



ÓBUDAI EGYETEM

**Keleti Károly Gazdasági Kar
Vállalkozásfejlesztés és Infokommunikációs Intézet**

SZAKDOLGOZAT

**ÓE-KGK
2023**

Hallgató neve:
Hallgató törzskönyvi száma:

**Pál Zita
T007703/FI12904/G**



ÓBUDAI EGYETEM
ÓBUDA UNIVERSITY

Óbudai Egyetem
Keleti Károly Gazdasági Kar
Vállalkozásfejlesztés és Infokommunikációs Intézet

SZAKDOLGOZAT FELADATLAP

Hallgató neve: Pál Zita

Szakedolgozat száma: [REDACTED]

Törzskönyvi száma: T007703/FI12904/G

Neptun kódja: [REDACTED]

Szak: Gazdálkodási és menedzsment (BA)

Specializáció: Vezetőképző specializáció

A dolgozat címe: Meddig tart a munkahelyi fenntarthatóság ...? Dolgozói gyakorlat a K&H banknál egy kérdőíves kutatás tükrében

A dolgozat címe angolul: How long will sustainability at work last ...? Employee practices at K&H bank in the light of a survey

A feladat részletezése:

1. Ismertesse a fenntarthatósággal kapcsolatos legfontosabb alapfogalmakat!
2. Mutassa be a K&H banknál a fenntarthatósági gyakorlatot!
3. Végezzen primer kutatást a dolgozók körében!
4. Értékelje a kapott eredményeket és vázolja fel a fenntarthatóság gyakorlatának jövőjét!

Intézményi konzulens neve: Dr. Gyarmati Gábor Géza

A kiadott téma elévülési határideje: 2024. 05. 15.

Beadási határidő: 2023. 12. 15.

A szakedolgozat: Nem titkos.

Kiadva: Budapest, 2023. 11. 28.



A dolgozatot beadásra alkalmasnak találom:

.....
belső konzulens

.....
külső konzulens

.....
Intézetigazgató



HALLGATÓI NYILATKOZAT

Alulírott Pál Zita (Neptunkód: [REDACTED]) hallgató kijelentem, hogy a szakdolgozat saját munkám eredménye, a felhasznált szakirodalmat és eszközöket azonosíthatóan közöltem. Az elkészült szakdolgozatban található eredményeket az egyetem és a feladatot kiíró intézmény saját céljára térítés nélkül felhasználhatja, a titkosításra vonatkozó esetleges megkötések mellett.

Budapest, 2023. december 14.

hallgató aláírása

TARTALOMJEGYZÉK

1.	BEVEZETÉS	1
2.	FENNTARTHATÓSÁG - kezdetek	3
2.1.	Közös jövőnk jelentés	5
2.2.	Fenntartható fejlődési célok	8
2.3.	Vállalatok társadalmi felelősségvállalása	9
3.	FENNTARTHATÓSÁG A K&H BANKBAN	12
3.1.	K&H Bank bemutatása	12
3.2.	Fenntarthatóság a gyakorlatban.....	14
3.2.1.	Környezetvédelmi törekvések.....	15
3.2.2.	Társadalmi felelősségvállalás	21
4.	PRIMER KUTATÁS MÓDSZERTAN.....	29
4.1.	Kutatási előzmények	29
4.2.	Kérdőív bemutatása	29
5.	KUTATÁS EREDMÉNYE	31
5.1.	Kitöltők demográfiai adatai.....	31
5.2.	Hőmérséklettel kapcsolatos elégedettség.....	34
5.3.	Fenntarthatóság és CSR dolgozói értelmezések	37
5.4.	Hogyan érzed magad?	39
6.	KÖVETKEZTETÉSEK.....	41

7. ÖSSZEFOGLALÁS	43
IRODALOMJEGYZÉK	44
MELLÉKLETEK.....	47
TARTALMI KIVONAT.....	I
SUMMARY / ZUSAMMENFASSUNG.....	I

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: A kutatási folyamat szakaszai.....	2
2. ábra: Kitöltők aránya beosztásuk szerint	31
3. ábra: Kitöltők életkorának megoszlása	32
4. ábra: Kitöltők bejárési szokásai	33
5. ábra: Férfiak és nők aránya	33
6. ábra: Hány éve dolgoznak a bankban a kollégák.....	34
7. ábra: Munkahelyi hőmérséklet elégedettség felmérés	35
8. ábra: Kitöltők otthoni fűtési rendszere.....	35
9. ábra Otthoni hőmérséklet elégedetlen kollégáknál	36
10. ábra: Banki fenntarthatósági programjának ismerete	36
11. ábra: Társadalmi felelősségvállalás fogalom értelmezése, rangsorolás.....	37
12. ábra: Fenntartható fejlődés fogalom értelmezése, rangsorolása	37
13. ábra: Munkahelyi bevezetett tevékenységek betartása	38
14. ábra: Munkahelyen megtett intézkedéseket otthon is folytatják.....	39
15. ábra: Bank nyújtotta juttatások elégedettségi felmérés.....	40

1. BEVEZETÉS

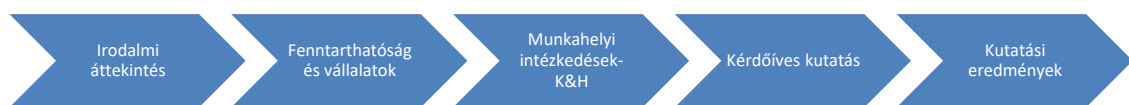
Fenntarthatóság, fenntartható fejlődés – hangoztatja a TV, rádió, valamint egyre nagyobb mértékben a munkahelyeink is. Meddig tart, avagy meddig terjed ki a munkahelyi fenntarthatóság a gyakorlatban? Ma már minden harmadik vállalkozás honlapjain is a fenntarthatóságról olvashatunk, de a dolgozók egyáltalán tisztában vannak a fogalmakkal? Erre a kérdésre keresem a válaszokat, melyet a szakdolgozatomban egy jó nagy adag kutatómunka keretében dolgoztam ki. Arra vagyok kíváncsi, hogy amilyen intézkedéseket bevezetnek a munkahelyen – gondolok itt környezetvédelmi vagy energiamegtakarítási intézkedésekre; – vajon a dolgozók csak a munkahelyen tartják be ezeket, vagy munkaidő után, saját otthonukban is igyekeznek tovább folytatni e tevékenységeket, és akár a gyerekeiknek is példát mutatnak és fontosságot emelnek neki.

Első körben a saját munkahelyemen történő gyakorlati megvalósulást mutatom be, azaz a munkáltatóm milyen jelenlegi intézkedéseket tesz meg a fenntartható fejlődés érdekében. Természetesen a dolgozóknak is be kell tartani a cég által hirdetett nézeteket, teendőket. Vajon sikerül a dolgozókat is meggyőzni? Hatással tud lenni a munkahely a dolgozóira? Esetleg mindez csak munkaidőben egy kényszer hatása? Ilyen kérdésekre is nagyon kíváncsi vagyok, ezért legalább 80 fő munkatársamat kérdőív formájában kérdezem meg, hogy mi a véleménye a betartandó folyamatokról, és miután kilép a munkahelyről, folytatja-e ugyanazon tevékenységeket, vagy sem. Egyáltalán sikerült-e elérnie a munkáltatónak azt, hogy a dolgozók is „megtérjenek”. Fontos megemlítenem, hogy ebben a dolgozatban csak a környezeti és társadalmi szempontokat vizsgálom, a pénzügyi részét nem fogom elemezni. A gyakorlati és tapasztalat útján írt anyagomban a fenntarthatóság legfontosabb alapelemeit is ismertetem.

A K&H bankban dolgozom, a diplomamunkám is a K&H bankról fog szólni. Épületüzemeltetési osztályon tevékenykedem, mint üzemeltetési mérnök. Feladataim a bankfiókok zavartalan működésének biztosítása, műszaki-építészeti-technikai oldalról. Ennek fényében minden fenntarthatósággal és valamennyi társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos tevékenységek a munkámat is érintik. Tény, hogy nagyon aktív a szerepvállalása a K&H banknak, ezért is hoztam létre e kutatást, hogy e kampányoló szerepét hogyan és mennyire sikerül átadni a dolgozóknak. A munkatársak

csupán kényszerből „angyalok”, amit a munkáltató elvár, vagy valóban hatnak rájuk azok a dózisok, amit beadnak oktatások, tanfolyamok, mindennapi üzenetek formájában? Nos, a szakdolgozatom utolsó fejezetében kiderül.

Addig is hosszú út áll még előttünk, hiszen vissza kell kanyarodnunk a kezdetekhez, a fenntarthatóság fogalmának megszületéséhez, hogy utána fokozatosan betekintést nyerjünk a témában, és megértsük a fogalom lényegét, fontosságát, értelmét. Szemléltetem egy ábrán keresztül azt a munkafolyamatot, amin végig fogunk haladni:



1. ábra: A kutatási folyamat szakaszai

Forrás: Saját szerkesztés

A téma kiválasztása hamar megszületett a fejemben, hiszen szorosan személyes tapasztalat útján indul el a történet, miután vidéki kisvárosból felköltöztem Budapestre. Szabolcs megyében nem annyira népszerű téma a fenntarthatóság, mint fővárosunkban – még. Nem azt mondom ezzel a kijelentésemmel, hogy a szülővárosomban nem foglalkoznak ezzel a témával, de lényegesen kevesebb említés történik, mint országunk központjában. Nagyvárosba kerülésem óta már engem is „beoltottak” fenntartható gondolkodással. A következő fejezetben megismerkedhetünk végre a fenntartható fejlődés meghatározásával, alapelveivel, valamint a gonddal, amivel szemben állunk.

2. FENNTARTHATÓSÁG - kezdetek

„a fenntartható fejlődés olyan fejlődés, amely kielégíti a jelen szükségleteit, anélkül, hogy veszélyeztetné a jövő nemzedékek esélyét arra, hogy ők is kielégíthessék szükségleteiket”

(Brundtland Report 1987).

A Földünk erőforrásait, a természeti környezetünkől származó anyagokat és energiaforrásokat értjük, melyeket mi, emberek használunk az életünkhöz és a gazdasági tevékenységeinkhez. Az erőforrásaink igen széles skáláját használjuk fel, beleértve a vízforrásokat, a talajt, a növényeket, az állatokat, az erdőket, a kőolajat, a szénhidrogéneket, a szén-dioxidot, a napenergiát, a szélenergiát és másokat. Az erőforrások felhasználása és kezelése kritikus fontosságú a fenntartható fejlődés és a Föld életképessége szempontjából. Gondoljunk csak bele, mi lenne, ha minden rendelkezésre álló természeti kincseinket felhasználnánk, és nem lenne utánpótlás. Például fogytán lenne az ivóvizünk, levegőnk, igencsak megijednénk, hogy hogyan tovább. A halálfélelem is beférközne a mindennapjainkban, hiszen létfenntartásunkhoz szükséges forrásokról beszélünk. Tény, hogy az őseink nem pazaroltak, de az is tény, hogy akkor még nem volt ennyire felgyorsult a világ és nem volt ilyen modern technológia sem. Ha pedig tovább elemezzük a „mi lenne, ha?” kérdéskört, tételezzük fel, hogy elpocskoltuk a vizünket, a talaj termőképtelenné válik, tehát növények már nem léteznének, ezáltal az állatok nagy része sem létezne, és így tovább. Így ilyen formában hogyan is létezne a Föld nevű bolygónk? Az unokánk, aki megszületik, milyen életet élhetne? Nos, ebbe belegondolni is hátborzongató és aggasztó. Viszont pontosan így születhetett meg a fenntartható fejlődés fogalma, melynek világszintűnek kell lennie ahhoz, hogy működőképes legyen, a következő fejezetekben bővebben elmerülünk a témában. (Kerekes-Szirmai-Székely 2011, pp. 9-30)

Az Egyesült Nemzetek Szervezete 1984-ben hozta létre a Környezet és Fejlődés Világbizottságát, elnöke Gro Harlem Brundtland asszony, aki Norvégia miniszterelnöke is volt. Ezt a bizottságot Brundtland Bizottságnak is nevezik. A Brundtland-jelentés központi koncepciója a "fenntartható fejlődés". A jelentés megfogalmazza, hogy a fenntartható fejlődés egy olyan fejlődés, amely képes kielégíteni a jelen generációk szükségleteit anélkül, hogy veszélyeztetné a jövő generációk képességét arra, hogy kielégítsék saját szükségleteiket.

Fontos, hogy hangsúlyozza a környezet, gazdaság és társadalom közötti egyensúly fontosságát. A Bizottság volt az, aki 1987-ben megfogalmazta azt a problémát, amivel szemben állunk, hogy „kicsit” túlságosan felhasználtuk a Föld készleteit. A Bizottság körülbelül négyévnyi munkája után hozta nyilvánosságra a „Közös jövőnk” című jelentését (Our Common Future), 1987-ben. E jelentésben először felvázolják a globális szintű problémákat, majd ezt követően kidolgozták a megoldás felé vezető utat. (Czvikovszky–Mészáros–Toldy 2019)

A fenntartható fejlődés tehát három alapvető témát foglal magába: a gazdasági, a társadalmi és a környezeti dimenziót.

