Idébank til bæredygtig omstilling i organisationen

FN'S VERDENSMÅL
for bæredygtig udvikling

DANSK HR

Til Træfpunkt HR 2019 i Øksnehallen ønskede DANSK HR blandt mange interessante emner også at skabe fokus omkring FN's verdensmål for bæredygtig udvikling. De 17 mål og 169 delmål blev vedtaget af verdens regerings- og statsledere i New York den 25. september 2015 og trådte endeligt i kraft den 1. januar 2016 med deadline 2030. Målene bygger videre på de otte Millennium Development Goals (Millennium-erklæringen), som igen er repræsenterede i de efterfølgende 17 mål, og de 193 medlemsnationer forpligter sig hermed til at gøre deres bedste mod at sikre den bæredygtige udvikling.

Med stort fokus på at udrydde fattigdom og sult i verden er målene samtidig skabt ud fra den forståelse og erfaring, at intet mål står alene, og at det som ringe i vandet vil påvirke de resterende 16 mål i større eller mindre grad. Dermed er eksempelvis mål 13 om den fælles klimaindsats også med til at løfte kampen om bedre levevilkår for verdens fattigste. Disse forståelser for målenes gensidige afhængighed af hinanden er vigtige at skabe bevidsthed omkring, da den bæredygtige omstilling kan løftes i selv de små tiltag i hverdagen. Og trods vores beskedne størrelse på verdensplan må vi i Danmark, som Lars Løkke tidligere har udtalt ved FN's topmøder, være foregangsland og til inspiration for verdens nationer.

På Træfpunkt HR samlede DANSK HR de besøgende og udstillere, som kom forbi standen og spurgte dem om deres erfaringer med FN's bæredygtige verdensmål. Dette gjorde vi ud fra overbevisningen om, at vi sammen kan hjælpe hinanden til at gøre en forskel gennem videndeling og læring af andres indspark til udviklingsdebatten. Det var en utrolig spændende og indsigtsrig messe for os, og vi synes at opleve det samme fra vores besøgende.

Debatten om bæredygtig omstilling på godt og ondt foregik på et højt niveau ud fra netop et læringsperspektiv – hvordan vi kan løfte i flok og guide hinanden nemmere igennem processerne. Vi spurgte ind til særligt otte mål, som vi havde udvalgt forud for messen, med henblik på at afgrænse os til de mål, som vi især mener, at HR kan give sit bidrag til. Vi er bevidste omkring alle målenes relevans og trækker udelukkende enkelte ud for ganske enkelt at starte et sted. På verdensplan har flere ytret manglende overblik i målenes komplekse univers, så måske ved at fokusere på færre mål ad gangen kan vi støtte op omkring mere håndgribelighed.

Vi har i dette idékatalog samlet de udvalgte mål med deres dertilhørende spændende forslag til, hvordan du i din organisationen kan arbejde med sin rolle på den globale bæredygtighedsplatform. Visse eksempler er skrevet kort og godt, mens andre er uddybet for større indsigt. Derudover vil nogle forslag gå igen blot med et andet perspektiv, da målene jo netop influerer på hinanden.

Husk at idékataloget er til inspiration, så det forhåbentlig også videreudvikler nye idéer i din organisations aktuelle kontekst.

3 SUNDHED OG TRIVSEL

3 SUNDHED OG TRIVSEL

Faste bevægelsesrutiner

- Lav en reminder i kalenderen om at stå ved hæve/sænkebordet dagligt
- Afhold stående møder
- Hav “walk and talk”-sessioner
- Stå ved caféborde til frokost
- Ring til hinanden frem for mails og få stemmebåndet rørt (giver samtidig mere levende kontakt til kollegaer)

3 SUNDHED OG TRIVSEL

Krav til firmabilers certificeringer

Bilens energimærkning angiver dens energiforbrug og sikkerhedsniveau. Der findes oplysninger om brændstofforbrug og CO_2-udledning i bilens salgsmateriale.

