

NWoW4NetZero tavad

Samm-sammult **Juhend professionaalidele**



**Co-funded by
the European Union**



**НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА
ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ
ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ**

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.

NWoW4NetZero tavad

Samm-sammult Juhend professionaalidele rakendamiseks



NATIONAL AGENCY
FOR EUROPEAN EDUCATIONAL
PROGRAMMES AND MOBILITY

Keda toetab riiklik büroo
Euroopa haridusprogrammide jaoks
ja Põhja-Makedoonia Mobility programm



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

Euroopa Komisjoni toetus käesoleva väljaande koostamisele ei tähenda selle sisu heakskiitmist, mis kajastab ainult autorite seisukohti, ning komisjoni ei saa pidada vastutavaks selles sisalduva teabe mis tahes kasutamise eest.

Projektist

Projekti NWoW4Net-Zero eesmärk on seada personalidirektorid peamiseks osalejateks, kes aitavad kaasa ELi eesmärgile saavutada 2050. aastaks CO₂-neutraalsus. NWoW4Net-Zero eesmärk on anda neile konkreetset tegevushoovad, et juhtida üleminekut oma sekkumisvaldkonnas ja kasutada ära uusi tööviise (NWoW), töökohti ja organisatsioone, mis tulenevad digitaalsete lahenduste suurenenud kasutamisest. Projekti eesmärk on olnud välja töötada rida töövahendeid, koolitusrada ja teadmiste jagamise platvorm. See 24-kuuline Erasmus+ toetatud projekt on toonud 5 partnerit :

- **CKM – Centre for Knowledge Management** (koordinaator, Põhja-Makedoonia)
- **Htag by Références** (partner, Belgia)
- **Tal Tech** - Tallinna Tehnikaülikool (partner, Eesti)
- **C&R - Conseil & Recherche** (partner, Prantsusmaa)
- **PLS - Pour la Solidarité** (partner, Belgia)

ELi eesmärk on olla esimene maailmajagu, kes saavutab kliimaneutraalsuse. 2019. aastal käivitatud Euroopa roheline kokkulepe kohustab riike vähendama kasvuhoonegaaside netoheidet. Eesmärk on majandussüsteem põhjalikult ümber kujundada nii, et 2050. aastaks oleksid liikmesriigid CO₂-neutraalsed, omades vahepealset eesmärki vähendada 2030. aastaks ELi kasvuhoonegaaside heidet 55% võrreldes 1990. aasta tasemega. Uued töökorraldusviisid (mis tekkisid Covid-19 pandeemia järel) ja uued digilahendused on võimalus aidata kaasa nende eesmärkide saavutamisele.

Selle tulemusena on projektil NWoW4Net-Zero kolm võimalust, mis määratlevad HRMi panuse süsinikuneutraalsuse eesmärkide saavutamisse:

- **NWoWs** : millised peavad olema töökorralduse ja hübriidiseerimise viisid kehtestatud keskkonnamõtjude vähendamise eesmärgi toetamiseks?
- **Tööga seotud liikuvus** : milliseid lahendusi tuleb rakendada, et vähendada tööle ja tagasi reisimise süsinikujalajälg ?
- **Digitaalne** : kuidas vähendada süsiniku jalajälge vastutustundliku kasutamise kaudu digitehnoloogiast tööl ja kaugtöös?

Projekti oodatavad tulemused :

- tutvustatakse kolme töövahendina: uued tööviisid, mobiilsus ja digitaalne säästlikkus.
- metoodika ja koolitustee personaalseks õpikogemuseks; vastavalt iga õppija ja tema organisatsiooni vajadustele. Mõjumetoodika ja kasutusjuhend.
- platvorm – interaktiivne keskkond, kus kasutajad saavad hõlpsasti kasutada õppida ja saada teavet ja teadmisi uute tööviiside kohta ja selle kohta, kuidas neid saab personalijuhtimise kaudu organisatsioonidesse tuua.



Eessõna

Olles mõistnud NWoW rakendamise uute tööviiside (NWoW) ning ülemaailmse ELi ja riikliku konteksti (Belgia, Eesti, Prantsusmaa ja Põhja-Makedoonia) kontseptsioone, terminoloogiat ja tavaid NWoW rakendamisel eesmärgiga saavutada netonullheide, selgitatakse käesolevas juhendis konkreetseid samme selle kohta, kuidas arendada ja rakendada tavaid, kasutades selles projektis välja töötatud vahendeid, ning kuidas kasutada interaktiivse platvormi töövahendeid ja koolitusteid .

Selle juhendi eesmärk on anda personalijuhtimise praktikutele ja spetsialistidele, aga ka töötajatele, keda peetakse organisatsioonides uute tööviiside (NWoW) eestvedajateks soovitustega konkreetsete meetmete kohta, mida nad saavad juhtkonna tasandil ja kaaskolleegide seas toetada, tagades kliimamuutuste vastases võitluses üha vajalikumate jätkusuutlike tavade rakendamise. See on oluline ressurss personalispetsialistidele ja juhtidele, kes on pühendunud muutuste juhtimisele ja selle tagamisele, et nende organisatsioonid mängivad keskset rolli ülemaailmses liikumises jätkusuutliku, süsinikuneutraalse tuleviku suunas.

