

Hírlevél

Karácsonyi köszöntő

Tisztelt Partnereink és Ügyfeleink!

Az év végéhez közeledve szeretném megköszönni mindannyiuknak az egész éves együttműködést, bizalmat és támogatást, amely hozzájárult ahhoz, hogy közösen újabb sikereket érhessünk el. Az OFA Nonprofit Kft.-nél büszkéek vagyunk arra, hogy együtt dolgozhatunk a felelős foglalkoztatás, az innovatív megoldások, a versenyképesség növelése és a társadalmi értékteremtés előmozdításán.

Az ünnepi időszak nemcsak az ünneplésre, hanem az elcsendesedésre és a hála kifejezésére is lehetőséget ad. Ezúton kívánok Önöknek és szeretteiknek békés, meghitt karácsonyi ünnepeket, valamint sikerekben és boldogságban gazdag új évet!

Kívánom, hogy 2025-ben is folytathassuk a közös munkát, és újabb célokat érjünk el együtt!

Üdvözlettel,

Almási Erzsébet

ügyvezető

OFA Nonprofit Kft.

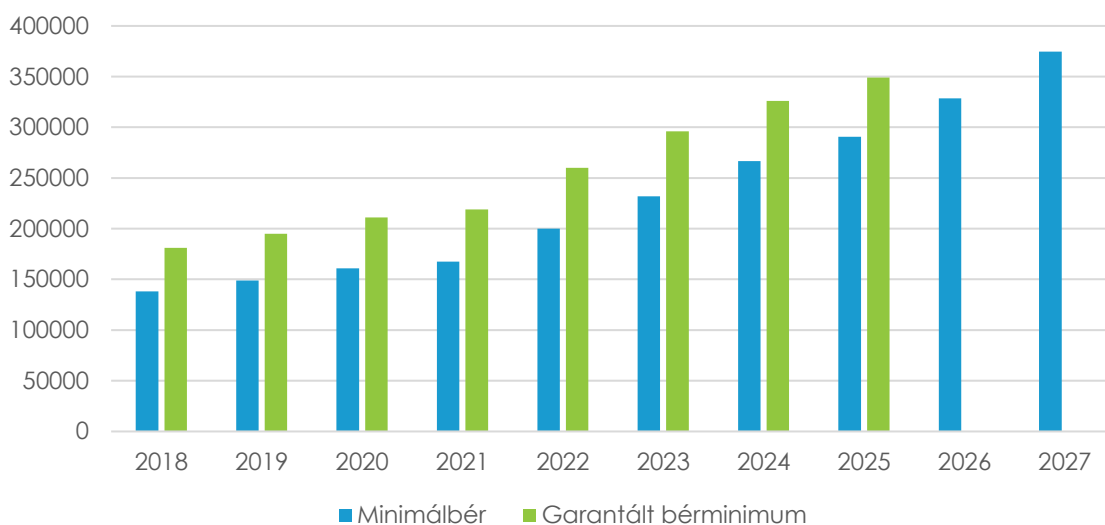


A következő három évre sikerült megegyezni a minimálbér emelkedéséről!

Novemberben sikerült megegyeznie a Kormánynak a munkáltatókkal és a munkavállalók képviselőivel. Ennek eredményeként a minimálbérek 2025-ben 9%-kal, 2026-ban 13%-kal, 2027-ben pedig 14%-kal fognak emelkedni. Ezzel elérheti a minimálbér a bruttó átlagkeresetek 50%-át.

A minimálbérrel együtt a garantált bérminimum is emelkedni fog 7%-kal.

A minimálbér és a garantált bérminimum emelkedése 2018 és 2027 között (forint)



A minimálbér emelése miatt bekövetkező szociális hozzájárulási adó emelkedését a munkáltatóknak az említett terhet „csúsztatva”, az előző év minimálbére alapján kell megfizetnie.

Rekordalacsony a regisztrált munkanélküliek aránya

Czomba Sándor, foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár arról számolt be, hogy a regisztrált álláskeresők száma 2024 novemberében nem érte el a 225.000 főt. Ez az előző év azonos időszakához képest több mint 1000 fős csökkenést jelent, és az elmúlt három évtized legalacsonyabb mutatói közé tartozik.

