



Boost post-pandemic business practices for sustainable development for 2030

2022-1-PT01-KA220-VET-000089333



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them

LEADING 2030

Upskillingprogramm
ehk 3-astmeline
konsultatsiooni-
protsess, et
kiirendada
ettevõtete tegevust
seoses säästva
arengu
eesmärkidega

Võtmevaldkonnad - lisapädevused

JÄTKUSUUTLIKKUS

ÄRITAVAD

JUHTIMINE

3-astmeline konsultatsiooniprotsess ettevõtete säästva arengu
eesmärkidega seotud tegevuse kiirendamiseks - lisapädevused

VÕIMALUSTE PRIORISEERIMINE

EESMÄRKIDE ÜHTLUSTAMINE

MEETMETE VÕTMINE



Üksuse kokkuvõte

LEADERSHIP



Juhtimine nõuab kõiki 2030 transformatiivseid pädevusi, et liikuda edasi ökosüsteemi muutustes.

See üksus ühendab endas pädevuste kogumi, mis on suunatud eetikale, tõhusale tööandjate kaasamisele, põlvkondadevahelisele õppimisele ja tegevuspõhimõttele tugineva tipptaseme edendamiseks.

Rohkem teadmisi juhtimises



JUHTIMINE

PRAKTIKA PÕHIMÕTTED

- Eetika, töötajate kaasamise ja tegevusjälje osas eeskuju näitamine.
- Arendada nii tulevasi kui ka olemasolevaid juhte põlvkondadevahelise õppimise kaudu.
- Varustada juhid LEADING 2030 pädevustega.

Pärast selle osa läbimist peaksite olema võimeline:

- Seostada eetiline juhtimine tõhusa juhtimise põhiprintsiipidega 2030. aasta tegevuskava kontekstis.
- Loetlege juhtimisomadused, mida on vaja, et tõhusalt juhtida ja innustada meeskondi, mis saavutavad 2030. aasta eesmärgid.
- visandada avaliku tegevuse jalajälje olulisus ja pühendumine sellele

Rohkem teadmisi juhtimisest

Eetiline juhtimine tähendab juhtimisstiili ja -käsitlust, mis rõhutab moraalseid ja eetilisi väärtusi. See hõlmab juhte, kes kohustuvad tegema seda, mis on õige, õiglane ja õiglane. Agenda 2030 kontekstis on eetiline juhtimine kriitilise tähtsusega, sest see hõlmab üksikisikute ja organisatsioonide juhtimist säästva arengu eesmärkide vastutustundliku saavutamise suunas.

Jerónimo Martini juhtroll metsade taastamisel

Jerónimo Martins on Portugali toiduainete jaemüügi- ja jaemüügiliider. Et säilitada metsatulekahjude poolt hävitatud maastikku, käivitas ettevõtte metsade majandamise algatuse tulekindlate puude istutamiseks. Sellega seadis ta prioriteediks ühe oma säästva arengu kohustustest ning suurendas oma töötajate ja teiste kohalike osalejate teadlikkust, sobitades projekti ideaalselt oma säästva arengu eesmärkidega ja olles eeskujuks nii kaasamise kui ka tegevuse jalajälje osas.

