



## TÖÖRIISTAKOMPLEKT 1

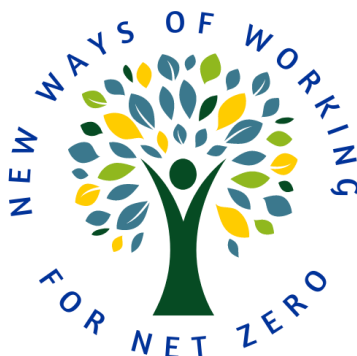
---

# UUED TÖÖ- KORRALDUSE VIISID

---

HÜBRIIDTÖÖ: MILLISED "KONTORITÖÖ" (TÖÖTAMINE KONTORIS, SATELLITKONTORIS JMS.) JA "KAUGTÖÖ" (KODUS JA MUUDES MITTEOKONTORI KOHTADES) HÜBRIIDTÖÖ VORMID AITAVAD KÕIGE PAREMINI KAASA POSITIIVSELE KESKKONNAMÕJULE JA MILLISTEL TINGIMUSTEL?

# NWoW4NET-ZERO PROJEKT



## TÖÖRIISTAKOMPLEKT 1

### UUED TÖÖKORRALDUSE VIISID (NWoW)

---

*Hübriidtöö: millised "kontoritöö" (töötamine kontoris, satelliitkontoris jms.) ja "kaugtöö" (kodus ja muudes mittekontori kohtades) hübriidtöö vormid aitavad kõige paremini kaasa positiivsele keskkonnamõjule ja millistel tingimustel?*

---



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Euroopa Komisjoni toetus käesoleva väljaande koostamisele ei tähenda selle sisu heakskiitmist, kuna see kajastab üksnes autorite seisukohti, samuti ei vastuta Komisjon selles sisalduva teabe võimaliku kasutamise eest.

## Projektist

**NWoW4Net-Zero projekti** eesmärk on anda personalijuhidele nende võtmeisikute roll, kes aitavad kaasa ELi eesmärgile saavutada 2050. aastaks süsinikuneutraalsus. NWoW4Net-Zero annab personalijuhtidele konkreetseid tegevusvahendid, et nad saaksid läbi viia üleminekut oma tegevusvaldkonnas rakendades uusi tööviise, töökohti ja organisatsioonivõimekusi, et tagada digitaalsete lahenduste laialdasem kasutus. Projekti eesmärk on töötada välja tegevusvahendite komplekt, koolituskursus ja teadmusjagamise platvorm. Käesolevas 24-kuulises Erasmus+ poolt toetatud projektis osaleb 5 partnerit:

- **CKM - Teadmusjuhtimise keskus** (koordinaator, Põhja-Makedoonia)
- **Htag by Références** (partner, Belgia)
- **TalTech** - Tallinna Tehnikaülikool (partner, Eesti)
- **C&R - Conseil & Recherche** (partner, Prantsusmaa)
- **PLS - Pour la Solidarité** (partner, Belgia)

ELi eesmärgiks on, et Euroopast saab esimene maailmajagu, kus saavutatakse kliimaneeutraalsus. 2019. aastal käivitatud Euroopa rohelise kokkuleppe raames kohustuvad riigid vähendama kasvuhoonegaaside (KHG) netoheitmeid. Eesmärk on muuta põhjalikult Euroopa majandussüsteemi nii, et 2050. aastaks oleksid liikmesriigid süsinikuneutraalsed, kusjuures vahe-eesmärk on vähendada ELi kasvuhoonegaaside heitkoguseid 2030. aastaks 55% võrra võrreldes 1990. aasta tasemega. Uued töökorralduse viisid (ka seoses Covid-19 pandeemiaga) ja uued digitaalsed lahendused annavad võimaluse aidata kaasa selle eesmärgi saavutamisele.

NWoW4Net-Zero kaudu uuritakse kolme võimalust, kuidas aidata inimressurssidel kaasa süsinikdioksiidi neutraalsuse eesmärkide saavutamisele:

- **NWoW:** milliseid töökorralduse ja töö hübriidistamise viise tuleks rakendada, et osaleda keskkonnamõjude vähendamise eesmärgi saavutamisel?
- **Tööga seotud liikuvus:** milliseid lahendusi tuleks rakendada, et vähendada tööle ja töölt koju sõitmise süsinikujalajälge?
- **Digitaalne:** kuidas vähendada süsinikujalajälge digitehnoloogiate vastutustundliku kasutamise kaudu tööl ja kaugtöö puhul?

### Projekti oodatavad tulemused

- Koolituskava, mis on esitatud kolme tööriistakomplektina: NWoW, tööalane liikuvus ja digitaalne liikuvus.
- Metoodika ja koolitustee, mis võimaldab individuaalset õppimiskogemust vastavalt iga õppija ja tema organisatsiooni vajadustele.
- Mõju hindamise metoodika ja kasutusjuhend.
- Teadmiste platvorm, interaktiivne keskkond, kus kasutajad saavad hõlpsasti õppida ja saada teavet ja teadmisi uute tööviiside kohta ja selle kohta, kuidas neid saab organisatsioonides personalijuhtimise kaudu kasutusele võtta.



