

ZA SONARAVNO IN DRUŽBENO ODGOVORNO UNIVERZO V MARIBORU

Dr. Dr. Matjaž Mulej, zasl. prof.

UM EPF in IRDO, Maribor

IASCYS, DUNAJ

(Maribor, 09. 12. 2011)

0. Izbrani problem in vidik obravnavanja - 1

Sonaravnost/trajnost/vzdržnost <-> družbena odgovornost

Družbena odgovornost ← medsebojna poštenost ←
primerna celovitost ← soodvisnost zaradi razlik
(naravnih in strokovnih)

Obstoj = posledica in pogoj vseh treh, sinergija vseh treh

TRG in VLADE premalo – monopoli, enostranskosti

Skriti namen: pot iz krize, posledice preživelega koncepta
neoliberalne ekonomske teorije in prakse

0. Izbrani problem in vidik obravnavanja - 2

Zakaj zdaj?

GDP: 3%/1000 let – 1820 – 5500% v 190 letih -
nevzdržno → DO!!

Po 1945: 2,5x več ljudi, 7x več izrabe narave – 0x večji
planet → ???

Zdaj: 4 mio ton CO₂ v zrak, 1,7 mio ton dušika v zemljo,
1500 ha gozdov manj – vse na uro,

Še 2 stopinji C → metan?? → preživetje →

DO = nov družbeno-ekonomski red

0. Izbrani problem in vidik obravnavanja - 3

4 faze razvoja konkurenčnosti: lastništvo naravnih virov – **investicije** – inovacije – **izobilje** → **propad ali DO** (z etiko soodvisnosti, **ambicijo ustvarjati**, ožanjem razlik med ljudmi na posledice inovativnosti ipd.)

Po 1945: idealno podjetje: **oskrbno** – učinkovito – **kakovostno** – fleksibilno – **inovativno** – **sonaravno** – **družbeno odgovorno** (vse te lastnosti hkrati + ISO 26000)

1. Nuja družbene odgovornosti - 1

„Tri glavni problemi“:

- **izrabljenost** naravnih virov,
- prenaseljenost planeta,
- **podnebne** spremembe;

Toda: **vpliv ljudi**?? **Razmišljanje**?? Vednost, da ne gre le za (delne) resnice, **ampak zadostna in potrebna celovitost (ZPC)** in ustvarjanje? → **vrednote, kultura, etika, norme + znanje/vednost**

Kajti: **Narava** zmore **preživeti** brez ljudi, **ljudje** brez zdrave narave **ne**. +:

Neoliberalizem = nižanje stroškov/cen za vsako ceno

1. Nuja družbene odgovornosti - 2

→ **Uničena narava**, slepa ulica, **dolgovi**, brez blaginje in prijetnega počutja razen **15% človeštva**

Razlog: nestvarnost neoliberalizma, dve-generacijski cikel

DO(P) – ponovno po 2000, mednarodni dokumenti

DO = pravica do **uporabe** brez pravice do zlorabe

DO = žal le prostovoljna odločitev organizacij ← trg!!

DO = nujna inovacija družbeno-ekonomskih odnosov, da bi sedanja civilizacija preživela → celovitost

DO – podpreti lokalno in globalno, poslovno in politično

DO = preprečevanje stroškov, ne povzročanje

1. Nuja družbene odgovornosti - 3

Rast blaginje ←

- razlike v dobrem počutju

vse manj zaradi prihodkov in

bolj zaradi ne-ekonomskih dejavnikov:

-- socialni kapital,

-- demokratično vodstvo in

-- človekove pravice →

pozitiven vpliv na ekonomsko učinkovitost/uspešnost

in srečnost

2. Družbena odgovornost (DO) - 1

Nekaj dokumentov o DO (po 1995):

- OECD Smernice,
- Accountability 1000 (AA1000),
- Principi UN Global Compact,
- Sustainability Reporting Guidelines of the Global Reporting Initiative (GRI),
- Social Accountability 8000

EU – dosti novejših

ISO 26000

2. Družbena odgovornost (DO) - 2

EU: DO = poštenost brez zlorabe v odnosih do

- sodelavcev,
- [drugih] poslovnih partnerjev,
- širše družbe in
- naravnih pogojev za obstoj človeštva, im. naravno okolje

Dobrodelnost = pomemben, a droben del DO

EFQ/EM: DO = porast poslovne in osebne odličnosti

Drugi tudi: DO → svetovni mir

3. ISO 26000 (November 2010; p. 6, slika 3)

7 vsebin:

2. Človeške pravice

4. Naravno okolje

6. Odjemalci

1. Upravljanje organizacij

3. Delovna razmerja

5. Poslovne prakse

7. Vključevanje v skupnost

2 skupna imenovalca:

1. Celovitost

2. Soodvisnost

DO = družbeno-ekonomska invencija → inovacija →
obstoj z neformalno uporabo teorije sistemov/celovitosti

Bistvene sestavine družbene odgovornosti



Social responsibility: 7 core subjects



* The figures denote the corresponding clause numbers in ISO 26000.