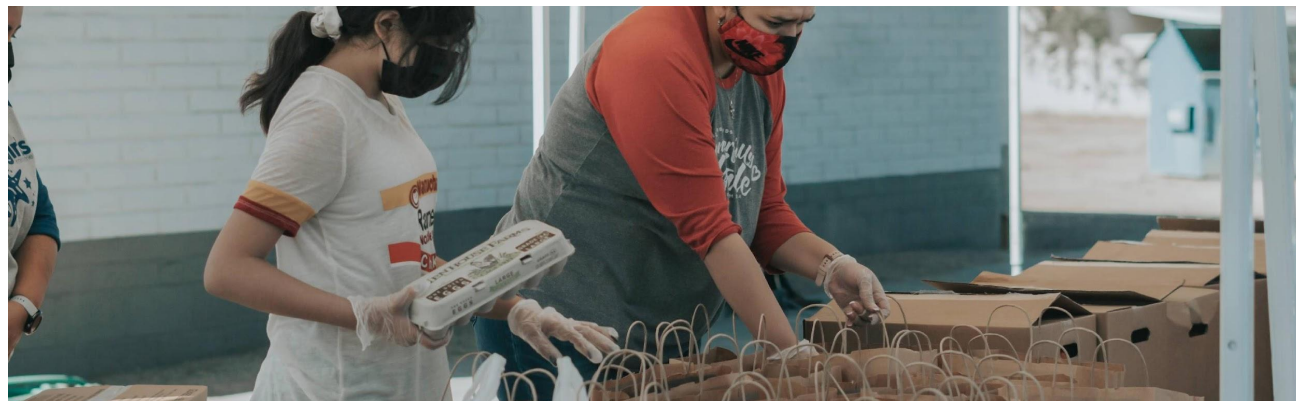


Rohkem teadmisi juhtimisest

Transformeeriv juhtimine on juhtimisstiil, mis keskendub üksikisikute või meeskondade innustamisele, et saavutada erakordseid tulemusi, ületades oma isiklikud huvid organisatsiooni või ühiskonna hüvanguks. Agenda 2030 kontekstis hõlmab see omadusi ja käitumisviise, mis aitavad juhtidel viia ellu sisulisi muutusi ja mobiliseerida meeskondi töötama jätkusuutlike eesmärkide nimel.

ZERO WASTE liikumine toidu ülejääkide puhul

Liikumine ZERO WASTE sai alguse kodanikualgatusel Lissabonis, Portugalis, kui majandus- ja sotsiaalkriisi ajal ladestati suurtes kogustes sööki ja kasutuselt kõrvaldatud toitu jäätmekonteineritesse, samal ajal kui mitmed pered olid hädas põhiliste toiduainete ostmisega. See sotsiaalse vastutuse liikumine kasvas ja suutis innustada Lissaboni linnavalitsust osalema algatuses. Nüüdseks on see edukalt üle kantud teistesse Portugali üheksasse omavalitsusse.



<https://unsplash.com/photos/Cns0h4ypRyA>

Rohkem teadmisi juhtimisest

Avalik tegevusjalg tähendab organisatsiooni tegevuse, otsuste ja tulemuslikkuse nähtavaks ja avalikkusele ja sidusrühmadele kättesaadavaks tegemist seoses säästva arengu eesmärkidega. See hõlmab proaktiivset teabe avalikustamist oma panuse, edusammude ja probleemide kohta säästva arengu eesmärkide saavutamisel.

ODSLOCALi platvorm jätkusuutlikkuse tagamiseks

ODSLOCAL on Portugali kohalike otsustajate ja tehnikute võrgustik, mis kavatses säästva arengu eesmärkidel põhineva veebiportaali kaudu stimuleerida terviklikku ja avatud jätkusuutlikkuse liikumist. Selle platvormi kaudu saavad kõik asjaomased kohalikud osalejad juurdepääsu iga Portugali omavalitsuse panusele, mida saab edastada ja mida jälgitakse korrapäraselt, luues kohalikele osalejatele vastutustunde, millel on õigus teha elumuutvaid otsuseid.



Praktilised tegevused

LEADERSHIP



Pärast seda, kui olete süvenenud oma teadmistesse, kuidas tipptasemel juhtimine võib aidata kaasa tegevuskava 2030 saavutamisele, on teile nüüd esitatud kolm koolitustegevust, mis pakuvad igaühele konkreetset praktilist tegevust samm-sammult, et toetada teid oma juhtimisoskuste parandamisel.

Minu juhtimisoskuste parandamine



JUHTIMINE

PRAKTIKA PÕHIMÕTTED

- Eetika, töötajate kaasamise ja tegevusjälje osas eeskuju näitamine.
- Arendada põlvkondadevahelise õppimise kaudu nii tulevasi kui ka olemasolevaid juhte.
- Varustada juhid LEADING 2030 pädevustega.