Sisukord

1. JAGU:

NWoW4NetZero: kiireloomulisuse tunne - "Miks" 5

2. JAGU:

NWoW4NetZero tavade juhtum organisatsioonides 8

3. JAGU:

Rakendamise toetamise vahendid
NWoW tavadest 11

4. JAGU:

NWoW tavade rakendamine - "kuidas" 15

JÄRELDUS 18



1. NWoW4NetZero : kiireloomulisuse tunne - "Miks"

Vastavalt ELi määrusele, millega kehtestatakse kliimanetraalsuse saavutamise raamistik (COM(2020) 80 final)¹, nõuab kliimaalase neumatuse saavutamine kõigi majandussektorite panust. Arvestades energia tootmise ja tarbimise tähtsust kasvuhoonegaaside heite seisukohast, nõuab üleminek kestlikule lahendusele taskukohast ja kindlat energiasüsteemi, mis tugineb hästitoimivale energia siseturule. Digiüleminek, tehnoloogiline innovatsioon ning teadus- ja arendustegevus on samuti olulised kliimanetraalsuse eesmärkide saavutamise tõukejõud.

Töömeetodite digiüleminek on nähtus, mis on kestnud juba aastaid, kuid Covid-19 kriis kiirendas seda märkimisväärselt.

Mõned organisatsioonid, nii era- kui ka avaliku sektori organisatsioonid, usuvad, et nad on viimastel aastatel selles valdkonnas tavapärase ajaga võrreldes 10–15 aastase hüppe teinud. Need muutused ei ole mitte ainult kiiremad. Samuti on nad pärast tervishoiukriisi võtnud uusi suundi. Näiteks on ettevõtted teatanud, et kaugtöö on hakanud muutuma pigem "normiks" kui "ekspluatatsiooniks". Mõistlikumalt tundub, et valdav enamus organisatsioone liigub nüüd hübriidvormi poole, mis segab näost näkku ja kaugtööd, kusjuures keskteed on veel määratlemata ja paindlikumate tööjõudu kasutatakse².

¹"COM(2020) 80 EU – Kliimanetraalsuse saavutamise reguleerimise raamistik ja määruse (EL) 2018/1999 (Euroopa kliimaseadus) muutmine – põhisisu." COM(2020) 80 – Kliimanetraalsuse saavutamise raamistik ja määruse (EL) 2018/1999 (Euroopa kliimaseadus) muutmine – EU Monitor, Euroopa Komisjon, www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vl6ooocjp2z5. Juurdepääs 27. märtsil 2023.

²"Kuidas COVID-19 on lükanud ettevõtted tehnoloogia murdepunktist üle ja muutnud äri igaveseks." McKinsey & Company, McKinsey & Company, 5. oktoober 2020, www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/

Selle projekti hüpotees on, et on võimalik ja soovitatav suunata neid uusi tööviise, integreerides jätkusuutlikkuse mehhanismi, et aidata kaasa ELi poolt 2050. aastaks kehtestatud kliimanetraalsuse muutuste õhkkonna saavutamisele. Uued digilahendused võivad toetada liikumist selles suunas. Personalijuhid ja personalijuhid ei ole olnud igapäevaste tööviisidega (WoW) seotud keskkonnaprobleemide lahendamisel esirinnas. Selle projekti eesmärk on anda neile selles küsimuses volitused ja seejärel panna personalispetsialistid juhiistmele. Eksperdid, keda me selle projekti raames intervjuerisime, on selgesõnalised personalijuhtimises kasutatava positsiooni kohta, et täita ettevõtete jätkusuutlikkuse ambitsioone.

«Seost säästva arengu ja personalijuhtimise vahel on akadeemilises töös täheldatud juba üle kümne aasta, eriti

trend, mida tuntakse roheline HRM-i nime all," selgitab François Pichault, Belgia Liège'i ülikooli HEC Liège'i juhtimiskooli personalijuhtimise professor. "See samm põhineb ideel, et kui ettevõtte tahab võtta kasutusele keskkonnasõbraliku ärilähenemise, siis töötajad on selle ebaõnnestumise ehk läbikukkumise võti. Green HRM-i fookus on aga jätkuvalt suuresti suunatud keskkonnateadlikkuse tõstmisele, töötajate koolitamisele keskkonnasäästlikumate tavade kasutuselevõtuks ning nende julgustamisele leidma jätkusuutlikkusega seotud algatusi ja nendega ühinema.

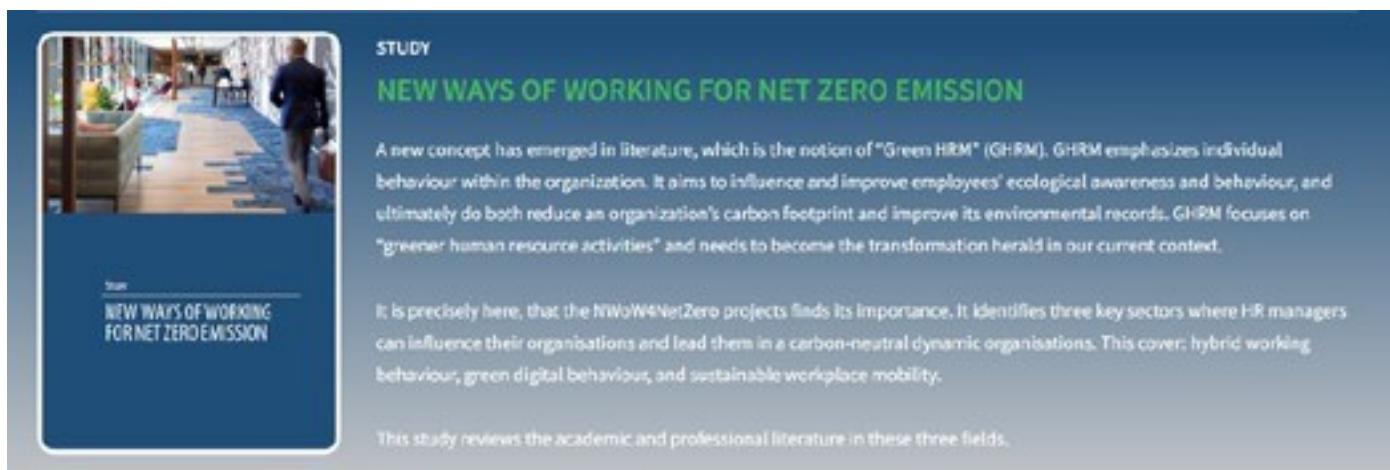
Üks huvides, et inimõiguste kaitsjad võtaksid endale ambitsioonikama rolli süsinikuheitmete vähendamisel, on sundida neid oma mugavustsoonist välja. Kui personalijuhid tahavad olla (rohkem) mõjukad, peavad nad tegema enamat kui lihtsalt HRM kitsas tähenduses. Nende tegevusvaldkond võiks laieneda erinevatesse valdkondadesse, sealhulgas kindlasti säästva arengu valdkonda.

