Összefoglaló vélemény

**Általános tapasztalatok a szervezeti minősítés folyamatáról (Tényadatok, elért vezetők/alkalmazottak száma, Felelős Foglalkoztatás szempontból releváns szervezeti sajátosságok bemutatása, stb.)**

A Szelence Ipari Megoldások Kft. 100%-ban magyar tulajdonú középvállalkozás, mely egy évtizedes tapasztalattal rendelkezik élelmiszeripari tartálytisztító szolgáltatás nyújtásában. A világ élvonalát képviselő technológia alkalmazásával végzik tartályok és konténerek belső mosását, a technológiát és ezzel szolgáltatásuk színvonalát folyamatosan fejlesztik, nagy figyelmet fordítva a környezetvédelmi szempontokra is. Tevékenységük karbantartási és logisztikai szolgáltatásokra is kiterjed.

57 munkatársuk van, a dolgozói összetétel nagyon vegyes: szellemi és fizikai, férfi, női, fiatal és idősebb, nyugdíj mellett dolgozó munkavállalókat is foglalkoztatnak különböző munkakörökben. A munkavállalói sokszínűséget a siker egyik zálogának tartják. Arra törekszenek, hogy jó csapatként működve, megrendelőiket magas szinten kiszolgálják, gyors és minőségi szolgáltatást nyújtsanak partnereik elégedettsége érdekében.

Felismerték, hogy a régióban tevékenykedő számos multinacionális vállalat munkaerő elszívó ereje miatt kiemelt jelentősége van a munkaerő bevonzására és megtartására irányuló törekvéseknek. A vezetők és a tulajdonosok személy szerint is elkötelezettek a felelős foglalkoztatás iránt, ezért a cég mindig hangsúlyt fektetett a munkaerő motiválására, a juttatásokra, képzésekre, arra, hogy dolgozóik elégedettek legyenek, mivel csak elkötelezett kollégákkal, stabil munkatársi körrel tudják kiszolgálni a jelentős megrendeléseket.

Kiemelt figyelmet fordítanak a munkakörnyezetre, arra, hogy a dolgozók jól felszerelt, biztonságos környezetben végezhessék a munkájukat. Öltöző, zuhanyzó, hűtőszekrény, mikrohullámú sütő, ballonos víz, klimatizált pihenő helyiség szolgálja a dolgozók kényelmét. Az eredményes munkavégzéshez szükséges eszközök a fizikai és szellemi állomány számára egyaránt biztosítottak. Gondosan ügyelnek a környezetvédelmi szempontokra is, igyekeznek megtenni minden olyan intézkedést, mellyel a munkavégzéssel járó ártalmak hatásait csökkentik. A dolgozók egészségének megőrzését több intézkedés, juttatás segíti.

Figyelembe veszik a dolgozók egyéni élethelyzetét, szükség esetén ideiglenes kedvezményes lakhatási lehetőséget, indokolt esetben kamatmentes dolgozói hitelt vagy bérelőleget biztosítanak. Rugalmas foglalkoztatási formák jelennek meg a munkaszervezésben (pl. home office), támogatva ezzel a munka és a magánélet összehangolását.

**A szervezet legfőbb erősségei felelős foglalkoztatóként**

**Azon Felelős Foglalkoztatói területek felsorolása, melyeken a szervezet kezdeményezéseket tett és jelentős/kiemelkedő eredményeket ért el, valamint a szervezet Felelős Foglalkoztatói attitűdjének és programmegvalósításainak erősségei.**

**Kiemelkedő dimenziók:**

* Tudástranszfer
* Közösségi és társadalmi jól-lét támogatása

Az előzőeken túl az alábbi dimenziókban vannak még jó gyakorlataik: Fizikai és mentális egészségi állapot megőrzése, Munkakörnyezet fejlesztése, Rugalmasság a foglalkoztatásban, Béren kívüli juttatások