## Eessõna

**Uued tööviisid (NWoW)** hõlmavad ruumilis-ajalist paindlikkust (kaugtöö, tööruumide planeerimine, paindlik tööaeg jne.), juhtimistavasid (autonoomia, usaldus, osalemine jne.), samuti töökorralduse tavasid ((pool)autonoomsed meeskonnad jne.).

Eeldatavasti leitakse paindlikku tööd tehes selliseid võimalusi, mis aitavad kaasa CO2 heitkoguste vähendamisele, töötades töökeskkonnaga.

# Sisukord

Projektist .....	3
Eessõna.....	4
Sisukord .....	5
Peatükk 1 - Sidusrühmad .....	6
Peatükk 2 – Jätkusuutlikkuse kultuuri loomine .....	8
Peatükk 3 - Personaliprotsesside kohandamine süsinikdioksiidi heitkoguste vähendamiseks .....	10
Peatükk 4 – Heitkoguste vähendamist toetavad vahendid .....	13
Peatükk 5 - Inspireerivad algatused .....	19
Peatükk 6 - Soovitus rakendada personalitöötajate panust netonullheitesse .....	21

# Peatükk 1 - Sidusrühmad

Kuigi personalijuhtimise ja töökorralduse eest vastutab personalijuht, siis reeglina vastutab ta ainult osaliselt uute tööviisidega seotud küsimuste eest.

Selleks, et aidata kaasa ettevõtte süsinikdioksiidi heitkoguste vähendamisele, peab personalijuht tegema tihedat koostööd erinevate sidusrühmadega, kellest projektpartnerid on määratlenud olulisteks järgmised:

## 1.1 Tegevjuht / juhtkond

### Visiooni määratlemine

Tegevjuhid peavad tunnistama, et nad peavad isiklikult täitma juhtivat rolli, et juurutada jätkusuutlikkust sügavuti ja laiaulatuslikult oma organisatsioonis. Tegevjuht ja juhtkond peavad määratlema visiooni, kehtestama selge eetika ja väärtused jätkusuutlikkuse osas ning väljendama jätkusuutlikkuse ja süsinikdioksiidi heitkoguste vähendamise alaseid ambitsioone. Milline on ettevõtte kohustusenda jaoks ja suund, mille ta võtab?

Sõnastatud visioon aitab juhtidel ja töötajatel luua seoseid jätkusuutlikkuse ja ettevõtte missiooni vahel ning seejärel ka oma igapäevase tööga.

### Eeskuju / käituge oma sõnade järgi

Uuringud näitavad, et isiklik eeskuju on väga oluline ja sellel on tugev mõju töötajate poolsele muutuste aktsepteerimisele. Oluline on näidata, mida oodatakse ja mida hinnatakse, ning anda töötajatele selgeid näiteid selle kohta, mida hinnatakse ja neilt oodatakse.

## 1.2 Hooned ja rajatised

### Kohustuste kombinatsioon

Pole juhus, et viimasel ajal näeme üha enam personalijuhte, kes vastutavad ka hoonete eest, eesmärgiga integreerida jätkusuutlikkusele orienteeritud ümbermõtestamine ka hoonete kasutusmäära, ruumide dimensioneerimisse ja optimeerimisse, küttetehnoloogiate kohandamisse jms.

### Tihe koostöö

Juhul, kui personaliosakond ja hooned jäävad kaheks eraldi osakonnaks, siis on oluline luua tihe koostöö. Õige ruumide valik ja nende olukord aitab vähendada energiatarbimist. Seda on võimaliku saavutada läbi investeeringute suure

energiatõhususega seadmetesse ja vähemsaastavatesse alternatiivsetesse energiaallikatesse – nagu näiteks fotogalvaanilised paneelid.

Hoonete ja ruumide temperatuuri peaks saama juhtida vastavalt kohal viibivatele inimestele ja personaliosakond peaks uurima töötajate ümbergrupeerimise võimalusi ruumides või korrustel, kui töötajate arv on vähenenud.

### **Tulevikuvajadused**

On vajalik uurida tulevasi kinnisvaravajadusi nii töötajate kui ka ettevõtte enda tulevikuvajadusi arvestades. Kuigi ettevõtte hajutatud kohalikke tegevuskohti võib koondada kesksesse asukohta, tuleb arvestada, et see võib kaasa tuua töötajate pikema pendelränne.

Koos võimalike linnades toimuvate liikumistega tuleb analüüsida nende mõju õhukvaliteedile, tegelikule liikuvusele ja elanike vaba aja veetmisele. Oluline on analüüsida suundumusi kolmandate kohtade (st töötaja ei tee tööd ei kontoris ega kodus, vaid üürib-kasutab selleks eraldi pinda) kasutamisel, mis võivad tekitada jääkreisi ja mitmekordistada kinnisvara kasutust ja hindu. Lisaks võib tekkida eluruumide laiendamise vajadus: kaugtöö võib kaasa tuua suuremate eluruumide soetamise, et tagada elukohas võimalus spetsiaalse koha või ruumi jaoks, kust tehakse kaugtööd.