En benzinbil der kører mere end 16 km/l, samt dieselbil der kører mere end 18 km/l, får ifølge Trafik og Byggestyrelsen fradrag i registreringsafgiften på 4.000 kr. pr. ekstra kilometer, som bilen kører mere end de angivne km/l.

Så udover at gøre noget godt for sundheden med mindre forurening, gør valget af bil også noget godt for økonomien.

Personalegoder

Vi skal passe godt på vores ansatte og vise, at vi sætter pris på deres indsats. Flere forslag går på personalegaver;

- Cykel i julegave
- Fitnessrum på arbejdspladsen
- Tilskud til fitnessabonnementer/mindfulnesskurser
- Aktivitetsrum med bordtennis o.lign.
- Rum til afkobling med madrasser og beroligende musik.

3 SUNDHED OG TRIVSEL

Internt samarbejde

- Det forslag, som oftest går igen under dette mål, er kommunikationen mellem medarbejdere og ledelse samt medarbejderne imellem. Temaet er nævnt flere gange under flere mål. Det fortæller noget om vigtigheden og udfordringerne med *samarbejde* i og mellem organisationer.
- Test ny ledelse på empatiske evner i rekrutteringsprocessen
- Fokus på nærværende ledelse gennem løbende pulsmålinger via samtaler/stand ups med medarbejdere samt tage et aktivt valg om at skabe plads til de uformelle samtaler om hverdagslivet blandt de ansatte.
- Udvis tillid til hinandens arbejde gennem konstruktive feedbackmetoder. Vær opmærksom på formålet med feedback, og hvilken form for output der ønskes for medarbejderen/lederen. Tænk vedkommendes personlige motivation for arbejdsprocessen ind, når der skal prioriteres formativ eller summativ evaluering i feedbacken. Er formålet med feedbacken evaluering *af* læring, altså bagudskuende blik på arbejdsudførelsen med målet for øje, eller evaluering *for* læring rettet mod den løbende proces for medarbejderen/lederen? Vælg den form som feedbackmodtageren personligt drives af. Læs mere her om feedback og læringsforløb her
- Skab gennemsigtighed via forventningsafstemninger ifm. den enkeltes bidrag til arbejdsudførelsen. Dette kunne i givet fald inddrages i feedbackprocessen, hvor ansvarsopgaver i den enkeltes rolle tydeliggøres i dialogen.
- Efteruddan hele organisationens personaler i trivselsmetoder og stresshåndtering/-forebyggelse.

Kortere arbejdsdage

Giv mere fleksible muligheder for de ansatte som ønsker mere tid uden for arbejdspladsen og ansæt flere på deltid. Dette kan give rum for mere tid til velvære, familie, hobbys og lign. og derigennem trivsel i dagligdagen. For nogle mennesker motiverer dette til større effektivitet, når arbejdstiden starter, fordi dagens program er kortere og mere overskueligt. For andre findes trivslen netop i tiden på arbejdspladsen, så det handler altså for organisationen om at være imødekommende for forskellige behov.

3 SUNDHED OG TRIVSEL

Organisationen i samfundet

- Organisationers indflydelse på den politiske scene kan igennem interesseorganisationer skabe en dagsorden med bæredygtighed på programmet. Organisationen kan lægge pres på lovgivningsprocesser på baggrund af demokratiets stemme.
- Flere besøgende stillede spørgsmålstegn ved målets umiddelbare mangel på direkte fokus på den mentale sundhed, som særligt fylder hos i lande som Danmark. Stress, depression, angst og mobning har fundet sin vej i politiske diskussioner, og for organisationer i dag kræves en høj grad af indsats, når ansvar for personaletrivsel pålægges arbejdsgiveren. Tegn på mistrivsel er mangfoldigt, da mennesker reagerer forskelligt på psykiske udfordringer, og den enkeltes tærskel for overbelastning kan ligeledes være problematisk at skitsere forud for arbejdsopgaven. Organisationen stilles over for en bred forståelse af 'trivsel' og kan ved fokus på organisationskulturen arbejde aktivt for målets opmærksomhed på alkohol, tobaksrygning og motivation for at søge lægehjælp ved tegn på mistrivsel fysisk som psykisk. Man kan sagtens nyde vin og tobak i god trivsel, og netop derfor kan organisationen kun støtte op om trivsel ved at se på helheden og den enkelte medarbejders signaler til omverdenen. Fordelagtigt vil et evalueringsarbejde på organisationens nuværende politikker, skikke og vaner medvirke til en bevidstgørelse af det samlede arbejdsmiljø. I dette retrospektive syn på organisationen kan der tages udgangspunkt i de forskellige opmærksomhedspunkter, som Arbejdstilsynet har særligt fokus på.
  Inspiration kan hentes på siden for Arbejdsmiljø og Videncenter for Arbejdsmiljø her

