

# Fenntarthatóság az Üzleti világban

A mai világban nem könnyű üzleti vezetőnek lenni, hisz számos elvárásnak kell megfelelni. A jelenkor szükségleteit úgy kell kielégíteni, hogy azok valóban az embert szolgálják, tiszteletben tartva az emberi méltóságot, a szubszidiaritás elvét, a fenntartható fejlődés fogalmát.

A fenntartható fejlődést három szorosan kölcsönhatásban lévő dimenzióját a gazdaságit, társadalmi, és környezetit együtt kell vizsgálni. Ez pedig kiegészül egy negyedikkel, az emberi dimenzióval, mely szorosan kapcsolódik a társadalmihoz.

Magyarország népesség mutatóiból láthatjuk, hogy sajnos ellenben a világ többi társadalmával, a magyar népesség fogyóban van, azonban a jövő generáció szükségleteinek kielégítéséhez ezen erőforrásra is szüksége van. Ebből pedig következik, hogy az emberi dimenziót is épp úgy figyelembe kell venni, mint erőforrásokat, gazdasági, és társadalmi tényezőket.

Jelen tanulmányban a négy dimenzió, és a vállalkozások hat gyakorlati alapelvét ötvözve mutatom be gyakorlati ötleteimet.

## 1 A VILÁG SZÜKSÉGLETEINEK KIELÉGÍTÉSE

Az ipari forradalom óta előtérbe került a homo oeconomicus eszménye, vagyis az emberek önző módon kereskednek. A cél a minél nagyobb profit, a gazdaság megteremtése, és bár a fejlett országokban sikerült széles tömegeket kiemelni a nyomorból, a kapzsiság következtében a társadalmi egyenlőségek egyre jobban kiéleződnek.

Az ember, ha egyszer ráérez a nyereség ízére, mohóvá válik, már nem a boldogság a cél, hanem több hatalom megszerzése, versenyképesség fenntartása, s ennek hajszolásakor nem veszi észre, hogy tönkremennek a kapcsolatai, a családja széthull, a természetre pedig mint sosem kimerülő alapanyagként tekint, míg a tengerek és szárazföldek csak hulladék lerakóként szolgálnak.

Feltehető a kérdés, hogy melyik az a vállalkozás, amely valóban jó, vagy mi alapján kategorizáljuk be jónak, valóban szükségleteket elégít ki, vagy csak látszólagosan vállal felelősséget a közjóért.

Számomra azon van a hangsúly, hogy egy vállalat miként végzi tevékenységeit, pl. egy pékség esetében milyen alapanyagokból állítja elő a termékeket, azok az egészséget szolgálják, vagy éppen ártalmasak az emberi szervezet számára. Nem mindegy, hogy mit kommunikálunk a társadalom felé, valóban egészséges a termékem, vagy csak én állítom be így, a megfelelő marketing háttérrel megfűszerezve.

Ha egy élelmiszeripari vállalat létrehozása a cél, ahol azt tűzzük ki célul, hogy olyan termékeket állítsanak elő, amelyek az emberek egészségét szolgálják, és az életminőséget javítsák, akkor az alábbiakat kell átgondolni:

- Gondolnak-e azon személyekre, akik allergiások, vagy valamilyen betegségben szenvednek, állítanak elő az ő számukra is megfelelő termékeket?
- Mennyire reálisak az árak? Megfizethető? Összhangban van-e az ár-érték arány a minőséggel?
- Mit kezdek a megmaradt áruval? Felajánlom egy szervezetnek? Vagy újrahasznosítom?
- Felhívják-e a hangsúlyt, hogy mi az, ami egészséges, melyik terméknek magas a glikémiás indexe, vagy melyik tartalmaz több kalóriát?
- Kreatívan, és innovatív módon állítok elő termékeket?
- Hasznos-e a termékem? Mit szolgál, mi a célja?

Folytathat-e egészség politikát a pékség, hogy a cukrozott és az egészségre ártalmas élelmiszereket drágábban, míg az egészségesebb termékeket olcsóbban értékesíti?

Magyarországon sajnos sok az elhízott ember, ha pl. az élelmiszeriparban tevékenykedek, felelősségemnek érzem-e azt hogy felhívjam a figyelmet az egészséges táplálkozásra?

- Ajánlást adjak az étkezési problémákkal küszködőknek, együttműködve egy dietetikusokkal?
- Iskolákba küldenék-e szakembereket, hogy tartsanak előadásokat a helyes táplálkozásról?
- A termékek folyamatos fejlesztésével, azon vagyok, hogy minél tökéletesebb minőségű terméket állítsak elő, amelyek valóban az életminőséget javítják?

