

Raport:
ROLUL HR-ULUI ÎN
CREAREA UNEI COMPANII
SUSTENABILE ÎN ROMÂNIA

Ediția a II-a - 2016

Publicat în decembrie 2016 de Invisible Nature.
© 2016 Text, grafice, ilustrații Invisible Nature
Toate drepturile rezervate. Orice reproducere
trebuie să menționeze numele publicației și autorul.

© Template i9

© Poze: Canva, Bigstock

Contact:

Ioana Tetelea

Managing Partner, Invisible Nature

ioana.tetelea@invisiblenature.ro



Invisible Nature este o firmă de consultanță ce oferă soluții inovative și integrate în domeniul sustenabilității corporative și conservării mediului. Prin ceea ce facem, ne dorim să contribuim la crearea unor schimbări sistemice pentru un viitor durabil, ajutând companiile din România să dezvoltate practici de business responsabile.

www.invisiblenature.ro

Ce oferim?

01

Raportare de sustenabilitate

02

Dezvoltarea de strategii de sustenabilitate

03

Traininguri pe teme de dezvoltare durabilă

04

Integrarea sustenabilității în procesele de HR

05

Comunicare strategică de sustenabilitate

06

Programe de employee engagement

Corporate Sustainability Process – 7 pași către susținabilitate

Invisible Nature a creat Corporate Sustainability Process, un instrument care se adaptează la nevoile, ritmul, resursele umane și financiare ale companiei, pentru a integra cu succes valorile și principiile de susținabilitate în practicile de business și cultura organizațională.

Fie că ești la început de drum pe partea de susținabilitate sau o companie care a implementat deja activități în această direcție, Corporate Sustainability Process te ajută să vezi unde te afli în prezent, unde vrei să ajungi și pașii pe care trebuie să-i urmezi pentru creșterea performanței de susținabilitate a businessului.





CUPRINS

- 6 VIZIUNEA INVISIBLE NATURE
- 8 DESPRE STUDIUL
- 9 REZUMAT
- 11 ROLUL HR-ULUI ÎN CREAREA UNEI
COMPANII SUSTENABILE
- 15 CARE SUNT BENEFICIILE?
- 17 INTEGRAREA SUSTENABILITĂȚII ÎN
PROCESELE DE HR
- 31 STRATEGIA DE SUSTENABILITATE
- 33 METODOLOGIE

01. Viziunea Invisible Nature



Ioana Tetelea
Managing Partner

Directiva europeană pentru raportarea sustenabilității, Obiectivele Globale de Dezvoltare Durabilă lansate de Națiunile Unite sau intrarea în vigoare a Acordului de la Paris privind schimbările climatice - acestea sunt doar trei dintre evenimentele care schimbă modul de a face business, companiile devenind un actor principal în crearea unui viitor sustenabil.

Însă, în pofida importanței tot mai mari acordate rolului companiilor în solutionarea problemelor sistemice de mediu și sociale, **în România conceptul de sustenabilitate continuă să fie Cenușăreasa mediului de afaceri.** Și asta pentru că aspectele de sustenabilitate se află la periferia businessurilor și nu acolo unde merită și trebuie să fie poziționate – în ADN-ul companiei, în strategia de business și în cultura organizațională.

„Nu avem resurse umane sau financiare.” „Pentru management nu este o prioritate acest subiect.” „ROI-ul este greu de măsurat” „Trebuie să facem mai întâi profit și de-abia apoi putem să investim și în sustenabilitate.”

Acestea sunt doar câteva din motivele folosite de companii pentru a amâna, de la un an la altul, inițiativele strategice pentru creșterea performanței de sustenabilitate a businessului. Însă vestea bună este că există argumente solide sau cifre care arată că sustenabilitatea aduce valoare și profit.

De exemplu, atunci când vine vorba de profit, un studiu ¹ realizat de MIT Sloan Management Review arată că 61% dintre companiile care și-au adaptat modelul de business și au inclus sustenabilitatea drept o componentă permanentă pe agenda managementului spun că sustenabilitatea le-a adus profit.

De ce HR și sustenabilitate?

În primul rând, pentru că **HR-ul este 100% despre oameni, angajati, iar sustenabilitatea este și ea despre oameni și deciziile lor.**

Totodată, legătura dintre sustenabilitate și HR este mai importantă ca oricând, pentru că în România tranziția spre un sector de afaceri responsabil va însemna, înainte de toate, dezvoltarea resurselor umane pentru sustenabilitate. Prin educarea și mobilizarea resurselor umane și implicarea departamentelor de HR în trasarea și implementarea strategiilor de responsabilitate corporativă, sustenabilitatea poate trece de la statutul de Cenușăreasă la un nivel superior, devenind parte din cultura organizațională a companiilor.

Așadar, doar implicând într-un mod strategic resursele umane în inițiative de sustenabilitate, companiile vor reuși să facă trecerea de la responsabilitatea „comunicată” la cea „trăită” zi de zi în companie.

Compania ta este pregătită pentru viitor?



Compania Viitorului aduce valorile și principiile sustenabilității în centrul businessului, generând valoare și impact pozitiv pentru ea însăși, comunitățile în care aceasta operează, mediu și societate.

02. Despre studiu

În perioada iunie – octombrie 2016, Invisible Nature a realizat cea de-a doua ediție a studiului „Rolul HR-ului în crearea unei companii sustenabile în România”, singura cercetare din România care adresează acest subiect.

În contextul în care, la nivel global, relația dintre HR și sustenabilitatea unei companii este un subiect tot mai întâlnit pe agenda unora dintre cele mai mari businessuri, dar și pe agenda unor organizații precum Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) sau Society for Human Resource Management (SHRM), ne-am propus să analizăm nivelul de adopție al acestui trend și în România.

Destinat managerilor și directorilor de HR din companiile care operează în România, studiul și-a propus, mai exact, să discute rolul HR-ului în crearea unei companii sustenabile prin:

01

Analiza percepției

managerilor de HR cu privire la rolul funcției de HR în avansarea sustenabilității în companie.

02

Măsurarea nivelului de adopție

de către departamentele de HR a unor acțiuni sau măsuri de HR din sfera sustenabilității.

03

Identificarea barierelor

care împiedică HR-ul să aibă un rol strategic în inițiativele de sustenabilitate ale companiei.

“

Chiar dacă contextul schimbător poate fi descurajator, este o perioadă mai interesantă ca niciodată pentru a fi profesionist de HR și a ajuta angajații și companiile să avanseze pe drumul către sustenabilitate.

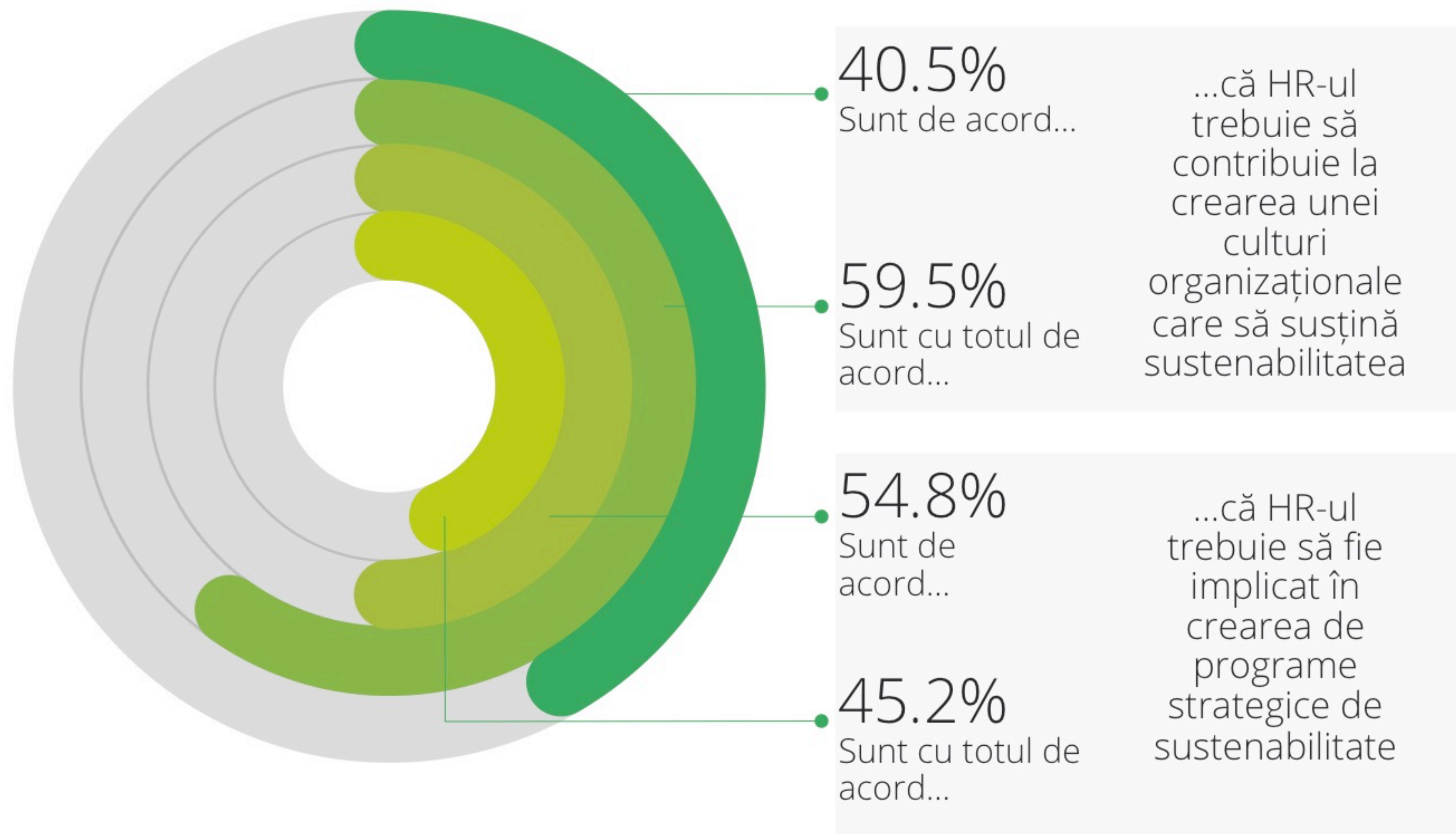
Responsible and sustainable business: HR leading the way, CIPD, 2012

”

03. Rezumat

La fel ca în 2015, percepțiile managerilor de resurse umane cu privire la rolul funcției de HR în crearea unei companii sustenabile sunt foarte pozitive.

Rezultatele studiului din 2016 arată și o percepție pozitivă față de beneficiile de business pe care angajamentul și inițiativele de sustenabilitate le pot aduce companiei.



03. Rezumat

De la atitudine pozitivă la acțiune

Rezultatele studiului arată o discrepanță destul de mare între percepția pozitivă a respondenților față de rolul și implicarea HR-ului în dezvoltarea unei companii sustenabile și nivelul scăzut de adopție a unor acțiuni care contribuie la integrarea sustenabilității în procesele de HR.

Plusuri

Printre acțiunile cu cel mai ridicat nivel de adopție în companiile participante se numără: implicarea angajaților în inițiative de mediu la birou (47.6%); includerea principiilor de sustenabilitate și cerințe ce țin de etica în afaceri în codul de conduită pentru angajați (66.7%); dezvoltarea unei strategii de well-being care să contribuie la creșterea stării de bine a angajaților (52.4%).

Minusuri

Printre acțiunile cu cel mai scăzut nivel de adopție în companiile participante se numără: realizarea de chestionare de evaluare pentru angajați pe teme legate de sustenabilitate (19%); oferirea de programe de leadership pe sustenabilitate angajaților (14.3%); includerea sustenabilității în traseele de dezvoltare a carierei în companie (14.3%).

Trend crescător

Față de 2015, rezultatele studiului din 2016 arată o creștere a nivelului de adopție a unor acțiuni precum oferirea de traininguri pe sustenabilitate angajaților (de la 23.3% în 2015 la 26.2% în 2016) sau evaluarea performanței angajaților pe partea de sustenabilitate (de la 20% în 2015 la 31% în 2016).

Valoare adăugată

Profesioniștii de HR recunosc valoarea adăugată pe care o poate aduce sustenabilitatea. 90.5% dintre respondenți au răspuns că angajamentul și inițiativele de sustenabilitate ale companiei creează un brand de angajator atractiv în mare sau foarte mare măsură, iar 76.2% au spus că sustenabilitatea atrage top talent în mare sau foarte mare măsură.

Obstacole

Răspunsurile la întrebarea „Ce împiedică HR-ul să aibă un rol strategic în inițiativele de sustenabilitate ale companiei?” fac referire la aspecte precum neimplicarea sau lipsa de sprijin din partea managementului, la know-how-ul scăzut pe sustenabilitate în companii sau la modul în care este percepută funcția de HR.

04. Rolul HR-ului în crearea unei companii sustenabile

Dezvoltarea unui business sustenabil presupune **crearea unui proces de învățare pentru sustenabilitate la fiecare nivel al organizației**, dar și integrarea principiilor de sustenabilitate în compartimentele cheie ale unui business (ex: cercetare și dezvoltare produse, operațiuni, resurse umane, lanțul de aprovizionare, marketing și comunicare etc.)

Cultura organizațională reprezintă un factor cheie în construirea unei companii sustenabile, iar HR-ul joacă un rol esențial în crearea unei culturi care să permită dezvoltarea sustenabilității în organizație și care să atragă susținerea managementului și a angajaților pentru inițiativele de sustenabilitate.

Pentru a crea o cultură favorabilă sustenabilității este nevoie de schimbare și de adaptare la contextul actual al societății. De aceea, **în procesul de creare a unui business sustenabil, HR-ul este văzut drept un agent al schimbării** care trebuie să dezvolte activități de change management care să contribuie la adoptarea principiilor și inițiativelor de sustenabilitate în companie.

Pentru a întări schimbarea pentru sustenabilitate în companie, este nevoie și de integrarea indicatorilor de sustenabilitate în procesele principale de HR.



