

3

- 3-1 議題關注
- 3-2 場域服務
- 3-3 問題解決
- 3-4 經濟促進

主題共融

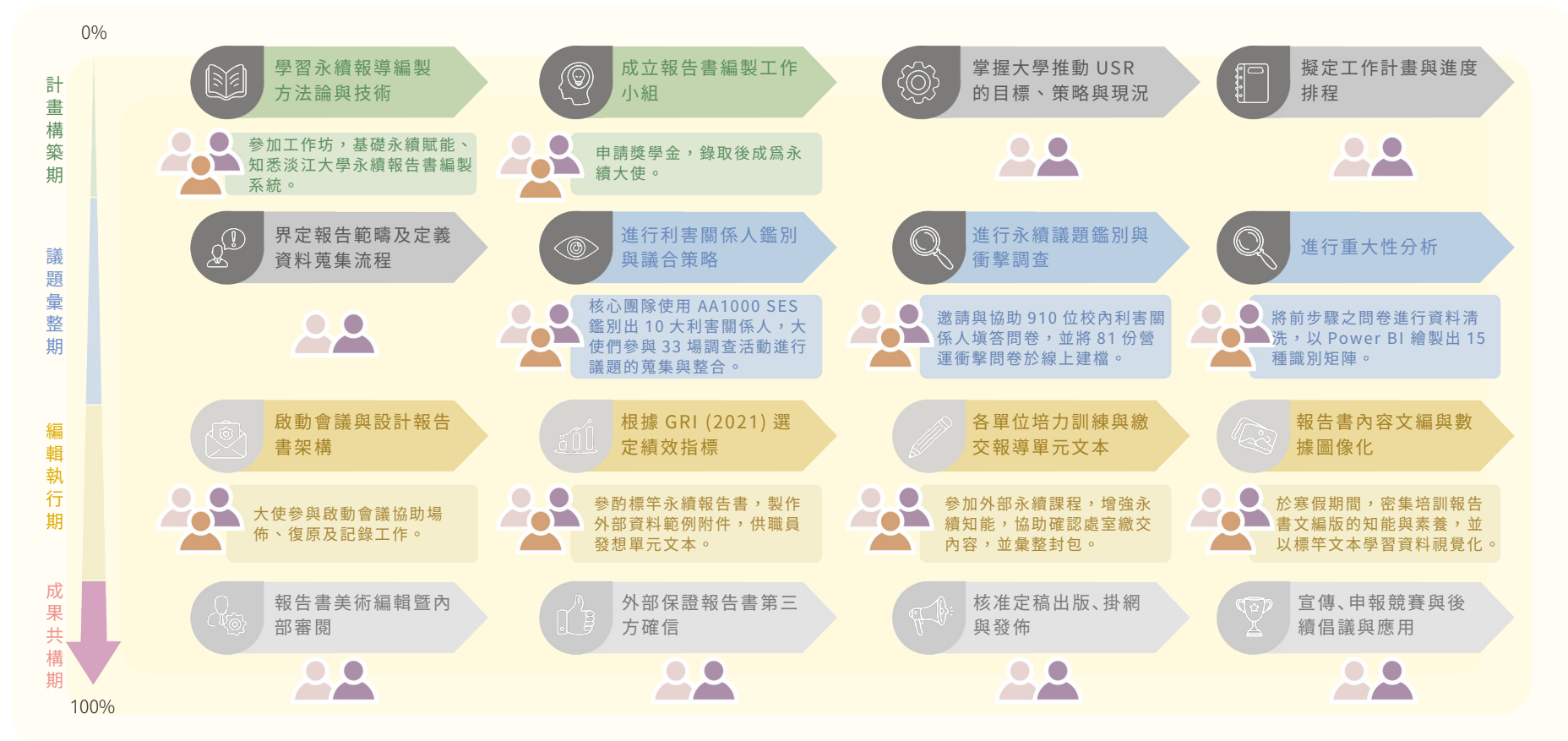


3-1 議題關注

許程閱 (2024)^{註1} 研究中，剖析永續報告書的文字編輯，可以初步分成四個工作階段，且能分出固有的工作系統，「永續賦能實作計畫」即是在此框架之下，配合永續報告書的主團隊進行任務的配合與協作，為此我們將揭露在工作系統中永續大使們如何配合協作。而關於永續報告書編製的 16 個子系統，本節簡易揭示，其完整說明可以至《2023 淡江大學永續報告書》詳閱。