## **1.3 Kommunikatsioon**

### **Kommunikatsioonistrateegia**

Selleks, et töökorraldusega seotud käitumist tõepoolest muuta, on oluline, et ettevõtte kehtestaksid kommunikatsioonistrateegia ja et vastavaid jõupingutusi tehtaks regulaarselt. Sõnumit tuleb pidevalt levitada.

## **1.4 Jätkusuutlikkuse juht / meeskond**

Jätkusuutlikkuse juht või meeskond on peamine osaline, keda tuleb kaasata NWoW projektidesse, mille eesmärk on vähendada süsinikdioksiidi heitkoguseid. Kogemuste jagamine on võtmetähtsusega ning ettevõtte võiks luua sektori, tööstuspargi või geograafilise piirkonna jätkusuutlikkuse eest vastutavate juhtide võrgustiku või osaleda selles, et jagada teadmisi ja häid tavasid.

## **1.5 Ametiühingud**

Kui te rakendate hübriidtööprojekti ülalt alla (*top-down*), ilma ametiühinguid kaasamata, ilma et teil oleks nn. "saadikuid" ehk toetajaid ja viite läbi seda orgatsioonilist muutust ilma piloteerimata, siis ei pruugi seda tüüpi muutused tööle hakata. Samuti peate olema valmis tagasi pöörduma, kui teete vea, ja nõustuma oma plaanide läbivaatamisega.

# Peatükk 2 – Jätkusuutlikkuse kultuuri loomine

## 2.1 Kultuur kui võti

Süsinikdioksiidi heitkoguste vähendamist toetav tegevus hõlmab kindlasti ka kultuurilist muutujat. Just tööga organisatsioonilise ja juhtimiskultuuri, aga ka näiteks reisimise ja IT-vahendite ratsionaalsema kasutamise kallal on võimalik saavutada muutusi töötajate käitumises ja tarbimises, mis muudavad tasakaalu keskkonna jaoks positiivsemaks.

Kontrollige ettevõtte keskkonnapoliitika ja üldise kultuuri kooskõla. Kuidas te saaksite seda teha? Uurides juba olemasolevaid tavasid, harjumusi ja stiimuleid, et kontrollida, kas need ei ole keskkonnastrateegiaga vastuolus.

## 2.2 Keskenduge õigele asjale

Kaugtöö ei ole keskkonnale iseenesest "parem." On palju uuringuid, mis toetavad seda väidet ja ka neid, mis näitavad vastupidist. Ettevõtte ei lõpeta näiteks tööruumide kütmist ja valgustamist sellepärast, et mõned töötajad töötavad mujal, kodus või mõnes teises ruumis.

Ettevõtte energiatarbimine võib seega vaatmata tööruumides viibivate inimeste väiksemale arvule jääda samaks. Kuid töötajate kodude energiatarbimine on sellest tulenevalt suurem. Tuleb arvestada ka hooajalist mõju, mis võib riigiti erineda – isegi kui kütmist saab asendada kliimaseadmega.

Lisaks sellele näitavad mitmed uuringud, et kaugtöö kasutuselevõtt ei välista inimeste liikuvust ja kohati on isegi kalduvus reisida rohkem, näiteks teha väikeseid otsi, jätkata pereliikmete viimist ja toomist, nt. laste transport lasteaeda või kooli, kodust väljas lõunasöögid jne. Seega, on võimalik, et tekiksid täiendavad, kuigi lühemad, sõidud. Kokkuvõtlikult võib rääkida "ebakindlast" ökotasakaalust.

## 2.3 Tõstke teadlikkust

Teadlikkuse tõstmine ja tõenduspõhistel materjalidel põhinev haridus töökoha käitumisviiside kohta on üks peamisi inimressursside arendajate käsutuses olevaid vahendeid. Töötajate teavitamine nende tegevuse keskkonnakuludest on äärmiselt vajalik. Veelgi parem, kui see teadlikkuse tõstmine, teavitamine või koolitus on juhitud strateegiast, mis on kooskõlas tegevusega ja/või ettevõtte ambitsioonidega saavutada süsinikdioksiidi neutraalsus.



Tavaliselt keskendutakse kaug-/ hübriid töö puhul peamiselt heaolule/töökorraldusele ja vähem jätkusuutlikkusele. Töötajate teavitamine ja koolitamine kliimamuutuste teemal ja sellest, kuidas nende töökorraldus võib mõjutada süsinikdioksiidi heitkoguseid peaks toimuma läbi pideva suhtlemise ja dialoogi.

### 2.4 Algate kaasav lähenemine

Töötada välja osaluspõhine lähenemisviis, mis kaasab töötajaid, kes on jätkusuutlikkuse suhtes tundlikud või aktiivsed, et muuta nad antud valdkonna saadikuteks ja kaasata teisi töötajaid.

