

FALLSTUDIER

GRÖNA ARBETSPLATSER



Co-funded by
the European Union



INNEHÅLL

Inledning	3
1. ERBJUDA GRÖNA TJÄNSTER	4
1.1 Omni Work Center	5
1.2 Hit & Dit	8
2. HÅLLBAR KONSUMTION	13
2.1 Grupo El Castillo	14
3. LÄRDOMAR OCH ÅTGÄRDER ATT BEAKTA	18



Inledning

Gröna företag, som ofta också kallas hållbara företag, strävar efter att balansera vinstmål med behovet av att skydda planetens hälsa. Dessa företag integrerar hållbarhetsprinciper i hela sin verksamhet och tillämpar metoder som minskar negativ miljöpåverkan, både globalt och lokalt. Det övergripande målet för gröna företag är att minimera sin miljöpåverkan samtidigt som de bidrar till ekonomiskt och socialt välbefinnande.

I takt med att hotet från klimatförändringarna och dess förödande effekter på vårt ekosystem blir alltmer akut, fokuserar gröna företag på strategier för att minska utsläppen av växthusgaser – en huvudorsak till den globala uppvärmningen. Dessa företag tillämpar miljövänliga metoder i sina produktionsprocesser och utvecklar produkter som främjar hållbarhet, såsom förnybar teknik, lösningar med låg miljöpåverkan och cirkulära modeller. För många företag och arbetstagare innebär grönare arbetsplatser en konkret möjlighet att minska koldioxidutsläppen i betydande grad.

SUFABU-projektet syftar till att stärka kärnkompetensen hos familjeföretagare som nyligen har involverat en ny generation i företagsledningen, eller som befinner sig i en pågående generationsväxling – särskilt med fokus på att införa grön teknik och hållbara metoder. På grund av sin storlek har små och medelstora företag, och i synnerhet familjeföretag, ofta begränsade möjligheter att inleda en grön omställning. Projektet utvecklar därför ett omfattande utbildningssystem baserat på fritt tillgängligt utbildningsmaterial, som förser företagen med nödvändig kunskap inom området. De fallstudier som presenteras här fokuserar på familjeföretag som påbörjat en grön omställningsresa. Dessa har kategoriserats i tre makronivåer:

- Förgröningsprocess, metoder och praxis
- Insats för miljöanpassning
- Förgröning av arbetsplatser

Många av företagen har genomfört åtgärder som kan hänföras till flera av dessa kategorier. För klassificeringens skull har dock företagen placerats i den kategori där deras huvudsakliga hållbarhetsinsats återfinns. Exempelvis omfattar kategorin "förgröning av arbetsplatser" åtgärder som påverkar den interna organisationen och ger miljömässiga fördelar, såsom distansarbete, hållbara transportlösningar, medveten konsumtion och respekt för mänskliga rättigheter.

FALLSTUDIER | ERBJUDA GRÖNA TJÄNSTER





1.1 Omni Work Center

Land: Spanien	Miljöanpassning av processer: Hållbara metoder Miljöanpassning av input: Minskat koldioxidavtryck Grönare arbetsplats: Hållbar konsumtion Grönare produktion: Erbjuder gröna tjänster
Företagsstorlek antal med anställda: Cirka 10	Företagsstorlek med omsättning: < €2 miljon
Intervjuade personer: Innehavare (äldre generation) Efterträdare (nästa generation) Syskon	Bransch: Övriga serviceaktiviteter



Bakgrund

Omni Work Center startade i Cádiz för över fem år sedan när Javier och Esperanza, ett par som arbetar i försäkringsbranschen, bestämde sig för att öppna ett särskilt utrymme för sitt kontor. Inspirationen till att skapa ett coworkingutrymme kom under deras jubileumsresa till Saharaöknen. Där, under den vidsträckta ökenhimlen, träffade de en distansarbetare från New York City som berättade om hur fantastiskt det är att resa världen runt, samtidigt som man har ett kontor och är en del av det lokala samhället. Javier och Esperanza blev inspirerade av detta möte och ville skapa ett liknande koncept i sin hemstad, en plats där resenärer och distansarbetare kunde mötas, knyta kontakter och samarbeta.

Efter att ha studerat coworkingmodeller i Madrid, där sådana utrymmen redan var vanliga (till skillnad från i Cádiz vid den tiden), bestämde de sig för att etablera sitt eget. Redan från början var Javier och Esperanza fast beslutna att integrera en grön filosofi och hållbara metoder i kärnan av Omni Work Center. Deras passion för hållbarhet drev dem att skapa en arbetsplats som inte bara främjar samarbete och produktivitet, utan också minimerar ekologisk påverkan. År 2019 öppnade de framgångsrikt ett coworkingutrymme med stark betoning på miljöansvar, med miljövänlig design, hållbara metoder och en genomgående grön filosofi.