Există oameni în
compania ta care dau
dovadă de leadership
pe sustenabilitate?



leadership

64.3%

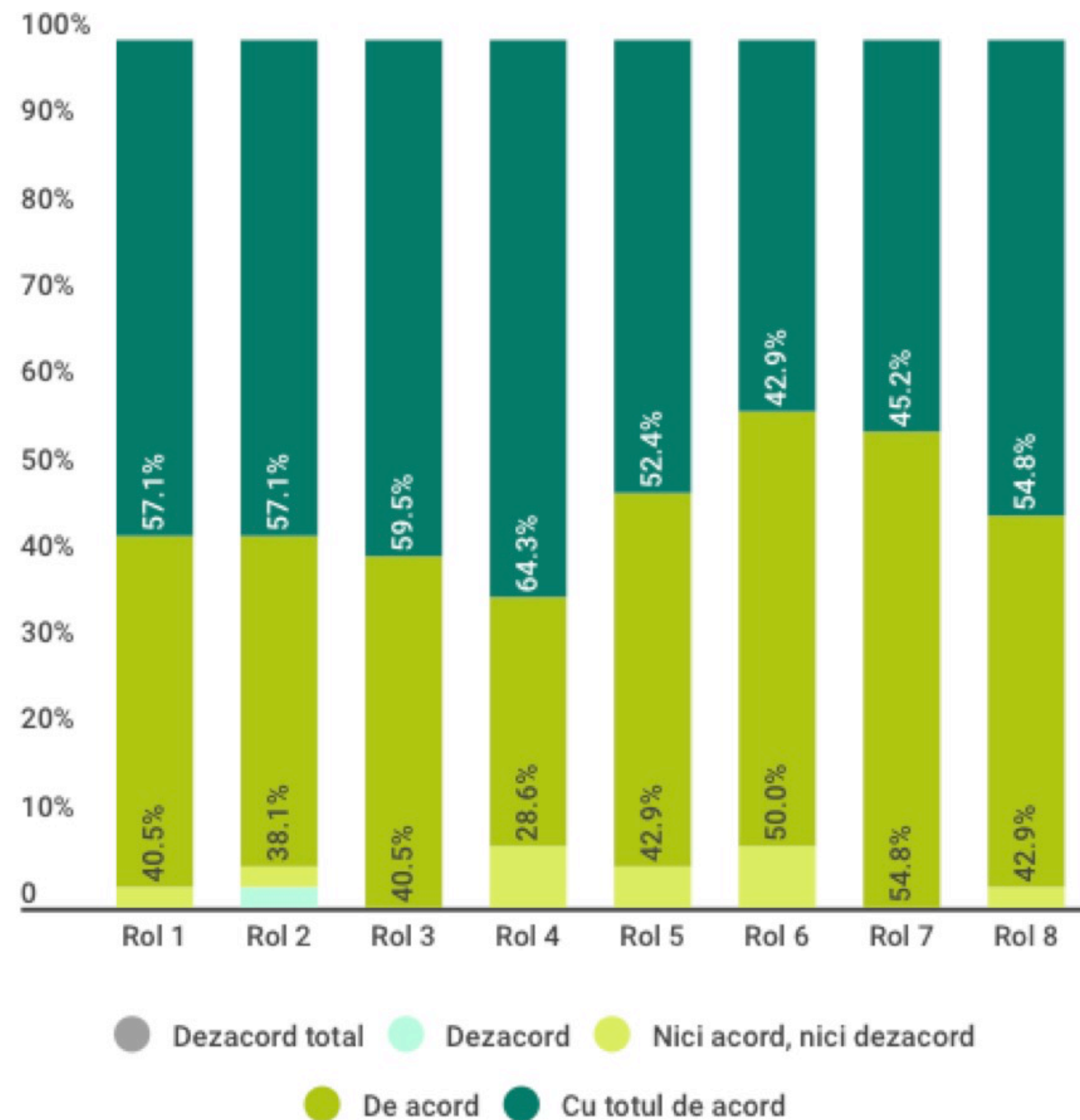
dintre respondenți sunt cu
totul de acord că rolul HR-
ului este să integreze
sustenabilitatea în
programul de training și
leadership al companiei.

Rezultate studiu: Percepția responsabililor de HR din România cu privire la rolul HR-ului în crearea unei companii sustenabile

Rol


- 1 HR-ul trebuie să joace un rol important în integrarea sustenabilității în comportamentul organizațional
- 2 HR-ul ar trebui să joace un rol important în facilitarea comunicării între angajați cu privire la îmbunătățirea performanței de sustenabilitate a companiei
- 3 HR-ul trebuie să contribuie la crearea unei culturi organizaționale care să susțină sustenabilitatea
- 4 Rolul HR-ului este să integreze sustenabilitatea în programul de training și leadership al companiei
- 5 HR-ul este responsabil pentru integrarea sustenabilității în procesele principale de HR
- 6 HR-ul trebuie să joace un rol important în obținerea suportului angajaților și al managementului pentru sustenabilitate
- 7 HR-ul trebuie să fie implicat în crearea de programe strategice de sustenabilitate
- 8 HR-ul trebuie să fie implicat în activități de change management care să contribuie la adoptarea principiilor și inițiativelor de sustenabilitate în companie

Pentru fiecare dintre cele opt roluri pe care HR-ul le poate avea în crearea unei companii sustenabile, răspunsurile „de acord” și „cu totul de acord” cumulate reprezintă peste 90% din totalul răspunsurilor.



Rezultate studiu: Ce împiedică HR-ul să aibă un rol strategic în inițiativele de sustenabilitate ale companiei?

OBSTACOLE

-  Neimplicarea și lipsa de interes și susținere din partea managementului
-  Know-how scăzut pe sustenabilitate
-  Interes scăzut pentru sustenabilitate în cultura organizațională
-  Funcția de HR văzută mai mult drept una administrativă decât strategică
-  Lipsa de bune practici în HR în România pe această temă
-  Nealocare de buget și resurse în această direcție
-  Lipsa unor obiective de sustenabilitate în strategia companiei
-  Prioritizarea la nivel de organizație a topicului de sustenabilitate

Răspunsurile participanților la studiul din 2016 la întrebarea deschisă „**Din punctul dumneavoastră de vedere, care sunt cele mai mari obstacole care împiedică HR-ul să se implice și să aibă un rol strategic în inițiativele de sustenabilitate ale companiei?** ” sunt asemănătoare cu cele din 2015, care făceau referire la teme precum atitudinea managementului, strategia de business și viziunea companiei, modul în care funcția de HR este percepută în companie, resurse și cultura organizațională.

„Obstacolele constau în înțelegerea greșită a rolului de HR în organizație, neimplicarea departamentului de HR în decizii strategice datorită neînțelegerii businessului și lipsa unor obiective clare de sustenabilitate în strategia companiei.”

Participant la studiu 2016

05. Care sunt beneficiile?

Sustenabilitatea
aduce beneficii
HR-ului



Ce beneficii
aduce
sustenabilitatea
HR-ului?



HR-ul contribuie la
crearea unei
companii sustenabile

Top Talent

Sustenabilitatea corporativă a devenit un factor care influențează alegerea unei companii de către candidații 'top talent'.

Turnover & Productivitate

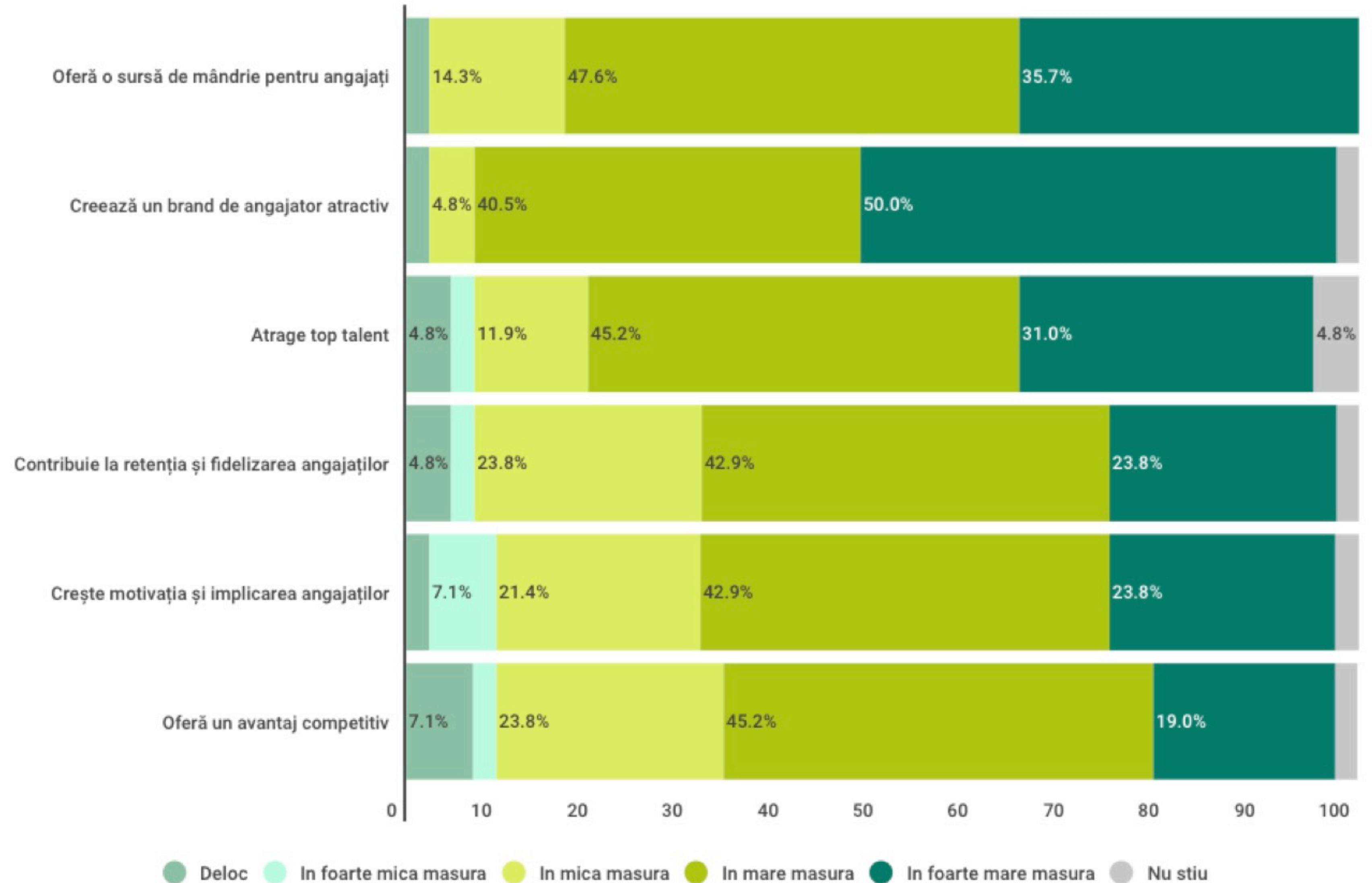
Programele de sustenabilitate corporativă reduc fluctuația de personal cu până la 50% și cresc productivitatea angajaților cu până la 13%.²

Implicare

Prezența unui program robust de sustenabilitate creează o cultură bazată pe implicare la nivelul întregii organizații.³

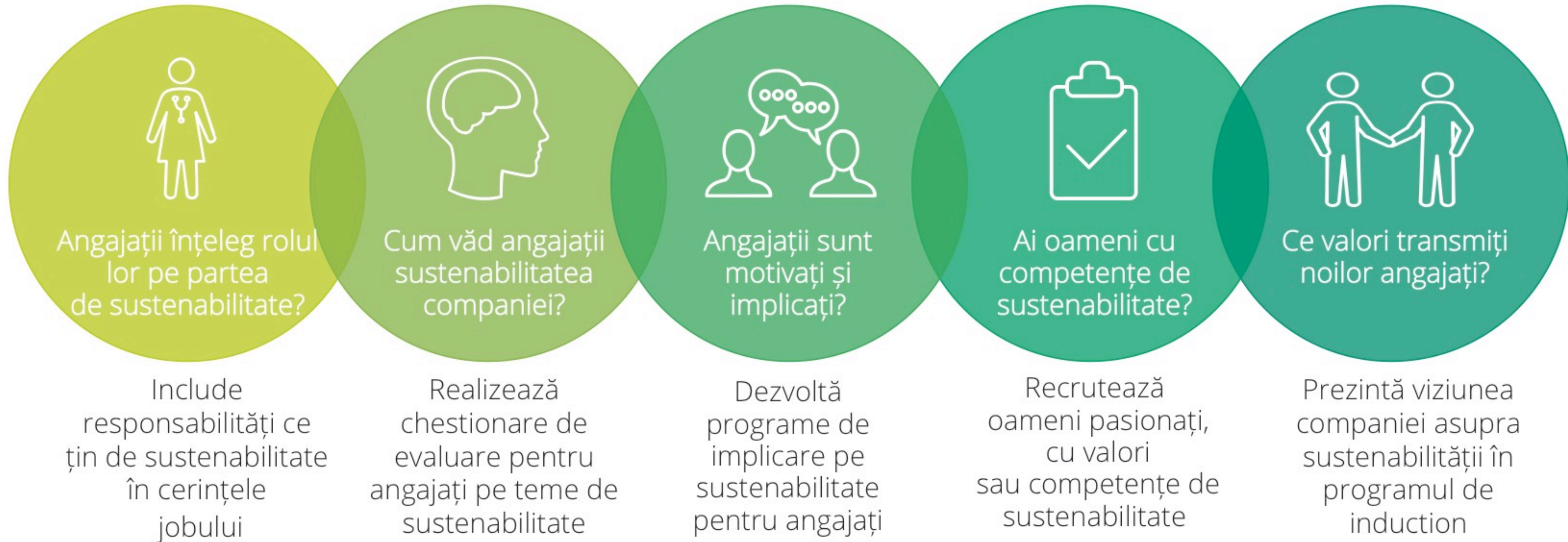
Rezultate studiu: În ce măsură credeți că angajamentul și inițiativele de sustenabilitate ale companiei creează următoarele beneficii de business?