- ⇒ ideede kogumine,
- ⇒ parimate tavade jagamine
- ⇒ ettepanekute tegemine
- ⇒ ... jne.

Mitmed 2022. aastal läneriikides läbi viidud uuringud on näidanud, et enamik töötajaid näevad hübriid töö väärtust ja et paindlikkus on üks olulisemaid tegureid, kui otsustatakse, kas võtta vastu tööpakkumine. Suurtes ettevõtetes on järk-järgult kujunemas norm, mille kohaselt viibitakse 3 päeva nädalas kontoris kohal.

### 2.5 Pöörake tähelepanu pingetele

Peate tuvastama pinged, mis tekivad nii majandusliku tulemuslikkuse kui ka sotsiaalse ja keskkonnavalase tulemuslikkuse eesmärkide saavutamisel, nii lühiajalises loogikas - mis iseloomustab organisatsioone tänapäeval - kui ka pikemaajalises loogikas - milles jätkusuutlikkuse mõiste on kinnitatud.

# Peatükk 3 - Personaliprotsesside kohandamine süsinikdioksiidi heitkoguste vähendamiseks

## 3.1 PERSONALIPOLIITIKA

Töötada välja poliitika, et tõsta teadlikkust säästva arengu küsimustest ja organisatsiooni tegevusest selles valdkonnas mitmes etapis: töölevõtmine, pidev koolitus...



Viia läbi läbilõikeuring, mis hõlmab NWoW ja heaolu ning säästva arengu küsimusi.



Tagada kõigi personalipoliitikate kooskõla süsinikdioksiidi heitkoguste vähendamise eesmärkidega.

## 3.2 VÄRBAMINE

Hindame kandidaatide teadlikkust ja väärtusi seoses säästva arenguga ning nende vastavust organisatsiooni ambitsioonidele ja eesmärkidele.



Kas me näiteks värbamisel arvestame kandidaatide süsinikujalajälge? Kas me kontrollime, kas nende käitumine on kooskõlas organisatsiooni eesmärkidega? Kliimaga seotud väljakutsed kujutavad endast märkimisväärset atraktiivsuse hooba kandidaatide jaoks, kes otsivad tähendust ja motivatsiooni töötajana, kes on juba pühendunud sellele küsimusele. See tähendab, et üha enam on värvatvatel ja töötajatel sellised küsimused nagu milline on ettevõtte liikuvuspakkumine, kas on olemas kaugtööpoliitika, milliseid algatusi on tehtud säästva arengu edendamiseks jne. Kui ettevõttel ei ole selget poliitikat, siis on ta sunnitud improviseerima ja vastama juhtumipõhiselt, mis ei pruugi paljulubavaid kandidaate ligi meelitada.

### 3.3 KOOLITUS

Selgitage, miks jätkusuutlik ümberkujundamine on ettevõtete ja töötajate jaoks probleemiks.

**Esimene väljakutse** seisneb selles, et mõista, mis on kaalul, alustades teadusest: mida teadlased ütlevad kliimamuutuste, loodusvarade, bioloogilise mitmekesisuse ja nende mõju kohta meie elule – kogukondadele, ettevõtetele, üksikisikutele.

**Teine väljakutse** on seotud tegevustega, kuna jätkusuutlik ümberkujundamine puudutab kõiki kutsealasid. Töö kohta tuleb aru saada, kuidas, siis koostada oma teekaart tegevuseks spetsiaalsete kursustena sõltuvalt sellest, kas töö on ostu-, IT-, õigus-, finants-, turundus-, personaliosakonnas jne.

Koolitage juhti, kuidas juhtida töötajate pühendumust: kuidas reageerida, kui näiteks parim müügimees, kui ta tuleb koos meeskonnaga seminarile, tuletab meelde, et ta enam ei lenda?

Tutvustage ökoloogilisi mõõtmekaid ja nende hindamist.

Proгноосиге tulevaste oskuste nõudeid: millised on uue raamatupidaja, uue IT-spetsialisti, uue ostujuhi, uue personalitöötaja jt. oskused jätkusuutlikkusele ülemineku kontekstis?

Keskkonnakriteeriumi integreerimine ettevõtte teenusepakkujate valikusse, eelkõige koolituse puhul. Alati on võimalik teavitada ja vaidlustada teenuseosutajaid selle valikukriteeriumi kohta, et julgustada neid tegutsema.

### 3.4 TULEMUSLIKKUSE JUHTIMINE & HINDAMINE

Ettevõtted seavad endale üha enam säästva arengu eesmäärke, mille saavutamiseks tuleb neid rakendada osakondades ja meeskondades. Seetõttu on oluline hinnata, mida juhid teevad oma meeskondadega nende eesmärkide saavutamiseks.

