



# Meggyőzhető-e a vállalatok, hogy ne növekedjenek?

Szerkesztette: Herner Katalin, Szi-Ferenc Zsófia / KÖVET Egyesület

Interjú **Dr. Donnie Maclurcannel**, a Post Growth Institute alapító-ügyvezető igazgatójával, egyetemi docenssel. A beszélgetést Herner Katalin rögzítette egy kimerítő nap után egy kaposvári étteremben, miközben együtt vacsoráztak a 26. KÖVET Konferencia utáni hétvégén. A megelőző napokban Donnie részt vett egy KÖVET csapatépítővel egybekötött szemétszedésen, majd a Pécsi Tudományegyetem 27. RÓKAŰZŐK – Váltófutóversenyén, Dr. Tóth Gergellyel és csapatával.



Fotó: @www.uts.edu.au

**Hogyan találkozta a post-growth gazdaság (a növekedésen túli gazdaság) elméletével és hogyan jutott el oda, ahol most tartasz? Ugye, kezdetben nem közgazdásznak készültél?**

2010-ben alapítottam a Post Growth Intézetet, de akkoriban még nem voltam közgazdász. Valójában sporttudományt tanultam, és doktori fokozatot szereztem a feltörekvő nanotechnológia globális egyenlőségre gyakorolt lehetséges hatásáról. Ezzel párhuzamosan egyre jobban érdeklődni kezdtem a post-growth közgazdaságtan szakterülete iránt, miután elolvastam a Növekedés határai című könyvet, valamint Schumacher A kicsi szép című művét, ezek igazán meghatározó élmények voltak a pályám alakulásában. Egészen kicsi korom óta éreztem, hogy a dolgok valahogyan nem állnak össze egy teljes egészé. Egy kiváltságos közösségben éltem a déli félteke egyik leggazdagabb területén, nekem úgy tűnt, hogy az egyenlőtlenség folyamatosan növekszik és nem tudtam, miért.

Ennek az intézetnek a társalapítójaként vált lehetővé számomra, hogy felfedezzem a minket körülvevő gazdasági teret, valójában csak ezután lettem közgazdász professzor, és most értek meg igazán néhány olyan jelenséget, amely a gazdasági rend-

szerünkben keletkezett az adósságálmány-felhalmozódás és az ehhez hasonló problémák kapcsán. Azt hiszem az, hogy a közgazdaságtanon kívüli területről jöttem, valójában segített nekem egy másik perspektívából látni a dolgokat. Elsődleges munkám világszerte vállalkozásokkal volt kapcsolatos, elsősorban nonprofit vállalkozási formákkal, de profitorientált vállalkozási formákkal is. Olyan szervezeti kultúrákba való átmeneteket kísértem végig szakértőként, ahol a hatalom decentralizáltabb, a munkavállalók, a fogyasztók és az állampolgárok jóléte van a középpontban, és olyan szervezeti modellek bevezetését is segítettam, amelyek a nyereséget körforgásban tartják ahelyett, hogy visszatérítenék a magánrésztvevő nyereséket, befektetők számára.

**Úgy látom, nagyon sokféle tapasztalattal rendelkezel. Említetted a sportot, de több más területről is tudok, ahol aktívan tevékenykedsz. Megosztanál ezekkel kapcsolatosan velünk valamit?**

Természetesen. Dolgoztam újságíróként, foglalkoztam emberi jogokkal, menekültekkel és hajléktalanokkal, de volt olyan is, amikor hivatásos énekesként kerestem a kenyerem. Mindig volt bennem vállalkozó szellem, hétéves koromban már egy kis vasalási vállalkozást alapítottam. A nonprofit szervezeteknél végzett munka sokféle szempontrendszerbe engedett betekintést. Elindítottam és hét évig vezettem egy nemzeti szervezetet Ausztráliában, amely közösségi projektek elindításában és fenntartásában segített az embereknek. Azt hiszem, talán 200 projekthez adtam tanácsot ezen évek alatt, és ezek a legkülönbözőbb területeket ölelték fel. Számomra az az izgalmas az innovációban, hogy mi történik a peremterületeken – a kapcsolódási pontokon. Amikor behoztam a tapasztalataimat az utcán élő és más emberekkel való munkából, ez

gyakran támogató jellegű kapcsolódási pontokat jelentett.