90.5% dintre respondenti consideră că angajamentul și inițiativele de sustenabilitate ale companiei creează un brand de angajator atractiv în mare sau foarte mare măsură, iar 76.2% au spus ca sustenabilitatea atrage top talent în mare sau foarte mare măsura.



06. Integrarea sustenabilității în procesele de HR

Selecția și implicarea angajaților:



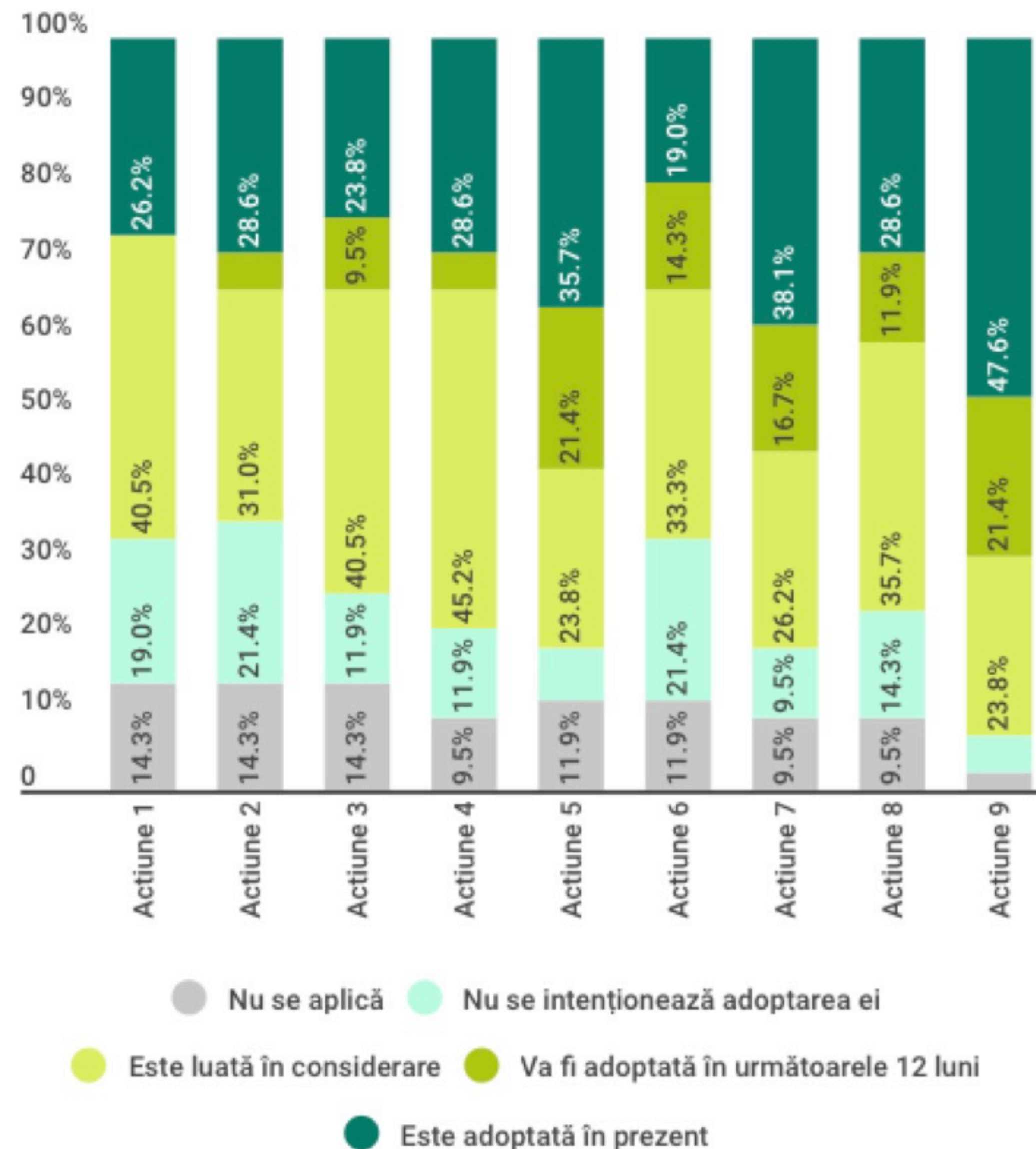
Un factor important în dezvoltarea unei companii sustenabile constă în angajarea unor oameni cu valori, experiență sau abilități care să se muleze pe nevoile și obiectivele companiei legate de sustenabilitate. Sustenabilitatea trebuie, totodată, integrată în strategiile de implicare a angajaților, pentru a obține suportul acestora pentru inițiativele de sustenabilitate și pentru a crea o cultură organizațională favorabilă sustenabilității.

Rezultate studiu: Selecția și implicarea angajaților

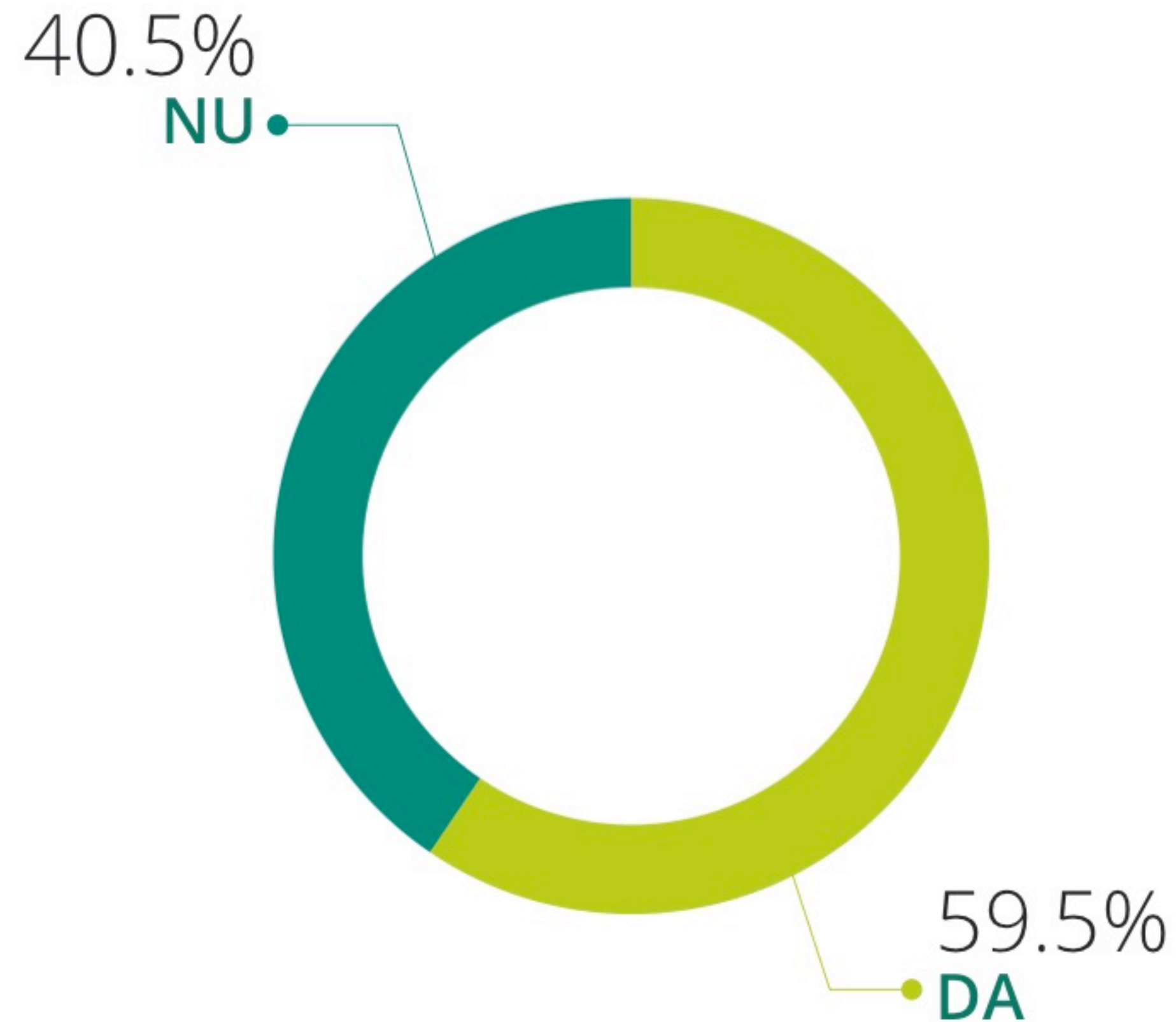
Acțiunea

- 1 Crearea de fișe de post care să pună accent și pe cunoștințele și abilitățile legate de sustenabilitate
- 2 Dezvoltarea de poziții de sustenabilitate în companie
- 3 Discutarea unor subiecte ce țin de sustenabilitate în cadrul interviurilor
- 4 Includerea unor responsabilități ce țin de sustenabilitate în cerințele jobului
- 5 Includerea de informații despre punctul de vedere al companiei asupra sustenabilității în programul de induction
- 6 Realizare de chestionare de evaluare pentru angajați pe teme legate de sustenabilitate
- 7 Dezvoltarea de programe de educație și implicare pe sustenabilitate pentru angajați
- 8 Crearea de echipe verzi („green teams”) în cadrul companiei
- 9 Implicarea angajaților în inițiative de mediu la birou („green office”)

Dintre cele 9 acțiuni, cea care are cel mai ridicat nivel de adopție este, la fel ca în cercetarea din 2015, implicarea angajaților în inițiative de mediu la birou, 47.6% dintre respondenți răspunzând că în compania lor această acțiune este implementată în prezent. La polul opus, acțiunea cu cel mai scăzut nivel de adopție ține de realizarea de chestionare de evaluare pentru angajați pe teme de sustenabilitate. Doar 19% dintre respondenți au răspuns că în prezent compania lor a adoptat această practică.



Rezultate studiu: Compania are în prezent o echipă sau un responsabil de sustenabilitate/dezvoltare durabilă/responsabilitate corporativă?



În ceea ce privește dezvoltarea de poziții de sustenabilitate, procentul respondenților care au răspuns că în compania lor sunt create astfel de poziții a crescut de la 13,3% în 2015 la 28.6% în 2016.

„Una dintre cele mai importante abilități ale unui responsabil de sustenabilitate este aceea de a putea comunica business case-ul pentru sustenabilitate tocmai acelor persoane din companie care nu cunosc sau nu înțeleg foarte bine acest subiect și cu care responsabilul de sustenabilitate nu are o relație directă de management sau asupra căroră nu poate exercita autoritate.”

Making the Pitch – Selling Sustainability from Inside Corporate America, 2012

Training și dezvoltare leadership

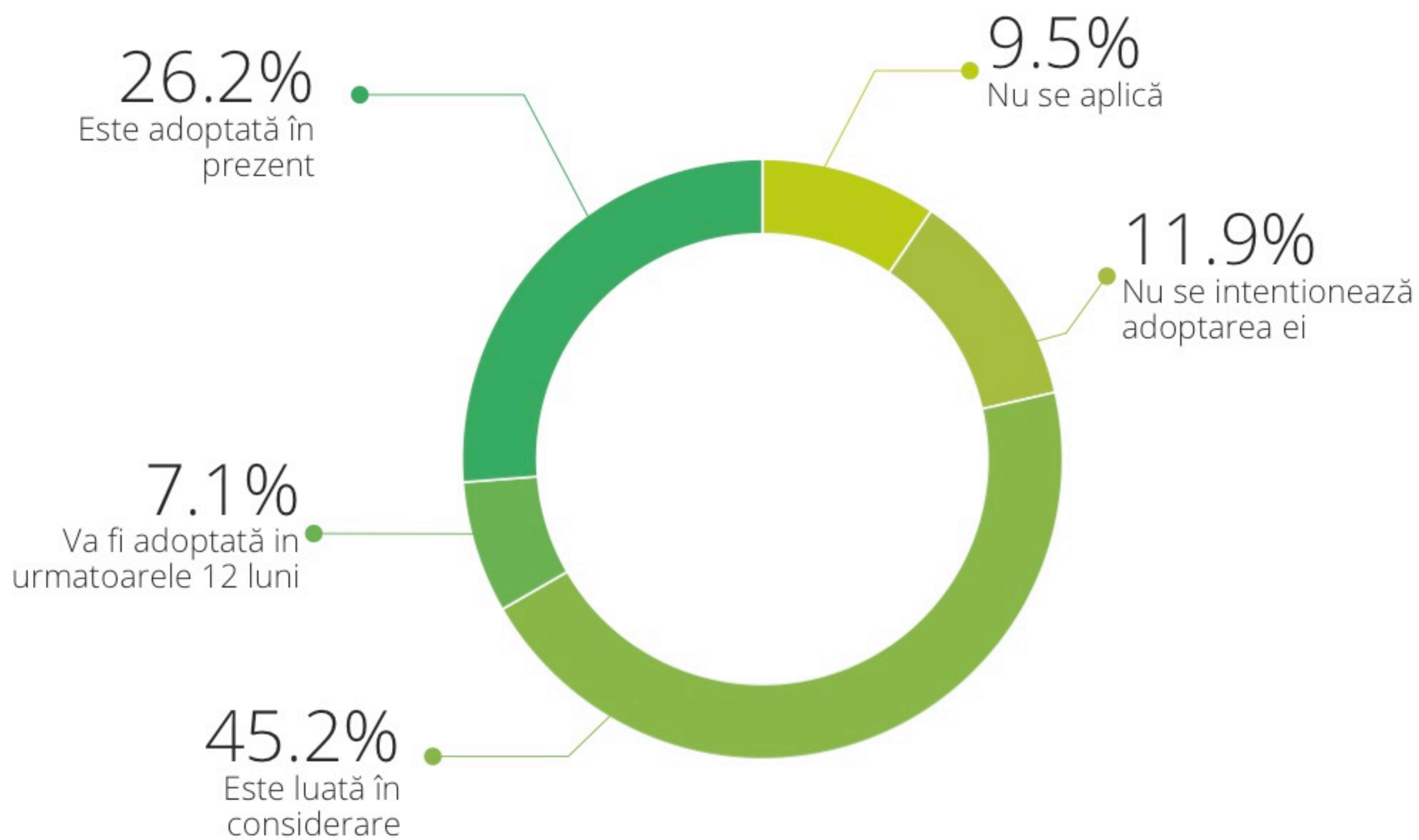
- În 2014, în cadrul companiei **HSBC**, 3000 de angajați au participat la traininguri pe tema „sustainability risk”, iar în perioada 2009 – 2014, 847 de manageri în poziții senior au participat la programe de leadership pe sustenabilitate.

