



2015

Hazai és külföldi legjobb gyakorlatok bemutatása

Presentation of best practices in Hungary and abroad

CSR



Készült a TÁMOP-2.5.3.C-13/1-2013-0001 „A munkáért!” című projekt keretében.
Prepared in the framework of the project „For the Sake of Work” –
TÁMOP-2.5.3.C-13/1-2013-0001

Hazai és külföldi legjobb gyakorlatok bemutatása

Presentation of best practices in Hungary and abroad

2015

Készült a TÁMOP-2.5.3.C-13/1-2013-0001

„A munkáért!” című projekt keretében.

Prepared in the framework of the project

„For the Sake of Work” – TÁMOP-2.5.3.C-13/1-2013-0001

Felelős Kiadó: Wimmer István, főtitkár
Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége
www.mgyosz.hu

Szerkesztette:

Wágnerné Tomcsik Gabriella

Nyomdai kivitelezés:

Innovariant Nyomdaipari Kft.

6750 Algyó, Ipartelep 4.

Felelős vezető: Drágán György

Responsible publisher: István Wimmer, Secretary General
Confederation of Hungarian Employers and Industrialists
www.mgyosz.hu

Edited by:

Mrs. Gabriella Wágner-Tomcsik

Printed by:

Innovariant Nyomdaipari Kft.

6750 Algyó, Ipartelep 4.

Responsible Managing Director: György Drágán

Tartalomjegyzék

Köszöntő	7
A Mozgáskorlátozottak Somogy Megyei Egyesülete – 7400 Kaposvár, Egyenesi u. 74. sz. alatti telephelyén működő Akvapóniás képző és foglalkoztató központ bemutatása	9
Együtt fejlődünk: Auchan Magyarország Kft., a fogyatékos-barát munkahely	11
Bárczy Környezetvédelmi Kft.	14
BorsodChem	17
DENSO Gyártó Magyarország Kft. és a KÉPES-csapat	20
ISD DUNAFERR Zrt. Gondoskodó létszám-leépítés, outplacement rendszer	22
Fogyatékos emberek tapasztalatainak átadása tanuló és aktív tervezőknek, fejlesztőknek – az Egyetemes Tervezés Információs és Kutatóközpont bemutatása	24
CSR tevékenységek az FKF Nonprofit Zrt. vállalati kultúrájában	27
Hamburger Hungária Magyarország – A környezeti fenntarthatóság maga az üzleti modell	29
IFUA Horváth & Partners Kft. – Világszínvonalú menedzsment tanácsadás civileknek	32
Katica Tanya	35
Hálózat a környezetbarát beszerzésért	38
KVI-PLUSZ Kft.	41
Magnet Bank: felelősségvállalás és fenntarthatóság a banki alapszolgáltatások, a vezetés, a stratégia és az értékek képviselésében	43
Max Weishaupt GmbH	46
Munkáltatók az esélyegyenlőségért	49
MOL A ma kihívásai egyben a jövő lehetőségei is!	52
Nemzetközi Gyermekmentő Szolgálat	55
Hídteremtés a megváltozott munkaképességű személye és a munkaerőpiac között Nézz Más Szemmel Nonprofit Kft.	58
A Novotel Budapest City és a Budapesti Kongresszusi központ bemutatása	60
Zöld Szálloda – NH Hotel Budapest	62
Óbudai Egyesített Bölcsődék – „A Munkáért!”	65
Richter Egészségváros Program	68
Richo Hungary Kft.	70
Toyota Sakura	72
Salva Vita Alapítvány	74
Skagerrak Tours Utazási Iroda	77

STKH, a hosszú távon stabil értékek közvetítője	79
Textrade Kft., a karitatív szervezetek stratégiai partnere.....	82
Tűzmadár Alapítvány	84
Vitality Wellness – masszőrök, akik a kezükkel látnak –	86
WEBSTAR CSOPORT a CSR elkötelezettje	88
Oktatás: Laborkaland – interaktív laboratóriumi oktatónap a kémia népszerűsítéséért WESSLING Hungary Kft.	91
Tájékoztató: ismeretterjesztő honlap, tudományos folyóirat WESSLING Hungary Kft.....	93
Kémia és környezetvédelem tanítása a következő generációnak BASF Kölyöklabor	96
Ipari hulladékok innovatív termékekben történő felhasználása – BENE.....	99
Deutsche telekom	102
EVONIK – Képzési program hátrányos helyzetű fiatalok számára	105
GRUNDFOS – A testi vagy szellemi fogyatékosággal élő személyek foglalkoztatása.....	109
IBM – Segítségnyújtás az Ebola elleni küzdelemhez	112
MOLOK a követendő finn példa	115
RICHO Társadalmi célú nyomtatás jövőbeni növekedési potenciállal.....	118
NIQAMA a finn követendő példa a munkahelyi gondoskodásban és egészségmegőrzésben	120
SIEMENS Zrt.Aktív CSR tevékenység megteremtése, dolgozói elkötelezettség erősítése	123
SOCIUS Österreich„2nd Life” számítógépek	126
Unilever Nincs több gyárakban keletkező nem veszélyes hulladék	129

Contents

Greeting	133
Presentation of the Centre for Training and Employment in Aquaponics operating at the site of the Somogy County Association for People with Reduced Mobility (74 Egyenesi u., Kaposvár, HU-7400)	135
We develop together: Auchan Magyarország Ltd., the disability-friendly workplace	137
Bárczy Environmental Protection Ltd.	140
BorsodChem	143
DENSO Manufacturing Hungary Ltd. and the KÉPES team	146
ISD DUNAFERR Outplacement counselling, system of outplacement	148
Transferring the experience of disabled people to studying and active designers and developers – Introducing the Universal Design Information and Research Centre	150
Corporate Social Responsibility (CSR) activities in the corporate culture of FKF Nonprofit Zrt.	153
Hamburger Hungária Magyarország – Environmental sustainability is the business model itself	155
IFUA Horváth & Partners Ltd. – World-class management consultancy for civil organisations	158
Katica Tanya	161
Network for environmentally friendly procurement	164
KIVI-PLUSZ LTD.	167
MAGNET BANK: responsibility and sustainability in representing the basic banking services, leadership, strategy and values	169
Max Weishaupt GmbH	172
Employers for equal opportunities	175
MOL – The challenges of today are the possibilities of the future!	178
Work of the International Children’s Safety Service.	181
Making a bridge between people with changed working ability and the labour market	184
Introduction of the Novotel Budapest City and the Budapest Congress Centre .	186
GREEN HOTEL – NH Hotel Budapest	188
United Day Nurseries of Óbuda – “For the Job!”	191
Richter Health City Program	194
Richo Hungary Ltd.	196
Toyota Sakura	198
Salva Vita Foundation	200

Skgerrak Tours	203
STKH, the stable conveyor of long-term values	205
Textrade Ltd., the strategic partner for charity organizations.....	208
Firebird Foundation.....	210
Vitality Wellness – Masseurs who see with the hands –	212
WEBSTAR GROUP committed to CSR	214
Education: Lab Adventure – interactive educational laboratory day for the popularization of chemistry Wessling Hungary Ltd.....	217
Information: educational website, scientific journal Wessling Hungary Ltd.....	219
Teaching chemistry, enviromental protection to the next generation BASF Kids’ Lab	222
Use industrial waste into innovative products – BENE	225
Deutsche telekom	228
EVONIK – Training program for disadvantaged youngsters	231
GRUNDFOS – Employment of physically and mentally disabled peoplea.....	235
IBM – World Community Grid, Open Data technology, a collect and analyse Ebola’s information with supercomputing.....	238
MOLOK the Finnish example of good practice.....	241
RICOH – Social printing with future growth potential	244
NIQAMA, the Finnish good example in foresight and in healthcare at work.....	246
SIEMENS – Create an active CSR activity, strengthen employers’ commitment .	249
SOCIUS – 2nd Life Computers.....	252
UNILEVER –Achieving zero non-hazardous waste from factories.....	255

Köszöntő

Tisztelt Olvasó!

A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége, mint az egyik legnagyobb hazai munkaadói szervezet, évtizedek óta az egyik legfontosabb feladatának tartja – a munkaadói érdekek képviselése mellett – a szövetségünkhöz tartozó tagvállalatok és tagszervezetek naprakész információkkal történő ellátását. Ennek részeként rendszeresen bemutatunk olyan hazai és nemzetközi vállalati gyakorlatokat és innovatív kezdeményezéseket, amelyek követendő példát jelenthetnek más vállalkozások számára is. Hiszünk benne, hogy ezek jelentősen hozzájárulhatnak a hazai vállalatok sikeréhez, ezen keresztül pedig, a magyar gazdaság növekedéséhez.

A legjobb gyakorlatok cseréje nem csupán itthon, hanem az Európai Unió egészében is kiemelt jelentőséggel bír, így számos pályázati program megvalósításában kap komoly hangsúlyt. Szövetségünk a TÁMOP-2.5.3.C-13/1-2013-0001 pályázat keretén belül készítette el kiadványát, melyet az olvasó a kezében tart, elsősorban a CSR programokra fókuszálva. Ezen kiadvány abban nyújt segítséget, hogy a vállalatok a számukra releváns gazdasági folyamatokat kellő részletességgel és objektíven tudják megvizsgálni. A fenntartható, felelős vállalat koncepciója egyre inkább elfogadottá válik a világban: egy cég elsősorú feladata természetesen napjainkban is a versenyképes, sikeres működés, ám a fenntarthatóság, a környezetre gyakorolt hatás is egyre fontosabb szempont lett az üzleti életben.

Úgy vélem, a hazai vállalatoknak érdemes minél többféle területet megvizsgálniuk, hiszen így találhatják meg azokat a jó gyakorlatokat, amelyek a legközelebb állnak a tevékenységükhöz, az üzleti stratégiájukhoz, valamint az általuk képviselt értékekhez. A kiadványban bemutatott példák közül kiemelkedő tevékenységeknek tartom a hátrányos helyzetű munkavállalók munkaerő-piaci integrációjának elősegítését, valamint a környezetvédelmi vagy zöld technológia innovatív alkalmazását, továbbá természetesen bármely olyan egyedi termelési, kereskedelmi, technológiai vagy szolgáltatási módszer alkalmazását is, amely mintaértékű lehet a többi vállalkozás számára.

Jelen kiadványban 30 magyarországi és 12 külföldi vállalati gyakorlat megismerését tesszük lehetővé, melyek innovatív, illetve kiemelt társadalmi hasznossággal bíró kezdeményezések. Őszintén remélem, a következőkben bemutatott példák az Önök segítségére lehetnek saját tevékenységük fejlesztésében, valamint olyan jó gyakorlatok kialakításában, amely a jövőben mások számára is irányadóvá válhatnak.

Tisztelettel:
Wimmer István, főtktár



A Mozgáskorlátozottak Somogy Megyei Egyesülete – 7400 Kaposvár, Egyenesi u. 74. sz. alatti telephelyén működő Akvapóniás képző és foglalkoztató központ bemutatása

Az akvapóniás termelési rendszer, halak és növények szimbiózisán alapuló kémiaiamentes élelmiszert előállító rendszer.

A nagy benapozó felülettel, jó hőszigeteléssel rendelkező, télen, a kerti hulladékok égés nélküli hasznosításával működő komposztkazánokkal 18-20 °C-on temperált passzív házban, műanyag haltartályokban halak tenyésztése történik.

A halak trágyájától magas nitrogéntartalmúvá váló vizet, elektromos szivattyúk által működtetett keringető rendszer, a haltartályok felett, mintegy 90 cm. magasságban fém tartószerkezeten elhelyezett félig kiégetett, nedvszívó agyag-granulátummal feltöltött műanyag termesztő tartályokra, valamint a falakon különböző magasságban körbefutó, felülről nyitott műanyag termesztő-csatornákba juttatja.

Az agyag granulátum magába szívja a víz nitrogén tartalmát és egyéb, a halak trágyájában lévő tápanyagokat, illetve elsődlegesen megszüri a vizet, majd gravitációs úton a víz visszajut a gépházban elhelyezett mechanikai szűrőbe, amelyből a vízben maradt mechanikai makro és mikro-szennyeződések kiszűrése után, a kémiai, biológiai és mechanikai szennyeződésektől megtisztult víz visszajut a haltartályokba, így egy folyamatos, természetes, biológiai körforgás jön létre.

A növénytermesztő tálcákban elhelyezett agyag-granulátumba, valamint a falakon elhelyezett műanyag termesztő-csatornákba, kevés föld termőtalajt tartalmazó, lyukacsos műanyag edényekbe kerülnek beültetésre a különböző növények, amelyek a megfelelő, szabályozott páratartalommal, télen-nyáron nagyjából azonos hőmérséklettel rendelkező passzív házban folyamatosan, évszaktól függetlenül fejlődnek és teremnek.

A passzív ház működését egy számítógépes rendszer vezérli, amely folyamatosan méri és értékeli a halak vizének hőmérsékletét, kémiai összetevőit, oxigéntartalmát, a passzív ház belső hőmérsékletét, páratartalmát és egyéb, az optimális termesztési feltételekhez szükséges tényezőket.

A számítógépes rendszer, részben folyamatos, távoli hozzáféréssel is elérhető információkat ad a kezelő személyzetnek az aktuális paraméterekről, az esetleges beavatkozást igénylő műszaki tényezőkről (pl. szivattyú meghibásodás, áramszünet, csőtörés, vízvesztés stb.) részben pedig, automatikusan vezérli a fűtést, illetve kiszellőztetést biztosító rendszerelemeket.

A hidegebb időszakokban, amikor a külső hőmérséklet ezt indokolja, a természet ház fűtéséről, kerti hulladékot égés nélkül hőenergiává alakító komposztkazán gondoskodik, amelynek szabályozásához külön számítógépes rendszer ad a kezelő személyzet számára információkat.

A kezelő, illetve kiszolgáló személyzet döntő többsége súlyosan fogyatékos, részben autista, részben pedig, más fogyatékosággal (mozgássérült, értelmi sérült, vak és gyengénlátó, siket, egyéb ok miatt súlyosan egészségkárosodott), megváltozott munkaképességgel élő emberekből áll, akik számára ebben a termelési rendszerben, az egészségi állapotuknak megfelelő munkalehetőséget, illetve képzési lehetőséget tudunk biztosítani. Jelenleg 11 fő súlyosan fogyatékos és 2 fő ép munkavállaló számára biztosítunk munkalehetőséget. A termelésnek helyt adó telephely fizikai és infokommunikációs szempontból is akadálymentesen került kialakítása.

A fenntarthatóság érdekében, a programhoz tartozik az itt előállított (halak, növények), illetve más kemikáliamentes termelési körülmények közt előállított egészséges élelmiszereket árusító üzlet működtetése is.

További információ:

dr. Hegedüs Lajos

+36 20 9358752

hegedus@meosz.hu

Együtt fejlődünk: Auchan Magyarország Kft., a fogyatékoság-barát munkahely



2009-ben hallássérültekkel kezdett el először dolgozni az Auchan Magyarország Kft. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása kiemelkedően sikeres kezdeményezésnek bizonyult, így ma már több olyan munkakört is létrehozott a vállalat, amelyeket kifejezetten fogyatékosággal élő munkavállalókra adaptáltak, valamint sikerült elérni, és meghaladni a törvényben előírt, 5%-os foglalkoztatási arányt.

Felelős vállalatként, a működésünk során mindig is fontosnak tartottuk a társadalmi felelősségvállalás előmozdítását. Alapvető értékek tekintjük, hogy munkatársainkat és partnereinket kizárólag tetteik és teljesítményük alapján ítéljük meg. Kiemelt elveink az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség.

2009 óta foglalkozunk megváltozott munkaképességű munkatársak foglalkoztatásával. Kezdetben hallássérültekkel kezdtünk el dolgozni, akiket pénztár hostess és host pozíciókban alkalmaztunk, elsőként a dunakeszi áruházban.

2013-ban felismerve azt, hogy a további fejlesztésekhez még több fogyatékosági csoport bevonására lenne szükség, úgy döntöttünk, hogy új munkaköröket hozunk létre, melyekben további megváltozott munkaképességű munkatársat tudunk foglalkoztatni. Ezeket az új munkaköröket a meglévő munkakörök részfeladatainak kiemelésével hoztuk létre, és így a feladatkört ellátó munkatársaknak egy-egy részterületre kell fókuszálniuk. Az Auchan lehetőséget teremt minden munkatársának, köztük a megváltozott munkaképességű kollégáknak is, hogy vezetői pozícióban dolgozzanak. Akár belső karrierépítés során, vagy külső pályázat útján.

Vállalatunk jelenleg több mint 360 fő megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztat, különböző munkakörökben. A megváltozott munkaképességű munkatársak állományának legnagyobb csoportja, mintegy 25 %-a siket és hallássérült munkavállalókból áll.

Az Auchan Magyarország Kft. célkitűzése a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása tekintetében a 2014-ben a törvény által előírt 5%-os foglalkoztatási ráta meghaladása, és 2015-től ezen arányon túlmenően a vállalati szintű 6%-os foglalkoztatási arány elérése.

Ennek érdekében vállalatunk több területen is folyamatosan lépéseket tesz. Egyrészt aktív együttműködést folytat a jelenlegi közel 50 megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását elősegítő alapítvánnyal, egyesülettel, szolgáltatóval és



KERESSÜK EGYMÁST!

Fogyatékoság-barát
Munkahely



civil szervezettel egyaránt. A jelenlegi partnerek listája a <http://karrier.auchan.hu/> linken érhető el.

Másrészt az Auchan folyamatosan továbbfejleszti meglévő gyakorlatát a megváltozott munkaképességűek toborzására és képzésére vonatkozóan, valamint célul tűzte ki, hogy minden áruházban foglalkoztasson hallássérült munkavállalót. A célkitűzés okai egyrészt, hogy munkát biztosítsunk a hallássérültek számára, mivel az eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy ez a fogyatékosági csoport minden szempontból meg tud felelni a kereskedelem elvárásainak, másrészt a vásárlói visszajelzések kiemelkedően pozitívak ezen munkavállalói csoport vonatkozásában.

Amellett, hogy áruházainkban és szolgáltató egységeinkben támogatjuk a megváltozott munkaképességűek munkavállalását, 2010-ben az Auchan Magyarország Kft. a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület (MEF) alapító tagja lett, amely Magyarország első önszabályozó, munkáltatókat tömörítő, az esélyegyenlőség fontosságát hangsúlyozó szakmai és érdekvédelmi szervezete, ezzel is példát mutatva a többi vállalatnak. A MEF elnöke jelenleg Széll Hajnalka, az Auchan Magyarország Kft. személyzeti és szociális igazgatója.

Törekvéseinket külső szervezetek is elismerik. Az Auchan 2010-ben nyerte el először, majd 2012-ben és 2015-ben újabb két évre megkapta a Salva Vita Alapítvány által alapított Fogyatékoság-barát Munkahely elismerést.

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával célunk volt, hogy egyrészt a munkatársaink, másrészt a társadalom szemléletét is formáljuk, példát mutassunk. Nem csak a foglalkoztatási politikánkat, de áruházaink és vállalatunk működését is áthatja a fogyatékoság-barát szemlélet, igyekszünk munkatársainkat és vásárlóinkat egyaránt érzékenyíteni. Vásárlóink többségében üdvözik a kezdeményezésünket, és pozitív hatással van rájuk a találkozás egy-egy megváltozott munkaképességű munkatársunkkal. 2014-ben az Angelman alapítvánnyal, egy érintett gyermek édesanyja javaslatára egyedi fejlesztésű bevásárlókocsikat üzemeltünk be áruházainkban, 2015. május 17-én pedig munkatársainkkal és családjaikkal csatlakozunk a Rehab Critical Mass felvonuláshoz, melyet a fogyatékosággal élő emberek életminőségének javításáért hívtak életre a szervezők.



Bárczy Környezetvédelmi Kft.

A Bárczy Környezetvédelmi Kft. 1991-ben a korszerű, kimagasló hatékonyságú folyadékfelítató anyagok hazai bevezetésével kezdte meg tevékenységét.

Az új anyagok új szemléletet is hoztak. Átformálták az őket használók gondolatvilágát, a hulladékról alkotott eddigi fogalmaikat. Máshogy tekintenek a hulladékra, átlátják annak képződési folyamatát, az újra-használat, a hulladék-hasznosíthatóság újabb lehetőségeit. Gyakorlatunkból 2 példát hoznénk illusztrálásul:

1.

A korszerű, mikroszálás felítató anyagok kimagasló kapacitásukkal tűnnek ki az eddig ilyen célra ismert és használt anyagokkal (homok, fűrészpor, rongy) szemben. A kimagasló kapacitással merőben más hulladék-összetétel érhető el. A „hagyományos” anyagok a tömegüknek 1-10%-át képesek felszívni. Így a hulladéknak több mint 90%-a a hordozó. Ezt más szóval úgy is mondhatjuk, hogy a hagyományos anyagok használata a hulladék mennyiségét megtöbbszörözi, minimum 10-szere-sére, de akár 100-szorosára is növelheti.

A korszerű itatószok saját tömegüknek 10-15-szörösét szívják magukba, azaz az 1000-1500% tartományban (!) dolgoznak. Az új technikával, a korszerű, nagy kapacitású anyagok használatával a hordozó a hulladéknak kevesebb, mint 10%-a, tehát a hulladék mennyisége csak kevesebb, mint 10 %-kal növekedik.

Mivel a hulladékköltség tömegarányos, az 1 kg hulladékba ment olajtól korábban 10-100 kg hulladékként, azaz 10-szeres, 100-szoros költséggel kellett megválni, míg a korszerű itatószokkal ez 1,1-1,01 kg hulladékkal, alig néhány %-os, azaz minimális költségtöbblettel megoldható!

Napjainkra a hulladék árjellemzőt vett föl – hiszen vele a tömegével arányos pénz is mozog! A rendes áru a cégtől kimegy, és érte a mennyiségével arányos árbevétel befolyik. A hulladék is kimegy a cégtől, de vele együtt a mennyiségével arányos költség is kimegy a cégtől, tehát termékként, de negatív árbevételű termékként viselkedik, azaz veszteséget okoz a cégnek! Fontos gazdaságossági cél, hogy e negatív árbevétel – más szóval veszteség – mértékét csökkentsük. A beavatkozásnak van ugyan költsége, de ez a költség a megfelelő, célszerű anyagokat használván többszörösen megtérül, azaz az eredményességét javítja. Ki kell használni e lehetőségeket.

2.

Fél liter olaj 1 millió liter ivóvizet tesz tönkre! Ennek ismeretében kimondhatjuk, hogy ezzel a mindennapi közellenséggel nagyon gondosan kell bánnunk, s a vízbe kerülését megelőzni nem tudjuk, az olajtartalmat a lehető legkisebb mértékre le kell szorítanunk, a vizet a lehető legjobban meg kell tisztítanunk.

A motorizáció fokozódásával a környezetbe kikerülő olaj térben és időben szétszóródik, és előbb-utóbb a csapadékvízben is megjelenik.

Igen komoly műszaki feladat e csekély szennyezettségű, de összességében hatalmas mennyiségű víz tisztítása. Az olajos víz – benne a csapadékvíz is – tisztítására is korábban olajfogó műtárgyakat használtak. E berendezések a gravitáció elvén működnek: a könnyebb olaj felúszik a víz tetejére, s ott megmarad, onnan eltávolítható, a víz pedig megtisztítva elvezethető. Az elv egyetlen szépséghibája, hogy az olaj-víz-szétváláshoz nyugvó rendszer lenne szükséges. Mivel csapadékvíz esetén nyugvó rendszerről sohasem beszélhetünk, így teljes olaj-víz-szétválás sincs.

A szélsőségesen változó csapadékmennyiség a műtárgyak méretének megválasztásában is gondokat okoz. A méretnövelés behatárolt, ráadásul a nagyobb térfogatokban csökken a találkozás, azaz a kívánt reakció lehetősége. A hatékonyságot más műszaki lehetőségekkel kell megközelíteni.

A korszerű, olajszelektív itató anyagokat a víz nem nedvesíti, legurul róla, míg az olaj nedvesíti, és a lehető legnagyobb felületet elfoglalni kívánván, beleszívódik az anyag mikroszálai közötti térbe. Ez a jelenség fázisszétválasztásra, az olajos víz megtisztítására ki is használható. Szűrőréteggként használva az olajszelektív anyag a rajta átáramló vízből kiszedi a mégoly csekély olajat is, és a víz a legszigorúbb határértéknek megfelelő, minimális szennyező-tartalommal távozik.

A saját fejlesztésű, szabadalommal védett csapadékvíz-olajkiszűrő berendezés a víznyelőkbe helyezhető, rajta a teljes csapadékvíz-mennyiség átengedhető és megtisztítható. Nem érzékeny a csapadékvíz ingadozó mennyiségére, szennyezettségére.

Több ezer berendezésünk évek óta kifogástalanul működik üzemudvarok, utak, parkolók víznyelőiben, hazánkban és külföldön egyaránt. Speciális geometriájú hídszűrőink hidakban, felüljárókban is működnek.

Az általunk „szelektív szűrés”-nek elnevezett elv alapján több kisberendezést is kifejlesztettünk olajos víz tisztítására: a síktáblás szűrőaknáink alkalmasak technológiai vizek utótisztítására, külön kérésre kompresszorkondenzvíz-tisztító berendezést is kifejlesztettünk.

A szelektív szűrés elvén működő olajosvíz-tisztító berendezéseink „KÖRNYEZETBARÁT TERMÉK” minősítésűek.

Tevékenységünk – a korszerű, hatékony anyagok és berendezések által – hozzájárul a társadalom működőképességéhez, a kevesebb környezetterheléshez, a partnereink kisebb ökológiai lábnyomához.

A környezetvédelmi szemlélet a gazdaságosságot javítja, mert veszteségekre, a technológián belüli elégtelen megoldásokra hívja fel a figyelmet. E veszteségeket föl is számoltatja, tehát növeli a profitot. Ráadásul ez a profit nem többszörös áttétellel hat vissza a környezetvédelmi beavatkozóra, hanem közvetlenül, azonnal az ő helyzetét javítja.

Cégünk társadalmi felelőssége a fenntarthatósághoz, a hosszú távú, szennyezésmentes működéshez való tevékeny hozzájárulásban nyilvánul meg. Lehet, hogy ez nem annyira látványos, mint sok-sok facsetétét ültetni, vagy tetőkertet létrehozni, de legalább annyira hasznos tevékenység.

Szerintünk az, aki környezetvédelemmel foglalkozik, máris tanúbizonyságot tesz ezirányú elkötelezettségéről. Az a feladatunk, hogy mindennapos tevékenységünkkel hozzájáruljunk az életterünk tisztaságához, sőt amennyire lehetséges, ezt a tisztaságot még növeljük is.

A környezetvédelmi innováció a megelőzést szolgálja. Az a cél, hogy a jelenlegi tevékenységeink, technológiáink környezetterhelése a jövőben egyre kisebb legyen.



A BorsodChem Zrt. Magyarország egyik legnagyobb vegyipari vállalata mind az árbevételt, mind a foglalkoztatottak számát tekintve. Fő tevékenysége a műanyag alapanyaggyártás, az MDI és a TDI, mint a poliuretánok alapanyagainak, valamint PVC előállítás.

Társaságunk a környezetünk iránt érzett felelőssége tudatában elkötelezett az innovatív gyártástechnológiák alkalmazása mellett annak érdekében, hogy folyamatosan csökkentse a környezeti terhelések mértékét. A fenntartható fejlődés elvével összhangban folyamatosan törekszünk üzleti tevékenységünk részeként javítani a környezetvédelmi, biztonsági- és egészségvédelmi teljesítményünket. Több mint 60 éves működési tapasztalatunkra támaszkodva kijelenthetjük, hogy hosszú távon nem maradhat fent az a vállalat, amely a változó világunkban nem fordít kellő figyelmet a környezetében élők jólétére, nem építi be az üzletpolitikájába, menedzsment rendszereibe a társadalmi elvárásokon is túlmutató környezeti célokat. A BorsodChem vezetősége által elvárt követelmény, hogy a gyártástechnológiák környezeti kibocsátásai lényegesen az előírt határértékek alatt maradjanak. Ennek érdekében több esetben is a nemzetközi szervezetek által javasolt, a magyarországinál szigorúbb határértékeket alkalmazunk.

A határérték alatti kibocsátások hosszú távon hatással vannak a környezetünkben élő emberekre és az egyéb élő szervezetekre. Ezen kumulálódó hatások figyelésére, nyomon követésére a meglévő emisszió és immisszió monitoring tevékenységet Társaságunk két biomonitoring rendszerrel egészítette ki. 2008 óta vizsgálattjuk független szakértőkkel a Sajó folyó, mint befogadó ökológiai állapotának változását, és az elmúlt években megkezdtük a levegőminőség változásának figyelésére a zuzmóflóra vizsgálatát.

A Sajó ökológiai állapotfelmérése

Az EU vízügyi politikája a Víz Keretirányelv a fenntartható vízhasználatok biztosításához a vizek jó állapotának elérését írja elő és előtérbe helyezi az ökológiai kritériumokat. Az ehhez szükséges teendőket az intézkedési program foglalja össze, ami

a Vízyűjtőgazdálkodási Terv egyik legfontosabb eleme. Egy vízfolyás állapotának megismerésének alapja a vízi ökoszisztémák védelmét előtérbe helyező, ökorégiókhöz alkalmazkodó minősítési rendszer alapján történő vizsgálat, amelynek része a biológiai mutatók (5 élőlénycsoport: fitoplankton, fitobenton, makrofiton, makrozoobentosz és halak) állapotának vizsgálata is.

A BorsodChem Zrt. több évtizede vizsgálja a tisztított szennyvizeit befogadó Sajó folyó vizének szennyező anyag tartalmát, de a vízfolyás biológiai állapotáról nem rendelkezett adatokkal. Ennek megismerése és nyomon követése céljából elindítottuk a folyó egy hosszabb, mintegy 10 km-t felölelő szakaszán az ökológiai vizsgálatokat. A folyószakaszon kijelölt mintavételi pontok kiterjednek a BorsodChem tisztított szennyvízkibocsátása feletti (háttér), és az alatta lévő szakaszokra. A kezdetben kijelölt hat mintavételi pontot a vizsgálatok eredményeire alapozva később további két ponttal kiegészítettük, hogy az adatok értékelése minél pontosabban elvégezhető legyen. A vizsgált hatásviselő élőlény csoportok a tápláléklánc különböző szintjén helyezkednek el (Bevonatlakó kovaalga, Zooplankton (kerekesférgek, apró rákok), Vízi makroszkopikus szervezetek (csiga, pióca, kagyló, kérész, szitakötő, rákok, poloska, bogarak), Halak).

A bevonatlakó kovaalga egyes fajai nagyon érzékenyek a környezeti változásra. Mintavétele minden esetben kövek felszínéről történik, árhullámok levonulását követően. A zooplanktonok jelenléte az algák és a halivadékok számára utal. A vízi makroszkopikus gerinctelenek érzékenyek a szervesanyag-terhelésre, a víz oldott oxigéntartalmára (ezzel összefüggésben az áramlási sebességre), az üledék minőségére. Jól jelzik a meder átalakítások hatásait. A halak esetében egyedszám és fajmeghatározást végeznek. Ennek alapján 28 halfajt azonosítottak, amely 8 védett, 4 fokozottan védett kategóriába tartozik. A vizsgálatokat minden év nyarán a kisvízes időszakokra tervezik. A minősítési eredmények sok esetben összefüggnek a meteorológiai, hidrológiai, hidromorfológiai viszonyokkal és természetesen az antropogén terhelésekkel, ezért is szükséges ezen vizsgálatok hosszú távú figyelése és értékelése.

A vizsgálatok rávilágítottak arra, hogy a folyamatosan csökkenő hatások mellett még mindig több különböző irányból éri terhelés ezt a folyószakaszt. Már a BorsodChem tisztított szennyvízbevezetése előtt is jelen vannak olyan hatások, amelyek kedvezőtlenebb állapotot hoznak létre, így a szennyvízbevezetés tovább terheli a folyó ökoszisztémáit, de egy viszonylag rövid folyószakaszt követően ismét a háttérrel jellemző értéket detektáltunk.

Zuzmó felmérés, zuzmótérkép

2013-ban a vállalat egy nonprofit szervezet segítségével csatlakozott a Sajó völgyének epifiton zuzmóflorisztikai felméréséhez. Részvételünkkel a vizsgálatoknál lehetőség nyílt az üzemi és az üzemhez tartozó Natura 2000-es területek felmérésére is. A zuzmóflorisztikai vizsgálatok jó lehetőséget biztosítottak a biomonitoring tevékenységünk kiterjesztésére a légtérbe kibocsátott anyagok hatásviselő élőlényekre gyakorolt hatásának vizsgálatára. Az eredményekből jól látszik, hogy a Sajó völgyének levegőjét kevert hatások érik, melynek meghatározó része a lakosság tüzelési szokásaira és a közlekedésre vezethető vissza. Természetesen ez nem azt jelenti, hogy a Társaság határérték alatti kibocsátásainak nincs negatív hatása a környező ökoszisztémákra, hanem, hogy a légtéri emissziók már eleve egy terhelt állapoton fejtik ki lokális hatásukat. Az elvégzett zuzmótérképezés egy jó alapállapot felmérést jelent, aminek segítségével később nyomon tudjuk követni a környezetvédelmi beruházásaink ökoszisztémákra gyakorolt hatásait. A zuzmók lassú életciklusa miatt a változások nyomon követésére a felmérést 3 évenként tervezük megismételni.

DENSO Gyártó Magyarország Kft. és a KÉPES-csapat

DENSO



KÉPES

Közösségi Értékteremtő Program

Együtt Székesfehérvárért!

A KÉPES – Közösségi Értékteremtő program Együtt Székesfehérvárért 2013-ban indult helyi cégek kezdeményezésére, a székesfehérvári önkormányzat együttműködésével. A program célja maradandó érték teremtése a helyi közösségben társadalmi partnerséggel a jelenlegi gazdasági és társadalmi körülmények figyelembevételével.

A gazdasági válság hatása még napjainkban is érzékelhető, a program 2013-as elindítása idején pedig még erősebb volt. A válság még inkább központi kérdéssé teszi a vállalatoknál a hatékony CSR tevékenységet, mivel általában kevesebb erőforrás jut a társadalmi felelősségvállalásra, így optimális stratégia szükséges. A valóban hatékony és maradandó értékeket teremtő megoldások érdekében közösségi összefogásra van szükség. A közös célok érdekében megvalósuló társadalmi partnerség pedig csak úgy lehet igazán célravezető, ha nem csak a profitorientált szféra, hanem az önkormányzati oldal is bekapcsolódik.

Erre a problémára nyújt megoldást a KÉPES program, melynek keretében a különböző szektorokban működő vállalatok és az önkormányzati oldal összefogása valósul meg. A koncepció alapja, hogy a különböző szakértelemnek, kapcsolati tőkének és hatáskörnek köszönhetően optimalizálhatók a folyamatok, így mindenki jóval többet tesz a társadalomért a maga hozzájárulásával, mint az önálló CSR tevékenysége során.

A program 2013-as elindításakor olyan célt kerestünk, mely minden résztvevő számára elfogadható, segíti a helyi közösség mindennapjait, támogatja a jövő nemzedékének fejlődését és megvalósításukra az önkormányzat nem tud uniós pályázati forrást lehívni, így az adott intézmény önkormányzati saját forrásra és külső segítségre számíthat. A választás a székesfehérvári, önkormányzati fenntartású óvodák vizesblokkjainak felújítására esett, hiszen – ahogyan számos más településen is – ez városunkban is fontos és sürgősen megoldandó problémát jelentett. 2013-ban 1 óvoda, 2014-ben 5 óvoda vizesblokkjai kerültek teljes felújításra, az idei, azaz a harmadik évben pedig 2 óvoda teljes körű vizesblokk-felújítására kerül sor. Ez összesen 43 megszépülő vizesblokkot jelent, ami közel 1500 óvodás korú kisgyermek szebb és komfortosabb mindennapjaihoz járul hozzá.

A projekt pénzügyi megoldása is innovatív: az adomány nyújtása közérdekű kötelezettségvállalás keretében történik, melynek révén az önkormányzat – 100%-os tulajdonában lévő, városüzemeltetéssel foglalkozó gazdasági társasága közvetlenül történő megbízásával – rövid határidővel, átláthatóan és garanciával elvégzi a felújítást. A közérdekű kötelezettségvállalás keretében történő finanszírozás révén a hatékonyság érdekében a vállalatok lemondanak az adóalapból levonható alapítványi befizetés lehetőségéről is. A pénzügyi innováció másik fontos eleme, hogy az önkormányzat nem csak a felújítási munkák kivitelezésével járul hozzá a projekthez, hanem a résztvevő vállalatok által összegyűjtött összeget is megduplázza.

A program fontos eleme az önkéntesség is, minden évben, egy önkéntes nap keretében kerül sor a munkák átadására, aminek megvalósításában a szemléletformálás érdekében a vállalatok önkéntesei mellett, az óvodai munkaközösségek, a gyerekek és a szülők is aktív szerepet vállalnak.

A maradandó és kézzel fogható értékek teremtése mellett elért legnagyobb előny az érintett óvodákba járó gyerekek szemléletváltozása, akik már egész fiatal korban megtapasztalhatják az önkéntesség és a közösségi összefogás erejét. A programban résztvevő kisebb méretű vállalatok számára elért előny, hogy az újfajta megközelítés számukra is lehetővé teszi a hatásos és hatékony társadalmi felelősségvállalást.

A teljes program egyedülálló partnerségre épül: a kezdeményezések a vállalati partnerek, a székesfehérvári önkormányzat, illetve a résztvevő óvodák vezetői és szülői munkaközösségei összefogásában valósulnak meg. Idáig a programban 8 óvoda vett részt, az együttműködésnek pedig az önkormányzaton kívül pillanatnyilag 21, a vállalati oldalt képviselő résztvevője van.

A KÉPES programban a 2015-ös évben résztvevő partnerek:

Adu Alba Kft., Alba Mineral Kft., Alba Pláza, Alcoa-Köfém Kft., Alpha-Vet Kft., DENSO Gyártó Magyarország Kft., GEALAN Hungary Plast Kft., G.E.B.E. Kft., General-Plastics Kft., Halla Visteon Hungary Kft., Harman Becker Kft., Hotel Magyar Király, Ivanics Kft., Macher Gépészeti és Elektronikai Kft., MetalBox Kft., Mondelez Hungária Kft. - Győri Keksz Kft., Novotel Székesfehérvár, Pannonjob Kft., Varga-Márffy Kft., Videoton Holding Zrt., VT METAL Kft. és Székesfehérvár Megyei Jogú Város Önkormányzata



Gondoskodó létszám-leépítés, outplacement rendszer

Az ISD DUNAFERR Zrt. társadalmi szerepvállalásának fontos eleme az a gondoskodás, hogy a vállalatcsoporttól leépítésre kerülő munkavállalók mielőbb visszakerüljenek a munka világába.

Probléma:

Az ISD DUNAFERR Zrt. a térség meghatározó, legnagyobb létszámot foglalkoztató munkáltatója. Ebből kifolyólag egy-egy létszámleépítés olyan mértékű lehet, amely jelentősen befolyásolná közvetlenül a kistérség munkaerő-piaci helyzetét, de országos szinten is komoly foglalkoztatási anomáliákat okozhat. A vállalat sorsa közvetve érinti a beszállítóknál dolgozó munkavállalók sorsát is.

A felszabaduló munkaerő a speciális végzettsége és munkatapasztalata alapján csak nagyon nehezen vagy egyáltalán nem talál munkát. Nem beszélve a magas bérszínvonalról és juttatási rendszerről, a nagyvállalatokra jellemző feladatmegosztásokból adódó anomáliákról. A problémák közé sorolandó a térben és időbeni mobilitás teljes hiánya is.

Megoldás + Nehézségek + Együttműködés + Elért előnyök

A DUNAFERR „Gondoskodó létszámleépítés” rendszere lehetőséget nyújt azoknak a munkavállalóknak, akik önerőből belátható időn belül nem tudnak elhelyezkedni a munka világában. Olyan problémákkal küzdenek, amely külső segítség igénybevétele nélkül nem oldódna meg. Anyagi vagy időbeli lehetőségeik nem engedik meg a minőségi változást, alkalmazkodást a megváltozott helyzetükben.

Már a létszám-leépítési bizottságokban jelen van az a segítő tanácsadás, amely bemutatja az outplacement rendszert. Elég időt hagy a leépítésben érintett munkavállalónak, hogy kíván-e a „gondoskodó rendszer”-rel élni, vagy a végkielégítést és a bizonytalanságot választja. A döntés időpontjában két lehetőség áll a személy előtt. Az egyik lehetőség az Mt. szerinti végkielégítés, a másik az Acélapítványhoz való csatlakozás.

Az Acélapítvány egyéves határozott idejű munkaszerződést ajánl fel, az előző munkaviszonyban betöltött munkaköre, távolléti díjának alapján. Ezt a támogatott időszakot kétszer fél évvel lehet meghosszabbítani.

A Kuratórium támogató döntése után kezdődik az alapítványi időszak. A támogatás első két hónapjában aktívan olyan tanácsadási formák, segítő intézkedések sora kezdődik el, amely a támogatottnak segít feldolgozni a történeteket és feltárja azokat a lehetőséget, amely jelenlegi állapotából és környezetéből fakadnak. Elkészül az „Életútterv”, amely az alapítványi időszak alatt egyfajta menetrendet tartalmaz, amely végigvezeti a Feleket az alapítványi időszakon.

Az Életút terv egyfajta egyéni fejlesztési terv, amely az egyén tudását, kompetenciáit, lehetőségeit ötvözi az alapítványi eszközökkel. Ebben a tervben szerepeltetjük az alapítványi időszak alatt elvégezni kívánt képzéseket. A betölteni kívánt munkakörök, foglalkoztatások felsorolását, a munkaerő-piaci szegmensek térben és időben való meghatározását.

Alapban a programunk maximum 12 hónapig tarthat. Azonban olyan alapítványi támogatottak esetében, akiknek a foglalkoztatása objektív körülmények miatt csak ezen túl lévő időpontban valósulhat meg, a támogatást kétszer fél évvel lehet meghosszabbítani a Kuratórium döntése alapján.

A rendszer célja, hogy a Támogatott az alapítványi időszak alatt olyan segítséget kapjon, hogy képes legyen a munkaerő-piacon elhelyezkedni, foglalkoztatása megvalósuljon.

Folyamatos együttműködést tartunk fent a térségi önkormányzatokkal, vállalkozókkal, érdekvédelmi szervezetekkel, hatóságokkal, hivatalokkal. Sőt, ezen csoportok delegáltjai alkotják a vezető testületeink tagjait is.

Egyik legnagyobb együttműködésünk az OFA nKft-vel közös programunk, az „Újrakezdés” Dunaferri létszámleépítési program. A két szervezet szorosan együttműködve segít azokon a támogatotton, aki a csoportos létszámleépítésben érintettek.

A Dunaferri sajátosságából adódóan, az onnan kikerültek szaktudását, tapasztalatát nagyon nehéz azonnal integrálni egy új szervezetbe. Szintén probléma az is, hogy a Dunaferri bérszínvonala sok esetben messze meghaladja a térségben működő vállalkozásoknál tapasztalható bérszínvonalat. Nagyon nehéz változtatni ezeken az értékeken, nehéz felnyitni a szemeket. Nem elég ablakot nyitni a „kinti” világra, de rá kell venni a Támogatottakat, hogy ki is nézzenek rajta.

A DUNAFERR Outplacement rendszere része lett a Kollektív Szerződésnek. A munkáltatónak kötelessége minden esetben felajánlani az Acélalapítvány lehetőségét, ezért minden munkavállalónak lehetősége van ezt a segítséget igénybe venni. A rendszer fő hitvallása, hogy „ahogy bánsz a távozókkal, azzal üzensz a maradóknak”. A támogatások mértéke jól mutatja, hogy az Outplacement rendszerrel már nem mint lehetőséggel, hanem mint eszközzel számolnak egy munkaerő-piaci krízishelyzetben.



Fogyatékos emberek tapasztalatainak átadása tanuló és aktív tervezőknek, fejlesztőknek – az Egyetememes Tervezés Információs és Kutatóközpont bemutatása

Ahhoz, hogy a körülöttünk lévő épített és kommunikációs környezet, a mindennapokban használt termékek és igénybe vett szolgáltatások mindenki számára egyformán használhatóak legyenek, elengedhetetlen, hogy a tervezők megismerjék a potenciális felhasználók minél szélesebb körének szempontjait és figyelembe vegyék azokat már a tervezés kezdetétől fogva.

A fogyatékos személyek mindennapi tapasztalataiból származó szakértelemmel a tervezők olyan ismeretek birtokába juthatnak, amelyek segítségével képesek olyan termékek előállítására, amelyek mindenki számára kényelmesek és a fogyatékos személyek számára is használhatóak.

A mindenki számára tervezés, más néven egyetememes tervezés (angolul design for all vagy universal design) olyan tervezési módszer, amelynek alkalmazásával mindenki számára elérhető világot tudunk létrehozni.

Az Egyetememes Tervezés Információs és Kutatóközpontot (továbbiakban Központ) az Emberi Erőforrások Minisztériumának egyszeri támogatásával hozta létre a Mozgássérültek Budapesti Egyesülete.

A Központ különböző típusú és súlyosságú fogyatékosággal élő munkatársakat foglalkoztat. A munkatársak különböző szakmai ismeretekkel rendelkeznek: fordító, informatikus, honlap kezelő, takarító, mérnök, szociálpedagógus stb.

A Központ az egyetememes tervezés szempontjainak megfelelő többségi termékekkel berendezett munkahely, így a fogyatékosággal élő munkatársak ép társaikkal azonos módon szükségleteiknek megfelelő munkafeltételek mellett dolgoznak. Igény esetén a mindenki számára egyaránt használható berendezéseket és munkaeszközöket a munkatársak egyéni igényeit kielégítő speciális munkaeszközök is kiegészítik. A Központban dolgozók munkáját ergonomikus, állítható bútorok (polcok, székek, asztalok) segítik, melyek bárki számára használhatóak, magasságában és dőlésszögében állíthatóak és könnyen mozdíthatóak.

A munkatársak kommunikációját érintőképernyős okostelefon készülék is segíti, amely lehetőséget ad a látássérült felhasználónak a telefonálásra hangos navigációval, ugyanígy hallássérült személynek is megfelelő, aki nyakba akasztható indukciós hurkot tud csatlakoztatni a telefon fejhallgatójának csatlakozójába. Az egyetemes termékek körét ragyogóan kiegészíti a hallókészüléket használó dolgozók, vendégek és ügyfelek számára másokkal egyenlő esélyt teremtő, az iroda mennyezetére telepített indukciós hurokerősítő rendszer és az információs pultba szerelt asztali indukciós hurok, amelyek lehetővé teszik háttérzajok kiszűrését. A fenti példák illusztratívák, a központ irodájában mintegy harmincféle eszköz tekinthető meg.

A fogyatékossgal élő munkatársak a teljesen akadálymentes Központ kialakításának, berendezéseinek és munkaeszközeinek látogató csoportok számára történő bemutatásával népszerűsítik az egyetemes tervezés módszerét.

A Központ munkatársai a web akadálymentesség nemzetközi előírásai szerint kifejlesztett honlapon terjesztik az egyetemes tervezés jó gyakorlatait.

A Központ munkatársai részt vesznek termékek, épített és kommunikációs környezet akadálymentességének monitorozásában, egyetemes tervezési tanácsadást adnak, illetve tesztelik kutatás-fejlesztési projekteknél kifejlesztés alatt álló termékek használhatóságát rehabilitációs szakmérnök és rehabilitációs környezettervező szakértő irányítása mellett.





A Központot a Budapesti Műszaki Egyetemmel kötött együttműködés keretében építés, terméktervező és műszaki menedzserhallgatók tanóra keretében látogatják, fogyatékos munkatársakkal és rehabilitációs mérnökkel elemzik meglévő és tervezendő termékek szempontjait a fogyatékos emberek által történő használhatóság biztosítása érdekében.

A fogyatékos emberek és tervezők együttes munkája során mindkét fél nyertesként távozik a közös munkából. A tervezők azért, mert már a tervezés kezdetén megkapják a felhasználók széles körének szempontjait, így nem kell utólagos átalakítást végezni. A fogyatékos emberek pedig megtanulják, hogyan kell megfogalmazni igényeiket annak érdekében, hogy a termékeket meglévő képességeikkel tudják majd használni.

Elmondható, hogy a Központ a fogyatékos emberek foglalkoztatása mellett aktívan részt vesz a fogyatékos emberek társadalmi befogadását segítő tervezési mód népszerűsítésében és alkalmazásában.

További információk:

Földesi Erzsébet (+36 30 9828705)

etikk@etikk.hu

www.etikk.hu



FKF FŐVÁROSI KÖZTERÜLET-
FENNTARTÓ NONPROFIT ZRT.

BVK HOLDING TAGJA

CSR tevékenységek az FKF Nonprofit Zrt. vállalati kultúrájában

Magyarország egyik legnagyobb, hulladékgazdálkodással és köztisztasággal foglalkozó vállalatként a Fővárosi Közterület-fenntartó Zártkörűen Működő Nonprofit Részvénytársaság mintegy kétfélmillió ember háztartásában van jelen, valamint a gazdálkodó szervezeteknél keletkező hulladék elszállításáról és kezeléséről is gondoskodik, továbbá Budapest köztisztasági feladatait is ellátja. A Társaság több mint egy évszázada áll a fővárosi lakosság szolgálatában. Jogelődje 1895. július 25-én alakult meg Köztisztasági Hivatal néven. Fennállása óta mindig is jellemző volt a vállalatra az a törekvés, hogy technológiai szempontból lépést tartson a fejlődéssel, hiszen a környezetvédelmet meghatározó hulladékgazdálkodásban valamennyi elvárásnak messzemenőig igyekszik megfelelni. Említést érdemelnek egyre növekvő számú hulladékudvaraink, a több száz szelektív hulladékgyűjtő-szigetünk, továbbá kiemelendő, hogy 2014 végére a házhoz menő szelektív hulladékgyűjtés Budapest teljes területére történő fokozatos kiterjesztése is megvalósul. Különös figyelemmel kell lennünk arra is, hogy az FKF Nonprofit Zrt. Európa egyik legkorszerűbb hulladékhasznosító művét üzemelteti, ahol a többszáz ezer tonna hulladék energetikai hasznosításával villamos áramot és távhőt állítanak elő. A Társaság működteti a Pusztaföldi Regionális Hulladéklerakó Központot, amely a közelmúltban újabb tárolókapacitással bővült, miközben a lerakott hulladékban keletkező gázok hasznosításában is jelentős előrelépés történt.

Társaságunk egyik kiemelkedő érdeme annak felismerése, hogy a környezettudatos gondolkodás kialakítását, a természetért, társadalomért felelős szemléletmód formálását minél fiatalabb korban érdemes elkezdni. Ennek érdekében CSR projektjeinket a kisebb és nagyobb gyerekek, fiatalok számára dolgoztuk ki. A fenntarthatóság pedagógiájának jegyében törekszünk arra, hogy az élő- és élettelen világ megszerettetésén, a természeti, a társas-társadalmi környezettel kapcsolatos tárgyi ismeretek átadásán túl az alternatív jövőképek kialakítása is kapjon határozott szerepet, azáltal, hogy projektjeinkkel felhívjuk a gyerekek figyelmét a jelen globális problémáira, és igyekszünk beépíteni a jövő nemzedékek iránti felelősségvállalást a közgondolkodásba. CSR tevékenységeink végzése során az egész életen át tartó tanulás iránti igény megszületését szorgalmazzuk. Ezzel természetesen az

a célunk, hogy olyan tájékozott és tevékeny állampolgárok nőjenek fel, akik kreatív, problémamegoldó látásmóddal rendelkeznek, eligazodnak a természet és a társadalom ügyeiben, és képesek vállalni a felelősséget egyéni és közös tetteikért. Célunk az is, hogy a gyermekekben és rajtuk keresztül a felnőttekben tudatosuljon, milyen fontos részét képezi életünknek a hulladék, és milyen fontos, hogy a keletkező hulladékkal a megfelelő módon bánjunk.

Két úton tettünk lépéseket a gyerekek felé: az évek óta népszerű gyermek- és ifjúsági pályázatainkon, valamint a fővárosi nevelési-oktatási intézményekben folytatott oktatói tevékenységünkön keresztül vonjuk be őket a közös munkába. Immár hagyományosan, 2008 óta hirdetjük meg rajzpályázatunkat az óvodás, alsó és felső tagozatos gyerekek számára. A program népszerűségét mutatja, hogy mindig szép számmal érkeznek hozzánk ötletes, igényesen elkészített alkotások, amelyeket méltó módon jutalmazunk meg. A téma megválasztásakor minden alkalommal Társaságunk fő tevékenységeit, a hulladékgazdálkodással és köztisztasággal kapcsolatos kérdéseket, a gyerekek körében olyannyira kedvelt kukásautót, locsolókocsit, szelektív hulladékgyűjtést, újrahasznosítást, cégünk környezetvédelemhez való kapcsolódását állítjuk a középpontba. A szépírói pályázatunkat 2011-ben indítottuk újtjára, azzal a nem titkolt szándékkal, hogy a rajzpályázathoz hasonlóan ezzel is hagyományt teremtsünk. Ezzel a pályázattal lehetőséget biztosítunk azon alkotni vágyó gyerekeknek is, akik más művészi formában szeretnék kifejezni mondanivalójukat, megfogalmazni gondolataikat a megadott témákban, amelyek minden esetben megegyeznek a rajzpályázat témáival.

Az elmúlt évek tapasztalatai azt mutatják, hogy a fővárosi lakosság az FKF Nonprofit Zrt. feladatainak ellátásán túl egyéb elvárásokat is támaszt Társaságunkkal szemben. Egyre szaporodó azoknak a nevelési-oktatási intézményeknek (óvodáknak, iskoláknak) a száma, amelyek szakembereinktől várnak hatékony segítséget az oktatásban, a környezeti nevelésben. Ez azt a felénk irányuló bizalmat jelenti, amely szerint számítanak együttműködésünkre a felnövekvő nemzedékek szemléletének, magatartásának környezettudatossá formálásában. Társaságunk határozottan eleget kíván tenni ezeknek az elvárásoknak, ennek érdekében egy oktatási programcsomag létrehozásán, összeállításán dolgozunk, amely tartalmaz egy óvodásoknak, alsó tagozatos diákoknak szóló mesekönyvet és készségfejlesztő, foglalkoztató füzetet, valamint a felsősök számára egy cégismertető brosúrát (kérdésekkel, feladatokkal). Tanítási órákon, pedagógiai módszerek segítségével mutatjuk be – kifejezetten nevelési, szemléletformálási céllal – a hulladékgazdálkodásban érdekelt FKF Nonprofit Zrt. feladatköreit, tevékenységeit, a vállalat sokrétűségét. A fenntartható fejlődés pedagógiájának jegyében igyekszünk kialakítani a diákokban azt a szemléletmódot, hogy érezzenek felelősséget környezetük iránt, legyen fontos a jövő nemzedékeinek életminősége, ismerjék fel a „minden mindennel összefügg” elvét, és az életük minden területén jelenjen meg ez az attitűd.

A környezeti fenntarthatóság maga az üzleti modell



Hulladékból értéket

A Hamburger Hungária Magyarország legfontosabb papírgyára, amely csomagolópapírt (hullámalappapírt) gyárt 100%-ban papírhulladék újrahasznosításával. Az ország legfontosabb hulladékhasznosító és papírgyártó létesítményének termelési értéke évente 75 milliárd forint, melynek 80%-át exportálja.

A Hamburger Hungária számára a fenntarthatóság nem egy különálló jótékonyági vagy CSR tevékenységi terület, hanem maga az üzleti modell.

A Hamburger Hungária értéket teremt hulladékból. A gyár az általa évente megtermelt 675 000 tonna hullámalappapírhoz (amely a Magyarországon gyártott összes papírmennyiség 90%-a) kb. 750 000 tonna hulladék begyűjtését és újrahasznosítását végzi el. A hulladékpapírból kiváló minőségű hullámalappapírt előállító papírgyár Magyarország egyik legjelentősebb környezetipari vállalata, mivel lehetővé teszi a papírhulladék értéké alakítását ahelyett, hogy az a hulladékegységekben vagy hulladéklerakókban végeznék. A Hamburger Hungária kizárólag másodlagos alapanyagokból, tehát begyűjtött papírból állítja elő termékeit, így a természeti erőforrások kímélése mellett nagy mennyiségű hulladék újrahasznosítását teszi lehetővé.

A Prinzhorn Csoport részeként, a Hamburger Hungária tevékenysége egyben fontos alkotóeleme annak az értékláncnak, amelyet testvérvállalataival együtt hozott létre a magyar piacon. Az értéklánc másik két tagja:

- a Duparec Kft., Magyarország legjelentősebb hulladékgyűjtő vállalata, valamint
- a Budapesten, Dunaújvárosban és Nyíregyházán működő Dunapack Kft., mely a kizárólag papírhulladékból előállított hullámpapír alapú csomagolóeszközök legnagyobb gyártója.