Celovit pristop in soodvisnost (vrste 896 – 900 v ISO 26000):

»Organizacija naj bi gledale na temeljne teme celovito, to je, naj *upošteva vse temeljne teme in vprašanja* ter njihovo *soodvisnost*, namesto da se osredotoči na neko posamično.

Organizacije naj bi se zavedale, da ukvarjanje *z enim vprašanjem* utegne povzročiti *težave pri drugih vprašanjih*. *Delne izboljšave*, ki obravnavajo neko specifično vprašanje, *naj ne bi slabšale* drugih ali *negativno vplivale* na *življenjski cikel* njihovih izdelkov ali storitev, na *deležnike* ali *verigo vrednosti*.«

DO – podpira:

- Konkurenčno prednost;
- Sloves;
- Sposobnost pritegniti in ohraniti delavce ali člane odjemalce, kliente, uporabnike;
- Ohranjanje morale zaposlenih, zagnanost in produktivnosti;
- Dobro mnenje investitorjev, lastnikov, donatorjev, sponzorjev in finančnikov ter
- Dobre odnose s podjetji, oblastmi, mediji, kolegi, dobavitelji, odjemalci in skupnostjo, kjer deluje

DO = VKEN & strategija primerne celovitosti (ZPC), temelj soodvisnost, ne (ne)odvisnost →

- Manjša/izloča težave/stroške - posledice:
- Premajhnega zadovoljstva → ,oportunitetni stroški‘,

npr.

- za stavke in slabo delo,
- za izgubljene odjemalce,
- za izgubljene dobavitelje,
- za izgubljene partnerje,
- za izgubljen ugled / dobro ime,
- za nemire, terorizem,
- za eko-remediacije,
- za zdravljenje, ..

3.6. 7 načel DO po ISO 26000 (p. 4)

Splošni namen: čim več naj organizacija prispeva k DO

1. (Uradna) odgovornost za vpliv
2. Transparentnost – preglednost podatkov
3. Etično obnašanje
4. Spoštovanje interesov deležnikov
5. Spoštovanje vladavine prava
6. Spoštovanje mednarodnih norm obnašanja
7. Spoštovanje človekovih pravic

3.7. Opredelitev DO in aktiviranje deležnikov po ISO 26000 (p. 5)

1. Opredelitev DO

DO = Odgovornost organizacije do skupnosti/ljudi in narave

Opredelitev temeljnih vsebin in odprtih vprašanj DO

1.1. Odnosi med organizacijo in družbo

1.2. Odnosi med organizacijo in njenimi deležniki

1.3. Odnosi med deležniki in družbo

2. Opredelitev in aktiviranje deležnikov

3.8. Vsebina 7 tematik DO po ISO 26000 (p. 6) - 1

Ekonomski vidiki po oceni položaja v vsaki tematiki

Celovitost z upoštevanjem soodvisnosti!!!