Gazdasági fenntarthatóság:

A gazdasági fenntarthatóság, a fenntartható gazdasági növekedésről szól, mely figyelembe veszi az erőforrások hatékony felhasználását, a pénzügyi stabilitást és az igazságos gazdasági elosztást. A fenntartható gazdasági gyakorlatok magukban foglalják az etikus üzleti gyakorlatokat, az innovációt és az újrahasznosítást. (Budai-Sántha 2006)

Társadalmi fenntarthatóság:

A társadalmi dimenzió arra összpontosít, hogy az emberek jelenlegi és jövőbeli szükségleteit kielégítsük. Ez magában foglalja az egyenlőség, az oktatás, az egészségügy és más társadalmi kérdésekkel való foglalkozást. A társadalmi fenntarthatóság azt jelenti, hogy a társadalom minden rétegének részesednie kell az előrehaladásból, és senki sem hagyható hátra. (Czvikovszky–Mészáros–Toldy 2019)

Környezeti fenntarthatóság:

A környezeti dimenzió a természeti erőforrások megőrzéséről, az ökológiai egyensúly fenntartásáról és a környezeti hatások csökkentéséről szól. Az éghajlatváltozás elleni küzdelem, a biodiverzitás megőrzése, az energiahatékonyság és más zöld gyakorlatok mind a környezeti fenntarthatósághoz kapcsolódnak. (Budai-Sántha 2006)

2.1. Közös jövőnk jelentés

Ebben a részben bemutatom a Közös jövőnk jelentés főbb részeit, ezért egy forrásból dolgozom. A jelentés legfontosabb üzenete, hogy a környezet és fejlődés minden kérdését egy rendszerben, összefüggésében kell kezelni. A bajok forrása az, hogy összefüggő ügyeket csak elkülönült, más-más politikákkal kívánnak kezelni. Ezért javasolja a jelentés, hogy fejlesztési döntések meghozatalakor a társadalom, gazdaság és környezet szempontjait kiegyensúlyozottan kell megfontolni, nem lehet egyik, vagy másik javárá-
kárára döntéseket hozni. (Közös jövőnk jelentés 1987)

A jelentés első bekezdései komoly gondot közöl a Földünkkel kapcsolatban, mindannyiunk számára elgondolkodtató lehetne, hiszen a fenyegetett jövőt boncolgatják. Egyértelműen felvázolják az aggodalmakat, hogy valamennyiünk túl nagy ütemben fogyasztja a Föld erőforrásait, és így a jövő generációi számára már túl kevés maradna. Vannak, akik sokkal többet fogyasztanak, ám sokkal kevesebbet fogyasztanak, betegségek, nyomor és éhség által korai halált halnak. A Bizottság azért is kezdett el foglalkozni a Föld megóvásának intézkedéseivel, mert a 20. század közepén az űrből látták a bolygónkat. Az űrből egy picit és nagyon törekeny gömböt láttak, melyet nem mi, emberi tevékenységeinkkel uraljuk, hanem a felhők, az óceánok, erdők, földek. Az emberiség nem tudja beilleszteni a tevékenységét ebbe a mintába, ezzel megváltoztatja a bolygórendszereket. Sok-sok ilyen változás akár életveszélyes veszélyekkel is járhat. Ha pedig eljönne az új valóság, az elől már nincs menekvés, ezért fel kell ismerni - és kezelni kell. A Bizottság egy szebb jövőt szeretne építeni, céljuk a környezeti erőforrások fenntartása és kibővítése, nem pedig egy sötét jóslatot szeretnének beigazolódni. Tehát olyan politikán kell alapulnia a világnak, hogy fenn tudják tartani és ki is tudják bővíteni a környezeti erőforrásainkat, így lehetne egy fejlődő világunk, amely által a növekedés az egyre mélyülő szegénységet enyhíteni tudnák. (Közös jövőnk jelentés 1987)

Kihangsúlyozzák azt is, hogy egy határozott politikai intézkedés szükséges ahhoz, hogy mielőbb megtegye az intézkedéseket az emberi túlélés érdekében. Nyilvánvaló, hogy globálisan kell cselekedni, és tenni az ügyért, hogy minél több emberhez is eljusson a Bizottság jelentése.

Ők nem jósolják meg a jövőt, de mindenképpen egy sürgősségi értesítésnek szánják az emberiség felé azokat a bizonyítékokat, melyek bizonyítják, hogy a Földünk erősen használdik. Ezért kell globálisan olyan döntéseket hozni, melyek az erőforrásokat biztosítják a következő generációknak is. Így mutatják meg az utat, hogy a világ népei együttműködjenek. (Közös jövőnk jelentés, 1987)

A jelentés ténylegesen meghatározza, hogy gazdagok és szegények közötti szakadék egyre nagyobb: „Fejlesztési oldalon az abszolút számokat tekintve minden eddiginél több éhes ember él a világon, és számuk növekszik. Ugyanígy a számok, akik nem tudnak írni vagy olvasni, a számok biztonságos víz vagy ép és otthonos házak nélkül, valamint azok a számok, amelyekből hiányzik a fatüzelés, amivel főzni és melegedni tudnak. A gazdag és a szegény nemzetek közötti szakadék egyre növekszik - nem csökken -, és a jelenlegi tendenciákra és intézményi megállapodásokra való tekintettel alig van kilátás arra, hogy ez a folyamat megforduljon.”¹ A globális felmelegedés, túlzott szén-dioxid kibocsátás, mely bolygónkat fenyegeti, a jelentésben szintén konkretizálja: „A fosszilis tüzelőanyagok elégetése szén-dioxidot juttat a légkörbe, ami fokozatos globális felmelegedést okoz. Ez az „üvegházhatás” a jövő század elejére eléggé megnövelheti a globális hőmérsékletet ahhoz, hogy elmozdítsa a mezőgazdasági termelési területeket, emelje a tengerszintet a tengerparti városok áradásához és megzavarja a nemzetgazdaságokat. Más ipari gázok a bolygó védő ózonpajzsának olyan mértékű kimerülésével fenyegetnek, hogy az emberi és állati rákok száma jelentősen megnő, és az óceánok táplálékláncát megzavarják, az ipar és a mezőgazdaság mérgező anyagokat juttat az emberi táplálékláncba és a föld alá víztáblák a tisztításon kívül.”²

A jelentésben szereplő aggodalmak további akadályt is mutatnak a népesség tekintetében. Drámai a növekedés, és fontos megjegyezni, hogy a jövőben helyet kell adni egy másik emberi világ számára is. (Jakab-Varga 2007)

¹ A Környezetvédelmi és Fejlesztési Világbizottság jelentés (1987). A közös jövőnk, (Letöltve: 2023.10.14)
<http://www.un-documents.net/ocf-ov.htm#I>

² A Környezetvédelmi és Fejlesztési Világbizottság jelentés (1987). A közös jövőnk, (Letöltve: 2023.10.14)
<http://www.un-documents.net/ocf-ov.htm#I>

A bemutatott aggodalmak után a főbb terveket, intézkedéseket dolgozták ki, így már adott a recept. Már csak alkalmazni szükséges a gyakorlatban, melyek segíthetik fenntartani Földünk és környezetünk hosszabb távú működését, megélhetését.

Ilyen intézkedések lehetnek:

- a nem megújuló erőforrásokat, például a fosszilis tüzelőanyagok felhasználása helyett helyettesítők felhasználása kerüljön előtérbe, azaz a napenergia, szélenergia,
- növény és állatfajok megőrzése, megóvása,
- technológiai fejlődés, fejlesztés,
- nem veszélyeztethetjük a földi életet támogató rendszereket, például a légkört, a vizeket, a talajokat és az élőlényeket,
- a levegő, a víz és más természeti elemek minőségére gyakorolt káros hatásokat minimalizálnunk kell,
- környezetszennyezést szabályozni kell,
- változásokra van szükség az állami, és a magánszektor vállalkozásainak hozzáállásában és eljárásaiban,
- az oktatásra és az egészségügyre költött pénz növelné az emberi termelékenységet,
- emberek életminőségének javítására van szükség,
- emberek szervezeteinek és a helyi demokrácia megerősítése (Közös jövőnk jelentés, 1987)

A Közös jövőnk jelentését olvasva döbbsenem rá arra, hogy mennyi minden tényező van még, amin javítani lehet, és kell is, a fenntartható fejlődés olyannyira sok területet ölel magába. Valóban közösen tudunk egy szebb, élhetőbb jövőt kialakítani, nem szeretném, hogy az unokám egy olyan világba szülessen meg, amit a Bizottság leírt az aggodalmaik között.

2.2. Fenntartható fejlődési célok

A 2012-ben megrendezett Rio + 20 ENSZ konferencián született meg egy olyan döntés, hogy 2015 utáni Fenntartható Fejlődési Keretrendszert elfogadják. Az Agenda 2030 keretrendszer alapjait a kiegyensúlyozott társadalmi fejlődés, a tartós gazdasági növekedés és a környezetvédelem képezik. A keretrendszer kialakításában és megformálásában Magyarország a kezdetektől fogva jelen volt, és van is, és meghatározó szerepet is vállalt.

Az Agenda 2030 összesen 17 célt tartalmaz, ebben 169 alcél szerepel a fenntartható fejlődés felé. A 17 cél a következő:

1. A szegénység felszámolása minden formában és mindenhol,
2. Az éhség megszüntetése, fenntartható mezőgazdaság elősegítése,
3. Egészségügyi ellátásának javítása, egészségügyi problémák megelőzése,
4. Minőségi oktatás, mindenki számára egyenlő hozzáféréssel,
5. Nemek közötti egyenlőség előmozdítása,
6. Tiszta víz mindenkinek és hatékony szennyvízkezelés biztosítása,
7. Megfizethető és tiszta energia,
8. Tisztességes munka és gazdasági növekedés,
9. Ipar, innováció és infrastruktúra előmozdítása,
10. Egyenlőtlenségek csökkentése az országok, régiók, társadalmi csoportok között,
11. Fenntartható városok és közösségek,
12. Felelős fogyasztás és termelés,
13. Fellépés az éghajlatváltozás ellen,
14. Óceánok és tengervizek védelme,
15. Szárazföldi ökoszisztémák védelme,
16. Béke, igazság és erős intézmények,
17. Partnerség a fenntartható fejlődési célok eléréséért. (Agenda 2023)³

³ Ásványi Katalin (szerk.) (2022): Fenntarthatóság a turizmusban. Budapest: Akadémiai Kiadó.
<https://doi.org/10.1556/9789634547860> Letöltve:
https://mersz.hu/hivatkozas/m950fat_3_p1/#m950fat_3_p1 (2023. 11. 08.)

A fentiek mind azt igazolják, hogy közösen, összefogva kell elérnünk ezeket a célokat, nem csak állami, hanem egyéni szinten is többet tudunk hozzátenni, csak véleményem szerint napjainkban még mindig kevesen vagyunk, akik ezzel komolyabban foglalkoznának. Ezek a célok összehangolt, széles körű erőfeszítéseket igényelnek mind a kormányoktól, mind a civil társadalomtól, mind az üzleti szektorból és más szereplőktől, hogy elérjék a fenntartható fejlődés globális céljait.

2.3. Vállalatok társadalmi felelősségvállalása

Mindennapjainkban már nem elég az, ha egy vállalat nyereségesen működik. A vállalkozások társadalmi felelősségvállalásának elterjedése a fenntartható fejlődéshez való elköteleződésükkel fogalmazható meg. A fenntarthatóság egyik alap eleme a társadalmi felelősségvállalás, vagyis az üzleti tevékenységet úgy kell végezni a jelenünkben, hogy az a jövő nemzedékeik számára biztosítsa mind az erőforrásokat, a természeti környezet és a társadalom által nyújtott szolgáltatásokat. (Szlávik 2009)

Mivel a nagy cégek, azaz a multinacionális vállalatok gazdasági befolyása igen meghatározó, kialakult egy új vállalatirányítási szemlélet igénye. Cél a fenntartható gazdasági fejlődés. Ezáltal az önkéntes felelősségvállalásukkal szeretnék növelni a hírnevüket, versenyképességüket, megítélésüket, és persze a jövedelmezőségüket is, miközben megfelelnek a társadalom által elvárt erkölcsi és környezeti elvárásoknak. (Csigéné 2008)

A fenntartható fejlődés és a vállalkozások társadalmi felelősségvállalása közötti kapcsolat lényege úgy mutatkozik meg, hogy a vállalkozásoknak a társadalmi- és környezettudatos gondolkodása nem egymagában működik, hanem úgynevezett „CSR tevékenységnek” a motorja, maga a fenntarthatósági törekvés. A CSR az angol - Corporate Social Responsibility kifejezés rövidítése, ami magyarul „vállalati társadalmi felelősségvállalást” jelent.

Bár pontos, mindenki által elfogadott definíciója azonban a mai napig nincsen. Ennek oka valószínűleg az lehet, hogy ez a téma annyira széleskörű, de sokan többféleképpen megfogalmazták már a CSR lényegét.

Önkéntes vállalása a szervezeteknek, hiszen a CSR tevékenység nem kötelező, és nem is egy törvényi előírás, inkább az etikus vállalati magatartás egyik megjelenési formája. A vállalkozások önkéntesen veszik figyelembe, hogy a tevékenységük által érintő hatásokat, és döntéseket egy közös egyeztetés és együttműködés során hozzák létre. (Kotler-Lee 2007)

A CSR a mai világunkban és gazdaságunkban a legkiemelkedőbb eszme, nem csupán azt jelenti, hogy a vállalatok egészségügyi intézményeket, oktatásokat, kulturális eseményeket finanszíroznak, vagy például környezetvédelmi programokat támogatnak, és társadalmi kezdeményezésekben vesznek részt, hanem arról, hogy az üzleti tevékenységükben és a partnereikkel fenntartott kapcsolatokban is felelős magatartást képviselnek. (Kun 2009)

A felelős vállalati magatartás egy olyan önkéntes elkötelezettség, amely saját erőforrásaik beépítésével és felhasználásával valósul meg, és így olyan előnyökhöz juttatják a dolgozóikat, az érintettek körét, amivel jólétüket és hosszabb távú értéküket, megítélésüket pozitív irányba tudják terelni. Ezek a vállalatok úgy érik el a sikereket, hogy közben nem élik fel és használják fel a jövő lehetőségeit, de a társadalmi és szociális szempont együtt létezik. (Málovics 2011)

Ligeti György (2008) szerint is a CSR lényege az, hogy a civil és üzleti élet stratégiai partnerkapcsolata, és a vállalatok önkéntes jó cselekedetei nem csak versenyelőnyt jelentenek, hanem egy természetes emberi szükséglet kifejeződése is.

Van egy másik CSR értelmezés is Aguirre és társai (2003) szerint, akik úgy vélik, hogy a CSR filozófia nem csak egy emberbarát magatartás, hanem egy olyan magatartás és egyben viselkedés a vállalatok részéről, hogy kötelességüknek érzik azt, hogy tegyenek is a társadalomért, emeljék a közjót.

Még napjainkban is sokan gondolják úgy, hogy a CSR tevékenység a multinacionális vállalatoknak csak a marketing eszköze, a kisebb cégek számára pedig nincs kellő erőforrás társadalmi ügyek támogatására. Ezzel kapcsolatban az a véleményem, hogy márpedig, ha egy multinacionális nagyvállalatnak van erre pénze, akkor nyugodtan költség is el az erre elhatárolt pénzeket.

Természetes, hogy a legtöbb vállalat szeretne CSR tevékenységet folytatni, de nem mindegy, hogy egy többszáz milliós nyereséggel rendelkező vállalat kivesz az egyik zsebéből egy marék milliót, és ezzel támogat egy kórházat, vagy Juci néni péksége, aki éppen csak forgótőkét tud mozgatni.

Így jutottunk el a K&H Bankhoz, a következő fejezetben részletesen ismertetni fogom a Bank fenntartható fejlődéssel kapcsolatos tevékenységeit, törekvéseit.

