



bcsdh

Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért
Business Council for Sustainable Development in Hungary

2023

„A jövő vezetői” tehetségprogram



Köszöntő

Tápai Dezső

Értékesítési igazgató

Essity Hungary Kft.

Nagy Géza

Kereskedelmi igazgató

Essity Hungary Kft.



Versenyjogi irányelv

A beszélgetés során
kerüljük a
versenyjogi
szempontból,
érzékeny témákat:

- **Árazás, költségek**
- **Beszerzési, szállítási-, disztribúciós stratégiák**
- **Marketing és reklámstratégia**
- **Vevő információk**

Köszönet

Kiemelt támogatók:



Támogatók:



„A jövő vezetői” tehetségprogram szakmai napok karbontudatos megvalósításának támogatója:



Karbonlábnyom-számítás kérdőív



A játékszabályok



Szánd rá az idődet!



Tiszteld a másikat!



**Kérdezz és kérdőjelezz
meg mindent!**



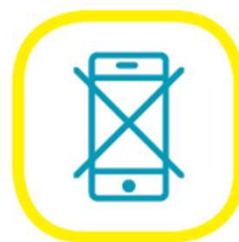
**Tartsd be a Chatham
ház-szabályt!**



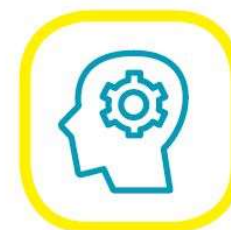
Légy nyitott a tanulásra!



Oszd meg a véleményed!



**Biztosíts nyugodt körülményeket
magadnak, kapcsold ki a munkát
a program alatt!**



**Készülj fel és vonj le
tanulságokat a végén!**

A fenntartható vállalatvezetés irányelvei

Ld.: Szakmai
programfüzet 5. oldal



Stratégiai
megközelítés



Etikus és átlátható
vállalati működés



Felelős
vállalatirányítás



Környezeti
felelősségvállalás



Alapértékek
tisztelete



Partnerség az
érintett és
érintett felekkel

+1



Fenntartható
innováció, termékek
és szolgáltatások

Mi történt az ezelőtti napon?



Menetrend

Idő	Program	Mentor	Pozíció	Szervezet
9:00	Köszöntő	Tápai Dezső	értékesítési igazgató	Essity
9:05	Bevezetés és hangolás	Szederkényi Zita	programvezető	BCSDH
9:50	Magyar munkaerő piac	Csaposs Noémi	elnök	OHE
10:15	Hogyan változtassunk? Együttműködés start-upokkal	Verő Barbara	alapító, ügyvezető	Future Proof Consulting
10:45	szünet			
11:10	Katica Tanya	Handó János	tulajdonos, ügyvezető igazgató	Katica Tanya
11:35	A szupercsirkéktől az elcseszésekig - őszinte vállalati kultúra a valódi fenntarthatóságért	Tóth Gergely	társalapító	HR Fest
11:55	A megváltozott munkaképességűek ügye	Rosner Imre	karitatív osztályvezető	Szerencsejáték
12:15	Láthatatlan Iskola	Tóth Alexandra és Kovács Kristóf	szenior digitalizációs és kommunikációs specialista, kuratórium elnöke	BASF, Láthatatlan Iskola
12:35	Essity és az alapértékek	Szabó Orsolya és Tápai Dezső	HR igazgató értékesítési igazgató	Essity
12:55	ebédszünet			
13:55	Projektek bemutatása	Projektcsapatok		
14:45	Munkaerőmegtartás	Márton Katalin	HR és CSR vezető	Praktiker
15:05	Vezetői beszélgetés a sokszínűségről	Istenesné Solti Andrea	igazgatósági elnök	Shell
15:35	szünet			
16:00	Vezetői interjú	Venter Zoltán	ügyvezető igazgató	Essity
16:45	Összefoglaló	Szederkényi Zita	programvezető	BCSDH

A jövő vezetői

Alapértékek tisztelete



Nagyon sokan vagyunk

Current World Population

8,028,493,721

[view all people on 1 page >](#)

TODAY

Births today

326,433

Deaths today

163,462

Population Growth today

162,971

THIS YEAR

Births this year

39,957,540

Deaths this year

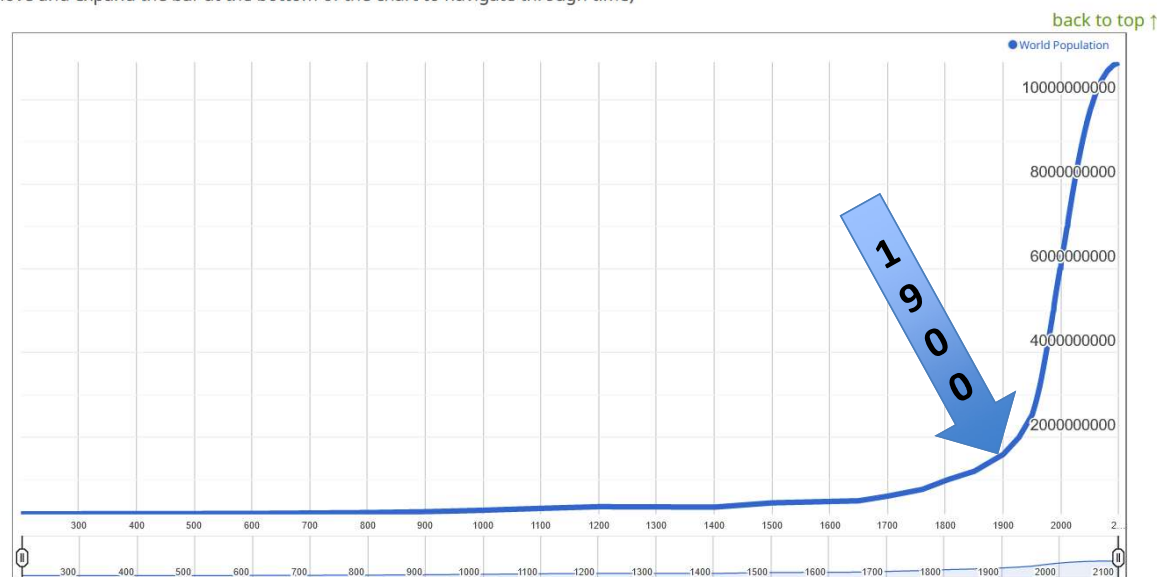
20,008,864

Population Growth this year

19,948,676

World Population: Past, Present, and Future

(move and expand the bar at the bottom of the chart to navigate through time)



2022 november óta több, mint 8 milliárdan vagyunk!

- **~6500 nyelven** beszélünk
- 2008 óta **többen élünk városokban**, mint vidéken
- A **top 10%** felel a világ **CO2 kibocsátásának 48%-ért**
- **2 milliárd** embernek (25%) **nincs hozzáférése tiszta és biztonságos vízhez**
- **14% írástudatlan**
- **8%** él **rendkívüli szegénységben**, azaz napi **\$2,15** kevesebből



8 milliárd ok, hogy elgondolkodjunk...

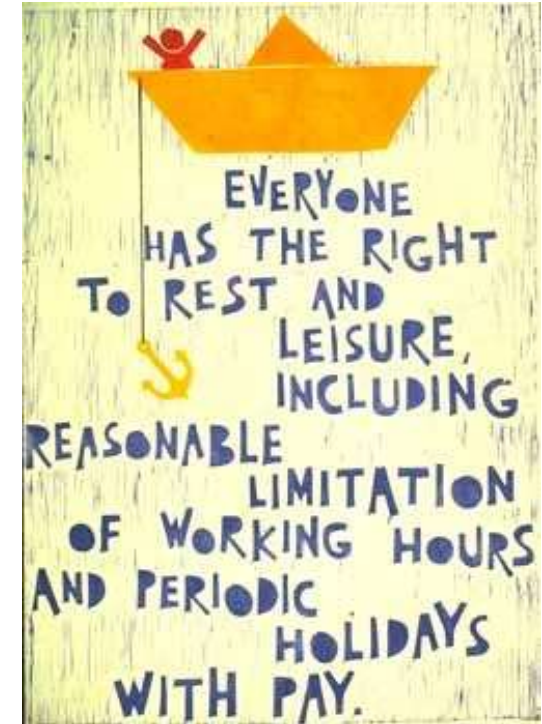






A munka nem csupán megélhetés

- Önmegvalósítás, becsület, élet értelme
- Egészség
- Társas kapcsolatok
- Társadalmi befogadás



„A vállalat az **emberi élet és biztonság védelmét**, az **egyenlő bánásmódot** és az **egészséges környezethez**, a **mentális egészséghez** való jogot alapértéknek tekinti, üzleti döntései során e jogokat tiszteletben tartja, **összhangban az ENSZ Üzleti és Emberi Jogi Irányelvekkel.**”

A fenntartható vállalatvezetés irányelvei
BCSDH 2023

Mi segít bennünket?

- ENSZ: egyetemes emberi jogok
- EU4Human Rights Action Plan
- EBKTV: az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről
- HBLF: Sokszínűségi Karta
- Vállalati jógyakorlatok



Fenntartható Fejlődési Célok (SDG)



Fenntartható Fejlődési Célok (SDG)



Egyetemes emberi jogok – ENSZ 30

minden embert születésüktől fogva egyenlően megilletnek:

- az élethez
- a szabadsághoz való jog,
- a vélemény és kifejezés szabadsága,
- a törvény előtti egyenlőség,
- valamint gazdasági, szociális és kulturális jogokat, mint a kulturális életben való szabad részvétel joga, **neveléshez és munkához való jog.**



#EU4HumanRights

The 20 principles come under 3 Chapters:

- Equal Opportunities and Access to Labour Markets
- Fair Working Conditions
- Social Protection and Inclusion

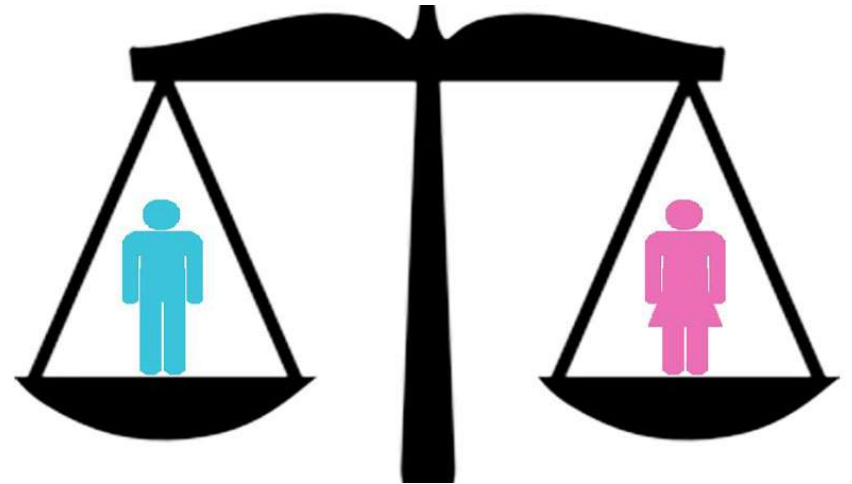
Ebktv 8. §

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- f) anyanyelve
- g) fogyatékosága
- h) egészségi állapota,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j) politikai vagy más véleménye,
- k) családi állapota,
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
- m) szexuális irányultsága,
- n) nemi identitása,
- o) életkora,
- p) társadalmi származása,
- q) vagyoni helyzete,
- r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s) érdekképviselethez való tartozása,
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője.



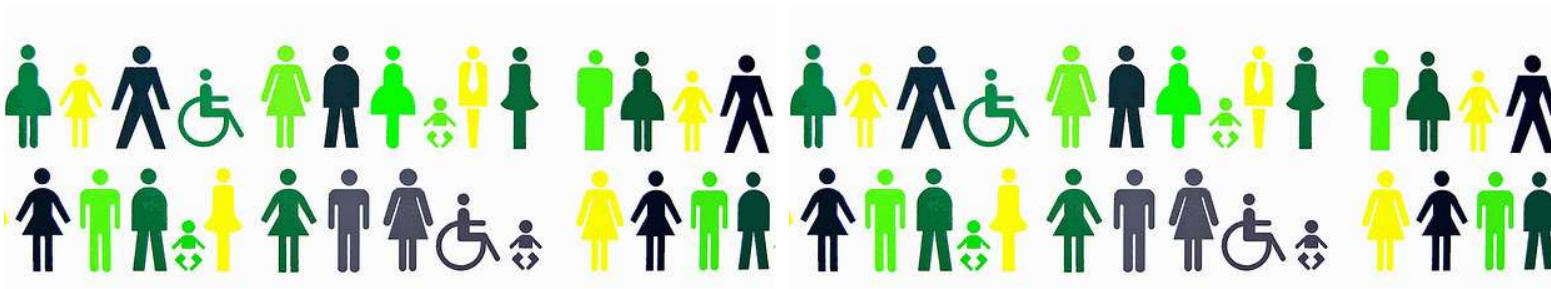
Egyenlő bánásmód

- A diszkrimináció tilalma
- Emberek és embercsoportok között nem lehet **indokolatlanul** különbséget tenni



Esélyegyenlőség

- Több, mint az egyenlő bánásmód:
- Az egyenlő eséllyel érvényesülést teszi – akár jogilag-lehetővé
- De mindenképpen csökkenteni igyekszik azon hátrányokat, ami bárkit érinthet



Az esélyegyenlőség nem mindig igazságos

Egyenlőség



Mindenki **egyenlő**
mértékben részesül
a támogatásokból.

Kinek az ügye?

A válaszadók 75%-a szerint, ha egy vállalat kiáll egy ügy mellett, azt mutatja, hogy a profiton kívül más is érdekli.

A válaszadók 70%-a szerint egy ügy mellett való kiállás vonzza a vásárlókat és a partnereket is.



A vezető szerepe

Alakítjuk vagy
tükrözzük?



Te mit teszel?

