



Socialt ansvar betaler sig



Hent inspiration til din virksomhed!



VIRKSOMHEDSFORUM
FOR SOCIALT ANSVAR
Rådgiver for beskæftigelsesministeren



VIRKSOMHEDSNETVÆRK
FOR SOCIALT ANSVAR
Fra virksomhed til virksomhed

CABI
Center for
Corporate
Accountability
Initiative



FAKTA

Hver femte ung har 10 år efter folkeskolen ingen yderligere uddannelse.

Hver dag melder 150.000 danskere sig syge fra arbejde, og virksomhederne udbetaler årligt ca. 20 milliarder kroner i løn til de sygemeldte.

Kun knap hver tredje person med et større handicap er i beskæftigelse.

Vær med til at løse samfundets sociale udfordringer og få konkurrencefordele ud af det!

Det danske samfund står over for en række sociale udfordringer, som kun kan løses med virksomhedernes hjælp. Det gælder bl.a.:

- ➔ Alt for mange unge får ikke en uddannelse og rustes ikke til arbejdsmarkedet.
- ➔ Alt for mange medarbejdere går ned med stress og mister deres job og livskvalitet.
- ➔ Alt for mange personer med handicap får ikke et job.

Virksomheder både kan og skal være med til at løse disse udfordringer, og mange er det allerede. I denne pjece giver vi dig nogle gode råd og eksempler på, hvordan din virksomhed også kan gøre en forskel.

Når du som leder sætter social ansvarlighed på dagsordenen i din virksomhed, skaber det ikke kun værdi for vores fælles samfund. Flere og flere undersøgelser viser, at det også gavner din virksomhed!

Undersøgelserne viser fx, at social ansvarlighed tiltrækker talenter, gør medarbejderne mere tilfede og skaber sammenhold i organisationen. Mangfoldighed kan endda direkte aflæses på bundlinjen, viser en undersøgelse fra ISS, som du kan læse om i denne pjece.

Vi tror på, at CSR og social ansvarlighed mere og mere vil blive et konkurrenceparameter. Allerede i dag oplever vi, at det offentlige i stigende grad stiller krav til virksomhederne om social ansvarlighed i forbindelse med udbud og indkøb.

Vi håber, at denne pjece kan inspirere dig til at sætte social ansvarlighed på dagsordenen i din virksomhed.

God arbejdslyst!



Maarten van Engeland
VFSA
Virksomhedsforum
for Socialt Ansvar



Kurt Holm Nielsen
Vinsa
Virksomhedsnetværk
for Socialt Ansvar



Mette Rønnau
CABI
Center for Aktiv
BeskæftigelsesIndsats



Det løfter os alle sammen lidt

Social ansvarlighed var med til at skabe sammenhold.



FAKTA

To motiver for at gøre en særlig social indsats vejer stort set lige tungt:

Dels er der hensynet til forretningen, fx muligheden for at tiltrække og fastholde gode medarbejdere.

Dels opleves det uafhængigt af bundlinjen som en værdi at hjælpe andre.

*Meningsmåling
Epinion, blandt 403 virksomheder
Maj 2011*



Quilts of Denmark i Vamdrup har 55 ansatte og producerer dynner og puder. Da Susi Larsen blev ansat som produktionsleder for fire år siden, mødte hun splittelse og højt fravær blandt medarbejderne.

”Vi havde bl.a. en med en del skavanker og meget fravær. Jeg tænkte: ”Hvordan kan vi fastholde hende i stedet for bare at lade stå til?” Så jeg inviterede hende til en sygesamtale. Det kom der mange guldkorn ud af.”

Sygesamtalen blev begyndelsen på en større indsats. Virksomheden indførte fx jobrotation for at undgå, at medarbejderne blev slidt ned. Og medarbejdere, som er syge i længere tid, kommer nu forbi en gang om ugen for at bevare kontakten. Det er desuden blevet legalt at tage fri, når man har en øv-dag, forklarer Susi Larsen.

Overskud til mere

Næste skridt var at uddanne en medarbejder som mentor og tage mod ledige med alt fra piskesmæld til depression, mobning og traumer fra jobcentret i jobafprøvning.