Selleks peavad nad töötama selle nimel, et ühendada need kolm dimensiooni nende vastutusel:



- töökorraldusega – eelkõige uued tööviisid;
- kodust või mujalt töökohta ja vastupidi liikumise küsimused;
- IT-vahendite kasutamine – eelkõige seos kaugtööga.³

³Fookusgrupi uuring, mille viis läbi NWoW4NetZero projekt 2022. aastal



Belgias asuva Louvaini juhtimiskooli (UCLouvain) inimressursi juhtimise professor Laurent Taskin toob välja kuus peamist probleemi, millega tuleb tegeleda. "Esiteks, nende pingete tuvastamine, mis tekivad nii majandustulemuste kui ka sotsiaalse ja keskkonnavalase tulemuslikkuse poole püüdlisel, nii lühiajalistes loogikates - mis tänapäeval karates organisatsioonides - kui ka pikemaajalistes loogikates, milles jätkusuutlikkuse mõiste on ankurdatud. Teiseks vajadus arvestada töötajatega nende võimete osas - oskused, ta- lents jne. - pikaajalise tulemuslikkuse perspektiiviga. Kolmandaks, positiivse

ning teatavate personalijuhtimise tavade ja tegevuste negatiivne mõju ning selle kindlakstegemine, kuidas viimaseid esimestega kompenseerida. Neljandaks, pöörates tähelepanu kõigele, mis on seotud inimeste arenguga ning nende heaolu ja elukvaliteediga tööl. Viiendaks, kehtestada ja edendada selget eetikat ja väärtusi jätkusuutliku inimõiguste juhtimise osas: mis on kommunikatsioon, suund, mille me võtame? Lõpuks, eesmärkide ja näitajate väljatöötamine, et edendada tegelikke muutusi ühiskonnas.⁴"

Lisateabe saamiseks kutsume teid alla laadima siit [NWOw4NetZero uuring](#).

⁴ibid



2. NWoW4NetZero tavade juhtum organisatsioonides

Uute tööviiside (NWoW) strateegiline integreerimine organisatsiooniliste operatsioonide keskmesse tugineb ärijuhtumite traditsioonilistele mudelitele. See on keeleorganisatsioonid, kes mõistavad - luues põhjendused, mõistes kasu ja luues vajaliku aluse üleminekuks netonullheitele. Keskendutakse publiku mõistmisele, jätkusuutlikkuse vastavusse viimisele ärieesmärkidega, kasu kvantifitseerimisele ja sidusrühmade tõhusale kaasamisele aluse panemisele. Eesmärk on arendada teadmisi ja argumente, mis on vajalikud otsustajate mõjutamiseks ja sellise kultuuri edendamiseks, kus jätkusuutlikkus on juurdunud igasse protsessi ja poliitikasse.



1. samm: mõistke oma vaatajaskonda / tuvastage eesmärgid

- Üksikasjalikud eesmärgid Joondamine: Organisatsioonisiseste vaadete või küsitluste läbiviimine, et kaardistada konkreetset ärieesmärgid jätkusuutlike algatustega. Illustreerige, kuidas süsinikdioksiidi heitkoguste vähendamine on kooskõlas ettevõtte eesmärkidega, vähendades potentsiaalselt kulusid, järgides muudatusi või parandades kaubamärgi mainet.
- Analüüs: personade või pro-failide loomine erinevatele sidusrühmadele (personali-, IT-osakond heads), rõhutades nende huve ja muresid. Kohandage oma ettepanekut nii, et see käsitleks neid individuaalseid vaatenurki, rõhutades, kuidas iga algatus toob kasu nende osakonnale või vastutusalale.



2. samm: kvantifitseerige eelised

- Põhjalik analüüs: esitage üksikasjalikud jaotused kulude kokkuhoiu, tootlikkuse paranemise ja võimaliku keskkonnamõju kohta, kasutades tegelikke andmeid või tööstusharu võrdlusalusid. Viige läbi võimalike eeliste põhjalik analüüs, võttes arvesse selliseid tegureid nagu vähenenud kontoripindade nõuded, vähenenud pendelrändekulud ja töötajate parem rahulolu, mis toob kaasa kõrgemad ümbertöötamise määrad. Lisateavet leiate mõjumetoodikast.
- Mõju töötajatele: suurem paindlikkus, väiksem stress ning parem töö- ja eraelu tasakaal. Kasutage mõõdikuid, nagu vähenenud töölt puudumine või suurenenud töörahulolu, et rõhutada positiivset mõju tööjõule.