3. FENNTARTHATÓSÁG A K&H BANKBAN

3.1. K&H Bank bemutatása

A K&H Bank, teljes nevén Kereskedelmi és Hitelbank (későbbiekben: Bank) Magyarország egyik vezető bankja, nem csak a lakossági szolgáltatások terén, hanem a vállalati szegmensben is. Legfontosabb célja, hogy meglévő és új partnereinek pénzügyi igényeire a legmegfelelőbb megoldásokat kínálják. Ezért folyamatosan azon dolgoznak, hogy fejlesszék termékeiket és szolgáltatásaikat. (K&H Bank honlapja, 2023)

A K&H Bank célja:

- megőrizze, de leginkább erősítse a már megszerzett piaci helyzetét;
- felelősségteljesen működjön, valamint a kifejlesztett szolgáltatásaikkal és termékekkel növelje az ügyfelek bizalmát, és új partnereket szerezzen;
- szolgáltatásai és termékei kialakításánál olyan ügyfélközpontú megoldásokra törekedjen, amelyek a vállalatok és a magánszemélyek részére bármilyen helyzetben optimális megoldást jelentenek;
- kimagasló banki működés mellett kiemelt figyelmet fordítson a társadalmat foglalkoztató kérdésekre, és közösségi szerepvállalással részt vegyen, segítsen azok megválaszolásában. (K&H Bank honlapja, 2023)

A Bank története:

A K&H Bank története Magyarországon gyökerezik, és a vállalat az évek során számos változáson és fejlesztésen ment keresztül. Az alábbiakban a K&H Bank történetének főbb mérföldköveit vázolom fel:

Alapítás (1987): A K&H Bankot eredetileg 1987-ben alapították a Magyar Állami Vagyonkezelő Rt. részeként. Az alapítás célja a magyar pénzügyi rendszer bővítése és modernizálása volt. (Belső banktörténeti információ)

Magánosítás (1997): A KBC Group (KBC Bank és Biztosító) megvásárolta a K&H Bank részvényeit 1997-ben, amely egy belga pénzintézet. Ezzel a tranzakcióval a K&H Bank a KBC Csoport tagjává vált. (Belső banktörténeti információ)

Az UniCredit bevonása (2001): A KBC Group és az UniCredit Bank 2001-ben megkötött egy megállapodást, amelynek eredményeként a KBC megerősítette részesedését a K&H Bankban. Ez a megállapodás szorosabb együttműködést tervezett a KBC és az UniCredit között. (Belső banktörténeti információ)

A KBC teljes tulajdona (2012): Az UniCredit 2012-ben eladta részvénytulajdonát a K&H Bankban a KBC-nek, így a KBC ismét a teljes tulajdonosa lett a magyar pénzügyintézetnek. (Belső banktörténeti információ)

Digitális átállás és szolgáltatásfejlesztések: A K&H Bank aktívan részt vesz a digitális átalakulásban és az innovatív pénzügyi szolgáltatások fejlesztésében. A bank folyamatosan fejleszti online és mobilbanki platformjait, hogy megfeleljen az ügyfelek igényeinek. 2002-ben hazánkban ők hozták forgalomba elsőként a mikrochipes bankkártyát. A régi, mágnescsíkos bankkártyától sokkal biztonságosabb, és a rajta lévő adatokat nem csak tárolni lehet, hanem módosítást is lehet végezni rajta, és személyes azonosításra is alkalmas. (Belső banktörténeti információ)

A K&H Bank tehát a kezdeti alapítástól kezdve folyamatosan fejlődött és alkalmazkodott a változó piaci körülményekhez, és a KBC Group tulajdonában van a mai napig. Mindig törekszik az új, kreatív ötletek megvalósítására, meghatározó szerepe van a fejlődésnek, innovációs megoldásoknak. Lényege az egyszerűbb és hatékonyabb szolgáltatás biztosítása.

Az Agenda 2030-as Fejlesztési Célok közül a lenti célok mellett köteleződésként el a Bank:

- Egészség és jóllét
- Minőségi oktatás
- Nemek közötti egyenlőség
- Tisztességes munka és gazdasági növekedés
- Egyenlőtlenségek csökkentése (K&H Fenntarthatósági jelentés 2022)

Ezen felül a környezetvédelem és társadalmi felelősségvállalás is nagyon fontos szerepet játszik. (K&H Fenntarthatósági jelentés 2022)

A K&H évek óta hatalmas elkötelezettséggel igyekszik ellátni a fenntartható fejlődés és a társadalmi felelősségvállalás, valamint saját tevékenységi területén túlmutató feladatokat. Ahogy a TV hirdetésből hallhatják, „K&H – Dönts okosan” okos döntést úgy tudnak hozni, ha ez a döntés nem csak a mának, hanem a jövőnek is szól, azaz a jelen és a jövő generációinak is esélyt biztosítanak a teljes, boldog életre. Rengeteg területen hasznos tevékenységet látnak el, és kiemelkedően fontosnak tartják a vállalkozások ösztönzését, a pénzügyi oktatásokat, az egészségügyet, a környezetvédelmet, a sportot és a vonzó munkahely kialakítását. Ha már az egyik vezető pénzügyi intézet, a Bank kötelességének is tekinti, hogy az ügyfelei okos döntéseinek elősegítésén túl, aktív társadalmi felelősséget is vállaljanak. A K&H szeretne megfelelni az ügyfeleknek, a dolgozóinak, és a társadalom elvárásainak.

3.2. Fenntarthatóság a gyakorlatban

Mint ahogy a bevezetésben is írtam, én a K&H Bankban dolgozom a műszaki osztályon, mint üzemeltetési mérnök. Nagyon változatos munkakör, ugyanakkor hatalmas területet ölel magába. A bankfiókok zavartalan működéséért felelünk, négyfős csapat vagyunk. Ha bármi meghibásodik, mi intézzük a javításokat, hozzám még extra feladatok is tartoznak. Én vezetem a takarítás területet, valamint a kisebb felújításokkal is én foglalkozom. Mivel egy multinacionális cégről beszélhetünk, országszerte közel 1800 kolléga dolgozik a cégnél, 200 bankfiókkal rendelkezik. Nekünk ez 200 épület, ahol szerveznünk kell a javításokat, karbantartásokat, SOS (havaria) hibákat, valamint mindig kitalál a vezetőség újabb és újabb változtatásokat. A Bank nagyon aktívan részt vesz a fenntarthatóság témában, és nem csak a reklámokban és a honlapjukon hirdetik, hanem a gyakorlatban is. A következő oldalakon bemutatom, hogy mennyi mindent tevékenykedik a cég a jobb jövő érdekében. Jelen kutatásomat csak a társadalmi és környezeti oldalról közelítem meg, pénzügyi oldal esetleg csak megemlítem szintjén. Napjainkban egyre több cég foglalkozik a témával, a K&H Bank munkatársainak évente oktatást kell elvégezni a kötelező oktatásokon túl a környezetvédelemmel, fenntartható fejlődéssel, energiairányítási rendszerrel kapcsolatban. Ezzel is igyekeznek minket naprakésszé tenni, és a jelenlegi problémával szembesítenek.

3.2.1. Környezetvédelmi törekvések

Papírmentesség, digitalizáció:

A K&H ügyfeleinek 90 százaléka már biometrikus profillal rendelkezik, így körülbelül 1,5 millió dokumentum elektronikus aláírását tette már lehetővé. Nagyon sok időt takarítanak meg ezzel, és rengeteg papírt spórolnak. Ügyfeink 85%-a digitálisan aktív, 480 ezren használják közülük a K&H mobilbankot, 320 ezren pedig digitalizált bankkártyával vásárolnak. (belső SAP rendszerből exportált adatok) Ez a felhasználási mód pedig nemcsak kényelmes, de az elmúlt 2 év járványhelyzetében a megfertőződés kockázatát is jelentősen csökkentette. Nem kell kézről kézre adni a bankkártyát.

Közel 6 millió nyomtatott oldallal kevesebbet használtunk, így 61%-kal csökkent a papírfelhasználásunk 2015-höz viszonyítva ezáltal: 74 tonna fa kivágását akadályoztuk meg. (Belső, intranetes felületről leszárt adatok)

Minket, központi kollegákat is arra kérnek, hogy csak a szükséges dokumentumokat nyomtassuk ki. Régebben minden elvégzett munka után a teljesítésigazolásokat ki kellett nyomtatni, majd aláírni és beszkenneálni, ezután visszaküldeni a keretszerződött partnereknek. Ez mind időigényes volt, és felesleges munkafolyamatok, a sok kinyomtatott papírok pedig egy mappában voltak betéve a szekrénybe. És mivel be volt szkennelve, így, ha bármikor elő kell venni, akkor megnyitjuk a laptopról. Így vezették be a digitális aláírást, digitális bélyegzővel. Amikor a programmal megnyitjuk a teljesítésigazolást, nem kell már kinyomtatni, hanem a programon belül hozzárendeli már digitálisan az aláírásomat, bélyegzővel ellátva. Így két gombnyomás után azonnal továbbítani tudom a vállalkozóknak az elkészült teljesítésigazolást. Ez a módosítás nagyon megkönnyíti a mindennapjainkat, igazán örülünk neki. Főleg, hogy a székházban teljes mértékben leredukálták a nyomtatók számát, régen irodánként volt 5 darab nyomtató, mára már csak nyomtató „szigeteket” alakítottak ki folyosónként. Így, ha bármit is nyomtatni szeretnénk, el kell sétálni a nyomtató szigethez, ami lehet, a folyosó másik végén van, így tényleg csak akkor nyomtatok, amikor nagyon muszáj.

A nyomtatóra pedig kártyaolvasót raktak fel, és úgy lehet nyomtatni, ha a belépőkártyánkkal belépünk a nyomtatóba. Ebben a formában nyomon követhető, hogy személyenként ki, mikor és mennyit nyomtat. Ezáltal néhány kollégám, aki a saját gyerekének is nyomtatott kifestőket, vagy saját magának száz oldalas anyagokat, mára már óvatosabbak. Az IT szaktársak néha-néha meg is szokták nézni, hogyan alakul a statisztika.

Készpénzmentesség:

A bankfiókok 85 százaléka már automatizált készpénzforgalmú, az ATM berendezések már készpénz befizetésére is alkalmasak. Így nem szükséges bemenni a bankfiókba a nyitvatartási időben, sorszámot húzva és kivárni a hosszú sorokat, hanem zárás után is nonstop elérhető ATM-ekben is megtehetjük a befizetést. Lényegesen lerövidíti a készpénzforgalom útját. (Cash-in ATM telepítések országszerte, saját kivitelezés)

Magyarországon 200 darab K&H bankfiók található, ebből csupán csak 28 darab bankfiók pénzkészletkezelő. Tehát csak 28 bankfiókba tudunk elmenni, amelyekben van pénztár, és tudunk készpénzt befizetni saját vagy más számlájára. Mivel ennyire modernizálja és automatizálja a pénzforgalmat a cég, a készpénzmentes fiókokban nincs szükség biztonsági örrre, nincs szükség pénzszállításra, nem kell több tonnás páncélszekrény. Mint üzemeltetés, az én feladatom volt készpénz mentesíteni egy bankfiókot. Megkaptam az tájékoztatót, hogy egy adott bankfiók készpénzmentes lesz x naptól. Meg kellett szerveznem, hogy elbontásra kerüljön a pénztár, helyére egy normál tanácsadói pult kerüljön, a pénztár elbontásának helyén bejavításra kerüljön a padló, fal stb. Az értéktári helyiségből pedig el kellett szállítgatni a páncélszekrényeket is. (Banki belső szabályzat) Az ügyfelek első körben nem díjazták ezt a készpénzmentességi kezdeményezést, ám hamar belerázódtak és elfogadták. Sőt, úgy láttuk, hogy nagyon hamar beletanultak az új ATM-ek használatába is. Számomra ez nagyon jó találmány, de sok ügyfél – gondolok itt az idősebb korosztályra – nem biztos, hogy megbíznak egy automatizált ATM berendezésben.

ISO 14001 Környezetirányítási rendszer és ISO 50001 energiairányítási rendszer:

Folyamatos törekvés a környezet védelmére a működés során, beleértve a környezeti szennyezések megelőzését, erőforrások felhasználásnak optimalizálást, indokolatlan túlfogyasztások megszüntetését. Kiemelten kezelik a megújuló energiaforrások alkalmazását. (Később a napenergia résznél még boncolgatom.) Vízfogyasztásunk 2015-höz képest 66%-kal alacsonyabb, 1476 ezer liter vizet takarítottunk meg (17 háztartás éves fogyasztása) az összes energiafelhasználásunk 24%-kal lett kevesebb. 2022 végére elértük a klímasemlegességet papírfelhasználás, vízfelhasználás, újrahasznosított hulladék, ártalmatlanított hulladék (égető, lerakó). CO₂ kibocsátás: 2015-höz képest 74%-kal csökkentettük az egy főre jutó széndioxid-kibocsátást. (K&H fenntarthatósági jelentés 2022)

21%-kal lett kevesebb a hulladéklerakóra és hulladékégetőbe kerülő hulladékunk mennyisége 12%-kal kevesebb folytattuk. 325 ezer kWh villamos energiát takarítottunk meg (147 háztartás éves fogyasztása) 27 tonna CO₂ légkörbe jutását akadályoztuk meg. 330 tonnával csökkentettük saját, közvetlen CO₂ kibocsátásunkat. (K&H fenntarthatósági jelentés 2022)

Fontos megjegyezni, hogy a téli fűtési hőmérséklet 23 fokra lett csökkentve, az energia csökkentése és a költségek csökkentése érdekében. Ez a hőmérséklet valamennyi munkatársamnak nem tetszik, a fűtés és hűtés egy olyan fogalom a cégnél, ahol soha nem lesz olyan, hogy mindenkinek jó legyen egy hőfok, egyszerűen lehetetlen küldetés. Nyáron pedig az lett a szabály, hogy a kinti hőmérséklet alapján kerül levonásra 5 Celsius fok, így például, ha 31 fok van kint, akkor a bankfiókban bent 26 fok. Nyilván ez sem felel meg mindenkinek, de a bank nagyon egészség centrikus. (Belső szabályozás)

Szelektív hulladékgyűjtés:

A központi épületben szelektíven gyűjtjük a hulladékot, 2019-től a fiókhálózatban is megkezdjük a szelektív hulladékgyűjtést (már 40 db vidéki bankfiók). A székház minden irodájában visszavettük az asztalok alatt lévő szemetes kosarakat, és minden iroda kapott egy 4 darabos szelektív hulladékgyűjtő állomást.

