

## NYT fra kandidatbanken til dig, der søger job inden for HR, administration & jura

**V**elkommen til efterårets nyhedsbrev for medlemmer af kandidatbanken for HR, administration og jura. Der er ingen tvivl om, at bæredygtighed og grøn omstilling er på dagsordenen både i det private og offentlige erhvervsliv. Bæredygtig forretningsudvikling, FN's Verdensmål, cirkulær økonomi og CSR er nogle af de begreber, som virksomhederne arbejder med eller er begyndt at forholde sig til.

Jobcenter Aarhus' team *Viden til Vækst* har netop afsluttet en undersøgelse af virksomhedernes fremtidige rekrutteringsbehov. I undersøgelsen har vi også undersøgt, hvilke tanker og initiativer virksomhederne har gjort sig i forhold til bæredygtighed.

Fleere af de adspurgte virksomheder arbejder med mindre tiltag som for eksempel afskaffelse af flaskevand, affaldssortering, papirløst kontor og elektroniske underskrifter.

Andre virksomheder er længere i processen og forsøger at implementere bæredygtige initiativer i driften som eksempelvis en tømmervirksomhed, som afprøver el-biler eller et køkkenfirma, der anvender genbrugsplast til folien på deres køkkenlåger. Nogle virksomheder har endda skrevet bæredygtighed ind i deres forretningsgrundlag og arbejder aktivt efter FN's verdensmål.



I dette nyhedsbrev kan du læse, hvordan du kan komme til at arbejde med grøn omstilling i jobs indenfor HR, administration og jura. Dennis Thaagaard, som er CEO i virksomheden Sustainor giver gode råd til, hvordan du som nyuddannet eller uden forudgående erfaring kan få foden indenfor og arbejde med den grønne omstillingsproces i virksomhederne.

God læselyst!

### Få foden indenfor i et CSR-relateret job under HR, administration eller jura

Bæredygtighed, grøn omstilling og verdensmål er begreber, der fylder en stor del i den brede offentlighed, og som lige nu bliver brugt i rigtig mange sammenhænge. Det øgede fokus på en mere bevidst og bæredygtig omgang med både jordens ressourcer, miljøet og menneskene ude i virksomhederne sniger sig langsomt ind i flere og flere organisationers værdisæt og code of conducts.

CSR eller Corporate Social Responsibility er et begreb, der dækker over firmaets samfundsansvar. I mange år har det for de fleste virksomheders vedkommende ofte begrænset sig til at omfatte nogle årlige firmadonationer til velgørenhed, fokus på nedbringelse af for eksempel børnearbejde ude i verden eller



miljøforurening i første led af leverandørkæden samt måske at have et mere rummeligt syn på rekrutteringen, så også folk på kanten af arbejdsmarkedet kan blive en del af medarbejderflokk.

Men et stigende antal miljø- og klimarelaterede lovkrav fra EU har gjort det nødvendigt for langt flere virksomheder at tage et grundigt kig på, hvordan de selv kan komme i gang med at tage et større samfundsansvar og ansvar for den grønne omstilling. Det er blevet en ufravigelig betingelse for at kunne tiltrække og fastholde såvel kunder som højt

kvalificeret arbejdskraft. Men hvordan kan man arbejde med CSR og grøn omstilling i jobs inden for HR, administration og jura?

### CSR i HR-jobbet

Inden for HR-området vil der i det CSR-relaterede arbejde ligge en lang række opgaver:

- Tiltrækning, rekruttering og onboarding af de rette kompetencer til at understøtte processen imod en grønnere profil samt imod en bredere medarbejderskare for at kunne imødekomme idealet om et mere rummeligt arbejdsmarked for eksempel fleksjobbere, medarbejdere med funktionsnedsættelser, udsatte borgere osv.
- Kommunikation af virksomhedens gode værdier og grønne succeser i virksomhedens profil (hjemmesiden, årsrapporter, medierne og i stillingsopslag), så der tiltrækkes højt kvalificeret arbejdskraft og gode kunder og investorer
- Sørg for at nøglemedarbejdere bliver uddannet inden for relevante områder i arbejdet med en virksomheds grønne omstilling
- Medarbejderfastholdelse ved at sikre gode værdier og arbejdsforhold (løn, udviklingsmuligheder, medarbejdergoder, fleksible arbejdstider, god work-life- balance osv.)
- Drive CSR-udviklingsprojekter og sikre en høj grad af inddragelse af medarbejderne
- Ansvar for diverse analyser og dokumentationsopgaver i forbindelse med miljøcertificeringer og afrapporteringer

### CSR i det administrative arbejde

I kraft af alle de lovkrav, der udrulles i rigtig mange typer af virksomheder, før de kan certificeres som værende bæredygtige og kan dokumentere at regler og krav overholdes, ligger der rigtig mange administrative opgaver:

- Indhentning af dokumenter, undersøgelser og juridiske dokumenter
- Opsamling og behandling af resultater fra diverse analyser der skal foretages
- Udfærdigelse af dokumentation og rapporter
- Kommunikation internt og eksternt om processerne og succeserne



## CSR i det juridiske arbejde

I slipstrømmen på den stramme lovgivning inden for miljøcertificeringer både fra EU og den danske regering og overholdelse af menneskerettigheder kommer der automatisk et øget fokus på de juridiske opgaver i en virksomhed. Nogle af opgaverne kunne være:

- Compliance: Sikre at virksomheden lever i overensstemmelse med lovkravene om miljø og bæredygtighed som udstedes i EU (hard law) og i overensstemmelse med virksomhedens egne vedtægter og hensigtserklæringer (soft law)
- Håndtering af sager der måtte opstå, hvis der sker fejl eller overtrædelse af lovgivningen eller konventioner
- Sikring af, at virksomhederne i leverandørkædens mange led overholder gældende krav og regler
- Sikring af, at der gennemføres de nødvendige værdikædeanalyser, audits og self assessments, som der kræves

Disse er blot nogle få bud på de arbejdsopgaver, man kan komme til at sidde med som administrativ medarbejder, HR-medarbejder eller juridisk medarbejder med et CSR-fokus. Men CSR og kravene om at indtænke klima, miljø og bæredygtighed i alle virksomhedens aktiviteter, lige fra produktudvikling til produktion, indkøb af materiale og ydelser, salg, kommunikation og partnerskaber, muliggør, at du næsten uanset faglighed vil kunne byde ind på at være en del af processen.



