

# FENNTARTHATÓSÁGI ROADMAP JOB FORCE ISKOLASZÖVETKEZET

## Tartalomjegyzék

<b>1. Vezetői összefoglaló.....</b>	<b>2</b>
<b>2. A Job Force bemutatása .....</b>	<b>3</b>
2.1 Tevékenységi kör és üzleti modell .....	4
2.2 Piaci szerep és társadalmi hatás .....	5
<b>3. Fenntarthatósági szemlélet és stratégiai keret .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Kiindulási helyzet elemzése .....</b>	<b>7</b>
4.1 Környezeti helyzetkép .....	7
4.2 Társadalmi helyzetkép .....	7
4.3 Irányítási (Governance) helyzetkép .....	8
<b>5. Stratégiai pillérek.....</b>	<b>9</b>
<b>6. Fenntarthatósági roadmap Időbeli ütemezés.....</b>	<b>9</b>
<b>7. KPI rendszer és mérési módszertan .....</b>	<b>13</b>
<b>8. Implementáció és működési modell .....</b>	<b>15</b>
<b>9. Kockázatok és lehetőségek.....</b>	<b>16</b>
<b>10. Összegzés és jövőkép.....</b>	<b>17</b>

## 1. Vezetői összefoglaló

A Job Force Iskolaszövetkezet elkötelezett amellett, hogy diákszövetkezeti működését hosszú távon is felelős, fiatalokra fókuszáló és fenntartható módon fejlessze. Küldetésünk a fiatalok munkaerő-piaci bevonása és támogatása, egyúttal törekszünk működésünk környezeti terhelésének csökkentésére és tevékenységünk társadalmi értékének erősítésére. A fenntarthatósági roadmap célja, hogy világos úttervet adjon a következő évek fejlesztéseihöz, fókuszálva a digitális átállásra, az edukációra és a munkavállalók jóllétére.

A Job Force éves létszáma ~14 000 diák, országos jelenlétünkben (Budapest, vidéki irodák) ~20 fős belső csapat támogatja őket. Csoportunk tagjaként közel egy évtized szakmai tapasztalatát használjuk (2013 óta a Work Force csoport tagja). Jelentős vállalati tanulmányok szerint a munkavállalók 76%-a szívesebben dolgozik fenntarthatóságra törekvő cégnél, ezért kiemelten fontos a fiatal generáció igényeinek megfelelő, felelősségteljes működés.

- **Digitalizáció és környezettudatos működés:** Teljes mértékben elektronikus ügyintézési rendszert alkalmazunk, amivel jelentősen csökkentjük a papírfelhasználást és az adminisztrációs terheket. A roadmap során folytatjuk a papíralapú folyamatok minimalizálását, energiafelhasználásunk mérése és a „zöld beszerzés” bevezetése szerepel a fejlesztési irányaink között.
- **Társadalmi szerepvállalás:** Célunk a diákok munkaerőpiaci tudatosságának és soft skilljeinek fejlesztése. Bevezetünk új onboarding- és képzési anyagokat (pl. CV-generátor, szakmai mentorprogram), és bővítjük edukatív tartalmainkat. A jólétről és esélyegyenlőségről gondoskodunk: követjük a vonatkozó munkavédelmi előírásokat, biztosítjuk a diszkriminációmentes környezetet, és ösztönözzük a munka-magánélet egyensúlyát.
- **Etikus működés és átláthatóság:** Feladata az irányítási struktúránk átlátható kiépítése: kijelöljük a fenntarthatósági felelőst, rendszeres ESG-kommunikációt tartunk, és partnereinkkel egyenlő elvek mentén működünk (diszkriminációmentes partnerkiválasztás, GDPR-megfelelés). A fenntarthatóság erősíti munkáltatói márkánkat és vonzóbbá tesz fiatal tehetségek számára.

A roadmap prioritásai között szerepel a **gyors győzelmek** (Quick Wins) megvalósítása is: például a papíralapú folyamatok beszüntetése, a CV-generátor fejlesztése, és edukációs kampányok indítása a közösségi médiában. Eközben lépésről lépésre építjük be a fenntarthatósági szemléletet szervezeti kultúránkba.

## 2. A Job Force bemutatása

A Job Force Iskolaszövetkezet a Work Force csoport tagjaként immár több mint egy évtizede dolgozik azon, hogy a fiatal generáció számára valódi szakmai tapasztalatszerzési lehetőségeket biztosítson, miközben stabil alapokat teremtsen a jövőbeni karrierépítéshez és a tudatos munkaerőpiaci jelenlétéhez. A szervezet 2013-as alapítása óta kiemelt küldetésének tekinti, hogy hidat képezzen az oktatás világa és a munkaerőpiac között, támogatva a diákokat abban, hogy tanulmányaik mellett értékteremtő

munkatapasztalatot szerezzenek, fejlődjenek, valamint hosszú távon is versenyképes tudással és szemlélettel rendelkezzenek.

A Job Force működésének egyik legnagyobb erőssége a széleskörű országos jelenlét és a sokszínű foglalkoztatási portfólió. A budapesti központ mellett Győrben, Miskolcon és Debrecenben működő irodák lehetővé teszik, hogy a szervezet regionális szinten is aktívan hozzájáruljon a fiatalok foglalkoztatásához és szakmai fejlődéséhez. A diákok számára biztosított munkalehetőségek rendkívül széles spektrumot fednek le: az adminisztratív és irodai feladatoktól kezdve a vendéglátáson és kereskedelmen át egészen az informatikai és mérnöki területekig számos iparágban kínálnak lehetőséget a gyakorlati tapasztalatszerzésre.

A szervezet működésének társadalmi jelentősége számokban is jól mérhető. Évente közel 14 000 diák számára biztosít munkalehetőséget, miközben több mint 20 000 elégedett diák visszajelzése igazolja a szolgáltatások magas szakmai színvonalát és emberközpontú működését. A Job Force számára azonban a siker nem kizárólag a mennyiségi mutatókban mérhető. A szervezet hosszú távú célja egy olyan támogató és fenntartható foglalkoztatási ökoszisztéma kialakítása, amelyben a fiatalok nem csupán munkát kapnak, hanem fejlődési lehetőséget, közösségi élményt, pénzügyi és szakmai tudatosságot, valamint egy olyan szemléletet, amely a felelősségteljes és fenntartható jövő építését helyezi középpontba.

A Job Force működésében egyre hangsúlyosabb szerepet kapnak a fenntarthatósági és ESG-szemponatok is. A szervezet felismerte, hogy a jövő munkaerőpiaca már nem csupán szakmai kompetenciákat vár el a fiataloktól, hanem társadalmi érzékenységet, környezeti felelősségvállalást és tudatos gondolkodást is. Ennek megfelelően a Job Force célja, hogy működését fokozatosan olyan irányba fejlessze, amely egyszerre támogatja a gazdasági stabilitást, a társadalmi értékteremtést és a környezeti fenntarthatóságot. Ez a szemlélet nemcsak a szervezet belső működésében jelenik meg, hanem partnereivel, diákjaival és a tágabb közösséggel kialakított kapcsolataiban is.