Pärast selle osa läbimist peaksite olema võimeline:

- Uurida eetilise juhtimise tähtsust säästva arengu saavutamisel.
- Kontseptsiooni väljatöötamine põlvkondadevahelise mentorlusprogrammi jaoks, mis on kooskõlas 2030. aasta universaalsete väärtustega.
- Kavandada tegevusjalajälg kooskõlas 2030. aasta eesmärkide tegevuskavaga.

Mõtiskleda selle üle, mida tähendab olla eetiline juht.

- 1. samm:** mõtle kellelegi, kes inspireerib sind roheliseks muutuma, kas isiklikust kogemusest või mõnest tuntud isikust.
- 2. samm:** Kirjutage üles omadused või käitumisviisid, mis teevad sellest inimesest inspiratsiooni ka teile, et võtta kasutusele jätkusuutlikke tavasid.
- 3. samm:** Kirjutage iga kvaliteedi või käitumise kohta üks konkreetne viis, kuidas see võib edendada säästvat arengut.

Isiku nimi:	
Kvaliteet/käitumine	Kuidas see soodustab säästvat arengut?
1.....	
2.....	
3.....	
4.....	
5.....	
6.....	
7.....	
8.....	

Ajurünnak oma mentorlusprogrammi kohta

- 1. samm:** mõelge välja, millist säästva arengu eesmärki soovite oma ettevõttega saavutada.
- 2. samm:** loetlege üks põlvkondadevaheline õppetegevus, mis võiks teid selle eesmärgi saavutamisel toetada.
- 3. samm:** Määrake kindlaks, milliseid ressursse võite vajada ja millist tüüpi osalejaid soovite kaasata.

- Lisateave põlvkondadevahelise õppimise rolli kohta:
<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/oer-role-intergenerational-learning-adult-education>
- Juurdepääs (tasuta) digitaalsetele õppevahenditele, mis aitavad teil kavandada ja rakendada põlvkondadevahelist mentorlusprogrammi:
<https://learnen.eu>

Kontrollige oma 2030. aasta eesmärkide operatiivset jalajälge

Samm1: Täitke Porteri väärtusahela mudeli mall, mis aitab teil analüüsida oma sisemist tegevust.

2. samm: Mudelis sisalduvate tegevuste kindlaksmääramine, millel on potentsiaali muutuda jätkusuutlikumaks protsessiks.

3. samm: Määrake kindlaks säästva arengu eesmärgid, mis võiksid olla kooskõlas nende potentsiaalsete jätkusuutlike protsessidega.

- Porteri väärtusahela mudeli selgitamine ettevõtete jaoks:
www.smartsheet.com/value-chain-model
- Porteri väärtusahela mudel (tasuta) veebimall:
<https://creately.com/usage/value-chain-analysis-tool>

Rakendusjuhised

JUHTIMINE



Pärast selle koolituse teadmiste ja praktiliste osade läbimist leiage siit kontroll nimekirja punktidest, mis toetavad teid ettevõtte jätkusuutlikkuse ja vastutustundliku äritegevuse kiirendamisel, mis viib teid 2030. aasta suunas.

Muutuste juhtimine ümberkujundavates muutustes



JUHTIMINE

PRAKTIKA PÕHIMÕTTED

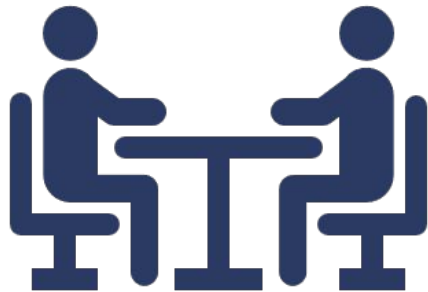
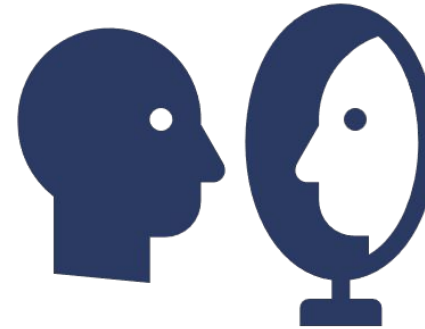
- Eetika, töötajate kaasamise ja tegevusjälje osas eeskuju näitamine.
- Arendada nii tulevasi kui ka olemasolevaid juhte põlvkondadevahelise õppimise kaudu.
- Varustada juhid LEADING 2030 pädevustega.