Elindul a Demján Sándor Program

Nagy Márton 2024. december 3-án mutatta be a Kormány új gazdaságpolitikai akciótervének részeként a Demján Sándor Programot. A Nemzetgazdasági Minisztérium vezetőjének célja, hogy a hazai vállalkozások mérete a duplájára emelkedjen, és megerősödjön a magyar gazdaság gerincét jelentő kkv-szektor.

A miniszter a következő kezdeményezéseket emelte ki a programból:

- a kkv-k beruházásait és versenyképességét támogató programot

- a kkv-k beruházásait célzottan támogató 1+1 programot
- a kkv-k digitalizációs csomagját
- a kkv-k exportját élénkítő új hitelprogramot
- a kkv-k kifizetéseit (külföldi beruházásait) támogató hitel és tőkeprogramot
- vállalkozásfejlesztési uniós programokat
- a kkv-k adminisztrációjának és a mikro-vállalkozások áramárainak csökkentését
- a Széchenyi Kártya Program kedvezőbbé tételét

Folytatjuk podcast adásainkat!

Legutóbbi hírlevelünk óta három podcast adásunk jelent meg. Adásainkban Farkas Judittal, munka- és szervezetpszichológussal az upskilling és reskilling témakörben, Erős Gáborral, a Fiatalok és az innovatív munkahelyi kultúra témakörben, valamint Szincsik Attilával, a Denso Kft. ügyvezetőjével a vállalatok társadalmi felelősségéről beszélgettünk.

Megnézem!

Arany minősítésű felelős foglalkoztatók

A felelős foglalkoztatói gyakorlat népszerűsítése érdekében hírleveleinkben szeretnénk példaként bemutatni olyan munkáltatókat, amelyek gyakorlatukkal élen járnak a felelős foglalkoztatásban. 2024-es utolsó hírlevelünkben két önkormányzati cég, az EDC Debrecen Nonprofit Kft. és a Debreceni Infrastruktúra Fejlesztő Kft., egy nemzetközi csoporthoz csatlakozó hazai ipari nagyvállalat, a Viessmann Dombóvár Technika Kft., valamint egy ugyancsak nemzetközi cégcsoporthoz tartozó nyomdaipari vállalat, a Marzek Kner Packaging Kft. felelős foglalkoztatói jó gyakorlatát hoztuk el Önöknek. Az említett szervezetek hozzáállását, elkötelezettségét szervezetünk arany minősítéssel honorálta. Reméljük, hogy példájuk inspiratív és hasznos lesz az Önök számára is. Bemutatkozásukat alább olvashatják!

EDC Debrecen Nonprofit Kft. és Debreceni Infrastruktúra Fejlesztő Kft.



Cégbemutató

Az EDC Debrecen Nonprofit Kft. és a Debreceni Infrastruktúra Fejlesztő Kft. Debrecen Megyei Jogú Város Önkormányzatának tulajdonában álló cégek. Cégcsoportunk Debrecen fejlesztésének motorjaként egyedülálló városfejlesztési, gazdaságfejlesztési és infrastruktúra fejlesztési projektek megvalósításában vesz részt.

Cégeink elkötelezettek a város és régió fejlesztése iránt, melyek nem csupán a jelen szükségleteit szolgálják, hanem a jövő generációi számára is biztonságos, modern és fenntartható környezetet teremtenek. Munkánk során arra törekszünk, hogy minden projektünkben a legmagasabb színvonalat nyújtsuk és hozzájáruljunk Debrecen dinamikus fejlődéséhez.

Csapatunk magasan képzett szakemberekből áll, akik szenvedéllyel és elhivatottsággal dolgoznak azon, hogy a város lakói számára a lehető legjobb megoldásokat biztosítsák. Legyen szó városfejlesztési projektekről, befektetésösztönzésről, vállalkozásfejlesztésről, ipari park és egyéb infrastruktúra fejlesztésekről, mindig a minőség és a megbízhatóság az elsődleges szempont számunkra.



Pécskay Zoltán, az EDC Debrecen Nonprofit Kft. ügyvezetője



Kun Ferenc, a Debreceni Infrastruktúra Fejlesztő Kft. ügyvezetője

Mit jelent a felelős foglalkoztatás?