A befektetők támogathatnak cégeket és iparágakat, azonban nem mindegy, hogy kiket szponzorálunk. Fontos, hogy etikus területek, szektorok jöjjenek létre, és a vállalat minden tevékenységében az etikusságot tükrözze.

- Ha az élelmiszeripari vállalat példáján maradunk, akkor adományozzunk élelmiszert az éhezőknek, hajléktalan szállóknak, szegények konyhájának
- Támogassuk iskolákat, segíthetünk a gyermekek élelmezésében
- Többféle szervezettel, alapítványokkal együtt működhetünk, hogy támogassuk a szükségét szenvedőket.
- Foglalkoztassunk sérülteket, fogyatékkal élőket

A keresztény vezető önuralmat, és alázatot gyakorol a hatalom felett, tehetségét arra fordítja, hogy abból, amit kapott, még többet hozzon ki. Ha jól működik a vállalat, akkor nagy a nyereség, azonban ezen nyereség visszaforgatásával a vállalatunkat még sikeresebbé tehetjük. Azaz ha nem a saját bankszámlánk gyarapítása a cél, akkor a nyereséget, hasznot arra használjuk, hogy a közjó érdekében még eredményesebbé tegyük a vállalatunkat.

Gondolkodjunk hosszútávon, figyelembe véve a társadalom elvárásait, és a közjó érdekeit.

## 2 A JÓ ÉS HATÉKONY MUNKA MEGSZERVEZÉSE:

A Vállalatoknak figyelembe kell venniük ez alábbi elveket:

**Nemek közötti egyenlőség** Méltányos bánásmód nőkkel és férfiakkal

- Nők és férfiak aránya a szervezet irányítási struktúrájában és menedzsmentjében, az egyenlőség fokozatos elérése és a nemi akadályok megszüntetése céljából;
- Férfi és női dolgozókkal való egyenlő bánásmód toborzáskor, munkamegbízaskor, képzéskor, előrelépési lehetőségekben, juttatásban és a foglalkoztatás megszüntetésekor;

**Elszámolhatóság elve:** A szervezet társadalmi, gazdasági és környezeti hatásaiért elszámoltatható legyen. Azaz felelős a tevékenységeiért, és ha bármilyen panasz érkezik, annak okaiért köteles választ adni.

**Átláthatóság elve:** ajánlatos, hogy a szervezet átlátható legyen azon döntéseiben és tevékenységeiben, amelyek kihatnak a társadalomra és a környezetre.

- tevékenységei célja, jellege és helyszíne; bármely ellenőrzési érdek azonosítása a szervezet tevékenységében;
- a mód, amely szerint döntéseit hozza, végrehajtja és felülvizsgálja, beleértve a szerepek, felelősségek, elszámoltathatóságok és felhatalmazás definícióját a szervezet különböző funkcióin át;

**Etikus magatartás:** Egy szervezet magatartása a becsületesség, méltányosság és feddhetetlenség értékein alapuljon.

Ezek az értékek maguk után vonják az emberek, állatok és a környezet iránti aggodalmat, valamint az elkötelezettséget a tevékenységeinek és döntéseinek az érdekelt felek érdekeire gyakorolt hatásának feladatként való azonosítása iránt.

- olyan irányítási struktúra kifejlesztésével és alkalmazásával, amely segít a döntéshozatalában és a másokkal való kölcsönhatásában előmozdítani az etikus magatartást a szervezeten belül;
- az etikus magatartás szabályai betartásának ösztönzésével és előmozdításával;

**Érdekelt felek érdekeinek figyelembevétele:** A szervezet vegye figyelembe és tartsa tiszteletben, mérlegelje és reagáljon érdekelt felei érdekeire.

Bár lehet, hogy a szervezet céljai a tulajdonosai, alkalmazottai, vásárlói vagy választópolgárai érdekeire korlátozódnak, más egyéneknek vagy csoportoknak szintén lehet, hogy jogai, igényei vagy specifikus érdekei vannak, amelyeket célszerű figyelembe venni. Együttesen, ezek az egyének vagy csoportok alkotják a szervezet érdekelt feleit.

Hatékony munka megszervezése fontos szempont, legyen szó irodai vagy fizikai munkáról a jó környezet elengedhetetlen, ezért nem mindegy milyen hangulatban töltjük el a napi 8 órás munkaidőnket, vagy annál többet.

Egy vezetőnek feladata hogy a csapata egységként tudjunk működni, ahol béke van és egyetértés, ott sokkal hatékonyabban tudnak működni a munkatársak, mint ahol széthúzás és rivalizálás uralkodik

- Szánjunk minden héten 1 órát arra, hogy kibeszéljük a problémákat, megbeszéljük a félreértéseket, és tűzzünk ki fejlődési pontokat, ezt vezessük naplóban, hogy a korábban elkövetett hibák ne jöjjenek fel újra.