A Job Force ESG és fenntarthatósági roadmapjének egyik legfontosabb alapja ezért az a törekvés, hogy a szervezet hosszú távon is hiteles, innovatív és felelős szereplőként legyen jelen a magyar munkaerőpiacon, miközben aktívan hozzájárul egy tudatosabb, fenntarthatóbb és emberközpontúbb jövő kialakításához.

## **2.1 Tevékenységi kör és üzleti modell**

A Job Force működésének meghatározó pillére a diákmunka-közvetítés, amelyen keresztül a szervezet aktív és közvetlen kapcsolatot teremt a fiatal munkavállalók, valamint a vállalati szféra szereplői között. A szervezet küldetése túlmutat a klasszikus munkaerő-közvetítés keretein: célja egy olyan stabil, biztonságos és fejlődést támogató rendszer kialakítása, amelyben a diákok nem csupán ideiglenes munkalehetőségekhez jutnak, hanem valódi szakmai tapasztalatot, piacképes készségeket és hosszú távon is hasznosítható tudást szereznek.

Az országos jelenlét kiemelkedő szerepet játszik a Job Force sikerében és társadalmi hatásában. A budapesti központ mellett Debrecenben, Győrben, Miskolcon, Nyíregyházán és Szegeden működő irodák lehetővé teszik, hogy a szervezet regionális szinten is aktívan hozzájáruljon a fiatalok foglalkoztatásához, valamint a helyi gazdaság és vállalati közösségek fejlődéséhez. Ez a széleskörű hálózat biztosítja, hogy a diákok gyorsan és hatékonyan találjanak munkalehetőséget, miközben a vállalatok is rugalmas, megbízható és felkészült munkaerőhöz juthatnak.

A Job Force partnerei között számos jelentős hazai és nemzetközi vállalat található, amelyek különböző iparágakban működnek, így a diákok számára rendkívül sokszínű munkalehetőségek válnak elérhetővé. A szervezet portfóliójában egyaránt megtalálhatók az adminisztratív és irodai pozíciók, a vendéglátás és kereskedelem területén kínált lehetőségek, valamint a magasabb szintű szakmai kompetenciákat igénylő mérnöki, műszaki és informatikai munkák is. Ez a diverzitás nemcsak a diákok érdeklődéséhez és tanulmányi háttéréhez igazodik, hanem hozzájárul ahhoz is, hogy a fiatalok már tanulmányaik alatt kapcsolatba kerüljenek a modern munkaerőpiac működésével és elvárásaival.

A Job Force működésének egyik legfontosabb alapelve a minőség és a biztonság. A szervezet kiemelt figyelmet fordít arra, hogy minden diák számára megbízható, átlátható és jogszerű foglalkoztatási környezetet biztosítson. A precíz adminisztráció, a pontos elszámolás, a folyamatos kapcsolattartás és a helyszíni támogatás mind hozzájárulnak ahhoz, hogy a diákok és a partnervállalatok egyaránt stabil és professzionális szolgáltatásként tekintsenek a Job Force működésére. A szervezet számára különösen fontos a bizalom megteremtése és fenntartása, hiszen a fiatal generáció első munkatapasztalatai hosszú távon meghatározhatják a munkához, a felelősségvállaláshoz és a szakmai fejlődéshez való viszonyukat.

A fenntarthatósági és ESG-szemlélet a diákmunka-közvetítési tevékenységben is egyre hangsúlyosabban jelenik meg. A Job Force célja, hogy olyan munkalehetőségeket és partnerségeket építsen, amelyek nemcsak gazdasági szempontból értékteremtők, hanem társadalmi és környezeti szinten is pozitív hatást gyakorolnak. A fiatal generáció edukációja, a tudatos munkavállalói szemlélet kialakítása, az esélyegyenlőség támogatása, valamint a felelős vállalati működés elősegítése mind olyan elemek, amelyek hosszú távon meghatározhatják a szervezet működésének jövőjét és társadalmi szerepét.

A Job Force ezért nem pusztán egy diákmunka-közvetítő szervezetként kíván jelen lenni a piacon, hanem olyan stratégiai partnerként, amely aktívan hozzájárul a jövő munkaerőpiacának formálásához, a fiatal generáció fejlődéséhez és egy fenntarthatóbb, tudatosabb gazdasági és társadalmi környezet kialakításához.

## **2.2 Piaci szerep és társadalmi hatás**

A Job Force működésének középpontjában a fiatal generáció támogatása és fejlesztése áll. A szervezet meggyőződése, hogy a diákmunka nem csupán átmeneti kereseti lehetőség, hanem olyan meghatározó életszakasz, amely hosszú távon formálja a fiatalok gondolkodását, szakmai hozzáállását, felelősségvállalását és jövőképét. Éppen ezért a Job Force célja, hogy a munkavállalás első lépéseit egy biztonságos, támogató és inspiráló környezetben biztosítsa a diákok számára.

A szervezet kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a fiatalok már tanulmányaik alatt olyan kompetenciákat sajátítsanak el, amelyek nemcsak az aktuális munkahelyükön, hanem hosszú távú karrierjük során is meghatározó szerepet tölthetnek be. A kommunikációs készségek, a problémamegoldás, a csapatmunka, az időmenedzsment, valamint a felelősségteljes munkavégzés mind olyan alapkompenciák, amelyek fejlesztésében a Job Force aktív szerepet vállal. A szervezet számára különösen fontos, hogy a diákok ne pusztán munkatapasztalatot szerezzenek, hanem olyan szemléletet és önbizalmat is, amely segíti őket a jövő kihívásaival szemben.

A Job Force tevékenysége társadalmi szempontból is jelentős értéket képvisel. A szervezet hozzájárul a fiatalok pénzügyi tudatosságának erősítéséhez, az önállóság kialakításához, valamint a munka világába való fokozatos és tudatos integrációhoz. A diákmunka sok esetben az első valódi kapcsolatot jelenti a vállalati környezettel, ezért a szervezet kiemelten fontosnak tartja, hogy ez az élmény pozitív, motiváló

és fejlődést támogató legyen. A Job Force működésében ezért az emberközpontúság, az empátia és a személyes támogatás ugyanolyan fontos szerepet kap, mint a hatékony üzleti működés.

A fenntarthatósági szemlélet szempontjából a fiatal generáció edukációja kiemelt jelentőséggel bír. A Job Force felismerte, hogy a jövő munkavállalói egyre tudatosabban keresik azokat a munkahelyeket és szervezeteket, amelyek felelősséget vállalnak társadalmi és környezeti hatásaikért. Ennek megfelelően a szervezet célja, hogy működésén keresztül pozitív példát mutasson a felelős vállalati működésből, valamint ösztönözze a diákokat a fenntartható gondolkodásra és a társadalmi érzékenységre.

A Job Force hosszú távú víziója túlmutat a hagyományos diákmunka-közvetítés keretein. A szervezet egy olyan modern és innovatív közösségi platformként kíván működni, amely nemcsak munkalehetőséget biztosít, hanem hozzájárul a fiatal generáció fejlődéséhez, tudatosságához és jövőbeni sikerességéhez is. Ez a szemlélet teszi lehetővé, hogy a Job Force a jövőben is meghatározó és hiteles szereplő maradjon a magyar munkaerőpiacon, miközben aktívan támogatja egy fenntarthatóbb, felelősségteljesebb és emberközpontúbb gazdasági környezet kialakulását.

