

Sociale regnskaber

i mindre og mellemstore
virksomheder



Udarbejdet af konsulentvirksomheden ValueCreator
med støtte fra Beskæftigelsesministeriet

Sociale regnskaber i mindre og mellemstore virksomheder

Udarbejdet af: ValueCreator
Udgiver: ValueCreator – med støtte fra Beskæftigelsesministeriet
Tryk: TL Offset A/S
ISBN: 87-989127-0-4
Oplag: 700
Publikationen er tilgængelig på Internetadressen: www.valuecreator.dk
Elektronisk ISBN: 87-989127-1-2

INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	1
Projektets hovedsigte	1
Projektets organisering	1
1. HVAD ER SOCIALE REGNSKABER?	2
1.1. Hvad vil det sige at være socialt engageret?	2
1.2. Hvad er et socialt regnskab?	2
1.3. Hvorfor arbejde med sociale regnskaber?	3
2. PROJEKTFORLØB OG METODE	4
2.1. Hvervningsaktiviteter	4
2.2. Aktiviteter i projektet	4
2.3.1. Virksomhedsbesøg	5
2.3.2. Projektmøder for virksomhederne	6
2.3.3. Følgegruppemøder	6
2.3.4. Midtvejskonference	6
2.3. Modelramme for udarbejdelse af sociale regnskaber	6
3.3.1. Projektets tilgang	6
3.3.2. Projektgruppens anbefalinger til virksomhederne	7
3. PROJEKTGRUPPENS AFSLUTTENDE RAPPORTERING	8
3.1. Hvad har virksomhederne, medarbejdere og eksterne interessenter fået ud af at deltage i projektet om udarbejdelse af sociale regnskaber?	8
3.2. Vilklårene for udarbejdelse af sociale regnskaber i mindre og mellemstore virksomheder	11
3.3. Forhold som kan styrke igangsættelsen og gennemførelsen af processen.....	12
3.3.1. Virksomhedsniveau	12
3.3.2. Overordnet niveau	13

BILAG A	16
PROCESSEN OMKRING SOCIALE REGNSKABER – TRIN FOR TRIN.....	18
Trin 1. - Indledende skridt.....	18
Trin 2. - Værdigrundlaget – og det sociale engagement.....	21
Trin 3. - Mål – og det sociale engagement	22
Trin 4. - Strategi – og det sociale engagement.....	23
Trin 5. - Handlingsplan – og det sociale engagement	23
Trin 6. - Opstilling af indikatorer	24
Trin 7. - Rapportering	26
 BILAG B	 30
INDIKATORER – EKSEMPLER	30
 BILAG C	 40
VIRKSOMHEDERNES SOCIALE REGNSKABER.....	40
Statusnotat – Scandic Hotel Roskilde – sociale regnskaber.....	41
Socialt regnskab for IT Univers ApS 2001	44
Socialt regnskab for Gentex.....	54
Socialt regnskab for Brødrene Hillers A/S	71
Socialt regnskab FC PLAST A / S	95
Socialt regnskab for SkandiaLink Livsforsikring A/S.....	103
Miljøredegørelse for Dalmoose Trævare-Industri A/S	107
MiljøPrint A/S – Social Profil	120

FORORD

Hovedformålet med denne publikation er at formidle erfaringerne fra projektet om sociale regnskaber i mindre og mellemstore virksomheder finansieret via en bevilling fra Beskæftigelsesministeriet.

Projektets hovedsigte

Projektets hovedsigte har været at videreudvikle de metoder og processer, der indgår i udarbejdelsen af sociale regnskaber i mindre og mellemstore virksomheder samt søge at belyse de fordele, som er forbundet hermed for såvel medarbejdere, ledelse, ejere, kunder, leverandører samt det offentlige m.fl.

Det var endvidere projektets mål at styrke arbejdet med sociale regnskaber i virksomhederne gennem konkret assistance og rådgivning på en sådan måde, at virksomhederne fortsætter med at udarbejde sociale regnskaber.

Projektet skulle også belyse vilkårene for udarbejdelse af sociale regnskaber i mindre og mellemstore virksomheder.

Endelig var hensigten med projektet at åbne for mulighederne for en mere generelt orienteret debat om virksomhedernes sociale engagement – på den ene side de private virksomheders aktiviteter og på den anden side offentlige aktiviteter i lokalt, regionalt og centralt regi.

Projektets organisering

Konsulentvirksomheden ValueCreator har stået for gennemførelsen af projektet. Dels det processuelle arbejde i form af assistance og rådgivning til virksomhederne, dels den praktiske gennemførelse samt dels nærværende opsamling og videreformidling af projektets resultater mv.

Den praktiske gennemførelse har involveret 8 mindre og mellemstore virksomheder, som har fået en forholdsvis indgående konsulentbistand fra ValueCreator til at strukturere arbejdet med deres sociale engagement og udarbejde sociale regnskaber.

I tilknytning til projektets gennemførelse blev der nedsat en følgegruppe bestående af både arbejdstager- og arbejdsgiverside repræsenteret ved: Beskæftigelsesministeriet, CO-industri, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Industri (DI), Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK), Handel, Transport og Serviceerhvervenes Arbejdsgiverforening (HTS-A) samt Landsorganisationen i Danmark (LO). Følgegruppen har løbende drøftet og vurderet projektets aktiviteter og resultater.

Denne rapport rummer ValueCreators erfaringer med projektet samt virksomhedernes sociale regnskaber. Rapportens indhold og anbefalinger dækker således ikke nødvendigvis Følgegruppens holdninger.

Som led i projektets rapporteringsfase er udarbejdet en pjece med titlen "Sociale regnskaber – inspiration til mindre og mellemstore virksomheder". Formålet med pjecen er på et bredere grundlag at inspirere mindre og mellemstore virksomheder til at påbegynde eller videreudvikle deres sociale regnskaber.

GOD LÆSELYST

Karsten Hillestrøm

ValueCreator

1. HVAD ER SOCIALE REGNSKABER?

Der eksisterer mange forskellige opfattelser af, hvad det vil sige at være socialt engageret, og hvad et socialt regnskab egentlig handler om – og ikke mindst, om det kan betale sig.

Nedenstående vil derfor give en indføring i projektets tilgang til spørgsmålene:

- Hvad vil det sige at være socialt engageret?
- Hvad er et socialt regnskab?
- Hvorfor beskæftige sig med sociale regnskaber?

1.1. Hvad vil det sige at være socialt engageret?

At være socialt engageret vil sige, at virksomheden **også** tænker og handler socialt – og at dette viser sig i virksomhedens ledelses- og styringsgrundlag såvel som i de konkrete handlinger i dagligdagen.

Virksomhedens ledelses- og styringsgrundlag afspejler et socialt engagement, når virksomheden indbygger engagementet som en del af værdigrundlaget, strategierne, målene og handlingsplanerne (se mere under afsnittet "Hvad er et socialt regnskab?").

De konkrete handlinger i dagligdagen afspejler et socialt engagement, når virksomheden eksempelvis ansætter medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Hvad er et socialt engagement? – eksempler

Interne aktiviteter - Medarbejderpolitik om f.eks.:

- Rekruttering og ansættelse., fastholdelse af medarbejdere, f.eks. i forbindelse med sygdom, kompetenceudvikling, fysisk og psykisk arbejdsmiljø, alkohol-, ryge-, aidspolitik mv.

Eksterne aktiviteter - Samarbejde om sociale aktiviteter med:

- Kommuner, AF, kunder, leverandører, samarbejdspartnere, lokalsamfund (skoler, institutioner mv.), investorer mv

1.2. Hvad er et socialt regnskab?

Et socialt regnskab er meget mere end beretningen eller rapporteringen om virksomhedens sociale indsats, som vi kender det fra virksomhedens traditionelle økonomiske årsregnskab.

Det handler i bund og grund om at systematisere og synliggøre virksomhedens sociale engagement.

At arbejde med sociale regnskaber er en **proces**.

I processen indgår f.eks.:

- Hvordan ønsker virksomheden at være socialt engageret?
- Hvilke mål har virksomheden med den sociale indsats?
- Hvordan ønsker virksomheden at rapportere om det sociale engagement?

Hvad vil det sige at arbejde med sociale regnskaber?

Konkret handler arbejdet med sociale regnskaber om, at det sociale engagement bliver en del af virksomhedens værdigrundlag, mål, strategier, handlingsplaner og rapportering.

Rapporteringen er fortællingen om den sociale indsats.

Men selve rapporteringen er kun en del af hele processen med sociale regnskaber.

Arbejdet med sociale regnskaber har 7 trin:

Trin 1. Indledende skridt	Hvad kan virksomheden få ud af at arbejde med sociale regnskaber?
Trin 2. Værdigrundlag	Hvordan kommer det sociale engagement til udtryk i virksomhedens værdigrundlag?
Trin 3. Mål	Hvilke sociale mål ønsker virksomheden at opnå?
Trin 4. Strategi	Hvilke strategier vil virksomheden følge for at opnå de sociale mål?
Trin 5. Handlingsplan	Hvem sørger for at gennemføre de sociale aktiviteter i dagligdagen?
Trin 6. Indikatorer	Hvordan kan virksomheden vurdere, om den når de mål, som er opstillet?
Trin 7. Rapportering	Hvordan vil virksomheden fortælle om sit sociale engagement?

1.3. Hvorfor beskæftige sig med sociale regnskaber?

Der er flere gode grunde til at arbejde med sociale regnskaber - f.eks.:

Markedskrav – Virksomheder stilles blandt andet overfor markedskrav om, at de skal være socialt engagerede i hele produktionskæden – eksempelvis, at produktionen skal tilrettelægges, så der vises et socialt engagement over for medarbejderne, og der stilles krav til leverandørerne om, at de skal have et godt og sundt arbejdsmiljø mv.

Det får også betydning for mindre og mellemstore virksomheder.

Som underleverandører får mindre og mellemstore virksomheder en konkurrencemæssig fordel, hvis de viser et socialt engagement – og kan synliggøre det.

Virksomhedens omdømme - Rapporteringen om virksomhedens sociale indsats synliggør et allerede eksisterende socialt engagement – og styrker derved virksomhedens omdømme over for medarbejdere, kunder og myndigheder mv.

2. PROJEKTFORLØB OG METODE

Den praktiske gennemførelse af projektet kan opdeles i faserne:

- Hvervningsaktiviteter
- Aktiviteter i projektet
- Modelramme for udarbejdelse af sociale regnskaber

2.1. Hvervningsaktiviteter

I forbindelse med igangsættelsen af projektet er der gennemført en ret omfattende rekrutteringsindsats overfor ca. 500 mindre og mellemstore virksomheder.

Kontakterne er foretaget med baggrund i projektorganisationens opsøgende arbejde, anvisninger og gode råd fra blandt andet repræsentanterne i Følgegruppen, hvervningsaktiviteter via inspiratorerne i De regionale Netværk samt dialog med Udviklingscenter for Beskæftigelse på Særlige Vilkår mv.

Alt i alt har 8 virksomheder været tilknyttet projektet i det samlede forløb (for virksomhedernes sociale regnskaber jf. Bilag C):

- Scandic Hotel Roskilde
- IT Univers ApS
- Gentex
- Brødrene Hillers A/S
- FC Plast A/S
- SkandiaLink Livsforsikring A/S
- Dalmoose Trævare-Industri A/S
- MiljøPrint A/S

2.2. Aktiviteter i projektet

Projektet har blandt andet omfattet følgende aktiviteter:

- Virksomhedsbesøg hos virksomhederne.
- Projektmøder for virksomhederne.
- Følgegruppemøder.
- Midtvejskonference.

Derudover blev der etableret et website om projektet - www.socialeregnskaber.dk - forbeholdt virksomhederne og Følgegruppen.

Projektorganisationens rolle i forhold til virksomhederne har primært været at yde assistance og rådgivning i forbindelse med processen knyttet til udarbejdelse af sociale regnskaber. Det har ikke været projektorganisationens opgave at udarbejde egentlige standarder for sociale regnskaber, men derimod indsamle erfaringer og viden, der i det videre forløb kan understøtte tilrettelæggelsen af processer og materialer, der giver inspiration til sociale regnskaber.

2.3.1. Virksomhedsbesøg

De enkelte virksomhedsbesøg har blandt andet tilgodeset følgende formål:

- Præsentation af projektet og drøftelse af virksomhedernes individuelle muligheder.
- Gennemgang af indholdet af - og strukturen i modelrammen, processerne samt perspektiveringen med et socialt regnskab i forhold til den enkelte virksomheds situation og forhold.
- Drøftelse og bearbejdelse af et arbejdspapir, der har været rammen om det videre forløb i de enkelte virksomheder.
- Gennemførelse af aktiviteter mv.
- Tilrettelæggelse og opbygning af de enkelte virksomheders rapportering om den sociale indsats.
- Evaluering.

I forbindelse med gennemførelsen af de enkelte virksomhedsbesøg er der udarbejdet referater, udfra 2 primære formål. Dels til opsummering og opsamling af indtryk, og dels fastholdelse af - og vejledning om processen samt det videre projektforløb i de enkelte virksomheder.

Virksomhedsforløbene blev gennemført udfra virksomhedens individuelle ønsker og behov - både med hensyn til tid og indhold.

ValueCreator har gennemsnitligt gennemført 6 virksomhedsbesøg pr. virksomhed.

Formålene med besøgene har været følgende:

Første virksomhedsbesøg – Præsentation af projektet

Formålet med det første besøg var at præsentere projektet, drøfte indholdet og strukturen i modelrammen og processen med et socialt regnskab generelt såvel som i forhold til den enkelte virksomheds situation og forhold.

Andet virksomhedsbesøg – Bearbejdelse af arbejdspapir

Formålet var at drøfte og bearbejde et arbejdspapir, der kunne danne rammen om det videre forløb i de enkelte virksomheder. Det endelige arbejdspapir blev udarbejdet af ValueCreator og fremsendt til virksomhederne efter virksomhedsbesøgene. Hensigten var at virksomhederne kunne anvende arbejdspapiret internt i det videre forløb – med det sigte at skabe en sammenhæng mellem elementerne i modelrammen.

Tredje virksomhedsbesøg – Gennemførelse af aktiviteter mv.

Med udgangspunkt i arbejdspapiret var formålet med det tredje virksomhedsbesøg at fastlægge en sammenhæng mellem gennemførelse af aktiviteter, metoder, opstilling af indikatorer, måling og dialog (inddragelse af medarbejdere og eksterne interessenter). Virksomheden blev således vejledt i den konkrete gennemførelse, måling, strukturering af data og vurdering af resultaterne.

Fjerde, femte og sjette virksomhedsbesøg – Tilrettelæggelse og opbygning af rapporteringen

De resterende virksomhedsbesøg har primært drejet sig om rapporteringen om den sociale indsats. Der blev opstillet en skitse for præsentationsform, indhold, omfang samt karakteren mv. af rapporteringen.

Herefter udarbejdede virksomheden et udkast til et socialt regnskab, som blev drøftet inden den endelige version af virksomhedens sociale regnskab blev udarbejdet.

Virksomhedsbesøgene blev understøttet af telefonisk kontakt/e-mail efter behov, dialog og information på www.socialeregnskaber.dk, møder mellem virksomhederne og midtvejskonferencen, jf. nedenfor.

2.3.2. Projektmøder for virksomhederne

Projekt møderne havde til hensigt at samle virksomhederne, Følgegruppen og projektorganisationen.

I alt er 2 projekt møder afholdt.

Formålet med det første møde var at orientere om projektet om sociale regnskaber, herunder gennemgå modelrammen/processen, skabe dialog mellem virksomhederne og præsentere www.socialeregnskaber.dk.

Formålet med andet møde var, at virksomhederne skulle berette om deres arbejde med sociale regnskaber og herunder omtale indholdet, mulighederne og tilgangene til processen med et socialt regnskab – med henblik på fælles drøftelse mellem de forskellige parter.

2.3.3. Følgegruppemøder

Der har været afholdt 11 følgegruppemøder i forbindelse med projektet. Formålet med møderne var at drøfte projektets formål, udvikling og aktiviteter. I den forbindelse har følgegruppen løbende modtaget statusnotater fra virksomhederne, udarbejdet af projektorganisationen.

2.3.4. Midtvejskonference

Formålet med midtvejskonferencen var, at videreformidle de foreløbige erfaringer og resultater fra virksomhedernes arbejde med sociale regnskaber.

Midtvejskonferencen blev afholdt 31.05.2001.

2.3. Modelramme for udarbejdelse af sociale regnskaber

Rammen for processen om udvikling af sociale regnskaber har været tilrettelagt ud fra en model, der blandt andet kan anvendes som:

- Et udviklingsværktøj.
- Et ledelses- og styringsværktøj.
- Et internt og eksternt kommunikations- og dialogværktøj.
- Et dokumentations- og rapporteringsværktøj.

3.3.1. Projektets tilgang

Tilgangen til projektet om udarbejdelse af sociale regnskaber har grundlæggende hvilet på 4 hovedsynspunkter: Frivillighed, individuel- og dialogorienteret tilgang samt en bred opfattelse af begrebet "social".

Frivillighed

Det ene hovedsynspunkt er, at det er frivilligt for virksomheder at udarbejde sociale regnskaber. Heri ligger, at det er op til virksomhederne selv (ledelse og medarbejdere) at træffe beslutning om at lave et socialt regnskab.

Individuel tilgang

Det andet hovedsynspunkt er, at udarbejdelse af et socialt regnskab indebærer en individuel tilgang. Det er den enkelte virksomheds specifikke forhold, forudsætninger, mål og ressourcer, der er udgangspunktet herfor.

Dialogorienteret tilgang

Det tredje hovedsynspunkt er, at udarbejdelsen af sociale regnskaber skal ske i dialog med virksomhedens interessenter – ud fra en betragtning om, at "dialog fremmer forståelsen" for virksomhedens handlinger, giver et bedre beslutningsgrundlag og er med til at synliggøre virksomhedens sociale indsats.

"Socialt" anvendes og forstås i bred forstand

Det fjerde hovedsynspunkt er, at begrebet "socialt" forstås og anvendes bredt - og ikke snævert.

Sociale elementer er i projektet – som tidligere nævnt - ikke begrænset til de områder/temaer, som eksempelvis er dækket via den sociale lovgivning. Baggrunden for denne opfattelse er dels den individuelle tilgang, dels at der ikke er en entydig opfattelse af begrebet socialt.

3.3.2. Projektgruppens anbefalinger til virksomhederne

Anbefalingerne til virksomhederne om processen med sociale regnskaber har været bygget op omkring følgende elementer:

Trin 1. Indledende skridt	Hvad kan virksomheden få ud af at arbejde med sociale regnskaber?
Trin 2. Værdigrundlag	Hvordan kommer det sociale engagement til udtryk i virksomhedens værdigrundlag?
Trin 3. Mål	Hvilke sociale mål ønsker virksomheden at opnå?
Trin 4. Strategi	Hvilke strategier vil virksomheden følge for at opnå de sociale mål?
Trin 5. Handlingsplan	Hvem sørger for at gennemføre de sociale aktiviteter i dagligdagen?
Trin 6. Indikatorer	Hvordan kan virksomheden vurdere, om den når de mål, som er opstillet?
Trin 7. Rapportering	Hvordan vil virksomheden fortælle om sit sociale engagement?

Bilag A indeholder en gennemgang af de enkelte elementer i modelrammen for udarbejdelse af sociale regnskaber, herunder de overordnede anbefalinger, der har været drøftet med virksomhederne under projektforløbet.

3. PROJEKTGRUPPENS AFSLUTTENDE RAPPORTERING

Projektgruppens erfaringer fra projektet er knyttet til de to former for virksomhedskontakt, projektgruppen har etableret.

Dels de erfaringer, som er indhentet i forbindelse med kontakterne til ca. 500 mindre og mellemstore virksomheder, som har været gennemført i forbindelse med at finde frem til de deltagende virksomheder.

Dels hovedindtryk fra de virksomheder, som har deltaget i hele projektføreløbet.

Hovedindtrykkene har givet et solidt indblik til belysning af projektets hovedformål:

- Hvad har virksomhederne, medarbejderne og eksterne interessenter fået ud af at deltage i projektet?
- Vilklårene for udarbejdelse af sociale regnskaber i mindre og mellemstore virksomheder.
- Anbefalinger til en række indsatsområder for det videre arbejde med at udbrede kendskabet til – samt igangsætte og gennemføre arbejdet med sociale regnskaber i mindre og mellemstore virksomheder.

På baggrund heraf er der samtidig spillet op til en mere generelt orienteret debat om virksomhedernes sociale engagement – på den ene side de private virksomheders aktiviteter og på den anden side offentlige aktiviteter i lokalt, regionalt og centralt regi.

3.1. Hvad har virksomhederne, medarbejdere og eksterne interessenter fået ud af at deltage i projektet om udarbejdelse af sociale regnskaber?

Blandt virksomhederne er der betydelig variation med hensyn til deres sociale indsats, årsagerne til at arbejde systematisk hermed samt til at berette herom.

Blandt de årsager, som virksomhederne har fremhævet for at arbejde med sociale regnskaber, er eksempelvis følgende:

Årsager til virksomhedernes deltagelse i projektet

- Skabe et billede af en positiv virksomhed og forbedre mulighederne for rekruttering.
- Stoppe faldet i ansøgninger til ledige stillinger.
- Sætte mere fokus på integration.
- Nedbringe sygdomsfravær.
- Skabe overblik over virksomhedens samlede aktivitetsområder.
- Medvirke til at give medarbejdere, der ansættes på særlige vilkår, fuld arbejdsevne.
- Forbedre mulighederne for at tiltrække og integrere medarbejdere.
- Tage lokale og sociale problemstillinger "ind i virksomheden".
- Sikre kompetenceudvikling.
- Fastholde og videreudvikle en attraktiv arbejdsplads.
- Sikre virksomheden i konkurrencen om arbejdskraften, specielt i forhold til større virksomheder.

Projektforløbet har medvirket til at øge virksomhedernes bevidsthed om betydningen af det sociale engagement – både internt i virksomheden og i forhold til omverden.

Herudover nævner virksomhederne følgende fordele ved projektdeltagelsen:

Hvad har virksomhederne fået ud af arbejdet med sociale regnskaber?

- Kommunikation og dialog om socialt engagement internt og eksternt samt dokumentation af værdier og handlinger.
- Forbedret omdømme hos medarbejdere, i lokalsamfundet og blandt andre interessenter.
- Sammenhæng mellem virksomhedens mål, strategier og handlinger.
- Pejlemærker for personalepolitikken.
- Balance mellem medarbejdernes og virksomhedens udvikling.
- Tilfredse, loyale og engagerede medarbejdere.
- Værdiskabelse socialt og finansielt (bæredygtig udvikling).
- Lever op til omverdenens krav om ansvarlighed.

“Vi har på FC Plast haft stort udbytte af deltagelsen i projektet. Menneskeligt har det været berigende og udviklende – også for de øvrige medarbejdere. Produktionsmæssigt har det vist sig muligt at få endog meget svage unge til at deltage i den daglige drift med fuld accept fra de øvrige medarbejdere.” (FC Plast)

“Det sociale regnskab bidrager til, at vi får gjort nogle aktiviteter synlige for os selv, og dermed gør det muligt at blive bedre på områder, som vi betragter som væsentlige i virksomhedens liv.” (IT Univers ApS)

Projektet har endvidere givet indblik i de fordele, som såvel medarbejdere som virksomhedernes eksterne interessenter har opnået ved at være direkte og indirekte involveret i arbejdet med sociale regnskaber.

Sociale regnskaber – fordele for medarbejderne

- Større forståelse og anerkendelse af ledelsens handlinger.
- Øget forståelse og anerkendelse af virksomhedens sociale engagement.
- Oplevelse af større medansvar og indflydelse på det daglige arbejde.
- For nogle medarbejders vedkommende har projektet betydet, at de er kommet i arbejde – og med tiden fået større selvtillid.
- Oplevelse af stolthed over arbejdsplads.

“19.01.01 - det er en dato der forandrede mit liv. Der startede jeg på Gentex. Endelig turde jeg se folk i øjnene, bare det at kunne sige et firma-navn i stedet for et “kom-snart-igen- kursus”. – Tænkt sig efter mange år med skiftende sagsbehandlere, så er det en i privat regi, der redder mig ud af dyndet. Jeg har fået mulighed for at se en fremtid, hvor jeg kan få et job og mit selvværd.” (Medarbejder i Gentex)

Sociale regnskaber – fordele for eksterne interessenter

- Mulighed for at opnå et bedre kendskab til virksomhedens værdier og handlinger.
- Udvikling i lokalmiljøet: fra sponsering af lokal fodboldklub til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

En erhvervskonsulent i Kvarterløft Holmbladsgade siger om IT Univers ApS:

“Samarbejdet mellem IT Univers og Kvarterløft Holmbladsgade-kvarteret omfatter netværksdannelse, samarbejde med Lokal Jobformidling, deltagelse i projektudvikling, m.v.

IT Univers er som sådan en virksomhed, der har betydning for lokalområdet. Det giver sig udslag indenfor miljø, arbejdsmarkedet og lokalt engagement i almindelighed. Det har stor betydning i kvarterløft-sammenhæng, at lokale virksomhedsledere deltager aktivt i arbejdet med at udvikle kvarteret, da virksomheder i Holmbladsgade udgør en central del af kvarteret.

Det viser sig også, at relationer mellem ledere fra lokalområdet kan afføde spændende og kreative processer og udviklingstendenser. IT Univers er central i denne udvikling.”

3.2. Vilkårene for udarbejdelse af sociale regnskaber i mindre og mellemstore virksomheder

Virksomhedskontakterne bekræfter, at mindre og mellemstore virksomheder har et socialt engagement. Når virksomheder på trods heraf ikke har udtrykt ønske om at deltage i projektet, er der i de fleste tilfælde tale om flere årsager hertil.

De oplyste årsager giver et godt indblik i dagligdagen for de mindre og mellemstore virksomheder - også i lyset af de omstillinger, som virksomhederne gennemgår i disse år.

"Vi samler alle vore kræfter om den primære drift og de omstillinger, vi står midt i"

"Når den økonomiske drift er i orden, kan vi begynde at tænke mere systematisk på det sociale engagement"

"Vi har ganske enkelt ikke tid og ressourcer til at deltage"

Aktuel mangel på tid (og andre ressourcer) er den hyppigst nævnte årsag til, at mindre og mellemstore virksomheder ikke har ønsket at deltage i projektet. Det hænger igen sammen med, at selvom virksomhederne allerede har et socialt engagement, lægger arbejdet med systematisere og dokumentere dette også beslag på ressourcer.

Virksomhederne har af indlysende årsager først og fremmest fokus på sikringen af den primære drift og de omstillingskrav, som virksomhederne stilles overfor. Ikke mindst fokus på projekter, der på den ene eller den anden måde er forbundet med øget anvendelse af IT.

For så godt som alle deltagende virksomheders vedkommende er det således også hovedindtrykket, at der i forløbet har været knaphed på de tidsmæssige ressourcer, der anvendes til systematisering af arbejdet med det sociale engagement.

Viljen er til stede, men varetagelsen af den daglige drift, og de ressourcer, som dette lægger beslag på, har 1. prioritet.

Knapheden på de tidsmæssige ressourcer forstærkes af, at de personer i virksomhederne, som først og fremmest har ansvaret for arbejdet med systematisering af det sociale engagement, måske endnu ikke helt er fortrolige med den arbejdsform, som systematiseringen af det sociale engagement, herunder beretningen herom, er forbundet med.

"Virksomhedens sociale engagement er vor egen sag - det kommer faktisk ikke andre ved"

Synspunktet udtrykker en blufærdighed med hensyn til virksomhedens sociale engagement. Det sociale engagement er "noget, man har", men først og fremmest i forhold til virksomhedens medarbejdere. Synspunktet dækker samtidig, at virksomhederne ikke har ønske om at berette om sin sociale indsats og derigennem synliggøre det.

Synspunktet kan endvidere være en genspejling af, at virksomheden ikke ønsker at blive bragt i en situation, hvor den i givet fald har profileret sig som en virksomhed med et socialt engagement, men ikke desto mindre - som følge af omstændighedernes ugunst - måske alligevel kan blive udsat for negativ omtale som følge af konkrete hændelser mv.

Virksomhederne er dog bevidste om den stigende betydning af at synliggøre det sociale engagement - også i lyset af et fortsat virke som underleverandør i forhold til en eller flere større virksomheder.

Til trods herfor synes virksomhederne (endnu) ikke at have taget konkrete skridt med hensyn til at systematisere det sociale engagement.

"Vi har hørt om sociale regnskaber, men ved ikke nok om det"

Næsten alle de kontaktede virksomheder har hørt om sociale regnskaber, men kun i mindre grad om de processer, der er forbundet hermed. Virksomhederne synes derfor ikke at være klar over, hvad processerne mere konkret indebærer - og hvordan arbejdet hermed kan gribes an.

"Vi forventer, at det hurtigt slår igennem på virksomhedens bundlinie"

Det er væsentligt for de mindre og mellemstore virksomheder, at systematiseringen af arbejdet med det sociale engagement resulterer i en forbedret bundlinie - og helst hurtigt.

"Vi kan ganske enkelt ikke overkomme flere projekter - nu koncentrerer vi os helt og holdent om virksomhedens drift, som jo er det primære"

Mindre og mellemstore virksomheder modtager i betydeligt omfang opfordringer til at deltage i projekter og/eller opfordringer til at beskæftige personer med nedsat arbejdsevne mv. - også tilbud om deltagelse i forskellige projekter med kompetenceudvikling mv. er hyppige.

Kontakterne afspejlede en "mæthedsfornemmelse" hos virksomhederne i forhold til henvendelser fra ekstern side.

"For megen struktur kan ikke betale sig i min virksomhed"

I sammenhængen indgik også en række øvrige betragtninger, hvor især mindre virksomheder gav udtryk for, at de ikke var større, end at det næppe kunne betale sig at anvende ressourcer på at systematisere arbejdet med det sociale engagement.

3.3. Forhold som kan styrke igangsættelsen og gennemførelsen af processen

Mindre og mellemstore virksomheders arbejde med systematisering af det sociale engagement og de dermed tilknyttede processer er en udviklingsopgave.

Forventningen er, at flere og flere mindre og mellemstore virksomheder får mod på - og går i gang med processerne.

Set i lyset af erfaringerne med projektet, finder ValueCreator, at en række forhold kan styrke igangsættelsen og gennemførelsen af processerne på såvel virksomhedsniveau som mere overordnet niveau.

3.3.1. Virksomhedsniveau

Behov for, at medarbejdere inddrages i processerne i endnu højere grad!

Virksomhedernes medarbejdere har i mindre omfang - end umiddelbart forventet - været medinddraget i forbindelse med arbejdet. Processerne med systematisering af det sociale engagement har især været forankret hos en eller flere personer. Blandt virksomhederne er der dog også eksempler på inddragelse af medarbejderne, eksempelvis i forbindelse med gennemførelse af medarbejderundersøgelser.

Hovedindtrykket er, at der er behov for en videreudvikling på dette område.

Det samme billede tegner sig i forhold til inddragelsen af eksterne interessenter i arbejdet med systematiseringen.

...skærpet bevidsthed om betydningen af, at virksomheder - i udgangssituationen - fastlægger, hvad man vil opnå med det sociale engagement!

Virksomhederne har opnået øget bevidsthed om betydningen af at være afklaret i forhold til, hvad virksomheden ønsker at opnå med systematiseringen af det sociale engagement.

Dette gælder både på de indre linier i virksomheden og i forhold til de forskellige grupper af eksterne interessenter.

En af forudsætningerne for den succesfulde udfoldelse af det sociale engagement i virksomhedens dagligliv er, at virksomheden forinden har afklaret situationen i forhold til sine egne medarbejdere - og i sammenhæng hermed tillige fastlagt en personale- eller medarbejderpolitik. - Ja faktisk er dette en forudsætning for det videre forløb.

Arbejdet med systematisering af det sociale engagement indebærer derfor, at virksomhederne bliver mere bevidste og afklarede om betydningen af, at der stilles skarpt på, hvad virksomhederne søger at opnå med systematiseringen, dels i forhold til virksomheden selv, dels i forhold til eksterne interessenter.

3.3.2. Overordnet niveau

Vis, at det betaler sig at have et socialt engagement!

For mindre og mellemstore virksomheder er det væsentligt, at de fordele, som arbejdet med systematisering af det sociale engagement er forbundet med, synliggøres og kommunikeres klart og tydeligt, herunder hvad det præcist er, virksomhederne forventes at kunne opnå ved at arbejde med sociale regnskaber - og hvilke økonomiske fordele det kan skabe¹.

Ikke udtrykt i "akademisk stil", men direkte og praksisnært. Eksempelvis lødig information om, at virksomheder i fremtiden også vil blive bedømt på, hvordan de arbejder med det sociale engagement, herunder beretningen herom.

At vise, at det betaler sig at have et socialt engagement, skal styrke mulighederne for, at virksomhederne i endnu højere grad oplever, at varetagelsen af det sociale engagement er en del af virksomhedens dagligdag - og af betydning for virksomhedens bundlinie. Dermed skal det også forstærke bevidstheden om, at de ressourcer, som anvendes på systematiseringen af det sociale engagement, både operationelt og strategisk set, indgår på linie med øvrige aktiviteter, som er af betydning for virksomhedens drift, og dermed det økonomiske resultat.

Konkret kan det eksempelvis anbefales, at der etableres et endnu en kategori i Det Sociale Råds Vidensbank (www.ams.dk/detsocialeraad/vidensbank/), hvor eksempler på sociale beretninger eller regnskaber fra mindre og mellemstore virksomheder lægges ind. Samtidig anbefales det, at der i hvert enkelt tilfælde følges op med en kontakt til virksomheden, med det hovedformål at få viden om, hvad arbejdet med sociale regnskaber konkret har betydet for virksomhedens konkurrenceevne og indtjening.

På samme website kan der endvidere etableres en løbende oversigt over de spørgsmål og svar, der hyppigst rejses i forbindelse med virksomhedernes arbejde med systematisering af det sociale engagement.

Udarbejd en form for køreplan/vejledningsramme!

Arbejdet med systematiseringen af det sociale engagement er naturligvis afhængig af den enkelte virksomheds særlige situation, mål, erfaringer og ressourcer mv. Det er derfor også den enkelte virksomheds både forventning og ønske, at der er mulighed for at tilgodese individuelle hensyn - eller have den individuelle tilgang til arbejdet.