A magyar munkaerőpiac

Csaposs Noémi

Elnök

Országos Humánmenedzsment Egyesület

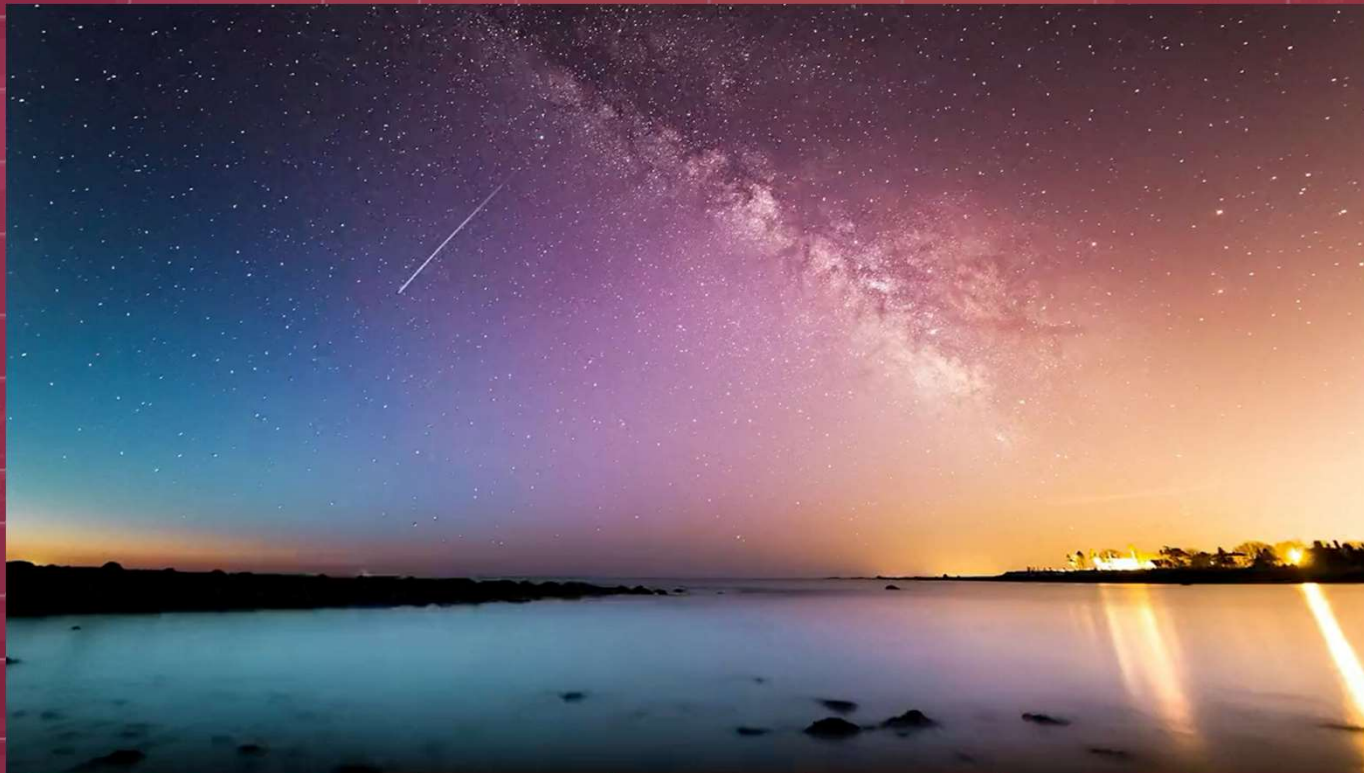


The background is a stylized illustration of an office. On the left, a man with dark hair and glasses, wearing a yellow vest over a white shirt and dark trousers, sits in a purple office chair at a light-colored wooden desk. He is looking at a large computer monitor that displays a solid blue screen. On the desk, next to the monitor, is a yellow coffee cup with a white lid and a small green plant in a dark blue pot. On the wall behind him is a large framed portrait of a woman with red hair and glasses, wearing a black blazer over a white top. To the right of the portrait are two smaller framed abstract artworks with geometric shapes in shades of pink, red, and yellow. Three dark blue pendant lights hang from the ceiling. On the far right, there is a white filing cabinet with three drawers. The main title is written in large, bold, yellow, italicized letters on the right side of the image.

A magyar munkaerőpiac

*Készítette: Csaposs Noémi
OHE Elnök*

HR Trendek 2023



A munkaerőpiac 2023-ban

01

Tudta, hogy jelenleg 4 generáció dolgozik egyszerre a munkaerőpiacon?

- Baby boomer
- Y
- Z
- X

02

Eltérő igényekkel dolgoznak a különböző generációk a piacon

03

Az alfa generáció is hamarosan megjelenik a munkaerőpiacon

04

Jelölt, vezérelt munkaerőpiac



BETÖLTETLEN ÁLLÁSOK

Érdemben csökkent az üres álláshelyek száma a tavalyi év utolsó három hónapjában az első félévben látott rekordhoz képest

A munkaerőhiány 2022 április és június között ért történelmi csúcsra, megközelítve a 100 ezer betöltetlen álláshelyet

A következő hónapokban várhatóan tovább csökkennek a nyitott pozíciók, miközben emelkedhet a munkanélküliség

a munkaerőhiány számos szektorban komoly problémát jelent, de már közel sem akkorát, mint néhány hónappal korábban



Üres álláshelyek száma a nemzetgazdaságban (ezer fő)



Forrás: KSH, Portfolio

Munkaviszony

TIPIKUS

"klasszikus"

határozott idejű és teljes munkaidő

ATÍPIKUS

minden más

időkorlát szerint

határozott idejű

részmunkaidő

egyéb szempont alapján

távmunka

munkaviszony több munkavállalónál

iskolaszövetkezeti munka

bedolgozás

egyszerűsített munkaviszony

A Covid időszakától kezdődően beszélhetünk az atipikus munkaviszony kibontakozásáról is

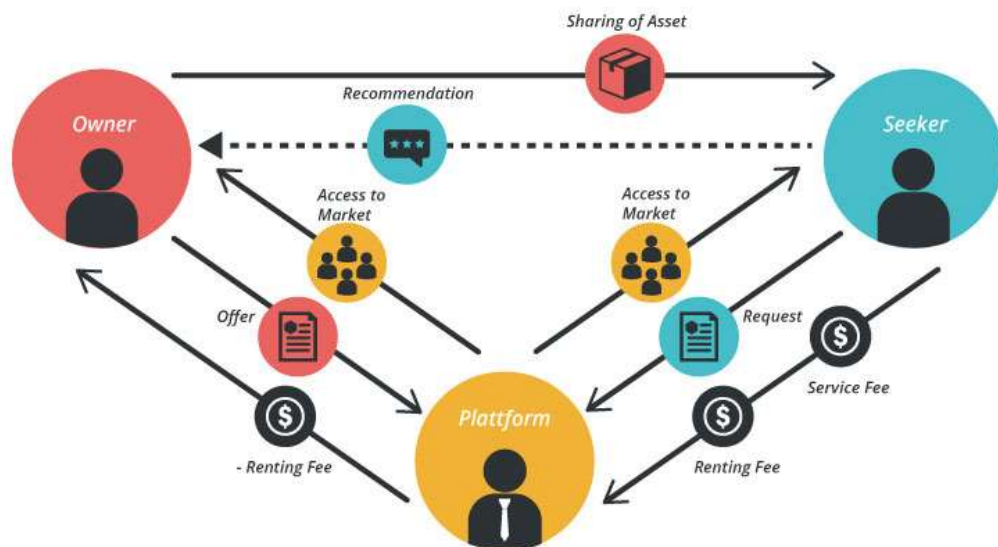


A hibrid munkavégzés

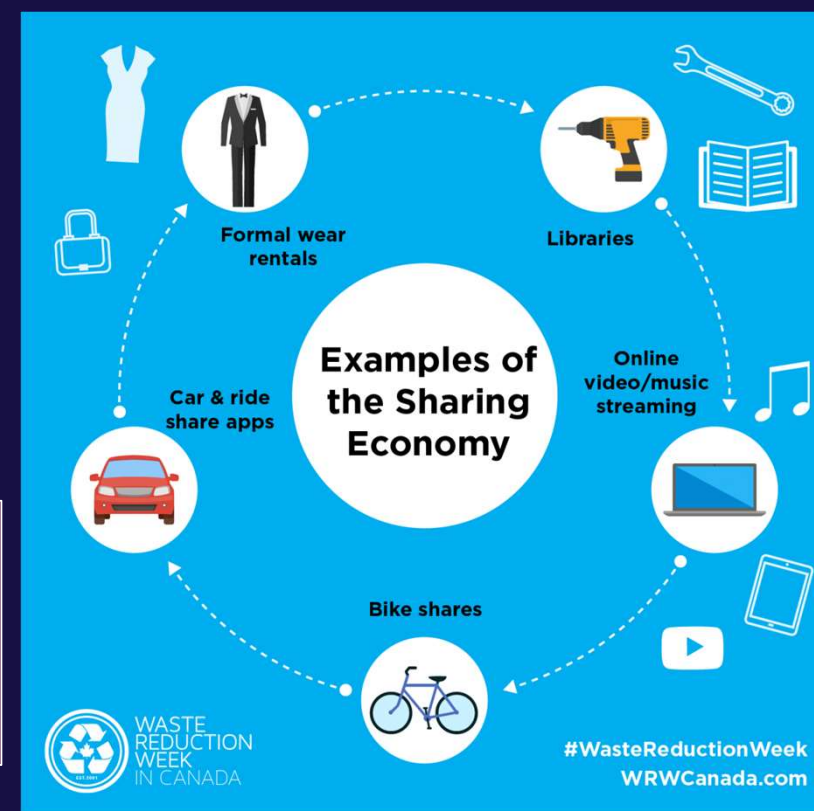
- A koronavírus járvány berobbanása a hétköznapiakban különböző kényszerhelyzetekbe sodorta a munkáltatókat és munkavállalókat egyaránt
- Azoknál a vállalatoknál is, ahol a home office munkavégzést korábban nem tették lehetővé, a további működés egyetlen lehetőségét jelentette ebben az időszakban, így a foglalkoztatók bizalmat szavaztak munkavállalóiknak, biztosítva az otthoni munkavégzés lehetőségét
- A távoli munkavégzés térnyeréséből fakadóan új pozíciók jöttek létre, amik megnyitották a lehetőséget a vidéken élő munkavállalók előtt is
- A jelentkezők sokkal hamarabb pályáznak meg egy távolabb meghirdetett, remote pozíciót, mint egy olyat, mely indokolja a mindennapi bejárást
- A Home office a dolgozók más életterületeire is hatással van, mert már lakberendezési átalakításokat végeznek annak érdekében, hogy minél alkalmasabbá tegyék munkakörnyezetüket a távmunkára.
- Az otthonról dolgozóknak több idejük jut a családra és a barátokkal való kikapcsolódásra is.



Sharing Economy



- Gazdasági és szociális rendszer, amely az árukhoz, a szolgáltatásokhoz, az adatokhoz és a tudáshoz közösségi hozzáférést tesz lehetővé
- A felhasználók akkor juthatnak hozzá a forrásokhoz, amikor épp szükségük van rá, anélkül, hogy meg kéne vásárolniuk.
- Pl: Airbnb, Uber



Toborzás, megtartás



Célja:

A megüresedő és az újonnan alakuló pozíciókra megtalálja a legmegfelelőbb embert



Fogalma

Mindazon tevékenységek, amelyek megfelelő számú jelentkező megszerzésére irányulnak



Folyamata:

Emberi erőforrás-tervezés során felmerül, hogy új munkaerőre van szükség

Meg kell határozni, hogy milyen munkakörök elvégzésére képes munkavállalóra van szüksége

Álláshirdetés megírása, médiumok meghatározása



Senior

munkavállaló esetén a toborzási költség az éves fizetésének kb. **1.5x**

600.000 és 1.500.000 forint között lehet a munkaadó **vesztesége** a próbaidő alatti felmondás következtében.

A megtartás mellett szól:

- ☐ ismerik a szervezet működését
- ☐ költséghatékonyabb megtartani és a munkaadó elköteleződést növelni
- ☐ végkielégítés költségeinek
- ☐ új munkaerő költségeinek elkerülése (!):
 - toborzás (hirdetés, munkaerő-közvetítés)

+ Rejtett hátrányok:

- Új munkavállaló kezdeti hibái
- Többi munkavállaló terhelése a betanítással járó extra feladatokkal
- Demotiváció a többi munkavállalót tekintve

Az ideális munkahely..

Jó vezető



Biztonságos munkakörülmények



Vonzó fizetés



*Munkatársak személyisége,
Csapatmunka*



*Rugalmas munkaidő és home office
lehetőség*



*Fejlesztési és karrierlehetőség, ösztönző
feladatok*



A fehérgallérosok top 5 felmondási oka

STRESSZ, TÚLTERHELTSÉG

„Nem kaptam kellő támogatást a vezetőmtől, a csapattól. Kényelmetlenül, frusztrálva, lemaradásban éreztem magam ez miatt.”

HOME OFFICE HIÁNYA

„A fő oka viszont a váltásomnak végül a home office lehetősége, mert ezzel sok időt tudok megspórolni.”

FIZETÉS, JUTTATÁSOK

„Sokkal több energiát tettem bele, így számítottam arra, hogy ezt a fizetésemelésnél figyelembe veszik. Továbbá a stressz és a vállalaton belül tapasztalt hozzáállás is zavart.”

KÖZVETLEN VEZETŐ

„Nem érzem jól magam már, nem vagyok boldog a munkahelyemen, mint korábban. Sajnos főnököm van, nem vezetőm, akinek nagyon kevés ideje van ránk.”

FEJLŐDÉS HIÁNYA

„Jól éreztem magam, de nem jutok egyről a kettőre a megtakarításokban, céljaim elérésében, ezért döntöttem a külföldi munka vállalása mellett.”



Vezető fejlesztés

A vezetés tudomány és művészet

Arany középút

Keveset követelek

Túl közel engedem őket

Sokat megengedek

Harcolok a főnökömmel...

Túl szerény vagyok

Túl sokat követelek

Rideg vagyok a dolgozókkal

Minden apróságért szólok

Túlontúl meg akarok felelni a főnökömnek..

Túl nagy az egóm



Kedves Jelenlévők!

**Szeretnénk mindenkit meghívni az OHE
nevében:**

RAPID HR KLUB Országos RoadShow az OHE & HR Evolution szervezésében!
Tarts velünk díjmentes eseményeinken!

Szakmai előadások, beszélgetések, networking, közösség, 5 helyszínen.

Témák:

★ *Munkaerőpiaci körkép – OHE & HR Evolution (Győr, 2023.04.21)*

★ *Hova tovább fluktuáció? Friss Benchmark Kutatás eredményei: HR Evolution (Kecskemét, 2023.04.26)*

★ *Recesszió az új COVID - Digitalizálj hatékonyan! – Login Autonom (Debrecen, 2023.05.10)*

★ *Milyen az, amikor megszűnik a fluktuáció? Harmadik országbeli körkép – StarJobs (Veszprém, 2023.05.17)*

★ *World Café, Megtartás 2023-ban – HR Evolution (Budapest, 2023.05.24)*

✓ A részvétel díjmentes, de regisztrációhoz kötött!

!! A helyek száma limitált, így érdemes egyből biztosítani a helyed. 😊

Találkozzunk személyesen! Várunk szeretettel!

Jelentkezés: <https://ohe.hu/jelentkezes/>

Hogyan változtassunk? Együttműködés start-upokkal



Verő Barbara

Alapító, ügyvezető

Future Proof Consulting



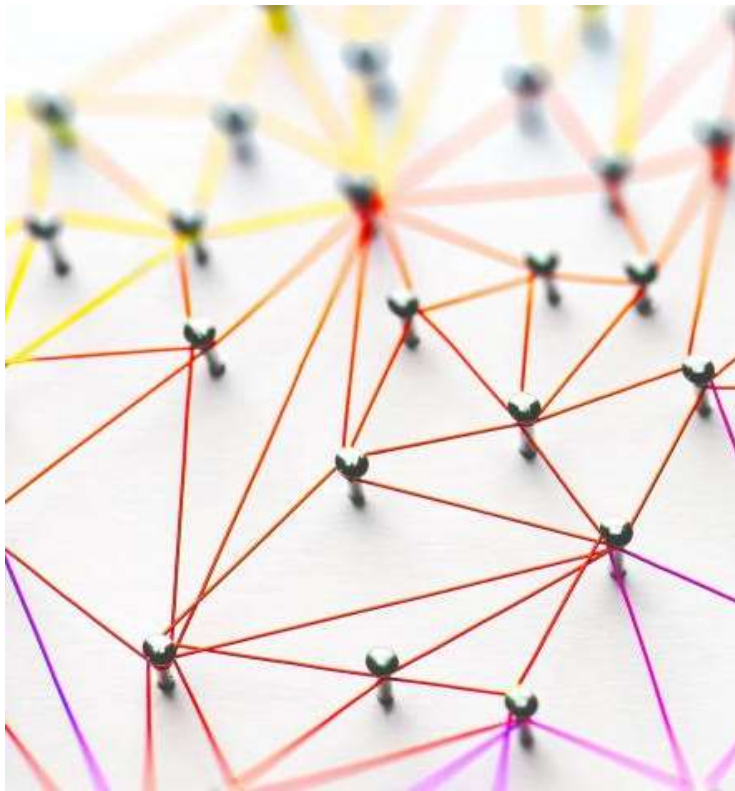
Verő Barbara
Future Proof Consulting Kft

HOGYAN VÁLTOZTASSUNK? EGYÜTTMŰKÖDÉS STARTUPOKKAL

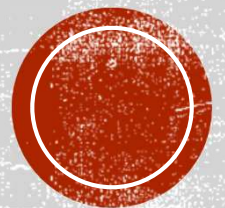


Budapest, 2023. 04.20

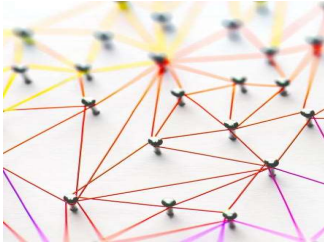




NFT



Network



Ahogy működök:

- Hálózatban
- Fenntartható, jövőálló megoldások
 - No bullshit
- Transzparencia

Food



Ahonnán jövők:

- Saját cég, tanácsadás
- 18 év multinacionális HR tapasztalat
- 8 évig HR igazgató Nestlé
- Élelmiszeripari ismeretek
- 2019 végén Future Proof Consulting

Talent



Amit csinállok:

- Start up fejlesztés, mentorálás
- 10x angyal befektető
 - Karrier coaching
- Humán due diligence megoldások
- Metropolitan Egyetem – HR stratégia (óraadó)

Az ügyem:





MI AZ ÜGYED?



