

# A Körber Hungária Gépgyártó Kft.

*Felelős gépgyártás 30 éve - Közösségi és munkavállalói CSR programok a Körber Hungáriánál programja*



az Effekt 2030 – Az ESG megoldások díja 2024. évi pályázatán a **Mindenki társadalma** kategória **Munkavállalói well-being** területén **shortlist jelölést kapott** és **Közönségdíjat nyert el.**

**A PROGRAM IDŐTARTAMA:** 2021 óta folyamatosan

**A PROGRAM ELŐZMÉNYEI:** A Körber Hungária Gépgyártó Kft. munkavállalóinak zömét adó mérnökökért, IT-s szakemberekért, vas- és fémipari **szakemberekért igen jelentős a verseny a piacon. Pótlásuk nehézkes és költséges, teljes körű betanításuk pedig időigényes.** A vállalat megfigyelte, hogy a munkavállalói érzékelik, hogy fontosnak tartják-e őket és azt is, hogy jól érzik-e magukat. Ha ez a két feltétel megvalósul, akkor kisebb valószínűséggel váltanak munkahelyet.

**A PROGRAM CÉLJA:** A **Körber** konszern szintjén megfogalmazott **célja** a vállalati munkakultúrába beágyazott, az alkalmazott technológiai megoldásokat alaposan ismerő **szakemberek hosszú távú, falakon belül történő megtartása.** Továbbá az is megfogalmazott célja a cégnek, hogy a **munkavállalók jól érezzék magukat** a Körbernél. Ezt kétféle adattal tudja számszerűsíteni a vállalat. Az egyik az **önkéntes fluktuáció arányának mérése** éves szinten, a másik a **vállalatnál töltött munkaviszony átlagos hosszúságának követése.** Az elérendő cél természetesen, hogy előbbi minél alacsonyabb, utóbbi minél magasabb legyen.

Maga a program számos kisebb-nagyobb elemből összerakott, komplex rendszer, ahol a cél ezek esetében mindig a viszonyítási alapnak tekintett, **előző évi számok javítása**.

A munkavállalói jólléti program tehát azt kívánja elérni, hogy **boldogok és mentálisan egészségesek legyenek a munkavállalók**, ez pedig harmonizál a Körber üzleti és CSR stratégiájával és élvezzi a vállalatvezetés egyértelmű támogatását.

## A PROGRAM LEÍRÁSA:

A **Körbernél 2021-ben indított** projekt egy komplex és folyamatosan bővülő **munkavállalói wellbeing program**. A munkavállalók általános jóllétének növeléséhez a vállalat több intézkedést is véghez vitt. A Körber **többféle bónuszt és extra anyagi juttatást folyósít**, részben alanyi jogon; illetve kollektív **élet- és balesetbiztosítást kínál**. Ezeken felül a program további intézkedései az erre alkalmas munkakörökben rugalmas, akár **otthoni munkavégzés**; alulról szerveződő **önkéntes programok**, amelyben saját környezetüket szépíthetik a kollégák a vállalat támogatásával; munkavállalók bevonása a szponzorációs döntésekbe; **kedvezményes mozgási lehetőség** a vállalati sportkör 17 szakosztályában; **masszázs- és tornaterem** a gyáron belül; életkortól függetlenül **legalább 25 nap alapszabadság**; rendszeresen emelkedő **bölcsőde-, óvoda- és iskolakezdési támogatás**; **munkavállalói kedvezményprogram** több mint száz szolgáltatónál; kedvezményes vállalati étterem; **ingyenes e-bike** kölcsönzés; kutyabarát munkahely; évi több vállalati rendezvény nívós programokkal; **Talent program**; **előrelépési lehetőség** vezetői pozícióba; és **ingyenes szűrővizsgálatok**, mentálhigiénés program, pszichológusi támogatás, anonim telefonos lelkisegély.

**A csomag folyamatosan bővül** a vállalat munkavállalóinak igényei, visszajelzései alapján és a cég is igyekszik proaktív lenni. Például az elektromos kerékpárok népszerűsége még csak felfutóban volt, amikor már megjelentek az első, ingyenesen kölcsönözhető darabok a Körbernél. Illetve a Covid miatti bezárkózás idején egyből mentálhigiénés támogató program indult, mely azóta is működik a vállalatnál.