Omställning till hållbarhet

Ända sedan Omni Work Centre grundades har coworkingytan genomgått en anmärkningsvärd grön omvandling. Utrymmet utformades med hållbara och återvunna material, såsom trä, för att minimera koldioxidavtrycket. Hållbara arkitektoniska strategier användes för att minska energiförbrukningen, exempelvis genom att maximera det naturliga ljusinsläppet och därmed minska behovet av artificiell belysning. Naturliga element som växter och trä har integrerats i designen för att skapa en koppling till naturen.

Javier och Esperanza nämner att deras val av lättskötta växter inspirerades av NASA:s Clean Air Study, som från början genomfördes för att hantera luftkvaliteten i rymdhabitat där astronauter levde under längre perioder. Alla vet att växter fotosyntetiserar och tar upp koldioxid för att producera syre, men enligt NASA kan vissa växter dessutom absorbera skadliga föroreningar från luften. Därför valde de att tillämpa NASA:s Clean Air Concept på Omni Work Centre. Efter att ha undersökt vilka växter som passar det spanska klimatet, valde de flera luftrenande sorter – däribland Chamaedorea elegans och Dracaena trifasciata – för sitt coworkingutrymme. När man kliver in i Omni Work Centre är växterna det första man möts av, vilket gör dem till en central del av platsens identitet.

"Grön är vår favoritfärg och du ser den överallt på Omni Centre – i varje blad, varje val och i varje hörn av vårt coworking space. Det är inte bara en färg, det är vårt engagemang för en hållbar framtid."

Maria Esperanza Gutiérrez Rodríguez, 1:a generationen

Javier och Esperanza lyfter också fram sitt starka engagemang för energibesparande metoder. Exempelvis har de infört automatiska avstängningsfunktioner för elektronik, inklusive routrar, som stängs av när de inte används.

Avfallshantering är ett annat viktigt fokusområde för Omni Work Centre. De arbetar aktivt för att minimera användningen av engångsplast genom att exempelvis välja återvinningsbara papperstallrikar och föredra kranvatten framför flaskvatten – miljömedvetna val som avsevärt minskar plastavfallet. Javier Junior och Runa stöder helhjärtat sina föräldrars gröna initiativ och vill driva dem ännu längre. En av deras innovativa idéer har varit att använda QR-koder för att minska pappersanvändningen ytterligare. Istället för att skriva ut dokument till varje coworker delas nu information digitalt via QR-koder.



Detta innovativa tillvägagångssätt minskar inte bara pappersförbrukningen, utan främjar också en mer hållbar arbetsmiljö.

"Som en ny generation uppvuxen med modern teknik ser vi hur världen förändras och hur tekniken blir en naturlig del av vardagen. Därför använder vi verktyg som QR-koder och andra digitala lösningar för att göra vårt coworking space ännu grönare. För oss handlar hållbarhet om att hitta nya sätt att förbättra och vidareutveckla det som våra föräldrar har byggt upp."

Runa y Javier Barragán Gutiérrez, 2:a generationen



Lärdomar och åtgärder att beakta

Både den äldre och den yngre generationen på Omni Work Centre delar en gemensam vision om att främja och vidareutveckla de miljövänliga metoder som präglar deras coworking-område. Grundarna, Javier och Esperanza, var den drivande kraften bakom det gröna konceptet som genomsyrar familjeföretaget. Deras barn, Javier och Runa, är lika engagerade i att föra föräldrarnas arbete vidare. De har bland annat bidragit till införandet av QR-koder för att minska pappersförbrukningen och utforskar ständigt nya sätt att minimera verksamhetens miljöpåverkan.

Omni Work Centre har hittills vuxit till att bli en av de mest populära coworking-miljöerna i Cádiz, och etablerar sig alltmer som en grön och hållbar arbetsplats.



Reflektioner

- Hur väl stämmer den gröna omställningen överens med vårt övergripande uppdrag och vår framtidsvision?
- Är vi redo att integrera hållbarhet som en kärnkomponent i vår identitet och beslutsfattande?
- I vilken utsträckning delar våra kunder och uppdragsgivare vår ambition att genomföra en grön omställning?



