” módon előbb-utóbb tovább lett adva. A kevés személy köré allokált tudás három szorosan összefüggő következményt indukált: az átadás-átvétel megnehezédését, a belső normák és informális elvek elvesztését és a korábbi tevékenységi körök el nem látását. Az átadás és átvétel mindenképpen egy olyan kétszereplős feladat, amire láthatóan az emberekben nem volt igény, holott az elv, miszerint ennek meg kell történnie a lehető leghamarabb ki lett mondva. Az elvek elvesztése annak a számlájára írható, hogy elmaradt az írásbeliség, és nem született meg a belső szabályzat. A korábbi tevékenységek el nem látása abból (is) fakad, hogy a tudásátadás nem történt meg. Az új képviselők mondhatni jogosan tehetik szét a kezüket, hiszen nem tudnak arról a feladatról, amit nem sikerült elvégezniük. Viszont amennyiben ezek a feladatok hosszútávon nem lesznek elvégezve, akkor a HÖK-nek nem csak a jogköreit veszik el, hanem a renométját is vele, hiszen nem képes felmutatni azt a mennyiségű és minőségű munkát, amit a jóval hosszabban itt tartózkodó közalkalmazottak láttak korábban, ezzel pedig a hallgatói érdekek képviselete fog sérülni. Természetesen irány lehet a jogkörök őrzése és ezek leadása is, de erről kell egy közös döntés, hogy melyik irányba szeretnénk haladni, mit gondolunk a hallgatók érdekének. Szerintem jelenleg egy jól strukturált, szakmailag felkészült EHK a most adott jogkörök mentén megfelelően tudja képviselni a hallgatókat, ezért fontosnak tartom, hogy ezeket határozottan megvédjük, megindokoljuk, és egy szükséges önvizsgálat és reform után pedig fejlesszük, ahol hiányos vagy nem kielégítő.

Az EHK működésének alapjai

A korábban leírt működést egyik pillanatról a másikra nem lehetséges megváltoztatni, a helyzetet kétféleképpen kell kezelni: egyrészt a jelenlegi szokásokat felmérni, azokból a jól működő, bevált módszereket megtartani, viszont az ennek felmérése során megjelenő logikátlan vagy hatékonytalan megoldásokat le kell váltanunk. Szerintem a legfontosabb a vezetőség, a belső és külső bizottságok feladatának és hatáskörének definiálása, azon belül is kiemelni a személyek feladatait.

A vezetőségnek jelenleg egy olyan szerepet kell felvállalnia, ami a szokásokkal némileg ellentétes. Elnökségemet szeretném egy alelnökkel, Szili Ákossal elkezdni, akivel már a jelenlegi elnökségben is együtt dolgozunk. Mivel rövidebb szakmai előélettel rendelkezünk, a feladatunk elsősorban az emberi és anyagi erőforrások biztosítása a feladatok végzői számára, az emberek összekötése (mind a felfele és lefele irányuló kommunikációban, mind az egymás mellett levő emberek esetén) valamint a közösen meghozott döntések képviselete. Ezen kívül szerintem újító módon úgy szeretném megnevezni az emberi erőforrás menedzsmentet, mint a vezetőség jelenleg egyik legfontosabb feladata. Fontosnak tartom ezt ahhoz, hogy a kialakult helyzetet magunk mögött hagyhassuk, valamint később ne alakulhasson ki ugyanez a szituáció. Rövidtávon a céloom a csapattagok kapcsolatának felmérése, az egyéni motivációk és a munkához való hozzáállás feltérképezése, majd ezek alapján a terhek elosztása az egyéni vállalatok alapján. Módszertanilag a korábbiaktól eltérően szeretném, ha sok esetben professzionális segítséget is bevonna a csapat. Szerintem nem csak időben és személyes energiabefektetésben érdemes ezzel foglalkozni, hanem akár anyagi erőforrást ilyen területre csoportosítani. Szeretném, ha az EHK legalább havonta egy alkalommal a szakmai kérdéseken túl csak önmagával a szervezettel foglalkozna, és dedikálnánk minden hónapban egy-egy órát