Network



Food



Talent



Ahogy működök:

- Hálózatban
- Fenntartható, jövőálló megoldások
 - No bullshit
- Transzparencia

Ahonnán jövök:

- Saját cég, tanácsadás
- 18 év multinacionális HR tapasztalat
- 8 évig HR igazgató Nestlé
- Élelmiszeripari ismeretek
- 2019 végén Future Proof Consulting

Amit csinállok:

- Start up fejlesztés, mentorálás
- 5x angyal befektető
 - Karrier coaching
- Humán due diligence megoldások
- Metropolitan Egyetem – HR stratégia (óraadó)

Az ügyem, amiért csinálom a gyerekeink egy olyan világban nőjenek fel, ahol lehet hibázni, merjenek vállalkozni, kérdezni



EGYETÉRTESZ? MIÉRT NEM?

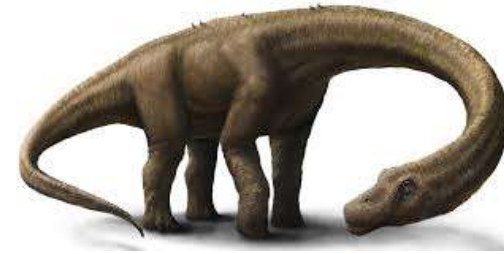
- A nemzetközi nagyvállalatokban nehezebb elérni a vezetői szintet mint egy start up-ban
- A vezetők mozgástere nagyobb a nagyvállalatokban mint a startupokban
- Nehezebb nagyvállalati környezetben vezetőnek lenni mint a startupoknál
- Nehezebb nagyvállalati közegben változást indítani mint egy startupnál
- Vezetőként azonosulnod kell a nagyvállalat ügyével
- Startupnál az ügyvezető ügye a cég ügye





VÁLTOZTASSUNK?
HOGYAN?
MIÉRT?
MIT?

NAGYVÁLLALATOK JELLEMZŐI



- 🦖 Tapasztalat, sok éves fennállás
- 🦖 Beépült az ökoszisztéma DNS-ébe
- 🦖 Ismertség
- 🦖 Sok erőforrás
- 🦖 Hatékonyságra törekszik
- 🦖 Tömegtermelés, egységesítés
- 🦖 Egységes vállalatirányítási rendszerek
- 🦖 Erős fókusz a végrehajtáson
- 🦖 Folyamatokban gondolkodik
- 🦖 Hierarchikus struktúra
- 🦖 Támogató funkciók végrehajtó szerepben
- 🦖 Fókusz a költségeken, profiton
- 🦖 Nem lehet hibázni
- 🦖 Lassú reagálás a gyorsan változó piaci környezetre
- 🦖 Lassú „innováció”
- 🦖 Lassú döntéshozatal
- 🦖 Fejlődési és karrier lehetőségek
- 🦖 Gyorsan változó humán trendek
 - 🦖 - munkanélküliség/munkaerőhiány
 - 🦖 - start up-ok vonzósága nő
- 🦖 Ügyek mellé áll, ügyeket indít



START-UPOK ÉS KISVÁLLALATOK JELLEMZŐI



🐭 Erőforrás hiány

🐭 Indulási nehézségek

🐭 **Tapasztalat hiánya**

🐭 Hálózat hiánya –még vírusként funkcionál

🐭 **Gyors döntéshozatal**

🐭 **Rugalmasság, alkalmazkodó készség**

🐭 Valódi innovációk

🐭 **Vonzó az Y, Z generáció számára**

🐭 Bizonytalan

🐭 Sok kis próbálkozás, hibázás

🐭 Nem éri el a tömegtermelési szintet

🐭 Sok nem éli túl a görbe első ívét sem

🐭 Gyors prototípus készítés

🐭 Nincs vállalat irányítási rendszer

🐭 Nincsenek támogató funkciók

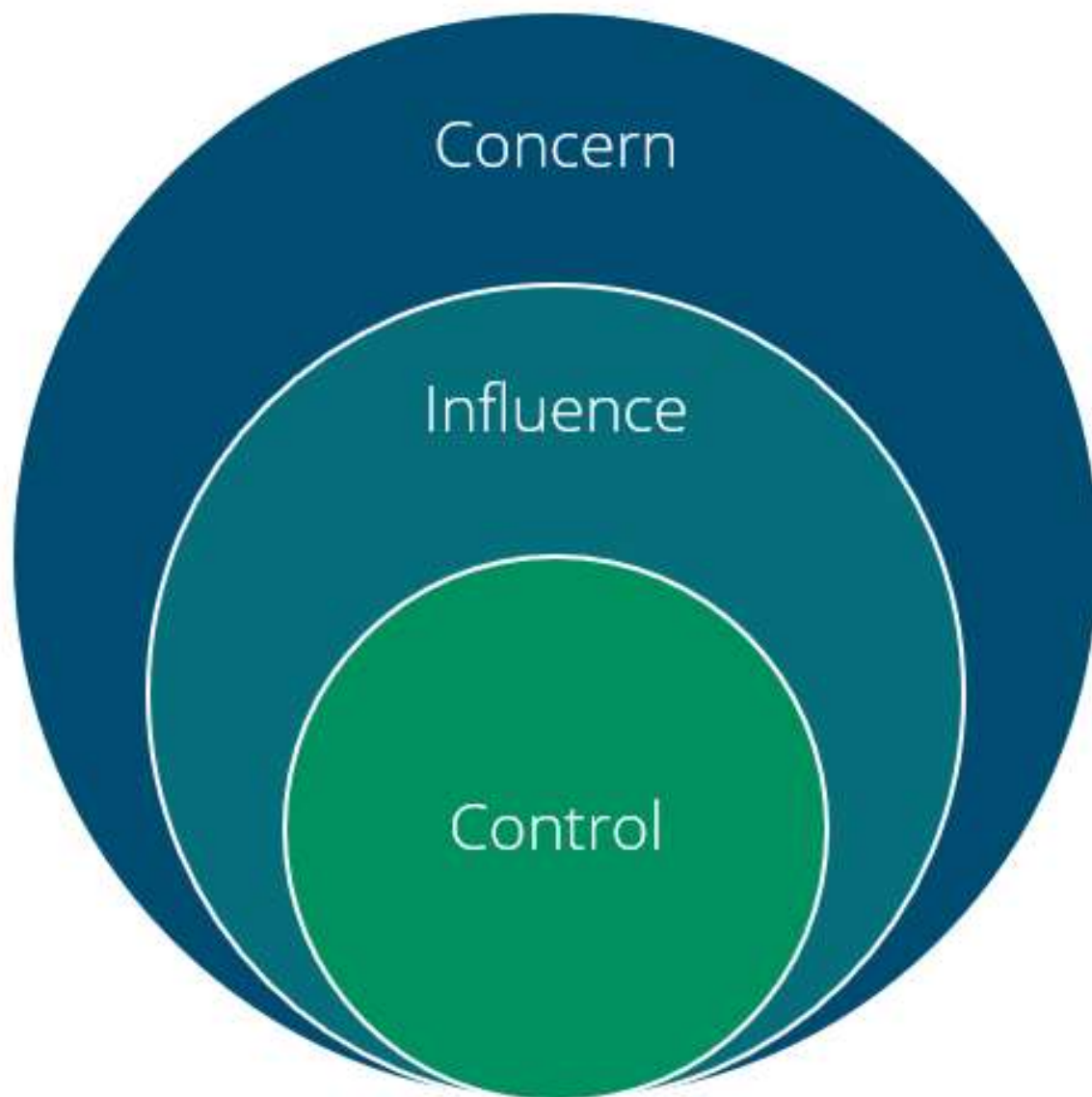
🐭 A „törvényen kívüliek”

🐭 Gyors reagálás a piaci változásokra

🐭 Nincs rigid struktúra

🐭 **Ügy vezérelt**





**MIRE VAN
HATÁSOD
VEZEZŐKÉNT?**



HOL VAN HATÁSOD VEZETŐKÉNT A SZERVEZETEN BELÜL?

	Start up, KKV	Multi
Stratégia, vízió	Nagy	Kevés vagy semmi
Struktúra	Nagy	Kevés vagy semmi
Folyamatok	Nagy	Közepes
Javadalmazás	Nagy	Kevés vagy semmi
Emberek	Nagy	Közepes



HOL VAN HATÁSOD VEZETŐKÉNT AZ ÖKOSZISZTÉMÁN BELÜL?

	Start up, KKV	Multi
Foglalkoztatás	Kevés vagy semmi	Közepes, nagy
Pénzügyi	Kevés vagy semmi	Közepes, nagy
Társadalmi ügyek	Kevés vagy semmi	Közepes, nagy



AZ ÜGYED – A VEZETŐ

Akkor vagy jó vezető, ha azonosulsz a corporate ügyekkel?

Akkor vagy jó vezető, ha a saját ügyedet képviseled?

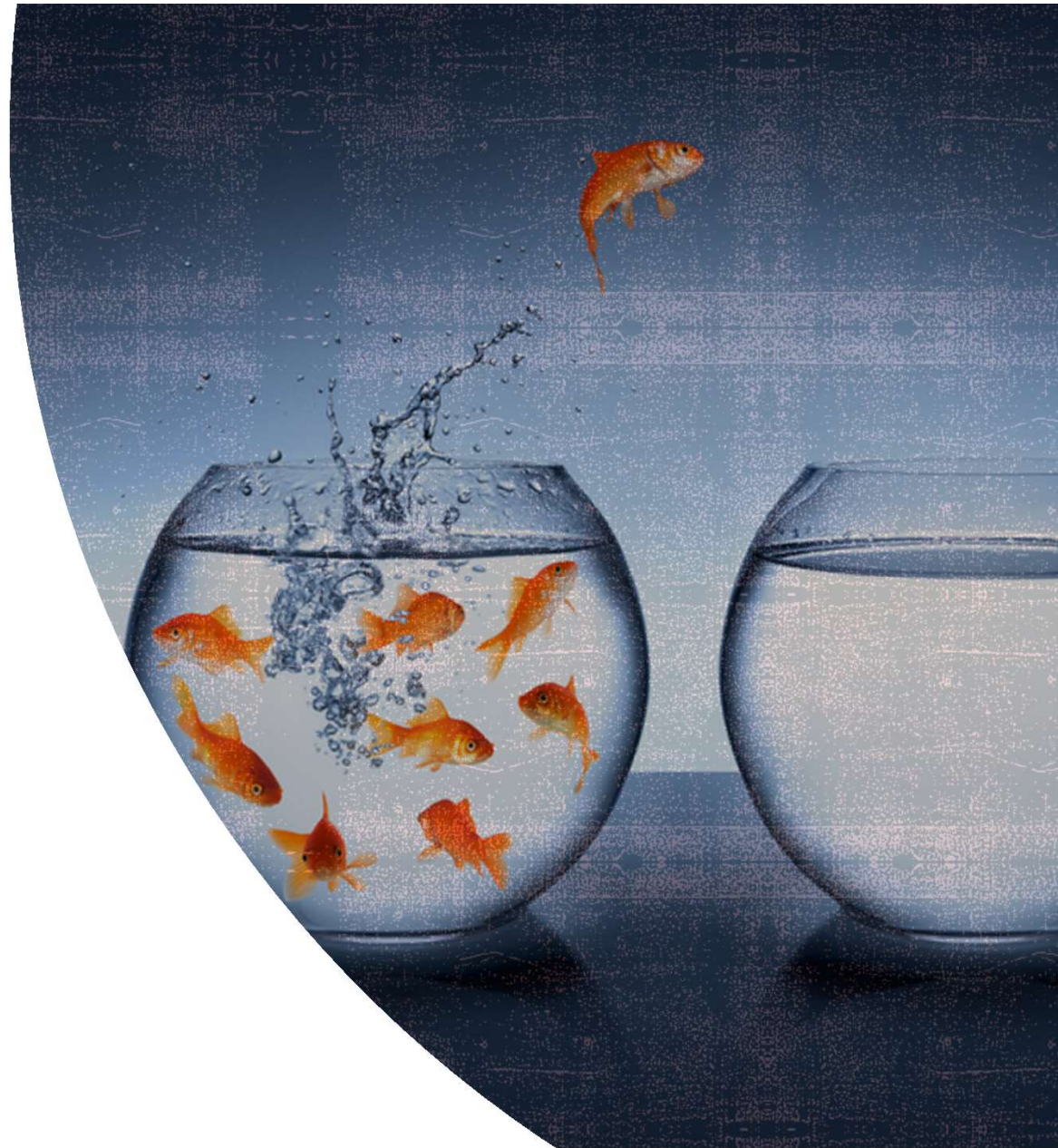


A photograph of a sunset over a body of water. The sun is a large, bright orange circle in the upper center. Its light reflects as a vertical column of shimmering orange and yellow on the water's surface. In the middle ground, two silhouetted figures are walking along the shoreline. The background shows a dark, silhouetted horizon line. The overall color palette is dominated by warm oranges, yellows, and dark browns.

VAGY VAN ARANY KÖZÉPÚT?

- Határozd meg a saját ügyedet, értékeidet
- Ennek figyelembevételével válassz céget, ahol dolgozol
- Ameddig önazonosnak érzed, maradj, tanulj!
- Ha értékválságba kerülj, merj változtatni!
- Ha bent ragadsz, kiégsz...
- Ha nem találsz olyan céget, amelyik ügyével, értékeivel azonosulni tudsz, és vannak vállalkozói ambícióid: vágj bele!
- Állj ki az ügyedért!

Ez a fenntartható karrier alapja...



Köszönöm a figyelmet!



NE DŐLJÜNK BE A SZÍNHÁZAKNAK...