1.2 Hit & Dit

Land: Sverige	Miljöanpassning av processer: Grön marknadsföring/ märkning Miljöanpassning av input: Förnybar energi, Hållbara råvaror Grönare produktion: Erbjuder gröna tjänster
Företagsstorlek antal med anställda: <250	Företagsstorlek med omsättning: Cirka 10 miljon
Intervjuade personer: Innehavare (äldre generation) Efterträdare (nästa generation)	Bransch: Transport och förvaring



Bakgrund

1998 bestämde sig Catrin Jalkander för att lämna sin säljtjänst på ett mejeriföretag och starta sitt eget företag, Hit & Dit Transportation. När hon startade det nya företaget fanns det bara omkring fem postkontor i regionen som samlade in och levererade paket, särskilt till företagskunder. Vid den tiden var internet fortfarande i sin linda, och företag förlitade sig i hög grad på post för sin kommunikation. Catrin såg nya möjligheter och otillfredsställda behov, och började därför köra sin egen bil för att hämta och leverera brev och paket till företagskunder i sin hemstad Habo. Hon utökade senare tjänsterna till Jönköpingsregionen i Sverige.

Verksamheten växte snabbt. Catrin anställde sin första medarbetare och köpte sin andra bil redan sex månader efter företagsstarten. År 2002 utökade hon tjänsteutbudet till att även omfatta fraktleveranser med lastbil. År 2023 hade verksamheten cirka 120 anställda och en omsättning på omkring 86 miljoner kronor. Företaget erbjuder idag service över hela södra Sverige, inklusive Stockholm, Göteborg, Malmö och Kalmar. Sedan januari 2024 har de även startat ett nytt bolag i Östergötland, beläget på Sveriges östkust (inklusive Linköping och Norrköping), där de har anställt 25 nya medarbetare och köpt 70 nya bilar inom loppet av två månader.



Catrin Jalkander, grundare av Hit & Dit Transportation



Catrins söner, Nicklas och Marcus, började hjälpa till i familjeföretaget efter att de tagit körkort vid 18 års ålder. Under studietiden tillbringade de sina sommarlov med att leverera paket. Efter examen började Marcus arbeta i företaget som chaufför och är idag operativ chef med ansvar för key account- och rutthantering. Nicklas arbetade däremot först i olika icke-familjeägda företag i olika roller, bland annat som produktions- och försäljningschef. Efter flera år började Catrin och Marcus bjuda in honom att engagera sig i familjeföretaget för att dra nytta av hans erfarenhet inom produktions- och försäljningsledning. År 2023 valde Nicklas att gå med i familjeföretaget och är nu VD för bolaget i Östergötland. Efter sitt inträde började han planera fler hållbarhetsprojekt baserat på de lärdomar han tagit med sig från tidigare arbetsplatser. Som Catrin uttryckt det:

“Jag har alltid haft det här [hållbarhet] i huvudet, men ärligt talat var det Nicklas som drev på mig att göra mer.”

Efter att båda sönerna kommit in i företagets högsta ledningsgrupp har Catrin också börjat delegera ägaransvar till dem, så att var och en idag äger 20 procent av aktierna i huvudbolaget. I takt med att företaget växer och expanderar till nya regioner i Sverige överväger familjen att etablera ett holdingbolag för att konsolidera sina aktieinnehav och företagsportföljer. Genom ett sådant bolag kan familjen bättre hantera sina investeringar och i högre grad förlita sig på professionell förvaltning för att stödja större och potentiellt riskfyllda satsningar, till exempel inom hållbarhet.



Nicklas Jalkander och hans plan för byråns framtida hållbarhetsarbete



Omställning till hållbarhet

Familjen har fokuserat sitt hållbarhetsarbete på att förbättra sina tjänster, bland annat genom att skaffa certifieringar för rättvisa transporter och uppdatera fordonsflottan till mer hållbara alternativ.

Certifiering för rättvisa transporter

Sedan 2019 har Catrin inlett arbetet med att erhålla en certifiering för rättvisa metoder inom transportbranschen. Denna nationella certifiering visar om företag i leverantörskedjan uppfyller hållbarhetskrav genom olika åtgärder. Exempelvis besöker inspektörer företaget årligen för att granska arbetsjournaler och kontrollera om förare har arbetat övertid (det vill säga mer än sex timmar) eller brutit mot trafikregler under sina arbetspass. De intervjuar även anställda för att bedöma om de behandlas rättvist, till exempel vad gäller löner och utvärderingar. Inspektörerna granskar också fordon och anläggningar för att se om de är uppdaterade och effektivt bidrar till att minska utsläppen av växthusgaser.

Familjen har därför lagt särskild vikt vid sina rutiner för medarbetarnas välbefinnande och fordonens skick. Till exempel får inga små fordon vara äldre än fem år och lastbilar inte äldre än tio år. Att uppdatera fordonsflottan hjälper företaget att säkerställa bränsleeffektivitet och kontrollera utsläpp, samtidigt som det ger förarna ett mer bekvämt "kontor". Nicklas berättar:

“Vi investerar en stor del av våra pengar tillbaka i företaget. Nästan allt går till bilar, eftersom det är våra medarbetare som skapar värde. Vi måste visa dem respekt genom att se till att deras kontor, bilen, känns fin och trevlig varje dag.”