a közös fejlődésnek. Mindenképpen módszertanilag is komolyabb eszközökhöz kell nyúlni, még ha ez sok felkészülést és ráfordítást is igényel kezdetekben. Miután sikerül megugrani ezeket a lépcsőket a vezetőség útmutatásával közösen, már lehet a többletenergiát sokkal nagyobb arányban a szakmai fejlődésre/fejlesztésre fordítani. Ahhoz, hogy a jelenlegi állapotból elérjük a korábban megnevezett ideális helyzetet, a vezetőségnek a menedzsmenthez való hozzáállását is folyamatosan változtatnia kell: a kezdetekben mindenképpen mikromenedzselni kell az egyéneket, sokkal szorosabban követni egy-egy folyamatot, közvetlenebb módon kiosztani a részfeladatokat. Ezalatt fel lehet mérni a teherbírást és a hozzáállást (személyenként és területenként is), majd lassan az önállóság irányába terelni a képviselőket. Fontosnak tartom, hogy a vezetőség az ideális állapot bekövetkezése esetén se dőljön hátra, feladatunk, hogy ne csak felfele, az egyetemi vezetők felé kommunikáljunk, hanem fenntartsuk a HR jellegű tevékenységet hosszútávon is.

A szakmai feladatok ellátásában, a kollektív véleményformálásban és a tudásátadásban is szeretnék több lehetőséget és felelősséget adni a referenseknek és felelősöknek. Mivel egyre több új, kevésbé tapasztalt képviselő van az EHK-ban, hatványozottan szeretném a közvetlen feladatmegosztás alapján kialakítani a tapasztalt képviselőkkel a „kényszerű” közös munkát, ezáltal felkészíteni mindenkit a lehető leggyorsabban egy adott posztra. A posztokra jelenleg nehéz lenne tapasztalati alapon kinevezni a képviselőket, ugyanis ez ismét csak poszthalmozáshoz vezetne, amiből hosszútávon nem tud az EHK profitálni. Jobban megéri jelenleg egy új embernek több energiát fektetnie egy értékes tudással rendelkező képviselő mentorálásával egy feladatba, mint gyorsan megoldani a feladatot a tapasztaltabb embernek. A közvetlenebb irányítás a vezetőség részéről is ezt a célt szolgálja, hogy kialakulhassanak ezek a dolgozó párosok vagy kisebb csoportok, ne csak önszerveződés alapján szülessenek meg.

Szeretném, ha a stratégiai célokat az EHK közösen határozná meg, nem csak egy szűkebb kör. Fontos, definíciószerű megállapítás egy stratégiai cél esetén, hogy jóval nagyobb horderővel bír, mint a hétköznapi tevékenységek ellátása. Véleményem szerint emiatt ezen célok közül a vezetőség feladata, hogy kiválassza egy-egy feladat prioritását és aktualitását, és limitálja ezeknek a tevékenységeknek a számát, pusztán eredményességük érdekében. A megfelelő célok közül, amiket a szervezet maga határozott meg, a vezetőség egy közös irányba kell instruálja a referenseket és felelősöket, amik alapján ők is ezen séma mentén tudják a belső és külső bizottságokat vezetni. Így javul egy-egy terület párhuzamos munkavégzése, és nem generál olyan többletmunkát, ami egy olyan hajó kormányzásához kell, amit egyszerre több irányban húznak.

A napi szintű feladatokhoz viszonylag jól köthető minden esetben egy felelős vagy referens, esetleg az alá egy munkacsoport vagy bizottság, ám a stratégiai céloknál korábban mindig az volt az érzésem, hogy túl elvont fogalmak, vagy az egyéntől távoli célok voltak. Szerintem a kollektívan meghatározott mérföldkövek esetén a szervezet érdeke sokkal közelebb kerül az egyénekhez, és a képviselőket érdekeltté teszi a részben maguk által meghatározott feladatban. Számomra fontos a rendszer irányába tanúsított lojalitás és alázat, hogy a képviselők elvégezzék azokat a feladatokat, amire közvetlenül vagy közvetve megválasztották őket. Ennek egy sokkal személyesebb medret ad az a megközelítés, ha kézzelfogható feladataik és keretrendszerük van.

Ahogy a korábbiakban definiálva lettek az EHK vezetőségének feladatai, úgy hasonló módon lehet a bizottságok vezetőinek feladatkörét is meghatározni. A referensek a külső és a belső bizottságokban is három dologra támaszkodhatnak: szakmai véleményezés, kari érdekek ütköztetése és munkavégzés. A legutóbbi tevékenységi kör a jelenlegi rendszerben pusztán elvétve fordul elő, aminek az okai az EHK referenseinek túlterheltsége vagy felkészületlensége.