4 KVALITETS-UDDANNELSE

4 KVALITETS-UDDANNELSE

Refleksion og evaluering

Implementering af feedbackværktøjer med plads til at italesætte fejl og læringen heri.

4 KVALITETS-UDDANNELSE

Jævnlige møder med repræsentanter fra organisationens respektive afdelinger

Samarbejder på tværs af arbejdsområder kan udvide faghorisonter og indblik i styrker og begrænsninger på afdelings- og medarbejder/ledelsesniveau. Her udnyttes interne kompetencer, som kunne være blevet overset i manglen på tværfaglig sparring.

4 KVALITETS-
UDDANNELSE

Ledelsestilgang

Efteruddannelse kan klæde ledelsen på til at omfavne diversitet i medarbejdergruppen. Med henblik på forandringsledelse og ledelsesudvikling gælder det for organisationen om at integrere særligt relevante ledelsesstile rettet mod medarbejderbehov og persontyper.

Intern efteruddannelse

Udnyt ressourcer internt i organisationen. Bliv skarp på den viden som florerer internt, og som kan være til gavn for andre ansatte.

4 KVALITETS-UDDANNELSE

De enkeltes læringsstile

Både medarbejdere og ledere skal blive bevidste om personlige læringsstile, så der kan tages individuelle hensyn. Dette gælder også i forhold til fysiske rammer i organisationen og materielle midler.

- Åbne kontorer, 4-mandskontorer, 2-mandskontorer osv.
- Mulighed for at teste læringsstil via digitale platforme
- Fysiske white boards/tavler/tegneblokke eller digitale oversigts- og kommunikationsprogrammer

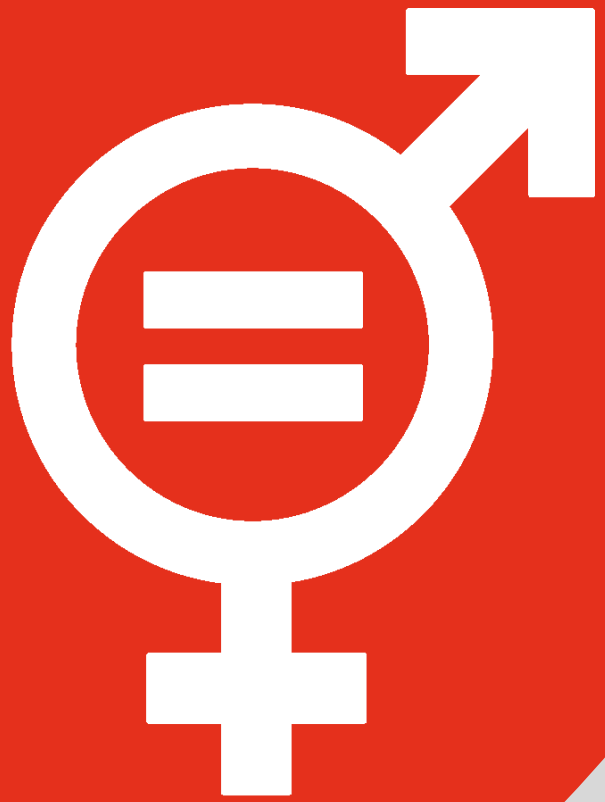
4 KVALITETS-UDDANNELSE

Uddannelse med ansvarlighed for øje

På uddannelsesinstitutioner såvel som på arbejdspladser ligger der et fælles ansvar for at udbrede viden og praksisforståelse af bæredygtig (erhvervs-)livsførelse.