Papír, műanyag, vegyes, fém feliratú gyűjtőedényekkel. Erről minden kolléga kapott egy tananyagot, melyet online oktatás formájában el kellett végezni, le kellett vizsgázni belőle. A téma a szelektív hulladékgyűjtés, mit és hogyan dobjunk a szemétkébe, mi számít papír, műanyag, vegyes vagy fém feliratú hulladékoknak. A kezdeti bevezetés okozott némi nehézségeket, mert sok kollégám nem a megfelelő helyre dobta a szemetet. Így került műanyag hulladékgyűjtő edénybe banán, a fémes tároló edénybe pedig papír, és sorolhatnám még. Ekkor egy újabb oktatási anyagot kaptak a munkatársak, még az alvállalkozó takarító kollégáknak is megtartottak egy előadást. Ezt követően már nagyon minimálisra csökkentek a hibalehetőségek. Azóta inkább azt látni, hogy már mindenki megszokta, és megtanulta, hogy mit és hova dobjon ki.

Megújuló energiaforrások - napenergia

Már 10 helyszínen termeltünk áramot napelemmel, és évente cél, hogy egyre több fiókban oldjuk meg a napelem telepítést. Az igazgatóság egyelőre csak a saját tulajdonú ingatlanokban engedélyezi a napelem telepítését, bérelt üzlethelyiségekhez nem járultak hozzá. A napelem megtermeli az áramot, amivel biztosítjuk a bankfiók hűtést – fűtését, valamint a világítást. Természetesen ezt is mi, az üzemeltetés intézzük. A gépész kollégám megvizsgálja a saját tulajdonú ingatlanok tető állapotát, és azt is, hogy hol tudnánk kihelyezni a napelemet. Ha megtalálta a helyszíneket, én szoktam segíteni neki benyújtani az igénylést az Önkormányzatok felé. Településképi engedély is szükséges, valamennyi Önkormányzat sajátossága, hogy milyen egyéb hozzájárulást kérnek.

Minden esetben csak akkor indítjuk el a hivatali eljárásokat, amennyiben már van egy skicc rajzunk is, hogy pontosan hol és hogyan helyezkednének el a napelem elemei. Nagyon pozitív a hozzáállás az Önkormányzatok részéről, ez a tapasztalatom. Más esetekben hónapokat is váratnak, akár egy-egy biciklitároló ügyben (később bővebben is lesz róla szó), de a napelemes megoldásoknál hamar elbírálják az ügyet, valamint hamar megkapjuk a hozzájárulást. Ezután kicsit hosszabb folyamat veszi kezdetét az áramszolgáltató cégekkel, egyéb engedélyek beszerzése végett, nem beszélve a kivitelezési munkálatokról, de ezt leszámítva nagyon kellemes csalódás.

A vállalat a saját éves beruházási keretéből rendezi a napelem telepítéseket, semmilyen állami támogatást nem vett fel hozzá. 2022-ben 125 996 kWh áramot termeltünk napelemmel, (K&H fenntarthatósági jelentés 2022) (19%-kal többet, mint a korábbi évben az összes energiafelhasználásunk)

Céges autók:

A céges gépjármű használatában a flottában csökkent a dízel üzemű autók aránya, növekedett a hibrid hajtású járművek száma. A jövőben egyre több lesz. Az ügyfélpontok energetikai korszerűsítését több mint 280 hibrid autóval bővítették az autóf flottát. Jelenleg már elektromos autókat is tesztelnek, ám véleményem szerint teljes mértékben nem tudják lecserélni az autóf flottát elektromos autóra. Néhány autó hatótávja nem több 200 km-nél, így Budapest – Nyíregyháza útvonalnál már egy töltéssel még az odavezető utat sem bírná ki. A töltés pedig lassú, sokszor több órát vesz igénybe, hogy újra 100 százalékra legyen feltöltve az akkumulátora. Az elektromos autók pillanatnyilag még csak Budapesten belül mozognak, mert a fogyasztás itt a legjobb. Nem mindegy, hogy az autó a dugóban, belvárosban 30 km/órás sebességgel közlekedik, vagy autópályán 120 km/h. A férjemmel mi is beruháztunk egy elektromos autóra, mert minket is egyre jobban zavar a budapesti autós közlekedés, és rengeteg előnye van. Például ingyen parkolhatunk Budapest utcáin, az autó csendes, környezetkímélő. Egyik hátrálynak mondanám, hogy valóban ki kell kalkulálni, hogy hosszabb távon milyen sebességgel menjünk, és mindig meg kell nézni a töltési helyszíneket. Szerencsére már autópályán is minden benzinkútnál van töltési lehetőség. Másik hátrány, hogy az autó töltése benzinkúton már nagyon drága. Sokkal drágábban jön ki, mint ha benzines vagy dízeles autóba tankolnánk.

Takarítás:

Mindenképpen környezetbarát termékekkel takaríthatnak a keretszerződött partnercégek mind a székház és mind a fiókhálózat vidéki épületeiben. A kézmosáshoz használt papírtörölkőt is újrahasznosított papírtörölkővel töröljük a kezünket. A kollégák figyelmét több plakáton is jelezzük, hogy maximum 3 db papírtörölkőt használjanak egy-egy kézmosás utáni kéztörölkésre, mert az bőven elegendő.

Ám még mindig akadnak olyan jelöltek, akik legalább 10 darabot is elhasználnak, és sajnos még a WC-be is beledobják, amivel csinálnak egy nagyon kellemes dugulást is a csatornarendszerben. Kivételek mindig akadnak. Az egyik legnagyobb harcot még mindig a konyhában található hűtőszekrények okozzák. Mindig tömve van a hűtő, és a legtöbbször hetekig benne hagynák a dolgozók az ételeket. Folyamatosan figyelemfelhívó üzeneteket küldünk nekik, hogy vigyék haza, ha már nem kell, mert a takarító személyzet nem nyúlhat hozzá más kollégák ételeihez, tárgyaihoz, és nem szeretnék kidobni. Rengeteg a pazarlás.

Összegezve tehát évente kétszer is kapunk egy e-learning anyagot, melyben szerepelnek azok a tevékenységek, melyet be kell tartanunk munkaidőben:

- papírhasználat minimalizálása
- nyomtatás csökkentése
- fűtés szabályozása (23 Celsius fok)
- hűtés szabályozása (kinti hőmérsékletből 5 Celsius fok)
- vízhasználat csökkentése
- áram használat csökkentése
- szelektív hulladékgyűjtés

3.2.2. Társadalmi felelősségvállalás

A PEARL kultúra és szemléletmód egységet teremtett, amely lehetővé tette a KBC számára, hogy példává váljon. Ezért a PEARL továbbra is működésük sarokköve marad. De ezt az erős vállalati kultúrát tovább építették és fenntartják azt a pluszt, ami meghatározza a PEARL+ egységét.

A PEARL+ kultúra fő mozgatórugói:

Performance – teljesítmény: az érdekcsoportok elvárásait is meghaladó teljesítménynyújtás

Empowerment – támogatás: biztosítani a dolgozók kreativitását és egyéni képességei kiteljesedhessenek

Accountability – személyes felelősség: minden érdekcsoport felé személyes felelősség vállalása

Responsiveness – megfelelés az igényeknek: kollégák, vezetők és ügyfelek igényeit, ötleteit, javaslatait, erőfeszítéseit egyaránt nyitottan, együttműködően és támogatóan kezeljék

Local embeddedness – helyi beágyazottság: tudják, hogy a különböző piacokon mi magunk és ügyfelek is igen sokfélék, és ennek megfelelően cselekednek és adnak hozzá egy pluszt: még inkább középpontba kerül az együttműködés, valamint a megoldások és elképzelések csoporton belüli közös kidolgozása (K&H fenntarthatósági jelentés 2022)

Felelősségvállalás a munkavállalók felé:

A K&H Csoport legfontosabb erőforrásának a munkatársait tartja, és hisz abban, hogy csak egészséges, elégedett, kellően motivált, és magas szakmai tudással rendelkező munkavállalókkal lehet sikeres. Éppen ezért, a humán erőforrás menedzsment minden területén igyekszik a munkavállalók elvárásainak és a vállalat igényeinek összehangolását támogató környezetet teremteni, lehetőséget biztosítva a munkatársak szakmai kiteljesedésére és a munkaidő és magánélet egyensúlyának megteremtésére.

Itt mindig van lehetőség a fejlődésre, társaink több szakterületen is kipróbálhatják magukat és fejleszthetik képességeiket, lehetőséget adva a kiteljesedésre, hogy munkatársaink azt csinálják, ami tényleg érdekli őket, és amiben igazán jók, hisz így léphetnek előre és lehetnek sikeresek és elégedettek az életben. A fenti tényezők biztosságot adnak a munkavállalóknak, és ha szeretik, amit csinálnak, akkor nem kényszerből dolgoznak, szokták mondani.

2021-ben a pandémia miatt, kollégáink egészségének védelme érdekében fenntartották korábbi intézkedéseket, minden kolléga számára több mosható maszkot biztosítottak, lehetővé tették, hogy több mint 1600 munkatársunk otthonról dolgozhasson, köztük én is.

Képzések:

A K&H Csoporton belül szakmai továbbképzések támogatásával ösztönözzük minket a fejlődésre és egyengetik vállalaton belüli pályafutásunkat. Képzések különböző fajtáit biztosítják és támogatják, akár hagyományos, akár elektronikus (e-learning, videó film) formájában. A pandémia megjelenéséhez igazodva inkább az online platformokat preferálják már.

Esélyegyenlőség, nők:

Mindig is alapvető értéknek és a szervezeti kultúra része a nemek közötti egyenlőség biztosítása, a kinevezési döntéseket kizárólag érdemi alapon hozták meg. A K&H Csoportban 2022. év végén körülbelül 45%-os volt a női vezetők aránya. Viszont a felsővezetői szinten még más a helyzet, ott tenni kell a nemek közötti egyensúly kialakításáért, mert ott még mindig csak férfiak vannak.

Kiváló munkakörülmények:

Kiváló minőségű munka és folyamatos szakmai fejlődés csak megfelelő körülmények között valósulhat meg.

- pihenő szoba – a székházban található egy relax szoba, ahová napközben bárki bemehet, vagy inkább elmenekülhet a 40 fős irodából a csendes irodába. Kanapék vannak és fotelágyak. Én sajnos még soha nem mentem be, mert mindig attól tartottam, hogy a főnököm majd megjegyzi, hogy meddig voltam a pihenőszobába.

- egészségsarok – 4 szobabicikli került kihelyezésre az aulába, ebéd után, vagy amikor kedvünk tartja, rá lehet ülni és tekerni. Sokan kihasználják, hiszen ülőmunkát végzünk napi 8-10 órában.

Masszőr:

Minden héten lehetőség van masszázssra bejelentkezni, általában keddenként. Banki dolgozóknak csupán 2000 Ft. egy 30 perces masszázs. Ruhában történik, kifejezetten az ülőmunka miatt nyak-váll-hát masszírozás segít kilazítani a befeszült izmokat. Nagyon szeretem, mert nem kell menni munka után még masszörhöz, ráadásul jelenlegi árakhoz képest ez egy nagyon kedvező ár. Manapság már 6000 Ft. alatt nem láttam alap masszázss árakat.

Home office:

2021-ben további lépéseket tettek annak érdekében, hogy – azokban az esetekben, amikor a munkakör jellege megengedi – az otthoni munkavégzés technikai és szabályozási hátterét is biztosítsák. Minden munkavállaló számára okos telefont és laptopot biztosítottak a távoli eléréshez. Az én munkakörömből adódóan hétvégén is dolgozom, nekem már belépésem óta laptop járt. Viszont hatalmas segítség a home office, mert 1 órával később kelhetek fel – ezáltal kipihentebb vagyok. Megspórolom a reggeli utazás élményeket, a tömött villamoson. Ami hatalmas hátrány, hogy többet dolgozom. Mivel otthon vagyok, az asztalnál eszem, miközben emailt írok. Majd hiába telt le a munkaidő, mindig kéznél van a laptop, és ha jön egy email, pittyen a telefon. Ekkor belépek még, és megnézem mit kaptam. Ha már beléptem, akkor meg is válaszolom. Ez egy ördögi kör. Viszont soha nem problémázom ezen, hiszen, ha sok ilyen jó lehetőséget kapok a cégtől, akkor ez oda-vissza működik.

Mentálhigiénés konzultáció:

A vírushelyzetre való tekintettel hetente online, illetve telefonon, mentálhigiénés konzultációt tartanak minden olyan munkatársunk számára, akinek igénye van rá. Nem minden kollégám élvezte a kötelező home office-t, a COVID mentálisan is rontott a helyzeten. Amikor tombolt a vírus, a Bank nem engedte, hogy sokan legyünk bent az irodába, hanem aki tehetett, maradjon otthon és onnan dolgozzon. Néhány kollégám egyedülálló, magányos. A 4 fal reggeltől reggelig heteken át megterhelő volt. Számukra kialakított a HR ilyen heti konzultációs beszélgetéseket.

Akadálymentesítés:

A fiókok közel 80 százaléka akadálymentesen is megközelíthető. Nagyon fontos számukra a fogyatékkal élő ügyfelek kiszolgálása is, és ezt nagyon tisztelem is a cégben, és még azt is, hogy több látássérült kolléga is alkalmazva van a Banknál, és olyan kollégáim is vannak, akik mozgássérültek. A Banknál mindenki egyenlő, és esélyt ad a megváltozott munkaképességű embereknek is. Például telefonközpontos munkatársam szinte egyáltalán nem lát egyik szemére sem. Neki speciális telefonkészüléke van, amit a túldoldról telefonáló ügyfél mit sem sejt. A megváltozott munkaképességű társainkat egyenlőnek tartjuk magunkkal, ők is ugyanolyan értékesek, mint mi. Ebben hatalmas az összefogás, mert bármelyik központi társ odamegy segíteni a látássérült kollégához.

Az akadálymentesítés az én projektem, nagyon sok akadálymentes feljárót készítettem és irányítottam. Szigorú szabályok szerint rendelet írja elő, hogy pontosan hogyan építsünk egy ilyen feljárót. A meredeksége, szélessége, hosszúsága meghatározott szabvány szerint szükséges elvégezni. Napjainkban ez még mindig nagyon problémás, mert egy ilyen kivitelezés van, hogy 1 évig is eltart. Még mindig nem dolgozták ki Önkormányzati szinten a legmegfelelőbb módszert, de közútkezelői hozzájárulás, településképi bejelentés, önkormányzati engedélyek, látványterv és főépítész általi hozzájárulás szükséges. Ezek beszerzése nagyon lassú, és fájdalmas. A legbosszantóbb, hogy néhány épület esetében hiába szeretnénk akadály mentesíteni, Önkormányzattól elutasító levelet kaptunk, mert nem fér el egy rámpa kialakítása. Ilyen esetekben a lépcsőre kiépítünk egy 150 kg teherbírású kerekesszék emelő liftet.