- Innovációs színház
- Szervezeti színház
- Folyamat színház

(Harvard Business Review)



10:55 - 11:15



A WBCSD Future Leaders programja Magyarországon



Menetrend

Idő	Program	Mentor	Pozíció	Szervezet
11:10	Katica Tanya	Handó János	tulajdonos, ügyvezető igazgató	Katica Tanya
11:35	A supercsirkéktől az elcseszesésekig - őszinte vállalati kultúra a valódi fenntarthatóságért	Tóth Gergely	társalapító	HR Fest
11:55	A megváltozott munkaképességűek ügye	Rosner Imre	karitatív osztályvezető	Szerencsejáték
12:15	Láthatatlan Iskola	Tóth Alexandra és Kovács Kristóf	szenior digitalizációs és kommunikációs specialista, kuratórium elnöke	BASF, Láthatatlan Iskola
12:35	Essity és az alapértékek	Szabó Orsolya és Tápai Dezső	HR igazgató értékesítési igazgató	Essity
12:55	ebédszünet			
13:55	Projektek bemutatása	Projektcsapatok		
14:45	Munkaerőmegtartás	Márton Katalin	HR és CSR vezető	Praktiker
15:05	Vezetői beszélgetés a sokszínűségről	Istenesné Solti Andrea	igazgatósági elnök	Shell
15:35	szünet			
16:00	Vezetői interjú	Venter Zoltán	ügyvezető igazgató	Essity
16:45	Összefoglaló	Szederkényi Zita	programvezető	BCSDH

Katica Tanya

Handó János

Tulajdonos, ügyvezető igazgató

Katica Tanya





Értékek és Alapelvek



**Ne csak
álmodd, vágj is
bele!**

**A Katica Tanya
sztori**



A következő 20 perc

- Bemutatókozás 1 lapon
- Katica Tanya dióhéjban
- Alapelvek – Értékrend – Vezetői módszerek



Hogy veszem a bátorságot, hogy kiálljak elétek – 34 év 1 lapon

1989-94



PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
Közgazdaságtudományi Kar



PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
Közgazdaságtudományi Kar

1993

Multivilág (C&L, PwC, IBM), SAP, SSC
rendszerintegráció, folyamatszervezés

2012

1996

Eszter

1996-97

3 agyműtét

1999-2000

418 nap a
Föld körül

2001

Katica Tanya – Önmegvalósítás
2,4 mrd forint beruházás

2003

Juliska

2023





- Zöldmezős beruházás
- 2002 óta működünk
- 13 hektáron
- 4000+ m2 épület

Működési modellünk:

- zéró karbon kibocsátás és
- a lehető legfenntarthatóbb módszerek alkalmazása

- 110+ attrakció
- Melegkonyhás étterem
- 200 vendégágy (4 kategóriában)

- 80,000+ látogató / év
- 10,000+ vendégéjszaka
- Az év 310 napján nyitva
- 70%-os visszatérési arány



Látogatók száma





A KATICA TANYA FENNTARTHATÓSÁGI TÉRKÉPE



- 1 Napelemek (169,6 kW)
- 2 Szélkerék (300 W)



- 3 Napkollektor (8 kW)
- 4 Biomassza hőközpontok (90 kW)
- 5 Hőszivattyúk (80 kW)



- 8 Ökológiai szennyvízkezelők
- 9 Szelektív hulladékgyűjtő
- 10 Hulladéktözsde



- 11 Oktatópajta







Imádok alkudni...

- A kézfogás
- Ígéret – Íratlan szerződés (“Szentírás”)
- Az 1. alapelv: Amit megígérsz, tartsd be



Amin nincs alku - Alapelvek

1. Amit megígérsz, tartsd be
 2. Ne hazudj – vállalj felelősséget a tetteidért
 3. Ne lopj – kérj és tegyél, azért, hogy neked is legyen
- Ezek a “piros gombok”



Alapelvekből értékrend és értékrend generálta alapelvek

- Mi a fontos?
- Mi a cél?
- Hogyan éred el?



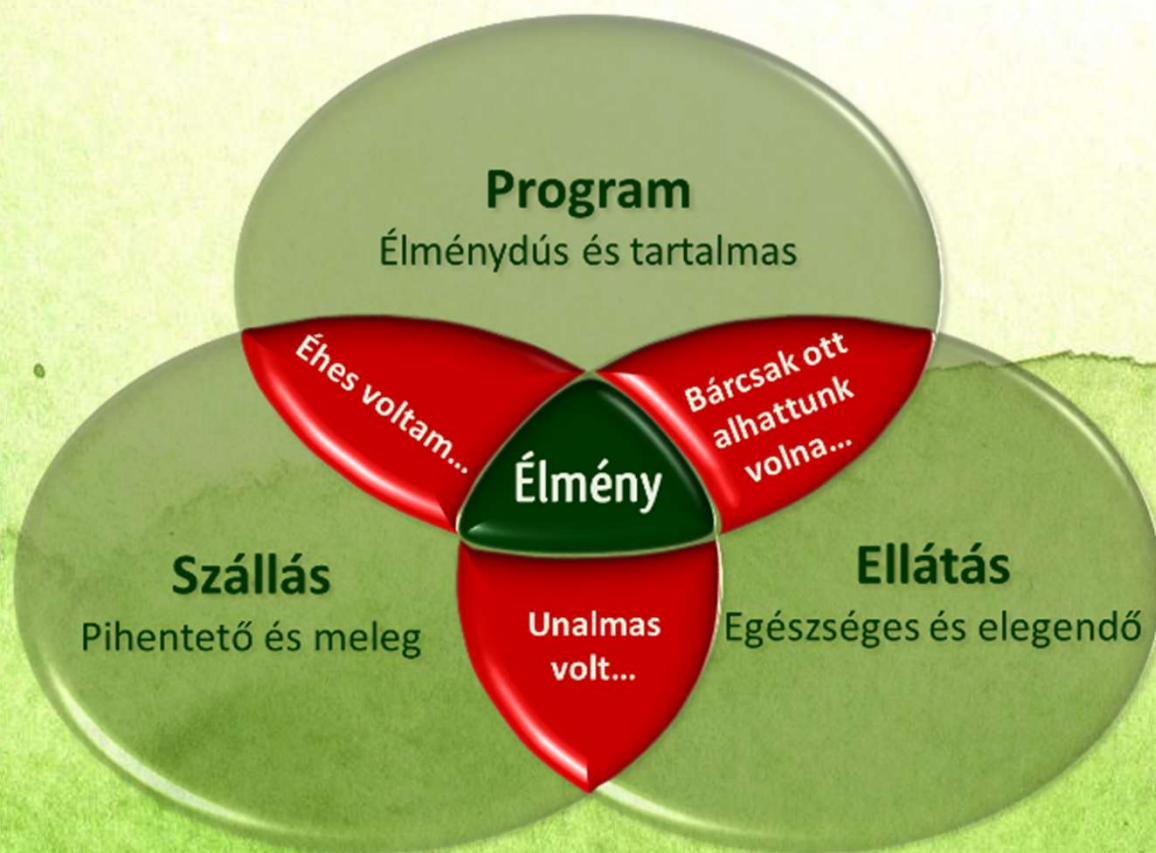
A pénz szerepe (Mi a fontos?)

MAJD HA AZ EMBER
KIVÁGJA AZ UTOLSÓ FÁT,
MEGMÉRGEZI AZ UTOLSÓ
FOLYÓ VIZÉT, KIFOGJA AZ
UTOLSÓ HALAT IS, AKKOR
RÁDÖBBEN, HOGY A PÉNZT
NEM LEHET MEGENNI.

- Nekem sosincs pénzem...
- Közgazdaságilag a pénz nagyon sérülékeny “vagyon”
- A pénz nem lehet cél



A mi célunk: Az Élmény





A paradigma váltás - Elköteleződés

2010 éves jelentés



Global
Footprint
Network

Júlia lányom



Ekkor 7 éves



Fejlesztési stratégiánk (Mi a fontos?)

Csak olyan fejlesztést valósítunk meg, **amely nem fogyaszt energiát**, vagy, ha használ, azt mi helyben, **megújuló forrásból fedezzük**.

A **társadalmi értékesség** és a **pénzügyi eredményesség** **egyenlő fontosságú** mércék.

Az élményt **úgy maximalizáljuk**, hogy a **lehető legkevesebb** fizikai / anyagi **erőforrást** használjuk.



Hitvallás – alapértékek (Mi a cél?)

KÜLDETÉSÜNK

A Katica Tanya megalkotásával és folyamatos fejlesztésével vendégeinknek és munkatársainknak olyan életre szóló élményt adunk, ahol mindannyian aktív részesei lehetünk a felhőtlen játék örömeinek, a hagyományok megélésének és a természet teljeskörű tiszteletének.

ÉRTÉKRENDÜNK

ALAPVETŐ ÉRTÉKEINK

- Vendégeink és munkatársaink **biztonsága** mindennél fontosabb számunkra.
- **Környezetünk**, a minket körülvevő **állatok** és a **természet** iránt **alázattal** viseltetünk ma és a jövőben. Lehetőségeink szerint mindent megteszünk azért, hogy a gyermekeinknek egy élhető világot hagyjunk.
- **Csak olyan attrakciókat fejlesztünk, amelyek nem fogyasztanak energiát vagy ha igen akkor azt saját magunk állítjuk elő megújuló forrásból.**
- Hiszünk a **kreativitás**, a **nyitottság**, a **tolerancia** és a **sokféleség** erejében.
- Mindig a **megoldásra törekedve, szenvedéllyel, kitartással** tesszük a dolgunkat.
- Hiszünk abban, hogy a **kétkezi munka hasznos**, egészséges és **növeli az akaratot.**
- Hiszünk a **szemléltető, gyakorlatias, élményalapú játszva-tanulás** erejében.



A Katica Tanya

küldetése és
értékrendje



K A Katica Tanya megalkotásával és folyamatos fejlesztésével vendégeinknek és munkatársainknak olyan életre szóló élményt adunk, ahol mindannyian aktív részesei lehetünk a felhőtlen játék örömeinek, a hagyományok megélésének és a természet teljeskörű tiszteletének.

TK

- Vendégeink és munkatársaink **biztonsága** mindennél fontosabb számunkra.
- **Környezetünk**, a minket körülvevő **állatok** és a **természet** iránt **alázattal** viseltetünk ma és a jövőben. Lehetőségeink szerint mindent megteszünk azért, hogy a gyermekeinknek egy élhető világot hagyjunk.
- **Csak olyan attrakciókat fejlesztünk, amelyek nem fogyasztanak energiát vagy ha igen akkor azt saját magunk állítjuk elő megújuló forrásból.**
- Hiszünk a **kreativitás**, a **nyitottság**, a **tolerancia** és a **sokféleség** erejében.
- Mindig a **megoldásra törekedve, szenvedéllyel, kitartással** tesszük a dolgunkat.
- Hiszünk abban, hogy a **kétkezi munka hasznos**, egészséges és **növeli az akaratot.**
- Hiszünk a **szemléltető, gyakorlatias, élményalapú játszva-tanulás** erejében.
- **Bármit tesszünk, az a vendég érdekét szolgálja!** A jelen lévő vendégek mindig elsőbbséget élveznek és mosolyunkkal megajándékozunk őket.
- **Együttműködő vendégeinkkel partneri kapcsolatot ápolunk.** Szolgáltatásaink vállalt minőségének biztosításáért mindent megteszünk. Vendégeink elvárásainak megfelelően és azt felülmúlva folyamatosan törekszünk szolgáltatásaink fejlesztésére.
- Vendégeink kéréseire a „nem” válasz helyett mindig **alternatívát** javasolunk.
- **EGYÜTTMŰKÖDÉS:** A visszajelzést jobbitó szándékkal, bátorsággal és a másik fél iránti tisztelettel adjuk és fogadjuk. Konfliktusainkat, eltérő nézeteinket is ezek szellemében rendezzük.
- **CSAPATMUNKA:** Összetartó csapatunk őszinte, empátikus, közös értékeinket valló és elfogadó és egymásban megbízó munkatársakból áll, ahol egymást segítjük és kiegészítjük a közös céljaink elérése érdekében.
- **MINŐSÉGI** munkavégzés: Munkánkért következetesen felelősséget vállalunk, azt annak eredményével és értékével mérjük. Folyamatos fejlődésre törekszünk, amely során, ha hibázunk, abból mindig tanulunk és általa még jobbá válunk.



A “Jót” “Jól” kell akarni

- A “**Mit**” és a “**Hogyan**” kettőse
- Melyik a fontosabb:
 - Az, hogy mit akarok?
 - Vagy az, hogyan akarom?
- Nem mindegy, hogy “project” vagy “line operation”
- Egyformán fontosak, de a “**Hogyan**” nem írhatja felül a “**Mit**”-et: a cél a meghatározó



Feszeged a határaidat

- Sose fogadd el a nemet (ha az a célod útjában áll)
- Merj új utat kipróbálni, hallgass az ösztöneidre
- A kudarc felfogás kérdése: nem így kell égőt készíteni...
- Csak az nem hibázik, aki nem próbálkozik



A módszerek (Hogyan éred el?)

Az Élményt maximalizáljuk, nem az Árbevételt



Nem ajánlunk **hármát kettő** árért, amikor **egy** is elég!



Greenwashing – azaz a “Zöldámítás”

- Magunkat ne csapjuk be...
- Mi az ára az “élménynek” ?





“Világoszöld” módszer (Hogyan éred el?)

“Méregzöld” verzió:

- Tiltsuk be a rossz/káros gyakorlatokat
- Radikális változás



15%-kal csökkent az
üdítő bevételünk, de
20,000 PET palack
nem került a kukákba

“Világos zöld” verzió:

- Javasolj alternatívákat, mielőtt tiltasz
- Kezelhető változás



Igen, ez bevétel és profit kiesés.
De mi is a fontos?



Néhány érdekes adat

- Az emberiség a hulladék 7,2%-át hasznosítja újra
- A Föld lakosságának 20%-a használja az összes anyag 80%-át
- Naponta a Föld lakossága 195 ezer fővel nő
- Annyi lítium van a Földön, hogy a ma használt járművek max 35-40%-át lehet csak kiváltani elektromos verziókkal

A felelős vezető dolga folyamatosan megkérdőjelezni a jelen praktikáit és új utakat keresni!



Egy utolsó gondolat

Mindaddig lehetetlennek tűnik,
amíg meg nem csinálod.



Nelson Mandela



Katica Tanya – Az Élmények Hazája

Köszönöm a figyelmet!

Kérdések?

A szupercsirkéktől az elcseszésekig – őszinte vállalati kultúra a valódi fenntarthatóságért

Tóth Gergely
Társalapító
HR Fest



HRFEST



Szüpercsirkéktől az elcseszésekig

Őszinte vállalati kultúra a valódi
fenntarthatóságért







9.000

Látogató

17 EZER MILLIÁRD

Forint forgalmat képviselő cégek

A GDP 30%-a

2022 őszétől a Forbes-al együtt 😊



A woman with long dark hair, wearing a patterned top, is smiling and holding a microphone. To her right, a man with a beard and glasses, wearing a light blue shirt, is also speaking into a microphone. The background is a solid teal color.

Miért a HR?



Sergei Korlev



Beszéljünk a csirkék produktivitásáról...



TED Ideas worth spreading

WATCH



Margaret Heffernan | TEDWomen 2015

Forget the pecking order at work



Az elbukás ereje

Ruckup
- BUDAPEST -



MI A KUDARC?

**A kudarc attól függ,
hogy annak gondolod-e**

"Failure is an
opportunity to grow"

GROWTH MINDSET

"I can learn to do anything I want"

"Challenges help me to grow"

"My effort and attitude
determine my abilities"

"Feedback is constructive"

"I am inspired by the success of others"

"I like to try
new things"

"Failure is the
limit of my abilities"

FIXED MINDSET

"I'm either good at it or I'm not"

"My abilities are unchanging"

"I don't like
to be challenged"

"I can either do it,
or I can't"

"My potential is predetermined"

"When I'm frustrated,
I give up"

"Feedback and criticism
are personal"

"I stick to what I know"

A kudarc az innováció bölcsője





Percent of time Google employees can spend
working on ideas and projects that interest them

 **20%**



Percent of time Google employees can spend
working on ideas and projects that interest them



Percent of Google's products that originated
from the 20% time



Hogyan **használjuk** a
kudarcot?



Mi hiszünk az
emberekben... 😊

Ha őszinte, nyitott, támogató kultúrát építesz, akkor
jó emberek jönnek veled dolgozni....

...és nekik fontos lesz a jövő,
és a fenntarthatóság is, nem
csak saját maguk! 😊

TALÁLKOZZUNK
A HR FESTEN!

HRFEST

hello@hrfest.com

A megváltozott munkaképességűek ügye

Rosner Imre
Karitatív osztályvezető
Szerencsejáték Zrt.



Szerencsejáték Zrt. megváltozott munkaképességű munkavállalói Programja



KERESSÜK EGYMÁST!

Fogyatékoság-barát
Munkahely

2023. ÁPRILIS



SZERENCSEJÁTÉK ZRT.