**Hogyan működik az intézet? Ha jól tudom, a világ minden tájáról vannak munkatársai. Hogyan tudnak együtt dolgozni? Milyenek az intézet mindennapjai, kik a kollégák?**

A csapatunk 40 emberből áll a világ minden tájáról, azt hiszem, talán 16 országból. Érdekes, hogy már a COVID előtt is virtuális intézetként működtünk. Úgy kezdtük el a munkát, ami akkor még meglehetősen szokatlan volt, hogy videókonferenciát indítottunk, kilenc másik embert hívtam meg talán hat országból. Ez még 2010-ben történt Skype-on, a rendszer azonnal lefagyott, a videó összeomlott, ezért csak üzeneteket gépeltünk a találkozón. Nagyon érdekes, hogy az egyik típusú megbeszélésünk ma is túlnyomórészt így zajlik – csak gépelve. Tegyük fel, hogy a csapatunk egyik tagjának kisgyermekai vannak, és az időeltolódás miatt neki este 11-re esik az egyeztetés időpontja. A videókonferencián vagy akár konferenciahívásban való részvétel nem olyan egyszerű. A gépeléses módszer segítségével voltak, akik egy vonat csendes fülkéjében kapcsolódtak be és vettek részt teljes mértékben, voltak, akik hangoskodó gyerekekkel a háttérben és olyanok is, akik éppen sétáltak. Ez a típusú megbeszélésforma lehetővé teszi mindenki számára, hogy figyelemmel kísérje, ami történik az intézetben, hogy felzárkózzon az eseményekhez, azoknak pedig, akik nem vettek részt az értekezleten, hogy elolvassák a jegyzeteket. Aztán persze nagyon érdekes, hogyan változik a csoportdinamika. Teret adtunk az introvertáltabb típusú embereknek, akik nem érzik komfortosnak, hogy spontán többet beszéljenek mások előtt. Ők a chateléssel jobban bevonódtak és aktívabban részt vettek a találkozásokon.

Ezek az emberek különböző területekről érkeztek és különböző háttérrel rendel-





keznek, túlnyomórészt 25-45 évesek, többségükben nők. Szerencsére már várólistánk van az intézethez való csatlakozáshoz! Eldöntöttük, hogy olyan ütemben növekszünk, hogy közben továbbra is el tudjuk mélyíteni az emberekkel való kapcsolatainkat. Ez valójában egy lassú növekedés, mert számunkra a 40 fő már nagy létszám, és mert a döntéshozatalban sem hierarchikus megközelítést alkalmazunk. Én vagyok az ügyvezető igazgató, de csak egy vagyok a sok közül, ha szavazásról van szó. Azt kérdezzük meg az emberektől, hogy van-e valamilyen kifogásuk bizonyos dolgokkal szemben. Ezzel a módszerrel azt vizsgáljuk meg, hogy milyen szempontok hiányozhatnak nekünk ahelyett, hogy valami mellett vagy ellene szavaznánk. Olyan emberekből áll a szervezetünk, akik lelkesen törekszenek egy igazságosabb világ megteremtésére. Néhányan az üzleti szférából érkeztek, akár nagy multinacionális vállalatoktól, mások szociális munkával, antropológiával foglalkoznak, néhányuknak felsőfokú végzettsége van és vannak, akik az élet iskolájából érkeztek. Vannak, akik csak mostanában találkoztak a "post-growth megközelítéssel", így találtak meg minket és megkérdezték, hogy bekapcsolódhatnak-e a munkánkba. Szokatlan megközelítéssel szoktunk indítani. Nem azt mondjuk, hogy „Erre van szükségünk, hogyan tudna segíteni?”, hanem azt tudakoljuk, hogy az alapján,

amit hallott rólunk és amiről beszélgetett velünk, ez valami olyasmi-e, amit már keresett az életben. Ha igen, akkor az illetőnek helye van az intézetünkben. Azzal kezdjük, hogy elkezdünk közösen foglalkozni azokkal a dolgokkal, amik az új jelöltet lelkesítik, és amiknek semmi köze sincs ehhez a munkához. Megpróbáljuk már az elején emberivé tenni a kapcsolatot, ésszerűen tartva, hogy emberek vagyunk, akik azért vagyunk együtt, hogy közös munkát valósítsunk meg. Aztán folytatjuk azokkal a szenvedélyekkel, tudáskészségekkel, amelyeket a tagjelölt fejleszteni szeretne ezen a tapasztalaton keresztül. Ha csak azt kérdezzük meg az emberektől, hogy mit tudnak felajánlani a számunkra, akkor talán amikor valaki azt mondáná, hogy könyvelő, akkor pénzügyesnek szeretnénk megválasztani, de lehet, hogy ő nem is akar a pénzügyesünk lenni. Valójában megpróbáljuk feltárni, hogy igazából mi ösztönzi és motiválja az embereket, majd megkeressük annak a módját, hogy hogyan illeszthető ez be a stratégiai tervünkbe. Eddig ez egy valóban hatékony stratégiának bizonyult.