Kerékpártároló:

A K&H székházban újabb biciklitárolót építettünk ki, mert ösztönzi a munkavállalókat arra, hogy autó helyett – amennyiben megoldható – inkább a kerékpárt használják. Aki biciklivel érkezik, külön kap egy öltöző szekrényt, az öltözőben zuhanyzó is kialakításra került. A kerékpár hirtelen meghibásodása esetén külön biztosítva vannak szerszámok is. Én imádok biciklizni, csak nem Budapesten. A székház a Rákóczi híd mellett található, én pedig a 11. kerületből járok dolgozni. Maradok a metrónál és a villamosnál. A vidéki bankfiókok esetében is az ügyfelek számára igyekszünk minél több kerékpártárolót kialakítani. Szintén az én projektjeim egyike. Egy 3 állásos biciklitároló Önkormányzati ügyintézés majdnem 1 év. Szörnyű, hogy egy ilyen kezdeményezéshez is főépítési engedély is szükséges.

Egészség:

Kiemelet figyelmet fordít az egészségre, sportnapokat rendeznek évente, ahová bátran mehetünk. A sportnapokon, rengeteg programon vehetünk részt, bármilyen sportot is kipróbálhatunk, ilyenkor együtt van mindenki és jól szórakozunk. Versenyeket is rendeznek, bár én csak szurkoló lány vagyok, mert verseny szinten nem vagyok jó a sportokban.

A monitor előtti munkavégzés miatt évente szemészhez mehetünk, és kedvezményesen vehetünk szemüveget. A székházban hetente jön egy szemész orvos, külön rendelője található, ahová előzetesen be lehet jelentkezni. Minden munkaeszköz megtalálható a rendelőben. Nagyon jó, mert munka közben csak gyorsan lemegyek a földszinti rendelőbe, majd 20 perc múlva már végzek is. Mivel a sok monitor és munka után tanulás szintén monitor előtt nem tett jót a szememnek, szemüveget hordok. A banki kedvezmény által fél áron tudtam venni szemüveget, ami nagyon nagy segítség.

Tanulmányok támogatása:

Ez a rész a személyes kedvencem. Már a Bankban dolgoztam 3 éve, amikor eldöntöttem, hogy továbbtanulok. Fel is vettek az Óbudai Egyetemre, épp a szakdolgozatot írom. ☺ Az igazgató nagyon örült, amikor tájékoztattam, hogy munka mellett a szabadidőmet szeretném tanulással tölteni, és néha-néha munka helyett vizsgázni szeretnék majd menni.

Természetesen támogatnak, még akkor is, mikor kiderült, hogy csak hétfőnként lesz tanítás. Én megijedtem, de a kollégáim és főnökeim hozzáállása nélkül nem sikerült volna menedzselnem. Hétfőnként én suliba jártam, addig a kollégák egy rossz szó nélkül helyettesítettek. Szabadságot nem kellett kivennem, mert megbeszéltük, hogy majd úgy is bepótlom hétvége, megbíznak bennem. Ha vizsgázni mentem, mindenki szurkolt és másnap mindenki várta az „élménybeszámolót”. Soha nem leszek elég hálás, mert ilyen hozzáállás nincs minden cégnél. Nem csak az én területemnél van így, hanem a többi osztályon is, bárki tanult, azt teljes válszélességgel támogatják. Sőt, miután megszerzem a diplomát, már azonnali fizetésemelés is jár. Nem sok, de legalább éreztetik, hogy ha már munka mellett megszenvedtem a mindennapjaimat, megérdemlem.

Juttatások, jutalmak

A Bankot is utoléri a fluktuáció, amikor néhány munkatárs távozik a cégtől. Ilyen esetekben jutalmat kap az a dolgozó, ha az ő általa beajánlott jelölt kerül a megüresedett pozícióra. Feltétel, hogy a fél éves próbaidő után is még itt kell, hogy dolgozzon. Ebben az esetben bruttó 100 000 Ft. kapható.

A másik juttatás pedig minden év áprilisa, amikor egy úgynevezett teljesítményarányos értékelésen esik át minden egyes dolgozó, aki egy teljes évet már „ledolgozott”. Előzőleg értékeli a vezető, kapunk egy százalékos értékelést. Ezután szempontrendszer alapján átszámítják, és a végeredményes pontszámnak megfelelően látható, hogy mennyi a jutalom. Maximum 1 havi fizetés adható, és az a 100 százalékot teljesítőkre vonatkozik.

K&H gyógyvarázs gyermekegészségügyi program:

Közel 20 éve működik a K&H gyógyvarázs programja a magyar egészségügy igényeire válaszol, megmutatva a hosszú távú elkötelezettségüket. 2004 márciusban indították el a K&H gyógyvarázs program nevű gyermek egészségügyi támogatási programot, mely az Országos Egészségügyi Pénztár (OEP) által finanszírozott, Magyarországon fekvőbeteg ellátást végző gyermekkorházak, kórházak, klinikák és országos intézetek gyermekosztályai számára, és pályázatokat írnak ki gyógyászati berendezések beszerzésére.

A cég évente nagyjából 25 millió forintot osztanak szét a pályázat nyertesei között. A K&H gyógyvarázs programban a dolgozók és az ügyfelek is aktívan részt vesznek. A munkatársak és családtagjaik saját kezűleg készítenek ajándéktárgyakat a beteg gyermekeknek, valamint önkéntes felajánlásokat is tesznek a beteg gyerekek támogatása céljából.

K&H Vigyázz, kész, pénz! pénzügyi vetélkedő:

A pénzügyi vetélkedő fontos részét képezte a középiskolák bevonása, valamint egy tartalmilag, vizuálisan is naprakész, ismeretanyag és kerettörténet elkészítése. Szem előtt tartva, hogy jól igazodjanak a Z és az alfa generációs fiatalok tartalomfogyasztási szokásaihoz, élményszerű, vonzó legyen a pénzügyi ismeretek elsajátítása.

Program a kismamáknak:

Minden nő rémálma, akik elmennek szülési szabadságra, hogy vajon visszaveszi-e a munkahelyük, vagy sem. A program a kismamáknak szól, hogy miután visszatérnek tartós távollétükről, hamar képbe kerüljenek az addig történetekkel, és ezzel is támogatják őket, hogy biztonságban érezzék magukat, és tudják, visszavárják őket.

Gyermekbarát munkahely:

A székházban található egy nagy iroda, amit gyerekbarát irodának hívnak. Amennyiben az ott dolgozó szülő nem tudja megoldani a gyermeke felügyeletét, akkor nyugodtan behozhatja magával dolgozni. Annyi változással, hogy nem a saját irodájában fog asznap dolgozni, hanem a gyerekbarát irodában. Ez az iroda azért gyerekbarát, mert nem csak a felnőttek részére van kialakítva asztal és szék, hanem a gyerekeknek vannak játékok, kifestők, labdák, mini székekkel és mini asztalokkal. Így amíg anya vagy apa dolgozik, addig a gyerkőccel egy helyiségben, de a gyermek el tud játszani a kihelyezett játékokkal. Ebben a formában, ha hangoskodna is bármelyik gyermek, úgy senkit nem zavarja, hiszen külön irodában vannak.

JÓTETT Bank, ZÖLD SZÍV program:

A Bankszövetség a bankok összefogásával elindította a JÓTETT Bank ZÖLD SZÍV programját, amelynek az a célja, hogy felhívja a figyelmünket az emberi és a természeti értékekre, valamint odafigyeléssel alakítsa a közös, élhetőbb jövőt.

Így a magyar bankok által elültetett fák száma majdnem 160 ezer facsemete, amelyből 120 ezer fát a ZÖLD SZÍV program keretében telepítettek. 22 támogató pénzügyi intézmény csatlakozásával 17 különböző helyszínen zajlott a faültetés, és gyakorlatilag az országos lefedettséget eredményezte. (Bankszövetség honlapja, sajtóközlemény)

A Bank törekvései, megtett intézkedései láttán elmondható, hogy tényleg nagyon igyekeznek megteremteni a dolgozóknak is a jólétet, társadalmi kérdésekben is részt vesznek, ha már a beteg gyerekek gyógyulását is támogatják, úgy gondolom, hogy a jó cselekedet már fél siker. A dolgozókkal kapcsolatban pedig úgy vélekedem, hogy ha az ember úgy megy be a munkahelyére dolgozni, hogy jól érzi ott magát, és biztonságban tudja a munkahelyét, az a munkavégzésre is pozitívan hat.

4. PRIMER KUTATÁS MÓDSZERTAN

Saját kutatásom a „Meddig tart a munkahelyi fenntarthatóság?” címmel a székházban dolgozó budapesti kollégák az érintettek, akiket online kérdőív formájában kérdeztem meg. Ebben a részben szót ejtenék az előzményről, kutatásom céljáról és hipotézisről, majd a megkérdezés módszeréről, mérési eszközökről.

4.1. Kutatási előzmények

Alapfeltevésem az volt, hogy a kollégák nagy része nem igazán ismeri, akár nem is érdekli őket a fenntarthatóság fogalma, és a munkahely társadalmi felelősségvállalási tevékenysége. Azért gondolom ezt, mert sajnos ma, a rohanó világunkban nincs időnk a közvetlen környezetünk és társadalmunk jövőjével, problémáival, kérdéseivel foglalkozni. Ezért tettem fel olyan kérdést is a kérdőívemben, hogy mire asszociálnak, mivel azonosítják ezt a két fogalmat a munkatársak. Amire még nagyon keresem a választ, az az, hogy amit a munkahelyen betartanak, otthon is betartják, vagy sem. (Energia és költségmegtakarítás, vízhasználat stb.) Könnyű egy szabályt betartani, mert egy idő után rutinná válik. Csak a munkahely mindent megteremt és biztosít ehhez, nekünk csak minimális a változtatás egy ilyen helyzetben, nem beszélve arról, hogy a szánkba van rágya minden, és a kezünk alá adják az információt. Amikor pedig kilépünk a kapun, reset gombbal törlésre kerülhet minden eddigi szabály betartása, hazaérve nincs szelektív hulladékgyűjtés, szól a TV, miközben a telefont nézik. Nem biztos, hogy mindenkinél adott a lehetőség, hogy szelektíven gyűjtse a hulladékot. A többi természetesen csak a figyelmetlenség és nemtörődömség.

4.2. Kérdőív bemutatása

A megkérdezéseknek két fajtáját különböztethetjük meg, a kvalitatív vagy kvantitatív kutatást. Én a kvantitatív kutatási formát választottam, mert egy számszerű, statisztikailag kimutatható adatokat tudok begyűjteni és elemezni. Ezért a megkérdezésem elvégzéséhez egy kérdőívet készítettem, amely egy kényelmes és rugalmas módozata, így nem kell egyesével lenyilatkoztatni minden kollégát. A kérdőív kitöltése nagyjából 10 percet vesz igénybe. A megkérdezési projektem címe a „Fenntarthatóság a munkahelyen túl” (1. számú melléklet) A kérdőívem leginkább zárt kérdésekből épült fel, így a kitöltőknek

nem kellett saját szavaikkal megválaszolniuk a feltett kérdéseket, hanem egy előre megadott válaszlehetőségek közül választhatták ki, így könnyebben és gyorsabban ki tudták választani a megfelelő, számukra leginkább közel álló választ. Ezen kívül alkalmaztam még olyan kérdéseket is, ahol 8-fokú Likert-skálán jelölhették be a munkatársak, hogy mire asszociálnak a fenntarthatóság és a társadalmi felelősségvállalás fogalom hallatán. Ezáltal 80 embertől érkezett válasz alapján kimutatható, hogy a megkérdezett dolgozók szerint mit is jelent a fenntarthatóság, a vállalati felelősségvállalás, mire asszociálnak általuk. Kutatásom arra is irányult, hogy a munkatársak ismerik-e a Bank fenntarthatósági programjait, egyetértenek vele vagy sem. Olyan banki bevezetett intézkedésekre is rákérdeztem, hogy alkalmazzák-e a munkahelyen, és ugyanazt a kérdést feltettem arra vonatkozóan, hogy otthonukban is így tesznek, vagy sem. Társadalmi felelősséget vállalt bankunk számos juttatást ad, elégedettségi felmérést is végeztem, hogy mennyire vannak megelégedve a fizetéssel, cafeteriával, tanulmányi támogatásokkal.

5. KUTATÁS EREDMÉNYE

A kitöltendő kérdőívet 4 részre tagoltam. Az elsőben a demográfiai jellemzőket összesítem, életkor, beosztás, nemek megoszlása és bejárási szokások szerint. Mivel anonim, nem szerettem volna túlzásba esni, hogy születési helyet is kérjek, így inkább azt választottam, hogy hány éve dolgoznak a Banknál. Ez a későbbiekben azért is lesz fontos, mert egyik felvetésem, hogy aki már hosszú évek óta dolgozik a Banknál, nekik határozottan tudniuk is ismerniük kellene a fenntarthatósági program részeit. A második részben.

5.1. Kitöltők demográfiai adatai

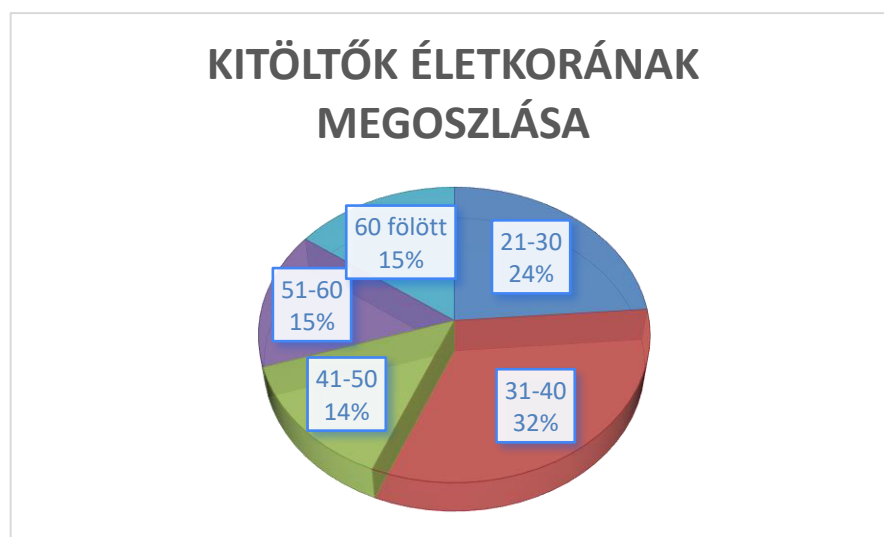
Ahogy korábban írtam, sikerült a székházban dolgozó kollégáim közül 80 fővel kitöltetnem a szerkesztett kérdőívet. Lássuk a demográfiai adatokat, miszerint a 80 főből igyekeztem nem csak alkalmazottakat megkérdezni, hanem rá tudtam venni néhány közép és felsővezető kollégát, hogy ős is szíveskedjenek részt venni és támogassák munkámat. 80 főből 60-an, azaz 79 százalékuk alkalmazottként dolgoznak, tehát nincsenek vezetői beosztásban. 13 fő, azaz 16 százalékuk középvezető, majd 5 százalékuk felsővezető, akik személy szerint 4-en töltötték ki. (lásd 2. ábra)



2. ábra: Kitöltők aránya beosztásuk szerint

Forrás: Kérdőív alapján saját szerkesztés

A 3. ábrán lentebb látható, hogy a kitöltők között az életkort vizsgálva sikerült vegyesen mindenkit találnom, mert így lesz színesebb a kutatási eredmény. Teljesen másképp gondolkodik egy 60 év körüli kolléga, mint egy húszas éveiben járó pályakezdő. 21-30 év közötti kollégák 19-en vannak, halmazunk 24 százalékát teszi ki, 31-40 év közötti munkatársak 32 százalékkal vezetnek, ők 26-an vannak, 41-50 év közötti munkatársak 11-en, 51-60 év között pedig 12-en, így 14 és 15 százalékkal utolsó előtti helyen vannak. A nyugdíj közeli, 60 év feletti tapasztalt kollégák szintén 12-en töltötték ki, ők is 15 százaléka a halmazunknak.



