



Groen werken

Milieuverantwoord handelen is op dit moment even naar de achtergrond gedrongen door de economische crisis, zo lijkt het tenminste. Menige organisatie heeft MVO, waar milieuverantwoord handelen een belangrijk onderdeel van is, niet alleen hoog in het vaandel staan, maar men doet ook wat men beweert – op strategisch niveau. Het probleem is echter vaak om de mensen op de werkvloer ook zover te krijgen dat ze werkelijk actief milieuverantwoord gaan handelen.

De uitdaging

- Het grote publiek claimt dat het steeds bezorgder is over, en als gevolg daarvan meer betrokken is met het milieu. Deze bezorgdheid wordt echter zelden uitgedrukt in actie. Er is een groot verschil tussen groen denken en groen doen.
- Dit verschil is op kantoren groter dan bij de mensen thuis. Zo beweert ongeveer 94 procent (in een recent onderzoek van het Engelse Gallup) van de ondervraagde mensen dat ze thuis

het licht uitdoen als ze er niet zijn of ze de ruimte niet gebruiken, terwijl slechts 66 procent van de kantoormedewerkers het licht uitdoet in ruimtes die niet worden gebruikt. Op zich geen slechte score, maar het kan dus blijkbaar een stuk beter.

- Het probleem van het vertalen van groen denken in groen doen is een bron van frustratie voor veel gebouwbeheerders. Het ondermijnt hun inspanningen om de milieuprestaties van hun vastgoedportfolio te verbeteren.

- Bovendien kan groen doen een significante impact hebben op de kostenposten van een organisatie, evenals op zijn merkwaarde en op zijn aantrekkelijkheid voor zowel potentiële nieuwe als bestaande werknemers.

Waarom is groen doen zo moeilijk?

- Dat er (te) weinig aan groen handelen wordt gedaan, is niet te wijten aan een gebrek aan informatie of adviezen. Veel werkomgevingen zijn vergeven van allerlei communicatie over bewust omgaan met het milieu: hoe kun je zelf meehelpen de 'carbon footprint' ofwel de impact op het milieu van je werkomgeving te verminderen? Maar als er zoveel aandacht aan wordt besteed, waarom gebeurt er dan nog zo weinig?
- Waarschijnlijk omdat er juist zoveel aandacht aan wordt besteed; de werknemer wordt overspoeld met informatie over veel verschillende zaken en manieren, en die zijn niet altijd eenduidig, of zelfs met elkaar in conflict.
- Belangrijk is ook dat de kantoorwerkers vaak geen idee hebben van of zelfs zicht hebben op de invloed van hun inspanningen voor het milieu.
- Daarnaast hebben de medewerkers meestal geen gevoel van eigendom. Milieu- of maatschappelijk verantwoord ondernemen is de taak van 'de zaak', niet van de individuele medewerker.

5 methodes om groen doen te stimuleren

1. Specificiteer

- Richt je op een paar (meest waardevolle) processen die moeten worden veranderd, in plaats van de medewerkers te overstelpen met richtlijnen.
- Vermijd dat je alleen 'goed nieuws' communiceert dat weinig raakpunten heeft met de feitelijke werkvloer. Die voorbeelden zullen weinig tot geen invloed hebben op de manier waarop men werkt.
- De communicatie moet helder zijn. Dit houdt in dat je beter kunt zeggen: 'doe het licht uit' dan 'red de planeet'. Bovendien helpt een herinnering op de plek zelf (bij de lichtknop).

2. Maatschappelijke normen

- Onderzoek toont aan dat 'wat anderen doen' één van de grootste factoren is die invloed hebben op ons gedrag.
- Impliceer dat een bepaald gewenst, in dit geval 'groen', gedrag 'normaal' is.

3. Beloning en erkenning - de wortel

- Herken en beloon groen gedrag. Als je dat niet doet, lijkt het alsof je het niet belangrijk vindt voor de organisatie.
- Beloon programma's en projecten die gemakkelijk te begrijpen zijn en nauwelijks tot geen nadelige invloed hebben op het milieu.



4. Dwang - de stok

- Soms kunnen grote succesvolle milieuprojecten snel worden gerealiseerd door ambitieuze acties die de medewerkers wel dwingen om hun gedrag te veranderen. Zoals het halveren van het aantal beschikbare parkeerplaatsen.
- Dergelijke krachtige maatregelen moeten worden ondersteund door goede communicatie naar de medewerkers toe, inclusief een degelijke motivatie voor de verandering.
- Alle ingrijpende veranderingen in de werkomgeving om gedrag te veranderen moeten uniform worden toegepast, dus die gelden ook voor de managers.
- Leg uit welke gevolgen die maatregelen hebben op de algemene bedrijfsvoering.

5. Meten en transparantie

- Zorg dat de financiële en milieutechnische gevolgen van het nieuwe gedrag duidelijk zijn voor de medewerkers.
- Vertaal waar mogelijk de financiële en milieutechnische gevolgen naar een persoonlijk, individueel niveau en zet de impact van het gedrag los van de technologie.
- Wees bereid om slecht nieuws te publiceren om veranderingen op gang te brengen en te stimuleren.
- Maak gebruik van het competitiegevoel dat inherent is aan medewerkersgroepen. Als een groep of afdeling weet dat een andere groep beter presteert op milieugebied, zal dat een gezonde concurrentie opleveren.

Bron: The Workplace Intelligence Unit