- Lav kurser/aktiviteter med fokus på bæredygtige valg og aktiviteter
- Opret uddannelsesfag inden for bæredygtighedsområderne – klima, teknologi, biologi, arkitektur, produktion osv.
- Send ansatte på efteruddannelse, som udbyder undervisning i bæredygtighed med forskellige fokusområder.

5 LIGESTILLING MELLEM KØNNENE



Rekrutteringsprocessen

Denne proces kan vinkles mod cirkatal i ligelig procentfordeling mellem mandlige og kvindelige ansatte. Andre foreslår neutralisering af kandidatens personlige profil ved at undlade oplysninger om køn, alder og private forhold i ansøgningsprocessen. Hermed efterlades vurderingen udelukkende til at have fokus på kandidatens faglige profil. Dette kan afføde en større repræsentation af det ene køn, men dette tiltag skal forstås som en form for ophævelse af køn/etnicitet/alder som en del af en ligestillingsstrategi.

Læs evt. mere her:

Kulturændring er nøglen til flere kvindelige topchefer i Danmark

Ligestillingsmanifest skal skabe kønsbalance og bane vejen for flere kvindelige ledere

Inspiration: Sådan får I flere kvinder i ledelse

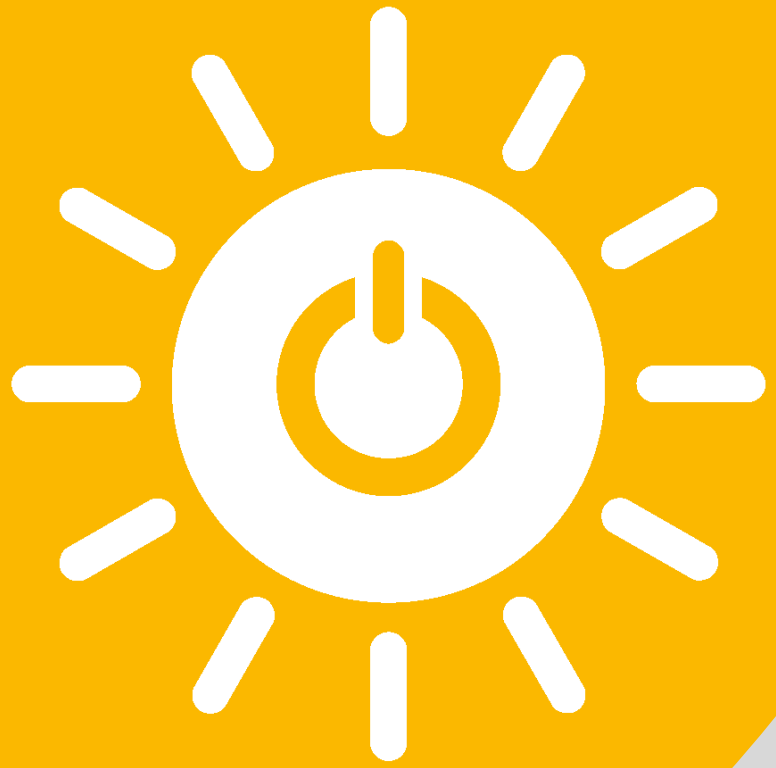
Medarbejderansvar – kommunikation til ledelsen

For at skabe bæredygtige forandringer er dialog altafgørende, og det er af stor betydning, at medarbejdere ytrer sig om erfaringer og efterrefleksioner for at skabe grobund for forandringstiltag. Dette kan kræve en klar udmelding fra ledelsessiden om åbenheden for faglige sparring på tværs af arbejdsstillinger.