I sin tur tenderar de anställda att stanna längre i företaget jämfört med konkurrenterna.

Hållbara fordon

Förutom att hålla fordonen relativt nya har familjen varit noga med vilka typer av fordon de investerar i. I linje med den svenska regeringens klimatmål för 2030 har företaget börjat byta ut vissa fordon mot fordon som drivs med hydrerad vegetabilisk olja (HVO), i syfte att minska användningen av fossila bränslen. De har även börjat registrera bränsleförbrukningen per fordon, för att kunna tillhandahålla data som visar att deras fordon har bättre bränsleeffektivitet och lägre utsläpp jämfört med traditionella alternativ. Dessutom erbjuder de sina kunder två olika servicealternativ, ett med traditionella fordon och ett med HVO, så att kunderna har möjlighet att välja ett mer hållbart alternativ i sitt samarbete med företaget.



Familjen ser HVO-fordon som en tillfällig lösning i en övergångsfas. På sikt planerar de att helt gå över till eldrivna fordon i sin verksamhet. De menar att det är viktigt att ta ett stort kliv framåt, snarare än att fastna i en mellanetapp med hybridlösningar. Som Nicklas uttrycker det: *"Vi är sena med elektrifieringen, så vi måste ta de stora stegen direkt."*

Flera utmaningar försvårar dock övergången till en helt eldriven fordonsflotta. För det första påverkar nuvarande viktbegränsningar hur mycket last som får transporteras per körning. Om inte regeringen justerar reglerna för elfordon, innebär det att dessa fordon endast kan frakta ungefär hälften så mycket som ett traditionellt fordon i samma storlek. För det andra saknas ett tillräckligt utbyggt nätverk av laddningsstationer, vilket gör det svårt att säkerställa pålitliga långdistansleveranser med eldrift. Slutligen är kostnaden en betydande faktor – ett elfordon är cirka 50 procent dyrare än ett motsvarande dieselfordon. Att ersätta 60 fordon med eldrivna alternativ skulle kosta omkring 54 miljoner kronor, vilket överstiger företagets nuvarande budget. På grund av dessa regulatoriska, infrastrukturella och ekonomiska hinder är det ännu oklart när företaget fullt ut kan genomföra övergången till eldrift.



Lärdomar och åtgärder att beakta

Det finns flera viktiga lärdomar från familjens arbete med att implementera de hållbarhetsmetoder som nämnts ovan. För det första är det avgörande att engagera olika interna intressenter, både familjemedlemmar och anställda utanför familjen, i genomförandet. Befintliga medarbetare kan gynnas av de yngre familjemedlemmarnas nya perspektiv och kreativitet, särskilt eftersom de själva kan vara vana vid ett visst sätt att tänka, vilket kan begränsa den innovation som krävs. Som Catrin uttryckte det: *"Man behöver hjälp från någon som är yngre och har ett snabbt sinne."*

Utöver familjemedlemmarna är medarbetare utanför familjen en värdefull källa till nya idéer. När familjen till exempel beslutade att installera laddningsstationer för elbilar på anläggningen, kom medarbetarna med konkreta förslag på var stationerna borde placeras för att underlätta laddningen. Medarbetare som inte tillhör familjen bidrar med andra synsätt som hjälper till att tänka utanför boxen. Nicklas kommenterade: *"Man behöver fler ögon, olika ögon, olika sätt att tänka, även från personal utanför familjen. Du måste prata med dina anställda först. Om det bara är ni tre eller fyra i familjen kommer ni att ha samma typ av tänkande."*

Familjen konstaterar också att det hade varit klokt att börja implementera hållbarhetsåtgärder tidigare. Om man samtidigt startar andra projekt – exempelvis ett nytt dotterbolag på en annan ort, riskerar hållbarhetsarbetet att skjutas upp, vilket kan göra att man halkar efter konkurrenterna. Nicklas menade att om han hade börjat i familjeföretaget tidigare hade de kanske redan hunnit konvertera 30 procent av fordonsflottan till el.



Några frågor återstår dock för familjen. Den första gäller hur de ska kunna fördela sina begränsade resurser och sin tid på ett bättre sätt för att kunna genomföra hållbarhetsarbetet. Eftersom Nicklas ansvarar både för moderbolagets hållbarhetsstrategi och det nya bolagets expansion, prioriterar han just nu det sistnämnda. Familjen undrar därför hur myndigheter och branschorganisationer skulle kunna stötta små och medelstora familjeföretag i att införa hållbarhetsmetoder.