### 3. Fenntarthatósági szemlélet és stratégiai keret

A Job Force számára a fenntarthatóság nem kizárólag környezetvédelmi kérdés, hanem egy olyan komplex és hosszú távú szemléletmód, amely meghatározza a szervezet működésének irányát, vállalati kultúráját és jövőképét. A szervezet meggyőződése, hogy a modern munkaerőpiacon egyre nagyobb szerepe van azoknak a vállalatoknak és közösségeknek, amelyek képesek felelősen működni, értéket teremteni és pozitív társadalmi hatást gyakorolni környezetükre.

A Job Force működésében ezért kiemelt szerepet kap a felelős és etikus vállalatirányítás, az emberközpontú működés, valamint a fiatal generáció támogatása. A szervezet célja, hogy a diákmunka ne csupán gazdasági lehetőséget jelentsen, hanem olyan fejlődési platformot is biztosítson, amely elősegíti a tudatos, felkészült és felelősségteljes munkavállalói szemlélet kialakulását. A fenntarthatóság ebben az értelemben nem egy különálló projekt vagy kommunikációs elem, hanem a szervezet napi működésének egyik alapvető meghatározója.

A Job Force számára különösen fontos a társadalmi felelősségvállalás erősítése. A fiatal generáció foglalkoztatása közvetlen hatással van a jövő gazdasági és társadalmi stabilitására, ezért a szervezet olyan működési modellt kíván kialakítani, amely támogatja az esélyegyenlőséget, a fejlődési lehetőségekhez való hozzáférést és a tudatos karrierépítést. A szervezet hisz abban, hogy a megfelelő támogatás és iránymutatás révén a diákok nemcsak munkatapasztalatot szerezhetnek, hanem olyan készségeket és értékrendet is, amelyek hosszú távon hozzájárulnak személyes és szakmai sikerükhöz.

A környezeti fenntarthatóság szintén egyre fontosabb szerepet tölt be a Job Force stratégiai gondolkodásában. A szervezet célja, hogy működését fokozatosan olyan irányba fejlessze, amely csökkenti a környezeti terhelést és ösztönzi a tudatosabb működési megoldások alkalmazását. A digitális adminisztráció erősítése, a papírfelhasználás csökkentése, a modern online kommunikációs rendszerek használata, valamint a fenntartható vállalati szemlélet támogatása mind olyan lépések, amelyek hozzájárulhatnak a szervezet hosszú távú környezeti céljainak megvalósításához.

A Job Force számára ugyanakkor a fenntarthatóság egyik legfontosabb eleme az edukáció és a szemléletformálás. A szervezet felismerte, hogy a jövő generációja meghatározó szerepet fog játszani a társadalmi és gazdasági rendszerek átalakulásában, ezért kiemelten fontosnak tartja, hogy a fiatalok

már pályakezdőként találkozzanak a felelős vállalati működés, az ESG-szemlélet és a fenntartható gondolkodás alapelveivel. A Job Force célja, hogy partnereivel és közösségével együttműködve olyan környezetet alakítson ki, amely támogatja a tudatos döntéshozatalt, az innovációt és a hosszú távú értékteremtést.

A szervezet hosszú távú stratégiája ezért nem kizárólag üzleti növekedésre épül, hanem arra is, hogy a Job Force hiteles és meghatározó szereplőként járuljon hozzá egy fenntarthatóbb, emberközpontúbb és felelősségteljesebb munkaerőpiac kialakulásához Magyarországon.

## 4. Küindulási helyzet elemzése

### 4.1 Környezeti helyzetkép

A Job Force tevékenységének közvetlen környezeti hatása a legfőképp irodatevékenységből ered. Jelenleg hibrid munkavégzési modellben dolgozunk: van fizikai irodánk és távmunkát is biztosítunk a kollégáknak. Az irodai energiafogyasztást egyelőre nem mérjük automatikusan, de a roadmap részeként tervezzük ennek felmérését és csökkentésére célkitűzések meghatározását.

Papírintességben erős a szemléletünk: **teljes mértékben elektronikus ügyintézés** folytatunk. A diákok regisztrációja és szerződéskötése elektronikusan zajlik, így minimalizáljuk a nyomtatott dokumentumok használatát. Ez nemcsak az adminisztrációs hatékonyságot segíti, de aktívan csökkenti irodánk környezeti terhelését. Papírcsökkentő projekteket már indítottunk (pl. e-aláírás használata), de tovább javítjuk a digitális folyamatainkat: új modulok fejlesztésével, ügyfélportálok bevezetésével igyekszünk a papíralapú kommunikációt teljesen felszámolni. Zöld beszerzési szabályzatunk egyelőre nincs, de ezt is kialakítjuk: például energiatakarékos eszközöket és fenntartható irodaszereket (újrahasznosított papír, környezetbarát tisztítószer) vezetünk be.

A közlekedési hatások tekintetében a diákok többsége tömegközlekedést vagy saját gépjárművet használ a munkába járáshoz; ösztönző rendszer hiányában erre jelenleg nem adunk támogatást. A belső kollégák számára ösztönözzük a tömegközlekedést és a kerékpározást (pl. parkolódíj-mentesség), de ezt tervezett ütemben formalizáljuk. Összességében azzal, hogy támogatjuk a home office-t és a digitális meeting-használatot, részben a közlekedésből eredő emissziót is csökkenteni tudjuk a jövőben.

### 4.2 Társadalmi helyzetkép

A Job Force legerősebb (Social) ESG-pilléreként a társadalmi felelősségvállalásban nyújtott teljesítmény emelendő ki. **Diákok támogatása:** Évente körülbelül 14 000 diák számára közvetítünk munkát, így széleskörű befolyásolást érünk el fiatalok ezreinél. A résztvevő diákok vegyes munkákat végeznek mind fizikai jellegű (pl. boltvezetés, logisztika), mind pedig szellemi, adminisztratív feladatokat (pl. irodai asszisztens, adatfeldolgozás, hostess, mérnöki gyakornoki munka) vállalnak. Tevékenységi körünk lefedi az adminisztrációt, vendéglátást, kereskedelmet és informatikát is.

**Oktatás és készségfejlesztés:** Jelenleg nincs formális, szervezett képzési programunk a diákok számára, de több fejlesztési kezdeményezést tervezünk. Onboarding anyagokat készítünk számukra, amelyek segítik őket az első napok eligazodásában, és tervezünk rendszeres edukációs tartalmakat (például online tréningeket a munkavállalói alapokról). Prioritásként szerepel például egy **CV-generátor** fejlesztése, amely segíti a diákokat önéletrajzuk elkészítésében és ezzel versenyképességük növelésében. Mindezekkel a célunk, hogy a diákok ne csak ledolgozzák a munkaórákat, hanem fejlődjenek szakmailag és személyesen is.

**Jólét és biztonság:** Betartjuk a vonatkozó munkavédelmi és egészségvédelmi előírásokat, és minden szerződéses partnerünknel elvárjuk ezek betartását is. Etikai Kódexünk rögzíti a diszkrimináció tilalmát, így a foglalkoztatás során minden fiatal részére biztosítjuk az egyenlő bánásmódot. Az elmúlt időszakban nem fordult elő súlyos munkahelyi baleset vagy incidenst. Mentális egészség tekintetében jelenleg nincs dedikált programunk, csak informális támogatást nyújtunk például a kollégáink részére igyekszünk fenntartani a munka-magánélet egyensúlyát és stresszoldó tréningeket szervezni. Ugyanakkor a mentális jóllét és a stresszcsökkentés a roadmap egyik kiemelt fejlesztési területe; az azonnali tervek között szerepel rugalmas munkavégzési lehetőségek szélesítése és mentálhigiénés tréningek indítása.