3. samm: tehke ettepanek pilootprogrammi kohta / vaadake mõnda juhtumiuuringut

- Pilootprogrammi juhised: töötage välja samm-sammuline juhend planeerimiseks, teostamiseks ja hindamiseks. ting pilootprogramm. Lisage kriteeriumid osalejate valimiseks, edumõõdikute määratlemiseks ja tagasiside kogumiseks iteratiivsete täiustuste jaoks.
- Juhtumiuuringute analüüs: analüüsige juhtumiuuringuid põhjalikult, tuues välja peamised edutegurid, eesseisvad väljakutsed ja saadud õppetunnid. Provi- de teostatavad teadmised ja tõstke esile kohandatavad strateegiad, mida saab rakendada teie organisatsiooni kontekstis.



4. samm: tõstke esile eelised / arvutage oma ROI

- Visuaalne esitus: looge visuaalselt tabavaid infograafikuid või graafikuid, mis illustreerivad kulude kokkuhoid, suurem tootlikkus ja keskkonnamõju. Kasutage enne ja pärast stsenaariume, et näidata nende iniitiivide investeeringutasuvust.
- Pikaajaline perspektiiv: töötage välja ajakava või prognoos, mis näitab pikaajalist kasu jätkusuutlike jätkusuutlikkuse tavade kumulatiivse mõju järkjärguline rakendamine.



5. samm: lahendage kõik mured / tõstke esile eelised / näidake keskkonnamõju

- Kitsaskohtade vähendamine: eraldage üks osa sidusrühmade konkreetsete probleemide lahendamisele võib olla seotud nende algatustega. Pakkuge üksikasjalikke strateegiaid või lahendusi vastupanu või võimalike väljakutsete ületamiseks.
- Töötajakeskne lähenemine: jagage edulugusid või iseloomustusi, milles rõhutatakse, kuidas need algatused töötajate elu positiivselt mõjutavad. Tutvustage statistikat vähenenud stressitaseme, parema tervise ja suurenenud tööga rahulolu kohta.
- Keskkonnamõõdikud, mis näitavad keskkonnamõju, sh väiksem süsiniku jalajalg, energiasäästu ja vähendas jäätmeteket tänu vastutustundlikule IT-praktikale.



6. samm : Jätkusuutlikkuse

- **eesmärkide joondamine** Strateegiline joondamine: looge maatriks või visuaalne esitus, mis illustreerib, kuidas iga algatus on kooskõlas organisatsiooni laiemate jätkusuutlikkuse eesmärkidega. Rõhutada nende algatuste omavahelist seotust ja nende rolli suuremate kestlikkuse eesmärkide saavutamisel.



7. samm: kaasake sidusrühmi

- Kohandatud kaasamine: pakku kohandatud kommunikatsioonistrateegiaid erinevate kaasamiseks sidusrühmad. Pakkuge konkreetseid kõnepunkte või materjale, mis resoneerivad iga rühmaga, rõhutades, kuidas need algatused toovad kasu nende respektiivsetele osakondadele või huvidele.



8. samm: esitage oma juhtum

- Kohtumise ettevalmistamine: pakku põhjalikku kontrollnimekirja või juhendit. Lisage põhisõnumid, eeldatavad küsimused ja täiendavad ressursid.
- Pikaajaline visioon: tugevdada nende algatuste tähtsust osana üldisest jätkusuutlikkuse strateegiast, rõhutades pidevat kasu ja organisatsiooni pühendumust rohelisem tulevik.

Uute tööviiside (NWoW) tavade juhtumi väljatöötamine on kriitiline samm organisatsiooni ümberkujundamisel netonullheite suunas. Rõhk loomisel NWoW äriiline põhjendus rõhutab vajadust, et jätkusuutlikkust ei nähtaks mitte lisakihina, vaid planeerimise ja otsuste tegemise lahutamatu osana. Alustades NWoW praktikaid laiemate ärieesmärkidega ja näidates nende positiivseid vastuolusid, saavutame kaasatuse ja pühendumuse organisatsiooni kõigil tasanditel.



3. Mõjuvahendid NWoW tavade rakendamise toetamiseks

Projekti oodatavad tulemused :

Oluline esimene samm positiivsete muutuste suunas töökohal on selgete, mõistlike ja asjakohaste eesmärkide seadmine. NWoW tavade rakendamisel oleks kasulik teha koostööd [teaduspõhiste eesmärkide algatusega](#)⁵ (SBTi). SBTi algatust kohaldatakse iga ettevõtte suhtes, olenemata selle suuruselt. SBTi-l on üle 2000 partnerettevõtte ning neil on selgelt määratletud ja saavutatavad eesmärgid heitkoguste vähendamiseks, mis on kooskõlas Pariisi kliimakokkuleppe eesmärkidega. Lisaks pakub SBTi tehnilist abi ja oskusteavet, et aidata oma partneritel oma eesmärgid saavutada.

Kohustus

NWoW praktikate rakendamise oluline element on ettevõtte kohustuste täiendamine heitkoguste vähendamisel. Selle saavutamiseks on mitmeid vahendeid ja algatusi. Hea näide on [B Corpi sertifikaat](#), mis antakse ettevõtetele, kes vastavad kõrgetele keskkonnastandarditele, mille punktisumma on vähemalt 80 ja kes võtavad juriidilise kohustuse olla kõigi sidusrühmade jaoks läbipaistev, mis võimaldab nende tulemuslikkust mõõta ja avalikustada. Katsed viiakse läbi iga kolme aasta tagant ja need tuleb pidevalt läbida, et ettevõtte säilitaks oma sertifikaadi. See testimine on rigo- rous ja testib paljusid ettevõtte aspekte kogu ettevõttes. Kuid järgides kehtestatud kõrgeid standardeid, annavad B Corpi sertifikaadi saanud ettevõtted selgelt märku oma pühendumusest netonullheitele.

