



АЛАТКИ ЗА

НОВИ НАЧИНИ НА РАБОТА

ХИБРИДНА РАБОТА: КОИ ФОРМИ НА ХИБРИДНОСТ ПОМЕЃУ „КАНЦЕЛАРИСКА РАБОТА“ (РАБОТА ВО КАНЦЕЛАРИЈА, ДИСПЕРЗИРАНИ ПРЕТСТАВНИШТВА НА КОМПАНИИ НА РАЗЛИЧНИ ЛОКАЦИИ, ИТН) И „РАБОТА НА ДАЛЕЧИНА“ (ДОМА, НА ДРУГИ МЕСТА КОИ НЕ СЕ ВО КАНЦЕЛАРИЈА...) МОЖАТ НАЈДОБРО ДА ПРИДОНЕСАТ ЗА ПОЗИТИВНО ВЛИЈАНИЕ ВРЗ ЖИВОТНАТА СРЕДИНА И ПОД КОИ УСЛОВИ?

NWoW4NET-ZERO PROJECT



АЛАТКИ ЗА НОВИ НАЧИНИ НА РАБОТА

Хибридна работа: кои форми на хибридност помеѓу „канцелариска работа“ (работа во канцеларија, дисперзирани претставништва на компании на различни локации, итн.) и „работа на далечина“ (дома, на други места кои не се во канцеларија...) можат најдобро да придонесат за позитивно влијание врз животната средина и под кои услови?



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

Европската комисија ја поддржа подготовката на оваа публикација, без да влијае на структурата на содржината, преку која се изразени ставовите на авторите и Европската комисија не може да биде одговорна за било каква употреба на информациите содржани во неа

Во врска со проектот

Проектот “NWoW4Net-Zero” има за цел да ги позиционира директорите, менаџерите за човечки ресурси како клучни играчи во придонесот кон целта на ЕУ за јаглеродна неутралност до 2050 година. NWoW4Net-Zero проектот има за цел да даде конкретни премостувања -начини на дејствување со цел да се поттикне транзицијата преку интервенција и искористување на новите начини на работа (NWoW), како и опфаќање на работните места и организациите кои произлегуваат од зголемената употреба на дигитални решенија. Целта на проектот е да развие серија алатки за акција, обука и платформа за споделување на знаење. Овој 24-месечен Еразмус+ проект обединува 5 партнери:

- СКМ – Центар за управување со знаење (координатор, Р.С. Македонија)
- Htag by Références (партнер, Белгија)
- Tal Tech - Tallinn University of Technology (партнер, Естонија)
- C&R - Conseil & Recherche (партнер, Франција)
- PLS - Pour la Solidarité (партнер, Белгија)

Целта на ЕУ е да биде првиот континент кој ќе постигне климатска неутралност. Лансиран во 2019 година, Зелениот договор за Европа ги обврзува државите да ги намалат нето емисиите на стаклени гасови (GHG). Целта е суштински да се трансформира економскиот систем така што до 2050 година, државите членки да бидат јаглеродно неутрални, со средна цел да се намалат емисиите на стаклените гасови во ЕУ за 55% до 2030 година во споредба со нивното ниво од 1990 година. Новите начини на организирање на работата (како во пресрет на пандемијата Ковид-19) и новите дигитални решенија би можеле да претставуваат можност за придонесување за оваа амбиција.

Преку проектот “NWoW4Net-Zero”, се истражени три пристапи кои ќе се осврнат и ќе придонесат кон развојот на човечките ресурси со цел постигнување на амбициите за јаглеродна неутралност:

- NwoWs (Нови начини на работа): Кои начини на организација и хибридноста на работата треба да се воспостават за да се учествува во целта за намалување на штетните влијанијата врз животната средина?
- Мобилност поврзана со работата: Кои решенија треба да се применат за да се намали јаглеродниот отпечаток во патувањето до работа и од работа до дома?

- Дигитално: Како да се намали јаглеродниот отпечаток преку одговорна употреба на дигиталните технологии во работата и како и во работа на далечина?

Очекувани резултати од проектот

- Обука претставена низ 3 (три) алатки: за Нови начини за работа, мобилност поврзана со работата и дигиталност.
- Методологија и обука со персонализирано искуство за учење според потребите на секој ученик и неговата организација.
- Методологија за влијание и корисничко упатство.
- Платформа на знаење, интерактивна средина во која корисниците можат лесно да учат и добиваат информации и знаења за новите начини на работа и како тие можат да бидат воведени во организациите преку човечките ресурси.