註 1：許程閱 (2024)。一本永續報告書的目的和意義：利害關係人觀點。碩士論文，淡江大學。

行動者圖示： 老師  永續教練  永續大使



Regulative (合規的)

Done:
object



2021 年 6 月 完成編製年報
2021 年 7 月 校官網發布
2021 年 11 月 獲台灣永續報告書銅獎

Normative (規範的)

Well Done:
boundary object



2022 年 6 月 完成編製永續報告書
2022 年 7 月 獲 BSI 第三方查證通過
2022 年 8 月 報告書專區發布
2022 年 11 月 獲台灣永續報告書金獎

1. 掌握方法論，建構核心能力
2. 培育人才，擴大關係人參與
3. 盤點議題，發展組織永續體質

Cognitive (認知的)

Purposefully Well:
meaningful object



2023 年 9 月 AA1000 利害關係人鑑別
2023 年 10 月 議題鑑別與雙重大性分析
2023 年 11 月 永續報告書啟動會議
2024 年 3 月 重大議題盡職調查
2024 年 5-6 月 美編作業
2024 年 7 月～ 定稿、出版、發布

3-2 場域服務

“

有的人想要事情發生，有的人希望事情會發生，其他人則實際促成事情發生。

”

—Michael Jordan，美國商人兼前職業籃球運動員。

在永續的道路上，計畫團隊不斷給予許多資源與賦能，便是希望在錄取的永續大使身上，可以看到他們用實際行動促成事情發生，並為自身帶來成長的改變與積累知能的價值。所以，配合核心任務《2023 淡江大學永續報告書》的編製過程中，捲入與展演許多行動與學習予大使們參與。為此，延續「1.3 賦能機制」篇章，我們將行動分為三類，加以說明。

永續賦能任務機制

A 類

實 作 知 能

1. 參與本賦能時習機制必要參與的行動
2. 此行動與永續報告書編製有絕對相關

B 類

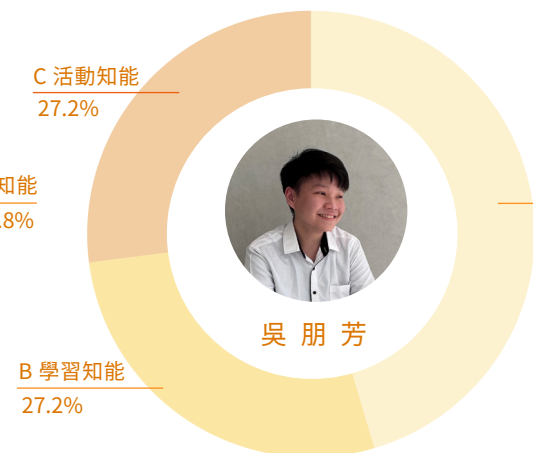
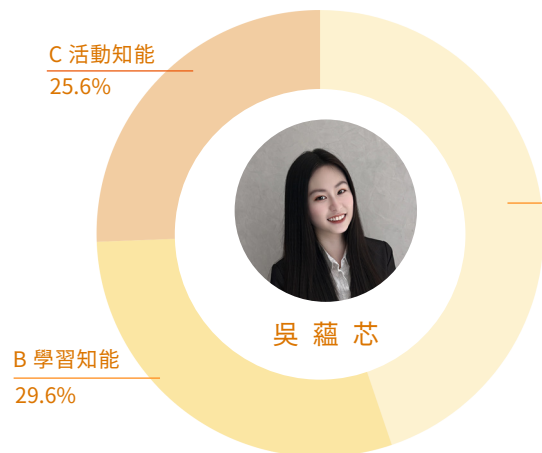
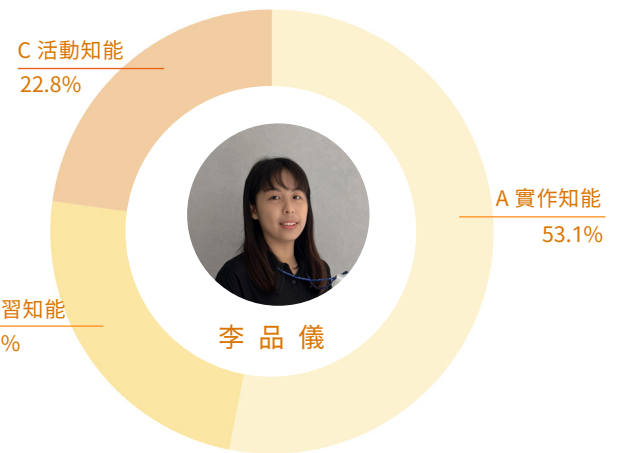
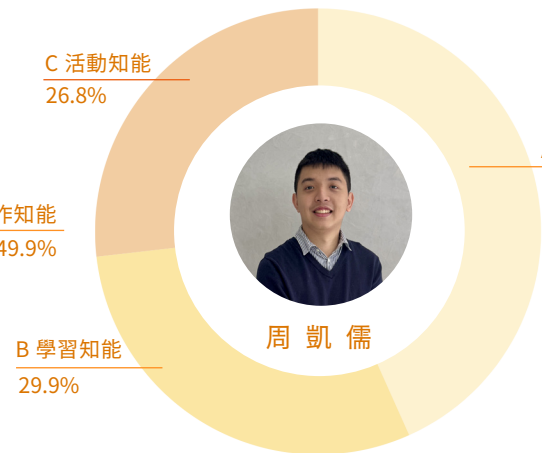
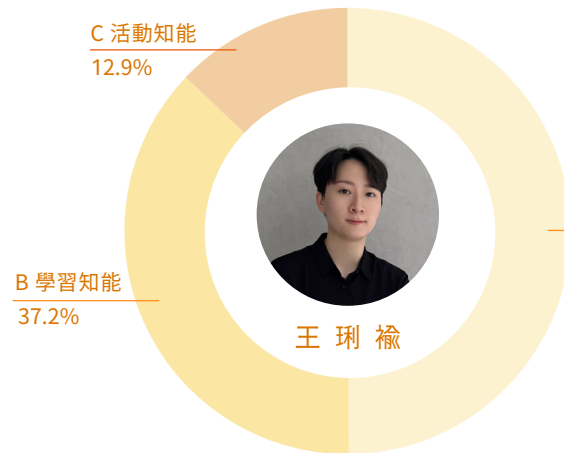
學 習 知 能