**Integreerige säästva arengu küsimused töötajate iga-aastastesse eesmärkidesse ja nende oskuste arendamise kavasse.**

Väga vähesed ettevõtted on seni need jätkusuutlikkuse eesmärgid tulemusnäitajateks muutnud. Kui nad seda teevad, viitavad nad tavaliselt ÜRO 17 säästva arengu eesmärgile, kuid see peab olema palju konkreetsem.

Võtke seda arvesse ka igapäevase käitumise osana: arvestage jätkusuutlikkuse aspekti koosolekute korraldamisel, firmapeo korraldamisel, koolituspakkumise üle otsustamisel, reisivalikute tegemisel jne.

### 3.5 TASUSTAMINE

Palgapaketti kuuluvate soodustuste valikul või säästva arenguga seotud kriteeriumide integreerimine tuleks sisse viia nii direktorite, juhtide kui ka kõigi muude töötajate tasustamisse. Kui töötajad saavutavad oma tulemusi, kuid keskkonna arvelt, siis, kas seada nende preemia kahtluse alla?

**Soodustage ja hinnake oma töötajate keskkonnahoidlikku käitumist.**

### 3.6 TÖÖ PAINDLIKKUS

Pakkuge alternatiivseid töökohti võimalikult lähedal töötajate elukohale (kolmandad kohad, koostöötamise ruumid jne).

### 3.7 KOMMUNIKATSIOON



**Suhtle regulaarselt, mitte ad hoc.** Näiteks ei piisa iga-aastasest teabevahetusest, kui soovite oma töötajaid kaasata otsustusprotsessidesse.



**Olge autentne ja läbipaistev, eriti mis puutub veel saavutamata edusammudesse.** Teie sõnavõtt peab olema kooskõlas ettevõtte tegeliku kliimakujujundusega, vastasel juhul ei võta töötajad seda hästi vastu.



**Suunake oma kommunikatsioon konkreetsetele teemadele.** Näiteks: "tööriistakomplekt, et tegutseda ettevõtte tasandil ökoloogilise ülemineku nimel"; "kuidas investeerida oma töötajate säästnud keskkonda teenivatesse fondidesse" jne.



**Mitmekesistage kasutatavaid formaate** (memo, video, podcast, esitlus jne) ja **e-kanaleid** (e-post, intranet, ettevõtte sotsiaalvõrgustik, road show jne), **et maksimeerida oma sõnumite levikut.**

## Peatükk 4 – Heitkoguste vähendamist toetavad vahendid

4.1 Säästvuse algatuse töörühma või rohelise meeskonna / saadikute loomine

4.2 Kontoriga seotud tarbimise auditeerimine

Mõned näited alljärgnevatest tegevustest

(allikas: [www.sustainablebusinesstoolkit.com](http://www.sustainablebusinesstoolkit.com)):



**Eemaldage kasutuselt ühekordsed tassid/topsid** kui keskkonnale kahjulikud. Plastik- ja stürofoamtopsid ei ole biolagunevad ja võivad säilida aastaid pinnases või sattuda merre ja jõgedesse. Proovige kanda kaasas korduvkasutatavat pudelit või termost vee või kohvi jaoks. Kui ühekordselt kasutatavatest tassidest loobumine on liiga häiriv, siis kaaluge selle asemel keskkonnasõbralike tasside kasutamist.



**Kehtestage BYORB-poliitika** (Bring Your Own Reusable Bottle).



**Kasutage ringlussevõetud trükipaberit:** ringlussevõetud paberi kasutamine printerites on lihtne roheline idee. Tänapäevase tehnoloogia abil ei märka teie ja teie kolleegid isegi vahet.



**Prindi kahepoolsest:** Veenduge, et teie arvuti ja printer on vaikimisi seadistatud kahepoolseks printimiseks. Uuringute kohaselt võib kahepoolne printimine vähendada paberijäätmeid 10-40%.



Võtke kasutusele **paberivaba dokumendivahetus**.



**Proovige ringlussevõetud ja biolagunevaid pliiatseid**, selle asemel, et plastmassist pastapliiatseid ära visata.



**Vähendage arvutimonitori heledust.** Harvardi ülikooli uuringute põhjal võib arvutimonitori heleduse vähendamine 100%-lt 70%-le säästa kuni 20% monitori energiast. Enamik inimesi ei märka selle kohandamise erinevust, seega on see kiire ja lihtne idee roheliseks muutada.



**Lülitage oma arvutimonitor öösel välja**, et säästa energiat.



**Rakendada “jätmelkäike”.** Jätmelkäik seisneb selles, kui töötajad käivad oma töökoha korrusel ringi ja teevad kindlaks raiskavad tegevused. See on lõbus viis, kuidas kaasata kõiki, et luua ideid kontori keskkonnamõju vähendamiseks. Jätmelkäigud ei nõua täiendavaid vahendeid, ressursse ega kolmandaid osapooli. Nad kasutavad ära igaühe aju, et tuvastada “madalal rippuvad viljad” ja teha parandusi.