¹ Socialforskningsinstituttets publikation "Danske arbejdspladser - Plads til alle?" (Marts 2002) indeholder konklusionerne fra et forskningsprogram om arbejdsmarkedets rummelighed. Heri understreges det endnu engang, at det økonomiske rationale er afgørende for virksomhedens sociale engagement.

På den anden side har virksomhederne samtidig ønske om en form for køreplan/vejledningsramme med hensyn til, hvordan de processer, som systematiseringen er forbundet med, kan gribes an. - Dette gælder også beretningen om den sociale indsats.

Hos nogle af virksomhederne er der eksempelvis givet udtryk for ønsker om, at der forelå entydige forslag til indikatorer i forbindelse med beretningen om indsatsen, medens andre har ønsket at fastholde en højere grad af fleksibilitet på dette område.

En detaljeret vejledningsramme for, hvordan mindre og mellemstore virksomheder i praksis bør systematisere arbejdet med det sociale engagement og de dermed forbundne processer vil forventeligt øve indflydelse på virksomhedernes ønske om, at de har en individuel tilgang til arbejdet. - En "skarp" vejledningsramme vil således næsten i sin natur indebære en tendens til "standardisering".

Som led i projektet har ValueCreator udarbejdet en rummelig vejledningsramme til, hvordan processerne kan gribes an, uden at der øves vold på mulighederne for den individuelle tilgang for den enkelte virksomhed, jf. Bilag A.

(Vejledningsrammen er endvidere indeholdt i pjecen "Sociale regnskaber – inspiration til mindre og mellemstore virksomheder". Pjecens indhold er dog i langt højere grad end Bilag A tilpasset målgruppen - og er således mere redskabsorienteret og formidlet i et mere direkte og praksisnært sprog).

Inspirer de mindre og mellemstore virksomheder, der gerne vil arbejde med det sociale engagement, til at deltage i/etablere erfa-grupper/netværk!

Erfa-grupper og netværk² omfattende virksomheder, der systematiseret arbejder med det sociale engagement, skaber mulighed for, at virksomhederne får gensidig støtte og inspiration³.

Såfremt erfa-grupper/netværk har ønsker om at arbejde virtuelt, anbefales det at skabe mulighed herfor inden for rammerne af det førnævnte website - www.ams.dk/detsocialeraad/vidensbank/ - som indeholder eksempler på sociale beretninger fra mindre og mellemstore virksomheder, jf. foran.

Såvel offentlige myndigheder som arbejdslivets og erhvervslivets organisationer opfordres til at støtte dannelse af erfa-grupper og netværk.

Skab mulighed for, at mindre og mellemstore virksomheder kan få rådgivning/assistance til afklaring af opståede konkrete spørgsmål i forbindelse med arbejdet med systematisering af det sociale engagement!

Et væsentligt supplement til vejledningsrammer mv. samt erfa-grupper og netværk er, at mindre og mellemstore virksomheder direkte får mulighed for rådgivning/assistance i forbindelse med konkrete spørgsmål, der vil opstå i forbindelse med systematisering af det sociale engagement.

Ikke en decideret løbende konsulentbistand, men assistance til besvarelse af konkrete spørgsmål.

Rådgivningen/assistenten kan forankres/kombineres på flere måder - som eksempelvis:

- I tilknytning til det foran omtalte website kan der etableres et virtuelt spørgsmålsforum, hvor virksomheder kan lægge spørgsmål ind og håbe på svar fra andre virksomheder, organisationer og/eller konsulentvirksomheder mv.

² På landsplan kan virksomheder eksempelvis søge gratis vejledning i De Regionale Netværk (Det Midtjyske Netværk, Det Regionale Netværk Sønderjylland, Det Regionale Netværk i Storkøbenhavn, Det Regionale Netværk Sjælland, Nordjysk Netværk og Socialt Netværk - Fyn), hvis sigte er at inspirere og igangsætte initiativer i relation til virksomheders sociale engagement.

³ I LO's Ugebrev A4 af 27.05.02 fremlægges det paradoksale ved, at mange virksomheder organiserer sig decentralt. I forbindelse med ansættelse af personer i fleksjob, er der eks. tale om offentlige tilskud. Omstændigheder, som kræver ressourcer og indsigt. Det anbefales derfor, at store virksomheder udarbejder manualer for, hvordan situationen skal håndteres fra idé til ansættelse.

- Den samme mulighed kan forankres hos en eller flere af arbejdslivets og erhvervslivets organisationer i forhold til de respektive organisationers medlemmer.
- Ydelsen kan forankres i regi af TIC-netværket, der årligt er i kontakt med et betydeligt antal mindre og mellemstore virksomheder.

Yderligere koordinering og samordning af samarbejdet mellem på den ene side virksomheder og på den anden side de offentlige myndigheder, som er inddraget i aktiviteter knyttet til virksomhedernes sociale ansvar og Det rummelige arbejdsmarked!

Projektet har - endnu engang - bekræftet, hvordan et samarbejde mellem virksomheder og offentlige myndigheder gavner begge parter.

De allerede igangsatte bestræbelser for at styrke koordinering og samordning af samarbejdet mellem på den ene side virksomheder og på den anden side offentlige myndigheder bør fortsættes - og yderligere samordnes. Målet er at udvikle kontakterne til en form for partnerskaber mellem virksomheder og kommuner mv.

Vurder, om de administrative opgaver for virksomhederne i forbindelse med beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne yderligere kan lattes!

Virksomhedernes motivation for at udfolde det sociale engagement fremmes, såfremt virksomhedernes administrative opgaver i forbindelse med beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne yderligere kan lattes⁴.

Som led heri anbefales det samtidig, at både de mindre og mellemstore virksomheder og virksomhedernes organisationer mv. kommer med konkrete forslag til og eksempler på, hvordan lettelser af de administrative opgaver kan gennemføres på ovennævnte områder, eventuelt også ved anvendelse af det foran nævnte website i dette øjemed.

Støt bestræbelser for, at sociale beretninger/rapporteringer indgår som et af elementerne i en samlet supplerende beretning!

Blandt de mindre og mellemstore virksomheder giver det anledning til skepsis, at virksomhederne stilles over for ønsker og markedskrav om ikke blot at udarbejde sociale beretninger, men også andre former for supplerende beretninger i skikkelse af eksempelvis miljøregnskaber, etiske regnskaber, arbejdsmiljøregnskaber, kompetenceregnskaber, videnregnskaber mv.

En skepsis, som også synes at være resultatet af, at det endnu ikke er afklaret, hvilket indhold de forskellige typer områder, der er i fokus ved de supplerende beretninger, bør have.

I sammenhæng med ovennævnte anbefales det tillige, at det yderligere klargøres, hvilke krav supplerende beretninger skal opfylde set i forhold til den årsregnskabslov, der herhjemme er trådt i kraft pr. 1. januar 2002.

⁴ Et aspekt, som eksempelvis også rapporten "Digitalisering af løntilskudsordninger" (Erhvervs- og selskabsstyrelsen, Marts 2002) understreger væsentligheden af (LO's Ugebrev A4, 27.05.02).

BILAG A - EN MODELRAMME FOR UDARBEJDELSE AF SOCIALE REGNSKABER

Et socialt regnskab er – som nævnt – meget mere end beretningen eller rapporteringen om virksomhedens sociale indsats, som vi kender det fra virksomhedens traditionelle økonomiske årsregnskab.

Det sociale regnskab gør det muligt, at:

- Systematisere udfoldelsen af virksomhedens sociale engagement.
- Gøre det sociale engagement til en del af virksomhedens dagligdag.
- Synliggøre virksomhedens sociale engagement.

At arbejde med sociale regnskaber er en **proces**.

I processen indgår spørgsmål som f.eks.:

- Hvordan ønsker virksomheden at være socialt engageret?
- Hvilke mål har virksomheden med det sociale engagement?
- Hvordan ønsker virksomheden at rapportere om det sociale engagement?

Udgangspunktet er i alle tilfælde den enkelte virksomhedens egen situation, egne ønsker og ressourcer.

Der er ikke lovkrav eller egentlige standarder/retningslinier for udfoldelse af virksomhedens sociale engagement, herunder rapportering herom. Derfor kan fremgangsmåden, der beskrives nedenfor, betragtes som ét vejledende praktisk eksempel på, hvordan virksomheden hensigtsmæssigt kommer i gang.

ValueCreators anbefalinger til virksomhederne i forbindelse med udarbejdelsen af sociale regnskaber har omhandlet følgende proces:

Trin 1: Indledende trin – og det sociale engagement	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Udviser virksomheden allerede i dag et socialt engagement i dagligdagen? ➤ Hvordan vil det styrke virksomheden at systematisere den sociale indsats? ➤ Hvor mange kræfter skal virksomheden bruge på en social indsats? ➤ Skal hele processen med sociale regnskaber køres igennem?
Trin 2: Værdigrundlag – og det sociale engagement	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hvordan ønsker virksomheden at udmønte sit sociale engagement? ➤ Hvordan skal det sociale engagement konkret afspejles i virksomhedens samlede værdigrundlag?
Trin 3: Mål – og det sociale engagement	<ul style="list-style-type: none"> ➤ På hvilke konkrete områder ønsker virksomheden at udmønte sit sociale engagement? ➤ Hvad er virksomhedens mål på disse områder? ➤ Er målene realistiske? ➤ Er der sammenhæng mellem indholdet af værdigrundlaget og de opstillede mål?
Trin 4: Strategi – og det sociale engagement	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hvordan vil virksomheden nå de opstillede mål? ➤ Hvilke midler og kræfter har virksomheden til rådighed?
Trin 5: Handlingsplan – og det sociale engagement	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hvad skal der ske? ➤ Hvem er ansvarlig for at udføre strategierne? ➤ Hvordan og hvornår skal det ske? ➤ Hvem skal orienteres og inddrages?
Trin 6: Indikatorer – og det sociale engagement	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hvilke indikatorer kan bedst vise, om virksomheden opfylder de fastlagte mål for den sociale indsats? ➤ Er de valgte indikatorer tilstrækkeligt målbare og konkrete? ➤ Har virksomheden i praksis de tilstrækkelige oplysninger og data til at kunne anvende de valgte indikatorer? ➤ Hvor mange omkostninger vil virksomheden anvende på at skaffe supplerende oplysninger og data?
Trin 7: Rapportering – og det sociale engagement	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hvilke indikatorer kan bedst vise, om virksomheden opfylder de fastlagte mål for den sociale indsats? ➤ Er de valgte indikatorer tilstrækkeligt målbare og konkrete? ➤ Har virksomheden i praksis de tilstrækkelige oplysninger og data til at kunne anvende de valgte indikatorer? ➤ Hvor mange omkostninger vil virksomheden anvende på at skaffe supplerende oplysninger og data?

Figuren illustrerer en naturlig rækkefølge af beslutninger og handlinger, som virksomheden **anbefales** at følge med henblik på at arbejde struktureret med virksomhedens sociale engagement.

Det vil således være de indholdsmæssige valg, der afspejler virksomhedens sociale engagement, og som indlejres i virksomhedens konkrete beslutninger og handlinger.

Indholdet og aktiviteterne – som udfoldes i virksomheden – fastlægges gennem målene og strategierne for det sociale engagement og virkeliggøres gennem handlingsplaner, som udmøntes i en udvælgelse af relevante indikatorer.

Samtidig er det naturligvis klart, at den konkrete indsats og de efterfølgende resultater – må tilpasses de ressourcer, der er til rådighed for projektet.

Derfor **anbefales**, at virksomheden økonomiserer med sine ressourcer gennem en grundig og veltilrettelagt planlægning af processen og indsatsen – inden iværksættelse og udførelse af initiativerne.

Nedenfor gennemgås disse trin, herunder de overordnede anbefalinger, der er blevet drøftet med virksomhederne under projektførelsen.

Processen omkring sociale regnskaber – trin for trin

Lad os se vi nærmere på de 7 trin, som vi anbefaler virksomhederne at følge for at sociale regnskaber – på systematisk vis – bliver en del af virksomhedens dagligdag.

“Processen med det sociale regnskab har været meget relevant for os – især set i lyset af, at processen er tæt knyttet til den daglige drift. Det er væsentligt for os, når vi har travlt i dagligdagen. Men ved at processen indebærer opstilling af mål, strategier, handlingsplaner samt fastsættelse af indikatorer bliver processen et praktisk og effektivt styringsredskab i den daglige drift.” (FC Plast A/S)

Trin 1. Indledende trin

I forbindelse med beslutningen om at arbejde med sociale regnskaber, kan virksomheden bl.a. forholde sig til følgende spørgsmål:

- **Udviser virksomheden allerede i dag et socialt engagement i dagligdagen?**
- **Hvordan vil det styrke virksomheden at systematisere den sociale indsats?**
- **Hvor mange kræfter skal virksomheden bruge på en social indsats?**
- **Skal hele processen med sociale regnskaber køres igennem?**

Et vigtigt redskab i alle trin i processen med sociale regnskaber – lige fra de indledende skridt, formulering af værdigrundlag, mål, strategier, handlingsplaner, indikatorer til rapportering – er *dialog*.

“Dialog fremmer forståelsen”

Det er vigtigt at virksomheden under processen indgår i dialog med sine interessenter – fordi “dialog fremmer forståelsen”.

Mulige interessenter – eksempler

Medarbejdere, ejerkreds, kunder, leverandører, kommuner, AF.

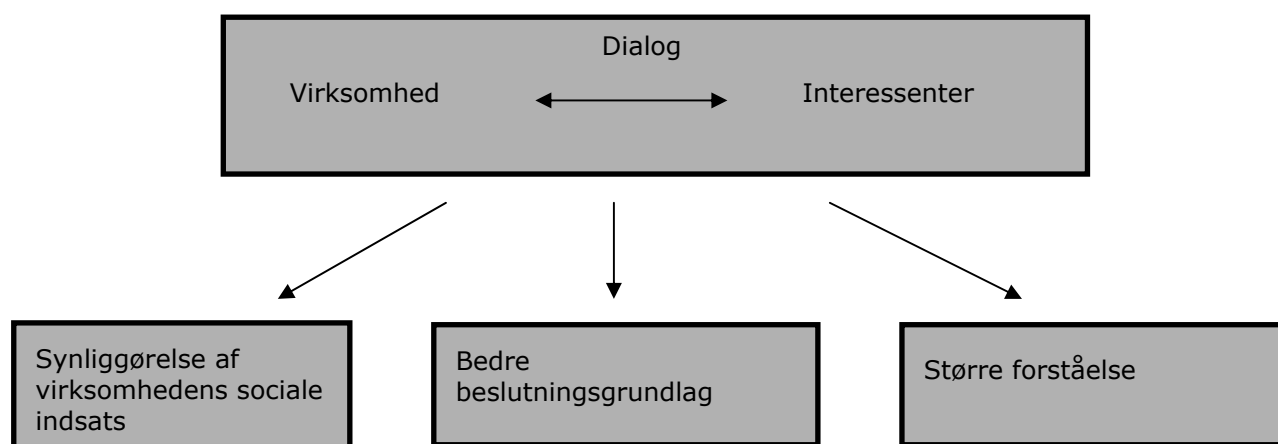
Når virksomhed, medarbejdere og eksterne interessenter, som f.eks. kunder og kommunen, har en dialog, er det til gavn for alle parter:

Virksomheden får mulighed for at vise medarbejdere og eksterne interessenter, at virksomheden er socialt engageret.

Virksomheden får et bedre kendskab til virksomhedens interessenter – og dermed et bedre beslutningsgrundlag for arbejdet med sociale regnskaber.

Interesserne kan evt. få medindflydelse på de områder, hvor virksomheden gør en social indsats.

Inddragelsen af medarbejdere og eksterne interessenter skaber også et godt udgangspunkt for en bedre forståelse for virksomhedens konkrete handling



Det er vigtigt, at virksomheden finder frem til, hvilke interessenter dialogen først og fremmest skal føres med. – Også af hensyn til de ressourcer, som kastes ind i arbejdet.

For at komme dette nærmere, kan virksomheden stille sig selv følgende spørgsmål:

- **Hvilke interessenter har virksomheden?**
- **Hvem er væsentlige - og hvorfor?**
- **Hvem skal indgå i dialogen?**
- **Hvordan skal dialogen foregå - og hvornår?**

Hvordan kan dialog blive en del af arbejdet med sociale regnskaber?

- Et eksempel

Samarbejdsudvalget (SU) mødes. Hvis ikke virksomheden har et SU, nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra ledelse og medarbejdere – eventuelt også med repræsentanter fra eksterne interessenter – og:

- Drøfter processen omkring sociale regnskaber.
- Definerer et udkast til tekst, der udtrykker det sociale engagement som en del af værdigrundlaget, mål, strategier, handlingsplan, indikatorer og rapportering.
- Udkastet drøftes med medarbejderne i øvrigt, repræsentanter for kunder og offentlige myndigheder m.fl.
- SU/arbejdsgruppen drøfter bemærkningerne og tilføjer eventuelle ændringer.
- Tilslutning fra ledelse og tillidsrepræsentanter sikres og udkastet beslutes.

Det sociale engagement er nu indbygget som en del af virksomhedens samlede ledelses- og styringsværktøj – og vil, når handlingsplanerne føres ud i livet, snart kunne være en del af dagligdagen.

- Beslutningerne kommunikeres videre til medarbejdere og eksterne interessenter.

Virksomhedernes erfaringer med at inddrage medarbejdere og eksterne interessenter i dialogen om det sociale engagement – eksempler

- Medarbejderne forstår og accepterer ledelsens tiltag.
- Medarbejderne oplever, at de har indflydelse på dagligdagen i virksomheden – og er mere tilfredse, loyale og engagerede end tidligere.
- Lokalområdet får øget kendskab til virksomhedens sociale engagement.
- Kommunen får større indblik i virksomhedens tiltag.
- Ledelsen får større indblik i medarbejdernes dagligdag – så de i fællesskab f.eks. kan sætte mere realistiske mål samt lave mere realistiske handlingsplaner mv. for den sociale indsats.

”MiljøPrint ville ikke være den virksomhed, den er i dag uden det gode samarbejde, vi har med kommunen. Det havde ikke været muligt at ansætte kvalificerede medarbejdere uden kommunens hjælp.

Dialogen med kommunen har resulteret i, at virksomheden er blevet populær i lokalområdet. Så populær, at der ligefrem findes en liste over personer, som godt kunne tænke sig at arbejde hos os.” (MiljøPrint A/S)

Når virksomheden har besluttet, at den vil udmønte sit sociale engagement, er det væsentligt, at der vælges en tilgang, der tilgodeser virksomhedens individuelle og specifikke forhold – og som samtidig er realistisk.

Trin 2. - Værdigrundlaget – og det sociale engagement

Mange virksomheder har et værdigrundlag.

Værdigrundlag – en definition

Et værdigrundlag er de holdninger, som ligger til grund for virksomhedens overordnede såvel som daglige beslutninger – og de konkrete handlinger i dagligdagen.

Værdigrundlaget er derfor både udgangspunktet og grundlaget for, hvordan virksomheden vil realisere sine økonomiske mål.

Kommunikation af værdigrundlaget til interessenterne får central betydning for virksomheden, hvis de ønskede mål skal opnås, idet interessenternes kendskab til formålet med og indholdet heri bidrager til forståelse og dialog. Herigennem kan virksomheden, dels sende nogle klare signaler, og dels – ud fra værdigrundlaget – skabe en værdi- og holdningsbaseret dialog med interessenterne om virksomhedens fundament.

Formuleringen af værdigrundlaget kan ske i generelle vendinger, der fortæller, hvad virksomheden står for.

Samtidig bliver formuleringen af værdigrundlaget retningsgivende for den samlede processuelle tilgang for udfoldelsen af virksomhedens sociale engagement.

Under forudsætning af, at virksomheden ønsker at integrere og udtrykke sit sociale engagement i virksomhedens værdigrundlag, kan processen gribes an ved at virksomheden tager stilling til:

- **Hvordan ønsker virksomheden at udmønte sit sociale engagement?**
- **Hvordan skal det sociale engagement konkret afspejles i virksomhedens samlede værdigrundlag?**

Værdigrundlag – et eksempel

Vi vil være kendt for i alle henseender at være en virksomhed, der står høj respekt om – i forhold til produkter/ydelser såvel som i relationerne indadtil og udadtil. Som led heri, vil vi tillige udvise social ansvarlighed over for dels medarbejdere, dels integration af personer med nedsat arbejdsevne.

Værdigrundlag – et eksempel

Vi vil være en troværdig og effektiv arbejdsplads – som:

1. Stræber efter at levere produkter af høj kvalitet.
2. Respekterer og understøtter medarbejdernes ambitioner om professionel og personlig udvikling.
3. Lægger vægt på fysisk og psykisk trivsel.

Værdigrundlag – eksempel fra IT-Univers ApS

"For os har de sociale og fysiske forhold i IT-Univers' lokalområde betydning. Derfor ønsker vi at bidrage aktivt til at skabe forbedringer i lokalområdet."

Trin 3. - Mål – og det sociale engagement

Mål – en definition

Et mål er det resultat, virksomheden ønsker at opnå med den sociale indsats.

Virksomhedens mål fastlægges i forlængelse af værdigrundlaget.

Det **anbefales**, at målene udformes så konkret og direkte som muligt.

”Erfaringerne har vist, at det er god idé hurtigt at få afklaret fokusområder, så arbejdet med det sociale regnskab bliver konkret. Desuden vil det være godt at sætte mål for det første år, så vurdering af om målene er opnået mm. straks kommer i gang.” (IT-Univers ApS)

Der er to overordnede fordele ved at konkretisere målene så meget som muligt.

For det første bliver det nemmere at kommunikere til virksomhedens interessenter. Dette gælder ikke mindst virksomhedens medarbejdere og ejerkreds, som får lettere ved at forholde sig til, hvad virksomheden gør, og hvorfor den gør det.

For det andet giver en konkret målfastsættelse bedre muligheder for at vurdere, i hvilket omfang målopfyldelsen har fundet sted.

Grundlæggende er opgaven, at virksomheden konkretiserer sit sociale engagement gennem opstilling af mål, der præciserer aktuelle indsatsområder og ambitionsniveauet for indsatsen.

Af hensyn til sammenhængen, er det samtidig vigtigt, at opstillingen af mål afspejler det sociale engagement, som er formuleret i værdigrundlaget.

Som led i opstillingen af målene for den sociale indsats, kan virksomheden stille sig selv følgende spørgsmål:

- **På hvilke konkrete områder ønsker virksomheden at udmønte sit sociale engagement?**
- **Hvad er virksomhedens mål på disse områder?**
- **Er målene realistiske?**
- **Er der sammenhæng mellem indholdet af værdigrundlaget og de opstillede mål?**

Virksomhedens mål og det sociale engagement – et eksempel

Virksomheden ønsker at beskæftige 10 unge medarbejdere med nedsat arbejdsevne inden årets udgang.

Virksomheden vil styrke samarbejdet med kommunen og ansætte mindst 10 medarbejdere med anden kulturel baggrund end dansk inden årets udgang.

Virksomheden vil inden årets udgang som minimum indgå i ét eksternt projekt, der understøtter en bæredygtig social udvikling i lokalsamfundet.

De enkelte mål underbygges af indsatsområder, der opstilles i forbindelse med handlingsplanen, og endelig sikres vurdering af målopfyldelsen gennem udvælgelse af og måling på indikatorer, jf. nedenfor.

Trin 4. - Strategi – og det sociale engagement

Næste skridt i processen er at udarbejde strategierne for det sociale engagement.

Strategier – en definition

Strategier er de måder, hvorpå virksomheden vil realisere de fastlagte mål.

Tilrettelæggelse af strategien kan bl.a. tage udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- **Hvordan vil virksomheden nå de opstillede mål?**
- **Hvilke midler og kræfter har virksomheden til rådighed?**

Strategi – eksempel fra Scandic Hotel Roskilde

“For at nå vore mål, vil vi:

- *Afholde temaaftener med foredrag.*
- *Udforme en kommunikationspolitik i forhold til skoler, således at der kan fremsendes en fast ramme for, hvordan Scandic Hotel Roskilde ønsker at bidrage med fagligt indhold til skoleklassers undervisning.*
- *Blive samlingspunkt for store landsdækkende indsamlinger med for eksempel Kræftens Bekæmpelse, Folkekirkens Nødhjælp og Røde Kors.*
- *Sponsorere Natteravnene i Roskilde med kaffe og sandwiches i weekenden.*
- *Tilbyde billige værelser til patientpårørende til indlagte på Roskilde Amts Sygehus.*
- *Hyre fysioterapeut til at gennemgå afdelingernes arbejdsmetoder og -vaner.*
- *Sortere køkkenaffald.”*

Trin 5. - Handlingsplan – og det sociale engagement

Handlingsplanen er det næste trin i processen.

Handlingsplan – en definition

En handlingsplan er en plan over de konkrete beslutninger og handlinger, som skal udføres i dagligdagen - så virksomhedens sociale engagement bliver en del af det daglige arbejde.

Handlingsplanen er med andre ord med til, at det overordnede værdigrundlag, strategierne og målene bliver en del af dagligdagen.

I handlingsplanen fastlægges, hvordan selve udførelsen af virksomhedens mål og strategier skal gennemføres i form af konkrete aktiviteter.

Som led heri, kan virksomheden stille sig selv følgende spørgsmål:

- **Hvad skal der ske?**
- **Hvem er ansvarlig for at udføre strategierne?**
- **Hvordan og hvornår skal det ske?**
- **Hvem skal orienteres og inddrages?**

Handlingsplan – et eksempel

- Medarbejder NN har ansvaret for samarbejdet med AF.
- NN tager kontakt til AF, drøfter rammer for samarbejdet og informerer de berørte kolleger i virksomheden.
- NN har den daglige kontakt med AF som led i integration af personer med nedsat arbejdsevne i virksomheden.
- NN samler – med passende mellemrum – op på de erfaringer, som virksomheden får i samarbejdet med AF – og drøfter disse med AF.

Detaljeringsniveauet i handlingsplanen vælges individuelt af virksomheden og kan naturligvis specificeres yderligere.

Iværksættelse og gennemførelse

I forlængelse af den samlede proces – som skitseret foran – iværksættes og gennemføres tiltagene for virksomhedens sociale engagement.

Trin 6. - Opstilling af indikatorer

Indikatorerne skal ses som måden virksomheden måler, hvorvidt den lever op til de mål, som den har valgt for sin sociale indsats.

Indikatorer – en definition

Indikatorer er målepunkter, som viser, i hvilket omfang virksomheden har levet op til de fastlagte mål for den sociale indsats i den valgte periode.

Nogle mål vil være direkte målbare uden brug af indikatorer. – Eksempelvis antallet af en bestemt type beskæftigede medarbejdere i virksomheden på et givet tidspunkt (rapporteringstidspunktet).

Omvendt vil andre mål kræve, at der udvælges og opstilles en række indikatorer, som kan afgøre om målet er opnået.

Kravene til indikatorerne vil blandt andet være, at:

- Det skal være klart formuleret, hvilket af de opstillede mål en indikator er udtryk for.
- Indikatoren skal udtrykke noget reelt om det mål, den er knyttet til.

- De forskellige indikatorer skal adskille sig fra hinanden, så de ikke overlapper, men giver et helhedsbillede af, hvorvidt virksomheden opfylder sine mål.
- Ønsker virksomheden en verifikation af det sociale regnskab, vil det være naturligt at kontakte virksomhedens revisor. Det skal således være muligt for revisor at checke indikatorernes rigtighed – ved eksempelvis at indhente informationerne fra virksomhedens administrative systemer.

De opstillede krav beskriver en idealsituation, der ikke nødvendigvis kan opnås i alle situationer.

Datamaterialet til de opstillede indikatorer kan, dels indsamles i virksomhedens administrative systemer m.v., og dels ved inddragelse af forskellige undersøgelsesmetoder af både interne og eksterne interessenter gennem henholdsvis dialogbaserede og målebaserede dataindsamlingsmetoder.

Udgangspunktet for fastlæggelse af indikatorer er, at virksomheden selv træffer beslutning om, hvilke indikatorer, der bedst belyser virksomhedens fastlagte mål.

Det **anbefales**, at indikatorerne fastlægges under hensyntagen til virksomhedens eksisterende datagrundlag og de reelle muligheder, der er for fremskaffelse af et troværdigt datagrundlag på kortere og længere sigt.

Som led i valget af indikatorer, kan virksomheden stille sig selv følgende spørgsmål:

- **Hvilke indikatorer kan bedst vise, om virksomheden opfylder de fastlagte mål for den sociale indsats?**
- **Er de valgte indikatorer tilstrækkeligt målbare og konkrete?**
- **Har virksomheden i praksis de tilstrækkelige oplysninger og data til at kunne anvende de valgte indikatorer?**
- **Hvor mange omkostninger vil virksomheden anvende på at skaffe supplerende oplysninger og data?**

Indikator – et eksempel

Et mål om at virksomheden i en given periode vil beskæftige 10 medarbejdere med nedsat arbejdsevne kan måles direkte ved at registrere antal nyansatte med nedsat arbejdsevne inden for perioden.

Indikatoren er med andre ord: Antal beskæftigede medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Indikator – et eksempel

Har virksomheden et mål om at opkvalificere sine medarbejdere, vil dette mål kunne belyses via forskellige indikatorer, som udtrykker dette.

Eksempelvis udviklingen i antal timer, medarbejderne har anvendt på kursusdeltagelse over tid.

Indikatorer – eksempler fra Brødrene Hillers A/S

Brødrene Hillers A/S udvalgte en række indikatorer, for at kunne vurdere, om de lever op til det overordnede mål om at være en god og socialt engageret arbejdsplads. Eksempelvis:

For at vurdere omfanget af sygefravær – valgte virksomheden 2 indikatorer: Det samlede antal sygedage fordelt på mænd og kvinder og barns 1. sygedag fordelt på mænd og kvinder.

For at vurdere indsatsen på arbejdsmiljøområdet – valgte virksomheden at måle udviklingen i arbejdsulykker og arbejdsskader.

Flere eksempler på indikatorer er indeholdt i Bilag B.

Trin 7. - Rapportering

Det er en naturlig og integreret del af processen med virksomhedens sociale engagement, at der foretages rapportering herom.

Der er ikke køreplaner for rapporteringen om den sociale indsats – og således heller ikke generelle krav til, hvordan processen *skal* gribes an eller krav til, hvordan rapporteringen *skal* se ud.

Men der er nogle tommelfingerregler, som kan lette arbejdet med beretningen om den sociale indsats i virksomheden.

Først og fremmest er der en række praktiske spørgsmål, som virksomheden skal overveje:

- **Hvad er virksomhedens behov for rapportering?**
- **Hvad er hovedformålet med rapporteringen?**
- **Hvem skal læse rapporteringen?**
- **Skal rapporteringen både ske internt og eksternt – eller kun en af delene – og skal der være forskel på disse rapporteringer?**
- **Hvad skal der stå i rapporteringen?**
- **Hvilken form, omfang og struktur skal rapporteringen have?**
- **Skal rapporteringen indbygges i virksomhedens økonomiske årsregnskab?**

De grundlæggende krav/forventninger til virksomhedens rapportering er, at den skal give et retvisende billede⁵ og fremstå som en helhed. - Disse krav gælder også for sociale regnskaber.

Et retvisende billede mv.

Et retvisende billede bygger bl.a. på følgende forhold - i lighed med det økonomiske regnskab: Relevans, pålidelighed, klarhed, overskuelighed, substans, væsentlighed, neutralitet, going concern, periodisering, konsistens, bruttoværdi, formel kontinuitet og reel kontinuitet.

Relevans, hvorved forstås, at oplysningernes tilstedeværelse kan føre til en ændret beslutning. Dette kan også udtrykkes på den måde, at alle de oplysninger, der er af betydning for regnskabsbrugernes beslutninger skal være indeholdt i rapporteringen.

Pålidelighed, hvorved forstås, at oplysningerne i rimeligt omfang skal kunne efterprøves eller - med et andet ord - verificeres. Dette skal ikke forstås bogstaveligt, således at der i alle tilfælde skal kunne gennemføres en nøjagtig efterprøvelse. Kravet om pålidelighed skal i praksis snarere ses som et sandsynlighedskrav, som indebærer, at informationerne/budskaberne skal have en vis sandsynlighed for at være korrekte.

Klarhed og overskuelighed, hvorved forstås henholdsvis, at udsagn ikke må være tvetydige eller vildledende, og at præsentationen ikke må indebære, at væsentlige oplysninger eller budskaber drukner i mængden, eller at regnskabsbrugernes opmærksomhed afledes fra de væsentlige forhold.

Substans, hvorved forstås, at rapporteringen skal tage hensyn til forholdenes realiteter frem for formaliteter, der ikke har et reelt indhold. Det er realiteterne, der skal i første gelede.

Væsentlighed, hvorved forstås, at alle forhold skal indgå, medmindre forholdene er ubetydelige vurderet ud fra regnskabsbrugernes informationsbehov.

⁵ Jf. årsregnskabslovens § 4 for gældende regler om et retvisende billede.

Neutralitet, hvorved forstås, at der skal tages hensyn til enhver værdiændring uanset hvordan denne indvirker på f.eks. egenkapital og resultatopgørelse. - Med andre ord må værdiansættelser ikke blive påvirket af ønsker til opnåelse af et bestemt regnskabsmæssigt resultat.

Going concern, hvorved forstås, at virksomhedens aktiviteter forventes at fortsætte. Dette betyder, at vurderingerne af virksomhedens værdier skal ske i dette lys.

Periodisering, hvorved forstås, at forhold skal indregnes, når de indtræffer, uanset tidspunkt for betaling.

Konsistens, hvorved forstås, at aktiver og passiver mv. skal anvende samme metode og målegrundlag inden for de samme kategorier.

Bruttoværdi, hvorved forstås, at hvert forhold skal måles og indregnes for sig og ikke må modregnes hinanden.

Formel kontinuitet, hvorved forstås, at beløbene i foregående års ultimobalance skal svare til indeværende års primobalance.

Reel kontinuitet (sammenlignelighed), hvorved forstås, at der ikke må gennemføres sådanne ændringer i f.eks. opstillinger, klassifikation, metoder for indregning samt grundlag for måling, at sammenligninger ikke kan gennemføres fra år til år.

De foreskrivende elementer, som kendetegner begrebet et retvisende billede, skal ikke opfattes i absolut forstand. Der er snarere tale om, at elementerne skal behandles seriøst, men samtidig vurderes i forhold til de faktiske muligheder.