## KÖZÖSSÉG:

A **Körber wellbeing programja a munkavállalókra fókuszál**, ezért minden **munkavállalót és sokszor családtagjaikat** is érinti. A társaság nem tesz különbséget a különböző státuszú kollégák között. A saját foglalkoztatottak és a kölcsönzöttek ugyanúgy részesülnek a juttatásokból, többségük a szakmai gyakorlaton vagy diákmunkán lévők számára is elérhető. Egyes elemekhez **speciális célcsoport** is tartozik. Például a vezetői utánpótlást kinevelő Talent programokra az ambiciózus, magasabb pozícióba vágyó irodai vagy termelési munkatársakat várják.

A **wellbeing program** szinte teljes mértékben **belső kezdeményezés**, viszonylag **kevés** eleméhez volt szüksége **külső partnerek** közreműködésére a vállalatnak.

Az **önkéntes programok** legtöbb állomása **civil szervezetekkel, oktatási és kulturális intézményekkel együttműködésben valósul meg**, akik részben helyszínei, részben aktív közreműködői az eseményeknek.

A Körber ezeken felül **hivatalos együttműködési megállapodást kötött a Pécsi Tudományegyetemmel**, ahol a cég fejleszti az oktatási infrastruktúrát, kurzusokat tart, gyakorlatra fogad diákokat, ezzel lényegében a jövőbeli munkavállalóit is segíti.

Ezeket kiegészítve a munkavállalói kedvezményprogram keretében **több mint száz megyei üzlet és szolgáltató ad 5-25% árengedményt a Körber alkalmazottainak.**

## HATÁS:

A program legfontosabb hozadéka a Körber **munkavállalói állományának egyértelmű stabilitása**. Itt elérte azt a vállalat, hogy az **évenkénti önkéntes fluktuáció** mértéke hosszú idő óta **5% alatti** legyen, jóval elmaradva a régiós és az iparági átlagtól, illetve az **átlagosan a cégnél töltött munkaviszony hossza meghaladja a 10 évet**.

A fizikai és mentális területre párhuzamosan összpontosító egészségmenedzsment hozadéka a **táppénzes napok számának csökkentése**. Nehezen számszerűsíthető pontosan, mennyivel lettek egészségesebbek a Körber munkavállalói, de érdekes adat, hogy a vállalati tornateremben már heti nyolc edzést tart a cég, az idén először meghirdetett és még folyamatban lévő fogyókúraversenyre pedig már 79 fő jelentkezett.

A vállalatnál a nagyobb események után elvégzett **elégedettségmérések** rendszerint kedvező eredményeket hoznak. A körberes vállalati rendezvényeket négyes skálán **3,6 pontra értékelték a munkatársak**, az önkéntes nap résztvevői körében pedig 90% feletti volt az elégedettség a szervezéssel.

Az **önkéntes** napok minden szempontból **dinamikusan növekednek**, hiszen évről évre több a projekthelyszín melyeket a munkavállalók javasolnak. Az ötletgazda is bekapcsolódik a szervezésbe, és növekszik a résztvevők száma is. Tavaly 25 helyszínen volt 674 résztvevővel, idén 30 felett lesz a helyszínek száma.

Más programelemek kapcsán a bevonódási arány a mérvadó a hatások tekintetében, a több mint ezer munkavállalóból 450 fő tagja a **Körber Sopiana Sportkörnek**. A tavaly bevezetett komplex egészségügyi **szűrővizsgálaton** pedig a kollégák több mint háromnegyede vett részt.

A wellbeing elemek külsősök számára nem érhetőek el, viszont beépültek a Körber kommunikációjába. Ennek révén hozzájárulnak a munkaadói márka építéséhez, a nyitott pozíciók megfelelő kvalitású **szakemberekkel való feltöltéséhez**.

## JÖVŐ:

A Körber bevallása alapján **az eddig bevezetett elemek fenn fognak maradni**, amíg az igények és a körülmények változásai nem teszik szükségessé a módosításukat. Emellett a társaság **folyamatosan dolgozik a csomag bővítésén**. Részben a munkatársak igényeinek monitorozásával, részben vezetői kezdeményezésre keresik a lehetőséget az új opciókra.

