



# Hållbarhetsredovisning

Gör rätt från början!



# Kom igång!

Vad är status på ert hållbarhetsarbete idag? Den här guiden är tänkt att ge dig en knuff att komma igång och få en förståelse för vad det kan innebära att hållbarhetsredovisa. Det finns såklart mer att tänka på som lagar och regler och standarder men utgångspunkten är samma som för allt kvalitetsarbete, ställ dig följande frågor:

- Vad vill vi med vårt hållbarhetsarbete?
- Vad är vår vision?
- Vad är vår ambition?
- Nuläge och målsättning – gap?
- Vad krävs för att nå målet?

Lycka till!

*Hållbarhetsteamet på Exceed*  
hallbart@exceed.se





# Checklista

Styrning och ledning

---

Projektplan

---

Väsentlighetsanalys

---

Intressentdialog

---

Skapa engagemang

---

Kompetensutveckling

# Styrning och ledning

Styrelse och ledning är engagerade, tar beslut på strategisk nivå och delegerar till hållbarhetsansvarig som leder arbetet.

Hållbarhetsråd med flera olika kompetenser driver det operativa arbetet med att integrera hållbarhet i vision, affärsidé och i verksamhetens övriga styrning, t ex policyer.

Aktiviteter kopplas till målen i affärsplaneringsarbetet och "sakansvariga" ansvarar för implementering och uppföljning av relevanta KPI:er. Kommunikation av hållbarhet är oftast integrerat i verksamhetens ordinarie kommunikation



# Projektplan

## Agenda för Uppstartsmöte

- Ambitionsnivå
- Mål och syfte
- Typ av redovisning
- Tidsplan
- Behov av intressentdialog?
- Behov av väsentlighetsanalys?
- Hur ska projektgruppen organisera sig
- Vad finns för tillgängliga resurser
- Intern och extern kommunikation
- Skapa engagemang
- Utbildningsbehov

## Roller i projektet

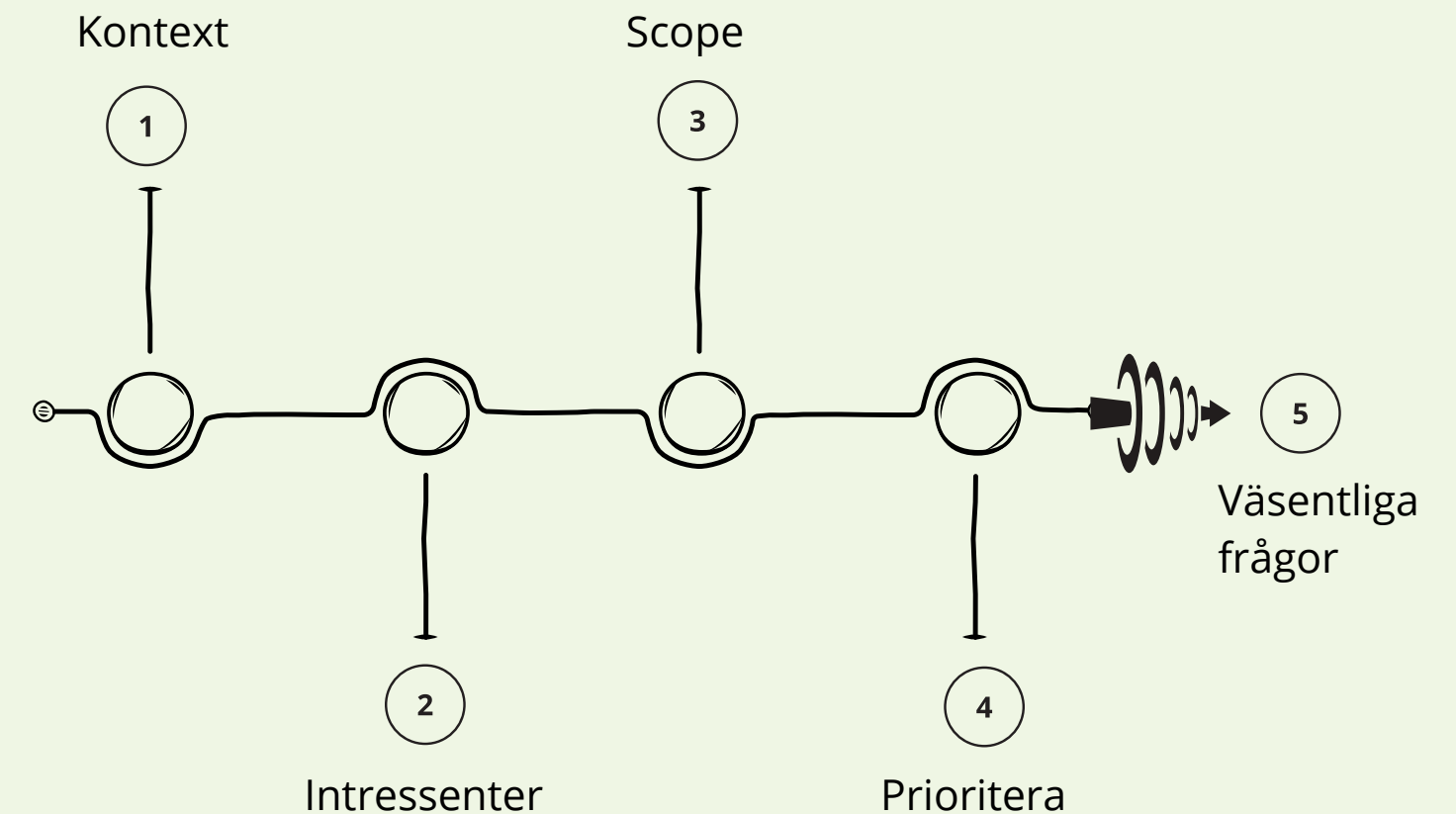
Varje årsredovisning har olika kompetensbehov beroende på vilket fokus årets upplaga har.