”Vores største succes var en ung pige, som led af angst. Hun krøb langs væggene, men vi ville lykkes med det. I dag er hun ansat i fleksjob og superglad. Hun får stadig angstanfald, men er tryk her og kan håndtere det,” slutter Susi Larsen.

Læs mere på www.quiltsofdenmark.dk

Hvordan skaber socialt ansvar værdi?

Hvordan skaber socialt ansvar værdi for virksomheden og for samfundet?

Det var spørgsmålet, som det hele drejede sig om, da VFSA, Vinsa og CABI den 23. juni 2011 indbød offentlige og private virksomheder, forskere, samarbejdspartnere og arbejdsmarkedets parter til tænketank.

Tænketanken var den foreløbige kulmination på det arbejde, som VFSA, Vinsa og CABI i fællesskab havde gjort fra årets start for at blive klogere på, hvordan social ansvarlighed og god forretningsdrift kan spille sammen.

Som et resultat af tænketanken samlede VFSA og Vinsa to sæt af anbefalinger – et fra Vinsa til virksomheder og et fra VFSA til politikere:

Anbefalingerne fra Vinsa skal hjælpe virksomheder til i dagligdagen at tage et socialt ansvar. Du kan læse anbefalingerne her i pjecen.

Anbefalingerne fra VFSA leverer idéer til, hvordan politikerne kan skabe rammer, der gør social ansvarlighed til et konkurrenceparameter. Se mere på www.vfsa.dk

Mere end 400 virksomheder gav input

Op til tænketanken gav mere end 400 virksomheder fra hele landet, fra alle brancher og i alle størrelser deres mening til kende i en meningsmåling om, hvordan socialt ansvar kan og bør skabe værdi.

Meningsmålingen afslørede bl.a., at kun de færreste virksomheder i dag stiller krav til deres underleverandører om at vise socialt ansvar i deres nærmiljø. Kun fem procent stiller krav til underleverandører om at rekruttere medarbejdere med anden etnisk baggrund, mens seks procent forventer, at underleverandører håndterer stress blandt sine medarbejdere.

De beskedne krav om socialt ansvar i nærmiljøet står i kontrast til de markante krav, som virksomheder stiller til underleverandører globalt set, og som landets store virksomheder redegør for i såkaldte CSR-regnskaber. Det gælder fx krav om, at underleverandører ikke benytter sig af børnearbejde i produktionen i 3. verdenslande.

Rundt omkring på disse sider bliver du præsenteret for flere tankevækkende resultater fra målingen.

Tips til at komme videre!

Få råd og svar på spørgsmål som:

- Hvad nu, hvis en medarbejder er syg gennem længere tid?
- Hvad nu, hvis en medarbejder skal være mentor?
- Hvad nu, hvis en medarbejder har psykiske problemer?

Besøg www.socialtengagement.dk!

VFSA anbefaler

Sæt social ansvarlighed på dagsordenen over for underleverandører.

Som virksomhed kan I være med til at sætte social ansvarlighed på dagsordenen hos jeres faste underleverandører. Hvis I selv arbejder med social ansvarlighed, og det falder naturligt i forhold til opgaven, kan I tage emnet op i dialogen med underleverandørerne.

Eksempelvis kan I i standardkontrakter fortælle, at social ansvarlighed er en grundlæggende værdi i jeres virksomhed, som I også værdsætter hos underleverandører. Social ansvarlighed kan i den forbindelse defineres som:



FOREBYGGELSE

Ved hjælp af godt og sikkert arbejdsmiljø kan du undgå, at dine medarbejdere slides ned og kommer til skade.



FASTHOLDELSE

Med en bevidst indsats kan du fastholde gode medarbejdere, som er ramt af fx krise, stress, sygdom eller nedsat arbejdsevne.



INDSLUSNING

Via praktik, midlertidig tilskuds-ansættelse eller ordinært job kan du åbne dørene for personer, som har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Fx personer med handicap, udsatte unge, tidligere kriminelle og personer med anden etnisk baggrund.



FAKTA

Fem procent stiller krav til sine underleverandører om at rekruttere medarbejdere med anden etnisk baggrund, mens seks procent forventer, at underleverandørerne håndterer stress blandt sine medarbejdere.