- Pentru a facilita integrarea sustenabilității în programele interne de leadership, **ABN AMRO** a dezvoltat toolkit-ul „Sustainable Trainings”. Toolkit-ul asistă formatorii interni și externi și consultanții companiei în integrarea sustenabilității în programele de training și în facilitarea unor experiențe de învățare care să contribuie la crearea unei bănci și societăți mai sustenabile.

Programele de training și leadership pe sustenabilitate sunt instrumente cheie pentru un business care își dorește ca sustenabilitatea să devină un mod de gândire și acțiune în companie.

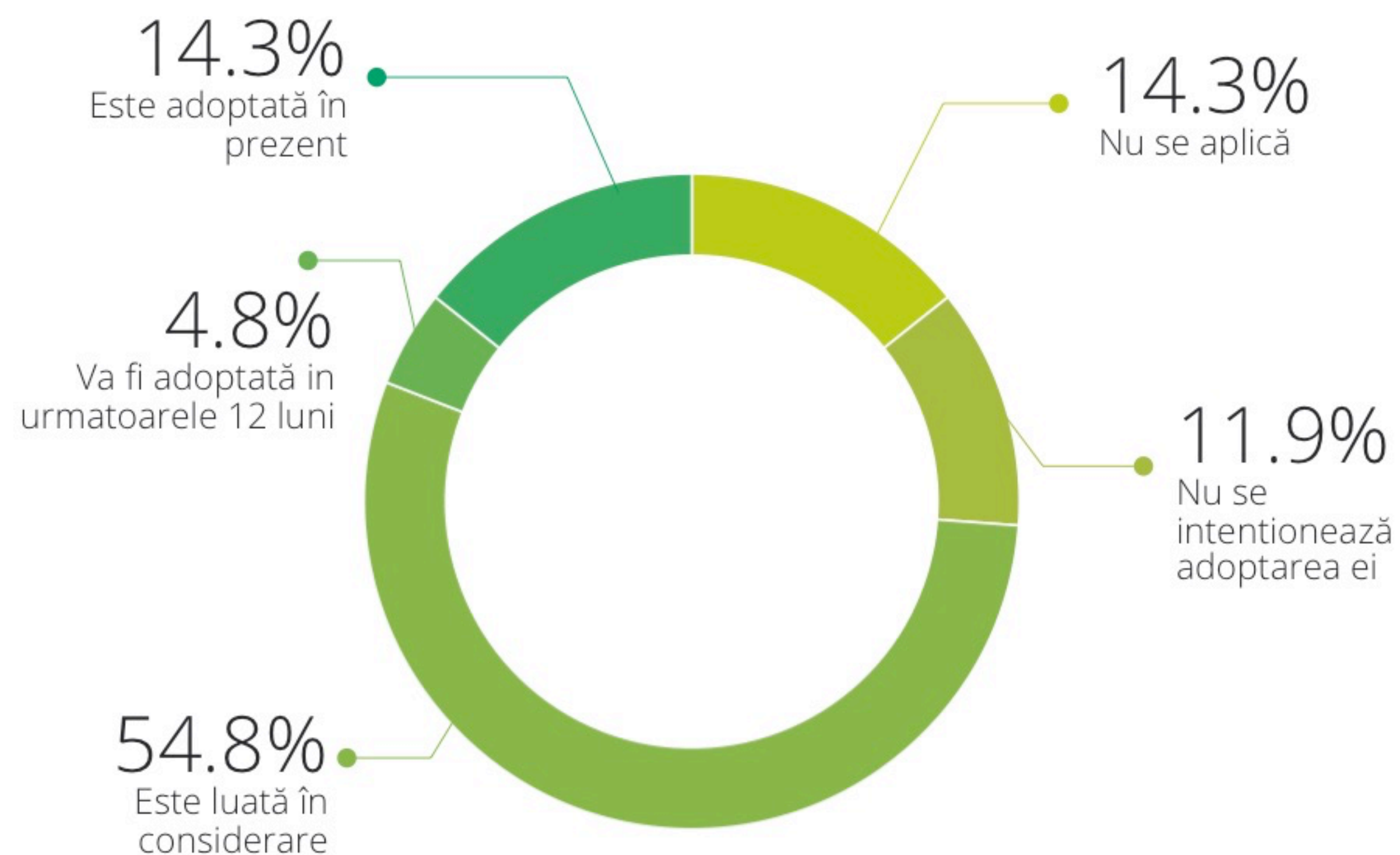


Rezultate studiu: Training & dezvoltare leadership



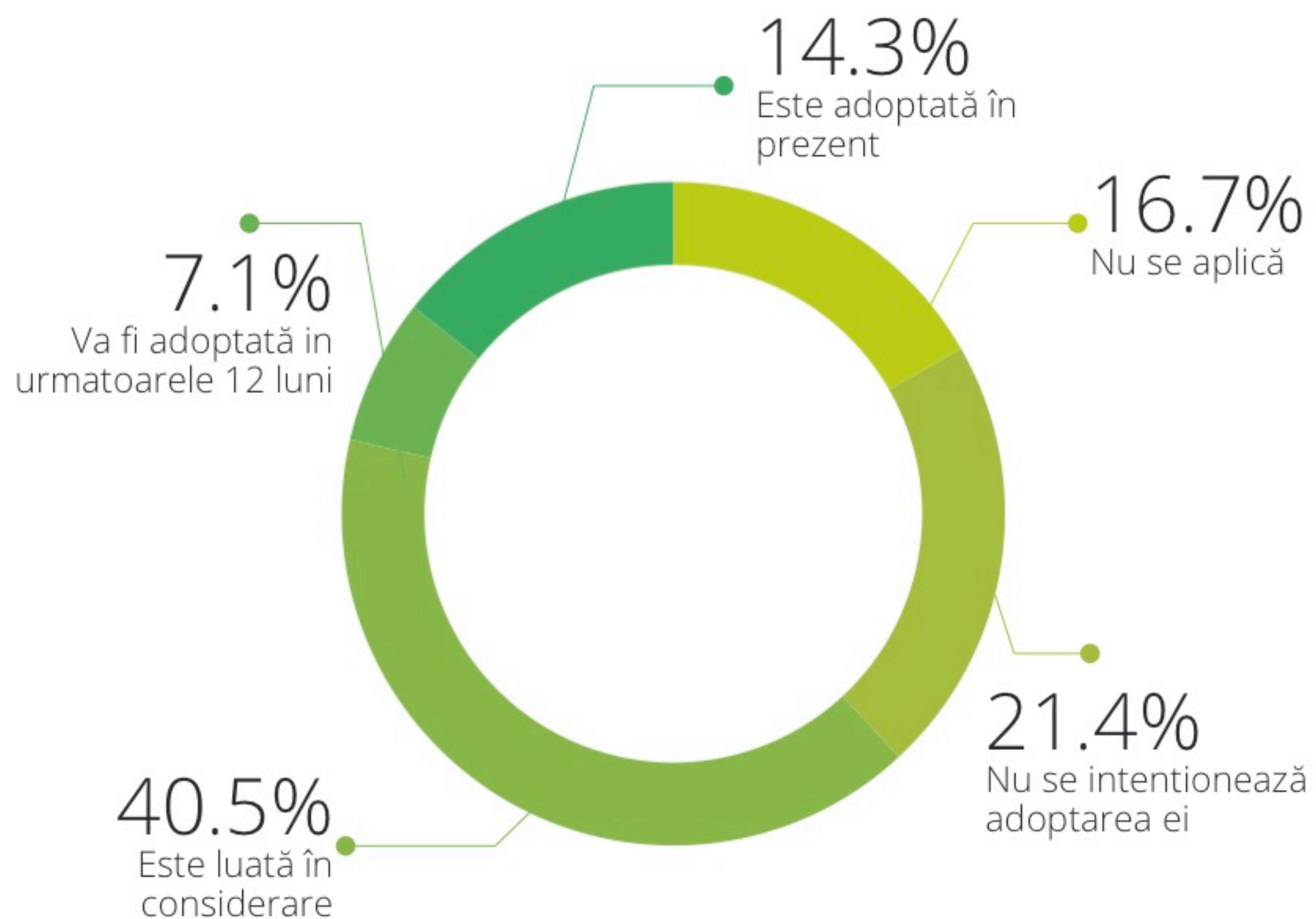
Acțiune: Oferirea de traininguri pe sustenabilitate angajaților

Trainingurile de sustenabilitate încep să fie solicitate în companii, această acțiune are un nivel de adopție în prezent de 26.2%, în creștere față de 2015 (23.3%). În ceea ce privește programele de leadership pe sustenabilitate, doar 14.3% dintre respondenți au răspuns că organizația în care lucrează oferă astfel de programe, față de 16.7% în 2015.



Acțiune: Oferirea de programe de leadership pe sustenabilitate angajaților

Rezultate studiu: Dezvoltarea carierei



Acțiune: Sustenabilitatea este inclusă în traseele de dezvoltare a carierei în companie

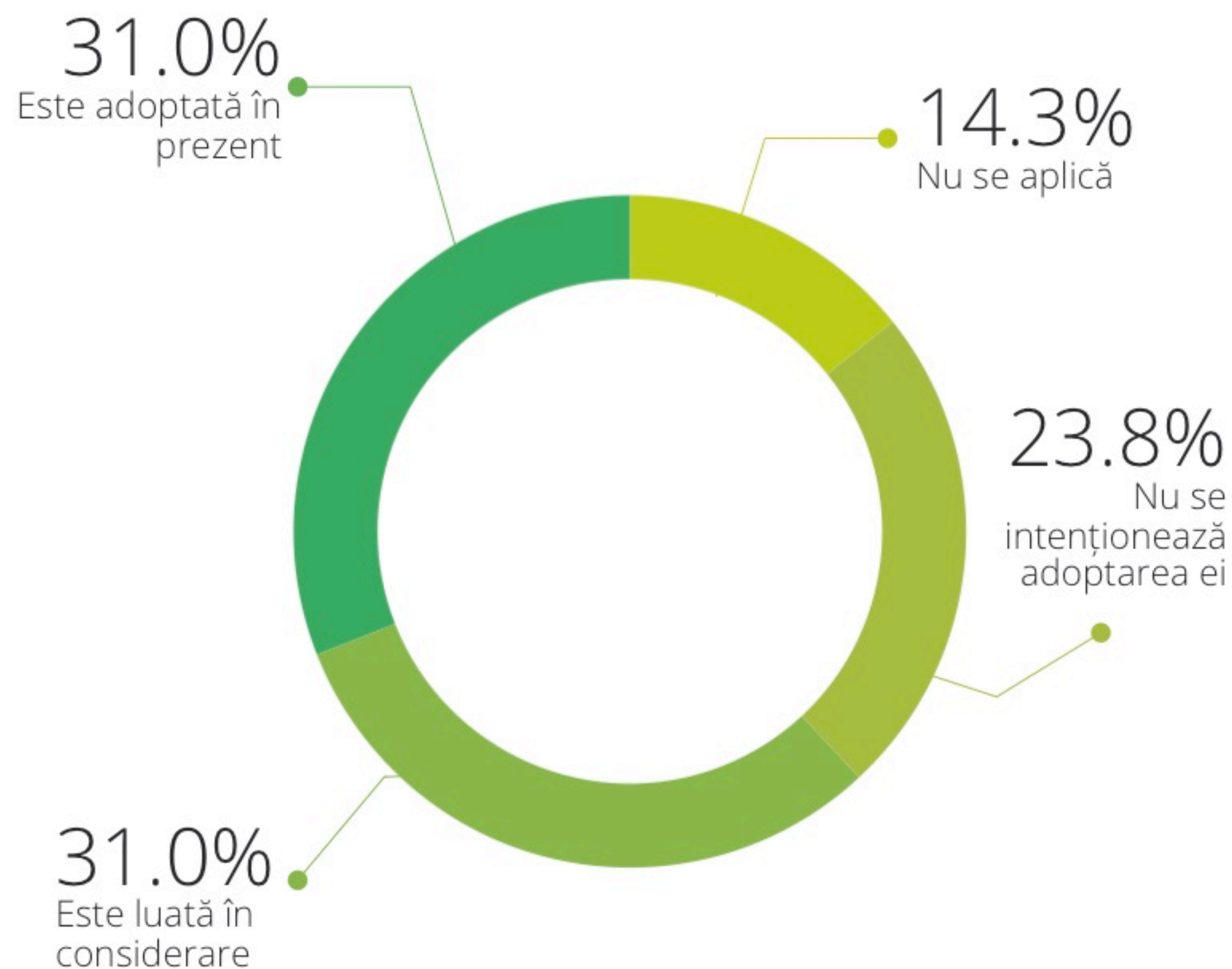
O modalitate de a încuraja alegerea unor trasee de carieră legate de sustenabilitate sau de a dezvolta abilități și know-how în zona aceasta constă în implicarea angajaților în inițiative de sustenabilitate sau în programe de voluntariat strategic.

De exemplu, **Patagonia** le oferă angajaților posibilitatea de a lucra timp de două luni într-o organizație non-profit de mediu aleasă de ei, compania continuând să le ofere aceleași beneficii (ex: salariu) pe perioada programului.

Iar **Pricewaterhouse Coopers** trimite echipe de manageri în țări în curs de dezvoltare pentru a lucra cu organizații locale pe probleme de mediu sau sociale.

În ceea ce privește includerea sustenabilității în traseele de dezvoltare a carierei, procentul respondenților care au răspuns că această acțiune este adoptată în compania lor a crescut de la 6.7% în 2015 la 14.3% în 2016.

