

Mi is az a zöld GHRM?

Süle Ákos

Az elmúlt években a zöld emberi erőforrás menedzsment (Green Human Resource Management, GHRM) témája egyre népszerűbb témává vált a szakmai és az akadémiai körökben. Ez a trend nem meglepő, hiszen a környezeti fenntarthatóság egyre fontosabb motívumát képezi mindennapjainknak, sokan keresik a megoldást arra, hogy hogyan tudunk életünk különböző területein olyan gyakorlatokat elsajátítani, amik a fenntarthatóság felé terelne minket. A GHRM összesíti azokat az eszközöket, amik segítségével egy zöld, környezetére érzékeny munkavállalói mentalitást lehet ösztönözni, amely értékeli és elősegíti a vállalatban a környezettudatos kezdeményezéseket, illetve az ilyen típusú szervezeti kultúra kialakulását.

A következőkben a GHRM egyes területein keresztül kerül bemutatásra, hogy a gyakorlatban hogyan néz ki ez a megközelítés. A rekrutálás terén a munkaadók felismerték, hogy a zöld vállalati kultúra vonzó lehet sokak számára és segíthet a tehetségek bevonzásában. Olyan munkaköri leírások születnek, amik kiemelik a vállalat környezettudatos értékajánlatát és a kiválasztásnál is külön figyelmet szentelnek ennek a szempontnak. Ez nem csak az employer brandet növeli, hanem egy közös pontot is jelent a leendő munkavállalók között, ami a beilleszkedést is segítheti.

A zöld értékek internalizálása és intenzívebb kommunikálása tehát segíthet a cégeknek abban, hogy meg tudják magukat különböztetni versenytársaiktól és fejlesszék rekrutálásuk hatékonyságát. A teljesítményértékelési rendszereket abban az értelemben tudják zöldebbé tenni a vállalatok, hogy nem csak az output mennyiségét értékelik. Kompetenciák szélesebb körét veszik figyelembe, mint például a csapatmunka, másokkal való együttműködés, diverzitás, innovativitás, környezet felé való érzékenység. A munkáltató tehát több hangsúlyt fektet arra, hogy olyan tulajdonságokat is értékeljen és díjazzon, amelyek túlmutatnak a klasszikus megközelítésen.

A munkavállalók számára lehet olyan képzéseket biztosítani, amelyek tartalmazzak környezettudatosságra fókuszáló témákat (hulladékkezelés szervezeten belül, energiatakarékos munkafolyamatok) illetve olyan tréningeket, amik az előző bekezdésben említett kvalitásokat elősegítik, mint például egy konfliktuskezelési tanfolyam. A cél, hogy a menedzserek és a munkavállalók tájékozódás révén jobban tudjanak azonosulni a vállalati értékekkel kultúrával.

A környezettudatos magatartást természetesen nem csak képzéseken és visszajelzésen keresztül, hanem a juttatási rendszer keretének átgondolásával is lehet ösztönözni. Díjazásra kerülhet a kibővített teljesítményértékelési rendszeren mért tulajdonságokban való javulás, vagy környezettudatos projektek megvalósítása. Az anyagi motiváción kívül a munkáltató-munkavállaló közti intenzívebb kommunikáció is segítheti a megfelelő mentalitás kialakulását. Fontos, hogy a munkavállalók be legyenek vonva a kezdeményezésekbe, és ne érezzék úgy

helyettük, illetve a fejük felett születnek meg a döntések. Így nem csak több ötlet és projekt valósulhat meg, hanem azok eredményesebbek is lehetnek.

Múltbeli tapasztalatok alapján az intenzívebb kapcsolat segítette a munkahelyi energia- és hulladékgazdálkodás helyzetén, továbbá a munkahelyhez kapcsolódó légszennyezés mértékét is csökkentette (például dolgozók ritkábban használták gépjárműiket). Összességében láthatjuk, hogy a GHRM megközelítésnek két fő aspektusa van. Az egyik a munkahely ökológiai lábnyomának csökkentése például szelektív hulladékgyűjtésen, energiamegtakarításon vagy digitalizáláson keresztül (papírmennyiség csökkentése). Ezeknek az intézkedéseknek a rekrutálási hasznon és az employer brand növelésén kívül konkrét anyagi haszna is lehet, főleg az ipari tevékenységet űző vállalatoknál, és a hatékonyságot is nagyban előremozdíthatják.

A másik aspektus az olyan kvalitások fejlesztésének támogatása, mint például a csapatmunka, másokkal való együttműködés vagy az innovativitás. Ezen tulajdonságokban való előrelépés nem csak az eredményesség növelését hozhatja magával, hanem ösztönözheti a munkavállalókat egy olyan skillset, illetve perspektíva elsajátítására, ami hozzájárulhat ahhoz, hogy több értékkel tudjanak szolgálni a társadalom és környezetük számára.

Irodalomjegyzék

Green HRM, HRMI (2022)