*Meningsmåling
Epinion, blandt 403 virksomheder
Maj 2011*

Social ansvarlighed er en rejse

Hos McDonald's er arbejdet med social ansvarlighed vokset frem skridt for skridt.

CASE

"Vi startede med integration af unge med anden etnisk baggrund, siden besluttede vi at arbejde bredere med mangfoldighed," fortæller HR-direktør Lise-Lotte Helms-Olesen og uddyber:

"I dag har to procent af vores medarbejdere et handicap, 15 procent har anden etnisk baggrund, mens 48 procent af lederne er kvinder."

Mod på mere

I følge Lise-Lotte Helms-Olesen gav det mod på mere, da McDonald's vandt MIA-prisen for mangfoldighed i 2009:

"Vi forsøgte os med at ansætte tidligere kriminelle unge, og det gik godt. Nu samarbejder vi med LEV om uddannelse af udviklingshæmmede, og senest også med Danske Døves Landsforbund. Det har været en rejse, og vi får mere og mere ud af det."

Først og fremmest forretning

Lise-Lotte Helms-Olesen forklarer, at virksomhedens mangfoldighed både giver meget personligt til cheferne ude i restauranterne, og at det er en god ide rent forretningsmæssigt:

"Vi har brug for et stort antal gode servicemedarbejdere, og det giver ingen mening at sortere nogle fra på forhånd," siger HR-direktøren, der også med glæde noterer sig, at medarbejdernes stolthed er steget med mere end 10 procent de sidste fire år, og at arbejdet med social ansvarlighed tillægges stor betydning internt.

Se mere på www.mcdonalds.dk





HR vendte fraværskulturen

Sølvsten Biler havde årlige udgifter i millionklassen på grund af fravær. En gennemgribende HR-strategi vendte skuden.



FAKTA

Mere end tre ud af fire virksomheder har ansat personer med nedsat arbejdsevne, men langt under halvdelen af virksomhederne modtager tilskud til det fra det offentlige.

*Meningsmåling
Epinion, blandt 403 virksomheder
Maj 2011*



Ejer og leder af Sølvsten Biler Svante Kragh Jensen fortæller, at finanskrisen gjorde ondt:

"I 2009 fik vi virkelig tæsk og var nødt til at aftale løntilbageholdenhed med medarbejderne. Desværre eksploderede fraværet til over 10 procent", forklarer han.

Fraværet kostede årligt over 1,2 millioner lønkroner for virksomheden, som ligger i Viborg og har 56 ansatte. Og det satte sig spor i hverdagen: Der var telefoner, som ikke blev taget, og reservedele, som ikke blev bestilt hjem. Samtidig stressede det medarbejderne.

Fra passiv til aktiv

Svante Kragh Jensen nåede frem til, at problemet var kulturen på virksomheden:

"Vi havde en fraværskultur. Når medarbejderne var fraværende, var der ingen systematisk reaktion fra virksomhedens side", husker han.

En gennemgribende HR-strategi med muligheds- og trivselssamtaler, MUS og en sygefraværspolitik skabte en turn around. Jobcentret hjalp med fraværsanalyser og trivselmåling.

"I dag tager vi fat i medarbejderne ved sygdom og fravær og nurser om dem. Vi har også fået overskud til at tage ledige fra jobcentret i praktik, og vi har ansatte i fleksjob", fortæller Svante Kragh Jensen.

Se mere på www.soelvsten.dk

Vinsa anbefaler

Sådan kommer du i gang med socialt ansvar.

→ GÅ FORREST SOM LEDER

Vis et godt eksempel og skab en positiv fortælling om, hvordan arbejdet med social ansvarlighed støtter op om jeres mål og strategier, fx ved at skabe sammenhold, engagement og tryghed.

→ START I DET SMÅ

Begynd med udfordringer, som passer til jeres udgangspunkt. Tag eventuelt fat på det interne, før I begynder med det eksterne sociale ansvar – fx hvis I har højt fravær, konflikter eller dårlig trivsel.