Предговор

Новите начини на работа (NWoW) опфаќаат практики на просторно-временска флексибилност - работа на далечина, планирање на работниот простор, флексибилно работно време итн, практики на управување - автономија, доверба, учество и воведување на (семи) автономни тимови итн.

Во флексибилната работа ќе се најдат такви премостувања (начини) кои ќе придонесат за намалување на CO₂ емисиите, преку работењето во работните средини.

Содржина

Во врска со проектот	4
Предговор.....	6
Содржина	7
Поглавје 1- Засегнати страни.....	8
Поглавје 2- Создравање на култура на одржливост	10
Поглавје 3- Прилагодување на процесите со човечките ресурси кои ќе помогнат во намалувањето на емисиите на јаглерод.....	13
Поглавје 4 - Алатки за поддршка за намалување на емисиите.....	17
Поглавје 5 - Инспиративни иницијативи.....	24
Поглавје 6- Препорака за спроведување на придонес од страна на човечките ресурси за нето – нула емисии.....	26

Поглавје 1

Засегнати страни

Директорот/менаџерот за човечки ресурси е само делумно одговорен за прашањата поврзани со новите начини на работа иако е одговорен за управување со човечки ресурси и организација на работа.

Со цел да придонесе за намалување на емисиите на јаглерод на компанијата, директорот/менаџерот за човечки ресурси треба тесно да соработува со различни засегнати страни, кои се идентификувани како:

1.1 Извршен директор / Топ менаџмент

Дефинирајте визија

Извршните директори мора да ја препознаат водечката улога што лично треба да ја преземат за да ја вградат одржливоста подлабоко и посеопфатно во нивните организации. Извршниот директор и управниот одбор треба да дефинираат визија, да воспостават јасна линија на етика и вредности во однос на одржливоста и да изразат амбиции за одржливост и за намалување на емисиите на јаглерод. Во таа насока каква обврска, треба да предводи компанијата?

Тоа ќе им помогне на менаџерите и вработените да направат врска помеѓу одржливоста и мисијата на компанијата, а потоа и на нивните секојдневни работни места

Примерност / Разговор со вработените

Истражувањата покажуваат дека примерноста е високо критична и има силно влијание врз прифаќањето на промената од страна на вработените. Од суштинско значење е да се разговара во вработените и да им се обезбедат јасни примери за тоа што се очекува од нив и дека тоа ќе се вреднува. Примерноста може да биде и одбиена на различни нивоа по работни места, вработени.

1.2 Објекти на компанијата

Комбинација на одговорности

Не случајно сега гледаме сè повеќе директори/менаџери за човечки ресурси кои исто така се задолжени за објектите, со цел да се размисли за интегрирање на

стапките на искористеност, димензионирање и оптимизација на просторите, адаптација на апаратите за греење итн.

Блиска соработка

Ако вработените во објектите се во две посебни одделенија, тогаш е важно да се воспостави тесна соработка. Во објектите може да се помогне да се намали потрошувачката на енергија преку инвестиции во високоефикасни инсталации, со алтернативни извори на енергија со ниско загадување, како што се фотоволтаичните панели.

Може да се менаџира со греењето според луѓето на локацијата и/или да се комбинира со прегрупирање на вработените на локацијата или на друг кат/оддел/блиската локација каде има помалку луѓе, вработени.

Проспекција за потреби

Проучете ги потребите за недвижности за во иднина, во согласност со вработените како и за потребите на компанијата: вторите може да се охрабрат да ги здружат дисперзираните локации на поцентрално место, што природно ќе влијае и на подолгото патување на вработените. Во предвид треба да биде земен и урбаниот нанос, и овие практики ќе треба да се анализираат од аспект на нивното влијание врз квалитетот на воздухот, реалните варијации со движењето и генерално движењето во слободното време. Важно е да се анализираат практиките за користење на друго места (со користење на локалното патување, но да се умножи недвижниот имот) и проширувањата на домувањето: работата на далечина може да доведе до стекнување поголеми живеалишта за вработените за да имаат посебно место за работа на далечина.

1.3 Комуникација

Стратегија за комуникација

За да се промени навистина однесувањето поврзано со организацијата на работата, важно е компаниите да воспостават комуникациска стратегија и да се применуваат активности на редовна основа. Во таа насока, мора постојано и да се пренесува пораката до вработените.