**Vabanege individuaalsetest prügikastidest!** Mõnes kontorisis on prügikastid iga inimese laua juures. Kui eemaldate individuaalsed prügikastid ja kasutate nende asemel keskseid prügikaste, suurendate oma ringlussevõtu määra ja vähendate jäätmete hulka.



**Osta keskkonnasõbralikku ja vastutustundlikult hangitud kohvi.**



**Optimeerige loomuliku valguse kasutamist.** Kui teie kontorisis on aknad, siis optimeerige kindlasti loomulikku valgust. Vältige päevasel ajal elektripirnide sisselülitamist, hoides kardinaid, varjud ja rulood lahti.



**Investeeri energiatõhusasse valgustusse.** Energiasäästlike valgustite kasutamine säästab elektrit ja raha. Energiaefektiivseid valgusteid on igas vormis ja suuruses. Igale vajadusele ja igale eelarvele leidub midagi!



**Investeeri nutipistikutesse.** Bürood saavad automaatselt energiat säästa kasutades nutikaid pistikupesasid. Nutipistikud lülitavad tuled, ventilaatorid ja seadmed automaatselt välja. Enamik nutipistikuid võimaldab teil oma seadmeid telefonis oleva rakenduse abil kõikjalt juhtida.



**Reguleerige oma termostaati suvel 2 kraadi kõrgemale ja talvel 2 kraadi madalamale.** Alternatiivina võite kasutada energiasäästlikku termostaati, mis säästab ise energiat.



**Julgustage vee säästmist nõuannete ja juhistega vannitubades.** Püüdke märke välja vahetada ja kasutage loominguks kujundusi, et hoida sõnumit värskena.



**Vali parandamine asendamise asemel.**



**Korraldage koos oma meeskonnaga rohelisi võistlusüritusi.**

**Vihje:** Kõige parem viis keskkonnavalaste eesmärkide saavutamiseks on astuda järskude muutuste asemel väikeseid samme. Selle asemel, et teha suuri muutusi, mis võivad mõnel töötajal üle jõu käia, keskenduge pigem ühe väikese muutuse tegemisele igas töökohas.

### 4.3. Kaugtööpoliitika ja -tavade süsinikujalajälje hindamine

Reutersi uuringus 20 suurema ettevõtte kohta, kus kasutatakse kaugtööd, leiti, et ainult pooled neist olid püüdnud hinnata kaugtöötajatega seotud heitkoguseid ja veel vähem olid püüdnud nende mõju leevendada või kompenseerida. Isegi Microsoft, kus on erakordselt jõuline ettevõtte jätkusuutlikkuse programm ja kus alustati kaugtöötajate heitkoguste hindamist 2020. aastal, püüab ikka veel saada aru oma kaugtöötajate süsinikuheitmete mõju suurus.



**"Kaugtöötajate süsinikuarvutused nõuavad täpset infot nende koduse elektri [ja muude tegurite] kohta, mis ei ole meile kättesaadavad andmeallikad," ütleb Michelle Lancaster, Microsofti jätkusuutlikkuse valdkonna juht, staffing.com-ile. "Kuid me uurime seda, kuna me võtame kasutusele hübriidse töö, sealhulgas seadmete kasutamise, pilvandmetöötluste ja videokõnede, näiteks Teams'i, võimalikku mõju."**

(Allikas: [staffing.com](https://staffing.com))

#### 4.4 Energiatarbimise näitajad

Kuigi mõõtmisvahendid on olemas, on nendega seoses mitmeid raskusi. Esiteks see, et mõõtmine põhineb sellel, mida üks tegevuskoht tarbib, ja sageli on ettevõtetel mitu tegevuskohta väga erinevates geograafilistes piirkondades ja väga erineva ajalooga. Teine vajadus arvestada kogu ökosüsteemi, sealhulgas töötajaid ja tarnijaid. Nende kaasamine võrrandisse ja nende mõjutamine on palju keerulisem.

#### 4.5 Hübriidhalduri planeerimine

**Võtke vastu poliitika, mis võtab arvesse üldist mõju reisimisele ja keskkonnale (nt vältida kaugtööd esmaspäeviti ja reedeti, mida enamik ettevõtteid kasutab).**

David Autissieri pakutud mudel võiks selles osas olla huvitav. See kutsub meid üles seadma kahtluse alla töömeetodid, mida tuleb käsitleda näost-näku- ja kaugtöö osas Agile meetoditest laenatud mõistete "Build" ja "Run" kaudu. Kaugtöö toimib hästi "Run", st tuntud, korduvate tegevuste puhul, kuid on vähem kohandatud "Build", st kõigi tegevuste puhul, mis hõlmavad investeringuid tulevikku, näiteks uued projektid. Teisisõnu, me oskame kaugtööd teha jooksva tegevuse puhul, mille puhul me töötleme, kuid vähem selle puhul, mis nõuab interaktsioone, vahetusi, usaldust ja kollektiivset intelligentsust, et alustada. Sel juhul on tõenäoliselt eelistatavam näost näkku kohtumine.