En annan fråga rör kundernas preferenser. Eftersom de flesta kunder är priskänsliga föredrar mer än 90 procent fortfarande transporter med fossildrivna fordon, som är billigare än HVO-alternativet. Detta skapar en utmaning i att övertyga kunderna om att välja mer hållbara, men dyrare, lösningar, innan små och medelstora familjeföretag kan motivera större investeringar i hållbarhet.



Reflektioner

- Hur kan familjen på ett bättre sätt fördela sina begränsade resurser och sin tid för att genomföra sitt hållbarhetsarbete?
 - Hur kan regeringen och branschorganisationer stödja små och medelstora familjeföretag i deras hållbarhetsomställning?
 - Hur kan familjen engagera sina kunder i den gröna omställningen av affärsmodellen?
-

FALLSTUDIER | HÅLLBAR KONSUMTION





2.1 Grupo El Castillo

Land: Spanien	Miljöanpassning av processer: Energieffektivitet, Resursintensitet, Avfallshantering Miljöanpassning av input: Minskat koldioxidavtryck Grönare arbetsplats: Hållbar konsumtion (t.ex. energianvändning, avfallshantering, mat på jobbet) Grönare produktions: Erbjuder gröna och hållbara metoder
Företagsstorlek antal med anställda: >250	Företagsstorlek med omsättning: Cirka > €50 miljon
Intervjuade personer: Innehavare (äldre generation) Efterträdare (nästa generation)	Bransch: Jordbruk, skogsbruk och fiske



Bakgrund

Grupo El Castillo är ett familjeägt företag som grundades 1986. Verksamheten etablerades ursprungligen i Madridregionen och utvidgades snabbt till Valenciaregionen 1991 med det ambitiösa projektet Residencia Mondúber. Under årens lopp har Grupo El Castillo vuxit både geografiskt och i sitt tjänsteutbud, och har etablerat sig som en av de ledande organisationerna inom social- och hälsovårdssektorn i Spanien.

Företaget är även verksamt inom fastighetssektorn, där det är engagerat i byggprojekt, fastighetsuthyrning och turism. Fastighetsportföljen omfattar två hotell, en resebyrå och studentbostäder, inklusive flera hyresfastigheter för studenter samt ett universitetsboende. Bolaget erbjuder dessutom en rad tjänster såsom städning, tvätt och företagstjänster.

Organisationen har också en stark närvaro inom livsmedelssektorn genom odling av grödor som pistagenötter, mandlar, vattenmelon, pumpa och lök i både Spanien och Senegal. Dessa produkter importeras för inhemsk användning och exporteras till hela Europa.



Omställning till hållbarhet

När det gäller miljömässig hållbarhet har företaget tagit de första stegen mot att integrera gröna metoder och hållbar förvaltning i sin verksamhet. Dessa inledande åtgärder drivs av den yngre generationen, som brinner för att införa miljövänliga arbetssätt i företagets dagliga rutiner. Denna nya våg av ledarskap tillför ett fräscht perspektiv där hållbarhet inte ses som en tillfällig trend, utan som en central filosofi som bör genomsyra hela organisationen.

Patricia Belmar Moreno, som tillhör den yngsta generationen i företaget, är ett tydligt exempel på detta engagemang. Hon har en proaktiv inställning till att främja gröna initiativ inom företaget. Patricia brinner för miljömässig hållbarhet och är fast besluten att öka medvetenheten bland sina kollegor om vikten av miljöfrågor och resurshushållning. Hon delar ofta med sig av tips och insikter om hur små förändringar i vardagen kan göra arbetsmiljön betydligt mer miljövänlig. Hon förespråkar också större insatser, som att införa ett återvinningsprogram för hela företaget och att minska organisationens koldioxidavtryck.

Hon menar att förändring kan börja i det lilla och att mycket är möjligt med ett steg i taget:

“Det är möjligt att arbeta utan att skriva ut papper. Och på samma sätt finns det många andra saker vi kan göra! Vi är inte de första – och vi kommer inte heller att vara de sista – som genomför dessa förändringar. På huvudkontoret har vi visat att det är möjligt, och förändringen har inspirerat våra medarbetare att anpassa sig och ta till sig nya arbetssätt.”

Patricia lyfter också fram den avgörande roll som de anställda, särskilt de yngre, spelar i införandet av hållbara rutiner som kan leda till betydande kostnadsbesparingar och ökad resurseffektivitet:

“När det gäller miljöfrågor är det de yngre generationerna som driver på för förändring. Jag brinner särskilt för detta och är den som ständigt påminner alla – även i det lilla, som att skilja papper från kartong. Jag står ofta bakom medarbetarna och ser till att allt görs rätt. Det har blivit lite av ett personligt uppdrag.”