1.4 Менаџер / Тим за одржливост

Менаџерот или тимот за одржливост се клучни актери што треба да се вклучат во проекти за новите начини на работа со цел намалување на емисиите на јаглерод.

Споделувањето на искуството е од клучно значење и компанијата може да иницира или да учествува во мрежа на менаџери за одржливост во секторот, индустриската гранка или во опкружувањето во областа, со цел споделување знаења и добри практики.

1.5 Синдикати

Ако воспоставувате проект за новите начини на работа или хибридна работа по директива одозгора надолу, без да ги вклучите синдикатите, преку нивни амбасадори, и без претходно да ги тестирате работите на терен, нема да функционира. Исто така, мора да бидете подготвени да се вратите наназад кога ќе направите грешка и да прифатите да ги преразгледате вашите планови.

Поглавје 2

Создавање култура на одржливост

2.1 Културата е клучна

Дејствувањето во корист на намалување на емисиите на јаглерод нужно ја вклучува културната промена.

Преку работата во организациската и менаџерската култура, како и на порационална употреба на патните и ИТ алатките, на пример, навистина можеме да постигнеме промени во однесувањето и потрошувачката, што ќе направат баланс попозитивен за животната средина.

Проверете ја конзистентноста на политиката за животна средина на компанијата со нејзината севкупна култура. Како може да се направи ова? Со испитување на веќе постоечките практики, навики и стимулации за да се провери дали тие се во согласност или се контрадикторни со стратегијата за животна средина.

2.2 Фокусирајте се на вистинската работа

Работата на далечина не е суштински „подобра“ за околината. Постојат истражувања кои го покажуваат спротивното. Компанијата, на пример, нема да престане да ги загрева и осветлува работните простори, покрај тоа што некои вработени работат на друго место, дома или во друг простор.

Според тоа, потрошувачката на енергија на компанијата може да остане иста. Но, потрошувачката на енергија во домовите на работниците последователно ќе биде поголема. Овде секако има сезонски ефект, кој може да варира од една до друга земја - иако греењето може да се замени со клима уред.

Дополнително, неколку студии покажуваат дека патувањето на вработените не е елиминирано и дека дури има тенденција да се патува повеќе, како што е извршување на мала задача или потреба, која е поврзана со пократко патување. Во насока на ова, зборуваме за „неизвесна“ еко рамнотежа.

2.3 Зголемете ја свеста

Подигнувањето на свеста и едукацијата за однесувањето на работното место засновано на научни докази е едно од главните премостувања во рамките на управувањето со човечките ресурси. Информирањето на вработените за еколошките трошоци на нивните практики е секогаш интересно. Уште подобро е кога подигнувањето на свеста, споделувањето на информации и обука за вработените се водени во рамките на стратегија, во согласност со активностите и/или со амбициите на компанијата со цел да постигне јаглеродна неутралност.

Ова ќе овозможи и зголемување на иницијативите.

Обично, фокусот за далечинско/хибридното работење е цел на организацијата за постигнување благосостојба во работата, но помалку за воспоставување одржливост. Информирајте ги и обучете ги вработените за влогот кои го има компанијата во насока на климатските промени и за влијанието на нивната работна организација што може да го има врз емисијата на јаглерод. Одржувањето на свеста за влијанието врз животната средина се воспоставува со постојана интеракција и дијалог.

2.4 Иницирајте партиципативен пристап

Развијте партиципативен пристап кој ги вклучува вработени кои се чувствителни или активни во полето на одржливоста за да ги направите амбасадори со цел покрај нив да се вклучат и други вработени со:



Собирање на идеи,

- ⇒ Споделување на добри практики
- ⇒ Подготовка на предлози
- ⇒ ... ИТН.

Неколку студии спроведени во западните земји во 2022 година покажаа дека повеќето вработени гледаат вредност во хибридната работа и дека флексибилноста е еден од најважните фактори при одлучувањето дали да прифатат понуда за работа. Нормата која постепено се појавува во големите компании е спроведување на 3 дена работа во канцеларија неделно или работа на лице место

2.5 Обрнете внимание на тензиите

Треба да се идентификуваат тензиите што ќе се појават кога ќе стане збор за спроведување на економските перформанси како и за општествените и еколошки цели на изведбата, преку: краткорочни логични принципи - кои ги карактеризираат организациите денес, и долгорочните логични принципи - во кои одржливоста е основа.