Teine võimalus, kuidas ettevõtte saab oma heitkoguste vähendamise kohustusest teada anda, on järgmine:

- [Kliimalubadus](#), milles nähakse ette, et kompanies lubab korrapäraselt mõõta ja munitsipeerida oma heitkoguseid ja kehtestada heitkoguste vähendamise strateegiad kooskõlas Pariisi kliimakokkuleppega. Lubadusele alla kirjutades saavad ettevõtjad selgelt näidata oma pühendumust heitkoguste vähendamisele ja netonullheite eesmärkidele.
- [Kliimaneutraalsuse sertifikaadi andmine](#), mis on range hindamisprotsess millised ettevõtted on sertifitseeritud kui "kliimaneutraalne", näitavad oma pühendumust jätkusuutlikkusele. See sertifikaat on selge signaal klientidele, investoritele ja partneritele ettevõtte tõsise osalemise kohta süsinikujalajälje vähendamisel.
- [Carbon Disclosure Project](#), mis pakub ettevõtetele platvormi oma süsinikdioksiidi heitkoguste andmete avalikustamiseks. CDP-s osalemine näitab ettevõtte pühendumust läbipaistvusele oma jätkusuutlikkuse teekonnal ja tähistab olulist sammu heitkoguste vähendamise poole püüdlemisel.
- [BSI](#) pakub ISO sertifikaate erinevates alalhoiu valdkondades. Need ISO sertifikaadid on ülemaailmselt tunnustatud ja neid saab akrediteerida ettevõtetele, mis vastavad rangetele vastupidavuskriteeriumidele. Nende sertifikaatide saavutamine rõhutab, et ettevõtte järgib jätkusuutlike tavade rahvusvahelisi standardeid.

Poliitika

Uute tööviiside omaksvõtmise lahutamatu aspekt hõlmab tõhusa poliitika väljatöötamist ja rakendamist. Hea näite võib leida säästvale liikuvusele suunatud vahenditest, nagu [ökoliit](#). Ökoliit pakub terviklikku raamistikku säästva reisipoliitika väljatöötamiseks. See pakub ulatuslikke juhiseid ja ressursse, aidates ettevõtetel minna üle keskkonnasõbralikele reisimisvõimalustele ja vähendada sõltuvust suure heitega transporteerimismeetoditest. Kasutades ökoliidu teadmisi, saavad ettevõtted kujundada poliitikaid, mis mitte ainult ei minimeeri nende süsinikujalajälge, vaid edendavad ka jätkusuutlikku pendelrände tavasid töötajate seas.

Strateegiad

Heitkoguste vähendamise abivahendite kogum on teenused, mille eesmärk on rakendada konkreetseid strateegiaid, mis vähendavad süsinikdioksiidi heitkoguseid töökohal. [Plaan A](#) pakub platvormi strateegiliseks planeerimiseks üldise suutlikkuse osas, sealhulgas eesmärkide seadmine, edusammude jälgimine ja heitkoguste vähendamise põhivaldkondade kindlaksmääramine. Seda saab kasutada hübriidtöö, tööalase liikuvuse ja IT-algatuste vastutustundliku kasutamise kujundamiseks ja ühtlustamiseks.

Hübriidtöö kontekstis võib jätkusuutlikkuse strateegia koostamine oluliselt mõjutada company süsinikujalajälge. Peamine tööriist selles on [Carbon Analytics](#). Kuigi selle peamine funktsioon on heitkoguste mõõtmine, laiendab *Carbon Analytics* oma kasulikkust strateegilisele planeerimisele. See pakub olulisi andmeid ja teadmisi selle kohta, kuidas erinevad töömudelid, eriti kaugtöö, mõjutavad ettevõtte keskkonnamõju. See teave on oluline kompanidele, kes soovivad liikuda tugevama hübriidtöö mudeli poole. Mõistes erinevate töövõtetega seotud heitkoguseid, saavad organisatsioonid välja töötada sihipäraseid strateegiaid, et minimeerida oma süsinikujalajälge, suurendades samal ajal tootlikkust ja tõhusust hübriidses töökeskkonnas.

Töölase liikuvuse valdkonnas on [bike to work](#) veel üks selline teenus, kuna see pakub tööriistu ja eksperimente, mis võimaldavad ettevõtetel jälgida ja rakendada jalgrattasõidu algatusi, mis julgustavad ja premeerivad töötajaid, kes alustavad jalgrattaga tööle sõitmist, mitte sõitmist, vähendades tööga sõitmisega seotud heitkoguseid. Sarnast teenust pakub ka [kampaania Travel Smart](#), mille eesmärk on aidata ettevõtetel vähendada lennureiside kasutamist, mis on kõige heitemahukam transpordiliik. Travel Smart aitab oma 322 ülemaailmset partnerit, pakkudes neile säästva reisimise tööriistakomplekte, eks- ja juhendeid, mis võimaldavad neil vähendada oma vajadust lennureiside järele, vähendades üldist vajadust reisida ja julgustades kasutama keskkonnasõbralikumaid transpordiliike, nagu rongid.

Strateegiate väljatöötamisel vastutustundliku käitumise juurutamiseks IT-teenuste kasutamisel töökohal mängivad kesket rolli sellised tööriistad nagu [ATOS](#) ja [Digital Beacon](#). ATOS, millel on võime arvutada ettevõtte digitaalset süsinikujalajälge, pakub ettevõtetele hindamatuid teadmisi oma IT-jätkusuutlikkuse suurendamiseks. See suunab strateegiaid, mis on suunatud energiatõhususele, andmehalduse optimeerimisele ja digitaalsete heitkoguste üldisele taastootmisele. Teiselt poolt, Digital Beacon keskendub veebilehtede keskkonnamõjule, pakkudes kriitilisi andmeid, et teavitada strateegiaid jätkusuutlikuma sisuhalduse jaoks. Optimeerides digitaalseid platvorme energiatõhususe tagamiseks, saavad ettevõtted märkimisväärselt vähendada oma digitaalset süsinikujalajälge.