**Milyen tevékenységeket folytattok az intézetben? Vállalatokkal vagy más szervezetekkel dolgoztok együtt? Hogyan képzeltük el?**

A munkánk három fő területet ölel fel: a post-growth közgazdaságtant, a post-

growth vállalkozást és a post-growth életvitelt/életmódot, mintegy lefelé haladva a makrótól a mikro, majd egészen a közösségi szintig. A post-growth közgazdaságtanon belül, amely még egy olyan tudományterület, amelyen egy kutatócsoporttal dolgozunk, van néhány modell, amit kidolgoztunk, de az igazi erősségünk a két másik területen van.

A post-growth vállalkozás esetében tanácsadást kínálunk nonprofit és olyan profitorientált vállalkozásoknak, amelyek át akarnak alakulni nonprofit szervezetté. Azt hiszem, körülbelül 250 szervezettel konzultáltunk eddig. Ez általában sokszor egy egyszerű, egyórás tanácsadás. Az emberek gyakran azt szeretnék megtudni, hogyan építsenek be, hogyan integráljanak dolgokat, hogyan készítsenek stratégiai terveket, hogyan állítsanak fel egy testületet, hogyan alkalmazzanak lean menedzsment megközelítést. Ezen kívül tartunk képzéseket nonprofit vállalkozóknak, olyan embereknek, akik szeretnék elindítani vagy fenntartani célorientált projektjüket. Mindegyik tevékenységünk a munkánk három pillérére épít, amelyek: az erősségeken alapuló megközelítések, a lean szemlélet/menedzsment és a szociokrácia, ami a kormányzás inkább részvételre alapuló megközelítése.

A közösségi szinten van egy különleges projektünk, a Felajánlások és Szükségletek Piacai (Offers-and-Needs Market), amely



Fotó: © KÖVET Egyesület



egy facilitált kétórás folyamat, ahol a lelkesedés, a tudás, a készségek, az erőforrások és a lehetőségek feltárása történik. A cél, hogy hatékonyan megosszuk ezeket egy közösségen vagy egy vállalaton belül. 11 éven keresztül fejlesztettük ki ezt a módszert, amely lehetővé teszi az emberek számára, hogy olyan térbe kerüljenek, ahol eléggé biztonságban érzik magukat ahhoz, hogy megnyíljanak kollégáik vagy idegenek felé és közkinccsá tegyék saját különféle erőforrásaikat, majd merjék megmutatni a sebezhetőségüket és felvállalni a szükségleteiket. Ez jelenleg az elsődleges projektünk.

Számos átfogó projektünk is van, van egy közösségünk, ahol a 25 tag a világ minden tájáról állítja össze az anyagokat számos post-growth témában, néha szerződéseket kötünk más szervezetekkel bizonyos projektek végrehajtására. Együttműködésen alapuló közösségimédia-szolgáltatást is működtetünk, amely a közös tudás erejét használja fel, aminek nagy jelentősége van a tagságra épülő csoportok esetében. Minden tagnak be kell küldenie egy URL-t ahhoz, amit szeretne hirdetni, majd létrehozunk a közösségimédia-bejegyzéseket, feltesszük a közösségimédia-fórumokra, és üzenetet küldünk minden tagnak a Facebook, Twitter és LinkedIn bejegyzésekről. Ez azt jelenti, hogy ezzel fel tudjuk erősíteni a jelzést, és legálisan fel tudjuk törni az algoritmusokat egy olyan módon, hogy sosem kell fizetnünk reklámtevékenységet semmilyen közösségimédia-platfomra. Sokat foglalkozunk a belső szervezeti kultúrával is. A fenntarthatósággal kapcsolatos külső munkáink nagy része a belső tanulási folyamatokra támaszkodik és azokból építkezik. Nagy hangsúlyt fektetünk a tanulásra és az innovációra. Minden találkozó 20%-át annak a feltérképezésére szenteljük, hogy mit tanulunk saját magunkról, egymásról, az általunk végzett munkáról és arról, hogy milyen fogadtatása van mindennek a világban.