**Inklúzió és esélyegyenlőség:** Írott diverzitási politika formálisan nincs, de aktívan törekszünk a sokszínű munkavállalói környezetre. Minden diákmunkára pályázó fiatal jelentkezhet hozzánk háttere vagy képességei alapján rájuk azonos feltételek vonatkoznak. Jelen stratégia (és a roadmap) fontos eleme az inkluzív nyelvezet és folyamatok kialakítása: például álláshirdetéseinkben nyíltan buzdítjuk hátrányos helyzetű csoportok jelentkezését is. A cél, hogy partnercégeink is érzékeljék elkötelezettségünket az esélyegyenlőség iránt.

### 4.3 Irányítási (Governance) helyzetkép

A Job Force hosszú távú működésének egyik legfontosabb alapja az a felismerés, hogy a jövő munkaerőpiaca nem kizárólag szakmai tudást és rugalmasságot vár el a fiatal generációtól, hanem tudatos gondolkodást, társadalmi érzékenységet és felelősségteljes hozzáállást is. A szervezet ezért kiemelt céljának tekinti, hogy a diákmunka-közvetítésen túl olyan értékalapú közösséget építsen, amely képes aktívan hozzájárulni a fenntartható társadalmi és gazdasági fejlődéshez.

A Job Force működésében az emberi értékek és a közösségi szemlélet meghatározó szerepet töltenek be. A szervezet hisz abban, hogy a fiatalok támogatása nem merülhet ki pusztán munkalehetőségek biztosításában. A valódi hosszú távú hatás abban rejlik, hogy a diákok olyan környezetben kezdhetik meg szakmai útjukat, ahol biztonságot, mentorálást, fejlődési lehetőséget és inspirációt kapnak. A Job Force célja ezért egy olyan támogató rendszer kialakítása, amely elősegíti a fiatalok önbizalmának erősítését, szakmai fejlődését és társadalmi integrációját.

A fenntarthatósági szemlélet részeként a szervezet különös figyelmet fordít az esélyegyenlőség és az inkluzív működés támogatására is. A Job Force számára kiemelten fontos, hogy a különböző társadalmi, gazdasági vagy földrajzi háttérrel rendelkező fiatalok egyaránt hozzáférjenek a fejlődési és munkavállalási lehetőségekhez. Az országos jelenlét, a regionális irodák működése, valamint a sokszínű partnerkapcsolati hálózat mind hozzájárulnak ahhoz, hogy a szervezet széles körben támogathassa a fiatal generáció munkaerőpiaci integrációját.

A Job Force stratégiai célja ugyanakkor az is, hogy a fenntarthatóság és az ESG-szemlélet fokozatosan a vállalati kultúra szerves részévé váljon. A szervezet hosszú távon olyan működési modellt kíván kialakítani, amelyben a gazdasági eredményesség és az értékalapú működés egymást erősítve jelennek meg. Ennek része a tudatos partnerkapcsolatok építése, a digitális és környezettudatos működési megoldások fejlesztése, valamint az olyan vállalati kezdeményezések támogatása, amelyek pozitív társadalmi és környezeti hatást eredményeznek.

A jövő kihívásaira reagálva a Job Force kiemelt szerepet kíván vállalni a fiatal generáció szemléletformálásában is. A szervezet célja, hogy a diákok már pályakezdőként találkozzanak a fenntartható működés, a felelős vállalatirányítás és a társadalmi felelősségvállalás alapelveivel. A modern munkaerőpiacon ugyanis egyre nagyobb értéket képviselnek azok a munkavállalók, akik

nemcsak szakmailag felkészültek, hanem képesek tudatosan és felelősségteljesen gondolkodni saját szerepükről és hatásukról is.

A Job Force ezért hosszú távon nem csupán egy sikeres diákmunka-szervezetként kíván működni, hanem olyan innovatív és értékteremtő közösségként, amely aktívan hozzájárul Magyarország társadalmi és gazdasági fejlődéséhez, miközben támogatja egy fenntarthatóbb, tudatosabb és emberközpontúbb jövő kialakulását.

## 5. Stratégiai pillérek

A fenntarthatósági fejlesztések fő pillérei az alábbiak:

- **Fiatalok munkavállalói fejlődése:** Célunk, hogy támogassuk a diákok szakmai és személyes fejlődését (pl. tanfolyamok, mentorprogramok) a munkatapasztalat megszerzése során. Folyamatos képzési lehetőséget biztosítunk számukra (pl. soft-skillek, nyelvtanulás, projektmunka), hogy ne csak munkát kapjanak, hanem új készségeket is elsajátítsanak. A fenntarthatóság szempontjából kulcsfontosságú a továbbképzés és tudásmegosztás, hiszen így a diákok alkalmazkodóképessége és versenyképessége is nő.
- **Felelős foglalkoztatási ökoszisztéma:** Törekszünk a korrekt, átlátható foglalkoztatási gyakorlatok kialakítására. Minden kiközvetített diáknak garantáljuk a tisztességes bánásmódot és biztonságos munkakörülményeket. Az esélyegyenlőséget és inkluzivitást erősítjük a toborzásban és foglalkoztatásban (különösen odafigyelünk a hátrányos helyzetű fiatalok bevonására). Partnereinkkel együttműködésben szorgalmazzuk a CSR-szintű vállalati kultúrát pl. ösztöndíjak vagy közös oktatási projektek keretében. Az etikai normákat és a korrekt bánásmódot minden szinten biztosítjuk, hogy a munkavállalói bizalom és elégedettség nőjön.
- **Környezettudatos működés (Low Impact Operations):** A környezeti terhelés minimalizálása érdekében „zöld irodái” gyakorlatokat vezetünk be: papírmentes dokumentáció, energiatakarékos berendezések, szelektív hulladékgyűjtés és home office lehetőség biztosítása. A célunk, hogy tevékenységünk karbonlábnyoma fokozatosan csökkenjen. Emellett zöld beszerzési szabályaink kialakításával biztosítjuk, hogy munkánk eszközei és szolgáltatásai is környezetbarát forrásból származzanak.
- **Átlátható és etikus irányítás:** Működésünk alapja az átláthatóság és etikus partnerkapcsolatok. GDPR- és jogszabálykövetésen kívül kommunikációs nyitottságot vállalunk a fenntarthatóságról: rendszeresen tájékoztatjuk munkatársainkat és partnereinket ESG-kezdemenyvezéseinkről. A compliance és etika erősítéséhez kijelölünk felelősöket és készítünk szabályzatokat (pl. beszállítói kódex). E felelős működéssel nemcsak a szabályozásoknak felelünk meg, hanem vállalatunk hírnevét és versenyképességét is erősítjük.