A bizottság vezetőjének a legtöbb szakmai kérdésben gyakorlatilag szabad kezét ad az EHK, emiatt sok múlik az egyénen. A referensek vállalják a saját belső elvárásukon kívül a bizottságuk elvárása is nyomja, mivel ez a leginkább szakmai, külön területhez kötött közeg, ahol dolgoznak. Ezek alapján a referens feladata egy alatta levő csapat koordinálása és a szakmai kihívások állítása, ami által a rendszer fejlődhet. A szakmai kihívásokat pedig aszerint tudja a kari referensek elé tárni, hogy mi az, ami jelenleg a közös érdeket szolgálja, és beleillik a „nagy egészbe”. Mivel a képviseleti rendszerben a jogok gyakorlása kollektív módon történik, sok esetben az egyének felelőssége háttérbe szorul. Vezetőségi szinten alapvetőnek tartom ezt a felelősséget felvállalni, de véleményem szerint a referensi és felelősi pozíciók is megkövetelik ezt. Fel kell ismerni, hogy a kollektív döntést sok egyéni döntés előzi meg, és amennyiben ezeket a felelősök nem hozza meg, és kihátrál a döntési kényszerből, az azt jelenti, hogy a közösen kialakított álláspont vagy a megszületett eredmény mellett nem hajlandó kiállni, azt képviselni. Ez ebben a formában a képviselői mivoltában fenyegeti a rendszert, így szeretném, ha az egyéni döntések határozottan jelen lennének az EHK mindennapjaiban.

Bizottságok terén többször is felmerült a működésük elavultsága és lassúsága, viszont másik oldalról kifejezetten indokolt szakmai döntéshozó és véleményező fórum összehívása egy anyag elfogadása előtt. A kétoldali iteráció gyakorlati eredménye szerintem a külső és belső bizottságok gyakori összevonása, ami a jelenleginél gyorsabb döntési mechanizmust eredményez, és a karok sokkal hangsúlyosabban vehetnek részt az EHK működésében. Továbbá a bizottsági munkán túl érdemes projekt-csapatokat létrehozni, ahol egy nem szigorúan területhez kötött feladatot rövidtávon el lehet végezni. Ebben a felállásban a legfontosabb egy projekt-csapat keretrendszerének meghatározása, hogy milyen hatáskörben tevékenykedhetnek, milyen anyagi erőforrásokhoz nyúlhatnak hozzá, és a projekt riporting rendszerének kidolgozása. A véges erőforrások és a különböző kompetenciák miatt egy csapat összetétele nem kell csak az EHK-n belülről kikerüljön, a lényegi szempont, hogy a vezetője kösse össze a csoport tagjait és az EHK-t, illetve annak vezetőségét.

Közös belső szabályozók megalkotása

A HÖK rendszer felépítése a megalakulása óta dinamikusan változó, önmagát folyamatosan alakító szervezet. A változások során a meghatározott irányelveket vagy elfogadott, nagy horderejű szabályzatok, vagy a nem pontosan definiált szokásjog alkotta. Ezen irányelvek egy részét érdemes az egész Egyetem, vagy azon alrészei által is legitimálni, de a belső szabályozást ilyen szintre emelni pusztán a magunk kezének megkötése lenne. Ez a megfontolás alapvetően meghatározta az olyan szabályzatokat, mint a HÖK Alapszabály, vagy a Kollektív Jogok Szabályzata, viszont emiatt a belső működés pontos menete nem lett sose írásban definiálva, és a szóbeli ígérek, valamint hagyományok a növekvő fluktuáció miatt egyre kevésbé tudja a közvetlen működés gerincét biztosítani. A jelenlegi rendszer azt követeli, hogy ezeket a szokásjogokat egy olyan szabályozóba emeljük be, amit a HÖK Küldöttgyűlése magára nézve elfogad, nincs benne külső fél felé megfelelési kényszer, de a szervezet irányítására és hatékony működtetésére tiszta irányelveket szab.

A szabályozó hatásköre ki kell terjedjen az Egyetemi Hallgatói Képviseletre, és minden alá tartozó szervezetre, és ebben kell definiálni ezt a viszonyt is. A jelenlegi modellhez képest nem kell nagy horderejű változást tartalmaznia, de az alapvetéseket érdemes újra megfontolni, és az elveket aszerint megalkotni, hogy azok mind az Egyetem, mind a tágabb értelemben vett

külső kapcsolatok működését a lehető leghatékonyabban segítse. A nagy kiterjedésű, hagyományosan hierarchikus működést felül kell vizsgálni, és egy rugalmasabb rendszert kell létrehozni, amely az érdekképviselést – mint legalapvetőbb tevékenységünket – közvetlenebb módon szolgálja.