Möötmise

Heitkoguste vähendamise tavade tõhusaks rakendamiseks tuleb läbi viia ettevõtte süsinikujalajälje täpne möõtmine ning on mitmeid mõjuvahendeid, mida saab sellega seoses kasutada.

Hübriidtöö valdkonnas on ettevõtte süsinikujalajälje täpne möõtmine tõhusate jätkusuutlikkuse strateegiate rakendamiseks kriitilise tähtsusega ning sellised tööriistad nagu [Carbon Analytics](#) ja Watershed on selles osas keskse tähtsusega. Carbon Analytics jälgib ja mõõdab automaatselt ettevõtte süsinikujalajälge ning on eriti soodne VKEdele, on spetsialiseerunud VKEdele automatiseeritud ja sirgjoonelise lähenemisviisi pakkumisele nende süsinikuheitmete jälgimiseks, koostades erinevaid operatiivtegevusi, sealhulgas energiakasutust ja ärireise, mis on hübriidtöökeskkondades es- sentiaalsed elemendid.

Teisest küljest pakub [Watershed](#) arusaadavat lahendust suurematele ettevõtetele, keskendudes üksikasjalikule analüüsile ja heitkoguste aruandlusele erinevates äritegevustes, sealhulgas erinevate töömudelite, näiteks kontoris ja kaugtöö nüansirikastele keskkonnamõjudele, mis on mõlemad hübriidtöö olulised aspektid. Selle võimalused on eriti tagasihoidlikud ettevõtetele, kes soovivad tasakaalustada tootlikkust jätkusuutlikkuse eesmärkidega.

	NWOW (hübriidtöö)	Mobiilsus	IT säästlik kasutamine
Eesmärkide seadmine	Teaduspõhiste eesmärkide algatus (SBTi)		
Kohustustest teavitamine	Jätkusuutlikkuse sertifikaadid: kliimaneutraalne sertifikaat, Briti standardiasutus (ISO sertifikaadid) Läbipaistvus ja avalikustamine: süsinikdioksiidi avalikustamise projekt		
Politiika	Eco Union	Eco Union	
Strateegiad	Plan A		
	Carbon Analytics	Bike to Work Travel Smart	ATOS Digital Beacon
Möötmine	Plan A Carbon Analytics Watershed	Plan A Carbon Analytics Bike to Work Travel Smart	Plan A ATOS Digital Beacon

Projektimeeskond on tuvastanud märkimisväärse hulga mõjuga veebitööriistu ja paigutanud need NWoW34NetZero platvormile, mis on liigitatud huvipakkuva valdkonna järgi.