Ezek a stratégiai pillérek biztosítják, hogy a Job Force egyszerre legyen **modern, társadalmilag felelős** és **környezettudatos** diákszövetkezet. Minden fejlesztésünkben kiemelten alkalmazzuk a fent említett alapelveket: a fenntarthatósági célok hiteles eléréséhez vállalati működésünk minden területén aktív részvételre és mérhető eredményekre törekszünk.

## 6. Fenntarthatósági roadmap Időbeli ütemezés

Az alábbi táblázat a fenntarthatósági roadmap főbb intézkedéseit mutatja be az egyes időszakokra bontva. Minden intézkedéshez becsült erőforrás- és költségigény is rendelhető (ha nincs pontos adat, azt „szükséges feltételezés” jelöli).

<b>Intézkedés</b>	<b>Leírás</b>	<b>Becsült költség/erőforrás</b>
<b>Papírfelhasználás csökkentése</b>	Teljes digitalizáció e-szerződés, e-aláírás bevezetése	Alacsony rendszerszoftver fejlesztés
<b>Digitális ügyintézés fejlesztése</b>	Online portál, mobil app diákoknak; belső dokumentumkezelés fejlesztése	Közepes IT fejlesztés
<b>Onboarding és edukációs anyagok kialakítása</b>	Új belépési tájékoztató modulok; képzési videók/sablonok; mentorálás támogatás	Közepes tartalomkészítés
<b>Mentális és jólét programok</b>	Rugalmas munkaidő, stresszkezelő tréning, online tanácsadás biztosítása	Alacsony–közepes HR és külső tréner
<b>CV-generátor fejlesztése</b>	Webes önéletrajz-készítő eszköz diákoknak (quick-win ötlet)	Közepes egyszeri fejlesztés
<b>Szociális média kampányok</b>	Edukációs posztok (áruházi hibák, önéletrajz-tippek, egészség témák)	Alacsony marketing erőforrás
<b>ESG monitoring rendszer bevezetése</b>	Fenntarthatósági adatok gyűjtése, belső riportálás, mutatók gyűjtése	Közepes szoftver és tréning
<b>Zöld beszerzési irányelvek</b>	Környezetbarát eszközök és szolgáltatások előtérbe helyezése	Közepes beszerzési szabályzat
<b>Partnerek ESG értékelése</b>	Beszállítói/partneri fenntarthatósági kritériumok kialakítása	Alacsony szabályzat kialakítás
<b>Komplex ESG riport elkészítése (3–5 év)</b>	Teljes Roadmap alapján hivatalos fenntarthatósági jelentés közzététele	Közepes külső audit igényelhető
<b>Employer branding és innováció</b>	Employer branding aktivitások (állásbörzék, diákprogramok) bővítése; nemzetközi együttműködések keresése	Közepes–magas promóció, kutatás

### Időszakokra bontott főbb fejlesztések:

#### – Rövid táv (0–1 év):

A Job Force működésének egyik legfontosabb stratégiai célja, hogy hosszú távon is stabil, hiteles és innovatív szereplőként legyen jelen a magyar munkaerőpiacon, miközben aktívan hozzájárul a fiatal generáció fejlődéséhez és a fenntartható társadalmi értékteremtéshez. A szervezet számára a jövő nem kizárólag gazdasági növekedést jelent, hanem egy olyan felelős és emberközpontú működési modell

kialakítását is, amely képes alkalmazkodni a gyorsan változó társadalmi, gazdasági és munkaerőpiaci környezethez.

A Job Force jövőképe egy olyan modern és tudatos szervezeti működésre épül, amelyben az ESG-szemlélet fokozatosan a stratégiai döntéshozatal és a napi működés meghatározó részévé válik. A szervezet célja, hogy a fenntarthatóság ne csupán kommunikációs elemként jelenjen meg, hanem valódi működési alapelvként határozza meg a partnerkapcsolatok, a belső folyamatok, a diákok támogatása és a vállalati kultúra fejlődésének irányát.

A jövő munkaerőpiacának egyik legnagyobb kihívása a fiatal generáció megtartása, motiválása és megfelelő felkészítése lesz. A Job Force ezért kiemelt szerepet kíván vállalni abban, hogy a diákok már pályakezdőként olyan tudással és szemlélettel lépjenek be a munka világába, amely hosszú távon is versenyképesé és alkalmazkodóképessé teszi őket. A szervezet célja, hogy a munkavégzés mellett edukációs és szemléletformáló szerepet is betöltsön, támogatva a tudatos karrierépítést, a pénzügyi tudatosságot, valamint a társadalmi és környezeti felelősségvállalás erősítését.

A Job Force hosszú távú stratégiájának fontos eleme az innováció és a digitális fejlődés támogatása is. A modern technológiai megoldások alkalmazása lehetőséget teremt arra, hogy a szervezet hatékonyabb, gyorsabb és környezettudatosabb működést alakítson ki. A digitális adminisztráció, az online kapcsolattartási rendszerek, valamint a modern adatkezelési és kommunikációs megoldások mind hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a Job Force a jövőben is korszerű és versenyképes szolgáltatást nyújtson partnerei és diákjai számára.

A szervezet ugyanakkor különös figyelmet kíván fordítani a közösségépítésre és a hosszú távú partnerkapcsolatok erősítésére is. A Job Force meggyőződése, hogy a fenntartható működés alapja az együttműködés, a bizalom és az értékalapú kapcsolatrendszer kialakítása. Ennek érdekében a szervezet célja olyan vállalati és társadalmi partnerségek építése, amelyek közös értékek mentén támogatják a fiatal generáció fejlődését és a fenntartható gazdasági növekedést.

A Job Force jövőképe ezért túlmutat a hagyományos diákmunka-közvetítés keretein. A szervezet hosszú távon egy olyan meghatározó és inspiráló közösségként kíván működni, amely aktívan formálja a jövő munkaerőpiacát, támogatja a fiatal generáció fejlődését, valamint hozzájárul egy tudatosabb, felelősségteljesebb és fenntarthatóbb társadalmi és gazdasági környezet kialakulásához Magyarországon.

#### – **Középtáv (1–3 év):**

A Job Force működésének egyik legfontosabb erőssége az a stabil és folyamatosan fejlődő partneri hálózat, amely lehetővé teszi, hogy a szervezet hosszú távon is meghatározó szereplője maradjon a magyar diákfoglalkoztatási piacnak. A szervezet számára a partnerkapcsolatok nem pusztán üzleti együttműködések jelentenek, hanem olyan stratégiai szövetségeket, amelyek közös értékek, közös célok és a kölcsönös fejlődés mentén épülnek fel.

A Job Force partnerei között számos hazai és nemzetközi vállalat található, amelyek különböző iparágakban működnek, ezáltal széleskörű szakmai lehetőségeket biztosítanak a fiatal generáció számára. A szervezet célja, hogy a diákok olyan munkakörnyezetekbe kerüljenek, ahol nemcsak tapasztalatot szerezhetnek, hanem betekintést nyerhetnek a modern vállalati működésbe, a szakmai kultúrába és a felelősségteljes munkavégzés alapelveibe is. Ezek az együttműködések hosszú távon

hozzájárulnak ahhoz, hogy a fiatalok tudatosabban és felkészültebben lépjenek be a munkaerőpiac világába.