- Behöver strukturen på organisationen ändras?
- Vilka roller och kompetenser behövs i årets projektgrupp?
- Vilka i organisationen kan delta?
- Vem ska göra vad?
- Mandat & ansvar

# Väsentlighetsanalys

## Ditt viktigaste redskap!

Grunden till allt hållbarhetsarbete är att veta vad som är viktiga hållbarhetsfrågor för min organisation. Det handlar om att identifiera väsentliga frågor enligt två obligatoriska perspektiv; ekonomisk, social och miljömässig påverkan och påverkan som intressenter bedömer är viktiga.



## 1 Förstå företagets kontext

Hur ser vår värdekedja ut och hur skapar vi värde? Vad händer i omvärlden som påverkar vår verksamhet idag och i framtiden. Vilka standarder behöver vi förhålla oss till och vilken information kan livscykelanalyser ge oss.

## 2 Intressentdialog

Vilka påverkas av vi gör och vad tycker de är viktigt? Hur kan vi skapa en dialog med dem? Vad är deras bedömning av vår påverkan?

## 3 Scope

Genom att gå igenom värdekedja, prata med intressenter, undersöka vad som händer i omvärlden har vi nu fått en omfattande rålista med verkliga och potentiella hållbarhetsaspekter.

## 4 Analysera och prioritera

Hitta en metod för att analysera scopet och prioritera det material ni har fått in.

## 5 Väsentliga frågor

Nu vet man vilka de väsentliga frågorna är och nu kan man använda de till bland annat underlag för hållbarhetsstrategi, förändringsarbete, nya affärsmodeller, effektivisera.



# Intressentdialog

## En nyckel till en bra redovisning

Det finns flera värde med att arbeta kontinuerligt med intressentdialog; man identifierar problem, skapar proaktiv riskhantering, ökar kunskapen internt och ger en möjlighet att förklara beslut man tar.

## Process för en lyckad intressentdialog

Identifiera relevanta intressenter och rangordna dem efter olika ämnen, till exempel kan medarbetare ha större inflytande på arbetsmiljöfrågor medan kunder har ett högre inflytande på produktutveckling. Kartlägg sedan vilka kommunikationskanaler du ska använda för dialog. Planera och designa en process för genomförande av dialogerna. Samla sedan in och analysera materialet för att prioritera de viktigaste ämnena.

# Skapa engagemang

Skapa ett engagemang som bygger på ett gemensamt ansvar för hållbar utveckling av verksamheten. Sätt upp tydliga mål som medarbetarna är en del av och inkludera medarbetarna i utveckling och förändringar. Utveckla kompetensen både kring hållbarhet i en större kontext men också kompetensen kring er egen verksamhet.

Kom ihåg att ge frihet och ansvar för arbetsuppgifter och processer och att ge feedback och beröm för handlingar och beteenden







# Kompetensutveckling

Identifiera vilket kompetensbehov ni har och anpassa utbildningsinsatser mot den målbild ni har med ert hållbarhetsarbete. När ni gör det utvecklar ni medarbetarnas kompetens på ett effektivt sätt som leder verksamheten framåt.

För medarbetarna ökar tryggheten, de får den utbildning de behöver, motivationen ökar för individen och organisationen får en starkare kompetensutveckling.

Vi vill att företag ska nå sin fulla potential och skapa hållbara resultat. Det gör vi genom att leverera konsulttjänster, digitala lösningar och utbildningar inom våra tre huvudområden: hållbar utveckling, verksamhetsutveckling och test & kvalitetssäkring.

I 10 år har vi hjälpt företag att utveckla nya sätt att nå sina mål och hitta lösningar till sina utmaningar. Våra medarbetare är nyckeln till Exceeds framgång, och att vår kompetens fortsätter ligga i framkant är viktigt både för oss och våra kunder.

Läs mer om oss på [www.exceed.se](http://www.exceed.se)