Újrahasznított papírból készülő innovatív csomagolási megoldások fenntartható és hatékony hulladékgazdálkodási körfolyamata a papírhulladék hasznosításán keresztül

A Prinzhorn Csoport következetesen integrálja a teljes újrafeldolgozási értékláncot: a hulladék anyagok begyűjtésétől az újrafeldolgozásáig és innovatív, személyre szabott, újrafeldolgozott papíron alapuló csomagolóanyagok gyártásáig. Ennek az értékláncnak az optimalizált kihasználása egyértelmű versenyelőnyt jelent a holding számára a magyar piacon tevékenykedő fő versenytársaihoz képest. Erőfeszítéseinek köszönhetően Magyarországon a papírhulladék 95%-ának újrahasznosítását sikerült elérni, mellyel a csoport jelentős mértékben járul hozzá Magyarország részéről az EU-s újrahasznosítási célkitűzések eléréséhez. Tevékenységükkel a vállalatok nem csak saját környezetterhelésüket csökkentik sikeresen, de számos közvetlen, és a vásárlói láncban jelentkező pozitív környezeti, gazdasági és szociális hatást is kiváltak.

A Hamburger Hungária – társvállalataival közösen – 2013-ban elnyerte a kiemelkedő környezetipari vállalatokat díjazó **Ökoindustria Nagydíjat**.

Környezetbarát energia- és vízfelhasználás

Az elmúlt évek folyamatos fejlesztéseinek köszönhetően a Hamburger Hungária nem csak a hulladékpapír-újrahasznosításban jár élen, hanem sikeresen csökkentette az energia- és vízfelhasználását, valamint szén-dioxid-kibocsátását is. A vállalat

lat 2009 és 2012 között 43%-kal csökkentette vízfelhasználását, ami 3 millió köbméter megtakarítást jelent – ez majdnem megegyezik Dunaújváros éves vízszükségletével. Emellett a vállalat 2006-hoz képest 2009-re villamosenergia-felhasználását 30%-kal, hőenergia-igényét pedig 35%-kal csökkentette. A csökkentés mértéke 114 ezer MWh, illetve 1320 TJ, ami megfelel Kecskemét éves villamosenergia-szükségletének, illetve Debrecen éves hőigényének.

A Hamburger Hungária 2014-ben fektette le új, **nemzetközi színvonalú hőerőművének alapkövét**. A 45 milliárd forintos beruházással a vállalat az energiahatékonyság növelése és a hulladék-felhasználás javítása érdekében bővíti dunaújvárosi telephelyét.

A kapcsoltan hőt és villamos energiát előállító erőmű szilárd tüzelőanyagokat, többek között a papírelőállítás során keletkező hulladékokat, valamint biomasszát és szenet fog felhasználni. A csúcstechnológiát képviselő létesítmény egyaránt termel hő- és villamos energiát, mégpedig olyan mennyiségben, ami a papírgyár működtetéséhez szükséges, és biztosítja a korábban főként lerakókba kerülő termelési hulladék hasznosítását. A környezetterhelés minimalizálása érdekében az erőművet a legkorszerűbb füstgáz tisztító berendezésekkel fogják felszerelni, ami biztosítja, hogy a környező települések lakosai számára szinte észrevétlen maradjon.

Prioritás az ökológiai lábnyom csökkentése

A Hamburger Hungária jelentős beruházásokat végez ökológiai lábnyomának csökkentése és magas környezetvédelmi sztenderdjeinek továbbfejlesztése érdekében. Célként jelölte meg a működése révén előálló környezetterhelés csökkentését. Termelő létesítményei a legkorszerűbb technológiával üzemelnek, és teljes mértékben megfelelnek minden vonatkozó környezetvédelmi és biztonsági előírásnak.

A vállalat teljes mértékben elkötelezett az iránt, hogy a jövő generációk számára egészséges, tiszta és élhető környezetet biztosítson. Minden tevékenységében fenntarthatóságra törekszik, és magas szintű környezetvédelmi követelményeket állít fel mind magának, mind környezetének.

Világszínvonalú menedzsment tanácsadás civileknek

Az IFUA Horváth & Partners Kft. társadalmi felelősségvállalása

„Ezzel a fejlesztéssel nagyon sok munkaórát szabadítottunk fel, sokkal hatékonyabbá vált a szervezetünk” – mondta Pordán Ákos, a Kézenfogva Alapítvány ügyvezető igazgatója, miután segítséget kapott a szervezetfejlesztésben az IFUA Horváth & Partners munkatársaitól. Pontosan ezt az eredményt szerette volna elérni az IFUA – amely a legnagyobb hazai vezetési tanácsadó cégek egyike –, amikor úgy döntött, hogy ingyenes menedzsment tanácsadást nyújt civil szervezetek számára.

A döntést az a felismerés motiválta, hogy a civil szervezetek munkatársai – bár általában lelkesek és elkötelezettek –, sokszor nem rendelkeznek közgazdasági végzettséggel, releváns menedzsment- és pénzügyi ismeretekkel. Így a forrásokat a lehetségesnél lényegesen rosszabbul használják fel, s kevésbé eredményesek. Pedig kulcsszerepük van társadalmi problémáink megoldásában.

Az IFUA Horváth & Partners vezetői ezért úgy látták, azzal tudják a leginkább segíteni a civil szervezeteket, ha elérhetővé teszik számukra a hatékonyságot növelő, a vállalati szférában bevált módszertanokat. Az átláthatóság érdekében önálló nonprofit kft-t hoztak létre erre a célra 2009-ben, ez az IFUA Nonprofit Partner, amely mára már 30 projektet végzett 22 civil szervezetnél. Ezt a tevékenységet részben saját forrásból, részben támogatásokból, pályázatokból finanszírozza, a civilek számára a tanácsadás ingyenes. Elsősorban a foglalkoztathatóságot, a leghátrányosabb helyzetűek legégetőbb problémáit orvosló, változás iránt elkötelezett szervezeteknek nyújt segítséget. Csak néhány példa a támogatott partnerekre: Bódvalenke Freskófalú, Romani Design, Szimbiózis Alapítvány, Színes Gyöngyök Egyesület, Szirom Egyesület és már említett Kézenfogva Alapítvány. Az IFUA Nonprofit Partner évi 400-600 munkanapot fordít erre a tevékenységre, 2 munkatárssal és önkéntesek bevonásával.

A magyar civil szervezetek ezáltal világviszonylatban is a legkorszerűbb menedzsment ismeretekhez jutnak hozzá, hiszen az IFUA Horváth & Partners a nemzetközileg elismert, vállalatvezetési tanácsadásra szakosodott Horváth & Partners csoport tagja. A stuttgarti központú csoport létszáma meghaladja az 500 főt, Németországban 6, Ausztriában, Magyarországon, Romániában, Svájcban, az Egyesült Arab Emírségekben és Szaúd-Arábiában 1-1 irodával működik. Tagja a Cordence Worldwide tanácsadói hálózatnak, amelynek révén elérhetősége további 45 irodával bővül világszerte. A csoport névadó alapítója Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Horváth Péter, aki 1956-ban hagyta el Magyarországot, Németországban járt egyetemre, majd a Stuttgarti Egyetem Controlling Tanszékének vezetője lett. Már egyetemi oktatóként is sokszor végzett tanácsadási munkát német nagyvállalatoknak, s 1981-ben erre a szakértelemre alapított tanácsadó céget eredetileg IFUA Consulting néven (az IFUA betűszó az Institut für Unternehmensanalysen, azaz vállalatelemző intézet rövidítése). E szakértelmet igazolja, hogy a Horváth & Partners sorozatban négyszer lett a legjobb „Pénzügy és controlling szakértelm” területen a „Hidden Champions” németországi tanácsadói toplistán, és a WirtschaftsWoche német gazdasági magazin „Best of Consulting” díját is többször elnyerte különböző témakörökben.



Az 1989-ben nyílt budapesti iroda itthon a korszerű controlling ismeretek meghonosítójának számít; de az indulás óta számos új szakterületre is belépett, így a Balanced Scorecard és a folyamatköltség-számítás hazai elterjesztésében is úttörő szerepet játszott. Stratégiai menedzsment és innováció, folyamatmenedzsment, szervezetalakítás, informatika terén is innovatív megoldásokat nyújt. Az üzleti koncepció megalkotásától a megvalósításig, a meglévő vállalatirányítási rendszerekbe való integrálásáig támogatja ügyfeleit.

Az IFUA Horváth & Partners a tanácsadási munka mellett a hazai vezetőképzési piacon is az élvonalba tartozik, s 1989 óta évente megrendezi a Budapesti Menedzsment és Controlling Fórumot. Rendezvényein évente 500-600 szakember vesz részt. Átfogó képzését, a féléves Controlling Akadémiát már több, mint 1300-an végezték el. Legkedveltebb kihelyezett képzései: Pénzügy nem pénzügyeseknek, Hatásos beszámolás, Lean six sigma. Nem véletlen tehát, hogy az IFUA Nonprofit Partner is tart képzéseket a civil szervezeteknél, elsősorban stratégiaalkotás és forrásszerzés témakörben.

Nem csak a munkavégzésben, de a díjszerzésben is igyekszik lépést tartani az IFUA Nonprofit Partner. 2012-ben az Erste Foundation vele közös projekttel nyerte el a „Leginnovatívabb támogatói program” kategóriában az első helyezést a Magyar Adományozói Fórum versenyén. 2013-ban ugyanezen a megmérettetésen az IFUA Nonprofit Partner önállóan indult, és 2. helyezést ért el a „Legsikeresebb partneri együttműködések” kategóriában. Szintén tavaly történt, hogy a CSR Piac versenyen a legjobb három közé került KKV kategóriában.



A Katica Tanya azért jött létre, hogy Magyarország vezető élményközpontú, a természetközeli és a hagyományos életmódot felelevenítő, az aktív pihenést elősegítő szolgáltatója legyen, ahová a madár is pihenni jár!

A Katica Tanya egy 10 hektáros területen fekvő igazi élményparadicsom a kisgyermekes családok számára Somogy megyében, a Zselic szívében. Télen és nyáron egyaránt remek szórakozási, tanulási, aktív pihenési lehetőséget nyújt minden generációnak a több mint félszáz játszóalkalmatosság.

Az Élményközpont szinte teljesen akadálymentes. Óriás csúszdáinkat mozgáskorlátozott lifttel is meg lehet közelíteni, a látássérültek tájékozódását vezetősávok és Braille-írás segítik.

A kisgyermekkel érkező vendégeink babakocsival is könnyen meg tudják közelíteni az Élményközpontunk bármely pontját, rájuk gondoltunk a Baba-mama szoba és több pelenkázó helyiség kialakításakor is.

Nálunk található Közép-Európa legnagyobb, 7 pályás fedett óriás csúszdaparkja, ahol a piros hirtelencsúszdán bárki úgy érezheti magát, mintha egy repülőből ugrott volna ki. Itt található a Magyarországon egyedülálló kétszintes felnőtt és négy-szintes gyermek játszólabyrinthus.

Nagy kedvencnek számítanak a pedálos gokartjaink, amelyeken tucatnyi gyermek egyszerre versenyezhet, akár a szüleivel együtt.

Az Élményközpont legújabb eleme a Tóparti attrakciónk, ahol Európa legnagyobb fából készült labirintusából kell megtalálni a kiutat. Nagy melegben igazi frissítő élmény a vízi lövölde, kellemes szórakozást nyújtanak a csónakok és vízibiciklik, próbára teszik erőnket a kézi kompok és a pontonhíd. A felesleges energiádat pedig a trambulinparkban vagy az ugráló dombokon tudod levezetni.

A középkori mintára épült palánkvár időutazásra csábít. Mellette helyezkedik el a kontinentális Európa legnagyobb hajítógépe, amelynek működtetésében akár a vendégek is részt vehetnek. Nyárestéken a tüzesgolyó-hajítás fantasztikus látványt nyújt!



Három erdei kötelpályánkon mindenki megtalálhatja a számára megfelelő nehézségűt (Pöttöm, Tizenéves és Bátor). A még extrémebb élményekre vágyók kipróbálhatják a Dunántúl leghosszabb, 190 m-es lecsúszóját is.

A Katica Tanyán 40-féle háziállattal, őshonos magyar fajokkal (racka, szürke marha, mangalica, fodros liba, puli) ismerkedhetnek meg. Elődeink szokásai hétvégéken elevenednek meg tehénfejés, kenyér- és langallósütés, tréfás népi játékok és kézműves foglalkozások keretében.

A több napra érkezőket különböző kategóriájú szálláshelyekkel várjuk: négy apartman házunkban egyszerre 24 fő érezheti otthon magát, két turistaházunkban 120 férőhely áll rendelkezésre, kempingünkben 80 sátnak és 10 lakókocsinak tudunk helyet biztosítani. Éttermünkben a házas ízek kedvelői mellett a különlegesebb ízekre vágyók sem maradnak éhen.

A Katica Tanya a fenntartható jövő elkötelezett híve. Kezdetektől fogva alapvető kérdésként kezeljük a környezettudatos szemléletmódot, amelyet a napi tevékenységünkbe éppúgy átültetünk, mint fejlesztéseikbe. A Katica Tanya munkatársai hisznek abban, hogy a Földet nem apáinktól örököltük, hanem unokáinktól vettük kölcsön, ezért minden cselekedetüket az vezérli, hogy fenntartható módon éljenek és így működtessék az Élményközpontot is.

Ez a cél vezérli a bővítési stratégiánkat is: csak olyan attrakciót valósítunk meg, amely nem fogyaszt energiát, vagy ha mégis, akkor azt saját magunk biztosítjuk

megújuló forrásból. A Tanya áramellátásának 80%-át napelemek biztosítják, saját ökológikus szennyvízkezelővel rendelkezünk. Bizonyára nem véletlen, hogy a Katica Tanya tavaly elnyerte az „Év Ökoturisztikai Létesítménye” pályázat „Leginnovatívabb Látogatóközpontja” díját.

Ezen az alapelven kiindulva vezettük be a hulladéktözsdét, mely lehetővé teszi a belépőjegy egy részének a hulladékkal történő megváltását.

A hulladék nem szemét, hanem érték. A háztartásban keletkező hulladék mintegy 80 százaléka papír, fém, műanyag vagy egyéb, tovább hasznosítható anyag, s csupán a maradék 20 százalék a valódi szemét. A hulladékokat az alábbi áron váltják be a Katica Tanyán: 0,5 l PET palack: 4 Ft/db, 1,5 l PET palack: 5 Ft/db, 0,5 l alu doboz: 6 Ft/db, 0,33 l alu doboz: 5 Ft/db, újság vagy kartonpapír: 15 Ft/kg (egy alkalommal maximum 400 Ft értékben).

A hulladéktözsde bevezetése nagyon népszerűvé vált mind a csoportok mind az egyéni vendégek körében. Gyermekek és felnőttek egyaránt lelkesen gyűjtik a papírt és a palackokat, ezáltal is elősegítve, hogy újra ellátogathassanak hozzánk...



Hálózat a környezetbarát beszerzésért



A Hálózat azokat a vállalatokat és szervezeteket tömöríti, amelyek ökocímkével tanúsított környezetbarát termékek és szolgáltatások vásárlásával kívánják igazolni a környezet védelme iránti elkötelezettségüket, továbbá vásárlásaik révén hozzá kívánnak járulni egy fenntarthatóbb társadalom kialakításához.

Probléma

A fogyasztók számára egyre fontosabbak a környezetvédelmi szempontok. Öt európai fogyasztóból négy szívesebben vásárolna környezetbarát terméket, ha azt egy harmadik, független fél tanúsítja.

A környezet védelmét egyre többen fontos célnak tekintik, a környezetvédelem „divatba jött”, ezért a környezetbarát jelzöt sok vállalkozás használja a hirdetésekben és a vállalati marketingben. De vajon minden termék környezetbarát, ami annak hirdeti magát? Kinek higgyünk?

Megoldás megvalósítója:

Barta Géza Róbert, ügyvezető

barta.geza@okocimke.hu

+36 20 9511626



Megoldás

A környezetbarát termékek azok a termékek, amelyek más, azonos rendeltetésű árukhoz és szolgáltatásokhoz képest kisebb mértékben terhelik a környezetet. Azt azonban, hogy melyik termék vagy szolgáltatás tekinthető környezetbarátnak, nem egyszerű eldönteni. Ennek igazolására használják világszerte az ökocímkéket.

Az ökocímkék olyan megbízható jelzések a fogyasztók számára, amelyek révén könnyebben felismerhetik a környezetbarát termékeket. A vállalkozások számára pedig az ökocímke a legjobb módja annak, hogy a fogyasztók tudomást szerezzenek a környezetvédelem és a minőség javítás terén elért eredményekről. Az ökocímke garantálja a kiváló környezeti teljesítményt.

A tudatos fogyasztók tájékozottságának növelésére jól ismert módszerek az oktatás, reklámok, kiadványok és az előadások. A közösségek világában azonban ezeknek az eszközöknek a hatékonysága is tovább növelendő. Ezért keresni kell azokat az új és komplexebb tájékoztatási formákat, amelyek a tudatos fogyasztók hiteles informálását szolgálják. Ilyen megoldás az ökocímkés termékek fogyasztóit tömörítő Hálózat a környezetbarát beszerzésért kezdeményezés.

A szokásosnál kedvezőbb környezeti hatású termékek és szolgáltatások előnyben részesítésével nemcsak a gazdálkodó szervezetek, hanem a közigazgatási szervezetek, az iskolák, kórházak vagy akár a háztartások is csökkenthetik az általuk kiváltott környezeti terhelést. A környezetbarát termékek iránti keresletükkel pedig ösztönözhetik a környezetbarát termékek és technológiák fejlesztését, és jó példát mutathatnak másoknak. Nem mellékes, hogy az ilyen termékekkel esetenként a költségeiket is csökkenthetik.

A Hálózat a környezetbarát beszerzésért kezdeményezés célja, hogy szakértői támogatást adjon a környezetbarát termékek beszerzése iránt érdeklődő szervezeteknek és tanúsítsa a hálózat tagjai által ezen a téren elért eredményeket.

A Hálózathoz bármely vállalat, szervezet csatlakozhat.

Ehhez azt kell vállalnia, hogy

- beszerzéseiben törekszik az ökocímkés termékek arányának a növelésére, az azonos ár/érték arányú termékek közül a környezetbarát védjeggyel rendelkezőket részesíti előnyben,
- az ökocímkés termékeket népszerűsítő kommunikációs tevékenységet folytat, valamint
- partnerségi vállalásairól és a vállalások teljesítéséről tájékoztatja a nyilvánosságot.

A vállalások teljesítését írásos útmutatók, tanácsadás, valamint a környezetbarát minősítéssel rendelkező termékek elérhetőségét is tartalmazó katalógus segíti.

Együttműködés

A Hálózat a környezetbarát beszerzésre önként vállalt szerződéses együttműködés, amelynek során a Hálózat tagjai szakértői támogatást kaphatnak a környezeti politika, a környezetbarát beszerzési politika elkészítéséhez, illetve az ökocímkés termékek beszerzéséhez. A hálózati tagság eredményeként a szervezet jogosult a

Hálózat logójának használatára, tanfolyamokon való részvételre, ingyenes hirdetésekre a Hálózat belső rendszerében.

Nehézségek

A vállalatok környezetbarát beszerzéséhez szükséges elégséges szintű ökocímkés termékek és szolgáltatások elérhetősége, megoszlásának kiegyensúlyozottsága. Különbségek vannak még a főváros és vidék üzleteiben az ökocímkés termékek és szolgáltatások piaci lefedettségében.

Elért előnyök

A Hálózathoz való csatlakozás jelentős hírérték a környezetvédelem iránt érdeklődő vállalkozások számára. A Hálózat tagjai szakmai támogatást kaphatnak a környezetvédelemmel kapcsolatos céljaik megvalósításához, erősödik a környezetvédelem iránti érzékenység. A környezetvédelemmel, a környezetbarát beszerzéssel kapcsolatos követelmények teljesíthetők, ugyanakkor vissza is ellenőrizhetők. A Hálózat tagjai használhatják a Hálózat logóját, ami hitelesíti a védjegyet használó szervezet környezetvédelem iránti elkötelezettségét.



A KVI-PLUSZ Kft. egy tudásintenzív kisvállalkozás, melyet 2004-ben hét magyar állampolgárságú magánszemély alapított. A cég fő tevékenységeként a környezetvédelem területén szükséges mintavételekkel, vizsgálatokkal, szakértői tevékenységgel és kutatás-fejlesztéssel foglalkozik.

Alapítása óta folyamatosan bővíti tevékenységi területét, és mára Magyarországon az egyik legnagyobb akkreditált műszaki területtel rendelkezik a környezetvédelmi mintavételek és vizsgálatok terén. A vizsgált mátrixok lefedik valamennyi környezeti elemet (talaj, víz, levegő), a hulladékokat, és újrahasznosított anyagokat (SRF, komposzt).

Célunk, hogy a környezet állapotát érintő kérdésekben cégünk képes legyen műszakilag megalapozott, mérési eredményeken nyugvó komplex értékelést végezni. Ennek érdekében számos K + F projektet valósítottunk meg, melyek keretében szabványokban nem leírt, ugyanakkor a megrendelőink által igényelt mintavételi és vizsgálati módszereket fejlesztettünk ki, melyeket egyedi módszerként bevezettünk gyakorlatunkba, és akkreditáltattunk. Ennek következtében Magyarországon egyedülként akkreditált több hulladék, illetve levegőtisztaság-védelmi vizsgálatra.

Cégünk fő tevékenységeként a környezetvédelem területén szükséges mintavételekkel, vizsgálatokkal, szakértői tevékenységgel és kutatás-fejlesztéssel foglalkozik. Elsődleges célunk, hogy a környezetvédelem területén szükséges mintavételek és vizsgálatok tekintetében kielégítsük megrendelőink igényeit, ezért a környezeti elemek (talaj, levegő, felszíni- és felszín alatti víz), szennyvíz, ivóvíz, fürdővíz, hulladékok, szennyvíziszapok, komposztok mintavételére és széles komponenskörre vonatkozó vizsgálatára akkreditációval rendelkezünk.

Cégünket a magyar Nemzeti Akkreditáló Testület NAT-1-1377/2011 számon akkreditálta, mely akkreditált státusz a nemzetközi megállapodások értelmében (EA MLA) az Európai Unió területén érvényes.

Emellett cégünk az MSZ EN ISO 14001:2005 (KIR) és MSZ EN ISO 9001:2009 (MIR) szabványok szerinti, tanúsított irányítási rendszert is működtet.

Cégünk kiemelt figyelmet fordít a környezetvédelmi gyakorlati ismeretek széleskörű népszerűsítésére. Munkatársaink díjazás nélkül oktatnak felsőoktatási intézményekben, eseti jelleggel középiskolai és általános iskolai rendezvényeken ismertetik a diákokkal a környezetvédelemmel kapcsolatos gyakorlati fogalmakat.

Évről évre számos középiskolai diáknak és felsőfokú oktatásban résztvevő hallgatóknak biztosítunk gyakorlati helyet.

Cégünk több alkalommal díjazás nélkül végzett levegőtisztaság-védelmi méréseket települési önkormányzatoknak.

Fokozott figyelmet fordítunk az esélyegyenlőség érvényesülésére, valamint a hátrányos megkülönböztetés elkerülésére. Ezzel összhangban munkavállalóink 50%-a nő, a nők aránya a felső és középvezetésben 60%. Cégünkönél egyaránt dolgoznak súlyos fogyatékoságnak minősülő betegséggel élők, pályakezdők, 65 évnél idősebbek, részmunkaidőben foglalkoztatottak, valamint részmunkaidőben foglalkoztatott kismama.

Magnet Bank: felelősségvállalás és fenntarthatóság a banki alapszolgáltatások, a vezetés, a stratégia és az értékek képviselésében



A MagNet Magyar Közösségi Bank küldetése, hogy hazánk első professzionális közösségi bankjává válva, az ügyfelek közreműködésével felelős, transzparens módon, valódi választási lehetőségek révén forrást biztosítson olyan kezdeményezések számára, melyek pozitívan hatnak környezetünkre és társadalmunkra, melyek közös jövőnk biztosítékai lehetnek.

100%-ig magyar tulajdonú pénzügyintézetként, a MagNet fontos támogatója a fenntartható fejlődésnek hazánkban.

Célunk, hogy lehetőséget adjunk ügyfeleinknek, hogy pénzügyeikben felelősen dönthessenek, és tevékenységükkel hozzájárulhassanak az egyének és közösségeik pénzügyi tudatosságának növeléséhez.

ALAPTEVÉKENYSÉGBE ÁGYAZOTT CSR – közösségi termékek az összefogás, a pénzügyi tudatosság jegyében

A Bank tulajdonosai a következő alapelveket deklarálták:

- A gazdasági profitmaximalizálási szempontok előtérbe helyezése helyett kiemelten fontos, egyenrangú helyet kap a társadalmi és környezeti profittermelő hatás és képesség. (Pl: Mentor és Szféra Közösségi Betét és Hitel, Közösségi Adományozási Program, pozitív és negatív hiteltelési szűrők)
- A bankszektorra jellemző magas tőkearányos nyereségre (ROE) vonatkozó profitelvárásokat a tulajdonosok jelentősen mérséklék.
- Szigorú osztalékpolitika: a tulajdonosok nem vesznek ki 30%-nál többet a bank adott évi nyereségéből, 60%-ot a közösségi banki modell fejlesztésére fordítanak, és a nyereség 10%-át civil szervezetek kapják, a bank ügyfeleinek közvetlen rendelkezése alapján.

Közösségi betétek és hitelek

A MagNet ügyfelei, elhelyezett betéteikkel forrást biztosíthatnak a helyi, a fenntarthatóság elveinek megfelelő vállalkozásoknak.

A **SZFÉRA és MENTOR Közösségi Betét** esetében megvalósul a három – látszólag – különálló érdekcsoport, azaz a betétes, a Bank és a hitelfelvevő összekapcsolása. Ügyfeleink **kedvezményes hitellehetőséghez juttathatnak konkrét projekteket, vagy akár teljes működési területeket is**, mint pl. *zöld energia, környezet- és természetvédelem, munkahelyteremtés, biogazdálkodás stb.*

Aktívan keressük azokat a vállalkozásokat, üzleti vagy nonprofit kezdeményezéseket, partnereket, amelyek pozitívan hatnak környezetünkre, míg az ezzel ellentétesen működő projektek finanszírozását elutasítjuk.

Közösségi Adományozási Program

Mivel a gazdasági profit mellett tulajdonosaink a társadalmi profitot, hasznosságot is egyenrangúan kezelik, a vállalat társadalmi igazságosságra gyakorolt hatását jelentősnek tartjuk. Ügyfeleinknek delegált jogokon keresztül lehetőségük nyílik, hogy ne csak átlássák, hogy a bank a felelősségteljes, fenntartható működést tekinti fő céljának, hanem döntést hozzanak a rájuk jutó nyereségrész felhasználásáról.

A MagNet a **banki működés átláthatósága jegyében** döntött arról, hogy **kiszámítja, és ügyfeleinek is tudomására hozza, hogy egy-egy banki ügyfél mekkora összeggel járult hozzá a Bank éves eredményéhez.**

A **Közösségi Adományozási Program (KAP)** keretein belül a Bank tulajdonosai az adózott eredmény 10%-áról minden évben lemondanak, és az ügyfeleknek adják át a **jogot, hogy erről rendelkezzenek** a programban résztvevő civil szervezetek javára. Ezzel az ügyfelek **jogot kapnak arra, hogy számukra fontos célokat támogassanak a Bankjuk profitjából.**

Számlavezetés a MagNetnél

Ügyfeleink, ha szeretnének élni döntési lehetőségeikkel, és hozzájárulnának saját bankolásuk költségeihez, **meghatározhatják havi számlavezetési díjukat.** Amennyiben bankkártyát is igényelnek, **kártyás vásárlásaik után a Bank az elköltött összeg bizonyos százalékával az általuk kiválasztott civil szervezetet támogatja,** ezzel is segítve hasznos társadalmi ügyek megvalósulását.

Szívügyünk a civil szféra

Nap, mint nap igyekszünk tenni azért, hogy felelős pénzügyi szolgáltatásaink által egy **átláthatóbb, értékközpontú társadalom** jöjjön létre hazánkban. Ebben a folyamatban **fontos szerep jut a hazai civil szervezeteknek.**

A Bank által útjára indított CivilMag.hu egy olyan **online közösség**, ahol a társadalmilag felelősen érző és gondolkodó **vállalkozók és magánszemélyek támogatást ajánlhatnak fel civileknek, ők pedig segítséget kérhetnek** tevékenységükhöz.

A megváltozott munkaképességűek támogatását szívügyünknek tekintjük. A hazai bankok közül elsőként nyertük el 2013-ban a Fogyatékosság-barát munkahely elismerést. Ez a díj különösen becses számunkra, hiszen közösségi bankként arra törekszünk, hogy megismerjük, befogadjuk és bátorítsuk ügyfeleink, munkatársaink sokszínűségét.

EMBERI KAPCSOLATOK

Az emberi értékekre, kapcsolatokra nagy figyelmet fordítunk. Munkatársaink a vezetői közösségi megbeszéléseken bármikor részt vehetnek. Támogatjuk kollégáink kreativitását és kezdeményező-készségét. Emberi kapcsolatainkat a közös gondolkodásra, bizalomra és együttműködésre építjük.

Autóflotta helyett, céges kerékpár flottát tartunk fenn munkatársainknak, akik henteente közös jógaórákon is részt vehetnek a bank központjában. Csocsó, ping-pong és olvasósarok várja a lazítani vágyókat. A MagNet Ház a számos program, koncert és kiállítás mellett Termelői Piacnak is otthont ad. A Házban működő MagHáz Étterem és Teaházban, valamint a Büfében az egészség és fair trade szellemében organikus termékeket vásárolhatunk.

Harmadszorra is Az év társadalmilag felelős bankjának választott pénzügyintézetként hisszük, hogy az általunk az alaptevékenység szintjén kezelt értékek és szemlélet példamutató, és pozitív, inspiráló hatással lesz más hazai szereplőkre is. Hisz ami megváltoztatja azt a helyet ahol élünk, az a felelősség és a tudatosság. Az emberek a mindennapos, hétköznapi döntéseiken keresztül jelentős változást érhetnek el.

– weishaupt –

Égők és fűtési rendszerek

A németországi Max Weishaupt GmbH/Schwendi (Baden Württemberg) cégtörténetét több mint 200 éve írja. Az 1932-es cégbejegyzésen Max Weishaupt aláírása található, 1982 óta fia, Siegfried Weishaupt irányítja a ma már több mint 3000 munkatárssal, több gyárban tevékenykedő világcéget. Az első olajtüzelő berendezés a gyártósort 1952-ben hagyta el, s mára a cég a tüzeléstechnika egyik meghatározó gyártója Európában és a világban. Elsőként alkalmazta a mikroprocesszoros technológiát, s élenjáró fejlesztőként évről évre újdonságokkal, a hatékonyság növelése és az emisszió csökkentése érdekében kialakított úttörő fejlesztésekkel lepi meg a felhasználókat. A magyarországi jelenlét mintegy 30 évvel ezelőtt kezdődött, nagyberuházások beszállítójaként. A (ma már mintegy 6500) Weishaupt-tüzelőberendezés magas minőségű gondozására 1991-ben megalakult a magyarországi leányvállalat.

A Max Weishaupt GmbH a világban elfoglalt helyének – a minőség mellett – rendkívüli jelentőségű megalapozója volt a saját K+F tevékenység. Az 1962 szeptember 21-én felavatott Weishaupt Kutatási és Fejlesztési Intézet a szakmában – akkor is és méreteit tekintve most is – egyedülálló. A sok próbálángcsövön gyakorlatilag bármilyen gáznemű és folyékony tüzelőanyag tüzeléstechnikai vizsgálata megtörténhet, a Weishaupt jelenlegi teljesítménytartományában: 0 kW-tól 33000 kW-ig. A K+F jelentőségét mutatja: évek óta itt működik a világ legnagyobb próbálángcsöve.

2014 őszén készült el az új, kibővített Weishaupt Kutatási és Fejlesztési Intézet megerősítve a Weishaupt vezetőfejlesztő pozícióját -- tüzeléstechnikában. Az Intézetben nem csak készülékek, ill. készülékkivitelek, építőegységek vizsgálatai, élettartam elemzések, egyedi anyagok tüzelése, szimultántüzelések folynak, hanem a Weishaupt-tüzelőberendezések összemérése a különböző gyártók hőhasznosítóival.

Az Intézet céljai több mint 50 éve változatlanok: a lehető legmagasabb üzembiztonság, a hatásfok folyamatos emelése, a levegő/környezet lehető legjobb védelme. Már akkor is ez volt, amikor e témában nem is voltak még előírások. Ma több mint 100 speciálisan képzett szakember munkahelye a két épületszárny.

A Weishaupt sohasem tett különbséget piacok között – ezt a minőség iránti elkötelezettsége nem is engedi meg. Így a német piaccal egy időben jelennek meg hazánkban is a legújabb fejlesztések. A bevezetés azért gondmentes mindig, mert az Intézeti ellenőrzések és az üzemi körülmények közötti gyakorlati tesztek után (értékesítői, üzembe helyezői és szerviztechnikusi) oktatások következnek.

A Weishaupt Hőtechnikai Kft. az alapítása óta tartott elméleti és gyakorlati oktatásain több száz készülékes és tervező szakember vett részt. Ez a nyitottság, az ismeretek átadása nem csak a saját szervezésű képzésben létezik, hanem a különböző oktatási szervezetekkel, kamarákkal, szakiskolákkal folytatott együttműködésben is. De az új magyar duális képzés kialakításához elkészített anyagokban is. A Weishaupt az oktatásai során mindig a megvalósításhoz szükséges rendszerben gondolkodik – ezzel erősítve a felelősségvállalást ott, ahova az tartozik. Az oktatókkal formálhatók az igények, erősíthető az igényesség és a környezettudatosság, bizonyítható a gazdaságosság. Ez pedig a jövőnk (gyermekünk jövője) szempontjából ma már vitathatatlan alapkérdés.

Manapság az energiahordozók (olaj, gáz, szén és atomenergia) közel 98 %-át a hő és áramelőállításban, valamint a közlekedésben használjuk fel. Ezért már ma is gondosan, mind gondosabban kell gazdálkodnunk a fosszilis energiákkal. A Weishaupt a környezetvédelmet úgy kezeli, mint összetett kérdés: CO, CO₂, NO_x, zaj. Ha a tüzelés hatékonysága a lehető legmagasabb (pl. kondenzációs gázkazánál 110%) akkor ugyanazon hőigény teljesítéséhez lényegesen kevesebb tüzelőanyag kell, de lényegesen kisebb lesz az emisszió is! Egy családiház-tulajdonos a legszigorúbb követelményeket kell állítsa fűtésével szemben: takarékoság, egyszerű kezelhetőség, üzembiztonság, környezetvédelem – és ma már a távvezérelhetőség. A Weishaupt ezért alkalmazza a füstgáz maradó oxigéntartalmának folyamatos dinamikus figyelésével történő szabályozást, a folyamatos teljesítményszabályzást, az időjárásfüggő szabályzást a készülékein – alapkivitelként, nem opció. A nagyon gondosan válogatott beépítésre kerülő anyagok hosszú élettartamot, könnyű és gyors karbantarthatóságot biztosítanak. Szinte mindegyikük teljesen újrahasznosítható.

A Weishaupt-cégfilozófia közismerten jelentős eleme a környezetvédelem.

Így nem meglepő, hogy a Weishaupt termékínálatban megtalálható a napkollektor és az energiatároló, melyet hosszú élettartam, magas energiahozam jellemez. Emellett gyártása nem terheli a környezetünket, s minden építőeleme újra feldolgozható.

Minden termék annyira jó, amilyen háttérszolgáltatása van. A Weishaupt nem csak azt garantálja, hogy készüléke gyártási évétől számítva legalább 15 évig biztosítja a pótalkatrészt, nem csak hosszú garanciális időt ad terméke mellé (akár 10 év), hanem az év 365 napján 24 órában áll az üzemeltetők rendelkezésére.

A CSR a Weishaupt életében nem mai: a Kutatási és Fejlesztési Intézet megalapításával egy évben indult meg az oktatás a Max Weishaupt által alapított (1987 óta az ő nevét viselő) reáliskolában, Schwendi-ben. A cég dolgozóinak lakásokat építő cégtulajdonos cégvezető így gondoskodott a gyermekek alapos oktatásáról: a jövőjükéről. De épült orvosi rendelő, óvoda, idősek otthona is Weishaupt támogatással – külföldön és Magyarországon.

Az emberiség még nagyon sokáig nem fogja nélkülözni a fosszilis energiák alkalmazását a termelésben. Elemi érdekünk, hogy csak a lehető legmagasabb hatékonyságú, a lehető legalacsonyabb emissziójú újrahasznosítható berendezéseket használjunk. Magyarországon egyedül a Weishaupt kistüzelőberendezések, a Weishaupt kondenzációs gázkazánok, a Weishaupt síkkollektorok rendelkeznek Környezetbarát Termék Védjeggyel.



Munkáltatók az esélyegyenlőségért

2010 áprilisában megalakult Magyarország első önszabályozó, munkáltatókat tömörítő, az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség fontosságát hangsúlyozó szakmai és érdekvédelmi szervezete, a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület (MEF). Az alapító tagok valamennyien töreksenek az esélyegyenlőséget biztosító foglalkoztatási gyakorlat megvalósítására és elkötelezettek a továbbfejlődés, jobbítás iránt. Összefogásukkal példát is kívánnak mutatni.

A jelenlegi tagok között több, egyenként is sok ezer embert foglalkoztató magyar és multinacionális társaság van, de kisebb vállalkozások és civil szervezetek egyaránt megtalálhatók. A MEF jelenlegi tagjai: Auchan, Budapest Bank, Budapest Esély Nonprofit Kft., Chinoín, IBM, Job Kft., Jól-Lét Alapítvány, Magyar Posta, Magyar Telekom, Manpower, MOL, Motiváció Alapítvány, Salva Vita Alapítvány, Tesco.

Milyen céllal jött létre a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület?

A munkáltatók ebben a formában együtt lépnek fel a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok társadalmi esélyegyenlőségének és integrációjának elősegítéséért és támogatásáért, a munkahelyi sokszínűség, esélyegyenlőség értékeinek népszerűsítéséért. Az egyesület információs szolgáltatásokkal segíti munkájukat és teret ad arra, hogy megosszák egymással tapasztalataikat.

Legfontosabb célkitűzéseink:

- a munkaadók részére szakmai támogatást nyújtani az esélyegyenlőség biztosításához;
- elősegíteni a nemzetközi esélyegyenlőségi alapelvek magyarországi meghonosítását;
- a munkáltatókat összefogni, hogy együtt léphessenek fel a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok hátrányos megkülönböztetésének visszaszorításáért a foglalkoztatásban;

- biztosítani a hazai, az uniós és más nemzetközi legjobb esélyegyenlőségi gyakorlatok közötti tudás-transzferet;
- előmozdítani a munkáltatók közötti tapasztalatcserét;
- népszerűsíteni a munkahelyi sokszínűség, esélyegyenlőség értékeit.

Az Egyesület eddigi tevékenységei

Megalakulásunk óta számos szakmai fórumot és konferenciát szerveztünk tagjaink és a nagyközönség számára. Ezeken a rendezvényeken szakpolitikusok és neves szakemberek tartottak előadást többek között a megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalók foglalkoztatásának aktuális kérdéseiről, a gyermeket nevelő munkavállalók foglalkoztatásáról. A rendezvények szakmai anyagából kiadványokat szerkesztettünk és jelentettünk meg. Kiállítóként részt veszünk emberierőforrás-menedzsment szakkiállításokon és egyéb kapcsolódó rendezvényeken. Szakértői tanácsadási támogatást nyújtunk a tagoknak a munkavállalási szempontból hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásának témakörében. Nemzetközi partneri kapcsolatokat ápolunk hasonló szervezetekkel, többek között a londoni székhelyű Business Disability Forummal. Tagjaink számára tematikus klubot működtetünk, melynek keretében tapasztalatokat cserélhetnek. Honlapunkon folyamatosan új hírekkel szolgálunk esélyegyenlőségi témában.

Kik lehetnek az Egyesület tagjai?

Tagjaink azok a munkáltatók lehetnek, akik

- az Egyesület céljaival egyetértenek, azok megvalósulásáért elkötelezettséget éreznek;
- törekszenek az esélyegyenlőséget biztosító foglalkoztatási gyakorlat megvalósítására;
- elkötelezettek a továbbfejlődés, jobbítás iránt;
- az Egyesület munkájában részt vállalnak;
- az alapszabályban rögzített tagdíjat befizetik.

Milyen előnyökkel jár az Egyesülethez való csatlakozás?

Érdemes részt venni az Egyesület munkájában, mert:

- költséghatékonyan naprakész szakmai információkhoz juthat a munkahelyi sokszínűség és az esélyegyenlőség megvalósításához;
- egy magas szakmai elvárásoknak megfelelő közösség része lehet;
- rendezvényeinken megismerheti a hazai és nemzetközi legjobb esélyegyenlőségi gyakorlatokat;
- zárt, kizárólag a tagok számára elérhető információs rendszer várja;
- egy olyan kezdeményezés támogatójává válhat, mely révén társadalmi felelősségvállalását erősítheti.

A MEF fontosnak tartja a kapcsolatrendszer kiépítését kormányzati és jogalkotó szervezetekkel, szakmai szervezetekkel, nemzetközi szervezetekkel, valamint a tudás-transzfer biztosítását Magyarország, az uniós és más nemzetközi legjobb esélyegyenlőségi gyakorlatok között. Az Egyesület részt kíván venni a hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatását érintő tudományos tevékenységekben, kutatásokban, felmérésekben, továbbá publikációk, szakmai anyagok készítésében a szakemberek, a döntéshozók és a társadalom informálása céljából.

Várjuk mindazon munkáltatók csatlakozását az Egyesülethez, akik azonosulnak céljainkkal, és tenni kívánnak az esélyegyenlőség előmozdításáért!

További információ:

Harangi Rita, egyesületi titkár

Tel.: +36 20 3998131

e-mail: meftitkar@gmail.com

web: mef.forum.hu



A ma kihívásai egyben a jövő lehetőségei is!

A MOL hazánk és a régió gazdaságának meghatározó szereplője, tevékenysége az ellátási lánc összes elemére kiterjed. Számos kezdeményezés ötletgazdája, melyek az elmúlt évek, évtizedek alatt több téren bizonyítottak. Felelős vállalként üzleti tevékenysége során a vállalat óvja az értékeit és újakat teremt.

A jelen tehetségei a jövő tudósai

A MOL gazdasági súlyához méltóan vesz részt a fiatal tehetségek támogatásában. Az ország legnagyobb vállalati adományozójaként számos társadalmi kezdeményezés mellé odaáll, legyen szó sportról, kultúráról vagy akár környezetvédelmi és szociális ügyekről. Nem egyedi jelenség ez. Egyre többen ismerik fel a világ nagy cégei közül azt, hogy már nem csak a termékük, hanem a mindennapi élet minőségéért is felelősséggel tartoznak. A MOL nem csak hazánk kiváló sportolóit segíti, de Új Európa Alapítványán keresztül évről-évre elismerésben részesíti a példamutató pedagógusokat és ifjú zenei tehetségeket is támogat. A vállalat középiskolások és a felsőoktatásban tanulók számára szervez nemzetközi tanulmányi versenyeket, úgymint a Freshhh, vagy a nem rég indított UPPP, vagy frissdiplomás programjával, a Growww-val segíti elő a fiatalokat szakmai karrierjük elindulásában. Természetesen nem titkolt célja ezzel a szakember utánpótlás biztosítása. A MOL azonban nem feledkezik meg azokról sem, akiknek nem a sport, művészet vagy tudomány területén, hanem betegségük legyőzésében kell helytállniuk. A MOL Gyermekgyógyító Program 2014-ben is támogatott olyan nonprofit szervezeteket, amelyek krónikus betegségben szenvedő, fogyatékkal élő gyerekek, vagy a lelki egészség szempontjából rizikócsoporthoz sorolható gyermekek és serdülők pszicho-szociális rehabilitációjával foglalkoznak. A pályázat keretében a szervezetek élmény- és művészetterápiás programjaikhoz nyerhetnek támogatást.

Nem csak madártávlatból

Felelős vállalként a környezetvédelmi szempontokat is kiemelt figyelembe kell részesíteni a működés során, így például a MOL szajoli bázistelepének környezetében nem csak megóvta az ott élő madárállományt, de meg is sokszorozta azt. A molnárfecskék számára az üzem szakemberei egy úgynevezett fecsképólyát hoz-



tak létre, melynek köszönhetően a telepen fellelhető 50 fészek 150-200-ra növekedett. Az ott élő ölyvek számára pedig a régi, már nem biztonságos, az üzemi telepen lévő leshelyek helyett új leshelyeket építettek. Az ott élő madárpopulációval való együttélés a cél, így az ő természetes környezetük megóvása mellett a vállalat tevékenysége során az élővilág szokásait is figyelembe véve hozza meg az élővilágot is érintő döntéseket.

A jövő töltőállomása

A jövő kihívásaira keresve a választ valósult meg Budapesten, az Istenhegyi úton a jövő töltőállomása. A szigorúan racionális és gazdasági érveket háttérbe szorítva döntött a MOL úgy, hogy a kutat kiemelten környezettudatos, mondhatni passzív ház szemlélettel építi meg. A fa lombzatát idéző, magasba nyújtózkodó, valamint a tetőn elhelyezett szolárpanelek a kút újratermelődő áramellátását szolgálják ki. A több száz négyzetméteres szolár elötető évente több mint 30.800 kWh-val járul hozzá az épület energiaigényeihez. Bár a technológia egyelőre még nem olcsó, a MOL hisz abban, hogy hosszú távon ez lesz az ormótlan, funkció nélküli tetők kiváltója. Emellett persze design szempontból sem utolsóak. Különleges az épület ol-



dalát beborító élő burkolat is. A 66 m²-en elhelyezett örökzöld varjúháj-félék nyári napokon csökkentik a hőmérsékletet az épületben és egész évben oxigénben dús, friss levegőt biztosítanak a környezetnek. Nem mellékesen évente több mint 3 tonna CO₂ gázt semlegesítenek. Az ellátásukról föld alatti esővízgyűjtők gondoskodnak. A kút persze még számos egyéb újítással is büszkélkedhet, elég csak az extra vastagságú hőszigetelést, vagy a led világítást említeni. Mindkettő azért felel, hogy az épület hűtésre, fűtésre és világításra a lehető legkevesebb energiát használja fel. Az Istenhegyi úti koncepció feladata bevallottan a kísérletezés és az innováció. Az építők célja, hogy a formabontó megoldásokból és a most kipróbált technológiákból tanulva alkossák meg a jövő új töltőállomásait.

Út a jövőbe!

A MOL másfél évtizede kezdte el a gumibitumen fejlesztését, mely forradalmasítja az útépitést. Az EU-ban évente kb. 3,3 millió, ezen belül Magyarországon kb. 30-40 ezer tonna gumiabroncs hulladék keletkezik. Ennek biztonságos kezelése drága mulatság, ráadásul az Európai Unió irányelvei szerint a hulladékot elsősorban anyagában kell újrahasznosítani. A gumibitumen erre a problémára kínál tökéletes megoldást. A gumiabroncsok anyagából gyártott gumiőrlemény és bitumen felhasználásával a szakemberek olyan speciális kötőanyagot fejlesztettek ki, amelyet immár nem az útépités helyszínén kell kikeverni. Az új „útalapanyag” ugyanis kémiaiailag stabilizált állapotban szállítható. Ily módon ezer kidobott személygépkocsi-gumiabroncsból hozzávetőleg egy kilométernyi gumibitumenes aszfaltút felső (kopó) rétege építhető meg.

A gumibitumen minden fronton előzi a hagyományos bitumenes utakat: legalább 50%-kal hosszabb az élettartama, kevésbé repedezik, valamint jobban terhelhető. A kiváló tapadásának hála pedig nemcsak a kisebb kátyúk, hanem a nagyobb bal esetek kialakulásának esélye is drasztikusan lecsökken. Emellett a hosszabb élettartam és a környezeti hatásokkal szembeni jobb ellenálló képesség alacsonyabb fenntartási költséget eredményez és így kisebb mennyiségű szén-dioxid és egyéb káros anyag kerül a levegőbe az útépitési munkák során. Eközben a költségek más fronton is csökkennek, mert a lényegesen kisebb menetzaj miatt nem szükséges minden esetben zajvédő fal építése. A MOL ennek a terméknek és technológiának a kidolgozásával is példát mutat arra, hogy különböző problémák (hulladék, utak minősége) egyidejűleg is enyhíthetők.

Legyen szó társadalmi szerepvállalásról vagy különféle környezetvédelmi újításokról a vállalat szakemberei folyamatosan keresik azokat a lehetőségeket, melyek választ adnak a különböző kihívásokra, valamint a fenntartható jövőt segítik elő!



NEMZETKÖZI GYERMEKMENTŐ SZOLGÁLAT

A Nemzetközi Gyermekmentő Szolgálatot 1990 májusában alapítottuk a hannoveri szervezet mintájára és támogatásával. Célja a fizikailag és értelmileg sérült, az árva és szociálisan hátrányos helyzetű gyermekek felkarolása, életkörülményeik javítása. A közhasznú szervezet vallásra, politikára és nemzetiségi hovatartozásra való tekintet nélkül, önkéntes alapon működik.

Mindenki segítségért fordulhat szervezetünkhöz, aki erre rászorul. Minden esetben közvetlenül a gyermeket vagy a gyermekintézményt támogatjuk. Nem segítünk más alapítványokat, amelyek az általunk nyújtott támogatást továbbosztanák. A segélyek, támogatások odaítéléséről Egyesületünk elnöksége, közgyűlése, illetve az Alapítvány kuratóriuma dönt. Mindkét szervezet működését háromtagú felügyelőbizottság kíséri figyelemmel.

Az Egyesületnek 2014 májusában 348 tagja volt, magánemberek és cégek. Irodánk működik Budapesten, Pécsen, Pápán és Nagyváradon. Munkánkat sok önkéntes segíti: orvosok, jogászok, pedagógusok, nyugdíjasok és fiatalok.

Szolgálatunk 12 program keretén belül fejti ki tevékenységét:

1. Egészségügyi program
2. Gyermekélelmzési program
3. Nevelőszülői program
4. Törvény-előkészítési program
5. Üdültetési program
6. Képzési és továbbképzési program
7. Segélyszállítmányok
8. Más szervezeteknek nyújtott segítség, illetve együttműködés
9. Rendezvények
10. Információs és tájékoztatási program
11. Film, televízió és fotódokumentáció
12. Kortárs Képzőművészeti Gyűjtemény



Programjaink közül leghangsúlyosabb az egészségügyi, a nevelőszülői és a képzési program.

Teréz körüti központi irodánk szomszédságában gyermekorvosi rendelőt működtetünk gyermekneurologiai és gyermekgyógyászati szakrendeléssel, hiperaktív, autista, magatartászavarokkal küszködő gyerekek részére. Ha szükséges, a gyermekek fejlesztését, terápiáját lovasterápiás lehetőségekkel is kiegészítjük a Szolgálat fóti Lovasterápiás és Oktató Központjában. Autóbuszból kialakított mozgó fogászati rendelőt és nőgyógyászati szűrőkamiont is működtetünk, melyek egész évben járnak az országot. Évente kétszer önkéntes orvoscsoportunk utazik Erdélybe, ahol a Hargita megyei kórházban, óvodákban, iskolákban és egyéb gyermekintézményekben vizsgálják és gyógykezelik a rászoruló gyermekeket. Indokolt esetben Magyarországra hozatjuk a gyerekeket, hogy a szükséges műtétet, gyógykezelést itt lehessen elvégezni.

Modellnek szánt nevelőszülői programunk keretében állami gondoskodásban lévő gyermek családi nevelését biztosítjuk nevelőszülőknél. A gyerekeknek programokat és üdülést biztosítunk.

Képzési programunkban orvosok, gyógypedagógusok, gyermekintézményi dolgozók, állami gondozott és más, hátrányos helyzetű gyermekek képzését, továbbképzését szervezzük. Pályázati rendszerünk keretein belül hátrányos helyzetű

gyermek tehetséggondozását segítjük ösztöndíj és tanszertámogatás formájában. Szolgálatunk közreműködésével és támogatásával jött létre a Magyar Lovasterápia Szövetség, mely rendszeresen szervez akkreditált lovasterápiás szakemberképző kurzusokat elméleti és gyakorlati képzéssel.

A Gyermekmentő Szolgálat fóti Lovasterápiás és Oktató Központjában valósult meg - támogatóink hozzájárulásával - az Élhető Jövő Park kísérleti projekt, melynek keretében megújulóenergia-forrásokat hasznosító, innovatív energia- és kutatósziget jött létre. Az Élhető Jövő Parkot egyetemi kutatók és diákok használhatják a szélenergia mérésére, a napenergia tanulmányozására, illetve egy komplex decentralizált energiatermelő rendszer hálózati hatásainak elemzésére. A projekt ugyanakkor részben biztosítja a Gyermekmentő Szolgálat Lovasterápiás és Oktató Központja energiaellátását.

2009 óta a Gyermekmentő Szolgálat az EU Safer Internet Plus (SIP) programja magyarországi megvalósítására létrejött konzorcium koordinátora. A SIP célja az internet és az új online-technológiák használatának – különösen a gyermekek számára való – biztonságosabbá tétele, és a jogellenes, valamint az internethasználó által nem igényelt tartalom elleni küzdelem hatékonyságának biztosítása. Szolgálatunk a programban tudatosság-növelő központként a gyermekek, szülők, tanárok és a döntéshozók felvilágosítását, a program népszerűsítését tűzte ki célul. Ennek érdekében oktatásokat szervezünk, kampányokat indítunk és konferenciákat rendezünk (www.saferinternet.hu).

Szolgálatunk nem tudna dolgozni a bennünket támogatók segítségével nélkül: a kiosztásra kerülő „javak” a tagdíjakból, szponzori támogatásokból, cégek és magánszemélyek által felajánlott tárgyi adományokból, az 1%-okból, jótékonyági rendezvények bevételeiből, pályázati pénzekből, az önkéntes segítők szakértelméből, társadalmi munkájából származnak. Költségvetési támogatást az Egyesület csak az állami nevelt gyermekeknek járó normatíva erejéig vesz igénybe.

Kérjük, segítse Ön is szervezetünket! Köszönjük.

www.gyermekmento.hu

Nemzetközi Gyermekmentő Szolgálat Magyar Egyesület

OTP 11794008-20022002

MKB 10300002-20103734-00003285

Erste Bank 11991102-02104227-00000000

Adószám: 19622158-1-42



Hídteremtés a megváltozott munkaképességű személyek és a munkaerőpiac között

Szervezetünk három pilléren alapszik: **védett foglalkoztatóként való működés, a felelős rehabilitációs foglalkoztatás, valamint a rehabilitációs tanácsadás.** A megváltozott munkaképességű személyek több tényező mentén is eltérnek egészségesnek tekintett társaiktól: **a motiváció, az önértékelés, vagy akár a mozgásbeli akadályok** tekintetében. A társadalom számára sokszor nehéznek bizonyul a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő személyek helyzetének meghatározása, legtöbbször az alapfogalmak is zavarosak lehetnek. Nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedésük nehezebb, ezért ajánlott a többkörös, mélyinterjú feltérképezésük. Olyan esetekben, mikor a személy több éve távol van a munka világától; szenvedély-, vagy pszichiátriai betegségben szenved; kérdéses, hogy hogyan sikerül az integráció folyamata, ezt követően pedig a munka világában való megmaradása. Célszerű ezért a folyamatos mentorálás, utángoondozás. Az említett nehézségeket alapul véve törekszünk tehát humánorientált beavatkozásunkkal ezen személyek és a munkaerőpiac közötti híd megteremtésére, folyamatos integrálásuk elősegítésére. Véleményünk szerint a betegséggel, vagy fogyatékossgal élők sokszor elkötelezettebbek a munka iránt. Ezt az attitűdöt viszont a szerény munkavállalási lehetőségeikkel kapcsolatos tudat válthatja ki, nem véletlen tehát, hogy egy sikeres állásinterjút vagy egy megkötött munkaszerződést követően felértékelődik bennünk a munka világgal kapcsolatos gondolat, hiszen lehetőség teremődik számukra a gazdasági inaktivitásból való kikerülésre. Felmérjük szociális kompetenciájukat, szükség esetén fejlesztjük a kívánt területeket; rehabilitáljuk a hozzájuk illő munkakör megtalálásával védett körülmények között vagy a nyílt munkaerőpiacon; mentor program keretén belül pedig biztosítjuk a folyamatos utángoövetést.

A foglalkozási rehabilitáció sikeres megvalósulása sokban köszönhető együttműködő partnereinknek. Kis szervezetként hamar rájöttünk arra, hogy nem fogunk tudni mindent „házon belül” ellátni, így már a kezdetektől fogva kerestük azokat a partner szervezeteket, akikkel együttműködve egy olyan hálót tudunk kialakítani ügyfeleink köré, amely elősegíti fejlesztésüket. Az új hivatalokkal együttműködve, az új jogszabályi kereteknek megfelelően 2014-ben kezdtük el a munkáltatók részére a rehabilitációs tanácsadást, hogy ezen személyek munkavállalási készségeit minél szélesebb körben megismerhessék, integrálják a szervezeti működésükbe és egyben a jelölteknek új munkahelyeket teremtsenek.

Szeretnénk kiemelni az RSZSZ-el és az NRSZH-val való folyamatos kapcsolattartásunkat, hiszen segítségük nagymértékben hozzájárul a munkavállalók toborzásához és rehabilitációjához.