Rezultate studiu: Managementul performanței



Acțiune: Prin sistemul de evaluare a performanței este măsurată și performanța angajaților pe partea de sustenabilitate

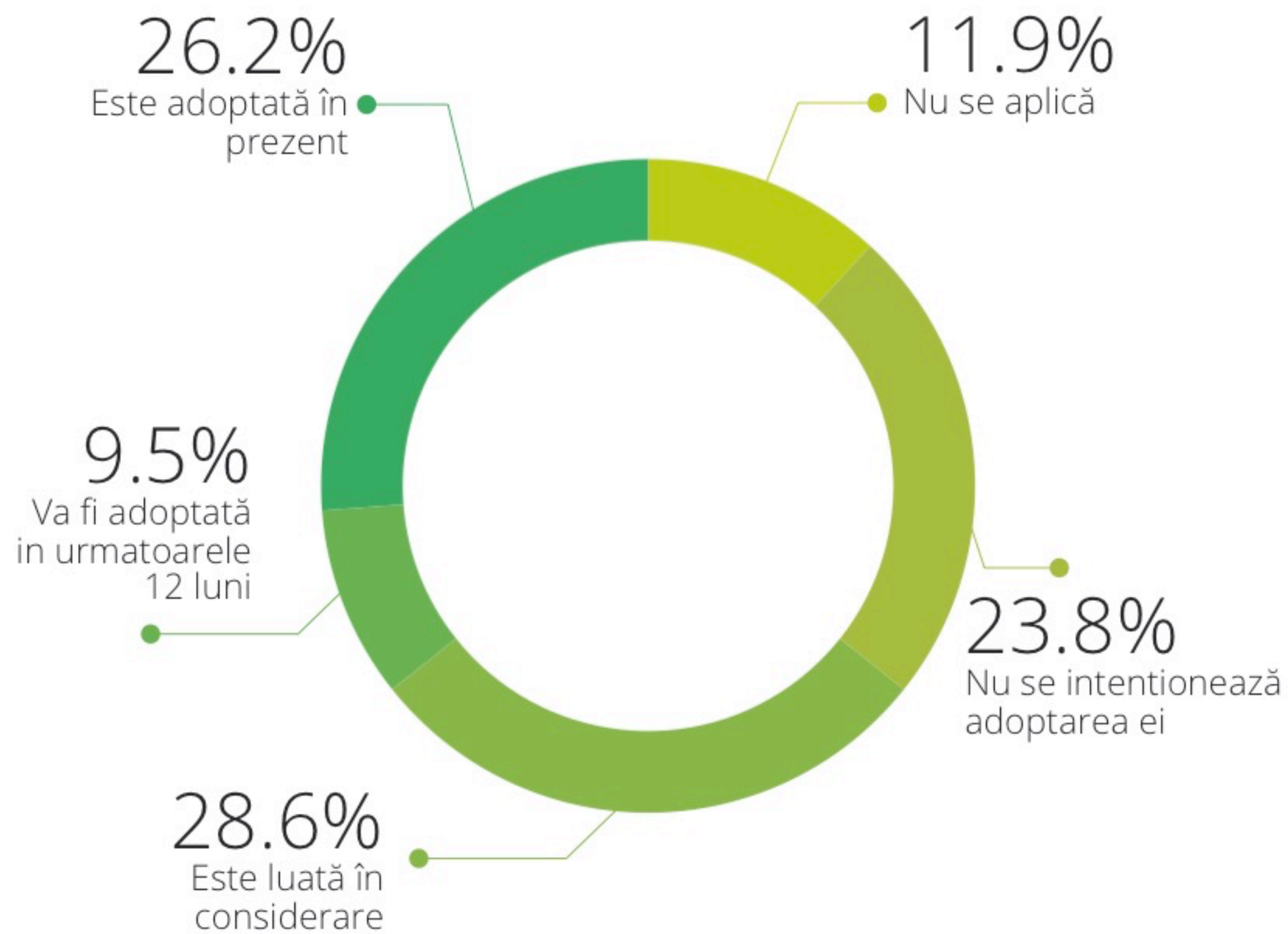
Sistemele de evaluare a performanței nu mai pot să vizeze doar măsurarea obiectivelor financiare, ci trebuie să se bazeze și pe indicatori care să măsoare contribuția angajaților la realizarea obiectivelor de sustenabilitate și reducerea impactului social și de mediu al companiei.

În cadrul **Alcoa**, o cincime din compensațiile financiare pentru executivi sunt oferite pentru atingerea unor obiective ce țin de siguranță, diversitate, protecția mediului (ex: reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră; eficiență energetică).

Iar în compania **Timberland** fiecare departament are propriile obiective de sustenabilitate pentru care este în totalitate responsabil.

Față de 2015, când doar 20% dintre respondenți au răspuns că organizația în care lucrează măsoară și performanța angajaților pe partea de sustenabilitate, în 2016 procentul a crescut, ajungând la 31%.

Rezultate studiu: Managementul schimbării



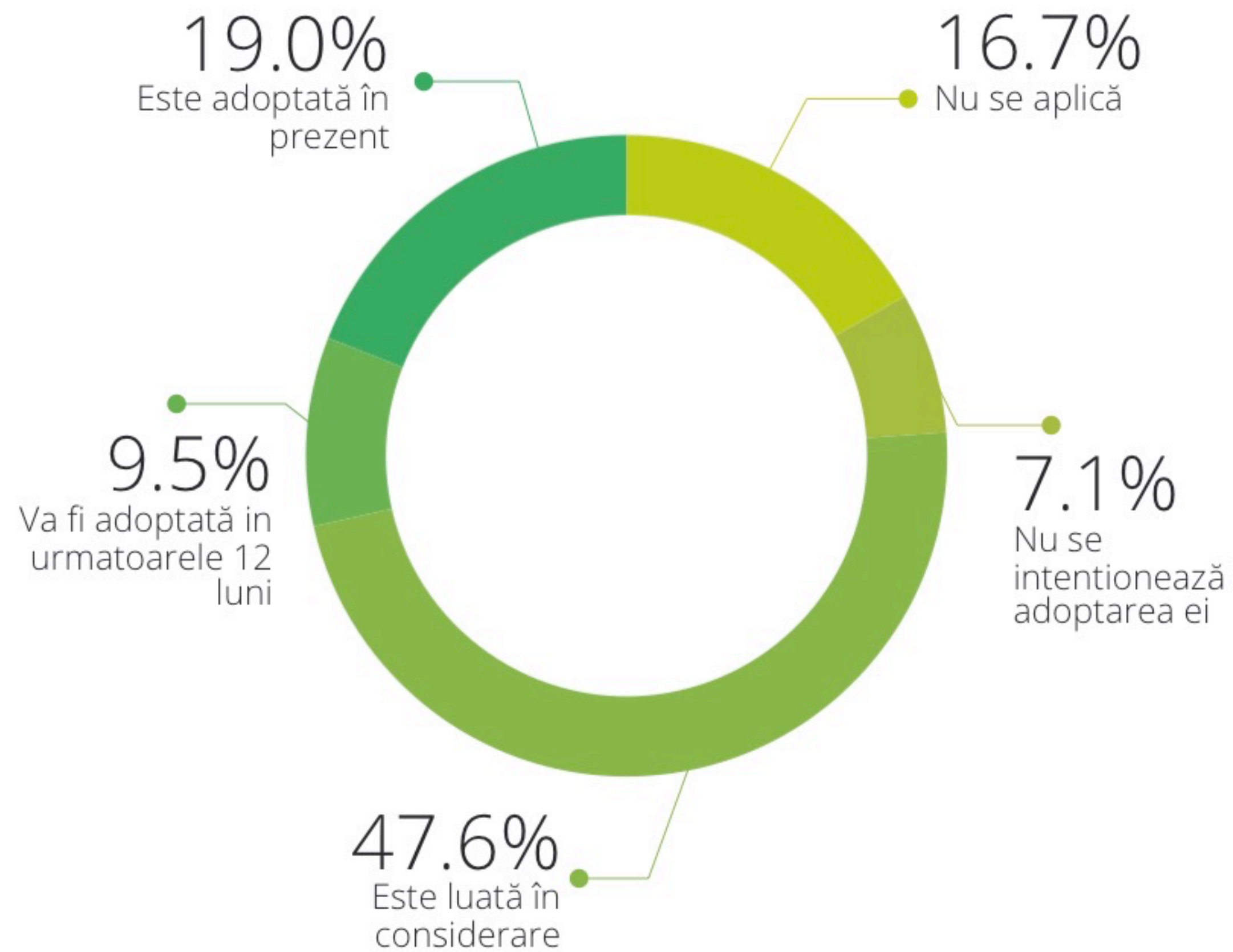
Acțiune: Crearea de platforme/instrumente pentru diseminarea ideilor legate de sustenabilitate în companie

Există multe tipuri de activități de change management care pot facilita schimbările care sunt necesare pentru a integra sustenabilitatea în practicile de business și în cultura organizațională. De exemplu, se pot dezvolta platforme sau instrumente pentru a răspândi idei și informații legate de strategia de dezvoltare durabilă sau pentru a colecta feedback și soluții de la angajați pentru creșterea performanței de sustenabilitate a companiei.

Un exemplu de bună practică este compania **Sodexo**. Pentru a oferi suport angajaților în implementarea strategiei de dezvoltarea durabilă, Sodexo a creat un program de e-learning cu tutoriale, quizzuri și testimoniale de la colegi din alte țări care au dezvoltat și implementat deja inițiative de sustenabilitate.

26.2% dintre respondenți au răspuns că organizația în care lucrează există platforme/instrumente pentru diseminarea ideilor legate de sustenabilitate în companie.

Rezultate studiu: Managementul schimbării



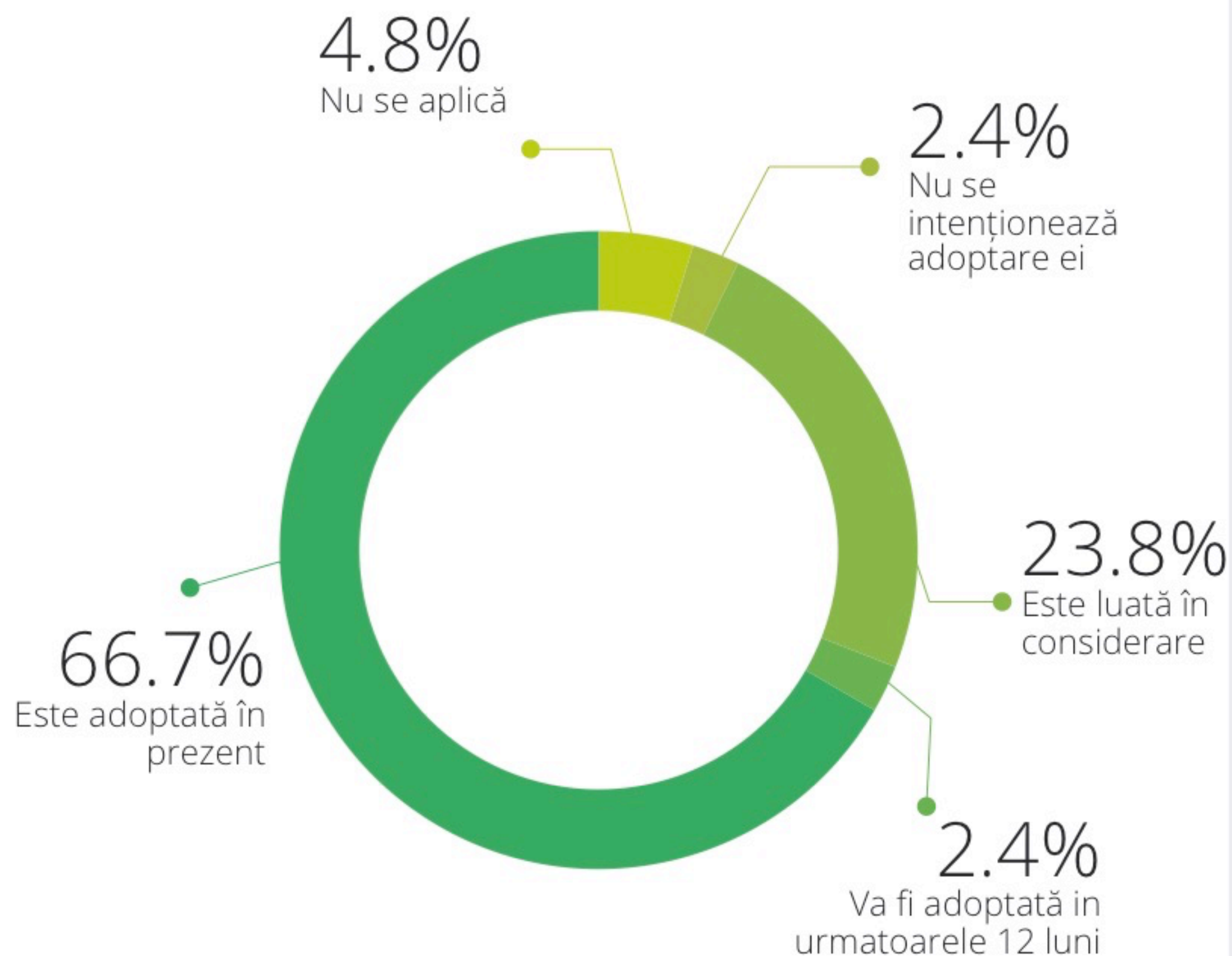
Acțiune: Identificarea și promovarea la nivel intern a unor campioni ai sustenabilității

O altă modalitate de a încuraja schimbarea pentru sustenabilitate este de a identifica și promova la nivel intern campioni ai sustenabilității care pot deveni ambasadori ai inițiativelor de responsabilitate corporativă.

De exemplu, pentru a pune în practică strategia de sustenabilitate („Plan A”) lansată în 2007, fiecare magazin **Marks & Spencer** are un campion „Plan A” al cărui rol este de a-și motiva colegii să adopte acțiuni sustenabile la job.