Sellest lähtuvalt saab personalijuht innustada juhte mõtlema koos oma meeskonnaga, millal või millistel ülesannetel on oluline, et kõik koos kohal oleksid ja mis eesmärgil; ning millal ja millistel ülesannetel on võimalik võita, kui teatud tegevusi teostatakse veebis. Näiteks operatiivse projekti järelevalve koosolek on tõhusam, kui see viiakse läbi veebis. Mis puutub uue töötaja tervitamisega meeskonnas, siis on parem seda teha isiklikult. jne... Sellele refleksioonile saab siis lisada süsiniku mõju kriteeriumi. Selle tulemusel võib rühmitada ülesanded nii, et need moodustavad kaugtööklastri, ja teised nii, et need moodustavad silmast silma töö klastri, võttes arvesse kõiki parameetreid: kaasatud inimeste arvu, nende poolt läbitavaid vahemaid ja transpordiliike, kontori

täituvuse määra, mõju digitaalkasutuse osas jne.

Idee ei ole matemaatiline, vaid pigem oportunistlik lähenemine: kui rühma koostamine võib anda parema tulemuse kui see, mida saavutatakse eemalt, hoolimata suuremast keskkonnakulust, on tõenäoliselt siiski asjakohane seda silmast silma läbi viia. See on valiku küsimus. Huvi on selles, et oleks võimalik anda endale vahendid otsustamiseks, kaaludes pidevalt erinevaid töökorralduse parameetreid.

### 4.6 Rakendus, mis võimaldab kontoriruumi optimeerimist seoses kaug-/hübriid tööga

Erinevad rakendused on turul olemas, mis aitavad vähendada tööruumide korraldamisega seotud jõupingutusi ja paremini hallata kontori paigutust ning töötajate kohalolekut.

### 4.7 Korraldage regulaarseid töötubasid / lõuna- ja õppetunde jätkusuutlikkus@kontor teemal.

Jätkusuutlikkuse töötuba on mõeldud selleks, et kõik saaksid hõlpsasti ja hõlpsasti tutvuda laiema kontekstiga, kuidas kasutada jätkusuutlikkust kontoris, ning võimaldada neil töötada välja strateegiaid, kuidas lisada jätkusuutlikkuse kaalutlused oma igapäevatöösse.

### 4.8 Kliima Freski

Vaid 3 tunniga õpetab koostöövõimeline Climate Freski töötuba kliimamuutuste aluseks olevat teadust ja annab võimaluse tegutseda. Kasutades ja aktiveerides osalejate kollektiivset intelligentsust, võimaldab Climate Fresk neil võtta teema eest vastutuse. Metoodika ei kasuta hierarhilist õpistruktuuri, mistõttu leiab iga osaleja oma koha õppetöös. Kuna osalejad õpivad seostama kliima põhjuseid, mõjusid ning muutusi, suudavad nad esimest korda mõelda valdkonnale teise nurga alt ja mõista probleemide süsteemset olemust. Lisateave: <https://climatefresk.org/>

## Peatükk 5 - Inspireerivad algatused

5.1 Integreerige üksikisikute (kaugtöötajate) süsinikujalajälg ettevõtte süsinikujalajälje arvutamisse.

5.2. Vähendage ümberpaigutamiskorralduste ja uute tehnoloogiatega seotud ruutmeetrite arvu hoone kütmisel, jahutamisel.

5.3. Sulgege peakorter üheks päevaks nädalas. Pakkuge alternatiivseid lahendusi neile, kes ei ole huvitatud kodutööst, et töötada ettevõtte teistes kontorites, mis jäävad avatuks.

### Näide:

Alates 2022. aasta maist on Belgia kindlustusselts **Ethias** sulgenud oma riiklikud kontorid (Liege ja Hasselt) üheks päevaks nädalas ja kutsub oma töötajaid üles töötama kodus. Samuti lubab ta kodutööd kuni 3 päeva nädalas, st 60% tööajast. See Belgia turul uuenduslik meede võimaldab Ethiasel vähendada oma sõltuvust fossiilkütustest. Antud uuendus lisandub viimastel aastatel rakendatud arvukatele algatustele, mis on võimaldanud Ethiasel vähendada oma süsinikujalajälge kolmandiku võrra, mis on neli aastat enne kavandatud tähtaega.

Kuigi liikumine kaugtöö suunas on kooskõlas enamiku töötajate sooviga, on neil, kes seda ei soovi, endiselt võimalus veeta oma tööpäev mõnes teises ettevõtte kontorites, mis asub mujal. "Enne hoonetele juurdepääsu ühtlustamist analüüsis Ethias pikalt ja hindas mitmeid stsenaariume, et tagada, et need oleksid kasulikud nii töötajatele kui ka keskkonnale. CO2Logic'i andmete kohaselt on kaugtöö ökoloogiline kasu positiivne, niipea kui töö- ja kodu vahemaa on suurem kui 2 km, mis kehtib üle 90% meie töötajate puhul."