Endvidere **anbefales**, at virksomheden overvejer følgende i forbindelse med rapporteringen af det sociale regnskab:

1. Sammenhæng med det økonomiske regnskab
2. Intern og ekstern rapportering
3. Indhold
4. Form og omfang
5. Vurdering/evaluering

Ad 1) Sammenhæng med det økonomiske regnskab

Rapporteringen tager afsæt i virksomhedens individuelle forhold og kan samtidig integreres i virksomhedens samlede rapportering. Hermed kan det sociale regnskab ses i direkte sammenhæng med virksomhedens økonomiske regnskab, der baseres på økonomiske størrelser, som opføres i virksomhedens resultatopgørelse, balance og pengestrømsopgørelse m.v.

Sammenhængen mellem det sociale regnskab og økonomiske regnskab kan præciseres i ledelsens beretning, hvor der kan indbygges en henvisning til det sociale regnskab. Fordelene ved sammenlægningen er, at det sociale regnskab indeholder en række oplysninger, der typisk ikke omfattes af det økonomiske årsregnskab.

Det er ikke et krav, at det sociale regnskab skal indbygges i det økonomiske regnskab.

Ad 2) Intern og ekstern rapportering

Under forudsætning af, at virksomheden rapporterer om sit sociale engagement – processen og aktiviteterne – skal den overveje mulighederne for henholdsvis intern og ekstern rapportering.

Ud fra en praktisk og ressourcemæssig synsvinkel **anbefales** det, at rapporteringen antager samme form. I en startfase vil virksomheden muligvis undlade at offentliggøre regnskabet det første år under hensyntagen til at aktiviteterne både metode- og udførelsmæssigt sker på pilotbasis.

For at sikre sammenhængen mellem gennemførelsen af processen og rapporteringen vil færdiggørelsen af det sociale regnskab periodemæssigt naturligt følge regnskabsåret.

Ad 3) Indhold

Rapporteringen kan eksempelvis indeholde følgende hovedbestanddele:

Indholdsfortegnelse - der giver overblik og hovedindtryk af rapporteringen om virksomhedens sociale engagement.

Ledelsesberetning - hvorfor engagerer virksomheden sig socialt? Hvorfor er der foretaget rapportering? Hvordan er rapporteringen bygget op – forsynet med leder(ne)s underskrift(er).

Generel præsentation af virksomheden - der præsenterer virksomheden og de rammer, som det sociale engagement udfoldes indenfor: Virksomhedens størrelse, produkter/ydelser og andre forhold, der vurderes at have betydning for virksomheden.

Virksomhedens sociale engagement i helheden - der beskriver, hvordan det sociale engagement kommer til udtryk i virksomhedens værdigrundlag, mål, strategier, handlingsplaner osv.

En beskrivelse af formålet og de langsigtede forventninger til det sociale engagement. Grundlæggende er der tale om, at afsnittet afspejler, hvilken betydning det sociale engagement har for virksomhedens samlede forretningsmodel og værdiskabelse. Herudover kan fremstillingen indeholde en præsentation af metoderne og processerne, der ligger bag regnskabet samt en omtale af dialogen med interessenterne.

Den sociale indsats – oplysningerne om virksomhedens sociale engagement tager i praksis udgangspunkt i de opstillede mål, strategier og handlingsplaner samt de valgte områder/indikatorer. Der kan eksempelvis være tale om mål, der knytter an til virksomhedens medarbejdere, kommende medarbejdere, andre interessenter samt virksomhedens omdømme.

Afsnittet kan indeholde en beskrivelse af udviklingen i virksomhedens sociale indsats i perioden. - Hvad var udgangssituationen, og hvad er resultatet blevet? Herunder forklares, hvilke aktiviteter der er gennemført og hvilke erfaringer, der er indhøstet i perioden. Heri indgår en række kommentarer i relation til de opstillede mål og indikatorer – der blandt andet redegør for, hvorvidt de ønskede resultater er opnået eller ej. Endelig bør afsnittet indeholde en omtale af forventningerne til virksomhedens sociale indsats i det kommende år.

Afslutningsvis kan virksomheden fremkomme med sin samlede vurdering af den sociale indsats i forhold til de opstillede mål. Dette skal dog ikke være et forsøg på fremstille et endeligt "bundlinje"-resultat – sammenlignet med det økonomiske regnskab.

Anvendt regnskabspraksis - der indeholder en redegørelse for de metoder, der ligger til grund for det sociale regnskab, som i sin helhed skal understøtte læsning og forståelse af rapporteringen.

Verifikation - eftersom der er tale om frivillighed i forbindelse med udarbejdelse og offentliggørelse af det sociale regnskab stilles der ikke krav til verifikation. Omvendt vil verifikation af rapporten kunne øge troværdigheden af de i rapporteringen indeholdte informationer.

Ad 4) Form og omfang

Det **anbefales**, at virksomheden først tager endeligt stilling til formen og omfanget af rapporteringen, når processen og aktiviteterne er gennemført samt indholdet, der skal indgå i det sociale regnskab, er blevet præciseret.

Udgangspunktet er, at rapporteringen er så indbydende og læsevenlig som mulig. **Anbefalingen** er derfor, at der vælges en komprimeret form, så indholdet er overkommeligt at komme igennem. Samtidig bør der undgås gentagelser og fyldstof i fremstillingen.

Endvidere kan indholdet underbygges med oversigter, tabeller, grafiske fremstillinger mv., der i sin helhed skaber balance i præsentationen af virksomhedens sociale engagement og derigennem understøtter dialogen med virksomhedens interessenter.

Ad 5) Vurdering/evaluering

Når det sociale regnskab foreligger – d.v.s. virksomheden har gennemført hele processen vedrørende sit sociale engagement – bør den vurdere/evaluere erfaringerne og resultaterne af det samlede forløb.

Såfremt det er første gang virksomheden arbejder bevidst og systematisk med sit sociale engagement – **anbefales**, at virksomheden ikke drager forhastede beslutninger, såfremt de ønskede resultater og virkninger ikke er indtruffet. Tidsperspektivet (modningstiden) for virksomhedens værdiskabelse gennem et aktivt socialt engagement skal have tid til at slå igennem – såvel internt i virksomheden som eksternt hos interessenterne.

Virksomheden **anbefales** at foretage evalueringen/vurderingen af erfaringerne internt inden den samme proces gennemføres i relation til de eksterne interessenter. Endvidere vil denne fremgangsmåde forventeligt styrke en efterfølgende dialog med de eksterne interessenter.

Generelt kan denne del af processen tilrettelægges ved møder, konferencer, dialoggrupper, spørgeskemaundersøgelser o.s.v., hvor interessenterne bidrager til en bredere dialog og forståelse af virksomhedens sociale engagement. Samtidig kan virksomheden få feedback på sin egen vurdering og fortolkning af resultaterne.

Afslutningsvis **anbefales**, at virksomheden beretter om såvel de positive som de negative erfaringer med udmøntningen af det sociale engagement. I praksis betyder dette, at de ønskede korrektioner for den samlede proces og udfoldelsen af det sociale engagement drøftes og indarbejdes i de kommende års processer og rapporteringer.

BILAG B: INDIKATORER – EKSEMPLER

Nedenfor er vist en række eksempler på indikatorer af såvel intern som ekstern karakter.

Indikatorer – udmøntningen af virksomhedens sociale engagement i forhold til virksomhedens medarbejdere m.fl.

Eksemplerne på indikatorer for udmøntningen af virksomhedens sociale engagement i forhold til virksomhedens medarbejdere m.fl. har generelt til formål at kombinere på den ene side hvilken indsats, der er gjort, og på den anden side hvilket resultat, der er opnået.

Indikatorerne er grupperet i følgende i områder:

- Løn/pension mv.
- Tilgang og afgang af medarbejdere/personaleomsætning
- Viden- og kompetenceopbygning
- Fravær
- Arbejdsmiljø
- Arbejdstid
- Medarbejdervelfærd
- Medarbejdertilfredshed

Indikatorer - løn og pension mv.

Eksemplerne på indikatorer er:

- Gennemsnitsløn (ekskl. pension) - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.
- Gennemsnitsløn (inkl. pension) - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.
- Gennemsnitsløn i virksomheden i forhold til branche- og/eller organisationsgennemsnit.
- Overarbejdsbetaling i alt/i forhold til samlet lønsum i virksomheden.
- Andel af medarbejdere omfattet af overarbejdsbetaling.
- Gennemsnitlig overarbejdsbetaling - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.
- Gennemsnitlig overarbejdsbetaling i forhold til gennemsnitsløn - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.
- Andel af medarbejdere omfattet af bonusordninger.
- Bonusudbetalinger i alt/i forhold til samlet lønsum.
- Gennemsnitlig bonusbetaling - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.
- Gennemsnitlig bonusudbetaling i forhold til gennemsnitsløn - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.
- Andel af medarbejdere omfattet af pensionsordninger.
- Andel af medarbejdere med pensionsordninger fordelt efter de forskellige typer pensionsordninger.
- Virksomhedens og medarbejdernes økonomiske bidrag til de forskellige pensionsordninger.

- Andel af medarbejdere med private pensionsordninger ud over de virksomhedsbaserede/overenskomstbaserede pensionsordninger.
- Andel af medarbejdere, som har mulighed for at gå på efterløn.
- Andel af medarbejdere, som har søgt og fået rådgivning vedrørende pensionsforhold mv.

Indikatorer - tilgang og afgang af medarbejdere/ personaleomsætning
--

Eksemplerne på indikatorer er:

- Antallet af nye medarbejdere i alt (brutto/netto).
- Antallet af nye medarbejdere i alt (brutto/netto), fordelt efter eksempelvis alder/køn/uddannelse/faggrupper mv.
- Antallet af nye medarbejdere i alt (brutto/netto), fordelt efter rekrutteringsmåde.
- Antal uopfordrede ansøgninger/henvendelser om job på virksomheden.
- Samlede omkostninger til rekruttering af nye medarbejdere.
- Gennemsnitlige omkostninger til rekruttering af nye medarbejdere pr. nyansat/pr. behandlet ansøgning.
- Samlede omkostninger til generel og specifik introduktion af nye medarbejdere.
- Gennemsnitlige omkostninger til generel og specifik introduktion af nye medarbejdere.
- Andel af nye medarbejdere, som er ophørt med beskæftigelse inden udløb af gensidig prøveperiode.
- Andel af nye medarbejdere, der har deltaget i intern og/eller ekstern viden- og kompetenceopbygning i den betragtede periode.
- Antal nye medarbejdere rekrutteret fra særlige/udsatte grupper, som eksempelvis langtidsledige/kontanthjælpsmodtagere/flygtninge/handikappede mv.
- Antal nye medarbejdere rekrutteret fra særlige/udsatte grupper i forhold til antal nyansatte i alt.
- Antal nye medarbejdere placeret i særlige ansættelsesforhold som f.eks. puljejob/fleksjob/ 1/3-ordning/genoptræningsforløb/revalidering/aktivering (bistandsmodtagere)/eventuelle (lokale) særordninger.
- Antal nye medarbejdere placeret i særlige ansættelsesforhold i forhold til nyansatte i alt.
- Antal nyansatte medarbejdere, som tidligere har været ansat på virksomheden.
- Antal nyansatte medarbejdere, som tidligere har været ansat på virksomheden i forhold til alle nyansatte medarbejdere.
- Antal fratrådte medarbejdere i alt.
- Antal fratrådte medarbejdere fordelt på eksempelvis alder/køn/uddannelse/faggrupper/anciennitet mv.
- Antal fratrådte medarbejdere, fordelt efter frivillig/ikke-frivillig fratrædelse.
- Antal frivilligt fratrådte medarbejdere, fordelt efter årsag til fratrædelse.
- Antal ikke-frivilligt fratrådte medarbejdere, fordelt efter årsag til fratrædelse.
- Andel af fratrådte medarbejdere, som har været ansat i særlige ansættelsesforhold.
- Andel af fratrådte medarbejdere, som har været igennem (intern) omstilling/omplacering, som ikke lykkedes.
- Andel af fratrådte medarbejdere, som har været omfattet af et planlagt/tilrettelagt nedtrappings- eller udslusningsforløb.
- Størrelsen af økonomiske tilskud til virksomheden til ansættelse af medarbejdere i særlige ansættelsesforhold.

- Andel af fratrådte medarbejdere, som har modtaget fratrædelsesgodtgørelse og/eller anden økonomisk kompensation.
- Andel af fratrådte medarbejdere, som har modtaget tilbud om tilskud til jobsøgning/jobsøgningskurser/samtaler med konsulent/kompetenceopbygningskurser mv.
- Virksomhedens omkostninger til fratrædelsesgodtgørelse/anden økonomisk kompensation /jobsøgningsstøtte (inkl. kursusaktiviteter mv.) i alt - og i forhold til samlede lønomkostninger.
- Personaleomsætning - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.

Indikatorer - viden- og kompetenceopbygning

Eksemplerne på indikatorer er:

- Samlede omkostninger til viden- og kompetenceopbygning (internt og eksternt) i alt/i forhold til samlede lønomkostninger/i forhold til omsætning/pr. medarbejder.
- Samlet antal dage/antal timer anvendt til viden- og kompetenceopbygning (internt og eksternt) i alt/i forhold til samlede antal arbejdsdage/i forhold til samlet antal arbejdstimer/pr. medarbejder.
- Det samlede antal dage/antal timer anvendt til de forskellige aktiviteter vedrørende intern viden- og kompetenceopbygning.
- Det samlede antal dage/antal timer anvendt til de forskellige aktiviteter til eksternt viden- og kompetenceopbygning.
- Andel af medarbejdere, som har deltaget i henholdsvis intern og eksternt viden- og kompetenceopbygning - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.
- Andel af medarbejdere ansat på særlige arbejdsvilkår, som har deltaget i henholdsvis intern og eksternt viden- og kompetenceopbygning.
- Andel af medarbejdere, der har en udarbejdet kompetenceprofil: Faglige kvalifikationer, personlige kvalifikationer mv.
- Andel af medarbejdere, som har haft medarbejderudviklingssamtaler - alle medarbejdere /medarbejdere i forskellig kategorier.
- Andel af medarbejdere med kompetenceudviklingsplan - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.
- Andel af medarbejdere med kompetenceudviklingsplan, som har deltaget i opfølgingsmøder herom - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.
- Andel af medarbejdere, som virksomheden økonomisk støtter til uddannelse i fritiden - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.
- Andel af medarbejdere, som har adgang til at bruge virksomhedens intranet - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.
- Andel af medarbejdere, som har deltaget i kurser med henblik på at styrke forandringskompetence - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.
- Andel af medarbejdere, som har deltaget i kurser med henblik på at styrke den sociale kompetence (f.eks. teamwork) - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.

Indikatorer - fravær

Eksemplerne på indikatorer er:

- Det samlede fraværsomfang (antal dage/antal timer) fordelt på fraværsårsager, som f.eks. sygefravær/børns sygdom/arbejdsulykker/barsel mv. - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier/pr. medarbejder.
- De enkelte fraværsårsager fordelt efter fraværsperiodens længde - eventuelt tillige fordelt på forskellige kategorier af medarbejdere.

- Fraværsårsager og længden af fravær - alle medarbejdere/forskellige grupper af medarbejdere.
- Gennemsnitligt fravær pr. medarbejder, fordelt efter fraværsårsager.
- Antal medarbejdere, som er fratrukket på grund af "120-dages-reglen".
- Antal medarbejdere, som har været omfattet af virksomhedstilbud om økonomisk tilskud til f.eks. behandling af henholdsvis alkoholisme, AIDS, narkomisbrug, ludomani, specialistbehandling, behandling på privathospital, genoptræning mv.
- Virksomhedens omkostninger til økonomiske tilskud til medarbejdernes behandling - i alt/fordelt efter de forskellige virksomhedsrettede tilbudsordninger.
- Andel af medarbejdere omfattet af virksomhedsfinansierede helbreds- og sygdomsforsikringer.

Indikatorer - arbejdsmiljø

Eksemplerne på indikatorer er:

- Virksomhedens omkostninger til arbejdsmiljøforhold, herunder forebyggelse - i alt/fordelt på de forskellige indsatsområder.
- Virksomhedens investeringer i arbejdsmiljøforhold, herunder forebyggelse - i alt/fordelt på de forskellige indsatsområder.
- Oversigt over eventuelle specialister knyttet til virksomheden, som f.eks. fysioterapeut, ergoterapeut, læge, sygeplejerske, psykolog, socialrådgiver mv.
- Antal rapporterede arbejdsulykker - i alt/fordelt på forskellige produktionsområder/fordelt på forskellige afdelinger.
- Antal arbejdsulykker anmeldt til henholdsvis Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen (og heraf anerkendte arbejdsulykker).
- Antal fraværsgange ved arbejdsulykker - i alt/pr. arbejdsulykke.
- Gennemsnitligt antal arbejdsulykker pr. medarbejder/pr. 1.000 arbejdstimer.
- Gennemsnitligt antal tabte arbejdstimer pr. arbejdsulykke.
- Antal erhvervssygdomme anmeldt til henholdsvis Arbejdstilsynet og Arbejdsskadesstyrelsen (og heraf anerkendte erhvervssygdomme).
- Antal fraværsgange ved erhvervssygdomme - i alt/pr. erhvervssygdom.
- Gennemsnitligt antal erhvervssygdomme pr. medarbejder/pr. 1.000 arbejdstimer.
- Gennemsnitligt antal tabte arbejdstimer pr. erhvervssygdom.

Indikatorer - arbejdstid

Eksemplerne på indikatorer er:

- Oversigt over virksomhedens tilbud/ordninger om fleksibilitet med hensyn til arbejdstidens længde og placering, herunder mere specifikke ordninger.
- Antallet og andelen af medarbejdere omfattet af flekstidsordninger - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.
- Andel af medarbejdere på deltid - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.
- Andel af medarbejdere på skiftehold - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.
- Andel af medarbejdere med mulighed for at arbejde hjemme/distancearbejde - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.
- Antal arbejdstimer udført ved hjemmearbejde/distancearbejde i forhold til det samlede antal arbejdstimer.
- Antal medarbejdere, som er overgået fra fuld tid til nedsat tid/deltid.

- Antal medarbejdere med delvis pensionering/efterløn.
- Andel af medarbejdere uden en højeste (månedlig) arbejdstid - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.
- Andel af medarbejdere, som benytter de særlige tilbud om fleksibilitet med hensyn til arbejdstidens længde og placering - alle medarbejdere/for hver af de tilbudte ordninger.
- Omfanget af overarbejdstimer i forhold til antal præsterede arbejdstimer i alt.
- Andel af medarbejdere med overarbejdstimer - alle medarbejdere/medarbejdere i forskellige kategorier.
- Antal overarbejdstimer pr. medarbejder.

Indikatorer - medarbejdervelfærd

Eksemplerne på indikatorer er:

- Oversigt over virksomhedens samlede velfærdstilbud til medarbejdere, som eksempelvis:
 - Tilskud til kantine/bespising
 - Tilskud til arbejdstøj/beklædning
 - Tilskud til IT-udstyr, som anvendes ved arbejde hjemme.
 - Tilskud til betaling af medarbejderes kontingenter ved medlemskab af forskellige foreninger.
 - Tilbud om medarbejderlån.
 - Tilbud om indkøbsordninger, herunder indkøb af dagligvarer.
 - Tilskud til virksomhedsinterne klubber og foreninger, herunder personaleforening, kunstforening, idrætsklub, skakklub mv.
 - Tilbud om - og tilskud til pasning af børn, herunder eksempelvis virksomhedens egne institutioner, lokalaftaler med kommune(r) mv.
 - Tilbud om - og tilskud til (fælles) transport mellem hjem/centralt opsamlingssted og arbejdsplads.
 - Tilbud om - og tilskud til boliger til medarbejdere.
 - Tilbud om - og tilskud til fritids- og feriehuse til medarbejdere.
 - Tilbud om - og tilskud til undervisningsmæssige, kulturelle og/eller sociale aktiviteter, som også kan være åbne for medarbejdernes familier.
 - Tilbud om - og tilskud til undervisningsmæssige, kulturelle og/eller sociale aktiviteter til fratrådte - og pensionerede medarbejdere, afdøde medarbejderes familie mv.
- Virksomhedens omkostninger til velfærdstilbud - i alt/pr. medarbejder.
- Virksomhedens omkostninger til velfærdstilbud til medarbejderne fordelt på de forskellige tilbud.
- Antal medarbejdere, som har deltaget i de forskellige tilbud om medarbejdervelfærd.

Indikatorer - medarbejdertilfredshed

De indikatorer, der knytter sig til vurdering af medarbejdertilfredsheden, vil i det væsentligste skulle hentes via eksempelvis en eller flere tilfredshedsmålinger blandt medarbejderne.

Eksemplerne på indikatorer er:

- Hovedresultaterne af gennemført(e) tilfredshedsundersøgelse(r) vedrørende blandt andet generel tilfredshed, tilfredshed med forskellige områder, tilfredshed med udfoldelsen af virksomhedens sociale engagement, tilfredshed med ledelse samt forslag til, hvor tilfredsheden (yderligere) kan udbygges.
- Fremhævelse af særlige resultater fra tilfredshedsundersøgelse(r) blandt medarbejdere.

Indikatorer – eksterne interessenter

Indikatorer, der kan give udtryk for resultatet af dialogen mellem på den ene side virksomheden og de eksterne interessenter (om virksomhedens sociale engagement) vil blandt andet omfatte graden af den tilfredshed, som de eksterne interessenter giver udtryk for vedrørende virksomhedens sociale indsats mv. Oplysninger herom kan indhentes på flere måder. Enten ved, at der i forbindelse med møder spørges hertil og/eller ved anvendelse af spørgeskemaer eller lignende.

I forbindelse med rapporteringen anbefales det, at der gives en oversigt over, hvilke af de eksterne interessenter virksomheden har været i dialog med i perioden, og hvilken form dialogen har haft. - Eksempelvis som nedenstående oversigt.

Oversigt over virksomhedernes eksterne interessenter

Interessent	Dialog i perioden	Dialogform

I forlængelse heraf kan der være en beskrivelse af, resultatet af dialogen med de forskellige eksterne interessenter. Til inspiration er der nedenfor nævnt en række eksempler på indikatorer for de forskellige mulige eksterne interessenter:

Kunder

Eksempler på indikatorer:

- Kundens tilfredshed med virksomhedens sociale engagement som helhed/på forskellige indsatsområder.

Leverandører

Eksempler på indikatorer:

- Leverandørers tilfredshed med virksomhedens sociale engagement som helhed/på forskellige indsatsområder.
- Antallet af leverandører, som er blevet fravalgt (af virksomheden), fordi de ikke har et (tilstrækkeligt) socialt engagement.

Investorer/kreditgivere

Investorer/kreditgivere er f.eks. pensionskasser, LD, ATP, pengeinstitutter samt realkreditinstitutter m.fl.

Eksempler på indikatorer:

- Investorers/kreditgiveres tilfredshed med virksomhedens sociale engagement som helhed/på forskellige indsatsområder.

Myndigheder

Myndigheder er f.eks. kommuner, AF, AMU, Arbejdstilsynet, samt forskellige øvrige offentlige institutioner mv.

Eksempler på indikatorer:

- Myndighedernes tilfredshed med virksomhedens sociale engagement som helhed/på forskellige indsatsområder.
- Antal nye interessenter blandt myndigheder.
- Oversigt over udvalg/råd/arbejdsgrupper i myndighedsregi, hvori virksomheden er repræsenteret.
- Oversigt over den tid, som virksomheden har anvendt på dialogen med myndigheder (som led i sit sociale engagement).
- Oversigt over de væsentligste samarbejdsaftaler/projekter med myndigheder.

Aftalepart(er)	Aftalens/projektets indhold	Forventninger til aftalen/projektet

Samarbejdsorganer

Samarbejdsorganer er - som betegnelsen lægger op til - råd/udvalg mv., hvor flere parter kan være repræsenteret. Typisk vil parterne i samarbejdsorganer omfatte repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter samt myndigheder - som f.eks. koordinationsudvalg. Samarbejdsorganer kan have rod i gældende lovgivning, men også være etableret på frivillig basis.

Eksempler på indikatorer:

- Samarbejdsorganers tilfredshed med virksomhedens sociale engagement som helhed/på forskellige indsatsområder.
- Antal nye interessenter blandt samarbejdsorganer.
- Oversigt over udvalg/råd/arbejdsgrupper mv. i samarbejdsorganer, hvor virksomheden deltager (som led i sit sociale engagement).
- Oversigt over den tid, virksomheden har anvendt på varetagelsen af virksomhedens relationer til samarbejdsorganer (som led i sit sociale engagement).

- Oversigt over de væsentligste samarbejdsaftaler/projekter med samarbejdsorganer.

Aftalepart(er)	Aftalens/projektets indhold	Forventninger til aftalen/projektet

Uddannelsesinstitutioner

Uddannelsesinstitutioner betragtes i denne sammenhæng som en selvstændig interessentgruppe, uanset at en række af uddannelsesinstitutionerne er forankret i offentligt regi.

Uddannelsesinstitutioner er f.eks. skoler, handelsskoler, tekniske skoler, videregående uddannelsesinstitutioner, VUC'er, ungdomsskoler og højskoler.

Eksempler på indikatorer:

- Uddannelsesinstitutionernes tilfredshed med virksomhedens sociale engagement som helhed/på forskellige indsatsområder.
- Antal nye interessenter blandt uddannelsesinstitutioner.
- Oversigt over udvalg/råd/arbejdsgrupper mv. i uddannelsesregi, hvor virksomheden deltager (som led i sit sociale engagement).
- Oversigt over den tid, virksomheden har anvendt på varetagelsen af virksomhedens relationer til uddannelsesinstitutioner (som led i sit sociale engagement).
- Antal foredrag mv. for uddannelsesinstitutioner.
- Antal besøg af skoleklasser/uddannelsesinstitutioner mv. på virksomheden.
- Antal erhvervspraktikanter/praktikanter på virksomheden.
- Antal projektsamarbejder med studerende.
- Antal afholdte (åbne) uddannelsesdage.
- Oversigt over de væsentligste samarbejdsaftaler/projekter med uddannelsesinstitutioner.

Aftalepart(er)	Aftalens/projektets indhold	Forventninger til aftalen/projektet

Organisationer mv.

Organisationer er f.eks. lokalafdelinger af fagforbund, a-kasser samt arbejdsgiver- og erhvervsorganisationer mv.

Eksemplerne på indikatorer er:

- Organisationernes tilfredshed med virksomhedens sociale engagement som helhed/på forskellige indsatsområder.
- Antal nye interessenter blandt organisationer mv.
- Oversigt over den tid, som virksomheden har anvendt på dialog med organisationer mv. (som led i sit sociale engagement).
- Oversigt over udvalg/råd/arbejdsgrupper mv. i organisationsregi, hvori virksomheden deltager (som led i sit sociale engagement).
- Omkostninger til økonomisk støtte til aktiviteter i organisationsregi mv.
- Oversigt over de væsentligste samarbejdsaftaler/projekter med organisationer mv., som virksomheden deltager i.

Aftalepart(er)	Aftalens/projektets indhold	Forventninger til aftalen/projektet

Foreninger mv.

Foreninger er f.eks. sportsklubber, foreninger med et socialt sigte, foreninger med et lokalt og/eller kulturelt sigte mv.

Eksempler på indikatorer:

- Foreningernes tilfredshed med virksomhedens sociale engagement som helhed/på forskellige indsatsområder.
- Antallet af nye interessenter blandt foreninger mv.
- Oversigt over udvalg/råd/arbejdsgrupper mv., i foreningsregi, hvor virksomheden deltager (som led i sit sociale engagement).
- Oversigt over det samlede antal timer, som virksomheden anvender på varetagelse af relationer til foreninger mv. (som led i sit sociale engagement).
- Antal besøg fra foreninger mv. på virksomheden.
- Antal - og arten af sponsorater til foreninger mv.
- Samlede omkostninger til økonomisk støtte til foreninger mv.
- Oversigt over de væsentligste samarbejdsaftaler/projekter med foreninger mv.

Aftalepart(er)	Aftalens/projektets indhold	Forventninger til aftalen/projektet

Medier

Medier er f.eks. dagblade, lokalradio, lokal-tv, husstandsomdelte (gratis) aviser samt fagblade mv.

Eksempler på indikatorer:

- Mediernes tilfredshed med virksomhedens sociale engagement som helhed/på forskellige indsatsområder.
- Oversigt over omtale af virksomheden i almindelighed/virksomhedens sociale engagement i særdeleshed - fordelt på de forskellige typer af medier
- Oversigt over henholdsvis positiv og negativ omtale i medierne
- Antal udsendte pressemeddelelser om virksomhedens sociale engagement.
- Antal publicerede artikler om virksomhedens sociale engagement.
- Antal timer anvendt på kontakter til medier/de forskellige typer medier (som led i virksomhedens sociale engagement).

BILAG C - VIRKSOMHEDERNES SOCIALE REGNSKABER

Rapporteringen om den sociale indsats kan ske på mange måder - en mangfoldighed, som også ses i virksomhedernes sociale regnskaber.

På de næste sider kan du læse om virksomhederne:

- Socialt regnskab for **Scandic Hotel Roskilde**
- Socialt regnskab for **IT Univers ApS**
- Socialt regnskab for **Gentex**
- Socialt regnskab for **Brødrene Hillers A/S**
- Socialt regnskab for **FC Plast A/S**
- Socialt regnskab for **SkandiaLink Livsforsikring A/S**
- Socialt regnskab for **Dalmose Trævare-Industri A/S**
- Socialt regnskab for **MiljøPrint A/S**

Historierne giver indblik i motivationen for at arbejde med sociale regnskaber, de konkrete aktiviteter- og ikke mindst, hvad virksomhederne har fået ud af det.

Erfaringerne viser bl.a., at:

Et socialt engagement kan udfoldes på mange måder.

Virksomhederne tager udgangspunkt i deres nuværende situation – i aktiviteter, som allerede er indført - når de beretter om den sociale indsats.

Virksomhedernes historier viser, at der er forskellige måder at arbejde med sociale regnskaber på – de har defineret forskellige mål og strategier.

Når en virksomhed går i gang med sociale regnskaber, kan den ikke forvente, at den rammer plet i første forsøg. Det er vigtigt, at prøve sig frem, indhente erfaringer og lade dem indgå i det videre forløb. - Arbejdet med sociale regnskaber er en proces – som hele tiden kan blive bedre.

Statusnotat – Scandic Hotel Roskilde – sociale regnskaber

Indledning

Scandic Hotel Roskilde (SHR) har siden efteråret 2000 været tilknyttet projektet om sociale regnskaber. Det har været hoteldirektør Anders Duelund og hotelchef Martin Hansen, der har været ansvarlige for projektet på SHR. I efteråret 2001 har såvel Anders Duelund som Martin Hansen valgt at opsiges deres stillinger i Scandic og projektet om sociale regnskaber vil derfor ikke kunne afsluttes med en egentlig rapportering i form af et socialt regnskab. Dette statusnotat, der er udarbejdet i samarbejde mellem SHR ved Martin Hansen og ValueCreator har til formål at gøre status over SHR's deltagelse i projektet ved at beskrive processen med SHR's arbejde med sit samfundsmæssige engagement og hvilke erfaringer virksomheden har gjort sig igennem deltagelsen i projektet.

Baggrund og formål med Scandic Hotel Roskildes sociale engagement

Scandic koncernen har i de seneste 10 år lagt stor vægt på sin rolle, placering og indvirkning i og på samfundet. Koncernens samfundsansvar tog udgangspunkt i dens indflydelse på miljø og har aktivt involveret medarbejderne i at lokalisere områder i driften, hvor man kunne spare ressourcer til glæde for miljøet. Denne indsats er blevet en succes såvel resultat- som imagemæssigt.

I de senere år er aktivitetsområdet udvidet til at dække mere end miljø – senest med initiativet "Scandic i Samfundet" (SiS) som er en platform, der skal vise, at Scandic som virksomhed står inde for sine værdier ved at engagere sig i vigtige problemer både på hotellerne og i de lokalsamfund Scandics hoteller er en del af.

Fælles for alle aktiviteterne - iværksat fra koncernplan - har været, at initiativerne på det enkelte hotel, skulle udmønte sig i konkrete praktiske tiltag og at medarbejderne skulle inddrages – både for at engagere dem, men også fordi man lagde vægt på værdien af medarbejdernes input.

SHR's ledelse har sluttet op om idéerne bag koncernens aktiviteter og har aktivt involveret sig. I forlængelse af SiS tiltaget, så SHR muligheder i at tage skridtet videre og involvere sig i projektet om sociale regnskaber, således at aktiviteterne blev sat ind i en styringsmæssig ramme, at dokumentere indsatsen og følge udviklingen heri over tid.

En af opgaverne for det sociale regnskab er at fungere som opfølgning på og rapportering om de tiltag, der blev defineret ved SiS lokalt i Roskilde. Det var ligeledes tanken, at det sociale regnskab skulle medvirke til, at fokus blev fastholdt på SHR's samfundsmæssige rolle i de kommende år ved at gøre det til en tilbagevendende begivenhed.

Hvad ønskede SHR at opnå ved at deltage i projektet?

Ved tidspunktet for projektets start havde SHR, ligesom resten af branchen, svært ved at rekruttere og fastholde arbejdskraft på grund af en generel mangel på kvalificeret arbejdskraft og en meget stor personaleomsætning. SHR så i udarbejdelsen og publiceringen af et socialt regnskab mulighed for at bevidst- og synliggøre virksomhedens sociale engagement for derved at skabe en attraktiv arbejdsplads med et positivt image hos medarbejderne. Et image man med medarbejderne som ambassadører håbede ville brede sig til potentielle medarbejdere, kunder og lokalsamfundet.

Ved at deltage i projektet ønskede – og opnåede - SHR at øge opmærksomheden og bevidstheden om dets samfundsmæssige engagement.

Et samfundsmæssigt engagement

Det har været ledelsen i SHRs holdning at traditionelle sociale regnskaber er for entydigt fokuserede på medarbejderne og deres forhold. Man ønskede at indtænke SHRs engagement i forhold til en bredere interessentkreds.

Man ville fokusere på og inddrage:

- Medarbejdere
- Kunder
- Lokalsamfund og -miljø
- Ejere
- Virksomheden

Udgangspunktet herfor er, at SHR som virksomhed spiller en rolle i lokalsamfundet. Ikke kun som arbejdsplads for medarbejderne, men som en aktør, der på mange måder påvirker og kan påvirke det samfund, det er en del af.

Målet med processen var derfor konkret at inddrage de fem nævnte interessenter i en dialog om, hvad de forventede af SHR, og om hvorvidt SHR levede op til disse forventninger.