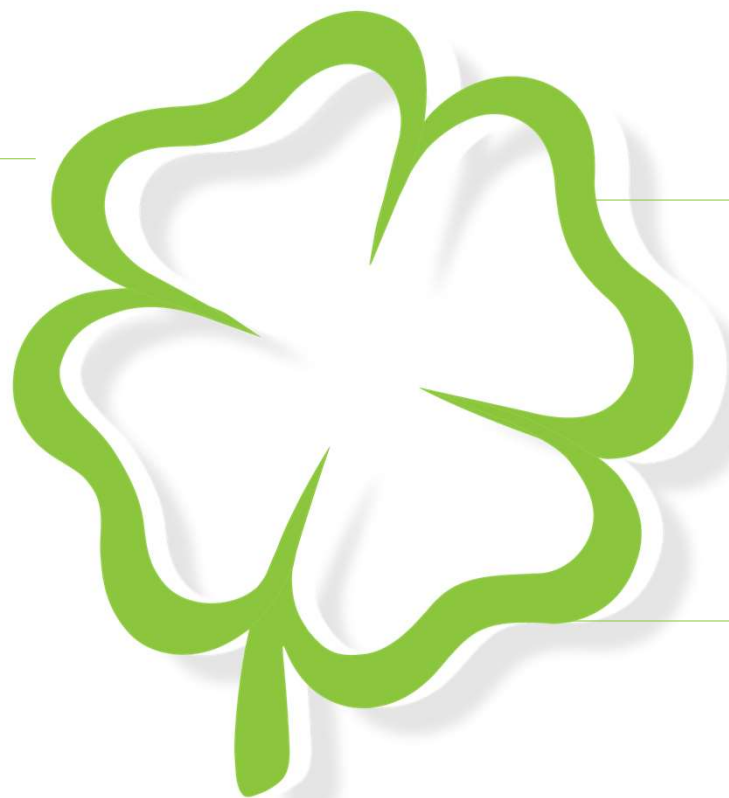


FOGLALKOZTATÁS

DISSZEMINÁCIÓ

TÁMOGATÁS

SZEMLÉLETFORMÁLÁS



FOGYATÉKOSSÁGÜGY TÁMOGATÁSÁNAK PROGRAMJA



MUNKAVÁLLALÓINK 11%-A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ

KIEMELKEDŐEN MAGAS
FOGLALKOZTATOTSÁGI
SZINT

Mozgáskorlátozott, siket, nagyothalló,
valamint tartós egészségkárosodás
miatt megváltozott munkaképességű
kollegák

A cég nem vesz igénybe állami
támogatást

70 város 120 értékesítő
pontján több mint 160 fő

Átlagéletkor 58 év

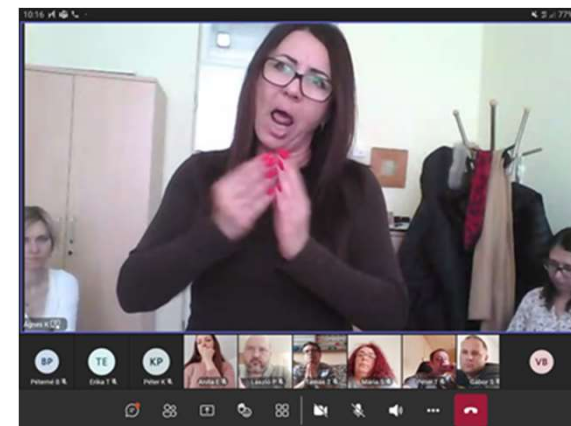
Erős munkahelymegtartó
képesség

70
120



ÜZLETI CÉLOK

1. Hálózatfejlesztés (digitalizáció)
2. CSR aktivitás bővítése
3. Foglalkoztatási profil bővítése
4. Termékkör bővítése
5. Dolgozói szemléletformálás
6. Akadálymentesítés



Ez a videófilm jelnyelven is elmeséli mindazt, amit elvárunk öntől a munkája során.



A KEZDETI KÖRNYEZETI FELTÉTELEK

1. Dotációs rendszer
2. Hatékony érdekképviselet, participáció
3. Alacsony szintű nyíltpiaci foglalkoztatás
4. Integrációs előítéletek
5. Éretlen HR politikák
6. Tulajdonosi döntés
7. Belső vállalati ellenállás



SORSJEGY

A KEZDET
A MUNKAVÁLLALÓ
SZEMÉVEL

- Képzés, fejlődés
- Szemléletformálás
- Akadálymentesítés
- Hosszú távú foglalkoztatás
- Teljesítmény
- Elismertség





ERŐFORRÁSOK

1. Vezetők legitimációs támogatása
2. Szervezeti integráció, munkamegosztás
3. Belső, külső kommunikációs csatornák
4. Munkaköri feladatok
5. Szervezet tanulási igénye
6. Üzleti tervezés
7. Külső szakmai kapcsolatok bevonása
8. Munkavállalói igény

SZERVEZETI INTEGRÁCIÓ





INTEGRÁCIÓ INDIKÁTORAI

- Fluktuáció
- Lojalitási szint
- Teljesítmény
- Befogadás
- Vállalati tanulás
- Jövőkép, CSR
- Külső elismertség, minősítés

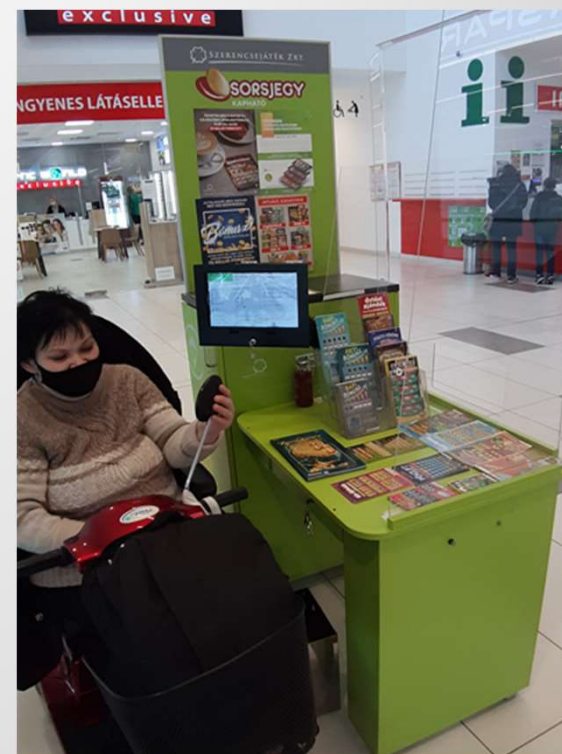


ARCULATI ÉS SZERVEZETI FEJLŐDÉS

124



19 év





Játékosaink hatékonyabb kiszolgálása akadálymentesített lottózók és digitális felületek.

Jó gyakorlatok megosztása a hazai vállalati körben a foglalkoztatási keretek kialakítására

Munkáltatói márka erősödése jelenlegi és leendő munkavállalóink, és a szélesebb közvéleményben

Elfogadóbb, nyitottabb belső kultúra alakult ki kollegáink körében, inklúzió

POZITÍV HATÁS A VÁLLALATI MŰKÖDÉSRE

HOSSZÚ TÁVÚ ÜZLETI ÉRTÉKTEREMTÉS

Köszönöm a figyelmet!

rosner.imre@szerencsejatek.hu
szerencsejatek.hu/rolunk



Társadalmi szerepvállalás a BASF-nál

Láthatatlan Iskola

Tóth Alexandra
Szenior digitalizációs és
kommunikációs specialista
BASF Hungária Kft.

Kovács Kristóf
Kuratórium elnöke
Láthatatlan Iskola





We create chemistry

Társadalmi szerepvállalás

BASF Hungária Kft.

Globális kezdeményezések

A BASF hozzájárulása:



BASF

- fenntartható termékek és megoldások révén az értéklánc mentén hozzájárul az ENSZ globális fenntartható fejlődési céljaihoz
- SDG-k alapján határozza meg saját globális céljait
- Folyamatosan nyomon követi a megvalósulásukat megbízható indikátorrendszerek révén (pl. GRI, WBA)
- Folyamatos párbeszédet folytat külső érdekelt felekkel, hogy partnerségeket alakítson ki az SDG-k eléréséhez

A társadalmi szerepvállalás helyi és vállalati szinten egyaránt hatással van a társadalomra, a környezetre és a BASF-re

Globális fókuszterületek

Példák a BASF globális programjaira:



Egészséges Jövő

Segítségnyújtás



Fertőtlenítőszeres, egyéni védőfelszerelések biztosítása; élelmiszerbankok, egészségügyi központok támogatása; hozzájárulás az orvosi kutatáshoz; oltóközpont működtetése.



A jövő tudása

Kölyöklabor



STEM oktatási program immár 25 éve
Személyes és virtuális kísérleti műhelyek
Közel 1.2 millió gyermek elérése 45 országban



Jövőbeli Források

Hulladékból Vegyianyag



Munkahelyeket és tiszta környezetet teremtő
válogatás; pirolízisolaj alapanyagként való előállítása
a BASF Verbund számára

Új háló projekt



2021 decemberétől több mint 25 millió Interceptor® G2 szúnyogháló terjesztése az afrikai országokban.

Fiatal Hangok a Fenntartható Jövőért



Innovation challenge for a just transition
Implementation in 8 countries
YTD >1,000 participants, >90 volunteers, >60 posts
Young Voices Report due in February 2023

Takarítási kezdeményezések



Helyi csapatkezdemenyezések a környezet megtisztítására, pl. Kínában, Görögországban

Főbb magyarországi partnereink



SOS
GYERMEKFALVAK



HAZUG ZACIS
LELENCES
bűnöző
lopós gyivis

Ne ítéld előre!

IGEN, SEGÍTEK!

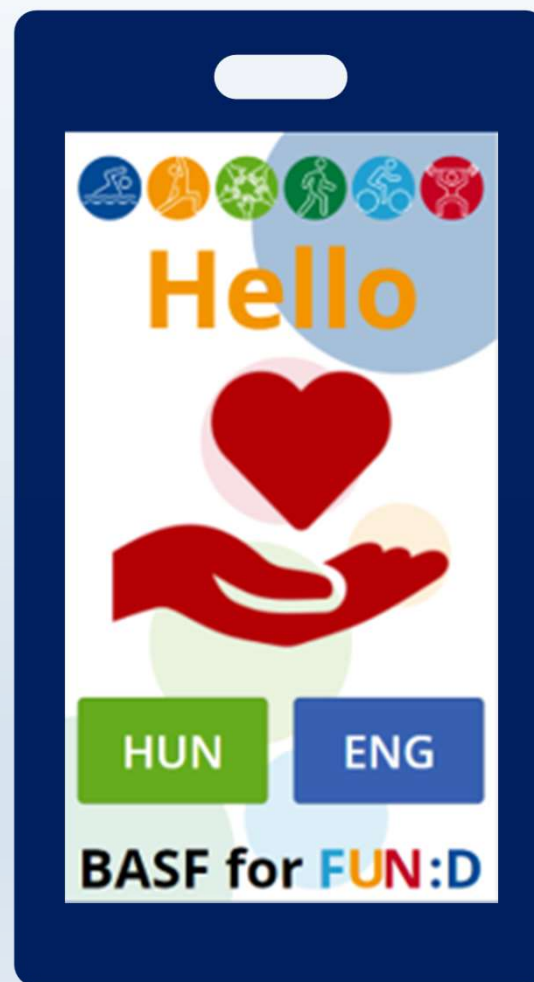
Összefogás 
az állami gondoskodásban
élő gyerekekért



LÁTHATATLAN ISKOLA

 **BASF**
We create chemistry

Munkavállalói adománygyűjtő kampány



OKTATÁS



We create chemistry



**FEDEZZÉTEK FEL
A SZÁNTÓFÖLD CSODÁIT
A SAJÁT SZEMETEKKEL!**

Vegyetek részt az osztálytal tanulmányi versenyünkön,
és nyerjétek kirándulást egy igazi gazdaságba!

Csatlakozzatok egy kalandhoz, amely a Földgilllesztéstől a műholdig, avagy a korszerű növénytermesztéstől
tananyagokon keresztül bemutatja az étel útját a termőföldtől egészen a tápanyagokig! Ismerkedjétek meg
a gazdákkal, és fedezzétek fel, hogy szerintünk miért az ő munkájuk a legfontosabb a világon.

Ezen az órán igazán megéltétek majd a földi életet, hiszen a fél év végén osztályotokkal egy igazi tanulmányi
versenyen vehettek részt, amelynek a fődíja nem más, mint egy kirándulás egy igazi, működő gazdasággal.
Fedezzétek fel a szántóföldek csodáit a saját szemetekkel!



**Mindenna
Kémia**

ELŐADÓ
NICK MÁRTON
REGIONÁLIS ÉRTÉKESÍTÉSI VEZETŐ
BASF HUNGARY



Young voices for a sustainable future

INNOVATION CHALLENGE
FOR A JUST TRANSITION



JA
Worldwide

BASF
We create chemistry

BASF
We create chemistry

STEM

labfreechemistry.com

10
YEARS
CHEMGENERATION

BASF
We create chemistry

#maradjotthonkémia

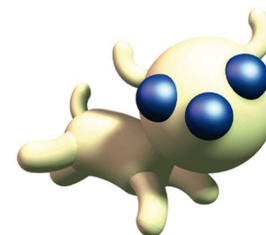
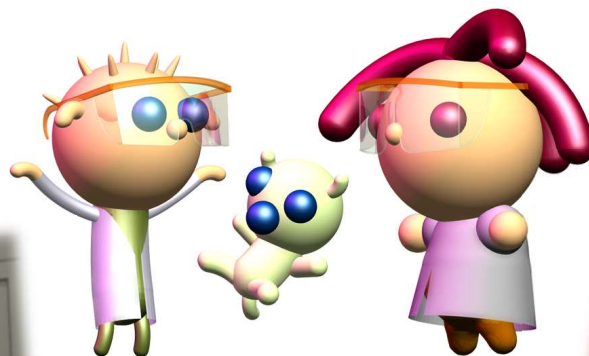
**HOGYAN
VONJ KI DNS-T?**



Chem
generation



Kölyöklabor







We create chemistry

Lát hat a t l a n Iskola

az átmeneti otthonban élő gyerekek
mentorprogramja

Kovács Kristóf
alapító, kuratóriumi tag



A Láthatatlan Csapat

Vezetőség



Guba Vanda



Juhász Flóra



Kovács Kristóf



Tóth Ágnes

Jelenleg

91 mentorált

81 mentor

2 város

8 intézmény



Átmeneti otthonok

Működtető:
önkormányzati,
alapítványi, egyházi

Időtartam: 1-1,5

Gyerekek:
körzeti iskola

Lakók:
családok + krízisszoba

Életvitel:
megtakarítás, szakemberek

Mentorélet

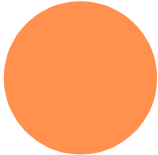
Mentor
tárl

Képzések

Csapat
építők



Mentoráltak



Családi háttér



Szociális háttér



Nyári tábor, Jövő-menő



Tanulmányi fejlődés,
sikertörténetek



Jövőkép

Láthatatlan Tábor

Eddigi legnagyobb:

- 50 gyerek
- 15+ mentor
- rengeteg segítő

5 nap a nyári szünet közepén

BASF, Rotary,
Debrecen BSC Roundtable
Szakmai orientáció

Mindenki egyenlő

Új mentor-mentorált párok

BASF - Agóra



BASF - Agóra



Láthatatlan Tábor



Mentor-mentorált kapcsolat



Mentor-mentorált kapcsolat



Amit mi tanítunk



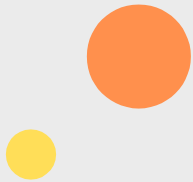
- Kitartás
- Támogatás
- Inspiráció

Vannak, akik
jól kitaposott
úton indulnak,
és vannak,
akik nem



Kapcsolat

info@lathatatlaniskola.hu
facebook.com/lathatatlaniskola
www.lathatatlaniskola.hu



Az Essity alapértékei



Szabó Orsolya, HR igazgató
Tápai Dezső, értékesítési igazgató
Essity Hungary Kft.