A dokumentum célja az önvizsgálatkor levont tanulságokat beépíteni, és egy olyan új modellt definiálni, amit utána az EHK testületileg elfogad, és magára kötelező érvényűnek tekint. Ennek a szabályzatnak szintén tartalmaznia kell azt, hogy milyen időközönként ki vizsgálja felül, hiszen a cél a folyamatosan változó rendszer igényeinek lekövetése és hitelesítése, nem pedig egy adott állapot konzerválása.

Szeretném többek között ehhez a szabályzathoz kötötten a jutalmazási rendszert is felülvizsgálni. Az elmúlt egy évben elég sok irányból lettek megközelítve a beszámolók, viszont a legtöbb koncepció hiányos volt, vagy egy-egy problémát rossz oldalról közelített meg. Szerintem egy képviselő jutalmazása során négy faktort érdemes a beszámolók adta keretrendszerben megvizsgálni: az adott tevékenység felelőssége, súlya, a feladattal eltöltött idő, az elvégzett munka minősége, valamint a képviselő tapasztalata. Az adott feladat súlyát úgy lehetne a legpontosabban definiálni, hogy mennyit, milyen mértékben segít a hallgatókat. Természetesen ezt nem lehet egzakt módon egy számmal definiálni, egyénileg kell mérlegelni. A feladattal eltöltött idő és a képviselő tapasztalata úgy vélem szorosan összefügg, hiszen ugyanazt a feladatot egy rutinosabb ember gyorsabban végzi el. Ebből egyenesen következik, hogy egy nagyobb tapasztalattal rendelkező képviselőnek bonyolultabb feladatot érdemes adni (amit egy frissen bekerült csak jóval hosszabb idő alatt csinál meg). Ebből következik, hogy önmagában a feladatra fordított idő nem tükrözi a befektetett munkát, mindegyik tényezőt figyelembe kell venni a teljesítményértékelés során.

A belső írott alapkövetelmények szükségszerűen kell definiálják az EHK legalapvetőbb, alaptevékenységeit, az ezen felüli projekteket nem szükséges ebbe belefoglalni. Viszont mindkét típusú tevékenység esetén szükségesnek tartom a vezetőség közvetlen vagy közvetett rálátását az adott feladatkörre, és erre egy strukturált monitoring rendszer kialakítását, ami a mindennapi tevékenységet jól reprezentálja a vezetőség felé. Ez a visszacsatolási rendszer segítené a közvetlenebb munkaelosztást is, és a plusz figyelem végül megtérülne a hatékonyabb munkavégzés során.

A belső struktúra újragondolása az EHK közvetlen utánpótlásának egyik eszközévé kell váljon. A gyorsan cserélődő képviselőknek az alapfeladatokat zökkenőmentesen, kifelé nem érzékelhetően kellene átvenni. A belső utánpótláson kívül az EHK-nak feladatává vált a kari képviseletek segítése utánpótlás téren is, hiszen a legtöbb kar már küzd az emberi erőforrás hiányával. Mivel ez rendszerszintű problémává nőtte ki magát, fel kell mérni azokat a kari gyakorlatokat, amelyek egy kart kiegészítettek, megvizsgálni az adaptálhatóságát, és akár az akadémiai oldaltól támogatást kérve segíteni a képviseletek fentmaradását. Két eltérő példa erre a több karon megjelent egyetemi polgári ismeretek vagy tanköri foglalkozás, valamint a hallgatói rendszer ismeretek nevű tárgy, amik nagyban segíthetik a friss egyetemisták nyitottságát a HÖK képviselete iránt.

Kapcsolatok a hallgatói rendszeren kívül és belül

A határozott érdekképviselő fontos eszköze a szoros és jó, vagy legalábbis neutrális kapcsolat mind az akadémiai vezetőkkel, mind a Kancellária munkatársaival. Mindkét

résztvevő felé annak az üzenetnek kell teljesülnie, hogy mi mindenképpen a hallgatók érdekét tartjuk szem előtt, és ez alapján megtalálni a közös hangot. Véleményem szerint, ha ezen gondolatok mentén próbáljuk szorosabbra fűzni a viszonyt az akadémiai oldallal, vagy rendezni a kapcsolatunkat a Kancelláriával, abból hosszútávon a hallgatók a lehető legjobban profitálhatnak majd.