SHRs arbejde med det sociale regnskab har naturligt taget udgangspunkt i SiS processen. Hotellet udarbejdede ved en medarbejderworkshop fokusområder, handlingsplaner og målsætninger for sit samfundsmæssige engagement.

Ud af workshoppen kom forslag til en række konkrete initiativer, der kunne bidrage til SHRs samfundsmæssige engagement.

Blandt forslagene var:

- Temaaftener med foredrag
- Udformning af kommunikationspolitik i forhold til skoler, således at der kan fremsendes en fast ramme for, hvordan SHR ønsker at bidrage med fagligt indhold til skoleklassers undervisning
- Blive samlingspunkt for store landsdækkende indsamlinger med fx Kræftens Bekæmpelse, Folkekirkens Nødhjælp og Røde Kors
- Sponsorere Natteravnene i Roskilde med kaffe og sandwiches i weekenden
- Tilbyde billige værelser til patientpåvørende til indlagte på Roskilde Amts Sygehus
- Fysioterapeut til at gennemgå afdelingernes arbejdsmetoder og -vaner
- Affaldssortering af køkkenaffald

SHR arbejdede efterfølgende med forslagene og enkelte har udmøntet sig i konkrete aftaler og initiativer som fx billige værelser til patientpåvørende og sponsorat af Natteravnene (http://www.skandia.dk/Tryghed/F_natteravne.htm) – og andre, som fx samarbejdet med folkeskolerne, er efter kontakt til de eventuelle samarbejdspartnere ikke kommet videre.

Efterfølgende har SHR nedsat den såkaldte MOS-gruppe, der består af frivillige repræsentanter fra hotellets forskellige afdelinger og ledelsen. Her drøftes og genereres input til hvordan SHR kan forbedre sig indenfor miljø gennem bedre ressourceudnyttelse, hvordan man udvider og forbedrer sit samfundsmæssige engagement, samt hvordan man maksimerer hotellets sikkerhed for både gæster og personale.

SHR ønskede - efterfølgende SiS - også at inddrage de fire øvrige definerede interessenter enten ved at gå i direkte dialog gennem fx borgmester, politimester, lokale foreninger og organisationer eller via input fra fx spørgeskemaer til hotellets gæster. Man ønskede, som tidligere beskrevet, at spørge til interessenternes forventninger til SHR som aktør i lokalsamfundet og om hvorvidt SHR levede op til disse forventninger. Disse planer nåede dog aldrig at blive gennemført, da såvel hoteldirektøren som hotelchefen i efteråret 2001 har valgt at skifte job, hvilket også er direkte årsag til at projektet om sociale regnskaber ikke vil udmønte sig i en afsluttende rapportering, jf. foran.

Øvrige initiativer

Der er meget stor medarbejderomsætning i branchen, der generelt har været præget af mangel på kvalificeret arbejdskraft. SHR har i perioden forsøgt sig med indslusning af medarbejdere som i udgangspunktet ikke er kvalificerede til deres job, men som gennem uddannelsesaktiviteter og on-the-job-training opkvalificeres til at kunne varetage deres jobfunktioner. Der har ligeledes været fokus på integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund. Tiltagene har været succesfulde og senest har man ansat to nydanskere i køkkenet, som efter diverse opkvalificeringstiltag skal kunne varetage kokkefunktioner

Erfaringer fra projektet

SHRs erfaringer fra at have deltaget i projektet med sociale regnskaber har været, at processen har været med til at sætte en række tanker og handlinger i gang, som har hjulpet hotellet videre med på et lokalt og praktisk plan at integrere og videreudvikle de ambitioner koncernen har haft for at skabe en socialt- og samfundsmæssigt engageret virksomhed. Det drejer sig først og fremmest om, hvordan SHR kan dokumentere processen for derved at skabe synlighed både overfor nuværende og potentielle medarbejdere samt det øvrige lokalsamfund. Ligeledes førte processen til planerne om at udvide dialogen til ikke kun at fokusere på medarbejderne, men også øvrige interessenter.

Derudover er det holdningen, at et socialt regnskab kan medvirke til at skabe tilslutning til initiativerne og holde hinanden fast på, at det ikke bare skal være "flotte tanker på et stykke papir".

SHRs tilgang til det sociale regnskab har været bredere end det, de fleste andre sociale regnskaber indeholder. Man har ønsket at definere hotellet og dets ansvar i forhold til en bred interessentkreds og man har ønsket at gøre dette ved at involvere interessenterne i at definere og vurdere SHRs samfundsmæssige engagement.

SHR har arbejdet frem mod et samfundsregnskab, der skulle bygge på en gennemtænkt afbalancering af interessenthensyn og ikke "hvorvidt vi når nogle bestemte tal eller normeringer, der kan berettige os til det ene eller andet mærke".

Socialt regnskab for IT Univers ApS 2001

Perioden november 2000 – oktober 2001

Indholdsfortegnelse

1. *Hensigt og mål med socialt regnskab*
2. *Afgrænsning af socialt regnskab*
3. *Hvem - IT Univers og interessenter i forhold til det sociale regnskab*
4. *Til hvem - Socialt regnskab*
5. *Metodebeskrivelse*
6. *Hvorfor gør vi det – og hvad vil vi?*
7. *Fokusområder*
8. *Det gør vi*
9. *Perspektiver*

Bilag - Kort om IT Univers

1. Hensigt og mål med socialt regnskab

Socialt regnskab for IT Univers er en rapportering af udvalgte tiltag virksomheden gør indenfor det sociale område både internt og eksternt. Hensigten med rapporteringen er at formulere og vurdere handlinger og aktiviteter i virksomheden, for at kunne sætte nye mål for virksomhedens udvikling på det sociale område. Handlingerne og aktiviteterne kan vurderes ud fra, om det er lykkedes at virkeliggøre de mål, vi har opstillet. Målene har baggrund i de intentioner, som virksomhedens værdigrundlag udtrykker. Det første sociale regnskab vil indeholde en status for udvalgte fokusområder samt mål for år 2. I de følgende år vil der være mål for områderne.

Vi kan altså bruge det sociale regnskab til at vurdere vores handlinger og sætte nye mål, som bringer virksomheden tættere på intentionen om, at have en fortsat udvikling på det sociale område for både medarbejdere og eksterne interessenter.

2. Afgrænsning af socialt regnskab

IT Univers har foruden det finansielle regnskab et grønt regnskab. Det grønne regnskab er første gang blevet udfærdiget i år 2000 og opgøres årligt⁶. Arbejdet med socialt regnskab begyndt i år 2000. Dette første sociale regnskab afsluttes oktober 2001. Fra efteråret 2001 vil vi lave et videnregnskab. I år 2002 vil vi så samle disse fire regnskaber og lave et holistisk regnskab

Som optakt til det sociale regnskab har vi udarbejdet et socialt index i sommeren 2000. En del af de afklaringer vil blive anvendt i det sociale regnskab. Der er anvendt et skema til måling af virksomhedens sociale ansvar mm. Vi har anvendt det materiale som Socialministeriet har udfærdiget⁷.

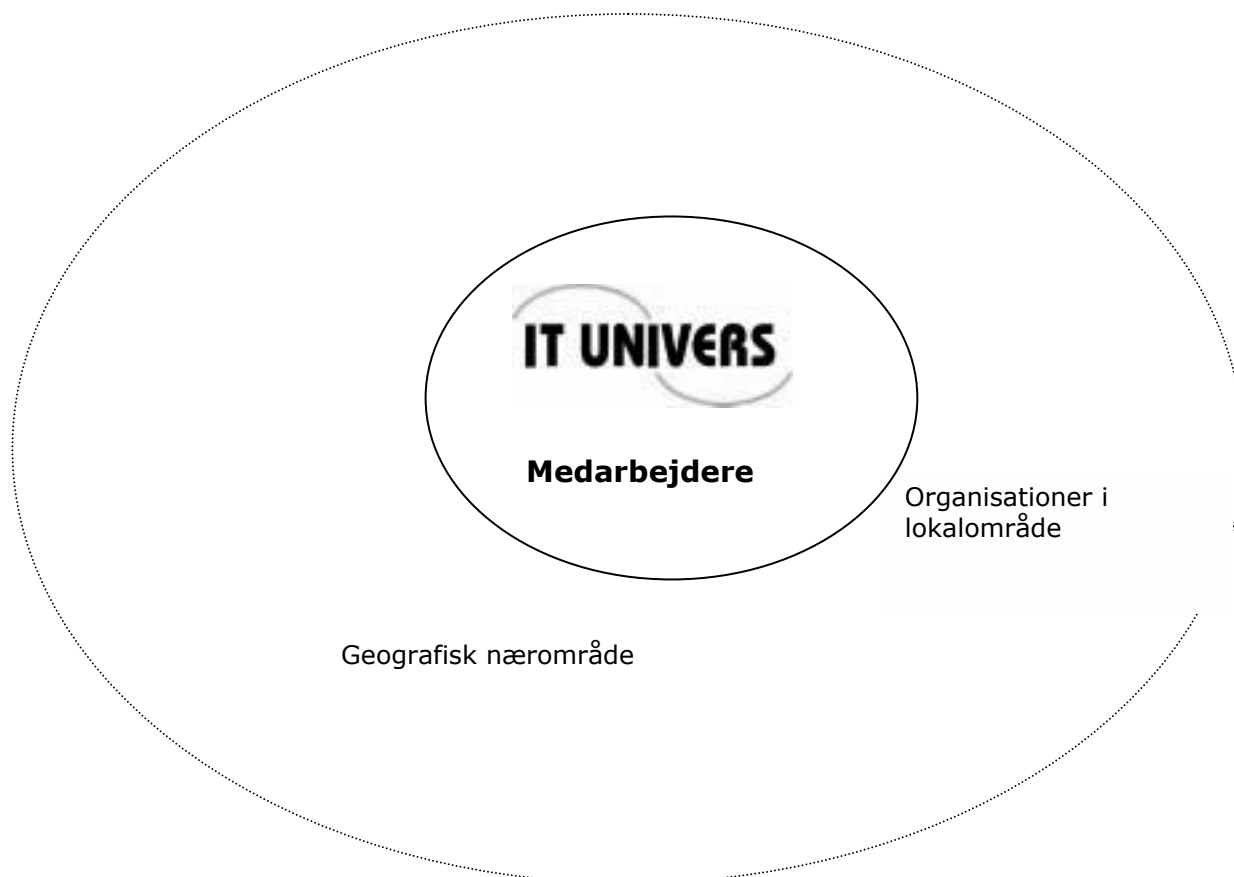
Dette første sociale regnskab for IT Univers er blevet til i et projekt under Socialministeriet, hvor ValueCreator har været inspirator og vejleder for processen.

⁶ Grønt regnskab: IT Univers tager ansvar for nærmiljøet m.h.t. vand, varme og el. Vi forsøger at nedbringe vores ressourceforbrug. Alle de steder hvor genbrug og indsamling af farligt affald er en mulighed f.eks. papir, pap, batterier, printerpatroner mm gøres der en indsats.

⁷ Socialministeriet 2000: Det Sociale Indeks – En måling af virksomhedens sociale ansvar.

3. Hvem - IT Univers og interesser i forhold til det sociale regnskab

I det sociale regnskab for IT Univers har vi valgt at fokusere på de interesser, som er vist på nedenstående figur.

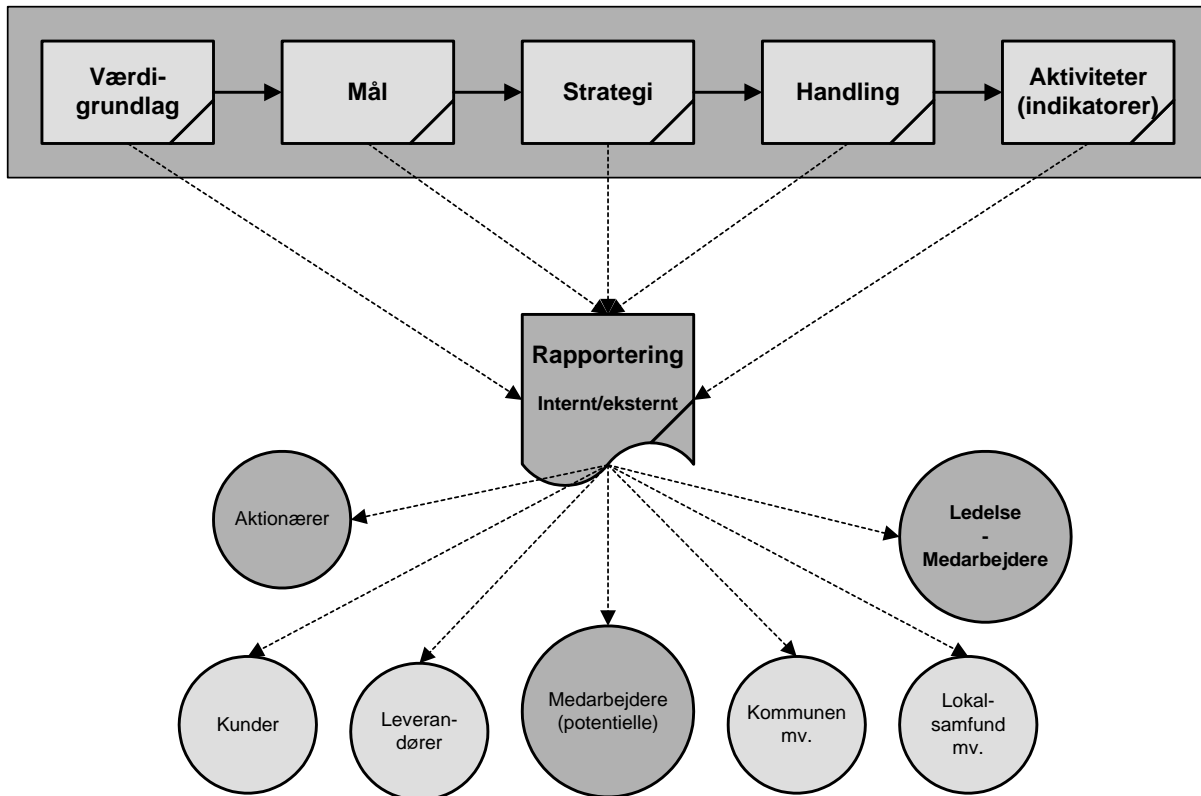


Figur 1. IT Univers og interesser

IT Univers – Medarbejdere: Hvilken og hvordan har IT Univers’ personalepolitik indflydelse på medarbejderne og det sociale område? I dette indgår bla. forhold til det rummelige arbejdsmarked og kompetenceudvikling.

IT Univers - Organisationer i lokalområde: Hvilke aktiviteter deltager IT Univers i, og hvilken betydning har det internt og eksternt?

4. Til hvem - Socialt regnskab



Figur 2. Af ValueCreator: Arbejdspapir: Processen med sociale regnskaber

IT Univers' sociale regnskab er primært udarbejdet til samarbejdspartnere - de organisationer som indgår i det sociale regnskab, IT Univers' medarbejdere samt IT Univers' bestyrelse og ledelse.

For samarbejdspartnere kan det sociale regnskab give indblik i hvilke områder samarbejdspartneren selv har indflydelse på og betydning for de handlinger, der foretages på IT Univers.

For medarbejdere skal det sociale regnskab bidrage til at give en større samlet forståelse for, hvilke værdier virksomheden udtrykker på det sociale område, og dermed give en forståelse for de handlinger og aktiviteter, som foregår i virksomheden.

For ledelsen er det sociale regnskab et værktøj til styring og vurdering af udvikling på det sociale område - hvilke mål har vi sat, har vi nået dem, og hvilke nye mål skal der opstilles?

5. Metodebeskrivelse

Rapporteringen omfatter tre hovedafsnit:

- Hvorfor gør vi det? - En kort redegørelse for IT Univers mål og hensigter med det sociale engagement
- Hvad gør vi? - En rapportering af de handlinger og aktiviteter, der er udfoldet inden for de valgte fokusområder

- Hvad har vi lært? – Erfaringer og perspektiver

Hvilke informationer er anvendt?

Udgangspunktet for arbejdet med det sociale regnskab har været: IT Univers' etiske retningslinier, arbejdet med socialt index, og IT Univers' personalepolitik i forbindelse med udarbejdelse af en personalehåndbog. I rapporteringen anvendes også talmateriale, og disse er hentet fra økonomifunktionen og personaleadministrationen. Disse data vil indgå i delen Hvad gør vi?

Afgrænsning

Fokusområderne i dette sociale regnskab er valgt ud fra et ønske om at beskrive de områder, som har størst indflydelse på hverdagen på IT Univers. Samtidig er det fokusområder, som både er interne og eksterne, for at få en bredde i dette første sociale regnskab.

Proces for tilblivelse af det sociale regnskab

Rapportering er blevet til i en proces i samarbejde med konsulentvirksomheden ValueCreator, hvor en række møder har givet en afklaring omkring indhold, omfang og begrebsmæssige afklaringer. Erfaringerne har vist at det er god idé hurtigt at få afklaret fokusområder, så arbejdet med det sociale regnskab bliver konkret. Desuden vil det være godt at sætte mål for det første år, så formen med vurdering af om målene er opnået mm. straks kommer i gang.

6. Hvorfor gør vi det – og hvad vil vi?

IT Univers mål og hensigter med socialt engagement kan findes i virksomhedens værdier og holdninger:

- idégrundlag
- etiske retningslinier

Her følger en kort præsentation af disse.

IT Univers' idégrundlag

"Vi vil bidrage til at gøre Pc'en til et naturligt redskab i hverdagen for alle mennesker"

Mennesker lærer bedst, når der er tryghed – derfor:

"Universets tryggeste kurser"

Idégrundlaget understøtter at IT skal være et redskab for **alle** mennesker, dvs. ikke kun for ressourcestærke. Holdningen til hvordan mennesket bedst lærer har betydning for både kursister hos IT Univers, men også IT Univers' medarbejdere.

"Vores ambition er at skabe et trygt og åbent sted, der giver lyst og mod til at lære – også for medarbejdere."⁸

Uddrag af de etiske retningslinjer i IT Univers

IT Univers ønsker at bidrage til at forbedre lokalområdet på bl.a. de sociale forhold, da virksomheden betragter sig som en del af lokalområdet.

"For os har de sociale og fysiske forhold i IT Univers' lokalområde betydning. Derfor ønsker vi at bidrage aktivt til at skabe forbedringer i lokalområdet."

⁸ Uddrag fra Personalehåndbog 2000: 4

7. Fokusområder

Vi har udvalgt tre områder, som beskrives i dette sociale regnskab. Hvert år vil ét af de tre fokusområder blive erstattet med ét nyt, så vi både får mulighed for at se udvikling på et område over tid, men også få nye fokusområder ind.

Medarbejdere

- Rekruttering af medarbejdere og det rummelige arbejdsmarked
- Kompetenceudvikling hos medarbejdere

Organisationer i lokalområde

- Hvilke aktiviteter deltager IT Univers i, og hvilken betydning har det internt og eksternt?

8. Det gør vi

Her følger en beskrivelse af fokusområderne fra periodens start, og hvad er sket i året.

Medarbejdere - Rekruttering af medarbejdere og det rummelige arbejdsmarked

Periodens start:

IT Univers har siden 1999 haft en personalepolitik, hvor vi påtager os et socialt ansvar i forhold til det rummelige arbejdsmarked. Det er vigtigt for IT Univers, at rekrutteringen af medarbejdere med nedsat arbejdsevne foregår blandt personer, som er bosat i lokalmiljøet. Dette gøres ud fra en idé om, at vi både kan tilbyde den pågældende person et job, men samtidig hjælpe lokalmiljøet med at få flere i arbejde.

Pkt. 4: "Før en ansættelse skal der tages stilling til om jobbet eventuelt kan varetages af en person, som ikke betragtes som 100% arbejdsklar. Dette gøres i tråd med de ideer, der ligger bag tankerne om det rummelige arbejdsmarked. Det vil primært være inden for servicemedarbejderfunktioner at skåne- eller fleksjob kan være muligt"⁹

Siden december 1999 har IT Univers haft seks medarbejdere ansat i skåne- fleksjob eller jobtræningsforløb.

Hvad er sket i året?

Ved årets start var der én medarbejder ansat i skåne- fleksjob. Denne medarbejder stopper ved udgangen af året, da arbejdsområdet er bortfaldet.

I året løb er der blevet ansat en medarbejder i tilskudsjob – et jobtræningsprogram over 6 måneder. Medarbejderen er efter dette program blevet ansat på almindelige funktionærvilkår.

Begge medarbejdere er rekrutteret i lokaleområdet via et samarbejde med lokale offentlige myndigheder (Lokal jobformidling), og en kombination af lokale organisationer og offentlig myndigheder (Køfoeds Skole og Københavns Jobformidling)

⁹ Personalehåndbog, Personalepolitik: 6

Erfaringer vedrørende det rummelige arbejdsmarked

Vi har lært, at når medarbejdere med nedsat arbejdsevne skal arbejde hos IT Univers, så er åbenhed i forhold til øvrige medarbejdere meget vigtig. Medarbejderne skal være opmærksomme på hvilke særlige hensyn, der skal tages til den person der ansættes. Vi kan kun ansætte personer med nedsat arbejdsevne til stillinger inden for serviceområdet

Mål for kommende år: Vi vil i det kommende år fortsat rekruttere medarbejdere med nedsat arbejdsevne, hvis vi får behov for nyansættelser inden for serviceområdet.

Medarbejdere - Kompetenceudvikling hos medarbejdere

Periodens start:

Da IT Univers lever af at formidle viden og færdigheder, er medarbejderne nødt til at være under stadig udvikling af egen viden og færdigheder. Vi skal have højt kvalificerede medarbejdere. IT Univers ønsker at sørge for at medarbejderne fastholder og udbygger deres muligheder på arbejdsmarkedet. En lang række af instruktørerne er ansat på timebasis, og denne løsere tilknytning til arbejdspladsen – de har ofte flere arbejdspladser - gør at de er i højere risiko end f.eks. funktionæransatte for ikke at blive efteruddannet.

Pkt. 2: "Alle medarbejdere er forpligtet til løbende at dygtiggøre sig inden for deres nuværende eller kommende arbejdsområde. Der er en udviklingsplan for hver medarbejder."¹⁰

For alle instruktører er der opstillet nogle krav:

Pædagogiske krav

Alle instruktører skal som minimum have et voksenpædagogisk grundkursus eller tilsvarende.

Alle instruktører skal være certificeret i Herskin-metoden i undervisningen.

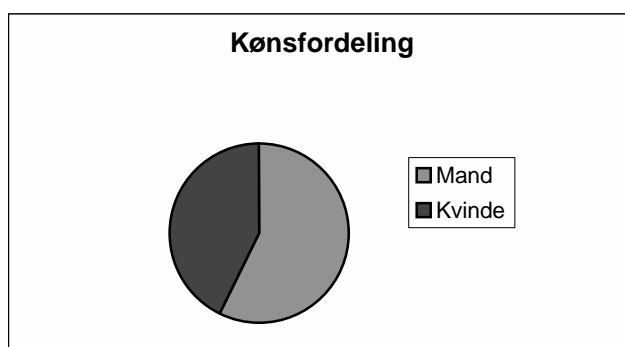
Faglige krav

Fagligt velfunderet i forhold til kurser de underviser på.

PC-kørekort 2 måneder efter at instruktøren er begyndt at undervise.

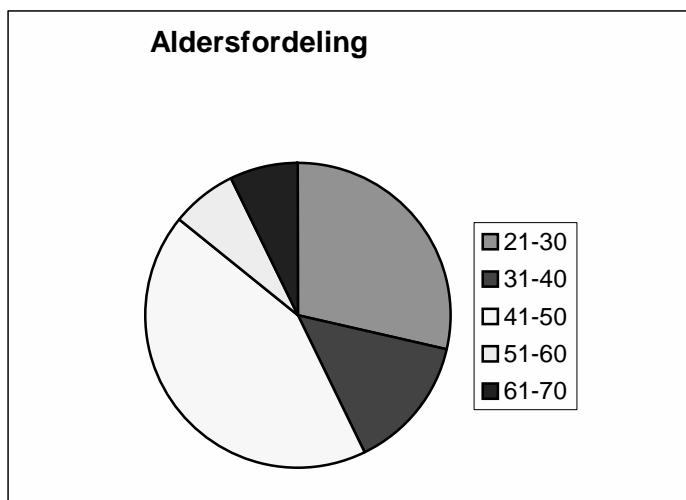
Det store PC-kørekort senest 1 år efter at instruktøren er begyndt at undervise"¹¹.

Medarbejdere på IT Univers (samlet antal medarbejdere: 14):



¹⁰ Personalehåndbog, Personalepolitik: 6

¹¹ Personalehåndbog, 18



Uddannelsesniveau:

I et forsøg på at lave en simpel registrering af uddannelsesniveaut for medarbejdere på IT Univers anvendes følgende skala. Herefter er der beregnet et gennemsnit for medarbejderne på IT Univers.

Ingen	0
Erhvervs faglig	1
Kort videregående	2
Mellemlang videregående	3
Lang videregående	4

Gennemsnit for medarbejdere på IT Univers: **1,9**

Ad. Uddannelsesniveau: Uddannelsesniveau er opgjort i generelt uddannelsesniveau og ikke om uddannelsen er relevant i forhold til arbejdet.

Hvad er sket i året?

IT instruktører og øvrige medarbejdere

- Tre medarbejdere certificeret hos Teknologisk Institut i IT pædagogik Bjarne Herskin (total antal nu 8 medarbejdere)
- Det store PC-kørekort: to medarbejdere færdige - resten næsten færdigt - afsluttes ved regnskabsårets udgang
- To i gang med Almen voksenpædagogisk kursus
- Én i gang med Pædagogisk Diplomuddannelse – IT vejleder
- Én i gang med datamatikeruddannelsen
- Én i gang med systemadministratoruddannelse
- To i gang med masteruddannelser hhv. Master i E-business og Master i Computermedieret Kommunikation

I denne kompetenceudvikling giver IT Univers omkostninger til studiet dvs. kursusafgifter. Medarbejderen bidrager med tid. For at måle og vurdere interessen for at uddanne sig, vil vi anvende timetallet for hvor mange timer medarbejderne bidrager med pr. år.

Dette år er der til sammen brugt **ca. 2200 timer** til undervisning, opgaveskrivning, læsning mm.

Det svarer til **157 timer pr. medarbejder**. Det er især de to masteruddannelser, der bringer tallet op.

Erfaringer med kompetenceudvikling af medarbejdere

Det er en lang proces at skabe forståelse blandt alle medarbejdere for vigtigheden af at udvikle sine kompetencer. Det har vist sig, at det er en selvforstærkende proces – når nogle gør noget, så trækker de andre med. Vi er derfor inde i en positiv udvikling på dette område.

Mål for kommende år: Antal "egne" timer til kompetenceudvikling: **1500 timer**. At målet er lavere end tallet for i år skyldes, at én af masteruddannelserne afsluttes, og det forventes ikke at der er andre, der starter på et så omfattende studium i det kommende år. Gennemsnitstallet for medarbejdernes uddannelsesnivea skal hæves med 10 % til 2,1. Dette skal ske via uddannelse af nuværende medarbejdere og rekruttering.

Organisationer i lokalområde

Periodens start:

- IT Univers har deltaget i Kvarterløft Holmbladsgade siden 1999.

Martin Kristensen, Erhvervsrådgiver i Kvarterløft Holmbladsgade udtaler:

"Samarbejdet mellem IT Univers og Kvarterløft Holmbladsgade-kvarteret omfatter netværksdannelse, samarbejde med Lokal Jobformidling, deltagelse i projektudvikling, m.v.

IT Univers er som sådan en virksomhed, der har betydning for lokalområdet. Det giver sig udslag indenfor miljø, arbejdsmarkedet og lokalt engagement i almindelighed. Det har stor betydning i kvarterløft sammenhæng, at lokale virksomhedsledere deltager aktivt i arbejdet med at udvikle kvarteret, da virksomheder i Holmbladsgade udgør en central del af kvarteret.

Det viser sig også at relationer mellem ledere fra lokalområdet kan afføde spændende og kreative processer og udviklingstendenser. IT Univers er central i denne udvikling."

- IT Univers har samarbejdet med bl.a. den Lokale Jobformidling i forbindelse med rekruttering til fleks/skånejobs.
- Kofoeds Skole har IT Univers også haft et samarbejde med igennem flere år.

Hvad er sket i år?

Holmbladsgade kvarterløft - IT Univers deltager aktivt i arbejdet i kvarterløft-projektet.

Kofoeds Skole - IT Univers har et samarbejde med Kofoeds Skole omkring bl.a.:

- Medarbejderrekruttering – se afsnit om ansættelse og det rummelige arbejdsmarked
- Besøgsklasser – kursister som går på Kofoeds Skole kan besøge IT Univers for at høre om IT
- Testafholdelse – kursister fra Kofoeds Skole tager PC-køretest – de har undervisningen på Kofoed Skole, men får papir på deres IT-færdigheder hos IT Univers
- IT instruktører – der er et pædagogisk samarbejde mellem Kofoeds Skole og IT Univers
- Materialer – Kofoeds Skole anvender IT Univers undervisningsmateriale til deres IT undervisning
- Jobsamtaler – IT Univers deltager i jobsamtale-træning for kursister på Kofoeds Skole

Erfaringer med samarbejde med lokale organisationer

Samarbejdet med lokale organisationer har været meget positivt i det forløbne år.

Mål for kommende år: Samarbejdet fastholdes og udbygges eventuelt med andre/nye organisationer.

9. Perspektiver

Lever vi op til IT Univers' idégrundlag og etiske retningslinier i forhold til fokusområderne i det sociale regnskab?

IT Univers har bidraget til at forbedre de sociale forhold i lokalområdet ved ansættelse af tre medarbejdere fra lokalområdet – deraf én medarbejder med nedsat arbejdsevne. Den ene stilling er et løse ansættelsesforhold på timebasis. Ved periodens udløb er den ene faste stilling bortfaldet.

Også det positive samarbejde med organisationer i lokalområdet giver IT Univers lyst til at fortsætte og udbygge disse samarbejder.

I forhold til tryghed og mod til at lære har 10 ud af 14 medarbejdere været/er aktive i forhold til kompetenceudvikling i det forløbne år. Dette ser vi som et godt resultat, og vil forsøge at fastholde denne udvikling fremover.

Det sociale regnskab bidrager til, at vi får gjort nogle aktiviteter synlige for os selv, og dermed gør det muligt at blive bedre på områder, som vi betragter som væsentlige i virksomhedens liv.

Charlotte Cederstrøm

Souschef

Bilag - Kort om IT Univers

IT Univers blev grundlagt i april 1998 som et ApS hvoraf der nu er fem anpartshavere.

Lokalitet:

IT Univers er grundlagt på Amager og har lokaler i Holmbladsgadekvarteret. De første to undervisningslokaler var på Prags Boulevard 55B. Gennem 1999-2000 fik vi større lokaler i Uplandsgade 52 og lukkede afdelingen på Prags Boulevard i april 2000.

Produkt:

IT Univers tilbyder undervisning og rådgivning i forbindelse med IT-kompetence løft i virksomheder og organisationer.

IT Univers tilbyder bruger- og superbrugerkurser i en lang række produkter og emner. IT Univers er akkrediteret testcenter for PC-kørekort og Det store PC-kørekort.

IT Univers bygger på en pædagogiske metode som Cand. Psyk. Bjarne Herskin har udviklet. Denne metode har forståelse i centrum. Et af værktøjerne til at forøge forståelse er visualisering.

IT Univers afholder ca. 70.000 kursisttimer pr. år.

Socialt regnskab 2001



GENTEX

Socialt regnskab for Gentex

Perioden 2001

Indholdsfortegnelse

Forord

- 1. Formålet med Gentex' sociale regnskab*
 - 2. Gentex' værdigrundlag*
 - 3. Gentex' produktion, arbejdsopgaver, arbejdsfunktioner samt medarbejdere mv.*
 - 4. Mål*
 - 5. Strategier*
 - 6. Arbejdskulturen på Gentex*
 - 7. Gentex' medarbejdere - kerneoplysninger*
 - 8. Medarbejderprofilen - generelt set*
 - 9. Metoder og udviklingsforløb*
 - 10. Eksterne interessenter*
 - 11. Evaluering*
 - 12. Forslag til ændringer*
 - 13. Fremtiden*
-

Forord

Gentex etableredes i 1996 af virksomheden V. Burcharth & Søn A/S (VBS) - som en selvstændig afdeling i denne virksomhed.

V. Burcharth & Søn A/S er grundlagt i 1924 og er i dag en af de førende leverandører til danske industrivirksomheder. Virksomheden startede med salg af smøreolier og er i dag en landsdækkende import- og eksportvirksomhed i tekniske artikler.

Virksomheden er i daglig tale kendt under forkortelsen "VBS" - som eksponent for "Viden, Bistand og Service".

VBS afsætter henholdsvis slanger og koblinger, byggematerialer, smøreudstyr, aftørrings- og værnemidler samt pakningsmaterialer.

VBS har 56 medarbejdere omfattende både funktionærer og timelønnede medarbejdere.

Indtil etableringen af Gentex, jf. foran, har der ikke været egentlig produktion i VBS.

Gentex fremstiller rensklude af genbrugstekstiler. Tekstilerne opkøbes og udskæres til pudseklude. Produktionen er opbygget med stor fleksibilitet og hurtig omstillingshastighed. Dette medfører, at Gentex løbende kan levere klude i forskellige kvaliteter, i overensstemmelse med kundernes ønsker og behov.

Generelt set er arbejdsopgaverne i forbindelse med produktionsforløbet forholdsvis enkle og derfor også velegnede til optræningsforløb.

Gentex beskæftiger op til 40 medarbejdere med forskellige fysiske og/eller psykiske handicaps, medarbejdere i fleks- og skånejob samt medarbejdere i forskellige former for jobtræningsforløb.

I samarbejde mellem Odense Kommune og Gentex er der inden for de seneste 5 år gjort en række nye tiltag.

Gentex er godkendt til arbejdsmæssig afklaring af alle persongrupper og var i 2000 igennem en proces, som medførte, at Gentex er godkendt til virksomhedsrevalidering.

Denne godkendelse gav inspiration til Gentex' projekt: Opkvalificering af kontanthjælpsmodtagere til industrimedarbejdere.

I samarbejde med Det sociale netværk for fynske erhvervsvirksomheder blev der udarbejdet et idéoplæg til Odense Kommune. Oplægget var i ledetråd med de igangsatte tiltag vedrørende aktivering i private virksomheder.

I samarbejde med Odense Kommune blev oplægget drøftet, justeret og godkendt.