När man talar om klimatförändringar och deras effekter har människor ofta olika åsikter. Vissa kanske tvivlar på att klimatförändringarna är verkliga, men en sak är tydlig: att använda hållbara metoder har fördelar som sträcker sig bortom själva klimatfrågan. Patricia understryker att oavsett



vad man tycker om klimatförändringarna är det alltid klokt att minska resursförbrukningen och spara pengar.

“Du kanske tror att klimatförändringarna inte är verkliga, och det är din åsikt – vilket är okej. Men skadar det någon att minska konsumtionen och hushålla med resurserna? Nej. Även om klimatförändringarna bara vore ett påhitt, skulle du ändå spara pengar rent ekonomiskt.”

Patricia nämner att de första märkbara förändringarna skedde under pandemin, då medarbetarna började inse vikten av att spara resurser och minska avfallet. Denna ökade medvetenhet ledde till att flera hållbara metoder infördes i företaget. Resultatet blev ett stärkt internt rykte, och det mest uppmuntrande var att medarbetarna såg de positiva effekterna och kände stolthet över att vara del av en organisation som tog ett aktivt ansvar för en grön omställning.



Lärdomar och åtgärder att beakta

Trots dessa nya perspektiv och förändringar finns det fortfarande ett visst motstånd mot att införa miljöpraxis bland de äldre generationerna i den högsta ledningen. Generellt sett råder det en viss skepsis mot hållbarhet hos den första och andra generationen i familjeföretaget, framför allt på grund av företagets mångfacetterade verksamhet, vilket leder till olika prioriteringar. Ur deras perspektiv, på ledningsnivå, uppfattas hållbarhet ofta som något besvärligt – om det inte krävs enligt regelverk eller medför en tydlig konkurrensfördel.

“Hållbarhet är inte högsta prioritet för närvarande och är fortfarande ett område med förbättringspotential. Men trots att våra generationer har olika visioner är vi på väg i rätt riktning.”

Patricia påpekar också att även om äldre generationer fortfarande kan betrakta hållbarhet som mindre viktigt, så inser de yngre familjemedlemmarna dess avgörande betydelse för företagets framtid. De förstår att hållbara metoder inte bara gynnar miljön – de är också centrala för företagets långsiktiga tillväxt och identitet.

“I mitt företag är generationsskiftet i synen på hållbarhet tydligt. Den äldre generationen betraktar ofta miljöåtgärder som mindre viktiga, medan den andra generationen är villig att acceptera dem om det krävs. I dag ser vi däremot hållbarhet som en nödvändighet för att skydda vår planet. Även om någon ifrågasätter klimatförändringarnas realitet, är det



ändå fördelaktigt att minska konsumtionen och hushålla med resurser. Det sparar pengar och gynnar alla, oavsett vilken inställning man har till klimatfrågan. Det är det perspektivet jag vill dela och förespråka.”

Ett av de senaste initiativen för grön praxis på Grupo El Castillos huvudkontor fokuserar på återanvändning av material, källsortering och minskad konsumtion – åtgärder som har implementerats på ett effektivt sätt. Till en början upplevdes förändringarna som överväldigande, men det har visat sig att de faktiskt är fullt genomförbara. I dag skrivs bara det absolut nödvändigaste ut.

Under det senaste ett och ett halvt året har företaget också arbetat med att införa ISO 14001 för miljöledning inom social- och hälsovårdssektorn. En central aspekt i denna certifiering är att implementera rutiner för avfallssortering. Utmaningen ligger dock inte enbart i att utbilda medarbetarna, utan även i att utbilda de personer (patienter) som vi tar hand om på våra vårdcentraler. På en vårdcentral med 300 boende, varav många är äldre och aldrig tidigare har kommit i kontakt med källsortering, blir detta särskilt utmanande. Som Patricia uttrycker det:

”Men utmaningar är också möjligheter till utveckling och framsteg. Hållbarhet bör finnas i allas medvetande.”