A **Vakok Állami Intézetével** immár 8 éve jó kapcsolatot ápolunk, nekik köszönhetően találkozhattunk látássérült, vak kollégáinkkal. Aktív résztvevője és támogatója vagyunk különféle egészségnapoknak, társadalmi felelősségvállalásról szóló eseményeknek: a CSR Piac, a Zöld Iroda és a Követ Egyesület rendezvényeinek. Részt vettünk és prezentáltunk olyan magas színvonalú eseményeken is mint: a Magnet Bankban életre hívott ÖnGondoskodás Expo-n a Munkapróba Központ működésével kapcsolatosan; a NEXON & Milton által szervezett Rehab Fórumon, melyen a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaintenzitását, piaci egyenértékét és a rehabilitációs foglalkoztatását mutattuk be; kiállítóként pedig részt vettünk a Lurdy Házban megrendezésre kerülő Rehab Expón. Ezen esemény célkitűzése az volt, hogy minél több megváltozott munkaképességű személynek adjon lehetőséget a munkaerőpiacra való visszakerülésére. Olyan szervezeti környezetben kívánjuk tevékenységünket biztosítani, melyek legjobban illeszkednek sajátosságaikhoz, megvalósulásuk nagyban befolyásolja a munkaerőpiacra történő belépésüket, hatékony munkavégzésüket. Legutóbb egy érzékenyítő stand létrehozásában segíthettünk több megváltozott munkaképességű munkavállalónkkal együtt a HVG állásbörzén, ahol a cél az volt, hogy a munkavállaló jelölteket olyan élményben részesítsük, amelyek segítségével minél több előítéletet leromboljunk. Végezetül nagy örömünkre szolgált a munkavállalóink pozitív visszajelzésén túl, hogy 2015-ben a Követ Egyesület és az OFA által életre hívott CSR Piac rendezvény keretén belül elnyertük a **Társadalmi Vállalkozás** különdíját.

Küldetésünknek érezzük tehát, hogy minél több vállalathoz eljusson ezen emberek foglalkoztatásának fontossága, a rehabilitációs tanácsadás lehetősége. Ennek érdekében várjuk olyan szervezetek jelentkezését, melyek nyitottak ezen személyek foglalkoztatására. Működésünkről és konzultációnkról az alábbi e-mail címen tud **Érdeklődni: nezzmasszemmel@gmail.com**

A Novotel Budapest City és a Budapesti Kongresszusi központ bemutatása

A Novotel Budapest City az osztrák-magyar hitelkonstrukció keretében, osztrák kivitelezésben épült és 1982 júliusában került átadásra.

A szálloda kilenc lakószintjén 319 szoba található, ebből 4 apartman, 2 egybenyitható szoba, 2 családi szoba. A Novotel szobák kialakításánál a modern vonalvezetés, egyszerű, ám kényelmes berendezés, harmonikus és vidám színvilág nyert teret. A szobák hangszigeteltek és klímaberendezéssel felszereltek. Minden szobához különválasztott fürdőszoba és WC tartozik. Színes lcd televízió, közvetlen telefonvonal, ingyenes WIFI lehetőség, szobai safe, minibár, mágneskártyás ajtózárral, saját parkoló és sok egyéb szolgáltatás áll a vendégek rendelkezésére.

A szálloda 2003 óta vesz részt a MSZÉSZ által kiírt ZÖLD SZÁLLODA pályázaton, 2011-ben elnyerte az „ÖRÖKZÖLD” címet, mivel háromszor egymás után a nyertesek közt végzett.

Novotel Budapest City és Budapest Kongresszusi Központ környezetvédelmi tevékenységei

A Novotel Budapest City összes tevékenysége során elkötelezett a környezetbarát eljárások mellett. A szálloda az elmúlt évtizedben környezetvédelmi programokhoz való csatlakozások által bizonyítja elkötelezettségét a fenntartható fejlődés mellett. Napjainkban a „Planet 21” Program elhivatott résztvevői vagyunk. A program 7 pillérré épülve 21 ígéretet tesz a környezetvédelem érdekében. A program a vendégeken túl, a szálloda dolgozóin keresztül a szálloda beszállítóit bevonva törekszik a környezettudatos üzleti magatartásra. A mindennapi életben is nagy figyelmet fordítunk a környezetvédelemre. Szelektíven gyűjtjük a hulladékot az alábbiak szerint: üveg, fém, műanyag flakon, festékpátron, irodai papír, használt elem, fénycső, elektronikai hulladék, konyhai zsiradékok és ételhulladék. A kommunális hulladék mennyiségét hulladékdaráló és hulladéktömörítő segítségével csökkentjük.

Évről évre sikeresek vagyunk a víz, gáz és elektromos energia fogyasztás csökkentése területén: a mosdók és kádak csaptelepeire vízhozam szabályozó van felszerelve, két fokozatú víztakarékos öblítőtartályt használunk a mellékhelyiségekben, a folyamatos üzemű közösségi terekben LED-eket, az egyéb helyiségekben energia-takarékos izzókat használunk. Mindezek mellett a szobákban kulcskártyával működő világításkapcsolót szereltünk fel.

A vendégeket a Plant for the Planet programon keresztül vonjuk be az erdőirtások okozta környezetvédelmi károk csökkentésére. Minden ötödik alkalommal újra használt törölköző egy facsemete ültetésével egyenlő. Szállodánk 674 db fát ültetett a program keretén belül Marosvásárhelyen.

A szállodánkban keletkezett irodai papírhulladékot az INEST Nonprofit Kft által létrehozott Irodai Szelektív Papírgyűjtési program keretén belül válogatva gyűjtjük. A papírhulladékból WC-papír és zsebkendő kerül előállításra.

A szálloda közvetlen környezetében található a Gesztenyés kert, ahol a helyi szervezetekkel egyeztetve minden évben környezettudatos akciókat szervezünk. A fák állapotát évről évre átvizsgáljuk, a veszélyesnek minősülő ágakat, fákat eltávolítjuk, a helyükre új csemetéket ültetünk.

Az Accor szállodacsoport által szervezett Planet 21 napon szállodánk dolgozói aktívan részt vesznek a Budapest környéki erdőkben történő facsemete ültetésben. Az elmúlt 5 évben több, mint 5000 fa került elültetésre ezen program keretén belül.

Minden évben csatlakozunk a Föld Órája elnevezésű kezdeményezéshez, mely során egy órára a szálloda kültéri világítását, fényreklámjait lekapcsoljuk. Ezzel a la-kosság figyelmét is felhívjuk az energiatakarékosság fontosságára.

Az elmúlt évben került bevezetésre az ISO 14001 környezetirányítási rendszer. Az első audit is bizonyította a szállodánk környezetvédelem területén elért erőfeszítéseit és eredményeit, melynek eredményeképpen már az első évben megszereztük a tanúsítványt. Beszerzésink során nagy figyelmet fordítunk az újrahasznosított és visszaváltható csomagoló anyagok használatára. A housekeeping és a mosogatás területén az Ecolabel tisztítószerek és újrahasznosított segédanyagok használatát részesítjük előnyben.

Az energia felhasználás mértékét naponta követjük figyelemmel, mely segítséget nyújthat pl. az esetleges csőtörések kiszűrésére is. Hónapról hónapra elemezzük az energia fogyasztást, figyelembe véve a foglaltságot és az időjárási viszonyokat. Ez alapul szolgálhat a következő évek beruházási terveinek elkészítésében.

A környezettudatos szemlélet elsajátítása érdekében folyamatosan oktatjuk a személyzetet, a prezentációk és az e-learning segít egyszerűen, de hatásosan rávilágítani a problémákra.



Zöld Szálloda – NH Hotel Budapest

Az NH Budapest szálloda az NH Hoteles szállodalánc tagjaként működik. Szállodánk 2003-ban nyitott.

A szálloda 160 szobás, két mozgássérült vendégek részére kialakított szobával is rendelkezünk. Minden szoba légkondicionált, fürdőszobás, televízióval, telefonnal, minibárral, széffel, valamint internet csatlakozási lehetőséggel felszerelt, illetve az egész épületben ingyenes Wifi hálózat is elérhető.

A szálloda négyszer vett részt a MSZÉSZ által kiírt ZÖLD SZÁLLODA pályázaton sikerrel.

Az NH Budapest szálloda az NH-csoport tagjaként egységes környezetvédelmi szabályok szerint működik, ezért a környezetvédelem fokozására tett intézkedések is központi irányelveken alapulnak, melyeket a különböző szállodákban egyaránt meg kell valósítani. Az éves beruházási tervek lényeges szempontja a környezetvédelemmel összefüggő beruházások támogatása.

A dolgozóink környezettudatos fejlődésének érdekében, az NH Hoteles nemzetközi internetes akadémiát működtet belső számítógépes hálózatán. A dolgozók ennek megfelelően, központi képzésen vesznek részt távoktatási formában. Az NH Hoteles minden dolgozójának, ennek értelmében, az NH Budapest alkalmazottainak is kötelező részt venniük on-line tréningeken, majd azt követően egy vizsgán. A képzés több szintet és területet fog át, a sikeres vizsgáról mindenkinek oklevelet állítanak ki.

A szállodában minden lehetséges helyen energiatakarékos kompakt fénycsövet és LED égőket használunk. A világítótestek száma mintegy 2000 db. A közös tereket 2011-től folyamatos átállással, LED-es fényforrásokkal világítjuk meg. A szobákban is folyamatosan állunk át LED világitásra, ez nagy részben már megtörtént. Az elektromos fogyasztókat karbantartási szerződés keretében rendszeresen ellenőrizzük. Az elektromos, illetve gázfogyasztásunkat előre tervezzük, lekötési szerződésekkel rendelkezünk.



A mélygarázsban mozgásérzékelős, a külső világításnál, fényérzékelős szabályzást alkalmazunk.

Éves megtakarítási tervvel is rendelkezik a szállodánk, a tervben rögzített céloknak való megfelelés ellenőrzése folyamatosan történik. A megtakarítást az előző éves bázisévhez viszonyítva számoljuk, melyet havi gyakorisággal jelentünk az NH Hoteles központja felé.

Hulladékhő visszaforgatása szállodánkban két ponton történik, az egyik a légtechnika rendszer, a másik a folyadékhűtő, melyek hőcserélőkkel vannak ellátva és lehetővé teszik az elszívott levegő hőjének visszaforgatását a befűvési rendszerbe, illetve a központi klíma hulladékhőjének felhasználását a használati melegvíz felmelegítésére.

A 2011-es év végén két nagy beruházást végeztünk a gázmegtakarítás érdekében. Az első átalakításunk a gázkazánok fogyasztáscsökkentésére tett intézkedésünk, amely két fogyasztáscsökkentő készülék beépítését jelentette a gázkörbe. Ennek eredménye a fűtési időszakban 17–23%-os gázmegtakarítást jelentett.

A második fejlesztésünk a folyadékhűtő hulladékhőjének felhasználására irányult, ezzel a hűtési időszak melegvízkészítésre fordított gázfogyasztását teljes mértékben kiküszöböltük, a három nyári hónap alatt kizárólag a konyha fogyasztott gázt. A két beruházással együttesen a gázfogyasztásunk éves szinten mintegy 28%-kal csökken.

Szállodánk hulladékainak csökkentése érdekében a következő intézkedéseket hoztuk:

- A papírfelhasználás csökkentését célzó belső intézkedés, hogy az irodai papírok mindkét felének felhasználása után kerülnek a szelektív papírgyűjtőbe.
- Újrahasznosított papírt vásárolunk nyomtatókba és a kiszolgáló terek kéztörlő-adagolóiba.
- Minden információátadást, amelynek a továbbítása nem nyomtatott formában kell, hogy történjen, elektronikus úton végzünk.
- Lehetőség szerint visszaváltható üveges termékeket vásárolunk.

A felhasznált vízmennyiségek csökkentésére mindenhol Geberit típusú, két nyomógombos kivitelezésű WC-tartályok kerültek beszerelésre, melyeket 3 és 5 literes öblítővíz mennyiségre állítottunk be, míg a zuhanyzókat 8 liter/perc, a csaptelepeket 5 liter/perc átfolyás szűkítővel láttuk el.

A konyhában keletkező olajos, zsíros szennyvíz tisztítására zsírfogó berendezés került beépítésre, melyet a telítődés függvényében rendszeresen ürítettünk, engedéllyel rendelkező vállalkozóval.

A szálloda rendelkezik két központi vízlágyítóval, melyek a konyhai, illetve a fűtési körre vannak kötve. Segítségünkkel kevesebb vízlágyító szert és tisztítószert kell felhasználnunk, illetve a vízkőmentesítést is elősegítik.

A szálloda és különösen a tisztítószereket használó Housekeeping részleg törekszik a környezetbarát tisztítószerek alkalmazására.

Az irodákban visszaforgatott papírt használunk, irodaszer beszerzésekor mindig előnyben részesítjük az újrahasznosított papírtermékeket.

Az egészséges bio-reggeli kedvelőinek nagy választékban szolgálunk fel müzlit, gabonapelyhet, szárított és friss gyümölcsöt, olajos magvakat stb. Ezeket lehetőleg minél nagyobb kiserelésben vásároljuk meg a hulladékok csökkentése érdekében. Igyekszünk kevéssé csomagolt áruválasztékot feltálcálni a reggeli során, pl. joghurt, kefir, túró, lekvár stb., melyeket tálakban helyezünk el, csökkentve ezzel is a csomagolási hulladék mennyiségét. Az élelmiszerek beszerzését lehetőleg közeli vállalkozóktól, vállalatoktól végezzük, a szállítási útvonalak csökkentése érdekében. Amennyiben lehetőségeink engedik, „Eco-label product” címkével ellátott élelmiszereket szerzünk be éttermünk számára.

A szobákban megtalálhatók az allergiát nem okozó biotermékek.

A személyzet részére évente egy alkalommal tart a környezetvédelmi szolgáltató állományi szintű oktatást, ahol kötelező a megjelenés. Az oktatásra a szállodában tevékenykedő tanulók és gyakornokok megjelenése is kötelező. Az oktatás minden évben aktualizált tematika alapján folyik, mely a Környezetvédelmi szabályzat és a vonatkozó hatályos jogszabályok alapján készül el.

Évente egy alkalommal a környezetvédelmi szolgáltató külön oktatást tart azok számára, akik a Szabályzat alapján környezetvédelemmel kapcsolatos dokumentálási, nyilvántartási, szervezési kötelezettséggel rendelkeznek.

A vendégtérben helyeztük el a használt ceruzaelemek gyűjtésére rendszeresített dobozt, melynek segítségével a vendégeket is be kívánjuk vonni szelektív hulladékgyűjtési programunkba.

CFC-t tartalmazó termékeket nem használunk, a tűzoltó készülékeket az előírásoknak megfelelően, rendszeresen felülvizsgáljuk.

Óbudai Egyesített Bölcsődék – „A Munkáért!”

„A kisgyermekes édesanyák visszatérését a munka világába nagyban befolyásolja, hogy van-e elegendő bölcsődei férőhely. Napjainkban egyre több anya kényszerül szülés után visszamenni dolgozni. A gyermekek egyre korábban, egyre több időt töltenek – már akár csecsemőkoruktól – nem szülői gondozásban, valamilyen napközbeni ellátási formában, ezért az utóbbi években bölcsődei férőhelyek bővítésére volt szükség. EU-s pályázati forrásokból új bölcsődék épültek országszerte, ami a média kedvelt témája lett.

Kevés szó esik azonban arról, hogy mi történik a gyermekkel a bölcsődében egész nap, hogy kik dolgoznak a bölcsődében, milyen szolgáltatást kap a szülő a bölcsődei ellátás keretében? A bölcsődékben elhivatott, magas szakmai tudással és odaadó gondoskodással nevelik, gondozzák a gyermekeket, a bölcsődei szakmai munka – a közgondolkodással ellentétben – nem csak pelenkacseréből áll, a bölcsőde nem gyermekmegőrző. A XXI. század társadalmi-gazdasági változásai egyre nagyobb szakmai kihívásokat várnak el a kisgyermeknevelőktől, – akik már diplomás képzésben részesülnek – és a szülők igénye és elvárásai is új feladatok elé állítják a szakembereket.”

A bölcsődei szolgáltatás a gyermekjóléti alapellátás része. Óbuda-Békásmegyer Önkormányzata törvényi kötelezettségének eleget téve az Óbudai Egyesített Bölcsődék intézményhálózatának fenntartásával biztosítja a jogszabályban előírt feladatát: a családban nevelkedő 20 hetes – 3 éves – korú gyermekek napközbeni ellátását, szakszerű gondozását, nevelését, harmonikus testi, szellemi fejlődésének segítségét és korszerű étkeztetését.

A bölcsődei ellátás fő feladatai: az egészségvédelem, az egészséges életmódra nevelés, az érzelmi fejlődés, a szocializáció segítése, valamint a megismerési folyamatok fejlődésének megsegítése. Az egészséges életmódra nevelés a bölcső-



dei gondozás, nevelés során a bölcsődei étkeztetésben jelenik meg leginkább. Minden bölcsődében saját konyha üzemel, melyben a korszerű táplálkozási elvek és a nyersanyagnorma figyelembe vételével állítják elő az életkornak megfelelő egészséges ételeket, továbbá az ételallergiás gyermekek táplálását dietetikus segíti. A napirend a gyermek jó szokásainak kialakulását segíti, a játékidő mellett az étkezések is meghatározott időben történnek.

Az intézmény szakmaiságának egyik fő iránya a biztonságérzetet nyújtó érzelm-gazdag környezet kialakítása, melyben a gyermek saját képességei szerint fejlődhet. Megízlelheti az önfeledt, aktív játék örömeit, mely képessé teszi a későbbi élet során a kreatív továbbfejlődésre, élmény- és fantáziavilágának gazdagodására.

Az alapfeladat ellátása mellett több családsegítő támogatást vállalt fel az intézmény.

A **sajátos nevelési igényű** (fogyatékkal élő) kisgyermekek gondozását-nevelését és fejlesztését tizenöt éve végezzük. Ezzel nem csak a gyermeknek segítünk, hanem a szülőnek, főleg az édesanyának, aki munkát tud vállalni, ebben az élethelyzetben a munka területén érezheti teljes értékűnek magát.

A bölcsődékben **sószobákat** alakítottunk ki, amit a kisgyermekek napirendszerűen használnak heti két-három alkalommal. Ennek a korosztálynak az immunrendszere még nem fejlődött ki, gyakoriak a légúti betegségek, a sószoba klímája segít a problémák megelőzésében és a gyógyulásban is.

A **játszócsoportha** a szülőkkel együtt várjuk közös játékra a gyermekeket. A vidám játékdél előtt után a gyermekek közösen megebédelnek a szülők segítségével. A játszócsoportha a bölcsődei, óvodai beíratás előtt nagyban segíti a szocializációt, ugyanakkor a szülőket erősíti szülőségükben. A gyermekkel kapcsolatos nevelési kérdésekre kaphatnak választ, tanácsot a szülők.



Az **időszakos gyermekfelügyeletben** a szülő – elfoglaltsága idejére – napi 4 órára kérheti gyermeke felügyeletét. Ez esetben is, mint a bölcsődébe, fokozatosan, a szülővel történik a kisgyermek beszoktatása. Mivel a nagyszülők is dolgoznak, a generációk nem élnek együtt, ezzel a szolgáltatással próbálunk az anyáknak saját időt biztosítani ügyeik intézésére.

Szülő- csecsemő és kisgyermek konzultációban a szülők szakembertől kaphatnak segítséget az alábbi esetekben: csecsemőkorban jelentkező gyakori sírás és szoptatási nehézségek, valamint kisgyermekkorban előforduló étkezési, alvási és viselkedési problémák. A konzultáció támogatja és erősíti a szülő–gyermek kapcsolatot. Ez a szolgáltatásunk országosan is egyedülálló. A szülői szerepüket most tanuló párok akkor fordulnak segítségért, amikor a bajt ők maguk érzélik. A konzulens tud segíteni a családnak.

Élő népzene a bölcsődében program mottója: „A virágzáshoz fontos a korai vetés”. A gyermekek a magyar népzenevel, mondókákkal ismerkednek meg a népi hangszereken keresztül, amely a nevelésnek és a fejlesztésnek is egy új eszköze. A nyugodt, szeretetteljes légkörben a hangszerek megszólaltatása játékra, aktivitásra ösztönzi a gyermekeket, támogatja az egészséges és harmonikus személyiség kibontakozását, a pozitív énkép kialakulását, és az alapvető készségek (beszéd) fejlődését.

Az **Óbudai Bölcsisiekért Alapítvány** céljai közt szerepel a családok mentális megsegítése, és a bölcsődei játékpark bővítése. Eddigi kiadványaink

„Süssünk, főzzünk valamit” szakácsfüzet I – II.

A bölcsődében készített ételek receptjeit ismertetjük meg a szülővel, főzésre biztatjuk az anyukákat.

„Mit hoz az álom? – Boldog Karácsonyt! – kiadványunkban karácsonyi versek, mesék olvashatók.

„A hangok ölése bölcsődés korban” – DVD, amin mondókák, gyermekdalok felvétele látható édesanyák gyermekeikkel.

„Élő népzene a bölcsődében” – „Népi bölcsisségek” CD-n.

Óbudai Bölcsisiekért Alapítvány

(Raiffeisen Bank: 12001008-01028270-00100001, Adószám:18131419-1-41)

Felhasznált források:

1. Palaczkiné L. Melinda szakdolgozata: A bölcsődei kisgyermeknevelők társadalmi és gazdasági elismertsége 2013.
2. „Óbuda, a gondoskodó város” – Óbudai információs füzetek 2014.

<http://www.bolcsode-3ker.hu>; www.jatszocsoport.hu



RICHTER GEDEON

Richter Egészségváros Program **„Egészség ezreknek, milliók a kórháznak”**

A Richter Gedeon Nyrt. hazai gyógyszergyártóként számos egészségügyi, tudományos, oktatási kezdeményezést támogat és szervez, az egészség-, illetve az életminőség fejlesztését hirdető küldetésének megfelelően. 2009-ben egy olyan hosszú távú, komplex lakossági programot indított el, amely jól ötvözi a társadalmi felelősségvállalás terén tett tevékenységeit. Ez a kezdeményezés mára egy növekvő társadalmi igényre szabott valódi közösségi befektetéssé vált.

A Richter Egészségváros nagyvárosokban meghirdetett ingyenes programsorozat egészségügyi szűrésekkel és tanácsadással, ismeretterjesztő előadásokkal, fitness-, torna- és családi programokkal, színpadi műsorral – fiataloknak, felnőtteknek és időseknek egyaránt. Arra buzdít, minél többen tegyenek egy-egy lépést a megelőzés érdekében. Az egyéni késztetést egy jótékony közösségi ügyszö kapcsolva erősíti: a Richter városonként 2 millió Ft alapadományt ajánl fel a helyi kórház számára, amelyet minden lakos a részvételért kapott pontokkal növelhet. Minél aktívabban cselekszik valaki (több szűrésen vesz részt, több előadást hallgat meg) a saját egészsége érdekében, annál nagyobb mértékben járul hozzá kórházának fejlesztéséhez a Richter adománya által. „Egészség ezreknek, milliók a kórháznak” – így mindenki jól jár!

A programnak sajnálatos aktualitást ad a magyar lakosság egészségi állapota. Az életmód legalább 40%-ban befolyásolja az egészséges életkilátásokat, ezért fontos hangsúlyozni az egyéni felelősséget az egészségmegőrzésben. Az egészségnevelés, az egészség tudatossá tétele hosszú oktatási folyamat, mely küldetését a Richter büszkén vállalta fel.

A Richter Egészségváros keretében elérhető szűrések a megbetegedési és halálozási statisztikákat vezető betegségekre kínálnak megelőzési lehetőséget, hiszen az idejében észlelt elváltozások jó eséllyel gyógyíthatók. A lakosok ingyenes csonttritkulás-csontsűrűség mérésen, vércukor-, vérnyomás- és koleszterinszint mérésen, testzsír-, testsúlymérésen, prosztata (PSA) szűrésen, bőrgyógyászati vizsgálaton, dietikus és nőgyógyászati tanácsadáson, gyógytornán vehetnek részt. A leggyakoribb népbetegségekről előadásokat hallgathatnak meg az érdeklődők. A program védnöke Rudolf Péter színművész-rendező, aki személyes példával biztat az

egészséges életmódra. Katus Attila aerobik világbajnok gyakorlati útmutatót ad: tornával várja a fiatalokat és az idősebbeket. Az eseményt helyi sport- és szabadidő egyesületek, tánccsoportok bemutatkozása, élő kívánságműsor, bábszínház és játszóház színesíti. Számos ismert személy állt az évek során a kezdeményezés mellé: Béres Alexandra fitneszvilágbajnok, Rácz Zsuzsa író, Jaksity Kata, Krizsó Szilvia és Radványi Dorottya műsorvezetők. Emellett minden helyszínen együttműködő partnerek az egészségügyi intézmények, önkormányzatok, szakorvosok, civil szervezetek, oktatási intézmények, nyugdíjas klubok és a helyi média.

A program helyi ismeretek, tudások, lehetőségek integrálásával építkezik. Legfontosabb tényezője a kölcsönös bizalom, a személyes találkozás élménye. A visszajelzések ezt emelik ki egyik legfontosabb előnyként. A saját szakorvosait, gyógyszerészeit, kórházukat ismerhetik meg az érdeklődők, mindezt a Richter foglalja keretbe, biztos és felelős partnerként. Ugyanakkor a program játékos formában buzdít az egészségmegőrző cselekvésre, egy adománypont gyűjtő játék keretében. Mindezt szabadtéren, hétvégi kikapcsolódásképp, családi programokkal, helyi felépőkkel, illetve a kórház és város önkéntes aktivistáinak mozgósítása által.

A Richter Egészségváros programsorozat keretében eddig 44 kórház összesen 194.168.600 millió forint támogatást vehetett át a cégtől. Az elmúlt hét év során 106 200 ezer látogató 76 150 szűrést végeztetett el, 17 621 esetben mértek figyelemzavaró értékeket a szakemberek. A kiszűrt betegek a további teendőkről azonnali tanácsadás keretében értesültek. Felmérésünk szerint a rendezvényeken résztvevők pozitívan ítélik meg a Richter kezdeményezését, szívesen élnek a felkínált szűrési és oktatási lehetőségekkel, eredményeiket pedig továbbítják házi orvosuknak. A programban együttműködő kórházak száma, a lakosság magas részvételi aránya és az adományok nagysága jól példázza, milyen eredményekre képes a közösségi szemlélet és a gyógyításba vetett hit találkozása.



New World Of Work

RICOH
imagine. change



A Ricoh Hungary Kft. életében 2013. július 1-én új időszámítás kezdődött, cégünk a munka új világába lépett (New World Of Work), de pontosan mit is jelent ez? A vállalat a Budaörsön található Terra parkba történő költözése – az első mérföldkő „A Munka Új Világában” – opti-mális lehetőséget adott arra, hogy az emberek, a folyamatok és hely, valamint a technológia hármasszögében vizsgálva működésünket alapjaiban tekintsük át.

A Ricoh új cégszékelye izgalmas, irányadó és egyedülálló. Kialakításakor az elsődleges célt az ügyfélközpontúságra helyeztük, az új irodában a Ricoh OfficeTour keretei között szeretnénk megmutatni ügyfeleinknek új működésünket, munkamódszereinket, illetve az ehhez kapcsolódó Ricoh termékeket, megoldásokat.

Fontos kérdés, hogy a napjainkban felgyorsult üzleti élet támasztotta kihívásokra milyen gyorsan, milyen hatékonyan tudunk reagálni. Milyen új munkamódszerekkel és milyen új időbeosztással dolgozunk, illetve mindezt hogy támogatja a technika, valamint az IT infrastruktúra.

A költözéssel egy időben bevezetésre került a távmunkában történő munkavégzés, melytől mérhető hatékonyságnövekedést és költségcsökkentést várunk (kevesebb betegszabadság, kevesebb utazási idő, kisebb fluktuációs ráta stb.). A kollégáknak csak a hét bizonyos munkanapjain kell az irodában munkát végezni, a hét többi munkanapján pedig meghatározott helytől független lesz a munkavégzés helyszíne (pl. otthonról, kávéházból, repülőtérről stb.). Ezt segítik az újonnan bevezetett IT megoldások (pl. IP-alapú telefónia), illetve a Ricoh saját eszközei is. A Ricoh a saját fejlesztéseit is „A Munka Új Világának” filozófiája mentén tervezi. A működésünkhöz szükséges üzleti folyamatok is átvizsgálásra kerültek. Az hamar kiderült, hogy az eddig kialakult, szokások alapján működő folyamatok a jövőben vagy nem tudnak működni, vagy nem lesznek hatékonyak. Az egyik legjobban érezhető változás a papírintes iroda irányába történő elmozdulás. Egyik alapszabályként fogalmazzuk meg azt, hogy a jövőben a munkavégzés elektronikus dokumentumokon keresztül fog történni.

A költözés jó alkalmat adott arra, hogy mindenki rendszerezze a felügyelete alá tartozó dokumentumokat, elektronikus archiváló rendszert vezessünk be, melynek következő lépése az ezen rendszer tényleges elektronikus dokumentumkezelő rendszerként történő alkalmazása lesz. Másik fontos átalakítás volt az új munkamódszerhez illeszkedő munkarend kialakítása, ennek nyomon követése, ellenőrzése. Az új kommunikációs alapelveket is ehhez kellett illeszteni, hisz már nem találkozunk egymással napi szinten, a munkavégzésnek azonban gördülékenyen kell mennie. Az eddigi megtett változásokkal „A Munka Új Világába” tartó átalakulási folyamatunk elején vagyunk, mely terveink szerint 3 évig fog tartani.

A felhalmozott tudást szeretnénk ügyfeleink számára bocsátani, „A Munka Új Világával” a Ricoh stratégiai tanácsadó megközelítésére alapozva, egy hosszú távú képet kívánunk nyújtani partnereinknek, egyrészt az IT- és dokumentumszolgáltatások, másrészt pedig a jövőbeli munkavállalók szükségleteinek kielégítése terén.

www.ricoh.hu



Sakura®

Sakura japán nyelven cseresznyevirágzást jelent. Május első hetében szinte az egész Japán színes virágdíszbe öltözik, a csodálatos, apró, de dús virágok az ünnepet jelentik az itt élőknek. Örülnek a virágoknak, hiszen ez az időszak hosszú ideje a sziget ünnepe, és miközben gyönyörködnek sétáik alatt a számtalan virágban, egyet sem tépnének le. Miért is tennék?

Büszkék az utcákat beborító virágerdőre, a fákra, amit óvnak, védenek az utókor-nak. Mi azt mondanánk, környezettudatos magatartás, társadalmi felelősségvállalás. Ezen Ők rég nem filozofálnak. Náluk már életforma.

Mikor 22 évvel ezelőtt 4 fővel megalakítottuk a Sakura cégcsoport elődjét, a Toyota-Sakurát, – ma a létszámcsökkentés ellenére is 80-an dolgozunk – még keveset tudtunk a titokzatos japánokról – mondja Füredi István.

Azt tudtuk, hogy szorgalmasak, nagy munkabírásúak, rendszeretőek. Az elmúlt évek alatt sok mindent megtanultunk a kicsi emberektől. A következetességet, a példamutatást, és a környezet tiszteletét, védelmét.

Talán ennek hatása, hogy mi is jó egy évtizeddel ezelőtt megbeszéltük a munkatársainkkal, hogy próbáljuk az általunk eladott autók környezetre káros hatását a magunk módján csökkenteni. Első körben fákat ültettünk a Sakura telephelyén, aztán virágokat, füvesítettünk az udvaron a sok beton helyett. Nincs az a minisztérium, nincs az a hivatal, amelyik helyettünk, vállalkozók helyett felelősséget tudna vállalni az életterünkért.

Nekünk kell, vállalat-, cégvezetőknek, és a cégben dolgozóknak alakítani a környezetünket, nekünk kell a környezetünket minél jobban megőrizni és az utódoknak örökül hagyni. Ez is a társadalmi felelőségünk minden szinten, legyen szó igazgatóról, vagy bármilyen szintű-rangú alkalmazottról.

Két évtizede még nem tudtuk, hogy a japán gyárok már a hibrid autókat tervezik, már egy más dimenziót képviselnek a jövő autóit illetően.

Aztán mikor megjelentek a környezetbarát, részben elektromosan működő autók-kal, amelyek kevésbé károsítják a környezetet, tisztább marad használatuk mellett a városi levegő. Ma már szinte minden típusban gyártanak környezetbarát hibrid autókat.

Mi akkor 10 esztendővel ezelőtt minden eladott autó után elültettünk egy előnevelt fát, amihez kértük a többi autókereskedést is, hogy csatlakozzanak a vállaláshoz. Ma büszkék vagyunk, ha pl. a Szentendrei úton az elválasztó sávra nézünk, ahol a sok lombos fa emlékeztet arra, amit tettünk a környezetért.

Természetesen a szalonunkat még az ideérkező japánok is megcsodálják, hiszen a sziklákkal teli télikert meglepetés, és egyedi egész Európában.

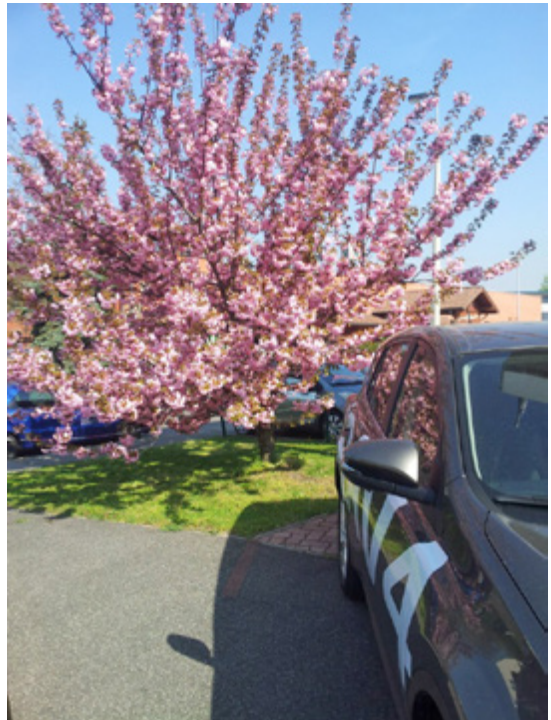
A közösségi felelősségvállalásból is alaposan kivesszük a részünket, hiszen a központunk, – a harmadik kerületben található, – minden lokálpatrióta megmozdulást támogat, így idén az Óbudai Szabadidő és Sport nonprofit kft.-hez csatlakoztunk, támogattuk a fitness napot, a futónapot, az evezős napot, a kerékpáros programot, és a most következő erőnapot, a hegyi túrát is támogatjuk. Jó érzés, hogy a rendezvényeken egyre többen vesznek részt, hogy ezeken a sportos napokon családok jelennek meg, hogy közösségek alakulnak. Emeli az események jelentőségét, Bús Balázs polgármester úr, Varga Mihály miniszter úr személyes részvétele is.

Hiszünk abban, hogy jó közösségben sok minden elérhető. Jobb hangulat, jobb munka, kevesebb stressz.

Talán nem véletlen, hogy 2011-ben a Toyota Sakura alapító ügyvezetője, Füredi István kapta az ÉV vállalkozója díjat, aki azt gondolja erről, hogy ez nem az ő, hanem az általa összerakott, itt dolgozó közösségnek az érdeme.

Amivel mi foglalkozunk, a Toyota autók értékesítése, szervizelése. A Toyota cég a vezető a hibrid technológiában, vagyis nemcsak egy évtizeddel ezelőtt, de jelenleg is a legtöbb hibrid autót gyártják szinte minden típusban, legyen Yaris, Auris, Rav 4,4.

Ha röviden kellene bemutatni egy hibrid autót, akkor számtalan előnyét sorolhatnánk: a fékezési energiát is felhasználja; a városi forgalomban a piros lámpánál nem jár a motor, nem szennyezi a környezetet; elektromosan indul ilyenkor, és sokkal kisebb a káros anyag kibocsátás is. A fogyasztás pedig nagyot csökkent a hagyományos autókhoz képest.





A Salva Vita Alapítvány 1993-ban jött létre, 1998-tól kiemelten közhasznú szervezetként működik.

Szervezetünk megalakulása óta a fogyatékos személyek esélyegyenlőségéért, társadalmi integrációjának megvalósításáért dolgozik. Célunk a munkaerő-piaci esélyegyenlőség, és munkahelyi sokszínűség kialakításában való közreműködés, a fogyatékossgal élő személyek integrált munkaerő-piaci foglalkoztatásában való segítségnyújtás.

Fő szolgáltatásaink a Támogatott Foglalkoztatás (TF) és a Munkahelyi Gyakorlat (MHGY) program.

A **TF szolgáltatás** személyre szabott, önkéntes együttműködésen alapuló szolgáltatás, melynek célja az értelmi fogyatékos és autista emberek nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedésének és munkahely-megtartásának elősegítése.

E szolgáltatás keretében arra törekszünk, hogy a hozzánk jelentkező fogyatékos / megváltozott munkaképességű ügyfeleket megismerjük, meghatározzuk azokat a területeket, amelyeket esetleg fejleszteni kell a sikeres munkavállalásukhoz. Egyéni szükségletek szerint történik a munkavállalásra való felkészítés. A sikeres felkészítés után keresünk megfelelő munkakört ügyfelünk számára.

Ezzel párhuzamosan, a hozzánk forduló, munkavállalót kereső munkáltatók számára keresünk megfelelő, és felkészített jelentkezőket adatbázisunkban.

Alapítványunk egyik nagyon kedvelt és mindkét fél számára biztonságot adó szolgáltatása az ún. betanítás, ami azt jelenti, hogy az első időszakban a munkavállaló és munkáltató igényei szerint, jelen vagyunk a munkahelyen és segítjük a feladatok elsajátítását valamint a zökkenőmentes beilleszkedést.

Alapítványunk az elhelyezkedést követően továbbra is rendelkezésre áll a munkáltatók és munkavállalók számára egyaránt, bármilyen, a foglalkoztatással kapcsolatos problémájuk orvoslására.

Az **MHGY program** értelmi sérült és/vagy autista fiatalok munkavállalásra felkészítő programja, amely során a résztvevők különböző nyílt munkaerő-piaci munkahelyeken készülnek fel a munkavégzésre. A gyakorlat során két gyakornok érkezik a munkahelyekre egy tanácsadó kíséretében, ahol előre egyeztetett munkafeladatokat sajátítanak el, és végeznek néhány héten át.

Számos munkáltató csatlakozott programunkhoz gyakorlati helyszín biztosításával, mert így védett körülmények között ismerkedhetnek meg a fogyatékos fiatalok munkavégző képességeivel. A program zárása után sok munkáltató dönt úgy, hogy munkatársként is szívesen kipróbálja a sérült fiatalokat.

A Salva Vita Alapítvány további célja, hogy az üzleti szféra számára is olyan szolgáltatásokat nyújtson, amelyek hatékony segítséget adnak a vállalatoknak a fogyatékos emberek foglalkoztatásához. Ennek érdekében szervezetre szabott szolgáltatásokat nyújtunk, mint a **fogyatékos-ügyi átvilágítás és tanácsadás, munkaközelemzés, esélyegyenlőségi és karitatív csapatépítő tréningek, munkáltatói fórumok, integrált élményprogramok, jogi és adminisztratív tanácsadás megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatban**. Szervezetünk kb. 100 munkáltatóval áll rendszeres kapcsolatban.

További információ az Alapítványról: www.salvavita.hu

Alapítványunk 2010-ben bevezette a „**Fogyatékoság-barát munkahely**” elismerést a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatásában élen járó munkáltatók számára. Az elismerést az Emberi Erőforrások Minisztériuma, az Amerikai Kereskedelmi Kamara, a Szövetség a Kiválóságért Közhasznú Egyesület és a Salva Vita Alapítvány közösen adományozza és adja át a pályázati feltételeket teljesítő munkáltatóknak. A díj célja az álláskereső fogyatékkal élő emberek és a foglalkoztatásukra nyitott munkáltatók egymásra találásának támogatása, valamint a fogyatékos / megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásában élenjáró, ill. annak fejlesztése mellett elkötelezett munkáltatók díjazása.

További információ az elismerésről: www.fbm.hu

Alapítványunk kezdeményezésére 2010-ben megalakult Magyarország első önszabályozó, munkáltatókat tömörítő, esélyegyenlőségért küzdő szakmai és érdekvédelmi szervezete, a **Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület (MEF)**. Az alapítók között több, egyenként is sok ezer embert foglalkoztató magyar és multinacionális társaság van, amelyek törekszenek az esélyegyenlőséget biztosító foglalkoztatási gyakorlatok megvalósítására, és elkötelezettek a továbbfejlődés iránt. A MEF tagjai 2014-ben: Auchan Mo. Kft., Budapest Bank, Budapest Esély Nonprofit Kft., Chinoin, IBM Mo. Kft., Job Kft., Jól-Lét Alapítvány, Magyar Posta Zrt., Magyar Telekom Nyrt., Manpower Kft., MOL Nyrt., Motiváció Alapítvány, Tesco Globál Áruházak Zrt., Salva Vita Alapítvány.

További információ az egyesületről: www.mef.forum.hu

Az Emberi Erőforrások Minisztériuma 2010-ben indította el a **Segítő Vásárlás programot**, hogy felhívja a közvélemény figyelmét a fogyatékkal élő emberek közreműködésével készített kiváló termékekre és szolgáltatásokra. A programot 2013-tól a Salva Vita Alapítvány koordinálja; ugyanebben az évben került bejegyzésre a programhoz kapcsolódó védjegy is. A védjegyet a megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató akkreditált, védett munkáltatók használhatják termékeiken, tanúsítva, hogy ezek a termékek megváltozott munkaképességű dolgozók közreműködésével készültek. Eddig már több mint 50 cég, illetve szervezet nyerte el és használja a Segítő Vásárlás védjegyet országszerte. Bízunk abban, hogy ezek a termékek egyre szélesebb vásárlói körhöz jutnak el és egyre nagyobb teret kapnak a hazai piacon, hozzájárulva a fogyatékkal élő emberek társadalmi integrációjához.

Alapítványunk, mint munkáltató a foglalkoztatás során maga is tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékét, méltóságát, egyediségét, és elkötelezett amellett, hogy munkatársaink a kölcsönös bizalmon, mások tiszteletén és méltóságának tiszteletben tartásán alapuló munkakörnyezetben dolgozhassanak.

Munkáltatóként magunk is kötelezettséget vállalunk arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzzük és megakadályozzuk munkavállalóink hátrányos megkülönböztetését, munkatársainkat az egyenlő bánásmód elve mentén kezeljük. Szabályzatainkat is az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításának szellemében dolgozzuk ki.





A Skagerrak Tours Kft. egy magyar-dán tulajdonú utazási iroda, mely öt éve működik Budapesten.

Mi keltette életre az irodát?

Az iroda tulajdonosai a Közép-Dániai Régió Közép- és Kelet-Európai Képviseleti Irodájának munkatársaiként számos tanulmányút, konferencia, szakmai út és rendezvény szervezésében vettek részt, melyek során rendszeresen szükség volt arra, hogy a mozgássérült résztvevőknek megfelelő szállást, akadálymentes transzfert, konferencia helyszínt és szabadidős programokat biztosítsanak és szervezzenek. Így született meg az ötlet, hogy szervezett formában kellene az akadálymentes turizmussal foglalkozni, majd hiánypótló szolgáltatásként 2008-ban létrejött a Skagerrak Tours Utazási Iroda.

Eleinte külföldről érkező vendégek számára szerveztünk akadálymentes utazásokat, nyaralásokat, kulturális programokat Magyarországon, majd 2013 őszén, az évek alatt összegyűlt sok-sok tapasztalattal, illetve elméleti és gyakorlati tudással a hátunk mögött a magyar utazni vágyók részére is elkezdtünk utakat szervezni.

Mottónk: „Az utazás élménye mindenkié!”

Célunk, hogy minden ember a fogyatékoságától függetlenül megtehesse azt, hogy országok között, vagy egy országon belül utazhasson, továbbá eljuthasson a látnivalókhöz, rendezvényekre, vagy bárhová, ahová szeretne. Ennek szellemében mindenki számára elérhető utakat, turistaprogramokat szervezünk belföldön. Csoportjaink és programjaink összeállításában különösen nagy hangsúlyt fektetünk mozgássérült és más fogyatékosággal élő embertársaink kívánságaira és szükségleteire egyaránt. Az ajánlatainkban szereplő helyszínek garantáltan akadálymentesek. Minden szállodát, éttermet, nevezetességet stb. saját magunk tesztelünk és ellenőrizzük.

Irodánk nem csak az általunk nyújtott szolgáltatás tekintetében fordít nagy hangsúlyt a fogyatékosággal élők társadalmi integrációjára és az esélyegyenlőségre, hanem a vállalati társadalmi felelősségvállalás jegyében három éve folyamatosan foglalkoztatunk megváltozott munkaképességű személyeket, elősegítve ezzel foglalkoztatásukat, illetve a munkavállalók munkaerőpiaci integrációját. Jelenleg munkatársaink 40%-a megváltozott munkaképességű, egy részük a Széchenyi Terv keretén belül a TÁMOP 1.1.1. programban dolgozik náluk.

Foglalkoztatásuk során ugyanaz az elv vezérel minket, mint a turizmus területén. Munkalehetőséget mindenkinek. Megváltozott munkaképességű kollégáink a legkülönbözőbb munkakörökben dolgoznak nálunk: fotós, piackutató, marketing tervező-szervező, utazásszervező. Ahogy ebből a felsorolásból is látható, törekszünk arra, hogy a kollégák végzettségüknek megfelelő munkakört tölthessenek be, ugyanolyan feltételekkel és bérezés mellett alkalmazzuk őket, mint a többi kollégát. A mindennapos munka során figyelembe vesszük egyéni élethelyzetüket és eszerint alakítjuk a különböző munkafeltételeket. Lehetőségük van például arra, hogy részmunkaidőben - 4-6 órában - dolgozzanak, illetve a távmunka lehetősége is biztosított. Így a kollégák meg tudják oldani az egészségi állapotuk miatt szükséges rendszeres kezeléseket, rehabilitációt, valamint a távmunka lehetősége megoldást jelent olyan esetben is, ha a napi munkába járás nem megoldott. A munkatársak egyéni adottságait nem csak a közvetlen munka során vesszük figyelembe, hanem a céges, közös programok során is. Úgy szervezzük ezeket a programokat, kirándulásokat, hogy mindenki részt tudjon azokon venni. Biztosítjuk azt is, hogy ha valakinek saját személyi segítőre/családtagra van szüksége a részvételhez, akkor együtt tudjanak jönni.

Ahogy a fenti bemutatkozóból kiderült, kiemelten fontosnak tartjuk a megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci integrációját a mindennapokban, és bár csak egy kis cég vagyunk, saját lehetőségeinkhez képest mindent meg is teszünk ennek érdekében a gyakorlatban.

STKH, a hosszú távon stabil értékek közvetítője



Cégünk, az STKH Sopron és Térsége Környezetvédelmi és Hulladékgazdálkodási Nonprofit Kft. 100%-os önkormányzati társulási tulajdonú cég. Közszolgáltatóként végezzük 39 észak-nyugat-dunántúli település hulladékkezelését.

A közelmúltban körvonalazódó törvényi keretek az egyre tudatosabb vállalatvezetés, a szorosabb ügyfél-kapcsolat és a hatékonyabb feladat-követés felé irányították cégünket. A gazdasági-társadalmi-környezeti felelősségvállalás nem elérendő cél számunkra, hanem az ésszerű szerepvállalásunk alapja; eszközrendszer a kezünkben, amit a saját képünkre formáltunk. Nálunk ez a hármas a következőképpen fest: hatékonyság-társadalmi erőforrások-környezetvédelem, melyeket annak érdekében használunk, hogy működésünket biztosítsuk.

Hamar felismertük, hogy a szolgáltatásunk modern kereteinek megteremtése, az elvégzett munka színvonalának emelése, a szakmai erősödésünk nem elégséges ahhoz, hogy azok, akik részére szolgáltatunk, érzékeljék az eredményeinket. Működőképességünk megtartása érdekében aktív kommunikáció megvalósítását tűztünk a zászlónkra azért, hogy elérjük a „célpiacunkat” és közelebb kerülhessünk a gazdasági elvárásokhoz.

Nehéz helyzetben van egy hulladékgazdálkodással foglalkozó cég, ha kapcsolatot kíván teremteni a lakossággal, pláne, ha ebből még profitálni is szeretne. Egyelőre mi, kukások vagyunk azok, akikkel a gyereket fenyegetik, ha nem tanul. Munkánk tárgya szitokszó, ugye mindenki felkapja a fejét, ha valakit „szemét”-nek neveznek... Mégis ki kellett lépnünk a kukák mögül, hiszen nem volt senki, aki helyettünk felvállalta volna a tudatos szemléletformálást, a működő szolgáltatás fenntartása érdekében.

Beláttuk, hogy cégünk számára nélkülözhetetlen, hogy a szolgáltatási területünk lakosai akarjanak együttműködni velünk a hulladékkezeléssel kapcsolatban, ehhez viszont nekünk kell megtenni az első lépéseket a felénk indított kommunikációban. Programok, rendezvények, klubok nőttek ki a szárnyunk alól és egy „kövartat” is sikerült létrehozni, mely ízig-veéig képviseli azt, amit közzé szeretnénk tenni az élhető környezetről. Az iparági gyakorlatból nem meríthettünk, hiszen az önkormányzati hulladékos cégek sem forrás-, sem szaktudás oldalról nincsenek

felkészülve a folyamatos szemléletformáló tevékenységre, ezért egy egyedülálló kommunikációs rendszert építettünk fel, melyben meghatározó a lakossággal folytatott párbeszéd, a gyakori személyes kapcsolat és a humor.

Talán a legmeglepőbb vállalkozásunk és gazdasági értékeket közvetítő eszközünk a Zöld Állomás üzlet, melyet 2008-ban nyitottunk meg. Megjelenése, termékköre erős ellenpontja a megszokott hulladékgazdálkodási tevékenységeknek. Az üzlet kínálatát környezetbarát mosó- és tisztítószeres, kozmetikumok, újrahasznosított papírtermékek, megújuló energiát hasznosító játékok és a háztartási hulladékgyűjtéshez használható eszközök alkotják. A pulcímkéken is visszaköszön hitvallásunk:

„Jó Önnek és a Földnek is jó!”

Az üzlet kézzelfogható, elérhető közelségbe hozza a mások által sokszor szajkózott, de a távoli jövőbe helyezett környezeti kihívásokat. A személyes kapcsolat, a kellemes környezetben való találkozás, a követhető gyakorlat megteremti a lehetőséget, hogy vásárlóink, vagyis ügyfeleink más szemszögből láthassanak minket, a hulladékosokat. Az üzletbe betérők nyugodtabbak, érdeklődőbbek ebben a helyzetben, mint az utcán, amikor épp a kukájukkal vagyunk elfoglalva. Aki találkozott kollégáinkkal és a környezetünkhöz való viszonyulásunkkal a Zöld Állomás üzletben, az jobban elfogadja a díjfizetési határidőket, összegeket, kötelezettségeket, érdeklődőbbek a munkánk iránt. Folyamatosan mérjük és vizsgáljuk az üzlet eredményeit, melyek egyértelműen azt mutatják, hogy több szempontból is jó döntés volt kilépni a szokásos keretek közül.

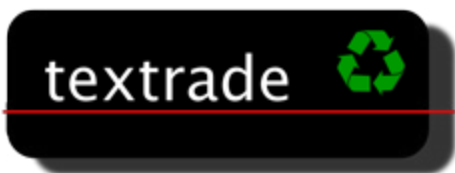
A Zöld Állomás üzlet körül hamar kialakult egy mag, azokból, akik szívesen osztották meg saját tapasztalataikat a környezetbarát módszerekről, lehetőségekről. A szétszórt kezdeményezéseknek adtunk teret azzal, hogy havi rendszerességgel szervezzük Natura néven, az üzlet előtti parkolóban azok piacát, akik nem konkurrálhatnak a multikkal.

Természetesen mindig jelen van „vásári produkcióként” maga a hulladékgazdálkodás, legyen az újrahasznosító játszóház, vagy beöltözött kukáskikiáltó, vagy Tapossa Laposra! parádé. Szervezésünkben KUKAÜNNEP lett a Natura kísérőprogramja, a környezetünkben élők számára egyre természetesebb, hogy STKH-s program részesei és a normális mindennapok szószólói lesznek.

Nem titkolt üzleti célunk a saját boltunk népszerűsítése, mely a Natura program-sor alkalmával bevezetett vásárlóközönnyel folyamatosan gyarapodik és biztos pontjává válik a közösség egyik jelentős, értékközvetítő eseményének. Nemcsak a körülöttünk élők közösséggé szervezésében vállalunk aktív szerepet, hanem a szakmánkon belül is vállaljuk az információk és jó példák megosztását.

A megszerzett tapasztalati tőkénk megbízható alapot ad ahhoz, hogy kiállhassunk országos szinten is a szakmánk képviselői elé és átadhassuk ismereteinket. A presztízs-növekedés, amit a rendhagyó kommunikációnk eredményezett, a szakmán kívüli cégek figyelmét is felkeltette.

Kiemelten fontosnak tartjuk, hogy a saját közösség értékeiből merítve hoztuk létre azt a rendszert, aminek működése igazolta elvárásainkat. Alaptevékenységünket kibővítve, könnyen befogadható, pozitív üzenettel jelentünk meg a közösségünk előtt. Együttműködőbb ügyfeleink bizonyítják, hogy gazdasági céljainkhoz könnyebben elérünk, ha céljainkkal egyetértő, aktívan bevont ügyfeleknek szolgáltathatunk.



Textrade Kft., a karitatív szervezetek stratégiai partnere

Cégcsoportunk 1990-ben alakult, fő tevékenységünk használtruha gyűjtés, feldolgozás, nagykereskedelem. Székesfehérvári üzemünkben a legkorszerűbb technológiai eszközökkel 350 dolgozó 40000 tonna használtruhát dolgoz fel. Termékeink fő beszerzési forrása az Egyesült Királyság és Svájc, termékeinket 6 kontinens 35 országába bálázott formában értékesítjük. Az utóbbi 10 évben nagy hangsúlyt fektetünk arra, hogy Magyarországon is kiépüljön egy korszerű gyűjtési rendszer. Ennek keretében – saját erőből, állami támogatás nélkül – kiépítettünk egy gyűjtési hálózatot 1500 db konténer segítségével. Piacvezetőként ott vagyunk az ország minden megyéjében, nagyobb városaiban, kb. 4 millió ember számára lehetővé tesszük a használt ruhák környezetvédő módon történő elhelyezését. A lakosság szívesen használja ezeket a gyűjtőkonténereket és évente mintegy 5000 tonna használható ruhanemű kerül ezen a módon visszagyűjtésre. Törekedünk arra, hogy jó kapcsolatot alakítsunk ki az önkormányzatokkal, közszolgáltatókkal, civil szervezetekkel, vállalkozásokkal, hogy a gyűjtőkonténerek számát tovább tudjuk növelni és az országos teljes lefedettséget elérjük. Szeretnénk ha Magyarország teljes lakosságának lakókörnyezetében rendelkezésre álljon a kulturált visszagyűjtés lehetősége, és elérjük a nyugat-európai országokban jellemző 3-4 kg/fő/év visszagyűjtött újrahasználatos ruha mennyiségét.

A Textrade Kft. magyar tulajdonosai kezdettől fogva kiemelt jelentőséget tulajdonítottak annak, hogy a gazdasági tevékenységük mellett segítsék az arra rászoruló embereket. Együttműködési szerződést kötöttek a Magyar Vöröskereszttel. Ez a kapcsolat az elmúlt években, fokozatosan erősödött és ma már az Országos Igazgatóság mellett kiváló kapcsolat alakult ki a megyei szervezetekkel is. Az együttműködés során cégünk a megyei szervezetek igényeinek figyelembevételével térítésmentesen a helyszínre szállítja a nyári vagy téli szezon szerinti ruhaneműt, amit a szervezetek osztanak ki a rászorultaknak. Így például az elmúlt évben a Vöröskereszthez és más karitatív szervezetekhez 14000 kg jó minőségű, az időjárás viszonyokhoz alkalmazkodó ruhaneműt jutattunk el. Tájékoztatásuk szerint ez ruhanemű mintegy 4000 fő részére került kiosztásra, és ez a mennyiség kb. 12000 család életét segítette. Kapcsolatban állunk és együttműködünk a nappali melegedőkkel, hajléktalan szállókkal és emigránsokat elhelyező táborokkal. Szükség esetén meleg takarókat szállítunk a szállókba az ellátás színvonalának javítása érdekében. Az elmúlt időszakban mintegy 4000 takarót biztosítottunk a szállók rendelkezésére.

A Textrade Kft. mint forprofit szervezet törekszik arra, hogy a Magyar Vöröskereszt a továbbiakban is kiemelt jelentőségű partnere legyen.

Az országos szervezetek mellett más szintén fontos országos szervezettel és helyi karitatív egyesületekkel, iskolákkal is kapcsolatban állunk. A teljesség igénye nélkül néhány ilyen szervezet: Üdvhadsereg, Összefogás a Magyar Családokért Országos Egyesület, mint országos szervezetek, Utcai Szociális Segítők Egyesülete (Tatabánya), Nagyiványi Családsegítő Központ, Gyermekjóléti Szolgálat (Nagykarácsony), Menedék Alapítvány (Kiskunmajsa), Szent Erzsébet Karitasz (Epöl), mint helyi karitatív szervezetek, és Várpalotai Nepomuki Szent János Római Katolikus Általános Iskola, Gondoskodó Oktatási-Szociális Központ mint oktatási intézmények. Részükre igény szerint biztosítjuk az év megfelelő időszakában szükséges ruhaneműket.