Doar 19% dintre respondenți au răspuns că, în prezent, compania lor identifică și promovează la nivel intern campioni ai sustenabilității, în timp ce 47.6% au răspuns că această acțiune este luată în considerare.

Rezultate studiu: Etică



Acțiune: Codul de conduită pentru angajați include și principii de sustenabilitate și cerințe ce țin de etica în afaceri

Codul de conduită este un document cu care orice angajat intră în contact și reprezintă un instrument foarte bun de comunicare a angajamentului și valorilor companiei în ceea ce privește dezvoltarea durabilă. Este, totodată, un instrument care îi ghidează pe angajați în luare de decizii cu impact redus asupra mediului și societății.

De exemplu, **compania 3M** a inclus o secțiune în codul de conduită care este dedicată unor principii de mediu, sănătate și siguranță. 3M le cere angajaților să reducă deșeurile și să prevină poluarea ori de câte ori este posibil și să respecte „Ghidul introductiv 3M pentru noi produse” și „Politica Managementului Ciclului de Viață” pentru a se asigura că principiile de mediu, sănătate și siguranță sunt integrate în design-ul, producția și utilizarea produselor.

Procentul respondenților care au răspuns că în compania lor există un cod de conduită pentru angajați care include și principii de sustenabilitate și cerințe ce țin de etica în afaceri a crescut cu 10% față de 2015, ajungând la 66.7% în 2016.

Retenție și beneficii

- Din 2008, fiecare bonus oferit de **Intel** angajaților este calculat pe baza performanței companiei pe partea de eficiență energetică, energie regenerabilă și proiecte pentru energie curată.

- **Kimberly-Clark** și-a luat angajamentul de a reduce la jumătate, până în 2025, utilizarea de fibre de lemn naturale. Pentru a atinge acest obiectiv, Kimberly-Clark a început să premieze angajații care vin cu idei inovative pe această temă. Angajații premiați au ocazia de a călători și lucra cu un ONG partener într-un proiect internațional de mediu.

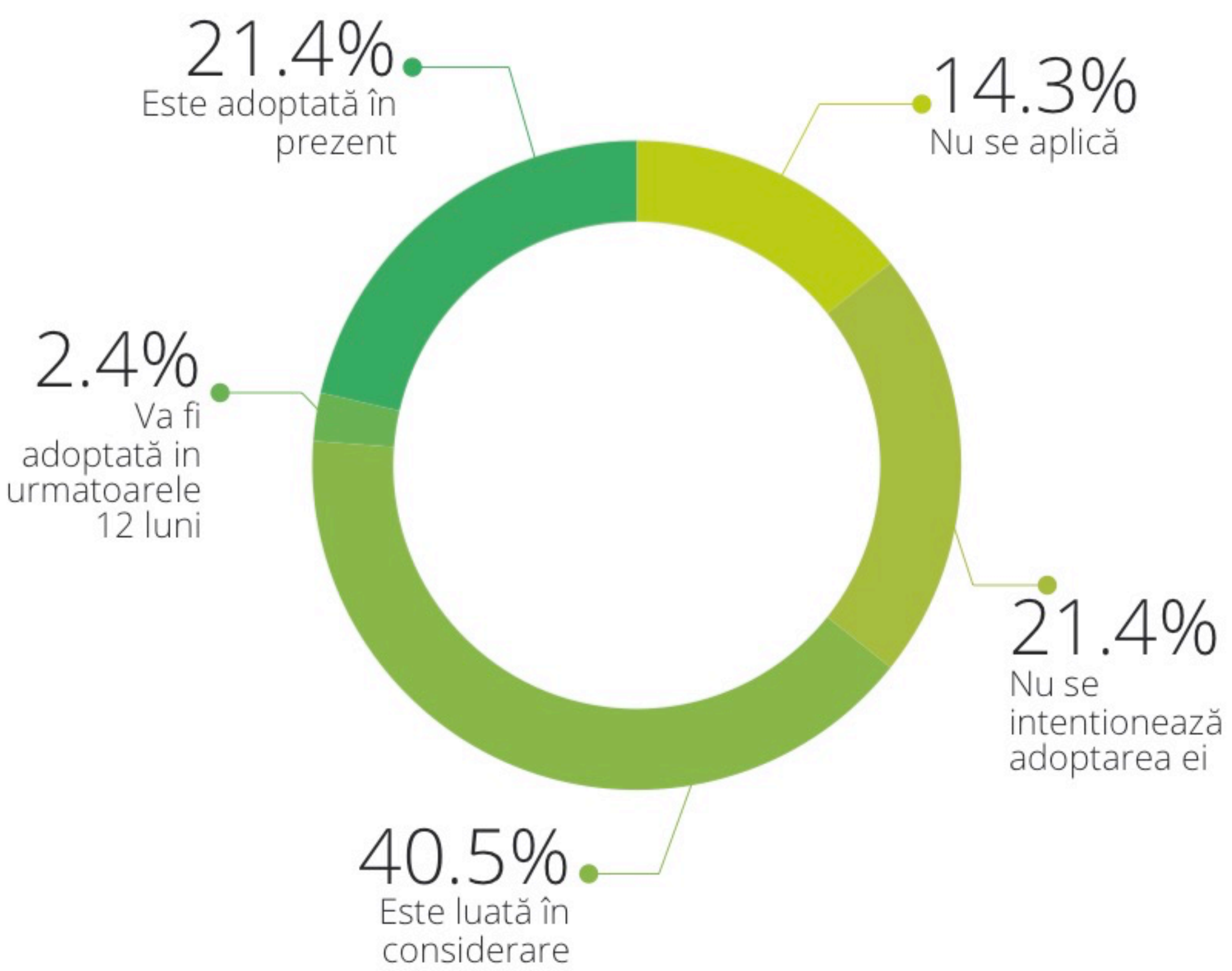
Pentru a contribui la crearea unei companii sustenabile, HR-ul trebuie să se asigure că obiectivele de sustenabilitate ale companiei sunt reflectate în programele de recompensare a angajaților și în strategiile de retenție.



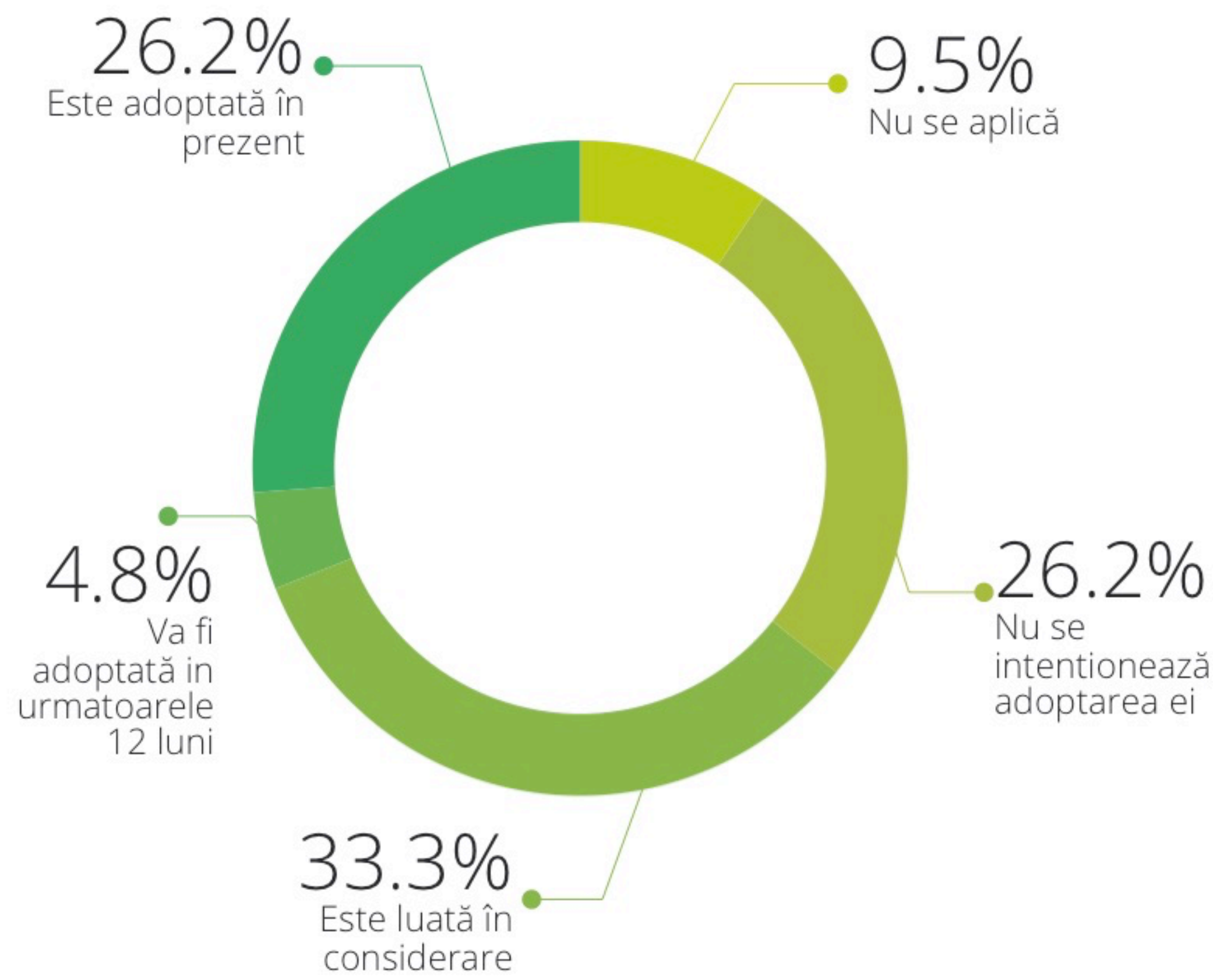
Rezultate studiu: Retenție & beneficii

26.2% dintre respondenți au răspuns că în compania lor se oferă în prezent stimulente și beneficii pentru atingerea obiectivelor de sustenabilitate.

În ceea ce privește dezvoltarea de strategii pentru a reține și motiva angajații valoroși care au performat pe partea socială și de mediu, procentul celor care au răspuns că această acțiune este adoptată în prezent în compania în care lucrează a crescut de la 16.7% în 2015 la 21.4% în 2016.

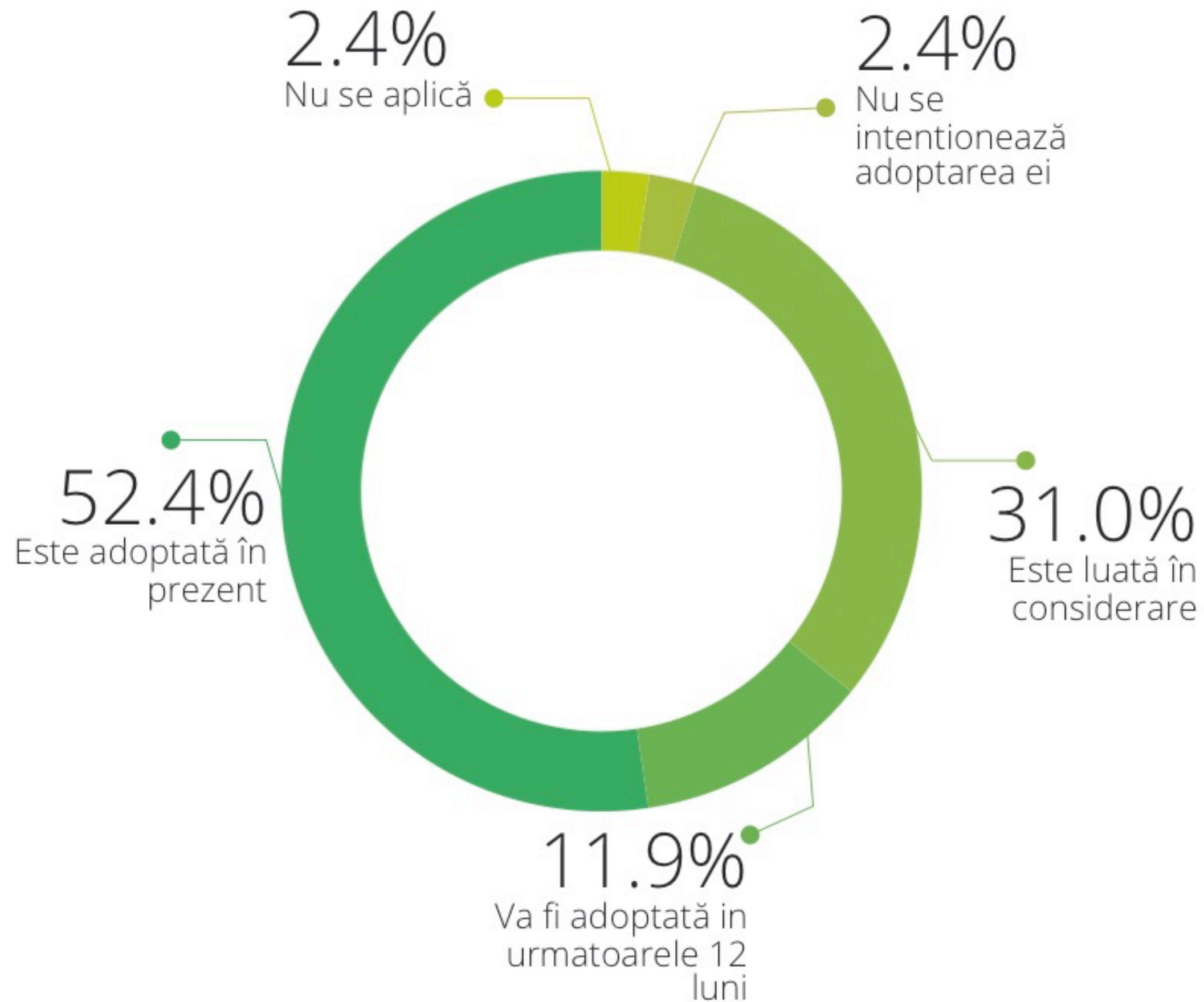


Acțiune: Dezvoltarea de strategii pentru a reține și motiva angajații valoroși care au performat pe partea socială și de mediu



Acțiune: Oferirea de stimulente și beneficii pentru atingerea obiectivelor legate de sustenabilitate

Rezultate studiu: Well-being



Acțiune: Dezvoltarea unei strategii de well-being care să contribuie la creșterea stării de bine a angajaților

CIPD definește conceptul de well-being drept acțiunea de a crea un mediu bazat pe o stare de satisfacție, care să-i permită fiecărui angajat să prospere și să-și atingă potențialul, pentru binele lui și al organizației.