3. ábra: Kitöltők életkorának megoszlása

Forrás: Kérdőív alapján saját szerkesztés

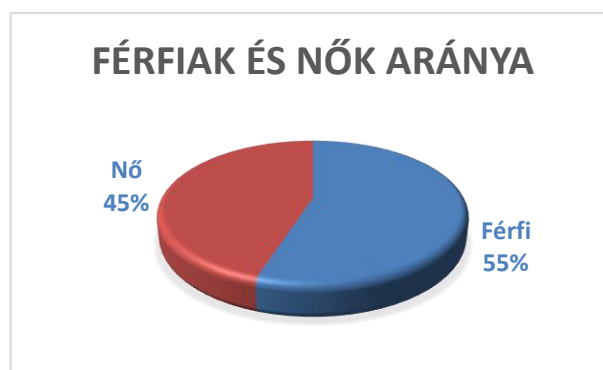
Bejárási szokást tekintve a tömegközlekedést 54-en választják, mely nagyon vegyes adatot mutat. Számos bejárási eszközök közül választhattak, valaki 3 féle tömegközlekedési eszközzel tud bejárni messzebből, ám a diagram tekintetében egy gyűjtőnévvel egy csoportba rendeztem őket. Így 68 százalékát teszi ki a megkérdezetteknek, aki nem autóval jár. Az autóval közlekedő kollégák pedig 32 százaléka, azaz 26 kolléga jár autóval minden nap dolgozni. Jelen dolgozatban nem releváns, hogy az autóval közlekedőket tekintve milyen beosztásban vannak. (lásd 4. ábra)



4. ábra: Kitöltők bejárási szokásai

Forrás: Kérdőív alapján saját szerkesztés

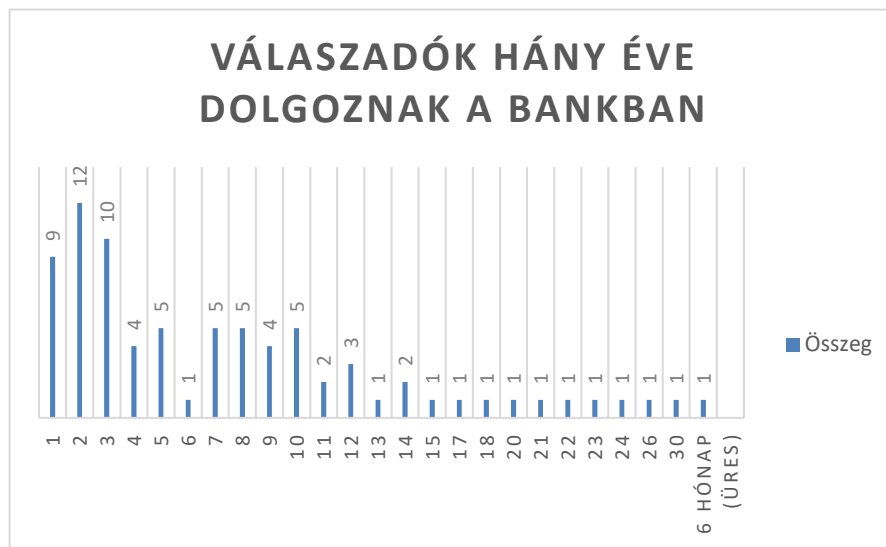
A megkérdezettek közül 36 női kollégám válaszolt, 45 százalékuk volt, míg 55 százalékuk férfi, ők 44-en vannak. (Lásd 5. ábra)



5. ábra: Férfiak és nők aránya

Forrás: Kérdőív alapján saját szerkesztés

A 80 fő válaszadók között megvizsgáltam, hogy ki hány éve dolgozik a Banknál. Nagyon vegyes eredmény jött ki.



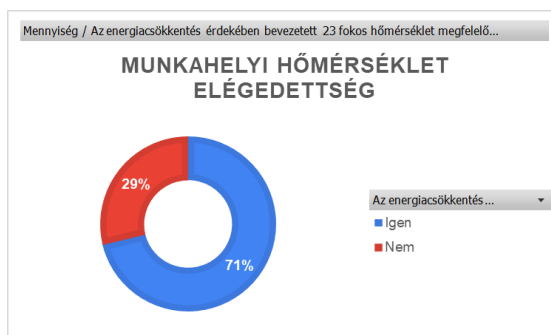
6. ábra: Hány éve dolgoznak a bankban a kollégák

Forrás: Kérdőív alapján saját szerkesztés

A megkérdezettek között a legtöbben, azaz 12-en 2 éve dolgoznak a Bankban, 3 éve pedig 10-en. Böven akad 1-1 olyan kolléga, akik már 20 évnél több ideje is ott dolgoznak. Csupán két fő van, aki kevesebb, mint 1 éve érkezett. Alapjáraton azt mondhatjuk, hogy a kollégák lojálisak a céghez, hosszú távon lehet tervezni.

5.2. Hőmérséklettel kapcsolatos elégedettség

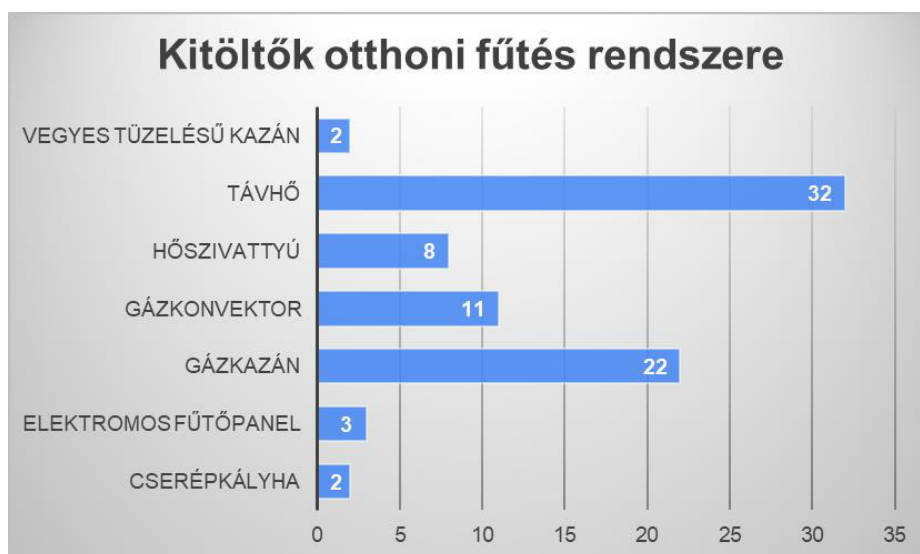
A következő fejezetben a hűtés-fűtés-hőmérséklet adatokat is vizsgáltam, ahogy fentebbi fejezetben említettem, 23 fokos hőmérsékletre lett lesabályozva a székház irodái. A hőérzet természetesen más, de az alábbi kérdéssorokban sok információt megtudhatunk. A kérdőívet kitöltők között 57-en mondták azt, hogy megfelelő számukra a 23 fokos hőmérséklet, ám 23-an nem elégedettek. Akik elégedetlenek a hőmérséklettel, ők 29 százalékos arányban vannak. (Lásd 7. ábra)



7. ábra: Munkahelyi hőmérséklet elégedettség felmérés

Forrás: Kérdőív alapján saját szerkesztés

A 8. ábrán látható, hogy milyen fűtési rendszerük van otthon a kollégáknak. 32 kollégám lakásában távhő szolgáltatja a fűtést, ez 40 százalékos arányt képez. Gázkazánnal pedig 22 kolléga fűt, 27,5 százalékuk. Érdekes, hogy csak ketten fűtenek cserépkályhával, és szintén ketten vegyes tüzelésű kazánnal. Nyilván a budapesti kollégák zöme panellakásban, vagy társasházban él, ott egyértelműen távhő vagy gázkazán szokott lenni.

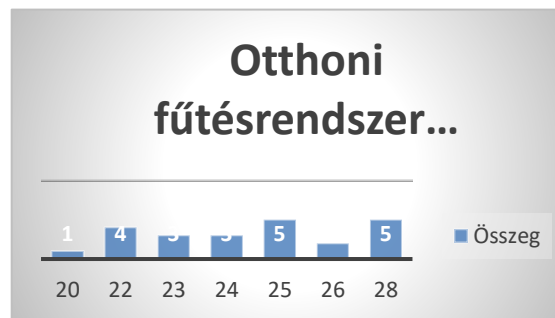


8. ábra: Kitöltők otthoni fűtési rendszere

Forrás: Kérdőív alapján saját szerkesztés

Visszakanyarodva azokra a kollégákra, akik nem voltak elégedettek a benti munkahelyi hőmérséklettel, megvizsgáltam, hogy náluk otthon hány fok van a lakásban. Szemléltetem a 9. ábrán, hogy a korábbi 23 kolléga közül, aki nem elégedett a 23 fokos

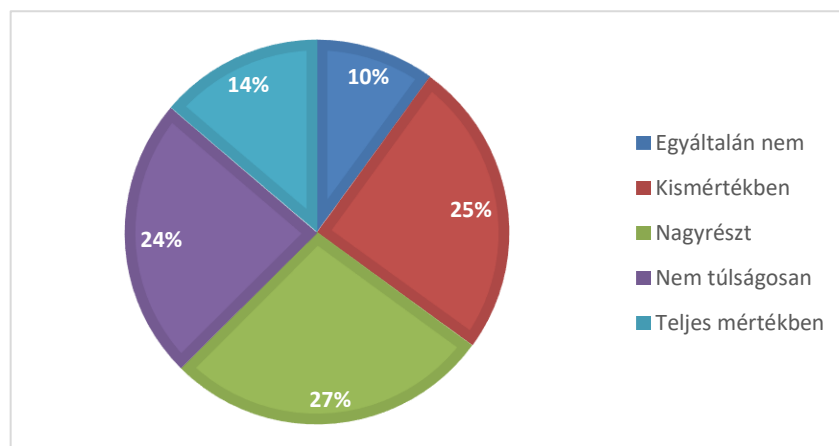
hőmérséklettel, közülük érdekes módon 1 ember esetében csak 20 fok van otthon, 4-en 22 fokos hőmérséklettel élnek a lakásban.



9. ábra Otthoni hőmérséklet elégedetlen kollégáknál

Forrás: Kérdőív alapján saját szerkesztés

A 10. ábráról olvasható le, hogy a kollégák ismerik e a Bank fenntarthatósággal kapcsolatos programját, amit a gyakorlati részben már kielemeztem. 27 százalékuk, valamint 14 százalékuk ismeri a bank kezdeményezését, 22 és 11 főt takar, összesen 33 fő. A többiek csak valamelyest ismerik, ám akadt köztük olyan, akik egyáltalán nem ismerik. Ők 8-an vannak, 10 százalékos arányban.



10. ábra: Banki fenntarthatósági programjának ismerete

Forrás: Kérdőív alapján saját szerkesztés

5.3. Fenntarthatóság és CSR dolgozói értelmezések

A következőkben arra a kérdésre kerestem a választ, hogy a munkatársak mire asszociálnak először, amikor meghallják a társadalmi felelősségvállalás szót. Felsoroltam nekik kifejezéseket, amit egytől nyolcig sorrendbe kellett tenniük. A kutatásomhoz az első három helyet fogom használni, mert már ebből is elég lesz a begyűjtött információ. (lásd 11. ábra)

	1	2	3	4	5	6	7	8
Profitmaximalizálás	11	4	2	8	7	4	10	34
Egészségügy támogatása	2	9	12	17	12	3	12	13
Oktatás, képzés-fejlesztés	8	15	11	9	14	8	13	2
[Munkakörülmények javítása, munkavédelem	18	4	4	7	20	22	2	3
Környezettudatosság, környezetvédelem	5	4	5	26	10	1	13	16
Emberi jog kérdések	7	9	12	7	3	20	17	5
Egészséges életmód népszerűsítése	4	15	20	2	4	21	12	2
Esélyegyenlőség	25	20	14	4	10	1	1	5
Összesen:	80	80	80	80	80	80	80	80

11. ábra: Társadalmi felelősségvállalás fogalom értelmezése, rangsorolás

Forrás: Kérdőív alapján saját szerkesztés

Az első helyre az esélyegyenlőség kifejezést tették a legtöbben, pontosan 25-en. 18-an pedig a munkakörülmények javítását. Második helyre is 20-an tették az esélyegyenlőséget, egészséges életmódot és az oktatás fejlesztését is. Harmadik helyen továbbra is vezet az esélyegyenlőség, azt mondhatjuk, hogy a legtöbben erre asszociálnak.