Az a hulladék a leghasznosabb ami nem is keletkezik. A megelőzés a legfontosabb cél, amivel környezetünkért a legtöbbet tehetjük. A használsruha visszagyűjtés ilyen megelőző tevékenységnek minősül. Amennyiben meg tudjuk valósítani, hogy arra rászoruló emberek térítésmentesen hozzájussanak, akkor azzal további jó célt szolgálunk. A Textrade Kft. vezetői és dolgozói ezeket a jó célokat kívánják szolgálni, most és az elkövetkezendő években is.

Hartay Mihály
környezetvédelmi és kommunikációs tanácsadó





Tűzmadár Alapítvány

Rákbetegek és hozzátartozóik pszichoszociális rehabilitációjáért

A Tűzmadár Alapítvány közhasznú szervezet, 2005-ben azzal a céllal jött létre, hogy a rákbetegek számára ingyenes, bárki számára hozzáférhető lehetőségeket biztosítson a diagnózis pillanatától kezdve a betegség folyamatában és szükség szerint utána is. A felajánlott pszichoszociális intervenciók segítenek a betegséggel való megküzdésben, az életbe való visszagyógyulásban, és abban is, hogy a betegség krónikussá vált állapotában a daganatos betegek a lehető legmagasabb életminőségben élhessék életüket.

A daganatos betegek testi-lelki rehabilitációját, a rákbetegségből való gyógyulás elősegítését, a betegek életminőségének javítását és a rákprevenciót tartjuk legfontosabb küldetésünknek.

Magyarországon a rákbetegek száma folyamatosan emelkedik. Az új megbetegedések számát évente kb. 80 ezerre becsülik. A betegség súlyos terhet jelent érzelmileg, fizikailag és egzisztenciálisan is, nem csak a betegek, hanem hozzátartozóik számára is.

A Tűzmadár pszichoszociális program komplexitását és fogadóképességét tekintve az országban egyedülálló lehetőséget biztosít az alapítványhoz fordulóknak számára.

A program maga az Onkológiai Centrumok számára modell értékű. A program működését születése óta az elnyert pályázatok, grantok, támogatások teszik lehetővé, melyek segítségével igyekszünk lehetőségeinket évről-évre bővíteni.

Az elmúlt évtizedek pszichoonkológiai kutatásai bizonyítják, hogy a rákbetegséggel való megküzdés, a gyógyulás több tényező együttes sikerén múlik. A test és lélek nem választható el egymástól. A gyógyulás és egészségünk megtartása együttes harmóniájuk megteremtésétől is függ. Fontos, hogy a beteg élhessen az ortodox orvoslás (műtét, kemo- vagy sugárterápia stb.) lehetőségeivel, de a fizikai test gyógyítása mellé felsorakoztathassa a lelki egyensúly megteremtéséhez szükséges módszereket, támogatásokat. Gondolunk itt az életvezetésből, az életet terhelő konfliktusok kezeléséből vagy akár a mindennapok stresszterheiből fakadó, a személyre nehezedő lelki, érzelmi, szociális terhek kezelésére, gyógyítására, a változásokat segítő módszerek átadására. Alapítványunk többirányú segítséget nyújt ehhez a folyamathoz.

A pszichoszociális krízisközpontozó betegek vagy segítséget kérő hozzátartozók az esetek többségében szakemberek irányításával többféle pszichológiai

intervenciót is igénybe vehetnek. Lehetőségeinkhez mérten, önkéntes kollégák bevonásával a szociális terhek csökkentésében is részt veszünk. A Tűzmadár Házban elérhető komplex, rákbetegek részére kidolgozott programot térítésmentesen bocsátunk a rászorulóknak rendelkezésére.

A Tűzmadár program részei: onkopszichológiai konzultáció, egyéni és csoportos pszichoterápia, életvezetési tanácsadás, támaszcsoport betegek illetve hozzátartozók számára, megküzdést segítő készségek oktatása, önérvényesítést, asszertív kommunikációt fejlesztő foglalkozások, stresszkezelés. A lelki-mentális segítségen túlmenően dietetikai tanácsadás, gyógytorna és mozgásterápiák is részei a megküzdést és gyógyulást segítő programnak.

A Tűzmadár Alapítvány programjai abban az időszakban nyújtanak segítséget, amikor a betegek kapcsolatai beszűkülnek, munkahelyi kapcsolataik időlegesen vagy végleg lezárulnak. Az elsajátítandó új készségek oktatásán túl, a csoportfoglalkozások lehetőséget teremtenek a támogató szociális háttér újraépítésére, a segítő közösségek, támogató kapcsolatok újrateremtésére. Ezek a támogató közösségek a legnehezebb időszakokban jelentenek támaszt, segítséget, biztatást, mutatnak reményt.

A gyógyító lehetőségeken túl igyekszünk olyan rendezvényeket is ajánlani a betegeknek és hozzátartozóiknak, melyek a lelki gyógyulást közvetve segítik, teret adnak új élettevékenységek elsajátítására. Ezt a célt szolgálja a Tűzmadár kórus, az akvarell festő kör, a kórtánc foglalkozás, és a hónapról-hónapra változó művészeti kiállítások, kulturális programok.

A Tűzmadár Alapítvány az egész ország területéről fogadja a daganatos betegeket és hozzátartozóikat. A foglalkozások ingyenesek és egyaránt nyitottak minden beteg számára, függetlenül a lakóhelyétől, s hogy melyik intézményben zajlik az onkológiai kezelése vagy hová jár kontrollvizsgálatra. Évente több, mint ezer beteg veszi igénybe a Tűzmadár Alapítvány szolgáltatásait! Reméljük, hogy ez a szám csak emelkedni fog a gyógyítók szemléletének változásával és a pszichológiai kultúra erősödésével.

Hisszük, hogy segítő szolgáltatásainkkal hozzájárulhatunk, hogy egyre több daganatos beteg gyógyuljon meg, és élhessen értékes, örömteli, tartalmas életet.

Tűzmadár Ház vezetője: Rohánszky Magda, onkopszichológus

Elérhetőségek:

Tűzmadár Alapítvány, 1097 Budapest, Albert Flórián út 5-7.

Tel: 06-30-790-3841

www.tuzmadaralapitvany.hu

e-mail: info@tuzmadaralapitvany.hu



Vitality Wellness **- masszörök, akik a kezükkel látnak -**

Működésünket közösen, a szervezet tagjaival együtt megfogalmazott küldetés nyilatkozatunk határozza meg:

Az egészségmegőrzést fontosnak tartó, társadalmilag érzékeny ügyfeleket szolgáljuk azáltal, hogy professzionális masszázsszolgáltatást - különleges figyelemmel, családias légkörben - nyújtunk, elsősorban látássérült masszörökkel, hogy vendégeink egy különleges masszázsszélmménnyel távozzanak, amit szívesen tovább ajánlanak.

Szervezetünket nevezhetjük családi vállalkozásnak, melyben mindenkinek megvan a maga helye és szerepe. Munkavállalóink nem csak szakértelemben, de személyiségben is eltérnek egymástól, azonban szemléletmódunk összeköt és egységessé varázsol bennünket. Mindannyian nyitottak és elfogadóak vagyunk, akiknek fontos a társadalmi felelősségvállalás.

Vállalkozásunkban azért tekintjük a látássérülteket kiemelkedően fontos munkavállalónak, mert a látássérülés komoly munkaerő piaci hátrányokat jelent. A látássérültek foglalkoztatási helyzete még talán a megváltozott munkaképességűek szerteágazó csoportján belül is az egyik legnehezebb. A látássérülés olyan speciális élethelyzet, amely rendkívül behatárolja az ellátható feladatkörét, munkakörét, valamint befolyásolja munkavállaló termelési hatékonyságát.

Úgy véljük, hogy rengeteg olyan lehetőség rejlik fő tevékenységünkben, a masszázásban, mellyel a legtöbb mozgásszervi tüneteket produkáló betegség enyhíthető. A Vitality Wellness egy olyan holisztikus szemléletű masszázsstúdió, ahol nemcsak a konkrét tünetekre koncentrálnunk, hanem igyekszünk átfogóan, az egész embert vizsgálni. Mindemellett nem titkolt célunk, hogy hozzásegítsük az embereket annak a kommunikációs szakadéknak az átugrásához, ami a megváltozott munkaképességűek és a társadalom többi tagja között húzódik. Ez egy óriási nehézség világunkban, ugyanis a legtöbben tehetetlennek érzik magukat a fogyatékkal élő társukkal szemben. Nem tudják, hogyan szólítsák meg őket, hogyan segítsenek nekik az utcán. Nem tudják, hiszen ismeretlen számukra a helyzet.

Minden tapasztalatunk azonban azt mutatja, hogy a hozzánk betérő vendégeknek teljesen megváltozik a hozzáállása, megszűnik az a távolságtartó, merev magatartás, ami korábban jellemző volt a látássérültekkel szemben. Vendégeink visszajelzéseiből tapasztaljuk, hogy a látás hiánya a tapintó érzékszerv jobb működését eredményezi. Szervezetünket arra alapoztuk, hogy a látássérült gyógymasszőrök különleges tapintó érzékkel rendelkeznek, melyet hatékonyan tudunk használni a tevékenységünk során, így a betegeket és egészségeseket egyaránt egészségmegőrző és egészségügyi problémákat javító masszázssal segítjük.

Az igazi masszázs gyógyhatásai és a társadalmi felelősségvállalás melletti elkötelezettségen túl a csapat hozzáállása adja a vállalkozás sava-borsát, vagyis a munkavállalók szívüket-lelküket beleadva állnak helyt a Vitality Wellness üzletében. Minden masszőrünk elkötelezett híve a gyógyításnak, munkájukban precíz, pontos emberek. Hisszük, hogy e nélkül nem tartanánk ott, ahol most. Büszkén kijelentjük, hogy Magyarországon ők a szakmájuk legjobbjai közül valók. Látássérült masszőrjeink a kezükkel látnak, és erre a különös masszázsművésyre igenis van kereslet.

Végezetül nagy örömünkre szolgált vendégeink pozitív visszajelzésein túl, hogy 2015-ben a Követ Egyesület és az OFA által életre hívott CSR Piac rendezvény keretén belül elnyertük a Társadalmi Vállalkozás különdíját.

**Működésünkről az alábbi e-mail címen tud érdeklődni:
vitality.info@gmail.com**

WEBSTAR CSOPORT a CSR elkötelezettje



Bemutakozás

Ha be kell mutatni a Webstar Csoport Kft.-t, akkor az idén megújult weblapunk szövegét idéznénk, ami így szól: „Majd két évtizede foglalkozunk szoftverfejlesztéssel. Ez idő alatt rengeteget tanultunk, folyamatosan fejlődünk, növekedtünk, megújultunk; ami változatlan maradt, az a minőségbe vetett hitünk és a munka iránti szenvedélyünk. Jelenleg főként állami és közigazgatási intézményeket látunk el egyedi szoftverfejlesztési szolgáltatásainkkal, de nem adtuk fel nagy álmunkat: a globális piac meghódítását sem.”

Hivatalosan megfogalmazva a cég fő profilját sokfelhasználós, vállalati, közigazgatási online rendszerek egyedi fejlesztése adja. Ezen túl munkáink között szerepelnek portál építési, üzemeltetés-támogatási feladatok, mobil alkalmazások fejlesztése, de több sikeres kutatás-fejlesztési projektre is visszatekinthetünk már.

Családbarátság

Bár a Webstar Csoport családi vállalkozásként, két fővel alakult '96-ban, ma már több, mint húsz alkalmazottja van, és annak ellenére, hogy a cég méretét tekintve bőven kinötte a családi kategóriát, ez mégsem ment a családiasság rovására. Mindvégig igyekeztünk a családbarát szemléletünket éreztetni és tudatosan képviselni. A CSR és a fenntarthatósági törekvéseinket is alapvetően befolyásolja az emberközpontúság. A Webstar Csoport szervezeti kultúrájának, és CSR stratégiájának középpontjában az egyén, az emberi értékek, és a jó munkáltatóvá válás áll. Fontos számunkra munkatársaink bizalma, lojalitása, egymás támogatása és tanítása, illetve a barátságos és inspiráló munkahelyi légkör megteremtése. A hosszú távú fenntarthatóság egyik kulcsa, hogy a munkatársaink egyéni céljaikat, egyéniségüket be tudják illeszteni a szervezet céljai közé, megtalálják a kihívást és a fejlődés lehetőségét munkájukban.

A mindennapokban ez úgy jelenik meg, hogy igyekszünk folyamatosan javítani a munkakörülményeket és élhető, barátságos légkört kialakítani az irodában. A munka és magánélet egyensúlyát fontosnak tartjuk, ezért a munkafolyamatok racionalizálásával, hatékony belső kommunikáció kialakításával és a rugalmas munka-

végzés lehetőségének biztosításával közvetetten is segítjük a munkavállalóinkat a munkahelyi és munkán kívüli életük harmonikusabb összeegyeztetésében. Támogatjuk a szakmai fejlődésüket, megújulásukat külső és belső képzésekkel, konferenciákon való részvétel biztosításával.

Aktív szemléletünkkel 2011-ben elnyertük a „Családbarát Munkahely” címet, és örömmel tapasztalhatjuk, hogy a cím mögött található gyakorlati tapasztalataink, és tudatos munkálkodásunk eredményeként azóta több, a témával kapcsolatos konferenstal beszélgetéshez is meghívtak bennünket, melyeken mint a „Családbarát Munkahely szemlélet képviselői” adhattunk tanácsot.

2014-ben elindult rugalmas munkahely kialakítására irányuló projektünk, melynek keretein belül elkezdtük kialakítani a munka- és magánélet egyensúlyát segítő rugalmas foglalkoztatási formák bevezetését. E kérdéskörben maguk a munkavállalók dönthettek arról, hogy mely változtatásokat látnák valóban szívesen, melyek segítenék az életüket leginkább. Elsősorban a törzsmunkaidőt, alkalmi távmunkát és a kismama/papa programot említénénk, melyek nagyban hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a cég pénzben ki nem fejezhető előnyöket biztosítson a dolgozóinak.

Ebook – Mese – Díjak

2010 óta a munkavállalók számának növekedésével új vállalati célokat is megfogalmaztunk, melyek leginkább a stabil működés biztosítására és új piaci szegmensek felkutatására irányulnak. Egy ilyen új szegmens a mobil alkalmazások területe, melyben érdemesnek láttuk elindulni, azon belül is az e-könyv kiadás irányába.

Az interaktív mesekönyv kiadás ötlete egy pécsi író, L. Molnár Edit révén adódott számunkra. Történeteinek hangulata magukkal ragadott minket, meséire, mint irodalmi műre tekintettünk, és ennek szellemében zajlott az elektronikus formába való átültetése.

A mai technológia sok varázslatot tesz lehetővé, azonban azt már a kezdetekkor eldöntöttük, hogy a végtermék egy nagybetűs KÖNYV lesz, izgalmas kiegészítő elemekkel.

Mivel a családi értékek elkötelezett hívei vagyunk, így mesekönyvünk kialakítása közben is arra törekedtünk, hogy annak olvasása szülő és gyermek közös programjává váljon. Így annak ellenére, hogy a technológia adott, kezdettől fogva szempont volt, hogy a szöveget olvasni kelljen, és a készülék ne akarja helyettesíteni a szülői jelenlétet az esti meseolvasáskor.

Az illusztrációkat Steiner Lídia készítette, akivel a véletlen folytán egy pécsi alkotói kiállításon találkoztunk.

A végeredményre nagyon büszkék vagyunk, és az eddigi visszajelzések azt mutatják, hogy a közönségnek is tetszenek a könyvek. Mivel az e-könyvek piacán viszonylagosan alacsony terjesztési költségek mellett szélesebb kör érhető el, így a kezdetektől fogva célunk volt, hogy az angol nyelvű piacon is jól szerepeljünk.

Hogy a könyvvel kapcsolatos szigorú minőségi elvárásaink nem voltak hiábavalók, már az első könyv kiadásának évében kiderült, mivel az amerikai székhelyű JenkinsGroup által megszervezett nemzetközi mesekönyv pályázaton, a **Moonbeam Children's Book Awards**-on a „Történetek a gyerekszobából” e-könyvünk kategóriájában ezüstérmet, később pedig a magyar Bloggerek szervezésében meghirdetett **Magyar Könyvek Viadala** szavazáson aranyérmet szerzett.

Örömről tovább nőhetett idén, ugyanis a sorozatunk második kötete az **IPPY Awards**-ról az aranyérmet hozhatta el. A könyvnek jelenleg két része érhető el a nemzetközi boltokban, és további ötöt tervezünk megjelentetni.

Az APOLLO program

CSR elkötelezettként természetesen nem csak a külföldi piacok felé irányítjuk energiáinkat. A Webstar mindig is igyekezett a helyi közösség aktív részese lenni. 2009 óta rendelkezünk esélyegyenlőségi tervvel, 2010 óta pedig környezetvédelmi felelőse is van a cégnek, akinek közbenjárására a napi irodahasználóban igyekszünk zöld szemléletet követni.

2013-ban tovább bővültek civil szervezetekkel való kapcsolataink. Részt vettünk a Szemem Fénye Alapítvány „Öltözz Pirosba” megmozdulásán: az esemény kapcsán gyűjtött adományokat az alapítvány „Pécsi Dóri ház” számára befolyt összeghez járultak hozzá. 2014-től pedig a 100 éves pécsi Apolló mozi kiemelt támogatójaként segítjük informatikai feladataikat és kommunikációjukat.





WESSLING

Életünk minősége

Oktatás: Laborkaland – interaktív laboratóriumi oktatónap a kémia népszerűsítéséért

Évtizedek óta súlyos problémát jelent a magyar oktatásban a természettudományi tantárgyak, azon belül is a kémia rendkívüli népszerűtlensége. 2007-ben mindössze 4 kémiatanár végzett az ország összes tanárképző intézményében. A munkaerőpiacon ezzel szemben rendkívül nagy kereslet mutatkozik a képzett kémikusok iránt a vegyipar szinte összes területén.

A WESSLING Hungary Kft. laboratóriumokat működtető vállalkozásként kötelességének érezte, hogy ezt a szakadékot közhasznú nonprofit vállalatán keresztül a maga szerény eszközeivel minél keskenyebbé szűkítse. Úgy gondoltuk, hogy a pályaválasztás előtt, a középiskola második, harmadik évfolyamában tudnánk talán a leghatékonyabban beavatkozni, egy nagy élményt nyújtó projekttel, amely során kitárnánk a laboratórium kapuit, és amely megmutatná a diákoknak a kémia mindennapi életben betöltött fontos szerepét.

Ennek érdekében egy interaktív, az élménypedagógiára épülő oktatási programot szerveztünk! Kitaláltuk a Laborkaland elnevezést, mottónak pedig „A csoda odabent van” jelmondatot választottuk – utalván a kémia mágikus világára. Kémikusokból, vegyészekből, kémiatanárokból és kommunikációs szakemberből álló csapatunk modern pedagógiai programot alkotott, felépítettük az Öveges professzor szellemiségét idéző demonstratív és szemléletes kísérleteinket, amelyek a laboratóriumi vizsgálatainkat is igen látványosan, ám mindenki számára érthetően mutatják be.

Mindezt egy munkafüzetbe foglaltuk, amelyhez vidám, emblematisz figurákat is rajzoltattunk. Megszerveztük a laborlátogatást, számtalan kollégát vonva be a gyerekekkel való foglalkozásba. A cég vezetői az előre meghatározott témakörökben interaktív előadásokat készítettek. Miután a szervezés minden egyes pontjával megvöltünk, meghirdettük a programot.

Az volt a célunk, hogy minél több olyan diák jusson el a Laborkalandra, akiknek az iskolában kevesebb lehetőségük adódik kísérletezni, és akik ugyan érdeklődnek a kémia iránt, ám testközelből még nem tapasztalták meg, micsoda élményt jelent el-

választani egymástól az anyagokat, kideríteni, milyen káros összetevők lehetnek az élelmiszerekben, vagy milyen anyagok szennyezik vizeinket. A programon való részvétel feltétele és a válogatás alapja egy esszé megírása volt, amelyet a diákoknak a mindannyiunk életére fontos hatással lévő témakörökben kellett elkészíteniük.

A Laborkalandot az idén immár negyedik alkalommal is megszerveztük, minden egyes oktatónapra **az országból több százan jelentkeztek**. A laborlátogatáson a legkorszerűbb technikai eszközökkel különböző méréseket is elvégeztek a diákok, akik a program végén elismerő okleveleket is kaptak. **A diákokat elkísérték a felkészítő tanáraik is**, akik kiemelték a munkafüzetben is rögzített remek tematikát, módszertant, a kísérleteket, amelyekből az órai munka során is ötleteket lehet meríteni.

Az **esélyegyenlőség** előmozdítása érdekében nagy erővel koncentráltunk a vidéki, hátrányos helyzetű régiókra, a diákoknak pedig megtérítettük az útiköltségét. A program az étkezéssel együtt természetesen teljesen ingyenes!

A Laborkalandot az idén szeretnénk továbbfejleszteni, több fordulós kémiai tárgyú versenyt elindítva az Interneten. Reményeink szerint így még több középiskolás diákhoz sikerül eljutnunk!

A diákoknak egy **életre szóló élményt jelentett** a program, jelentős részük most fordult komolyabban a kémia felé. A WESSLING Hungary Kft. az oktatásért, a jövő generációért érzett felelős vállalként jelent meg a széles közvélemény előtt. A Laborkalandot a média is méltónak találta a támogatásra, a programot a nemzetközi cégcsoport vezetése pedig innovációs díjjal jutalmazta (WESSLING Innovation Award), illetve a 2015-ös CSR Piac, a legjelentősebb, a hazai társadalmi felelősségvállalást népszerűsítő kiállítás és rendezvény versenyének döntősei közé került.

A WESSLING Hungary Kft. több mint két évtizede van jelen a magyar piacon gyors, megbízható, pontos és pártatlan akkreditált vizsgálataival. Szolgáltatási körünk három nagy területre fókuszál: a környezetvédelemben, az élelmiszer-biztonságban és az egészségvédelemben egyaránt végzünk vizsgálatokat. Munkatársaink szakértelme, elhivatottsága garantálja cégünk hitelességét és az élet minőségének szolgálatát.

Tájékoztatás: ismeretterjesztő honlap, tudományos folyóirat

Laboratorium.hu, a laboratóriumi „hírügynökség”

A WESSLING Hungary Kft. független vizsgálólaboratórium legfontosabb feladatai között kiemelt helyen szerepel a megfelelő tájékoztatás. Több mint húszéves tapasztalatunkat, a laboratóriumunkban felgyülemlett tudás jelentős részét közkinccsé kívántuk tenni, annál is inkább, mert mindannyian számos környezeti és élelmiszer-biztonsági veszélynek vagyunk kitéve.

A hiteles tájékoztatás érdekében elhatároztuk, hogy létrehozunk egy olyan újszerű fórumot, amelyen szakértőink tudása a megfelelő tálalásban jelenhet meg és juthat el az érintettekhez (laikusokhoz, szakemberekhez, diákokhoz).

The screenshot shows the homepage of Laboratory.hu. At the top left is the logo 'Laboratorium.hu' and a search bar. The main content area features a large circular graphic with a petri dish containing yellow colonies. Below the petri dish is the title 'Mikotoxinok maszkabálja' and a short article snippet. To the right of the petri dish is a network diagram of blue circles connected by lines, with labels such as 'AZ ÉSZT-MÉNTES', 'ÉLELMISZER-EGÉRSÉGÜNK VÉDELMEBEN', 'ÉLELMISZEREK ÉS MÁS FINOMSÁGOK', 'KÖRNYEZETÜNK ANALITIKÁJA', 'LEVEGŐ-ELEMEZŐ', 'A VÍZ VIZSGÁLATA', and 'JELŐLÉS LABOR-ÖNKZ'. There are also several circular icons: 'VIRTUÁLIS BÉTA', 'LABORALKALANS', and 'A LABORÓRIUMOK'. At the bottom of the page, there is a row of five small article teasers with images and titles like 'Készítsd el a...', 'Cukorszőlés: egészséges vagy borsos?', 'Fazsóló baktériumok', and 'Fertőtlenítés'.

A lehetőségeket számba véve úgy döntöttünk, hogy a fent vázolt feladat megoldására egy új honlap létrehozása jelentheti a legjobb megoldást.

Vállalatunk rendelkezett a **www.laboratorium.hu** domain névvel, amely jó alapnak bizonyult arra, hogy modern megjelenésű, tudományos, egyben élvezetes, olvasmányos tartalmat építsünk fel. Egy kitűnő grafikus bevonásával készítettük el a design-t, programozó kollégánk saját CMS-rendszert alkotott, a koncepció, tartalom kialakításáért pedig a marketingigazgatónk volt felelős, aki tizenöt éves újságírói tapasztalatát is hasznosította a munka során.

A honlapon a menüpontokat molekulák szimbolizálják, a vezető anyag is egy nagy buborékban, az egyes cikkek pedig információs kártyák formájában jelennek meg. Írásainkban az élelmiszer-biztonság, a környezetvédelem és az egészségvédelem alterületei mentén igyekeztünk feldolgozni a legérdekesebb témákat, így is alkotuk meg a rovatrendszert.

A cikkekben fontos szerepet töltenek be a laboratóriumi vizsgálatok, a szakmai tartalmat megpróbáltuk minél közérthetőbben és szellemesebben bemutatni, ügyelve arra, hogy minél több fogyasztóvédelmi információt is magában foglaljon, rámutatva a kémia fontosságára a mindennapokban.

A modern megjelenésű, tudományos, egyben élvezetes, olvasmányos honlap 2015-ben kiérdemelte a legfontosabb hazai tartalommarketing verseny, a Content Marketing Award aranyérmét, illetve a nagyszabású CSR-Piac 2015-ös döntőjébe is bekerült.

Élelmiszervizsgálati közlemények: egy patinás szaklap megmentése

A több, mint hatvan éves tudományos szaklap, az Élelmiszervizsgálati Közlemények rendkívül fontos szerepet tölt be a hazai élelmiszer-tudományban, az egyetemek, hatóságok, laboratóriumok, kutatóintézetek munkatársai számára igazi szakmai fórumot jelentett. A korábbi kiadó azonban 2014-től anyagi okokból nem tudta tovább vállalni e patinás újság megjelentetését.

A WESSLING Közhasznú Nonprofit Kft. ügyvezető igazgatója, Zanathy László úgy döntött, átveszi a lap kiadását, 2014-től a főszerkesztői feladatokkal Szigeti Tamást, a szerkesztéssel pedig Szunyogh Gábort bízta meg.

A célunk az volt, hogy minél szélesebb közönséghez juttassuk el a folyóiratot: a hazai tudományos élet mellett többek között a mezőgazdasági, élelmiszeripari és élelmiszer-forgalmazási szektor, illetve a hatósági és magán laboratóriumok képviselőihez, és kiléptünk a nemzetközi szakmai színtérre is! A korábbi szerkesztői

zottságot tovább bővítettük elismert szaktekintélyekkel, akik a fővárosi és a vidéki kutatóközpontokat, egyetemeket még jobban képesek bekapcsolni a hazai és nemzetközi élelmiszervizsgálat eme tudományos fórumába. A lapot komoly anyagi és humán-erőforrás ráfordítással teljesen megújítottuk!

Az újság korszerű külsőt kapott: színes lett és A4-es formátumú, az értékes tudományos cikkek pedig teljes terjedelmükben megjelennek angolul is. Honlapunkon (www.eviko.hu) az írások kereshetők és digitálisan letölthetők, így a nemzetközi szakmai közvélemény és piac is könnyen hozzáfér majd a megújult tartalomhoz, illetve az archív anyagokhoz.

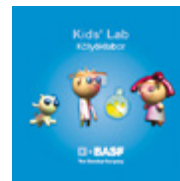
Nagy hangsúlyt fektetünk a tudományok közötti átjárhatóságra. A tudományos hagyományok megtartása mellett jól olvasható, hasznos anyagokat is elhelyezünk a lapba: fókuszba állítunk fontos témákat, jogértelmezést adunk, követjük a nemzetközi és hazai szakmai élet eseményeit. A lap fő témája természetesen az élelmiszerek vizsgálata marad a továbbiakban is.

A legnagyobb eredmény, hogy a magyar élelmiszer-tudomány egyik legfontosabb tudományos médiuma megmenekült, és jelenleg is az egyik jelentős, folyamatosan erősödő fóruma a szakmának.

Az Élelmiszervizsgálati Közlemények című tudományos szaklap a 2015-ös CSR Piac, a legjelentősebb, a hazai társadalmi felelősségvállalást népszerűsítő kiállítás és rendezvény versenyének döntőjébe került.



Kémia és környezetvédelem tanítása a következő generációnak



BASF Kölyöklabor

Hallotta már valaha is a kémia hangját? Ugyanolyan, mint a bámulaté.

A gyermekek kémiával való találkozásakor az először, leghangosabban és leggyakrabban elhangzó szó a „váo”. Egy egyszerű szóról van szó, melynek hátterében a nagyszerű tudományos élmények állnak, és amely a BASF Kölyöklaborjában sűrűn hallható.

A gyerekek egy nap erejéig itt tudósokká válnak. Játékos kísérletekben vesznek részt, és megtanulják, miért és hogyan működnek a világ csodái. Az emberiség jövőjének szempontjából fontos a következő generáció érdeklődésének felkeltése a kémia iránt. Ezért hoztuk létre 35 országban a BASF Kölyöklabort, ahol a kicsik vidáman, a gyakorlatban ismerkedhetnek meg a kémiával. Ha a tudományt a csodák bölcsőjének tekintik az annak köszönhető, hogy a BASF a kémiát a fenntartható jövő szolgálatába állítja.

A BASF, a világ legnagyobb vegyipari vállalata, 150 évvel ezelőtt a kíváncsiságnak és a találékonyságnak köszönhetően jött létre. A vállalat alapítása óta az elsődleges értékeink ugyanazok — elkötelezettség vagyunk egy fejlettebb és élhetőbb világ megalkotása mellett. Azonban ahhoz, hogy e szavakból innovatívabb ötletek váljanak, szükségünk van azokra a tehetséges fiatalokra, akik képesek egy kicsit másképp gondolkodni, és akik számára egy megoldatlan feladat nem nyűg, hanem élvezettel teli kihívás. Olyan gyerekeket keresünk, akik tehetségüket és szorgalmukat a társadalom érdekeit szolgáló természettudományok területén akarják kiaknázni. A Kölyöklabor a BASF természettudományra és oktatásra összpontosító közösségi tevékenységeinek szerves részét képezi. Végző soron ez az, ami segít biztosítani, hogy továbbra is működhessen. Hosszú távon mind a BASF, mind a vegyipar számára előnyt jelentenek azok a diákok, akik természettudományos vonalon tanulnak tovább. A BASF folyamatos megújulóképeségének kulcsa a mai gyermekek kezében van, akik nem csak alkalmazzák az új technológiákat, hanem tovább alakítják és fejlesztik is azokat.

Az 1997-ben, a BASF nemzetközi központjában, Németországban alapított Kölyöklabor a gyerekeket olyan biztonságos és mókás kísérleteken keresztül buzdítja a kémia világának felfedezésére, melyeket a természettudományhoz kapcsolódó

hobbik iránti érdeklődés és az esetleges karrierlehetőségek felfedezésének elősegítése érdekében dolgoztak ki. Célunk a természettudományos műveltség növelése azáltal, hogy a 6-12 év közötti gyermekeket arra buzdítjuk, hogy fedezzék fel a természettudományok dinamikus világát és annak csodáit. A Kölyöklaborban valamennyi gyerek kísérletekben való részvételen, interaktív kérdezz-felelek programokon és gyakorlati bemutatókon keresztül ismerkedik meg a kémiával.

A gyerekek tudományos érdeklődésének felkeltése fontosabb, mint valaha. A BASF rendkívüli mértékben szeretné felkelteni a gyerekek érdeklődését a kémia világának csodái iránt, így nagy örömet jelent számunkra a programot övező kitörő lelkesedés. A gyermekektől és tanároktól kapott visszajelzések kiemelkedően pozitívak. Biztonságos és ellenőrzött laboratóriumi körülmények biztosításával, melyek között a gyerekek számára elérhetővé válnak a természettudomány alapjai, a lehetőségek világát tárjuk eléjük. A BASF Kölyöklabor jelentős betekintést enged a gyerekek számára a tudomány és az ipar közötti, a világ nagy kihívásainak megoldására irányuló együttműködésbe. A kísérletektől a jövő potenciális tudósai és ipari vezetői tartós tudományos érdeklődésének felkeltését reméljük. Az elmúlt 18 évben a Kölyöklabor egy díjnyertes világméretű programmá nőtte ki magát, melyben 35 országból mintegy 472 000 gyermek vesz részt. A BASF Kölyöklabor elsődleges célkitűzése, hogy felhívja a mai gyerekek figyelmét a kémiának a fenntartható jövő



kiépítésében játszott szerepére. A gyerekeknek egyszerű, játékos kísérletek segítségével alkalmuk nyílik megérteni a kémiának mindennapi életünk gazdagításában betöltött szerepét. A BASF Kölyöklabor ötlete az oktatás területén tett felfedezések és az Európában végzett átfogó kutatások alapján fogalmazódott meg.

A BASF Kölyöklabor Magyarországon 2011-ben nyitotta meg kapuit, melynek köszönhetően eddig mintegy 7500 gyereknek volt lehetősége jobban megismerkedni a kémiával és a természettudománnyal. 2015 óta a programot a Budapesti Állat- és Növénykert működteti (az állatkertben található Varázshegyben), évente közel 2000 gyerek részvételével.

Egy átlagos látogatás során a tanulók megtapasztalhatják, hogy milyen lenne egy tudomány nélküli világ, és megismerkedhetnek a Kölyöklabor szereplőivel: Neutron Nellivel, FABS kutyával, Polimer Pállal és Dr. Buborékkal. A történet végigkíséri a gyerekek napját az ébredéstől a csapból folyó tiszta vízen, az általuk is használt mobiltelefonokon és hajszelén át egészen a meleg paplanig, amely alatt a nap végén összegömbölyödnek. Kis tudósként a gyerekeknek valamennyi készségüket használniuk kell – rá kell jönniük, melyik megoldás lesz a legjobb, gondoskodniuk kell a megfelelő vizsgálatról, és rögzíteniük és elemezniük kell a kapott eredményeket.

A népesség folyamatosan növekszik; Földünk azonban csak egy van. Elképednének, ha látnák, milyen komolyak tudnak lenni a gyerekek, ha a környezetvédelemről van szó. Idén még dinamikusabb és még inkább a környezetre összpontosító kémiai programokkal várjuk a gyerekeket. Földet ásunk, hogy bepiszkolhassák a kezüket, és hogy felfedezhessék, hogyan őrizhető és védhető meg néhány fontos erőforrásunk. A „Szűrés hadművelet” segítségével úgy ismerik meg a víztisztítás folyamatát, hogy maguk is kipróbálhatják. A résztvevők elmerülhetnek a folyadékok mechanikájában és megtanulhatják, hogyan változtatható a sűrűség – az úszást, illetve elmerülést befolyásoló fontos tényező. Robbanásszerű élményben lehet részük a kémiai reakciók felfedezésével, melyekkel gyönyörű színeket hozhatnak létre saját színes pillangójuk megtervezéséhez.

A kis diákok és a kémcsövek végre egymásra találnak? A BASF újraalkotja a kémiát. A „Szűrés hadművelet” segítségével a gyerekek úgy ismerik meg a víztisztítás folyamatát, hogy maguk is kipróbálhatják: létre hoznak egy beszennyezett vízmintát, hogy aztán néhány érdekes eljárás segítségével megtisztíthassák.



Ipari hulladékok innovatív termékekben történő felhasználása

Társadalmi gyártó szervezetekkel folytatott együttműködés

BENE – a legjobb gyakorlatra irányuló együttműködés fenntartható elgondolásai

A társadalmi innováció innovatív termékeké alakítja az ipari hulladékot

Megbízott: goodworks Innovációs Ügynökség (AT)

A BENE termékek a legmagasabb minőségi és arculati igényeknek is megfelelnek. Az első tanácskozás a gyártás során keletkező hulladék egy részének felhasználásáról szólt. Ez egy kihívást jelentő kérdés, hiszen a hulladékból is jó minőséget kell előállítani, így felkeltette a BENE vállalatcsoport érdeklődését.

Alkalmazak-e a társadalmi projektek arra, hogy eleget tegyenek ennek az igénynek? A válasz IGEN, méghozzá a goodworks kifejezetten e használathoz kialakított, karitatív mobil CNC egységeinek segítségével. A kompakt lemezek hulladékaiból új „dízájn fák” „nöhetnek”.

A BENE vállalati tanácsadójával folytatott tanácskozás során három konkrét kérdés merült fel. A Waidhofen an der Ybbs városi gyártási helyen főként nagy mennyiségű hulladéklemes halmozódik fel. Elsősorban az anyag jó minősége miatt, másodsorban pedig azért, mert e maradékanyag ártalmatlanításáért fizetnie kell a BENE vállalatcsoportnak.

A bútorszövetek maradékanyagából ugyancsak minőségi hulladéktermék keletkezik. A maradékanyag alatt főként kisebb darabok, részben pedig egész szövetekercsek értendők.

A harmadik kérdés – csak úgy, mint más tanácskozások alkalmával – a használaton kívüli számítógépek e-hulladékként való ártalmatlanításának összetett problematikájával foglalkozott.

Új fák „nőnek” a hulladék lemezekből

A JÖVŐ FÁJA a BENE ötletmenedzsmentjének szimbólumaként szolgál, és a BENE csoport növekedési és jövőbeni potenciálját jelképezi. Ez a fa a Waidhofen an der Ybbs városában lévő székhely központi részén, továbbá a BENE vállalatcsoport valamennyi irodájában megtalálható. Néhány társadalmi vállalkozás ennek a fának a miniatűr másolatait gyártja le a BENE hulladék lemezeiből.

A gyártás céljára külön CNC-t szereztek be és teszteltek. A társadalmi vállalkozások immáron számos más termék – így zsámolyok, karácsonyfa-állványok, illetve funkcionális bemutató asztalok vagy árutartók – legyártására is készen állnak. E célból számos 100 m²-es „kompakt lemez” került elszállításra.

Ezenkívül egy társadalmi vállalkozást azzal bíztak meg, hogy több, mint 30 000 színmintát gyártson le a BENE vállalatcsoport számára.

Éppen folyamatban vannak a társadalmi vállalkozásokkal tartott előzetes megbeszélések, továbbá kidolgozás alatt áll egy, a BENE vállalatcsoport számára szóló ajánlat.

A gyártási hulladék további feldolgozása

Számos társadalmi vállalkozás foglalkozik funkcionális textilek gyártásával, amihez olyan jó minőségű anyag szükséges, amelynek megvásárlása meglehetősen költséges. A „BENE office solutions” mindig a legjobb minőségű textilanyagokkal dolgozik. Valamennyi textilmaradék a goodworks raktárába kerül. A társadalmi vállalkozásoknak lehetőségük van arra, hogy kinyilvánítsák a textilipari hulladékok iránti igényeiket, így hozzájuthatnak a megfelelő anyagokhoz, amelyeket általános célokra, illetve konkrét temékek előállítására használhatnak fel.

Az anyagok további sikeres feldolgozásra kerülnek, és különböző termékeket (táskákat, rongyállatokat, konyharuhákat, tolltartókat stb.) készítenek belőlük. Ennek során vizsgálják meg, mely termékhez a legcélszerűbb felhasználni az adott rongyot.

„2nd Life” munkahelyek

Egy 2015 januárjában indított kísérleti projekt keretében a goodworks ügynökség és társadalmi partnerei használt irodai bútorokkal látja el az osztrák Bene ügyfeleit. A visszajuttatott bútorokat társadalmi intézmények, illetve hátrányos helyzetű személyek között osztják szét. Így az értékek megóvása mellett jobb ergonomiai tulajdonságokkal rendelkező, jobban felszerelt íróasztallal ellátott munkahelyeket biztosítanak a személyzet számára.

Használaton kívüli számítógépek

Egy, a BENE vállalatcsoporthoz hasonló ipari vállalkozásnál időről időre összegyűjtik a meghibásodott, illetve újra felhasználható számítógépeket. Szerencsés egybeesés, hogy a KOMUNITAS OG egy helyi informatikai vállalattal együtt szintén egy „társadalmi gyártási koncepció” kidolgozásán munkálkodik. Ennek során egy „regionális számítógépes ciklus” keretében egy másik „életre” – például társadalmi projektek keretében törénő használatra – készíti fel a használt számítógépeket. A BENE vállalatcsoport már kinyilvánította, hogy ebben projektben is kész együttműködni.

Kapcsolat:

goodworks Innovation Agency EWIV

A-3153 Eschenau, Hauptstraße 4/9

Franz Rybaczek

+43 2762 67216

service@goodworks.social / www.goodworks.social

BENE AG

A-3340 Waidhofen/Ybbs Schwarzwiesenstraße 3

Ing. Thomas Riegler

+43-7442-500-3449

thomas.riegler@bene.com / <http://bene.com>

2020-ig a szén-dioxid-kibocsátás csökkentése 20%-kal (a 2008. évi kibocsátáshoz képest) Integrált klímastratégiával



Az Éghajlat-változási Kormányközi Testület (IPCC) által közzétett legfrissebb helyzetjelentés szerint a globális szén-dioxid-kibocsátások továbbra is növekednek, melyek jelentős hatással lesznek az emberekre és a környezetre. Innovatív megoldásokra van szükségünk ahhoz, hogy ezt a hatást mérsékeljük és lelassítsuk a globális felmelegedést. Számos jó példa létezik arra, hogyan csökkentheti a kibocsátásokat az integrált klímastratégia az egyes iparágakban, mint például a közlekedésben és a mezőgazdaságban. Úgy hisszük, a mi felelősségünk, hogy efféle megoldásokkal szisztematikusan bővítsük vállalkozásunkat. Hálózataink és adatközpontjaink növekvő adatmennyiségei azonban egyre több energiát igényelnek. E helyzet ellenére is dolgozunk azon, hogy hálózati infrastruktúránk hatékonyságának fokozásával leküzdjük az energiafogyasztás csökkentése által támasztott kihívást. A vállalatcsoport-szerte alkalmazott klímavédelmi stratégiánk keretében épületeinkben hatékony energiagazdálkodást alkalmazva és a gépjárműflottánk kezelésére irányuló környezetbarát vállalati politikánk révén az általunk teremtett szénlábnyom mértékét is csökkentjük.

A „Felelősséget vállalunk az alacsony szén-dioxid-kibocsátású társadalomért” kezdeményezésünk az éghajlatváltozás hatásaival szembeni ellenállóképességre (CR) irányuló stratégiánk egyik kulcsfontosságú cselekvési területe. Szeretnénk betartani ezt az ígéretet a vállalatcsoport-szerte alkalmazott klímavédelmi cél segítségével, amelyet 2013-ban fogadtunk el azért, hogy 2020-ra 2008-hoz képest 20 %-kal csökkentsük szén-dioxid-kibocsátásainkat. Intézkedéseket dolgoztunk ki, hogy elősegítsük e célunk teljesítését, valamint eszközöket teremtettünk, hogy felmérjük az általunk megtett utat. Éves helyzetjelentésben tájékoztatjuk az igazgatótanácsot arról, hogyan haladunk a cél elérése felé.

Együttműködés az innovációért és a klímavédelemért

A hatékony klímavédelemhez az üzleti, a politikai és tudományos körök résztvevői, valamint a társadalom közös erőfeszítéseire van szükség. A Telekom számos német kezdeményezésben vesz részt és számos olyan nemzetközi szövetség tagja, amely segít nekünk abban, hogy eredményesen dolgozzunk a klímavédelmen.

Villamos energia megújuló energiaforrásokból

A hálózataink és infrastruktúráink energiahatékonyságának további javítását célzó intézkedések jelentik a Telekom klímavédelmi stratégiájának alapját. Ezek az intézkedések, ami a vállalatcsoport-szintű klímavédelmi célt illeti, a számítások szintjén mindeddig nem terjedtek ki a megújuló energiára. A megújuló energia azonban segíthet csökkenteni a szén-dioxid-kibocsátást. A vállalatcsoport ezért tulajdonít olyan nagy jelentőséget a megújuló energia alkalmazásának, amely a jövőben fontos szerepet tölt be az integrált klímastratégiában. 2014-ben vállalatcsoport-szintű összegzést végeztek, hogy a klímavédelmet illetően felmérjék a vállalatcsoport megújuló energiában rejlő lehetőségeit. A következő lépés olyan konkrét célok felállítása lesz, amelyek az energiamixben lévő zöld energia arányának növelésére irányulnak. A Telekomnak a rendelkezésére álló eszközök bővítése érdekében tett erőfeszítései a T-Mobile USA által termelt szén-dioxid-kibocsátásokat is figyelembe veszik, amelyek ez idáig nem képezték a klímavédelmi cél részét.

A szén-dioxid-kibocsátásoknak a 2008 és 2020 közötti időszakban 20%-kal történő csökkentésére irányuló, vállalatcsoport-szintű klímavédelmi cél jóváhagyása mellett a Deutsche Telekom Igazgatótanácsa 2013 decemberében úgy határozott, hogy folytatja azon eszközök bővítését, amelyek segítik a vállalatot célja elérésében. Ezek az eszközök a nyomon követést és, adott esetben, a klímavédelmi intézkedések újbóli összehangolását, valamint további intézkedések meghatározását foglalják magukban eredményességünk növelése és a megújuló energia új felhasználási módjainak megtalálása érdekében.

Négy pillérre épülő integrált klímastratégia

A vállalatcsoport 2014-ben együtt dolgozott a klímavédelmi célban részt vevő valamennyi nemzeti vállalattal azért, hogy meghatározza az energiafogyasztás csökkentésének további módjait, többek között az adatközpontokban, épületekben, a gépjárműflotta esetében, az IT-rendszereknél és az üzleti utakat illetően. A tárgyalás azt is egyértelművé tette, hogy a vállalatcsoport több megújuló energia alkalmazásával képes csökkenteni szénlábnyomát. A megújuló energiának a 2. alkalmazási kör (Scope 2) szerinti kibocsátások kalkulációjába történő megnövelt bevonása – az üvegházhatású gáz-protokoll (GHG-protokoll) új változatának egy bizonyos eleme – is hozzájárul majd ehhez. Az e területen hozott intézkedések így pozitív hatással lesznek szénlábnyomunkra.

Az integrált klímavédelmi stratégia 4 pillére a következő:

- szén-dioxid-kibocsátás
- megújuló energia
- energiahatékonyság
- fenntartható termékek

A T-Mobile USA által termelt szén-dioxid-kibocsátások becsült mértéke kihívás elé állítja a Telekom klímavédelmi erőfeszítéseit. Egyes kibocsátások mértéke a 2008–2020 közötti időszakban a jelentős észak-amerikai hálózatbővítésnek köszönhetően várhatóan növekedni fog. A vállalat ezért vitatta meg a bejelentési időszakban, hogyan kell hatékonyabbá tenni klímavédelmi tevékenységeit.

Ennek eredményeként a vállalat úgy határozott, továbbra is azon dolgozik, hogy szisztematikusabbá tegye klímavédelmi erőfeszítéseit és új, integrált klímavédelmi stratégiát fejleszt ki 2015-ben. A négy pillér – szén-dioxid-kibocsátás, megújuló energia, energiahatékonyság és zöld termékek – alapján ez az integrált stratégia konkrét célokat és teljesítménymutatókat foglal magában, valamint támogatja a vállalatcsoport arra irányuló stratégiáját, hogy „Európa vezető távközlési szolgáltatója” legyen.

A stratégia egyik lépése IKT-termékeink és -szolgáltatásaink szén-dioxid-csökkentési potenciáljának elemzése lesz, hogy a vállalat a klímavédelmet célzó felhasználói megoldásokkal folytathassa terjeszkedését. Ennek lehetővé tételéhez a vállalatcsoport tagjai kísérleti projekt keretében kívánják felmérni termékeik szénlábnyomát, és a szén-dioxid-kibocsátás csökkentése fokozatosan a vállalati portfólió állandó szempontjává válik. A három kísérleti termékhez (dinamikus munkahely, internet-hozzáféréssel rendelkező autó és intelligens energiafogyasztás-mérés) már elkészültek a kibocsátás-csökkentési számítások.

Még több zöld energia az európai nemzeti vállalatoknál

A Telekom célja, hogy 2016-ra a Deutsche Telekom európai nemzeti vállalatainál olyan, megújuló energiából származó energiarészesedést érjen el, amely 10%-kal magasabb a nemzeti energiamixben lévő megújuló energiánál – amennyiben ezt a nemzeti energiapiacok feltételei lehetővé teszik. A nemzeti vállalatok ezért adott esetben megújulóenergia-tanúsítványokat is vásárolhatnak. Ez a gyakorlat Hollandiában, Magyarországon és Görögországban már működik.

A következő lépés olyan intézkedések meghozatala lesz, amelyek növelik a vállalatcsoportnál felhasznált megújuló energia arányát és elősegítik, hogy megfeleljünk a felhasználói igényeknek, valamint a nemzetközi klímavédelmi egyezményeknek.



EVONIK
INDUSTRIES

Képzési program hátrányos helyzetű fiatalok számára

Az Evonik a „Pályakezdés” elnevezésű programban

Nemcsak a különleges tehetséggel megáldott tanulókat és hallgatókat támogatjuk, hanem általánosságban azokat a fiatalokat is, akik nehezebben találnak képzési helyet. A „Pályakezdés” elnevezésű program keretén belül a marli és a hanai telephelyen egy hagyományos képzési helyre készítik fel ezeket a fiatalokat. A program végén a résztvevőnek jó esélye van képzési helyre kerülni: hozzávetőlegesen 70 százalékos az átvételi arány. Az Evonik emellett a Német Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztérium (Bundesministerium für Bildung und Forschung) által elindított „Deutschlandstipendium” programban is részt vesz.

Miről szól a „Pályakezdés” program?

A Chemie-Sozialpartner a 2000. évben hívta életre a „Pályakezdés” programot, amely a fiatalok tanulási esélyeinek növelésére hivatott. A kezdeményezés azokat a fiatalokat támogatja, akiknek még nem sikerült képzési helyet találniuk, és még nem tesznek eleget a szakképzéshez szükséges sikeres felvételi vizsga feltételeinek.

Ezeket a fiatalokat egy munkahelyi gyakorlatot, elméleti oktatást és szociálpedagógiai támogatást tartalmazó, 3-12 hónapos támogatási program keretében készítik fel arra, hogy felvételi vizsgát tegyenek egy, a szakképzésről szóló törvény (Berufsbildungsgesetz – BBiG) szerinti szakképzésre.

A felkészítés során a viselkedésbeli hiányosságok is orvosolhatók. A konkrét program kidolgozása során az adott szakma sajátosságaira és a fiatalok igényeire összpontosítanak. A résztvevők – a munkaerő-piaci esélyeik növeléséhez – gyakorlati és elméleti tapasztalatokat szerezhhetnek.

Hogyan zajlik egy „kezdő intézkedés”, és mi a program tartalma?

A vállalkozás elsőként kiválasztja a programban részt vevő fiatalokat. A projekt-szervezés további része a vállalat feladata. Célszerű vállalaton belüli és vállalato-

kon átívelő szakaszokra bontani a projektet. A vállalaton belüli szakaszok során a „kezdő intézkedés” résztvevői közvetlenül bekapcsolódnak a különböző helyszíni folyamatokba, és ezáltal orientációs lehetőséget kapnak. Később a teljesítmény és a motiváció függvényében mélyülnek el egy adott képzésben. A vállalatokon átívelő szakaszban a gyakorlati tevékenységek a helyszíni oktató és a párhuzamos iskolai oktatás tanárai által nyújtott átfogó mentorálással egészülnek ki. A képzés tartalma többnyire az első képzési évre támaszkodik. A program a szociálpedagógiai mentorálással együtt válik teljessé.

Milyen magas a sikerarány a résztvevők körében?

A fent ismertetett folyamat eredményekképpen összesen az összes résztvevő 80%-a számára kínálkozott karrierlehetőség 2000/2001-es év és a 2010/2011-es év közötti időszakban. Ezek legnagyobb része (70%) további képzésben részesült a projektet végrehajtó, illetve valamely más vállalatnál. A fiatalok 6%-a kapott lehetőséget felsőfokú intézményben történő továbbtanulásra, 1%-uk további képzésben vesz részt, 3%-uk pedig rögtön állást talált.

Mit nyújtanak a résztvevő vállalatok?

A vállalatok először megfelelő helyeket kínálnak a résztvevők számára. Az adott intézkedések lebonyolításával járó programköltségeket maguk a vállalkozások viselik. A résztvevő vegyipari vállalkozások magas társadalmi-politikai és pénzügyi elkötelezettséget tanúsító, kiemelkedő társaságok.

„Pályakezdés” az Evonik vállalkozásoknál

Az Evonik vállalkozásoknál az alábbi képzésekre került sor a 2013-2014-es projektévben:

- a darmstadti és a Hanau-Wolfgang-i telephellyel bonyolított déli képzés
- a lülsdorfi és a wesselingi telephellyel bonyolított nyugati képzés
- a marli ipari parkkal bonyolított északi képzés.

Az öt telephelyen 22 ifjú hölgy és 82 fiatalember, összesen 111 résztvevő részesült mentorálásban. A marli ipari parkban 20%-kal, azaz 50 főről 60 főre emelték a résztvevők tervezett számát. A többi telephely között az előző év nagyság szerinti sorrendje szerint alakultak az irányszámok.

A projekt egészének finanszírozása az Evonik vállalkozásai (C-HR-SC, 88%) és a Vegyipart Támogató Egyesület támogatása (~ 12%) által történt.

A projekt felépítése

a) Vállalkozáson belüli szakaszok

A helyszínek függvényében eltérő hosszúságú projektszakaszokban a résztvevők főként természettudományi-műszaki, illetve egyes esetekben kereskedelmi területeken részesülnek képzésben. A 6 és 10 hónap közötti hosszúságú szakasz végén a résztvevőknek – kedvező értékelés esetén – képzési helyet kínálnak a vállalatnál. A vállalkozáson belüli „pályakezdés” szakasz első hónapjai a résztvevők orientációját segítik.

A természettudományi-műszaki gyakorlati képzés első évében didaktikus módon csökkentett tartalommal igyekeznek fokozatosan az elvárt minőségű tanulás és a munkavégzés irányába terelni a résztvevőket.

A mindenkori képzési osztályok részéről az első képzési év tevékenységei terén biztosítandó ráfordítás – a csökkentett tartalom ellenére is – egyértelműen magasabb. Ez főként az oktatók intenzívebb mentorálási tevékenységének köszönhető. A résztvevők a párhuzamos iskolai oktatásban résztvevő tanároktól is hasonlóan kimerítő mentorálásban részesülnek. A tartalmakat és a kitűzött tanulási célokat – az első képzési év képzéséhez hasonlóan – kiértékelik, és azokat a természettudományi-műszaki szakmáknál használt teljesítmény-előrejelzésekhez felhasználják.

A résztvevő képességének és motivációjának értékelése – amely az első hónapokról készült végső értékelés alapján kedvezőnek mutatkozik – alapot jelent a résztvevő kiválasztásához, aki ezt követően képzési szerződésben részesül. Ennek során természetesen annak eldöntésére összpontosítanak, hogy a résztvevő mennyire alkalmas arra, hogy a felajánlott szakmák valamelyikében képzésben részesüljön. Alkalmasság esetén a záró szakmai gyakorlat során biztosított előképzéssel mélyítik el a készségeket és kompetenciákat. Amennyiben egy résztvevő számára az Evonik Industries AG-nál biztosítanak képzési helyet, a pusztán teljesítményi szempontok mellett a pályakezdő viselkedése is figyelembe vételre kerül, és a kiválasztási kritériumok részét képezi. Ennek során különös figyelmet fordítanak a csapatmunkával kapcsolatosan megbeszéltek szabályok betartására, a pontosságra, a kitartásra és a megbízhatóságra. A vegyiparban vagy más ipari-műszaki területeken folytatott szakképzésre való felkészítés egy első vállalatlátogatással egészül ki. A projekt keretén belül a vállalkozáson belüli szakaszokban az egyes képzési egységek munkáit a helyi munkatársak támogatják

b) Vállalatokon átívelő szakaszok

Valamennyi telephelyen szociálpedagógiai munka segíti a résztvevők felkészítését, amely kiegészítő jelleggel az alábbi témákra összpontosít:

- Vállalati környezetben alkalmazott magatartás

- Pályázással kapcsolatos tréning/pályázati dosszié összeállítása
- A képzési helykínálatok tanulmányozása és a szabad helyekre való pályázás.