Un factor trecut, deseori, cu vedere și care poate influența starea de bine a angajaților constă în grija față de mediu și reconectarea cu natura.

Cazul companiei de asigurări **RSA** din Marea Britanie este un exemplu care arată cum inițiativele de mediu pot crește starea de bine a angajaților.

Feedbackul colectat de la angajații RSA a evidențiat faptul că aceștia își doresc să se implice în acțiuni cu impact pozitiv asupra mediului, dar și că organizația ar trebui să facă mai mult pentru protecția mediului. Pe baza acestui feedback, compania și-a regândit programul de mediu, pentru a încuraja implicarea angajaților în acțiuni legate de conservarea apei și energiei, reciclare, managementul deșeurilor.⁴



Avem, mai mult ca niciodată, o nevoie clară de a recunoaște că sănătatea și starea de bine a organizațiilor, angajaților și a societății per ansamblu sunt interconectate.



What's happening with well-being at work, CIPD, 2007

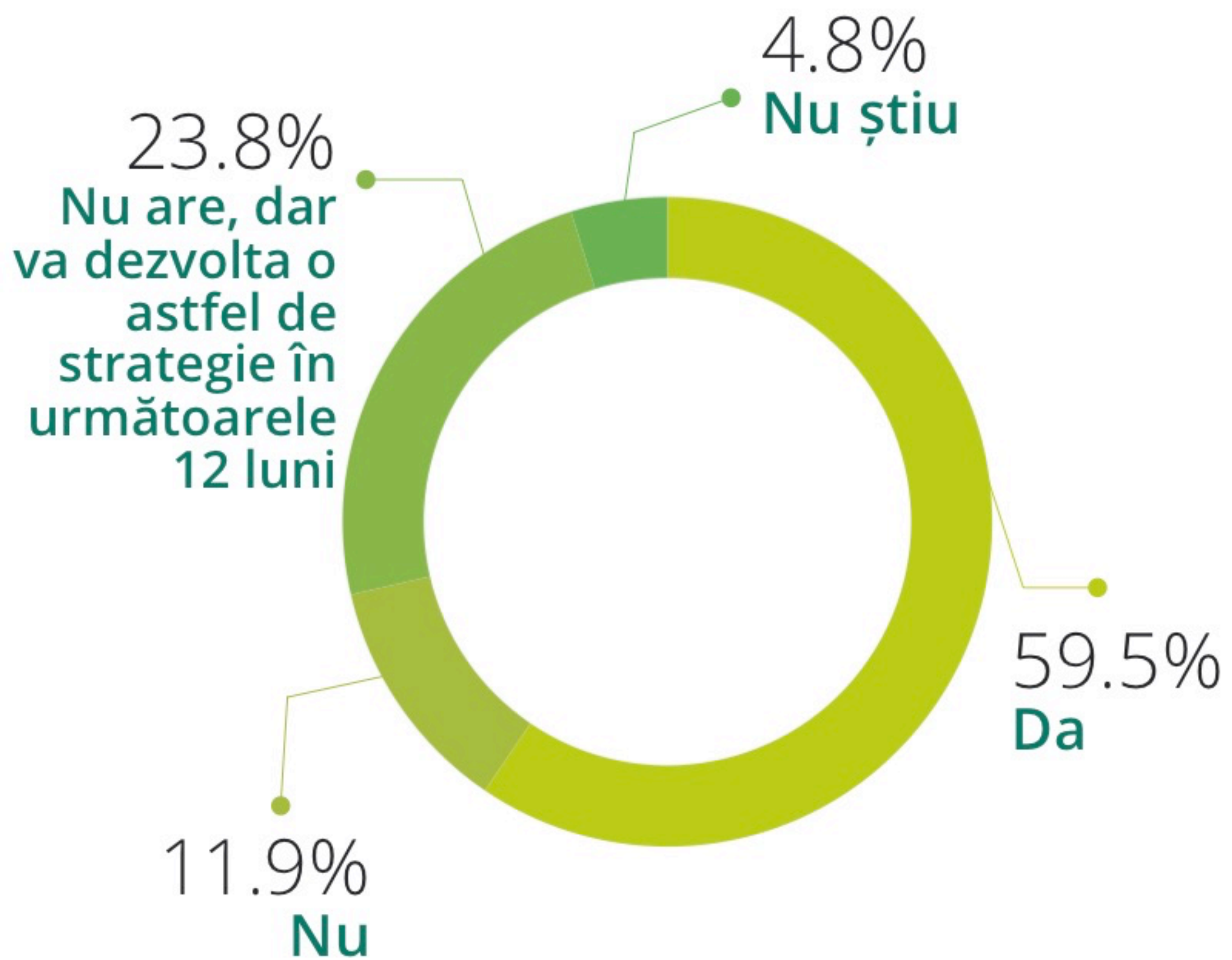


well-being

52.4%

dintre respondenți au răspuns că organizația pentru care lucrează a dezvoltat o strategie de well-being care să contribuie la creșterea stării de bine a angajaților.

07. Strategia de sustenabilitate



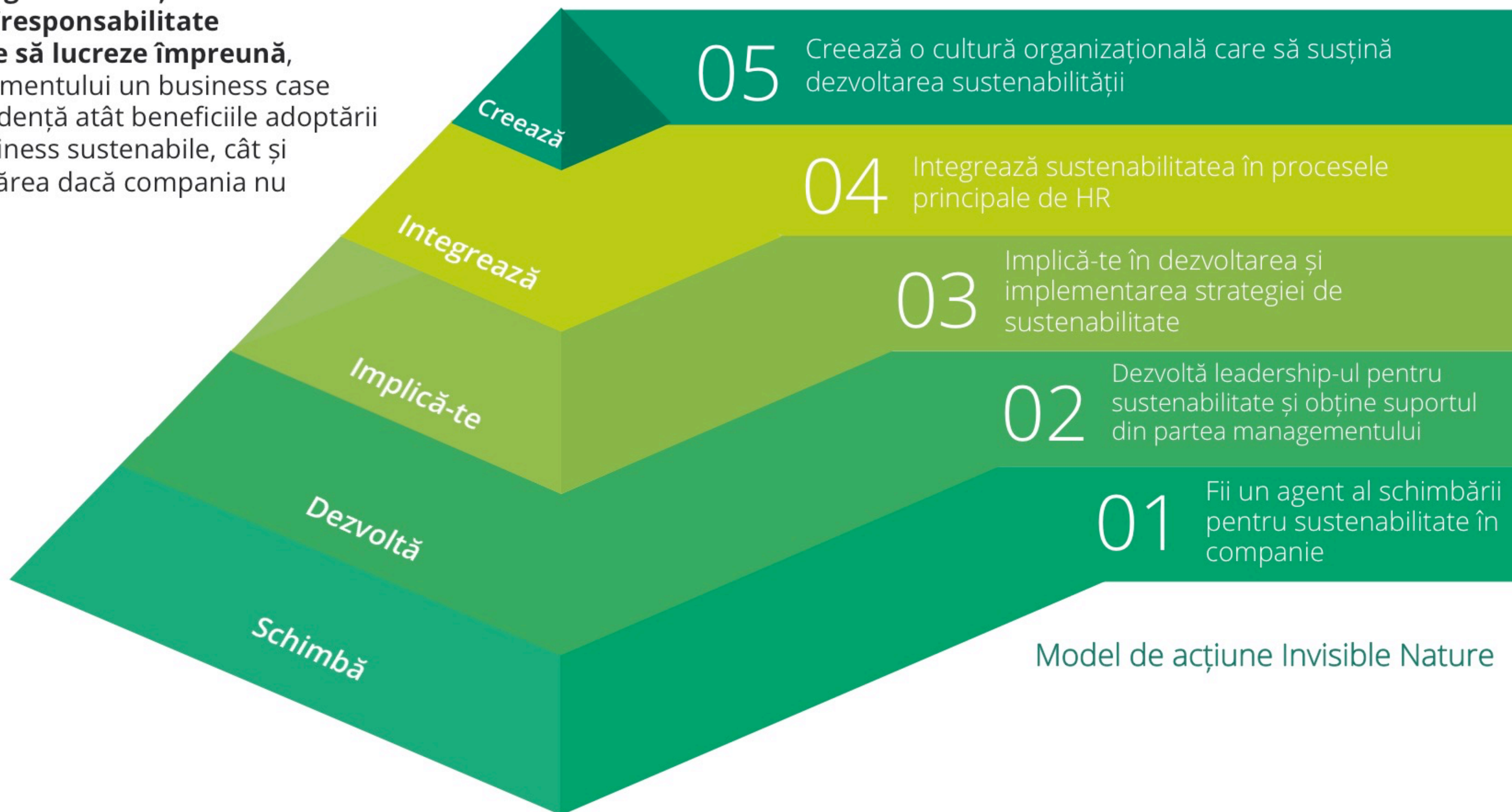
Compania în care lucrați are o strategie de sustenabilitate/dezvoltare durabilă?

Având în vedere că responsabilitățile profesioniștilor de HR sunt legate și de procesele organizaționale, managementul schimbării și al culturii organizaționale, HR-ul ar trebui să aibă un rol cheie în dezvoltarea și implementarea strategiei de sustenabilitate. Prin implicare HR-ului în realizarea strategiei, modul de gândire sustenabil poate deveni o parte integrată în jobul fiecărui angajat, iar riscul ca sustenabilitatea să fie percepută în organizație drept un subiect izolat de care este responsabil doar un grup restrâns de oameni va fi redus.

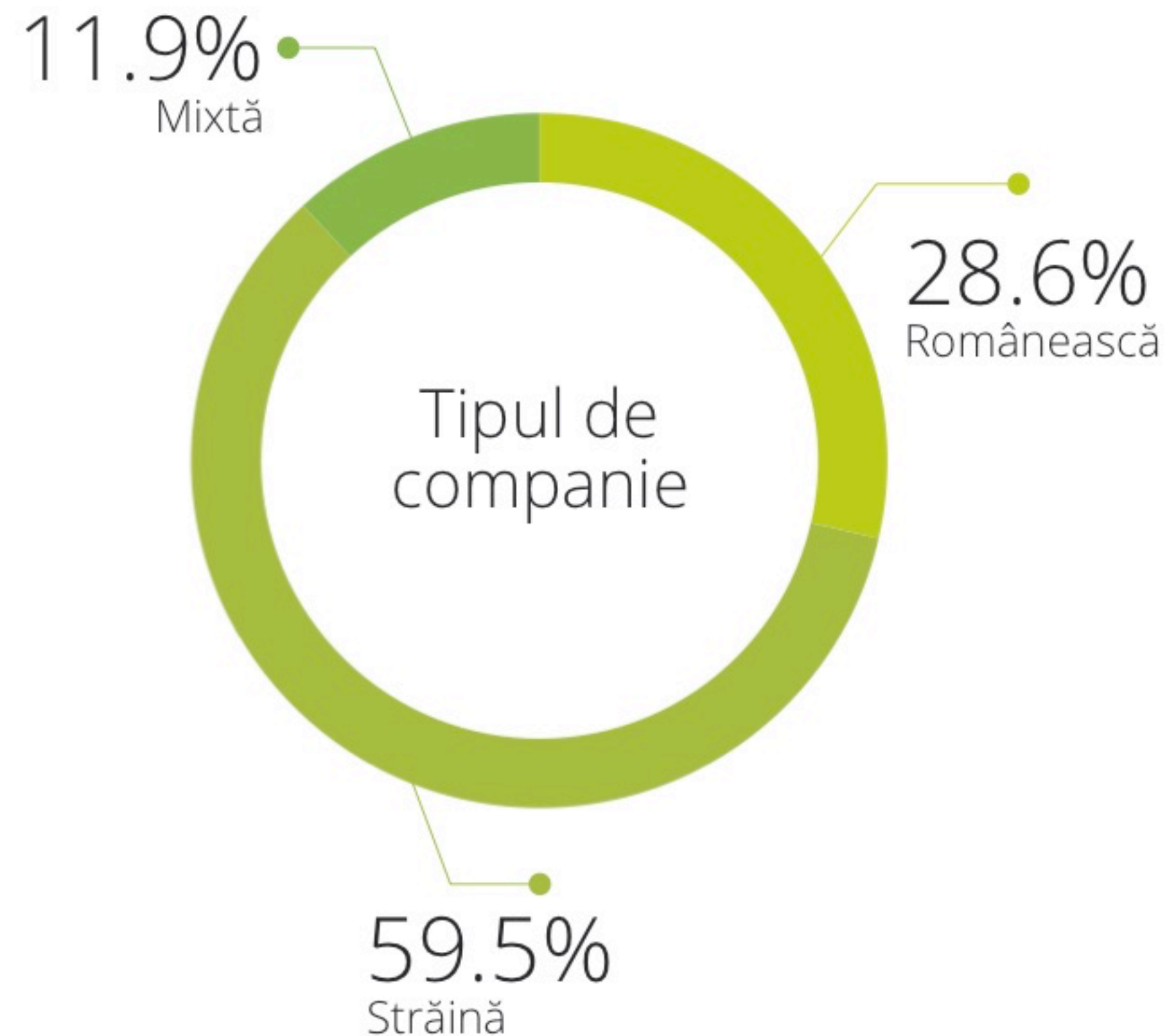
„De multe ori, companiile implementează proiecte de responsabilitate corporativă fără a avea o strategie. Eforturile punctuale (one-off) de a recicla sau planta copaci sunt ok, însă au un impact trecător asupra satisfacției angajaților sau asupra profitului companiei.”