Nästa stora utmaning för Grupo El Castillo är att sprida dessa gröna metoder till samtliga verksamheter. Företaget driver många mindre center, boenden och anläggningar för minderåriga, vilket försvårar implementeringen av enhetliga hållbarhetsrutiner. I dagsläget ligger fokus på de större enheterna, där ISO 14001 håller på att införas. Det omfattar inte bara utbildning av personalen utan även av de personer vi vårdar, exempelvis äldre boende som kanske inte är bekanta med hur man sorterar avfall. *”Vår resa mot hållbarhet har bara börjat. Genom att sprida dessa gröna metoder till alla våra enheter kan vi göra en positiv skillnad – för vårt älskade familjeföretag och för de samhällen vi bryr oss om.”*



Reflektioner

- Är vi öppna för att lyssna på den yngre generationen och ta till oss ny teknik eller nya metoder för att genomföra vår gröna omställning?
- Hur kan vi engagera våra medarbetare och kunder i vår hållbarhetsresa och skapa en grön kultur där alla känner sig delaktiga?
- Är hela familjen överens om att införa hållbara metoder i företaget? Ser vi de långsiktiga fördelarna, inte bara de kortsiktiga effekterna?

LÄRDOMSPUNKTER OCH ÅTGÄRDER ATT ÖVERVÄGA





LÄRDOMAR OCH ÅTGÄRDER ATT BEAKTA FRÅN FALLSTUDIERNÄ

Samarbete mellan generationer inom ett familjeföretag i arbetet med att anta en grön policy är ett mycket intressant ämne, som handlar om att förena affärstraditioner med behovet av innovation och hållbarhet. De olika generationerna i ett familjeföretag har med sig skilda erfarenheter och framtidsvisioner: de äldre tenderar att värdesätta stabilitet och tradition, medan de yngre ofta är mer benägna att omfamna förändring, särskilt i frågor som rör hållbarhet och innovation. Utmaningen ligger i att hitta en gemensam grund som gör det möjligt för alla generationer att bidra på ett positivt och synergistiskt sätt till utvecklingen av gröna policyer. Här är några lärdomar och åtgärder att ta i beaktande i detta sammanhang.



Hitta samförstånd mellan medlemmar från olika generationer

Lärdomspunkter:

- Familjeföretag har ofta en långsiktig vision som sträcker sig bortom den ekonomiska planeringshorisonten, vilket kan gynna införandet av miljövänliga metoder. Denna långsiktighet är en styrka när det gäller att integrera hållbara policyer, eftersom miljöåtgärder ofta ger effekt över tid och ligger väl i linje med ett generationsperspektiv.
- Olika generationer inom ett familjeföretag kan ha skilda synsätt på hållbarhet. Äldre generationer tenderar att fokusera på finansiell stabilitet och beprövad teknik, medan yngre generationer ofta är mer miljömedvetna och villiga att investera i teknisk innovation eller genomgripande förändringar. Att hantera dessa skillnader i perspektiv är avgörande för att undvika konflikter och hitta en gemensam väg framåt.
- Yngre generationer kan visa hur hållbarhetsarbete kan fungera som en hävstång för innovation och långsiktig tillväxt, medan äldre generationer kan bidra med viktiga insikter kring ekonomisk försiktighet och riskhantering. Ömsesidig inlärning och respekt för varandras styrkor är centralt för ett effektivt samarbete.
- Familjeföretag präglas ofta av värderingar som tillförlitlighet, ansvarstagande och omsorg om framtida generationer. Dessa värderingar harmonierar väl med ambitionerna bakom en grön policy och kan kommuniceras som ett sätt att bevara familjens arv och trygga en hållbar framtid.



Åtgärder att överväga:

- **Skapa ett generationsöverskridande forum för hållbarhet:** Medlemmar från olika generationer bör träffas regelbundet för att diskutera gröna policyer och formulera gemensamma strategier. Dessa möten kan vara ett tillfälle att utbyta perspektiv, lyssna på varandras synpunkter och hitta lösningar som tillgodoser allas behov. Ett "forum mellan generationerna" gör det möjligt att dra nytta av skilda erfarenheter och kompetenser.
- **Anta en gemensam vision och definiera gemensamma mål:** Det är avgörande att alla generationer enas om mål och prioriteringar kopplade till en grön omställning. Familjen kan till exempel sätta upp mål för att minska koldioxidutsläpp eller öka energieffektiviteten. En gemensam vision utgör grunden för samordnade och konsekventa åtgärder.
- **Främja utbildning och kompetensutveckling:** Äldre generationer har kanske inte samma insyn i ny grön teknik eller aktuella miljöregler. Att erbjuda särskilda utbildningstillfällen eller anlita externa experter kan vara ett effektivt sätt att höja kunskapsnivån och skapa ett gemensamt språk kring hållbarhet.
- **Involvera alla generationer i strategiska beslut:** Det är värdefullt att alla generationer får möjlighet att bidra vid beslut som rör hållbarhetsfrågor. Yngre kan bidra med nya idéer och innovativa lösningar, medan äldre generationer ofta tillför kontinuitet och erfarenhet. En balanserad dialog mellan dessa perspektiv är nyckeln till framgång.
- **Integrera hållbarhet i affärstraditioner:** Gröna initiativ bör inte ses som ett avbrott från det förflutna, utan snarare som en naturlig vidareutveckling. Om familjeföretaget till exempel har en lång tradition inom jordbruk kan ett skifte till hållbara metoder betraktas som ett sätt att bevara arvet samtidigt som man stärker framtida konkurrenskraft.
- **Bygg en hållbarhetskultur inom företaget:** Yngre generationer bör ges utrymme att driva en grön kultur. Det kan ske genom medvetandegörande insatser, pilotprojekt eller små förbättringar som tydligt visar de praktiska fördelarna med hållbarhet – även för äldre medarbetare.
- **Använd familjestyrning för att förankra hållbarhet:** Familjestyrning är ofta central i familjeföretag och kan användas för att implementera gröna policyer. Genom att inkludera hållbarhet på agendan vid familjemöten eller styrelsemöten stärker man dess legitimitet. Att tillsätta en hållbarhetsansvarig inom familjen eller inrätta en hållbarhetskommitté är konkreta steg i rätt riktning..