A német és a matematika tárgyak mellett további hangsúlyos elemként az alábbi témák kerülnek kidolgozásra:

- Kábítószeres – fajtái és veszélyei
- Szennedély és megelőzés
- Erőszak – fajtái, kihatásai és megelőzése
- Élménypedagógia
- A Ruhr-vidék története (csak Észak-Rajna-Vesztfália tartományban)
- Társas és multikulturális kompetenciák fejlesztése

A pályakezdők kiközvetítése a 2013-2014-es projektévbén

A 2013-ra előirányzott résztvevők közül 74 főt (65%) sikerült duális képzésre, munkahelyre vagy további képzésre (pl. egyetemi tanulmányok, szövetséges haderő, program nélküli képzés) közvetíteni. A résztvevők közül 67-en (60%) nyertek felvételt képzési helyre, amelyek közül 26-an (23%) az Evonik Industries AG-hoz kerültek. Egy résztvevőt közvetlenül egy munkahelyre sikerült kiközvetíteni. A 15, további iskolát látogató résztvevő mellett 24 résztvevő (22%) holléte sajnos ismeretlen. 8 résztvevő (7,2%) megszakította a képzést.

Az alapképzésben részt vett kiközvetítettek 67 fős összlétszámával (60,4%) némileg sikerült túllépni az előző évi (57 résztvevő = 56,4%) szintet. A hanai és darmstadti telephelyen nagyarányú százalékos növekedést könyvelhettek el. Ezeken a helyeken a kiközvetítettek aránya 25,0%-ról 41,2%-ra (Darmstadt), illetve 37,5%-ról 66,7%-ra (Hanau) nőtt. A marli ipari parkban 10,5%-ról 64,5%-ra esett vissza ez az arány.



A testi vagy szellemi fogyatékkal élő személyek foglalkoztatása

Technikai átalakítások és rövidített munkaidő, valamint a vállalat által alkalmazott szociális munkás nyújtotta támogatás

A 4500 dániai alkalmazott közül mintegy 150 él valamilyen testi vagy szellemi fogyatékkal. Munkakörök széles skáláján alkalmazzák őket; a termeléstől kezdve a kutatáson át az adminisztrációig. A Grundfos legjobb gyakorlatait egy konkrét példán keresztül a legegyszerűbb szemléltetni.

A Grundfos egyik egyedi feltételek mellett alkalmazott munkavállalója Mrs. J., aki 2002 ősze óta dolgozik a Grundfos laboratóriumi szakembereként. Jelenleg 49 éves. Kezdetben teljes munkaidőben dolgozott a Grundfos laboratóriumában. Egy idő után azonban nehézséget okozott számára a nehéz dolgok felemelése és a napi többszöri felállás, melyekre gyakran szükség van laboratóriumi munkavégzés közben. Korábbi munkája során is voltak alkalmanként fájdalmai egy korábbi baleset során elszenvedett ostorcsapás-sérülés miatt, melynek tünetei azóta is fennállnak. Idővel fájdalmas degeneratív ízületi gyulladás is kialakult nála. Munka és átalakítások Idővel Mrs. J. segítése céljából számtalan átalakításra került sor. A nehéz felszerelések gurulós kocsikra kerültek, hogy emelés nélkül tudja őket mozgatni. Később áthelyezték egy olyan területre, ahol az elemzések természete lehetővé tette az ülőmunkát, és hogy szükség esetén szünetet tartson. Számítógépe és műszerei számára elektromosan állítható magasságú asztalt is kapott. Ennek köszönhetően egy időre javult a helyzet, de nem eléggé. Eljött az a pont, amikor minden energiáját felemésztette a munkavégzés; a szabadidejét ágyban töltötte, hogy visszanyerje az erejét, a fájdalomtól pedig aludni is alig tudott. 2007 májusában aztán komoly beszélgetést folytatott orvosával, és elhatározta, hogy beszélni fog a cég igazgatójával a rugalmas munkavégzés lehetőségéről – egy, a megváltozott munkaképességekre vonatkozó rugalmas munkakövetelményekkel járó munkáról, mely a helyi hatóságok jóváhagyása esetén bértámogatást is jelent. Amikor Mrs.

J. jelezte az igazgatónak rugalmas munkavégzésre történő jelentkezési szándékát, azonnali támogatásra lelt. Az igazgató nem hagyott kétséget afelől, hogy Mrs. J. értékes munkatárs, és hogy mindent meg fognak tenni azért, hogy megtarthassák. Javasolta, hogy beszéljen a vállalat szociális munkásainak valamelyikével, és időpontot egyeztetett számára a következő napra. A szociális munkás segítette Mrs. J.-nek felvenni a kapcsolatot a lakhelye szerint illetékes hatóságokkal, és ezzel kezdetét vette esetének kivizsgálása. Mrs. J. szavaival élve „rengeteg erőfeszítést igényel, hogy az ember átjusson a rendszeren, ha beteg”. A kivizsgálás során a Grundfos szociális munkása nagy segítséget jelentett neki. Az igazgató, a szociális munkás, a HR menedzser, Mrs. J. és a lakóhelye szerint illetékes hatóságok közötti megbeszélést követően 2008 februárjában végül jóváhagyták a rugalmas munkavégzést.

Mrs. J. esete nem egyedülálló. A Grundfos-nál a vállalati társadalmi felelősségvállalás a legmagasabb szinten szabályozott kérdés, és a Grundfos Csoport valamennyi vállalatára vonatkozik világszerte. A közös célok egyike, hogy valamennyi (leány) vállalat alkalmazottainak 3%-át az egyedi feltételek szerint alkalmazott munkavállalók tegyék ki. Egy másik célkitűzés, hogy a lehető legtöbb alkalmazott folytathassa a munkavégzést a cégnél akkor is, ha munkaképessége fogyatékos, betegség vagy egyéb ok következtében megváltozik. A vállalat dániai székhelyén három szociális munkás dolgozik a munkavállalók és a különböző szintű vezetők tanácsadójaként a alkalmazkodással kapcsolatos erőfeszítések koordinálása és fejlesztése érdekében.

A Grundfos társadalmi felelősségvállalási stratégiájának kulcsfontosságú részét hat védett munkahely jelenti, melyek 2008-ban ünnepelték 40. évfordulójukat. Az itteni körülmények hasonlóak a rendes termelésiéhez, a munkakövetelményeket azonban az adott munkavállalók munkaképességéhez igazították. Minden alkalmazott a saját szükségleteinek megfelelő munkaállomással rendelkezik (székek, asztalok stb.), és lehetőségük van bármikor szünetet tartani, amikor szükségesnek érzik. Az itt dolgozó 120 alkalmazott mind valamilyen testi, pszichés vagy szociális fogyatékossgal vagy betegséggel rendelkezik. Bérükhöz a helyi hatóságok rész-támogatást nyújtanak.

A védett munkahelyek mellett a Grundfos egyéb, a megváltozott munkaképességűeket segítő intézkedések széles skáláját is bevezette; ilyenek pl. a kerekesszékesek számára kialakított rámpák és a mindenki számára elérhető, elektromosan állítható magasságú asztalok. Az alkalmazottaknak foglalkoztató terapeuta nyújt tanácsot a munkavégzés közbeni egészséges testtartásról, valamint van egy tornaterem is, amely – a hosszan távollévő alkalmazottak rendszeres „kapcsolatépítő találkozóinak” idejét leszámítva, amikor is a terem foglalt – mindenki által használható. Itt a rájuk nehezedő nyomás és kényszerű figyelem nélkül mozoghatnak, beszélgethetnek vagy találkozhatnak a szociális munkásokkal – más szóval meg-

tarthatják kapcsolataikat, megoldást találhatnak problémáikra és inspirációt vagy bátorságot meríthetnek, mely lehetővé teszi számukra, hogy – rugalmas munkakörben – visszatérjenek a munkába.

A fogyatékossgal és/vagy csökkent munkaképességgel élők sikeres és fenntartható foglalkoztatásának kulcsfontosságú tényezője, hogy a társadalmi felelősségvállalási stratégia a lehető legmagasabb szinten valósuljon meg. Ez mindenki számára lehetővé teszi, hogy a rugalmasságot és az odafigyelést magas prioritással kezelje. A bizonyosság, hogy ha valami történne, nem maradnak magukra, a biztonság és a megbecsültség érzésével tölti el a munkavállalókat, ami mindenki számára kedvezőbb munkakörülményeket teremt.

Mindennapos munkája során Mrs. J. úgy érzi, hogy a rugalmasság és a szabadság a siker kulcsfontosságú összetevője; és persze az, hogy az általa végzett munka valódi. Ezt a nézetet a társadalmi felelősségvállalási menedzser is osztja, aki arra is rámutat, hogy a védett munkahelyeken gyártott és összeszerelt alkatrészekre szükség van a gyártás egyéb szakaszaiban:

tényleges munkahelyekről van tehát szó fontos feladatokkal, nem valamiféle menedékhelyről a teljes munkavégzésre nem alkalmas emberek számára. Ugyanakkor fontos a megfelelő helyszín és munkakörülmények biztosítása, mely lehetővé teszi a szükséges odafigyelést.

A Grundfos folyamatosan szemmel tartja a támogatásra szoruló újabb és újabb csoportokat; az utóbbi időben a pszichológiai problémákkal küzdő fiatalok kerültek előtérbe. A jövőre irányuló tervek közé tartozik az eddigi munkák szinten tartása, valamint új kezdeményezések megvalósítása – remélhetőleg a helyi hatóságokkal való szorosabb együttműködésben.

Segítségnyújtás az Ebola elleni küzdelemhez



Az Ebola – az emberi szervezet belülről felemésztő tulajdonsága és a szubszaharai Afrika elszegényedett régióiban történő gyors terjedését előidéző szokások miatt – mindennapos rettegésben tartja a közvetlenül érintett lakosságot, és az egész emberiség tudatában nagy méreteket öltő fenyegetésként van jelen. A nem megfelelő egészségügyi infrastruktúra, az ellenőrizhető adatok hiánya és a egészségügyi személyzet rendkívül hiányos létszáma miatt az Ebola halálozási aránya a világ tehetősebb részei számára elképzelhetetlenül magas szintre nőtt a szubszaharai Afrikában. Az IBM partnerségek életre hívásával, korszerű technológiák alkalmazásával és a gyógymód megtalálásra irányuló úttörő kutatások felgyorsításával reagált a válsághelyzetre.

A Sierra Leone nyílt kormányzati kezdeményezésével partnerségben létrehozott mobiltelefonos kiegészítő lehetővé teszi az ebolával kapcsolatos hírek díjmentes SMS-en és hanghívásokon keresztül történő terjesztését, az Airtel Távközlési Egyesület jóvoltából. Az IBM felhő alapú szuperszámítógépes rendszerének és elemzői funkcióinak irányítása révén egy kiegészítő felismeri az összefüggéseket, és az üzenetekből kialakuló információkészlet alapján emeli ki az újonnan felmerülő problémákat.

Az elgondololás célja, hogy az Ebola által érintett közösségek megkülönböztetett felügyeletet kapjanak a mindennapjaik során, és jobb tervet dolgozzunk ki a járvány megfékezésére. „Az Ebola kórokozó – gyors terjedése és ellenálló képessége miatt – nem csupán Nyugat-Afrikára, hanem az egész világra nézve fenyegető veszedelemmé vált. Ez az ajánlat általában nem követelmény, de elvárás Afrika legelső jelzésnyilvántartás-elemző laboratóriumánál”, mondta Jonathan Batty, az IBM Global Labs szóvivője.

Az IBM felhő alapú szuperszámítógépes rendszerének és elemzői funkcióinak használatával a rendszer felismeri az összefüggéseket, és az üzenetek egész adatkészlete alapján emeli ki, melyek a leginkább sürgető kérdések. Az SMS- és hangadatok helyszínspecifikusak, így az IBM olyan, véleményen alapuló hőtérképeket hozhat létre, amely a helyi lakosság jelzéseit helyi információkkal kapcsolja össze. A szuperszámítógépes funkciók létrehozása érdekében az IBM módot talált arra, hogy mindenki kivehesse a részét az Ebola elleni küzdelemből oly módon, hogy a személyi számítógépein, telefonjain vagy tablettjein adatfeldolgozási időket bocsát a kutatók rendelkezésére. Az IBM együttműködésbe kezdett a dél-kaliforniai Scripps

Kutatóintézettel (Scripps Research Institute) egy olyan projekt kapcsán, amelynek célja több ezer kis számítógép teljesítményének egyesítése, hogy e számítógépek egyenként olyan nagyobb orvosi rejtélyek egy-egy kis szeletén dolgozhassanak, amelyek megoldása egyébként szuperszámítógépet igényelne. Ez a megoldás elegendő számítógépes teljesítményt bocsát a kutatók rendelkezésére ahhoz, hogy hónapok alatt végezhesék el az egyébként több évet igénylő feladatokat. Az elgondolás közel sem újkeletű: Immáron számos egyetem és kutatóintézet alkalmaz úgynevezett elosztott számítógépes rendszereket az összetett problémák megoldására.

A projekt célja, hogy a kormány számára betekintést biztosítson az Ebola által érintett közösségek mindennapi tapasztalataiba, továbbá jobb stratégiát dolgozzon ki a járvány megfékezésére. Az állampolgárok szerepvállalásán alapuló elemző rendszer már hasznosnak bizonyult az ebolagyánús esetek feltárása során, az ellátmányokat – így szappant és villamosáramot – igénylő régiókban. A rendszer révén a holttestek összegyűjtésével és eltemetésével ikapcsolatos reakcióidők is lerövidültek. Rámutatott továbbá az Ebola diagnosztizálásával kapcsolatos nehézségekre, melynek köszönhetően Sierra Leone kormánya nemzetközi segítséghez folyamodhatott, és több vizsgálati létesítményt és berendezést igényelhetett.



Az IBM világszerte jelenlévő munkatársai mindeközben – mint ahogy eddig is tették – vezető szerepet vállalnak az IBM SoftLayer® felhőalapú technológiát alkalmazó Ebola Open Data Repository (nyílt adattár) létrehozásában, amely az Ebolával kapcsolatos adatkészletek tárolására fog szolgálni arra irányulóan, hogy a betegséggel kapcsolatos, globálisan összegyűjtött adatokhoz szabad és nyílt hozzáférést biztosítson a kormányok, segélyszervezetek és kutatók számára. Az IBM önkéntesei az ebolára vonatkozó adatokkal kapcsolatos nyílt „ötletelő” összejövetelt szerveztek New Yorkban, melynek során műszaki és egészségügyi szakemberek és segélyszervezetek gyűltek össze, hogy új megoldásokat találjanak a járvány leküzdésére.

Az összegyűjtött adatok – a járvány kezelése és enyhítése érdekében – a kormány és más szervezetek segítségére szolgálnak. Az adatok az utakhoz, repülőterekhez, iskolákhoz, egészségügyi létesítményekhez kapcsolódó segítségnyújtásra irányuló erőfeszítésekhez, és a lakosság számára is hasznos segítségnek bizonyulnak. Ezek az információk segíthetnek az adatokon alapú döntések bizonytalan körülmények között történő meghozatalában.

Noha az IBM ezidáig Sierra Leonában és Nigériában (ahol a Connections technológiáját adományként ajánlotta fel a lagosi központi kormányt számára) lépett akcióba, tekintettel a projektek ezen országokban tapasztalt sikerére, a segítségnyújtás kiterjesztését fontolgatja.

Az IBM az elmúlt 10 évben szponzorként járult hozzá a World Community Grid (Közösségi Világháló) elnevezésű projekthez, melynek keretében az önkéntes résztvevők letölthetnek egy szoftvert, amely a számítógépes eszközeik kihasználatlan kapacitását hasznosítja. 80 országban hozzávetőlegesen 680 000 személy jelentkezett az IBM programjába, nyilatkozta Stan Litow, az IBM alelnöke. Ezek az emberek számos, maláriával, AIDS-el, rákkal és környezetvédelmi kérdésekkel kapcsolatos kutatást végző intézményben támogatták gépidő-adománnyal a kutatók munkáját. A www.worldcommunitygrid.org oldalon elérhető, ingyenesen letölthető szoftver Windows vagy Mac alapú számítógépeken és Android mobiltelefonokon működik, de az Apple Inc. iPhone vagy iPad készülékein nem használható.

Az IBM a világban történt más válsághelyzetek kapcsán már szolgáltatott hasonló technológiát. 2010-ben a „Colleagues in Care” földrengés utáni segítségnyújtási akcióban az IBM SmartCloud segítette a Haitin tartózkodó orvosokat a világ más részein tartózkodó orvosoktól való tanulásban. A SmartCloudot – a 2012-es Sandy hurrikánt követően, továbbá a 2013-as colorádói árvíz-helyreállítási tevékenységek során – amerikai ügynökségek is segítségül hívták.

Ezek a projektek az IBM Impact Grant jóvoltából és a Közösségi Világhálóhoz való csatlakozás révén valósultak meg.

MOLOK[®] a követendő finn példa

A Molok kukák Finnország – egy finn feltaláló, Veikko Salli – ajándéka a világnak. A finnországi Molok sülyesztett hulladékkezelési rendszere gyorsan terjed. A gyűjtőedények tiszták, jól záródnak, ürítésük higiénikus. A melegebb éghajlatú helyeken élők nagyra értékelik a bűzmentességet, különösen a strandokon, parkokban és belvárosokban. A Molok évek óta jelen van többek között a skandináv országokban, Svájcban, Belgiumban, Spanyolországban, Kanadában, Brazíliában és Ausztráliában is. A rendszer elterjedése jól tükrözi versenyképességét ott, ahol nagy fontosságot tulajdonítanak a rendezettségnek, hatékonyságnak, és ott is, ahol a pénz igazán számít. A Molok néhány éve jelentős hulladékkezelési rendszerszállító a Közel-Keleten is.

Az utcáról egyszerű, dizájnos kukának tűnik. Függőleges metszetét nézve azonban kiderül, hogy a hulladékgyűjtő mélyen benyúlik a földbe, 60 százaléka a felszín alatt bújik meg. Ezzel helyet, időt és pénzt takarít meg az üzemeltető. Roppant egyszerű gondolat, mégis csak 24 éve jutott eszébe valakinek ezt gyakorlatra váltani.

Kinek is köszönhetjük ezt a nagyszerű újítást?

Mr. Veikko Salli jól menő finn építési vállalkozó volt, szeretett volna saját szállodája hátsó udvarán megoldást találni a bűdös, ronda kukák elhelyezésére; elzavarta a patkányirtószerral házaló kereskedőt. A Molok valójában egy régóta létező, a világ minden pontján ismert problémát oldott meg új megközelítésből: **A tulajdonos által megfogalmazott tényleg fontos célokat megvalósította** → így született az újfajta kuka. Melyek voltak a célok? Kisebb helyet foglaljon el a hulladékgyűjtés, ritkább ürítés, kevesebb bűz és szebb formák. Ezt mind tudja a Molok.

Mivel a tényleges, pontosan megfogalmazott elvárásoknak megfelelt – emiatt el tudott terjedni. A világon egyetlen helyet sem tudunk, ahol a Molok rendszert másra cserélték volna.

A hulladékgyűjtő tartály egy részének felszín alá helyezésével a kapacitás növelésén túl egy sor egyéb hulladékos problémát is megoldott a fejlesztő. A hatékonyság és költségcsökkentés olyan mértékű a Molokkal, hogy a rendszerszintű átállást követően 2 év alatt megtérül a beruházás.

A Molokosításnak legnagyobb előnye valóban a gazdaságossága a felszíni kukákkal szemben. A nagyobb kapacitás és ritkább ürítés eredménye, hogy kevesebb üzem-

anyag-felhasználással és kisebb CO kibocsátással jár. Összesített adatok alapján a felszíni kukákhoz képest a Molokkal 20%-os költségcsökkenést lehet elérni.

Veikko Salli látta, hogy a hulladékkezelés problémája mindenkit érint – kezelői és termelői oldalon egyaránt. A sikeres vállalkozó tudta, hogy az eredményekhez újításokra van szükség. Így lett egy saját probléma megoldásából világméretű, sikeres cég.

A Molok – 24 éves fennállása alatt – több, mint 145 000 konténert szállított közel 50 országba. A Molok márkanév jól ismertté vált a tartóssága, minősége és használati értéke okán. A Molok hozzájárult a közterületek megújulásához ezekben az



országokban, az itt lakó emberek büszkék az eredményre, és jobban vigyáznak rá. Egyértelmű következménye a Molok telepítésének a vandalizmus visszaszorulása, és a környezet rendezettebbé válása.

A Molok hulladékgyűjtők tapasztalatok alapján becsült élettartama több, mint 20 év – az első Magyarországon telepített Molokokat több, mint 20 éve telepítettük, és még mindig használatban vannak.

A Molok számtalan nagy hulladékgazdálkodási projektben vett részt az elmúlt 20 évben szerte a világon. Jelenleg a skandináv államokban, Franciaországban és Kanadában futnak ilyen projektek.

A Molok gyűjtőedényeinek működési elve alapján mindig a legrégebbi hulladék kerül alulra. Az edények nagyobbik részét a földfelszín rejt, lassítva a baktériumok működését, minimalizálva a szagképződést. A könnyű fedelű edények egyszerűen nyílnak és önmaguktól záródnak, így a szél és az állatok nem szórják szét a szemetet, nincs kukázás. Az ürítés a kiemelő zsák alján történik, így a bedobó nyílások mindig tiszták maradnak.

Az ürítés rugalmasan igazítható a tényleges megteléshez, a Molok egy chip segítségével maga kérheti az ürítést. Kényszerürítésre nincs szükség, s ez kedvezően befolyásolja a költségeket. A gravitáció és a nagyobb súly-térfogat miatt már a gyűjtőedényben hatékonyan tömörödik a hulladék. A Molok egyik legnagyobb előnye az ugyanakkora területen elérhető, akár 4-5-szörös kapacitás.

A Molok kifejlesztése az egyik legnagyobb pozitív hatást kiváltó lépés volt a XXI. század hulladékgazdálkodásában.

Fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy napjainkban a hulladékkezelés nagyon összetett feladat, aminek praktikus megoldása hallatlan haszonnal jár a hulladékipar minden résztvevője számára. Napjainkban a Molok komplex városfejlesztési projekteket is vezet, ahol a korszerű megoldás az ingatlanfejlesztés alapja lett. Mivel az idősek és a gyerekek is biztonságosan használhatják, így már a jövő generációja számára természetes lesz a szelektálás.

RICOH – Társadalmi célú nyomtatás jövőbeni növekedési potenciállal

RICOH nyomtatók újbóli felhasználása a SOCIUS association (Bécs, AT) által

A Ricoh egy irodai kommunikációra, gyártási célúnyomtatásra, dokumentumkezelésre és informatikai szolgáltatásokra szakosodott globális technológiai vállalkozás. A társadalmi felelősségvállalás (CSR) a vállalat értékeinek szerves részét képezi.

- A Ricoh elkötelezte magát amellett, hogy (2000-hez képest) a 2050. évig 88%-kal csökkenti a széndioxid-kibocsátását
- A Ricoh gépek valamennyi alkatrészét úgy tervezték és gyártották, hogy azok később újra felhasználhatók, illetve újrahasznosíthatók legyenek
- A Ricoh immáron 9. alkalommal került be a „Globális 100” – vagyis a világ leginkább fenntartható száz vállalata – közé.

„Megbecsülés révén megvalósított értékteremtés”: Társadalmi vállalkozásokkal folytatott fenntartható együttműködések

A Ricoh – fenntarthatósági alapelveinek jegyében – 2012-ben együttműködést indított az osztrák SOCIUS Egyesülettel. A kezdeményezés célja, hogy – a RICOH magas színvonalának fenntartása mellett – „Greenline” területen működő szolgáltatásokat (eszközök tisztítása/szétszerelés) és munkafolyamatokat kínáljanak társadalmi intézmények számára. Ez a kezdeményezés elsőként egy kísérleti projekt keretében került kidolgozásra. Az együttműködés és a munkafolyamat-kezelés megfelelő strukturájának kidolgozását követően a Socius Egyesület vállalkozott szinte valamennyi „Greenline” nyomtató tisztítására és technikai előkészítésére.

A társadalmi vállalkozások közötti munkakapcsolat alatt az „Emberek iránti megbecsülés” CSR charta szerinti, tiszteleten alapuló hozzáállás létrehozásának a lehetősége értendő. A RICOH-nál – a folyamatorientált együttműködés felé nyitott, munkaorientált együttműködésen túl – a társadalmi vállalkozásoknál dolgozó férfi és női munkavállalói szakképzés jól célzott bővítésének is kiemelt helyet kell kapnia. A „megbecsülésen” és „megértésen” alapuló cselekvés különleges kihívást jelent. A szereplőknek – a személyeknek és a szervezeteknek egyaránt – folyamatos visszajelzéseket kell kapniuk a bővülő partnerség kialakítása során alkalmazott stratégiák és személyes erőfeszítések tekintetében.

Számos lehetőség, kilátás és alkalom adódott arra, hogy hosszú távú együttműködés jöjjön létre társadalmi intézményekkel. Ennek gyakorlati megvalósításához az Ausztria és Magyarország közötti területi együttműködésre irányuló „SoPro HU-AT” európai uniós projekt keretén belül működő „goodworks” programok nyújtanak segítséget.

„Greenline” – másoló eszközök tökéletes tisztítása a logisztika és az intelligens innováció támogatásával

Ausztriában számos Ricoh eszközt „greenline” megjelöléssel hoznak forgalomba. Ezt megelőzően egy tisztításon és egy egyszerű technikai újrafeldolgozáson kell átesniük. Vannak olyan hónapok, amikor többszáz eszköz is összegyűlik. A Ricoh Austria speciális műszaki know-howt nyújt a SOCIUS számára, és egy kezdő workshopot kínál az oktatóknak.

A tisztítási munkát – a tárolást és a szállításra való előkészítést tartalmazóan – teljes mértékben a SOCIUS végzi. A munkamennyiség miatt a projekt egy vagy több személy teljes foglalkoztatását igényli. A feladat ellátásához még egy nagy méretű, egészen speciális „tisztító állomást” is kialakítottak.

További példa az ezen együttműködés keretén belül kialakult legjobb gyakorlatokra egy, a Ricoh gyakornokok számára nyújtott, minden bizonnyal szokatlan jellegű képzés: A SOCIUS fő tevékenysége a „2nd Life” számítógépek összegyűjtése, megjavítása, tárolása és újbóli értékesítése. A Ricoh gyakornokoknak a munkahelyi képzésük során sokat kell tanulniuk a számítógépekről. A Ricoh kétség kívül világszerte az egyik legnagyobb, másológépekkel foglalkozó vállalatnak számít, ám a saját számítógépes rendszerek terén nincsenek tapasztalatai.

Ennek kapcsán a SOCIUS egy olyan képzést ajánlott a Ricoh számára, melynek során a gyakornokai elsajátíthatják a különböző számítógépes modellek és más perifériális eszközök technikai kezelését és össze-/szétszerelését. Ezidáig hozzávetőlegesen 5 gyakornok végezte el ezt a külső programot, melynek eredményeképp sikeresebbek lehetnek munkaköreikben, és – a társadalmi vállalkozásban folytatott tevékenységeik kapcsán kialakult gyümölcsöző kapcsolatoknak köszönhetően – további szociális készségekre tettek szert.

Kapcsolat:

SOCIUS Österreich, Bündnis gegen Armut
A-1210 Bécs, Koloniestraße 35
Harald Dittrich T: +43 664 1274956
harald.dittrich@socius.at
<http://www.socius.at/>

goodworks Innovation Agency EWIV
A-3153 Eschenau, Hauptstraße 4/9
Franz Rybaczek T: +43 664 48 38 262
service@goodworks.social
www.goodworks.social

NIQAMA[®], a finn követendő példa a munkahelyi gondoskodásban és egészségmegőrzésben

Magyarországon is egyre gyakoribb, hogy nagyobb vállalatok nem pusztán anyagi elismeréssel ösztönzik munkatársaikat nagyobb teljesítmény elérésére, de az ahhoz szükséges fizikai jóllét biztosításával is segítik munkájukat. Általánossá vált, hogy bizonyos cégek pihenőszoba biztosításával, kedvezményes vagy ingyenes fitnessbérlettel járulnak hozzá dolgozóik egészségéhez.

Finnországban ennek már kifejtett kultúrája van. Nem csak a nagy vállalatok, de a kis, pár fős cégek is sokat foglalkoznak dolgozóik egészségével, elsősorban a megelőzéssel. Kiváló példa erre a Niqama gerincnyújtó szék.

A fejlett világban a leggyakoribb egészségügyi problémák közé tartozik a hát- és derékfájás. Becslések szerint a népesség 80%-a élete során legalább egyszer szembesült ezzel a problémával, és az európai felnőttek 30%-a állandó hát- és derékfájástól szenved. Ez a munkából való kimaradás leggyakoribb oka. A munkát gyakran lehetetlenné tevő, az életet megkeserítő derékfájás, kisugárzó fejfájás világszerte gyakori.

Mozgáshiány, monoton munka statikus testhelyzetekben, sok ülőmunka mind hozzájárulnak a hátfájás kialakulásához. Az egészséges hát megőrzése mindannyiunk számára egy fontos cél. Magasabb életminőséget jelent az egyéneknek, és nagy megtakarításokat a foglalkoztató cégeknek, mivel nem kell számolniuk a kimaradó munkaerővel, és korai nyugdíjazással.

A finn tervezésű és gyártású Niqama nyújtó szék tökéletes megoldás mind a fizikai-, vagy ülőmunkát végzőknek, mind pedig a magas beosztású, nagy stresszrel járó munkát végző menedzsereknek. A Niqamával elég csupán 5-10 percet szánni a hát egészségére naponta, így nem lesznek nagy kiesések; és javul a teljesítmény a munkanap folyamán.

Ezzel a géppel bárki számára lehetővé vált, hogy biztonságosan kezelje önmagát. A saját fejlesztésű, szabadalmaztatott görgők és a gravitáció összehatása miatt eleget a háttámlát maximum 20 fokkal megdőnteni; a puha, párnázott görgők egymástól függetlenül forognak, hatékonyan nyújtják a gerincoszlop minden szakaszát, a nyaktól a medencéig.

Az eszköz mechanikus része – ami megdőnti a széket – motoros, egy egyszerű gombnyomással lehet működtetni. A nyomás felenged, a gerincoszlop nyúlik – ezt

eredményezi a Niqama nyújtó terápia. A gerincoszlop így visszaállhat normális állapotába; hiszen egy 180 cm magas ember a nap végére 1-1,5 cm-rel is összemehet. Ennek jelentős része a porckorong napközbeni összenyomódásából adódik.

A Niqama dizájnere ezzel a termékkel megmutatta, hogy egy terápiás eszköz is lehet szép. A Niqama hát-terápiás széke elegáns, jól mutat az otthonokban, az ötcsillagos szálloda halljában, vagy egy jelentős nemzetközi cég irodájában is. A Niqama termékek innovatív szerkezetének háttérében Mara Salstela, futurista bútorairól híres tervező áll.

A munkahelyi megelőzésen túl a Niqama székkal már kialakult problémákat is hatékonyan lehet kezelni. A Niqama nyújtó terápia hatékonysága két folyamaton alapul: a hátizmok nyújtása és lazítása, és a porckorongokat érő nyomás csökkentése. Ez gyakran eredményezi, hogy a hátfájás azonnal csökken, vagy akár teljesen el is tűnik. A Niqama kezelés nemcsak a fájdalmat tünteti el, hanem közvetlen hatása van az azt kiváltó faktorokra is. Egy kiszakadt porckorongnál csökkenthető az idegekre gyakorolt nyomás, és görcsös izomzat esetén feloldható a hátfájást okozó görcs. Az eredmény a porckorong felgyorsult rehabilitációja, és a hát működésének norma-



lizálódása. A nyújtás miatti terheléscsökkenés javítja a sérült terület vérkeringését, így felgyorsul a gyógyulás, megakadályozható az idegek sérülése.

Jelen helyzetünkben minden aktív munkanap érték a munkáltatónak. Minden fájdalommentes, komfortos nap érték a dolgozó ember számára. Egy 10 fős cégnél csak a mérhető táppénzes napok számát tekintve is 1 év alatt megtérül a szék ára. Mérhetetlen szinte annak az értéke, hogy az emberek aktívabbak, kreatívabbak, javul az agy vérellátottsága, a tüdőkapacitás. Így a frissebb dolgozó jobban, eredményesebben dolgozik. Jelentősen javul mind a teljesítőképeség, mind a hangulat.

A Niqama cég az alapító gerincproblémája miatt született meg. Saját tapasztalataiból kiindulva és gyógytornász segítségével fejlesztette ki ezt a speciális széket, melyet azóta már Finnországban minden valamirevaló gyógytornász illetve gerincspecialista használ. Az elmúlt évek alatt olyan impozáns referenciákat gyűjtött be, mint a finn légierő Grippen pilótái, vagy a finn haditengerészet deszantosai; de ezt használják a nagyerejű ütések is kapó jégkorongosok is.

A finn orvosi szemlélet nagy részben épít a megelőzésre, ennek köszönhető, hogy mára már számtalan cégnél megtalálható a Niqama gerincnyújtó szék, nem egy helyen munkaköri kötelesség azt rendszeresen használni.



SIEMENS

Aktív CSR tevékenység megteremtése, dolgozói elkötelezettség erősítése

Siemens Önkéntes Közösség (SÖK)

A Siemens Zrt. társadalmi felelősségvállalása jegyében kiemelt figyelmet fordít olyan kezdeményezésekre, melyek összhangban állnak vállalati küldetésével, társadalmi elkötelezettségéhez kapcsolódva értéket teremtenek a Siemens munkatársai és a működési környezetünk számára egyaránt, valamint támogatást jelentenek a rászorulóknak. A fenti célok eléréséhez a vállalat azonban nem a klasszikus utat választotta, nem a szokásos felülről irányított vállalati önkéntes program illetve támogatási projektek jellemzik a vállalatot, hanem egy ettől gyökeresen eltérő megközelítés. A Siemens Önkéntes Közösség (SÖK) 2014 szeptemberében kezdte meg működését. Egy munkatársi kezdeményezés indította el a mozgalmat, mely rövid időn belül nagyszámú önkéntes munkatársat tudott megszólítani.

A létrehozó munkatársak célja az önkéntesség kultúrájának erősítése, egy hosszú távon működőképes, fenntartható vállalati önkéntes program elindítása volt. A SÖK stratégiáját a vállalat munkatársai körében végzett önkéntes motivációs felmérés eredményeire alapozta, mely nagyban hozzájárult a gyors sikerhez.

A SÖK stratégiája évente felülvizsgálatra kerül. A SÖK tevékenységét önálló „szervezetként” végzi, félévente beszámol eredményeiről és terveiről a munkatársak delegáltjai valamint a vállalat vezetése előtt. Ez alkalmat biztosít ahhoz, hogy a SÖK stratégiája évről-évre az alakuló dolgozói igényekhez, motivációkhoz igazodjon.

Összefoglalva a Siemens Önkéntes Közösség egy dinamikusan fejlődő, a munkatársi igényekhez igazodó, folyamatosan megújuló közösségformáló program, mely mind a társadalom, mind a munkatársak irányába kifejti tevékenységét. E komplexitása adja a siker egyik kulcsát: a rendkívül motivált önkéntes munkatársakat. A munkatársak által visszatükrözött lelkesedés és energia - ötvözve a támogatott szervezetektől visszaáramló pozitív megerősítéssel- adja a mozgalom valódi hajtómotorját.

A Siemens Önkéntes Közösség fókuszterületei

A Siemens Önkéntes Közösség három fókuszterülete szintén a dolgozói igényekhez igazodva került meghatározásra. A SÖK továbbá szoros együttműködést alakított ki több szervezettel, alapítvánnyal a különböző fókuszterületeken belül, melyekre kiemelt figyelmet fordít.

1. Szociális Segítségnyújtás

- Vakok Állami Intézetét illetve alapítványát, a Fény a Sötétben Alapítványt rendszeresen támogatja a SÖK, munkatársaink kötődése különösen erős, hiszen Gizella úti telephelyük szomszédságában található az intézmény.
- Magyar Ökumenikus Segélyszervezet kampányaiba is rendszeresen bekapcsolódnak, az adventi kampányra kiemelt figyelmet helyeznek.

2. Oktatás, gyermek – és ifjúságvédelem

- Bátor Tábor Alapítványért évente jótékonysági futásban vesznek részt az „Élmény Különítmény” kereteiben.
- Szent Márton Gyermekmentő Szolgálat tevékenységét szintén támogatják jótékonysági futás keretében.
- Szemem Fénye Alapítvány kampányaiba rendszeresen bekapcsolódnak.
- „GAPS Alapítvány a fejlődési problémás gyermekekért” szervezettel szorosan együttműködnek, támogatják őket ügyük terjesztésben.

3. Környezetvédelem

- A Te Szedd! Mozgalom kampányaiba rendszeresen csatlakoznak önkénteseik.

Siemens Önkéntes Közösség = közösségformálás

A közösség működése ma már átszövi a vállalat mindennapjait, tevékenységi köre folyamatosan bővült: mind külső, a társadalom felé irányuló önkéntes illetve támogató tevékenységet végez, mind pedig a vállalat belső közösségépítésének platformjává vált.

Fő tevékenységi területe a vállalati **Önkéntesség**, a vállalat munkatársai munkaidő kedvezmény igénybevételével szabadon bekapcsolódhatnak a felkínált önkéntes programokba.

Az „**Önkéntesség + Adomány**” elv alapján a vállalat adományozási politikájában is előnyt élveznek az önkéntességgel kombinálható projektek illetve szervezetek.

Munkatársaik lelkesen csatlakoznak **Karitatív sportesemények**hez, melynek eredményeképpen ma már nagy létszámú klubtagsággal büszkélkedhet a SÖK szárnyai alatt szerveződött „Siemens Futóklub”.

A **jótevény Siemens-összejöveteleken** a közösségépítés mellett hangsúlyos szerepet kap a társadalmi felelősségvállalás is. Minden esemény kapcsán a munkatársak adományai egy-egy kiválasztott alapítványt/szervezetet támogatnak, ezzel is fejlesztve az önkéntesség kultúráját a vállalatnál.



„2nd Life” számítógépek

**Használt/újrahasznosított hardver
vállalatoktól és a közigazgatástól**



Működőképes eszközök szervezett átadása környezettudatos személyek, iskolák, a szociális gazdaság és nem kormányzati szervek számára

Működtető: SOCIUS Österreich, Bündnis gegen Armut/Bécs (AT)

A „SOCIUS” szövetség nonprofit szervezetként rendkívül gyakorlatias módon a szegénység és a felesleges pazarlás visszaszorításért dolgozik. A szövetség több üzletben és műhelyben körülbelül 40 személyt foglalkoztat – főként olyan, fogyatékossgal élő embereket, akiknek nem, vagy csak kevés esélyük lenne úgynevezett „normális állást” találni. A SOCIUS székhelye Bécsben található.

Több mint 10 éve fő tevékenységeinek egyike a használt, de még működőképes számítógépek, valamint egyéb információtechnológiai eszközök helyreállítása és ismételt összeszerelése. A környezetbarát újrafeldolgozás révén alkalmazottainak hasznos munkát, a „rászoruló személyek”, illetve alacsony költségvetésű szervezetek vagy (szociális) vállalatok számára pedig elektronikus adatfeldolgozó (EDP) eszközöket biztosít. A „2nd Life” számítógépek program használt, de még működőképes EDP-eszközökkel dolgozik.

A begyűjtéstől a berendezések korszerűsítéséig és értékesítéséig

– Ausztriában – főként a vállalkozások, az ipar és a közigazgatás területén – évente több ezer működőképes elektronikus adatfeldolgozó eszközt selejteznek le. Csaknem ugyanennyi személynek és szervezetnek van égető szüksége számítógépekre – magyarázza vállalkozása hátterét Harald Dittrich, a SOCIUS igazgatója.

A SOCIUS országszerte körülbelül 4000 partnere számára szervezi meg az EDP-eszközök átvételét és elszállítását. A partnerek között megtalálhatóak például a Világbank és az ORF (az osztrák közszolgálati műsorszolgáltató), az osztrák minisztériumok, valamint rengeteg kkv, sőt még olyan magánszemélyek is, akik nem szeretnék működőképes dolgokat a kukába dobni.

A SOCIUS bécsi telephelyén hivatalos hulladékkezelő üzemet is működtet. A szakemberek így valamennyi eszköz esetében ellenőrzhetik, hogy működőképes-e, és a tisztítást/javítást, az új konfigurálást, valamint a hivatalosan licencelt szoftverek telepítését, illetve az eszköz szétszerelését követően eldöntik, hogy az adott eszköz nem túl régi, illetve nem túlságosan sérült-e.

– Használhatjuk a Microsoft egész világra kiterjedő MAR szociális programját, amely lehetővé teszi az utolsó előtti Microsoft verzió telepítését – mondja Harald Dittrich.

Hátrányos helyzetű személyek és nonprofit szervezetek

A SOCIUS főként személyi számítógépekkel és laptopokkal foglalkozik, de ezek mellett képernyőket, nyomtatókat, kábeleket és hasonló eszközöket is kínál. Az eszközök szintje a „webhasználatra alkalmas”-tól a professzionális irodai, illetve a tudományos, oktatási és szociális területen tevékenykedő nonprofit szervezetek általi használatra alkalmas szintig terjednek. A szövetkezet egyik célja az anyagilag hátrányos helyzetű családok és fogyatékosággal élő személyek támogatása.

Nyersanyag-takarékosság, társadalmi felelősségvállalás és oktatás

A SOCIUS hozzájárul a környezetszennyezés csökkentéséhez és a nyersanyag-takarékossághoz, miközben elősegíti a társadalmi felelősségvállalást a vállalkozás és partnerei számára; végezetül oktatási küldetése is van, mivel támogatja a hátrányos helyzetű emberek részvételét az információs társadalomban. – Köszönhetően személyi számítógépeink alacsony árainak, a rászorulóknak is képesek lépést tartani a technológiával, amely manapság elengedhetetlen ahhoz, hogy az ember megtalálja helyét a társadalomban, és ezáltal a munkaerőpiacon is.

A „2nd Life” számítógéppartnerségek: Szociális franchise együttműködések a Duna régió számára

A regionális sikereket követően a „2nd life” számítógépek program már meg is tette az első lépéseket minőségi modelljének nemzetközivé tétele felé.

A program középpontjában az üzemképes eszközök szociális projektek és környezettudatos személyek részére történő szervezett átruházása áll.

A számítógépek és tartozékok használatának időtartama Magyarországon is növekedni fog a nemzetközi együttműködésnek, azaz jelen esetben a „2nd Life Cycles” keretében Ausztriában szerzett tapasztalatnak köszönhetően.

A SOCIUS szoros együttműködést tart fenn a goodworks Innovációs Ügynökséggel (AT, HU), és e partnerség keretében szociális franchise modell kerül kialakításra. A személyi számítógépek felújítása terén tapasztalattal rendelkező bécsi SOCIUS szövetkezet vállalta a magyar IT-vállalkozás, a Pencom Kft. szakmai képzését. A jövőben a Pencom fogja a „2nd life” számítógépek programját folytatni Magyarországon. Az osztrák megközelítéssel szemben Magyarországon főként idős embereket célzó szolgáltatások, illetve egy műszaki forródrót létrehozását tervezik.

Több tudásmegosztó ülést követően megalapítottak egy magyar szociális szövetkezetet, amely további támogatást nyújt a projekthez.

Kapcsolat:

SOCIUS Österreich, Bündnis gegen Armut
A-1210 Bécs, Koloniestraße 35

Harald Dittrich
T: +43 664 1274956
harald.dittrich@socius.at
<http://www.socius.at>

goodworks Innovációs Ügynökség EGE
H-9700 Szombathely, Semmelweis u. 4-6

Hollósi Szabolcs
T: +36 30 2277559
service@goodworks.social
www.goodworks.social



Nincs több gyárakban keletkező nem veszélyes hulladék MuCell technológiai innováció

Az Unilever egyike az élelmiszerek, tisztítószeres és kozmetikumok vezető beszállítóinak, amely több mint 190 országban értékesít. Az Unilever szerte a világon 174.000 dolgozót foglalkoztat és 2013-ban 49,8 milliárd euró éves bevételt ért el. A vállalat túlnyomó részben a gyorsabban növekvő fejlődő országok piacán és a feltörekvő piacokon van jelen (2013-ban 57%). A vállalat nap mint nap egy jobb jövő megteremtésén dolgozva járul hozzá az emberek jóllétéhez, jó megjelenéséhez és ahhoz, hogy többet hozzanak ki életükből. A vállalat portfóliója tartalmaz néhányat a világ legismertebb márkáiból, amelyek közül 14 - Knorr, Persil / Omo, Dove, Sunsilk, Hellmann's, Surf, Lipton, Rexona / Sure, Wall's ice cream, Lux, Flora / Becel, Rama / Blue Band, Magnum és Axe / Lynx - jelenleg 1 milliárd, illetve azt meghaladó euró összegű forgalmat hoz.

A Dove tusfürdők tubusa az Unilever által a napokban útjára indított, újonnan kifejlesztett csomagolási technológiának köszönhetően legalább 15%-kal kevesebb műanyagot fog tartalmazni. Az Unilever szeretné kiszélesíteni e technológia elérhetőségét, hogy azt az iparban szélesebb körben alkalmazhassák. Az új technológia újabb jelentős hozzájárulást jelent az Unilever „fenntartható élet tervében” megfogalmazott céljához, miszerint a hulladéklábnymot 2020-ra a felére csökkenti.

A MuCell extrúziós fúvás (EBM) technológiát az Unilever két globális csomagolás-beszállítójával, az ALPLA és a MuCell Extrusion vállalattal szoros együttműködésben hozta létre. Ez a technológia áttörést jelent az tubusgyártásban: gázbefecskendezést alkalmazva gázbuborékokat hoznak létre a tubusfal középső rétegében, így csökken a tubus sűrűsége és a szükséges műanyag mennyiség is.

A technológiát Európában először a Dove tusfürdő termékcsoporthoz vezetik be, mielőtt elkezdik világszerte alkalmazni. Az új technológia a 2013. évben Európa-szerte eladott 33 millió Dove tusfürdő tubussal mintegy 275 tonna műanyagot spórolt meg; míg a technológia minden egyes Unilever termékre és csomagolásra történő teljes körű kiterjesztésével akár 27 000 tonna műanyag is megspórolható, ami jelentősen hozzájárul az Unilever „fenntartható élet tervben” megfogalmazott céljához, miszerint a hulladéklerakókat 2020-ra a felére csökkenti. Az Unilever 2015. januárig lemond kizárólagos jogairól annak érdekében, hogy egyéb gyártók is hozzáláthassanak saját márkáik és termékeik esetében e technológia alkalmazásához.

Az Unilever azt is bejelentette, hogy Európa-szerte minden gyára csatlakozott az észak-amerikai gyárakhoz azon cél elérésében, hogy a keletkező nem veszélyes hulladék teljes mértékben újrahasznosításra kerüljön. Más országokban, Argentínától Indonéziáig, a hasonló eredmények elérése azt jelenti, hogy a vállalat globális gyárhálózatának több mint háromnegyede már nem továbbít ilyen hulladékot a hulladéklerakókba, amely aránya még 3 évvel ezelőtt akár a 20%-ot is elérte.

Az Unilever „fenntartható élet terv” keretében 2020-ig az ártalmatlanításra továbbított teljes hulladékmennyiség a vállalkozás jelentős mértékű növekedése ellenére is elmarad majd a 2008. évi szintektől. A gyárakban keletkező nem veszélyes hulladék megszüntetésének elérése e célkitűzés kulcsfontosságú elemét képezi. A cél elérése mindeddig minimális tökekiadásokkal vált lehetővé és az elért eredményekkel több mint 17 millió euró összesített hulladék-ártalmatlanítási költséget takarítottak meg. Az Unilever „fenntarthatósági jelentés” ennek megfelelően közzétételre került és megerősítette, hogy az Unilever vállalat az ártalmatlanításra továbbított teljes hulladékmennyiséget 2008 óta a termelés során tonnánként 66%-kal csökkentette.

2010-ben 52 gyár esetében került teljes mértékben újrahasznosításra a keletkező nem veszélyes hulladék. Jelenleg mindez 200 telepen valósul meg. Az Unilever azon dolgozik, hogy 2015-re, a 2020-as eredetileg kitűzött célnél öt évvel korábban, elérje azt az újragondolt célkitűzést, hogy a telepek 100%-án újrafeldolgozásra kerüljön a keletkező hulladék.

Mivel a hangsúly arra helyeződött, hogy Észak-Amerikában, Európában, a latin-amerikai országok többségében és számos más országban kiküszöböljék a hulladék keletkezését a gyártási folyamatok során, a végső cél elérhető távlatba került. Meg kell említeni, hogy e siker két kulcsfontosságú tényező eredménye volt:

1. A hulladékmennyiség keletkezés helyén való csökkentését már a kampány 2010-es kezdetén forradalmasítóknak vélték.

A „3 R” alapelv: reduce (csökkenteni), reuse (újrahasználni), és recycle (újrahasznosítani) alkalmazásával minden európai telephelyen megvalósult a keletkezett nem

veszélyes hulladék teljes mértékben történő újrahasznosítsa. Amennyiben a szilárd hulladék keletkezése nem elkerülhető, illetve azt nem lehet újrahasználni vagy újrahasznosítani, abban az esetben a hulladékot hulladéklerakóba történő továbbítás helyett energiatermelés céljára hasznosítják. Néhány példa:

- St Dizier, Franciaország – a jégkrémből származó hulladék elkülönítése a csomagolástól csavarkompresszorral, valamint annak tbiogáz létrehozásához történő felhasználása. Ez az eljárás évi 50.000 euró megtakarítást eredményezett.
- Leeds, UK – az effluens-kezelő üzem korszerűsítése annak érdekében, hogy több mint 1000 tonna effluens továbbítására kerülhessen sor továbbítására kerülhessen sor professzionális futballpálya-gyep trágyájaként történő felhasználáshoz, amely több mint évi 35.000 font megtakarítást jelent.

2. A teljes hálózat átalakítása célzó gondolkodásmód kialakítása.

Az Unilever tortuguitas-i telepe (Argentína) volt a vállalat második legnagyobb hulladéktermelő telepe; a gyár vezetősége mégis meg volt arról győződve, hogy 2013-ban eléri a keletkező nem veszélyes hulladék teljes mértékű újrahasznosítására irányuló célkitűzésüket.

A gyárigazgató a telep vezetőivel együtt dolgozva segített megteremteni a vállalatnál a „zéró hulladék” gondolkodásmódot, ösztönözve ezzel a cél elérését. Ún. „zöld csapatokat” alkottak – olyan dolgozói csapatokat, amelyek konkrét felelőssége öko-hatékony ötletre, valamint a hulladék-keletkezés megszüntetését és a hulladékmennyiség csökkentését célzó projektek létrehozására irányult.

A „zéró hulladék” gondolkodásmód gyorsan elterjedt a tortuguitas-i telepen, hogy megtestesítse azt, ahogyan a telep a helyi beszállítókkal együtt dolgozik. Az argentin csapat az egyedülálló Global CapEx alap fenntarthatósági projektekre irányuló „Small Action Big Difference” (Kis lépés, hatalmas különbség) programja segítségével termékvisszanyerő berendezést fejlesztett ki a gyártósorokon. Ez a projekt egyéves megtérülési időszakban önmagában évi 88 tonna visszanyert terméket és 35.000 font költségmegtakarítást eredményezett.

A cél jelenleg az, hogy e tudást a többi gyárban is elterjesszék. Az Afrika klaszter környezetvédelmi koordinátora nemrégiben ellátogatott a tortuguitas-i telepre, hogy többet tudjon meg a bevált gyakorlatokról. Ezt a tudást ezután arra használják fel, hogy segítsék az afrikai gyárakat a keletkező nem veszélyes hulladék teljes mértékű újrahasznosításának elérését biztosító változtatások bevezetésében.

Greeting

Dear Reader,

Confederation of Hungarian Employers and Industrialists as one of the largest Hungarian organization of employers has regarded as one of the most important tasks for decades – beside representing the interest of employers – supplying the member companies and member organisations with up-to-date information. As part of this activity we regularly present examples of domestic and international company practice, as well as innovative initiatives that may mean examples to follow for other enterprises, as well. We do believe that these practices may significantly contribute to the success of Hungarian companies and this way to the growth of Hungarian economy.

Exchange of best practice has key importance not only in Hungary but in the whole of the European Union, and so receives significant emphasis in the implementation of numerous grant programmes. Our Confederation prepared its publication, which is now in the hands of the reader – focussing first of all on CSR programmes – within the framework of the TÁMOP-2.5.3.C-13/1-2013-0001 application. This publication helps companies to examine the relevant economic processes in the proper detail and objectively. The concept of a company that is sustainable and operates in a responsible manner is becoming more and more accepted in the world: the task of utmost importance of a company of course in our days, too a competitive, successful operation, however sustainability, the impact on the environment have become more and more important in business life, as well.

I think it is highly advisable that Hungarian companies also examine as many as possible areas, as this way they are able to find those items of best practice that are closest to their activity, their business strategy and the values they represent. From the examples presented in the publication I think that a key activity is the support provided to vulnerable employees to be integrated in the the labour market, and the innovative application of environment friendly green technology and of course the application of any other single production, commercial, technological or service method that may be an example for the other enterprises.

This publication presents 30 Hungarian and 12 foreign company practices, that are innovative initiatives that have outstanding social use. I do hope that the examples introduced on the following pages may be of help to you improve your own activity and form examples of best practice that may become exemplary for others.

Yours faithfully,
István Wimmer, Secretary General



Presentation of the Centre for Training and Employment in Aquaponics operating at the site of the Somogy County Association for People with Reduced Mobility (74 Egyenesi u., Kaposvár, HU-7400)

An aquaponics production system is a system that produces food free from chemicals by exploiting the symbiosis between fish and plants.

Fish are grown in plastic fish ponds located in a passive house, which has a large surface disposed to direct sunshine and is well-insulated. In winter, the temperature inside the passive house is sustained at 18–20 °C by compost furnaces that produce thermal energy from garden wastes without burning them.

Fish manure turns the water body in the ponds rich in nitrogen, and this water, with a high nitrogen content, is supplied by a circulatory system operated by electrical pumps to plastic growing beds and trays. The growing beds are placed at a height of 90 cm above the fish ponds on metal supporting fixtures and are filled with half-burned, absorbent expanded clay aggregate, while the trays, which are open from above, are located at different heights on the walls around.

The clay granulate absorbs nitrogen from the water and other nutrients originating from the fish manure, and serves as a primary filtration point for the water, which is subsequently, as a result of gravitation, returned to the mechanical filter located in the engine room. Having been filtered from the remaining mechanical macro and micro contaminants by this mechanical filter, the water, free from all chemical, biological and mechanical contaminants, is returned to the fish ponds, and all in all this process creates a continuous and natural biological cycle.

Various plants are set in porous plastic pots filled with a little soil and these pots are placed into the expanded clay granulate spread on the growing beds, as well as into the plastic growing trays fixed on the walls. By sustaining an appropriate and controlled humidity and uniform temperatures both in winter and in summer, the passive house provides an optimal environment for the plants to grow and to yield throughout the year.

The passive house is controlled by a computer system, which continuously monitors and evaluates the temperature, chemical composition and oxygen content of

the water in the fish ponds, the temperature and humidity inside the passive house, as well as other factors necessary for providing an optimal growing environment.

The computer system, on the one hand, provides the operators with regular information (accessible even by remote access) on the measured parameters and on technical problems that require intervention (such as pump failure, power cut, burst water mains, loss of water etc.) and, on the other hand, controls automatically the system panels providing heating and ventilation.

In colder seasons, when necessary due to low external temperatures, the heating of the passive house is provided by compost furnaces that transform garden wastes into thermal energy without burning them. Information necessary to control these furnaces are provided by a separate computer system for the operators.

The vast majority of the operating and service personnel are people with serious disabilities, partly people who suffer from autism, and partly people with other disabilities (people with reduced mobility, mentally disordered people, blind or partially sighted people, deaf or people with other serious health detriments) and less able workers, for whom the presented production system provides training and job opportunities appropriate for their health status. At present, 11 employees with serious disabilities and 2 employees without disabilities are employed in the framework of this production system. The site of production has been established as an obstacle free zone both from physical and infocommunication aspects.

In order to ensure sustainability, the project also involves the running of a store that sells the foods (fish and vegetables) produced by the production system as well as other healthy foods produced without the use of chemicals.

For further information please contact:

dr. Lajos Hegedüs

+36 20 9358752

hegedus@meosz.hu

We develop together: Auchan Magyarország Kft., the disability-friendly workplace



In 2009, Auchan Magyarország Kft. started to employ people with hearing impairments at first. The employment of disabled workers proved to be a highly successful initiative, therefore, by today, the company has created several jobs adopted specifically for the needs of people with disabilities, and has been successful in reaching and exceeding the employment rate for the disabled set in 5 % in the relevant legislation.

Auchan Magyarország Kft., as a company committed to corporate social responsibility, has always considered the promotion of social responsibility an important mission. Our company considers it a fundamental value to evaluate our employees and partners solely on the basis of their deeds and merits. Our key principles include equal treatment and equal opportunities.

Auchan Magyarország Kft. has been employing disabled employees since 2009. At first, the company started to employ people with hearing impairments in the positions of Cashier hostess and host in Auchan's Dunakeszi store.

In 2013, having realized that for further development it was necessary to involve further groups of people with disabilities into the initiative, the company decided to create new job opportunities for disabled workers. These new job opportunities have been created by separating certain sub-responsibilities from existing job responsibilities, so that those employed in these new positions can focus on certain sub-responsibilities. Auchan Magyarország Kft. provides the opportunity for all of its employees, including the disabled employees, to work in management positions either as a result of internal career development (in the case of in-house employees) or as a result of successful applications (in the case of new entrants).