Tilbuddet om at indgå i projektet med sociale regnskaber kom derfor på det helt rigtige tidspunkt.

I samarbejde med konsulentvirksomheden ValueCreator, som har ydet en meget værdifuld indsats i samarbejdet, er der etableret en struktur på projektet, som har bragt det i faste rammer. Det er tillige dette samarbejde, som har medvirket til, at det har været muligt at udarbejde et socialt regnskab til Gentex' interessenter, herunder især Odense Kommune og VBS.

Tilgangen til det sociale regnskab for Gentex har været at udarbejde et regnskab, som først og fremmest omfattede projektet vedrørende opkvalificering af kontanthjælpsmodtagere til industrimedarbejdere. I tilknytning hertil er Gentex' ambitioner såvel som anlæg for at hjælpe de forskellige grupper af kontakthjælpsmodtagere til at få arbejde på enten ordinære vilkår eller på særlige vilkår kommet til udtryk.

Det er håbet, at det sociale regnskab kan medvirke til at udbygge samarbejdet mellem Odense Kommune og Gentex i forbindelse med aktiviteter knyttet til Det rummelige arbejdsmarked.

1. Formålet med Gentex' sociale regnskab

Formålene med det sociale regnskab for Gentex er følgende:

- At udarbejde en struktureret rapportering til Gentex' interessenter.
- At vise Gentex' værdier, evner og motiver til interessenterne - og omverdenen i øvrigt.
- At udarbejde metoder og værktøjer, som kan være til hjælp i projekter, der har de samme muligheder og udfordringer, som Gentex' projekt om opkvalificering af kontanthjælpsmodtagere til industrimedarbejdere.
- At bidrage til inspiration til andre virksomheder, som enten er i gang med - eller overvejer at gå i gang med privat aktivering.

Det sociale regnskab omfatter den samme periode som projektet: "Opkvalificering til industrimedarbejdere", dækkende perioden 1. januar 2001 - 31. december 2001.

Det er i øvrigt hensigten, at det sociale regnskab også skal bruges som rapportering til såvel Odense Kommune som VBS.

2. Gentex' værdigrundlag

Værdigrundlaget for Gentex er:

- At give medarbejderne viden, motivation samt forventninger til et normalt arbejdsliv - og derigennem et tilhørsforhold til arbejdsmarkedet.
- At give medarbejderne et socialt netværk.
- At yde medarbejderne hjælp til selvhjælp.
- At give medarbejderne selvtillid og selvværd.
- At arbejde for at udvise en social og etisk ansvarlighed.
- At arbejde for integration, fastholdelse, opkvalificering, arbejdsmæssig afklaring samt aktivering af personer med nedsat arbejdsevne.
- At virke for en aktiv social indsats gennem deltagelse i sociale netværk, samarbejdet med andre virksomheder, der viser et socialt engagement, samt generelt at kunne give inspiration til virksomheder.
- At yde et bidrag til både samarbejde og forankring af aktiviteterne knyttet til Det rummelige arbejdsmarked i et socialt engageret erhvervsliv.

3. Gentex' produktion, arbejdsopgaver, arbejdsfunktioner samt medarbejdere mv.

Gentex er etableret som en **sideproduktion**. Samlet set er produktionen forholdsvis løntung. Som følge heraf er det vanskeligt at udføre arbejdsopgaverne til ordinære lønniveauer.

Udbyttet af sideproduktionen er - for VBS' vedkommende - en ensartet sortering samt hurtig levering af de størrelser mv., som kunderne ønsker. - VBS importerer stadig hovedparten af sit salg af klude.

Gentex er - for VBS - en serviceafdeling, som kan udføre specielle opgaver, som kunderne efterspørger.

Arbejdsopgaverne er - som allerede anført - især koncentreret om produktionen af klude. Imidlertid er der også en række enkelte øvrige opgaver, som VBS har overdraget til Gentex.

Uanset at arbejdsopgaverne generelt set er forholdsvis enkle, er der tale om en varierende sværhedsgrad. Dele af arbejdsopgaverne er fysisk meget belastende, medens andre opgaver kræver omtanke og præcision.

Det er ikke forventningen, at alle medarbejdere skal være i stand til at beherske alle arbejdsopgaverne. De fleste medarbejdere begynder med den primære opgave, nemlig opskæring af tekstiler/tøj. I forlængelse heraf vurderer driftsleder og den enkelte medarbejder, hvilke af de øvrige arbejdsopgaver medarbejderen vil være i stand til at kunne klare. De fleste medarbejdere prøver 4-6 forskellige arbejdsopgaver. De af medarbejderne, der ser ud til at fungere bedst, og som i særlig grad viser selvstændighed/initiativ, sættes i spidsen for en gruppe, som skal udføre specielle opgaver. - Den proces, som her er tilrettelagt, sigter mod, at der igennem forløbet sker en vis progression gennem opgavernes sværhedsgrad og dermed igen en øget faglig og personlig udvikling.

Mere konkret omfatter arbejdsopgaverne:

Sortering af genbrugstøj fra vaskerier (i ca. 30 forskellige sorteringer), opskæring af tøj/tekstiler, pakning og presning af det opskårede tøj/tekstiler, tømning af containere og affaldsbure, rengøring, pakning af forskellige emner (eksempelvis tvist), skæring af slanger, omrulning af geotekstiler, skæring på båndsav, presning af pap og plastik samt udstansning af pakninger mv.

I tilknytning til ovenstående pågår der naturligvis også løbende produktionsplanlægning og kvalitetskontrol af det producerede mv.

Målgruppen for **medarbejderne** på Gentex er primært:

Personer, som ønsker et job, men som grundlæggende mangler erhvervserfaring som følge af utilstrækkelig tilknytning til og/eller langvarigt fravær fra arbejdsmarkedet - eventuelt i kombination med en utilstrækkelig uddannelsesmæssig baggrund.

Personer, der på grund af sygdom skal arbejdsprøves og genoptrænes med henblik på fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet - eventuelt i ansættelse på særlige vilkår.

Personer med anden etnisk baggrund, som skønnes at have behov for en særlig optræning i dansk virksomhedskultur inden ansættelse på det ordinære arbejdsmarked.

4. Mål

Målene for projektet: Opkvalificering af kontanthjælpsmodtagere til industrimedarbejdere er fastlagt i samarbejde mellem Odense Kommune og Gentex. I forhold til VBS skal Gentex indfri en række øvrige mål, som er mere fagligt betonedede og derfor ikke i fokus i nærværende sociale regnskab.

Samlet set er målene følgende:

- At vise Gentex' sociale engagement.
- At virke som "sluse" fra ledighed til arbejdslivet.
- At vise, at der kan ske en opkvalificering af medarbejderne via de værktøjer, der anvendes.
- At udarbejde en skriftlig faglig afklaring, afprøvning og optræning, som vil kunne anvendes til at justere/ændre medarbejdernes handlingsplan på vejen mod beskæftigelse.
- At forbedre medarbejdernes selvtillid og selvværd, styrke de faglige og personlige kvalifikationer (eksempelvis via succesoplevelser) samt forbedre motivation og engagement.
- At Gentex vil have ca. halvdelen af de fastansatte i skåne- eller fleksjobs.
- At Gentex årligt vil opkvalificere ca. 40 kontanthjælpsmodtagere til industrimedarbejdere og virke for, at så mange af disse som muligt motiveres til arbejdslivet og dermed beskæftigelse.

5. Strategier

Strategierne for projektet med opkvalificering til industrimedarbejdere er i hovedsagen følgende:

- At etablere dialog med medarbejderne via medarbejdersamtaler mv.
- At afholde et månedligt personalemøde.
- At sikre den arbejdsmæssige standard ved, at retningslinier og skemaer mv. efterleves og følges.
- At uddele et certifikat til de medarbejdere, der gennemfører et tilfredsstillende forløb.
- At samarbejde med Odense Kommune, herunder projektledere, jobkonsulenter samt sagsbehandlere.
- At samarbejde med andre industrivirksomheder angående standarder for vurderingsnøgler mv.
- At samarbejde med andre virksomheder og netværk vedrørende ansættelse af industrimedarbejdere.
- At deltage med et aktivt engagement via blandt andet Det regionale netværk på Fyn og medierne.

6. Arbejdskulturen på Gentex

Gentex har opbygget en sund virksomhedskultur gennem den faste stab af medarbejdere placeret i skåne- og fleksjobs. Generelt er det vurderingen, at virksomhedskulturen smitter af på de nye medarbejdere, som kommer. Hovedindtrykket er, at det er forholdsvis få (af de nye) medarbejdere, som gennemfører forløbet på 3 måneder, som ikke har tilpasset sig virksomhedskulturen inden for en periode på et par uger.

Erfaringsmæssigt er det Gentex' indtryk, at dette er en af de væsentlige forskelle mellem på den ene side kommunale aktiveringsprojekter og aktivering i private virksomheder.

Arbejdskulturen i Gentex omfatter blandt andet:

- Overholdelse af mødetider.
- God orden - vi holder selv rent og ryddeligt overalt.
- Alle arbejder - der er forventninger til - og påvirkning fra kolleger i kombination med, at virksomhedsmiljøet giver større realisme.
- Naturlige forventninger om, at alle lever op til (tilpassede) produktionshastigheder, fleksibilitet og omhyggelighed.
- Forskelle i arbejdstempo accepteres som følge af medarbejdernes forskellige forudsætninger og erfaringer.
- Frihed under ansvar - vi kan godt more os, bare vi samtidig arbejder.
- Stor tolerance og accept af alle.
- Alle hjælper alle.

7. Gentex' medarbejdere - kerneoplysninger

Medarbejderne på Gentex har i rapporteringsperioden omfattet dels "industrimedarbejdere" (knyttet til det særlige projekt om opkvalificering af kontanthjælpsmodtagere til industrimedarbejdere) samt Gentex' faste medarbejdere (medarbejdere placeret i skåne- og fleksjobs).

Industrimedarbejdere

I perioden 1. januar - 30. september 2001 har Gentex i alt haft 51 industrimedarbejdere. Af disse gennemførte 23 forløbet på 3 måneder.

Ca. 60 pct. af industrimedarbejderne er mænd og ca. 40 pct. kvinder, jf. tabel 1.

Tabel 1. Antal industrimedarbejdere, fordelt på køn.

	Deltaget	Gennemført	Opnået job
Mænd	31	11	2
Kvinder	20	12	1
I alt	51	23	3

Blandt mændene er det ca. 1/3, der gennemførte forløbet på 3 måneder, og blandt kvinderne lidt mere end halvdelen.

Aldersmæssigt fordeler medarbejderne sig som vist i tabel 2.

Tabel 2. Antal industrimedarbejdere, fordelt efter fødselsår.

Fødselsår	Deltaget	Gennemført	Opnået job
1949 - 1960	10	5	1
1961 - 1965	9	6	
1966 - 1970	10	7	1
1971 - 1975	12	5	1
1976 - 1983	10	0	
I alt	51	23	3

Det bemærkes blandt andet, at ingen af de yngste personer har gennemført forløbet på 3 måneder. Industrimedarbejderne fordelt efter nationalitet/geografisk lokalitet fremgår af tabel 3.

Tabel 3. Antal industrimedarbejdere fordelt efter nationalitet/geografisk lokalitet.

Nationalitet/ geografisk lokalitet	Deltaget	Gennemført	Opnået job
Danmark	25	8	1
Mellemøsten	9	3	1
Afrika	9	8	
Østeuropa	6	2	1
Østen	2	2	
I alt	51	23	3

Det bemærkes blandt andet, at ca. 1/3 af industrimedarbejderne med dansk oprindelse har gennemført forløbet på 3 måneder.

Industrimedarbejderne fordelt efter "kategori" fremgår af tabel 4.

(Kategoriseringen af industrimedarbejderne er foretaget med baggrund i den udarbejdede matchnings- og kategoriseringsguide fra Job og vejledning Øst med baggrund i, at denne anvendes af Odense Kommune).

Tabel 4. Antal industrimedarbejdere, fordelt efter "kategori".

"Kategori"	Deltaget	Gennemført	Opnået job
Aktivering	42	20	1
Revalidering	9	7	2
I alt	51	27	3

Godt 80 pct. af deltagerne har omfattet personer, der har skullet gennemgå et aktiveringsforløb.

Fastansatte medarbejdere (medarbejdere i skåne- og fleksjobs)

Gentex har i alt 12 fastansatte medarbejdere, ligeligt fordelt på mænd og kvinder. 8 er ansat i skånejobs og 4 i fleksjobs. Godt halvdelen af de fastansatte medarbejdere har en dansk baggrund, medens de øvrige alle er indvandrere, men nu alle har dansk statsborgerskab.

I rapporteringsperioden er en af personerne i fleksjob blevet afskediget som følge af for højt fravær (på grund af narkotikamisbrug) og 2 medarbejdere ansat i skånejobs har selv sagt op (af psykiske årsager).

I perioden er 2 personer ansat i fleksjob, nemlig en fra projektet vedrørende industrimedarbejdere og en fra revalideringsforløb.

P.t. er 3 skånejobs ved at blive realiseret.

8. Medarbejderprofilen - generelt set

Et er imidlertid de tabelmæssige opstillinger, noget andet er, hvordan medarbejderprofilen - generelt set - er.

Medarbejderprofilen er tegnet på baggrund af de erfaringer, der er indhøstet i rapporteringsperioden, dels via iagttagelse, dels via samtaler med medarbejderne.

For god ordens skyld skal det understreges, at tilkendegivelserne vedrørende medarbejderprofilen er generelle betragtninger, som ikke nødvendigvis dækker alle medarbejdere i enhver henseende.

Medarbejderprofilen er søgt koncentreret om en række områder omfattende henholdsvis medarbejdernes ambitioner, kompetence, arbejdsmæssige erfaringer, familieliv, fritidsliv, integration samt ansættelse/fastholdelse.

Ambitioner/forventninger

Den typiske medarbejder er ved ansættelsen desillusioneret, primært som følge af mange år på kontanthjælp og placering i forskellige kurser og aktiveringsforløb. Dette giver sig blandt andet udslag i, at der ikke er tilstrækkelig kraft til på eget initiativ at søge arbejde. Det tager også en rum tid at søge at ændre dette. Graden af selvstændighed er moderat, måske blandt andet som følge af, at alle økonomiske forhold varetages af den kommunale administration, således at medarbejderne

generelt set kun i mindre grad selv behøver at tage ansvar/stilling til opståede muligheder og problemer mv.

Kompetence

Så godt som ingen har en uddannelsesmæssig baggrund. Skoleforløbet er forladt forholdsvis tidligt og for de flestes vedkommende på hjælpeklasseniveau. Eksempelvis har også meget få kørekort.

Hovedparten har ikke ønsker om yderligere kompetencegivende kurser, nok primært som følge af utilstrækkelige skolekundskaber. (I projektforløbet søges generelle kompetencer med hensyn til mødepræcision, orden, fleksibilitet, samarbejde, stabilitet samt kvalitet at blive indlejret).

Arbejds-mæssige erfaringer

De fleste har kun meget begrænsede ordinære arbejds-mæssige erfaringer. Den typiske arbejds-mæssige erfaring er kommunale projekter, som ikke nødvendigvis er forbundet med normal arbejdskultur. I projektforløbet opstår for de flestes vedkommende en begejstring i løbet af et par måneder. Der skabes tryghed, i og med at medarbejderne erfarer, at de kan klare sig. Den negative stemning skifter til positive holdninger for derefter dog at blive negativ igen, i og med at medarbejderne erfarer, at de efter perioden på 3 måneder skal ophøre. Selvtilliden er imidlertid ikke så udbygget, at medarbejderne har mod på at starte et nyt sted - og slet ikke i ordinær beskæftigelse. Dette må primært tilskrives frygt for at falde igennem og for at tage ansvar for sig selv.

Familieliv

De fleste medarbejdere har børn, men i øvrigt ikke en betydelig familiemæssig støtte. Blandt de kvindelige medarbejdere er mange alene med børn og oplever pasningsproblemer. (I sammenhængen er der eksempler på, at børn anses som værende et "lovligt handicap" for ikke at gennemføre en fuld arbejdsuge). Det er tillige indtrykket, at sygdomsfrekvensen blandt medarbejdernes børn er højere end sædvanligt, hvilket også synes at gælde sociale problemer.

Betydelige andele af medarbejderne oplever det at komme på arbejdet som et pusterum, men dog ikke et så langt pusterum, at det er et ønske om at have en arbejdsuge på 37 timer. Mange - både mænd og kvinder - giver udtryk for, at antallet af arbejdstimer er for højt.

Fritidsliv

Så godt som ingen af medarbejderne har et fritidsliv i form af sport og idrætsdeltagelse. Ingen deltager i aftenskoleaktiviteter eller lignende. Fritiden er koncentreret om familien - og videoen!

Integration

Ca. 50 pct. af deltagerne er indvandrere. For hovedpartens vedkommende er de kommet til Danmark for 8 år siden eller senere. Integrationen synes at være på et forholdsvis behersket niveau. Måske som følge af, at der ikke er stillet tilstrækkeligt høje krav til eget initiativ og egen selvstændighed.

Ansættelse/fastholdelse

De medarbejdere, der kommer i beskæftigelse, begynder som hovedregel med et fleksjob eller en anden støtteordning, eksempelvis virksomhedsrehabilitering. Der er behov for en lang tilpasningsperiode, især for de medarbejdere, som ikke er vant til et arbejdsliv. At fastholde disse medarbejdere i beskæftigelse er meget vanskeligt, også som følge af den generelle skepsis, som tilkendegives fra virksomhedernes side. Det skal tillige ses i lyset af, at en række af medarbejderne har været vænnet til "at smutte", hvis der opstår problemer - og i forlængelse heraf modtage et nyt aktiveringstilbud.

9. Metoder og udviklingsforløb

Metoder

Metoderne omfatter fire hovedfaser, nemlig henholdsvis indslusning, stabilisering, kvalificering samt udslusning.

Indslusning

Afprøvning i forhold til almindelig arbejdskultur - præcision, omstillingsparathed og arbejdsevne mv.

Tilpasning til beskæftigelse i private virksomheder.

Afholdelse af opfølgingsmøde efter forløb af den første måned. I forbindelse hermed drøftes ønsker til fremtidigt job og mulighederne herfor. Der udarbejdes en foreløbig vurdering af, hvor langt medarbejderen er kommet i sin udvikling, og hvor der eventuelt kan gøres en ekstra indsats.

Stabilisering

Optræning og stabilisering af funktionsniveauet, fremmøde og parathed i en jobfunktion.

Afprøvning af forskellige arbejdsopgaver og imødekommenhed i forhold til fleksibilitet mv.

Udarbejdelse af SPOR/MAXIDUE (et jobvejledningsprogram, som viser, hvilke jobs medarbejderne er kvalificeret til, og hvilke mangler der er af eksempelvis uddannelsesmæssig art).

Udarbejdelse af handlingsplan.

Ved afslutningen af stabiliseringsperioden afholdes et opfølgingsmøde, hvor der træffes beslutning om længden af indslusningsperioden. Der kan være mulighed for forlængelse af perioden på 3 måneder, hvis der er behov for en længerevarende optræning.

Kvalificering

Kvalificering i forhold til handlingsplanen - eventuelle supplerende kurser, møde med sagsbehandler og/eller jobkonsulent vedrørende beskæftigelse eller berettigelse til fleksjob.

På baggrund af det hidtidige forløb udarbejdes der en samlet arbejdsvurdering med henblik på mødestabilitet, præcision, samarbejde, villighed, selvstændighed, fleksibilitet, orden, arbejdspræstation, kvalitet, koncentration samt engagement.

Opfylder medarbejderen ovennævnte krav, udsteder Gentex et certifikat som industrimedarbejder. (Certifikatet er udarbejdet i samarbejde med andre virksomheder og Det sociale netværk Fyn).

Udslusning

Intensiv jobsøgning, herunder eventuelt praktikforløb i eksterne virksomheder.

Udviklingsforløb - i hovedtræk

Til den første samtale er nogle af medarbejderne positive og samarbejdsvillige, medens andre er i en mere negativ position. Sidstnævnte nok især som følge af, at medarbejderne ikke opnår aktiveringstillæg, samt fordi medarbejderne har en opfattelse af, at de skal gennemføre endnu et aktiveringsprojekt. Fælles for begge grupper er dog, at der ikke gives udtryk for forventninger. Ligeledes er det også hovedindtrykket, at de fleste medarbejdere ikke er særligt motiverede. (Erfaringsmæssigt har det også derfor været vanskeligt at få udfyldt det første spørgeskema fuldt ud).

Efter den første samtale kan det i nogle tilfælde spores, at medarbejderne får lidt større forventninger, blandt andet i skikkelse af, at de spørger om forskellige forhold. Efter 14 dage er der en mere positiv holdning. Med i billedet hører, at der er en gruppe, der hele tiden udvikler sig, og en anden gruppe, der ikke bevæger sig særligt meget.

Efter andet møde bliver medarbejderne bedre til at arbejde koncentreret, til at samarbejde samt mere selvstændige. I fællesskab forsøges det at søge arbejde og finde frem til, hvad medarbejderne kunne tænke sig. De fleste er dog endnu ikke i en situation, så de selv søger arbejde, idet de fortsat mangler selvtillid og selvværd. Gentex hjælper i processen med udarbejdelse af skriftlige ansøgninger, men der har ikke været tidsmæssige muligheder for at transportere medarbejderne ud til virksomheder som følge af, at Gentex i projektføreløbet ikke tillige virker som jobkonsulent.

I tredje måned bliver de fleste medarbejdere endnu mere selvstændige, hvilket viser sig ved, at de både kan og vil flere ting. Sidst i periodeforløbet viser det sig erfaringsmæssigt, at mange af medarbejderne kan "gå lidt ned", fordi de skal væk fra Gentex. Er det endnu ikke lykkedes at finde beskæftigelse eller at der er mulighed for at anbefale dem til andre virksomheder, som følge af eksempelvis for højt fravær, opstår der tendens til depression. - Ved tanken om at skulle gennemføre endnu et aktiveringsforløb er der også konstateret tilfælde af modløshed.

I sammenhængen er det nødvendigt at orientere om, at det forhold, at de ikke kommer/er kommet videre, i de fleste tilfælde skyldes, at der har været tale om for højt fravær. I sådanne situationer giver medarbejderne ikke sjældent udtryk for, at fraværet skal søges i "andres" skyld og ansvar.

Det kræver tid at omstille livet til et arbejdsliv. Ikke bare den enkelte medarbejder selv, men også medarbejderens familie bliver involveret. Erfaringsmæssigt kan der være et eller flere konkrete forhold/problemer (i familien), som skal ordnes, inden medarbejderen kan begynde bare overvejelser om at få et job. Det er indtrykket, at såfremt medarbejderne her gives den tilstrækkelige tid og ro til at få ordnet forholdene, vil der også være bedre chance for at fastholde dem til at skulle arbejde og dermed også have en bedre baggrund for den videre udvikling.

10. Eksterne interessenter

Odense Kommune

Der er lavet en aftale med Odense Kommune om at aktivere/afklare ca. 40-80 personer om året.

Der forventes:

- En komplet faglig afklaring, som bruges til at understrege, om personen er egnet til og står til rådighed for arbejdsmarkedet.
- En hjælp til at få personerne ud på arbejdsmarkedet, gennem Gentex og vore kontaktflader.
- At Gentex arbejder med SPOR/MAXIDUE sammen med alle personerne.
- At Gentex samarbejder med sagsbehandlere (i Odense Kommune) om de bedste vilkår for personerne.

Det sociale netværk Fyn

VBS er medlem af Det sociale netværk Fyn. (Som repræsentant for virksomheden er Majbrit Brosbøl medlem af styregruppen).

Netværkets forventninger og aftaler med Gentex:

Inspirator Henrik Ingemann har været med til at udarbejde vort nuværende projekt med industrimedarbejdere, og har støttet Gentex i samarbejdet med Odense Kommune.

Gentex har i samarbejde med netværket og Birkelunds Børnemøbler udarbejdet et certifikat, som vidner om, at en person har gennemført et industrimedarbejder-forløb på minimum 3 måneder. Aftalen er, at vi følger vurderingsnøglen, og at der bliver medarbejdersamtaler, så man er sikker på, at personen er egnet. Netværket står på certifikatet for at støtte og give det vægt. (Andre virksomheder vil blive indbudt til at være med i certifikatet).

Der vil gennem en speciel jobbank for Netværket blive mulighed for at søge jobs til medarbejderne og for at modtage henvendelser fra virksomheder i Netværket, som ønsker en ny medarbejder.

Gennem Netværket har vi åbnet en sluse ud til erhvervslivet. Både for at holde os informeret om nye offentlige tiltag og tilsvarende fra andre virksomheder.

Der vil blive udsendt en temaavis og en CD til samtlige virksomheder på Fyn. Der vil Gentex også komme med et indslag om vor indsats for social ansvarlighed.

Birkelunds Børnemøbler

Gentex samarbejder med Birkelunds Børnemøbler, især gennem konsulent Lars Hyldeborg (LH).

- Certifikat som industrimedarbejder er udarbejdet af LH. Gentex har tilsluttet sig ideen, og vi håber, at vi kan få flere virksomheder med.
- Samarbejdet vil blive udbygget. Vi anbefaler medarbejdere til hinanden.
- Vi vil samarbejde med Netværket om jobbanken.
- Vi vil samarbejde med at udvikle vore vurderinger og få flere virksomheder med.

Andre virksomheder og kommuner

Gentex har et stort antal besøgende fra andre virksomheder og kommuner, som er interesserede i at høre om og se en privat sideproduktion. Mellem 25-30 registrerede besøg i 2001.

Vi er ved at få et tættere samarbejde med **Munkebo kommune**, via Netværket, hvor vi vil tage nogle af kommunens klienter i arbejdsprøvning. Det er meningen, at Munkebo vil bruge Gentex som afklaringssted i stedet for Reva Fyn. (1 person startede 1. oktober 2001).

Vi har forsøgt os med **Langeskov kommune**, men det var ikke så stor en succes. Vi havde en aftale om at aktivere 6 personer ad gangen fra Jobcenter Langeskov, men der dukkede kun 2 personer op. Langeskov kommune havde sponsoreret en brugt bil, de kunne transportere 5-6 personer i. De 2 fuldførte dog deres tid. (Den ene fik gang i sin uddannelse som lastbilmekaniker og den anden vil fortsat søge job). Samarbejdsaftalen var på et halvt år og er foreløbig stillet i bero.

Hillerød genbrugs- og aktiveringsprojekt har vi (stadig) samarbejde med. De har stadig to af vore skæremaskiner.

Udenlands

Gentex støtter et projekt, **Latvia**, som er en frivillig hjælpeorganisation, der samler ting/varer sammen i Danmark for derefter selv at dele det ud til trængende i Letland. Vi støtter med blandt andet tøj, som er for småt til at blive opskåret til klude.

11. Evaluering

Evalueringen af projektforløbet er resulteret i følgende:

Målgruppen

Målgruppen blev defineret forholdsvis bredt i projektbeskrivelsen. Gentex kunne principielt tage alle, som ønskede et job, men som manglede erhvervserfaring - på grund af utilstrækkelig tilknytning til - eller langvarigt fravær fra arbejdsmarkedet og/eller en utilstrækkelig uddannelsesmæssig baggrund.

Gentex havde optag af personer med sociale og/eller kulturelle vanskeligheder samt personer, som på grund af sygdom skulle arbejdsprøves og/eller genoptrænes.

Der har været optag fra alle de i projektbeskrivelsen omtalte kategorier. Det største optag har omfattet personer i aktivering, som har ledighed og andre sociale/kulturelle vanskeligheder, og som er ufaglærte med under 1 års dansk erhvervs erfaring. Der har været en nogenlunde ligelig fordeling mellem kvinder og mænd samt mellem danskere og indvandrere.

Gentex havde håbet, at den brede målgruppe kunne have medvirket til, at der var modtaget ledige, som var mere velfungerende, end de personer, Gentex tidligere havde modtaget til virksomhedsrevalidering og arbejdsprøvning til skåne- og fleksjobs.

Hovedindtrykket er imidlertid, at de medarbejdere, som har gennemført forløbet på 3 måneder, har været af de samme "kategorier" som i tidligere år. De medarbejdere, som er yngre og bedre fungerende, har været svære at fastholde i projektet. De pågældende er højst blevet i projektet i ca. 1 uge - hvis de i det hele og taget er dukket op.

I forbindelse hermed er nogle af de udtalelser, der er fremkommet, blandt andet følgende:

"Det er ikke arbejdet, der er noget galt med, men det er mod min overbevisning at arbejde gratis".

"Hvis jeg ikke kan få fri til boksning om eftermiddagen, stopper jeg bare".

"Jeg vil egentlig hellere på højskole".

"Jeg kan bedre finde et arbejde selv, end at bruge min tid her".

"Hvis jeg alligevel skal arbejde så hårdt, kan jeg lige så godt få et rigtigt arbejde".

Visiteringen

Det er Gentex' vurdering, at der ikke har været en tilstrækkelig styring af visiteringen. - Gentex regnede med at få en "venteliste", som kunne anvendes til indtag. Imidlertid gik det ikke sådan. Endvidere havde Gentex en forestilling om hold på ca. 5 personer hver den 1. i måneden. Men på grund af den manglende venteliste og den utilstrækkelige styring blev proceduren, at sagsbehandlerne kontakter Gentex, når de havde en ledig. Vedkommende startede derfor på et "vilkårligt" tidspunkt.

Fastholdelse

Den væsentligste udfordring i projektet har været at fastholde medarbejderne. 28 af de i alt 51 medarbejdere har ikke gennemført. Årsagerne hertil er mange, og det var, jf. foran, især medarbejdere, der er bedre fungerende og yngre, der sagde fra.

Dette leder frem til den overordnede overvejelse, at en virksomhed som Gentex måske bedst egner sig til at have at gøre med den lidt ældre og noget "tungere" kategori. Generelt er det dog samtidig vurderingen, at det erfaringsmæssigt vil kunne påvirke fastholdelsen, såfremt der kan ydes et aktiveringstillæg af en eller anden art, at samarbejdet med sagsbehandlerne udbygges, samt at en jobkonsulent tilknyttes Gentex. (Med hensyn til sidstnævnte vil det også kunne have den positive virkning, at medarbejderne erfarer, at der er en person, som direkte - og alene - arbejder på at skaffe den pågældende beskæftigelse).

Hovedparten af medarbejderne har svært ved at indse og forstå, at de først skal bevise, hvad de kan og står for, inden de kan se frem til et udviklingsforløb. Mange af medarbejderne har ikke mange ambitioner/forventninger tilbage og ser (måske) Gentex som endnu et aktiveringssted på linie med kommunale projekter, de har været i gang med. - Det tager Gentex nogen tid at overbevise medarbejderne om, at Gentex er anderledes.

Nogle medarbejdere vil ikke ind i et udviklingsforløb, medmindre Gentex kan garantere dem et arbejde bagefter. (I denne situation ville en jobkonsulent, jf. foran, netop kunne virke som motivator). Endelig er der nogle medarbejdere, der ikke ønsker at arbejde på fuld kraft, idet de "ikke får noget for det".

Transportmulighederne er et andet problemfelt. Et betydeligt antal af medarbejderne har ca. 1 times transport hver vej til Gentex. Det giver derfor vanskeligheder at arbejde 37 timer, i og med at de pågældende ikke kan nå at hente deres børn i institutioner mv. I denne sammenhæng har Gentex stået forholdsvis fast på, at medarbejderne skal arbejde 37 timer om ugen, idet et af hovedformålene har

været at få afklaret, om medarbejderne kan leve op hertil. - Gentex anser dette for at være et væsentligt aspekt i forhold til en situation, hvor medarbejderne skal virke i ordinære job.

Samarbejdet med Odense Kommune

De ledige, som Gentex har optaget, har i næsten alle tilfælde været fra de samme samarbejdspartnere som tidligere. En række sagsbehandlere har kendt til Gentex og ligeledes været på besøg. - Det er klart Gentex' erfaring, at sådanne besøg gensidigt er værdiskabende.

Samarbejdet med bistands- og jobafdelingen i Odense Kommune har i øvrigt haft en betydelig spændvidde. I sammenhæng skal det dog også fremhæves, at der har været givet udtryk for en række negative holdninger til private virksomheder, der bruger "gratis arbejdskraft".

I en række tilfælde er der også givet udtryk for:

"... at det dog også har været synd, at de skulle arbejde så meget".

På den anden side er det dog også et hovedindtryk, at de sagsbehandlere, som kender Gentex, har udtrykt sig meget positivt om den udarbejdede arbejdsmæssige afklaring af en person, således at de pågældende kommunale medarbejdere også ved, hvad Gentex står for med hensyn til menneskesyn og arbejdskultur.

I tilknytning til de medarbejdere i projektet, som har været på Gentex, har der været en række gode forløb, men også eksempler på det modsatte. Det er her væsentligt, at få understreget, at såfremt medarbejderne (på Gentex) ikke bliver "taget under armen" og hjulpet videre med det samme, vil der være en betydelig risiko for, at de bliver "hængende i systemet" og dermed ikke opnår beskæftigelse.

Resultaterne i forhold til målgruppen

Blandt industrimedarbejderne har 23 ud af 51 gennemført forløbet på de 3 måneder. Blandt de medarbejdere, der gennemførte, har ca. halvdelen været mindre stabile til at møde op. Der har her været tale om en forholdsvis høj fraværsporcet, nemlig gennemsnitlig 30. De mest ustabile har haft en fraværsporcet på 65.

Der har ikke været tilstrækkelig succes med at få industrimedarbejderne i job. Kun 3 ud af de 51 har fået job, idet der dog stadig arbejdes på at få endnu flere bragt i beskæftigelse. Blandt de medarbejdere, som har fået job, er der for 2 personers vedkommende tale om fleksjob.

Endvidere er det ikke tilstrækkeligt, at Gentex - ud over de tre personer, der har fået job, ikke har været i stand til at anbefale en eneste af de øvrige til andre virksomheder. Årsagen hertil er, at industrimedarbejderne ikke har været tilstrækkeligt stabile. (Dog bør det fremhæves, at hovedparten af de medarbejdere, der har gennemført forløbet på 3 måneder, er blevet afklaret til et fleksjob, idet de (endnu) ikke skønnes at have de nødvendige og tilstrækkelige kvalifikationer til et ordinært job).

Hvad gik godt? ...