**Ez számomra egy teljesen más megközelítése a dolgoknak. Nagyon szeretnék tanulni tőletek, hogy hogyan lehet más módon értelmezni és megvalósítani a fenntarthatóságot. Mi az a fő üzenet, amelyet közpolitikai és vállalati döntéshozóknak mondanál, ha lenne rá lehetőség?**

Ez egy nagyon jó kérdés. Valószínűleg azt, hogy egy kapitalista piacgazdaságon belül is jelen vannak már létező izgalmas alternatív üzleti modellek és új megközelítések, és hogy a jelenlegi gazdaságon belül is léteznek olyan terek, amelyeket

érdemes lenne még jobban támogatni. Érdemes reflektorfénybe helyezni az alapítványi tulajdonú üzleti vállalkozások erejét, és az állami vállalatokra nemcsak, mint a kormány által működtetett közszolgáltatásokra tekinteni, hanem átgondolni azt is, hogy ezek az állami cégek hogyan erősíthetik a vállalkozói szemléletet a tevékenységükben, valamint hogyan tudnak ösztönözni néhány olyan fenntarthatósági megközelítést, amely az üzleti életben már jelen van. A fenntarthatóságra fókuszáló üzleti vállalkozásoknak egyre nagyobb a versenyelőnyük, valamint a vállalatok, főleg a fenntarthatóságot a középpontba helyező nagyobb cégek végül valós értelemben is jobban fognak teljesíteni a jövedelmezőség szempontjából. Úgy gondolom, csak idő kérdése, hogy a kormányok hajlandóak legyenek adókedvezményt nyújtani az ilyen irányba való elmozdulás érdekében. A közjavak gazdaságának van fenntartható üzleti pontszámtáblája. Készült is olyan javaslat, hogy az osztrák

vagy esetleg a német kormány egy vállalat által elért pontszám alapján ad adótámogatást.

Ami a KÖVET-et és tagjait illeti, fontos, hogy mit ismerünk és mit fedezünk fel ebben a térben, és hogy hogyan tudjuk a fenntarthatósági törekvéseket támogatni. Tudjuk, hogy azok az országok, amelyek fenntarthatóbban működnek, nagyobb stabilitásra számíthatnak egy egyre inkább változó világban.

### **Van valami külön üzeneted kifejezetten a KÖVET tagjainak?**

Folytassák azt, amit most is csinálnak, támogassák egymást és ismerkedjenek meg egymással, mint a hálózatuk tagjaival. Ha valaki nem ismeri a többi tagot, lehet, hogy ez egy jó alkalom arra, hogy elkérje a KÖVET szervezőcsapatától a tagok listáját, vagy eljőjön egy rendezvényre. Ragadják meg a hálózatépítés erejét, amely a KÖVET tagságon belül lehetséges. Érdemes átgondolni, hogy mi is az a dolog, amit a vállalata



Fotó: © Bene Barbara / KÖVET





fel tud ajánlani a többi tagnak. Természetesen nemcsak a cég által nyújtott szolgáltatásokról lehet szó, hanem valószínűleg egy bizonyos terület ismeretéről. Lehetséges, hogy a vállalat szeretne bemutatkozni másoknak a hálózaton belül olyan nagylelkű hozzáállással, amely később megtérülhet. Talán a közös érdek megtalálásáról lehet szó, vagy akár közös beszerzésekről a hálózaton belüli összköltségek csökkentése érdekében, esetleg a háttér-szolgáltatások, az adminisztratív háttér, nyomtatási szolgáltatások stb. közös használatáról. Valóban izgalmas lehetőségek adódhatnak tagként az együttműködésre, nemcsak a projektekből, hanem a dolgok adminisztratív részében is. Arra bátorítok mindenkit, hogy folytassa, amit csinál. Azon a fontos határon vagyunk, ahol az a kérdés merül fel, hogy mekkora erőfeszítést kell tennünk ahhoz, hogy átléphessünk egy olyan világba, amely mindenki számára megfelelő. Arra biztatok mindenkit, hogy gondolkozzon el azokon a kapcsolatokon, amelyeket saját maga erősíthet meg azáltal, hogy elmélyíti a KÖVET felé való elköteleződését és kapcsolatát.

**Csak egy kérdésem maradt, ami nagyon foglalkoztat, de lehet, hogy ez túl meszsziire vinne. Hogyan lehet meggyőzni a vállalatokat, hogy ne növekedjenek? De ez talán túl általános kérdés. Valójában tudjuk, mivel ezen a területen dolgozunk, hogy az lenne a feladat, hogy meggyőzzük őket arról, hogy ne növekedjenek, és ne mindig csak a GDP-t tartásuk szem előtt. Azt hiszem meg lehet győzni a vállalkozókat, ahogy említetted, meg lehet győzni a kvk-kat, de az az igazi kérdés, hogy hogyan lehet meggyőzni igazi multinacionális cégeket, hogy ne növekedjenek?**