→ LÆR AF ANDRE

Mange har været nybegyndere før jer, og I behøver ikke at opfinde alle svarene selv. Få gode råd hos Vinsa eller CABI og find inspiration på socialtengagement.dk, inden I tager hul på opgaven.

→ FÅ MEDARBEJDERNES OPBAKNING

Medarbejderne står med opgaven i hverdagen, når I åbner dørene for personer, som kræver ekstra støtte. Det skal de være med på.

→ BRUG MENTORER OG FORBERED INTRODUKTIONEN

Personer, som har været ledige eller sygemeldte i længere tid, har ofte brug for ekstra støtte i starten på en arbejdsplads. Det kan mentorer og en plan for introduktionen hjælpe med til.

→ SÆT MÅL OG FØLG OP

Aftal klare mål internt, med jobcentret og med den ledige, når I åbner op for kontanthjælpsmodtagere og sygemeldte i arbejdsprøvning og løntilskudsjob. Aftal fra starten, hvordan I følger op undervejs.

→ DET LYKKES IKKE HVER GANG

Lad jer ikke slå ud, hvis jeres første forsøg med at hjælpe udsatte medarbejdere eller ledige ikke fører til det ønskede mål. Lær af det og kom op på hesten igen.



FAKTA

40 procent har gjort en særlig indsats for at rekruttere langtidsledige, mens 10 procent har gjort en særlig indsats for at rekruttere personer med misbrugsproblemer. 13 procent har gjort en særlig indsats for hjemvendte soldater.

*Meningsmåling
Epinion, blandt 403 virksomheder
Maj 2011*

Kommuner kræver social ansvarlighed

Mange af landets kommuner stiller i dag krav til leverandørerne om social ansvarlighed. Det er konklusionen på en kortlægning blandt landets kommuner, som CABI har foretaget for VFSA.

Kortlægningen viser, at mere end halvdelen af landets kommuner gør brug af de såkaldte sociale klausuler – de stiller med andre ord krav om, at virksomhederne tager et socialt ansvar, hvis de vil i betragtning til kommunens udliciterede opgaver.

Kortlægningen viser desuden, at:

- ➔ Kommunerne fokuserer i de sociale klausuler især på, at virksomhederne rummer langtidsledige, ledige uden tilknytning til arbejdsmarkedet eller tager mod elever, lærlinge og praktikanter.
- ➔ Blandt de kommuner, som anvender sociale klausuler, stiller ca. hver anden krav om, at deres leverandører har personale- og arbejdsmiljøpolitikker.
- ➔ Mellem hver tredje og hver fjerde af de kommuner, som anvender sociale klausuler, kræver, at deres leverandører har en etnisk ligestillingspolitik, gode adgangsforhold for personer med handicap eller forpligter sig på at samarbejde med jobcentret om syge medarbejdere.
- ➔ Mere end halvdelen af de kommuner, der endnu ikke anvender sociale klausuler, overvejer at gå i gang med det.

Læs mere på www.vfsa.dk.

Tips til at komme videre!

Få råd og svar på spørgsmål som:

- Hvad nu, hvis du skal have en ledig i praktik?
- Hvad nu, hvis en medarbejder vil udføre frivilligt arbejde i arbejdstiden?
- Hvad nu, hvis en medarbejder har et alkoholproblem?

Besøg www.socialtengagement.dk!

Mangfoldighed viser sig på bundlinjen i ISS

Mangfoldighed betaler sig, viser en omfattende undersøgelse gennemført af konsulenthuset PwC for ISS. Indtjeningen er markant højere i teams, der er sammensat af medarbejdere med forskelligt køn, kulturel baggrund og alder. Undersøgelsen er den første danske af sin art, der måler direkte på sammenhængen imellem mangfoldighed og virksomheders indtjening.

PwC's undersøgelse for ISS viser, at teams med en mangfoldig sammen-

sætning tjener 3,7 procentpoint mere til virksomheden end ikke-mangfoldige teams. Med en omsætning i 2009 på mere end 3,7 mia. kr. og 259 mio. kr. i indtjening betyder det et stort økonomisk potentiale.

