

Projektösszefoglaló

2023 októberében az Emerson felvásárolta az NI-t, amelynek debreceni egysége több mint két évtized alatt stabil, erős szervezeti kultúrát épített ki. Az NI-nál egy igazán egyedülálló, összetartó és egymásra odafigyelő, mindemellett a munkát kimagasló szinten végző, egymást segítő közösség alakult ki, melynek középpontjában az emberek és azok az alapértékek álltak, ami őket egy harmonikus és jól működő egységgé kovácsolta. Az integráció új szintre emelte a fejlődést, ugyanakkor komoly kihívást jelentett: hogyan őrizhető meg a meglévő értékrend és kultúra, miközben hitelesen építjük be az új vállalati identitást?

A program célja az volt, hogy támogassa a munkavállalókat ebben az átmenetben és megerősítse az Emersonhoz való tartozás élményét. A 2025-ös pénzügyi évre kitűzött fő mérőszám a dolgozói elkötelezettség 54,5%-ról 65%-ra történő emelése, valamint az az új vállalati értékek a közösségünk mindennapjaiba való beépítésének elősegítése volt. A megvalósítás egy pénzügyi évet évet átívelő, gondosan kidolgozott HR-stratégia mentén zajlott, amely több pilléren nyugodott: edukáció, kommunikáció, vezetőfejlesztés és kultúraépítés.

A „We are Emerson Day” (Mi Emersonosok vagyunk Nap) esemény során a vállalat globális felsővezetői látogattak el személyesen el Debrecenbe (President of Europe, Vice President of Test & Measurement Manufacturing & Facilities, Vice President of Test & Measurement Operations & Supply Chain, Vice President of Human Resources Europe), hogy workshopokon és irányított beszélgetéseken keresztül segítsék a helyi vezetőket a stratégia továbbvitelében, továbbá hogy All Hands fórumon keresztül kapcsolódjanak a helyi kollégákhoz.

A „Values Campaign” középpontjában a vállalati alapértékek voltak, melyek a következők: Minőség & biztonság, Innováció, Együttműködés, Folyamatos fejlesztés, Munkatársaink támogatása, Integritás, Ügyfélközpontúság. A két hónapon át tartó programsorozat során az értékek nem csupán kommunikálásra kerültek helyi szinten, hanem a munkavállalók saját tapasztalataik megosztásával mutatták be, mit jelentenek ezek számukra, továbbá az értékekkel kapcsolatos közös élmények megélésén keresztül segítették egymást az értékek beépülését illetően. A szervezeti tudásátadást támogató kampány során készült videók, interaktív események és a vezetők aktív részvétele mind hozzájárultak ahhoz, hogy az értékek valóban beépüljenek a mindennapi működésbe.

A program hatására megerősödött a szervezeti kohézió, nőtt a munkavállalói elköteleződés és elindult az értékek mentén történő teljesítményértékelés és díjazás kialakítása. A 2025. július 8-án elérhető éves elkötelezettségi felmérés eredményei várhatóan számszerűen is visszaigazolják a pozitív hatást. Mindkét program sikerének kulcsa a közösség ereje volt: a vezetők és munkavállalók egyaránt szívvel-lélekkel álltak a kezdeményezés mellé. A projekt nem külső tanácsadók által, hanem belső erőforrásból, saját hangon valósult meg – ez tette igazán hitelessé és inspirálóvá azokat.