Az Essity alapértékei



Elköteleztük
magunkat,
hogy
magasszintű
eredményeket
nyújtsunk.



Gondoskodunk
vevőinkről,
fogyasztóinkról,
környezetünkéről
és egymásról.

Amiben hiszünk

Bátran vállaljuk
a vezető
szerepet



Együttműködünk
csapatokban,
valamint más
funkciókkal és
üzleti szereplőkkel.

Integritás az Essity-nél

Mindannyian felelősek vagyunk az Essity integritásának és hírnevének megőrzéséért!



Magatartási kódexünk szolgál útmutatással, mind a munkahelyen, mind az üzleti életben

- **A kódex megsértését komolyan vesszük (fegyelmi eljárás, munkaviszony megszüntetése)**
- **Vezetőinknek példát kell mutatni**
- **Szállítóinktól, üzleti partnereinktől elvárjuk, hogy a kódexben leírt előírásokhoz hasonló normákat kövessenek**
- **Üzletfeleink kiválasztása során az elsődleges szempont a hasonló normáknak való megfelelés**
- **A Kódex az Essity minden kollégájára érvényes**
- **A Kódex valamennyi, az Essity kizárólagos tulajdonában lévő vállalatra vonatkozik**



Elveink üzleti tevékenységeink során és munkahelyi kapcsolatainkban



Tisztességes és becsületes magatartást tanúsítunk és tiszteljük egymást
Betartjuk a hatályos törvényeket és az Essity szabályzatait
Vállaljuk tetteinkért a felelősséget
Ha kérdéseink vannak, kérdezünk és tanácsot kérünk

Az ENSZ Globális Megállapodásának 2018.as aláírása óta aktívan támogatjuk az emberi jogokat



This is Essity

Útmutató a munkahelyen



- Biztonságos és egészséges munkakörnyezet (**nulla munkahelyi baleset**, megelőzünk, mérsékelünk és igyekszünk minden kockázatot felszámolni, vezető felelőssége)
- Nyitott és mindenkit tiszteletben tartó munkahely (méltányos munkahelyi gyakorlatok, elfogadás)
- Esélyegyenlőség és a hátrányos megkülönböztetés hiánya (diverzitás, objektív toborzás, értékelés, előléptetés)
- Tisztességes munkavégzési feltételek (munkaügyi normák betartása, méltányos bérezés, juttatás, kollektív szerződések)
- Egyesülés szabadsága
- Vállalat eszközeinek használata (szellemi tulajdonok)
- Pénzügyek, számvitel és nyilvántartás
- Adatbiztonság (bizalmas információk)
- Adatbiztonság és személyes adatok
- Utazás (biztonságos, hatékony és felelősségteljes)



Útmutató a piacon



Tisztességes verseny (versenyjogi jogszabályok)

Összeférhetetlenség

Benfentes információ (részvényárfolyam befolyásolása)

Termékek és biztonság (fenntartható, magas színvonalú megoldások)

Felelős erőforrásfelhasználás (felelősségteljes beszerzéssel fenntartható kapcsolatok)

A marketing gyakorlata (terékek/szolgáltatások felelősségteljes hirdetése, népszerűsítése)
Kereskedelmi szankciók és korlátozások



This is Essity

Útmutató a társadalomban



Az emberi jogok tiszteletben tartása

Az emberi jogokkal kapcsolatos megközelítésünk az üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó ENSZ-irányelveken alapul. Az ENSZ Globális Megállapodásának aláírójaként aktívan támogatjuk az emberi jogokat, és üzleti tevékenységünket a Globális Megállapodás, az Emberi Jogok Nemzetközi Törvénye, az ILO alapvető egyezményei és az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó irányelveinek elveivel összhangban folytatjuk. Az emberi jogokkal kapcsolatos kellő gondosság kulcsfontosságú folyamataink részét képezi, és amikor potenciális vagy tényleges negatív hatást azonosítunk, lépéseket teszünk a káros tevékenységek enyhítésére vagy orvoslására.

Támogatjuk és tiszteletben tartjuk a nemzetközileg elismert emberi jogokat, bárhol is működünk. Amikor a nemzeti törvények ellentmondanak a nemzetközi emberi jogi normáknak, ragaszkodunk a nemzeti jogszabályokhoz, miközben keressük a módját annak, hogy tiszteletben tartsuk és tiszteletben tartassuk a nemzetközi emberi jogok alapelveit.

- **Gyermekek jogai**
- **Megvesztegetés és jogtalan előnyszerzés**
- **Pénzmosás**
- **Környezettel szembeni felelősség**
- **Kommunikáció**
- **Közösségi kapcsolatok**
- **Politikai tevékenység**



This is Essity

Hitvallásunk

Elköteleztük
magunkat,
hogy
magasszintű
eredményeket
nyújtsunk.



Gondoskodunk
vevőinkről,
fogyasztóinkról,
környezetünkéről
és egymásról.

Amiben hiszünk

Bátran vállaljuk
a vezető
szerepet



Együttműködünk
csapatokban,
valamint más
funkciókkal és
üzleti szereplőkkel.

Elkötelezettek vagyunk

Elköteleztük magunkat az eredmények és a folyamatos megújulás mellett. Magasra tesszük a mércét és értéket teremtünk azzal, amit és ahogyan teszünk.

Viselkedésmódunk

- Mindig a vállalat legjobb érdeke szerint cselekszünk
- Ambiciózus célokat állítunk fel és gyorsan cselekszünk
- Hatékonyan hozzuk meg döntéseinket és elkötelezzük magunkat a végrehajtásuk mellett



Gondoskodunk

Gondoskodunk, azaz kifejezzük tiszteletünket és tevékenyen támogatjuk egymást. Becsületesen viselkedünk érdekeltjeinkkel. A fenntarthatóság mindennapi tevékenységünk része.

Viselkedésmódunk

- Tevékenységünk középpontjába helyezzük vevőinket és fogyasztóinkat
- Értékeljük a befogadást és tiszteljük egymást
- Bátorítjuk egymást a közreműködésben és a nyílt beszédben



Bátrak vagyunk

Bátran magasra tesszük a lécet és a jövőbeli nyeresre fókuszálunk. Elköteleztük magunkat a vevőinket és fogyasztóinkat még jobban kiszolgáló innovatív termékek és szolgáltatások fejlesztése mellett.

Viselkedésmódunk

- Sajátunknak érezzük az új gondolkodásmódot és meg merjük változtatni a fennálló helyzetet
- Tudatosan vállaljuk a kockázatot és tanulunk a hibáinkból
- Vezető szerepre törekszünk abban, amit csinálunk

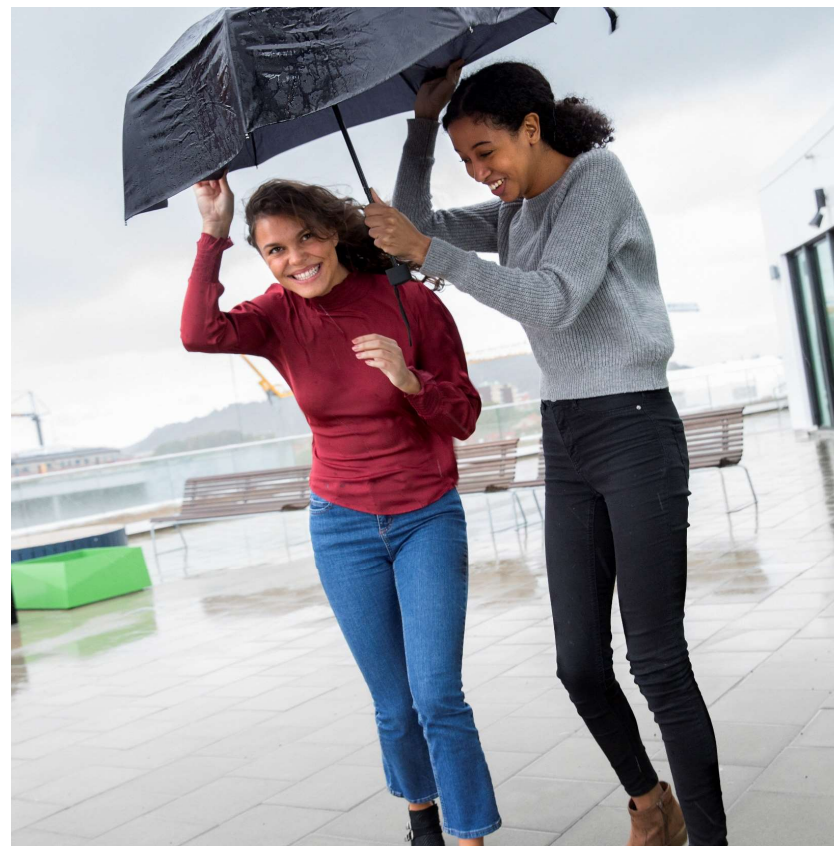


Együttműködünk

Együttműködésünk során keressük a különböző perspektívákat és ötleteket. Megbízunk egymásban, építő jellegű kihívások elé állítjuk egymást és csapatként ünnepeljük a sikereket.

Viselkedésmódunk

- Csapatban dolgozunk, cégen belül és kívül, a legjobb megoldás megtalálása érdekében
- Megismerjük érdekeltjeink többirétű perspektíváit
- Aktívan törekszünk a konstruktív visszajelzés kérésére és adására



CSR Tevékenységeink



200.000 SEK fölötti jóváhagyás – Essity Group CEO

A **CSR** a **C**orporate **S**ocial **R**esponsibility rövidítése.

Azaz egy vállalat az őt körülvevő közösség felé végzett, nem közvetlen kereskedelmi hasznot célzó értékközvetítő tevékenysége.

Egyfajta piacépítő és vállalati imázs építő tevékenységként is fel lehet fogni.



This is Essity

Essity Internal

Kérdések?

Elköteleztük
magunkat,
hogy
magasszintű
eredményeket
nyújtunk.



Gondoskodunk
vevőinkről,
fogyasztóinkról,
környezetünkéről
és egymásról.

Amiben hiszünk

Bátran vállaljuk
a vezető
szerepet



Együttműködünk
csapatokiban,
valamint más
funkciókkal és
üzleti szereplőkkel.



Elköteleztük
magunkat,
hogy
magasszintű
eredményeket
nyújtsunk.



Gondoskodunk
vevőinkről,
fogyasztóinkról,
környezetünkéről
és egymásról.

Amiben hiszünk

Bátran vállaljuk
a vezető
szerepet



Együttműködünk
csapatokban,
valamint más
funkciókkal és
üzleti szereplőkkel.

12:55 - 14:05



A WBCSD Future Leaders programja Magyarországon



Menetrend

Idő	Program	Mentor	Pozíció	Szervezet
13:55	Projektek bemutatása	Projektcsapatok		
14:45	Munkaerőmegtartás	Márton Katalin	HR és CSR vezető	Praktiker
15:05	Vezetői beszélgetés a sokszínűségről	Istenesné Solti Andrea	igazgatósági elnök	Shell
15:35	szünet			
16:00	Vezetői interjú	Venter Zoltán	ügyvezető igazgató	Essity
16:45	Összefoglaló	Szederkényi Zita	programvezető	BCSDH

Projektmunkák bemutatása

1. Csapat – Cyclit

Biodiverzitás visszaállítása a méhészetekben
közösségi komposztálással

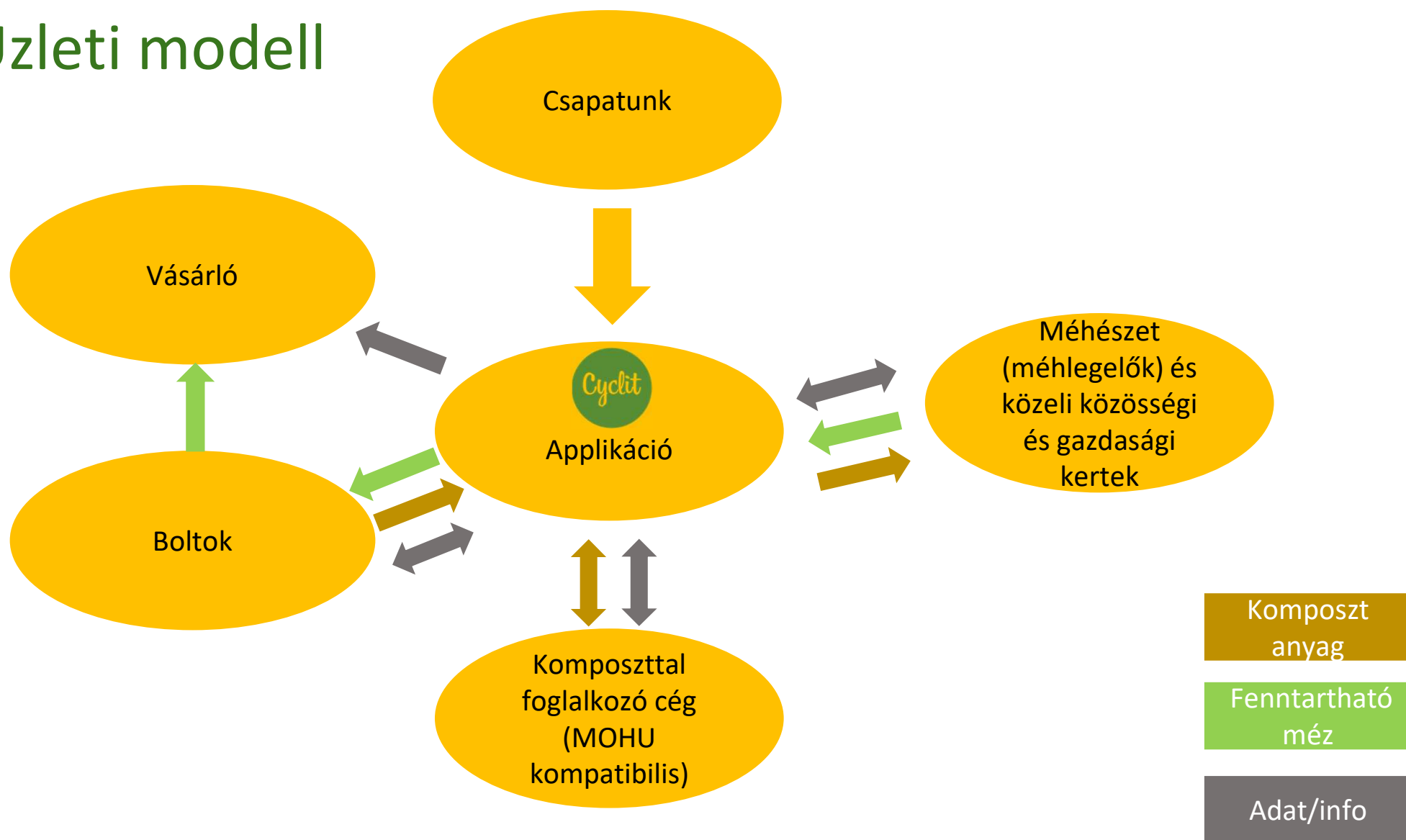


Biodiverzitás
visszaállítása a
méhészetekben
közösségi
komposztálással





Üzleti modell





Mire ad választ a projekt?

