

TDC bad medarbejderne om forslag til klimatiltag

– og fik 250 ideer at arbejde med

Hos TDC spiller medarbejderne en central rolle i at nå målet om CO₂-neutralitet, fortæller bæredygtighedsdirektør Emilie Wedell-Wedellsborg.

NYHEDER10. NOV. 2020 KL. 04.00

TRINE BAADSGAARD

Journalist og forfatter

Da TDC i 2019 skulle i gang med at udføre selskabets plan om at blive 100 procent CO₂-fri i 2030, var det med en ambition om, at medarbejderne og deres engagement skulle være en hjørnesten i arbejdet.

»Tanken var, at vores over 7000 medarbejdere, som ambassadører for virksomheden, skal mærke, at bæredygtigheden lever i dagligdagen – og at det ikke kun er en samtale, der foregår på direktionens niveau,« fortæller bæredygtighedsdirektør i TDC, Emilie Wedell-Wedellsborg.

I en årrække har TDC allerede haft en række samfunds-ambassadører blandt medarbejderne, som har været involveret i CSR-arbejdet på forskellige planer. Så da TDC i 2019 lancerede det nye CO₂-mål, opfordrede virksomheden de medarbejdere, der var interesserede i at arbejde med CO₂-reduktion på jobbet, til at melde sig.

Det begyndte med to workshops, der mandede ud i 250 helt konkrete ideer til, hvordan TDC med små og store skridt kunne komme tættere på at reducere sine emissioner i hverdagen. Alt fra bier på tagene over stop for brug af engangsservice - til elbiler til de kørende teknikere.

Særligt interesserede medarbejdere blev inviteret med i arbejdsgrupper med hovedoverskrifter som f.eks. energi, affaldssortering, madsspild og så videre.

Medarbejderne ved, hvad der sker

»Det er jo ofte medarbejderne, der har snuden i, hvad der rører sig. Om det er kantinepersonalet, teknikerne, call-center medarbejderne eller dem, der vedligeholder bygningerne – det er dem, der ved, hvad der kan gøres mere miljøvenligt på deres område,« siger Emilie Wedell-Wedellsborg.

Udfordringen og fokus har blandt andet været at sørge for at medarbejdernes input reelt bruges:

»Når vi aktivt involverer medarbejderne og efterspørger deres input, så skal vi naturligvis også levere på det, så medarbejderne ved, at deres engagement er vigtigt og gør en forskel.«

Når virksomheder arbejder strategisk med medarbejderinvolvering er det ifølge Emilie Wedell-Wedellsborg afgørende, at man indledningsvist skaber den rigtige ramme for det.

»Det vil sige, hvad er det helt præcist, vi i Sustainability-teamet efterspørger input til, hvor skaber det mest værdi for virksomheden og for medarbejderne. Dette for at strømline processen og sikre, at der i videst muligt omfang kan arbejdes videre med de input, vi får,« forklarer Emilie Wedell-Wedellsborg. Det viste sig, at det er de helt nære ting, der ligger medarbejderne allermest på sinde. Det handler ikke om elsystemer, datacentre eller klimaanlægget. Nej, det er affaldssortering, madspild og brugen af engangsservice, der optager de fleste. Helt jordnære områder, hvor hver enkelt medarbejder med deres adfærd, kan være med til at gøre en forskel i hverdagen. Og alle initiativer – store som små – tages op.

Ændringer, der kræver større investeringer, beregnes ud fra en række parametre og bliver forelagt virksomhedens CO₂-Forum, hvor ledere fra de mest energitunge dele af koncernen er repræsenteret.

Medarbejdere stiller krav om bæredygtighed

Hos TDC kommer langt størstedelen af CO₂-udledningen fra energiforbruget i virksomhedens netværk og servere og man kan så spørge, hvad det nytter, at medarbejderne sorterer deres papir og deres kaffekopper?

»En reel adfærdændring sker ved netop at vise, at alt har en betydning,« siger hun.

»Den grønne dagsorden er et godt eksempel på, at nutidens medarbejdere stiller krav til deres arbejdsplads om at tage ansvar og operere bæredygtigt – vi kan se det helt konkret i det store engagement, der har været i at involvere sig på vores grønne rejse,« siger Emilie Wedell-Wedellsborg.

GODE RÅD:

Hun har disse tre råd til andre virksomheder, der ønsker at inddrage medarbejdere i grøn omstilling:

1. Vær præcis om, hvad I beder medarbejderne om at bidrage med og fokuser på de områder, hvor de reelt kan gøre en forskel.
2. Kommuniker og synliggør resultaterne og vis, at medarbejdernes indsats skaber værdi og bliver brugt på en meningsfuld måde.
3. Skab de rette rammer og processer. TDC har for eksempel nedsat et CO₂-Forum, hvor ledere fra de mest energitunge afdelinger af forretningen kommer

med deres input til løsninger og behandler medarbejdernes forslag. Det sikrer, at man holder fokus på de ting, der for alvor kan rykke noget.

OM SKRIBENTEN

Trine Baadsgaard vil i artikler hos Klimamonitor gå i dybden med virksomheders involvering af medarbejderne i klimatiltag.

Hun har en baggrund som journalist, men er i dag virksomheds- og kommunikationsrådgiver og forfatter.

Hun er medstifter af konsulentvirksomheden 'Grøn på Job', der blandt andet rådgiver om medarbejderinvolvering i den grønne omstilling.

Hun driver bloggen nojsom.dk og har udgivet flere bøger på Gyldendal om grøn, bæredygtig og nøjsom livstil.

'Grøn på Job' har ikke haft TDC som kunde.