5.4 Rakenduse väljatöötamine töötajatele, et nad saaksid enne tööle tulekut valida, millise tööruumi nad tööle asuvad.

5.5 Ettepanek: tööandja võimalus investeerida maksuvaba töötasu abil lahendustesse, mis vähendavad süsiniku jalajälge töötaja töökohal.

Võiksime ette kujutada, et üks osa töötasust, mis täna on maksustatav, konverteeritakse geotermilise paigalduse või päikesepaneeli või veekogumisseadme või muu sarnase investeringu arve tasumiseks töötaja asukohas (kodus).

5.6 Kasutage gamification'i

Mäng "Power ranger", et mobiliseerida töötajaid energiatarbimise vähendamiseks.

5.7 Individuaalse nõustamise pakkumine

Abistage iga töötajat eraldi, kuna igaühel on erinev olukord - alates transpordiviisi muutmise valiku toetamisest, kuni abi muutmiseks nende enda juures - nt väikese rahalise stiimuliga.

# Peatükk 6 - Soovitus rakendada personalitöötajate panust netonullheitesse

## 6.1 Korraldage tööruumid ümber nii, et need tarbiksid vähem energiat

Seda saab teha mitmel viisil, näiteks seadmete valmistamise tingimustest lähtumine nende soetamisel, energiavarustuse ja valgustuse reguleerimise teel, klaasidena kasutatavate materjalide tüübii valik, soojusisolatsiooni kasutamine, sihipärasemat kasutamist võimaldavate küttesüsteemide rakendamine jne.

## 6.2 Kohandage infra- ja tugisüsteeme vastavalt tegevustele ja kasutusaladele

See tähendab, et tuleb ette mõelda, kuidas tööd korraldada ja milliseid tegevusi läbi viia. Kaugtööpraktikate prognoositavuse tagamine, et oleks võimalik ette näha, millal inimesed seda teevad või mitte.

## 6.3 Vältige põhimõtet "Üks suurus sobib kõigile"

Mis võib olla kasulik ettevõttes, võib olla palju vähem kasulik linna elamurajoonis - näiteks kui viimase tähtsus väheneb või see tühjeneb oma inimeste lahkumise tõttu... Samamoodi ei ole kõik kaugtöötajad võrdsed: mõnel on spetsiaalne tööruum (oma kodus) ja mõnel mitte. Energia maksumus osutub oluliseks muutujaks kodus või kontoris töötamise valikul, sõltuvalt näiteks kontrorissetuleku transpordiviisist ja selleks kulunud ajast.

## 6.4 Head ideed tulevad sageli tootmistöötajatelt, sest nad on tegelikule tööle kõige lähemal

Ja see on koht, kus saate tõesti mõju avaldada. Väljakutseks on aga järjekindluse säilitamine. Kui osaluspõhine lähenemisviis ei toimi või näib olevat isoleeritud mõni algatus, ilma et see oleks osa laiemast strateegiast; või kui ettevõtte sõnum on, et

keskkond on oluline, kuid on olemas ainult finantstulemuste KPI-d, ei ole see lähenemisviis usaldusväärne. Hoiduge rohepesust!

### 6.5 Energia säästmiseks sulgege kontorid teatud nädalapäevadel

### 6.6 Kombineerige kaugtöö, Flex-Office ja kontoriruumi kasutuse vähendamine

ADEME (Prantsusmaa) uuring näitab, et kui võtta arvesse kinnisvarakasutuse vähenemist, sest kaugtöö tekitab olukorra, kus koos paindliku kontoriga (tava, et töökohal ei ole spetsiaalset kontorit), paraneb kaugtöö üldine keskkonnatasakaal märkimisväärselt +52% kaugtöö päeva kohta nädalas (st -234 kg eqCO<sub>2</sub>/aastas iga täiendava kaugtööpäeva kohta nädalas), kindlustades seega oma keskkonnakasu. Paindliku kontori keskkonnakasu võib ületada liikuvuse eeliseid.

### 6.7 Hoiduge osapäeva kodutööst

Kaugtöö nii kodus kui ka kolmandal kohal toob kaasa oluliselt negatiivse keskkonnatasakaalu.

### 6.8 Julgustage värbama töötajaid, kelle kodud on töökohale lähedal

### 6.9 Kaugtöö: ole ettevaatlik!

ADEME (Prantsusmaa) uuring näitab, et kaugtöö vähendab kontoritarbimist (paber, tint, tarvikud, tassid, videoprojektorid jne) ja ettevõtte energiatarbimist. Mõned neist vähendamistest kanduvad siiski edasi kaugtöötajale. Eelkõige suureneb energiatarbimine kodus. Uuringu hinnangul suureneks energiatarbimine kodus kaugtööpäeva ajal mehaaniliselt: +20,7 kg eqCO<sub>2</sub>/aastas ühe kaugtööpäeva kohta nädalas kaugtöötajale.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

NWoW4Net-Zero project is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.