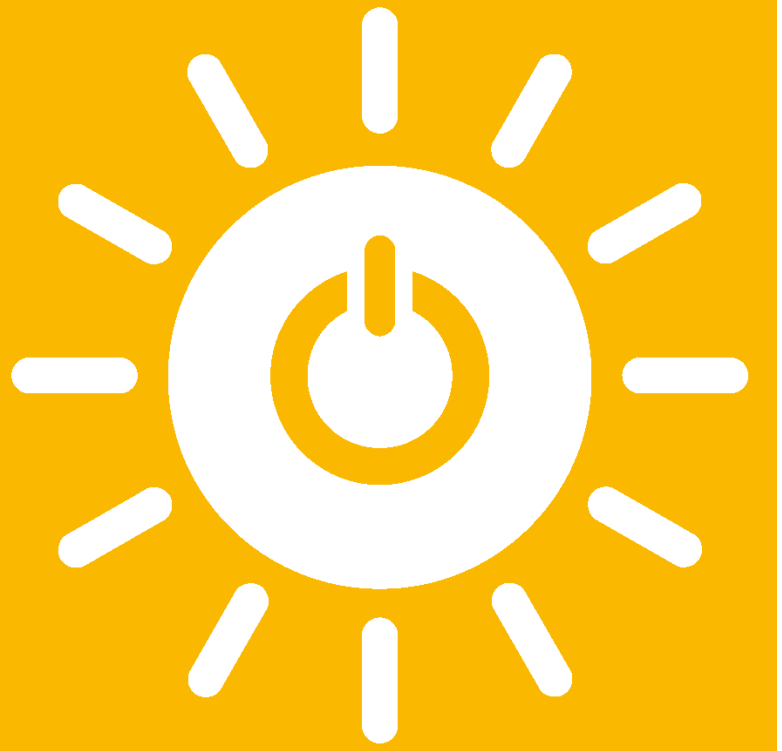
Gentænke omtalen om ligestilling

I forlængelse af den skærpede fagligt orienterede rekrutteringsproces, kan det være oplagt for organisationen at revurdere egen verbalisering om ligestilling. Som en del af en strategiudvikling er det altid vigtigt at få organisationens narrative fortælling, og dertilhørende normativer bevidstgjorte for at holde organisationen samfundsrelevant i sin måde at føre daglig drift på. Brand og image tiltrækker såvel som frastøder kandidater, og blandt andet derfor må organisationen forholde sig til sin omverden og ad den vej bidrage til forståelsen af ligestilling mellem køn internt i virksomheden.

7 BÆREDYGTIG ENERGI



7 BÆREDYGTIG ENERGI



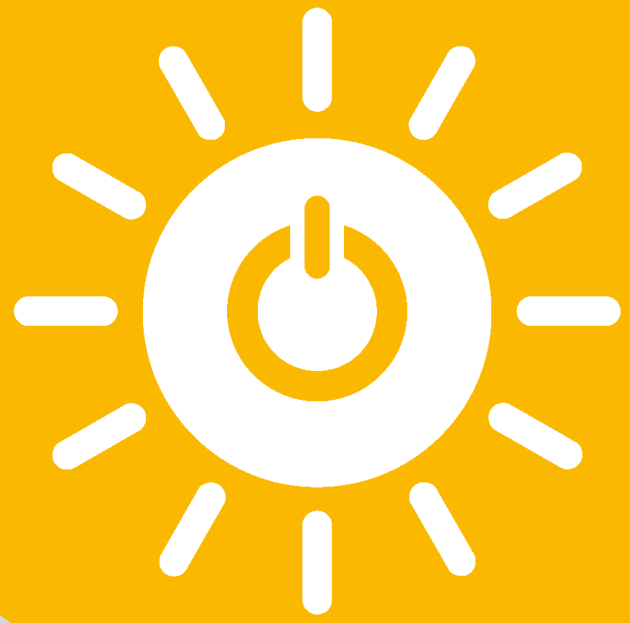
Gratis offentlig transport

Der er flere alternativer for organisationen til at præge sine medarbejdere i en bæredygtig retning for deres praksisser. Ved at tilbyde gratis offentlig transport til og fra arbejde på firmaets regning kan ansatte motiveres til at lade bilen stå hjemme. Skulle det rent finansielt ikke være muligt at tilbyde gratis transport, kunne en gulerod være muligheden for at trække transporttiden fra i arbejdstid under betingelse af, at den ansatte kan arbejde under transporten. Der ses flere og flere, der starter arbejdsdagen i toget foran computer eller med telefonmøder ved hånden. Hvem ved om parkeringspladsen en dag kan transformeres om til grønt areal eller anden fordelagtig funktion for virksomheden.