Vedno: - Pregled in opredelitev pojmov

- Načela in premisleki

- S tematiko povezane dejavnosti in pričakovanja

1. Upravljanje in vodenje organizacij

1.1. Postopki odločanja in strukture

3.8. Vsebina 7 tematik DO po ISO 26000 (p. 6) - 2

2. Človeške pravice

2.1. Natančen vpogled v stanje

2.2. Tvegana stanja glede človeških pravic

2.3. Preprečevanje krivde in sokrivde

2.4. Razreševanje pritožb/sporov

2.5. Diskriminacija in ranljive skupine

2.6. Civilne in politične pravice

2.7. Ekonomske, socialne in kulturne pravice

2.8. Temeljna načela in pravice pri delu

3.8. Vsebina 7 tematik DO po ISO 26000 (p. 6) - 3

3. Delovni odnosi

3.1. Zaposlovanje in zaposlitveni odnosi

3.2. Pogoji pri delu in socialna zaščita

3.3. Socialni dialog

3.4. Zdravje in varnost pri delu

3.5. Razvoj ljudi in usposabljanje na delovnem mestu

3.8. Vsebina 7 tematik DO po ISO 26000 (p. 6) - 4

4. Naravno okolje

4.1. Preprečevanje onesnaževanja

4.2. Sonaravna uporaba virov

4.3. Blaženje podnebnih sprememb in prilaganje le-tem

4.4. Varovanje okolja, raznovrstnost, naravni habitati

3.8. Vsebina 7 tematik DO po ISO 26000 (p. 6) - 5

5. Poštene operativne/poslovne prakse

5.1. Proti korupciji

5.2. Odgovorno vključevanje v politiko

5.3. Pošteno konkuriranje

5.4. Pospeševanje DO v vrednostni verigi

5.5. Spoštovanje do lastninskih pravic

3.8. Vsebina 7 tematik DO po ISO 26000 (p. 6) - 6

6. Vprašanja odjemalcev/uporabnikov

6.1. Pošteno trženje, resnično in nepristransko informiranje, poštenost pri sklepanju pogodb

6.2. Varovanje zdravja in varnosti odjemalcev

6.3. Sonaravna poraba

6.4. Servisiranje/podpora porabnikov, pritožb in sporov

6.5. Tajnost in zasebnost podatkov odjemalcev

6.6. Dostop do bistvenih storitev

6.7. Vzgoja in zavedanje

3.8. Vsebina 7 tematik DO po ISO 26000 (p. 6) - 7

7. Vključevanje v skupnost in njen razvoj

7.1. Vključevanje v skupnost

7.2. Vzgoja, izobraževanje in kultura

7.3. Ustvarjanje zaposlitve in razvoj delovnih spretnosti

7.4. Tehnološki razvoj in dostop do njega

7.5. Bogastvo in ustvarjanje dohodka

7.6. Zdravje

7.7. Socialne naložbe

3.9. P. 7. Smernice za integracijo DO v vsej organizaciji

7.1. Odnos značilnosti organizacije do DO

7.2. Razumevanje DO v organizaciji

7.3. Praktični ukrepi za integracijo DO v vsej organizaciji

7.4. Komuniciranje o DO

7.5. Utrjevanje verodostojnosti glede DO

7.6. Pregledovanje in izboljševanje dejavnosti glede DO

7.7. Prostovoljne dejavnosti za DO

PRILOGE – ZGLEDI, POJMI, VIRI

4. Obstoj - 1

DO = danes pogoj za obstoj organizacij in človeštva

Nekoč: podpora DO z religijami

Neoliberalna ekonomija: DOP prepovedana, TRG!! - toda:

- Trg → monopoli, zloraba → fevdalni kapitalizem
- Nenehna rast nujno povzroči globalno krizo – krizo izobilja
- Enostranskost → spregledi → krize, vojne

DO preprečuje težave/stroške ← soodvisnost, celovitost

Obsedenih s kupovanjem vse manj (pod 6% v ZDA, 1% v Nemčiji)

85% - pod 6 USD/dan

4. Obstoj - 2

Oportunitetni stroški → resnica o donosnosti DO

Odjemalci vse bolj pazijo, ali kupujejo od družbeno odgovornih

Monopolisti izgubljajo = hude posledice zlorabe vpliva

DO = pot iz slepe ulice (krize) neoliberalizma

→ (morda) pravi liberalizem (Prunk, 2010) → ./.

4. Obstoj - 3

individualna človekova svoboda,
največji blagor za največje število ljudi,
svobodno gospodarsko udejstvovanje,
na daljši rok brezrazredna družba
svobodnih in enakih posameznikov,
na kratek rok družba srednjega sloja,
brez bistvenih razlik v premoženju
varnost pred državno samovoljo,
oblast skupaj z odgovornostjo

delitev oblasti,
strpnost,
podjetništvo,
znanost,
šolstvo,
umetnost,
civilna družba

4. Obstoj - 4

Neoliberalizem →

- 70% imetja v ZDA ima samo en % ljudi;
- samo 500 podjetij obvladuje 53% BDP sveta;
- brezizglednost za mlade;
- svet bogatih; dolgovi; srednji razred izginja;
- razpon dohodkov v UK: +100:1, v svetu +550:1;
- 28 vojn teče;
- upori - mnogo kje;
- terorizem - odziv na zlorabe in zloraba

4. Obstoj - 5

Skratka:

- preveč enostranskosti **brez soodvisnosti in celovitosti**,
- **le 15% ljudi ima prejemke nad šest \$/dan**,
- izobilje brez ambicij in stvarnih potreb bogatejših,
- **šibka kupna moč drugih**,
- tretjina hrane v smeteh dnevno in **smrtna lakota hkrati**;
- ipd.