Számunkra a felelős foglalkoztatás az a vezetői elköteleződés, mely a munkavállalók jólétét és elégedettségét a működés középpontjába helyezi. Ez magába foglalja a folyamatos szakmai fejlődési lehetőségeket, az egészséges munkahelyi légkör fenntartását és a hosszú távú munkahelyi biztonságot. Az alacsony fluktuáció és a magas elégedettség nemcsak a csapat kohézióját erősíti, hanem hozzájárul ahhoz is, hogy elkötelezetten és hatékonyan tudjunk dolgozni Debrecen fejlődésén, miközben értékes és inspiráló munkakörnyezetet teremtünk mindenki számára.

Mit jelent az arany fokozatú minősítés?

Az arany fokozatú minősítés számunkra egyszerre jelent elismerést és ösztönzést: megerősít abban, hogy jó úton járunk, és inspirál bennünket, hogy a jövőben is az embert helyezzük tevékenységünk középpontjába, mindennap dolgozva jólétéért és fejlődéséért.



Cégbemutató

Az ipari kazánokat gyártó dombóvári Uni watt Kft. 2007-ben csatlakozott a Viessmann csoporthoz, ahol jelenleg lakossági biomassza és ipari kazánok gyártása folyik 14 ezer négyzetméteren magasan kvalifikált és szakképzett munkatársak által. A Viessmann 2017 októberében - elsősorban a németországi ügyfelek támogatására - szolgáltató központot (Customer Care Center) hozott létre Pécsen. A dombóvári telephelyen és a pécsi irodában együttesen mintegy 350 főt foglalkoztatunk.

A kiváló csapatmunkának, a beszállító partnereinkkel kialakított korrekt üzleti kapcsolatoknak, valamint a folyamatos technológiai fejlesztéseknek köszönhetően cégünk a régió meghatározó vállalatává vált.

2024. január 2-án a Viessmann Csoport "Viessmann Climate Solutions" ("VCS") üzletága egyesítésre került a "Carrier Global Corporation" vállalattal ("Carrier"). A Carrier az intelligens klimatizálási és energia-megoldások vezető globális szolgáltatója, amely vezető szerepet tölt be a lakossági és kereskedelmi klimatizálási megoldások terén Észak-Amerikában és az európai kereskedelmi piacon egyaránt.



Beck Andor, ügyvezető

Mit jelent Önöknek a felelős foglalkoztatás?

Felelős foglalkoztatóként intézkedéseinkkel, támogatási rendszereinkkel olyan vállalati kultúrát és stabilitást biztosítunk, amely vonzó a környék munkavállalói számára. Döntéseinket vállalatunk hosszú távú céljaival és a fenntarthatósággal összhangban hozzuk meg munkatársaink és családjaik iránt tanúsított felelősségünk tudatában.

A felelős foglalkoztatás befektetés a jövőbe. Küldetésünk kifejezi, hogy vállalatunk mindig a jövő generációjának érdekeit tartja szem előtt. Töretlenül, folyamatosan megújuló erővel a pozitív változásokon dolgozunk, biztosítva ezáltal nemzedékeken át az élet és életterek megőrzését. Célunk, hogy termékeink és tevékenységeink révén hozzájáruljunk a környezetvédelmi célok

eléréséhez, és lehetőséget teremtünk az energiahatékonyság növelésére és a fenntartható fejlődés előmozdítására.

Mit jelent Önök számára az arany fokozatú minősítés?

Az arany fokozatú minősítés elnyerése megerősíti vállalatunkat abban, hogy az elmúlt időszakban tett erőfeszítéseink sikeresek voltak, úgy, mint a támogató és biztonságos munkakörnyezet kialakítása; a közösség- és csapatépítés; a család-barát munkahely megteremtése; a fejlődési, előrelépési és képzési lehetőségek biztosítása; az egészségmegőrzésre való figyelemfelhívás; valamint a fenntartható jövőért és a környezetvédelemért tett intézkedések.

Az elismerés megszerzése kiváló csapatmunka eredményeként, munkatársaink közös munkájával, elhivatottságával, pozitív hozzáállásával valósulhatott meg, és ez a jövőben is arra sarkall bennünket, hogy olyan munkahelyet biztosítsunk, ahol az együttműködés, a bizalom és a folyamatos fejlődés áll a középpontban.

Marzek Kner Packaging Kft.