A Job Force számára kiemelten fontos, hogy partnerkapcsolatai stabilitásra, bizalomra és magas szakmai színvonalra épüljenek. A szervezet működésének alapelve az átláthatóság, a megbízhatóság és a gyors, hatékony kommunikáció, amelyek mind hozzájárulnak a hosszú távú és fenntartható együttműködések kialakításához. A partnervállalatok számára a Job Force nem csupán munkaerő-közvetítőként jelenik meg, hanem olyan stratégiai partnerként, amely érti a vállalatok működését, munkaerőpiaci kihívásait és a fiatal generációval kapcsolatos igényeit.

A fenntarthatósági és ESG-szemlélet egyre nagyobb szerepet kap a vállalati együttműködésekben is. A Job Force célja, hogy olyan partnerségeket alakítson ki és erősítsen, amelyek támogatják a felelős vállalati működést, a társadalmi értékteremtést és a tudatos munkaerőpiaci szemlélet kialakulását. A modern vállalatok számára ugyanis egyre fontosabb szemponttá válik, hogy működésük ne csupán gazdaságilag legyen eredményes, hanem társadalmi és környezeti szempontból is pozitív hatást gyakoroljon környezetére. A Job Force ebben a folyamatban olyan összekötő szerepet kíván betölteni, amely egyszerre támogatja a vállalatok ESG-céljait és a fiatal generáció fejlődését.

A szervezet hosszú távú célja továbbá olyan partneri ökoszisztéma kialakítása, amelyben a vállalatok, a diákok és az oktatási intézmények közösen tudnak együttműködni a jövő munkaerőpiacának fejlesztésében. A Job Force meggyőződése, hogy a fenntartható gazdasági fejlődés egyik kulcsa az oktatás, a gyakorlati tapasztalatszerzés és a vállalati együttműködések tudatos összekapcsolása. Éppen ezért a szervezet kiemelten fontosnak tartja azokat az együttműködések, amelyek támogatják a fiatalok szakmai fejlődését, innovációs szemléletét és hosszú távú karrierépítését.

A Job Force így nem csupán egy szolgáltatóként kíván jelen lenni partnerei életében, hanem olyan hosszú távú stratégiai partnerként, amely képes valódi értéket teremteni mind üzleti, mind társadalmi szinten, miközben aktívan hozzájárul egy fenntarthatóbb és tudatosabb munkaerőpiaci környezet kialakulásához.

#### – **Hosszú táv (3–5 év):**

A Job Force számára a hosszú távú fejlődés egyik legfontosabb alapja a tudatos és felelős szervezetirányítás kialakítása. A modern vállalati környezetben egyre nagyobb jelentősége van annak, hogy egy szervezet működése átlátható, etikus és stratégiaileg jól felépített legyen, hiszen a partnerek, a munkavállalók és a társadalom részéről is folyamatosan növekszik az elvárás a felelős vállalati működés iránt. A Job Force célja ezért olyan stabil irányítási rendszer kialakítása és fejlesztése, amely hosszú távon biztosítja a szervezet hitelességét, rugalmasságát és fenntartható működését.

A szervezet működésének alapja a transzparencia és a bizalom. A Job Force kiemelt figyelmet fordít arra, hogy működési folyamatai, döntéshozatali mechanizmusai és partnerkapcsolatai átlátható, követhető és magas szakmai színvonalon működő rendszert alkossanak. A szervezet számára fontos, hogy partnerei, diákjai és munkavállalói egyaránt stabil és megbízható szervezetként tekinthessenek rá, amely hosszú távon is képes kiszámítható és felelősségteljes működést biztosítani.

A Job Force működésében kiemelt szerepet kap az etikus vállalati kultúra erősítése is. A szervezet meggyőződése, hogy a hosszú távú siker alapja nem kizárólag az üzleti eredményességben rejlik, hanem abban is, hogy a vállalat milyen értékeket képvisel és hogyan viszonyul munkavállalóihoz, partnereihez és a társadalmi környezetéhez. A tisztességes foglalkoztatás, az egyenlő bánásmód, a felelősségteljes

kommunikáció és a korrekt partneri együttműködés mind olyan alapelvek, amelyek meghatározzák a Job Force működésének mindennapjait.

A szervezet stratégiai célja továbbá a folyamatos fejlődés és az innováció támogatása. A gyorsan változó munkaerőpiaci és gazdasági környezet új kihívásokat és új lehetőségeket teremt, amelyekhez a vállalatoknak alkalmazkodniuk kell. A Job Force ezért kiemelten fontosnak tartja a modern technológiai megoldások alkalmazását, a digitális folyamatok fejlesztését, valamint az adatkezelési és adminisztrációs rendszerek folyamatos korszerűsítését. Ezek a fejlesztések nemcsak a működés hatékonyságát növelik, hanem hozzájárulnak a fenntarthatóbb és környezettudatosabb működés kialakításához is.

A fenntarthatósági és ESG-szemlélet a vállalatirányítás területén is egyre hangsúlyosabban jelenik meg. A Job Force célja, hogy működése során fokozatosan integrálja az ESG-alapú gondolkodást a stratégiai döntéshozatalba, valamint olyan működési keretrendszert alakítson ki, amely figyelembe veszi a gazdasági, társadalmi és környezeti szempontokat egyaránt. A szervezet számára különösen fontos, hogy hosszú távú működése ne kizárólag üzleti szempontból legyen eredményes, hanem társadalmi szinten is pozitív és értékteremtő hatást gyakoroljon.

A Job Force hosszú távú víziója ezért egy olyan modern, innovatív és felelős szervezet kialakítása, amely képes példát mutatni a tudatos vállalatirányítás, az emberközpontú működés és a fenntartható fejlődés területén, miközben aktívan hozzájárul a jövő munkaerőpiacának fejlődéséhez és a fiatal generáció támogatásához.

## 7. KPI rendszer és mérési módszertan

A fenntarthatósági célok hosszú távú megvalósításának egyik legfontosabb feltétele a megfelelő KPI-rendszer (Key Performance Indicators – teljesítménymutatók) kialakítása és folyamatos nyomon követése. A Job Force számára kiemelten fontos, hogy a fenntarthatósági és ESG-stratégia ne kizárólag elméleti irányelvekre épüljön, hanem konkrét, mérhető és összehasonlítható eredményeken keresztül váljon értékelhetővé és fejleszthetővé. A jól felépített KPI-rendszer lehetőséget biztosít arra, hogy a szervezet pontos képet kapjon működésének társadalmi, gazdasági és környezeti hatásairól, valamint időben azonosítani tudja a fejlődési lehetőségeket és a potenciális kockázatokat.

A Job Force célja olyan mérési struktúra kialakítása, amely egyszerre támogatja a stratégiai döntéshozatalt, a transzparens működést és a hosszú távú fenntarthatósági fejlődést. A KPI-rendszer segítségével a szervezet nemcsak a jelenlegi működésének hatékonyságát tudja vizsgálni, hanem képes lesz arra is, hogy folyamatosan monitorozza a kitűzött célok teljesülését és azok társadalmi-gazdasági hatásait.

### Környezeti (Environmental) KPI-ok

A környezeti fenntarthatóság területén a Job Force elsődleges célja a működés környezeti terhelésének fokozatos csökkentése és a tudatosabb működési folyamatok kialakítása. Ennek érdekében a szervezet olyan mutatók kialakítását tervezi, amelyek mérhetővé teszik többek között:

- a papírfelhasználás csökkentésének mértékét,
- a digitális adminisztráció arányának növekedését,
- az online folyamatok és elektronikus dokumentumkezelés fejlődését,

- az irodai energiafelhasználás változását,
- a fenntartható irodai működéshez kapcsolódó intézkedések eredményességét.