1. 永續報告書團隊開出的學習課程，能確保學習的內容與永續知能絕對相關
2. 此行動與永續報告書有間接相關，做與不做，不見得會影響永續報告書的編製

C 類

活 動 知 能

1. 更動態的實作活動，視環境機會而定
2. 此行動的參與會帶來更多元的知能成長，因為觸及的利害關係人更多元，也需要更多的臨場反應



3-3 問題解決

本章說明大使應用此五種時習素養上所遇到的問題，描述對應素養的負面揭露詳情，及大使團隊如何運作、回應，並解決面臨的問題。



永續大使日常實作的挑戰

專業學習力

由於編製永續報告書的工作並非單一的流程，時常需要跨領域與跨單位的協調。永續大使的學習需要跳脫過往直線式的學習模式，必須學習在多方資訊下，快速歸納的能力。在任務中，永續大使容易持續鑽研上個階段的知識或技術，產生應用上的時序錯誤，因此錯估任務的內容與所需要的時間。

流程設計力

永續大使與利害關係人溝通的過程，有許多種的議合方法，包括訪談、問卷調查、取樣報導等。不過在團隊內部的管理中卻經常忽略，比如每場任務出訪的大使不盡相同，卻可能執行同一脈絡的任務，造成團隊內部有重複溝通的情形，也形成任務品質不一的狀況。

溝通協作力

「永續賦能實作計畫」所有的溝通都是經由 Google 文件進行統一共同編製，雖然文件的溝通詳盡，但是非會議時間就沒辦法即時進行通訊，雖然 LINE 群組可以回應，但是難以讓永續大使之間進行瑣碎的討論，因此透過不同的課程與任務，延伸出許多的數位工具進行有效率的溝通。

參與實踐力

「永續賦能實作計畫」並沒有強制性的懲罰機制，所有的任務都是自願性機制，但本計畫依然提供助學金的機制予永續大使，若彼此之間的參與程度落差過大或是資訊不透明，難免有比較的心態。此外，單一的活動參與也難以看見自我的累積與成果。

同理反思力

除了經常性例會的執行，每位成員都能階段性發表各種活動進度、學習心得，並推派「學習札記 321」的執行，包含 3 個學習重點、2 個可延續的方法、1 個心得提問與反思。不過由於記錄者的輪替，無法使每一位成員進行個別的反思與回饋。