Undersøgelsen omfatter flere end 7.200 ISS-medarbejdere. PwC har målt på, hvor meget de enkelte teams bidrager til bundlinjen. Et team er mangfoldigt, når det består af maksimalt 70 procent af samme alder, køn og etnicitet.

Den bedre indtjening på mangfoldige teams skyldes primært lavere sygefravær og højere medarbejdertilfredshed.

Overraskende viser undersøgelsen, at mangfoldige teams har lavere sygefravær og højere medarbejdertilfredshed, ligesom de scorer højere på udbytte af uddannelse og ledelse. Undersøgelsen viser også, at jo mere mangfoldigt et team er, jo højere er indtjeningen.



Socialt ansvar er en naturlig del af virksomheden

Falcks mission er at hjælpe mennesker i nød og forebygge skader.

CASE

I Greve sætter Falcks projekt Brandkadetter udsatte unge på den "rigtige side af brandslangen". I Lyngby drives et virksomhedscenter i samarbejde med kommunen. Og på autoredderuddannelsen kommer halvdelen af deltagerne fra udsatte grupper, fx unge med plettet straffeattest og hjemvendte tilskadekomne soldater.

"Vores medarbejdere har social ansvarlighed som en personlig værdi, som de bærer med ind i Falck. Når vi tager et socialt ansvar, giver det stolthed og følelsen af at gøre en forskel", forklarer HR-chef Lise Pagh.

Godt for forretningen

"Som privat virksomhed skal indsatsen understøtte forretningen," fortsætter Lise Pagh og fortæller, at social ansvarlighed i stigende grad kan afgøre om Falck får en opgave eller ej:

"Flere og flere kommuner stiller krav til os, når vi byder ind på opgaver. Nogle kommuner spørger blot til antallet af elever og praktikanter, mens andre stiller meget specifikke krav eksempelvis omkring medarbejdersammensætning."

"Der er samfundsmæssig god fornuft i, at kommunerne stimulerer virksomhedernes sociale ansvar. Men virksomhedernes muligheder for at leve op til kravene er størst, hvis kravene ikke defineres for snævert", mener Lise Pagh og fortsætter:

"Vi forventer at se flere af disse krav fra "Udbudsdanmark". Og det har vi det fint med. Vi både kan og vil godt leve op til dem."

Se mere på www.falck.dk

Hvad er gevinsterne ved at åbne dørene og udvise socialt engagement?

- ➔ I får gode og loyale medarbejdere på sigt.
- ➔ Det styrker sammenholdet i virksomheden, når I oplever, at I er fælles om at hjælpe andre.
- ➔ Medarbejderne bliver stolte af deres virksomhed.
- ➔ Det styrker jeres image og konkurrenceevne – socialt ansvar har betydning for nye samarbejdspartnere, investorer, lokalsamfund, myndigheder og medarbejdere.
- ➔ Socialt ansvar kan gøre det muligt at fordele opgaverne anderledes og aflaste de øvrige medarbejdere.
- ➔ Det giver plus på den personlige bundlinje: Det er en stor tilfredsstillelse at hjælpe andre til at blomstre op.
- ➔ Engagerede medarbejdere får mulighed for at udtrykke socialt engagement på arbejdspladsen.
- ➔ Det skaber tryghed blandt de ansatte, når de ser, hvor rummelig virksomheden er.
- ➔ Når du gør en medarbejder eller leder til mentor, giver du samtidig personen det bedst tænkelige lederkursus i at motivere og håndtere relationer.

www.vfsa.dk

VFSA – Virksomhedsforum for Socialt Ansvar rådgiver beskæftigelsesministeren om det rummelige arbejdsmarked og sætter virksomhedernes sociale ansvar på dagsordenen i den offentlige debat.

www.vinsa.dk

Vinsa – Virksomhedsnetværk for socialt ansvar er virksomhedernes netværk. Her kan du få personlig sparring og erfaringsudveksling med andre virksomheder.

www.cabiweb.dk

CABI – Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats er jobcentrenes og virksomhedernes videnscenter. Her kan du få detaljeret viden om værktøjer, gode erfaringer og lovgivning.

www.socialtengagement.dk

Find værktøjerne – gode råd, politikker, links, lovstof m.m. – til at folde det sociale ansvar ud i praksis.