Sokszor hiányzik a megfelelő kommunikáció, ahelyett hogy elmondanánk, hogy mi a problémánk kifogásokat keresünk, mert pl nem akarjuk megbántani egy kollégánkat. Ahhoz, hogy fejlődjünk, egyenes kommunikációra van szükség.

A jó vezető megfontoltan hoz döntéseket, sajnos a jelen felgyorsult világunk megköveteli, hogy döntéseinket priorizáljuk. A sürgős kérdésekben azonnal, ami pedig halasztható abban később hozzunk döntést.

Egy vállalat számára a vezető viselkedése meghatározó lehet, ha felelősségteljesen, etikusan, szeretettel és hivatásként végzi munkáját, az példamutató az alkalmazottak számára.

Fontos, hogy a vezetőnek legyen ideje elvonulni, és tanácsot kérnie Istentől, a csend és az elmélkedés meghozza a gyümölcsöt. Ha vállalatunk keresztény, akkor biztosíthatunk egy külön helyiséget, ahova a dolgozók félrevonulhatnak imádkozni, elcsendesülni, és kicsit feltöltődhetnek.

Az alábbiak betartása pedig előre viheti vállalatunkat:

- Méltó munkakörnyezet biztosítása, tiszta környezet, megfelelő fény, ergonomikus bútorok
- Etikus munkaerő értékelés, kor és nemtől függetlenül,
- Tartsuk tiszteletben a vallási és kulturális különbségeket
- Hozzuk meg a megfelelő döntési köröket, ki miért felel, vagy miért tartozik felelősséggel.
- Vezessünk be jutalmazási rendszert, akik lelkiismeretesen, és eredményesen végzik munkájukat, azok kapjanak prémiumot.
- Legyünk tisztelettel a másik iránt.
- Becsüljük meg az apróbb munkákat is.
- Ne a pénz legyen a fő motiváló erő, hanem a fejlődés lehetősége, legyen bennünk elhivatottság a munka iránt.
- Szeretettel forduljunk a másikhoz, ápoljuk az emberi kapcsolatokat
- A béreket igazságosan osszuk el

Kreatív osztály kialakítása: Fontos az innováció, az új ötletek megvalósítása, a menedzsment tegyen félre arra töké, ha éppen megszületik egy új ötlet, amely előmozdítja a vállalatot és a közjó mellett nyereséggel is kecsegtethet, akkor legyen miből megvalósítani.

- A jót tartsuk meg, a rosszat számúzzuk, értékeljük a munkánkat, mi az, amiben fejlődhetünk, új dolgok megtanulása. A vezetők motiválják, buzdítják az alkalmazottaikat, az alap feladatokon felül gondolkodjanak azon, hogy, ők hogyan tehetnék jobbá a vállalatot.
- Értékeljük a kezdeményezést, az újító szellemet, az eredményesen dolgozó munkatársakat jutalmazzuk.
- Adjunk teret a személyiségek kibontakozásának, pl szervezhetünk kreatív napot: Látogatás a társosztályokon. Ki mivel foglalkozik? Miben tudnánk segíteni egymás munkáját?
- Csoportos tréningek szervezése: Sajnos sok fiatal úgy kerül ki az egyetemről, hogy nincs tisztában a képességeivel. Vagy nincs lehetősége a vállalatban belül fejleszteni képességeit. Adjunk teret a fiataloknak, és a munkatársaknak hogy kibontakoztassák a tehetségüket.
- Közösségi nap: Ismerd meg a munkatársad és tegyél jót. Egy társadalmi probléma segítése a cél. (Csapatokban beosztva: egy játszótér felújítása, faültetés, szemétszedés)
- Távmunka biztosítása: Munkakörnek megfelelően, ez nagy segítség a távolról bejáró alkalmazottaknak.

### 3 FENNTARTHATÓ KÖRNYEZET:

A szervezetek döntéseinek és tevékenységeinek mindig hatásuk van a környezetre, bárhol is helyezkednek el. Ezek a hatások lehet, hogy összefüggnek a szervezet erőforrás-felhasználásával, tevékenységei helyszínével, a szennyezéssel és hulladékkeletkezéssel, valamint a szervezet tevékenységeinek természetes élőhelyekre gyakorolt hatásaival. Környezeti hatásaik csökkentése érdekében ajánlatos, hogy a szervezetek integrált megközelítést alkalmazzanak, amely mérlegeli a döntéseik és tevékenységeik közvetett és közvetlen gazdasági, társadalmi, egészségügyi és környezeti velejáróit.

Jelen társadalmunk számos környezeti kihívással néz szembe, melyet nagyrészt az emberi tényezőnek köszönhetünk. Az erőforrások túlzott használatáért nagymértékben felelősek vagyunk, az élőhelyek pusztulása, a fajok kihalását, az ökoszisztéma összeomlását, a klímaváltozást, a profitorientált társadalom mohósága segítette elő.