Tim Mohin, Director Responsabilitate Corporativă, AMD Corporation

Unul dintre principalele obstacole care împiedică dezvoltarea sustenabilității în companie este lipsa suportului din partea managementului. Pentru a obține sprijinul reprezentanților din top management, **managerii de HR și coordonatorii de sustenabilitate/responsabilitate corporativă trebuie să lucreze împreună**, prezentând managementului un business case care să scoată în evidență atât beneficiile adoptării unor practici de business sustenabile, cât și riscurile care pot apărea dacă compania nu acționează.



08. Metodologie

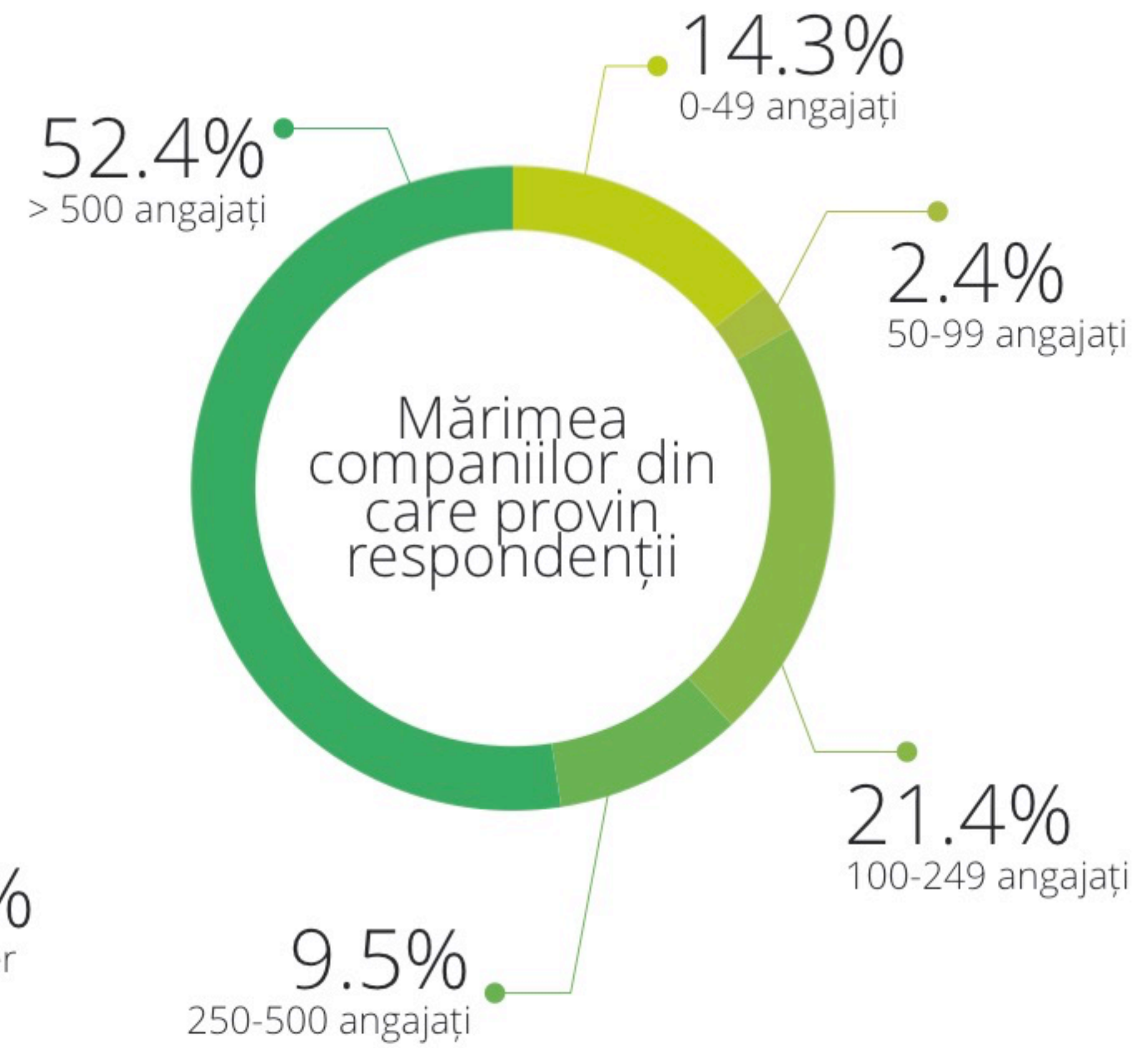
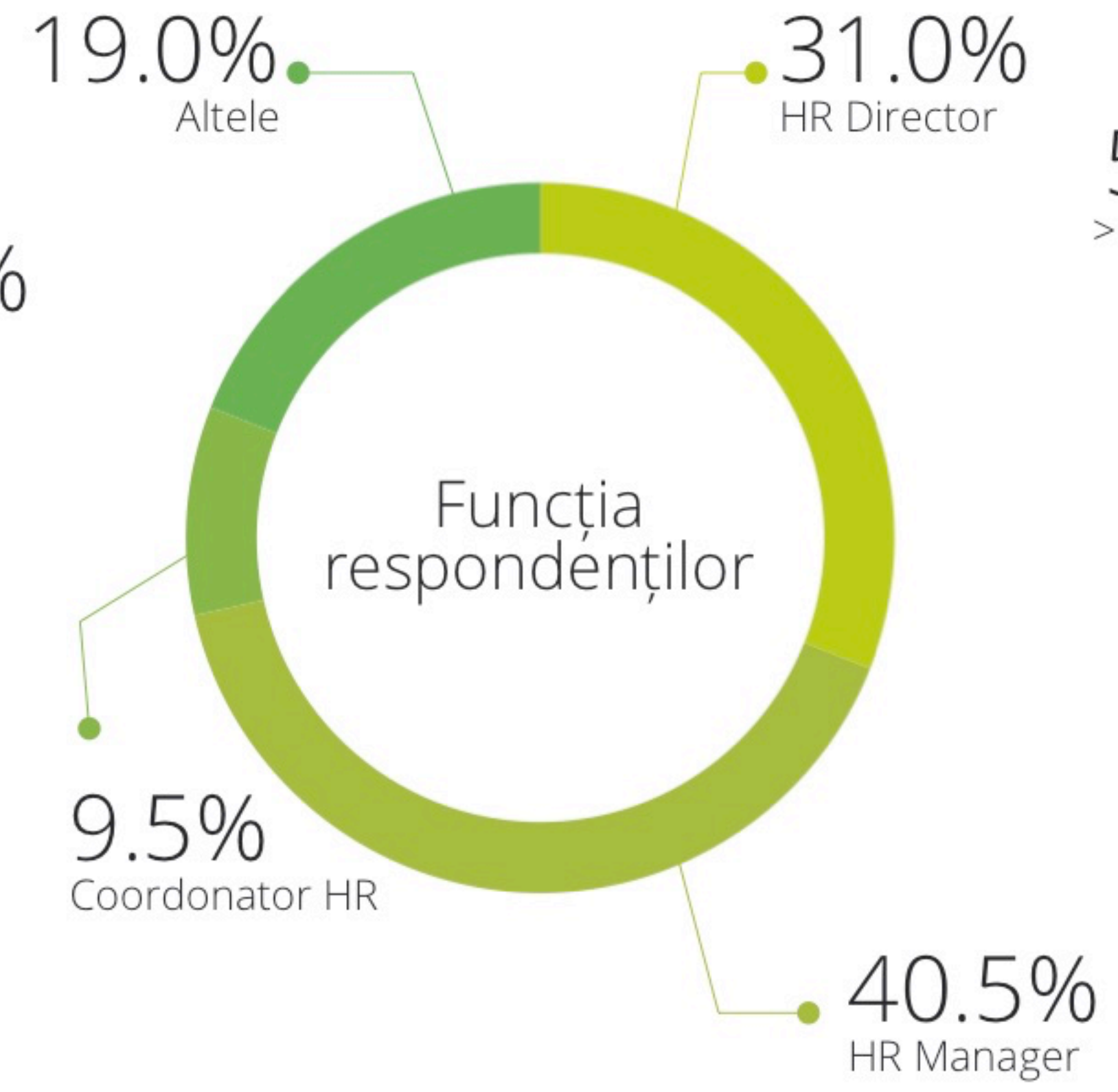
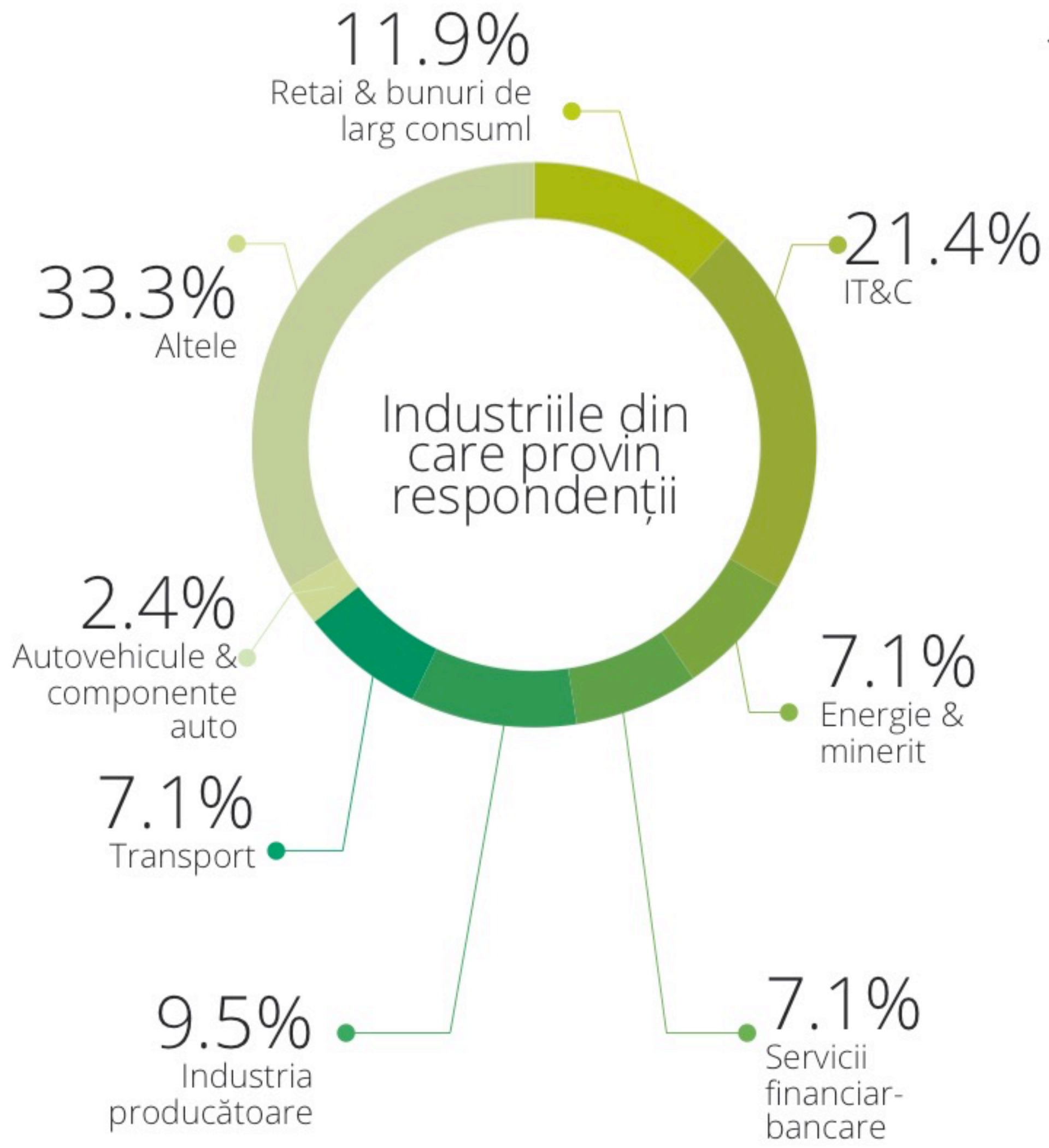


Derulată în perioada iunie – octombrie 2016, cea de-a doua ediție a studiului „Rolul HR-ului în crearea unei companii sustenabile în România” s-a adresat managerilor de HR din companii și a presupus completarea unui chestionar online cu 17 întrebări.

La ediția din 2016 a studiului au răspuns 41 de companii, majoritatea organizații medii și mari. Respondenții sunt în proporție de 90% profesioniști de resurse umane, majoritatea cu funcții de conducere. Cei mai mulți respondenți provin din companii din sectorul IT&C, retail și industria producătoare.

Studiul „Rolul HR-ului în crearea unei companii sustenabile în România” este singura cercetare din țara noastră care oferă date și informații despre modul în care sustenabilitatea este integrată în practicile de resurse umane.

Date demografice



"Altele" (include industrii precum: agricultură, BPO, imobiliare, advertising, formare profesională, industria chimică)

Referințe

1. MIT Sloan Management Review (2013), *The Innovation Bottom Line – Research Report*.
2. Rochlin, S., Bliss, R., Jordan, S., Kiser, C. Y. (2015), *Project ROI: Defining the Competitive and Financial Advantages of Corporate Responsibility and Sustainability*.
3. Savitz, A.W. (2013), *Talent, Transformation, and the Triple Bottom Line: How Companies Can Leverage Human Resources to Achieve Sustainable Growth*, Jossey-Bass, San Francisco.
4. CIPD (2007), *What's happening with well-being at work*.
5. VOX Global, Weinreb Group Sustainability Reporting Net Impact (2012), *Making The Pitch – Selling Sustainability from inside corporate America*.
6. CIPD (2012), *Responsible and sustainable business: HR leading the way*.

SUSTAINABILITY



LSM/VK
▲ 24.7050
▲ 47.0540
▲ 6760.70

Background with green gradient and faint business charts.



www.linkedin.com/company/invisible-nature



www.facebook.com/InvisibleNature.ro/

www.invisiblenature.ro

meet.us@invisiblenature.ro

Calendar grid with days of the week: SUNDAY, MONDAY, TUE. WED. THUR. FRI. SAT. SUNDAY.

`
`
`<html>` } code*
`<body>`

