

Проектот NWoW4Net-Zero има за цел да придонесе во постигнувањето на јаглеродна неутралност на ЕУ преку соодветни алатки и обука. Алатките и самата обука се посветени на професионалците за човечки ресурси, преку користење на нови начини на работа и работна организација, кои што произлегуваат од зголемената употреба на дигитални решенија.

Во овој број
**Фокусирајте се на
мобилноста**

Лидери за човечки ресурси



Позиционирање на лидерите за човечки ресурси како главни актери во борбата за постигнување нето нула емисии

Дигитални решенија



Користење на дигиталните решенија на работното место во придонесот за јаглеродната неутралност

Агентите на промената



Овозможување на професионалците за човечки ресурси да бидат вистинските агенти на промена

Одржливи организации



Индиректна поддршка на организациите во еколошката одржливост



Посветете се на нето нула: Како професионалците за човечки ресурси можат да влијаат?

Директорите за човечки ресурси и нивните тимови можат да придонесат во постигнување на јаглеродна неутралност за ЕУ до 2050 година. Овој проект истражува како да се направи тоа.



Емануел Равалет (Универзитет во Лозана)

Директорите за човечки ресурси би можеле да ги охрабрат своите вработени „помалку да се движат“, преку работа од дома или „да се движат подобро“, преку изборот на превоз - идеално и двете.



Орели Жило (Skipr)

„Да се бориме против употребата на автомобили за еден корисник во градот. Кога има побрза, поудобна, позелена и поекономична алтернатива, сакаме да ги натераме вработените да ја преземат истата“



Посветете се на нето нула: како професионалците за човечки ресурси можат да влијаат?

Како може директорите за човечки ресурси да придонесат во постигнување на јаглеродна неутралност за ЕУ до 2050 година?

Ова е она што беше истражено со проектот NWoW4Net-Zero Еразмус +. Целта беше да се развие серија алатки, водич за обука и платформа за споделување знаење, чија крајна намера е опремување на функциите за човечки ресурси во овој предизвик.

Европската унија се трудеше да биде првата што ќе постигне климатска неутралност. Преку Зелениот договор за Европа, лансиран во 2019 година, земјите-членки се обврзаа на радикално намалување на нето емисиите на стакленички гасови (GHG) преку фундаментална трансформација на економскиот систем - со основна цел да ги намалат емисиите на јаглерод за 55% во споредба со нивното ниво од 1990 година до 2030 година, а потоа и втората цел т.е да се постигне јаглеродна неутралност до 2050 година. Таквата амбициозна цел ќе биде остварлива само ако сите почнат да придонесуваат за истата.

Што ако новите начини на работа што беа претставени во пресрет на пандемијата „Ковид-19“ претставуваат можност да се напредува кон оваа амбиција? Ова е предизвикот што го поставија партнерите на овој проект, кофинансиран од програмата Еразмус+ на ЕУ кој е официјално започнат на 19 и 20 мај во Скопје, Северна Македонија. Предводен од Центарот за управување со знаење (Република Северна Македонија), обединувајќи ги организации од три други европски земји: Европскиот think & do tank POUR LA SOLIDARITÉ-PLS (Белгија), Htag-Références (Белгија), the Conseil & Recherche agency (Франција) и TalTech – Технолошкиот универзитет во Талин (Естонија).

Три начини на пристапување беа истражени за да се охрабрат професионалците за човечки ресурси да придонесат во постигнувањето јаглеродна неутралност:



NWoW

Кои начини на хибридизација и организација на работа треба да се воведат за да се придонесе во намалувањето на влијанието на животната средина?



Мобилност поврзана со работа

Кои решенија за мобилност можат да придонесат во намалувањето на јаглеродниот отпечаток при патувањето на работното место?



Дигитализација

Како јаглеродниот отпечаток може да биде намален преку одговорно користење на дигиталните технологии на работното место?



ЕМАНУЕЛ РАВАЛЕТ

Постар истражувач во Швајцарската Национална Научна Фондација, Универзитетот во Лозана (Институт за географија и одржливост)

„Со цел да придонесат во намалувањето на емисиите на јаглерод, директорите за човечки ресурси би можеле да ги активираат сите лостови кои се состојат во олеснување или „помалку движење“, преку работа на далечина или „подобро движење“ како и преку изборот кој го прават вработените за начинот на патување“, објаснува Емануел Равалет. Но, спротивно на популарното верување, работењето на далечина не е нужно добро во однос на неговото влијание врз мобилноста. „Можеме да видиме дека има повратни ефекти кои се проблематични. Компанијата може позитивно да придонесе за ова со формализирање на договори за работа од далечина. “Како можеме да ги охрабриме компаниите, а особено одделот за човечките ресурси, да бидат мобилизирани и повеќе заинтересирани за овие прашања за мобилност? „Една од точките на која треба да се работи е да се натера компанијата да разбере што може да добие со приближување на работното искуство од дома наутро до дома навечер и навистина да ја земе мобилноста како составен дел од работната активност. Откако ова ќе биде случајот, полесно е да се разбере зошто треба да потрошиме време на ова, зошто треба да вложиме енергија и ресурси во тоа или да преземеме мерки“.

