



17. évf. 1. szám (51)
2012. tavasz

Lépések...

... a fenntarthatóság felé

KÖVET
Egyesület a Fenntartható Gazdálkodásért



A környezettudatos és társadalmilag felelős vállalatvezető szaklapja

Tartalom

Emberi tényező:

Richard Skene

2. oldal

Új munkatárs a KÖVET-nél

3. oldal

Másért Vállalkozó:

Piszkei Öko Kft.

4. oldal

KÖVET-hírek

6. oldal

Új KÖVET-tagok

7. oldal

EMAS bevezetése

az MNB-nél

8. oldal

Rangos díjak a

Grundfosnak

9. oldal

Füstmentes munka-

helyeket!

10. oldal

A NISP-program

Magyarországon

12. oldal

Munkahelyi esély-

egyenlőség

14. oldal

Oktatás a fenntartható

fejlesztés szolgálatában

16. oldal

Jogszabályok

18. oldal

Pszichológia az üzemben

19. oldal

Gondoskodom, tehát adok

Gondolatok munkanélküliségről és emberségről

Válság van. Még mindig. Immár negyedik éve várjuk, reméljük, hogy majdcsak elmúlik, elvonul, múltó rosszullétté szelídül, de nem: nagyon is itt van, s úgy tűnik, marad még egy darabig.

A válság egyik riasztóan nyilvánvaló jele, hogy szinte valamennyiünknek van olyan ismerőse, barátja vagy családtagja, aki elvesztette a munkahelyét. Naponta jelennek meg hírek gyár- és bankfiókbezárásokról vagy csak egyszerűen elbocsátásokról. Mindezek következtében emberek ezrei kerülnek az utcára, s a folyamat nagyon nehéz helyzetbe hozza az adott cégek beszállítóit, azok alkalmazottait is.

A KSH adatai szerint az elmúlt év utolsó negyed-évében 10,7% volt a munkanélküliségi ráta Magyarországon, amelynél csak Szlovákiában és Spanyolországban mértek magasabb értéket az Európai Unióban. Ami azonban ennél is megdöbbentőbb: a munkanélküliség átlagos időtartama hazánkban 17,6 hónap. Azaz egy átlagos magyar munkanélküli csaknem másfél év után tud ismét elhelyezkedni – és három hónapig kap munkanélküli-járadékot...

Ezekben a válságos időkben sem minden fekete azonban. A munkanélkülivé válás lehetősége már önmagában is erős pszichés terhelést jelent, ténnyé válá-

sa pedig tovább növeli az érintettek frusztrációját, kiábrándultságát. Ezért egyáltalán nem mindegy, hogy hogyan, milyen forgatókönyv szerint zajlik az elválás cég és alkalmazott között. Vannak vállalkozások, ahol igen rövid a búcsúzási periódus: „Na szedje össze a holmiját, aztán holnap már be se kell jönnie.” Egyre többször hallani azonban olyan cégekről is, amelyek megadják az emberi módját ennek a kellemetlen ak-

tusnak: úgynevezett gondoskodó elbocsátás keretében válnak meg dolgozóiktól.

Az ilyen vállalkozás tisztában van azzal, hogy az elbocsátott alkalmazottnak egyébként is van elég baja, ezért sok mindent megtesz azért, hogy enyhítse a munkanélkülivé válással járó gondokat, félelmeket. Számos vállalat meghosszab-

bítja az elbocsátott dolgozók felmondási idejét, amely alatt számukra külön tanácsadói irodát működtet, ahol jogi, pénzügyi és karriertanácsokat kaphatnak. Van, ahol nyelvi képzést, máshol számítógépes tanfolyamot indítanak a munkanélkülivé váló kollégáknak, hogy ezzel is növeljék a munkaerő-piaci értéküket. Olyan munkáltatók is akadnak, amelyek pszichológust alkalmaznak, aki segít feldolgozni a munkatársaknak az elbocsátásuk miatt őket ért traumát.

(Folytatás a 3. oldalon)



Emberi tényező

Interjú Richard Skene-nel, a Holcim Hungária Zrt. elnök igazgatójával, a vállalat fenntarthatósági törekvéseiről, díjakról, elismerésekről és az idej kihívásokról.

(Részletek a 2. oldalon)



Másért vállalkozó?

Bemutatjuk a Piszkei Öko. Kft.-t, az egészséges malom- és sütőipari termékek előállítását, melynek vezetője hazánk első biopékemestere, Ollé Sándor.

(Részletek a 4. oldalon)



Nemzeti Ipari Szimbiózis Program

Hazánkban az IFKA által koordinált, 2010-óta futó program kézzelfogható eredményeit mutatjuk be két vállalati együttműködésen keresztül.

(Részletek a 12. oldalon)



Oktatás a fenntartható fejlődés szolgálatában

A felsőoktatási intézmények szerepe, feladatai és kihívásai a fenntarthatóságra való nevelésben. A cikk beszámol a „Tanulás a fenntarthatóságért” címmel 2011 végén rendezett konferenciáról is.

(Részletek a 16. oldalon)

„Díjaink arra motiválnak, hogy továbbfejlődjünk!”

Emberi tényező rovatunkban Richard Skene-t a fennállásának 100. évfordulóját ünneplő Holcim Hungária Zrt. első számú vezetőjét kérdeztük a cég fenntarthatóság iránti elkötelezettségéről.

Milyen szakmai út vezetett jelenlegi pozíciójához, a Holcim Hungária Zrt. elnökgazdái székéhez?

Bécsi tanulmányaim befejezése után karrieremet a pénzügyi szektorban kezdtem, amelyet később az élelmiszeriparban folytattam pénzügyi igazgatóként. 1992 óta Magyarországon dolgozom, 1997-ben itt csatlakoztam a Holcimhez szintén pénzügyi igazgatói munkakörben.

Hogyan került kapcsolatba a KÖVET-tel, amelynek 2006 óta tagja a vállalat?

A fenntartható fejlődés témaköre mindig is nagyon érdekelt, és örömmel csatlakoztam olyan szervezetekhez, amelyek sokat tettek a fenntarthatóság elvárásainak támogatásáért. Meg vagyok róla győződve, hogy az ipar a civil szférával együttműködve pozitívabb hatás tud elérni, mint egyedül küszködve.

Skene úr, ön több szakmai szervezet vezetője, a CSR egyik legismertebb vállalatvezetői nagykövete. Személyes céljának tekinti a tudatformálást?

Az ipari forradalom és az I. világháború között a cégek általában sokkal kisebbek voltak, a tulajdonos közel volt a gyártás helyszínéhez, gyakran ott is élt. Így a CSR természetes kötelezettsége volt, és bár senki nem nevezte CSR-nek, a tulajdonosok a helyi közösség részének érezték magukat, és ennek megfelelően is viselkedtek. A II. világháború után a cégek növekedésnek indultak, és gyakran a tulajdonosoktól független vezetőség vette át a szerepet, mely végül egyre jobban eltávolodott a helyi közösségektől és azok igényeitől. Vezetőként felelősek vagyunk azért, hogy ezt a szakadékot újra áthidaljuk, és a cégünket jó szomszédként ismerjék el.

Nemrég jelent meg a Holcim 2010-es fenntarthatósági jelentése. Melyek azok a területek, ahol még fejlődni szeretnének?

A munkabiztonság és egészségvédelem az egyik folyamatosan fejlesztendő terület. 2011-ben nagyon jó eredményt értünk el ezen a területen, de amíg egyetlen baleset is előfordul a cégnél, az is túl sok!

Az elmúlt években számos díjat kaptak. Melyikre a legbüszkébb?

Nehéz egyet kiemelni, hiszen mindre büszkék vagyunk. Különböző területeken kaptuk az elismeréseket, ezért kivétel nélkül mindegyik arra motiválja a csapatot, hogy továbbfejlődjön.

A Miskolci Cementgyár dolgozóinak elbocsátása 2011 végén nagy sajtóvisszhangot kapott. Példamutató volt a távozó dolgozókról való gondoskodás. Miért volt ez ennyire fontos?

A Holcim ebben az évben ünnepli százéves jubileumát, amit elsősorban munkatársainak köszönhet. Azoknak is, akiktől sajnos meg kellett válnunk.

Ön a HBLF keretén belül Üzleti Etika és Átláthatóság munkacsoportot indított. Melyek a csoport célkitűzései? A vállalaton belül is érvényesíti az etikusság és átláthatóság elvét?

Személy szerint és a Holcim Hungária első számú vezetőjeként is nagyon fontosnak tartom az etikus, átlátható vállalati működést. Ennek elterjesztését, fejlesztését tűztük ki célul, a hazai helyzet felmérésével kezdve a joggyakorlatok felkutatásán és megismertetésén keresztül. Magyarországon a Holcim-csoport elvárásait is megelőzve, egy független

cég bevonásával néhány éve etikai vonalat indítottunk.

A munkán kívül mivel tölti szívesen az idejét?

Szabad időmet a családomnak és a sportnak szentelem. Mindkettő segít abban, hogy regenerálódjak és megőrizsem testi-lelki egészségemet.



Richard Skene fiaival körében a Magyar Köztársasági Érdemrend lovagkeresztjét átvételekor

Névjegy

Név	Richard Skene
Munkahely	Holcim Hungária Zrt.
Család	Nős, 3 gyermek (tökéletesen felnőttek)
Szabadidő	Család, sport, kultúra
Elismerés	Magyar Köztársasági Érdemrend lovagkeresztje
Díjak a Holcimnak	• European Excellence Awards, 2011 • Figyelő TOP200 Társadalmi Fellősségvállalási díj, 2010 • CSR Hungary, 2009 • Ablakon Bedobott Pénz, 2008

Milyen kihívásokkal néznek szembe 2012-ben?

Elsősorban a piac a legnagyobb kihívás, hiszen az építőipari visszaesés még nem ért véget. Ennek szükségszerű következményeként átszervezési lépéseket kell tennünk, és biztosítanunk kell, hogy ezeket a lépéseket a legfelelősségteljesebben tegyük meg.

Rangos nemzetközi kommunikációs díjat nyert a Holcim Hungária Zrt.

A környezettudatos építészetet népszerűsítő, szokatlan kampányával kapott European Excellence Awards nemzetközi kommunikációs díjat a Holcim Hungária Zrt. A kampány központi elemét képező Monte Rosa-expedíció során a 3000 méter magasan, a svájci Alpokban található önfenntartó menedékházat egy gleccseren átkelve látogatták meg Eröss Zsolt hegymászó vezetésével. A díjat Márta Irén kommunikációs igazgató vette át Amszterdamban.



Holcim 100 éve
Szilárd, megbízható alapokon

A hagyományos kommunikációs eszközöket a közösségi média adta lehetőségekkel is ötvöző Holcim-kampányban vándorkiállítások, szakmai fórumok és konferenciák is helyet kaptak. Az akció sikerét jól jelzi, hogy kulcsfontosságú eleméről, az expedícióról készült útifilmet, eddig összesen 1 870 000-en töltötték le (<http://index.indavideo.hu/video/monterosa>). A Holcim a kezdeményezéssel közvetlenül 5000 építésznek, építészhallgatónak mutatta be a

fenntartható építészet kritériumait, és felhívta a figyelmüket a 3. Holcim Awards for Sustainable Construction (Holcim-díj a Fenntartható Építészetért) világversenyre.

A Hegyikristálynak is becézett, jövőbe mutató menedékház, a Monte Rosa projekt a Holcim Awards 2008-as európai döntőjén szerzett bronzérmet. A projektet 2003-ban indította el a Swiss Alpine Club, a Zürichi Műszaki Egyetem (ETH) fennállásának 150. évfordulója alkalmából.

További információ:
www.holcimawards.org



A Monte Rosa menedékház az infrastruktúrától teljesen elzártan is képes az emberi élethez szükséges feltételeket megteremteni. Energiaszükségleteinek mintegy 90%-át a naptól nyeri, az élelmiszereken és a főzéshez használt gázon kívül képes mindent előállítani.

(A vezércikk folytatása a címlapról)

Mert válság idején nem(csak) a rosszul teljesítő, a csapatba nem illő kollégáktól válnak meg a cégek, hanem a jó teljesítményt nyújtó, lojális alkalmazottaktól is. Szép példája annak, hogy hogyan lehet kulturáltan kezelni egy ilyen helyzetet, a következő.

Az egyik vállalat levelet írt az elbocsátás előtt álló munkatársaknak, amelyben kifejtette, hogy elbocsátásuk oka nem a teljesítményük, hanem a válság, ezért a krízist követően – ha úgy alakul – akár vissza is várják őket. Talán tudták, hogy az elbocsátott ember általában magában keresi a hibát, magát okolja a történetért, amivel tovább rontja az elhelyezkedési esélyeit.

Egy vállalat legfontosabb érintettjei a munkatársai: sokat elárul róla, a vezetőiről, hogyan kezeli őket. Hajlamosak vagyunk ugyanis azt gondolni, hogy aki komolyan veszi az alkalmazottait, az az egyéb érintettjeihez is hasonlóan viszonyul. S ha talán ez nincs is minden esetben így, a tétel bizonyára többször igaz, mint sem.

Gondoskodó elbocsátás. Egy kis példa az emberségre – a válság sodrában.

Bognár Károly / KÖVET

Új munkatárs a KÖVET-nél

Bognár Károly

A KÖVET-tel először 2007-ben kerültem kapcsolatba. Akkoriban egy nagy bank kommunikációs és CSR-tevékenységéért voltam felelős. Az említett évben jutottam arra az elhatározásra, hogy tovább kell lépünk a CSR építésében. Ehhez sok információra, a legjobb gyakorlat és mások gyakorlatának a megismerésére, a hasonlóan gondolkodó és a hasonló gondokkal szembesülő kollégákkal való eszmecserére volt szükségünk. Egy olyan hiteles, sokoldalú és elkötelezett szervezetet kerestem, amelytől mindezt megkaphatjuk. A vá-

lasztásom a KÖVET-re esett. Nem is csalódtam: az egyesület programjai és szolgáltatásai sokat segítettek CSR-tevékenységünk tökéletesítésében.

Amikor hónapokkal ezelőtt közös megfigyeléssel távoztam az egyik nagy magyar állami vállalat kommunikációs és CSR-vezetői székéből, elgondolkodtam a „hogyan tovább”-on. És eszembe jutott a KÖVET...



Február 1-jétől vagyok a KÖVET külső kapcsolati igazgatója. Fő feladatomban a tagsági kapcsolatok ápolása, a tagtoborzás, de részt veszek a szervezet stratégiai továbblépési irányainak átgondolásában is.

Piszkei Öko Kft. – A finom íz tisztasága

Egy fagyos februári napon Lábatlanba buszoztam, hogy megismerhessem Magyarország első biopékimesterét, Ollé Sándort, a Piszkei Öko Kft. tulajdonosát. Nagy várakozás előzte meg részemről a találkozást, mert ritkán bukkanok olyan cégre, amely már első ránézésre is működésének minden fontos területén – beszerzés, termékelőállítás, értékesítés, munkaadói szerepkör – érezhetően Másért Vállalkozó-gyanús.

Vajon miért érzi úgy egy cégvezető, hogy a gazdasági sikerességen túl az életben vannak fontosabb célok is, melyekhez vállalkozóként is hozzájárulhat? A hit, az elvek hogyan segítik abban az embert, hogy a nehézségek ellenére pozitív gondolkodással a helyes úton maradjon? A cég történetének körbejárása mellett többek között ezekre a témákra is kitértünk Sándorral. A beszélgetés végére egyértelművé vált számomra, hogy a Piszkei Öko Kft. sokkal több, mint egy sikeres gazdasági vállalkozás. Egyben sikeres emberi vállalkozás is, egy küldetéstudattal rendelkező ember megvalósult álma.

Ollé Sándorral a lábatlani mintaboltjuk feletti kis irodájukban ültünk le beszélgetni, ahol azonnal meg is kóstolhattam a cég termékeit. Mivel hosszú évek óta magam is vegetáriánusként élek, és száműztem életemből a finomított alapanyagokat is, nagy örömmel ízleltem meg a termékínálatot. „Biominoztítás teljes őrlésű alapanyagokkal dolgozunk, magunk őröljük a biogabonát saját malmunkban. Állati eredetű alapanyagokat egyáltalán nem használunk, egyedül édesítéskor mézet bizonyos termékeinknél” – kezdi beszélgetésünket Ollé Sándor.

Sándor 1992-ben hozta létre a pékségét, amely akkor még hasonló alapanyagú péktermékeket kínált, mint amit a boltok nagy többségében találunk: finomított alapanyagok, malátával színezett barna kenyerek és egyéb, széles körben használt összetevők, melyeket az emberek többsége ma is fogyaszt. 1996-ban azonban a cégtulajdonos életében jelentős életmódváltás állt be. A kezdetben szkeptikus Sándor új életszemlélettel, gondolkodásmóddal ismerkedett meg, és ahogy egyre nyitottabb lett az új dolgok iránt, saját élete is új élményekkel gazdagodott, és új irányvett. Ráébredt arra, hogy az életnek vannak olyan fontos területei, melyekre társa-

dalmunkban méltatlanul kevés súlyt fektetünk. Elkezdett olyan, az életünk minőségét alapvetően meghatározó szempontokról gondolkodni, amelyek túlmutatnak a fogyasztói társadalom által diktált viselkedésmintákon. A testi és lelki fejlődés fontossága, az erőszakmentesség és ennek ré-

tott, finomított alapanyagok tárolása és felhasználása sokkal gazdaságosabb. Természetesen Ollé Sándor nem adta fel elképzeléseit a kezdeti nehézségek hatására, és az sem zavarta, hogy szakmai körökben is sokan csodabogárnak tartották különös elképzelései miatt. Megkezdte vállalkozásának átalakítását. A biogabonát beszállító gazdákkal közösen tanultak, fejlődtek, és ma már évtizedes együttműködés áll mögöttük. „A magyar biogabona világszínvonalú – jegyzi meg Sándor. – Mégis jelentős részét nem magyar vállalkozók vásárolják fel, hanem a német és osztrák piacra megy. Így mi is, itt Magyarországon, német áron tudjuk megvásárolni az alapanyagokat. De a kapcsolatunk emberileg is nagyon jó a gazdákkal. Együtt tanultunk bele a biovállalkozásba, így mindig a legszebb, legjobb biominőségű árut kapom.” A felvevőpiacukat



szerként az egészséges és vegetáriánus táplálkozás saját életének vált alapjává. Így szinte hozta magával az élet, hogy elkezdett azon munkálkodni, hogyan tudná az embereknek ezeket az elveket és az egészséges életmódot a termékei révén is hirdetni.

Először kisebb tételben kezdték a teljes őrlésű péktermékek előállítását. Kezdetben nehezen találtak megfelelő minőségű biogabona-beszállítókat. Próbálkoztak teljes őrlésű liszt előállításával is. Erre akkor nem találtak igazán felvevőpiacot, hiszen a nagyipari méretekben gyártóknak a tartósi-

A vállalatról

Cégnév	Piszkei Öko Kft.
Alapítás éve	1992
Tevékenység	Bio-malomipari és bio-sütőipari termékek előállítása és forgalmazása
Foglalkoztatottak száma	40 fő
Tulajdonos	Ollé Sándor: 80%, lánya, Ollé Alexandra: 20%
Éves forgalom	240 millió Ft
Telephely	Lábatlan, Rákóczi út 182. Budapest VI. ker., Bajcsy-Zsilinszky út 65.
Díjak	Nagyon sok díjuk van, a legfrissebb: 2012 FOODaPest – Kenyérkategória: II. helyezés (teljes őrlésű tönkölykenyér), Nemzetek kenyere: III. helyezés (kendermagos rozslángkenyér)

Névjegyek

Név	Ollé Sándor	Ulrich Béla
Életkor	58	42
Beosztás	pékimester, cégkoordinátor	ügyvezető igazgató
Végzettség	érettségi, cukrász-pékimester	kereskedelmi, gazdasági diploma

és vevőköriket folyamatosan bővítették, így már 2002-re elmondhatták vállalkozásukról, hogy száz százalékban biopéktermékeket állítanak elő. A cégvezető azt sem tagadja, abban, hogy a vállalkozás jelenlegi formájában sikeres lehessen, nagy szerepet játszik az első tíz év eredményes nem bio tevékenysége is, mely biztos gazdasági alapokat jelentett tervei megvalósításához.

A Piszkei Öko Kft. tehát a Biokontroll által minősített alapanyagokat magyar biogazdáltól szerzi be, és törekszik a hosszú távú együttműködés kialakítására velük, mellyel a beszállítóknak is biztosítja a stabil működés lehetőségét. Az alapanyagokból maga állítja elő a teljes őrlésű gabonát – saját malmban – és most már hidegen sajtolt napraforgóolajat is. „A pálmaolaj kiváltása az, amin még dolgoznunk kell. Ezért kezdtünk el foglalkozni a bio-napraforgóolaj készítésével” – mutat rá Sándor arra, hogy minden felelős vállalkozásban vannak fejlődési lehetőségek. A gabonátörölés során sem használnak semmilyen vegyszert, elektromos riasztóval tartják távol a kártevőket.

Mivel a péktermékek élő kultúrák, és nem használnak semmiféle tartósítószer, ezért fontos a gyors értékesítésük. „Az emberek már elfelejtették, hogy az a normális, ha egy termék négy-öt napig eltartható, és utána penészedni kezd, hisz egy élő dologról van szó. Hozzá vannak szokva a hónapokig eltartható, tökéletesnek tűnő tartósított élelmiszerekhez, de hogy azok hosszú távon milyen hatást gyakorolnak a szervezetünkre, azzal nem foglalkozik senki” – mondja sajnálkozva a cégvezető. Szinte teljes mértékben a magyar piacra termelnek, és ezt tartják fő feladatuknak. Így a terjesztéssel járó környezeti terhelés is elfogadható mértékű. Elsősorban bioboltokba és biopiacokra szállítanak, és csak kisebb mennyiségben jelennek meg nagyobb üzlethálózatokban.

Természetesen közvetlen kapcsolatuk is van fogyasztóikkal mintaboltjaikon keresztül, valamint kiállításokon, így folyamatos visszajelzéseket kapnak tőlük a termékeikről. Sándor tapasztalatai szerint két nagyobb körből kerülnek ki vásárlóik. Az egyik a fiatal, már tudatosabban gondolkodó generáció, akik kezükbe akarják venni életük irányítását, el mernek térni a marketingvilág által sugallt main stream életmódtól. Veszik a fáradságot ahhoz, hogy megtalálják az alternatív és egészséges élethez vezető megoldásokat. „Sajnos az érezhető, hogy most, a rosszabb gazdasági helyzetben csökkent ez a fogyasztói bázis, sokan le kell, hogy mondjanak az egészséges termékekről, mert árban nem tudjuk felvenni a versenyt az olcsó alapanyagokra épülő pékségekkel, kenyérgyárakkal.” A másik nagy csoport pedig azok közül kerül ki, akik rákényszerülnek az életmódváltásra, mert egészségtelen életmódjuknak köszönhetően különböző betegségekkel küzdenek: Candida-betegek, cukorbeteg, magas vérnyomásúak, tej-, tojásallergiások, sóérzékenyek, túlsúlyosak. „Számukra gyártunk speciális termékeket is, például élesztő-, cukor- és sómentes kenyértermékeket.”

Sajnos a betegek egy része gyógyulás után visszatér régi, egészségtelen életmódjához, de kapnak olyan visszajelzéseket is, hogy az életmódváltás tartósan bizonyul, és az egészséges táplálkozás végleg megmarad a fogyasztók egy részénél.

A vállalkozás dolgozói a környező településeken élnek. Összesen negyven embernek nyújt bejelentett, biztos megélhetést a cég. „A munkatársaimtól nem várom el, hogy azonosuljanak az elveimmel. Elegendő számomra, ha tiszteletben tartják azokat. De úgy érzem, hogy a munkakörnyezet befolyásolja szemléletmódjukat és világméjük.” A gazdasági válság ellenére Sándor törekszik arra, hogy meg tudja tartani munkatársait, inkább munkaátrendezésben és takarékoságban gondolkodik. Emellett egy új irányt is vesz, a lisztérzékenyek számára készülő termékeket előállító üzem létrehozásával bővíti a piaci lehetőséget, és új munkahelyet teremt.

A gazdasági visszaesés inkább arra ösztönzi, hogy további környezetbarát technológiai bevezetésével egyúttal csökkentse a cég költségeit is.

(Folytatás a 6. oldalon)

Valóban Felelős Vállalat?

A Valóban Felelős Vállalat kritériumai	Piszkei Öko Kft.
Minimális szállítás	Bár volt néhány külföldi próbálkozás, a fő felvevőpiacnak a magyar piacot tekintik.
Maximális igazságosság	Céljuk, hogy működésükkel hozzájáruljanak egy egészségesebb és erőszakmentesebb társadalom kialakulásához. A fogyasztóknak joguk van az egészséges termékekhez való hozzájutáshoz.
Nulla ökonomizmus	A profit nem cél, hanem egy eszköz ahhoz, hogy az emberek jólétéhez (és elsősorban nem jólétéhez) hozzájáruljanak. A munkatársak esetében természetesen az ehhez szükséges pénzügyi háttér biztosítása is fontos számukra (értsd: létbiztonság megteremtése a munkatársaknak és vezetőiknek).
Optimális méret	Negyven munkatárs dolgozik a cégnél, akik többségében helyben és a környező településeken élnek.
Termék (hasznos, szükséges, fenntartható)	Egészséges, környezettudatos termékek előállítása, melyre sokkal nagyobb mennyiségben lenne szükség a társadalomban, hogy minden ember hozzáférhessen az egészséges élelmiszerekhez.

Másért Vállalkozó?

	Hagyományos pékség	Piszkei Öko Kft.
Cél, küldetés	Lehetőleg olcsó alapanyagok felhasználásával a lehető legnagyobb haszon elérése.	A lehető legjobb bioalapanyagok felhasználásával a legjobb minőségű, egészséges termékek előállítása.
Termék, értékesítés	Többségében nagyüzemi gyártásból származó, finomított alapanyagokra épülő termék-előállítás. Tartósítószer és színezőanyagok használata. Minél szélesebb körben történő értékesítés. A termékeket higiéniai okokból az önkiszolgáló boltok miatt csomagolják.	Tisztán biolisztok és bioalapanyagok, és bio-előállítási technológiák használata, édesítéshez csak nádcukor, gyümölcsösszűrő és méz használata. Tartósítószer-mentes. Elsősorban magyar piacon történik az értékesítés, azon belül is a bioboltok és biopiacok a fő felvevőpiac. Emellett közvetlen kontaktusuk is van a fogyasztóikkal. A boltok polcaira kerülő termékeket higiéniai okokból kénytelenek műanyag csomagolással ellátni.
Profit	A profitmaximalizálás a cél.	A profit az eszköz a vállalkozás sikeres működtetéséhez, fejlesztéséhez, a munkatársak és a cégvezető megélhetésének biztosításához. És példa legyen a jövőképet építőknél.
Alkalmazottak	A munkatársak eszközök a cél eléréséhez. Foglalkoztatásuk alakításában a törvényi keretek betartása mellett törekednek a profitmaximalizálás elősegítésére.	A munkatársak a vállalkozás szerves részei. Hosszú távú, bejelentett munkalehetőséget kívánnak biztosítani nekik. Egyben fontos számukra, hogy emberileg, lelkiileg is jól érezzék magukat a cégnél. És megismerjék, hogy másképp is lehet élni, gondolkodni, élni.

„Tanulj meg mindenkitől tanulni...”

(Weöres Sándor: Útravaló)

A tanulás szerves része az emberi fejlődésnek, így mi, a KÖVET Egyesület munkatársai, Weöres Sándor szavait megfogadva, nemcsak az általunk koordinált projektekkel segítjük az életen át tartó tanulás folyamatát, hanem magunk is rengeteget tanulunk belőlük. A projektek mellett viszont nekünk is vissza-vissza kell térnünk az iskolapadba, hogy tudásunkat nemcsak a tapasztalatokon keresztül bővítsük, de a nálunk okosabb emberektől is tanuljunk.

Az utóbbira kaptam esélyt én is, amikor sikeresen elnyertem a megújuló energiaforrás kiaknázási lehetőségeiről szóló, egy hónapos moszkvai UNESCO-ösztöndíjat. Várjunk egy percet, megújuló energiaforrásokban rejlő lehetőségek Oroszországban?

Sokunknak még a REM-fázis legmélyebb pontján sem jutna eszébe, hogy Oroszországot az energiahatékonysággal vagy a megújuló energiaforrásokkal azonosítsa. Még akkor sem, miután Medvegyev orosz államfő a 2009-es koppenhágai klímakonferencián a zöld politika mellett tartott elkötelezett beszédet. Miről is van most szó?

2009 szeptemberében az UNESCO és az Oroszországi Energetikai Minisztérium közös megállapodása alapján létrejött egy Nemzeti Központ a Megújuló Energiaforrások Kiaknázásáért. A központ fő funkciója a megújuló energiaforrásokban rejlő le-

hetőségek feltérképezése és a fejlődő, és átalakuló országok segítése a megújuló energiaforrások kiaknázásában.

Szakmai szemmel nézve a program kicsit más megvilágításban vizsgálta a megújuló fontosságát, mint ahogy azt itthon tanuljuk. A nyugati országokkal ellentétben Oroszországnak nem érdeke a megújuló felfuttatása, hisz olyan mértékű



nyersanyagkészlettel rendelkezik, ami több száz évre elegendő. Viszont a zöld politikának és az energiahatékonysági programoknak köszönhetően lassan beindul a kommunikáció, a tanulási folyamat a nyugati világ és Oroszország között. Ezen folyamatok része a balti térséget támogató különböző EU-s projektek és az általam elnyert UNESCO-ösztöndíj is.

Az egy hónapos kurzus előadásain szó volt a Föld erőforrásairól (tévhit, hogy az

ember által belátható időn belül kimerül-nének); a klímaváltozásról (antropogén hatások miatt felgyorsult természetes folyamat); az energiafüggőségről; az ökológiai, energetikai menedzsmentről; a megújuló energiákban rejlő lehetőségekről és mind ezen témák oroszországi példáiról.

A lexikális ismeretek mellett üzemláto-gatásokat is szerveztek az oktatók az elő-adásokon elhangzott tudás kézzel-foghatóvá tételéhez. Ilyen utazást tettünk például az MGU (Moszkvai Állami Egyetem) megújuló energiával foglalkozó tanszékére, ahol a legújabb kutatásokba nyertünk betekintést. De meglátogattuk az oroszországi UNESCO/ISED Fenn-tartható Energiagazdálkodással foglalkozó kutatóközpontot, ahol az orosz klímapolitika volt a fő téma. De jártunk az Oroszországi Villamos Energetikai Kutatóintézetben (BHVI) és egy Moszkva közeli hő-erőműben is. Vendég előadók is részt vettek az oktatásban, mint például az oroszországi WWF, a Gazprom vagy a RusHydro munkatársa.

Összességében nagyon hálás vagyok, hogy részese lehettem az ösztöndíjnak. Szakmailag nemcsak közelebb kerültem az energetika területéhez, de a teljesen más irányú megvilágításnak köszönhetően az energia kérdéskörét komplexebben vizsgálhatom.

Povodör Artúr / KÖVET

(Folytatás az 5. oldalról)

Jelenleg a termelés során visszamaradt mal-mi hulladék, valamint az olajpogácsák fűtő-anyagként történő felhasználásán dolgoz-nak, melyhez új technológiájú kemencék beállítása folyik éppen. De hosszú távú ter-veik között még a napenergia, szélenergia felhasználását is megemlíti.

Ma már a szakma is elfogadja Ollé Sán-dor szakmai és emberi álláspontját. Rend-szeresen előadásokat tart különböző szak-mai összejöveteleken, ír szakmai lapokban. „Ha egészséges életmódról van szó, már rö-gtön engem hívnak” – meséli. És nemegyszer előfordult, hogy különböző versenyeken jeles elismerésekben részesültek teljes őrlésű termékei a hagyományos, fehér lisztes ter-mékek között indulva, amit ő az iparág po-zitív fejlődéseként él meg.

„Sokszor hallom vissza az interjúk során,

hogy a magyar társadalmi-gazdasági közeg és az állami támogatási rendszer nem kedvez az alternatív, környezetbarát vállalkozások széles körű elterjedésének” – említem meg az interjú vége felé. „Én úgy gondolom, hogy egy vállalkozó ne azért kezdjen biotermelésű cég kialakításába, hogy új forrásokhoz jut-hasson, hanem mert emberileg ezt tartja he-lyesnek. Aztán természetesen keresse meg a megvalósításhoz szükséges lehetőségeket. Nekem például 2010 óta húsz százalékkal esett a forgalmam, de meg sem fordul a fe-jemben, hogy visszaálljak részben vagy egész-ben a hagyományos, finomított alapú termé-kek előállítására. Visszalépésként élném ezt meg...” – válaszol Sándor. Mint vállalkozó élné meg visszalépésként? – kérdezek visz-sza. „Nem, emberként. Emberként nem enged-hetem meg magamnak.”

Polgár Emese

Új KÖVET-projekt: Energiahaté-konyság javítása Oroszországban

Az Európai Bizottság támogatásával 2011 decemberében elindult a KÖVET Egyesület új projektje, melynek célja a szentpétervári térségben működő zöld szervezetek tudat-formálása. A projekt megvalósításában köz-reműködik a moszkvai székhelyű Envi-ronmental Center for Russian Industry (ECRI) és az INEM. A kétéves közös munka szerves részét képezi a zöld szervezetek képzése, valamint egy magyarországi tanul-mányút megszervezése, de emellett előké-szítünk egy regionális energiahatékonysági kampányt, valamint javaslatokat dolgozunk ki a civil szervezetek szerepének fejlesztésére és a többi érintettel való együttműködés hatékonyabbá tételére is.

Bővebb információ: www.kovet.hu

Új KÖVET-tagok

MARS Magyarország Kisállateledel Gyártó Kft.

A több mint 100 éves amerikai családi vállalkozás, a MARS-vállalatcsoport 1993 óta van jelen a kisállateledel-gyártásban a magyarországi Csongrád-Bokroszon. A folyamatos beruházásoknak köszönhetően – melyek értéke mára meghaladja a 25 milliárd forintot – a gyár a hazai piac kiszolgálásán túl további 42 exportpiac igényeit látja el. A gyár biztos felvevőpiaca a kiváló minőségű magyar mezőgazdasági alapanyagoknak, melyek éves beszerzése meghaladja a 10 milliárd forintot. A MARS üzleti tevékenységét 5 alapelv jellemzi, melyek meghatározzák teljesítményét és ezáltal az emberekre és bolygóra gyakorolt hatását. A globális irányelvek hazai megvalósítása pozitív példaként szolgál a csongrád-bokrosi közvetlen és távolabbi környezet számára. A MARS minden magyarországi leányvállalata, így a csongrád-bokrosi kisállateledel-gyártó egység továbbra is elkötelezett a valóban felelős vállalati magatartás, üzleti szemlélet alkalmazásában és a példamutatásban.

További információ:

Frajsták Roland
környezetvédelmi igazgató
+36 30 336 6901
www.mars.hu

CertUnion Hungary Tanúsító Kft.

A CertUnion dinamikus, fiatal, komoly szakmai tudással és tapasztalattal rendelkező vállalkozás, amely a magyarországi tanúsítási piac egyik legújabb szereplője. Hazai akkreditált tanúsítóként arra törekszünk, hogy irányításrendszer-tanúsítási szolgáltatásainkkal hozzájárulhassunk tanúsított partnereink eredményességéhez, valamint működésük hatékonyságának növeléséhez. Munkánk a hivatásunk, ezért szövetséget ajánlunk mindenkinek, aki hosszú távra tervez, legyenek azok partnereink, auditoraink, munkatársaink, ezzel járulva hozzá a fenntarthatósághoz és a kiszámíthatósághoz.



További információ:

Szabó Mirtill ügyvezető
+36 30 486 4482
szabo.mirtill@certunion.com
www.certunion.com

IFUA Nonprofit Partner Közhasznú Nonprofit Kft.

Küldetésünk: IFUA *Nonprofit* PARTNER hazánk égető közhasznú tanácsadás társadalmi problémáinak kezelése neves civil szervezetek (pl. KézenFogva) hatékonyabb tételével és ígéretes kezdeményezések (pl. Bódvalenke Freskófalu) felkarolásával. A – támogatóink jóvoltából ingyenes – menedzsment-tanácsadás során az üzleti életben bevált módszertanokat adaptáljuk a stratégiaalkotás, kontrolling, folyamatszervezés és informatika területén. Emellett képzéseket tartunk, és szakmai önkénteseket is közvetítünk. Mindezeket társadalmilag felelős cégekkel együttműködve tesszük 3 éve.

További információ:

Bakó Csaba ügyvezető
+36 30 382 8846
csaba.bako@nonprofitpartner.hu
www.nonprofitpartner.hu

IMG Solution Kft.

Az IMG Solution Kft. 2009-ben alakult vállalkozás, amelyet a tulajdonosok első sorban az informatikai, irodatechnikai piacon felmerülő beszerzésekkel, szolgáltatásokkal kapcsolatos igények magas színvonalú és környezetbarát kielégítésére hoztak létre. 2010 óta az IMG Solution Kft. a SoyPrint márka kelet-közép-európai licenctulajdonosa. A SoyPrint termékcsalád a környezetbarát előállítási technológiával készült bio-nyomtatónerek gyűjtőneve, melyek jelenleg a világszerte és Magyarországon forgalmazott legismertebb irodatechnikai berendezéseket gyártók készülékeivel 100%-ban kompatibilisek. Gondolkodj zölden, nyomtass zölden!



További információ:

www.soyprint.hu
www.imgsolution.hu

TailorMarketing Kft.

Személyes és szakmai meggyőződésből indult el csapatunk a zöld úton, ahol a marketing eddig kevésbé ismert területeit szeretnénk hazai körülmények között elterjeszteni. A zöld témák mellett civil marketinggel és CSR-programokkal is foglalkozunk. Küldetésünk, hogy a marketingen keresztül a felelős és környezettudatos termékek, szolgáltatások, szervezetek piaci érvényesülését támogassuk, és így valós értékek elterjedéséhez járuljunk hozzá. A „zöldre festett” kommunikációt kerüljük, ezért olyan szervezetek munkáját segítjük, ahol a szakmai elhivatottság a környezeti, illetve társadalmi felelősségvállalás elveivel találkozik.



További információ:

Szabó Marcell értékesítő vezető
+36 30 755 3529
szabo.marcell@tailormarketing.hu
www.tailormarketing.hu

Új társult tag:

Magyar Logisztikai, Beszerzési és Készletezési Társaság

Az 1991-ben alakult társaság alapvető célja a logisztika és a kapcsolódó szakterületek hazai fejlesztése és színvonalas szakmai közélet biztosítása a gyakorlati és elméleti szakembereknek nyújtott szolgáltatásokon keresztül. E célok elérése érdekében a társaság információkat szolgáltat, önképzési lehetőségeket nyújt, valamint alkalmat teremt a személyes kapcsolattartásra és a nemzetközi tapasztalatcserére. A márciusban megalakult Felelősség Klubja társadalmi, gazdasági és környezeti felelősségvállalásra ösztönzi a logisztikai és beszerzési szakembereket a hazai jó gyakorlatok keresésével és megosztásával.



További információ:

Holics Szilvia kommunikációs és marketingvezető, +36 20 529 2323
szilvia.holics@logisztika.hu
www.logisztika.hu

Megalakultak a KÖVET-munkacsoportok

A KÖVET Egyesület tagvállalatai kezdeményezésére szakmai munkacsoportok megalakulását tűzte ki célul. Az alakuló ülésekre tavaly év végén került sor, idén már elindult a szakmai munka.

A tagok kapcsolattartóinak előzetes megkérdezése és a 2011. szeptemberi rendkívüli közgyűlés döntése alapján három szakmai munkacsoport alakult 2011 novemberében CSR, energetika és környezetvédelem témakörökben. A zártkörű munkacsoportok célja, hogy a KÖVET tagvállalatai számára teremtsen személyes találkozási lehetőséget, ahol szakmai munka folyik.

A **CSR-munkacsoport** januári ülésének témája az EU új CSR-stratégiája volt, illetve a vállalatok társadalmi hatásainak méréséről folyt tapasztalatcsere. A munkacsoport tagjai elfogadták az éves munkatervet, mely szerint a következő alkalmak házigazdája a Grundfos (április 12.), az OTP Bank (június 26.), a MOL (szeptember 12.) és a Sinergy (december 13.) lesz. A résztvevők minden alkalommal izgalmas, a mindennapi munkájukat érintő szakmai témákról folytatnak aktív párbeszédet és tapasztalatcserét, például következő alkalommal a GRI G4-ről és a felső vezetői elkötelezettség jelentőségéről.

Az **Energetikai munkacsoport** tagjai az adminisztratív kötelezettségekkel foglal-

koztak a januári ülésen. Megalkották a munkacsoport működési szabályzatát is, és felvázolták az éves munkatervet. Dr. Kaderják Péter, a Budapesti Corvinus Egyetem Gazdálkodástudományi Kar Környezet-gazdaságtani és Technológiai Tanszékének adjunktusa meghívott előadóként a



Nemzeti Energiastratégia előkészítő kutatásairól számolt be. Szakmai kerekasztal-beszélgetés során a résztvevők megvitat- ták az energiastratégia kényes pontjait is. A csoport nyitva áll minden KÖVET-tag energetikával, környezetvédelemmel foglalkozó munkatársa előtt, akik az új ismeretek megszerzését igénylik, és szeretnék bővíteni a kapcsolati hálójukat.

A **Környezetvédelmi munkacsoport** tagjai az alakuló ülésen elfogadták a

munkacsoport működési irányelveit, valamint Gärtner Szilviát, a Denso Gyártó Magyarország Kft. SHE-vezetőjét választották a munkacsoport vezetőjének. Szakmai célként határozták meg a tagok a munkacsoport jogszabályalkotás folya- matába való bekapcsolódását, valamint a

környezetvédelmi megbízotti munkakör jogszabály útján történő megerősítését és a kormányzat számára a megbízotti munkakörrel kapcsolatos állásfoglalás kialakítását. A második ülésen Boros Miklós, a Denso Gyártó Magyarország Kft. képviselője ismertette VOC szennyezőanyag-csökkentési törekvéseiket. Ezután a résztvevők megvitat- ták és kiegészítették a környezetvédelmi megbízotti munkakörrel kapcsolatos állásfoglalást, elfogadták az éves ütemtervet, és röviden ötle- teltek a munkacsoport első nyilvános bemutatkozási lehetőségeiről az októberi KÖVET-konferencián.

A munkacsoportokba továbbra is várjuk minden érdeklődő tagvállalat környezetvédelemmel, CSR-rel, energetikával foglalkozó szakemberét, aki szívesen cserélne tapasztalatot hasonló vállalatok képviselőivel.

Halmavánszki Rita, Povodör Artúr, Lontayné Gulyás Mónika / KÖVET

Az EMAS-hoz vezető út a Magyar Nemzeti Bankban

Az MNB mindig is kiemelt kérdés- ként kezelte a környezetvédel- met, számos kezdeményezést indítottunk, környezettudatos be- ruházást valósítottunk meg. 2010-ben alulról jövő kezdemé- nyezésként vettünk részt a KÖVET Egyesület által szervezett Zöld Iroda Programban, úgy éreztük, érdemes megmérteni magunkat, mert ezál- tal hiteles képet kaphatunk arról, hogy hol is tartunk. A Zöld Iroda verseny során az intéz- ményi kategóriában elnyertük a „Legzöl- debb Iroda” címet.

E megtisztelő cím – úgy véljük – annak elismerése volt, hogy az elmúlt években



tudatosan alakítottuk és magas szintre fejlesztettük környezeti teljesítményün- ket, illetve annak, hogy az MNB működé- sébe számos környezettudatos módszert már beépítettünk.

A Zöld Iroda Program megmozgatta az egész bankot, és felvetette a hogyan to-

vább kérdését. Elindult a gon- dolkodás arról, hogy az elért eredményeket hogyan tudjuk megőrizni, illetve biztosítani a továbblépés lehetőségét. A Zöld Iroda Program teremtette meg tehát az alapját annak, hogy az MNB ma EMAS-tanúsít-vánnyal rendelkezik.

- Olyan eszközt kerestünk, amely
- átlátható, jól követhető nyilvántartást eredményez,
 - kizárja a párhuzamosságokat, az ellen- tétes célokat,
 - az egész szervezetre kiterjeszthető,
 - biztosítja a folyamatos fejlesztést,

- auditált és hitelesített,
- a környezeti, gazdasági és társadalmi fókuszú kezdeményezésekre egyaránt használható,
- a működési hatékonyságot nagymértékben fokozni tudja a költségek optimalizálása, az elért eredmények növelése és a kockázatok csökkentése révén.

Két menedzsmentrendszert találtunk, amely a megfogalmazott követelményeket képes kielégíteni, és jól illeszthető az MNB belső folyamataihoz, ez az ISO 14001 és az EMAS volt. A felső vezetésnek az EMAS bevezetésére tettünk javaslatot, mert:

- támogatja a szervezeti stratégia megvalósulását,
- nyomon követi és biztosítja a környezeti teljesítmény folyamatos javulását,
- a szervezetek központilag regisztráltak,
- példamutató az európai jegybankok között és a közsférában,
- hitelesített rendszer,
- erősíti a dolgozói elköteleződést.

Javaslatunkban kiemeltük azt is, hogy a rendszer bevezetésével tovább javulhat az intézmény hitelessége, példamutatása, működtetése támogatja a fenntartható fejlődés elvét és a felelős működés felé mutat.



Az MNB Környezetvédelmi Vezetési és Hitelesítési Rendszerének (KÖVHIR) bevezetése az EMAS alapulvételével történt. A rendszer bevezetése, működésbe állítása csupán néhány hónapot vett igénybe, a projekt januárban indult, augusztus köze-

pén már sikeres külső auditot tudhattunk magunk mögött. Ez így igen egyszerűnek tűnhet, de ha visszagondolunk, mi mindent kellett addig elvégeznünk, a felsorolással talán kicsit elbátortalanítanánk az olvasót, ami nem lehet a célunk.

Inkább néhány gondolat, ami röviden összefoglalja a legfontosabb tapasztalatainkat. Egy hasonló, környezetközpontú irányítási rendszer bevezetését nagyban elősegíti az, ha vannak előzmények, ha nem kell mindent a nulláról kezdeni. Mindenképp szükséges a felső vezetői elkötelezettség, támogatás. Az EMAS bevezetése esetén a munkavállalók elkötelezettsége, együttműködése is nélkülözhetetlen. De talán a legfontosabb az a hit és meggyőződés, hogy ezzel lehetőségeinkhez mérten hozzájárulunk a környezet védelméhez.

Környezetvédelmi nyilatkozatunk az MNB honlapján (www.mnb.hu) „A jegybank/A felelős jegybank” menüpont alatt érhető el.

Fekete Gábor / MNB

Rangos díjak a Grundfos Magyarország Gyártó Kft.-nek

Fogyatékoság-barát és Valóban Felelős Vállalat díjat kapott a Tatabányán és Székesfehérváron szivattyúmotorokat és szivattyúkat gyártó Grundfos Magyarország Gyártó Kft.

A **Fogyatékoság-barát munkahely** elismerést a Nemzeti Erőforrás Minisztérium, az American Chamber of Commerce in Hungary, a Szövetség a Kiválóságért Közhasznú Egyesület és a Salva Vita Alapítvány közösen adja azoknak a munkáltatóknak, amelyek vállalják, hogy folyamatosan fejlesztik a fogyatékkal élő emberek foglalkoztatásával, megtartásával kapcsolatos gyakorlatukat. A díj célja, hogy a fogyatékkal élő álláskereső emberek és a foglalkoztatásukra nyitott munkáltatók egymásra találását elősegítse. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása terén tízéves tapasztalattal rendelkező Grundfos csaknem 100 fogyatékkal élő munkatársat foglalkoztat. 2011-ben speciális oktatási anyagot dol-



goztak ki, és cserekirándulásokon ismerkedhettek egymás munkakörülményeivel a tatabányai és székesfehérvári gyáregység rehabilitációs részlegein dolgozó kollégák és vezetőik.

„A munka nem áll meg, a két éves hosszú távú fejlesztésünk megvalósítása folyik, mégpedig egy olyan intézményi kapcsolatrendszer kiépítése Tatabánya és Székesfehérvár környékén, mely által szélesebb körből tudunk fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű személyeket kiválasztani” – mondta Urbán Katalin, a GRUNDFOS Magyarország Gyártó Kft. CSR- és kommunikációs szakmai vezetője.

A Magyar Public Relations Szövetség (MPRSZ) **CSR Best Practice 2010** pályáza-

tán **Valóban Felelős Vállalat** kategóriában kapott elismerést a Grundfos. A címre azok a cégek pályázhattak, amelyeknél a felelősségvállalás, a fenntarthatóság és az üzleti etika menedzsmentszemlélet, rendelkeznek CSR-stratégiával, amely minden szinten áthatja napi működésüket, beleértve az általuk gyártott/forgalmazott terméket és szolgáltatásokat. „Csak gratulálni tudunk a Grundfos teljesítményéhez, és örülünk, hogy ilyen értékes gyakorlati példával gazdagodik a CSR hazai elterjesztése érdekében vállalt ismeretterjesztő munkánk. Bízunk abban, hogy a Grundfos példája egyre több követőre talál majd a következő években Magyarországon is” – nyilatkozta Szeles Péter, az MPRSZ elnöke. A szakmai zsűri tagja volt többek között dr. Tóth Gergely, a KÖVET főtárgya, a Valóban Felelős Vállalat kritériumrendszerének megalkotója.

Csizmadia Edit / KÖVET

„Senki nem lehet szabad, aki szenvedélyének rabja!” (Püthagorasz)

Büntetés helyett együtt az egészségesebb, füstmentes munkahelyért!

2012. április 1-jétől munkahelyi dohányzás miatt 2,5 millió Ft büntetés

A nemdohányzók védelméről és a dohánytermékek fogyasztásának, forgalmazásának egyes szabályairól szóló 1999. évi XLII. törvényt az Országgyűlés 2011. április 26-án módosította. Jelentősen korlátozta a nyilvánosan látogatható közintézményekben, vendéglátó-ipari egységekben a dohányzást, így 2012. január 1-jétől a munkahelyeken is tilos a dohányzás, sőt egyáltalán nem lehet dohányzásra helyet kijelölni. A 3 hónapos türelmi idő után, április 1-jétől bevezetik a pénzügyi szankciókat. Az ÁNTSZ dohánykommandói a dohányzási tilalmat megszegő, „vétkező” magánszemélyeknek max. 50 ezer Ft-os, a cégeknek max. 2,5 millió Ft-os büntetést róhatnak ki. A munkahelyi dohányzás rengeteg feszültség forrása, a súlyos egészségkárosodásokon túl nem elhanyagolható gazdasági aggályokat is felvet, hiszen a dohányosok körében a megbetegedések aránya 40%-kal nagyobb, ami a munkavégzésben jelentős átszervezéseket követel, vagy éppen a táppénz fizetése is tetemes tétel.

A dohányzás az egész világon mind szélesebb körben és egyre kíméletlenebbül szedi áldozatait. Közegészségügyi-járványügyi szempontból a nikotin az egyetlen kóros tényező, amely a mágneses rezonancia segítségével ma már könnyen megszüntethető. Dohányos világban élünk! Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) a XXI. század pestisének nevezte. A nikotin az egyetlen legális drog! A kulturált alkohol- és kávéfogyasztás sokáig nem okoz tudatmódosítást. Az addiktológusok egybehangzó véleménye szerint a dohányzás társadalmi méretekben elkövetett öngyilkossági kísérletként is felfogható. Ma Magyarországon 3,5 millió ember fűjja, 6,5 millió pedig szívja a cigarettafüstöt. A dohányzás következtében minden 15. percben meghal valaki, így évente 30 000-re tehető a halálozások száma. A dohánylevélben lévő nikotin a legerősebb kábítószer, ugyanis több klinikai vizsgálat is igazolta, hogy rövidebb idő alatt és nagyobb százalékban

alakul ki hozzácsokás, függőség, mint a korábban „kemény” drognak nevezett heroinhoz vagy kokainhoz! Tehát a leszokás önerőből gyötrelmes, nehéz.



A dohányzásról való leszokást elősegítő módszerek

A leszokáshoz többféle segítség is igénybe vehető, közös jellemzőjük a relatíve alacsony eredményesség, illetve nemegyszer a kezelés azonnali felfüggesztését indokló súlyosságú és lefolyású mellékhatások.

Az Empátia Biomed Gyógyszertár 2002-ben Magyarországon elsőként kezdte el széles körben meghonosítani a transzcraniális mágneses stimulációt. Tapasztalatainkról több szakmai publikációban is beszámoltam (2006: Egészségfejlesztés, 2008: Medicus Universalis, 2009: Magyar Orvos).

Több mint 7000 eredményes dokumentált kezeléssel vagyunk túl. Az egyszeri egyórás személyes kezelés és az 1 hónapos

„chipes” fenntartó kezelés hatékonysága nagyon magas (>90%/hó, 72%/év!). (1. és 2. ábra) 2005 óta vállalkunk céges kiszállításokat, így a segítség „házhöz megy”, ezáltal a dolgozók munkából való kiesése minimális. A munkáltató által kijelölt 2 helyiségben folynak a kezelések 2-3 db BICOM 2000 típusú bioresonancia-készülékkel. A kezelések időtartama 30-40 perc/fő, így 8 óra alatt az „áteresztőképességünk” 12-20 fő!

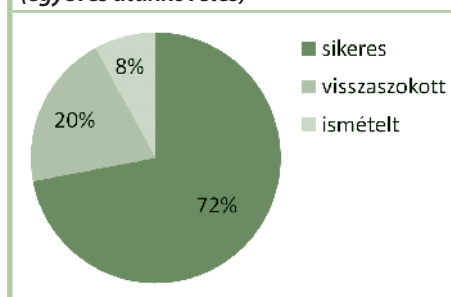
A biofizikai leszoktató módszer élettani hatása, előnye

A mágneses rezonanciás kezelés a hullámtanból ismert interferenciára épül. A komplex kezelés alkalmával a dohányzás során a szervezetben elraktározódott közel 4000-féle vegyi anyagot (ebből 50 rákkeltő: arzén, cián, ammónia, kátrány, CO, kadmium, dohány-specifikus nitroaminok, aldehidek, piridin- és benzolszármazékok, radioaktív anyagok, szabadgyökök, nikotin stb.) a tükrékhullámaikkal felszabadítjuk a víz hidrátkötéseiből, majd ezek előbb-utóbb bekerülnek a véráramba. A folyamatos vízfogyasztásnak köszönhetően a vegyi anyagok a veséken keresztül a vizelettel távoznak a szervezetből.

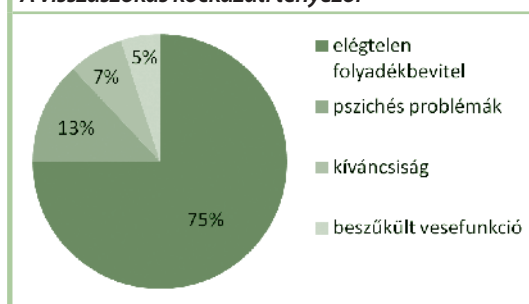
Egyfelől elősegítjük a különböző mértékben károsodott szervek rendkívül gyors, 1-2 hét alatti mechanikus tisztulását, szemben az önerős leszokásnál tapasztalható fél-egy év helyett. Ennek köszönhetően a szennyeződésektől megtisztult szervek, szövetek lehetőséget kapnak, hogy valamilyen mértékben regenerálódhassanak, vagyis javítsák a funkcionális állapotukat. Ilyen intenzív helyreállítási folyamatok semmilyen más leszoktató módszernél nem figyelhetők meg.

Másfelől a függőséget okozó kábítószer, a nikotin információját rekordidő, 1-2 nap alatt tudjuk törölni. Következésképpen a fizikai függőséget megszüntetjük, ennek köszönhetően a leszokni vágyóknak a kezelés után nem kell szenvednie a nikotinmegvonási tünetektől, nincs idegesség, súlygyarapodás, ami a legtöbb leszokási kísérletet általá-

A kezelés relatív eredményessége (egy éves utánkövetés)



A visszaszokás kockázati tényezői



ban meg szokta hiúsítani. A legjelentősebb fizikai függőség kiiktatásával a leszokóban lévő dohányosok a pszichés és a szociális függőséggel már játszi könnyedséggel megbirkóznak. Természetesen elvértve indokolt lehet a pszichológusi támogatás a problémamegoldó repertoár átrendezése végett. Az Empátia Biomed Gyógycentrum legalább 1 évig szoros kapcsolatot (telefon, e-mail) tart fenn a kezelésben részesült szenvedélybetegekkel, amit a pácienseink nagyra értékelnek.

Az eredményes leszokáshoz nem kell akaraterő, csupán fegyelem! Az intenzív méregtelenítő kezelés záloga, hogy a leszokni vágyó dohányosok öntsenek tiszta vizet a pohárba. A siker 1 hónapos aktív együttműködés mellett – azaz legalább félóránként legalább 1 pohár víz elfogyasztásával, jól működő veséket feltételezve – 100%-os lehet! A foglalkozás-egészségügyi szolgálat bevonása a közös prevenciós programba szakmailag indokolt.

Büntetések helyett együtt az egészségessebb, füstmentes munkahelyekért!

Dr. Molnár György / Empátia Biomed
Gyógycentrum, +36-20-5522-898
www.empatia-biomed.hu



Válsz az válságra – Mit tanulhat az üzleti szférától egy civil szervezet menedzsere?

A gazdasági visszaesés miatt a civil szervezetek bevételei is megfogyatkoztak, minden bizonytalanabb lett, sokan a fizetések csökkentésére és elbocsátásokra kényszerültek.

Ugyanakkor itt is igaz: a válság egyúttal lehetőség is. De mit is lehet tenni?

Következzen hat tanulság, amelyeket projektjeink során szereztünk.

Minden másképp van és lesz. Jerry Twombly amerikai forrásszerzési és nonprofit szakértő szerint a válság tartós változást hozott. A céges és magánszemély adományozók kevesebbet adnak, és egyre inkább befektetői szemlélettel döntenek, azt mérlegelve, hol hasznosul legjobban a pénzük. Ezért ha egy civil szervezet mindent ugyanúgy folytat, mint eddig, akkor a válság elmúltával sem biztos, hogy visszanyeri korábbi támogatói bázisát. Akik hajlandók változtatni, azok lesznek a nyertesek.

Most különösen aktuális a stratégiai gondolkodás. A forrásszerzési képzések jelentős része hazánkban korábban arról szólt, hogyan pályázzunk sikeresen, de a széles vállalati és lakossági bázis kiépítéséről, a vállalkozási bevételek lehetőségéről és eleve a stratégiaalkotás fontosságáról kevés szó esett. Sokan a válságban eszméltek fel, és kezdtek el tudatosan tervezni. A jó stratégia itt is helyzetértékeléssel kezdődik (pl. az érintettekkel folytatott interjúkra alapozott SWOT elemzés – erősségek, gyengeségek, veszélyek és lehetőségek számbavétele – alapján), a küldetés átgondolásával, tevékenységekre, belső működésre és finanszírozásra vonatkozó jövőkép meghatározásával folytatódik, majd célok és akciók kijelölésével zárul.

Az eredményességért össze kell fogni egymással. Gyakori probléma, hogy az égető társadalmi szükségletekre nézve azt gondolják, mindennel foglalkozni

kell, és ezt egyedül kell megtenniük. Szerencsére egyre több szervezet ismeri fel, hogy egyes tevékenységeket stratégiai partnerekkel együtt, a terheket megosztva érdemes tovább folytatni, másokat akár teljesen át kell adni vagy abba kell hagyni. Mindenben senki nem lehet kiváló. Arra kell koncentrálni, amit a legjobban tud, és abban kell mindenki másnál jobbnak lennie.

A meglévő szabad kapacitásaink hasznosítása is jó módja a bevételek növelésének. Előfordul, hogy egy-egy feladatra önálló embert alkalmaznak, holott a kapacitásigény ezt nem indokolja. Fontoljuk meg: a kolléga szabad kapacitásait nem lehetne-e kihasználni bevételsszerzésre, például kisebb szervezeteknek való grafikus vagy informatikai szolgáltatás nyújtására? Ezzel azt a gyakori problémát is orvosolhatjuk, hogy nincs pénz tapasztaltabb szakember megfizetésére, ami hozzájárulhat a szervezet középserűségéhez.

Bevételek több helyről. Túl kockázatos egyetlen forrásra építeni, különösen, ha ez a hazai pályázatokat jelenti. Egyes magyarországi civil szervezetek bevételeinek több mint a fele már nemzetközi pályázatokból származik. Ugyanakkor a nyitás miatt a verseny is erősödik, nincs könnyű dolguk az itt próbálkozóknak. Érdemes átgondolni a lakossági és vállalati bevételek növelésének lehetőségeit – de nem csupán a támogatásokat, hanem a másik félnek is értékes szolgáltatásokból

származó bevételeket. A pénzübeni bevételek mellett egyre többen kezdik tudatosabban is kihasználni az önkéntesekben rejlő potenciált, ami persze nem válthat ki mindent.

A támogatókat partnerekként kell kezelni. A nem személyre szabott megkeresések döntően nem vezetnek célra. Fontos megismerni, megérteni a potenciális támogatót, hogy olyan együttműködést lehessen ajánlani, ami hosszabb távon is kölcsönösen előnyös. Érdemes feltenni a kérdéseket: milyen területeket támogat, milyeneket nem? Bevált dolgokat vagy új kezdeményezéseket finanszíroz? A pénzen kívül tudna mással is segíteni? Mennyire ismeri a támogató a tevékenységet, szervezetet? Mi jelent számára értéket? Mindebben hasznos a kreativitás és a jó kommunikáció, hiszen bizalmat és elkötelezettséget csak fokozatosan lehet felépíteni.

Végezetül: mindebből a vállalatok is profitálhatnak. A proaktív, stratégiai gondolkodású, a forrásokat fókuszáltabban és tudatosabban felhasználó, a cégek fejével is gondolkodó civilek sokkal jobb partnerei a céges társadalmi felelősségvállalási kezdeményezéseknek. Ha az ilyen szervezeteket keressük, nyugodtabbak lehetünk, hogy a pénzünk jó helyre kerül, a legtöbb társadalmi hasznot hozza, és mindebből többet profitálunk.

Bakó Csaba / IFUA Nonprofit
Partner Közhasznú Nonprofit Kft.

Másoljuk le a természetet – A Nemzeti Ipari Szimbiózis Program Magyarországon

Az ipari szimbiózis program Magyarországon az Iparfejlesztési Közalapítványnál 2010-ben, Angliában az International Synergies Limited cégnél 2005-ben kezdődött. Az angol NISP program a 2005 óta eltelt időben több mint 37 millió tonna széndioxid-kibocsátást spórolt meg. Ezt a vállalati kapcsolatok, szimbiotikus kötelékek építésével érte/éri el.

Az ipari szimbiózis az ipari ökológia egyik alterülete, az ökológiailag fenntartható ipari termelés megteremtésének eszköze. Az ipari ökológia azon az elgondoláson alapszik, hogy az ipari szisztémák képesek a természeti rendszerek működési elvéhez hasonlóan olyan körfolyamatként funkcionálni, amelyben minden újrahasznosul. Graedel és Allenby (1995) szerint „az ipari ökológia egyik legfontosabb elve, hogy a biológiai rendszerekhez hasonlóan elutasítja a hulladék fogalmát (...) a természetben semmi nem kerül örökre kidobásra, különböző módon minden anyag újrafelhasználásra kerül, általában nagyon jó hatásokkal.”

Az ipari szimbiózis az ipari ökológia részeként különösen az anyag- és energiacsere lehetőségeire fókuszál. Hagyományosan különálló, egymástól független üzemek, vállalatok, szervezetek között teremt kapcsolatot a legkülönbözőbb szektorokból azaz a céllal, hogy iparágakat átívelve javítsa az erőforrás-felhasználás hatékonyságát és a fenntarthatóságot, magában foglalva az anyagok, energiaáramok, víz, melléktermékek fizikai cseréjét – az egyéb előnyök, szakértelem, kapacitások kihasználásával, cseréjével együtt. Az ötlet, mely szerint az egyik vállalat feleslege a másik vállalat alapanyagaként hasznosulhat, gyorsan támogatókat szerzett várostervezők, mérnökök, ökológusok és vállalatvezetők körében. Az energia és az erőforrás-felhasználás optimalizált: az egyik folyamatból kikerülő felesleget egy másik folyamat nyersanyagként tudja használni. A folyamat az ökoszisztémák működésének konvertálását jelenti az ipari folyamatokra.

Példák a világban

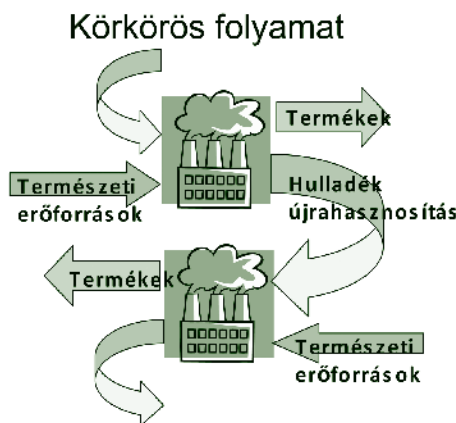
A leggyakrabban példaként felhozott ipari ökoszisztéma egy magasan fejlett rendszer a dán Kalundborg város tengerparti ipari parkjában. Az itt létrejött fizikai kapcsolatok az ipari szimbiózis kézzelfogható lehetőségeinek nagy részét lefedik. Négy nagy

ipari vállalat – az 1350 megawattos, széntüzelésű Asnaes Erőmű; egy Statoil által üzemeltetett olajfinomító; a Novo Nordisk gyógyszerészeti termékeket gyártó cég; a Gyproc gipszkartongyártó – továbbá az iparterület egyéb szereplői forgatják és hasznosítják az anyagáramokat és energiaforrásokat, használják nyersanyagként egymás hulladékait, melléktermékeit. A terület természetesen nem zárt, így az azon kívüli cégek is részt vehetnek ezekben a „feleslegből nyersanyag” cserékben. Az elmúlt 30 évben különösebb tervezés nélkül kialakult szimbiotikus kapcsolatok motorja az Asnaes Erőmű, amely felszabaduló energiájának értékesítésével 80%-kal csökken-

tok, amelyek még az abban részt vevő vállalatok számára is szinte láthatatlanul működnek. Erich Schwartz és Karl Steininger Ausztria Steiermark tartományában tártak fel egy hulladék- és melléktermék-csere-rendszert, mely komplexebbnek bizonyult a kalundborginál.² A tartományban számos, nagyrészt tradicionális vállalkozás, üzem működik, amelyek egymás melléktermékeit, szabad kapacitáit használják, cserélgetik évtizedek óta.

Az ipari szimbiózis alkalmazása – a NISP

Az említett példák alapján, illetve a fenntartható erőforrás-gazdálkodás, valamint a termelési hulladék csökkentésének lehetőségeit kutatva adódik a kérdés, hogy tervezetten létre tudunk-e hozni ipari szimbiotikus kapcsolatokat, illetve egy teljes hálózatot. A különálló vállalatok kibocsátás-csökkentésre vonatkozó törekvései limitáltak, új szimbiotikus klaszterek, gyáregyüttesek létrehozása a semmiből pedig rengeteg időt és energiát igényel. A kalundborgi folyamat sem tudatos tervezés eredménye. Kialakítható-e tervezetten a vállalatok komplex együttműködési rendszere? A brit International Synergies Limited (ISL) ipari szimbiózis programja, a NISP (National Industrial Symbiosis Programme) azt mutatja, hogy ez lehetséges. A NISP a vállalati erőforrás-gazdálkodást üzleti hálózatok segítségével teszi fenntarthatóvá. Arra ösztönzi a vállalatokat, hogy saját üzemek és szektoruk hagyományos fizikai korlátait átlépve, elősegítsék a fenntartható gazdaság kialakulását. A NISP legnagyobb előnye, hogy keresletvezérelt; közvetlenül az egyes vállalatok igényeire, problémáira ad választ az ipari szimbiózis elvei mentén, szektortól függetlenül. Azonosítja a kölcsönösen jövedelmező tranzakciókat, amelyek az ipari hálózat egyik pontján keletkező felesleges erőforrások, anyagok egy másik ponton történő feldolgozását, újrahasznosítását, újrahasználatát jelenthetik.³



tette az energiavesztés arányát.¹ Az erőmű Kalundborg város háztartásait juttatja olcsó és megbízható energiaforráshoz, valamint egy halgazdaság számára hőt biztosít – miközben az ottani tavak iszapját trágyaként hasznosítják. Az Asnaes látja el gőzzel a Novo Nordisket és a Statoilt (előbbi 100%-ban), továbbá kén-dioxid-szűrő berendezésének melléktermékeként ipari gipsszel a falburkoló lapokat gyártó Gyproc üzemét. A szénégetésből visszamaradt hamut és salakot az erőmű útépitéshez és cementgyártáshoz értékesíti.

A dániai ipari ökoszisztéma nem átfogó, tudatos tervezés eredményeként alakult ki, de léteznek olyan ipari szimbiózishálóz-

Az ipari szimbiózis alkalmazása – a NISP Magyarországon

A Nemzeti Ipari Szimbiózis Program (szintén NISP rövidítéssel) Magyarországon 2010 óta fut a brit ISL módszertanával, az Iparfejlesztési Közalapítvány (IFKA) gondozásában. A projekt célja – amellet, hogy az ipari ökológia elvei mentén hatékony gyakorlatot terjesszen el, és feltárja az ipari szimbiózis vállalati együttműködésre való alkalmazásának lehetőségeit – kézzelfogható eredmények felmutatása. Minden vállalati együttműködésnek – „szinergiának” –, amely a program keretein belül létrejött, a korábbiánál kedvezőbb társadalmi, környezeti, gazdasági állapotot kell eredményeznie. A szinergiában részt vevő két vállalat közül az egyik felesleget termel, amelyet a másik fel tud dolgozni. A program során a legfontosabb szempont – keletkezett hulladékok esetében – a lerakóra kerülő hulladék mennyiségének csökkentése, amely megvalósulhat újrahazsnálat, anyagában történő hasznosítás, energetikai hasznosítás révén, illetve az erőforrás-termelésbe alapanyagként való bevezetésével.⁴ A felsorolt hulladékkezelési eljárások közötti különbségtétel a hulladékhierarchiának megfelelő rangsor. Az ipari szimbiotikus kapcsolatnak a hierarchia lépcsőinek (megelőzés – újrafelhasználás – újrahazsnosítás – egyéb hasznosítási eljárások – lerakás) elsőbbségi sorrendjével összhangban minél előnyösebb hulladékkezelési eljárást kell eredményeznie. Lerakáskor az anyag és az annak létrehozásába fektetett természeti erőforrás, energia, pénz, idő elvesz, hasznosításkor ezzel szemben akár anyagként, akár energiaként tovább hasznosul.

A hulladékokra tehát hasznosítható, fontos nyersanyagokként kell tekinteni, nem pedig megszabadulni tőlük. Azonban egyértelmű, hogy nem minden hulladék használható fel változtatlan formában újra nyersanyagként. Egyes hulladékfajták nyersanyaggá történő alakításához bizonyos feldolgozási-átalakítási műveletek szükségesek. A Nemzeti Ipari Szimbiózis Program feladata a termelési folyamatból egyik oldalon kiáramló anyagáramok feltérképezésével párhuzamosan, hogy megtalálja a megfelelő megoldást kínáló cégeket, létesítményeket (ezeket nevezi a NISP szakzsargon solution providernek). Ez utóbbi a nehezebb: ahhoz, hogy egy vállalatra solution providerként tekinthessünk, sok feltételnek kell teljesülnie. Rendelkezzen a megfelelő technológiával, engedélyekkel, és – amellet, hogy a kibocsátó vállalat pénzt, hulladékkezelési költséget takaríthat meg – a hasznosító számára is gazdaságos, jövedel-



mező legyen a szinergia. Kölcsönös előnyök esetén is megjelenhetnek – elsősorban adminisztratív – akadályok az ipari szimbiózis alkalmazása előtt. Ezek közül az első a jogszabályi környezetben rejlik, amely még mindig nincs összhangban a vonatkozó EU-direktívával.

A megfelelő jogszabályi környezet azért is fontos, mert a vállalatok többnyire korlátozó tényezőként értékelik a kötelezettségeket.

Míg nem látják, hogy pénzügyi nyereségre tehetnek szert a hasonló folyamatokból, addig csak új adminisztratív és jogi terheket érzékelnek, és a környezetterhelést csökkentő lehetőségek kevésbé érdekese-
sek számukra.

Ahol ezek a korlátok nem állnak fenn vagy ledönthetők, a NISP a vállalati erőforrás-gazdálkodás fenntarthatóvá tételében segítséget tud nyújtani. A szinergiák eredményei számokban is mérhetők, mint a lerakótól eltérített hulladék mennyisége, a megspórolt elsődleges nyersanyag mennyisége, szén-dioxid-kibocsátás csökkentése, vízfelhasználás csökkentése, megtartott és megteremtett munkahelyek száma, létrejött bevétel és pótlólagos befektetések nagysága. Ilyen szinergia alakult ki például a hulladékká vált hűtőgépek előkezelését végző HWD Recycling Kft.-nél az üveg hűtőajtók esetében, amelyek a NISP-el való kapcsolatba lépés előtt lerakóra kerül-

tek. A hőszigetelt üvegtáblák ártalmatlanítása nemcsak a lerakásért fizetendő díjjal, de az üveg elvesztésével és környezetterheléssel is jár: az üveg ugyanis a természetben nem bomlik le, új üveg előállítása pedig rendkívül energia- és nyersanyagigényes. Az Iparfejlesztési Közalapítvány összehozta a HWD Recycling Kft.-t a Humán Szerviz Kft.-vel, amely az üveghulladékok előkezelését, gyártásba való visszakérülését biztosítani tudja. Az eddig hulladéklerakóra kerülő hőszigetelt üveghulladék a NISP közreműködésével újra nyersanyagként hasznosul. Az üvegtáblák hasznosítása körülbelül ugyanakkora mennyiségű elsődleges nyersanyag megtermelését tette lehetővé, és már az első szállítással 1,96 tonnával csökkent a CO₂-kibocsátás. Az üveg újrahazsnosításával pénzt, energiát, valamint homok-, mész-, nátrium- és kálium-felhasználást takarítunk meg.

A váci IBM Data Storage Systems Hungary üzemében működő kiváló hulladékgazdálkodási rendszer sem tette lehetővé a keletkező hungarocell-hulladék hasznosítását. A NISP-nek olyan céget kellett keresnie, amely rendelkezik e speciális anyag újrahazsnosításához szükséges technológiával, így került az együttműködésbe az Etílén 95 Kft., amely főleg műanyag-hulladék és fólia feldolgozásával foglalkozik.

(Folytatás a 15. oldalon)

Munkahelyi esélyegyenlőség – vállalati felelősségvállalás

Az mtd Tanácsadói Közösség II. országos benchmarkfelmérésének eredményei (2. rész)

Előzmények

Az mtd Tanácsadói Közösség 2010 elején – immár másodszor – szervezett kutatást a munkahelyi esélyegyenlőségről és a vállalati felelősségvállalásról. A kutatás három fő célt tűzött ki maga elé. Egyrészt körképet adni arról, hogy 2010-ben mi jellemzi Magyarországon a munkahelyi esélyegyenlőség és a vállalati felelősségvállalás gyakorlatait. Másodsorban felmérni, hogy milyen változások mentek végbe az első felmérés óta eltelt időszakban – 2008 és 2010 között – ezen a területen, illetve melyek a legfontosabb trendek, amelyek a munkahelyi esélyegyenlőséget és vállalati felelősségvállalást ebben a két évben alakították. Harmadrészt a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának alakulását járták körbe. Az országos benchmarkkutatáshoz az mtd Tanácsadói Közösség az online kérdőíves módszert választotta, a mintában 418 szervezet adatai szerepelnek.

II. Trendek a munkahelyi esélyegyenlőségben és a vállalati felelősségvállalásban 2008 és 2010 között

A második rész fő kérdése volt, hogy változott-e a munkahelyi esélyegyenlőség és felelősségvállalás gyakorlata, szintje a 2008 és 2010 között eltelt időszakban Magyarországon, és ha igen, akkor miként.

Átfogóan vizsgálva az esélyegyenlőség indítékait, megállapítottuk, hogy a szervezetek tudatosabbá váltak, és jelenleg szignifikánsan fontosabbnak tartják az egyenlő bánásmód törvényének való megfelelést. 2008-hoz képest általában azok az indítékok szerepeltek 2010-ben nagyobb gyakorisággal, amelyek a szervezetek külső tényezőkhöz, külső környezethez való nagyobb alkalmazkodását mutatják. Így hangsúlyosabban szerepelt az is, hogy az Európai Unió gyakorlatát kívánják követni, valamint hogy állami támogatáshoz szeretnének jutni. Szintén a külső környezethez való alkalmazkodást mutatja az a tény is, hogy a 2008-ban az egyik legritkább indíték, nevezetesen az, hogy „szívesen foglalkoztatnánk fogyatékkal élő embereket”, 2010-re a válaszadó szervezetek több mint negyedénél megjelent.

A 2010-es II. országos benchmarkfelmérés egyik fontos kérdése volt, hogy az eltelt másfél-két évben a szervezetek sokszínűbbeké váltak-e Magyarországon, vagy sem.

A vizsgált időszak rövid volt a radikális átrendeződéshez, azonban fontos megjegyezni, hogy egyértelműen vannak nyertesei és vesztesei a hátrányos helyzetű csoportok körében ennek az eltelt két évnél. A nyertesek között tarthatjuk számon a megváltozott munkaképességű és a fogyatékkal élő személyeket. A 2010-es év leghívebb hozadéka, hogy majdnem duplájára nőtt (17-ről 32 százalékra) a megváltozott munkaképességű személyeket és másfélszeresére (15-ről 23 százalékra) nőtt a fogyatékkal élő embereket foglalkoztató szervezetek aránya. Ez a változás egyértelműen összefüggésbe hozható a rehabilitációs hozzájárulás mértékének drasztikus növekedésével. A két évvel ezelőtti helyzethez képest relatíve rosszabb pozíciói lettek, vagyis az eltelt időszak „vesztéseiként” tekinthetünk kisebb mértékben a pályakezdőkre, a nőkre, a romákra és az eltérő nemzetiségűekre. A 2008-ban legritkábban alkalmazott eltérő szexuális orientációjúak és egyéb etnikai kisebbségek pozíciói a kutatás adatai szerint tovább romlottak.

Az mtd Tanácsadói Közösség annak a véleményének ad hangot, hogy a szervezetek többsége 2010-ben, csakúgy, mint 2008-ban, csupán a demográfiai sokszínűséget valósította meg, vagyis a nem, az életkor és a családi háttér alapján tekinthetők sokszínűnek. A foglalkoztatottak etnikai hovatartozása, nemzetisége, megváltozott munkaképessége, fogyatékosága, eltérő szexuális orientációja, kistérségi lakóhelye alapján csak a szervezetek „kisebbsége” nevezhető sokszínűnek.

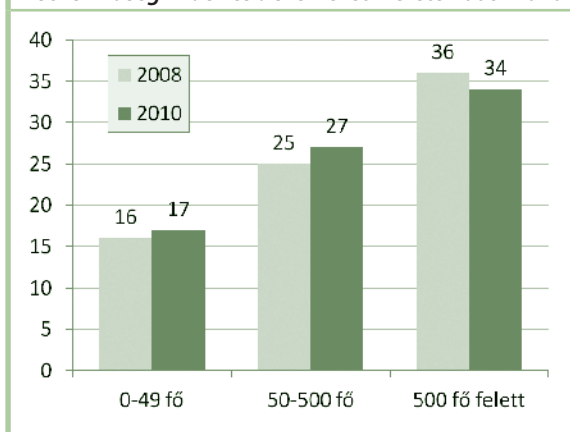
A 2008 és 2010 között eltelt időszakra általában véve az esélyegyenlőségi politika intézményesültségének erősödése jellemző.

- 2010-re kevesebb mint egyharmadra csökkent azon szervezetek aránya, amelyek egyetlen formális esélyegyenlőségi intézkedéssel sem rendelkeztek.
- Az intézményesültséget mutató esélyegyenlőségi intézkedések átlagos száma is némileg megemelkedett 2010-re, és elérte a hármat.
- A legnagyobb előrehaladást az esélyegyenlőségi gyakorlat monitorozása terén látjuk. Itt több mint kétszeresére emelkedett az ezzel foglalkozó szervezetek aránya, ám még a jelentős javulással is csak a szervezetek egytizede fordít figyelmet erre a fontos feladatra, tehát további fejlesztésekre van szükség ezen a vonalon.

A másik nagy előretörés az esélyegyenlőségi tervek készítése terén figyelhető meg. Két év alatt megduplázódott azon szervezetek aránya, amelyek elkészítették esélyegyenlőségi tervüket. 2010-re már a szervezetek több mint egyötöde rendelkezett esélyegyenlőségi tervvel a korábbi egytizedes arányhoz képest.

- A harmadik jelentős változás az esélyegyenlőség intézményesültségében, hogy a szervezetek jóval aktívabban építettek ki kapcsolatokat a civil szervezetekkel, mint 2008-ban. 2010-ben a szervezetek egyharmada jelezte, hogy van kapcsolata civil szervezettel, ami duplája a korábbi, 2008-as kutatási eredménynek.
- Ugyanakkor fel kell hívni a figyelmet arra is, hogy miközben a szervezetek növekvő hányada készít immár esélyegyenlőségi tervet, elenyésző azon szervezetek aránya, amelyek saját bevallásuk alapján rendelkeznek esélyegyenlőségi stratégiával, sokszínűségi politikával, a feladatok ellátásáért felelős referenssel vagy esélyegyenlőségi munkacsoporttal. Ezek az utóbbi felsorolt területeken nem történt szignifikáns előrelépés a 2010-es adatok szerint, és ez feltétlenül a belső ellentmondásokra hívja fel a figyelmet.

A sokszínűségi index és a szervezet mérete 2008–2010



tenek ki kapcsolatokat a civil szervezetekkel, mint 2008-ban. 2010-ben a szervezetek egyharmada jelezte, hogy van kapcsolata civil szervezettel, ami duplája a korábbi, 2008-as kutatási eredménynek.

- Ugyanakkor fel kell hívni a figyelmet arra is, hogy miközben a szervezetek növekvő hányada készít immár esélyegyenlőségi tervet, elenyésző azon szervezetek aránya, amelyek saját bevallásuk alapján rendelkeznek esélyegyenlőségi stratégiával, sokszínűségi politikával, a feladatok ellátásáért felelős referenssel vagy esélyegyenlőségi munkacsoporttal. Ezek az utóbbi felsorolt területeken nem történt szignifikáns előrelépés a 2010-es adatok szerint, és ez feltétlenül a belső ellentmondásokra hívja fel a figyelmet.

2008 és 2010 között alapvetően azonos maradt a struktúrája a munkáltatói szervezetek által nyújtott, az esélyegyenlőséget is javító intézkedéseknek és juttatásoknak.

- Csakúgy, mint 2008-ban, 2010-ben is az egészségügyi szűrővizsgálatok, a családi programok szervezése, valamint a GYED-en/GYES-en lévő kismamákkal való kapcsolattartás volt a leggyakoribb intézkedés és juttatási forma. Ezen belül az egészségügyi szűrővizsgálatok szolgáltatása a kutatás eredményei szerint tovább bővült a munkáltatók körében, ami arra enged következtetni, hogy nő az egészségtudatos munkahelyek aránya Magyarországon.
- A második terület a munkahelyek akadálymentesítése, ahol érzékelhető javulás történt a vizsgált időszakban. 2010-re az akadálymentesített munkahelyek aránya 25 százalékra nőtt a 2008-as 17 százalékhoz képest. A folyamat értelemszerűen kapcsolódik a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával összefüggő jogszabályi változásokhoz.
- Nem történt előretörés a munkáltatók gyermekfelügyelettel kapcsolatos magatartásában. Csak az esélyegyenlőség és sokszínűség iránt legelkötelezettebb munkáltatók biztosítanak erőforrásokat a nyári gyermektáboroztatás, a munkahelyi bölcsődei vagy óvodai férőhelyekre vagy egy külön helyiség kialakítására a zavartalan szoptatásra, pihenésre.

A 2008-ban kifejlesztett esélyegyenlőségi és sokszínűségi indexet felhasználtuk a 2008-as és 2010-es benchmarkfelmérés adatainak összehasonlítására. A kutatások érdekessége, hogy 2008-ban és 2010-ben az elért legkisebb érték egyaránt 0, a legmagasabb pontszám pedig 88 volt a 100 pontos esélyegyenlőségi és sokszínűségi indexen. A minta egészére jellemző átlag-

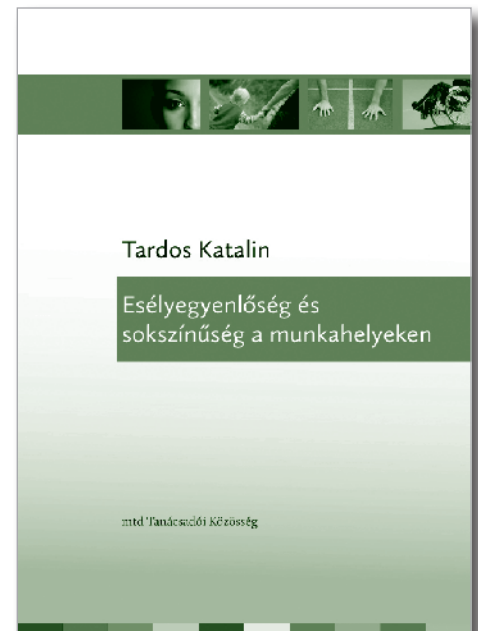
érték megközelítőleg azonos maradt a vizsgált két évben: 2008-ban 24, 2010-ben 25 pont volt. Tehát a szervezetek átlagosan az elérhető pontszámok negyedét érték el mindkét vizsgálati időszakban.

A kutatás adatai azt mutatják, hogy a CSR-tevékenységek többségének előfordulási gyakorisága csökkent 2008 és 2010 között. Leglátványosabban a szervezetek szponzorációs és adományozási hajlandósága esett vissza ezekben az években több mint egyharmaddal. Érdekes módon éppen a kevésbé gyakori CSR-tevékenységeket tartották meg korábbi előfordulási arányukat, illetve kismértékű növekedést is megfigyelhetünk például a korrupció elleni küzdelem, az önkéntes munkavégzés, a fenntartható fejlődés előmozdítása, a fair trade esetén. A szervezetek a költségesebb CSR-tevékenységeket visszaszorították, ami minden bizonnyal a gazdasági válság rovására írható. Másfelől bizakodásra adhat okot, hogy 2008-hoz hasonlóan, a szervezetek fele tervezi a jövőben társadalmi szerepvállalásának bővítését. A 2008-as és 2010-es évben regisztrált CSR-tevékenységek száma egyértelműen megerősíti a korábban tárgyalt tendenciát a CSR 2010-es visszaeséséről. Szintén a CSR-tevékenység átlagos színvonalának visszaesését jelzi, hogy a kutatásban készített CSR-index, amelynek legkisebb értéke 0, és legnagyobb értéke 100, a 2008-as 25 pontos átlagos értékről 2010-ben 21 pontra esett vissza. Azonban amikor azt vizsgáltuk, hogyan oszlanak meg a szervezetek az említett CSR-tevékenységeik szerint, akkor világossá vált, hogy a CSR-tevékenységek visszaesése nem kizárólagos tendencia, hanem a szervezetek polarizálódását figyelhetjük meg ebben a vonatkozásban.

Összegezve a 2010-es országos benchmarkfelmérés eredményeit, pozitívként értékelhetjük, hogy a gazdasági válság időszakában nem romlott a munkáltatók munkahelyi esélyegyenlőséggel kapcsolatos tevékenységének átlagos színvonala. A legnagyobb előrelépést az esélyegyenlőség intézményesültségi folyamatában figyeltük meg, valamint a foglalkoztatottak sokszínűségével kapcsolatban, kiváltképp a megváltozott munkaképességű és azon belül a fogyatékkal élő személyek nagyobb arányú bevonásával a foglalkoztatásba.

A kiadványért forduljon az mtd tanácsadó munkatársaihoz a következő címen: info@mtktanacsado.hu. A cikk befejező része a Lépések következő számában olvasható.

Tardos Katalin / mtd Tanácsadói Közösség



(Folytatás a 13. oldalról)

A szállított hulladék pontos mennyiségének meghatározása egy harmadik – a szállítási útvonal mentén elhelyezkedő – cég segítségével valósult meg. Ezzel elmondható, hogy a szinergia létrejöttében három vállalat működik közre.

Az ipari szimbiózis módszere számtalan lehetőséget biztosít az anyaggazdálkodás fenntarthatóbbá tételére üzleti hálózatok létrehozása által. Egy ilyen hálózat akkor lehet gördülékeny, gazdaságos és környezeti-leg is előnyös, ha kellően sűrű, tehát nagy partneri körrel, hatalmas adatbázissal, pontos adatokkal működik. Ezt az átláthatóságot a NISP-et kiszolgáló, IFKA által kezelt program biztosítja, amely tartalmaz egy kereső-adatbázist is, ahol a feltárt anyagokat folyamatosan rögzítik.

Az ipari szimbiózis kiváló eszköz az innovatív hulladékgazdálkodási módszerek elterjesztésére. Fontos pozitív hatása továbbá, hogy megtakarítási, költségcsökkentési lehetőséget teremt a vállalkozások számára, ez pedig a módszerek piaci fogadtatását jelentős mértékben javítja. A NISP segítségével a kedvezőbb környezeti kibocsátások (és a nulla hulladék célkitűzés) a versenyképesség fokozódásával együtt érhetők el.

Brányi Zoltán / Iparfejlesztési
Közalapítvány

Jegyzetek:

- 1 John R. Ehrenfeld, Marian R. Chertow (2002) in A Handbook of Industrial Ecology, ed. by R. U. Ayres and L. W. Ayres, Edward Elgar Publishing Ltd. p 336.
- 2 Lowe, E. A. (1997) Journal of Cleaner Production 5 (1–2) 57–65

- 3 <http://www.wrap.org.uk/downloads/5084.1eeb9ff8.10577.pdf> (2012-01-20)
- 4 <http://nisp.hu/hu/ertekeink/szinergiak> (2012-02-05)

Felhasznált irodalom:

- Marian Chertow, Weslyne Ashton, Radha Kuppali: The Industrial Symbiosis Research Symposium at Yale: Advancing the Study of Industry and Environment, Yale Center for Industrial Ecology, November 2004
- Bezegh András: Az ötéves tervek és az ipari ökológia, előadás, elhangzott 2005. december
- John R. Ehrenfeld, Marian R. Chertow: Industrial symbiosis: the legacy of Kalundborg, in A Handbook of Industrial Ecology, ed. by Robert U. Ayres and Leslie W. Ayres, Edward Elgar Publishing Ltd. 2002.
- Marian Chertow, D. Rachel Lombardi: Economic and environmental impacts from industrial symbiosis exchanges: Guayama, Puerto Rico, Yale School of Forestry & Environmental Studies, New Haven CT, USA



Oktatás a fenntartható fejlődés szolgálatában

A fenntartható fejlődés megvalósításához nem elegendő egy-egy elszigetelt környezetvédelmi intézkedés meghozatala. Jelentős változtatásokat kell megvalósítani a társadalmi és gazdasági szférában is, ami alapvető értékeket és beágyazódásokat is érintő, hosszú folyamat. Az oktatás szerepe nem vitatható ezen az úton: ha saját generációnk csak ímmel-ámmal teszi meg a szükséges intézkedéseket, legalább a jövő generációkat készítsük fel megfelelően a tornyosuló feladatokra.

Ennek a gondolatnak az eredményeképpen a környezetvédelem már évtizedekkel ezelőtt megjelent az oktatásban, de csak napjainkban kezd megkapni a sikerhez szükséges szerepet. Míg az alsóbb szinteken a természet szeretetére, annak megóvására kell, hogy megtanítsuk a fiatalokat, addig a felsőoktatásban már sokkal részletesebb, szakmai jellegű információk átadására van szükség.

Egy néhány évvel ezelőtti felmérésben arra kerestük a választ, hogy az egyetemeken és oktatóik, kutatóik vajon együttműködnek-e a gyakorlati élet képviselőivel (vállalatokkal, helyi önkormányzatokkal, nonprofit szervezetekkel), és ebből milyen előnyök származhatnak a fenntartható fejlődés szempontjából. Az érintetteket megszólító kutatás rámutatott arra, hogy az előnyök között elsődleges az oktatási és tudományos szféra elefántcsonttoronyból való kitörésének a lehetősége. Bár ma már nem jellemző az idejének jelentős részét a könyvtárakban, a világtól elzárva dolgozó kutató, a gyakorlati élet problémáinak felvetése a kutatóhelyeken elősegítheti e tevékenységek társadalmi hasznosságát. A felsőoktatással szemben ezenkívül egyre fontosabb elvárás, hogy a diákokat gyakorlati problémákkal, azok megoldási módjaival is megismertesse, ami által érzékenyebbek lesznek a környezeti és társadalmi problémák iránt is, és végül „jobb állampolgárokká” válhatnak majd.

Az oktatási intézmények fenntarthatósági kezdeményezéseiben való részvételét indokolhatja az intézmények és egyéb társadalmi csoportok, szervezetek közötti jobb kapcsolatok kialakítása is. Az „outreach”-ben aktív egyetemeken az oktatáson kívül a gyakorlati életben is hasznosítani tudják megszerzett tudásukat.

Mindezek javíthatják a felsőoktatási intézmények társadalmi megítélését, erőforrásokhoz segíthetik azokat, illetve növelhetik befolyásukat a politikai életre.

Mindazonáltal számos olyan tényező van, amelyek megakadályozhatják, de legalábbis gyengíthetik az ilyen jellegű erőfeszítéseket.

A felsőoktatási intézményekben oktatók és kutatók sokszor nem értik a gyakorlati élet nyelvezetét, problémáit, hiszen túl távol állnak azoktól, illetve azok megoldási lehetőségeitől. Sokan egy-egy szűk témára koncentrálnak, hiszen így tudnak jelentős tudást felhalmozni, azonban eközben nem nyitottak az interdiszciplináris gondolkodásra, ami pedig feltétele egy fenntartható világ megteremtésének.

Általában az egyetemeken alkalmazott teljesítménymérési módszerek sem támogatják az ilyen jellegű munkát, hanem a sokkal jobban mérhető oktatási és publikálási tevékenységekre koncentrálnak, annak ellenére, hogy a gyakorlati együttműködések társadalmi hatásai sokkal jelentősebbek lehetnek. Mivel az egyetemeken egymás közötti versenyében is az oktatás és a kutatás színvonala kerül előtérbe, maguk az egyetemeken sem támogatják kellőképpen a más intézményekkel, szervezetekkel való, gyakorlati problémák megoldásának céljából létrehozott együttműködések. Mindezek azt eredményezik, hogy az oktatásban dolgozókat leginkább csupán belső motivációik, tanulni, jobbitani vágyásuk hajtja az ilyen jellegű tevékenységek irányába.

Ezeket a kérdéseket és más hasonló problémákat járta körbe a 2011. október 19-én a Jövő Nemzedékek Országgyűlési Biztosa, a Fenntartható Fejlődés Bizottság Környezeti Nevelési Kerekasztala, a Budapesti Corvinus Egyetem és az IUCN Oktatási és Kommunikációs Bizottsága által közösen rendezett „Learning to Change”, azaz „Tanulás a fenntarthatóságért” címmel rendezett konferencia.

A több mint 60 szakember részvételével megtartott konferencián a Fenntartható Fejlődés Bizottság Környezeti Nevelési Kerekasztalának tagjai, az IUCN és az IUCN CEC magyar tagjai, civil szervezetek, tanárok, a felsőoktatásban a fenntartható fejlődési stratégiák megvalósításáért felelős oktatók, munkatársak, oktatásszervezők, valamint nemzeti parkok

és az erdészetek munkatársai képviselték magukat.

A műhelykonferenciát Jávor Benedek, az Országgyűlés Fenntartható Fejlődés Bizottságának elnöke és dr. Fülöp Sándor, a jövő nemzedékek országgyűlési biztosa nyitotta meg.

Fülöp Sándor bevezetőjében arra kereste a választ, mi az oka annak, hogy a társadalom ennyire passzívan reagál az ökológiai katasztrófával kapcsolatos hírekre. Mit kellene ahhoz tennünk, hogy felhívjuk a politikusok és a döntéshozók figyelmét arra, hogy az energia- és nyersanyagkészletek fogyóban vannak, hogy a klímaváltozás hatására szükséges, hogy változtassunk a jelenlegi mezőgazdasági szokásokon? A biztos szerint első lépésként meg kellene érteni, hogy miért csapja be magát a társadalom. Miért hárítják el az emberek ezeket a témákat? És miért gondolják, hogy ezek a veszélyek rájuk nem leselkednek? E problémák megoldásához szükséges azon kompetenciák összegyűjtése, amelyek ahhoz kellene, hogy a figyelemfelhívó üzeneteink célba érjenek.

Szükség van:

- rendszerdinamikai gondolkodásra,
- erős, koherens személyiségekre, akik képesek szembenézni a közelgő környezeti katasztrófákkal, valamint
- a hálózatokban való munka képességére.

Természetükénél fogva a tudományos és a civil hálózatok képesek a leginkább megérteni a minket körülvevő komplex világ működését, és ők a legelkötelezettebbek annak érdekében, hogy közösen tegyenek erőfeszítéseket a fenntarthatatlan világ növekvő problémáival kapcsolatban.

Keith Wheeler, az IUCN CEC elnöke felvezetőjében az oktatás XXI. században betöltött szerepéről tartott előadást. A nemzetközi szervezet képviselője úgy gondolja, hogy kizárólag pozitív üzenetekkel, a természet szeretetének hangsúlyozásával lehet változásokat elérni az emberek hozzáállásában. A szakember többek között bemutatta az IUCN „Love. Not Loss” című filmjét is.

Czippán Katalin, a JNO főosztályvezető-helyettese a fenntarthatóság érdekében való tanulás kollektív kihívásairól beszélt. Előadásában többek között bemutatta a UNECE Oktatás a fenntarthatóságért stratégia munkabizottság kompetenciafejlesztési munkacsoportjának eredményeit is.

A délelőtti előadásokat követő beszélgetést Galambos Rita, a Demokratikus Ifjúsáért Alapítvány igazgatója moderálta.

A konferencia délután három szekció-üléssel folytatódott:

- a) „Kompetenciák, változás” – Felkészülés a fenntartható jövőre
- b) „Fenntarthatóság a felsőoktatásban”
- c) „Stratégiai kommunikáció” (a biodiverzitás megőrzése érdekében az erdők évéhez kapcsolódva)

A rendezvényt a program társszervezője, a Budapesti Corvinus Egyetem képviselőjében Zilahy Gyula, a Tisztább Termelés Magyarországi Központjának igazgatója zárta, aki elmondta: bízik abban, hogy a rendezvényt több hasonló követi, ahol az érintettek közösen gondolkoznak a fenntartható életvitelhez szükséges kommunikációs és oktatási, nevelési feladatokról.

*További információ: Tisztább Termelés
Magyarországi Központja*

*A felelősen
használható
termékek*

boltja

*zöld
üzem
ellátó*

Minden, ami egy zöld irodába kell:

- ✓ *irodai papírok, kellékek, kisgépek*
- ✓ *számítástechnikai eszközök*
- ✓ *energiatakarékos termékek*
- ✓ *környezetbarát tisztítószer*
- ✓ *irodabútorok*
- ✓ *és sok más egyéb!*

www.zoldellato.hu

Impresszum

A **Lépések a fenntarthatóság felé** c. szaklap negyedévente jelenik meg a KÖVET és a TTMK szerkesztésében. A cikkek a szerkesztőség jóváhagyásával és a forrás megjelölésével szabadon közzölhetők. Várjuk észrevételeiket, közleményeiket a KÖVET címére.

A **KÖVET Egyesület** a környezettudatos és társadalmilag felelős szervezeti működést segítő nonprofit, független szervezet, amely az INEM, a CSR Europe és a Global Footprint Network nemzetközi hálózatának tagja. H-1068 Budapest, Dózsa György út 86/B | +36 1 473 2290 | info@kovet.hu | www.kovet.hu

A **TTMK** (Tisztább Termelés Magyarországi Központja) a UNIDO/UNEP által kezdeményezett tisztább termelési központok nemzetközi hálózatának a tagja, amelynek célja a megelőző környezetvédelem magyarországi elterjesztése. H-1093 Budapest, Fővám tér 8. | +36 1 482 5251 | ttmk@uni-corvinus.hu | http://hcpc.uni-corvinus.hu

Felölös szekeszto: Bíró Imola (KÖVET)

Szerkesztő: Széchy Anna (TTMK)

Tördelő: Tóth-Baltási Péter (KÖVET)

Nyomda: Folprint – A ZÖLD nyomda

Szaklapunk előfizethető a KÖVET honlapjáról letölthető megrendelőlappal: www.kovet.hu/view/main/61.html. A szaklap KÖVET-tagok számára ingyenes.

A kiadvány anyaga Cyclus Offszet papír, mely újrahasznosított hulladékpapírból, klórszármazékok és optikai fehérítő felhasználása nélkül készült.

Megjelenik 1000 példányban.
ISSN 1786-9536

A VILÁG VEZETŐ INNOVATÍV TANÚSÍTÓ SZERVEZETE A KÖRNYEZETVÉDELEMBEN IS!

**MUTASSA MEG A FENNTARTHATÓ TERMELÉS ÉS
AZ ENERGIAHATÉKONYSÁG NÖVELESE MELLETTI
ELKÖTELEZETTSÉGÉT AZ ISO 50001
ENERGIAIRÁNYÍTÁSI SZABVÁNY SEGÍTSÉGÉVEL!**

AZ SGS A VILÁG VEZETŐ MINŐSÉGELLENŐRZŐ, VIZSGÁLÓ ÉS TANÚSÍTÓ VÁLLALATA

SGS HUNGÁRIA KFT.

1124 Budapest, Sirály u. 4.

t 061 309 3341

f 061 309 3333

e info.hu@sgs.com

www.hu.sgs.com

WHEN YOU NEED TO BE SURE

SGS

Új és módosított jogszabályok

2011. november – 2012. január

Energetika

246/2011. (XI. 24.) Korm. rendelet a nukleáris létesítmény és a radioaktív hulladék-tároló biztonsági övezetéről

A rendelet meghatározza azon nukleáris létesítmények körét, amelyek körül biztonsági övezet létesítése kötelező. A biztonsági övezetben, melynek kiterjedése a létesítmény típusától függően 100–500 m, az emberek huzamosabb tartózkodására szolgáló építmény nem helyezhető el, és a létesítmény biztonságát veszélyeztető tevékenység nem folytatható.

247/2011. (XI. 25.) Korm. rendelet az atomenergia alkalmazása körében eljáró független műszaki szakértőről

A rendelet meghatározza az atomenergia alkalmazási körében eljáró független műszaki szakértői tevékenység végzésének feltételeit, a tevékenység engedélyezésének és folytatásának szabályait.

Illékony szerves anyagok

118/2011. (XII. 15.) VM rendelet a benzin tárolásából, elosztásából és töltőállomáson a gépjármű feltöltéséből származó illékony szerves vegyület (VOC) csökkentéséről

A rendelet hatálya a benzin tárolására, illetve egy tárolóteleptől egy másikhoz vagy egy tárolóteleptől egy töltőállomáshoz történő feltöltése és szállítása során használt műveletekre, berendezésekre, járművekre és hajókra, valamint a gépjárművek töltőállomásokon történő üzemanyag-feltöltésekor kibocsátott benzingőz mennyiségének csökkentésére terjed ki, kivéve a 100 m³/év alatti forgalmú töltőállomásokat. A rendelet szabályozza a tároló-, szállító- és töltőberendezések műszaki paramétereit annak érdekében, hogy a benzinvesztesség meghatározott referenciaértékek alá csökkenjen. A töltőállomásokon a gőzviszavezető vagy véggázkezelő berendezéseket folyamatosan üzemképes állapotban tartani és működtetni, illetve a rendeletben meghatározott időközönként ellenőriztetni kell. Meghibásodás esetén a benzin töltését és lefejtését szüneteltetni kell.

Katasztrófavédelem

234/2011. (XI. 10.) Korm. rendelet a katasztrófavédelemről és a hozzá kapcsoló-

dó egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXXVIII. törvény végrehajtásáról

Az új katasztrófavédelmi törvény végrehajtási rendelete részletesen szabályozza a katasztrófavédelemben részt vevő szervek és személyek működését, feladatait, a katasztrófasegély nyújtásának és a védekezési költségek megtérítésének szabályait, valamint a katasztrófavédelmi tervezés menetét. Rögzíti a lakosság tájékoztatásával és kiemelésével, valamint a katasztrófát követő helyreállítással kapcsolatos eljárásokat.

Termékdíjak

343/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet a környezetvédelmi termékdíjról szóló 2011. évi LXXXV. törvény végrehajtásáról

Az új termékdíjtörvény végrehajtási rendelete pontosan meghatározza a termékdíjköteles csomagolóanyagok és termékek körét. Rögzíti a törvény alkalmazásának részletes szabályait, így a termékdíj számlán való feltüntetésével, visszaigénylésével és az egyéni hulladékkezelés bejelentésével kapcsolatos eljárásokat, szolgáltatandó adatokat, határidőket, kitöltendő nyilatkozatokat stb. Meghatározza az Országos Hulladékgazdálkodási Ügynökség ellenőrzési tevékenységének részleteit is.

Vizek védelme

110/2011. (XI. 24.) VM rendelet az Európai Halászati Alap társfinanszírozásában megvalósuló Halászati Operatív Program 2. prioritási tengelye szerinti vízi környezet védelmével kapcsolatos intézkedések feltételeiről

A rendelet a Halastavi Környezetgazdálkodási Programban elérhető támogatások igénybevételét szabályozza. HKP-támogatásra támogatási kérelmet nyújthat be a mezőgazdasági termelő, östermelő, a Magyarországon bejegyzett egyéni vállalkozó, egyéni cég, jogi személyiséggel rendelkező gazdasági társaság vagy szövetkezet, ha tógazdasági haltermelési tevékenységet folytat az adott területen, és mikro- kis- vagy középvállalkozásnak minősül, vagy 750 alkalmazottal kevesebbet foglalkoztat, vagy 200 millió euró árbevételnél kevesebbel rendelkezik. A támogatás felső határa évi 52 ezer forint vagy a kérelmező előző évi halászati árbevételének 15%-a. A kérelmet 2012. augusztus folyamán kell a Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Hivatalhoz benyújtani. A rendelet meghatározza azokat a gazdálkodás módjára vonatkozó feltételeket, melyeket a támogatás igénybevételéhez teljesíteni kell.

146/2011. (XII. 23.) VM rendelet a vízrajzi feladatok ellátásáról

A vízrajzi feladatok ellátása magában foglalja a vízrajzi tevékenységet, a vízrajzi adatok tárolását, a vizek állapotértékelését és kutatását, valamint a nemzetközi vízrajzi együttműködést. A rendelet rögzíti a fenti feladatok megosztását a vízügyi igazgatási szervek irányításáért felelős miniszter, a vízgazdálkodásért felelős miniszter, az Országos Vízügyi Főigazgatóság, a vízügyi igazgatóságok, a Nemzeti Környezetügyi Intézet, a Nemzeti Környezetügyi Intézet területi kirendeltségei és a VITUKI Környezetvédelmi és Vízgazdálkodási Kutató Intézet Nonprofit Kft. között.

Módosított jogszabályok

Módosító rendelkezés	Módosított rendelkezés
2011. évi CLXXXV. törvény	2007. évi LXXXVI. törvény a villamos energiáról
255/2011. (XII. 6.) Korm. rendelet	139/2008. (V. 16.) Korm. rendelet a Környezet és Energia Operatív Program derogációs projektek kamattámogatásának igényléséről, folyósításának, elszámolásának és ellenőrzésének részletes feltételeiről
300/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet	A vízügyi igazgatási szervek irányításának átalakításával összefüggésben egyes kormányrendeletek
308/2011. (XII. 23.) Korm. rendelet	A környezeti hatások jelentőségének vizsgálatával összefüggésben egyes kormányrendeletek
378/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet	A villamosenergia-ellátással, a földgázellátással és a távhőszolgáltatással összefüggő kormányrendeletek
149/2011. (XII. 31.) VM rendelet	33/2005. (XII. 27.) KvVM rendelet a környezetvédelmi, természetvédelmi, valamint a vízügyi hatósági eljárások igazgatási szolgáltatási díjairól

„Színes csapatra van szükségem!” Pszichológia az üzemben – odafigyelés és motiváció

Nem mondunk újat azzal, hogy a főnöki fotel nemcsak hatalmat ad – felelősséget is ró tulajdonosára. Nem elég jól (és jól) termelni vagy szolgáltatni, a felelős vállalatvezetőnek az üzemen belül dolgozói testi és lelki épségére, a falakon kívül pedig a természetes és épített környezet „egészségére” is ügyelnie kell.

A munkatársak egészségét persze nem csupán a megfelelő munkakörnyezet, a védőfelszerelések sora, a körütekintő munkaszervezés garantálja, legalább ennyire fontos az odafigyelés, a bizalomteli munkahelyi légkör megteremtése és fenntartása.

Hogy milyen komoly problémákhoz vezethet ennek hiánya, ahhoz egy külföldi – ám hazánkban is érvényes tanulságokkal bíró – kutatás eredményei szolgálhatnak adalékokkal. Az International Journal of Stress Management hasábjain ismertett – közel 500 alkalmazott bevonásával végzett – felmérés során a rossz munkahelyi légkör hatását vizsgálták. A főnökök rendszeresen emlékeztették beosztottaikat hibáikra és mulasztásaikra, nem tartották be ígéreteiket, eltértek a megbeszéltektől. Bebizonyosodott, hogy a munkahelyi visszaélés által okozott stressz számos mentális és fizikai betegség forrása lehet. Korábbi tanulmányok már figyelmeztettek arra, hogy stressz alatt sokkal nehezebb jó döntéseket hozni és tisztán látni az alternatívákat. És persze nehezebb megtartani a munkatársakat: egy régebbi online felmérés szerint a dolgozók átlagosan 22 hónapig tűrik el a munkahelyi megaláztatásokat, mielőtt kilépnek a cégtől...

A munkatársakban rejlő tartalékok feltárását segítő, motiváló munkahelyi légkör kialakításához a vállalatvezető „kezébe” remek technikát ad a Kaizen-módszer, amely szó szerint „folyamatos javulást”, „jó irányba változást” jelent. A módszer lényege, hogy a felmerülő problémát ne bénító tényezőnek lássuk, hanem lehetőségnek a javításra, a fejlődésre, a fejlesztésre,

s ismerjük fel, hogy a veszteségminimalizálás kulcsa a csoportmunka során felszínre törő emberi leleményességben rejlik. Ne bűnbakot keressünk, hanem törekedjünk a kialakult helyzet megoldására! A Kaizen a szervezet valamennyi tagjától – a munkástól a vezérigazgatóig – elkötelezettséget és részvételt kíván, vagyis javaslatok meghallgatásával (pl. ötletbörze, ötletláda), csoportmunkával, közös akciókkal minden érintettet be kell vonni a rendszer fenntartásába. Első lépésként azonban a folyamatok egységesítésére



Fotó: Morguefile

van szükség, hisz fejleszteni azt lehet, ami standardizált, amelynek eredménye mérhető – ennek segítségével pedig ergonomikusabbá, biztonságosabbá tehető a munkakörnyezet, és nő a munkavégzés hatékonysága.

Magyarországon is számos példát találunk a módszer eredményességére, olyan cégeket, amelyek munkájában a vezetői aprólékoság, a gondos odafigyelés, az emberekbe vetett hit mindenhol viszszaköszön. Egy svájci tulajdonú élelmiszer-ipari vállalatcsoport magyar igazgatója például így foglalja össze vezetői filo-

mindennapi pszichológia

zofáját: „Színes csapatra van szükségem, nem katonákra! Rendkívül fontos, hogy mindenki lássa, ő a saját munkájával mennyit tesz hozzá a közös sikerhez... Számomra mind a száz ember fontos. A találékonyságuk, leleményességük hajt előre minket. Akár egyetlen kiváló ember is új fejlődési pályára tud állítani egy céget, és bármelyik dolgozónk fejébe bevillanhat egy ötlet, amivel hatékonyabbak, gazdaságosabbak lehetünk. Az egyik takarítónőnknek jutott például eszébe, hogy a gumi-kesztyű alatt viselt cérna-kesztyűket ne dobjuk ki minden szünet után, inkább a munkaruhákkal együtt tisztíttassuk a szerződött mosodában. Csak ezzel a triviális, mégis újszerű tippel évente közel 800 000 forintot spórolunk.” Ahhoz pedig, hogy ilyen ötletek szülessenek – és az emberek el is merjék mondani azokat –, támogató, inspiratív környezet kell.

Hogy szükség van-e a pszichológiára egy üzemben? Jobb lesz-e az asztalunkra kerülő termék attól, ha tudományosan megalapozott módszerekkel motiválják a gépsor mellett dolgozókat? Szívesebben használjuk-e a Kaizen-technika segítségével készülő termékeket, ízesebb lesz-e az étel egy flow-élmény hatására? Valószínűleg nem, ám ha megjelenik a lélek a „gyárban”, az a beérkező alapanyagtól az utolsó késztermékig érezteti hatását.

Mindennapi Pszichológia
www.mipszi.hu

Már most írja be naptárába az idei legfontosabb KÖVET-eseményeket!

Zöld Iroda-menedzserek képzése

2 napos tréning a KÖVET Európai Zöld Iroda Projektje keretében

Időpont: 2012. április 17–18.
Helyszín: Budapest



A tréning a zöld irodai működés komplexitására világít rá (a PDCA rendszer keretébe helyezi a környezet- és emberbarát iroda kialakítását), külön foglalkozik a Zöld Iroda-csapat megszervezésével, a munkatársak motiválásával, a zöld kommunikációval, a megtakarítási lehetőségekkel és ötletekkel, valamint az irodai ökológiai lábnyom kiszámításával. A képzés az interaktivitáson és a tapasztalati tanuláson alapul.

A tréning résztvevői a képzés után vizsgát tehetnek, sikeres vizsga esetén oklevelet kapnak, illetve kedvezményesen indulhatnak a 2012-es Zöld Iroda versenyen.

További információ:
Povodör Artúr projektfelelős
+36 1 473 2290 | povodor@kovet.hu | www.zoldiroda.hu

Jövőképzés – Nyári egyetem

Időpont: 2012. július 1–7.
Helyszín: Keszthely



2012 nyarán ötödik alkalommal szervezzük meg – Jövőképzés címmel – nyári egyetemünket a fenntarthatóság és a vállalatok társadalmi felelőssége (CSR) témában végzős egyetemi hallgatók és fiatal vállalati szakemberek számára. A hatnapos kurzus programjában az elméleti előadásokon túl a jövő vállalatvezetői, döntéshozói számos gyakorlati feladat és vita keretében fejleszthetik kritikai gondolkodásukat, morális érzékenységüket.

A projekt a Vidékfejlesztési Minisztérium Zöld Forrás Programja támogatásával valósul meg.

További információ:
Csizmadia Edit kommunikációs munkatárs
+36 1 473 2290 | csizmadia@kovet.hu | www.kovet.hu

CSR Piac workshop – új trendek 2013-ban

Időpont: 2012. május 17.
Helyszín: Kinnarps Irodaház, Budapest

A félnapos interaktív rendezvényen a CSR nemzetközi trendjeiről, az Európai Bizottság új CSR-stratégiájáról, a közös/megosztott értékteremtésről (Creating Shared Value) és a jövő vállalkozásáról (Enterprise 2020) lesz szó. Az előadásokat csoportmunkák, esettanulmányok és gyakorlati tanácsok színesítik. A workshop időben felkészíti a vállalatokat arra, hogy – érintettjeikkel való szoros együttműködésben – új és sikeres programokat valósítsanak meg. Előzetes a 2013-as CSR Piacról!



További információ:
Lontayné Gulyás Mónika projektvezető
+36 1 473 2290 | gulyas@kovet.hu | www.kovet.hu

KÖVET XVII. Konferencia: „Vállalkozás 2020”

Időpont: 2012. október 10.
Helyszín: Hotel Gellért, Budapest

Milyen lesz a világ 2020-ban? Hogyan alakítják majd az üzleti életet és a társadalmat az olyan tendenciák, mint az egyre jobban terjedő globalizáció, a demográfiai változások, a természeti erőforrások hiánya, a technológiai fejlődés felgyorsulása, a világot érintő egészségügyi kihívások és a társadalmi megosztottság? Hogyan fogják befolyásolni a vállalkozások értékteremtő képességét, amely hozzájárul a gazdasági, társadalmi fejlődéshez és a környezetvédelem javulásához?

A konferencia szekciói:

- Vállalkozás 2020 – Magyarország
- Ablakon Bedobott Pénz díjátadó és kerekasztal-beszélgetés
- Bemutatkoznak a KÖVET-munkacsoportok: CSR, környezetvédelmi és energetikai munkacsoport
- Dr. Georg Winter-életműdíj átadó ünnepsége és díszvacsora

További információ:
Lontayné Gulyás Mónika projektvezető
+36 1 473 2290 | gulyas@kovet.hu | www.kovet.hu