## Hvordan får man så foden inden for i et CSR-job?

Dennis Thaagaard, CEO i virksomheden [Sustainor](#), fortæller følgende om rekrutteringstendenserne. Det er typisk



kun de allerstørste firmaer i Danmark, der har en decideret afdeling, der udelukkende beskæftiger sig med CSR. Derfor vil man som nyuddannet eller jobsøgende uden foregående erfaring inden for CSR-arbejde

sjældent stå forrest i køen til jobbet som mindre virksomheders første fuldtids CSR-medarbejder. For de fleste firmaer er det at arbejde fokuseret med CSR og miljøcertificeringer stadig så nyt, at de ofte har brug for hjælp fra eksperter til at sætte processen i gang.

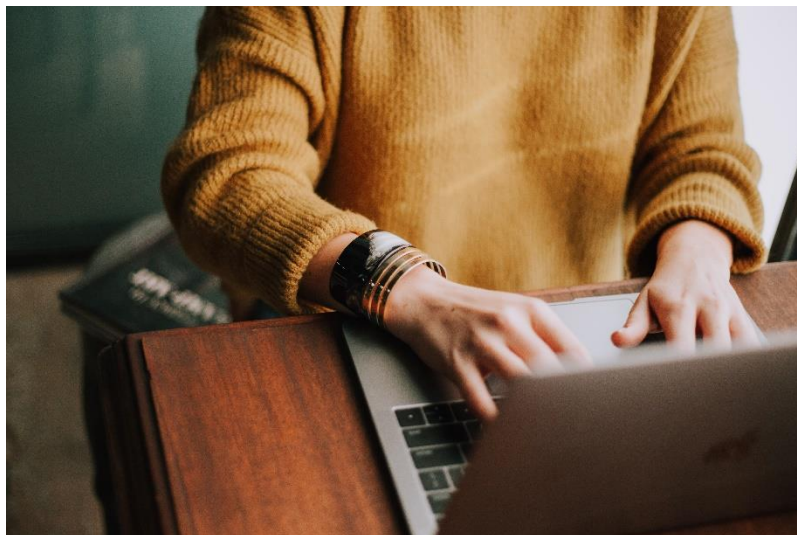


I små og mellemstore virksomheder lader de ofte en eksisterende medarbejder uddanne sig inden for det nødvendige fokusområde inden for CSR. Denne medarbejder (eksempelvis en kvalitetsmedarbejder, en driftschef, produktioningeniør, HR-chef eller personlig assistent til en leder)

starter processen op med forskellige opgaver inden for det valgte fokusområde, imens vedkommende stadig varetager sit normale arbejde i de resterende timer af arbejdsugen.

Når virksomheden er kommet så langt i sin udvikling med CSR-tiltag, at de er klar til at ansætte en CSR-medarbejder på fuld tid, vil det ifølge Dennis Thaagaard ofte være den pågældende medarbejder, som har været med til at starte processen op, der vil blive "opgraderet" til fuldtids CSR-medarbejder. Alternativt vil de oftest rekruttere en medarbejder med flere års erfaring med arbejdet inden for CSR, som kan tage over, hvor den anden slap og videreføre processen.

Her kommer derfor de bedste råd fra Dennis Thaagaard til nyuddannede eller ansøgere uden specifik erfaring fra arbejdet med CSR-processer og grøn omstilling:



1. Søg CSR-stillinger i de meget store virksomheder, der har en eksisterende afdeling for CSR, og hvor der ikke stilles krav til, at du har erfaring fra dag ét, men hvor du kan udvikle dig fagligt.
2. Søg stillinger inden for dit faglige område, og inden for det virksomhederne efterspørger, og arbejd bevidst på at komme til at blive en del af CSR-processen i virksomheden.
3. Find ud af hvad virksomhedens bevæggrund er for at arbejde med CSR. Hvilke fokusområder har de valgt at beskæftige sig med, og hvor ligger deres udfordringer. Byd ind på at hjælpe netop med dette, hvis du kan.
4. Hvis du har en særlig interesse for CSR/grøn omstilling eller er specialiseret inden for området, så brug LinkedIn aktivt. Del og kommenter andres opslag om emnet. Skriv små indlæg omkring emnet. Følg interessante virksomheder og influenter. Det kan være fordelagtigt at have mange relevante LinkedIn-forbindelser, for at kunne nå ud til tilstrækkeligt mange relevante modtagere af dit budskab. Så link op med folk inden for området og sørg for at udvide dit netværk med relevante mennesker.



Tak fordi du læste med! Du er altid velkommen til at kontakte Viden til Vækst på [vtv@aarhus.dk](mailto:vtv@aarhus.dk), att. "Kandidatbank HR, administration og jura", hvis du har spørgsmål til nyhedsbrevet.

Næste nyhedsbrev kommer i december.