**Kiemelten jó gyakorlatok, beavatkozások megjelenése**

**Népszerűsítésre, terjesztésre, adaptálásra javasolt egyedi ötletek, kiemelkedően jó beavatkozások,**

1. A cég bővülő tevékenységi köre, az erősödő munkapiaci verseny, a minőségi munkaerőre való igény hívta életre képzési programjukat. Fontos számukra az egyéni tudás mellett a cégen belül a kollektív tudás jelenléte, a tapasztalatok, jó gyakorlatok folyamatos megosztása. Céljuk, hogy több dolgozót azonos tudásszintre hozzanak, így 1-1 munkavállaló esetleges távozása nem tud olyan fennakadást okozni, ami a cég működését veszélyeztetné. Minden évben képzési tervet készítenek, amelyet az év közben felmerülő igények szerint kiegészítve hajtanak végre. Rendszeresen tartanak belső oktatásokat, képzéseket különböző témákban (pl. reklamációkezelés, élelmiszerbiztonság), szükség esetén, speciális témákban külső szakembereket is bevonnak (pl. elsősegélynyújtás, katasztrófavédelmi gyakorlat). A szakmai jellegű oktatásokon kívül a „soft skill” -ek fejlesztése is szerepet kap. Nagy hangsúlyt fektetnek továbbá az új munkavállalók betanítására. Számukra oktatási anyagot állítottak össze és a betanulási időszakban külön premizált mentorok segítik a gyakorlati ismeretek elsajátítását, az új dolgozók beilleszkedését. A betanulási időszak során vizsgákkal győződnek meg az új kolléga képzésének sikerességéről. A megfelelő képzési program és vállalati kultúra révén létrejött egy belső karrierút, amelyen a legkiválóbb kollégák végig tudnak haladni, az operatív vezetői pozíciókat belső erőforrásból fel tudják tölteni. Ez perspektívát biztosít a fiatal, újonnan belépő munkavállalóknak is. A régebb óta náluk dolgozó, más területen alkalmazott munkavállalóik számára lehetőséget biztosítanak a vállalkozás által megkezdett új tevékenységek végzésére, amihez igény és szükség esetén képzéseket biztosítanak, ilyen volt pl. a 2020-ban bevezetett ipari alpinista tevékenység, amit a szükséges ismeretek elsajátítása után a meglévő állományból jelentkezők sikeresen végeznek. A vevői elégedettségi felmérések során kapott visszajelzések a személyi állományra vonatkozóan nagyon pozitívak, a munkatársak felkészültségét, hozzáállását a vállalat erősségei közé sorolják a partnereik.
2. Felismerték, hogy a jó munkahelyi légkör kialakítása, megtartása az egyik legmeghatározóbb ösztönző elem a munkavégzés során, ezért számos program, kezdeményezés szolgálja náluk a vállalaton belüli közösségépítést (pl. évzáró közös karácsonyi vacsora, amelyen a legkiválóbb teljesítményt nyújtó dolgozókat jutalmazzák; nyugdíjba vonulók elismerése; a pénzügyekben, jogi és egyéb adminisztrációs eljárásokban jártasabb kollégák ingyenes CSOK és egyéb pénzügyi, jogi tanácsadást biztosítanak igény esetén a többieknek). A munkahelyi közösség biztonságot és támogatást biztosít tagjainak.

**Lehetséges fejlesztési irányok és előrelépési utak megfogalmazása**

**A szervezet fejlesztendő területeinek meghatározása, előrelépési lehetőségek a programjaiban (vagy javasolt lépések a magasabb szintű minősítési eredmény elérése érdekében)**

- Belső munkavállalói elégedettségmérő kérdőív kidolgozása: rendszeres időközönként, szervezett formában visszajelzést kérni a munkavállalók részéről különböző témákban, majd ezek kielemzése után a megfogalmazott vélemények, ötletek beépítése a szervezet működésébe, a szükséges fejlesztések kidolgozása és megvalósítása a munkatársak elégedettségének növelése érdekében.

- A dolgozói létszámnövekedés miatt szükségessé vált szervezeti és emberi erőforrás menedzsment fejlesztések végrehajtása

**Egyéb észrevételek és megjegyzések**

Tudatos gondolkodás jellemzi a céget a felelős foglalkoztatás terén. Ajánlott és célszerű, hogy jövőben a megkezdett úton haladjanak tovább, meglévő jó gyakorlataikat megtartsák, programjaikat bővítsék és a felelős foglalkoztatás témaköreiben további fejlesztéseket hajtsanak végre, munkavállalóik elégedettsége és a cég stabilitása, versenyképessége érdekében.

A következő minősítési szint (Ezüst, Arany minősítésű Felelős Foglalkoztató) eléréséhez szükséges:

* Belső munkatársi elégedettségmérés megléte
* Újabb dimenziókban jó gyakorlatok bevezetése