I forhold til industrimedarbejderne vurderes følgende at være gået godt:

- Gentex fik henvist 51 personer i perioden fra januar-september 2001. Dette har svaret til det antal, der blev regnet med.
- Det er gået godt for nogle af de personer, som har deltaget - og gennemført:
- XX har fået job for 1. gang i sit liv.
- XX er ansat i fleksjob på Gentex.
- XX er kommet i virksomhedsrevalidering med efterfølgende ansættelse på Gentex.
- XX blev ansat i et autoværksted.
- For XX bliver der fulgt op, eventuelt med en virksomhedsrevalidering på Gentex - på trods af et højt fravær.

- Det påregnes, at XX bliver ansat som medhjælper på Gentex - eller i et andet job.
- XX regner stærkt med kommer i arbejde, eventuelt ansat på ordinære vilkår på Gentex.
- XX arbejder vi på at få i virksomhedsrevalidering.
- Alle, der har gennemført forløbet på tre måneder, er blevet vurderet, og der er sendt faglige afklaringer til de pågældendes sagsbehandlere, som har udtrykt positive holdninger til afklaringsskemaet.
- De fleste, der har gennemført forløbet på de tre måneder, har været glade for opholdet på Gentex - og mange ville gerne have været fortsat.
- Der har været en god stemning blandt alle kolleger, hvilket også har givet sig udslag i initiativer til socialt samvær i fritiden, omfattende blandt andet bowling-aftner med efterfølgende spising og bytur.
- Der har været en positiv og hjælpende "korpsånd".
- Der har ikke været væsentlige problemer mellem danskere og personer med en anden etnisk baggrund.
- Hovedparten har overholdt Gentex' regler og tilpasset sig virksomhedskulturen.

... Og hvad gik mindre godt?

I forhold til det gennemførte projekt med industrimedarbejdere er der også en række forhold, som er gået mindre godt.

Disse omfatter først og fremmest:

28 af de i alt 51 personer gennemførte ikke forløbet på 3 måneder. Hovedparten af de personer, som ikke gennemførte, kom slet ikke eller forlod Gentex efter ganske få dage.

Mange af de medarbejdere, som gennemførte, havde for højt fravær. Medarbejderne kendte reglerne vedrørende sygedagpenge og barns 1. sygedag og ser ud til at have benyttet sig heraf.

Nogle medarbejdere havde problemer med at arbejde uden at få noget for det - som de udtrykte det. Dette skabte i udgangssituationen en negativ indstilling til Gentex, også selv om de gennemførte forløbet på de tre måneder. Fraværsprocenten i denne gruppe var forholdsvis høj.

Inden for de første 2 uger var der betydelig debat om, hvorfor medarbejderne ikke fik et tillæg, når de skulle arbejde 37 timer om ugen.

Gentex har ikke kunnet anbefale ret mange af medarbejderne til andre virksomheder, selv om de gennemførte forløbet på de 3 måneder. Der har været tale om enten for højt fravær og/eller utilstrækkeligt udviklede kvalifikationer i forhold til kravene på det ordinære arbejdsmarked.

Nogle medarbejdere har desværre ikke betragtet beskæftigelsen som seriøs nok. Det har været svært for de pågældende at forstå, at de først skulle bevise over for Gentex, at de kunne klare at arbejde, inden Gentex kunne forsyne dem med en (god) udtalelse og endvidere måske hjælpe dem i gang i et ordinært job.

3 måneder er ikke tilstrækkelig tid til at optræne industrimedarbejderne, set i lyset af de forudsætninger, som hovedparten af medarbejderne har. I de fleste tilfælde bliver det alene til en faglig afklaring af, hvad industrimedarbejderne kan her og nu og om, hvorvidt de står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Blandt de fastansatte medarbejdere har det givet anledning til nogen frustration, at så mange af industrimedarbejderne er kommet og derefter igen hurtigt holdt op og/eller har haft så omfattende et fravær.

Generelt set har det været for svært at komme i kontakt med kommunens medarbejdere, herunder især sagsbehandlerne. - Gentex deltager gerne i samarbejde med sagsbehandlere og jobkonsulenter, medens medarbejderne er på Gentex. Ud over vanskeligheder ved at få etableret kontakt er der i perioden også sket ændringer med hensyn til proceduren for behandlingen af de

enkelte sager. Dette indebærer eksempelvis - efter Gentex' vurdering - at det er blevet sværere at behandle medarbejdersager, imens de pågældende er på Gentex.

Der "mistes" for mange gode muligheder, idet Gentex ikke har mulighed for at følge op over for medarbejderne eller kan opnå mulighed for at forlænge opholdet. Dette indebærer for nogle af industrimedarbejdernes vedkommende, at de falder tilbage til en tidligere situation og ikke bliver hjulpet videre. (Gentex har fulgt nogle af industrimedarbejderne og netop erfaret, at de ikke er kommet videre).

12. Forslag til ændringer

Forløbet med projektet med opkvalificering til industrimedarbejdere mv. samt de erfaringer i øvrigt, som Gentex har gjort i de senere år, resulterer i forslag om, at det overvejes at gennemføre blandt andet følgende ændringer:

Ydelse af en økonomisk bonus, på eksempelvis kr. 500 ugentligt (til de medarbejdere, som møder til tiden - og hver dag i ugen). - Efter Gentex' opfattelse vil dette øge både tilstedeværelse på Gentex og motivationen til at arbejde og dermed også til en bedre afdækning af de faglige kvalifikationer hos medarbejderne.

Et bedre og tættere samarbejde med både sagsbehandlere og jobkonsulenter vedrørende blandt andet muligheder for forlængelse af opholdet på Gentex, stillingtagen til fleksjob samt eventuel førtidspension.

En bedre visitering, således at der er større vished for, at medarbejderne bliver i forløbet på 3 måneder.

En tilknytning til jobkonsulenterne vil have motiverende virkning hos medarbejderne og skabe forventninger om, at nogle arbejder for, at de får et job.

Et udbygget kendskab til vilkårene på det ordinære arbejdsmarked hos (nogle af) de kommunale sagsbehandlere.

Gennemførelse af besøg på andre virksomheder vil være motiverende, hvilket også gælder besøg (på Gentex) fra andre virksomheder, i hvilken forbindelse der berettes om, hvad der forventes at medarbejdere på arbejdsmarkedet.

13. Fremtiden

Gentex har i det sociale regnskab nu fået et god model, som vi kan vedligeholde og vil arbejde videre med. Det er planen at lave et socialt regnskab hvert år. Næste skridt i 2002 er desuden at få hele Gentex med. Det vil sige alle medarbejderne; skåne- og fleksjobberne, praktikanterne og dem fra de andre kommuner. Det vil nok også betyde en udvidelse af værktøjerne, men det grundlæggende er tilstede nu.

Gentex modtog i år 2000 nomineringen til NetværksPrisen for Socialt Ansvar for projektet, med industrimedarbejderne, "et mellemlid mellem kommunen til erhvervslivet." Dommerkomiteen fandt at: "helheden i projektet, hvor der indgår både vurdering, træning og certificering samt en effektiv udslusning til andre virksomheder gør projektet både bemærkelsesværdigt og nyskabende."

Gentex vil fortsætte det gode initiativ og måske udbygge projektet endnu mere, så vi næste gang vi deltager kan vinde prisen.

Gentex vil i fremtiden bibeholde industrimedarbejder-projektet i en forhåbentlig forbedret udgave. Der er allerede nu på kommunalt plan givet tilsagn om en jobkonsulent/socialrådgiver til projektet næste år.

Der vil blive udarbejdet en evaluering som skal optimere Gentex i forhold til de rammer, der er for samarbejdet med Odense kommune. På denne baggrund vil vi også nærmere vurdere, om vi især skal satse på at ansætte en jobkonsulent eller en socialrådgiver - eller en kombination af de to.

Dette kan også blive grundlaget for at udvide Gentex' industrimedarbejderprojekt til måske også at omhandle en social afklaring, men især skal vedkommende være behjælpelig med jobsøgning og samarbejdet med kommunens sagsbehandlere om medarbejdernes videre forløb.

I Socialt Netværk Fyn har vi talt om en form for jobbank mellem medlemsvirksomhederne over vores hjemmeside på internettet. For Gentex ville dette betyde, at vi meget nemmere kan få kontakt med andre virksomheder og at vi måske derigennem kan få flere ud. Vi ville også oprette en speciel afdeling med skåne/fleksjob, hvor vi kan lægge deres data ind, så firmaerne kan se om der skulle være nogle de kunne bruge.

Vi har prøvet, især for at fylde pladserne op, at have et samarbejde med Jobskolen i Vollsmose i ca. 3 måneder, hvor vi har taget deres klienter i arbejdsprøvning i 8 uger. Dette vil vi næppe fortsætte med, især da ikke hvis industrimedarbejderprojektet bliver en succes og vi får pladserne fyldt op.

Der vil for fremtiden stadig blive samarbejdet med andre kommuner, her især Munkebo, hvor vi vil tage personer i arbejdsprøvning i kortere eller længere tid.

Socialt regnskab for Brødrene Hillers A/S

Indholdsfortegnelse

1. Forord

2. Brødrene Hillers A/S

2.1 Præsentation af Brødrene Hillers A/S

2.2 Personaledemografi

3. Det sociale regnskab

3.1 Hvad er et socialt regnskab?

3.2 Hvorfor udarbejde et socialt regnskab)

3.3 Hvordan er det sociale regnskab blevet udarbejdet?

4. Arbejdspladsen Brødrene Hillers

4.1 Brødrene Hillers A/S som arbejdsplads

4.2 Arbejdsindhold

4.3 Arbejds miljø

4.4 Det sociale miljø

5. Fra rekruttering til fratrædelse

5.1 Rekruttering

5.2 Personlig og faglig udvikling

5.3 Fratrædelse og aftrapning

5.4 Sygdom

6. Brødrene Hillers A/S udadtil

6.1 Image

6. 2 Involvering i lokalsamfundet

7. Samlet vurdering/evaluering – hvad skal der ske fremover?

Bilag 1

Forklaring af spørgeskema og dertil hørende grafer

1. Forord

Alle virksomheder er i dag bevidste om, at der i de kommende år vil være stor konkurrence om at tiltrække de bedst kvalificerede medarbejdere – hvilket også vil gøre sig gældende inden for vor branche. Tendensen i branchen går i retning af, at danske virksomheder ikke længere ønsker at have flere forskellige leverandører pr. varenummer eller varegruppe, som tidligere. Mange leverandørvirksomheder må derfor lukke, bliver opkøbt eller også må de fusionere, hvis de vil overleve i branchen.

Brødrene Hillers A/S ønsker at være på forkant med denne udvikling ved at arbejde aktivt med at være en attraktiv virksomhed, så vi fortsat kan tiltrække de bedste medarbejdere. Derfor har vi i det forløbne år deltaget i et projekt om sociale regnskaber for at arbejde mere målrettet med vort sociale engagement overfor medarbejderne og omverden.

Projektet har givet os mulighed for at få konsulentbistand fra konsulentvirksomheden ValueCreator, som har fungeret som inspirator i såvel startfasen som under processen og i forbindelse med den endelige rapportering af det sociale regnskab.

I arbejdet med at gøre virksomheden attraktiv ved at arbejde målrettet med vort sociale engagement, har det været intentionen at professionalisere personalefunktionen, ved at indarbejde nye tiltag og forbedre dialogen mellem ledere og medarbejdere.

Derfor valgte vi, at dette første sociale regnskab især skulle skabe et bedre overblik over medarbejderforholdene og medarbejdernes holdninger til Brødrene Hillers A/S som arbejdsplads. For at få indblik heri har vi foretaget en spørgeskemaundersøgelse.

Det sociale regnskab indeholder – udover en beskrivelse af året, der er gået samt de mål, vi har sat os for det kommende – resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen. Men det er langt fra alle spørgsmål og resultater fra undersøgelsen, der bliver omtalt. Dette skyldes blandt andet, at nogle af spørgsmålene ikke er direkte relevante i forhold til det sociale engagement, men mere relevante for ledelsen.

Udover spørgeskemaets resultater indeholder rapporteringen en beskrivelse af forskellige relevante informationer for eksempel om personale demografien, såsom alder, anciennitet og personaleomsætning.

Endvidere er personalehåndbogen blevet gennemgået systematisk for at se, hvilke politikker, der kan betragtes som socialt ansvarlige. Disse er også omtalt i det sociale regnskab.

Arbejdet med det sociale engagement, har det ikke kun været med til at gøre andre opmærksom på de sociale tiltag, som vi har gjort, og i fremtiden vil gøre. Vi er selv i højere grad blevet bevidste om det sociale engagement - de ting vi gør, hvordan vi gør dem, og hvorfor vi gør dem.

Herudover er det vor klare opfattelse, at arbejdet med det sociale regnskab har skabt en større dialog og debat mellem medarbejderne og ledelsen.

Det er hensigten, at vi vil gennemføre en spørgeskemaundersøgelse hvert andet år, så det er muligt at sammenligne udviklingen over tid. Herved vil vi få mulighed for hele tiden at have en finger på pulsen - og tilpasse virksomheden, så vi også i fremtiden vil være en god og attraktiv arbejdsplads.

På sigt forestiller vi os, at det sociale regnskab skal udvides, så dialogen med de eksterne interessenter bliver udbygget. Herigennem kan vi få et bedre overblik over, hvad der forventes af os – og tilpasse virksomheden derefter.

Generelt er det opfattelsen, at det sociale regnskab vil få stor indflydelse på udviklingen i Brødrene Hillers A/S fremover.

2. Brødrene Hillers A/S

2.1 Præsentation af Brødrene Hillers A/S

Brødrene Hillers A/S er en serviceorienteret engrosvirksomhed. Vi leverer stål, værktøj, værktøjsmaskiner, svejsning, teknik, befæstigelse, beklædning, og VVS en gros til håndværk, byggeri, industri og offentlige virksomheder og har gjort det siden den 6. januar 1918, hvor virksomheden blev stiftet af brødrene Jens og Kay Hillers fra Nykøbing Mors.

Nedenstående figur viser salgsfordelingen inden for de forskellige brancher.



Figur 2.1

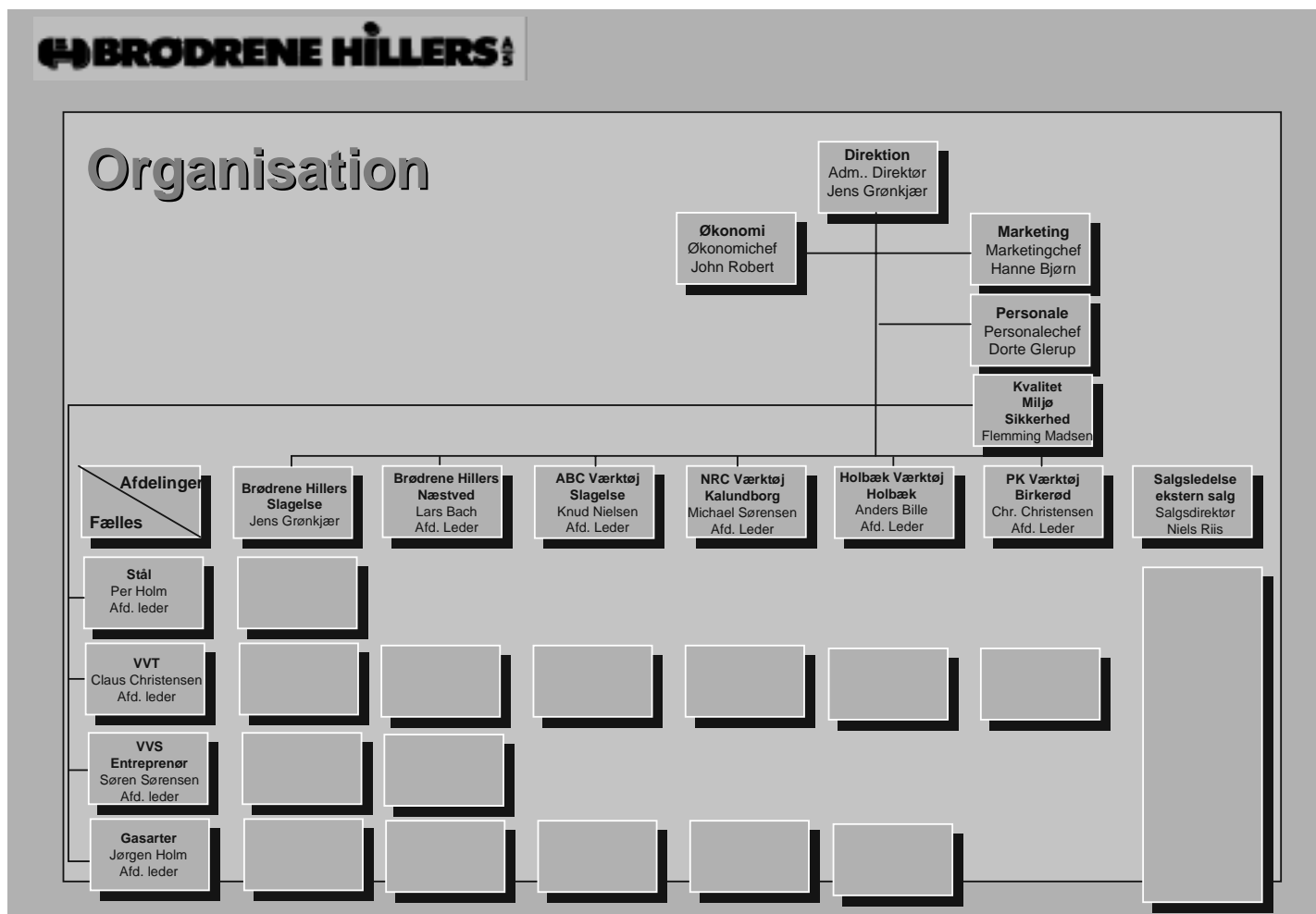
Alle virksomheder er i dag bevidste om, at der de kommende år vil være stor konkurrence om at tiltrække de bedst kvalificerede medarbejdere – hvilket også vil gøre sig gældende inden for vor branche. Ligeledes kan man via en for nylig foretaget undersøgelse blandt danske virksomheder, se at konkurrencen om kunderne vil intensiveres. Tendensen i branchen går i retning af, at danske virksomheder ikke længere ønsker at have flere forskellige leverandører pr. varenummer eller varegruppe, som det tidligere har været tilfældet.

Man kan derfor på baggrund af denne analyse udlede, at leverandørvirksomheder må lukke, blive opkøbt eller også må de fusionere, hvis de vil overleve i branchen.

Vi er i Brødrene Hillers på forkant med denne udvikling. Den 1.januar 1999 opkøbte vi den konkurrerende virksomhed ABC Værktøj & Maskiner A/S og den 1.oktober 2000 opkøbte vi ligeledes NRC Værktøj En Gros A/S, Holbæk Værktøj En Gros A/S, Poul Kristensen Værktøj A/S og Nordvestsjællandss Gasdepot ApS, som alle nu er en del af virksomheden.

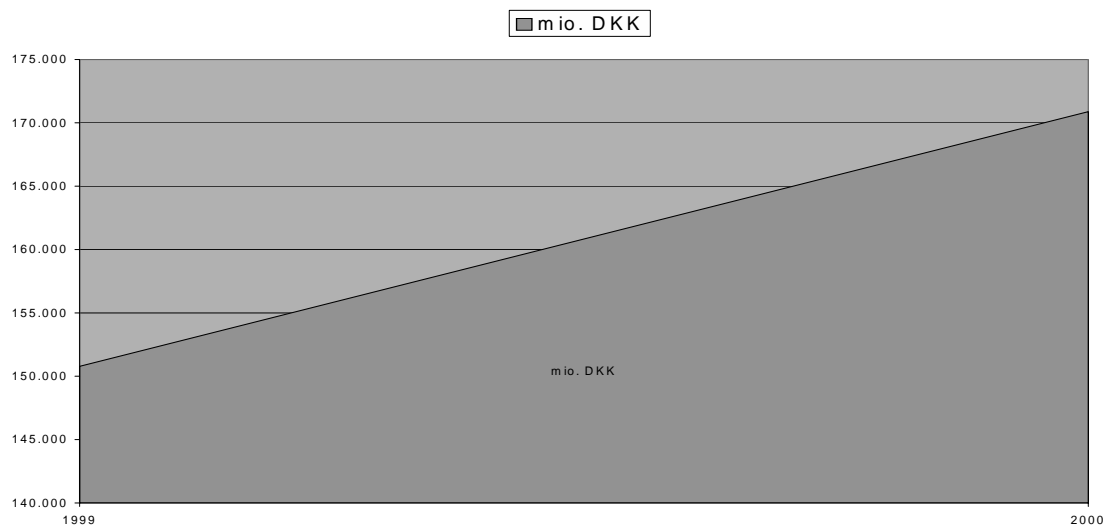
Organisatinen er således i dag opbygget som nedenstående organisationsdiagram illustrerer.

Figur 2.2



Dette betyder at Brødrene Hillers A/S i dag har knap 40.000 lagerførte varenumre og en årlig omsætning på ca. 300 mill. Kr. Selskabet beskæftiger ca. 175 medarbejdere.

Vækst i nettoomsætning

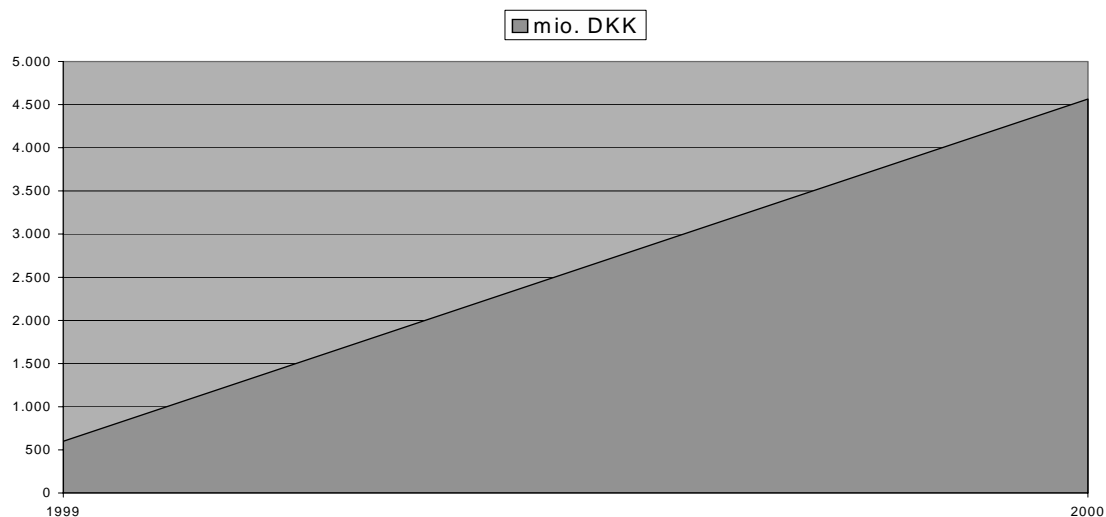


Graf 2.1

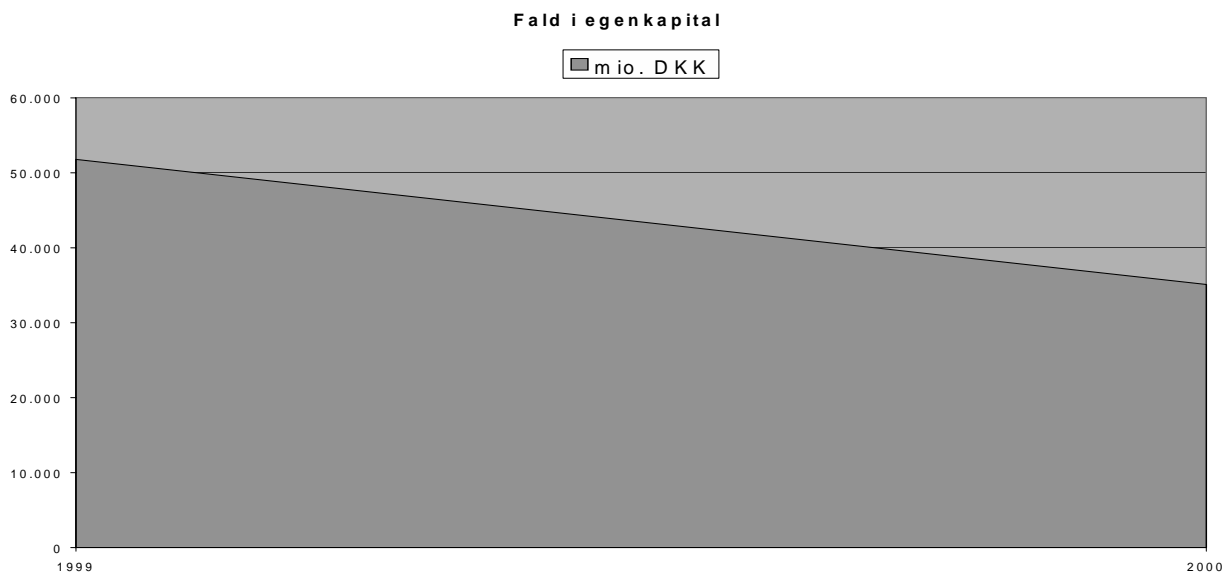
Fra 1999 til 2000 er nettoomsætningen steget fra ca. 151 mio. kr. til ca. 171 mio. kr. Denne stigning skyldes udover alm. vækst, et større internt salg pga. de nye opkøbte virksomheder.

Graf 2.2

Vækst i nettooverskud



Den store vækst i nettooverskuddet fra 600.000 kr. til ca. 3.5mio. kr. fra 1999 til 2000, skyldes bl.a., at den opkøbte virksomhed ABC Værktøj & Maskiner A/S i 1999 havde et forholdsvist stort underskud, og samtidig med dette foretog man store Edb-investeringer.

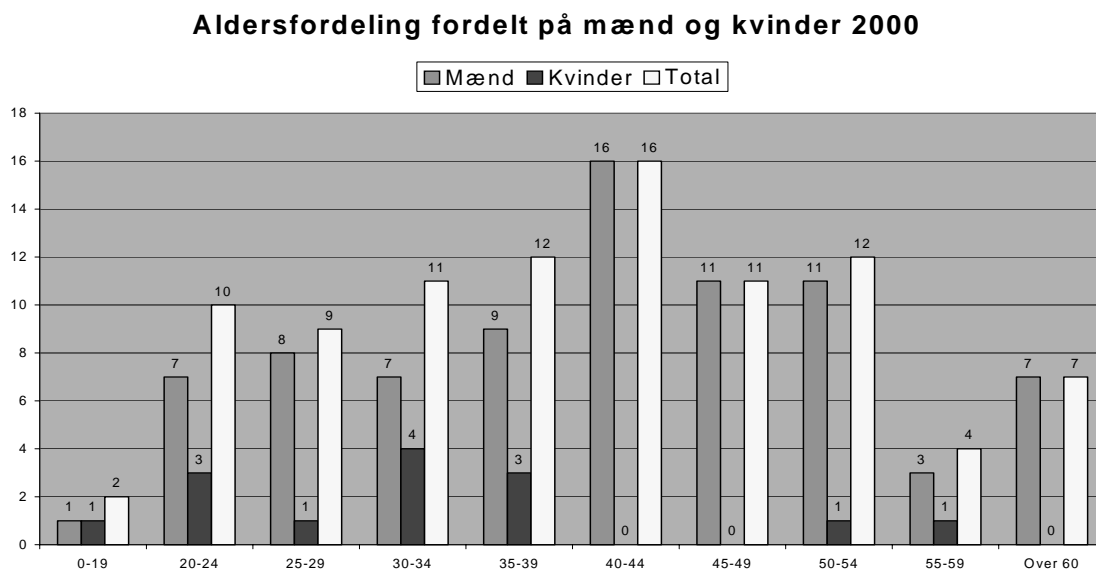


Graf 2.3

Faldet i egenkapitalen skyldes udelukkende opkøbet af NRC Værktøj En Gros A/S, Holbæk Værktøj En Gros A/S, Poul Kristensen Værktøj A/S og Nordvestsjælland Gasdepot ApS i oktober 2000.

2.2 Personaledemografi

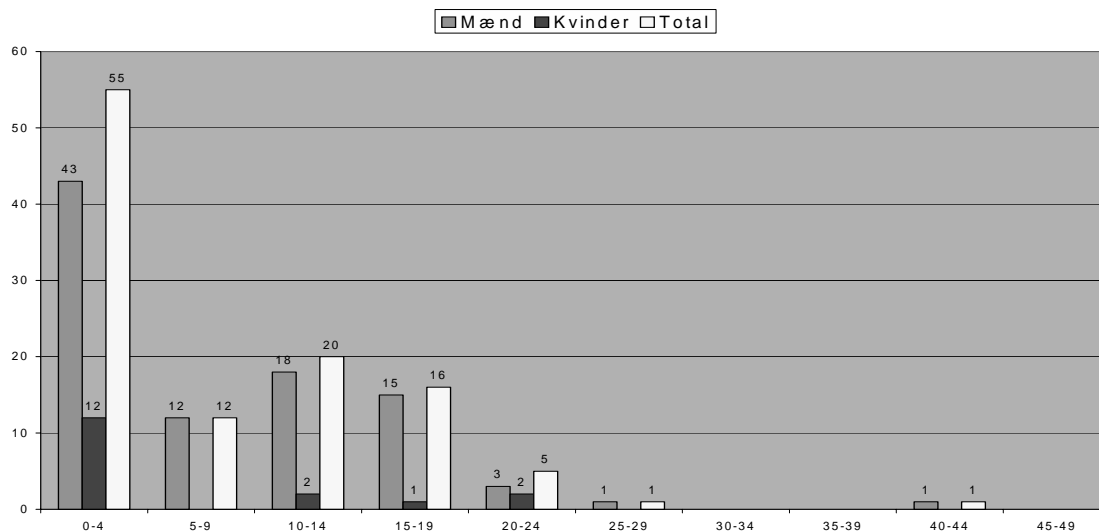
I 2000 var gennemsnitsalderen i Brødrene Hillers 38,5 år (ikke medregnet de for nylig opkøbte virksomheder). Gennemsnitsalderen blandt mænd og kvinder fordeler sig således: Gennemsnitsalderen for mænd er 39,7 år og for kvinder er den 32,1 år. Fordelingen på aldersgrupper ses i graf 2.4



Graf 2.4

Gennemsnitsancienniteten var i år 2000 7,5 år. Fordelt på mænd og kvinder var gennemsnitsancienniteten 5,9 år for kvinder og 7,8 for mænd. Fordelingen på anciennitet fordelt på mænd og kvinder ses i graf 2.5.

Anciennitet fordelt på mænd og kvinder



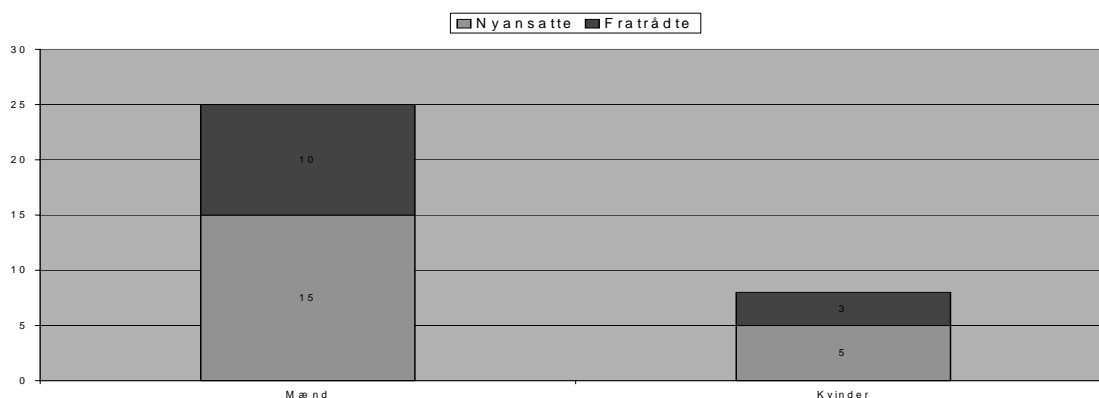
Graf 2.5

Personaleomsætningen (defineret som antal fratrådte i procent af det gennemsnitlige medarbejderantal) i Brødrene Hillers var i år 2000 11,8%. Blandt kvinderne var der en personaleomsætning på 18,8% og blandt mændene lå den på 11,2%. I modsætning hertil var personaletilgangen (defineret som antal ansatte i procent af det gennemsnitlige medarbejderantal) 18,2%. Blandt kvinderne var der tale om en personaletilgang på 31,3% og hos mændene lå procentsatsen på 16,9%.

Det har generelt altid været sådan hos Brødrene Hillers, at personaletilgangen har været større end personaleomsætningen. Fordelingen på nyansatte og fratrådte fordelt på mænd og kvinder ses i graf 2.6.

Det er i denne forbindelse vigtigt at pointere, at der i ovenstående graf og i udregningen af personaleomsætningen og personaletilgangen, ikke er taget højde for ansættelsesform mv. for nyansatte og fratrådte, f.eks. om der har været eller er tale om deltidsstillinger, studiejobs, vikariater m.v. Grunden til dette er, at disse udgør en meget lille del af den samlede medarbejderstab. Udregner man i stedet nyansatte og fratrådte efter "ATP-metoden" vil resultaterne være en smule anderledes, men ikke noget af betydning.

Nyansatte og fratrådte pr. år 2000



3.1 Hvad er et Socialt Regnskab?

Sociale regnskaber omhandler bl.a. virksomheders adfærd i forhold til medarbejdere og de personer, der er umiddelbart omkring virksomheden (ansøgere til job, fratrådte medarbejdere, familie til medarbejdere mv.), herunder de politikker, mål, planer og aktiviteter, virksomheden har på disse områder. Endvidere kan man i det sociale regnskab gå ind og se på den adfærd virksomheden udviser i forhold til det samfund den opererer i. Man kan bl.a. gå ind og se på sponsorering, forskellige former for samarbejde, virksomhedens engagement i forhold til svage parter på arbejdsmarkedet (fler- og skånejob f.eks.) mv. Der er endvidere mulighed for at se nærmere på virksomhedens relationer til kunder, leverandører mv.

Indgangsvinklerne til det sociale regnskab er mange, man da dette jo som tidligere nævnt, er vort 1. sociale regnskab, har vi, for at gøre det nemmere og mere overskueligt, valgt hovedsageligt at se indad til i virksomheden og derfor sætte fokus på medarbejderne og deres holdning til Brødrene Hillers, som bl.a. en socialt ansvarlig arbejdsplads. Dette vil vi bl.a. gøre med udgangspunkt i en nylig gennemført spørgeskemaundersøgelse, som havde overskriften: *"Er Brødrene Hillers A/S god arbejdsplads?"*

Vi efterspørger til stadighed tid og arbejdskraft. Vi ser gerne, at der hos medarbejderne er engagement, omstillingsparathed og loyalitet. Vore medarbejdere ønsker udover lønnen bl.a. spændende arbejdsopgaver, udviklingsmuligheder samt gode kolleger.