Pärast selle osa läbimist peaksite olema võimeline:

- Arendada eneseteadlikkust ja refleksiooni, et suurendada isiklike juhtimisvõimekusi ja edendada pidevat arengut.
- Parandada suhtlemis- ja mõjutamisoskusi, et kaasata meeskonnad tõhusalt 2030. aasta eesmärkide toetamisele.
- hinnata juhtkonna rolli innovatsiooni, koostöö ja partnerluse edendamisel, et kiirendada edusamme 2030. aasta eesmärkide saavutamisel.

Pidage päevikut, kus saate dokumenteerida oma igapäevaseid kogemusi, väljakutseid ja otsuseid, mida olete juhina teinud; mõtisklege oma emotsionaalsete reaktsioonide üle; analüüsige oma protsesse ja eelarvamusi otsuste tegemisel; seadke endale isiklikud juhtimise poliitilised eesmärgid ja jälgige edusamme. Päeviku pidamine pakub struktureeritud viisi enese refleksiooniks, mis võimaldab juhtidel kasvada, kui nad õpivad oma õnnestumistest ja vigadest.

<https://journaledlife.com/reflective-journaling>.



Otsige tagasisidet ja juhendamist kolleegidelt, mentoritelt, meeskonnaliikmetelt ja isegi töötajatelt. Võite taotleda konstruktiivset tagasisidet oma juhtimisstiili kohta; osaleda tagasiside hindamises, et koguda teadmisi mitmest vaatenurgast; saada juhiseid eneseotsingu hõlbustamiseks. Tagasiside ja juhendamine pakuvad väliseid vaatenurki, mis aitavad juhtidel paremini mõista, kuidas nende tegevus ja käitumine mõjutab teisi.

Muutuge tõhusaks jutustajaks, sest lugude abil on võimalik meeskondi tõhusamalt kaasata ja inspireerida kui ainult andmete või statistika abil. Leidke 2030. aasta eesmärkidega seotud veenvad lood ja harjutage jutustamistehnikaid, et muuta teid oma meeskonnale 2030. aasta eesmärkide edastamisel veenvamaks.

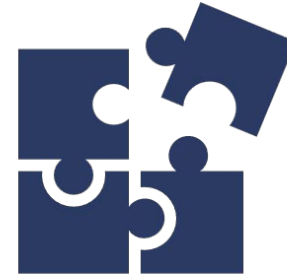
www.theguardian.com/sustainable-business/blog/sustainable-stories-powerful-tool-communicates-vision



Kuulake aktiivselt, seades esikohale empaatiavõime ja püüdes mõista oma meeskonnaliikmete vaatenurki, vajadusi ja muresid seoses 2030. aasta eesmärkidega. Peaksite näitama üles tõelist hoolivust ja muret oma töötajate heaolu ja püüdluste pärast. Meeskondadega suheldes võivad juhid paluda neil jagada oma mõtteid ja ideid ning anda kõigile ruumi oma arvamuse avaldamiseks. See aitab juhtidel luua usaldust ja usaldusväarsust.