Integrering av miljövänliga metoder i företagskulturen

Lärdomspunkter:

- Den gröna omställningen handlar inte enbart om att införa miljövänlig teknik eller specifika metoder, den behöver genomsyra hela företagskulturen för att bli framgångsrik.
- Medarbetarnas engagemang och ett gemensamt hållbarhetstänkande inom teamet är avgörande för att lyckas med införandet av gröna arbetssätt.

Åtgärder att överväga:

- **Definiera tydliga företagsvärderingar:** Kommunika företagets vision och uppdrag kopplat till miljömässig hållbarhet på ett tydligt sätt. Policydokument bör vara lättillgängliga för alla medarbetare.
- **Främja en hållbarhetskultur:** Skapa ett internt team som driver hållbarhetsarbetet och involvera hela personalen i omställningsarbetet. Anordna regelbundna workshops och utbildningar för att öka medvetenheten och skapa engagemang.
- **Sätt upp tydliga och mätbara mål:** Formulera specifika hållbarhetsmål och följ upp framstegen regelbundet, så att hela organisationen får insyn i resultaten.
- **Belöna hållbart beteende:** Skapa incitament för medarbetare som aktivt bidrar med idéer och lösningar för att minska företagets miljöpåverkan.
- **Dela framgångsberättelser:** Lyft fram goda exempel inom organisationen som visar hur både individuella och kollektiva insatser kan göra verklig skillnad.
- **Tillämpa en praktisk miljöpolicy:** Se över och optimera företagets verksamhet i syfte att minska det ekologiska fotavtrycket, till exempel genom resurssnålt arbete, effektiv avfallshantering, energieffektivisering och hållbara transporter.
- **Uppmuntra hållbara val:** Erbjud exempelvis förmåner till anställda som använder cykel eller kollektivtrafik till jobbet, eller som föreslår miljövänliga lösningar i vardagen, som att minska plastanvändningen eller välja miljöcertifierade kontorsprodukter.
- **Gör hållbarhet till en naturlig del av vardagen:** Skapa incitament för distansarbete för att minska pendlingsresor, uppmuntra samåkning och se över företagets vatten- och energianvändning i lokalerna.



RegioVision
GmbH Schwerin



**ASOCIACE MALÝCH A STŘEDNÍCH
PODNIKŮ A ŽIVNOSTNÍKŮ ČR**



**KNOW
HOUSE**



CeFEO
Centre for Family
Entrepreneurship
and Ownership



snprojects



www.greensufabu.eu



Erasmus+



Co-funded by
the European Union



**STÖD TILL FAMILJEFÖRETAG I DERAS ARBETE MED GRÖN
OMSTÄLLNING. UTMANINGAR FÖR ATT BYGGA EN HÅLLBAR EKONOMISK MODELL FÖR SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG I EUROPA**

2023-1-DE02-KA220-VET-000157996 | PARTNERSKAP FÖR SAMARBETE INOM YRKESUTBILDNING

FINANSIERAS AV EUROPEISKA UNIONEN. DE SYNUNKTER OCH ÅSIKTER SOM UTTRYCKS ÄR ENDAST UPPHOVSMANNENS [UPPHOVSMÄNNENS] OCH UTGÖR INTE EUROPEISKA UNIONENS ELLER EUROPEISKA GENOMFÖRANDEORGANET FÖR UTBILDNING OCH KULTURS (EACEA) OFFICIELLA STÅNDPUNKT. VARKEN EUROPEISKA UNIONEN ELLER EACEA TAR NÅGOT ANSVAR FÖR DESSA.