- A lerakóra kerülő szerves hulladék csökkentése és anyagában hasznosítása
- Biodiverzitás elősegítése kerti hulladék komposztálásával
- A méhcsaládok számára elérhető méhlegelők (közösségi kertek, kertészetek) minőségének támogatása komposzttal és szemléletformálással
- A méhész szakma szélesebb körű bemutatása csapatépítő és ismeretterjesztő programokon keresztül, akár önkénteskedéssel is
- Az applikáció követhetővé és kényelmessé teszi a felhasználói élményt minden érintett számára
- A résztvevő vállalatoknak ESG riporthoz releváns adatok szolgáltatása
- Közösségi és vállalati partnerségek elősegítése a biodiverzitás érdekében



Szolgáltatások – csapat által

- Project management
- Applikáció
 - Térkép alapú keresés a távolságok csökkentése érdekében max 50 km (bolt, méhész, kertész, hulladéktelep, vásárló számára)
 - Adatszolgáltatás a bolt számára a komposztról (CO2 kibocsátás és súly) és a méhcsaládokról, megtermelt méz mennyiségéről
 - Oktatási anyag a vásárlónak a kerti hulladék komposztálásáról, a méhekkel összefüggő biodiverzitásról, továbbá, hogy az általuk kiválasztott boltban milyen méhészethez kapcsolódó termékeket talál
 - Méhészek számára, hogy mely boltokba tudja eljuttatni az áruját, mennyi komposztra számíthat, leadhat komposzt igényt
 - Bolt számára, hogy mikor szállítsák el a komposztot (kerti hulladék)
 - Vásárlók számára pontgyűjtés a visszavitt komposzt után (1 komposztálható teli zacskó komposzt 50 p) – mely pontok levásárolhatók vagy tovább gyűjthetők – nyereményjáték sorsjegy 200 pontonként
 - Regisztrált vásárlók számára kedvezményes méhészethez kapcsolódó termékek



Üzleti megvalósíthatóság

- **Üzemeltető:**
 - Az applikáció céges szponzorációval fenntartva (bolt, élelmiszer kereskedő, egyéb támogató nagyvállalat előállító aki termékéből komposzt lesz) Ez reklámfelület is.
 - Reklámbevétel a kampányokból (termék-/vállalati megjelenés)
 - országos elérés esetén
- **Boltok, szponzoráló vállalatok:**
 - Új, hűséges, helyi vásárlók elérése (customer loyalty)
 - Fenntartható brand építés
 - Mérhető eredmények
 - Méhcsalád örökbefogadása (belső kommunikációs előny, employee engagement)
 - Mézkupakra tehető szponzori logó
- **Méhészek:**
 - Az applikáción keresztül figyelemfelhívás a termékeikre
 - Egy utánpótlással küzdő szakma megismertetése a résztvevő közösséggel
 - A méhészetek biodiverzitásra gyakorolt pozitív hatásának kommunikációja
 - Reputáció építés
- **Vásárlók:**
 - Fenntarthatósági szemléletformálás
 - Költségcsökkentés a kerti hulladék díjmentes elszállítása által
 - Vásárlási kedvezmény/kupon a méhészeti és más igazoltan fenntartható forrásból származó termékekre
- **Komposztpartner**
 - Utak tervezhetősége
 - Csökkentett emisszió

KÖSZÖNJÜK!



Bai Katalin Boglárka, Beleznai Endre, Czakó Karolina Borbála, Hajagos Miklós, Kocsis Attila, Nemes Alexandra és Simon-Szabó Judit

2. Csapat

Fenntartható vízgazdálkodás a mezőgazdaságban

Fenntartható vízgazdálkodás a mezőgazdaságban

BCSDH 2023 Project Team

Dombóvári Dániel / Guti Gellért / Makai Anna / Máté Balázs /
Mentler Balázs / Nagy Palóc Ákos / Péntes Barbara



A probléma

- Egyenlőtlen csapadékeloszlás negatív hatása a gyümölcstermesztésre
- Az ország elvesztette „vizes területei” nagy részét
- Időjárási szélsőségek
- Egyre gyakoribb aszályos évek



Vizsgált kérdéskörök

- Mekkora probléma jelenleg a csapadék eloszlása a gazdáknak?
- Milyen megoldásokat használnak jelenleg?
- Milyen összefüggés van a terméshozam és a csapadék között?



Megoldási javaslatok

- Záportározók
- Talajfelszín alatti csepegtető öntözés
- Vizes élővilág kialakítása
- Átállás más szárazságtűrő növényre
- Modern öntözőrendszer
- Partnerség releváns vállalatokkal
- Partnerség gazdákkal
- Partnerség gazdák között EU pályázatok keretein belül



Köszönjük a figyelmet!



3. csapat

Munkahelyek kialakítása a biodiverzitás figyelembevételével



MUNKAHELYEK KIALAKÍTÁSA A BIODIVERZITÁS FIGYELEMBEVÉTELÉVEL

BCSDH 2023 Projektcsapat: Kuk Tímea, Török Zsófia, Ormos Gyöngyi, Somosi Fanni Luca, Hajdás Gábor, Krenn Tamás

Szakmai konzulens: Barta Zsombor, HuGBC

BCSDH mentor: Galambosné Dudás Zsófia



A PROBLÉMA

BERUHÁZÁSOK

Akárhová nézünk, építkezések zajlanak, nagy százalékban új irodaépületeket, munkahelyeket hoznak létre.

BEÉPÍTETT TERÜLET

Magyarországon a **mesterséges felszínborítottságú** területek 2009 és 2018 között **11.7%-kal** növekedtek (6.5%-ra). Az ország területének **57%-án mezőgazdasági művelés** folyik, ebből 47%-on szántóföldi növénytermesztés (2019).

ERŐFORRÁSOK

Építőanyagok nagy energia és erőforrás felhasználással készülnek és negatív hatással lehetnek az élővilágra és a környezetre.

BIODIVERZITÁS

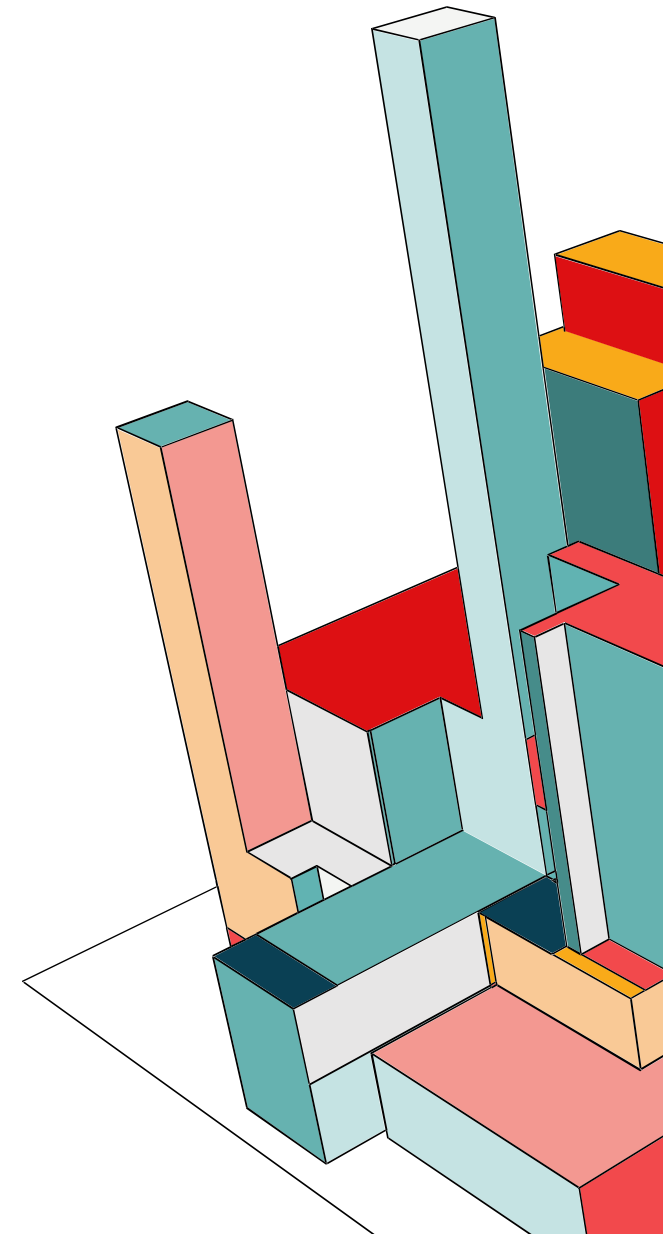
1970 óta átlagosan **69%-kal** zsugorodtak a madarak, emlősök, halak, hüllők és kételtűek állományai.

Magyarországon a közösségi jelentőségű élőhelyek **87%-a kedvezőtlen vagy rossz állapotú.**

Magyarország területének mindössze **3%-a** képes ellátni az adott ökoszisztéma megfelelő működésének legalább felét.

EDUKÁCIÓ

Az átlag munkavállalónak nem top-of-mind a fenntarthatóság és biodiverzitás témaköre a munkahelyén.



21/04/2023

Források: Nemzeti Fenntartható Fejlődési Keretstratégia harmadik előrehaladási jelentése (2019); KSH.hu - Biológiai inaktív területek; Dr. Bartus Gábor BCSDH előadás



A MEGOLDÁS



ZÖLD KATALÓGUS [\(példa\)](#)

Biodiverzitást támogató megoldások gyűjteménye, amiből az adott vállalat menü-szerűen tud válogatni.

➤ MÁTRIX MEGOLDÁSOK

Környezeti lehetőségek, cégméret, profil, költség mentén tett javaslatok.

➤ BEST PRACTICE

Kiemelkedő, megvalósult megoldások bemutatása.

➤ INSPIRÁCIÓ

Könnyen elérhető példák implementálása, amiket a munkavállalók alkalmadtán tovább vihetnek magukkal.



MUNKAHELY TÍPUSOK

Ipari csarnok



Iroda rész kicsi, sivár, nincs
elegendő természetes fény.
Jellemzően nagy telek
tartozik hozzá, sok kültéri
lehetőség.

Béirodaház



Jellemzően több cég egy
helyen, meghatározott
belső alapterület, külső
terület nincs.

Saját irodaház



Jellemzően tartozik hozzá
saját külső zöldterület vagy
tető, ami használható

Családi házas környezet



Tágasabb terek, több fény,
és kisebb saját zöldterület,
teraszok

MEGOLDÁSI JAVASLATOK

MEGOLDÁSJAVASLATOK (témák)	PRO	KONTRA	MUNKAHELY TÍPUS	KÖLTSÉG- RÁFORDÍTÁS (\$ - \$\$\$)
Környezet- és klímatudatos épülettervezés (energiafogyasztás, vízfogyasztás, hulladékkezelés)				
Vertikális erdő projektek				
Szobanövények, zöldfalak, zöld szigetek				
Florárium, terrárium, akvárium				
Balkonkert, közösségi kert, konyhakert, téli kert				
Hangyafarm, méhlegelő, rovar hotel				
Komposztálás, lokális élelmiszer ellátás				

A CSAPAT



Kuk Tímea
Unilever



Török Zsófia
Spar



Ormos Gyöngyi
Mazak



Somosi Fanni Luca
BCE



Hajdás Gábor
Güntner-Tata



Krenn Tamás
Market

4. csapat

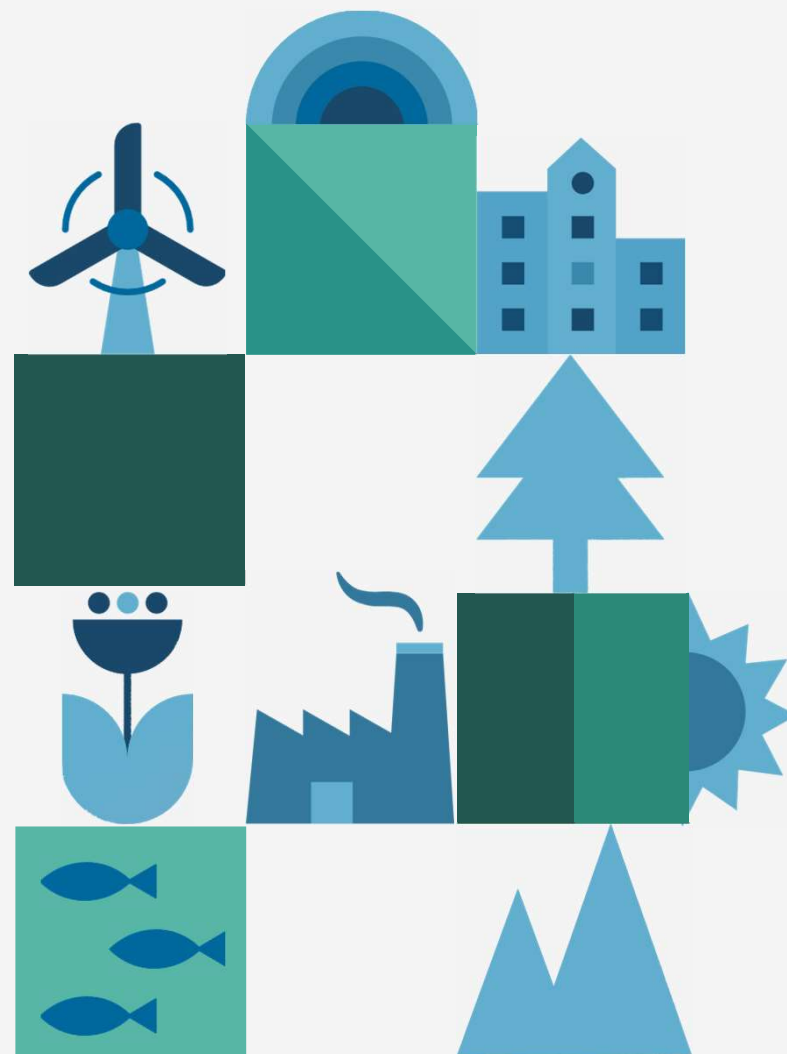
5. Csapat

Biodiverz vasútállomás létesítése



5. CSAPAT – BCSDH
– JÖVŐ VEZETŐJE

BIODIVERZ VASÚTÁLLOMÁS LÉTESÍTÉSE



TARTALOM

01

Csapattagok

02

Biodiverzitás

03

Probléma

04

Fenntartható
vasútállomás

05

Action plan

06

Jövőkép



CSAPATTAGOK

LABANCZ ÁGNES

COOLBRIDGE KFT

SZAKÁL RÓBERT

GRUNDFOS

GALAMBOS- KISS ANNAMÁRIA

DAIKIN

KERÉNYI JUDIT

MÁV

TÓTH ALEXANDRA

BASF

KOVÁCS EDINA

PRÍMAENERGIA

DR. WÉGNER KRISZTINA

ENVIRONMENT, ENERGY AND QUALITY MANAGEMENT

SZEDERKÉNYI ZITA

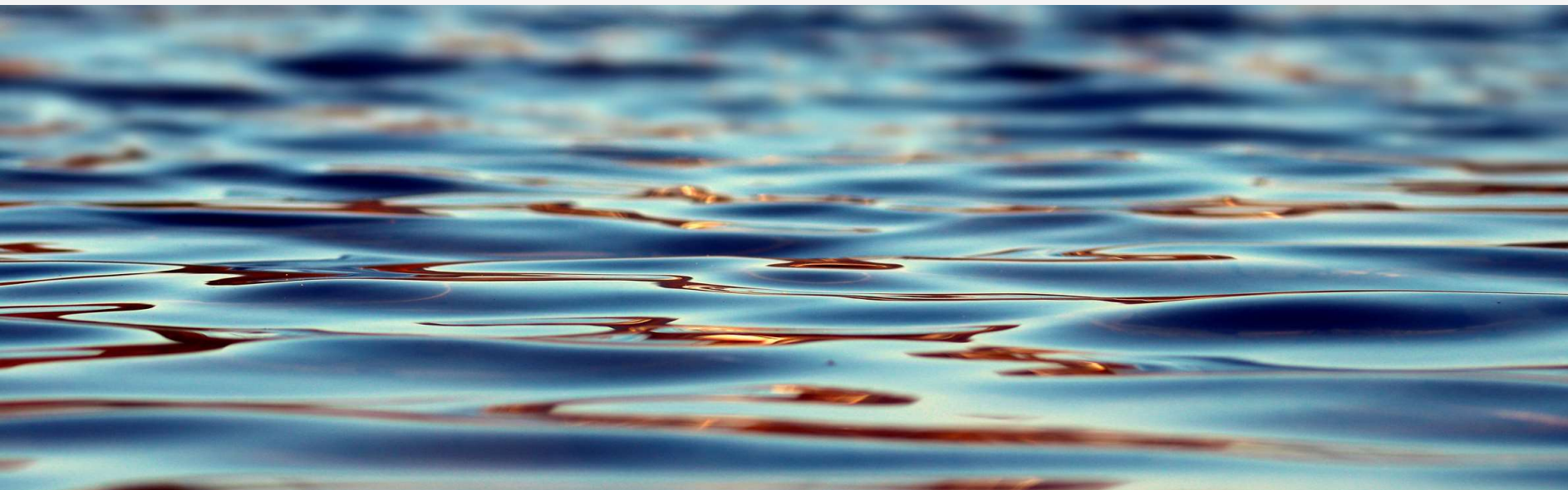
HEAD OF 'FUTURE LEADERS' TALENT PROGRAM

MENTORAINK



BIODIVERZITÁS

A változatlan éghajlati viszonyok és a kellemes életkörülmények – melyeket az emberiség hosszú időken keresztül élvezett, és amelyek hozzájárultak az állatfajok jólétéhez és gyarapodásához – egy összetett élő rendszer eredményei. A rendszer nélkülözhetetlen eleme a biológiai sokféleség, hiszen az élőlényektől és a köztük fennálló bonyolult kapcsolatoktól függünk.