Szintén rangsorolniuk kellett a fenntarthatóság kifejezés hallatán is az asszociációt. (Lásd 12. ábra)

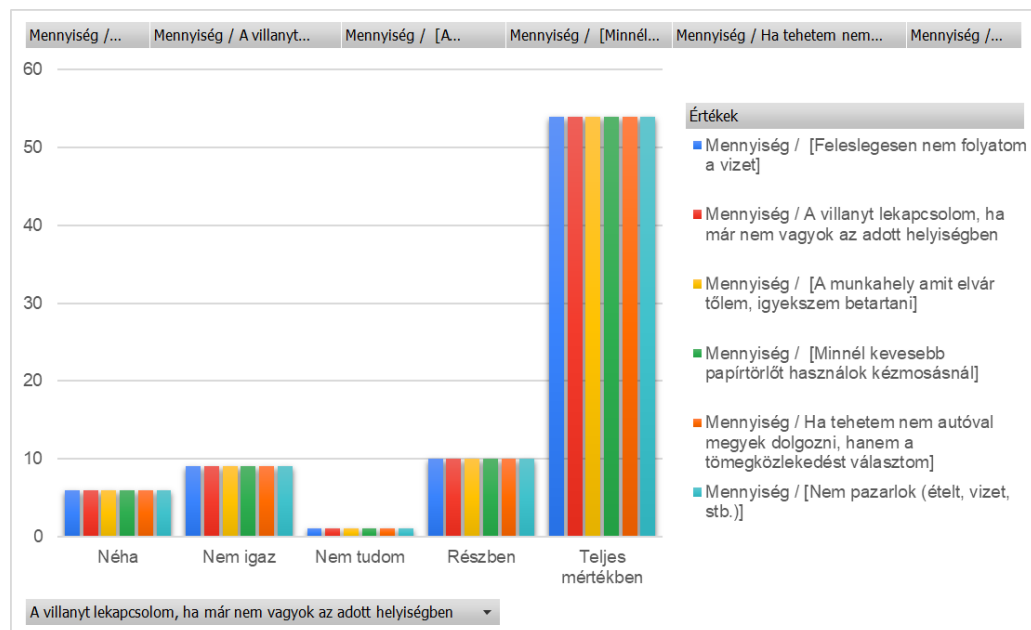
	1	2	3	4	5	6	7	8
Környezetvédelem, környezettudatosság	40	24	10	6	0	0	0	0
Természeti erőforrásokkal való gazdálkodás, takarékos használat	12	20	27	3	5	4	4	5
Környezeti - társadalmi - gazdasági egyensúly	4	10	16	23	14	0	6	7
[Emberközpontság - kollégák és ügyfelek tekintetében	0	0	3	3	15	30	5	24
[Társadalmi szerepvállalás	0	0	2	13	11	14	20	20
Tisztességes, átlátható vállalati működés	1	5	2	12	15	18	14	13
Környezeti terhelés csökkentése	5	19	20	13	8	7	8	0
Pénzügyileg stabil állapot fenntartása	18	2	0	7	12	7	23	11
Összesen:	80	80	80	80	80	80	80	80

12. ábra: Fenntartható fejlődés fogalom értelmezése, rangsorolása

Forrás: Kérdőív alapján saját szerkesztés

A fenntarthatóság témában már sokkal nagyobb a hasonlóság a válaszokkal kapcsolatban. A társaság fele, 40-en tették első helyre a környezetvédelem, környezettudatosságot, amit követett a pénzügyileg stabil állapot fenntartása, természeti erőforrásokkal való gazdálkodás. Második helyen szinten hasonló az eredmények.

A munkahelyi bevezetett intézkedésekre is rákérdeztem, hogy mennyire tartják be saját bevallásuk szerint. (Lásd 13. ábra)

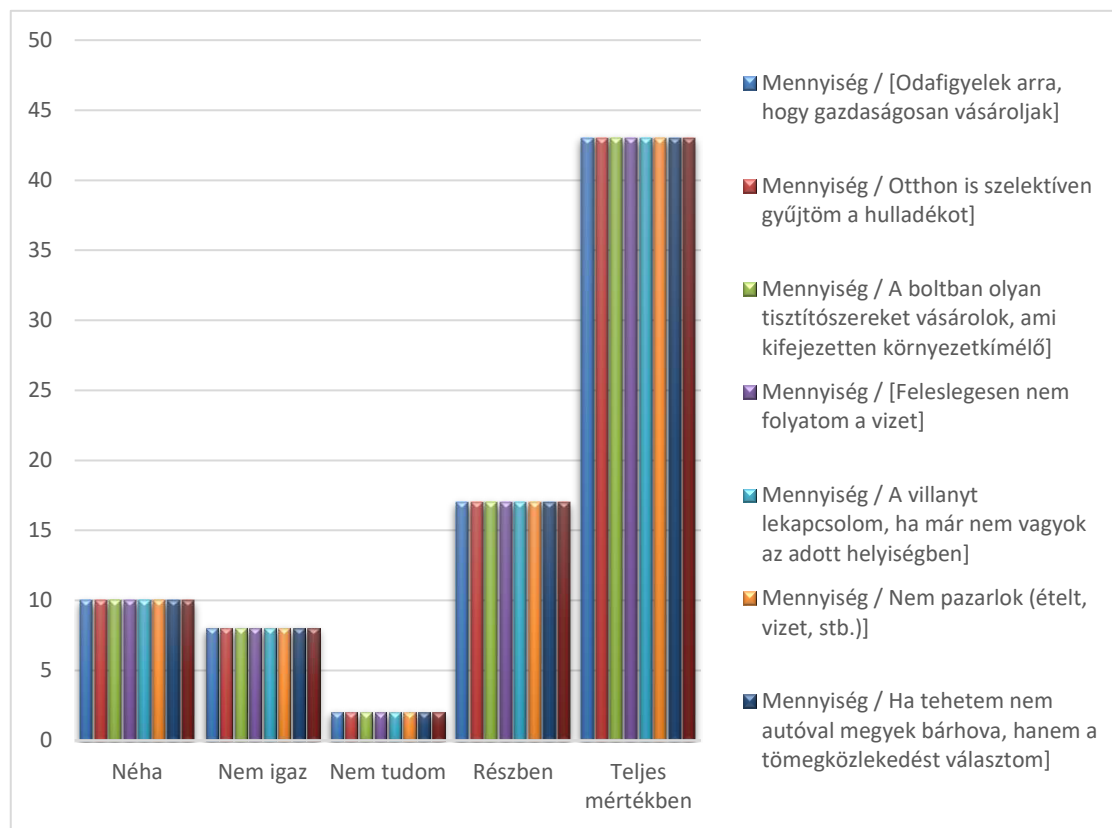


13. ábra: Munkahelyi bevezetett tevékenységek betartása

Forrás: Kérdőív alapján saját szerkesztés

A dolgozók saját bevallásuk szerint 54-en gondolták úgy, hogy ők teljes mértékben betartják a fenti állításokat. 10 kolléga pedig csak részben vagy néha tartja be az előírásokat. Akad köztük 9 kolléga is, aki nem tartja be.

Most pedig elérkezett a várva várt kutatás, miszerint az 54 kolléga, aki betartja a munkahelyi szabályokat, otthon vajon szintén betartják e?



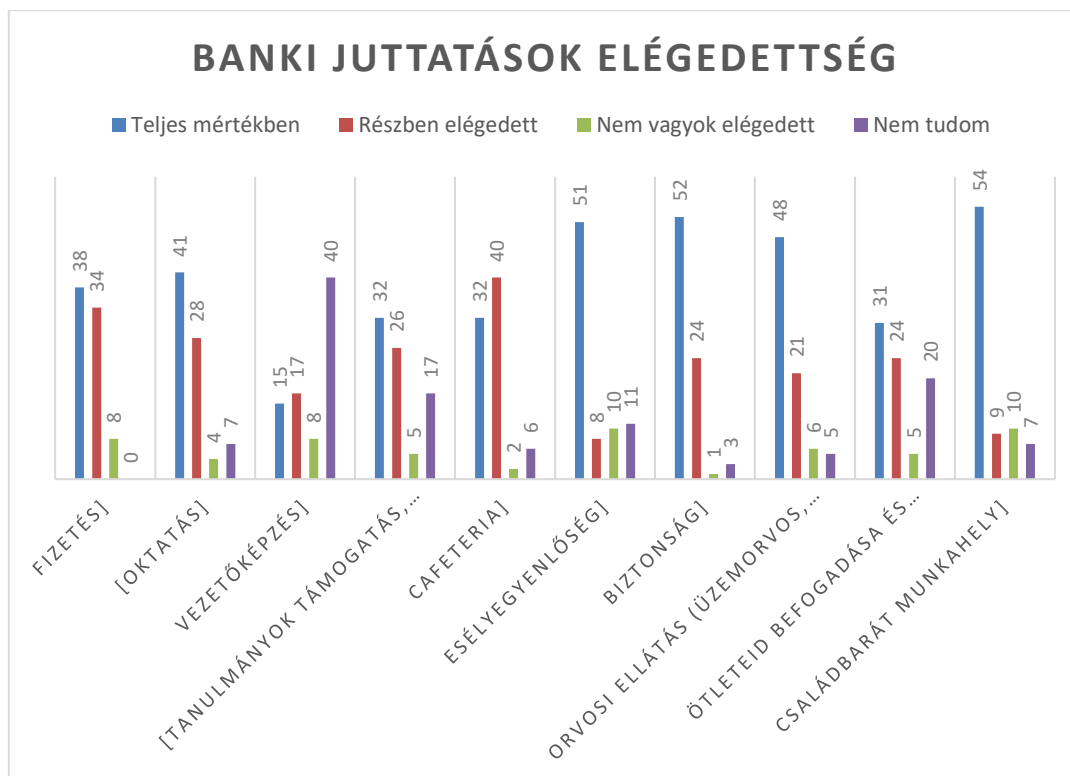
14. ábra: Munkahelyen megtett intézkedéseket otthon is folytatják

Forrás: Kérdőív alapján saját szerkesztés

Nagyon meglepődtem a válaszokon. A korábbi 54 fő közül 43-an ugyanúgy otthon is betartják a tevékenységeket, 17-en pedig részben. Ennek oka, hogy néhány panellakás esetében hiába szeretnék szelektíven gyűjteni a hulladékot, sajnos nincs rá lehetőség. Így összességében 67 százalékuk a munkahelyen túl is igyekszik betartani és folytatni a környezet megóvához szükséges intézkedéseket.

5.4. Hogyan érzed magad?

Az utolsó részben pedig arra vártam a választ, hogy mennyire elégedettek a kollégák a Bank által nyújtott lehetőségekkel, juttatásokkal, amit kapnak.



15. ábra: Bank nyújtotta juttatások elégedettségi felmérés

Forrás: Kérdőív alapján saját szerkesztés

A fenti 15. ábrán összefésültem a megválaszolt 4 lehetőséget. Jól látható, hogy a fizetéssel kapcsolatban 38-an elégedettek, 34-en pedig részben elégedettek. Nincs olyan kiválasztott lehetőség, hogy nem elégedett valaki. Az oktatás témában is több mint a fele válaszadó, 41-en elégedettek, valamint 28-an részben elégedettek. Vezetőképzés tekintetében 40-en mondták azt, hogy nem tudják, hiszen nem vettek részt vezetőképző programban. Cafateria, esélyegyenlőség és a biztonság alatt is körülbelül 70 százalék teljes mértékben meg van elégedve.

6. KÖVETKEZTETÉSEK

A fenntartható fejlődés és a társadalmi felelősségvállalás témakörben elvégzett irodalmi kutatásom arra következtet, hogy ezek a fogalmak mind gazdasági, társadalmi életben ma már egyre nagyobb hatással bírnak a vállalatok működésére és mondhatni már egy új üzleti modellként kezdik el alkalmazni. A szakirodalmakban nem létezik egységes, törvényszerű definíció a CSR, az az a vállalati társadalmi felelősségvállalásra, viszont egy biztos. Az összes definíció magába foglalja azt, hogy a gazdasági élet valamennyi szereplői felelősek a közjóért, amelyet önkéntes módon kell, hogy kezdeményezzen és megvalósítsa saját erőforrások felhasználásával.

A fentiek szemléltetéseként vizsgáltam meg a munkahelyem, a K&H Bank fenntartható fejlődéssel kapcsolatos és társadalmilag felelős tevékenységét, amiből számomra egyértelműen kiderült, hogy a Bank rengeteg területen vállal elkötelezettséget, hogy a támogatásra szoruló területeket, embereket segítse és fel is karolja. Fenntartható fejlődés működése határozottan megjelenik a mindennapi munkavégzések során, az épületekben, a kommunikációjában, amelyek nem csak mások felé vannak hatással, nem csak az ügyfelekhez szólnak, hanem a Bank legértékesebb erőforrásának, a munkavállalóinak is.

A CSR tevékenység szintén kiterjed az alkalmazottakra is, ugyanis nagy hangsúlyt fektetnek a sportra, az egészségügyre, az oktatásra, a kollégákra. A kommunikáció egy nagyon meghatározó eszköz a Bank számára.

Ahogy a gyakorlati résznél is olvashattuk, a bankok részvétele a fenntartható fejlődés elérésében igen komoly hatást gyakorolnak a természeti környezetre. A bankszektor alapvetően befolyásolni tudja a gazdasági szereplők életét, tevékenységét, ha a fenntarthatóság oldalról vázoljuk fel:

- a bankok gyűjtik be a háztartások és vállalatok megtakarításait, és ezeket a megtakarításokat további beruházásokra, hitelkihelyezési tevékenységekre használják fel.

Már csak kérdés, hogy mindezen tevékenységüket ténylegesen a fenntartható fejlődés célja érdekében teszik, vagy csak ezzel mutatnak példát, és a jó hírnévre tesznek szert? Valószínűleg erre a kérdésemre nem fogunk választ kapni.

A primer kutatásom célt ért, sokkal jobb eredményeket kaptam, mint azt vártam. Mivel az egyik hipotézisem az volt, hogy csak a munkahelyen tartják be a környezetvédelmi intézkedéseket, meglepően sokan folytatják otthon is. A megkérdezettek több mint fele, valamint jó néhányan csak részben, ahogy a lehetőségük engedi. Jó volt látni, hogy a válaszadók többsége elégedett a kutatásomban szereplőkkel.

A fenntartható fejlődés jó úton halad a tanultak szerint, ám személyes véleményem az, hogy ez a szemlélet még mindig nem jutott el annyi emberhez, amennyihez kellene.

Ennek egyik oka valószínűleg az emberek szemléletében és a fenntartható fejlődésre vonatkozó ismeretek hiánya. A fogyasztás-központú szemlélet terjedése, a jólét fogalmának elsősorban az anyagi javakra történő korlátozása, a természeti erőforrások fokozott felhasználása a fenntarthatóság ellen szól.