Hos Brødrene Hillers er vi endvidere meget opmærksomme på, at der efter arbejdstid skal være tid til både familie, venner og fritidsaktiviteter mv. Vi gør derfor vort bedste for at holde overarbejdstimerne på et absolut minimum, men da vi har et leveringskoncept der kræver, at varer, der er bestilt inden kl. 16.00, leveres den efterfølgende arbejdsdag, er ekspedition og pakning efter åbningstids ophør nødvendigt. Det er derfor i lige så høj grad op til den enkelte medarbejder at søge at minimere overarbejdet, både af hensyn til egen disponering af fritid, men ligeledes af hensyn til virksomhedens økonomi.

I relation til ovenstående synes vi, det er vigtigt at vore medarbejdere har tid til at deltage i fritidsaktiviteter, da disse tilfører medarbejdernes liv andre værdier end arbejdet hos Brødrene Hillers kan. Vi tror, at denne holdning til medarbejdernes fritid og arbejdsliv har indflydelse på medarbejdernes motivation og glæde ved at arbejde hos Brødrene Hillers.

Der er flere forskellige forhold, der spiller ind, når man vurderer om, om en virksomhed er "en god arbejdsplads" eller ej. I forhold til de mål vi har sat os om at være en god arbejdsplads, har vi opstillet nogle indikatorer, som skal fortælle os, om vi når disse mål eller ej. Indikatorerne danner bl.a. grundlaget for en nylig gennemført spørgeskemaundersøgelse, som er opdelt i 7 undersøgelsesområder.

De 7 indikatorer som vi anvender for at se om Brødrene Hillers lever op til vort mål omkring at være en god arbejdsplads er følgende:

- 1) Arbejdsindhold
- 2) Personlig og faglig udvikling
- 3) Ledelsen
- 4) Arbejds miljø
- 5) Det sociale miljø
- 6) Kommunikation
- 7) Image

Disse 7 hovedområder kan give et generelt overblik over, om Brødrene Hillers er en god arbejdsplads og derved også om virksomheden udviser et socialt engagement overfor sine medarbejdere. Endvidere kan man ud fra fx området : virksomhedens image få et overblik over virksomhedens relationer til kunder, leverandører, konkurrenter, lokalsamfundet mv. jf. senere afsnit.

3.2 Hvorfor udarbejde et Socialt Regnskab?

Brødrene Hillers blev i udgangen af år 2000 kontaktet af konsulentfirmaet ValueCreator, som søgte virksomheder, der havde interesse i at deltage i et projekt omkring udarbejdelse af sociale regnskaber.

Vores bevæggrund for at gå ind i dette projekt og dermed udarbejde et socialt regnskab er, at vi ønsker at sætte større fokus på vort sociale engagement. Vi har længe udvist et socialt ansvar, men har bare tidligere ikke sat ord på handlingerne.

Dette regnskab skal derfor ikke blot være med til at gøre andre opmærksom på de sociale tiltag, som vi har gjort, og i fremtiden vil gøre. Det handler for os i lige så stor udstrækning om, at vi selv i højere grad bliver bevidste om de ting vi gør, hvordan vi gør dem, og hvorfor vi gør dem.

Det sociale regnskab vil i fremtiden få stor indvirkning på virksomhedens udvikling. Grunden hertil er, at det er vor klare opfattelse, at det sociale regnskab vil skabe en større dialog og debat med medarbejdere og ledelse imellem.

Endvidere kan man en gang ud i fremtiden, når vort sociale regnskab udvides til også at omhandle kunder, leverandører, samarbejdspartnere mv., forestille sig, at dialogen mellem Brødrene Hillers og de eksterne interessenter ligeledes vil blive udbygget. Dette vil alt andet lige få indflydelse på virksomhedens fremtidige tiltag, da det selvfølgelig er bedre at vide hvad der forventes af os, end at vi skal prøve os frem.

Vi har ikke tidligere foretaget undersøgelser blandt medarbejderne og udover samarbejds- og sikkerhedsudvalgene, har vi hos Brødrene Hillers ikke noget decideret forum, hvori der skabes en dialog mellem ledelse og medarbejdere. Da omgangstonen er meget uformel og dialogen mellem ledelse og medarbejdere hidtil har fungeret fint, har vor vurdering været, at det ikke har været nødvendigt at skabe et sådant forum.

I 1998 foretog vi en kundeholdningsundersøgelse fordi vi bl.a. gerne ville have at vide, hvilket billede vore kunder havde af os som leverandører af forskellige ydelser, produkter samt service mm. Endvidere ønskede vi at undersøge i hvilken retning tendenserne hos vore kunder gik (samhandelsmetoder). Vi fandt denne "dialog" meget nyttig og vil i fremtiden også gøre sådanne tiltag, for at vi kan holdes ajour med kundernes krav til os, hvilket det sociale regnskab i denne forbindelse også vil være en hjælp til.

Endvidere skal vort sociale regnskab, skal være med til at markedsføre virksomheden over for samarbejdspartnere, kunder, medarbejdere, kommende medarbejdere mv.

Det sociale regnskab skal derfor være med til at vise hvor god en arbejdsplads Brødrene Hillers er, således at vor virksomhed foretrækkes frem for en anden, når personer søger job. Ligeledes skal det medvirke til, at virksomhederne vælger os som leverandør, frem for en af vore konkurrenter.

Men hvorfor vælger Brødrene Hillers først nu at lave et socialt regnskab – hvad har ændret sig?

Grunden er, at virksomheden indtil nu har været forholdsvis "overskuelig". Få har forladt virksomheden og vi har stille og roligt vokset os større. Den langsomme vækst har betydet, at virksomhedens kultur, regler (såvel skrevne som uskrevne) og normsæt, "stille og roligt" er blevet overleveret til nyansatte medarbejdere. Mange af tingene er ikke blevet udleveret på skrift, men er indlejret via en gradvis "integration" i virksomheden.

Via opkøb er vi vokset markant inden for de seneste år. De opkøbte virksomheder har hver især haft deres egen kultur, skrevne og uskrevne regler, normsæt mv. Nu forestår en sammensmeltning af de forskellige kulturer og det virker derfor på nuværende tidspunkt naturligt at påbegynde et socialt regnskab, da dette kan være med til gøre denne proces nemmere.

3.3 Hvordan er det sociale regnskab blevet udarbejdet?

På baggrund af de tiltag, som virksomheden de seneste år har gjort, fandt vi det naturligt, både i dagligdagen, men også i det sociale regnskab, at sætte større fokus på vore medarbejdere.

Som nævnt tidligere, tager det sociale regnskab udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt medarbejderne i afdelingerne Slagelse (Kongstedvej) og Næstved.

Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen er blevet behandlet i en dertil oprettet Access-database. Det er langt fra alle spørgsmål og resultater fra undersøgelsen, der bliver inddraget i det sociale regnskab. Dette skyldes bl.a., at nogle ting ikke er relevant i forhold til det sociale regnskab, men er særdeles relevante i ledelsesmæssige sammenhænge.

Endvidere har vi inddraget diverse informationer fra lønsystemet, fx i forbindelse med de oplysninger, som er anvendt i afsnittet omkring personale-demografien (alder, anciennitet og personaleomsætning).

Oplysningerne omkring arbejdsulykker og arbejdsskader, som anvendes i afsnittet omkring arbejdsmiljøet i Brødrene Hillers, er indhentet i de enkelte afdelinger.

Data om medarbejdernes sygefravær vedrører afdelingerne i Slagelse og Næstved, som er de eneste, som indtil nu har ført systematisk registrering af de ansattes fravær. De andre afdelinger vil inden for den nærmeste fremtid påbegynde samme registrering.

Endvidere er personalehåndbogen blevet gennemgået systematisk for således at se, hvilke af vore nedskrevne politikker, der kan betragtes som værende socialt ansvarlige. Disse er således også medtaget i det sociale regnskab.

4. Arbejdspladsen Brødrene Hillers A/S

4.1. Brødrene Hillers som arbejdsplads

Hvad en god arbejdsplads?

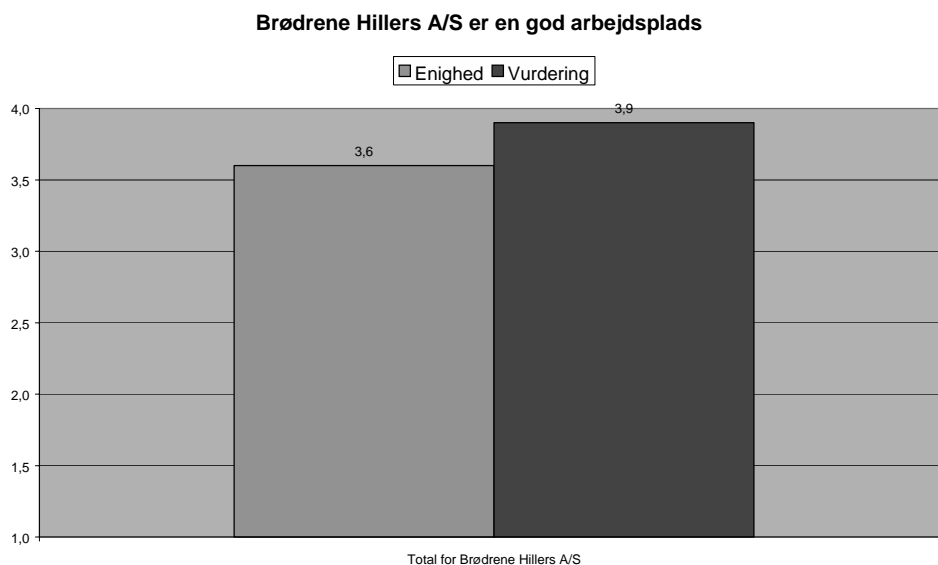
Spørgsmålet kan ikke besvares præcist. For det første fordi vi i dag "måler" dette på mange forskellige faktorer, og for det andet fordi vi hver især tillægger forskellige faktorer forskellige værdier.

Hos Brødrene Hillers har vi opstillet 7 områder som indikatorer for om Brødrene Hillers er en god arbejdsplads eller ej. For at gardere os, har vi i spørgeskemaet medtaget følgende udsagn, som medarbejderne skulle tage stilling til:

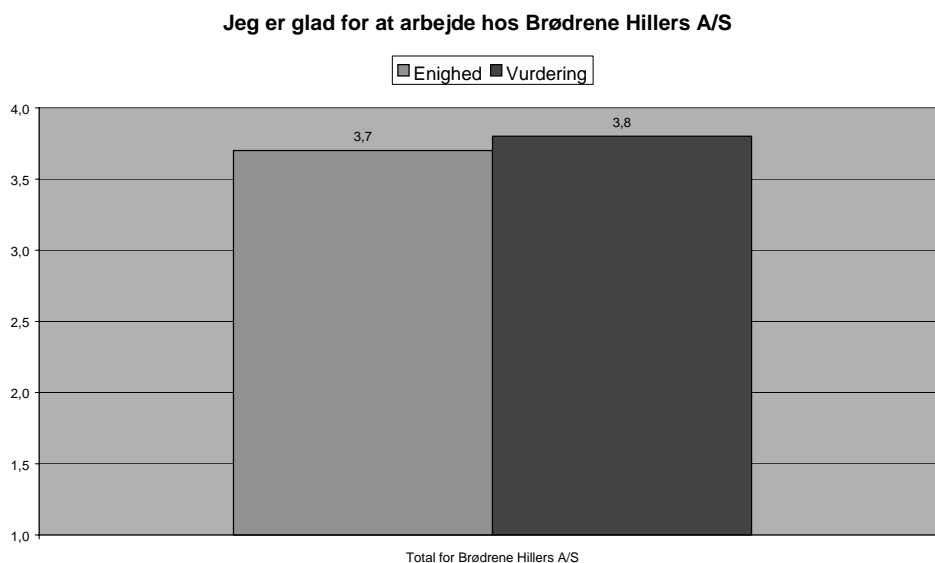
- "Brødrene Hillers A/S er en god arbejdsplads"
- "Jeg er glad for at arbejde hos Brødrene Hillers A/S"

Det samlede overblik over medarbejdernes svar på disse spørgsmål kan ses i graf 4.1 og 4.2.

(I graferne ses to kolonner. Den venstre kolonne illustrerer den sandhedsværdi, som medarbejderen tillægger det fremsatte udsagn. Den højre kolonne illustrerer den værdi, som medarbejderne tillægger det pågældende udsagn, i forhold til det job som medarbejderen har. Af grafens lodrette akse fremgår det hvilken score, henholdsvis "enighed" og "vurdering", udsagnet har opnået. Scoren kan ligge mellem værdierne 1 og 4. Hos Brødrene Hillers har man besluttet, at scoren skal ligge på minimum 3, før man kan sige, at der er tale om et "tilfredsstillende" resultat¹²).



Graf 4.1



Graf 4.2

Billedet er, at Brødrene Hillers er en god arbejdsplads og at medarbejderne er glade for at arbejde her.

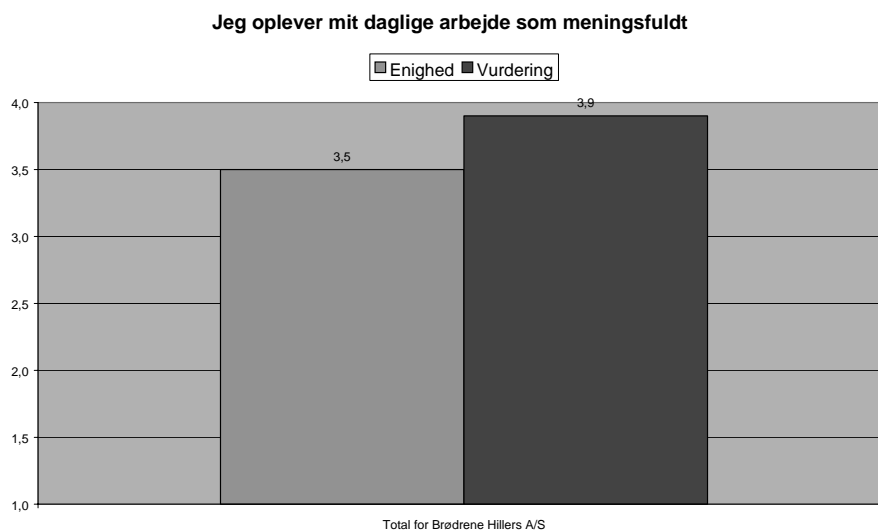
¹² Yderligere informationer om spørgeskemaundersøgelsen, resultaterne heraf og derved også omkring graferne, er indeholdt i bilag 1.

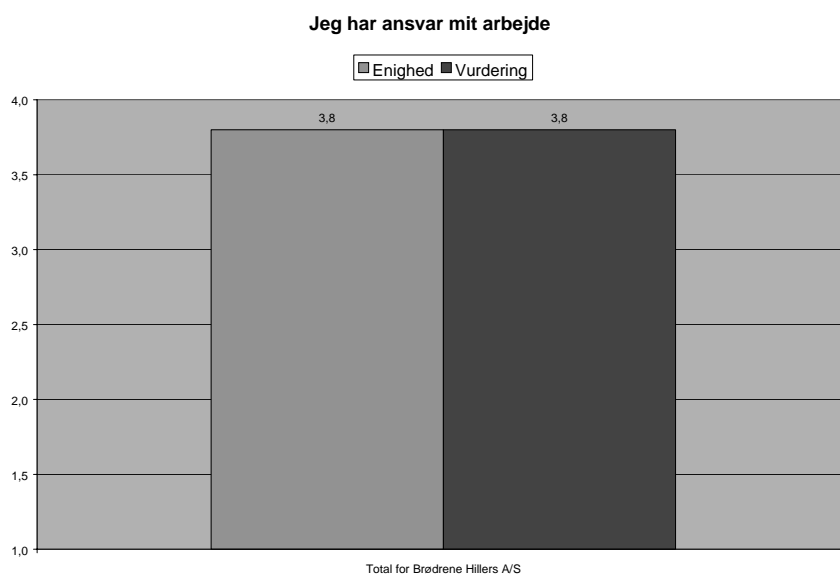
I de følgende afsnit vil vi bl.a. se nærmere på de forskellige områder, som vi mener er med til at gøre Brødrene Hillers til en god arbejdsplads.

4.2 Arbejdsindhold

Nogle af de forhold som medarbejderne lægger stor vægt på er, om de har overblik over den sammenhæng, deres arbejde indgår i; om de oplever det daglige arbejde som meningsfuldt; om de har ansvar i deres arbejde; og om de har selvstændighed i arbejdet. Størstedelen af disse faktorer har Brødrene Hillers indflydelse på, og Brødrene Hillers lever, i høj grad op til medarbejdernes forventninger.

Graf 4.3





Graf 4.4



Graf 4.5

Det generelle billede udtrykker tilfredshed blandt vore medarbejdere. Målet er fortsat at have glade og tilfredse medarbejdere, at sørge for, at det enkelte job tilpasses således at det først og fremmest stemmer overens med virksomhedens strategi, men tillige er sammenfaldende med den enkelte medarbejders ønsker. Ledere og medarbejdere skal derfor fortsat i fællesskab træffe beslutninger om i hvilken retning den enkelte jobfunktion skal bevæge sig.

4.3 Arbejdsmiljø

Med arbejdsmiljø, tænker vi såvel på de fysiske som psykiske rammer.

For de fysiske rammer, prøver vi så vidt muligt at træffe alle de nødvendige forholdsregler, således at arbejdspladsen er så sikker som mulig for vore medarbejdere.

Hos Brødrene Hillers forekommer derfor sjældent arbejdsulykker eller arbejdsskader.

	2001	2000	1999	1998
Arbejdsulykker		4	0	1
Arbejdsskader		1	0	0

Stigningen i antallet af arbejdsulykker i forhold til 1999 og 1998 er relativt set betydelig, men vi synes det ligger på et i praksis acceptabelt niveau.

Arbejdsulykkerne har fordelt sig på følgende kategorier:

- 2 sårskader
- 1 klemmeskade
- 1 anden skade

Den værste ulykke medførte uarbejdsdygtighed i 14 dage.

Vi mener at et godt psykisk arbejdsmiljø er betinget af samarbejde mellem medarbejderne, tolerance, den måde hvorpå man sammen (medarbejderne imellem eller leder og medarbejder imellem) løser konflikter mv.

I de fleste afdelinger er der et godt samarbejde medarbejderne imellem, men på tværs af afdelingerne kniber det efter medarbejdernes mening til tider lidt.

Tendens findes ikke alene i Brødrene Hillers, men vi ved erfaringsmæssigt, at det forekommer generelt i virksomheder, hvor der er travlt.

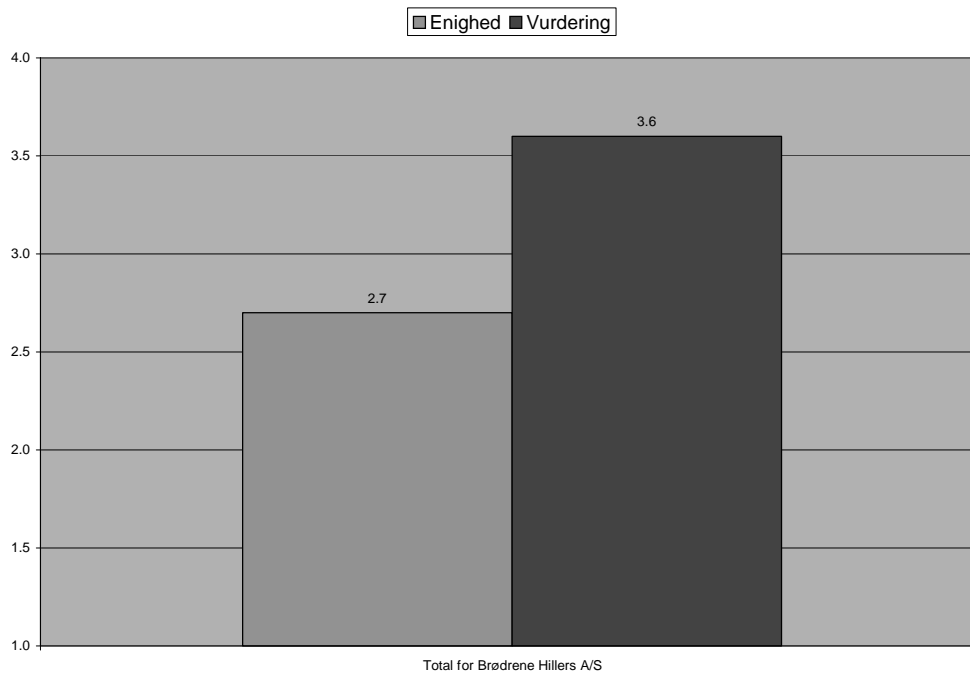
Brødrene Hillers har som mål, at afdelingerne bliver bedre til at samarbejde. Dette mener vi bl.a. vi ske når en sammenlægning af nogle af afdelingerne bliver gennemført.

4.4 Det sociale miljø

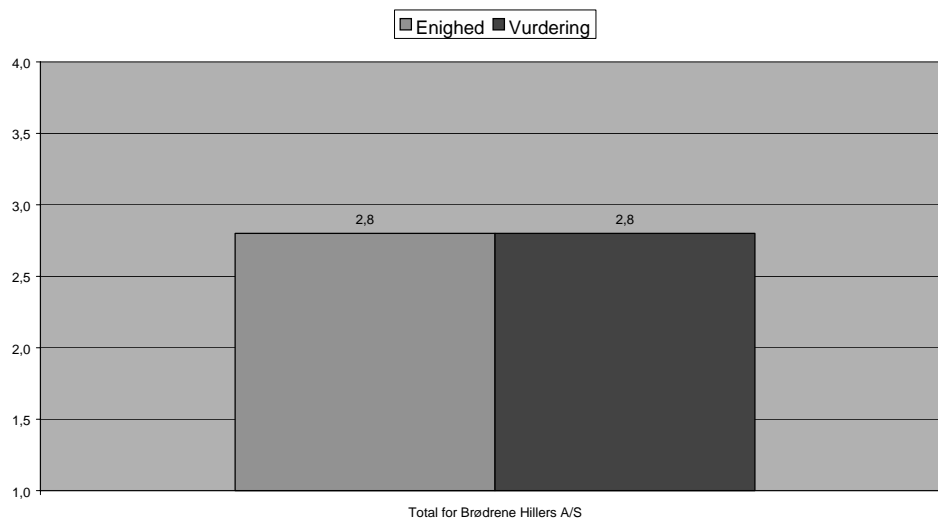
Brødrene Hillers praktiserer "åben-dør politik". Dette vil sige, at medarbejderne frit kan henvende sig til deres nærmeste overordnede eller til firmaets ledelse, såfremt medarbejderen ønsker råd eller vejledning eller har en klage at fremføre. At benytte disse fremgangsmåder vil på ingen måde skade medarbejderens ansættelse.

Vi lægger vægt på, at vore medarbejdere har det godt med hinanden, da det er med til at berige arbejdsdagen for alle.

Samarbejdet mellem de forskellige afdelinger er godt og tillidsfuldt



Jeg kunne godt selv være mere socialt engageret



Blandt afdelingerne er der stor variation mht. ønsket om et større socialt engagement medarbejderne imellem – forskelle som bl.a. er betinget af arbejdsformerne i de enkelte afdelinger. Som udgangspunkt kan det være vanskeligt at forbedre dette, idet medarbejderne i de afdelinger hvor ønsket om større socialt engagement er størst, erkender, at de selv godt kunne være mere socialt engageret.

Vi finder derfor ikke, at ledelsen skal tage hånd om dette og forsøge at "gennemtvinge" et større socialt engagement medarbejderne imellem. Men vi skal selvfølgelig sørge for at rammerne for et indbygget socialt engagement medarbejderne imellem er tilstede.

Et af de tiltag, som giver medarbejderne mulighed for at udvise et større kollegialt engagement, er personaleforeningen. Personaleforeningen arrangerer årligt en sommerfest og en julefrokost.

Derudover er foreningen åben for forslag til andre arrangementer, forudsat at de har interesse for alle virksomhedens medarbejdere og ikke kun en specifik gruppe.

Personaleforeningen står endvidere for indkøb af gaver i forbindelse med runde fødselsdage, jubilæer mv. Stort set alle virksomhedens ansatte er medlemmer af personaleforeningen, hvilket vi også ser som et udtryk for, at medarbejderne ønsker at en socialt engageret virksomhed.

5. Fra rekruttering til fratrædelse

5.1 Rekruttering

I forbindelse med rekruttering er det Brødrene Hillers' mål, at tiltrække så kompetente medarbejdere som muligt. Dette betyder, at vi tilsigter at ansætte medarbejdere, der ved tiltrædelsen har den uddannelsesmæssige baggrund og den erfaring, der er nødvendig for at kunne bestride det pågældende job

Vi gør endvidere meget ud af at uddanne egne elever. For at komme i betragtning som elev, skal ansøgerne have en handelsskolebaggrund (HH eller evt. HG). Virksomheden bruger derfor en del ressourcer på at profilere sig overfor lokalområdets handelsskoler.

Hos Brødrene Hillers vil vi ikke behandle ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk i positiv eller negativ retning. Disse ansøgere kommer i betragtning på lige fod med alle andre ansøgere. Grunden til vi ikke har så mange medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk er, at antallet af ansøgere er meget beskedent.

Det er vort mål at være en attraktiv arbejdsplads i området, og som følge heraf, en af de første virksomheder jobsøgende tænker på. Vi har p.t. ikke mulighed for at udtale os om, om vi er en af de første virksomheder jobsøgende tænker på, men vi ved, at en del uopfordret søger job hos Brødrene Hillers, fordi virksomheden har et omdømme som værende en god arbejdsplads, med et godt arbejdsklima og tryghed i ansættelsen.

Medarbejdere rekrutteres via annoncering i lokalaviserne, opslag på skoler og i enkelte tilfælde uopfordrede ansøgninger. Ansættelse af personer til bl.a. lederstillinger sker i samarbejde med et konsulentfirma, og disse stillinger annonceres i dagspressen.

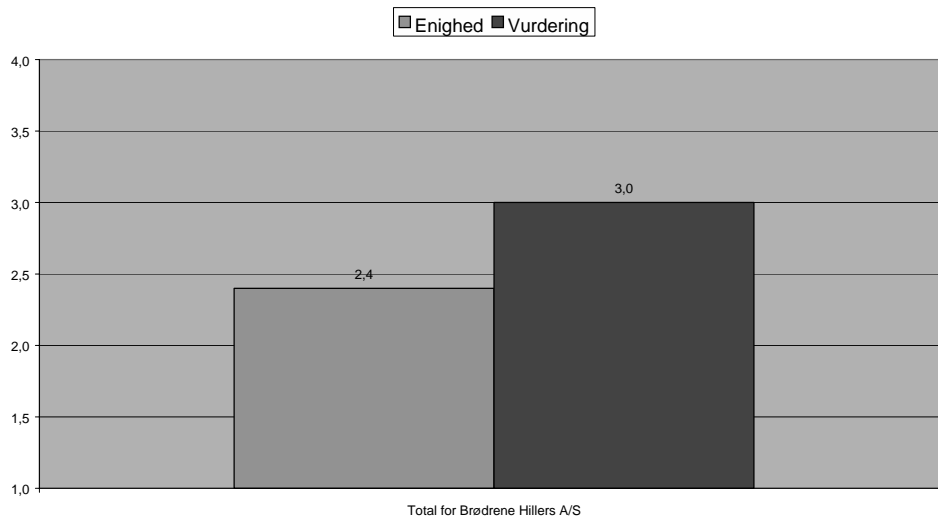
5.2 Personlig og faglig udvikling

Brødrene Hillers påskønner, at medarbejderne dygtiggør sig og på den måde tilfører sig selv og virksomheden nye værdier. Undersøgelsen viser tillige, at medarbejderne tillægger muligheden for efteruddannelse og kurser stor værdi.

Uddannelse og kurser kan såvel være i arbejdstiden som i fritiden. Udgifter i forbindelse med relevant uddannelse i fritiden betales af Brødrene Hillers. Tillige vil medarbejdere, når de skal eksamineres i et af firmaets godkendte (betalte) kurser, få eksamensfri med løn.

P.t. er der ingen handlingsplaner for medarbejderudvikling og informationer om medarbejdernes ønsker og behov mht. uddannelse, ligger alene hos de enkelte afdelingsledere. Det er derfor afdelingslederen, der skal sørge for at medarbejderne kommer på de kurser og får den uddannelse de har brug for. Undersøgelsen viser, at dette ikke umiddelbart fungerer optimalt.

Jeg får den efteruddannelse, jeg har brug for



Det er derfor Brødrene Hillers' mål, at få samlet oplysningerne omkring medarbejderne i en database, således at vi kan påbegynde en struktureret uddannelse af virksomhedens medarbejdere.

Arbejdet med databasen er påbegyndt og vi har indhentet en del information fra medarbejderne i Brødrene Hillers. Næste skridt bliver at indhente informationer fra medarbejderne i de nyligt opkøbte virksomheder.

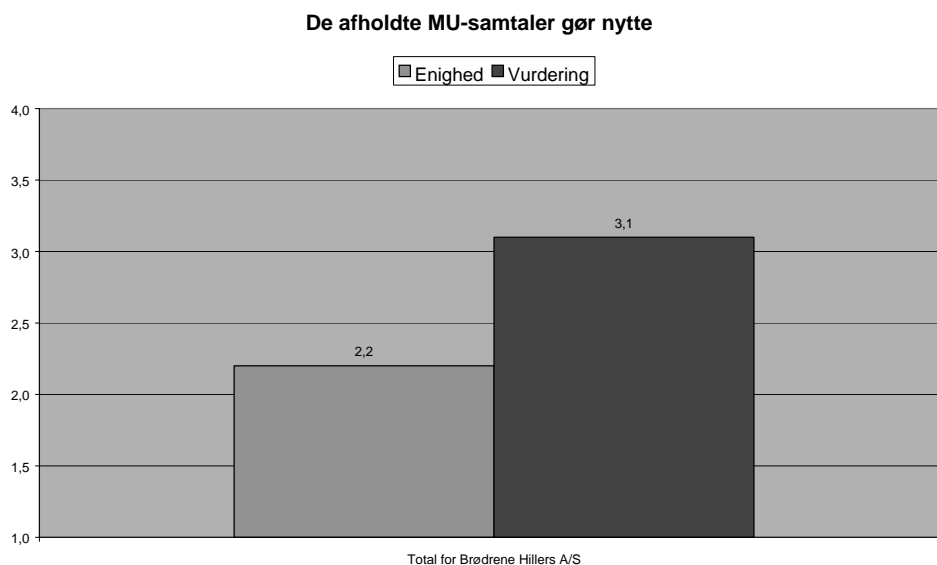
Vi har i den overordnede personalepolitik vedtaget, at der skal gennemføres strukturerede medarbejderudviklingssamtaler (MU-samtaler) med hver enkelt medarbejder minimum én gang om året. Samtalen holdes sædvanligvis i den måned hvor medarbejderen har fødselsdag.

Formålet med MU-samtalerne er at sikre, at personaleressourcerne er i overensstemmelse med Brødrene Hillers' mål og strategi nu og i fremtiden, og at medarbejdernes ønsker og behov indgår i planlægningen af virksomhedens og de enkelte afdelingers udvikling.

Medarbejderen vil under MU-samtalerne være i centrum. Indholdet af samtalerne vil bl.a. være:

- Status på året der er gået.
- Den fremtidige strategi og handlingsplanerne for den enkelte afdeling.
- Medarbejderens ønsker og behov i forhold til afdelingens udvikling.
- Lederens forventninger til den enkelte medarbejder og omvendt.
- Afdelingens fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Den gennemførte undersøgelse viser at ændringer på dette området er ønskeligt. Generelt set oplever medarbejderne ikke, at MU-samtaler gør den nytte, som de burde.



Såvel medarbejdere som ledelse finder, at dette resultat vil blive forbedret, idet det er blevet besluttet, at der i løbet af efteråret 2001 skal ansættes en personalechef.

Personalechefen, skal bl.a. fastlægge virksomhedens samlede viden- og erfaringskapital, systematisere efteruddannelse af medarbejderne, effektivisere MU-samtalerne mv. Vi mener, at de beskrevne problemer vil blive mindsket og tilfredsheden blandt såvel medarbejdere som blandt ledelsen vil stige.

5.3 Fratrædelse og aftrapning

I år 2000 indførte vi en seniorordning, som 2 medarbejdere p.t. benytter sig af. Ordningen blev indført for at give ældre medarbejdere mulighed for, en gradvis overgang til pensionisttilværelsen frem for et brat stop. For mange medarbejdere kan det i praksis være svært at gå fra en fuld arbejdsuge til en 0 timers arbejdsuge. Vi har indført ordningen, fordi vi ønsker at give ældre medarbejdere mulighed for at have så meningsfuld en tilværelse som mulig. For virksomheden er det tillige en fordel, at overgangen sker gradvis, da overdragelse af værdifuld viden og kunderelationer til kollegerne kan ske gradvis.

Brødrene Hillers regner med, i fremtiden at se flere medarbejdere, der benytter sig af tilbudet.