Edendada innovatsiooni kultuuri. Saate edendada keskkonda, kus meeskonnaliikmed tunnevad end julgelt riskida ja katsetada uusi ideid. Juhina peaksite eraldama aega ja ressursse uuenduslikuks jätkusuutlikuks tegevuseks, jälgima edusamme ja vajaduse korral kohandama strateegiaid, et tagada innovatsiooni vastavus 2030. aasta eesmärkidele.

www.dukece.com/insights/how-create-sustainable-innovation-strategy-your-organization.



hõlbustage koostööd ja partnerlust oma ambitsioonikate 2030. aasta eesmärkide **saavutamiseks**. Juhina peaksite aktiivselt hõlbustama ja edendama neid ühendusi nii oma organisatsioonis kui ka väljaspool seda, leides potentsiaalsed koostööpartnerid ja partnerid, kes on pühendunud samadele säästva arengu eesmärkidele või nendega seotud algatustele. Lisaks peaksite edendama oma koostöös usalduse ja vastastikuse kasu kultuuri, mis keskendub ühistele väärtustele.

Eneseküsimused

JUHTIMINE



Kuidas on eetiline juhtimine seotud tõhusa juhtimise põhiprintsiipidega 2030. aasta tegevuskava kontekstis?

- a) See on 2030. aasta tegevuskava jaoks ebaoluline
- b) See edendab 2030. aasta tegevuskava eesmärke
- c) See ei ole tõhus juhtimisstiil

Milline juhtimiskvaliteet on oluline, et juhtida ja innustada meeskondi tõhusalt 2030. aasta eesmärkide saavutamiseks?

- a) Mikrojuhtimine ja tihe järelevalve
- b) Autokraatlik otsuste tegemine
- c) Transformatsiooniline juhtimine

Milline on avaliku tegevuse jalajälje omamise tähtsus ja sellega seotud kohustused?

- a) See on ebaoluline igas kontekstis.
- b) See on oluline, kuid selleks ei ole vaja võtta mingeid kohustusi.
- c) See on oluline läbipaistvuse ja aruandekohustuse jaoks

Eneseküsimused

JUHTIMINE



Miks on eetiline juhtimine säästva arengu saavutamisel oluline?

- a) See soodustab vastutustundlikku otsustamist, mis on kooskõlas säästva arengu põhimõtetega.
- b) See takistab jätkusuutliku arengu edenemist
- c) See ei ole säästva arengu seisukohalt oluline

Mis on peamine kaalutlus põlvkondadevahelise mentorlusprogrammi kontseptsiooni koostamisel jätkusuutlikkuse tagamiseks?

- a) seada prioriteediks mentorlus ainult noortele inimestele
- b) Keskendumine ainult lühiajalistele eesmärkidele ja mõju puudumisele
- c) Tagada, et see edendab teadmiste vahetamist

Mis on peamine eesmärk, kui kavandatakse tegevuskavasid kooskõlas 2030. aasta tegevuskavaga?

- a) hoida kogu operatiivtegevus konfidentsiaalsena
- b) Säästvuse läbipaistvuse edendamine ja edusammude jälgimine
- c) Eelistada lühiajalist kasumit

Eneseküsimused

JUHTIMINE



Milline on eneseteadlikkuse ja refleksiooni arendamise põhirõhk isiklike juhtimisoskuste kontekstis?

- a) Et vältida isiklikku kasvu
- b) Edendada isiklikku arengut ja tõhusat juhtimist
- c) Oma tegevuse ignoreerimine

Mis on suhtlemisoskuste parandamise peamine eesmärk meeskondade kaasamisel jätkusuutlike eesmärkide saavutamiseks?

- a) Luua keskkond, kus meeskonnad on innustatud aktiivselt panustama jätkusuutlikkusse.
- b) Piirata suhtlemine ametlike kanalitega
- c) seada individuaalne tunnustamine meeskonna tunnustamise asemel esikohale

Milline on juhtkonna esmane roll koostöö ja partnerluse edendamisel, et kiirendada 2030. aasta tegevuskava vastuvõtmist?