Brez DO, ki samo v drobnem delčku ima obliko **dobrodelnosti**, poti iz **slepe ulice neoliberalizma ni**.

5. Pet smeri akcije (naš predlog) - 1

1. Posamezniki

- 1.1. **Kot odjemalci**: dajati prednost resničnim potrebam +
- 1.2. dobaviteljem z utemeljenim ugledom DO
- 1.3. **Kot občani**: zahtevati od vseh, tudi vlade, prakso DO

2. Organizacije

- 2.1. DO kot **človeška lastnost** vseh, strategija organizacije
- 2.2. **Kot občani** v 1.3.

5. Pet smeri akcije (naš predlog) - 2

3. Država/vlada

3.1. **Skrbnik javnega sektorja**: vsi dobavitelji le najboljši v DO, poslovni odličnosti in inovacijah = **systemska kakovost**

3.2. **Velja tudi** za politike, javne uslužbence ipd. **osebno**

4. Mednarodna skupnost

4.1. Dodati k mednarodnemu pravu **svetovno pravo** za mir, **osnovne človeške pravice**, DO

4.2. **Svetovna demokracija** (poštena vlada, parlament)

5. Pet smeri akcije (naš predlog) - 3

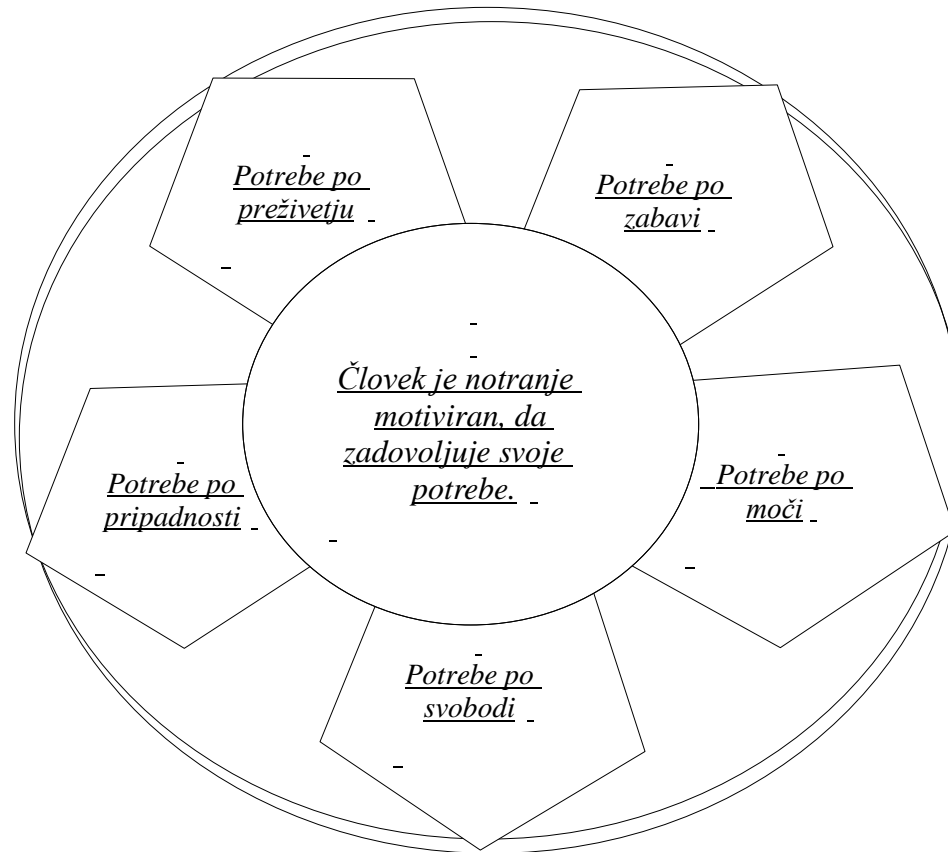
5. Znanstveniki, učitelji, oblikovalci javnega mnenja

5.1. Ustvarjanje **zavesti in znanja/vednosti** o DO

5.2. **Metode** za med-strokovno ustvarjalno sodelovanje, **z etiko soodvisnosti** → **zadostna in potrebna celovitost**, DO