Cégbemutató

A Marzek Kner Packaging Kft., ismertebb nevén a Kner Nyomda egy több, mint 140 éves múltra visszatekintő nyomdaipari vállalat. Két békéscsabai telephelyén (már csak) csomagolóanyag gyártással foglalkozik. Tulajdonosa 2005. óta az osztrák szakmai befektető Marzek Etiketten+Packaging GmbH. A Marzek cégcsoportba az osztrák (traiskircheni) anyacég és a Kner mellett az ukrán Marzek Dnipropack LLC is beletartozik.

A Kner gyártási technológiájába az ofset és a flexo nyomtatás, valamint az azt követő feldolgozási folyamatok (stancolás, vágás, felületnemesítés, ragasztás, hajtogatás, laminálás) tartoznak.

Méretét tekintve – a több, mint 500 munkavállalójával és közel 50 millió euró árbevételével – nagyvállalatnak minősül. Körülbelül fele-fele arányban hazai, illetve export piacokra szállít. Külföldi vevői elsősorban a DACH régióban találhatóak, de azon túl NY-K irányban a Franciaország-Románia, míg É-D irányban a Dánia-Horvátország tengelyen mozog. A cég megrendelői elsősorban a gyógyszer-, ill. élelmiszeriparból, valamint az ital-, állateledelgyártásból kerülnek ki, sokszor ún. private label integrátorokon keresztül.



Kása István Zoltán, ügyvezető

Mit jelent Önök számára a Felelős foglalkoztatás?

Számunkra a Felelős foglalkoztatás azt jelenti, hogy olyan munkahelyi környezetet teremtünk, ahol munkavállalóink biztonságban, méltóságuk tiszteletben tartásával és támogató légkörben dolgozhatnak. Elkötelezettek vagyunk amellett, hogy munkatársainkat ne csak szakmai, hanem emberi értékeik alapján is megbecsüljük, és fejlődési lehetőségeket biztosítsunk számukra. A Felelős foglalkoztatás magában foglalja a munkahelyi jóllét támogatását, a fenntarthatósági elvek érvényesítését és a tisztességes bánásmód biztosítását minden munkavállalónk számára. Fontos számunkra, hogy minden kollégánk érezze, hogy hozzájárul a vállalat sikeréhez, és olyan közösség tagja, ahol az értékek és az elkötelezettség vezérik a mindennapi munkát.

Mit jelent Önöknek az arany fokozatú minősítés?

Az arany fokozatú minősítés számunkra komoly elismerést jelent, hiszen igazolja, hogy a felelős foglalkoztatás iránti elkötelezettségünk és gyakorlati lépéseink kiemelkedő színvonalat képviselnek. Ez a minősítés azt mutatja, hogy törekvéseink és intézkedéseink nemcsak a jogszabályoknak, hanem az etikai normáknak is megfelelnek, és példaértékűek a munkaerő-piaci szereplők számára. Az arany fokozat ösztönzést ad arra, hogy továbbra is fejlesszük munkavállalóink támogatását, valamint erősíti elkötelezettségünket abban, hogy fenntartható és emberséges munkahelyet biztosítsunk. Ez a minősítés egyben nagy megtiszteltetés, amely megerősít bennünket abban, hogy helyes úton járunk a felelős foglalkoztatás terén.

Pályázatok

Figyelem! A pályázat kiírójának aktuális híreiről (pl. pályázatok felfüggesztése, módosítása) a pályázati honlapon tájékozódhat.

A pályázathoz kapcsolódó címsor szövege tartalmazza az adott témához kapcsolódó linket, amely alapbeállításként Ctrl+Bal egérgomb kattintásával nyitható meg.

ProTipp: az egyszerűbb megnyitás érdekében érdemes elvégezni a következő beállítást: Fájl > Beállítások > Speciális > pipát kivesszük a „hivatkozás követése: Ctrl+ kattintásból”.

OFA Nonprofit Kft. által kiírt pályázatok

Társaságunknál jelenleg nincsenek nyitott pályázatok.

Más szervezetek által kiírt pályázatok

KKV-k innovációs képességének támogatása

A KKV-k innovációs képességének támogatása című felhívás célja, hogy ösztönözze a mikro- és kisvállalkozásokat, különösen az innovációban eddig nem aktív vállalatokat, piacorientált innovációs projektjeik megvalósítására, és a vállalatok versenyképességének növelését az innováció különböző formáinak erősítésével beleértve a nyílt innovációt, valamint a kutatás-fejlesztési kapacitásaik és technológiai színvonaluk javítását.