Поглавје 3

Прилагодување на процесите со човечките ресурси кои ќе помогнат во намалувањето на емисиите на јаглерод

3.1 ПОЛИТИКИ за човечки ресурси

Развијте политики за подигнување на свеста во врска со прашањата за одржливиот развој како и активностите на организацијата во оваа област, во неколку фази: вградување на практики, постојана обука..



Спроведување на крос-секторска студија која ги вклучува новите начини на работа и прашањата во врска со благосостојбата и одржливиот развој



Обезбедете кохерентност во политиките во врска со човечките ресурси во насока на целите за намалување на емисиите на јаглерод

3.2 РЕГРУТАЦИЈА

Оценување на кандидатите согласно нивната свест и вредностите поврзани со одржливиот развој и нивната компатибилност со амбициите и целите на организацијата



При вработување, на пример, ќе разгледате дали кандидатот има влијание врз за јаглеродните емисии? Да се провериме дали однесувањето на кандидатот е усогласено со амбициите на организацијата?

Предизвиците поврзани со климата претставуваат причина за привлекување на кандидати кои се во потрага по значење како и за мотивација за вработените кои веќе се посветени на кон ова прашање.

Но, покрај се, сè повеќе кандидати и работници ги поставуваат овие прашања: Каква е понудата за мобилност на компанијата, дали постои политика за работа на далечина, какви иницијативи постојат за промовирање на одржливиот развој итн.? Доколку компанијата нема јасна политика во рамките на овие прашања, таа ќе биде осудена на импровизација на одговори, различни од случај до случај, што може да не привлече перспективни кандидати

3.3 ОБУКА

Објаснете зошто одржливата трансформација е потреба за компаниите и вработените

Првиот предизвик е да се разбере што е клучно во рамките на ова прашање, почнувајќи од принципите на науката: што велат научниците за климатските промени, природните ресурси, биодиверзитетот и влијанието врз нашите животи - заедници, бизниси, поединци.

Вториот предизвик е поврзан со акција: одржливата трансформација влијае на сите професии. Со преглед низ работните места, позиција по позиција, треба да разберете како да го подготвите вашиот патоказ за акција, со помош на специфични курсеви во зависност од тоа дали

работите со: Набавки, ИТ, правни услуги, финансии, маркетинг, човечки ресурси итн.

Обучете го менаџерот да управува со посветеноста, мотивираноста на вработените: како реагираат кога, на пример, најдобриот продавач, кога доаѓа на семинар со тимот, ќе потсети дека повеќе не е мотивиран?

Воведете во профилирањето на компетенциите и еколошки димензии

Предвидете ги утрешните побарувања за вештини: кои ќе бидат вештините на новиот сметководител, новиот ИТ специјалист, новиот купувач, новите менаџери за човечки ресурси итн. во контекст на одржлива трансформација?

Интегрирајте го еколошкиот критериум во изборот на даватели на услуги, особено за спроведувањето на обуките. Секогаш е можно да се информираат и поттикнат давателите на услуги за овој критериум на избор, со цел да се влијае да преземат акција. Изберете критериум за избор со цел да се охрабрат да дејствуваат во таа насока.

3.4 УПРАВУВАЊЕ И ОЦЕНУВАЊЕ НА ПЕРФОРМАНСИТЕ

Компаниите се повеќе поставуваат цели за одржлив развој, кои мора да се имплементираат преку одделенијата и тимовите и истите треба да се постигнат. Затоа е важно да се оцени што прават менаџерите со своите тимови за да ги постигнат тие цели.

Интегрирајте ги прашањата за одржливиот развој во годишните планови на вработените и во нивниот план за развој на вештини.

Многу малку компании до денес ги преточуваат овие цели за одржливост во индикаторите за претставување успешност. Кога го прават тоа, тие генерално се повикуваат на 17-те цели за одржлив развој на Обединетите нации, но тоа треба да биде многу поконкретно од тоа. Целите треба да се имплементираат низ секојдневното однесување: земете го во предвид аспектот на одржливост кога организирате состанок, кога организирате забава во компанијата, кога одлучувате за спроведување обука, кога правите избор за патување итн.

3.5 ИСПЛАТА НА ПЛАТА

Без оглед на изборот на бенефиции што го сочинуваат пакетот на плати или со интегрирањето на критериумите поврзани со одржливиот развој, воведете наградување за директорите, менаџерите, па дури и на сите вработени..