A HÖK rendszeren belül a legfontosabb a helyenként viszontagságos viszony békeltetése a cél, amiben komoly szerepet szánok az EHK delegáltaknak és a kari képviseletek elnökeinek egyaránt. Úgy gondolom, fontos alapvetés, hogy az Egyetem hallgatóit közösen az EHK tudja a legjobban képviselni, amiben támaszkodnia kell a karokra: mind szakmai fórumokon, mint a külső bizottságok, mind egy rendszeresen összehívott elnöki értekezleten, ahol a HÖK tisztségviselői közvetlenül tudják a kari érdekeket ütköztetni.

Fontosnak tartom a doktorandusz képviselettel a szorosabb kapcsolatot, a köztünk való tudásátadás jelenleg kiaknázatlan lehetőségeket rejt. Mivel az EHDK testülete közösen képviseli az Egyetem összes hallgatóját, fontosnak tartom egyrészt a véleményük meghallgatását, nagyobb plénum elé tárva az ő ügyeiket is, de ezzel párhuzamosan az operatív munkavégzésben is segíthetjük egymás munkáját. Az EDK az elmúlt években komoly fejlődésbe kezdett, amelyben mindenképp érdemes nekünk is partnernek lennünk. Fontosnak tartom, hogy megosszuk egymás között a jól bevált praktikákat és gyakorlatokat, ezzel segítve egymás munkáját, valamint minél szorosabbra fűzni a két szervezet közötti kapcsolatot, ezzel is megerősítve az egyetemi hallgatók és doktoranduszok képviseletét.

A megalakuló vezetői berendezkedés mellett szükségesnek tartom a szoros együttműködést a friss alumnival, és közülük a tapasztaltabb korábbi képviselőket érdemesnek tartom egy közvetlen az EHK környezetében levő csoportban tömöríteni. Ez a csoport biztosíthatja az EHK jelenleg gyorsan cserélődő gárdájában a kollektív memória megőrzését, és a komolyabb szakmai háttértudás fennmaradását. A testület a vezetőséget segítően a döntéshozásban, de önálló jogkörrel nem rendelkeznenek, a feladatuk az elnök, az alelnök(ök) és a referensek döntéseinek előzetes véleményezése, például a korábbi tapasztalatokkal ellátva a képviselőket. Fontosnak tartom, hogy a csoport tagjai az EHK felé nyilvánosan legyenek kezelve, és minden képviselő fordulhasson hozzájuk szakmai kérdésekben.

A HÖK rendszer működésének segítésére létrejött háttérszervezetekkel az utóbbi fél évben a kapcsolat meglazult, amit mindenképpen újra szorosabbra szeretnék fogni. A MŰHASZ esetében szeretném, ha sikerülne a kommunikációs csatornákat újraalakítani, ugyanis a jelenlegi rendszerben mindkét irányból hiányosnak ítélem meg őket. Ebben az EHK felelőssége a rendszert kialakítani és utána felügyelni, hogy a karok és a Cég érdekei se sérüljenek. A jelenlegi egyik legfontosabb céggel kapcsolatos kérdés a klubok témaköre. Szeretném elérni, hogy a hallgatóknak a lehető legkedvezőbb áron tudjunk biztosítani kikapcsolódási lehetőséget minőségi környezetben. Szeretném a klubok felújítási munkáiba bevonni a kari képviseleteket minél jobban, hogy valóban hallgatóbarát környezetet tudjunk teremteni közösen. Az egy évvel ezelőtti átalakítások a MISZISZ-ben mostanra lecsengeni látszanak, emiatt szeretném, ha az EHK itt is koordinátorként tudna fellépni a kari képviseletek és az Iskolaszövetkezet között. Az EHK ebben az esetben közvetlenül tudja segíteni a MISZISZ-t azokban a kérdéskörökben, hogy a karok mit várnak el, és mivel lehet a hallgatókat segíteni a munkavállalásban.

Közös célok

Fontos iránynak tartom a rendszer modernizálását, ahol arra lehetőségünk van. A szervezeti kultúránk fejlesztése ezekkel együtt jár, és ezek a lépések is segítenék azt a belső megújulást, amire a rendszernek jelenleg szüksége van

Fel kell váltanunk a papíralapú tartalmakat, ahol lehet, sokkal erősebben kell digitalizálni a működésünket. Ennek egyik nagyobb lépcsője az online pályázási lehetőségek fejlesztése, mint a Műegyetemi Egységes Pályázati és Elbírálási Rendszer, amelynek a fejlesztése már korábban elindult. A szabályzati környezetünket is szükséges felülvizsgálni, ugyanis a HÖK-re vonatkozó rendelkezések nem egységes, és túl sok részben található meg. Ennek fényében szükséges az Alapszabály módosítása, valamint a kollégiumok működésével foglalkozó szabályzatok felülvizsgálata is. A Térítési és Juttatási Szabályzatban szükséges rögzíteni az elveket majd az operatív megtartani kancellári utasításban szabályozni. Fontosnak tartom elérni, hogy a HÖK a kollégiumi pályázatok esetében is autonómiával rendelkezzen, ezzel sokkal egyszerűbbé téve a jelenlegi eljárást.