回應與調整

應用「重要 / 緊急矩陣」分析立即性的任務內容，整合學習上的問題與教練回報。

開設設計專案與知識管理的培訓內容。修正後，所有永續大使的行動與個人紀錄都依照共同編輯的方式進行編撰。

設定多樣且與學校開源的數位工具進行溝通。比如創立屬於大使的小群組，以及利用 MS Teams 將教練的課程進行轉錄，以供複習與回顧。

教練設計 PDU 制度，且設計任務的學習性質與說明，透過 PDU 的價值轉換，更能清楚知道不同任務之間的內涵價值。且也能反映出不同大使之間的累積與競爭，成為相互學習進取的動力。

教練擴增 PDU 制度「紀錄積分」，鼓勵永續大使在自己的學習紀錄中，完整的紀錄自己所參與的所有大小事。並在每個月整合 PDU 總積分的公告，促使所有大使建立按時紀錄的習慣。

3-4 經濟促進

永續賦能 企業媒合

永續大使們以學生編輯身份投入永續報告書工作，親身參與永續報告書的歷程，除了學習永續知能與實務方法學，亦累積實作經歷，除了強化永續工作素養外，更提升了未來進入永續工作的信心程度，目前已有一位大使在顧問公司的永續專案實習，從事永續報告書編製、組織內溫室氣體盤查、碳權方法學研究等工作。

綠領人才 證照加值

為達成我國永續發展目標，建立完善的永續金融生態系，金管會於「綠色金融行動方案 3.0」將「培力」列入五大面向之一，推動永續金融證照，由證基會、金研院及保發中心規劃符合在地需求與國際趨勢的測驗，首場永續發展基礎能力測驗（Basic Test on Sustainable Development）已於 2024 年 4 月 14 日舉辦，目前有一位永續大使帶著計畫所賦予之知能，成功通過永續發展基礎能力測驗。

跨域精進 提升專業

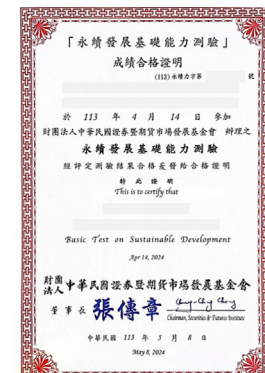
從報告書編製實務中學習永續，開啟探索永續領域的無限可能，而後有三位永續大使自發與自費參與了於深耕於永續領域顧問公司，於 2024 年 4 月 28 日與 5 月 5 日為期兩天共 12 個小時的《從基礎到專業，碳盤查顧問養成班》工作坊，跨域學習時下最熱門的組織內溫室氣體盤查相關知能，了解碳盤查的流程、現行相關法規以及實務工作上應注意的細節，持續在永續領域上投入學習。



▲取得永續專案實習



▲參與其他永續相關課程



▲考取永續發展基礎能力測驗

永續市場脈動

當今的輿論趨勢、媒體報導、抑或網路上的專業論壇皆在討論永續發展趨勢熱潮所帶來的影響。國際上，歐盟 CBAM 碳關稅機制將於 2026 年起正式收費。國內，金管會與環境部兩大部會皆已對永續報告書與溫室氣體盤查報告書做出上市櫃企業或相關組織的明確規範。國內外趨勢匯聚之下，永續領域人才需求孔急，全球最大的商務社群網站 LinkedIn 發布的《2023 年全球綠色技能報告》指出，綠色技能相關職位一年中增長了約 23%。104 人力銀行上的綠領工作數，2023 年每個月的需求量都超過 2000 位，近 10 年來已成長 6.5 倍。據此，永續賦能實作計畫貼合市場脈動，訓練永續大使成為不可或缺的专业人才。

因應職掌 精準賦能

根據不同職缺資訊總結，永續專員、管理師的工作職掌大略可分為下述部分，撰寫企業的永續相關報告書、安排報告書參與永續評比或競賽、推動永續相關業務發展、研究國內外最新永續趨勢。淡江大學永續賦能實作計畫採實作導向，以完成《2023 淡江大學永續報告書》為目的，整個賦能專案規劃以完成報告書外，課程內容更是對應到業界編製報告書的流程與標準，不僅能直接應用於當下的任務，更可以應對未來永續職缺的潮流。



▲永續就業趨勢 (以 Adobe AI 繪製而成)