

Introduksjon

Initiativet «Bærekraftige konsulenter» ble opprettet i lys av vårt ønske om å fremheve og definere det segmentet som representerer sosial bærekraft i vårt interne bærekraftsarbeid. Dette reflekterer vårt syn på sosial bærekraft og hvordan vi jobber med det området i XLENT.

Selv om mange av våre grunnleggende krav kan være selvfølgelige, mener vi det er viktig å oppfylle disse kravene. Noen krav er mer spesifikke og detaljerte. Vi jobber systematisk med dette, med regelmessig oppfølging, og har som mål å hele tiden forbedre våre egne krav og ambisjoner.

Se på dette som en kilde til inspirasjon for arbeidet med sosial bærekraft.

BÆREKRAFTIGE
KONSULENTER



Å trives og ha det bra på jobb bør være en selvfølge. Initiativet “Bærekraftige konsulenter” baserer seg på dette. Det er et pågående arbeid med målseting om stadig å forbedre arbeidsmiljøet og trivselen i vår egen organisasjon og i konsulentbransjen som helhet.

Vår virksomhet er bygget opp av mennesker. Når vi har det bra, kan vi levere arbeid av høy kvalitet til våre kunder, samtidig som vi blir bedre kollegaer og medmennesker. Derfor har vi valgt å legge vårt hovedfokus på sosial bærekraft. Det er her vi som et konsulentselskap kan utøve størst innflytelse.

Våre fokusområder

I vårt arbeid med "Bærekraftige konsulenter" har vi basert oss på FNs globale mål for bærekraftig utvikling og utarbeidet egne fokusområder knyttet til sosial bærekraft.



Livskvalitet



Utvikling og personlig støtte



Mangfold og inkludering



Arbeidsforhold og innflytelse

Grunnkravene representerer minimumskravene som alle våre kontorer er forpliktet til å oppfylle.

Ut over disse grunnleggende kravene, har vi utarbeidet utvidede kriterier som kan tilpasses lokale forhold eller være gjeldende for hele konsernet.

Dette er et arbeid som pågår – og vi er så vidt i gang!

SJEKKLISTE ✓

Livskvalitet



Grunnleggende krav

- "En "riktig" arbeidsbelastning og normal arbeidstid
- Overvåking og kontroll med eventuell overtid
- Tett og kontinuerlig dialog mellom ansatte og deres nærmest ledere
- Trivselsbarometer – gjennomføring av målinger to ganger i året for å sikre trivsel, og ved behov, lage handlingsplaner
- Tilbud om sosiale aktiviteter etter arbeidstid for å styrke teamfølelsen
- Involvering i valg av oppdrag slik at det passer den enkelte ansatte
- Aktivt bytte ut konsulenter som ikke trives i oppdrag
- Jevnlige utviklingssamtaler
- Årlig arbeidsmiljøundersøkelse
- Tilgjengelighet av kaffe og frukt på jobb
- Alkoholfrie alternativer ved arrangement etter arbeidstid
- Sørger for at hygieneartikler og hånddesinfeksjon alltid er tilgjengelig på toaletter og kjøkken
- Tiltak for å unngå smittespredning – oppfordring til å hold seg hjemme ved sykdom

Utvidede forutsetninger

- Helseforsikring
- En onboarding-strategi for å introdusere nye medarbeidere til bedriften, og ønske dem velkommen på en strukturert og positiv måte
- Pro-bono arbeid sammen med utvalgte partnere

SJEKKLISTE ✓

Utvikling og personlig støtte



Grunnleggende krav

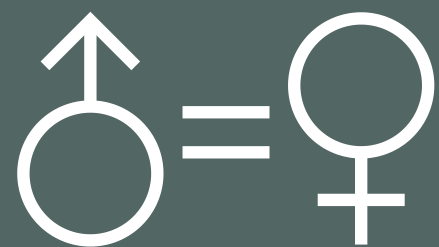
- Utviklingssamtaler – inkludert utarbeidelse av en utdanningsplan
- Oppmuntrer og støtte til sertifiseringer innen relevante fagområder
- Veiledning og støtte i utformingen av CV og konsulentprofil for å sikre drømmeoppdraget
- Innsats for å skaffe oppdrag som bidrar til den ansattes utvikling
- Mulighet til å dele erfaringer fra prosjekter og oppdrag med kolleger, for å dra nytte av den kollektive kunnskapen
- Organisering og tilbud av fagsamlinger der vi utvikler oss sammen

Utvidede forutsetninger

- Gjennomfør årlig evaluering – hver ansatt gjør sin egen årlige evaluering av sitt arbeidsår
- Tilbyr mulighet til å utvikle seg ved hjelp av en mentor ved behov
- Jobber i teamleveranser om det er mulig for å lære av hverandre og dele kunnskap og erfaring

SJEKKLISTE ✓

Mangfold og inkludering



Grunnleggende krav

- Jobber aktivt mot målet om å oppnå balanse mellom antall sysselsatte menn og kvinner, og følger opp samt måler fremgang på månedsbasis gjennom KPI-en "Gender" – med et mål om 50/50 fordeling
- Tilbyr et nettverk for kvinner som fremmer tilhørighet, fellesskap og inspirasjon
- Bevare uendrede forhold om eierskap og eventuelt utbytte i foreldrepermisjonen
- Utforme stillingsannonser som appellerer til både kvinner og menn
- Alle ledere forplikter seg til Abelianas initiativer for å sikre at flere kvinner blir værende og utvikler seg i innen teknologifag
- Tilrettelegging for personer med funksjonshemninger
- Tilbyr Individuelt tilpasset utstyr
- Nulltoleranse for diskriminering basert på etnisitet, religion, alder, seksuell legning eller politisk tilhørighet

Utvidede forutsetninger

- Tilbyr utvidede foreldrepenger under foreldrepermisjon
- Presenterer tydelig innsatsen for likestilling i rekrutteringsprosessen
- Bidrar pro bono til organisasjoner som fokuserer på likestilling
- Samarbeider med eksterne kvinnenettverk
- Jobber målrettet for å øke mangfoldet blant de ansatte

SJEKKLISTE ✓

Arbeidsforhold og innflytelse



Grunnleggende krav

- Markedskompensasjon
- Mulighet for partnerskap
- Fleksibel arbeidsplass – tilrettelegging for fjernarbeid
- Mulighet for deltakelse i valg av oppdrag som passer den enkelte ansatte
- Fast ansettelse med mulighet for deltid, dersom det er ønskelig
- Rusfri arbeidsplass
- Systematisk arbeid med arbeidsmiljø
- Ledelse som tar ansvar
- Tydelige retningslinjer for lønns- og arbeidsvilkår, i tråd med diskrimineringslovgivningen
- Pensjonssparing

Utvidede forutsetninger

- Utvidet foreldrepenge under foreldrepermisjon
- Mulighet for lønnsendring

Takk!

Takk for at du også engasjerer deg i arbeidet med å skape

Bærekraftige konsulenter.

Vi håper du har funnet inspirasjon og nyttige tips i denne sjekklisten som kan være til hjelp i ditt arbeid.

Vi setter stor pris på tips og inspirasjon fra andre bedrifter.

Ta gjerne kontakt med oss hvis du har spørsmål eller noe du lurer på.

bærekraftigekonsulenter@xlent.no