Kedvezményezettek köre: mikrovállalkozás, természetes személy.

Az igényelhető támogatás mértéke 100%, összege 20.000.000-50.000.000 Ft.

Beadás határideje: 2025.04.22.

Fókuszterületi innovációs projektek támogatása

A felhívás célja a hazai kis- és közép- és nagyvállalkozások kutatás-fejlesztési és innovációs tevékenységének ösztönzése, valamint a megújult társadalomgazdasági innovációs ökoszisztéma megerősítését, és a társadalmi és gazdasági hasznosítási szempontokat a megújítási elvek szellemében fókuszba helyező kutatás-fejlesztési és innovációs projektek támogatása piacképes termék, technológia, szolgáltatás fejlesztése révén. Ennek elősegítése érdekében a felhívás újdonságtartalommal rendelkező termék, technológia, szolgáltatás előállításához nyújt támogatást a hazai vállalkozások részére, ezzel is hozzájárulva a jelentős szellemi hozzáadott értékkel rendelkező versenyképes termék, technológia, szolgáltatás létrejöttéhez - összhangban az intelligens szakosodási stratégiával.

Kedvezményezettek köre: vállalkozás, kisvállalkozás, középvállalkozás

Az igényelhető támogatás mértéke 85%, összege 300.000.000-800.000.000 Ft.

Beadás határideje: 2025.06.26.

KKV Technológia Plusz Budapest Hitelprogram

A hazai mikro-, kis- és középvállalkozások (KKV-k) termelékenységének és hozzáadott értékének növelése a technológiai és szervezeti megújítás támogatásán keresztül. Célja továbbá a KKV-k korszerű termék- és szolgáltatásfejlesztési képességének megteremtése, bővítésének támogatása, lehetővé téve megújuló energiaforrást hasznosító technológiák alkalmazására vonatkozó energiahatékonysági beruházásokat is, valamint az intelligens szakosodási stratégiában (S3) meghatározott irányokhoz való illeszkedés elősegítése. célja továbbá a mikro-, kis- és középvállalkozások olyan beruházásainak a támogatása, ahol a vállalkozások rövid- és középtávon bevételt termelő, megtérülő technológiákba fektetnek be, azonban a tőke- és hitelpiaci feltételek akadályozzák a finanszírozást.

Kedvezményezettök köre: vállalkozás, kisvállalkozás, középvállalkozás, egyéb vállalkozás, mikrovállalkozás természetes személy, belföldi természetes személy

Az igényelhető támogatás mértéke 90%, összege 5.000.000-50.000.0000 Ft.

KKV Technológia Plusz Hitelprogram

A támogatás célja a hazai mikro-, kis- és középvállalkozások (KKV-k) termelékenységének és hozzáadott értékének növelése a technológiai és szervezeti megújítás támogatásán keresztül.

A kedvezményezettök köre: vállalkozás, kisvállalkozás, középvállalkozás, egyéb vállalkozás, mikrovállalkozás természetes személy.

Az igényelhető támogatás mértéke 90%, összege 5.000.000-100.000.000 Ft.

Beadás határideje: 2024.12.30.

Gondolatok a belső kommunikációról

Lelki egészség támogatása a munkahelyen – itt az évvégi stressz

Az advent a kultúránkban hagyományosan egy böjti időszak, amikor elcsendesedhetünk, rendbe tehetjük magunk körül a dolgokat. Mindezt azért, hogy karácsony ünnepét, a „szeretet ünnepét”, végeredményben Krisztus születését méltó módon, felkészülve várhassuk.

A hétköznapi tapasztalataink, az advent időszakának megélése azonban gyakran egészen más: az év vége leginkább a kapkodás, önmagunk utolérésének időszaka. Amikor a felkészülés helyett leginkább a stresszforrásokkal kell szembenéznünk. Úgy a magánéletben, mint akár a munkánkban is. Vagy az év lezárása miatt, vagy azért, hogy a feladatokat, az irodát, a munkát úgy hagyjuk ott, hogy a karácsonyi-újévi szünetünket ezek elengedésével tölthessük. Vagy épp azért, mert stresszelünk azon, hogy még az ünnepek is alatt dolgozni kell. Ez pedig nemhogy az ünnepváráshoz nem járul hozzá, de a mentális egészségünkre is rendkívül kedvezőtlenül hat.