7. ÖSSZEFOGLALÁS

A bankok szó hallatán a legtöbben egyértelműen a hitelintézetre gondolnak, legfőképp negatívan, mivel napjainkban már alig akad olyan embertársunk, akinek ne lenne valamilyen hitele. Dolgozatomban új oldalról közelítettem meg a bankot, belső információkkal megosztva. Bízom benne, hogy kutatásomat elolvasva akár jobb megítélése is lehet a K&H Banknak. Természetesen más benne dolgozni, mint ügyfélként bemenni egy bankfiókba ügyet intézni. A leadott munkám elméleti részletezéssel indult, hogy pontosan megismerjük a fenntarthatóság fogalmát, a vállalati társadalmi felelősségvállalás főbb állomásait. A tanultak mentén végig haladtunk, hogy a K&H Bankot, mint munkahelyemet bemutassam „belülről”. Miután bemutattam a témával kapcsolatos törekvéseket, a kollégákat is megkérdeztem kérdőív formájában. A kérdőívben elégedettségéről is szó esett, a dolgozók hogyan vélekednek, és hogyan gondolkodnak a fenntarthatóságról, társadalmi felelősségvállalásról. Miután kielemeztem a kapott eredményeket, bemutattam ábrákon keresztül, számszerűsítve a tényeket. Az eredmények jobbakk lettek, mint ahogyan azt gondoltam. A felvetésem szerint csak munkahelyen tartják be a szabályokat, törekvéseket. Ennek ellenére, aki teheti és tudja is betartja már otthonában is. Nyilvánvalóan egyszerűbb helyzetben voltam, hogy a székházban dolgozó kollégákat meg tudtam kérdezni. Ha országosan néznénk a munkatársakat, és úgy kérdeztem volna meg őket, akkor biztos vagyok benne, hogy nem lettek volna hasonló eredmények. Összességében meg vagyok elégedve a kutatással, elérte a célját. Munkáltató szempontjából is ez csupa pozitív visszajelzés, hogy amit a külvilág felé mutat, azt cégen belül is sikeresen hatással van. A jövőt tekintve pedig maradjunk ugyanilyen motiváltak, napról napra divatosabb téma már a fenntarthatóság. A mai fiatalok, kamaszok első körben meg fogják vívni a maguk csatáját, de úgy gondolom, hogy a modernizáció, új technológiák mindenképpen jó visszaigazolás lesz „holnap”.

A munkáltatóm egyik szlogenjével zárom a diplomamunkámat, miszerint:

K&H – innováció, fenntarthatóság, jövő.

IRODALOMJEGYZÉK

1. CZVIKOVSKY T.–MÉSZÁROS L.–TOLDY A. (2019): A fenntartható fejlődés technológiái. Budapest: Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789634544005>
Letöltve: https://mersz.hu/hivatkozas/m540afft_16_p1/#m540afft_16_p1 (2023. 10. 14.)
2. KERÉKES S. – SZIRMAI V. – SZÉKELY M. (2011): A fenntartható fogyasztás környezeti dimenziói, Budapest, Aula Kiadó
3. JAKAB GY. – VARGA A. (2007) – A fenntarthatóság pszichológiája, Budapest, L-Harmattan Kft.
4. Környezet és Fejlesztés Világbizottság: Közös Jövők, (1987) A Bizottság jelentése, Mezőgazdasági kiadó, Budapest
5. LIGETI GY. (2008): CSR Vállalati Felelősségvállalás. Kurt Lewin Alapítvány, Budapest
6. VOGEL, D. (2006): The Market for Virtue - The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility, Brookings Institution Press, Washington, D. C.
7. AGUIRRE, S. - CASTILLO, M. - ZAMORA, D. (2003): Administración de organizaciones en el entorno actual. Madrid: Edición Pirámide
8. Buday Sántha, A. (2006): Környezet-gazdálkodás, Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs
9. SZLÁVIK J. (2009): A vállalatok társadalmi felelősségvállalása. Budapest, Complex Kiadó
10. MÁLOVICS GY. (2011): A vállalati fenntarthatóság értelmezéséről. Szeged: JatePress
11. KUN A. (2009): A multinacionális vállalatok szociális felelőssége: CSR-alapú önszabályozás kontra (munka) jogi szabályozás, Budapest: Ad Librum
12. KOTLER, P. – LEE, N. (2007): Vállalatok társadalmi felelősségvállalása, Jót tenni – egy ügyért és a vállalatért. HVG Kiadó, Budapest
13. CSIGÉNÉ N. N. (2008): A vállalatok társadalmi felelősségvállalása és kapcsolódása a fenntarthatósághoz, Budapest, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem

Elektronikus hivatkozások

1. K&H Bank Fenntarthatósági jelentése 2022:
<https://www.kh.hu/documents/20184/490492/K%26H+Csoport+fenntarthat%C3%B3s%C3%A1gi+jelent%C3%A9s+2022.pdf/ed59c018-ca8e-09ad-444c-892e82644bda?t=1683205407140> (Utolsó letöltés: 2023.12.01)
2. ENSZ Közös jövőnk jelentés (1987), 2. fejezet: A fenntartható fejlődés felé, Környezet és Fejlődés Világbizottsága A/42/427 <http://www.un-documents.net/ocf-ov.htm#III.4.1> (Utolsó letöltés: 2023.10.14)
3. Ásványi Katalin (szerk.) (2022): Fenntarthatóság a turizmusban. Budapest: Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789634547860>
https://mersz.hu/hivatkozas/m950fat_3_p1/#m950fat_3_p1 (Utolsó letöltés: 2023.12.08.)
4. Magyar Bankszövetség honlapja, sajtóközlemény 2022: Jótett Bank (<https://www.bankszovetseg.hu/sajtokozlemenyek.cshtml?lang=hun&search=z%c3%b6ld%20sz%c3%adv>) (Utolsó letöltés: 2023.11.29)

MELLÉKLETEK

1. melléklet: Kérdőív

2023. 11. 29. 1:23

Fenntarthatóság a munkahelyen túl

Fenntarthatóság a munkahelyen túl

Kedves Kollégák! Mivel a cég számára nagyon fontos a fenntarthatóság, mindig igyekszünk nektek is útmutatást adni erről a fontos témáról. Arra vagyunk kíváncsiak, hogy munkaidő után hogyan gyakoroljátok a munkahelyen betartott intézkedéseket, valamint a véleményetek is számít, hogy tisztább képet lássunk az elköteleződésünkről. Természetesen a kérdőív kitöltése anonim, a szakdolgozatomhoz szükséges. Köszönettel!

zitaa.pal@gmail.com [Fiókváltás](#)



Nincs megosztva

* Kötelező kérdés

Nemed *

☐ Férfi

☐ Nő

Életkorod *

☐ 21-30

☐ 31-40

☐ 41-50

☐ 51-60

☐ 60 fölött

Hány éve dolgozol a banknál? Csak egy számot írd be!

Saját válasz



<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeO1RlvrcJ8mU2HcGDbKrRUnRZIIlqLVAxqGW243CHDL1yg/viewform>

1/13

Milyen területen dolgozol? *

- ☐ Pénzügy
- ☐ IT
- ☐ Controlling
- ☐ Compliance
- ☐ Üzemeltetés
- ☐ Bankbiztonság
- ☐ Eszköznyilvántartás
- ☐ Jog
- ☐ Egyéb:

Milyen beosztásban dolgozol? *

- ☐ alkalmazott
- ☐ középvezető
- ☐ felsővezető



A fenntarthatóság kifejezés hallatán mire asszociálsz leginkább? (Rendezd fontossági sorrendbe 1-10 között)

*

	1	2	3	4	5	6	7	8
Környezetvédelem, környezettudatosság	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Természeti erőforrásokkal való gazdálkodás, takarékos használat	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Környezeti - társadalmi - gazdasági egyensúly	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Emberközpontúság - kollégák és ügyfelek tekintetében	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Társadalmi szerepvállalás	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tisztességes, átlátható vállalati működés	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Esélyegyenlőség	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Környezeti terhelés csökkentése (pl.: CO2 kibocsátás, papírfelhasználás, vízhasználat, hulladék minimalizálása)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Pénzügyileg stabil állapot fenntartása	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Békés egymás mellett élés	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



A vállalati társadalmi felelősségvállalás fogalom hallatán mire asszociálsz leginkább? (Rendezd fontossági sorrendbe 1-10 között)

*

	1	2	3	4	5	6	7	8
Profitmaximalizálás	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Egészségügy támogatása	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Oktatás, képzés-fejlesztés	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Munkakörülmények javítása, munkavédelem	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Etikus viselkedés a gazdasági életben	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Környezettudatosság, környezetvédelem	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Emberi jog kérdések	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Egészséges életmód népszerűsítése	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Segítségnyújtás embertársaink felé	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Esélyegyenlőség	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



Mivel jársz be a munkahelyre? (Több válasz is lehetséges) *

- ☐ Vonat
- ☐ Busz
- ☐ Metró
- ☐ Villamos
- ☐ Troli
- ☐ Roller
- ☐ Autó
- ☐ Egyéb:



Mennyire igazak rád az alábbi állítások a munkahelyen? *

	Teljes mértékben	Részben	Néha	Nem igaz	Nem tudom
Szelektíven gyűjtöm a hulladékot	☐	☐	☐	☐	☐
A villanyt lekapcsolom, ha már nem vagyok az adott helyiségben	☐	☐	☐	☐	☐
Ha tehetem nem autóval megyek dolgozni, hanem a tömegközlekedést választom	☐	☐	☐	☐	☐
Nem pazarlok (ételt, vizet, stb.)	☐	☐	☐	☐	☐
Feleslegesen nem folyatom a vizet	☐	☐	☐	☐	☐
Minnél kevesebb papírtörölt használok kézmosásnál	☐	☐	☐	☐	☐
A munkahely amit elvár tőlem, igyekszem betartani	☐	☐	☐	☐	☐
Csak azokat a fájlokat nyomtatom ki, amit nagyon szükséges	☐	☐	☐	☐	☐



Mennyire igazak rád az alábbi állítások az otthonodban? *

	Teljes mértékben	Részben	Néha	Nem igaz	Nem tudom
Otthon is szelektíven gyűjtöm a hulladékot	☐	☐	☐	☐	☐
A villanyt lekapcsolom, ha már nem vagyok az adott helyiségben	☐	☐	☐	☐	☐
Feleslegesen nincs bekapcsolva a TV	☐	☐	☐	☐	☐
Ha tehetem nem autóval megyek bárhova, hanem a tömegközlekedést választom	☐	☐	☐	☐	☐
Nem pazarlok (ételt, vizet, stb.)	☐	☐	☐	☐	☐
Odafigyelek arra, hogy gazdaságosan vásároljak	☐	☐	☐	☐	☐
Feleslegesen nem folyatom a vizet	☐	☐	☐	☐	☐
A boltban olyan tisztítószeret vásárolok, ami kifejezetten környezetkímélő	☐	☐	☐	☐	☐
Újrahasznosított termékeket vásárolok	☐	☐	☐	☐	☐
Mindig új ruhákat vásárolok	☐	☐	☐	☐	☐
Szeretek használni					

2023. 11. 29. 1:23

Fenntarthatóság a munkahelyen túl

ruhákat vásárolni

ruhákat vásárolni



Az energiacsökkentés érdekében bevezetett 23 fokos hőmérséklet megfelelő számodra? *

☐ Igen

☐ Nem

☐ Egyéb:

Otthonodban milyen fűtési rendszered van? (Több válasz is lehetséges) *

☐ Távhő

☐ Gázkazán

☐ Hőszivattyú

☐ Vegyes tüzelésű kazán

☐ Cserépkályha

☐ Gázkonvektor

☐ Elektromos fűtőpanel

☐ Egyéb:

Az otthonodban hány fok szokott lenni télen átlagosan? *

Saját válasz



<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeO1RlvjC8mU2HcGDbKrUnRZIIlqoLvAxqGW243CHDL1yg/viewform>

8/13

Nyáron használsz hűtésre klímát otthon? *

- ☐ Igen
- ☐ Nem
- ☐ Egyéb:

Ha használsz hűtésre klímát, akkor hány fokra állítod a hőmérsékletet? (írd be a számot) *

Saját válasz

Mennyire értesz egyet a vállalat innovációs, környezetvédelmi megoldásaival? *

	Teljes mértékben egyét értek	Részen értek egyet	Nem értek egyét	Szerintem csak marketingfogás	Nem tudom
Napelemek telepítésével már áramot is termelünk	☐	☐	☐	☐	☐
Dízel autók cseréje elektromos autókra	☐	☐	☐	☐	☐
Kézpénzmentesség	☐	☐	☐	☐	☐
Papírmertesség, digitalizálás	☐	☐	☐	☐	☐
E-bank népszerűsítése	☐	☐	☐	☐	☐



Ismered a bank fenntarthatósági és társadalmi felelősségvállalási programjait? *

- ☐ Egyáltalán nem
- ☐ Nem túlságosan
- ☐ Kismértékben
- ☐ Nagyrészt
- ☐ Teljes mértékben



Mennyire vagy elégedett a Bank által nyújtott juttatásokkal, lehetőségekkel? *

	Teljes mértékben	Részen elégedett	Nem vagyok elégedett	Nem tudom
Fizetés	☐	☐	☐	☐
Oktatás	☐	☐	☐	☐
Vezetőképzés	☐	☐	☐	☐
Tanulmányok támogatás, hozzájárulás	☐	☐	☐	☐
Cafeteria	☐	☐	☐	☐
Esélyegyenlőség	☐	☐	☐	☐
Biztonság	☐	☐	☐	☐
Orvosi ellátás (üzemorvos, bőrgyógyász, szemész)	☐	☐	☐	☐
Ötleteid befogadása és érvényesítése	☐	☐	☐	☐
Családbarát munkahely	☐	☐	☐	☐

Hogyan éled meg a bank által bevezetett intézkedéseket? (Papírmertesség, fűtés szabályozás, stb.)

Saját válasz



Küldés

Ürlap tartalmának törlése



TARTALMI KIVONAT

200 év múlva, amikor valaki megtalálja ezt az dolgozatot, két forgatókönyv is szóba kerülhet. Az egyik forgatókönyv szerint még lesznek erőforrások a jövő generációinak, és hálásak lesznek a múlt szülötteinek, hogy foglalkoztak a kérdéssel, míg a másik cselekmény szerint lehet már fogytán lenne a Föld készlete, és akár súlyosabb következménye is lehetne. Visszaugorva a jelenbe, kék színben ragyogva kerül bemutatásra a K&H Bank törekvése egy szebb jövő biztosításához, a zöld színnel fűszerezve. Kiderül, hogy a számos intézkedések milyen és mekkora hatást gyakorolnak az értékes munkavállalóikra. Szó lesz kulisszatitkokról, fenntartható fejlődésről, társadalmi szerepvállalásokról.

SUMMARY / ZUSAMMENFASSUNG

In 200 years, when someone finds this paper, two scenarios can be discussed. According to one scenario, there will still be resources for future generations, and they will be grateful to those born in the past for dealing with the issue, while according to the other plot, the Earth's stock may already be depleted, and there could be even more serious consequences. Jumping back to the present, K&H Bank's efforts to ensure a better future are presented in shining blue, spiced with the color green. It becomes clear how and to what extent the numerous measures have an impact on their valuable employees. It will be about behind-the-scenes, sustainable development, and social roles.