Ако вработените ги постигнат своите резултати, но на сметка на заштита на околината, дали бонусот ќе биде поставен како можност за наградување кон вработените?

Стимулирајте го и ценете го зеленото однесување од страна на вработените.

3.6 Флексибилност на работа

Понудете алтернативни работни места што е можно поблиску до местото каде што живеат вработените (нови локациски места, заеднички простории, итн.)

3.7 Комуникација



Комуницирајте на редовна основа наместо на ад хок. Годишната комуникација на оваа тема, на пример, нема да биде доволна ако сакате да ги вклучите вашите вработени



Бидете автентични и транспарентни, особено за напредокот што треба да се постигне. Вашиот дискурс мора да биде усогласен со реалноста на климатскиот напредок на компанијата или нема да биде добро прифатен од вашите вработени.



Насочете ги вашите комуникации на одредени теми. На пример воведување „Комплет со алатки за дејствување на деловно ниво за еколошката транзиција“; „Како да ги инвестирате заштедите на вашите вработени во фондови кои служат на животната средина“; итн.



Направете диверзификација на форматите за комуникација (белешка, видео, подкаст, презентација, итн.) и преку користените канали (е-пошта, интранет, корпоративна социјална мрежа, итн.) со цел да го максимизирате дофатот на вашите пораки

Поглавје 4

Алатки за поддршка за намалување на емисиите

4.1 Воспоставете работна група за иницијатива за одржливост или зелен тим со амбасадори

4.2 Воведете канцеларија за ревизија во врска со потрошувачката
Некои примери за активности (извор www.sustainablebusinessstoolkit.com)



Елиминирајте ги чашите за еднакратна употреба: Чашите за еднакратна употреба се штетни за околината. Пластичните и стиропорните чаши не се биоразградливи, и може да поминат години на депоните неразградени или да се пробијат во нашите океани и реки. Обидете се да носите шише за повеќекратна употреба или термос за вашата вода или кафе. Ако целосното откажување од чашите за еднакратна употреба е неприфатливо во моментот, тогаш размислете наместо тоа да користите еколошки чаши.



Воспоставете политика за “Носете сопствено шише за повеќекратно користење”



Користете рециклирана хартија за печатење: Ставањето рециклирана хартија во вашите печатачи е лесно применлива идеја. Со денешната технологија, вие и вашите колеги нема ни да ја забележите разликата.



Печатење двострано: проверете дали компјутерот и печатачот се автоматски поставени да печатат двострано. Според истражувањето, двостраното печатење може да го намали отпадот од хартија за 10-40%.



Обидете се да трошите помалку хартија



Обидете се да употребувате рециклирани и биоразградливи пенкала, наместо да фрлате пластични пенкала.



Намалете ја осветленоста на мониторот на вашиот компјутер. Според професори од Универзитетот Харвард, намалувањето на осветленоста на вашиот компјутерски монитор од 100% на 70% може да заштеди до 20% од енергијата на мониторот. Повеќето луѓе нема да ја забележат разликата од ова прилагодување, па затоа е брза и лесно остварлива идеја.



Исклучете го мониторот на компјутерот ноќе за да заштедите енергија



Раздвижување за собирање на губре во канцеларијата (Waste Walk). Оваа активност е кога вработените ќе погледнат наназад, ќе одат по подот и ќе ги идентификуваат расфрланите канцелариски материјали и ситни отпадоци. Тоа е забавен начин со вклучување на сите вработени да учествуваат со идеи во вашата канцеларија со цел да имаат влијание врз животната средина. Waste Walks не бара дополнителни средства, ресурси или трети лица. Оваа

активност е пристап кој се вика “дофат на ниско висечко овошје” кое ќе направи подобрувања во канцеларијата..



Ослободете се од поединечните корпи за отпадоци: некои канцеларии имаат корпи за отпадоци на секој поединец! Ќе ги зголемите стапките на рециклирање и ќе го намалите отпадот откако ќе ги отстраните поединечните корпи за отпадоци и наместо тоа ќе ги искористите централните корпи за отпадоци.



Користете еко кафе кое прави помалку отпад



Оптимизирајте ја употребата на природна светлина. Ако вашата канцеларија има прозорци, тогаш погрижете се да ја оптимизирате природната светлина. Избегнувајте да ги вклучувате светилките во текот на денот, со тоа што ќе ги држите завесите, сенките и ролетните отворени



Инвестирајте во енергетско ефикасно осветлување. Користењето на енергетски ефикасни светилки заштедува електрична енергија и пари. Енергетски ефикасните светла доаѓаат во сите облици и големини. Има по нешто за секоја потреба и секој буџет!