- a) Innovatsiooni pärssimine ja status quo eesmärkide säilitamine
- b) Juhtimine ei hõlma koostöö edendamist
- c) Soodustada koostööpõhiseid innovatsioonipõhiseid algatusi

Online lugemine ja ressursid

JUHTIMINE



Kuidas olla eetiline juht: 10 nõuannet edu saavutamiseks

www.businessnewsdaily.com/5537-how-to-be-ethical-leader.html

Kuidas transformatsiooniline juhtimine võib teisi inspireerida

www.verywellmind.com/what-is-transformational-leadership-2795313

Süsinikdioksiidi jalajälje mõistmine äritegevuses

www.green.earth/blog/unveiling-hidden-carbon-footprints-overlooked-emissions-sources-in-business-operations

Juhendamise jõud

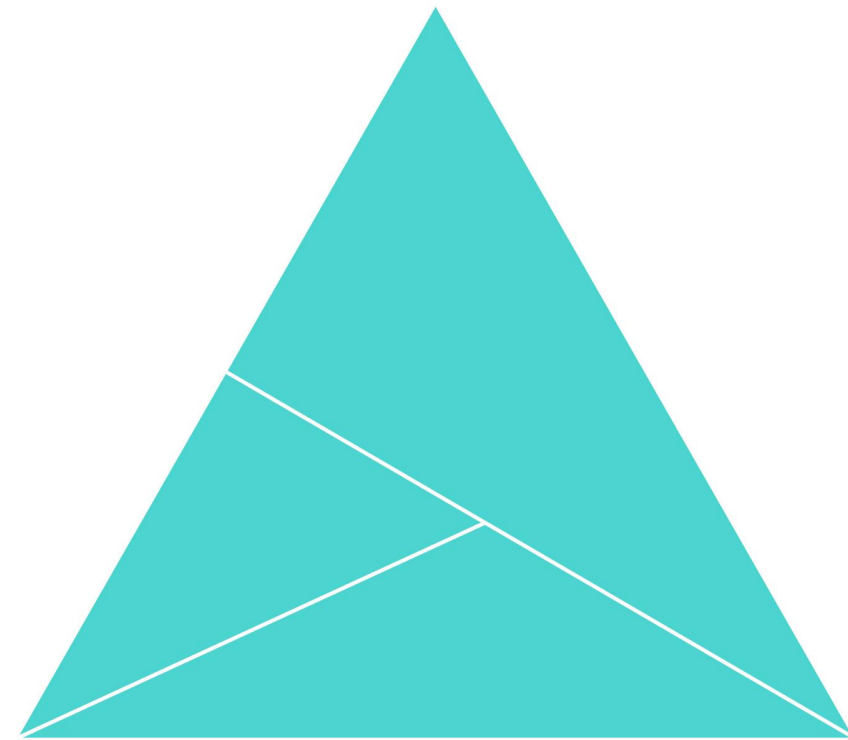
www.skillsoft.com/blog/the-power-of-coaching

Partnerluse loomine jätkusuutlikkuse tagamiseks

www.mckinsey.com/capabilities/sustainability/our-insights/creating-partnerships-for-sustainability

Arendaja

JUHTIMINE



mindshift

www.mindshift.pt



Co-funded by
the European Union

Mine edasi ja vali uus seade!

JÄTKUSUUTLIKKUS

17 säästva arengu eesmärgi kui ettevõtte põhiväärtuste järgimine, nendega vastavusse viimine ja nende integreerimine.

ÄRITAVAD

Jätkusuutlik ettevõtlus, mitut sidusrühma hõlmavad suhted ja jätkusuutliku poliitika toetamine

LEADERSHIP

Eetika, tõhus tööandja kaasamine, põlvkondadevaheline õppimine ja tegevusjälg

VÕIMALUSTE PRIORITISEERIMINE

Hinnata, analüüsida ja kaardistada ärivõimalusi, et tagada strateegiline lähenemine säästva arengu eesmärkide saavutamiseks.

EESMÄRKIDE SEADMINE

Selged ja mõõdetavad eesmärgid, mis on kooskõlas säästva arengu eesmärkidega, tegevusraamistik ja edusammude tegevuskava.

TEGEVUS

Jätkusuutlike meetmete rakendamise kavandamine, järelevalve ja täiustamine





**Edendada säästva arengu jaoks, aastaks 2030, pandeemia järgseid
äritavasid**