5.3. **Delovanje** za vseh 7 vsebin po ISO 26000

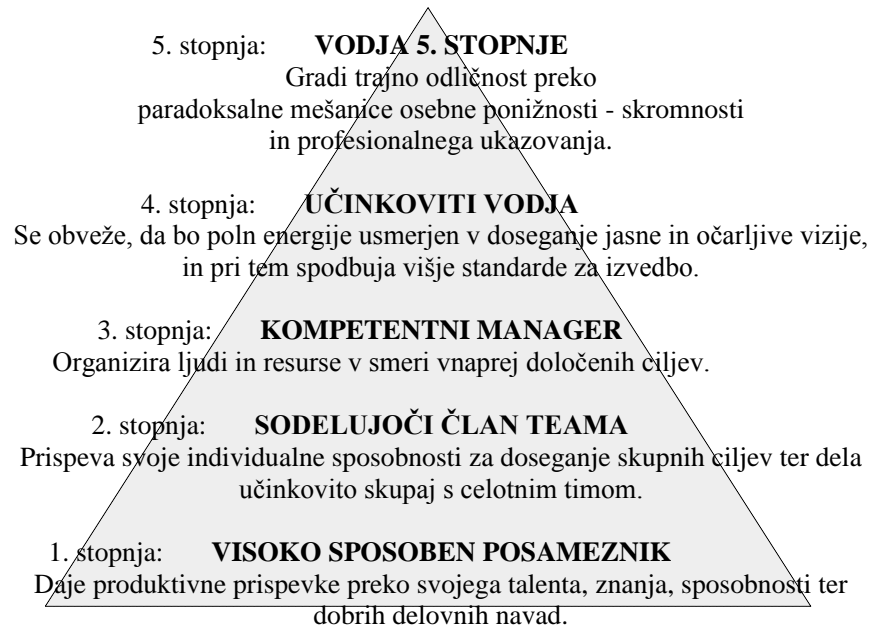
6. Pogoji 1: Pet skupin potreb človeka



Vir: Zadel 2002, 67.

Po: Tropenauer, Miha (2010)

6. Pogoji 2: Pet stopenj pri vodenju



Vir: Collins 2001, 37

Po: Tropenauer, Miha (raziskava v teku)

6. Pogoji 3: Dve plati vodenja 5. ravni

Profesionalna volja oz. zagnanost

(»Professional Will«)

Ustvarja izjemne dosežke, je usmerjevalec iz dobrega v odlično.

Popolnoma je odločen opraviti, kar je potrebno, da bi ustvaril najboljše dolgoročne izide.

Postavlja standard za izgradnjo trajnega odličnega podjetja; se ne zadovolji z ničemer kar je manj od tega.

Gleda v ogledalo in ne skozi okno, da bi dodelil odgovornost za slabe rezultate, nikoli ne krivi druge, se ne izgovarja na zunanje dejavnike ali nesrečo.

Vir: Collins 2001, 40

Osebna skromnost (»Personal Humility«)

Kaže očarljivo skromnost, izogiba se javnemu laskanju; nikoli ni bahav.

Deluje s tiho, umirjeno odločnostjo; pri motiviranju se opira na standarde, ne na osebno priljubljenost.

Usmerja ambicije v podjetje in ne v sebe.

Nastavlja naslednike, da bodo uspehi v naslednji generaciji če večji.

Gleda skozi okno, ne v ogledalo, da bi pripisal zasluge za uspeh podjetja – drugim ljudem, zunanjim dejavnikom in sreči.

6. Pogoji 5: Vsebina – stil vodenja

- **Vizija** – dolgoročno mednarodni vrh
- **Odnosi** – sodelovalni, ne ukazovalni
- **Delegiranje** – zaupanja vrednim in usposobljenim
- **Izboljševanje** – nenehno inoviranje
- **Motiviranje** – ne le z denarjem

7. Sklepne misli

Nujen sklep: ali neoliberalizem in propad ali pa družbena odgovornost in obstoj človeštva

- brez konkretnih korakov v smeri večje družbene odgovornosti se bo tudi naša blaginja zmanjšala;
- znaki za to se že kažejo tako v sedanji (dolgoročni) krizi, kot tudi v obstoječih zlorabah (ozko, kratkoročno)

Iz sebičnih razlogov moramo postati manj sebični.

Naši predlogi objavljeni - (knjige, konference IRDO)

HVALA ZA ZASKRBLJENOST IN AKCIJO UM!