Ahhoz, hogy az egy főre eső erőforrás felhasználás fenntartható legyen, szükség van a helyi-regionális- globális összefogásra, és többféle választási lehetőség azonosítására, a fogyasztás fenntarthatatlan mennyiségének visszafogására.

Környezeti megfontolásokra van szükség:

- **életciklus-alapú megközelítés: (LCA)** Az életciklus elemzés az a folyamat, amely a termék illetve szolgáltatás teljes életútja során vizsgálja a környezetre gyakorolt potenciális hatásokat. Az életút vizsgálata a nyersanyag kinyeréstől, energiatermeléstől, előkészítéstől, a termelésen és felhasználáson keresztül, a használat után keletkező termékhez szükséges hulladék hasznosításáig, visszanyeréséig, vagy ártalmatlanításáig tart. Fontos, hogy a szervezet elkötelezett legyen a környezeti teljesítmény folyamatos javítása iránt.
- **a környezeti hatás vizsgálata:** A szervezetnek értékelnie kell a környezeti hatásait egy új tevékenység vagy projekt bevezetése előtt.
- **tisztább termelés és ökohatékonyság:** Hatékonyabb erőforrás használat, kevesebb szennyezés és hulladékkeletkezés a cél. A hangsúly a forrásnál lévő javításon van, mintsem a folyamat vagy tevékenység végén, vagyis itt is érvényesül a megelőzés elve. Az ökohatékonysági megközelítések magukba foglalják a technológiák-folyamatok javítását, hatékonyság növelését, az anyag és energiafelhasználás csökkentését, javasolja a megújuló

energia használatát, a vízfelhasználás redukálását. Csökkenteni kell a hulladékok mennyiségét, törekedni kell a kevesebb kibocsátásra, a veszélyes és mérgező anyagok megszüntetésére, annak biztonságos kezelésére és ártalmatlanítására.

- **környezetileg megbízható technológiák és gyakorlatok használata:** Ajánlatos, hogy egy szervezet törekedjen a környezetileg megbízható technológiák és gyakorlatok adaptálására, és ahol lehetséges, fejlesztésük előmozdítására.
- **fenntartható beszerzés:** A vásárlási döntései során a szervezet vegye figyelembe a beszerzendő termékek és szolgáltatások környezeti, szociális és etikus teljesítményét a teljes életcikluson át. Használjon pl. ökocímkézett termékeket.
- **tanulás és tudatosságnövelés:** A szervezet mozdítsa elő a környezet tudatosítást, támogassa a környezet érdekében tett erőfeszítéseket, a szervezeten belül, és a befolyási körében.

Néhány gyakorlati példa:

- Zöld iroda verseny (karton bútorok, növények, újpapír használata)
- Ökológiai lábnyom számítás
- Megújuló energiák használata ( pl Napkollektor a tetőre)
- Energiatakarékos égők
- Energiatakarékos informatikai berendezések

Környezeti indikátorok használata:

Mérjük meg, hogy miből mennyit használunk, és próbáljunk a fogyasztásainkat csökkenteni.

- Ha van gépkocsi flotta, annak üzemanyag fogyasztása; Gépjárművek futásteljesítménye
- Milyen mértékben használok újrahasznosított termékeket?

**Környezetmenedzsment:**

- Dolgozók Környezeti tudatosítása, Szelektív hulladékgyűjtés,
- Környezetbarát közlekedési módok ajánlása, pl kerékpáros munkahely kialakítása.(biztonságos kerékpár tároló biztosítása, és zuhanyzó kialakítása)
- Ökokontrolling rendszer bevezetése
- Termelés okozta környezeti kockázatok csökkentése
- Energiafogyasztás és üvegházhatású gázok kibocsátása
- Vízgazdálkodás
- Biodiverzitás (Hol helyezkedik el a vállalatom?)
- Helyi szennyezések
- Anyagok- vegyszerek kezelése (Mit használok, hogyan stb)
- Hulladékgazdálkodás
- Innováció menedzsment (mennyire használok régi technológiát)
- Fenntartható fogyasztás ösztönzése
- Fenntartható erdő vagy papírpolitika
- Ügyfélegészség és biztonság

Összefoglalás:

Véleményem szerint egy olyan vállalat létrehozása mely betartja az etikusság követelményeit, nagyban előre tudja lendíteni a gazdaságot. Fontos a vezetők elkötelezettsége, de szükség van az alkalmazottak együttműködésére, hogy szeretettel tudják végezni a munkájukat, és hivatásként tekintsenek rá egy jobb világ létrehozásának reményében.