A digitalizáció másik komoly lépése a Videotórium projekt, ami minden hallgató életét megkönnyítené. Ez komoly anyagi és emberi erőforrást igényel, így egy különálló csapatot szeretnék ennek fejlesztésével megbízni.

Mint a teljes Egyetem hallgatóságát képviselő testületnek fontos, hogy az intézmény külső és belső megítélésén is dolgozzon. Szeretném kialakítani a Kancelláriával közösen a BME arculatához jól illeszkedő ruházati termékek, ajándéktárgyak árusítását a hallgatóságnak. A külföldi egyetemekhez hasonlóan egy-egy színvonalas termék erősíti a BME-s, műegyetemista identitást. Ennek következő fokozataként az összegytemi brand alá tagozódva szeretném megvalósítani a kari termékpaletta kialakítását, amiben számítok a kari képviseletek segítségére.

Mivel az Egyetemen tanulóknak egyre nagyobb része külföldi, az EHK-nak mindenképpen nyitni kell felénk is. A velük foglalkozó szervezetek megkeresését a témában elsődlegesnek tartom, ezenfelül érdemes lenne a külföldi egyetemek példáit megnézni, és felvenni a kapcsolatot a máshol működő szervezetekkel. Ki kell alakítani egy szabályzatrendszer az EHK és a külföldiekkel foglalkozó csoportok együttműködésére, felmérni az igényeiket, és utána rajtuk keresztül segíteni az intézményben tanuló külföldieket. Fontosnak tartom segíteni azokat a hallgatókat, akik egy vagy több félévre kimennek más egyetemre tanulni. A legnagyobb segítséget a tárgyekvivalencia felmérésével lehetne nyújtani, azaz feltérképezni, hogy melyik egyetemnek melyik tárgyat lehet elfogadni. Mivel ez nagyon karspecifikus terület, az EHK legnagyobb szerepe abban van, hogy az összegyűjtött anyag alapján kidolgozza a tárgyelfogadtatás szabályzati hátterét.

Ezek a célok és feladatok pusztán a szerintem fontosnak vélt konkrétabb irányok, terveim szerint az EHK maga nevezi meg azokat a napi szintű működés felett álló feladatokat, amikkel kiemelten kell foglalkozzon. Szeretném, ha ezekután a teljes szervezet be tudna állni a projekt mögé, és nem csak egy-egy képviselő tekintené sajátjának azt. A közös projektek megalkotásában a koordináción és irányításon túl szeretnék aktívan részt venni, tevékenységgel hozzájárulni a koncepciók közös megvalósításához.

Összegzés

Az elkövetkezendő időszakot szeretném az EHK belső működésének stabilizálására fókuszáltan eltölteni, egészen addig amíg újra olyan alapot tudunk teremteni, ahonnan biztonsággal tudunk új irányokba elindulni. Szeretném ezalatt az idő alatt a kari hallgatói képviselőkkel harmonizálni a közös munkát, és a helyes mederbe terelni az akadémiai és kancellári vezetéssel a kapcsolatot

Bízom abban, hogy a közös célok közelebbé hozzák a szervezetet a bennük dolgozó egyénekhez, és felelősségük teljes tudatában, a munka és a hallgatók iránti alázattal tudunk a rendszerért tenni. Hiszem azt, hogy mivel ez a szervezet közös érdeke, mindenki hajlandó ebbe komoly energiát fektetni, és így ezt a kezdeti folyamatot a vezetésemmel fél év alatt lezárhatjuk, hogy utána elkezdhessük a nagyobb szabású projektek megvalósítását, amivel a képviselői rendszer tovább segítheti az Egyetem hallgatóinak mindennapjait.

Kérem ehhez az Egyetemi Hallgatói Képviselőt, a Kari hallgatói Képviselők és minden hallgató támogatását, de legfőképp bizalmát erre az időszakra.

2020. február 9.

Pollák Zsombor