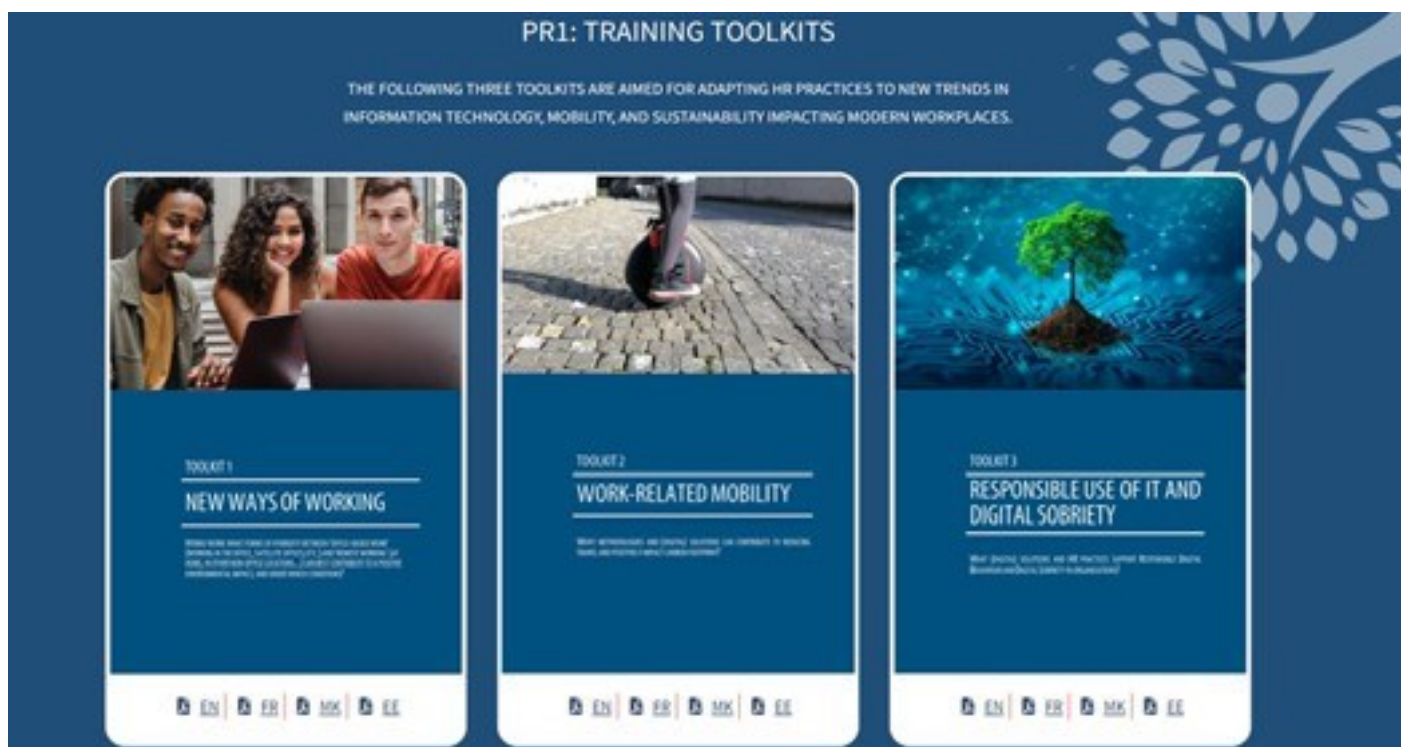


4. NWoW tavade rakendamine - "kuidas"

How on keskendunud NWoW4NetZero tööriistakomplektidele ja platvormile, mis pakuvad üleminekut 3. jaos käsitletud mõjuvahenditest ja 2. jaos käsitletud ärijuhtumist laiemate muutuste rakendamiseks organisatsioonides. "Kuidas" on terviklik muudatuste juhtimise kava, mis hõlbustab üleminekut jätkusuutlikele uutele tööviisidele. Kaasaegses maailmas on muutus uus status quo. See ei ole enam organisatsioonide või nende keskkonna perioodiline häirimine. See on siin, et jääda. Kahjuks ei pakuta juhtidele nende pidevate muutustega toimetulemiseks laialdaselt kokku lepitud alternatiivset vahendit, välja arvatud muutuste juhtimise ratsionaalsed mudelid, kus keskendutakse tagasipöördumisele

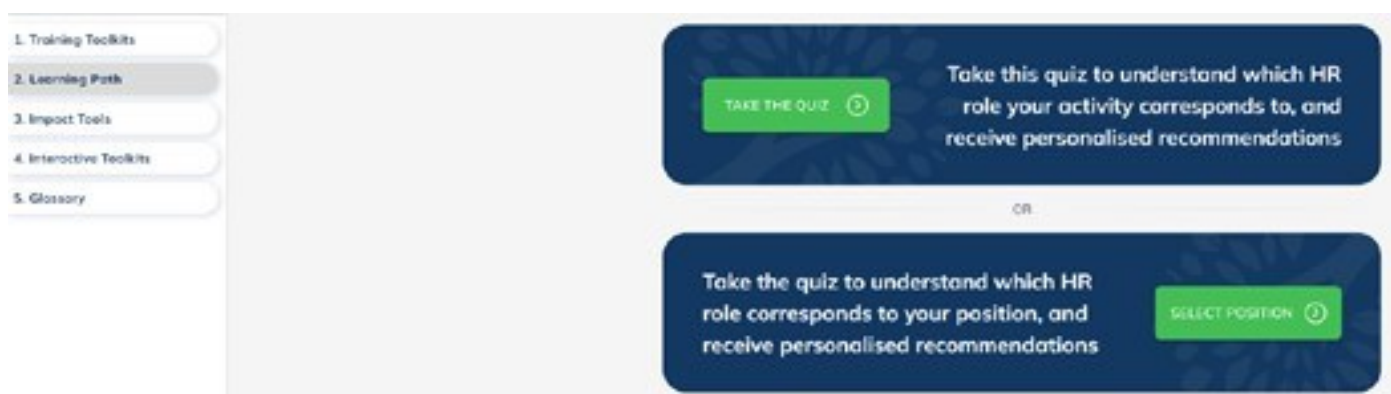
organisatsioon tasakaalus. Viimastel aastakümnetel ja arvestades muutust ümbritseva paradigma muutusi, on neid ratsionaalseid mo- del'e (Lewini mudel, Kutteri mudel jne) mõningal määral kohandatud, et kohaneda sagedaste muutustega, kuid nende olemus ei ole muutunud – fookus on asetatud muutuste planeerimisele ja muutustele reageerimisele.

Juhendis esitatakse samm-sammult muudatuste juhtimise kava (rakendamine), mis põhineb ratsionaalsetel mudelitel ja põhineb NWoW4NetZero tööriistakomplektides ja platvormil esitatud allikatel. Igale [tööriistakomplektile saab läheneda iseseisvalt](#) ja kasutada tervikuna kõigi kolme mõõtme jaoks: hübriidtöö, töö liikuvus või IT vastutustundlik kasutamine.



Seega, enne kui personalijuht, juht ja/või professionaal seda teekonda alustab, peavad nad olema varustatud teadmistega oma huvivaldkonna oluliste NWoW suundumuste, strateegiate ja initsiatiivide kohta [NWoW](#)

[õppeplatvormi](#) kaudu, kus paindlik raamistik võimaldab luua õpiteekonna, mis vastab kasutaja personalispetsiifilisele rollile ja organisatsioonilisele stsenaariumile.



Nüüd jätkame rakendusprotsessi struktureeritud sammudega, mis põhinevad muudatuste juhtimise ratsionaalsel mudelil ja NWoW4NetZero Toolk- selle ja platvormi pakutavatel allikatel. Need sammud on mõeldud selleks, et

juhendada personalijuhte NWoW tavade kaasamise hindamis-, planeerimis-, täitmis- ja hindamisetappides, tagades sujuva ülemineku jätkusuutlikumatele, tõhusamatele ja kohandatavamatele töömudelitele.



