

1. Hvordan kan vi sikre langsiktig bærekraft uten å ofre lønnsomhet i dag?
2. Hvor mye bør vi investere i bærekraftige løsninger før markedet faktisk krever det?
3. Er det realistisk å tro at grønn omstilling kan være lønnsom fra dag én?
4. Hvordan kan vi bruke bærekraft som en konkurransefordel?
5. Når blir fokuset på profitt en risiko for vår fremtidige relevans?

FREMTID**PROFIT**

FORVENTNING



ERFARING

1. Hvordan balanserer vi nye bærekraftskrav med det vi vet fungerer i dag?
2. Hva kan vi lære av tidligere feil i bærekraftsarbeid?
3. Hvordan unngår vi å love mer enn vi kan levere på bærekraft?
4. Hvilke gamle vaner i vår bransje hindrer oss i å tenke nytt?
5. Hvordan håndterer vi gapet mellom hva kunder forventer og hva vi faktisk kan levere?

1. Hvordan sikrer vi at vår bærekraftsstrategi tar hensyn til ulike ansatte, kunder og markeder?
2. Bør vi tilpasse bærekraftsarbeidet individuelt, eller må alle følge samme retningslinjer?
3. Hvordan kan vi gjøre bærekraft til en personlig motivasjon for våre ansatte?
4. Hva gjør vi når noen i organisasjonen ikke vil endre seg?
5. Kan vi bygge en sterk bærekraftskultur uten å gå på bekostning av individets frihet?

MANGFOLD



INDIVID

KUNNSKAP



KONSEKVENNS

1. Hvordan unngår vi at bærekraft blir noe vi bare snakker om, men ikke handler på?
2. Hvordan kan vi ta bærekraftige valg uten å skape uforutsette problemer?
3. Er vi for opptatt av å samle data, og for lite opptatt av å bruke den til handling?
4. Hvilke konsekvenser kan vi møte hvis vi venter for lenge med å tilpasse oss?
5. Hvordan sikrer vi at vi kommuniserer ærlig om bærekraft – uten grønnvasking?

1. Hvordan kan vi øke tempoet i bærekraftsarbeidet uten å slite ut de ansatte?
2. Når blir effektivitet en trussel mot kvalitet og gode bærekraftige løsninger?
3. Hvordan kan vi gjøre bærekraft til en naturlig del av driften, i stedet for en ekstra byrde?
4. Hvordan unngår vi at bærekraft bare blir enda et pressmoment for ansatte?
5. Hva er viktigst: raske resultater eller varige endringer?

EFFEKTIVITET



NEGATIVT STRESS

SELVSTYRING



KONTROLL

1. Hvordan kan vi gi ansatte frihet til å bidra til bærekraft, uten å miste styring?
2. Når må vi ha tydelige regler, og når bør vi la folk finne egne løsninger?
3. Hvordan skaper vi engasjement for bærekraft, uten at det føles påtvunget?
4. Hvem bør ha hovedansvaret for bærekraftsarbeidet i bedriften?
5. Hvordan kan vi sikre at bærekraft blir en del av vår bedriftskultur, og ikke bare et prosjekt?