Ez az ellentmondás mindenképp felhívja a figyelmünket arra, hogy a munkahelyen is szükség van a lelkiegészség védelmére. Munkavállalóink mentális egészsége ugyanis nem független magától a munkakörülményektől, és munkahely is hozzájárulhat ahhoz, hogy a munkavállalók decembere ne a feszültségről szóljon.

A mentális egészséget befolyásoló munkahelyi tényezők: a stresszorok

Ha a lelki vagy mentális egészség és a munkahely összefüggéséről beszélünk, először azt kell megnézni, mi jelent veszélyt a munkavállalók mentális egészségére. A legtöbb esetben a kihívás a különböző stresszorokból fakad. Ezeket három nagyobb csoportba sorolhatjuk:

- Feladatokkal kapcsolatos stresszorok
 - o A feladatokkal kapcsolatos stresszorok legfőbb kérdése, hogy a munkavállalók az aktuális helyzetükhöz igazodóan megfelelő mennyiségű és minőségű feladatot kapnak-e. De ide sorolhatjuk a munkafeltételeket és a munkában bekövetkező változásokat is. Ha az év végére gondolunk, talán legtöbbször a határidők miatt felhalmozódó, megnövekedett feladatmennyiség jelenthet kiemelt kockázatot.
- Környezettel kapcsolatos stresszorok

- o A környezettel kapcsolatos stresszorok előfordulását, mértékét a munkakörülmények képesek befolyásolni.
- Szervezetben betöltött szereppel kapcsolatos stresszorok
 - o Stresszt okozhat az is, ha a munkavállaló nem a „megfelelő helyen” van, szerepkonfliktus alakul ki, ha túl kevés vagy túl sok az autonómia stb. Vagyis összességében akkor, ha a munkavállaló nem tudja szerepkörének határait vagy nem tud a munkakörével azonosulni. De talán ide sorolhatjuk azt is, ha a munkavállaló nem kapja meg a megfelelő megbecsülést.