Инвестирајте во паметни приклучоци. Канцелариите можат автоматски да заштедат енергија со користење на паметни приклучоци. Паметните приклучоци автоматски ги исклучуваат светлата, вентилаторите и апаратите. Повеќето паметни приклучоци ви дозволуваат да ги контролирате вашите уреди од каде било со помош на апликација на вашиот телефон.



Прилагодете го вашиот термостат 2 степени нагоре во лето и 2 степени надолу во зима. Алтернативно, можете да користите енергетски ефикасен термостат кој сам заштедува енергија.



Поттикнете ја заштедата на вода со совети и инструкции во бањите. Обидете се да ги замените старите знаци и користете креативни дизајни за да ја одржувате пораката свежа



Изберете поправка наместо замена



Организирајте зелени натпревари со вашиот тим

Совет: Повеќето мали чекори наместо драстични промени е најдобриот начин да ги постигнете вашите еколошки цели. Наместо да вклучите големи промени што може да го преоптоварат вашиот персонал, фокусирајте се на правење мала трансформација во секоја област од вашето работно место.

4.3. Процената на јаглеродните емисии во насока на политиките и практиките за работа на далечина

Фокусот на истражување кое го спроведи Ројтерс во 20 големи корпорации кои ја прифаќаат работата на далечина, покажа дека само половина од тие компании се обиделе да ги проценат јаглеродните емисии поврзани со работниците од далечина, а помал е бројот на компании кои се обиделе да го ублажат или

неутрализираат влијанието. Дури и Мајкрософт - кој има извонредно силна програма за корпоративна одржливост, во 2020 година почна да ги проценува јаглеродните емисии на работниците во рамките на работата од далечина, и се обиделе да се справат со влијанието на емисиите надвор од локацијата.

"Пресметките за јаглеродните емисии за далечинско работење бараат потпирање на претпоставките за потрошувачката на домашната електрична енергија [и други фактори], и тоа не се извори на податоци што ги имаме преку нашиот пристап до податоци", изјави за Staffing.com, Мишел Ланкастер, шеф на персоналот за одржливост на Мајкрософт и притоа рече дека „И покрај се, ние го разгледуваме ова, бидејќи ја прифаќаме хибридната работа, вклучително и потенцијалното влијание на користењето на уредите, компјутерите во виртуелен облак (cloud) и видео средбите како што е Teams."

Мишел Ланкастер, шеф на персоналот за одржливост на Мајкрософт

Извор: [Staffing.com](https://www.staffing.com)

4.4 Индикатори за потрошувачка на енергија

Постојат мерни алатки, но тие наидуваат на неколку предизвици. Првата е дека мерењето се заснова на тоа колку троши една локација, но, честопати компаниите имаат неколку локации во многу различни географски области и зони и со многу различни опкружувања. Втората е потребата да се земе во предвид цел екосистем, вклучувајќи ги работниците и добавувачите. Да се внесат и тие во равенката како варијабли и да се има влијание врз нив е многу покомплицирано.

4.5 Распоред преку хибриден менаџер

Донесете политика која ги зема во предвид вкупните влијанија поврзани со патувањето и животната средина (на пр. избегнувајте далечинско работење во понеделник и петок, што го користат повеќето компании).

Моделот предложен од Дејвид Аутисиер би можел да биде интересен во овој поглед. Тој модел предложува да се преиспитаат работните методи што треба да се земат во предвид во однос на "работа лице-в-лице" и "работа од далечина" преку поимите „Build“ и „Run“ позајмени од Agile методите. Далечинското работење добро функционира кое е во тек - т.е. во познати, повторливи

активности - но е помалку приспособено за Build - т.е. за сите активности кои ги вклучуваат инвестициите во иднина, како што се нови проекти на пример.

Со други зборови, знаеме како далечински да управуваме со тековната активност, за која сме веќе влезени во шема, но помалку би знаеле далечински да управуваме со онаа активност која бара интеракции, размени, доверба и колективна интелигенција за да започнеме. Во овој случај, веројатно ќе се претпочита “работа лице в лице”.