A környezeti KPI-ok célja nem kizárólag a jelenlegi állapot mérése, hanem egy olyan hosszú távú szemlélet kialakítása is, amely ösztönzi a szervezetet a környezettudatos működési megoldások folyamatos fejlesztésére.

#### Társadalmi (Social) KPI-ok

A Job Force működésének egyik legfontosabb pillére a társadalmi értékteremtés, ezért a szervezet különösen nagy hangsúlyt helyez a társadalmi hatások mérésére és értékelésére. A társadalmi KPI-rendszer célja annak vizsgálata, hogy a szervezet milyen hatással van a fiatal generáció fejlődésére, a munkaerőpiaci integrációra és a közösségi szemléletformálásra.

A mérési rendszer többek között az alábbi területekre fókuszálhat:

- az évente foglalkoztatott diákok száma,
- a visszatérő diákok aránya,
- a partneri elégedettségi mutatók,
- a diákok elégedettségi szintje,
- a képzési és edukációs programokban résztvevők száma,
- a regionális foglalkoztatási aktivitás alakulása,
- az esélyegyenlőségi és inkluzív foglalkoztatási mutatók,
- a munkavállalói és partneri visszajelzések eredményei.

A társadalmi KPI-ok segítségével a Job Force képes lesz arra, hogy pontosabban értékelje működésének közösségi hatásait, valamint fejlessze azokat a területeket, amelyek hosszú távon támogatják a fiatal generáció sikerességét és fejlődését.

#### Irányítási (Governance) KPI-ok

A felelős vállalatirányítás szintén meghatározó szerepet játszik a Job Force fenntarthatósági stratégiájában. Az irányítási KPI-ok célja annak biztosítása, hogy a szervezet működése hosszú távon is átlátható, etikus és stabil maradjon.

A mérési rendszer az alábbi területekre terjedhet ki:

- belső szabályzatok és compliance folyamatok fejlesztése,
- adatkezelési és adatbiztonsági rendszerek hatékonysága,
- partneri és munkavállalói kommunikáció minősége,
- ESG-hez kapcsolódó belső folyamatok nyomon követése,

- auditok és belső ellenőrzések eredményei,
- kockázatkezelési folyamatok fejlesztése,
- vezetői monitoring és riportálási rendszer működése,
- fenntarthatósági célok teljesülésének rendszeres értékelése.

Az irányítási KPI-ok kialakítása hozzájárul ahhoz, hogy a Job Force hosszú távon is stabil, hiteles és felelős szervezetként működjön, miközben képes legyen megfelelni a folyamatosan változó piaci és szabályozási környezet elvárásainak.

A mérési rendszer stratégiai jelentősége

A Job Force számára a KPI-rendszer nem csupán egy adminisztratív vagy riportálási eszköz, hanem a hosszú távú fejlődés egyik legfontosabb stratégiai alapja. A mérhető eredmények lehetőséget teremtenek arra, hogy a szervezet objektív képet kapjon működésének hatásairól, tudatosabb döntéseket hozzon, valamint folyamatosan fejlessze fenntarthatósági és ESG-teljesítményét.

A szervezet célja egy olyan dinamikus és fejlődő mérési rendszer kialakítása, amely képes alkalmazkodni a jövő kihívásaihoz, támogatja a stratégiai tervezést, valamint hozzájárul ahhoz, hogy a Job Force hosszú távon is meghatározó és hiteles szereplője maradjon a fenntartható és felelős munkaerőpiaci működésnek.

## 8. Implementáció és működési modell

A Job Force számára a fenntarthatósági és ESG-roadmap megvalósítása nem egyszeri projektként, hanem egy hosszú távú, folyamatos fejlődési folyamatként értelmezhető. A szervezet meggyőződése, hogy a felelős vállalati működés csak akkor válhat valódi értékkel, ha az nem kizárólag stratégiai dokumentumokban jelenik meg, hanem fokozatosan beépül a napi működésbe, a vállalati kultúrába, valamint a döntéshozatali és partneri folyamatokba is.

A Job Force célja ezért egy olyan implementációs rendszer kialakítása, amely képes összekapcsolni a stratégiai célkitűzéseket a gyakorlati működéssel. Ennek egyik legfontosabb eleme a fokozatosság és a tudatos építkezés. A szervezet felismerte, hogy a fenntarthatósági szemlélet valódi integrációja hosszú távú gondolkodást, stabil belső rendszereket és folyamatos szervezeti fejlődést igényel. Éppen ezért a roadmap célja nem kizárólag rövid távú eredmények elérése, hanem egy olyan fenntartható működési modell kialakítása, amely a jövő kihívásaira is képes megfelelő válaszokat adni.

A stratégiai megvalósítás során a Job Force kiemelt figyelmet kíván fordítani a belső szemléletformálásra és az ESG-kultúra erősítésére. A szervezet számára fontos, hogy a fenntarthatósági célok ne kizárólag vezetői szinten jelenjenek meg, hanem a mindennapi működés részévé váljanak a munkavállalók, partnerek és a diákok számára is. A tudatos kommunikáció, a belső edukációs folyamatok, valamint a közös értékek mentén történő működés mind hozzájárulhatnak ahhoz, hogy az ESG-szemlélet hosszú távon stabil alapokra épüljön.

A Job Force hosszú távú fejlesztési terveiben kiemelt szerepet kap a digitalizáció és az innováció támogatása is. A modern technológiai megoldások lehetőséget biztosítanak arra, hogy a szervezet egyszerre váljon hatékonyabbá, gyorsabbá és fenntarthatóbbá. A digitális adminisztráció fejlesztése, az automatizált folyamatok kialakítása, az online kapcsolattartás erősítése, valamint az adatvezérelt

működési rendszerek bevezetése mind hozzájárulhatnak a környezeti terhelés csökkentéséhez és a működési hatékonyság növeléséhez.

A szervezet stratégiai céljai között szerepel továbbá a társadalmi szerepvállalás és a közösségi értékteremtés erősítése is. A Job Force számára a fiatal generáció támogatása nem csupán üzleti tevékenység, hanem társadalmi felelősségvállalás is. A szervezet célja olyan kezdeményezések és együttműködések támogatása, amelyek hozzájárulnak a tudatosabb, felkészültebb és felelősségteljesebb generáció kialakulásához. Ez a szemlélet hosszú távon nemcsak a fiatalok fejlődését segíti, hanem pozitív hatást gyakorol a vállalati partnerekre és a tágabb társadalmi környezetre is.

A Job Force számára az ESG-roadmap egyik legfontosabb üzenete, hogy a fenntarthatóság nem egy különálló vállalati terület, hanem a jövő egyik legfontosabb működési alapelve. A szervezet célja, hogy működésével hosszú távon is hiteles példát mutasson a felelős vállalatirányítás, a társadalmi értékteremtés és a fenntartható fejlődés területén, miközben aktívan hozzájárul a magyar munkaerőpiac fejlődéséhez és a fiatal generáció jövőjének építéséhez.