Today, our company employs more than 360 disabled employees in various positions. The largest group of disabled workers, i.e. about 25 % of them, is made up of deaf and hearing impaired people.

The objective of Auchan Magyarország Kft. is to exceed the 5 % employment rate set with regard to the employment of disabled workers as a target in the applicable legislation for the year 2014, as well as to achieve an employment rate for the disabled of 6 % in 2015.

To achieve this goal, our company is taking measures in several fields. On the one hand, the company actively cooperates with about 50 foundations, associations,



KERESSÜK EGYMÁST!

Fogyatékoság-barát
Munkahely



service providers and civil organisations that promote the employment of people with disabilities. The list of current partners is available on <http://karrier.auchan.hu>

On the other hand, Auchan Magyarország Kft. is continuously developing its current practice applied in the field of the recruitment and training of disabled workers, and has set the objective to employ people with hearing impairments in all of its stores. This objective has been set in order to ensure job opportunities for people with hearing impairments, since so far experience has shown that this group of the disabled meets all the requirements of commercial jobs, and customer feedback on this group of workers is highly positive.

In addition to promoting the employment of disabled workers in all of our stores and service units, Auchan Magyarország Kft. has become a founding member of the Hungarian Employers Forum on Equal Opportunities (Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület, MEF) in 2010, which is the first self-regulatory professional and advocacy organisation of employers in Hungary that stresses the importance of equal opportunities and serves as a good example for other companies. The president of MEF is Hajnalka Széll, Personnel and Social Director of Auchan Magyarország Kft.

Our efforts have also been appreciated by external organisations. It was for the first time in 2010 that Auchan was awarded the Disability-Friendly Workplace Award established by the Salva Vita Foundation. In 2012 and 2015 the Disability-Friendly Workplace Award was awarded to Auchan for a period of two years in each case.

By employing disabled workers our aim was to raise the awareness of our employees and the society, as well as to set a good example. The spirit of disability friendliness pervades not only our employment policy, but also the operation of the whole company and our stores; we endeavour to raise the awareness of both our employees and customers. Most of our customers welcome this initiative and have positive experiences when they contact our disabled workers. In 2014, in cooperation with the Angelman Foundation, custom-made supermarket shopping trolleys were put into use in our stores for the proposal of a mother who is the parent of a disabled child. On 17 May 2015, our employees and their families participated in the Rehab Critical Mass, which was established by the organisers in order to achieve improvements in the quality of life of people living with disabilities.



Bárczy Környezetvédelmi Kft.

Bárczy Környezetvédelmi Kft. (Bárczy Environmental Protection Ltd.) started its business activity in 1991 by introducing up-to-date, highly efficient absorbents on the Hungarian market.

The new absorbents have also brought a new attitude. They have reshaped the way users thought of and defined waste. Now users have a different attitude towards waste, they can understand the process of waste generation, as well as the new options for reusing and recycling waste. Let me introduce two examples from our practice:

1.

The up-to-date micro fibre absorbents are notable for their outstanding capacity compared to the materials that have so far been used for such purposes (e.g. sand, sawdust, rags etc.). The outstanding capacity results in a completely different waste composition. Traditional materials are able to absorb 1–10 % of their mass. This means that more than 90 % of the waste functions as a carrier. In other words, the use of traditional materials may multiply the quantity of waste, and may increase the quantity of waste to at least tenfold or even hundredfold as much.

Up-to-date absorbents can absorb 10 to 15 times of their own mass, i.e. they work with an efficiency of 1000–1500 % (!). With this new technology, i.e. the use of up-to-date, high-capacity absorbents, the portion of the carrier reduces to 10 % of the total quantity of the waste, i.e. the quantity of waste increases by less than 10 % due to the carrier.

Waste costs are proportionate to the weight of the waste generated. This means that oil absorbed by 1 kg waste has to be disposed of as 10–100 kg of waste and at a cost of 10 or 100 times more than by applying up-to-date absorbents, that generate only 1,1 to 1,01 kg of waste and extra costs of only a few percent (i.e. minimal extra costs).

By today, wastes have taken up the characteristics of commodities, since their movement generates cash movement in a value proportionate to their weight. General commodities leave the company when they are sold, and the company earns a revenue proportionate to their quantity. Waste also leaves the company, but at the same time the company has to pay waste costs proportionate to the quantity of the waste, which means that waste behaves as a commodity that generates negative

revenues, i.e. causes losses for the company. It is a key objective to reduce this negative revenue, namely the amount of losses. The investment has its costs, but but these will be far outweighed by increases in efficiency achieved by the use of the appropriate materials. One should make use of such potentials.

2.

Half a litre of oil can damage 1 million litre of drinking water. In the light of this fact, it can be established that we have to treat oil, this everyday enemy of us all very carefully, and even if we cannot prevent it from getting into the water, we have to decrease the oil content of the water to the lowest possible level and we have to purify the water to the greatest extent possible.

Due to an ever increasing motorization, oil emitted to the environment spreads in the air in the course of time and sooner or later appears in the precipitate.

It is a very difficult technical task to clean such a huge amount of water which at the same time contains only a minimum level of contamination. Oil absorbent structures have been previously used for the cleaning of oil-water mixtures, including precipitates. These types of equipment work on the principle of gravitation: oil is lighter than water and it accumulates as a layer on top of the water, from where it can be removed, and the cleaned water can be lead away. The only drawback of this principle of separation is that it works properly only in a stationary system. Precipitates can never be regarded as stationary systems, consequently in the case of percipitates, it is impossible to completely separate oil from water.

Extreme changes in the quantity of precipitation may also cause problems when it comes to selecting structures of an appropriate size. At the same time, the opportunities for increasing their size are limited, moreover, the larger their volume is, the lower the chance is for the desired reaction to occur. Efficiency has to be achieved by other technical capabilities.

The up-to-date oil-only absorbents repel water and absorb solely oils, while oil, spreading over the largest possible surface, absorbs into the interstices between micro fibres of the absorbent. This phenomenon can be exploited for phase separations, i.e. for the cleaning oil-water mixtures. The oil-only absorbents used as filter layers absorb oil from the water, even when oil is present only in a small quantity in the water, and leaves the water with a minimum level of contamination that is within the strictest limit values.

SelSep Rain, a self-developed and patent protected oil separator, can be placed into gullies and is capable of cleaning the whole amount of precipitation water.

It is not sensitive to the changing amount of or the level of contamination of the precipitation water.

Thousands of our devices have been functioning properly in the gullies of factory yards, streets and car parks, both in Hungary and abroad for several years now. Our special geometry SelSep Bridge oil separators are used both in bridges and overpasses.

Based on the principle that we might call ‘selective filtration’, we have developed several small devices for cleaning oil-water mixtures: our flat panel filter shafts are capable of post-cleaning technological waters. For special request, we have also developed a compressor condensate water oil filter.

Our oil separator water cleaning devices hold the „ECO-FRIENDLY PRODUCT” certification.

Our activity contributes to the functioning of the society, the reduction of the level of environmental pressures and the reduction of the ecological footprint of our clients by making modern and efficient materials and devices available to our clients.

The environmental attitude improves economy, because it helps to identify losses, i.e. insufficient solutions in the applied technology. Besides helping to identify such losses, this attitude helps to eliminate the causes, consequently results in profit increase. Moreover, this profit increase improves directly the situation of the investor who made the environmental investment.

Our corporate responsibility is manifested in our active contribution to sustainability and long-term non-polluting operation. Of course, it might not be as spectacular as for example planting several saplings or creating roof gardens, but it proves to be just as useful as those activities.

We believe that engagement in environment protection testifies commitment to environment protection. Our mission is to contribute to a clean living environment by our daily activity and to improve the cleanliness of the living environment to the greatest possible extent.

Environmental innovation is a way of prevention. Our aim is to make the environmental burden of our current activities and technologies as low as possible in the future.



BorsodChem Zrt. is one of the largest chemical companies in Hungary both as regards its turnover and the number of its employees. The main activity of the company is the production of raw materials of plastic, such as MDI and TDI – as raw materials of polyurethanes –, as well as the production of PVC.

Our company, being aware of its responsibility for the environment, is committed towards applying innovative production technologies in order to continuously reduce pressures on the environment. In accordance with the principles of sustainable development, we make continuous efforts – as part of our business activity – to improve our efficiency in the field of environment protection, safety and health. Based on our experience of more than 60 years of operation, we can declare that in today's changing world a company that does not pay due attention to the well-being of those living in its environment and does not integrate the environmental objectives into its business policy and management systems cannot be sustainable in the long term. The management of BorsodChem requires that environmental emissions generated by the applied production technologies remain significantly below the prescribed limits. In order to meet this requirement, in several cases we apply limits, suggested by international organizations, that are stricter than the limits prescribed and generally applied in Hungary.

Emissions lower than the prescribed limits have their impact on people living in our environment and other living organisms in the long term. In order to monitor such cumulative impacts, our company has introduced two biomonitoring systems in addition to the existing emission and air pollution level monitoring activities. Since 2008, we regularly commission independent experts to monitor the changes that occurred in the ecological status of the Sajó River, a discharge recipient river. Furthermore, in the past few years, we started to analyse the lichen flora in order to monitor the changes occurred in air quality.

Ecological review on the Sajó River

The EU water policy, i.e. the Water Framework Directive, requires the achievement of a good water status for the sustainable use of waters and brings ecological criteria to the fore. The measures necessary to achieve a good water status are summarized in programmes of measures, which are the most important components of river basin management plans. The status of a watercourse can be assessed by analysing it on the basis of a qualification system that underlines the protection of ecosystems and is adopted to ecoregions, which includes the analysis of the status of biological indicators (5 group of organisms: phytoplanktons, phytobentons, macrophytons, macrozoobenthos and fish).

BorsodChem Zrt. has been analysing the level of contaminants in the Sajó River – which is a recipient of cleaned wastewater – for several decades, but so far no data on the biological status of the watercourse have been available for the company. In order to reveal and monitor the river's biological status, ecological analyses have been initiated on a longer section (i.e. a 10 km long section) of the river. The sampling points on this selected river section are located above (background) and below the point of discharge of the cleaned wastewater generated by BorsodChem. Based on the results of the analyses and in order to make the evaluation of the data as detailed as possible, the number of the sampling points has been increased from the initial six to eight. The group of disposed organisms analysed are at different levels of the food chain (diatoms (Bacillariophyceae), zooplanktons (Rotatoria, small crustaceans), macroscopic organisms living in the water (snails, leeches, mussels, mayflies, dragonflies, crustaceans, bugs, insects) and fish).

Certain species of Bacillariophyceae are very sensitive to environmental changes. Sampling of these species always takes place from the surface of stones, after tides have subsided. The presence of zooplanktons refers to the number of algae and juvenile fish. Invertebrate macroscopic organisms living in the water are sensitive to organic emissions, the dissolved oxygen content of the water (and in relation to this, the flow rate) as well as the quality of the sediment. They properly indicate the impacts resulting from the changes made to the river-bed. As regards fish, the number of fish as well as their species are determined. On this basis, 28 fish species have been identified, 8 of which belong to protected species and 4 of which belong to specially protected species. The analyses are always carried out during the summer, in periods when the water levels are low. The qualification results are often related to the meteorological, hydrological and hydromorphologic conditions and the anthropogenic emissions, which makes it necessary to monitor and evaluate these analyses in the long term.

The analyses have shown that in addition to the impacts that are continuously decreasing, this section of the river is disposed to pressure from several various directions. Even the section before the point of discharge of cleaned wastewater originating from BorsodChem is subject to impacts that result in a less favourable status, thus the discharge of wastewater further burdens the ecosystems of the river, however, after a relatively short section of the river values specific to the background have been detected.

Lichen survey, lichen map

In 2013, with the help of a non-profit organisation, BorsodChem managed to participate in a survey on the epiphyton lichen flora of the valley of the Sajó River. Participation in this survey made it possible to assess Natura 2000 areas located in the territory or belonging to the territory of our plant. The analyses of the lichen flora provided a good opportunity for extending our biomonitoring activity to the impact of emissions to the air on recipient organisms. It is obvious from the results that the air in the valley of the Sajó River is disposed to blended impacts, the most significant part of which is attributable to the heating habits of the population and traffic patterns. None of this implies, of course, that emissions lower than the limit values and generated by the company have no negative impact on the surrounding ecosystems; such emissions to the air produce a local impact on a previously burdened status. The mapping of the lichen flora serves as a survey of the basic status, which can help us in monitoring the impacts of our investments in the field of environment protection on ecosystems. In the light of the slow life cycle of lichens, we intend to relaunch this survey every three years in order to monitor changes.

DENSO Gyártó Magyarország Kft. (DENSO Manufacturing Hungary Ltd) and the KÉPES team



The KÉPES – acronym of “Community value creating programme Together for Székesfehérvár” in Hungarian – programme was launched in 2013 at the initiative of local companies and with the cooperation of the Municipality of Székesfehérvár. The objective of the programme is to create lasting values in the local community with social partnership, with due consideration of the present economic and social environment.

The impact of the economic crisis can be still felt today, and it was even stronger in 2013, when the programme was launched. The crisis makes efficient CSR activities at the companies even more a central issue, as usually less resources are available for social responsibility projects, which calls for an optimal strategy. Truly efficient solutions that create lasting values require the collaboration of the community. However, any social partnership implemented for common goals can only be truly effective, if not only the profit-oriented sector, but also the municipality participates in it.

The KÉPES programme, which realises collaboration between companies operating in various sectors and the municipality, provides a solution for this problem. The basis of the concept is that the processes can be optimised as a result of the variety of skills, business networking and competences, and therefore, all do much more for society with their own contribution than in the course of their independent CSR activities.

When the programme was launched in 2013, we tried to identify a goal that is acceptable for all participants, improves the daily life of the local community, supports the development of the future generation, and for the implementation of which the municipality cannot use EU funds, thus the given institution may only rely on the municipality’s own funds and external assistance. The final choice was the renovation of the sanitation facilities of the municipality-funded nursery schools in Székesfehérvár, as this was an important and pressing problem in our town, just like in many other settlements. In 2013 and 2014 the sanitation facilities of 1 and 5, respectively, nursery schools were fully renovated, while this year – i.e. in the third year – sanitation facilities have been renovated in 2 nursery schools. This altogether

er represents 43 improved sanitation facilities, which contribute to the better and more comfortable daily life of almost 1,500 nursery-school children.

The financial solution of the programme is also innovative: the donation is granted under a public interest commitment as a result of which the municipality – by directly engaging its wholly-owned company in charge of town management – performs the renovation within a short deadline, in a transparent manner and with a guarantee. Due to financing within the framework of a public interest commitment, and in order to ensure efficiency, the companies also waive the possibility of making tax deductible contributions to foundations. Another important element of the financial innovation is that the municipality contributes to the project not only with the realisation of the renovation works, but it also doubles the amount collected by the participant companies.

Another important element of the programme is volunteering; the works are delivered every year on a “day of volunteers”, where – for the purpose of awareness raising – the nursery-school panels, the children and the parents also play an active role, in addition to the volunteers of the companies.

In addition to creating lasting and tangible values, the greatest achievement is a change in the attitudes of nursery-school children, who can experience the strength of volunteering and community collaboration at a very young age. The advantage realised by the smaller-sized companies participating in the program is that this new approach also provides them with the opportunity of undertaking productive and efficient social responsibility.

The entire programme is built on a unique partnership: the initiatives are implemented with the collaboration of corporate partners, the Municipality of Székesfehérvár, and the management panels and parents’ associations of the participating nursery schools. To date, 8 nursery-schools have participated in the programme, and at present the collaboration has 21 corporate members, in addition to the Municipality.

Partners participating in the KÉPES programme in 2015:

Adu Alba Kft., Alba Mineral Kft., Alba Pláza, Alcoa-Köfém Kft., Alpha-Vet Kft., DENSO Gyártó Magyarország Kft., GEALAN Hungary Plast Kft., G.E.B.E. Kft., General-Plastics Kft., Halla Visteon Hungary Kft., Harman Becker Kft., Hotel Magyar Király, Ivanics Kft., Macher Gépészeti és Elektronikai Kft., MetalBox Kft., Mondelez Hungária Kft. – Győri Keksz Kft., Novotel Székesfehérvár, Pannonjob Kft., Varga-Márfy Kft., Videoton Holding Zrt., VT METAL Kft. and the Municipality of Székesfehérvár



Outplacement counselling, system of outplacement

Counselling, that is providing aid for those who are made redundant at the group of companies, is an essential part of corporate social responsibility of ISD DUNAFERR Zrt.

Problem:

ISD DUNAFERR Zrt. is a dominant employer of the area employing the largest number of people. Therefore a cut-back may reach a volume that would significantly influence the labour market situation of the area, and may lead to serious national anomalies in the sphere of employment. The situation of the company has indirect impact on the state of affairs of employees working for the suppliers.

The labour force that is made redundant – due to its specific qualifications and work experience – has difficulty in finding a job, or does not find one, at all. No need to talk about the high level of wages and cafeteria, and about the anomalies derived from sharing tasks in a way characteristic of large companies. The total lack of mobility both in space and time is also one of the problems.

Solution + Difficulties + Co-operation + Advantages achieved

The 'Outplacement counselling system' of DUNAFERR provides opportunities for those employees who are unable to find a job on their own. They have problems that cannot be solved without help from outside. Their opportunities – financial or in terms of time – do not allow qualitative change, adaptation in the changed situation.

The outplacement counselling activity that introduces the outplacement system is already present in the cut-back committees. It provides enough time for the people involved in the cut-back to decide whether they want to use the opportunity of outplacement counselling, or choose the dismissal wage and instability. At the point of time of making a decision a person has the following alternative. One of them is the dismissal wage according to the Labour Code, the other is joining the Steel Foundation (Acélalapítvány).

The Steel Foundation offers one year's employment contract based on the sphere of activity in the previous position and on the basis of the fee of absence related to it. This supported period of time can be prolonged twice by half a year.

After the supporting decision of the advisory board the foundation period begins. In the first two periods of support a series of forms of counselling, supporting measures begins that help the supported person process what happened and introduces those opportunities that derive from their present position and environment. This is how the „Life Programme Plan”, which contains a sort of schedule during the foundation era, guiding the parties through the Foundation period, is prepared. The „Life Programme Plan” is a sort of personal development plan which amalgamates the knowledge, competences and possibilities of the person with the instruments of the foundation. In this plan we indicate the training courses the person wishes to attend during the foundation period. We also indicate the list of spheres of employment, activities, as well as the definition of the labour market segments in space and time.

Our programme basically lasts for 12 months. In the event of people supported by the foundation whose employment due to objective circumstances can be realised at a later point of time only, the support can be prolonged twice for six months on the basis of the advisory board’s decision.

The aim of the system is that the supported person receive help to be able to find a job on the labour market, so that their employment come true.

We are in continuous co-operation with municipalities, entrepreneurs, labour organizations, authorities and offices from the area. What is more, the delegates of these groups make the members of our management organizations.

One of our largest co-operation activities is the common programme with OFA nKft, Dunaferri’s cut-back programme: ‘Restart’ (‘Újrakezdés’). The two organizations work in close co-operation in order to support those involved in the large volume cut-back.

Due to the specific nature of Dunaferri, the professional knowledge, experience of the people made redundant is difficult to immediately integrate into a new organization. The level of salaries at Dunaferri often far exceeds that of the companies operating in the area, which often makes a problem. It is difficult to change these values, it is not easy to make people realise the real situation. It is not enough to open a window, you also have to persuade the supported people to have a look through it.

The DUNAFERR Outplacement system became part of the collective agreement. The employer’s obligation is to offer the opportunities provided by the Steel Foundation, therefore all employees have the opportunity to use this help. The credo of the system is ‘as you treat those leaving the company makes a message to those who stay’. The rate of support well represents that the system of Outplacement is taken into consideration not as an opportunity but as an instrument in the event of a critical situation on the labour market.



Transferring the experience of disabled people to studying and active designers and developers – Introducing the Universal Design Information and Research Centre

In order to ensure that the built and the communication environment around us and the everyday products and services can be used equally by everyone, it is essential for the designers to come to know a wider range of criteria of the potential users and take account of them already from the start of planning.

The expertise from the daily experience of people with disabilities enables the designers to obtain knowledge which allows them to become able to manufacture products which are more comfortable to all and can also be used by people with disabilities.

Design for all, also known as universal design, is a design method, whereby we can create a livable world for everyone.

The Universal Design Information and Research Centre (the “Centre”) was established by the Budapest Association of the Handicapped with the one-off subsidy of the Ministry of Human Resources.

The Centre employs persons with different types and degrees of disability. The staff has a variety of specialist knowledge: translator, information specialist, website administrator, cleaner, engineer, social psychologist, etc.

The Centre is a workplace equipped with majority products complying with the aspects of universal design, so the staff members with disabilities can work in the same way as their non-disabled colleagues in working conditions meeting their needs. On request, the equipment and means of work, which can be equally used by all, are supplemented by special equipment which satisfy the individual needs of the staff. The work of those employed at the Centre is supported by ergonomic and adjustable furniture (shelves, tables and chairs), which can be used by all and are easily adjustable in height and tilt and easy to move.

The work of the staff is also assisted by touchscreen smartphones, which enable the visually impaired users to make phone calls by means of voice navigation. Similarly, hard of hearing persons can connect an induction loop to the telephone's headset port, which loop they can carry thrown round their neck. The range of universal products is brilliantly complemented by the induction loop amplifier system mounted on the ceiling of the office and the desktop induction loop installed in the information desk, which create equal opportunities for the employees, visitors and clients using a hearing aid by filtering out background noises. The above examples are illustrative, as nearly 30 types of tools are used in the Centre's offices.

The staff members with a disability promote the method of universal design to the visiting groups by means of presenting them the design, equipment and tools of the fully accessible Centre.

The staff of the Centre disseminates the best practice of universal design on the website developed in accordance with the international guidelines on web accessibility.

The Centre's staff is involved in the monitoring of the accessibility of products and the built and communication environment, counsel on universal design and test the usability of products in the process of research and development projects under the guidance of specialized engineers and rehabilitation environmental design specialists.





In the framework of a cooperation with the Technical University of Budapest, the Centre is visited by architect, product designer and technical manager students as a part of their classes, who analyse the aspects of the existing products and the products to be designed together with the disabled staff members and rehabilitation engineers in order to ensure usability by people with disabilities.

The joint work of disabled people and designers is a win-win situation for both parties. The designers receive a wide range of aspects of the users already at the beginning of the planning work, so there will be no need to carry out subsequent conversion. And the people with disabilities learn how to articulate their needs in order to be able to use the products with their existing abilities.

In addition to the employment of people with disabilities, the Centre is actively involved in the promotion and application of the design methods which support the social inclusion of people with disabilities.

Additional information:

Erzsébet Földesi (+36 30 9828705)

etikk@etikk.hu

www.etikk.hu (Universal Design Information and Research Centre)



FKF FŐVÁROSI KÖZTERÜLET-
FENNTARTÓ NONPROFIT ZRT.

BVK  HOLDING TAGJA

Corporate Social Responsibility (CSR) activities in the corporate culture of FKF Nonprofit Zrt.

As one of the largest waste management and public hygiene companies of Hungary, “Fővárosi Közterület-fenntartó Zártkörűen Működő Nonprofit Részvénytársaság” is present in the household of about two-million people; in addition, it also provides waste disposal and treatment services to enterprises and performs public hygiene tasks in Budapest. The Company has been at the service of the capital’s population for more than a century. Its legal predecessor was established on 25 July 1895 under the name “Köztisztasági Hivatal”. Since its establishment, the company has always been characterised by an effort to keep pace with the technological progress; this is evidenced by the fact that it strives to comply with all requirements of waste management – a determinant factor for environmental protection – as much as possible. It is worth mentioning the increasing number of household hazardous and special waste depots, the several hundreds of selective waste collection islands, and it should be also emphasised that by the end of 2014 the door-to-door selective waste collection will be extended gradually to the entire territory of Budapest. Special attention should be paid to the fact that FKF Nonprofit Zrt. operates one of the most advanced waste recycling plants in Europe, where electricity and district heating is generated through energy recovery from hundreds of thousands of tons of waste. The Company operates the Regional Waste Depot Centre in Pusztazámor, which has recently been expanded with additional storage capacity; in addition, considerable progress has been achieved in the utilisation of gases generated in dumped waste.

One of our Company’s outstanding merits is the recognition of the fact that the development of environmental awareness and a responsible approach to nature and society must be started at the youngest age possible. For this purpose, we have developed CSR projects for younger and older children and for young people. In the spirit of sustainability-oriented education, we make efforts to ensure that, apart from developing a liking for the living world and the inanimate nature and conveying practical knowledge related to the collective and social environment, the development of alternative visions also receive special attention by reminding children of the global problems of the present and trying to incorporate responsibility for the future generation into public thinking. During our CSR activities, we encourage

the development of a need for lifelong learning. Naturally, our objective with this is to bring up informed and active citizens with a creative attitude, ready to solve problems, who find their way in the jungle of nature and society and are able to assume responsibility for their individual and collective actions. Our additional goal is to make children – and through them adults as well – aware of the importance of waste, and the proper treatment thereof, in our life.

We approached children in two ways: we involve them in the common work through our competitions for children and young people, which gained popularity over the years, as well as through our educational work done at the educational institutions of Budapest. Our drawing competition, organised since 2008 for nursery-school and primary school children, has become a tradition by now. The popularity of the programme is evidenced by the fact that we always receive a large number of creative and high-quality works that we duly award. When selecting the topic, we usually focus on the core activities of our Company, i.e. issues related to waste management and public hygiene, bin lorry and street washer, which are very popular with children, selective waste collection, recycling and the connection of our Company with environmental protection. We launched our literary competition in 2011, with the clear intention to establish a tradition similar to that of the drawing competition. With this competition, we also provide those creative children with an opportunity to express their thoughts and formulate their message on the specified topic – which is always the same as that of the drawing competition – who wish to do so in a different form of art.

The experience of recent years show that the population of the capital has additional expectations towards our Company apart from fulfilling the tasks of FKF Nonprofit Zrt. There is an increasing number of educational institutions (nurseries, schools) that require efficient help from our experts in the area of training and environmental education. This shows a kind of trust in us, based on which they rely on our cooperation in the formulation of the coming generations' environmental awareness. Our Company definitely wants to live up to these expectations; for this purpose, we are developing a programme package that contains story books and skill development exercise books for nursery-school and junior grade school children and a company brochure (with questions and exercises) for upper grade school children. During the classes, we present – relying on educational methods – the tasks, the activities and the diversity of FKF Nonprofit Zrt, a company engaged in waste management, specifically with the purpose of education and awareness raising. In the spirit of sustainable development-oriented education, we make efforts to increase school-children's responsibility for their environment, to make them understand the importance of the future generations' quality of life and the principle of "everything is related to everything else", and to ensure that this attitude is present in all areas of their lives.

Environmental sustainability is the business model itself



From waste to value

Hamburger Hungária is Hungary's most important paper mill, which manufactures packing paper (base corrugated cardboard) by recycling waste paper in 100%. The production value of the country's most important waste recycling and paper manufacturing facility is 75 billion Forint per year, 80% of which is exported.

For Hamburger Hungária, sustainability is not a separate area of charity or CSR, but the business model itself.

Hamburger Hungária creates value from waste. To produce the 675,000 tons of base corrugated cardboard a year (which is 90% of all paper produced in Hungary), the factory collects and recycles approximately 750,000 tons of waste annually. The paper mill, which produces excellent quality base corrugated cardboard from waste paper, is one of the largest environmental companies in Hungary, as it facilitates turning waste paper into value instead of depositing it in a waste incineration plant or landfills. Hamburger Hungária manufactures its products exclusively from secondary raw materials, meaning the collected paper, so in addition to conserving natural resources the recycling of large quantities of waste becomes possible.

As a member of the Prinzhorn Group, the activity of Hamburger Hungária is an important part of the value chain established in the Hungarian market together with our sister companies. The other two members of the value chain are:

- Duparec Kft., which is Hungary's most important waste collecting company, and
- Dunapack Kft., which operates in Budapest, Dunaújváros and Nyíregyháza, and is the largest manufacturer of corrugated paper-based packaging materials produced from waste paper.



Sustainable and efficient waste management cycle of innovative packaging solutions made from recycled paper through the recycling of waste paper

The Prinzhorn Group consistently integrates the entire recycling value chain from the collection of the waste materials to their recycling and the production of innovative and personalized packaging materials based on recycled paper. Exploiting this value chain in the optimum way gives a clear competitive advantage to the holding against its major competitors active in the Hungarian market. Thanks to its efforts, 95% of the waste paper is now recycled in Hungary, by which the Group, on behalf of Hungary, significantly contributes to the achievement of the recycling targets of the EU. Through their operations, the companies not only reduce their environmental load, but trigger a number of direct positive environmental, economic and social impacts which appear in the customer chain.

In 2013, Hamburger Hungária, together with affiliates, received the “EcoIndustry Grand Prix” which is awarded to outstanding environmental companies.

Environmentally friendly energy and water consumption

Thanks to the continuous improvements in recent years, Hamburger Hungária is in the vanguard of not only waste paper recycling, but has also successfully reduced its energy and water consumption, as well as its carbon dioxide emission. The company reduced its water consumption by 43% between 2009 and 2012 - a saving of

3 million cubic metres which nearly corresponds to the annual water demand of Dunaújváros. In addition, the company decreased its electricity consumption by 30% and its heat demand by 35% by 2009, as compared to 2006. The reduction rate is 114 thousand MWh or 1320 TJ, which corresponds to the annual electricity demand of Kecskemét and the annual heat demand of Debrecen, respectively.

In 2014, Hamburger Hungária laid the foundation-stone of its new **international standard heat power station**. The investment of 45 billion Forint expands the company's premises in Dunaújváros in order to improve its energy efficiency and the use of waste.

The combined heat and power plant will use solid fuels, including the waste produced during paper manufacturing, as well as biomass and coal. The high-tech facility will produce both heat and electricity, and in a quantity which is required for the operation of the paper mill. It will also ensure the recycling of the production waste which was previously mainly deposited in landfills. In order to minimise the environmental impact, the plant will be equipped with the most advanced flue gas cleaning equipment, ensuring that it remains almost unnoticed to the inhabitants of the surrounding villages.

Reducing the ecological footprint is a priority

Hamburger Hungária makes significant investments into the reduction of its carbon footprint and further improvement of its high environmental standards. Its target is to reduce environmental impact generated in the course of its operations. Its production facilities use the latest technology and fully comply with all applicable environmental and safety regulations.

The company is fully committed to provide a healthy, clean and livable environment for the future generations. It strives for sustainability in all its activities and sets high environmental standards both for itself and for its environment.

World-class management consultancy for civil organisations

Social responsibility of IFUA Horváth & Partners Kft.

“Through this development, we have saved many working hours and our organisation has become much more efficient,” said Ákos Pordán, managing director of the Hand in Hand Foundation (Kézenfogva Alapítvány), after he had received support in organisation development from the associates of IFUA Horváth & Partner. IFUA – one of the largest management consultancy companies in Hungary – wanted to achieve exactly this when it decided to render free management consultancy services to civil organisations.

The decision was motivated by the recognition that the associates of civil organisations – though they are usually enthusiastic and committed – often do not have economic qualifications or relevant management and financial skills. As a result of this, they use the funds much less efficiently than it would be possible, and thus they are less productive. Yet, they have a key role in resolving our social problems.

Hence the managers of IFUA Horváth & Partners thought that they could help civil organisations the best by making proven corporate best practices available to them for efficiency improvement. For the sake of transparency, they established an independent non-profit limited liability company for this purpose in 2009; this is IFUA Nonprofit Partner, which by now has completed 30 projects for 22 civil organisations. It finances this activity partially from its own funds and partially from aids and tender funds; the consultancy is free of charge for civil organisations. It primarily provides assistance for organisations supporting employability, remedying the most pressing problems of the socially disadvantaged and those that are committed to change. A few examples of supported partners: Bódvalenke Freskófalú, Romani Design, Szimbíózis Alapítvány, Színes Gyöngyök Egyesület, Szirom Egyesület and the already mentioned Kézenfogva Alapítvány. The IFUA Nonprofit Partner allocates 400-600 working days per year to this activity, with 2 employees and with the involvement of volunteers.

As a result of this activity, the Hungarian civil organisations have access to the most advanced – also by international standards – management skills, as IFUA Horváth & Partners is a member of the internationally acknowledged Horváth & Partners group, specialised in corporate management consultancy. The headcount of the group, headquartered in Stuttgart, exceeds 500; it operates 6 offices in Germany, and 1 in Austria, Hungary, Romania, Switzerland, the United Arab Emirates and Saudi Arabia each. It is a member of the Cordence Worldwide consultants' network, through which it is accessible in further 45 offices worldwide. The eponym founder of the group is Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Péter Horváth, who left Hungary in 1956; he earned a university degree in Germany, and later became Head of the Controlling Department at the University of Stuttgart. He performed consulting work for large German companies already as a university professor; based on this expertise, in 1981 he founded a consulting firm under the name of IFUA consulting (IFUA is an acronym for “Institut für Unternehmensanalysen”, i.e. corporate analysis institution). This expertise is evidenced by the fact that Horváth & Partners has become No. 1 in “Finance and Controlling Expert Knowledge” four times in the German consultants' top list of “Hidden Champions”, and it also won the “Best of Consulting” prize of the German economic periodical WirtschaftsWoche in various areas.



The Budapest office, opened in 1989, is regarded as the introducer of modern controlling methods in Hungary; since its launch, it has also entered a number of new specialised areas; thus, it also pioneered the propagation of the Balanced Scorecard and process costing methods in Hungary. It also offers innovative solutions in the areas of strategic management and innovation, process management, corporate organisation and information technology. It supports its clients from the definition of the business concept to the implementation and integration thereof in existing corporate governance systems.

In addition to its consulting work, IFUA Horváth & Partners is also at the cutting edge in the Hungarian management training market; it has organised the Budapest Management and Controlling Forum annually since 1989. Its events are attended by 500-600 experts each year. More than 1,300 experts have graduated from its comprehensive course, the 6-month Controlling Academy. Its most popular offsite trainings include: Finance for non-financial experts, Impressive reporting, Lean six sigma. Thus, it is no accident that IFUA Nonprofit Partner also holds trainings at civil organisations, primarily on strategy development and fund raising.

IFUA Nonprofit Partner tries to keep abreast not only in work, but also in the awards. In 2012, Erste Foundation was ranked number one in the “Most innovative support programme” category at the competition of the Hungarian Donors’ Forum with a project implemented together with IFUA Nonprofit Partner. In 2013 IFUA Nonprofit Partner participated in the same competition individually, and it came in second in the “Most successful partnership cooperation” category. In the same year, it was among the first three in the SME category in the CSR Market competition.



The Ladybird Farm was established to become Hungary's leading adventure-focused service provider, which revives the traditional way of life close to nature and facilitates active recreation; a place where birds also come to rest!

The Ladybird Farm – located on an area of 10 hectares in Somogy county, in the heart of Zselic – is considered to be a real paradise of adventures for families with small children. The more than fifty play facilities provide excellent edutainment, recreation and amusement opportunities all year-round for ages 0 to 99.

The Adventure Centre is almost fully accessible for disabled people. People with physical disabilities can access our giant slides by elevator; the orientation of people with impaired sight is assisted by guiding lines and Braille writing.

Our guests with small children can easily access any point of our Adventure Centre also with prams; we also had them in mind when designing the numerous baby-mother rooms and nappy changing units.

We host Central Europe's largest indoor slide park with 7 tracks, where on the red rapid slide anyone can experience free fall. Other unique features are the two-storey and four-storey play labyrinths for adults and kids, respectively.

Our pedal go-karts are a real favourite, where dozens of children can race simultaneously, even together with their parents.

The most recent element of the Adventure Centre is the Lake Shore Attraction, where you have to find your way out from Europe's largest wooden labyrinth. When it is really hot, the water shooting-range is a pleasant refreshment; the boats and paddleboats provide good entertainment, while you can test your strength on the hand-pulled ferries and the pontoon bridge. You can let off steam in the trampoline park or on the jumping humps.

Our medieval plank castle tempts us to travel through time. Next to it you find the largest wooden trebuchet of continental Europe and our guests are welcome to take part in setting it into action. Seeing fireballs during summer nights over the sky is an unforgettable experience!



Anyone can use our three forest rope-ways depending on their state of fitness (Tee-ny-weeny, Junior and Brave tracks). Those after an even more extreme experience may try the longest, i.e. 190 metres long, slide of Transdanubia.

At the Ladybird Farm you can get acquainted with various farm animals of native Hungarian species (Hungarian breed of sheep, grey cattle, mangalica hairy pig, curly goose, puli). Visitors can get to know our ancestors' traditions during cow milking, bread kneading and baking in the form of funny folk games and craft exercises.

We await our visitors staying for several days with accommodation of various categories: our four village houses can accommodate 24 persons; we also have 2 bunk houses for 120 persons, the campsite can take 80 tents and 10 caravans. Our restaurant offers traditional homemade food as well as specialties.

The Ladybird Farm is a committed supporter of sustainable future. Environmentally conscious approach has been a basic principle from the very start, which we adopt both in our daily activities and in our developments. The staff of the Ladybird Farm deeply believe that we borrowed Earth from our grandchildren, rather than having inherited it from our forefathers; accordingly, all of their acts are driven by the effort to live in a sustainable way, and they also run the Adventure Centre in this way.

This goal is also the guiding principle for our enlargement strategy: we only build attractions that do not consume energy, or if they do, we provide it on our own from renewable sources. 80% of the Farm's electricity is supplied by solar cells, and we have our own ecological waste water treatment works. Surely, it is no accident that last year the Ladybird Farm won the "Most Innovative Visitor Centre" award in the "Ecotourism Facility of the Year" competition.

This was also the basic principle for the introduction of the "waste exchange", which provides the opportunity to pay part of the admission fee by waste.

Waste is not garbage, but value. About 80 per cent of the household waste is paper, metal, plastic or other recyclable materials, and only the remaining 20 per cent is real garbage. You can redeem waste at the Ladybird Farm at the following prices: PET bottle 0.5 litre: HUF 4/bottle; PET bottle 1.5 litre: HUF 5/bottle; aluminium can 0.5 litre: HUF 6/can; aluminium can 0.33 litre: HUF 5/can; newspaper or cardboard: HUF 15/kg (for maximum HUF 400/occasion)

The introduction of the waste exchange has become very popular both with both groups and individual visitors. Both children and adults ardently collect paper and bottles, thereby also facilitating their next visit to us...



Network for environmentally friendly procurement



The network includes those companies and organisations that wish to demonstrate their commitment to the protection of the environment by purchasing environmentally friendly products and services certified by ecolabel, and through their purchases they wish to contribute to the development of a more sustainable society.

Probléma

Environmental protection considerations are becoming increasingly important for consumers. Four out of five European consumers would be more keen on purchasing an environmentally friendly product if it is certified by an independent third party.

An increasing number of entities regard environmental protection as an important goal; the protection of the environment has become “fashionable” and, as such, many enterprises use the environmentally friendly attribute in their advertisements and corporate marketing. But are all products claiming to be such indeed environmentally friendly? Who should we believe?

Implementing manager of the solution:

Géza Róbert Barta, Executive Director

barta.geza@okocimke.hu

+36 20 9511626



Solution

Environmentally friendly products are those that place less load on the environment than other goods or services of identical intended use. However, it is difficult to decide which product or service may be regarded as environmentally friendly. Ecolabels are used all over the world to certify this status.

Ecolabels are reliable indications for the consumers, which help them to recognise environmentally friendly products more easily. As regards enterprises, the ecolabel is the best method for them to make consumers aware of the results achieved in the area of environmental protection and quality improvement. The ecolabel guarantees excellent environmental performance.

Education, advertisements, brochures and lectures are well-known methods to enhance the awareness of conscious consumers. However, the efficiency of these tools should also be further improved in the world of communities. Accordingly, efforts should be made to identify new and more complex forms of providing information, which serves the purpose of providing credible information to conscious consumers. One of these solutions is the “Network for environmentally friendly procurement” initiative, which pools the consumers of ecolabelled products.

By giving preference to products and services of more favourable environmental impact than usual, not only enterprises, but also public administration bodies, schools, hospitals or even households can reduce the environmental load generated by them. On the other hand, their demand for environmentally friendly products may encourage the development of environmentally friendly products and technologies, thereby setting a good example for others. Also importantly, they may also reduce their costs with such products.

The objective of the Network for environmentally friendly procurement is to provide expert support to organisations interested in purchasing environmentally friendly products and to attest the results attained by the members of the network in this area.

Any company or organisation may join the Network.

For this, they must undertake

- to make efforts to increase the ratio of ecolabelled products in their purchases, and from products with an identical price to value ratio to give preference to goods bearing the environmentally friendly logo,
- to pursue a communication activity that promotes ecolabelled products, and
- to inform the public about their partnership commitments and the fulfilment of such commitments.

The fulfilment of commitments is supported by written guidelines, advisory services and also by a catalogue containing the availability details of the environmentally friendly products.

Cooperation

The Network for environmentally friendly procurement is a voluntary contractual cooperation, in the course of which the members of the Network can get expert support for the preparation of their environmental policy and environmentally friendly procurement policy, as well as for the procurement of ecolabelled products. As a result of the network membership, the organisation is entitled to use the logo of the Network, participate in training courses and place free advertisements in the internal system of the Network.

Difficulties

The difficulties are related to the availability of the ecolabelled products and services sufficient to satisfy the companies' environmentally friendly procurement needs and the unbalanced distribution thereof. There are still differences in the market coverage of ecolabelled products and services in the shops of Budapest and the countryside.

Realised benefits

Accession to the Network is of significant news value for enterprises interested in environmental protection. The members of the Network may receive professional support for the realisation of their goals related to environmental protection and environmental sensitivity is enhanced. The requirements related to environmental protection and environmentally friendly procurement can be fulfilled, and also backtested. The members of the Network may use the Network's logo, which certifies the commitment of the trademark-user organisation to the protection of the environment.



KVI-PLUSZ Kft. is a knowledge-intensive small enterprise established in 2004 by seven Hungarian citizens. The core activity of the Company includes sampling, testing and expert activities, as well as research and development required in the field of environmental protection.

The Company has been continuously expanding its activity since its establishment and by now it has one of the largest accredited technical fields in Hungary in the area of environmental protection sampling and testing. The tested matrices cover all environmental elements (soil, water and air), waste and recycled materials (solid recovered fuels (SRF), compost).

Our objective is to make our company capable of performing a measurement result-based, substantiated and complex evaluation of issues related to the condition of the environment. For this purpose, we implemented several R&D projects, in the framework of which we developed sampling and testing methods not described in standards, but required by our clients; we introduced these into our practice as individual methods and had them accredited. As a result of this, our Company has sole accreditation in Hungary for several waste and air quality protection tests.

The core activity of our Company **includes sampling, testing and expert activities, as well as re-search and development required in the field of environmental protection.** Our primary goal is to satisfy our customers' needs in respect of the samplings and tests required in the area of environmental protection; accordingly, we have accreditation for the sampling of environmental elements (soil, air, surface and ground water), sewage water, potable water, bath water, waste, sewage sludge and com-post, as well as for the testing of these for a wide range of components.

Our Company was accredited by the Hungarian Accreditation Board under registration no. NAT-1-1377/2011; this accreditation status is valid in the territory of the European Union in accordance with the relevant international agreements (EA MLA).

In addition, our Company also operates a certified management system under the MSZ EN ISO 14001:2005 (KIR) and MSZ EN ISO 9001:2009 (MIR) standards.

Our Company pays special attention to the wide promotion of practical environmental protection skills. Our colleagues teach in higher education institutions without compensation; on ad hoc basis, they present the practical concepts related to environmental protection to students at secondary and primary school events.

Year after year, we offer on-the-job training opportunities for a number of students participating in secondary school and higher education.

Our Company has performed air quality test measurements free of charge for local governments on several occasions.

We pay special attention to the enforcement of the principle of equal opportunity and to avoiding discrimination. Accordingly, 50% of our employees are women and the ratio of women in the senior and middle management is 60%. Our company also employs disabled persons, career-starters, persons over the age of 65, part-timers and part-timer young mothers.

MAGNET BANK: responsibility and sustainability in representing the basic banking services, leadership, strategy and values



The mission of MagNet Magyar Közösségi Bank (Hungarian Community Bank) is to become Hungary's first professional community bank and to provide, in collaboration with the clients, sources in a responsible and transparent manner through real options to initiatives which have a positive impact on our environment and society and can be the security of our common future.

Being a 100% Hungarian-owned financial institution, MagNet is an important sponsor of sustainable development in Hungary.

We aim to give our customers the opportunity to make responsible decisions in their financial matters and to contribute with their activities to increasing the financial awareness of the individuals and their communities.

CSR EMBEDDED IN THE CORE ACTIVITY – Community products in the spirit of cooperation and financial awareness

The Bank's owners declared the following principles:

- Instead of focusing on the aspects of profit maximisation, social and environmental profit-making impact and capability are particularly important and equal in rank. (For example: Mentor and Szféra community deposit and loan, Community Donation Programme, positive and negative credit filters)
- The owners significantly reduce the profit expectations concerning the return on equity (ROE), which is typical in the banking sector.
- Strict dividend policy: the owners do not withdraw more than 30% of the bank's profit for the given year; 60% of the profit is spent on the development of a community banking model, and 10% of the profit is allocated to non-governmental organisations on the basis of the direct instruction of the bank's clients.

Community deposits and loans

The clients of MagNet can, through their deposits, provide a source to local undertakings which meet the principles of sustainability.

In the case of the **SZFÉRA and MENTOR Community Deposits**, the three apparently separate interest groups, that is, the depositors, the Bank and the borrowers are associated. Our clients can allocate **discounted credit facilities to specific projects or even to entire operational areas**, such as *green energy, environmental and nature protection, job creation and organic farming, etc.*

We are actively seeking undertakings, business or non-profit initiatives and partners with a positive impact on their environment, while we reject financing projects operating oppositely.

Community Donation Programme

Whereas our owners consider the economic profit and the social profit and usefulness as having equal rank, the impact of the company on social justice is considered to be significant. Our customers have the possibility, via delegated rights, not only to understand that the bank considers responsible and sustainable operation as its primary goal, but also to make decisions on the use of their share from the dividends.

In the **spirit of the transparency of banking operations**, MagNet has decided to **calculate and disclose to its clients the amount each client of the bank has contributed to the Bank's annual profit.**

In the context of the **Community Donation Programme (KAP)**, the owners of the **Bank waive 10% of the after tax profit every year, and assign their right to dispose with it to the benefit of the participating civil organisations.** Thus, **our clients are given the right to support goals from the profit of the Bank which are important to them.**

Account management at MagNet

In case our clients want to exercise their decision-making right and would contribute to the costs of our banking, **they can determine their monthly account maintenance fees.** If they claim a bank card, the **bank supports the civil organisation chosen by them with a certain percentage of the sum spent with their purchases using a card**, thus promoting the achievement of useful social affairs.

The civil society is our labour of love

Every day, we try to work for establishing a **more transparent and value-oriented society** in our country through our responsible financial services. **Domestic civil organisations have an important role** in this process.

Launched by the Bank, CivilMag.hu is an **online community**, where **entrepreneurs and individuals**, who are feeling and thinking socially responsibly, **can offer support to the civil organisations and the latter can ask for assistance** for their activities.

Supporting disadvantaged workers is our labour of love. We were the **first** among the domestic banks **to receive the “Disability-friendly Workplace” recognition in 2013**. This award is especially precious for us, since we, as a community bank, strive to understand, embrace and encourage the diversity of our clients and staff members.

HUMAN RELATIONS

We pay special attention to the human values and relations. Our staff members can participate in the discussions of the community’s management at any time. We support our staff’s creativity and initiative. We establish our human relationships on common thinking, trust and cooperation.

Instead of a corporate fleet, we maintain a bicycle fleet for our employees, who can attend joint yoga classes every week in the headquarters of the bank. Foosball, table tennis and a reading corner are at the disposal of those who want to relax. In addition to hosting a number of events, concerts and exhibitions, the MagNet House is also the venue of a Producers’ Market. In the spirit of health and fair trade, you can buy organic products in the Magház Restaurant and Tea House and the Buffet operating in the House.

Being the financial institute, which was chosen the “Socially Responsible Bank of the Year” for the third time, we believe that the values and the approach we apply at the level of our core activity are exemplary and have an inspiring positive effect on other domestic actors as well. After all, it is responsibility and awareness which change the place where we live. People can achieve a major change through their everyday and plain decisions.

– weishaupt –

Égők és fűtési rendszerek

Max Weishaupt GmbH/Schwendi (Baden Württemberg) of Germany has a corporate history of over 200 years. The entry into the commercial register in 1932 carries the signature of Max Weishaupt. Since 1982, the global company with over 3,000 employees, which is operating several factories, is managed by his son Siegfried Weishaupt. The first oil-fired equipment rolled down the production line in 1952. By now, the company has become a dominant manufacturer of the combustion technology in Europe and the world. It was the first to apply the microprocessor technology and is a top developer from year to year, surprising the users with innovations and pioneering developments to increase efficiency and to reduce emission. Its Hungarian presence started about 30 years ago, as the supplier of major investments. The Hungarian subsidiary was founded in 1991, to provide high quality service to the (now approximately 6,500) Weishaupt combustion equipment.

The position of Max Weishaupt GmbH in the world was based on quality and, much more importantly, on its own R&D activity. Inaugurated on 21 September 1962, the Weishaupt Research and Development Institute was unique in the business and is still unique in terms of its dimensions. The lots of test-flame pipes can be practically used for testing all kinds of gaseous and liquid fuels in the current output category of Weishaupt, that is from 0 kW to 33,000 kW. The importance of R&D is demonstrated by that the world's biggest test-flame pipe has been operating here for several years.

The new and expanded Weishaupt Research and Development Institute was completed in the fall of 2014, confirming Weishaupt's leader position in the combustion technology. The Institute is the place for not only the analysis of devices and device models and components, the testing of life-cycles and the combustion of specific materials and simultaneous combustions, but also for comparing the Weishaupt combustion equipment with the heat recovery equipment of other manufacturers.

The goals of the Institute remained unchanged for over 50 years: the highest possible operational reliability, continuous increase of the efficiency and the best possible protection of the air/environment. This was the case already when there were

no regulations on this issue yet. Today, more than 100 specially trained professionals work in the two wings of the building.

Weishaupt has never made any difference between the markets, and differentiation is not allowed according to its commitment to quality either. So the latest developments appear in Hungary at the same time as on the German market. Introduction is always smooth because the inspections at the Institution and the operational tests carried out in operating conditions are followed by training (to the salespersons, persons engaged in commissioning and service technicians).

Weishaupt Hőtechnikai Kft. has hosted hundreds of instrumental and design specialist at its theoretical and practical trainings since its foundation. This openness and the transfer of knowledge appear not only in our own trainings, but also in the cooperation with the various educational organisations, chambers and vocational schools, as well as in the materials prepared for the development of the new dual training in Hungary. In providing trainings, Weishaupt always considers the system necessary for implementation, thus strengthening the responsibility there, where it belongs. Trainings can help in formulating the demand and strengthening fastidiousness and environmental awareness, as well as in proving the economies of scale. And this is an indisputably fundamental issue from the perspective of our future (and that of our children).

Today, nearly 98% of the energy resources (oil, gas, coal and nuclear energy) is used for heat and power production, as well as in the transport. That is why we must manage the fossil energies carefully and even more carefully. Weishaupt treats environmental protection as a complex issue: CO, CO₂, NO_x, noise. If the combustion efficiency is as high as possible (e.g. 110% in the case of a condensation gas boiler), then substantially less fuel is required to meet the same heat demand and emission will be substantially lower, too! A house-owner should apply the strictest requirements for heating: economy, ease of use, operational safety and environmental protection – and, nowadays, the possibility of remote control. Therefore, Weishaupt applies control through the dynamical monitoring of the residual oxygen content of flue-gas, continuous performance regulation and weather-dependant control in its equipment – as a standard feature, rather than an option. The integration of very carefully selected materials ensure long life and easy and fast maintenance. Almost all of them are fully recyclable.

Environmental protection is known to be a significant element of the Weishaupt philosophy.

So it is not surprising that the product range of Weishaupt includes solar panels and energy storage devices, which are characterized by long service life and high energy yield. Besides, its production does not load the environment and all its components are recyclable.

Each product is as good as its background service is. Weishaupt not only guarantees to provide spare parts for at least 15 years from the year of production and to offer a long warranty period for its products (up to 10 years), but also that it is at the service of the operators 24 hours a day 365 days a year.

CSR is not new in the life of Weishaupt: education in the modern school established by Max Weishaupt in Schwendi (which is bearing his name since 1987) started in the same year as the foundation of the Research and Development Institute. So the company owner who built apartments for its workers provided mastery education to the children: thus ensured their future. And Weishaupt also supported the building of doctor's offices, kindergartens and nursing homes, both abroad and in Hungary.

Mankind cannot go without the use of fossil fuels in manufacturing still for a long time. It is our elementary interest to use recyclable appliances not only with the highest efficiency, but also with the lowest possible emission. In Hungary, only the Weishaupt small combustion appliances, Weishaupt condensing boilers and Weishaupt flat collectors carry the Environmentally Friendly Product trademark.



Employers for equal opportunities

The Employers' Equal Opportunities Forum Association (MEF), Hungary's first self-regulatory professional and interest representation organisation, which pools the employers and emphasizes the importance of equal treatment and equal opportunities, was formed in April 2010. All the founding members, who aim to implement employment practices which ensure equal opportunities, are committed to further development and improvement. They wish to set an example through their concentration of forces.

Among the current members there are several Hungarian and multinational companies, each employing thousands of persons, as well as smaller undertakings and civil organizations alike. The current members of the MEF include Auchan, Budapest Bank, Budapest Esély Nonprofit Kft., Chinoin, IBM, Job Kft., Jól-Lét Alapítvány, Magyar Posta, Magyar Telekom, Manpower, MOL, Motiváció Alapítvány, Salva Vita Alapítvány and Tesco.

What was the purpose of establishing Employers' Equal Opportunities Forum Association?

In this scheme, the employers act together to promote and support the social equality and integration of disadvantaged social groups and to promote diversity in the workplace and the values of equal opportunities. The Association assists their work with information services and gives them an opportunity for sharing their experiences.

Our main objectives include the following:

- to provide professional support to the employers in ensuring equal opportunities;
- to promote the adoption of the international principles of equality in Hungary;

- to join the forces of the employers to enable them to eliminate the discrimination of the disadvantaged social groups in employment;
- to ensure knowledge transfer between the domestic, EU and other international best practices concerning equal opportunities;
- to promote the exchange of experience between the employers;
- to promote the values of diversity and equal opportunities in the workplace.

Past activities of the Association

Since our foundation, we have organised a number of professional forums and conferences for our members and for the general public. At these events, policy-makers and renowned specialists held presentations about, among others, the current issues of the employment of workers with disadvantages or disabilities and the employment of workers raising children. We edited and released publications based on the professional materials of the events. As an exhibitor, we participated in human resource management trade fairs and other related events. We provide professional consultation to the members on issues regarding the employment of groups being disadvantaged from the employment point of view. We have international partnerships with similar organisations, including the London-based Business Disability Forum. We operate a thematic club for our members, where they can exchange experience. Our website offers news on the topic of equal opportunities.

Who can become a member of the Association?

Employers can become members, who

- agree with the objectives of the Association and are committed to the implementation thereof;
- endeavour to implement employment practices which ensure equal opportunities;
- are committed to further development and improvement;
- take an active role in the work of the Association;
- pay the membership fee set out in the Articles.

What are the benefits of joining the Association?

It is worth taking part in the work of the Association, because:

- you can obtain up-to-date technical information for implementing diversity and equal opportunities at the workplace in a cost-effective way;
- you can become a part of a community which meets high professional expectations;
- you can learn about the best national and international practices in equal opportunities at our events,
- you can access a closed information system only available to the members;
- you can become a sponsor of an initiative, through which you can strengthen your social responsibility.

MEF considers it important to build relationships with the Government and the legislative bodies, professional associations and international organizations, as well as to ensure knowledge transfer between Hungary and the EU and other international best practices in equal opportunities. The Association wants to participate in the scientific activities, research and surveys concerning the employment of disadvantaged people, as well as in the preparation of publications and professional materials in order to inform the specialists, the decision-makers and the society at large.

We look forward to the accession of all employers who become one with our aims and want to work for the promotion of equal opportunities!

For further information, contact:

Rita Harangi, Secretary of the Association

Tel.: +36 20 3998131

e-mail: mefitkar@gmail.com

web: mef.forum.hu



The challenges of today are the possibilities of the future!

MOL is a dominant actor in the economy of Hungary and the region, as its activities extend to all elements of the supply chain. It is the lead organisation of a number of initiatives which proved in several areas over the past years and decades. Being a responsible company, it protects its values and creates new ones in the course of its business.

The talents of today are the scientists of the future

MOL, corresponding to its economic weight, participates in supporting young talents. Acting as the country's largest corporate donor, it supports numerous social initiatives, whether it's sports, culture or even environmental and social issues. This is not a unique phenomenon. More and more large companies of the world recognize that they are accountable for not only their own products, but also for the quality of daily life. MOL not only sponsors Hungary's excellent sportsmen, but also gives recognition every year to exemplary educators and supports young musical talents through its Új Európa Alapítvány (New Europe Foundation). The company organizes international study competitions for secondary school students and university students, such as the Freshhh or the recently launched UPPP, and helps young people to launch their career by means of the Growww fresh graduate programme. Obviously, the declared objective of these measures is to ensure the company's specialist supply. However, MOL does not forget about those, either, who must keep their feet not in the fields of sports, arts or science, but in overcoming their disease. The MOL Gyermekgyógyító Program (MOL Child Healing Programme) supported non-profit organisations in 2014 as well, which are engaged in the psycho-social rehabilitation of children suffering from chronic diseases, children with disabilities or children and teenagers classified in a risk group in terms of mental health. In the framework of the tender, the organizations can gain support for their experience and art therapy programmes.