Прочитајте го целото интервју на: <http://nwow4net-zero.eu/>

Орели Жило

ГИД на Skipt

Skipt е стартап кој нуди сеопфатна и лесна за употреба платформа која им овозможува на работодавците да интегрираат релевантни опции за мобилност во нивната политика за мобилност.

„Нашата цел е да се бориме против употребата на автомобили за еден корисник во градот, објаснува Орели Жилио. Кога постои побрза, поудобна, позелена и поекономична алтернатива, сакаме да ги натераме вработените да ја преземат. На вработените им обезбедуваме апликација која ќе им овозможи да видат како да стигнат од точка А до точка Б со комбинирање на различните превозни средства: јавен превоз, заеднички возила, електрични скутери, зелено возило итн.“

Кој е нејзиниот врвен сон? „Тоа е дека еден ден вработените ќе пристигнуваат кај работодавачите и нема да добиваат буџет за мобилност од 500 евра, туку буџет од х килограми CO2 и соодветно ќе ја распределат својата мобилност, евентуално со тргување меѓу колеги или можност за размена и заштеда од слободни денови...“

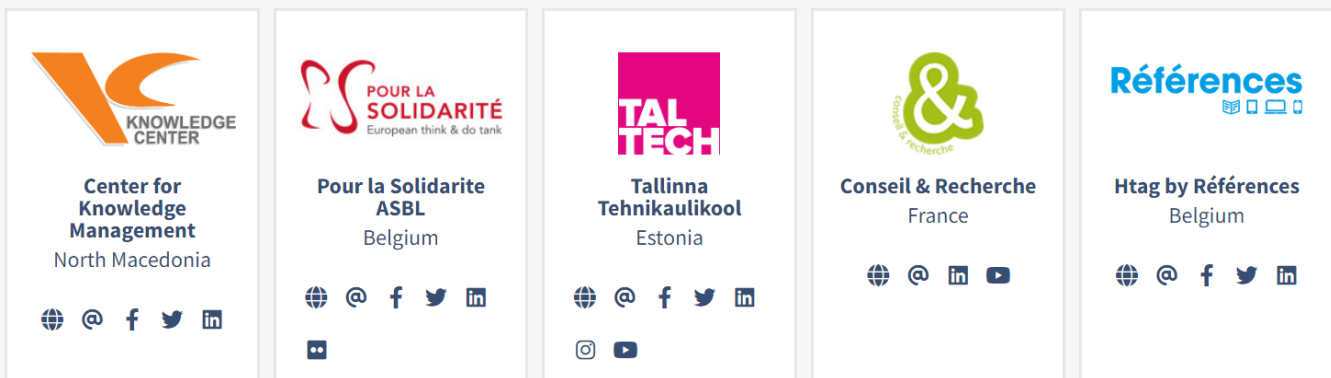
Прочитајте го целото интервју на: <http://nwow4net-zero.eu/>



ЗА ПРОЕКТОТ

Проектот NWoW4Net-Zero има за цел да придонесе во постигнувањето на јаглеродна неутралност на ЕУ преку соодветни алатки и обука. Алатките и самата обука се посветени на професионалците за човечки ресурси, преку користење на нови начини на работа и работна организација, кои што произлегуваат од зголемената употреба на дигитални решенија.

Проектни партнери



ЗАВРШЕНИ АКТИВНОСТИ

Првата фаза на проектот се состоеше од преглед на литература од истражувачите Conseil & Recherche. За да се завршат овие наоди, десетина интервјуа со експерти беа спроведени од страна на Références и Conseil & Recherche. Со цел да се опфатат трите области на проектот: нови начини на работа и хибридизација на работата, мобилност поврзана со работата и одржлива ИТ.

Заклучоците потоа беа споделени со менаџерите за човечки ресурси и професионалците специјализирани во областа (менаџери за мобилност, ИТ менаџери) за време на фокус групите предводени од сите партнери беше дадена можност да се научи од нивните искуства и добри практики.

СЛЕДНИ ЧЕКОРИ

Врз основа на експерименталното истражување, интервјуата со експерти и фокус групи, партнерите моментално градат матрица за анализа со цел потоа да конструираат три комплекти со алатки, секој од нив покрива една од областите на проектот, со заедничка структура, но со содржина приспособена на секоја од овие полиња.

Целта ќе биде да им се овозможи на менаџерите за човечки ресурси средства за преземање акција во нивните компании да можат да придонесат кон целите за намалување на емисиите на јаглерод.