Врз основа на ова, директорот за човечки ресурси може да ги стимулира менаџерите да размислуваат во рамките на своите тимови за распоредот на времето или задачите каде што е важно сите да бидат заедно и за која цел; и за распоредот на времето и задачите што може да се добијат со спроведување на одредени активности онлајн.

На пример, состанокот за следење на оперативниот проект ќе биде поефективен ако се спроведе онлајн. Од друга страна, што се однесува во врска со внесување на нов член на персоналот во тимот, подобро е тоа да се направи лично. Итн... На овој чекор може да се додаде и критериум за влијанието на јаглеродните отпечатоци.

Ова може да доведе до групирање заедно на вработените поврзано со задачите и да се направи кластер за работа од далечина, и за таа цел, согласно задачите да направи кластер за работа лице в лице, земајќи ги предвид сите параметри: бројот на вклучени луѓе, растојание што ќе треба да ги поминат и режимите на транспортот, стапките на зафатеност на канцелариите, влијанието во однос на дигиталната употреба итн.

Идејата не е да се има математички пристап, туку опортунистички: ако групниот состанок во живо може да има подобар резултат од она што би се постигнало од далечина, и покрај повисоките трошоци за животната средина, веројатно е сè уште релевантно да се спроведе работа лице-в-лице. Тоа ќе биде биде прашање на избор. Интересот ќе биде ставен на средствата кои се потребни во тимот како и постојано мерење на различните параметри на работната организација.

4.6 Апликации кои овозможуваат оптимизација на канцеларискиот простор поврзан со работата на далечина/хибридната работа

Различни апликации помагаат да се минимизира напорот на уредувањето на работниот простор но и подобро да се менџира со опкружувањето во канцеларијата како и на присуството на вработените во канцеларијата

4.7 Организирајте редовни работилници / ручеци и учете преку страната Sustainability@theoffice

Работилницата за одржливост има за цел да направи лесно и достапно сите да научат пошироко во контекст на тоа како да се спроведи одржливоста во канцеларијата и да се овозможи да развијат стратегии кои ќе поттикнат размислувања за одржливост во рамките на нивната секојдневна работа

4.8 Климатски Фреск

За само 3 часа, колаборативната работилница “Climate Fresk” ги презентира фундаментите од науката за климатските промени и моќта да се преземе акција. Со користење/ активирање на колективната интелигенција на групата, “Climate Fresk” им овозможува на учесниците да поттикнат влијание врз активностите кои ги преземаат.

Методологијата не користи хиерархиска структура на учење, им дозволува на сите да учествуваат и да го најдат своето место во вежбата. Додека учесниците ги поврзуваат причините и последиците од климатските промени, и можат да се вратат назад и да ја разберат системската природа на предизвиците за прв пат.

Повеќе информации: <https://climatefresk.org/>

Поглавје 5

Инспиративни иницијативи

5.1 Внесете ги јаглеродните емисии на поединците (работници на далечина) во пресметката на јаглеродниот отпечаток на компанијата.

5.2. Намалете го бројот на квадратни метри поврзани со проекти за преселување и нови технологии за греење, ладење на зградата.

5.3 Затворете го седиштето на компанијата еден ден во неделата. Понудете алтернативни решенија за оние кои не се заинтересирани за домашна работа, со работа во комерцијални цели во канцелариите распространети низ целата територија, кои остануваат отворени.

Example:

Пример: Во мај 2022 година, белгиската осигурителна компанија Ethias ги затвори своите национални канцеларии (Лиџ и Хаселт) еден ден во неделата и ги насочи своите вработени да работат од дома. Притоа овозможиле домашна работа до 3 дена во неделата, односно 60% од работното време. Оваа мерка, која е иновативна на белгискиот пазар, му овозможува на Ethias да ја намали својата зависност од фосилни горива. Тоа доаѓа на врвот на бројните иницијативи спроведени во текот на изминатите неколку години, кои му овозможија на Ethias да го намали својот јаглероден отпечаток за една третина, четири години пред предвиденото.

Иако пристапот кон “повеќе работа на далечина” е во согласност со желбите на огромното мнозинство вработени, оние кои не сакаат да го сторат тоа, сè уште имаат можност да го одработат својот работен

ден во некои од другите згради. „Пред да го прифати пристапот за работа со доаѓање во просториите за работа, Ethias имаше долг преглед и проценка на неколку сценарија за да се осигура дека вработените се корисни и за околината. Според податоците на CO2 логиката, еколошката добивка од работата од далечината е позитивна штом патувањето работа-дома е поголемо од 2 километри, што е случај за повеќе од 90% од нашите вработени

5.4 Развој на апликација за вработените да ја изберат канцеларијата што ќе ја заземат пред да дојдат на работа.