Not just a bird's eye view

As a responsible company, it pays special attention to the environmental aspects in the course of its operations. For example, it not only protected, but also multiplied the bird population in the neighbourhood of its site in Szajol. The specialists of the site built a so-called swallow-bandage for the house-martins and, thus, the number



of nests in the premises increased from 50 to 150-200. New ambushes were built for the buzzards living there to replace the old ambushes in the premises which were not secure any more. The objective is to live together with the bird population living in the area. Therefore, during its business activities, the company takes decisions affecting the nature with a view to protecting their natural habitat and observing the habits of the wildlife.

Fuel station of the future

In search of the answer to future challenges, the fuel station of the future was realized on Istenhegyi út in Budapest. Pushing the strictly reasonable and economic arguments into the background, MOL decided to build the fuel station by applying an environmentally conscious, almost passive house approach. The solar panels placed on the roof or reaching high as reminiscences of the leafage of a tree, provide the renewable electricity supply of the station. The solar projecting roof of several hundred square metres satisfies the energy demand of the building with over 30,800 kWh each year. Although the technology is still not cheap, MOL believes that, in the long run, it will replace the bulky roofs without a function. In addition, they



are, of course, spectacular from the design point of view. The living cladding on the external walls of the building is also special. The evergreen stonecrop species planted on 66 m² reduce the temperature in the building in summer and provide oxygen-rich fresh air to the surrounding environment all year long. Not incidentally, they neutralize more than 3 tons of CO₂ each year. They are watered by underground rainwater collectors. The station also boasts many other innovations, just to mention the extra thick insulation and the LED lighting. Both are responsible for ensuring that the building uses as little energy as possible for cooling, heating and lighting. Experimentation and innovation are admittedly the tasks of the concept on Istenhegyi út. The builders aim to create the new fuel stations of the future by applying unconventional solutions and learning from proven technologies.

Road to the future!

MOL started developing the rubber bitumen, which revolutionizes road construction, one and a half decade ago. Every year, 3.3 million tons of waste tires are produced in the EU, including approximately 30-40 thousand tons in Hungary. The safe management thereof is expensive, moreover, the Directives of the European Union provide that waste material should primarily be recycled. Rubber bitumen offers the perfect solution to this problem. Using the crumb rubber and bitumen produced from the material of the tires, the experts have developed a special adhesive, which no longer has to be mixed on the road construction site, as the new “road base material” can be transported in a chemically stable condition. In this way, one thousand discarded automobile tires can be used for building the upper (wearing) layer of approximately one kilometre of rubber bituminous asphalt road.

Rubber bitumen overtakes the traditional bituminous roads on all fronts: its life-cycle is at least 50% longer, it is less cracking and has a better load-bearing capacity. Owing to its excellent adhesion, not only the likeliness of smaller potholes, but also the risk of major accidents is drastically reduced. In addition, the longer life and the better resistance to the environmental impacts result in lower maintenance costs and reduce the amount of carbon dioxide and other pollutants released into the atmosphere during the roadworks. Meanwhile, the costs are reduced in other respects as well, because the significantly lower traffic noise does not necessitate building a noise barrier in every case. By developing this product and technology, MOL also shows an example of how various problems (waste, road quality) can be mitigated at the same time.

Whether it is social involvement or various environmental innovations, the experts of the company are constantly looking for ways to respond to the different challenges and promote a sustainable future!



NEMZETKÖZI GYERMEKMENTŐ SZOLGÁLAT

The International Children's Safety Service was established in May 1990 on the model and with the support of the Hanover organisation. Its objective is to support physically or mentally handicapped, orphaned and socially disadvantaged children and to improve their living conditions. The non-profit organisation functions on a voluntary basis, without distinction as to religion, politics and nationality.

Anybody who needs assistance may ask our organisation for help. We always support directly the child or the children's institution. We do not support other foundations that would redistribute the aid provided by us. The award of the aids and support is decided by the presidium and General Meeting of our Association and by the Foundation's Board of Trustees. The operation of both organisations is monitored by a Supervisory Board comprising of three members.

In May 2014 the Association had 348 members, including both private individuals and enterprises. We have an office in Budapest, Pécs, Pápa and Oradea. Our work is supported by a large number of volunteers: doctors, lawyers, teachers, pensioners and young people.

Our service performs its activity within the framework of 12 programmes:

1. Healthcare programme
2. Children feeding programme
3. Foster parent programme
4. Codification programme
5. Holiday programme
6. Educational and post-graduate programme
7. Relief shipments
8. Co-operation with and support of other organisations
9. Events
10. Programmes for information and advice
11. Film, television and photo documentation
12. Contemporary Fine Art Collection



The most prominent of these are the healthcare, foster parent and the educational programmes.

In the vicinity of our central office at Teréz körút, we operate a paediatric surgery with child neurology and paediatrics specialist consultancy for hyperactive, autistic children and for children with behavioural disorders. If necessary, we supplement the development and therapy of the children with equestrian therapy opportunities in the Service's Equestrian Therapeutic and Training Centre in Fót. We also operate a bus converted into a mobile dental surgery and a gynaecological screening truck, which are on the road all over the country throughout the year. Twice a year, our voluntary team of doctors visits Transylvania, where they examine and treat needy children in the hospital, nurseries, schools and other children's institutions in Harghita county. When justified, we organise the transport of the children to Hungary to perform the necessary operation and medical treatment here.

Within the framework of our foster parent program, designed to serve as a model, we provide children in state care with family upbringing by foster parents. We organise entertainment and holiday for the children.

In our education programme, we organise the education and further training of doctors, remedial teachers, workers of children's institutions, children in state care and other socially disadvantaged children. Within the framework of our application

system, we support the talent management of socially disadvantaged children in the form of scholarships and school supplies benefits. The Hungarian Equestrian Therapy Association was founded with the cooperation and support of our Service; it regularly organises accredited equestrian therapy expert training courses with academic and practical training.

The “Liveable Future Park” experimental project was implemented in the Equestrian Therapeutic and Training Centre of the Children’s Safety Service in Fót – with the contribution of our sponsors – as part of which an innovative energy and research island, utilising renewable energy sources, was created. The Liveable Future Park may be used by university researchers and students for measuring wind-power, studying solar energy and for the analysis of the network impacts of a complex decentralised power generation system. At the same time, the project partially provides the energy supply of the Equestrian Therapeutic and Training Centre of the Children’s Safety Service.

The Children’s Safety Service acts as the coordinator of the syndicate established for the implementation of the EU’s Safer Internet Plus (SIP) programme in Hungary since 2009. The purpose of SIP is to make the use of the internet and the new online technologies safer – particularly for children – and to ensure the efficiency of the fight against illegal contents and contents not wanted by internet users. Within the programme, our Service has set the goal to act as an awareness raising centre and enlighten children, parents, teachers and decision-makers, as well as to promote the programme. For this purpose we organise trainings, launch campaigns and organise conferences (www.saferinternet.hu).

Our Service would not be able to work without the help of our supporters: the distributed “benefits” come from membership fees, sponsorship, donations in kind offered by companies and private individuals, 1% personal income tax donations, the income of the charity events, aids, and from the expertise and community service of voluntary helpers. The Association uses budgetary funds only up to the normative grant payable for children in state care.

Please help our organisation! Thank you.

www.gyermekmento.hu

International Children’s Safety Service Hungarian Association

OTP 11794008-20022002

MKB 10300002-20103734-00003285

Erste Bank 11991102-02104227-00000000

Tax number: 19622158-1-42



Making a bridge between people with changed working ability and the labour market

Our organization is based on three pillars **operation as a protected employer, responsible rehabilitation employment, rehabilitation consultancy**. People with changed working ability are different from those considered healthy in several aspects: **motivation, self-assessment, or even barriers of movement**. The society often encounters difficulties in determining the situation of people with changed working ability or disabilities, even the basic concepts may be many times confusing. Taking a job on the open labour market is more difficult for them, that is why it is advisable to survey them through multi-round, in-depth interviews. In cases where a person has been away from working for several years; or suffers from an addiction or psychiatric illness; then the success of integration and thereafter persistence in the working world is questionable. That is why continuous mentoring and after-care is advisable. Taking those difficulties as a basis, we seek to build a bridge between these people and the labour market, and to promote their continuous integration through human-oriented intervention. We believe that people having a disease or disability often have a greater commitment to work. However, this attitude may be the result of being aware of poor employment opportunities; thus it is not a mere chance that they appreciate the world of work better when they have had a successful job interview or concluded a contract of employment, as these create an opportunity for them to escape from economic inactivity. We assess their social competence, and if necessary, develop some fields; rehabilitate them by finding a job that fits them either in a protected environment or on the open labour market; and we ensure continuous follow-up through the mentor program.

The success of employment rehabilitation is to a great deal due to our cooperating partners. As a small organization, we learned very soon that we would not be able to carry out everything „in-house”, that is why right from the start we were looking for partner organizations with whom we would be able to create a net around our clients which would facilitate their development. We started rehabilitation consultancy for employers in 2014 in cooperation with the new authorities and in compliance with the new legal framework, so that the employers can learn as much as possible of these people’s job abilities, and integrate them into their business, as well as create new jobs for the candidates.

Would like to emphasize our continuous relationship with the Rehabilitation Administration Body (RSZSZ) and the National Office for Rehabilitation and Social Affairs (NRSZH), as their assistance greatly contributes to the recruitment and rehabilitation of employees.

We have had very good relations with the **National Institution for Blind People** for 8 years, and owing to them we had the opportunity to meet our visually impaired, blind colleagues. We actively participate in and support various day of health events and other events related to corporate social responsibility: the events of the CSR Market, the Green Office, and the Követ Association. We participated and made a presentation also on high-standard events such as: the Self-Reliance Expo in the Magnet Bank related to the operation of the Munkapróba (Work Trial) Centre; the Rehab Forum organized by NEXON & Milton, where we presented the working intensity, market equivalence and the rehabilitation employment of people with changed working ability; and we also participated in Rehab Expo in the Lurdy House as exhibitors. This event aimed at providing an opportunity of re-integration into the labour market for many people with changed working ability. We would like to conduct our activities in an organizational environment which best fits their characteristics, and the implementation of which has a great influence on their labour market entry and effective work. Last time we provided help by making a sensitizing stand at the HVG Job Fair together with several of our employees with changed working ability, with the aim to provide employee-candidates with experience which facilitates the abolishment of prejudice. Finally, we were very pleased that – besides the positive feedbacks from our employees – we won the **Social Enterprise** special award at the CSR Market event organized by the Követ Association and the National Employment Nonprofit Ltd. in 2015.

Thus, we feel it is our mission to transmit the importance of employing these people and the possibility of rehabilitation consultancy to as many companies as possible. For this purpose, we look forward to taking up contact with organizations which would employ these people. For more information about our operation and consultancies, please write to

nezzmasszettel@gmail.com



Introduction of the Novotel Budapest City and the Budapest Congress Centre

Novotel Budapest City was built within the scope of an Austro-Hungarian credit scheme, constructed by Austrian developers, and it was handed over in July 1982.

The hotel has 319 rooms on nine residential levels, including 4 suites, 2 connecting rooms and 2 family rooms. Novotel rooms feature modern lines, simple but comfortable furnishing, harmonious and cheerful colours. The rooms are sound-proofed and equipped with air conditioning. Each room has separate a bathroom and toilette. Colour LCD TV, direct phone, free WIFI facilities, in-room safe, mini bar, magnetic card access, private parking and many other services are at the guests' disposal.

The hotel has participated in the GREEN HOTEL tenders announced by the Hungarian Association of Hotels and Restaurants since 2003, and won the „EVERGREEN” title in 2011 by having been among the winners three consecutive times.

Environmental protection activities of Novotel Budapest City and Budapest Congress Centre

Novotel Budapest City is committed to environmentally friendly practices in all its activities. In the past decade, the hotel has proved its commitment to sustainable development through joining environmental protection programs. Today, we are devoted participants of the „Planet 21” Program. This program, based on 7 pillars, makes 21 promises for the environment. Reaching beyond the guests, the program seeks environmental conscious business conduct by involving the employees and the suppliers of the hotel. We pay great attention to the environment also in everyday life. We collect waste separately, as follows: glass, metal, plastic bottle, toner cartridges, office paper, used batteries, fluorescent lamps, electronics waste, kitchen grease, and food waste. We reduce the amount of communal waste by waste grinders and compactors.

We are successful in decreasing our water-, gas-, and electric energy consumption year by year: The taps of sinks and baths are equipped with flow controllers, two-stage water-saving flush tanks are used in the toilets, and continuously used public spaces are equipped with LEDs, other places with energy-saving bulbs. Moreover, the light switches of rooms operate with a key card.

The guests are involved in the reduction of environmental damage caused by deforestation through the Plant for the Planet program. Using a towel five times is equivalent to planting a sapling. Our hotel planted 674 trees under the program in Marosvásárhely.

The office paper waste generated in our hotel is collected selectively in the framework of the Selective Office Paper Collection program established by INEST Non-profit Ltd. The paper waste is used for the production of toilet paper and handkerchiefs.

We organize environmental conscious events in consultation with the local organizations every year in the Gesztenyés kert (chestnut garden), in the immediate vicinity of the hotel. We have the condition of the trees checked every year, and we remove the branches and trees considered hazardous, and plant new saplings in their places.

The employees of our hotel actively participate in the tree planting in forests around Budapest on the Planet 21 day organized by the Accor hotel group. More than 5000 trees had been planted under this program in the past 5 years.

We join the Earth Hour initiative each year, by shutting off the outdoor lights and light signs of the hotel for one hour. With that we also draw the attention of the general public to the importance of energy saving.

The ISO 14001 environmental management system was introduced last year. The first audit also proved the environmental efforts and achievements of our hotel, with the result that the certificate was granted to us already in the first year.

In our procurements we pay great attention to the use of recycled and returnable packaging materials. In the fields of housekeeping and dish washing, we favour the use of Ecolabel detergents and recycled auxiliary materials.

We monitor the energy consumption daily, which can be useful also in perceiving e.g. a broken pipe. Energy consumption is assessed month by month, taking occupancy and weather conditions into consideration. This may be a basis for the preparation of investment plans of upcoming years.

We continuously educate our personnel in environmental consciousness. Presentations and e-learning facilitates are a simple but effective way to highlight the problems.



GREEN HOTEL – NH Hotel Budapest

The hotel of NH Budapest is operated as a member of NH Hotels chain. Our hotel was opened in 2003.

The hotel has 160 rooms, and has two accessibly designed rooms as well. All rooms are air-conditioned, en suite, equipped with television, telephone, minibar, safe and internet connection, and also free Wi-Fi network is available in the entire building.

The hotel has successfully participated four times in the Green Hotel program announced by the Hotel Association of Hungary.

As the member of NH Group, the hotel NH Budapest is operated under uniform environmental standards, therefore measures taken to improve environmental protection are also based on central directives that should be implemented in all different hotels. An essential aspect of the annual investment plans is the support of environment-related investments.

For the environmentally conscious development of our employees, NH Hotels operates an international on-line academy on its internal computer network. Accordingly, the employees participate in a central training in the form of remote learning. All employees of NH Hotels, therefore all employees of NH Budapest are obliged to take part in on-line trainings, followed by an exam. The training covers several levels and areas, and a certificate is issued to everyone passing the exam.

Energy-saving compact fluorescent light sources and LED bulbs are used in the hotel, whenever possible. The number of light fixtures is around 2,000. Since 2011, with continuous switch-over, public spaces have been illuminated with LED light sources. We are gradually switching to LED lighting also in the rooms, the majority of which is already completed. Electrical loads are regularly checked under a maintenance contract. Our electricity and gas consumption is planned in advance, we have capacity booking contracts with the suppliers.



In the underground garage a motion-sensing control, while for exterior lighting a light-sensing control is applied.

Our hotel has also an annual savings plan; meeting the targets set in the plan are continuously monitored. The savings are calculated in comparison to the previous-year base period, and the data is reported on a monthly basis toward the centre of NH Hotels.

Waste heat recovery takes place at two points in our hotel, one is the ventilation system and the other is the chiller, which are fitted with heat exchangers and allow the recirculation of the heat from exhaust air into the blower system, as well as the use of central air-conditioning waste heat for heating domestic hot water.

At the end of 2011, two large investments projects have been completed in order to save gas.

The first restructuring measure was to reduce the consumption of gas boilers, which meant the integration of two gas saving devices into the gas circle. As a result, 17-23% gas saving could be achieved in the heating season.

Our second development aimed at the utilization of waste heat from the chiller, this fully eliminated the gas consumption of preparing hot water in the heating season, and only the kitchen required gas during the three summer months.

The two investments together led to about 28% reduction of the annual gas consumption.

In order to reduce waste in our hotel, we have taken the following measures:

- Reducing the use of paper was regulated by internal measures saying that office papers could be placed in the selective trash only after using each sides of the sheet.
- We buy recycled paper for the printers and for the paper towel dispensers of the service rooms.
- Every piece of information, which is not to be forwarded in a printed version, is transferred electronically.
- If possible, we buy products in returnable bottles.

In order to reduce the amount of used water, Geberit type flush tanks with dual-flush button have been installed everywhere, and they are set with the flushing water quantity of 3 to 5 litres, while the showers were applied with perlators with water outflow at 8 l/min and the taps with 5 l/min.

For the cleaning of oily, greasy waste water of the kitchen, a grease trap was installed, which is emptied by a licensed contractor, on a regular basis, subject to fullness.

The hotel has two central water softeners, which are connected to the kitchen and the heating circuits. They help us to use less detergent and softeners, and they can also promote the descaling process.

The hotel and especially the Housekeeping department, which uses cleaners, strive after using environmentally friendly cleaning products.

Recycled paper is used in the offices, and the hotel would always prefer recycled paper products in the purchase of office supplies.

For the guests who love healthy organic breakfast, a wide choice of muesli, cereals, dried and fresh fruit, nuts etc. are served. We buy these products possibly in larger packs, in order to reduce waste. We try to serve a range of less packaged goods during breakfast e.g. yoghurt, kefir, cottage cheese, jam etc., which are placed in bowls, thereby reducing the amount of packaging waste. The food is purchased preferably from entrepreneurs and corporations located close to the hotel, in order to shorten transport routes. If opportunities allow, we supply the restaurant with foods having the “Eco-label product” tag.

In the rooms, non-allergic organic products can be found.

The environmental service organizes a staff level education for the employees once a year, the attendance of which is compulsory. Students and trainees working in the hotel are also obliged to participate in this training. Every year, the education is based on the updated syllabus prepared on the basis of the environmental regulations and relevant legislation.

Once a year the environmental service of the hotel holds special training for those who - according to the Regulation - have documentation, record keeping, organizational liabilities related to environmental protection.

In the guest area, we have placed a box for collecting used AA batteries, which helps us to involve also the guests in our selective waste collection program.

Products containing CFC are not used in the hotel, fire extinguishers are regularly checked up in accordance with the requirements.

United Day Nurseries of Óbuda – “For the Job!”

“The return of mothers with small children to the world of work is greatly influenced by the availability of day nursery places. Nowadays, an increasing number of mothers are compelled to return to work after giving birth to their child. Children spend more and more time, and from an ever younger age – as early as from their babyhood –, in some sort of day-care institution, rather than with their parents; therefore, in recent years it has been necessary to increase the number of day nursery places. New day nurseries have been built all over the country from EU funds, which have become a popular topic for the media.

However, not much is said about the life of the children in day nurseries, the staff of day nurseries and the services received by the parents within the framework of nursery care. Children at day nurseries are looked after with devoted care by highly qualified and committed staff; the professional work at day nurseries, contrary to the public belief, covers much more than just changing the nappy; a day nursery is not a “checkroom for children”. The social and economic changes of the 21st century pose increasing professional challenges for the teachers – who already hold a higher education degree – taking care of small children, and the parents’ needs and expectations also generate new tasks for the professionals”.

The infants’ day nursery service is part of the child welfare primary care. The Municipality of Óbuda-Békásmegyer, in accordance with its statutory obligation, fulfils its statutory duties by maintaining the institutional network of the United Day Nurseries of Óbuda: the day-care, professional nursing and teaching, the facilitation of the harmonic bodily and intellectual development, as well as the modern nutrition of children brought up in families between the age of 20 weeks and 3 years.

Key duties of nursery care: health protection, fostering of a healthy way of life, facilitation of emotional development and socialisation and supporting the development



of cognitive processes. The fostering of a healthy way of life during nursery care and teaching is best manifested in nursery catering services. Each day nursery runs its own kitchen, where healthy meals appropriate for the age of the children are cooked, bearing in mind the most up-to-date nutrition principles and raw material standards; the nutrition of children suffering in food allergy is supervised by nutrition specialists. The daily schedule helps to develop the children's proper routines; in addition to the scheduled play time, the meals are also served based on a fixed schedule.

One of the key directions of the institution's professionalism is the development of an environment that is rich in emotions and provides a sense of security, where the children can develop in accordance with their own capabilities. They can feel the joy of unrestrained and active play, which makes them capable during their future life of creative development and the enrichment of their experiences and imagination.

In addition to fulfilling its core duties, the institution undertakes a number of family support activities as well.

We have been performing the care, education and development of **children with special educational needs** (children with disabilities) for fifteen years. Through this activity, we help not only the children but the parents as well, particularly the mothers, who can go back to work and enjoy the feeling of being valuable at work.

We created **salt rooms** at day nurseries, which are used by the children regularly, two or three times a week. The immune system of this age group has not yet fully developed, respiratory diseases are common; the climate of the salt room helps to prevent problems and also accelerates recovery.

In the **play group**, we await children for joint play with the parents. After a joyful play morning, the children have lunch together with their parents' assistance. The play group facilitates socialisation before day nursery or kindergarten enrolment, and also strengthens the parents in their parenthood. Parents can receive answers and advice regarding their concerns related to the upbringing of children.



Within the framework of the **part-time childcare** service, the parents may request care for their children as long as they have other things to do, for 4 hours per day. In this case, again, the acclimatisation of the child to the day nursery takes place gradually, in cooperation with the parent. Since the grandparents also work, and the different generations no longer live together, with this service we try to provide mothers with some time for performing their daily tasks.

In the **parent, infant and small child consultancy** service, the parents may get expert assistance in the following areas: frequently occurring crying and breastfeeding difficulties at infancy, as well as eating, sleeping and behavioural disorders in early childhood. The consultation promotes and strengthens the parent-child relationship. This service is unique in the country. Young couples just getting accustomed to their parent role ask for help when they notice the problem themselves. The advisor is able to help the family.

The motto of the **Live folk music in the day nursery programme** is: “Early sowing is essential for blooming”. The children get acquainted with Hungarian folk music and rhymes with the help of folk instruments, which represent a new method of education and development. In the calm and affectionate atmosphere, the sounding of the instruments encourages children to play and be active, supports the development of a sound and harmonic personality and of a positive self-image, as well as the development of basic skills (speaking).

The objectives of the **Foundation for the Day Nursery Children of Óbuda** include the mental support of families and the expansion of the day nurseries’ toy pool. Our publications to date

“**Let us bake and cook something**” **cookbook I-II** – We acquaint parents with the recipes of the meals cooked in the day nursery and encourage mothers to cook.

”**What will be your dream? – Merry Christmas!** – this publication contains Christmas rhymes and stories.

“**Embracing tunes at day nursery age**” – a DVD that contains recordings of rhymes and children’s songs with mothers and their children.

“**Living folk music in the day nursery**” – Folk wisdoms on CD.

Foundation for the Day Nursery Children of Óbuda (Raiffeisen Bank: 12001008-01028270-00100001, Tax number 18131419-1-41)

Bibliography:

1. Diploma work by Melinda Palaczki L.: Social and economic recognition of day nursery teachers, 2013.
2. “Óbuda, the caring town” – Information booklets of Óbuda 2014.

<http://www.bolcsode-3ker.hu>; www.jatszocsoport.hu



RICHTER GEDEON

Richter Health City Program **„Health for thousands, millions for the hospital”**

Gedeon Richter Plc., as a domestic pharmaceutical manufacturer, supports and organizes numerous medical-, scientific-, and educational initiatives, in accordance with its mission of developing health and quality of life. In 2009 it launched a long-term, complex residential program which combines its activities in the field of corporate social responsibility. This initiative has become a real community investment, tailored to the growing social demand.

The Richter Health City is a free program series announced in large cities, including health screenings and counselling, educational presentations, fitness-, gymnastic-, and family programs, stage programs – for the youth, adults and seniors. It encourages more and more people to take steps for prevention. It strengthens individual motivation by creating a link to a beneficial community case: Richter offers a basic donation of HUF 2 million to the local hospital of each city, and this donation can be increased by points collected by residents through their engagement. The more actively somebody participates (e.g. in more screenings or more lectures) for their own health, the more contribution goes to the development of hospitals by Richter donations. „Health for thousands, millions for the hospital” – so everybody wins!

The program has a regrettable actuality due to the health condition of the Hungarian population. The way of living affects healthy life expectancy by a factor of at least 40%, that is why it is important to emphasize individual responsibility for health promotion. Education of health and health-consciousness is a long educational process, and Richter undertook this mission proudly.

The screenings provided in the frames of the Richter Health City offer prevention possibilities for diseases leading the mortality statistics, as there is a good chance for curing lesions which are detected in good time. The residents can participate in free osteoporosis and bone density measurements, blood sugar-, blood pressure-, and cholesterol measurements, body fat- and weight measurements, prostate (PSA) screening, dermatological tests, dietetic and gynaecological counselling, and physiotherapy. Lectures are provided about the most common widespread diseases. The patron of the program is Péter Rudolf actor-director, who promotes healthy lifestyle by a personal example. Attila Katus, aerobics world champion gives practical guid-

ance: gymnastics for the young and the elderly. Local sports- and leisure clubs, dance groups, live request shows, puppet theatres, and playhouses give more colour to the event. Many famous people have supported the initiative throughout the years: Alexandra Béres fitness world champion, Zsuzsa Rácz writer, Kata Jaksity, Szilvia Krizsó, and Dorottya Radványi TV-show hosts. Furthermore, the health institutions, municipalities, specialist doctors, civil organizations, educational institutions, senior citizen clubs, and the local media are cooperative partners on all locations.

The program is built up through the integration of local knowledge, information, and possibilities. Its most important factors are mutual trust and the experience of personal meeting. This is emphasized as a major advantage in the feedbacks we receive. Participants can meet their own specialist doctors, pharmacists, and get to know their hospital, within the frames provided by Richter - as a secure and responsible partner. Furthermore, the program promotes health maintenance activities in a playful manner, by a donation point collecting game. All that is implemented in open air, as a weekend relaxation, with family programs and local performers, and through the mobilization of volunteers of the hospital and the city.

So far, 44 hospitals have taken over altogether HUF 194,168,600 million from the company in the framework of the Richter Health City program series. In the past seven years, 106,200 visitors have had 76,150 screenings, 17,621 of which have brought up warning values. People with positive screening results received immediate consultancy about the next actions to take. According to our survey, the participants have a positive opinion about the Richter's initiative, they are happy to use the screening and educational opportunities, and they forward their results to their general practitioners. The number of hospitals cooperating with the program, the high participation rate of the population, and the amount of donations show the achievements the combination of the public approach and the faith in healing can bring.



New World Of Work

RICOH
imagine. change



1 July 2013 was the beginning of a new era in the life of Ricoh Hungary Ltd.: our company entered the „New World of Work”; but what does this mean exactly? The relocation of the company to the Terra park in Budaörs – the first milestone in the „New World of Work” – provided an optimal possibility for a fundamental review of our operation, looking at it in the triple-section of people, processes and location, and technology.

The new company seat of Ricoh is exciting, benchmarking, and unique. When creating it, our main effort was focused on customer-orientation; in the new office we would like to show our new operation, working methods, and the associated Ricoh products and solutions to our customers within the scope of the Ricoh Office Tour.

An important question is how quickly and effectively we can react to the challenges of today's accelerated business. What are the new working methods and schedules dominating our work, and how does technology and IT infrastructure support all that.

At the time of relocation we also introduced teleworking, from which we expect increased efficiency and reduced costs (fewer sick days, less travel time, lower fluctuation rate, etc.). Our colleagues have to work in the office only on certain working days of the week, and the place of working will not be determined for other working days (e.g. at home, at a café, airport, etc.). This is supported by the newly introduced IT solutions (e.g. IP telephony) and some of Ricoh's own assets. Ricoh designs also its own improvements in line with the philosophy of the „New World of Work“. The business processes necessary for our operation are also being reviewed. It became clear very soon that the actual processes, which had been followed by custom, would not be operable or would not be efficient in the future. One of the most noticeable changes is the shift towards a paperless office. One of the basic principles we established was to use electronic documents in our work in the future.

The relocation gave an excellent opportunity for everyone to organize the documents under their supervision and for us to introduce an electronic archiving system, the next step of which would be the application of that system as a real electronic document management system. Another major reform was the creation of a work schedule tailored to the new working method, as well as the monitoring and control thereof. We also had to adapt the new communication principles to the above, as we do not meet every day anymore, but work must go on seamlessly. By the changes we have made so far, we are at the beginning of the transformation process towards the „New World of Work“, and it will take 3 years according to our plans.

We would like to hand over the accumulated knowledge to our customers, and provide a long-term vision to our partners with the „New World of Work“ on the basis of Ricoh's strategic consultancy approach, both in the IT- and document services and in the field of satisfying the needs of future workforce.

www.ricoh.hu



Sakura in Japanese means blooming cherry trees. In the first week of May, almost the whole of Japan is decorated with flowers, the beauty of the small but rich flowers mean the feast for people living here. They are happy with the flowers – as this season has been the feast of the island for a long time – during their walk and admire the abundance of flowers – they would never tear any of them. Why would they?

They are proud of the forest of flowers covering the streets, proud of the trees that they protect for posterity. We would call this environmentally conscious approach, corporate social responsibility. For them this has not been a question of philosophical thinking for a long time. It is their way of life.

22 years ago when we established the predecessor of the Sakura group of companies, Toyota Sakura with 4 employees – today, even in spite of the reduction of the number of employees, 80 of us work here – we knew little of the mysterious Japanese – says István Füredi.

We knew they were hardworking, of great stamina and systematic. During the past few years we learned a lot from these short people. Steadfastness, setting an example to others, respect and protection of the environment.

It may be the result of this that more than a decade ago we agreed with our colleagues to try to reduce the harmful environmental effect of the cars sold by us – the way we are able to do that. In the first stage we planted trees at the Sakura site, then flowers, we covered the yard with grass instead of lots of concrete. There is no Ministry or office to be able to take on responsibility for our space of living instead of us, entrepreneurs.

It is us, company managers, company executives and employees of the company whose task it is to form our environment, it is us who shall protect our environment the best we can, and leave it to posterity. This is our social responsibility at all levels, let it be directors or any sort of employees.

Two decades ago we did not know that the Japanese companies are already planning the hybrid cars, which represent a new dimension as regards the cars of the future.

Then when they came out with the environment-friendly cars, operating partly with electricity, which have a less harmful effect on the environment, using them the city air remains cleaner. Today there are environment-friendly hybrid cars in almost every make.

Ten years ago we planted a started tree after every single sold car, and we addressed the other car traders to join our undertaking. Today we are proud when we look at the dividing strip on Szentendrei Road where many leafy trees remind us of what we did for the environment.

Even Japanese people coming here are impressed by our salon as the winter-garden full of rocks is a surprise and unique all over Europe.

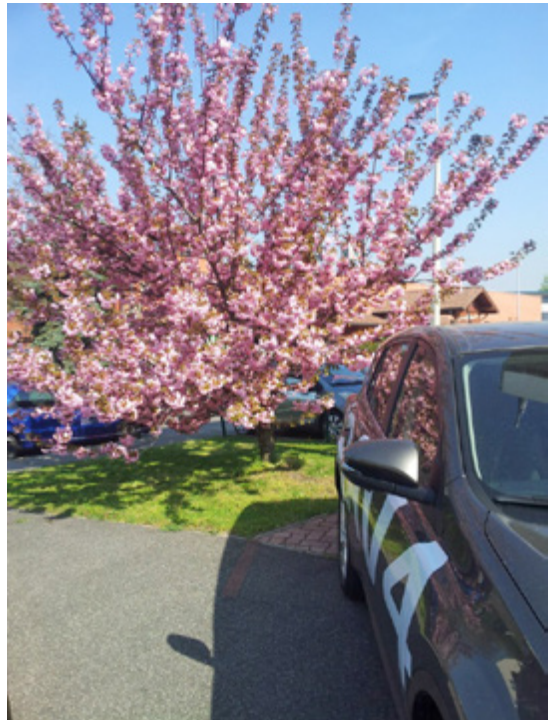
We do have our part in corporate social responsibility, as our center – located in the third district – supports all the patriotic actions, this way we joined the Óbudai Sport és Szabadidő Nonprofit Kft., we supported the fitness day, the running day, the rowing day, the cycling programme and the next day of force – the hiking tour. It is good to feel, that more and more people attend our events, that families attend these sports days, communities of people are established. The significance of events is raised by the fact that Balázs Bús, mayor and Mihály Varga, minister also participated.

We believe that many things can be achieved in good communities. Good atmosphere, good work, smaller stress.

No wonder in 2011 István Fűredi, the founder managing director of Toyota Sakura got the Businessman of the Year award – he considers it as the merit of the community of employees he helped to establish.

Our business is sales and servicing of Toyota cars. Toyota is a company that leads the hybrid technology, not only a decade ago but at present they produce the greatest number of hybrid cars – of all types: Yaris, Auris, Rav 4,4.

If we want to introduce a hybrid car in a few words, we would have to list its numerous advantages: it uses braking energy; in the city traffic the engine does not run when the light is red, it does not pollute the environment, and starts electrically in these cases, therefore the amount of pollutant emission is much smaller. Fuel consumption is much smaller than that of traditional cars.





Salva Vita Foundation was established in 1993, and since 1998 it has been a priority public benefit organisation.

Since its foundation, the mission of our organization has been to create equal opportunities and social integration for people with disabilities. We aim at contributing to the implementation of labour market equality and diversity at workplaces, and assisting in the integrated labour market employment of people with disabilities.

Our main services are: Supported Employment (TF) and the Workplace Internship (MHGY) program.

The **Supported Employment service** is a personalized service, based on volunteer cooperation; its aim is to promote the employment of people with intellectual disabilities or autism on the open labour market, as well as to assist in keeping their jobs.

In the framework of this service we endeavour to get to know the clients with disabilities / changed working abilities applying to us, and to determine those areas which might need improvement for successful employment. Preparation for employment takes place according to the individual needs. After the successful preparation, we try to find the right job for our client.

In parallel with that, we search our database for adequate, prepared applicants for employers who contact us looking for employees.

One of our most popular services, which provides security for both parties, is the so-called on-the-job coaching, which means that we are there at the workplace in the first period according to the needs of the employer and employee to assist in mastering the new tasks and in smooth integration.

After finding an employment, our foundation is still there both for employers and employees to remedy any employment-related problems.

The **Workplace Internship program** prepares young people with intellectual disabilities and/or autism for employment, in which the participants get prepared for work at various open labour market workplaces. During the internship, two trainees go to the workplace with a consultant, to learn and carry out previously agreed work tasks for several weeks.

Numerous employers have joined our program by providing a practising location, because this way they can familiarize themselves with the working skills of these young people with disabilities in a protected environment. After the completion of the program, many employers decide to try the young disabled people as employees.

A further goal of the Salva Vita Foundation is to provide also the business sector with services which effectively assist companies in employing people with disabilities. For this purpose, we provide services tailored to the organizations, such as **disability-related screening and consultancy, job analysis, team building focusing on equal opportunities and charity, employer forums, integrated experience programs, legal and administrative consultancy regarding employees with changed working abilities**. Our organization keeps regular contact with appr. 100 employers.

More information about the Foundation: www.salvavita.hu

In 2010 our Foundation introduced the „**Disability-Friendly Workplace**” award for employers pioneering in the employment of people with disabilities. The award is granted jointly by the Ministry of Human Resources, the American Chamber of Commerce, the Alliance for Excellence Non-profit Association (EFQM Hungarian Partner) and the Salva Vita Foundation to employers who meet the tender criteria. The aim of the award is to assist people with disabilities and employers willing to employ them in finding each other; and to award those employers which pioneer in employing people with disabilities / changed working abilities and which are committed to the improvement of their employment.

More information about the award: www.fbm.hu

Upon the initiative of our Foundation, the first self-regulating professional and advocacy organisation of employers working for equal opportunities, the **Employers' Equal Opportunities Forum Association (MEF)** was founded in 2010. The founders include many Hungarian and multinational corporations which each employ thousands of people, strive after creating employment practices ensuring equal opportunities, and are committed to further development. The members of the MEF in 2014: Auchan Hungary Ltd., Budapest Bank, Budapest Esély Non-profit Ltd., Chinoin, IBM Hungary Ltd., Job Ltd., Jól-Lét Foundation, Magyar Posta Zrt., Magyar Telekom Nyrt., Manpower Ltd., MOL Nyrt., Motiváció Foundation, Tesco Global Stores Zrt., Salva Vita Foundation.

More information about the association: www.mef.forum.hu

The Ministry of Human Resources launched the **Helping Shopping program** in 2010 to draw public attention to the excellent products and services created by cooperation of people with disabilities. The program has been coordinated by the Salva Vita Foundation since 2013; and the trademark of the program was registered also in 2013. The trademark, certifying that the products have been produced by cooperation of employees with changed working abilities, can be used by accredited employers which employ people with changed working abilities. More than 50 companies and organizations obtained and use the Helping Shopping trademark nation-wide. We are confident that these products reach an ever growing customer base and gain ever greater ground on the domestic market, contributing to the social integration of people with disabilities.

Our foundation itself, as an employer, respects human values, dignity and individuality of employees, and is committed to ensuring that our employees work in an environment of mutual trust, respect for each other, and respect for dignity.

As an employer, we commit ourselves to preventing and avoiding any discrimination of our employees, and treat our colleagues in line with the principle of equal treatment. Our policies are created also in the spirit of promoting equal treatment and equal opportunities.





Skagerrak Tours Kft. is a Hungarian-Danish-owned travel agency, which has been operating in Budapest for five years.

What brought the Agency to life?

Being the members of the staff of the Central and Eastern European Representative Office of the Central Danish Region, the owners of the agency participated in the organisation of a number of study visits, conferences, professional tours and events, during which appropriate accommodation, accessible transfer, conference locations and leisure activities had to be organized for disabled participants on a regular basis. Thus, the idea was born to engage in accessible tourism in an organised form, so Skagerrak Tours Travel Agency was established as a gap-filling service in 2008.

At first, we organised accessible trips, holidays and cultural programmes in Hungary for guests from abroad. From the autumn of 2013, we started to organise trips for those Hungarians who wish to travel relying on the experience and theoretical and practical knowledge accumulated over the years.

Our slogan is “The experience of travel is for everyone!”

Our goal is to allow everybody, regardless of their disability, to travel between countries or within a country and get to the attractions, events, or anywhere he or she wants to. In this spirit, we organise trips and tourist programmes in Hungary available to everyone. In planning our packages and programmes, we focus on the wishes and the needs of our fellow-beings who are physically disabled or have other handicaps. The locations in our offer are guaranteed to be accessible. All the hotels, restaurants, attractions, etc. have been tested and checked by us personally.

Our agency pays special attention to the social integration and equal opportunities for those living with disabilities not only in respect of the services we provide, as

we have been employing people with disabilities for three years now in the spirit of corporate social responsibility, thus supporting their employment and the labour market integration of the workers. Currently, 40% of our staff are people with disabilities, and a part of them is working with us in the framework of the SROP 1.1.1. programme in the context of the Széchenyi Plan.

In employing them, we are driven by the same principle as in the area of tourism. Job opportunities for everyone. Our staff members with disabilities work in a wide range of jobs: photographer, market researcher, marketing planner and organiser, tour organiser. As can be seen from this list, we strive to ensure that our colleagues fill the positions matching their qualifications, and we employ them on the same conditions and for the same remuneration as the rest of the staff. We take into account their individual circumstances in the daily work and tailor the various working conditions accordingly. For example, they have the opportunity to work part-time (4-6 hours) and the possibility of telework is also provided. So our colleagues can arrange their regular treatments and rehabilitation necessary due to their state of health, while the possibility of telework offers a solution where daily commuting is not an option. The special needs of the staff members are taken into account not only in the course of direct work, but also in the course of joint company events. We organize these programmes and excursions so that everyone can participate. We also ensure the participation of a personal attendant/family member if somebody needs such a person to be able to participate.

As can be seen from the above introduction, we pay special attention to the labour market integration of persons with disabilities in everyday contexts. And although we are a small company we do everything in our power to realize this in practice.

STKH, the stable conveyor of long-term values



Our company, the STKH Sopron and Surroundings Environmental Protection and Waste Management Non-profit Ltd. is a 100% municipal association-owned company. We provide waste management for 39 settlements on the North-West-Transdanubia as a public provider. The legal framework recently taking shape has directed our company towards an increasingly conscious company management, closer customer relationships and more effective task tracking. Economic-social-environmental responsibility is not a goal we want to reach, but is the basis of our reasonable engagement; it is a system of tools in our hands, which we have shaped into our own image. In our case, this trio looks as follows: efficiency – social resources – environmental protection applied to ensure our operation.

We have realized soon that, creating a modern framework for our service, improving the quality of our work and our professional development are not sufficient for making our clients recognize our achievements. In order to maintain operability, we have set the objective of implementing active communication to reach our “target market” and get closer to the economic expectations.

For a waste management company, seeking to create contact with the population presents a difficult situation, especially if it does want to make even a profit from that. For now we, garbage men are the ones with whom children are threatened if they do not want to learn. The object of our work is a swear word, as everybody raises their head when someone is called “trash”... However, as nobody else would have undertaken conscious awareness-raising, we had to step out from behind the garbage containers to maintain the functioning of the service.

We have realized that, our company needs the population of our service area to want to cooperate with us in waste management, and we have to take the first steps through communication initiated towards them. Programs, events, clubs have evolved under our auspices, and we have also managed to build a “stone castle”, which represents to the core what we would like to put forward about a liveable environment. We could not draw on the industrial practice, as the municipal waste management companies are not prepared for continuous awareness-raising in respect of either resources or professional knowledge. Thus, we have built a

unique communication system, in which the focus is on dialogue with the population, frequent personal contact and humour.

The Green Station store, opened in 2008, is perhaps our most surprising undertaking, conveying economic values. Its appearance and scope of products is a strong counterpoint to traditional waste management activities. The offering of the store includes environmentally friendly detergents and cleaning products, cosmetics, recycled paper products, toys utilizing renewable energy and tools for household waste collection. Our confession is reflected also on the counter label:

„Good for You, Good for the Earth!”

The environmental challenges, which others mention frequently but place far into the future, are brought into tangible, accessible vicinity by the store. The personal contact, meeting in a pleasant environment, and the pursuable practice create the possibility for our purchasers, our clients to see us, waste handlers from a different perspective. People entering the store are more relaxed and more interested in this situation than on the street when we are busy with their garbage containers. Those who have met our colleagues and seen our attitude towards our environment in the Green Station store better accept the fee payment deadlines, amounts, obligations, and are more interested in our work. We continuously measure and examine business results, which clearly shows that stepping out of the traditional frames was a good decision in many aspects.

A core of clients of the Green Station store has evolved quickly from those who were willing to share their experiences about environmentally friendly methods and possibilities. We gave room for scattered initiatives by organizing monthly markets called Natura in the parking area in front of the store for those who cannot compete with multinational companies.

Of course, waste management itself is always represented as a “production on the fair”, either by a recycling playhouse, a costumed garbage man crier, or the Trample Flat! parade. We have developed the accompanying program of the Natura into a GARBAGE BIN FEAST, and it is more and more natural for people in our neighbourhood that they become participants of the STKH programs and advocates of the everyday life.

Our unconcealed business goal is to popularize our own store, which is constantly growing by the relevant public drawn in through the Natura program series, and becoming a secure point in one of the community's significant, value conveying events.

We not only take an active role in organizing a community of people surrounding us, but also undertake to share information and good practices within our profession.

The experience gained provides a reliable basis for us to present ourselves to the representatives of our profession on the national level and share our knowledge. The growing prestige resulting from our unusual communication has also attracted the attention of companies outside our profession.

We attach utmost importance to the fact that in establishing this system, the operation of which has confirmed our expectations, we drew on the values of our own community. To appear before our community we have expanded our basic business operations and conveyed easily understandable, positive messages. Our cooperative customers prove that we can achieve our economic objectives more easily if our services are provided to customers who agree with our goals and are actively involved.



Textrade Ltd., the strategic partner for charity organizations

Our group was founded in 1990, our main activities are: collecting, processing, and wholesale trade of second hand clothes. In our plant in Székesfehérvár, 350 employees process yearly 40,000 tons of second hand clothes. Our main sources are Great Britain and Switzerland, and we sell our products packed in bales in 35 countries of 6 continents. In the past 10 years we focused on the building of a modern collection system also in Hungary. Therefore, we have built out a collection network with 1,500 containers – by our own efforts, without government aid. As a market leader, we are present in every county and in the major cities of Hungary, allowing appr. 4 million people to dispose second hand clothes in an environmentally friendly manner. The population is willing to use these collection containers. About 5,000 tons of usable clothes are recollected yearly this way. We endeavour to create good relationships with municipalities, public service providers, civil organizations, enterprises to further increase the number of collection containers and achieve nation-wide coverage. We would like to ensure proper recollection possibility in the living environment of Hungary's total population, and our aim is that 3-4 kg/person/year of reusable clothes shall be recollected, as typical in the Western European countries.

The Hungarian owners of Textrade Ltd. have always attached great importance to assisting people in need. They have concluded a cooperation contract with the Hungarian Red Cross. This relationship has been gradually strengthening in the past years, and today we have excellent relationships not only with the National Directorate but also with county organizations. In this cooperation, summer or winter clothes are delivered by our company to the spot free of charge according to the needs of the county organizations, and are distributed by the organizations to those in need. In the past years for example, we have delivered 14,000 kg good quality clothes for the actual weather conditions to the Red Cross and other charity organizations. According to their statements, these clothes have been handed out to about 4,000 people, providing support for about 12,000 families. We maintain contact to daytime warming shelters, homeless shelters, and emigrant camps. If needed, we deliver warm blankets to the accommodations to improve the standard of care. In the recent period, we have provided about 4,000 blankets for these

accommodations. Textrade Ltd, as a for-profit organization, endeavours to keep the Hungarian Red Cross as a key partner.

Besides these national organizations, we have relations to other important national organizations and local charity associations and schools. A non-exhaustive list of some of these organizations: Salvation Army, National Society for the Hungarian Families – as national organizations, Association of Street Social Helpers (Tatabánya), Family Support Centre of Nagyivány, Child Welfare Service (Nagykarácsony), Shelter Foundation(Kiskunmajsa), Szent Erzsébet Caritas (Epöl) – as local charity organizations, and the Nepomuki Szent János Roman Catholic Primary School of Várpalota, Caring Educational-Social Center – as educational institutions. We provide the necessary seasonal clothes for them according to their needs.

The most useful waste is the one which is not created. Prevention is the most important goal, by which we can do the most for our environment. The recollection of used clothes is considered such a preventive activity. If we can achieve that people in need receive them for free, we serve another good purpose. The managers and employees of Textrade Ltd. want to serve these good purposes now and in the coming years.

Mihály Hartay
Environmental and Communication Adviser





Tűzmadár Alapítvány

Rákbetegek és hozzátartozóik pszichoszociális rehabilitációjáért

Firebird Foundation (Tűzmadár Alapítvány) is a public benefit organisation founded in 2005. It was established with the objective to provide cancer patients with free opportunities accessible to anyone, from the moment of diagnosis and throughout the process of the disease, and also thereafter, if necessary. The offered psychosocial interventions help in coping with the disease, in healing back to life, and also help cancer patients have the highest possible quality of life in the chronic state.

We believe that our most important missions are: physical and mental rehabilitation of cancer patients, the facilitation of recovery from cancer, the improvement of quality of life for the patients, and cancer prevention.

The number of cancer patients is constantly increasing. There are about 80 thousand new cases per year. The disease causes a heavy burden emotionally, physically, and existentially, not only for the patients but also for their relatives.

With regard to complexity and admission capability, the Firebird psychosocial program's offering is unique in the country.

The program itself stands as a model for the Oncology Centres. The operation of the program has been enabled by successful tenders, grants, aids, by which we try to expand our capabilities year by year.

The psycho-oncological researches of the past decades prove that coping with cancer and recovery depend on the combined success of several factors. Body and soul are indivisible. Recovery and the maintaining of health also depend on the joint harmony of these two. It is important that patients can use the possibility of orthodox medicine (operation, chemotherapy or radiation therapy, etc.), but also that they can line up the methods and supports for mental balance beside the healing of the body. By this we mean the treatment and curing of mental, emotional, social burden arising from lifestyle, the handling of conflicts in life, or everyday stress; and the transferring of methods for managing changes. Our foundation provides multi-directional assistance for this process.

In most cases, the patients who contact the psychosocial crisis centre and relatives asking for help can use several kinds of psychological intervention, under the guidance of professionals. As far as we can, we also contribute to the mitigation of the

social burden, by involving volunteering colleagues. The complex program developed for cancer patients is made available to those in need in the Firebird House.

Parts of the Firebird program: oncology-psychological consultation, individual and group psychotherapy, lifestyle consultancy, support groups for patients and relatives, education about skills of coping, sessions for the development of assertiveness and assertive communication, stress management. In addition to psychological and mental help, this program - assisting in coping and recovery - also includes dietetic advising, physiotherapy, and movement therapy.

The programs of the Firebird Foundation provide help in the period when the patients' relationships are narrowed, and their workplace relations are temporarily or permanently closed down. In addition to education of new skills, the group sessions provide an opportunity to rebuild the supporting social background, and to recreate the assisting communities and the supporting relationships. These supporting communities provide support, help, encouragement, and present hope in the most difficult periods.

Besides healing possibilities, we try to offer our patients and the relatives events which indirectly help in psychological healing and give space to learning new activities in everyday life. This purpose is also served by the Firebird chorus, the aquarelle painters' group, the round dance sessions, and art exhibitions and cultural programs changing from month to month.

The Firebird Foundation accepts cancer patients and relatives from all over the country. The sessions are free of charge and are open to all patients, regardless of their place of residence, where their oncological treatment is conducted, or where they go to their control examinations. Over a thousand patients use the services of the Firebird Foundation yearly! We hope that this number will rise by the change in the approach of healers and by the strengthening of the culture of psychology.

We believe that, by our assistance services, we contribute to the healing of an increasing number of cancer patients, and thus, they can enjoy a precious, joyful, meaningful life.

The head of the Firebird House: Magda Rohánszky

Contact details:

Tűzmadár Alapítvány, 1097 Budapest, Albert Flórián út 5-7.

Tel: 06-30-790-3841

www.tuzmadaralapitvany.hu

e-mail: info@tuzmadaralapitvany.hu



Vitality Wellness

- Masseurs who see with the hands -

Our operation is defined by our mission statement formulated together with the members of the organisation:

We serve socially sensitive clients who consider healthcare important by providing a professional massage service with special care in a familiar atmosphere, primarily by employing visually impaired masseurs, so that our guests have a massage experience which they can recommend to others.

Our organisation can be called a family business, in which everyone has its place and role. Our staff members are different not only in terms of expertise, but also in their personality, however, our approach connects us and turns us into a single unit. We are all open and receptive, for whom social responsibility is an important issue.

Our business considers the visually impaired persons as extremely important employees since visual impairment means serious disadvantages in the labour market. The employment position of visually impaired persons is one of the most difficult states among the divergent group of disadvantaged people. Visual impairment is a special life situation which significantly limits the tasks and role of works that can be performed, and influences the employee's production efficiency.

We believe that massage, our main activity, offers plenty of opportunities for mitigating most illnesses which produce locomotor symptoms. Vitality Wellness is a holistic massage studio, where we not only focus on the specific symptoms, but also try to examine the person comprehensively as a whole. It is also our declared aim to assist people to skip the communication gap between disadvantaged people and the other members of the society. This presents a huge difficulty in our world as most people feel helpless when dealing with disabled persons. They do not know how to speak to them or how to help them in the street. They do not know, as the situation is not familiar to them.

All our experience shows, however, that the approach of our guests changes completely, and the distant, reserved behaviour, which earlier was typical of their attitude towards the visually impaired people, vanishes. The feedback received from our guests show that the lack of vision leads to the better functioning of the tactile senses. Our organisation is based on the fact that the visually impaired qualified masseurs have a special tactile sense which we can effectively use in our activity, so we help both the sick and the healthy guests by giving them health maintaining and health improving massage.

In addition to the therapeutic effects of real massage and the commitment to social responsibility, it is the attitude of the team which gives the spice of the company, meaning that the workers give their heart and soul in the Vitality Wellness shop. All our masseurs are strongly committed to healing and are precise and accurate in their work. We believe that we would not otherwise be where we are. We proudly state that they are among the best in their profession in Hungary. Our visually impaired masseurs see with their hands, and certainly there is a demand for this special massage experience.

Finally, beyond the positive feedback from our guests, we are very pleased that we were awarded the Social Enterprise prize in the framework of the CSR Market event organised in 2015 by the Követ Egyesület and OFA.

**For more information about our work, please contact the following email address:
vitality.info@gmail.com**

WEBSTAR GROUP **committed to CSR**



Introduction

If we were to introduce Webstar Csoport Kft. we would cite the introduction of our website renewed this year, which reads as follows: ‘We have been dealing with software development for nearly two decades.

During this time we have learned a lot, continuously improved, expanded, renewed; however, what remained unchanged is our faith in quality and the passion we feel about our work. At present we mainly provide individual software development services for state and public administration institutions, but we have not given up our big dream: to capture the global market.’

Formulated officially, the company’s main profile is based on the unique developments of multi-user, corporate and administrative on-line systems. In addition, our works include portal development, operation and support projects, development of mobile apps, but we can look back to a number of successful research and development projects, too.

Family-friendly approach

Although Webstar Group was founded in ‘96 as a family business with two people, by now it runs with more than 20 employees; and despite the fact that the company quite outgrew the ‘family’ category in terms of its size, this is not at the expense of familiarity. All the time we tried to express and consciously represent our family-friendly approach. Our people-centred view has a fundamental influence on our CSR and sustainability aspirations, too. The organizational culture and CSR strategy of Webstar Group focuses on the individuals, on human values and on becoming a good employer. The trust and loyalty of our employees, mutual support and teaching, as well as creating a friendly and inspiring work atmosphere are important aims for us. One of the keys to long-term sustainability is to let our colleagues integrate their individual goals, individuality to the objectives of the organization and find the challenges and development opportunities in their work.

In everyday life it appears in our constant efforts to improve working conditions and to develop liveable, friendly atmosphere in the office. The balance of work and private life

is important for us, therefore we help our employees also indirectly in the more harmonious balancing of their work and off-work life by streamlining work processes, by establishing effective internal communication and by providing opportunities for flexible working. We support their professional development and their renewal with internal and external trainings, and by giving the chance to participate in conferences.

With our active approach we have won the title of ‘Family-friendly Workplace’ in 2011, and gladly experience that - as a result of the practical experience behind this title and also of our conscious workings - since then we have been invited to several round-table discussions on the topic, on which we could give advice as the ‘representatives of Family Friendly Workplace attitudes’.

Our project aimed at creating a flexible workplace was launched in 2014, in the framework of which we started to develop the introduction of flexible forms of employment supporting the work-private life balance. In this issue workers themselves can decide which changes they would actually welcome, which would help their lives the most. First, we mention the core working hours, teleworking and mother/father program as the innovations which greatly contribute to the benefits that can be provided by the company and cannot be expressed in monetary terms.

Ebook – Tale – Awards

Since 2010, with the growth in the number of employees we also formulated new corporate goals which mainly target to ensure stable operation and to explore new market segments. One of these new segments is the area of mobile applications which we found worthy to turn to, in particular towards e-book publishing.

The idea of interactive children’s book publishing arose for us through Edit L. Molnár, a writer living in Pécs. We felt captivated by the atmosphere of her stories, and considered her tales as literary works, thus they were transposed into electronic form in this spirit.

Today’s technology allows for a lot of magic, however, it has been decided from the beginning to create an end product that would be an uppercase BOOK with exciting complementary elements.

We are committed to family values, thus, during the development of the storybook we aimed at a reading that can be a common program of parents and child. So despite the fact that the technology is given, from the beginning it was about to have the text read, and not to allow the device to replace the parents’ presence when reading the bedtime story.

The illustrations were made by Lídia Steiner whom we met by chance at an art exhibition in Pécs.

We are very proud of the end result, and the feedback has shown that also the audience likes the books so far. In the e-book market a wider audience can be reached with relatively low distribution costs, so from the beginning our goal was to perform well also on the English-language market.

As our stringent quality expectations about the book were not in vain, it has been revealed already in the year of the publication of the first book, since our e-book ‘Stories from the children’s room’ won a silver medal in its category at the **Moonbeam Children’s Book Awards**, an international children’s book competition organized by the US-based Jenkins Group, and a golden medal at the **Competition of Hungarian Books** organized by Hungarian bloggers.