## 9. Kockázatok és lehetőségek

A Job Force számára a fenntarthatósági és ESG-roadmap sikeres megvalósításának egyik legfontosabb eleme a folyamatos monitoring és a rendszeres visszamérés biztosítása. A szervezet meggyőződése, hogy hosszú távon csak azok a vállalatok képesek stabilan és hitelesen fejlődni, amelyek működésüket nemcsak stratégiai célok mentén tervezik meg, hanem rendszeresen mérik, értékelik és fejlesztik is saját folyamataikat.

A monitoring rendszer célja, hogy a Job Force átfogó és pontos képet kapjon működésének gazdasági, társadalmi és környezeti hatásairól. A rendszeres adatgyűjtés és elemzés lehetőséget biztosít arra, hogy a szervezet időben felismerje a fejlődési lehetőségeket, az esetleges működési kockázatokat, valamint azokat a területeket, ahol további fejlesztésekre van szükség. A monitoring nem kizárólag kontrollfunkciót jelent, hanem olyan stratégiai eszközt is, amely támogatja a tudatos döntéshozatalt és a hosszú távú fenntartható fejlődést.

A Job Force célja egy olyan riportálási rendszer kialakítása, amely egyszerre biztosítja az átláthatóságot, a szakmai hitelességet és a belső működés támogatását. A rendszeres ESG-riportok és belső értékelések lehetőséget teremtenek arra, hogy a szervezet nyomon kövesse a meghatározott KPI-ok teljesülését, valamint mérhetővé tegye a fenntarthatósági célok megvalósulását. Ez a folyamat nemcsak a vezetőség számára biztosít stratégiai információkat, hanem hozzájárul a partnerek és a munkavállalók bizalmának erősítéséhez is.

A szervezet számára különösen fontos a transzparencia és a hiteles kommunikáció. A modern vállalati környezetben egyre nagyobb jelentősége van annak, hogy egy vállalat működése nyomon követhető, adatvezérelt és szakmailag alátámasztott legyen. A Job Force ezért hosszú távon olyan riportálási és monitoring rendszert kíván kialakítani, amely megfelel a modern ESG-elvárásoknak és támogatja a szervezet stratégiai fejlődését.

A monitoring folyamat részeként kiemelt szerepet kap a vezetői és szervezeti visszacsatolás is. A rendszeres értékelések lehetőséget teremtenek arra, hogy a szervezet ne kizárólag eredményeket mérjen, hanem folyamatosan fejlessze működését és alkalmazkodjon a változó környezeti, társadalmi és gazdasági kihívásokhoz. A Job Force célja egy olyan rugalmas és fejlődő szervezeti működés kialakítása, amely képes hosszú távon is fenntartható módon működni.

A folyamatos fejlesztés szemlélete a szervezet vállalati kultúrájának egyik meghatározó elemévé kíván válni. A Job Force hisz abban, hogy a fenntarthatóság nem egy végleges állapot, hanem egy állandó fejlődési folyamat, amely tudatos tervezést, nyitottságot és folyamatos innovációt igényel. Ennek megfelelően a szervezet célja, hogy a monitoring és riportálási rendszer ne pusztán adminisztratív eszközként működjön, hanem aktívan támogassa a stratégiai fejlődést, az ESG-célok megvalósítását és a hosszú távú értékteremtést.

A Job Force hosszú távú víziója egy olyan stabil, innovatív és hiteles szervezet kialakítása, amely képes folyamatosan fejlődni, alkalmazkodni és pozitív társadalmi-gazdasági hatást gyakorolni környezetére. A monitoring és a folyamatos fejlesztés ezért nemcsak működési eszköz, hanem a szervezet jövőjének egyik legfontosabb stratégiai alapja is.

## 10. Összegzés és jövőkép

A Job Force ESG és fenntarthatósági roadmapje egy olyan hosszú távú stratégiai irányt kíván kijelölni, amely egyszerre támogatja a szervezet üzleti stabilitását, társadalmi értékteremtő szerepét és a fenntartható fejlődéshez való aktív hozzájárulását. A roadmap célja nem csupán egy fenntarthatósági szemléletű működési keretrendszer kialakítása, hanem egy olyan modern vállalati kultúra megerősítése is, amely képes hosszú távon alkalmazkodni a gyorsan változó gazdasági, társadalmi és munkaerőpiaci környezethez.

A Job Force számára a fenntarthatóság központi eleme az ember. A szervezet működésének fókuszában a fiatal generáció támogatása, fejlődésének elősegítése és a tudatos munkavállalói szemlélet kialakítása áll. A diákmunka ebben az értelmezésben nem pusztán átmeneti foglalkoztatási forma, hanem egy olyan fejlődési platform, amely hozzájárulhat a jövő generációjának szakmai felkészüléséhez, önállóságához és társadalmi felelősségvállalásához. A Job Force célja ezért, hogy működésén keresztül hosszú távon is pozitív hatást gyakoroljon a fiatalok életére és jövőbeni lehetőségeire.

A roadmap egyúttal azt a stratégiai szándékot is tükrözi, hogy a Job Force a jövőben ne kizárólag a diákfoglalkoztatás területén legyen meghatározó szereplő, hanem olyan innovatív és felelős szervezetként működjön, amely aktívan formálja a munkaerőpiaci gondolkodást és hozzájárul a fenntartható vállalati működés elterjedéséhez. A szervezet felismerte, hogy a modern vállalatok számára egyre fontosabbá válik a transzparencia, az ESG-szemponatok integrációja, valamint a társadalmi és környezeti felelősségvállalás erősítése. A Job Force célja, hogy ebben a folyamatban hiteles és stabil partnerként legyen jelen.

A hosszú távú fejlesztési irányok között kiemelt szerepet kap az innováció, a digitalizáció és az adatvezérelt működés támogatása is. A modern technológiai megoldások lehetőséget biztosítanak arra, hogy a szervezet egyszerre növelje működési hatékonyságát és csökkentse környezeti terhelését. A digitális rendszerek fejlesztése, az automatizált folyamatok kialakítása és a tudatos adatkezelés mind hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a Job Force a jövőben is korszerű, versenyképes és fenntartható működési modellt tudjon fenntartani.

A szervezet számára ugyanakkor a legfontosabb stratégiai értéket továbbra is a közösség, a bizalom és az emberközpontú működés jelenti. A Job Force meggyőződése, hogy a hosszú távú siker alapja az értékalapú partnerkapcsolatok, a támogató szervezeti kultúra és a felelősségteljes működés összehangolása. A roadmap célja ezért nem csupán működési folyamatok fejlesztése, hanem egy olyan

jövőkép megerősítése is, amelyben a gazdasági eredményesség és a társadalmi értékteremtés egymást támogatva jelennek meg.

A Job Force ESG-roadmapje így egy folyamatos fejlődési irányt és stratégiai szemléletet képvisel. Egy olyan hosszú távú vállalati vízió alapját képezi, amelyben a szervezet képes egyszerre üzleti értéket teremteni, támogatni a fiatal generáció fejlődését, valamint aktívan hozzájárulni egy fenntarthatóbb, tudatosabb és felelősségteljesebb gazdasági és társadalmi környezet kialakulásához Magyarországon.

Budapest, 2026. május 27.

Climate Action ESG Solutions Kft.