BIODIVERZITÁS

A vasút az értéklánc fontos része, amely az emberek napi mobilitási és logisztikai láncainak szén-dioxid-mentesítésében – részben a biodiverzitás növelése révén – fontos szerepet tölthet be. A projekt célja annak bemutatása, hogy természetközeli (nyersanyag kímélő) megoldásokkal is mérhető pozitív eredményeket lehet a kitűzött célok megvalósításában elérni, amelyek kedvezően hatnak az energia- és költséghatékonyságra, a fajok védelmére, a városi környezet zöldítésére és élhetővé tételére, csak úgy mint a tervezési sokszínűségre és a mentális jólét elősegítésére.



PILOT

ZÖLD ÉS FENNTARTHATÓ ÉPÜLET-ÁLLOMÁSREKONSTRUKCIÓ A HATÉKONY KLÍMAADAPTÁCIÓ ÉRDEKÉBEN



Kék-zöld infrastruktúra kiépítése a városi klímaszabályozás és a villámárvizek mérséklése céljából. Pl. vízzáró burkolatok (beton, aszfalt) helyett ahol lehet sík vízáteresztő felületek kialakítása (térkő, zúzottkő, gyeper) és esőkertek, süllyesztett zöldfelületek telepítése (pl. járdáról és tetőről összefolyó víz elszikkasztására).

Árnyékoló fák ültetése (napjárás figyelembevételével), párologtatás növelésének legegyszerűbb eszközei a zöldfelületek, és főleg a nagy lombfelületű fák telepítése.

Csapadékvíz medencék, földalatti szikkasztók, vagy esővízgyűjtők kialakítása

Szárazságtűrő, őshonos növény kultúrák ültetése

KARBONSEMLEGES ÁLLOMÁSOK, ENERGIAHATÉKONY ÉPÜLETEK – HIGH TECH MEGOLDÁSOK

Napelemek telepítése az állomás épületének és a peronok ellátására, feketecsövek telepítése a melegvíz biztosítására

Fénycsatornák beépítése a várótermekbe és nagyobb közös helyiségekbe a természetes fény biztosítása érdekében (elektromos áramfelhasználás csökkentése)

Elektromos autó töltőhelyek kialakítása

Fenntarthatóság, hulladékok csökkentése

Ivóvízkút, üveges víztöltési lehetőség – műanyag hulladék csökkentésére

Süllyesztett szelektív kukák

E-bike és roller töltőállomás
5. csapat - BCSDH - 2023





THE GLOBAL GOALS



Köszönjük a
figyelemet!

6. csapat

Munkaerő megtartás

Márton Katalin
HR és CSR vezető
Praktiker

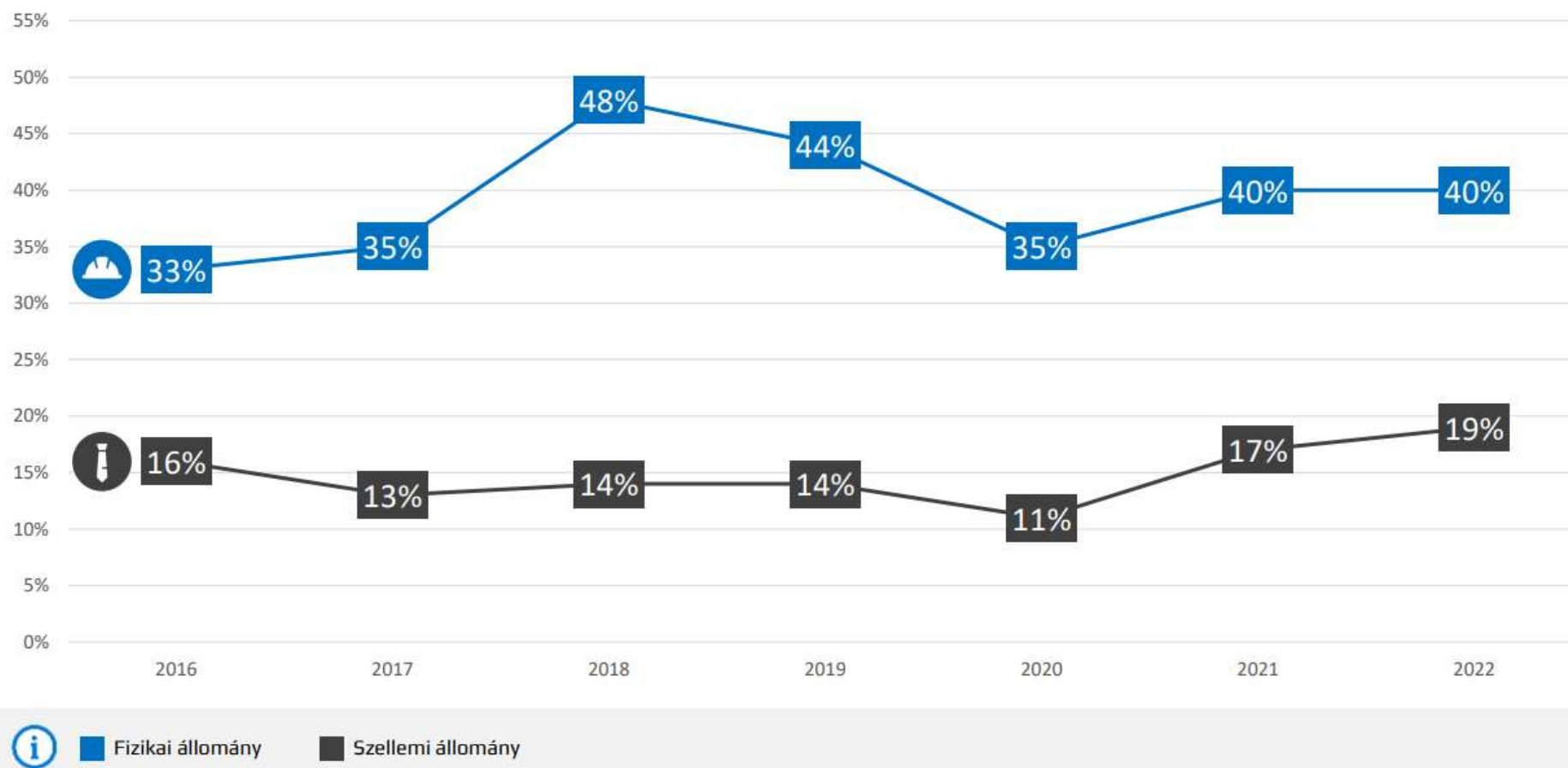


MUNKAERŐ MEGTARTÁS

MÁRTON KATALIN

Fluktuáció alakulása elmúlt 7 évben

HR EVOLUTION



várható üzleti kihívások 2023-ban.

a magas infláció miatt megnövekedett bérköltségek kezelése*

a magas infláció miatt megnövekedett üzemeltetési költségek kezelése*

magas energia költségek kezelése*

jelölt vesztes a bérinfláció miatt*

a kereskedelmi árreakciók fenntartása*

termelékenység és folyamatok biztosítása

az üzlet működtetése

a működéshez szükséges eszközökhöz/alapanyagokhoz való hozzáférés biztosítása

jelentős pénzügyi veszteségek elkerülése

a digitális biztonság növelése

váratlan kiadások kezelése

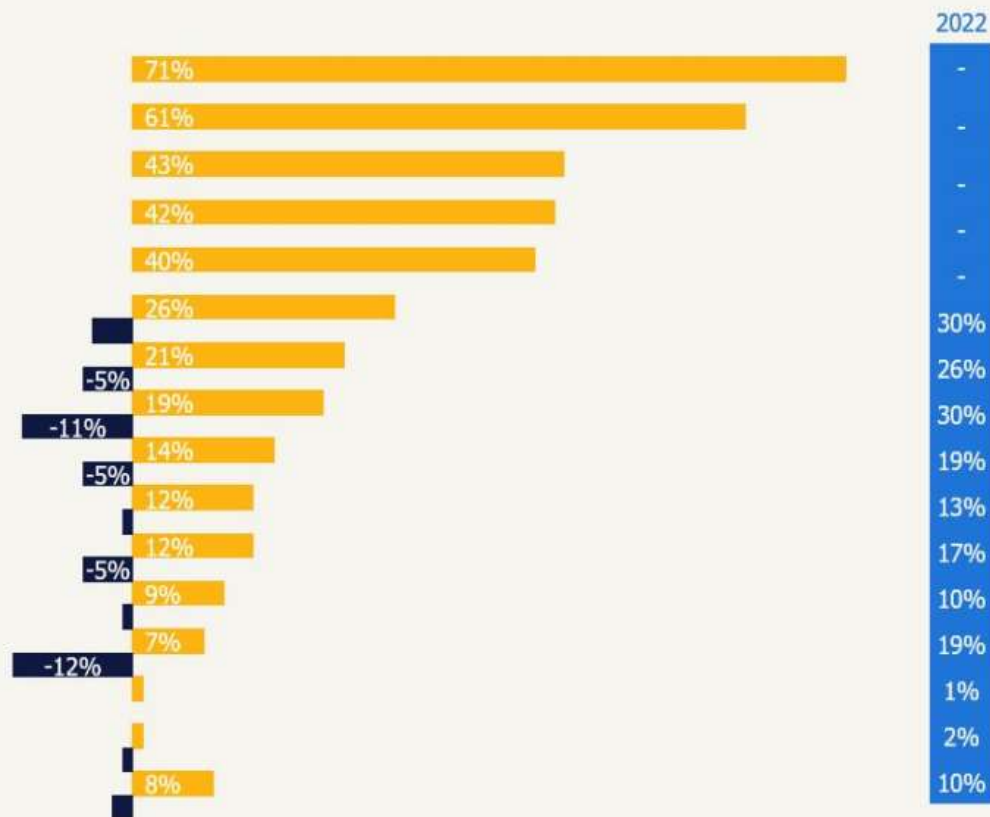
rendkívüli kereslet kiszolgálása

kapcsolattartás az ügyfelekkel/beszállítókkal

az elbocsátások következtében felmerült költségek kezelése

az üzlet ideiglenes bezárásának vagy beszüntetésének intézése/kezelése

egyéb



2023

eltérés 2022-höz képest

*új válasz opciók

HR kihívások.

a fizetési elvárások nehezítik a jelöltek bevonását és megtartását, a válaszadók közel felének okoz nehézséget a tehetségek bevonása.



MEG KELL TARTANUNK A MUNKAERŐT?

- Mindenkit?
 - Kulcsemberek
- Milyen időtávra?
 - 2-3 év
- Létezik I recept?
 - Trend: Nyitott ajtó elv
- Mi a gyors fluktuáció rizikója/Mi kell a rizikó minimalizáláshoz?
 - Költség + forgalom/termelés = kiesés / egyszerű, tiszta folyamatok/automatizálás/digitalizáció

Vezetői beszélgetés a sokszínűségről

Istenesné Solti Andrea
Igazgatósági elnök
Shell



15:35 - 16:00



Vezetői interjú

Venter Zoltán
Ügyvezető igazgató
Essity Hungary Kft.

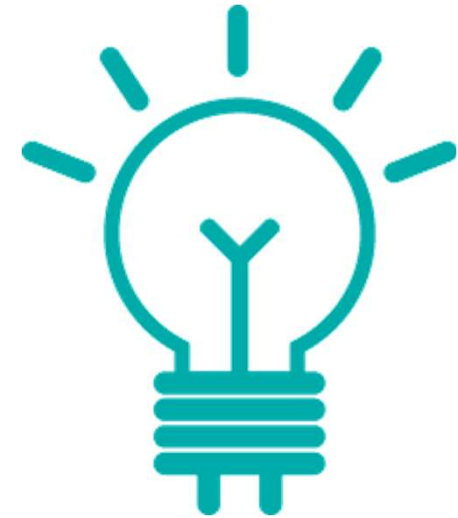


Jógyakorlatok a mai napról

- Mi segíti az egyenlő bánásmódot és az alapértékek tiszteltét? (19. dia)
 - o ENSZ: egyetemes emberi jogok
 - o EU4Human Rights Action Plan
 - o EBKTV: az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről
 - o HBLF: Sokszínűségi Karta
- Atipikus foglalkoztatási formák (37. dia)
- Legyen egy ügyed! (60. dia)
- Katica Tanya
 - o Alapelvei – piros gombok (74. dia)
 - Amit megígérsz, tartsd is be
 - Ne hazudj – vállalj felelősséget a tetteidért
 - Ne lopj – kérj és tegyél, azért, hogy neked is legyen
 - o Alapelvekből értékrend
 - Mi a fontos?
 - Mi a cél?
 - Hogyan éred el?
 - o Jót jól kell akarni (81. dia)
 - o Az élményt maximalizáljuk, nem az árbevételt (83)
 - o Világoszöld módszer (85)
- HR Fest (89)
 - o Az elbukás ereje – A kudarc használata
 - o Growth mindset vs fixed mindset
 - o 20% munkaidő „hobbi” projektekre
- Szerencsejáték – Megváltozott munkaképességű munkavállalói program (115)
 - o Foglalkoztatás
 - o Támogatás
 - o Disszemináció
 - o Szemléletformálás
- BASF – Társadalmi szerepvállalás programja (128)
 - o Segítségnyújtás
 - o Új háló projekt
 - o Kölyöklabor
 - o Fiatal Hangok a Fenntartható Jövőért
 - o Hulladékból Vegyi anyag
 - o Partnerségek: SOS Gyermekfalvak, Igazgyöngy Alapítvány
 - o Munkavállalói adománygyűjtő kampány
 - o Láthatatlan Iskola (137)
- Essity Alapértékei (152)
 - o Integritás – Magatartási kódex
 - o Anyák Háza

Egy gondolat a mai napról?

- Milyen üzleti megoldást viszel haza?
- Legérdekesebb,
- Leghihetetlenebb,
- Legfurcsább,
- Leghasznosabb, de



...lehet élmény, információ, de akár ötlet is, ami született!

Go to www.menti.com and use the code 4435 3360

 Mentimeter

Mit viszel haza?



Kérdőív – szakmai napok értékelése

- Minden képzési napról küldünk egy űrlapot
- Kitöltése pár percet vesz igénybe
- Fontos számunkra a visszajelzések!



Tudásbázis

- prezentációk
 - fenntarthatósági fogalomtár
 - fotók
 - olvasnivalók
-
- **e-mail**
 - aktuális és praktikus tudnivalók
 - olvasnivalók felkészüléshez és a továbbhaladáshoz
 - egyéni feladatok
 - projektmunka



Találkozunk május 25-én az Euroapinál 😊



bcsdh

Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért
Business Council for Sustainable Development in Hungary

2023

„A jövő vezetői” tehetségprogram