Our happiness has continued to grow this year, as the second volume of our series brought the gold medal from the **IPPY Awards**. Two parts of the book are currently available in the international stores, and the publication of additional five parts are planned.

Az APOLLO program

As a company committed to CSR, of course we direct our energies not only towards foreign markets. Webstar has always tried to be an active participant in the local community. We have had equal opportunities plan since 2009, the company has been having an employee in charge of environmental issues since 2010, and along his advices we try to follow a green approach in the daily use of our offices.

In 2013, we continued to expand our relations with NGOs. We participated in the ‘Dress in Red’ demonstration of Szemem Fénye Foundation: donations collected in connection with the event contributed to the sum collected for ‘Pécsi Dóri ház’. And since 2014, our company is the key supporter of the 100-year-old Apollo Cinema in Pécs, and we help their IT tasks and communications.





WESSLING

Életünk minősége

Education: Lab Adventure – interactive educational laboratory day for the popularization of chemistry

For decades, the extreme unpopularity of natural science subjects, in particular chemistry, has been presenting a serious problem in the Hungarian education. In 2007, only four chemistry teachers graduated from all the country's teacher training institutes. By contrast, on the labour market there is a very high demand for trained chemists in nearly all fields of chemical industry.

WESSLING Hungary Kft. as an enterprise operating laboratories felt obliged to make this gap as narrow as possible with its modest means, through its public-benefit non-profit corporation. We found that we could intervene probably the most effectively prior to choosing a career, at the second or third grade of high school, with a project providing a great experience, in which we would open the laboratory doors, and show the students the importance of chemistry in everyday life.

To this end, we organized an interactive educational program based on experience pedagogy. We invented the name Lab Adventure, and as a motto we chose 'The miracle is inside' slogan – referring to the magical world of chemistry. Our team of chemists, chemistry teachers and communication specialist created a modern educational program, we developed demonstrative and expressive experiments in the spirit of Professor Öveges, which are able to present our laboratory tests in a very impressive way that is still understandable for everyone.

All these are summarised in a spreadsheet, illustrated with cheerful, emblematic figures. We organized a visit to the lab, involving many colleagues in activities with children. The company's executives made interactive presentations on the previously specified subjects. After completing each aspects of the organization, we announced the program.

The aim was to enable as many students as possible to take part in the Lab Adventure for whom less experimental opportunities arise in school, and who might be interested in chemistry but have not experienced up close how exciting it could be to separate components from each other, to find out what harmful ingredients can be found in foods or what materials pollute our waters. The condition of the par-

ticipation in the program and the basis of the selection was the writing of an essay, which the students had to prepare in the topics that have an important impact on all our lives.

This year, Lab Adventure has been organized for the fourth time, and hundreds of students signed up for every educational days from all over the country. During lab visits students performed different measurements with the most modern technical means, and at the end of the program they were given certificates of recognition as well. **The students were accompanied by their teachers** who highlighted the great theme, methodology and experiments recorded also in the spreadsheet, which may inspire them also during the classroom works.

In order to promote **equal opportunities**, we specifically focused on the rural, disadvantaged regions, and the travel expenses of the students were compensated. The program is certainly completely free including also the meal!

This year we want to further develop Lab Adventure, and to launch a multi-round chemical competition on the internet. We hope to reach even more high school students through this competition!

This program **meant a lifetime experience** for the students, a significant number of them are now turning to chemistry more seriously. WESSLING Hungary Kft. presented itself to the general public as a company feeling responsible for education and future generations. Lab Adventure was found worthy of support also by the media, and the management of the international group of companies awarded the program with the innovation prize (WESSLING Innovation Award), and it got into the finalists of the 2015 CSR Market, the competition of the most significant exhibition and event promoting domestic social responsibility.

WESSLING Hungary Kft. has been present in the Hungarian market for more than two decades with its fast, reliable, accurate and impartial accredited analyses. Our service areas focus on three major fields: we perform environmental protection, food safety and health protection tests as well. The expertise and dedication of our team guarantees the authenticity of our company and the service of the quality of life.

Information: educational website, scientific journal

Laboratorium.hu the laboratory 'news agency'

Among the most important tasks of the independent test laboratory WESLING Hungary Kft. adequate information plays a key role. We wanted to put into the public domain the more than twenty years of experience and a significant portion of knowledge accumulated in our laboratory, especially because we all are exposed to many environmental and food safety risks.

For providing credible information, we decided to create a new forum where the knowledge of our experts can be presented in an adequate form and can reach the affected parties (laymen, professionals and students).

The screenshot displays the Laboratory.hu website interface. At the top, the logo 'Laboratorium.hu' is visible on the left, and a search bar is on the right. The main content area features a large circular graphic with a green, textured surface, representing a mold culture. Below this graphic, the article title 'Mikotoxinok maszkabálja' (Mycotoxins in bread) is prominently displayed. The article text discusses the presence of mycotoxins in bread and the importance of proper storage and handling. To the right of the main article, a network of blue spheres is connected by lines, with labels in Hungarian: 'AZ ÉS ZSÉNYT MENTES', 'ÉLELMISZEREK ÉS MÁS FINOMSÁGOK', 'JELŐLES LABOR CÍMKÉ', 'A VÍZ VIZSGÁLATA', 'KÖRNYEZETUNK ANALITIKÁJA', 'LEVEGŐ ÉLELMISZEREK', 'EGÉSZSÉGÜNK VÉDELMEBEN', and 'BÉLÉNYEK A LOMBOKBAN'. Below the main article, there is a small circular inset image showing laboratory equipment. At the bottom of the page, a navigation bar contains several buttons: 'Készlet', 'Készlet', 'Készlet', 'Készlet', and 'Készlet'. The overall design is clean and professional, with a blue and white color scheme.

We considered the options and found that, creating a new website would be the best solution to solve the problem outlined above.

Our company has already possessed the domain name **www.laboratorium.hu** which has proved to be a good basis to build up a modern-looking, scientific and also enjoyable, readable content. The design was completed by involving an excellent graphic artist, our programmer colleague created our own CMS system, and the marketing director was responsible for developing the concept and the content, who also used his fifteen years of journalistic experience during the work.

The menu items of the home page symbolize molecules, and also the leading material appears in a big bubble, while the articles are displayed in the form of information cards. In our articles we tried to elaborate the most interesting topics along the sub-areas of food safety, environmental and health protection, and the heading-system was also created accordingly.

Laboratory tests play an important role in the articles; and we tried to present the professional content to the public clearly and witty, making sure that they include as much consumer protection information as possible, pointing out the importance of chemistry in everyday life.

In 2015, the modern-looking, scientific and also enjoyable, readable website earned the Gold Medal of Content Marketing Award, the most important domestic content marketing competition, and was also selected to the finals of the monumental 2015 CSR Market event.

Food Inspection announcements: saving a prestigious magazine

Élelmiszervizsgáló Közlemények (=Food Investigation Releases), the more than sixty year old scientific journal played an extremely important role in domestic food science; it provided a true professional forum for the staff of universities, governments, laboratories and research institutes. From 2014, however, the former publisher could no longer undertake the publishing of this prestigious newspaper for financial reasons.

The managing director of WESSLING Közhasznú Nonprofit Kft., László Zanathy decided to take over the release of the magazine, and he entrusted Tamás Szigeti with the editor-in-chief tasks and Gábor Szunyogh with the editing works.

Our goal was to reach a wider audience with the magazine: in addition to the domestic academic circles, we also wanted to reach the agricultural, food and food distribution sectors, as well as the representatives of official and private laborato-

ries, and finally we entered also the realm of international trade! The previous editorial board was expanded with recognized experts, who are able to even connect the main research centres and universities of the capital or in the countryside more into this scientific forum of the domestic and international food analysis. By using substantial financial and human resources, the magazine has been completely renewed!

The newspaper received a modern look: it became coloured and A4 size, and full text of the valuable scientific articles is published in English as well. On our website (www.eviko.hu) the articles can be searched and digitally downloaded, this way the international professional audience and market have an easy access to the renewed content, as well as to archival materials.

We put great emphasis on interoperability between disciplines. In addition to maintaining scientific traditions, also well-read, useful materials are placed in the magazine: important topics are set into the focus, we provide interpretation of the law, and follow the events of international and domestic professional life. Certainly, the main topic of the magazine will be the analysis of food also in the future.

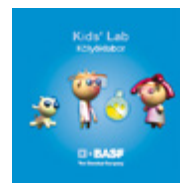
The greatest achievement is that, one of the most important scientific media of the Hungarian food science was saved, and remained a major, constantly growing forum of the profession.

The scientific journal *Élelmiszervizsgáló Közlemények* was one of the finalists of 2015 CSR Market, the competition of the most significant exhibition and event promoting domestic social responsibility.



Teaching chemistry, environmental protection to the next generation

BASF Kids' Lab



Have you ever heard the sound of chemistry? It has the same pronunciation as the sound of wonder.

“Wow” is the first, the loudest and the most frequent word when children meet chemistry. It is one simple sound with great scientific experience behind it and it can be heard many times at BASF Kids' Lab.

For one day, kids become scientists here. They experiment in a playful manner and learn why and how the world's marvels work. Getting the next generations excited about chemistry is important for humankind's future. That's why we've created BASF Kids' Lab in 35 countries, where the young ones can learn about chemistry and science in a fun, hands-on way. When science can be seen as a foundation of wonder, it's because at BASF, we create chemistry for a sustainable future.

BASF, the world's largest chemical company was created out of curiosity and resourcefulness 150 years ago. Ever since the founding of the company these are our prior values, we are committed to build a more advanced and more livable world. However, to fill these words with even more innovative ideas we need young talented people with the superpower of thinking differently, for whom a problem is not a nuisance, but a fun-filled challenge. We need kids, who later want to exploit their talent and diligence in sciences which serve the society. The Kids' Lab forms an integral part of BASF's community relations activities that focuses on science and education. Ultimately it helps protect its license to operate. In the longer term, both BASF and the chemical industry will benefit from students choosing science related subjects at further education. BASF's always renewable power lies in the hands of today's children, who are not just adapting the new technologies but shaping and developing them.

Established at BASF's global headquarters in Germany in 1997, Kids' Lab invites children to explore the world of chemistry through safe and fun experiments that are designed to foster an interest in science-related hobbies and, eventually, explore its career possibilities. We aim to enhance science literacy by encouraging children ages between 6-12 years old to discover the dynamic world of science and its won-

ders. All children who take part in Kids' Lab explore chemistry through engaging experiment coupled with interactive Q&A sessions and practical demonstrations.

Getting kids engaged in science has never been more important. At BASF we're really keen to get kids excited about the wonder of chemistry and we're thrilled with the overwhelming response to the program. The feedback from children and teachers is extremely positive. By providing a safe and controlled lab environment, where kids can have access to basic science, we're introducing them to a world of possibilities. BASF Kids' Lab offers children an important insight into how science and industry are working together to tackle some of the world's biggest challenges. Through the experiments we hope to spark an enduring interest in science among those who might well become the scientists and industry leaders of tomorrow. In the last 18 years Kids' lab has grown into an award-winning global program with over 472.000 kids in 35 countries taking part of it. BASF Kids' Lab focuses on educating today's children about the role of chemistry in building a sustainable future. Through simple, fun-filled experiments, students get to understand the role that chemistry plays in enriching our daily lives. BASF Kids' Lab was conceptualized based on educational findings and intensive research conducted in Europe.

BASF Kids' Lab Hungary opened its door in 2011, until now 7500 students had the chance to learn more about chemistry and science. From 2015 the program is op-



erated by the Budapest Zoo and Botanical Garden (located in the Zoo's Great Rock Magic Mountain) reaching out nearly 2000 students per year.

During a typical visit, the pupils are taken on a journey into what life could be like without science and introducing them to the Kids' Lab characters: Nellie Neutron, FABS the dog, Paul Polymer and Doctor Bubbler. The story starts from the moment the children wake, the clean water that comes out of taps, the mobile phones they use, the gel they put in their hair, until they curl up in their nice warm duvets at the end of their day. The pupils use all their skills as scientists, predicting what will work the best, ensuring a fair test; recording and analyzing results.

The human population continues to grow; yet, we have but one Earth. You would be imagined how serious the kids could be if it comes to environmental protection. This year, we returned with more dynamic and more environmental focused chemistry activities for children. We dig soil to get their hands dirty, to let them discover how to conserve and protect some important resources. Through Operation Filtration they learn about the process of water cleanup by doing it themselves. Participants can immerse in fluid mechanics, learn how to alter density – the important property that ensures whether something floats or sinks. Children also have a blast using chemical reactions to create beautiful colors that they can use when they design their very own colorful butterfly.

Little students and test tubes finally getting along? At BASF, we create chemistry. Operation Filtration Learn about the process of water cleanup by doing it yourself. Create a sample of dirty water and then try out some interesting processes to clean it up.



Use industrial waste into innovative products

Cooperation with a social production organizations

BENE – sustainable ideas of a best practice cooperation

Social Innovation turns industrial waste into innovative products

Contractor: goodworks Innovation Agency (AT)

BENE products come up to the highest demands of quality and design!

The task of the first discussion was to use part of the waste from production. This is a challenge, because also waste must turn into high-quality, so that this is interesting for the BENE company.

Are social projects able to come up to this demand? The answer is YES, due to the mobile CNC unit of goodworks, which was specially adapted to this use. Waste of compact boards can “grow” into new “design trees”.

During the discussion with BENE’s business consultant they raised three concrete concerns. At the production site at Waidhofen/Ybbs, predominantly large quantities of waste boards accumulate. In the first place, because this is material of rather high quality, secondly BENE has to pay for the disposal of this rest.

A second high-quality waste product is the rest of upholstery fabric. Largely, the rest consists of rather small shreds, partly whole rolls of fabric are disposed of.

As in other consultations, the third aspect discussed dealt with the complex of problems around the disposal of functional used computers as e-waste.

New trees “grow“ from waste boards

The FUTURE TREE is the symbol of the idea management of BENE. It stands for growth and future potential of the BENE group. Placed centrally at the head office at Waidhofen/Ybbs, and at each site of the BENE company. Miniatures thereof will be produced out of waste boards of BENE by social enterprises.

A special CNC has been acquired and tested for the production. Many other products like footstools, christmas tree stands or highly designed functionable presentation tables or sale racks are ready to be produced in social enterprises. Several 100 m² “compact boards” have been transferred already for such purposes.

Also the production of more than 30.000 colour samples for the BENE company was given to a social enterprise.

Preliminary talks with social enterprises are being held, and an offer for the BENE company is being drafted.

Further processing of fabric waste

Many social enterprises produces functional textiles and they need material in good quality which is expensive to buy. BENE office solutions always works with textile materials in highest quality. All textile restmaterial comes to the goodworks storage. Social enterprises can express their interest in waste fabric and get suitable material for general use or for special products.

The materials are processed further successfully into different products (bags, washcloth animals, oven cloth, pencil cases etc.). There it is currently tested, for which product this cloth is suited best.

2nd Life work places

In a pilot project since January 2015, the initiative goodworks and their social partners provides Austrian Bene customers the return of used office furniture. The returned furniture is distributed to social institutions, or to disadvantaged people. Resources are conserved and people are enabled to work in a better, more ergonomic workplace using a better fitted desk.

Functional used computersk

In an industrial enterprise like BENE, time and again broken and re-usable computers accumulate. It can be regarded as a fortunate coincidence that KOMUNITAS OG also develops a “social production concept” together with a local IT enterprise. Thereby, a “regional computer cycle” shall prepare revitalized used computers for another “life”, for instance in social projects. The BENE company already declared their readiness to participate in this project also.

Contact:

goodworks Innovation Agency EWIV

A-3153 Eschenau, Hauptstraße 4/9

Franz Rybaczek

+43 2762 67216

service@goodworks.social / www.goodworks.social

BENE AG

A-3340 Waidhofen/Ybbs Schwarzwiesenstraße 3

Ing. Thomas Riegler

+43-7442-500-3449

thomas.riegler@bene.com / <http://bene.com>

Deutsche telekom

Reducing CO₂ emission by 20% until 2020 (compared 2008 emission)

Integrated Climate Strategy



According to the latest status report published by the Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), global CO₂ emissions continue to rise; their impact on people and the environment will be significant. We need innovative solutions to lessen this impact and slow down global warming. There are a number of good examples of how ICT can reduce emissions in many industries like transportation and agriculture. We believe it is our responsibility to systematically expand our business with solutions like these. The growing amounts of data in our networks and at our data centers, however, require more energy. We tackle the challenge of reducing our energy consumption despite this situation by increasing the efficiency of our network infrastructure. Within the scope of our Group-wide climate protection strategy, we also reduce our carbon footprint through effective energy management at our buildings and climate-friendly policies for our vehicle fleet management.

“We assume responsibility for a low-carbon society” is one of the key action areas of our CR strategy. We intend to keep this promise with the help of our Group-wide climate protection target, which was adopted in 2013: to reduce our CO₂ emissions by 20 percent by 2020 compared with 2008. We have developed measures to help us meet this target as well as instruments to gauge our progress. An annual status report keeps the Board of Management informed regarding progress toward achieving this target.

Collaborating for innovation and climate protection

Effective climate protection calls for joint efforts on the part of business, politics, science and society. Telekom is involved in a number of German initiatives and international associations to help us effectively work to protect the climate.

Using electricity from renewable energy sources

Measures to improve the energy efficiency of our networks and infrastructures are at the heart of Telekom’s climate protection strategy. To date, they have not included renewable energy in their calculations regarding the Group-wide climate pro-

tection target. Renewable energy, however, can help reduce CO₂ emissions. That is why they attach great value to the use of renewable energy, which will play an important role in their integrated climate strategy in the future. In 2014 they took stock throughout the Group in order to assess the potential of renewable energy in terms of climate protection at the Group. The next step will be to come up with specific targets to increase the share of green power in our energy mix. Telekom's efforts to enhance their tools will also take into account the analysis of CO₂ emissions generated by T-Mobile USA, which have so far not been included in our climate protection target.

In addition to approving our Group-wide climate protection target of reducing our CO₂ emissions by 20 percent between 2008 and 2020, the Deutsche Telekom Board of Management decided in December 2013 to continue to enhance the tools that will help achieve this target. These include monitoring and, where necessary, re-aligning their climate protection measures as well as identifying additional measures to increase our efficiency and finding new ways to use renewable energy.

Integrated climate strategy based on four pillars

In 2014, they worked together with all of the national companies participating in the climate protection target to identify additional ways to reduce energy consumption including data centers, buildings, vehicle fleets, IT and business trips. The discussion also made it clear that they could reduce their Group-wide carbon footprint by using more renewable energy. Increased inclusion of renewable energy in calculating Scope 2 emissions, an element of the new version of the Greenhouse Gas (GHG) Protocol, will contribute to this as well. Measures in this area will therefore have a positive impact on our carbon footprint.

The 4 pillars of the integrated climate protection strategy are

- CO₂ emission
- Renewable energy
- Energy efficiency
- Sustainable products

The estimated CO₂ emissions generated by T-Mobile USA pose a challenge to Telekom's climate protection efforts. Emissions there are expected to increase between 2008 and 2020 due to heavy network expansion in North America. That is why during the reporting period they discussed how to make their climate protection activities more effective.

As a result, they decided to continue to make their climate protection efforts more systematic and to develop a new, integrated climate protection strategy in 2015. Based on the four pillars – CO₂ emissions, renewable energy, energy efficiency and green products – this integrated strategy will include concrete targets and performance indicators and will support their Group strategy of becoming the “leading telecommunications provider in Europe.”

One step in this strategy will be to analyze the CO₂ reduction potential of our ICT products and services so that they can continue to expand their business with customer solutions for climate protection. To make this possible, they plan to measure the carbon footprint of their products in a pilot project and gradually make CO₂ reduction a fixed aspect of our portfolio. Emission reductions have already been calculated for the three pilot products Dynamic Workplace, Connected Car and Smart Metering.

More green energy at European national companies

Telekom’s aim to achieve a share of power from renewable sources at all of Deutsche Telekom’s national companies in Europe that is 10 percent higher than in the national energy mix by 2016 – if permitted by the conditions of the national energy markets. To this end the national companies can also purchase renewable energy certificates if needed, a practice already in place in the Netherlands, Hungary and Greece.

The next step will be to come up with measures that increase the share of renewable energy being used throughout the Group and that help us meet customer demands and the provisions of international climate protection agreements.



EVONIK
INDUSTRIES

Training program for disadvantaged youngsters

Evonik in the „Start in the profession” program

In general, we do not support only specially talented pupils and students, but also youngster who find it more difficult to find a training place. Under the program „Start in the profession” these young people are prepared at the sites in Marl and Hanau for a traditional training place. The chances of participants finding a training place after the program are good: the retention rate is around 70 percent. In addition, Evonik participates also in the program „Deutschlandstipendium” (Germany Scholarship) program launched by the Federal Ministry of Education and Research (Bundesministerium für Bildung und Forschung).

What is „Start in the profession” program all about?

In 2000, the Chemie-Sozialpartner has launched the initiative “Start in the profession” aimed at increasing the training opportunities of young people. The initiative supports young people who have not yet found a training place, and do not meet yet the conditions of the successful admission test necessary for the vocational training.

These young people are prepared in a 3 to 12-month support program that includes workplace practice, theoretical courses and socio-educational support allowing to take an admission test for vocational training according to the Vocational Training Act (Berufsbildungsgesetz – BBiG).

During the preparation, the behavioural deficits can also be remedied. When elaborating the specific program, the focus is on the features of the given profession and the needs of adolescents. Participants – in order to increase their chances on the labour market – will have the opportunity to gain practical and theoretical experience.

How is an “initial action” taken, and what does the program cover?

Initially, the company selects the participating young people. The company is responsible for the further parts of project organization. It is advisable to divide the project into so called inter-company and extra-company phases.

During the inter-company phases the participants of the “initial action” can be closely involved in the different on site processes and thus

obtain the possibility of orientation. Later on, subject to superior performance and motivation, participants can become absorbed in a given training.

In the extra-company phases the practical activities are completed with comprehensive coaching by the on-site instructor and the teachers of the accompanying school education.

The contents taught mostly rely to the first year of training. The efforts are rounded out through a socio-educational help and advice.

How high is the success rate of the participants?

Overall, as the result of the above described process for 80% of all participants in the course of the passages from 2000/2001 to 2010/2011 opened a professional perspective. The majority (70%) was mediated in a subsequent training to the participating or any other company. 6% of young people have received the opportunity to attend a secondary school, 1% attend a further qualification program and 3% have directly obtained a job.

What do the participating companies give?

First, the companies make available appropriate places. The program costs, incurred by the company through the implementation of appropriate actions will be borne by them.

The participating chemical companies are characterized by a high socio-political and financial commitment.

“Start in the profession” in Evonik Industries

In the project year 2013-2014 Evonik Industries launched the following trainings:

- Southern training with the sites in Darmstadt and Hanau-Wolfgang
- Western training with sites in Lülldorf and Wesseling
- Northern training with the Marl Chemical Park.

In total, on the five sites 22 young women and 89 young man, altogether 111 participants had been coached. In the Marl Chemical Park, the planned number of participants was increased by 20% from 50 to 60. The recruitment figures at the other sites were around the same as in the past years.

The entire project was financed by Evonik Industries (C-HR-SC, 88%) and by funding from the Support Association of the Chemical Industry (~ 12%).

Structure of the project

a) Inter-company phases

In the project phases, the length of which varies by sites, participants undergo mainly different natural scientific, technological, and occasionally also business education. At the end of the 6-10-month sections, upon a positive assessment, participants should be offered a training place within the company. The first few months of the inter-company phases of the “starting in the profession” serve as orientation for the participants.

Through the transfer of didactic reduced content of the first year of training of scientific and technical professions the aim is to try to slowly put participants on the way to required learning quality and work quantity.

From the perspective of the respective education departments the expenses, based on the activities in the first year of training, are significantly higher despite the reduced content. This is owed in particular to the higher intensity of coaching done by the trainers. The participants receive an equally expensive coaching by teachers in the accompanying school lessons. The content and the learning objectives to be achieved – compared to the education in the first year of training – will be rated and used for a forecast of performance in scientific and technical professions.

The evaluation of the performance and the willingness to perform leading to good predictions in the final assessment of the first months, is the basis for the selection of participants who will receive a training contract. Certainly, the suitability for training in one of the professions offered is taken into consideration in first place. If it is given, knowledge and skills are deepened during the preliminary training offered in the subsequent internship. In addition to pure performance control, the behaviour of job starters is considered also as a selection criterion when a training place is to be provided at Evonik Industries AG. Particular attention is paid to the adherence to the agreed rules concerning co-working in the group, punctuality, endurance and reliability. The preparation for a regular professional training in the chemical industry or in other industrial and technical sectors are rounded off by a first visit to the company. Within the project, the training units are supported in the inter-company phases by the local vocational school.

b) extra-company phases

At all sites, a socio-educational help and advice is offered as a support that deals on an auxiliary basis intensively with the following topics:

- behaviour in the business environment
- application training / compilation of an application folder
- study from training place offerings and application for job vacancies

In addition to German and mathematics, particular emphasis is laid on the following topics

- drug - types and dangers
- addiction and prevention
- violence - types, effects and prevention
- experiential learning
- history of the Ruhr (only in NRW)
- training of social and multicultural skills

Mediation of job starters in project year 2013-2014

From among the participants enrolled in 2013 72 (65%) could be mediated within a dual training to a job or to other measures (incl. study, Federal Armed Forces, without formal school-based courses). 67 participants (60%) received a training place, of which 26 (23%) at sites of Evonik Industries AG. One participant could be indirectly mediated to a workplace. In addition to 15 participants who attend a secondary school, the whereabouts of 24 participants (22%) is unfortunately unknown. Eight participants (7.2%) terminated the training course.

With a total number of 67 participants (60.4%) taking part in the initial training, the level of the previous year (57 participants = 56.4%) was slightly exceeded. Large percentage increases could be recorded by the sites in Hanau and Darmstadt. Here the placement rates increased from 25.0% to 41.2% (Darmstadt) and from 37.5% to 66.7% (Hanau). In the Marl Chemical Park, the ratio declined by 10.5% to 64.5%.



Employment of physically and mentally disabled people

Technical adaptations and reduced working hours as well as the support of a company's social worker

Of the 4,500 employees in Denmark, about 150 have a physical or mental disability. They are employed in a wide range of jobs; from production to research to administration. Grundfos' best practices can be described the best via a concrete example.

One of the people working at Grundfos on special terms is Mrs. J. Mrs. J. has been working as a laboratory technician at Grundfos since the autumn of 2002. She is now 49 years old. When she first started working at Grundfos, it was in a regular full-time job in the laboratory. After a while, she began having difficulties with heavy lifts and it became hard for her to stand up all day, as is often required in laboratory work. She experienced occasional pain in her former job as well, as she was once involved in an accident and still has whiplash as a result. Over time, she also developed painful degenerative arthritis. Job and accommodation Many accommodations were made over time to help Mrs. J. Heavy equipment was put on trolleys so she could move it around without having to lift it. Later, she was transferred to an area where the nature of the analyses made it possible to sit rather than stand and allowed her to take a break when she needed it. She also had electric height adjustable desks for her computer and apparatus. For a while, things were better, but not good enough. She got to a point where she had to use all of her energy just to get her work done; her free time was spent in bed trying to regain her strength, and she could hardly sleep due to the pain. Finally, in May 2007, she had a serious talk with her doctor, and she decided to talk to the manager about getting a flex job – a job with flexible working requirements for persons with reduced working capacity, where wages are subsidised after approval by the local authorities. When Mrs. J. told the manager that she considered applying for a flex job, he was very supportive. He left no doubt that Mrs. J. was a valued employee and that they

would do everything they could to keep her. He suggested that she talked to one of the company's social workers and made an appointment for her the following day. The social worker helped Mrs. J. to contact the local authorities of her home town, and then the casework began. In Mrs. J.'s own words, "it takes a lot of strength to make it through the system when you are ill". During the consideration of her case, the social worker at Grundfos was a great help to her. After a meeting between her manager, the social worker, the HR manager, the authorities of her home town, and Mrs. J. herself, the flex job was finally approved in February 2008.

Mrs. J.'s story does not stand alone. At Grundfos, corporate social responsibility is incorporated on the highest policy levels and applies to Grundfos Group companies all over the world. One of the common goals is that 3 % of employees in each company or branch are hired on special terms. Another goal is that as many employees as possible should be able to continue working at Grundfos if their working capacity is reduced due to disability, illness or other incidents. In the company headquarters in Denmark, three social workers function as consultants for employees as well as managers on all levels in order to coordinate and improve the efforts made.

A crucial part of Grundfos' social responsibility strategy is six sheltered workshops, which celebrate their 40 year anniversary in 2008. The conditions here are very similar to normal production, but job requirements are adapted to each individual employee's ability to work. Everyone has a work station adjusted to their special needs in forms of chairs, desks, etc. and they are free to take a break whenever they need to. The 120 employees who work here have physical, psychological or social disabilities or disorders. Their wages are partly subsidised by the local authorities.

Besides the sheltered workshops, Grundfos implemented a wide range of other accommodation measures; e.g. ramps for wheelchair users and electric height adjustable desks for everyone. An ergo therapist advises employees about healthy working positions, and there is also a gym that everyone can use – except when it is reserved for long-term absent employees, who are frequently invited to "network meetings" at the gym. Here they can exercise without pressure or unwanted attention, talk to each other or meet with a social worker – in other words, stay connected and maybe find the solution, inspiration or courage that enables them to return to work; e.g. in a flex job.

The key factors to the successful and sustainable employment of persons with disabilities and/or reduced working capacity, that the social responsibility strategy is implemented on the highest possible level. This allows everyone to make flexibility and consideration a high priority. The general assurance that they will not be let down if something should happen to them makes all employees feel more secure and appreciated, which creates a better working environment for everyone.

When it comes to her everyday work, Mrs. J. feels that flexibility and freedom are crucial success factors; along with the fact that the job she is doing is a real job. This view is shared by the CSR manager who is careful to point out that the parts produced and assembled in the sheltered workshops are needed in other parts of the production:

They are actual workplaces with meaningful tasks, not asylums for the unfit. But at the same time, it is important to create room and working conditions that allow for the necessary considerations.

Grundfos continuously keeps an eye open for new groups of people who could be in need of support; lately there has been a particular focus on young people with psychological problems. Plans for the future involve keeping up the work done now as well as developing new initiatives – hopefully in closer cooperation with the local authorities.

World Community Grid, Open Data technology, a collect and analyse Ebola's information with supercomputing



The visceral nature of how Ebola runs its course, and the practices that enabled its rapid spread across impoverished regions of sub-Saharan Africa, made the disease a source of daily terror among those directly affected and a larger-than-life threat in the consciousness of the global community. Inadequate health care infrastructure, lack of verifiable data and an extreme scarcity of medical personnel raised Ebola's mortality rate in sub-Saharan Africa to levels unimaginable in more affluent parts of the world. IBM responded to the crisis through an orchestration of partnerships, a deployment of advanced technologies and the acceleration of groundbreaking research to find a cure.

Launched in partnership with Sierra Leone's Open Government Initiative, a mobile complement allows adults to news Ebola-related matters around SMS or voice calls regulating a toll-free series set adult by telecommunications association Airtel. By regulating IBM's cloud-based supercomputing and analytics capabilities, a complement identifies correlations and highlights rising issues opposite a whole information set of messages

The idea is to yield a supervision with discernment into a day-to-day practice of communities influenced by Ebola and come adult with a improved plan for containing a disease. "The fast widespread and astringency of a Ebola pathogen meant that this has turn a predicament not usually for West Africa though for a world. For Africa's initial blurb record investigate lab, this bid is not usually required though expected," Jonathan Batty, spokesperson for IBM Global Labs.

By using IBM's cloud-based supercomputing and analytics capabilities, the system identifies correlations and highlights emerging issues across the entire data set of messages. The SMS and voice data are location specific, which means IBM can create opinion-based heatmaps that correlate public sentiment to location information. To get supercomputing capabilities IBM has engineered a way for everyone to join the fight against Ebola by donating processing time on their personal computers, phones or tablets to researchers. IBM has teamed with Scripps Research Institute in southern California on a project that aims to combine the power of thousands of small computers, to each attack tiny pieces of a larger medical puzzle that might otherwise require a supercomputer to solve. This solution let the researchers

enough computing power to do in months what it would otherwise take years and years to do. The idea isn't new: Several universities and research institutes have used so-called distributed computing to tackle complex problems.

The goal is to provide the government with insight into the day-to-day experiences of communities affected by Ebola and come up with a better strategy for containing the disease. The citizen engagement and analytics system has already helped pinpoint suspected Ebola cases in regions that require supplies such as soap and electricity. It also has enabled faster response times for body collection and burials. In addition, it found problems with diagnosing Ebola, which enabled Sierra Leone's government to request international help with more testing facilities and equipment.

Meanwhile, IBMers around the world took, and continue to take, a leading role in the creation of an Ebola Open Data Repository, which uses IBM SoftLayer® cloud technology to host Ebola-relevant data sets with the aim of providing governments, aid agencies and researchers free and open access to globally contributed data related to the disease. IBM volunteers organized an Ebola open data brainstorming session in New York, where technologists, health experts, and aid organizations met to come up with solutions for tackling the epidemic.



The collected data helps the Government and other organizations for managing and mitigating epidemics. Data could help in relief efforts about roads, airports, schools, medical facilities, and populations. These information can help to drive data-driven decisions during times of uncertainty.

Although IBM so far has launched its efforts in Sierra Leone and Nigeria -- where it has donated its Connections technology to the Lagos state government -- it will consider expanding elsewhere based on the success of the projects in these countries

For the last 10 years IBM has sponsored a project called World Community Grid, in which volunteers agree to download software that takes advantage of unused processing capacity on their devices. About 680,000 individuals in 80 countries have enrolled in the IBM program, said IBM vice president Stan Litow. They've donated computing power to help scientists at several institutions conduct research into malaria, AIDS, cancer and environmental issues. The free downloadable software, available at www.worldcommunitygrid.org, works on Windows or Mac computers and Android mobile devices, although not Apple Inc.'s iPhone or iPad.

IBM has previously provided similar technology in other crises around the world. In 2010, IBM SmartCloud helped doctors in Haiti learn from other doctors globally in a post-earthquake effort called Colleagues in Care. US agencies also used SmartCloud following Hurricane Sandy in 2012, and for flooding recovery activities in Colorado in 2013.

These projects were enabled by an IBM Impact Grant, and facilitated by access to World Community Grid.

MOLOK[®] the Finnish example of good practice

The Molok trash bins – the gift to the world by a Finnish inventor, Veikko Salli. The concealed trash management system of the Finnish Molok is spreading fast. The bins are clean, they close fast, their emptying can be done hygienically. People living in places of warm climate do appreciate bins without foul smell, especially on beaches, in parks and downtown areas. Molok has been present among others in the Scandinavian countries, in Switzerland, Belgium, Spain, Canada, Brazil and Australia. The spread of the system well represents its competitiveness in places where high importance is attributed to systematic arrangement, efficiency, and also in places where money does matter. Molok has been a significant supplier of trash management systems in the Middle East, as well.

Having a look at it from the street it looks like a simple, well designed trash bin. However, if you look at its perpendicular cut it turns out that the trash bin goes deep under the ground, its 60 percent is under the surface. This way the operator saves space, time and money. It is an extremely simple idea, however, it was only 24 years ago that somebody turned it into practice.

Whose merit is this great innovation?

Mr. Veikko Salli, a well-off Finnish construction company owner wanted to find a solution for placing the stinky, ugly trashbins in the backyard of his own hotel; he drove away the rodent control product handler. Molok really solved a problem, which is known all over the world, from a new aspect: **The really important aims formulated by the owner were put into practice** → this is how the new trashbin came to being. What were the aims? Collecting trash in a smaller space, emptying less frequently, smaller smell and more pleasant design. All these features are covered by Molok.

As it fulfilled the real and exactly formulated expectations – it became widespread. We do not know one single place in the world where the Molok system was changed to another.

A part of the trashbin is under the ground, the designer of the bins solved this way a set of other problems in connection with trash and extended the volume. Using Molok results in efficiency and reduction of cost, therefore the investment returns within 2 years after the systemic set up of the bin.

The greatest advantage of setting up Molok systems really is economy – compared to trashbins on the surface. The larger volume and less frequent emptying results in smaller amount of fuel consumed and smaller amount of emitted CO. Compared to the trashbins on the ground Molok results in 20 % cost reduction – this is what the summary of data shows.

Veikko Salli understood that the problem of waste treatment concerns everyone – on both the side of treater as well as on the side of the producer. The successful contractor knew that innovation is needed to achieve results. This is how a solution of someone’s own problem lead to setting up a successful worldwide company.



Molok – for the 24 years of its operation – transported more than 145 000 containers to almost 50 countries. The Molok trademark became well known due to its durability, quality and merits of use. Molok contributed to the renewal of public spaces, and people living in these countries are proud of the result and take greater care of it. Setting up Molok systems leads to vandalism driven back and the environment becoming ordinate.

The estimated lifetime of the Molok trashbins is more than 20 years – in Hungary the first Molok bin was set up more than 20 years ago, and they are still in use.

Molok participated in numerous waste treatment projects during the past 20 years over the world. There are ongoing projects in the Scandinavian countries, in France and in Canada.

On the basis of the principle of operation of the Molok bins, the oldest trash gets to the bottom. The greater part of the bins is under the surface – this way the operation of bacteria is restricted and odours produced are reduced to a minimum. The light trashbin lids are easy to open, and close automatically, this way the wind and animals cannot spread the trash, there is no skipping. Emptying is performed at the bottom of the lining bag, therefore the openings are always clean.

Emptying can be adjusted in a flexible manner to the actual full status, Molok has a chip to ask for emptying. There is no need for forced emptying, this is what has a favourable impact on costs. Due to gravitation and the greater weight and volume trash becomes denser in the trash bin already. One of the greatest advantages of Molok is that up to 4 or 5 times greater capacity can be achieved on the same area.

Developing Molok was a step triggering one of the most favourable outcomes in the waste management of the XXIst century.

I wish to emphasize that waste management is a very complex task these days, its practical solution leads to great use for all participants of the waste management industry. These days Molok manages a complex urban development project, this state of the art solution became the basic element of urban planning there. As the elderly and children can use it safe, selective trash disposal will be natural for the future generation.

RICOH – Social printing with future growth potential

Processing of RICOH printers by the SOCIUS association (Vienna, AT)

Ricoh is a global technology enterprise, which is specialized in office communication, production printing, document management and IT services. The principle of social responsibility of this enterprise (CSR) is an integral part of its values.

- Ricoh is engaged to reduce the Carbon Dioxide emissions about 88 % till the year 2050 (in relation to 2000)
- all parts of Ricoh machines are constructed and produced in a way to make them reuse- or recyclable
- 9th time in a row, Ricoh is part of “The global 100” – the hundred most sustainable enterprises of the world.

“Value Creation through Appreciation“: Sustainable Cooperations with Social Enterprises

Due to its sustainable principles, Ricoh started in 2012 a cooperation with the Association SOCIUS Austria. It was the aim to assign services and work processes in the field of “greenline” (cleaning of devices / disassembling) to social institutions, at the same time maintaining the high standards of RICOH. First, this was elaborated in a pilot project. After a period of developing the right structure of cooperation and workflow management, Socius association has assumed cleaning and technical processing of nearly all Greenline printers.

The work relationship with social enterprises is understood as an opportunity to develop an appreciative basic attitude according to the CSR Charter of “Respect for People“. A well-targeted furthering of the qualification of male and female workers in social enterprises shall become a special concern of RICOH beyond just work oriented cooperation to be open also to a process-oriented cooperation. A very special challenge is to act on the base of “appreciation” and “understanding“. Both actors need – as persons as well as the organisations - a steady reflection of strategies and personal efforts during all steps of a growing partnership.

Possibilities, expectancies and opportunities of long-term cooperation with social institutions had been established and are supported in their practical implemen-

tation by “goodworks” within the framework of the EU project “SoPro HU-AT” for territorial cooperation between Austria and Hungary.

“Greenline” – perfect cleaning of copydevices with support to logistics and smart innovation

In Austria many Ricoh devices are marketed as „greenline“. Previously, they have to be cleaned and subject to simple technical reprocessing works. Some months the volume amounts to a total of several hundred devices. Ricoh Austria provides specific technical Know-How for SOCIUS and a start workshop for the trainer.

The cleaning work including storage and preparing delivery is fully performed by SOCIUS. Due to the needed workflow one or more persons are fully engaged with this project. Even a big and very special “washing station” was built for this assignment.

One additional best practice within this cooperation is a certainly unusual training for Ricoh trainees: SOCIUS’ main business is about to collect, repair, restore and resell 2nd Life Computer. Ricoh trainees need to learn about PC a lot during their job education. In fact Ricoh is worldwide one of the biggest companies dealing with copymachines - but without experiences in own computer systems.

So SOCIUS offered Ricoh to train its trainees in technical handling and (dis)assembling of different Computer models and other periphery devices. Up to now about 5 trainees already passed this external program – with success for their job and with added social skills from fruitful relations along their activities in a social enterprise.

Contact:

SOCIUS Österreich, Bündnis gegen Armut
A-1210 Bécs, Koloniestraße 35
Harald Dittrich T: +43 664 1274956
harald.dittrich@socius.at
<http://www.socius.at/>

goodworks Innovation Agency EWIV
A-3153 Eschenau, Hauptstraße 4/9
Franz Rybaczek T: +43 664 48 38 262
service@goodworks.social
www.goodworks.social

NIQAMA[®], the Finnish good example in foresight and in healthcare at work

It happens more and more frequently also in Hungary that the big companies stimulate their employees to achieve greater performance not via financial remuneration only, but help their work via providing for their physical well-being, which is necessary for that. It has become general that certain companies contribute to healthcare of their employees via providing a relaxation room or a free pass to a fitness room.

In Finland, this has a well developed culture. It is not only large companies, but small ones with a few employees that pay great attention to their workers health, first of all to prevention. Niqama backbone stretching chair is an excellent example of this.

One of the most common problems in the civilized world is backache and crick in the back. A estimated rate of 80% of people encountered this problem once in their life, and 30% of European adults are in the constant state of backache and crick in the back. This is the most common reason for absence from work. Crick in the back and tension headaches, which make impossible to work and make you miserable, are very common all over the world.

Lack of physical exercise, monotonous work in static positions and a lot of sitting work all contribute to pain in the back. A healthy back is an important aim for us all. It means a higher quality of life for the individuals and large amounts of money saved for the employing companies, as they do not have to calculate with absence of labour force or early retirement.

Niqama backbone stretching chair designed and produced in Finland is a perfect solution both for those involved in physical work and sitting occupation as well as for those in executive positions with a lot of stress. Using Niqama is only a 5–10 minute exercise a day and it is enough for the sake of healthy backbone, there will be no long periods of absence, performance will be better during the course of the day.

With the help of this device it is viable for everyone to treat themselves safely. The joint effect of the patented rollers of own development and of gravitation makes it possible that via tilting the back-rest with a maximum of 20 degrees, the soft, padded rollers rotate independently of each other, they stretch every single section of the backbone from neck to pelvis.

The mechanical part of the device – the one tilting the chair – is operated by engine, it can be operated at the touch of a switch. Pressure releases, the backbone stretches – this is what Niqama stretching therapy results in. The backbone can be

set back to its normal position, as a person who is 180 cm-s tall can become 1-1,5 cm-s shorter by the end of the day. The largest part of it is because of the deflection of the vertebral disk during the day.

The designer of Niqama showed with this product that a therapeutic device can be beautiful, too. Niqama's back therapy chair is an elegant piece of furniture, it is a pleasant sight in domestic environment, in the lounge of a five-star hotel or at the office of a multinational company. It is Mara Salstela, the designer famous for his futuristic pieces of furniture, who is at the back of the innovative structure of Niqama-products.

Besides prevention at workplace, the Niqama chair is able to efficiently help dealing with already existing defects. The effectiveness of Niqama traction therapy is based on two processes: back muscles stretch and relax, and pressure on the intervertebral discs diminishes. This often results in an immediate decrease, or even the total disappearance, of back pain. Niqama treatment not only eliminates pain but also has a direct effect on the factors causing it. In the event of a ruptured vertebral disk, the compression on nerves can be reduced and the muscle spasms causing back pain can be removed. The result is the faster rehabilitation of the vertebral disk and the normalisation of back functions. The reduced loading due to stretch-



ing helps the blood circulation of the damaged area, therefore healing will be faster, damaging the nerves can be prevented.

In our present situation every single active workday represents value for an employer. Every day without pain in comfort is value for a working person. In the event of a company with 10 employees the price of the chair will be returned within 1 year, when taking into account only the number of days spent on sick-leave. It is immeasurable value that people are more active, more creative, the blood circulation of the brain is better, as well as the capacity of lungs. The employee, who is more fresh, works better and more efficiently. Both the efficiency and the mood improves significantly.

Niqama as a company was established because of the vertebral problems of the founder. This special chair was developed based on his own experience and with the help of a remedial gymnast, it is used by every good remedial gymnast or backbone specialist in Finland. For the last few years it collected prestigious references like the Gripen pilots of the Finnish air force, mounted attackers of the Finnish navy, but it is also used in the circle of hockey players who get large hits.

Finnish medical practice pays great attention to prevention, therefore many companies have Niqama backbone stretching chairs, there are several places where it is employment obligation to use it.



SIEMENS

Create an active CSR activity, strengthen employers' commitment

Siemens Volunteer Community

In the spirit of corporate social responsibility, Siemens Zrt. pays special attention to initiatives which are consistent with our corporate mission, create value for both Siemens employees and our operating environment in relation to our social commitment, and assist people in need. To reach these goals, we have not chosen the classic way, the company is not characterized by the usual top-down corporate volunteer program and assistance projects; but a completely different approach. The Siemens Volunteer Community (SÖK) was started in September 2014. The movement was launched by a bottom-up employee initiative and many colleagues got involved in it within a short time.

The aim of the founding colleagues was to promote the culture of volunteering and to start up a long-term operable, sustainable corporate volunteer program. The SÖK took the results of a volunteer motivation survey among the company's employees as basis for its strategy, which greatly contributed to the quick success.

During the almost one-year operation, more than 10% of the employees of the company, a total of 165 volunteer colleagues have been involved, who have provided support within the scope of 227 various volunteer projects. The Siemens National Company has been patronizing the worthy cause, it fully supports the strategic endeavours of the movement, and seeks to apply the „Volunteering + Donation” principle in its donation activities.

The strategy of the SÖK is reviewed yearly. The SÖK operates as an individual „organization”, reports on its results and perspectives to the delegates of employees and to the company management every six months. This provides a good opportunity to adjust the strategy of the SÖK to employees' changing needs and motivations year by year.

In summary, the Siemens Volunteer Community is a dynamically improving and continuously renewed community-building program, adapted to the employees' needs, which has an impact both on the society and the employees. This complexity is a key to success: the highly motivated volunteer staff. The real driving force of the movement is the enthusiasm and energy reflected by the employees - in combination with the positive feedback from the supported organizations.

Focus areas for the Siemens Volunteer Community

The three focus areas of the Siemens Volunteer Community have been defined also in line with employees' needs. Furthermore, the SÖK has developed close cooperation with several organizations, foundations in the various focus areas, and pays special attention to that cooperation.

1. Social Assistance

- The SÖK supports the National Institution for Blind People and its foundation, the Light in the Darkness Foundation; and our employees' engagement is especially strong, as the institute is located in the neighbourhood of our Gizella str. site.
- They regularly engage also in the campaigns of the Hungarian Ecumenical Aid Organisation, and pay special attention to the Advent campaign.

2. Education, child- and youth protection

- Every year they participate in a charity running event for the Bátor Tábor (Courage Camp) Foundation, within the scope of the „Élmény Különítmény” (Adventure Detachment)
- They also support Szent Márton Children's Safety Service through charity running events
- They regularly engage in the campaigns of Szemem Fénye (Light of My Eyes) Foundation
- They closely cooperate with the „GAPS Foundation for children with developmental disorders”, and provide support for the furthering of the foundation's cause.

3. Environmental protection

- Our volunteers regularly participate in the campaigns of the “Te Szedd!” (Collect it!) Movement, and maintain partnership with the National Society of Conservationists.

Siemens Volunteer Community = community shaping

Today, the operation of the community imbues the everyday life of the company, its scope of activities has been continuously expanding, through volunteer and supporting activities directed outwards to the society, as well as being a platform for the company's internal community building. The main field of its activities is corporate Volunteering, the employees of the company can freely engage in the offered

volunteer programs by making use of time off work. On the basis of the “Volunteering + Donation” principle, projects and organizations combined with volunteering have a priority in the company’s donation policy.

The employees are eager to join charity sports events, with the result that the “Siemens Running Club” organized under the protection of the SÖK has a large number of members.

SÖK organizes charitable Siemens gatherings three times a year, where emphasis is placed not only on community building but also on social responsibility. On each event, one selected foundation / organization is supported by the employees’ donations, thereby further improving the culture of volunteering.



2nd Life Computers

(RE)used hardware from enterprises and administration



Organized transfer of functional devices to environmentally aware persons, schools, social economy and NGO's

Operator: SOCIUS Österreich, Bündnis gegen Armut / Vienna (AT)

The association „SOCIUS“ works as a non-profit organization to fight very practically against poverty and useless wastage. About 40 persons – mostly disabled people with no or less chances for so called „normal jobs“ – are employed there in several outlets and workshops. The headoffice is located in Vienna.

Over more than 10 years one of SOCIUS' main activities is to restore and re-assemble used but still functional computers and other IT devices. Through this environment-friendly reprocessing, useful work for their employed staff, and access to EDP devices for “needy persons” as well as low-budget-organisations or (social) economy is included. The approach of 2nd Life Computers works with used, but still functional EDP devices.

From collection to current equipment and sale

“In Austria, every year several thousand still functioning EDP devices – mainly from enterprises, Industry and public administration - are disposed of. Just as many persons and organizations are in desperate need of computers”, explains the Director of SOCIUS, Harald Dittrich, referring to the background of his business.

SOCIUS organizes takeover and pickup of used EDP devices from about 4000 partners all over the country. Businesspartner are for example World Bank and ORF (Austrian Broadcasting Corporation) as well as Austrian Ministries or a lot of SME's and even private persons which does'nt like to waste functional things.

SOCIUS runs on their Viennese location an official Waste Treatment Plant too. So specialists can check every device on function and decide afterwards cleaning/repairing, and new configuration, as well as installation of officially licensed software or decomposition if this tool is to old or too much damaged.

“We are allowed to use the worldwide MAR social program of Microsoft, which facilitates an installation of the second to last Microsoft version”, reports Harald Dittrich.

Disadvantaged persons and non-profit organizations

SOCIUS mainly offers PC sets or Laptops, but also monitors, printers, cables or similar. Scaled from „fit for the web“ up to professional use in offices as well as non-profit organizations in the fields of science, education, and social affairs. A special target for SOCIUS is to help financially disadvantaged families and also people with impairments, which do not have the necessary resources.

Saving of raw materials, social responsibility and education

SOCIUS contributes to the reduction of environmental pollution and the saving of raw materials. At the same time, it facilitates the assumption of social responsibility for this enterprise and its partners, and finally it has an educational mission, as it facilitates the participation of disadvantaged persons in information society. “Due to the cheap price of our PCs, also needy persons are able to catch up with technology, which is nowadays required for finding one’s place in society, and thus also in the labour market.”

2nd Life Computer partnerships: Social franchise-cooperations for the Danube Region

Subsequent to regional successes, 2nd life computers started already first steps towards an internationalization of ist quality model.

The focal point lies on the organized transfer of functional devices to social projects and environmentally aware persons, respectively.

Also in Hungary, in the future the period of utilization of computers and accessories shall be increased through transnational cooperation, in this context the experience gained in 2nd Life Cycles in Austria.

SOCIUS is a close partner to the goodworks Innovation Agency (AT, HU) and within this partnership a social franchising model shall be developed and established as well. The SOCIUS association in Vienna, experienced in revitalizing PCs, assumes technical training of the Hungarina IT enterprise Pencom Kft., which shall in the future provide for a 2nd life cycle of computers in Hungary as well. Contrary to the Austrian approach, services for mainly older persons shall be established there, as well as a technical hotline.

After several exchanges of knowledge, an Hungarian social cooperative has been founded, which shall establish and support this project further.

Contact:

**SOCIUS Österreich, Bündnis gegen Armut
A-1210 Bécs, Koloniestraße 35**

Harald Dittrich

T: +43 664 1274956

harald.dittrich@socius.at

<http://www.socius.at>

**goodworks Innovációs Ügynökség EGE
H-9700 Szombathely, Semmelweis u. 4-6**

Hollósi Szabolcs

T: +36 30 2277559

service@goodworks.social

www.goodworks.social



Achieving zero non-hazardous waste from factories

MuCell technology innovation

Unilever is one of the world's leading suppliers of Food, Home and Personal Care products with sales in over 190 countries. Unilever employs 174,000 colleagues around the world and generated annual sales of €49.8 billion in 2013. Over half of the company's footprint is in the faster growing developing and emerging markets (57% in 2013). Working to create a better future every day, the company helps people feel good, look good and get more out of life. Their portfolio includes some of the world's best known brands, 14 of which – Knorr, Persil / Omo, Dove, Sunsilk, Hellmann's, Surf, Lipton, Rexona / Sure, Wall's ice cream, Lux, Flora / Becel, Rama / Blue Band, Magnum and Axe / Lynx - now generate a turnover of €1 billion or more.

Dove Body Wash bottles will contain at a minimum 15% less plastic as a result of a newly developed packaging technology launched by Unilever today. Unilever intends to widen the availability of this technology to be used more broadly across the industry. The new technology represents another substantial contribution to the target set out in the Unilever Sustainable Living Plan to halve waste footprint by 2020.

The MuCell Technology for Extrusion Blow Moulding (EBM) was created in close collaboration with two of Unilever's global packaging suppliers, ALPLA and MuCell Extrusion. It represents a breakthrough in bottle technology: by using gas-injection to create gas bubbles in the middle layer of the bottle wall, it reduces the density of the bottle and the amount of plastic required.

The technology will be deployed first in Europe across the Dove Body Wash range, before rolling the technology out. With up to 33 million Dove Body Wash bottles sold across Europe in 2013, the new technology stands to save up to 275 tonnes of plastic a year; whereas a full roll-out across every Unilever product and packaging format could save up to 27,000 tonnes of plastic and contribute significantly to the target set out in the Unilever Sustainable Living Plan to halve waste footprint by 2020. Unilever will waive specific exclusivity rights by January 2015 so that other manufacturers can start to use the technology across their brands and products.

Unilever also announced that all its factories across Europe have joined those in North America in achieving zero non-hazardous waste to landfill. With similar achievements in countries from Argentina to Indonesia, it means more than three-quarters of the company's global factory network no longer sends such waste to landfill, up from 20% just three years ago.

Under the Unilever Sustainable Living Plan, by 2020 total waste sent for disposal will be below 2008 levels, despite growing the business significantly. Achieving zero non-hazardous waste from factories is a key element of this target. The achievement to date has been made possible with minimal need for capital expenditure and has avoided cumulative disposal costs of more than EUR17million. According to Unilever's Sustainable Living Report was published, and it confirmed that Unilever has reduced total waste sent for disposal by 66% per tonne of production since 2008.

In 2010, 52 factories were zero non-hazardous waste production. Now they have reached 200 sites. Unilever on track to hit their revised target of 100% of sites by 2015, five years ahead of the original 2020 target.

The focus on eliminating waste from manufacturing processes in North America, Europe, the majority of Latin America and a number of other countries has brought the final goal firmly in sight, adding that two key factors could be identified for this success:

1. Reducing waste at source was identified early on as a game changer when the campaign began in 2010.

A 100% Zero Non-Hazardous Waste to Landfill has been achieved at all European sites through the application of the "three Rs" principle: reduce, reuse and recycle. Where solid waste cannot be eliminated, reused or recycled, it is sent for energy recovery instead of to a landfill. Some examples include:

- St Dizier, France – ice cream waste separated from packaging via a screw compressor, and passed on to create biogas. This resulted in a saving of €50,000 per annum.

- Leeds, UK – upgraded the Effluent Treatment Plant so that they could send over 1,000 tonnes of effluent to be used as a fertilizer for professional football pitch turf, saving over £35, 000 per annum.

2. Creating a mindset for change across the entire network.

Unilever’s Tortuguitas site in Argentina was the second largest waste generating site in the company, yet the factory leadership team remained convinced they could achieve their target of sending zero non-hazardous waste to landfill in 2013.

Working with managers across the site, the Factory Director helped create a zero mindset which spread across the entire factory encouraging them to reach their goal. They formed “Green Teams” – groups of employees given specific responsibility for generating eco-efficiency ideas and creating projects to eliminate and reduce waste generation.

The zero mindset rapidly spread across Tortuguitas to encompass the way the site works with local suppliers. Supported by the unique Global CapEx fund “Small Action Big Difference” for sustainability projects, the Argentinean team developed product recovery equipment on their production lines. This project alone has resulted in 88 tonnes per year of recovered product and €35,000 costs avoided, all within a one year payback period.

The intention now is to spread this knowledge across the remaining factories. The Environmental Coordinator from the Africa cluster has recently visited Tortuguitas to learn about the best practices. This knowledge will then be used to help make the necessary changes in helping all African factories achieve zero non-hazardous waste to landfill.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE