

ENERGISE Workshop - 2019.11.26

Hogyan tudnánk az "emberi oldalt" a mindennapi gyakorlatba integrálni?

2. kiscsoport: Szervezetek

Hogyan és mit tudnak a **szervezetek** tenni, mind a stratégiaalkotás, mint a mindennapi gyakorlat terén? Milyen már létező jó példák vannak?

Moderátor: Horváth Gergő, GreenDependent Intézet

Csoport beszámoló: Kotschy-Korpás Zsuzsanna, E.ON Hungária (környezetvédelmi szakterület vezető)

Jegyzetelő: Varga Éva, GreenDependent Intézet

Résztevők által képviselt szervezetek

Energiaklub Egyesület

Délután Alapítvány

Alsómocsolád Község Önkormányzata

Galgamenti Népfőiskola

SZIE

és magánemberek

Összefoglaló

A második kiscsoport szervezeti szinten fejtegette, hogy hogyan tudnánk az emberi oldalt a mindennapi életbe integrálni. A kiscsoport résztvevői nonprofit szervezetektől, önkormányzattól vagy egyetemről érkeztek. A moderátor arra kérte a kiscsoport résztvevőit, hogy vessenek fel olyan energiahasználattal kapcsolatos jó kezdeményezéseket, amik a munkatársak viselkedését irányozzák elő (a technológia bevonása nélkül). Érdekes volt, hogy saját munkahelyi tapasztalat kevés volt, vagy nem jutott elsőre a résztvevők eszébe. Felmerült egy fővárosi kerületben látott jó gyakorlat, ahol a kapcsolók fel voltak címkézve: "Kapcsold le!, Kapcsold ki!", valamint az Energiaklub Klímaválasz képzése is, mint elgondolkodtató, gyakorlatias tapasztalat.



A Klímaválasz képzés kapcsán merült fel, hogy a klímaváltozással járó özönvizek szükségszerűvé teszik a csapadékvezető árkok újragondolását; a zöld felületek pormegkötő, párologtató, hűsítő szerepe felértékelődik. Az ilyen és ehhez hasonló témák mind kiemelkedően fontosak egy város életében, amiért az önkormányzatok felelnek. Az alkalmazkodást központba helyező képzés az önkormányzatok dolgozóit érzékenyítve hívta fel a figyelmet, hogy a **klímavédelmet illetően csak akkor érhető el előrelépés, ha mindenki felismeri és magáénak érzi a problémát.**

Kotschy-Korpás Zsuzsanna az E.ON Hungária környezetvédelmi szakterület vezetője ehhez kapcsolódva kiemelte, hogy egy nagy vállalatnál is megmutatkozik és van eredménye, ha a munkavállalók gazda szemlélettel tekintenek munkájukra, ami tovább gyűrűzhet hétköznapjaikba is. Zsuzsa úgy látja, a **dolgozók rendszerszintű gondolkodásra készítése** nem csak a vállalatok, de önkormányzatok és egyéb szervezetek esetében is fejlődéssel járhat. Érdemes megkeresni a munkahelyen például a legnagyobb energiafogyasztókat és ott beavatkozni, megkeresni, hogy milyen szinten játszik közre a munkavállalók tevékenysége. Eredményre vezethet, ha megoldási stratégiát dolgoznak ki az érintettek energiacsökkentési szerepét illetően, sőt a **gazda szemlélet** segít, hogy dolgozók maguktól tegyenek lépéseket. Ennek a szemléletnek az elsajátításához is adott ötleteket az E.ON szakértője: személyes, sokrétű és szervezett oktatással tudás átadás, bizonyos területek változásának figyelésére ellenőrzési rendszer működtetése, belső kommunikáció és végül szemléletformáló, tudatosságnövelő rendezvénysorozatok, programok. Az E.ON képviselője arra is felhívta a figyelmet, hogy a hitelesség szempontjából fontos, hogy egy szervezet tudja kapcsolni tevékenységéhez a jó ügyet, ami mellett a **cég vezetése is határozottan kiáll**. Egy cég vagy szervezet elkötelezettnek tűnő hitvallása mindezek nélkül pusztán üres imázs építésnek tűnhet.

Egy résztvevő kisebb létszámú munkahelyi jó gyakorlatként említette saját tapasztalatát, ahol **mindenki egy-egy feladatért felelős az iroda körüli munkákat illetően**. Felosztották az energiával kapcsolatos tevékenységeket is (kapcsolókért, elektronikai eszközökért, fűtésért felelő személy stb.), ami közösségépítő erővel hatott és további előnye, hogy hosszú távú és nem csak ideiglenes, projekt szintű "stratégia". Nem mellesleg ezzel nem csak energiát spórolnak, hanem az iroda fenntartásának költségeiben is megtakarítást érhetnek el.

A beszélgetés végén szó volt még a **felső vezetés szerepéről és példamutatásának jelentőségéről**, valamint, hogy a **munkahelyen elsajátítottak mindennapokba átültetése** segíthet a helytelenül felállított státusszimbólumokat (pl. autóval közlekedés vagy maguk a terepjáró autók) leküzdeni.

A cégek benzin hozzájárulása is érdekes, sokakat érintő téma volt, ennek elhagyása, és akár egy közbicikli-rendszer kiépítése ösztönzően hathat, ahogy ez a T-Systems esetében is jó példának mutatkozott, sőt megtérüléssel is járt, hiszen a kiépített informatikai rendszer



később a MOL Bubi informatikai rendszerévé vált. Tehát meggyőző érv lehet a szervezetek és vállalatok vezetői számára, hogy a szervezet saját maga számára kiépített (pl. energiahatékony) rendszerét később értékesítheti, tovább fejlesztheti, ami végső soron megtérüléshez vezethet.



fotó: GreenDependent Intézet





fotó: GreenDependent Intézet