5.5 Предлог: можност работодавачот да инвестира, со надомест кој не се оданочува, во решенија кои го намалуваат јаглеродниот отпечаток кај вработениот.

Можеме да замислиме да конвертираме еден дел од надоместокот кој денес се оданочува, за плаќање на фактура за инсталација на геотермичка инсталација, соларен панел, реупотреба на вода или слична инвестиција на местото (куќата) на вработениот.

5.6 Користете игри

Предлог игра „Power Ranger“ за мобилизирање на вработените за намалување на потрошувачката на енергија

5.7 Понудете персонализирано советување

Помогнете му на секој човек, бидејќи секој има различна ситуација - од помош како да се промени начинот на транспорт, до советување во промената на своето место - со малку финансиски поттик

Поглавје 6

Препорака за спроведување на придонес од страна на човечките ресурси за нето-нула емисии

6.1 Реорганизирање на работните простори за да трошат помалку енергија

Тоа може да се направи на неколку начини, како што се условите во кои се произведува опремата, изборот на снабдување со енергија и регулирање на осветлувањето, видот на материјалите што се користат за застаклување, употребата на топлинска изолација, имплементацијата на системи за греење кои овозможуваат повеќе насочена употреба итн.

6.2 Приспособување на овие системи според активностите и употребите

Ова значи да се размислува однапред за тоа како да се организира работата и видовите на активности што треба да се спроведат. Обезбедување предвидливост на практиките за работа на далечина за да може да се предвиди кога луѓето се таму или не.

6.3 Избегнувајте го пристапот „една големина одговара на сите“

Она што може да биде корисно во една компанија, може да биде многу помалку спроведливо на ниво на урбан центар - на пример, ако вториот опаѓа или се испразни поради напуштањето на работниците... Слично на тоа, не сите работници од далечина се исти: некои имаат посветен работен простор, а некои не, на пример. Цената на енергија се покажува како важна променлива при изборот на работа од дома или од канцеларија, зависи и од времетраењето на патувањето, на пример

6.4 Добрите идеи често доаѓаат од оперативниот персонал бидејќи тие се најблиску до вистинската работа

И тоа е местото каде што навистина може да имате влијание. Сепак, предизвикот е да се одржи конзистентноста. Доколку партиципативниот пристап е изолиран или се чини дека е изолирана иницијатива, без да биде дел од поширока стратегија; или ако корпоративната порака е дека животната средина е навистина важна, но за тоа има мал буџет, пристапот нема да биде веродостоен. Пазете се од “greenwashing”!

6.5 Затворете ги канцелариите во одредени денови од неделата за да заштедите енергија

6.6 Комбинирајте работа на далечина, флекс-канцеларија и намалување на канцеларискиот простор

Студијата на АДЕМЕ (Франција) покажува дека кога се земаат во предвид намалувањата за недвижен имот што ги носи далечинската работа заедно со флекс канцеларија (практика да нема посебна канцеларија за работно место), се подобрува севкупната еколошка рамнотежа на далечинската работа и значително за +52% по ден работа на далечина во неделата (т.е. -234kg eqCO₂/годишно за секој дополнителен ден на далечина неделно), се консолидираат предвидените еколошки придобивки. Еколошките придобивки од флекс канцеларијата може да ги надминат придобивките од мобилноста

6.7 Не поттикнувајте полудневна работа од дома

Далечинско работење и работа од дома во комбинација со трето место доведува до значително негативен биланс на животната средина.

6.8 Поттикнете регрутирањето на вработени чии домови се блиску до работното место

6.9 Бидете внимателни со работа на далечина!

Студијата на АДЕМЕ (Франција) покажува дека далечинската работа ја намалува „канцелариската“ потрошувачка (хартија, мастило, материјали, чаши, украси, видео проектори итн.) и потрошувачката на енергија на компанијата.

Сепак, некои од овие намалувања се пренесуваат на работникот кој работи од дома. Особено, потрошувачката на енергија од дома се зголемува. Студијата

проценува дека потрошувачката на енергија дома за време на еден работен ден од далечина би се зголемил механички: +20,7 kg eqCO₂/во текот на година со еден ден неделно работа од далечина за работникот.



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.