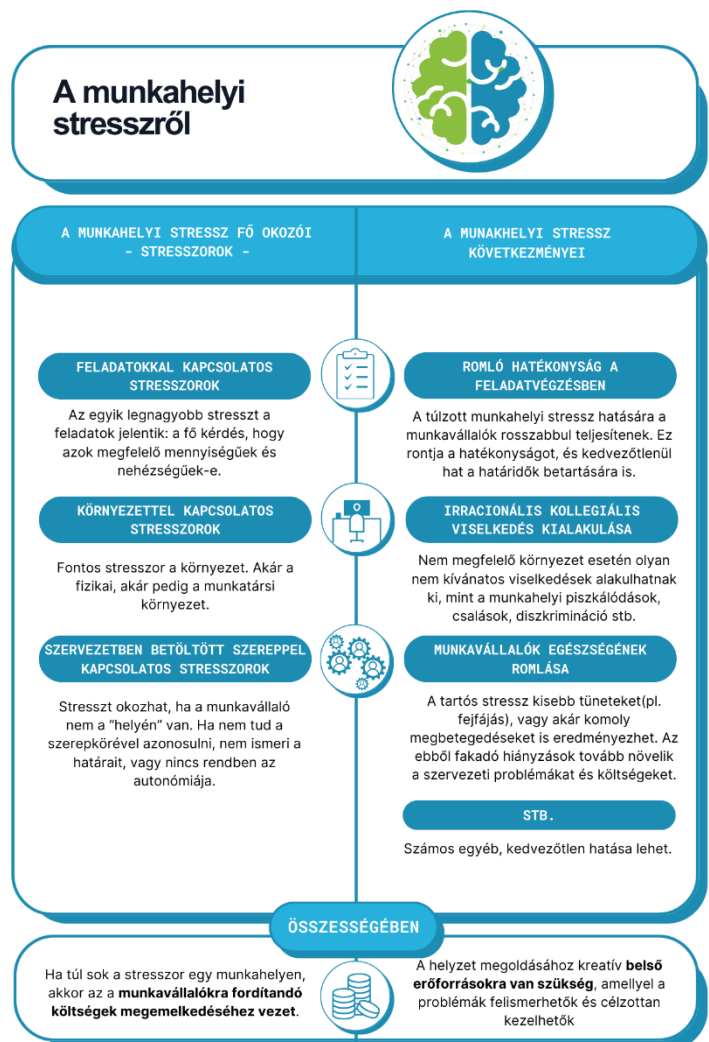
A munkahelyi stressz következménye

A munkahelyi stressz nem csak azért jelent problémát, mert az év végén nem tudják a munkatársak megfelelően átélni az advent időszakát. A munkavállalók lelki állapotán – talán egyáltalán nem túlozva – a vállalat sikeressége múlik. A mentálisan megterhelt munkavállalók teljesítménye csökken. Továbbá befolyással lehet a munkavállalók magatartására (pszichoszociális kockázat), amely révén a szervezeten belül nem kívánatos gyakorlatok terjedhetnek el (pl. diszkrimináció, korrupció, irracionális kollegiális viselkedés stb.).

Komoly mértékű és folyamatos stressz esetén nem ritka, hogy a mentális problémákból testi tünetek is származnak (fejfájástól és izomfájdalmaktól egészen komoly problémák kialakulásáig). Előbbiek a munka hatékonyságát (romló teljesítmény, elcsúszó teljesítések stb.), míg utóbbiak akár konkrét anyagi veszteségeket is okozhatnak (például a munkából kieső munkavállalók költsége, a helyettesítés költsége stb.).

Cselekvések a munkavállalók lelki egészségének megőrzése érdekében

A munkavállalók lelki egészségének megőrzéséhez, támogatására nincs egy egyértelmű és egy egyszerű recept, bár természetesen különféle technikák léteznek arra vonatkozóan, hogy konkrét helyzeteket miként lehet megoldani, a stresszforrásokat, hogy lehet kezelni (például egy kedvezőtlen környezetet átalakítani, ha a csoportban vannak problémák, a csoportdinamikára reflektáló tevékenységeket végrehajtani stb.). Összességében azonban azt kell feltárni – a saját kreatív, belső erőforrásaira támaszkodva – minden szervezetnek, hogy mely tényezők felelősek a munkahelyi stresszért. Majd ehhez igazodva lehet kiválasztani a szükséges technológiákat.



Az évvégéhez közeledve azt mondhatjuk, hogy a munkahelyi stressz kezelésére legfeljebb egy-két gyors, adekvát beavatkozást lehet idén megvalósítani. Mindent megoldani már nem lehet: a határidők maradnak, a felhalmozódott feladatokat el kell végezni. Azonban, ha azt tapasztaljuk, hogy szükség lenne a beavatkozásra, érdemes már most elkezdni az esetleges problémák feltárását, vagy azt is mondhatnánk, a „céges elcsendesedést”. Így a következő évre már biztosan jobb lelki egészségben készülhet az egész szervezet a karácsonyra.

Irodalmak

- Barcsi, T., Juhász, É., Karamánné Pakai, A. & Szabó, J. (2014). *Munkahelyi lelki egészségvédelem – mentális egészség, stresszkezelés, változások elfogadásának segítése. Szolgáltatási kézikönyv vállalatoknak*. Pécsi Tudományegyetem. Letöltés: https://www.etk.pte.hu/protected/OktatasiAnyagok/%21Palyazati/Munkahelyi_lelki_egeszsegvedelem.pdf
- Fábrián, H. (2011). A minőségi munkavégzést befolyásoló pszichológiai, szociálpszichológiai és szervezetpszichológiai tényezők. *Humán innovációs szemle*, 2(1). 108-123.
- (s.a.). Útmutató munkáltatóknak a munkahelyi lelki egészség fejlesztésére. Országos Egészségfejlesztési Intézet – Egészségesebb Munkahelyekért Egyesület – ENWHP. Letöltés: https://www.hrportal.hu/download/8_Munkaltato_utmutato-Magyar.pdf
- Varga, A. et al (s.a.). Lelki egészség a munkahelyen, a háziorvos kiegészítő szerepe. Letöltés: https://eta.bibl.u-szeged.hu/4240/1/lelki_egeszseg_a_munkahelyen_a_haziorvos_kiegeszito_szerepe.pdf