Bæredygtige samarbejdspartnere

Vær OBS på samarbejdspartneres engagement eller mangel på samme i en bæredygtig udvikling. Alt afhængig af branche vil der være relevante tiltag at spørge samarbejdspartnere ind til. Eksempelvis hvilke materialer, fødevarer, energikilder og personalepolitikker arbejder samarbejdspartneren ud fra, og hvilke b2b kunder har samarbejdspartneren selv. Ved at vælge partnerskab med bæredygtighedsfokuserende virksomheder, støtter organisationen op under udviklingen og giver af den vej også sit bidrag til processen.

7 BÆREDYGTIG ENERGI



8 ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST

Mindske suboptimering

At gå fra individuelle til fælles kompensationsprogrammer kan styrke samarbejde og mindske risikoen for suboptimering på arbejdsområder. Ligelig fordeling af ”goder” og provisioner, så alle i organisationen har lige stor værdi og belønnes ligeligt.

Bæredygtige samarbejdspartnere

En måde for organisationen at udvise sin bæredygtige profil og indstilling til bæredygtig drift kan være i sit eksplicitte fravalg af samarbejdspartnere, som har ytret manglende interesse i bæredygtig udvikling internt.

Tilhørsforhold

Alle ansatte har en stemme i organisationens bæredygtige fortælling, og for at få fortællingen bragt vellykket ud i fysiske praksisser med sunde vilkår, må der arbejdes for den enkeltes tilhørsforhold til arbejdspladsen. ”Leave No One Behind”, som er mottoet for verdensmålene, kan også relateres til ansattes gensidige engagement i jobbet. Ved at etablere medinddragende processer viser organisationen, at alle ansattes funktioner er betydningsfulde for den samlede indsats, og omvendt bliver fortællingen formet efter de ønsker og erfaringer, som er skabt gennem praksis. Dette gør også intentionerne for udvikling mere realistiske at udleve, fordi medinddragelse medvirker en tilpasning af praksis, hvor der er taget højde for flere praksisnære vinkler. Hver ansat vil kunne spejle sig selv i organisationen som en del af den store helhed, fordi deres stemme er med i den store sammenhæng og organisationens eksistensberettigelse.

12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION

Bevidsthed om diskurser og vanebaserede praksisser

- Kunne det gøres anderledes? Spørg også ind til de projekter, som umiddelbart fungerer efter planen. Bæredygtig omstilling gælder på hele linjen, selvom det ofte er mest nærliggende at omstrukturere de processer, som i forvejen ikke kører helt efter hensigten.
- Er selvfølger destruktive for den bæredygtige tankegang? Der kan udøves praksisser i organisationen, som ikke længere tiltrækker sig opmærksomhed og derfor er blevet uovervejede vaner, såsom papirforbrug, kasseringer af kontorartikler, brandfornyelser/designændringer og de dertilhørende afskaffelser af logobærende, eller designprægede, artikler (flyers, bannere, tøj, visitkort, blade o.lign.). Her kan der findes indsatser, som både gavner økonomien samt værner om bæredygtige produktionsmønstre. Lad kreative løsninger til fleksibelt design komme i spil i organisationen, og tænk en ekstra gang før der produceres store mængder materialer til et kortsigtet formål.

Donationer

Skrot idéen om skrald.