Igen, egyetértek. Ez egy nagyszerű kérdés. Két gondolatom van ezzel kapcsolatban. Az egyik az, hogy sok ember, akivel konzultálok, multinacionális vállalatoknál dolgozik szenior vezetői beosztásban. Amikor arról beszélgetek velük, hogy milyen minőségű termékek léteztek a piacon például 20 évvel ezelőtt a maihoz képest, kivétel nélkül mindenki egyetért abban, hogy a termékek minősége romlott. Ha most valaki valóban ki akar tűnni azon a piacon, ahol szerintem a vevőket egyre jobban érdekli a fenntarthatóság, akkor miért ne mozdulna el a tervezett elavulás jelenségétől és koncentrálna a minőségre? Mivel ez nehéz egy részvényesekkel rendelkező profitorientált társaság számára, lehet, hogy a kezdeményezés például a tőzsdén nem jegyzett magáncégek oldaláról fog elindulni. Ehhez egy erős testü-



Fotó: © Bene Barbara / KÖVET

letre lehet szükség, amely képes felfogni az értékét annak, hogy a mennyiség helyett a minőségre összpontosítanak. Úgy gondolom, fontos mozgatórugók húzódnak meg mindezen dolgok mögött, amelyek visszavezethetők olyan hagyományos értékekre, mint a munka becsülete és ami elkészülhet a munka által. Szóval ez az egyik szempont.

Egy másik szempont, hogy manapság egyre többen szembesülnek vele, hogy nem mindig van értelme annak, hogy egy vállalat profitorientált legyen. Ha valaki egy nagy multinacionális vállalatot vezet, amelyet például 50 vagy 100 évvel ezelőtt jegyeztek be a tőzsdén, akkor a cég jellemzően már tőkeemelésen ment keresztül. 100 évvel később, ha van elegendő likviditása a vállalatnak, márpedig a cégek általában úgy prezentálják magukat, hogy van elegendő likviditásuk, akkor a vállalatnak nem lesz szüksége újabb tőkeemelésre. Ebben az esetben a valóság az, hogy a cég tipikusan a nyereségének egy bizonyos százalékát osztalékként osztja ki anélkül, hogy a részvényesek bármilyen további értékkel hozzájárulnának a vállalat működéséhez azon túl, hogy a részvényeket birtokolják a kezdeti tőkefelhalmozást követően. Ez az, ami nem fenntartható! Csak élőködés és pénzkidobás évről évre minden hozzáadott érték nélkül.

Úgy gondolom, megalapozott érvek szólnak amellel, hogy az üzleti szféra valóban komolyan gondolja az átalakulást nem profitorientált szervezeti formába, és sok egyéb ok is meghúzódnak ennek hátterében: többek között az, hogy mi történik a célorientált munkaerő-mobilitással, mit tapasztalunk az adómentes ösztönzők és az adócsökkentő tényezők átalakulása

terén, mit látunk az ellátási láncoknál és a multinacionális vállalatoknál a helyi vállalatokhoz képest, milyen előnyöket élveznek a logisztikai szempontból kevésbé nagy, fürgébb, agilis szervezetek, ezeket a dolgokat mind összegezzhetjük, majd végül eltávolíthatjuk a részvényesi osztalékrészt. Egyesek számára ez nagy erőfeszítést igényel. Mások számára azonban, mint például a change.org esetében láttuk, ez csupán egy váratlan átállás profitorientált vállalkozási formáról nonprofit vállalatra. Az ilyen jellegű kérdések rákényszerítenek arra, hogy a konvenciókon túlra tekintsünk és lehetőséget adnak arra, hogy elgondolkodjunk olyan dolgokon, amit a legtöbb ember el sem tud képzelni egy nonprofit vagy nem profitorientált potenciális üzleti modellről. Azt is hiszem, hogy a kifelé nyitás és a különböző modellek felfedezésére való nyitottság hozzájárulhat a vállalatok hosszabb élettartamához és eredményezheti azt a lehetőséget is, hogy a következőkben évtizedeken keresztül megfizessenek alkalmazottakat azért, hogy igazán jó minőségű termékeket állítsanak elő.

**Abban az esetben, ha ez a változás megtörténik, remélem, hogy a megfelelő irányba fog megtörténni. Nagyon szeretem az angol green transition kifejezést, szerintem tényleg nagy ereje van, bár igazából nincs rá megfelelő magyar fordítás. Reméljük, hogy talán bizonyos mértékig katalizátorai lehetünk ennek a zöld átmenetnek. Köszönöm szépen a beszélgetést.**

Az interjú angol nyelvű verziója elérhető a KÖVET Egyesület honlapjának angol oldalán. <https://kovet.hu/en/>