1. Hindamine ja planeerimine

- **Tehke kindlaks vajadus muutuste järele** : hinnake praeguseid protsesse, tulemuslikkust, turusuundumusi ja organisatsioonilised eesmärgid, et teha kindlaks parandamist või ümberkujundamist vajavad valdkonnad.
- **Seadke selged eesmärgid** : määratlege muutuste visioon, tuues välja konkreetsed, mõõdetavad, saavutatavad, ajakohased ja ajaliselt piiritletud (SMART) eesmärgid.
- **sidusrühmade analüüs** : peamiste sidusrühmade mõistmine ja kaasamine perspektiivide kogumiseks; tegeleda probleemidega ja koguda toetust muutuste algatusele.



2. Looge kiireloomulisuse tunne

- **Teavitage muutuse vajadusest** : selgitage muudatuse tagamaid. Tooge esile kallas, riskid ja võimalused, mis nõuavad viivitamatut tegutsemist.
- **Juhtkonna kaasamine** : tagage juhtkonna nähtav toetus, et näidata tõsist nesis ja pühendumust muutustele.
- **Tõstke esile tegevusetuse tagajärjed** : Illustreerige status quo säilitamise võimalikke tagajärgi, rõhutades muutuste eelseid.



3. Töötage välja strateegia

- **Muudatuste plaani loomine** : koostage arusaadav plaan, milles kirjeldatakse samme, ajakava, ressursse, ja edukaks elluviimiseks vajalikud kohustused.
- **Riskide hindamine ja leevendamine** : Võimalike takistuste ennetamine ja strateegiate väljatöötamine riskide juhtimiseks ja leevendamiseks muutuste protsessi ajal.
- **Koolitus ja tugi** : Pakkuge vajalikku tööd ja tuge, et anda inimestele muutustega kohanemiseks vajalikud oskused.



4. Rakendamine ja teavitamine

- **Pidev suhtlus** : avatud ja läbipaistvate suhtluskanalite säilitamine kogu muutuste teekonna jooksul, tegeledes muredega ja ajakohastades sidusrühmi progress.
- **Mõjuvõimu suurendamine ja kaasamine** : julgustage töötajate kaasamist, edendades omanikutunnet ja võimestamist muutuste protsessis.
- **Tähistage versteposte** : tunnustage ja tähistage saavutatud saavutusi ja versteposte muutuste protsessi käigus, et tugevdada progressi ja motivatsiooni.



5. Hindamine ja kohandamine

- **Edusammude hindamine** : hinnake regulaarselt muudatuste algatuse tõhusust ESTA-lõõdud eesmärgid ja mõõdikud.
- **Kohanemine ja paindlikkus** : olge valmis kohandama strateegiat tagasiside ja muutuste põhjal oludes, tagades pideva paranemise.

Kiireloomulisuse tunde loomise tähtsus

- **Motiveerib tegutsema** : Kiireloomulisus sunnib üksikisikuid ja meeskondi tegutsema kiiresti ja otsustavalt, avoi- ding rahulolu ja vastupanu muutustele.
- **Katalüütiline pühendumine** : see soodustab ühist arusaama, et muutus on hädavajalik, nering pühendumine ja joondumine ühise eesmärgi poole.
- **Hoiab ära viivitamise** : kiireloomulisus minimeerib viivitusi ja otsustamatust, edendades ennetavat lähenemisviisi muudatuste rakendamisele.
- **Suurendab paindlikkust** : kiireloomulisuse tunne võimaldab organisatsioonidel kiiresti reageerida turu dünaamilisusele. namics, konkurentsipüsimine ja kohanemisvõime.

NWoW tavade rakendamisega ei aita organisatsioonid mitte ainult kaasa nende kasvule ja vastupidavusele, vaid mängivad kesket rolli ülemaailmses liikumises kliimanetraalsuse poole.



Järeldus

NWoW4NetZero projekt ei ole lihtsalt tööriistade ja strateegiate kogum, vaid ümberkujundav liikumine jätkusuutliku tuleviku suunas. Selles juhendis oleme orienteerunud uute tööviiside rakendamisele, et saavutada ELi ambitsioonikas eesmärk olla 2050. aastaks kliimaneutraalne. Alates esialgsest arusaamast selle algatuse aluseks olevast kiireloomulisusest kuni üksikasjalike meetoditeni jätkusuutlikkuse integreerimiseks organisatsiooni tavadesse on see teekond olnud midagi enam kui lihtsalt vastavus; see on olnud muutustest.

Käesolevas juhendis rõhutatakse personalijuhtimise kriitilist rolli nii strateegiliste kui ka igapäevaste operatiivsete üleminekute suunamisel jätkusuutlikumate tavade poole. Suheldes NWoW õppeplatvormiga, õppides tundma NWoW tööriistakomplekte ja rakendades

Tuvastatud mõjuvahendid, need spetsialistid saavad algatada, arendada ja rakendada jätkusuutlikke tavasid, aidates seeläbi märkimisväärselt kaasa kliimamuutuste ülemaailmsele väljakutsele.

Selles juhendis kirjeldatud sammud - alates erinevate sidusrühmade eristamisest kuni jätkusuutlikkuse eesmärkide ühtlustamiseni - on plaan keskkonnateadlikkuse sisseviimiseks organisatsiooni tegevuse igasse aspekti. Selle protsessi kaudu ei rakenda personalispetsialistid mitte ainult poliitikat; Nad loovad kultuuri, mis seab esikohale jätkusuutlikkuse, kujundades oma tööjõu käitumist ja mõtteviisi.

Sisuliselt on see juhend üleskutse tegevusele. See kutsub organisatsioone üles oma tegevust ümber mõtlema ja ümber kujundama, mitte ainult tõhususe ja kasumlikkuse, vaid ka planeedi heaolu nimel.