- Giv kantinens madrester til herberger/væresteder og støt den vej også mål 2 (afskaffelse af sult) samt mål 11 med fokus på bæredygtigt lokalsamfund.
- kontorartikler o.lign inventar kan enten skaffes fra genbrug eller gives væk.
- Virksomheden kan oprette virtuelle grupper på interne digitale platforme med det formål at skabe et forum for ansatte, der ønsker at dele/bytte/donere genstande til kollegaer.

Eliminere ikke-bæredygtige muligheder

Ved at træffe bevidste valg omkring udbuddet kan der skabes en fælles retning for forbrugsvaner og -beslutninger, som på baggrund af manglende alternativer leder forbrugere/ansatte til at udvise bæredygtig adfærd.

Drop affaldsspanden

Flere virksomheder er gået over til at undvære spanden ved skrivebordet, og i stedet samles al affald i fælles spand(e) på fællesarealer. Dette mindsker forbruget af plastik og bringer positive vaner til ansattes daglige bevægelsesmønstre.

Skær ned på emballage

Og husk at stille samme krav til leverandører.

Breve erstattet af mails

Kunderne for organisationen får nu ikke længere nyhedsbreve eller materialer tilsendt med posten, men får dem sendt på mail eller via medlemsportalen.

13 KLIMA-INDSATS

Firmagaver med omtanke

De traditionelle gaver til organisationens medarbejdere kan gentænkes ud fra et bæredygtigt synspunkt. Hjælp med at gøre forbruget mere bæredygtigt ved blandt andet at vælge kreative muligheder for gaveindholdet:

- Donationer til NGO'er
- Sponser-abonnementer til fattige børn og familier på hele organisationens vegne som en fælles gave til udsatte i verden
- Gaver lavet af bæredygtige materialer såsom bambus, genbrugsmaterialer

13 KLIMA-INDSATS

Frokostudvalget

Nye eller flere valgmuligheder for vegetar-/veganerretter på kantinens menukort.

Samarbejdspartnere

Organisationen skal have for øje, at de respektive samarbejdspartnere/leverandører i den daglige drift, lever op til certificeringer og CSR.

Gentænke behov

Ved at være opmærksomme på rutiner og vanetænkning i organisationskulturen og hos den enkelte ansatte er der gode muligheder for at opdage aktiviteter, som måske kan ændres eller helt undværes i bæredygtighedens tegn.

- Måske skal plastikflasken skiftes ud med glas og vandkande.
- Måske står der papkrus ved vandbeholderen, som kan erstattes med glas eller drikkedunke.
- Samkørsel til arbejde, på konferencedage eller en delebil mellem familier kan gøre en forskel.
- Små som større eksempler fra hverdagens gøremål har en betydning i det samlede bidrag til bæredygtighed. Ved at gentænke behovene har organisationen samtidig mulighed for at kigge på sine visioner og værdier i et bæredygtigt perspektiv, hvor hverdagens strategier tages op til revurdering.

Omdanne grønne ørkner

Støt op om biodiversiteten eller ”variationen i den levende natur, ved at undlade græsklipningen. Græsset er hjem for insekter, svampe og andet.

Miljømærkning

Stil krav til rengørings- og hygiejnemidler med Svanemærket og EU-blomsten. Og når organisationen i forvejen kigger efter mærker, må ø-mærket og EU's økologimærke på madvarer og nonfood-produkter (såsom tøj) ikke glemmes.

De som kom og deltog i snakke og debatter på messen gav, udover de ovennævnte bæredygtige tiltag, ligeledes udtryk for, at målene kan være komplekse og udfordrende at implementere i praksis.
I tråd med oplægget fra et af årets keynote speakers, Claus Frier, der arbejder som sustainability advisor hos aReason, byder de 17 mål altid - baseret på erfaring - på kompromisser og selektion i implementeringsprocessen.
Kunsten for organisationen er at finde sin vej i selektionen og, ifølge Claus Frier at udarbejde bæredygtighedsfortællingen, som skal skabe retningen for det videre implementeringsarbejde.

Idékataloget har budt på stort og småt, og hos DANSK HR siger vi tak for alle bidragene.

DANSK HR