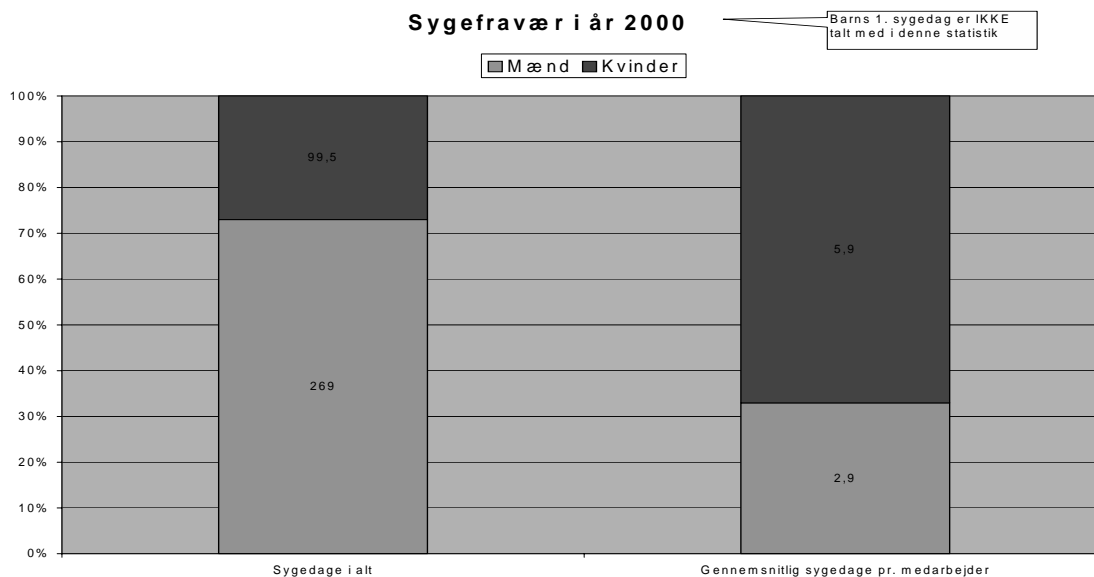
I forbindelse med afskedigelser som skyldes nedskæringer, omstrukturering eller lignende, vil vi, så vidt det er muligt, omplacere og omskole medarbejdere, så de kan varetage tilsvarende stillinger andet steds i en af virksomhedens andre afdelinger, eller evt. foretage et jobskifte inden for virksomhedens rammer.

Vi vil endvidere hjælpe de medarbejdere, som det ikke lykkes at omplacere eller omskole, videre ud i andre jobs. Denne hjælp kan fx være i form af jobsøgningskurser eller kurser, som tilsigter at øge medarbejdernes kompetencer inden for ønskede områder.

5.4. Sygdom

Omfanget af sygefravær er også en indikator for, om Brødrene Hillers er en god arbejdsplads eller ej. Nedenstående graf viser sygdomsstatistikken for år 2000.

I nedenstående graf ses to kolonner. Kolonnen til venstre viser det totale antal sygedage fordelt på mænd og kvinder. Kolonnen til højre viser det gennemsnitlige antal sygedage fordelt på mænd og kvinder.

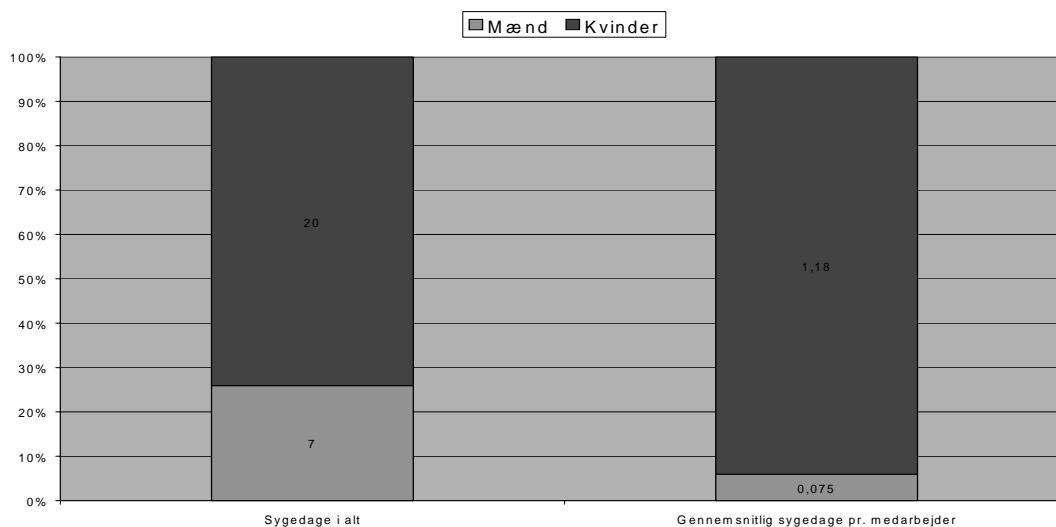


Graf 5.3

Det samlede antal sygedage i år 2000 var 368,5 dage, svarende til, at en medarbejder har været væk i 1 år og 8 måneder. Disse tal er inklusiv de medarbejdere som har været fraværende pga. arbejdsskader, eller længerevarende sygdom.

Kolonnen til venstre viser det totale antal Barns 1. sygedage fordelt på mænd og kvinder. Kolonnen til højre viser det gennemsnitlige antal Barns 1. sygedage fordelt på mænd og kvinder.

Barns 1. sygedag i år 2000



Graf 5.4

Kvindelige medarbejdere tegner sig for de fleste Barns 1. Sygedag. Gennemsnitligt har kvinderne 16 gange så mange Barns 1. Sygedage, som mændene.

Det samlede antal Barns 1. Sygedag, er 27 dage, hvilket svarer til at en medarbejder har været væk i ca. en måned.

Det samlede sygefravær (sygedage inkl. Barns 1. Sygedag) i Brødrene Hillers svarer derfor til, at en medarbejder, har været væk i 1 år og 9 måneder.

Af hensyn til sikkerheden, produktiviteten, trivslen samt Brødrene Hillers almindelige omdømme, er der i virksomheden indført en alkoholpolitik, som fastlægger, at medarbejdere ikke må møde op, eller være beruset eller på anden vis påvirket på arbejdspladsen. Alkoholiske drikke ikke må nydes på arbejdspladsen – heller ikke uden for arbejdstid.

Brødrene Hillers' holdning til afhængighed af alkohol eller andre stemningsregulerende stoffer – hvad enten de er lægeordineret eller ej – er, at vi ønsker at medvirke til – evt. gennem aktiv indgriben, at afhængighed behandles på mest effektive vis.

Medarbejderen vil modtage støtte fra virksomheden til at søge vejledning og behandling, herunder også i form af tilstrækkelig frihed for en evt. nødvendig behandling.

Brødrene Hillers er indstillet på at byde medarbejderen velkommen tilbage efter endt behandling i et ansvars- og kompetencegivende job, som enten vil være det hidtidige eller et andet for parterne tilfredsstillende arbejde.

Ingen medarbejder vil blive afskediget eller degraderet for at forsøge hjælp eller acceptere den. Ej heller vil familiens henvendelse få sådanne konsekvenser. Enhver henvendelse fra en medarbejder eller dennes familie vil blive behandlet fortroligt og vil ikke blive registreret i virksomhedens arkiver.

Brødrene Hillers vil individuelt fra tilfælde til tilfælde finde en løsning, fx i form af behandling, hvori selskabet deltager, evt. også økonomisk.

Brødrene Hillers har endvidere indført en AIDS politik, som fastlægger at virksomheden ikke laver hverken positiv eller negativ særbehandling af medarbejdere, som er smittebærere af HIV-virus såvel i udbrud som ikke i udbrud.

Ingen medarbejder vil blive afskediget eller degraderet for at være smittet med HIV-virus. Det vil ved åbenhed fra smittedes side blive pålagt andre medarbejdere ikke at lave positiv eller negativ særbehandling overfor den smittede.

Hvis sygdommen kommer til udbrudsstadiet med efterfølgende risiko for et stort antal sygedage skal afdelingslederen også informeres, således at det er muligt at udvise størst mulig hensyn overfor smittede samtidig med, at en hensigtsmæssig planlægning af afdelingens arbejde er muligt.

6. Brødrene Hillers A/S's udadtil

6.1. Image

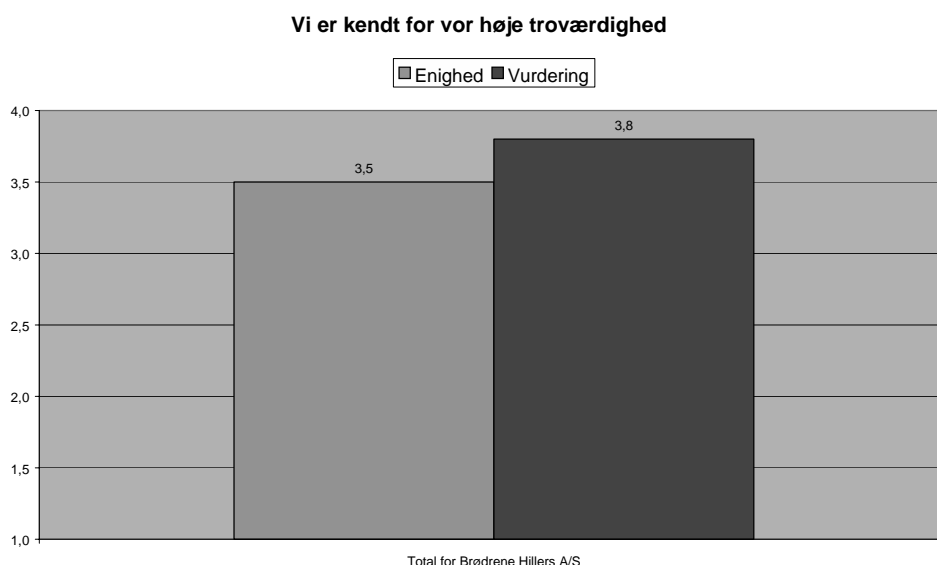
Et godt image er af betydning for såvel virksomheden som medarbejderne.

Brødrene Hillers er i dag og har altid været en vel anset virksomhed i lokal området, hvilket vi tillægger vor høje service, troværdighed, høj leveringssikkerhed samt vort store engagement i lokalsamfundet.

Ud fra den opfattelse, at virksomhedens største kritikere, er egne medarbejdere, har vi valgt at belyse vort image med baggrund i tilkendegivelser fra vore medarbejders side.

Nedenstående graf, synes vi på sin vis illustrerer, at medarbejderne mener, at vi holder hvad vi lover, vi yder en god service over for vore kunder og at vi bl.a. på baggrund af dette er et velrenommeret firma.

Graf 6.1



6.2 Involvering i lokalsamfundet

Brødrene Hillers har inden for de sidste fire år haft en voksende kontakt til – og samarbejde med lokalsamfundets skoler. Samarbejdet med Slagelse Handelsskole (nu Selandia Center for Erhvervsudvikling), var i første omgang for at profilere virksomheden over for de unge, for således at tiltrække flere kvalificerede elever.

I dag har vi kontakt til handelsskoler, tekniske skoler og folkeskoler (8.-10. klasse). Samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne består bl.a. i at vi deltager i erhvervsmesser, afholder virksomhedsbesøg, tager ud på skolerne som gæsteforelæsere samt fungerer som praktikvirksomhed.

Vi støtter desuden initiativer som bliver taget på Vestsjælland, fx gennem de sponsorater, som virksomheden hvert år giver inden for idræt, kultur m.v. Bl.a. uddeler Vestsjællands Erhvervsråd hvert år en initiativpris "Grangia Prisen", til en person eller virksomhed, der i årets løb har vist særlig initiativrigdom, iværksat spændende aktiviteter, udviklet nye markeder eller produkter o.l. - I disse år er Brødrene Hillers hovedsponsor på denne pris.

7. Samlet vurdering/evaluering

– hvad skal der ske fremover?

Den udvikling Brødrene Hillers A/S gennemgår nu og i den nærmeste fremtid vil gennemgå, efter overtagelsen af de tilkøbte virksomheder, vil være en periode med store forandringer på alle områder og ikke mindst på det personalemæssige.

Brødrene Hillers A/S og de tilkøbte virksomheder er fusioneret med tilbagevirkende kraft pr. 1. januar 2001. I den forbindelse har ledelsen besluttet, at foretage nogle ændringer til styrkelse af organisationen. Til varetagelse af personalemæssige opgaver er der ansat en personalechef ultimo år 2001.

Der er mange opgaver at tage fat på, men de primære mål for det kommende år er, at

1. Højne det interne informationsniveau generelt i virksomheden.
2. Strukturere medarbejderudviklingssamtalerne og foretage opfølgning.
3. Revidere personalehåndbogen.

Ad. 1

Den omtalte medarbejderundersøgelsen har blandt andet vist, at der ønskes et højere informationsniveau. Der er iværksat forbedringer på dette område i november 2001, idet der ugentlig sendes information fra direktionen via E-mail.

Dernæst arbejdes der på en nærmere fastlagt procedure for mødefrekvenser, herunder personaleinformationsmøder.

Ad. 2

Hovedparten af medarbejderstaben synes, at det er en god idé at afholde medarbejderudviklingssamtaler (MU-samtaler). Desværre er der mange, der ikke føler, at samtalerne gør nytte i hvert fald ikke, hvis man ser på resultaterne af medarbejderundersøgelsen.

Der er derfor planlagt en møderække for afdelingsledere, som skal klarlægge, hvad der kan gøres anderledes for at forbedre processen. Dernæst skal ledergruppen på kursus i afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler. Det er endvidere personalechefens opgave, at sørge for bedre opfølgning på MU-samtalerne.

Ad. 3

Brødrene Hillers A/S har en personalehåndbog, hvor alle regler og retningslinier er detaljeret beskrevet. Denne er p.t. ikke "præsenteret" for de nye afdelinger, idet dette er en meget følsomt område. Kulturen i de forskellige afdelinger er forskellig og det er de udstukne regler dermed også.

Opkøb af virksomheder og efterfølgende fusion kan skabe mange frustrationer, så selv små ændringer i medarbejderens hverdag kan skabe uro. Det er derfor i samarbejdsudvalget besluttet, at udvalget skal have en repræsentant for hver afdeling (geografisk) og derefter revideres personalehåndbogen, så alle afdelinger får mulighed for at ytre deres mening om de enkelte regler.

Af yderligere opgaver i det kommende år kan nævnes, at Brødrene Hillers A/S har besluttet at indmelde sig i BST (Bedriftssundhedstjenesten), som blandt andet omfatter APV (arbejdspladsvurderinger). Vi har i december 2001 haft konsulentbesøg i én af vore afdelinger, hvor medarbejderne fik instruksions i indstilling af deres "arbejdsplads". Responsen på dette tiltag var meget positiv. Det skabte en positiv reaktion, som har bredt sig til øvrige afdelinger.

Det er netop sådanne holdninger og reaktioner, der skal kendetegne Brødrene Hillers A/S – en virksomhed i fortsat forandring, hvor medarbejderne går foran med en positiv holdning.

Bilag 1

Forklaring af spørgeskema og dertil hørende grafer

Spørgeskemaet består hovedsagelig af fremsatte udsagn. Medarbejderne tilkendegav om de var helt enige, delvis enige, delvis uenig eller helt uenig i de fremsatte udsagn. Samtidig skulle de vurdere om udsagnene havde stor betydning, nogen betydning, lille betydning eller ingen betydning i forhold til vurdering af deres job.

Det var frivilligt for medarbejderne om de ville udfylde spørgeskemaet eller ej, men vi opfordrede dem til at gøre det. 71% af medarbejderne fulgte opfordringen, hvilket vi anser som er et tilfredsstillende resultat.

Resultatet af hvert enkelt spørgsmål er efterfølgende blevet opstillet i en graf, hvoraf nogle er medtaget i dette sociale regnskab. Udover at man i graferne kan læse det samlede resultat for Brødrene Hillers A/S, er graferne afdelings-opdelt, således at en sammenligning er mulig.

I graferne kan man ud for hver afdeling se to kolonner. En kolonne illustrerer den sandhedsværdi, som medarbejderne tillægger det pågældende udsagn. En anden kolonne illustrerer den værdi, som medarbejderne tillægger det pågældende udsagn, i forhold til det job som medarbejderen har.

Af grafernes lodrette akse fremgår det hvilken score, henholdsvis "enighed" og "vurdering", det enkelte udsagn har opnået. Værdierne ligger mellem 1 og 4 hvilket i forhold til spørgeskemaet betyder følgende:

	Enighed	Vurdering
Værdien 4:	Helt enig	Stor betydning
Værdien 3:	Delvis enig	Nogen betydning
Værdien 2:	Delvis uenig	Lille betydning
Værdien 1:	Helt uenig	Ingen betydning

Dvs. at jo højere score udsagnene har fået, jo bedre.

Resultatet af undersøgelsen viser, at der på nogle områder er stor forskel på hvorledes de enkelte afdelinger vurderer "enighed" og "vurdering" i forhold til de fremsatte udsagn. I de tilfælde hvor "enigheds-scoren" ligger under 3, vil vi i prioriteret rækkefølge tage disse op til overvejelse, og diskutere vigtigheden af, at dette resultat forbedres.

I de tilfælde hvor en eller flere afdelinger scorer over 3 og andre under 3, vil vi gå ind og se på forskellene i afdelingerne, for at finde årsagerne til denne "uenighed"/forskellighed.

SOCIALT REGNSKAB FC PLAST A/S

For 2001

FC PLAST A/S
KALLERUPVEJ 1
4400 KALUNDBORG

Udarbejdet af: Doris Dalgaard

INDHOLDSFORTEGNELSE

- 1. Virksomhedens sociale engagement*
 - 2. Beskrivelse af FC Plast A/S*
 - 3. Generel personalepolitik*
 - 4. Statistik - personalesammensætning*
 - 5. Handlingsplaner - 2 eksempler*
 - 6. Nye tiltag*
 - 7. Fremtidsvisioner*
-

1. VIRKSOMHEDENS SOCIALE ENGAGEMENT

Opstart

Virksomheden har igennem de sidste 10 år gennem et moderselskab haft tradition for at forsøge at implementere svage grupper af unge i den daglige drift.

Disse forsøg er i årenes løb blevet gennemført i et tæt samarbejde mellem virksomheden og Kalundborg Kommune (ved konsulent Karl Johan Larsen).

Da virksomheden i 1998 startede datterselskabet F C Plast A/S (FCP) var det derfor naturligt at vi også i dette firma påtog os et socialt ansvar.

Igen i samarbejde med den særlige UBS – ordning som basis blev det forsøgt at integrere to ressourcetsvage unge i produktionsmiljøet.

(UBS – ordningen (Uddannelse – Beskæftigelse – Selvværd) er en speciel udslusningsordning for ressourcetsvage unge, som Kalundborg Kommune igennem de sidste 12 år har gennemført sammen med konsulent Karl Johan Larsen).

Formål

Formålet med virksomhedens sociale engagement er gennem en målrettet uddannelse og oplæring af medarbejdere at sætte dem i stand til at fungere på en almindelig arbejdsplads evt. i form af et flexjob.

Fordele

Fordelene for virksomheden er, at den får unge målrettet lært op til at varetage de opgaver, der findes i produktionen, men også at de ledende medarbejdere "tvinges" til at overveje, hvordan de enkelte produktionsgange er, og hvorvidt de er hensigtsmæssige set i forhold til virksomhedens eksistensgrundlag og indtjeningsevne.

Samtidig kan det tjene til at profilere virksomheden over for kunder og samarbejdspartnere som en virksomhed, der tager sin del af ansvaret for at virkeliggøre intentionerne om det rummelige arbejdsmarked.

Fordelene for de unge er, at de trækkes ud af den dårlige cirkel, som lediggang, evt. med førtidspension eller aktivering i forskellige beskæftigelsesprojekter ellers ville føre dem ud i.

FCP's erfaringer viser, at ressourcetsvage unge ikke i tilstrækkelig grad er i stand til at profitere af kommunale beskæftigelsesprojekter og derfor tit "sander til" og ikke kommer videre til "ordinære" job.

I forløbet på FCP's satses på, at unge bringes i stand til at fungere på en almindelig virksomhed under hensyntagen til de handicap, de har.

At de arbejder på en almindelig virksomhed har i høj grad betydning for de unges selvopfattelse og selvværd - ifølge FCP's erfaringer.

2. BESKRIVELSE AF FCP

FCP fremstiller sprøjttestøbte kapsler – målebægre og alle former for tekniske emner op til 230 g.

Produkterne afsættes til blandt andet fødevarer- og medicinalindustrien i hele Norden, og andre europæiske lande.

FCP er et datterselskab af FC Værktøjsfabrik, og vi har derfor mulighed for at medvirke til at det færdige produkt bliver nøjagtig efter kundens ønske.

Lige fra "ide" til de færdige produktemner.

Vi producerer i alle typer plastmaterialer og i alle farver. Undtagen dog PVC.

Konkurrencegrundlaget for virksomheden skal være "den moderne underleverandør" baseret på kvalitet og service, hurtig levering og punktlig overholdelse af leveringsaftaler og fleksibilitet.

Konkurrencegrundlagets enkelte elementer skal kendes af alle og præge al adfærd i virksomheden.

3. GENEREL PERSONALEPOLITIK

Personalehåndbogen (Håndbogen) giver oplysninger og retningslinier om FCP's personalepolitik med det formål, at sikre en ensartet efterlevelse af personalepolitikken.

Håndbogen henvender sig til samtlige medarbejdere i FCP.

Håndbogens formål

- At bidrage til en virksomhedskultur med fælles synlige værdier og normer.
- At sikre alle vigtige informationer, når ud til de rigtige personer.
- At sikre effektiv og hensigtsmæssig indslusning af nye medarbejdere.
- At skabe almindelig enighed om fortolkning af regler og aftaler og at sikre, at FCP's medarbejdere behandles ensartet.

Personalepolitikens principper

FCP's personalepolitik er udformet med baggrund i FCP's forretningsmæssige visioner, planer og mål. Personalepolitikken afspejler, at medarbejderne repræsenterer FCP's vigtigste ressource.

Personalepolitikens hovedmål er således:

- At tiltrække og fastholde velkvalificerede, motiverede og engagerede medarbejdere.
- At den enkelte sikres en personlig og faglig udvikling.
- At den enkelte sikres udfoldelsesmuligheder i størst muligt omfang.
- At medvirke til at information foregår åbent og ærligt.
- At der sættes synlige mål.
- At sikre en ligelig og retfærdig behandling af de enkelte medarbejdere.
- At den enkelte tages med i beslutninger, der vedrører egen arbejdssituation.
- At medvirke til at opretholde et godt, effektivt og sikkert arbejdsmiljø.

FCP forventer, at alle ansatte gennem konstruktivt samarbejde bidrager til, at personalepolitikken efterleves og udvikles af hensyn til virksomheden såvel som medarbejderne.

Afdelingernes og ledernes ansvar

Det påhviler alle ledere at sikre, at FCP's personalepolitik gennemføres og efterleves inden for deres område.

Ansættelsespolitik

FCP ønsker at tiltrække og fastholde en velkvalificeret og produktiv medarbejderstab.

FCP vil ansætte de ansøgere, som er bedst kvalificerede med hensyn til teoretisk uddannelse og praktisk erfaring, og som tillige er indstillet på at skabe resultater gennem godt samarbejde.

Afdelingernes ansvar

De enkelte afdelinger har ansvaret for at forudse deres eget personalebehov samt igangsætte og instruere nyansatte medarbejdere.

Ansættelsesvilkår

Funktionærer

Funktionærer modtager månedsløn - og behandles i overensstemmelse med aftale mellem funktionærlovens bestemmelser - og Dansk Smedemesterforening

Timelønnede værktøjsmagere/maskinarbejdere

Værktøjsmagere/maskinarbejdere modtager 14 dages løn og behandles i overensstemmelse med aftale mellem Dansk Metal og Dansk Smedemesterforening.

Timelønnede specialarbejdere

Specialarbejdere modtager 14 dages løn og behandles i overbestemmelse med aftale mellem SID og Dansk Smedemesterforening.

Løsarbejdere

Ansættelsesbetingelserne er normalt fastsat i den overenskomst, hvorunder det pågældende arbejdsområde henhører.

Lærlinge

Lærlinge er omfattet lærlingeloven.

- PENSIONSORDNING: Alle fastansatte er omfattet af Industriens Pensionsordning efter de gældende regler.

Hvad FCP forventer af lederne

Der forventes det samme af ledere som af andre medarbejdere, men som leder forventes desuden:

- At lederen opstiller mål i fællesskab med den eller de medarbejder(e), der har ansvaret for virkeliggørelsen, og synliggør hvilken betydning opfyldelsen af målene har for FCP.
- At lederen uddelegerer opgaver, ansvar og kompetence, så medarbejderne har størst mulige forudsætninger for at løse opgaverne, og således at kundernes forventninger opfyldes.
- At lederen inddrager relevante kolleger aktivt i forbedrings og udviklingsopgaver.
- At lederen løbende synliggør mål, planer og resultater for medarbejderne.
- At lederen løbende underretter den nærmeste overordnede om planer, resultater og personalemæssige forhold.
- At lederen gennem information sikrer, at kolleger fungerer som et hold, således at der hurtigt kan skiftes "taktik", når de skiftende krav fra kunder og den øvrige omverden kræver det.
- At lederen informerer, så medarbejderne har et godt kendskab til situationen både i egen og øvrige afdelinger for derved at fremme samarbejdet på tværs i virksomheden.

- At lederen lytter til medarbejderne og tager dem alvorligt.
- At lederen roser og riser i dagligdagen.
- At lederen sikrer, at hver er bedst på sin plads.
- At lederen accepterer det endelige ansvar for, at afdelingen lever op til de stillede krav.
- At lederen er loyal overfor overordnede beslutninger, mål og holdninger.
- At lederen er et godt eksempel for sine medarbejdere.

Hvad forventer FCP af medarbejderne?

- Ærlighed og loyalitet overfor kolleger og virksomhed
- At man er positiv, ansvarsbevidst og hjælpsom
- At man er fleksibel d.v.s. villig til at påtage sig andre opgaver end lige de daglige, og arbejde over, når opgaverne kræver det
- At kunden sættes i centrum og at også kolleger opfattes som kunder
- Stabil og overholdelse af aftaler og tider
- At man har lyst til at udvikle dig fagligt og menneskeligt - informerer, lytter, stiller spørgsmål og siger fra, når man ikke er enig

Helbred

Ansøgere skal kunne påtage sig den pågældende stilling både fysisk/psykisk og opfylde de krav jobbet kræver.

Tavshedspligt

Alle medarbejdere har både under ansættelsen og efter en eventuel fratrædelse ubetinget tavshedspligt med hensyn til, hvad han/hun måtte have af kendskab til FCP's væsentlige forhold.

Alle medarbejdere er sikret fortrolighed og diskretion med hensyn til personlige data og oplysninger, som afleveres til FCP i forbindelse med ansættelsesforholdet.

Herunder gælder endvidere markedsføringsloven § 10.

4. STATISTIK - PERSONALESAMMENSÆTNING

Alder	16 - 30	31 - 45	46 - 50	51 - +	I alt	%
Kvinder	1	1	1	1	4	50
Mænd	2	-	-	2	4	50
I alt	3	1	1	3	8	100
%	37,5	12,5	12,5	37,5	100	

Ansættelsesform	Heltid	Deltid	Særlige vilkår	I alt
Kvinder	1	2	1	4
Mænd	2	1	1	4
I alt	3	3	2	8
%	37,5	37,5	25	100

Udannelse	I alt
Uden kompetencegivende uddannelse.	5
Med Kompetencegivende uddannelse.	1
Med kortere videregående uddannelse.	2
Med mellemlang videregående uddannelse.	-
Med lang videregående uddannelse.	-
Medarbejdere af anden etnisk baggrund	

5. HANDLINGSPLANER - 2 EKSEMPLER

MEDARBEJDER X

UDGANGSPUNKT

Ung mand 20 år.

Skolegang på amtskommunal centerskole gr. store perceptuelle problemer samt talevanskeligheder.

Skolegangen afsluttet på praktisk betonet efterskole uden prøveafleggelse.

FORLØB

1999 – juni 2001: To-årigt EGU optræningsforløb med alle praktikperioder på FCP.

Herefter fast ansættelsesforhold under UBS – ordningen på virksomheden.

Dec. 2001 – aug. 2002: Plastkurser i AMU regi, som medfører en uddannelse som plastoperatør (i alt 17 uger).

Mellem kurserne fortsat ansættelse på FCP.

Herunder intensiveres optræningen og indlæringen fra lederside, og kravene til den unge strammes, således at medarbejderen forsøges bragt op på normal arbejdsydelse, hvilket vil sige job uden løntilskud.

I modsat fald etableres et 50% flexjob.

Under alle omstændigheder er der enighed om, at det fortsatte job for at give den unge bedre udfoldelsesmuligheder skal etableres på en anden og større plastvirksomhed.

Virksomhedsledelse og UBS – konsulent vil medvirke ved dette jobskift.

KONKLUSION

Alt i alt et glimrende forløb, den unges udgangspunkt taget i betragtning.

Uden dette forløb ville der have været stor risiko for, at den unge var endt på varig bistand eller førtidspension.

MEDARBEJDER Y

UDGANGSPUNKT

Pige 24 år.

Skolegang med store indlæringsmæssige problemer

Meget stille pige

Markerer sig ikke og får desværre derfor heller ingen hjælp i skolen

Efter skolen flerårig aktivering på kommunalt beskæftigelsesprojekt uden udsigt til reelt arbejde.

Sep. 2000: Tilbydes et job under UBS – ordningen på FCP.

Arbejdet består i kvalitetskontrol og sortering af plastemner.

Der arbejdes med forbedring af især arbejdstempo og instruktionsforståelse.

Fra dec. 2001 skal der fortsat arbejdes på at opkvalificere medarbejderen med hensyn til ovennævnte opgaver.

Herudover skal ansvarsområdet udvides til også at omfatte materialebearbejdning og påfyldning af maskiner. Dette iværksættes for at gøre arbejdsområdet mere interessant og for at vise medarbejderen, at virksomheden satser på pågældende.

FORELØBIG KONKLUSION

Arbejdsforholdet har været af stor betydning for at udvikle den unges selvværd og sociale relationer. Pr. 1. april 2002 forventes etableret et fast flexjob med ovennævnte arbejdsopgaver.

Alternativet ville uden for enhver tvivl have været en førtidspension.

6. NYE TILTAG

FCP har inden for de seneste 3 måneder udvidet sit samarbejde med institutioner inden for det sociale område og omfatter nu således 3 beskyttede værksteder og 2 kommunale beskæftigelsesprojekter.

Dette er gjort som led i en virksomhedsomstrukturering, og som en væsentlig del af FCP sociale ansvar.

Baggrunden for dette tiltag er store mængder af lette monterings- og pakkeopgaver som FCP tidligere har foretaget internt og som i den senere tid har udviklet sig eksplosivt i forbindelse med et kraftigt forøget salg.

7. FREMTIDSVISIONER

De Unge:

Som det fremgår af handlingsplanerne for de to unge er det virksomhedens intention, at den ene unge efter endt uddannelse inden for plastindustriens skal hjælpes til at finde fast arbejde i en større virksomhed, hvor pågældende bedre vil kunne udnytte sin uddannelse.

Virksomheden vil sammen med konsulent Karl Johan Larsen fra UBS – ordningen være behjælpelig med at finde en sådan virksomhed.

For den kvindelige medarbejders vedkommende er planen pr. 1. april 2002 at etablere et fast flexjob til pågældende på virksomheden.

På denne måde må det siges, at samarbejdet er resulteret i et lykkeligt resultat både for de unge og for FCP.

Virksomheden:

Fra virksomhedens side har vi været meget tilfredse med at bidrage til at virkeliggøre Socialministeriets tanker om det rummelige arbejdsmarked.

Vi har også været glade for samarbejdet med konsulent Kenneth Aare Havndrup fra ValueCreator, som i høj grad har været medvirkende til at vi overhovedet gik ind i projektet. Herudover har vi fra konsulentvirksomheden fået megen god inspiration gennem forløbet.

Vi har på FCP haft stort udbytte af deltagelsen i projektet. Menneskeligt har det været berigende og udviklende – også for de øvrige medarbejdere. Produktionsmæssigt har det vist sig muligt at få endog meget svage unge til at deltage i den daglige drift med fuld accept fra de øvrige medarbejdere. Den tætte kontakt vi gennem UBS- ordningen har haft med Kalundborg Kommune har ligeledes i høj grad været medvirkende til at gøre forsøget til en succes. Hvis denne kontakt ikke havde eksisteret, ville vi sikkert ikke have turdet gå ind i projektet.

Det er virksomhedens intention også fremover i UBS – ordningens regi at medvirke til at implementere det rummelige arbejdsmarked i firmaets daglige drift ved, når det er muligt, at optage ressourcessvage unge i medarbejderstaben.

Socialt regnskab for SkandiaLink Livsforsikring A/S

2001

INDHOLDSFORTEGNELSE

<i>Forord.....</i>
<i>HR-funktionen - og det sociale engagement.....</i>
<i>Aktiviteter - og det sociale engagement.....</i>

Forord

SkandiaLink Livsforsikring A/S er et livs- og pensionsforsikringselskab. Selskabet blev etableret i juli 1998 med godt 10 ansatte – og har i dag 62 medarbejdere. SkandiaLink Livsforsikring A/S er en del af Skandia, som er en international finansvirksomhed etableret i 25 lande.

Hos SkandiaLink Livsforsikring A/S har kunderne indflydelse på, hvem der forvalter deres pensionsmidler, og hvordan midlerne placeres. Det, der kendetegner SkandiaLink Livsforsikring A/S' produkt er frihed, indflydelse, fleksibilitet og ansvar. Og det er i høj grad også hjørnestenene i virksomhedskulturen.

Pr. 1. januar 2000 besluttede direktionen at oprette en HR funktion. I forbindelse med opbygningen af HR-funktionen har der været mange opgaver, som skulle varetages.

I SkandiaLink Livsforsikring A/S har vi gennem længere tid igangsat en række aktiviteter, som sætter fokus på vore medarbejders trivsel.

Motivationen for at arbejde med et socialt regnskab var, at vi gerne ville opnå en større sammenhæng mellem de forskellige aktiviteter. Blandt andet ved at sætte nogle mere konkrete sociale mål for vort arbejde – som vi kunne følge op på og arbejde videre med over tid.

For at arbejde mere struktureret med vort sociale engagement, har vi i det sociale regnskab valgt at koncentrere os om HR-funktionens mission, vision, strategi samt få struktur og sammenhæng mellem de aktiviteter, der er i løbet af året på HR-området. Det skal være med til at synliggøre HR-funktionen og dermed vort sociale engagement.

Hvad vil vi? Mål for det sociale engagement	Hvad vil vi gøre? Strategier for det sociale engagement	Hvad har vi gjort? Handlingsplaner
HR-funktionen skal være mere tydelig.	Vi vil definere HR-funktionens arbejdsområde.	Vi har defineret HR-funktionens mission, vision og strategi.
Vi vil skabe større sammenhæng i HR-funktionens aktiviteter.	Vi vil gennemføre en holdningsundersøgelse, MUS-samtaler og strategiseminar med størst mulig indbyrdes sammenhæng.	Vi har gennemført en holdningsundersøgelse, MUS-samtaler og strategiseminar – og koblet indholdet i de forskellige aktiviteter.
Vore medarbejdere skal være bevidste om, at HR-funktionens aktiviteter er et udtryk for, at vi er socialt engagerede.	Vi vil indgå i dialog med medarbejderne – og implementere deres holdninger i såvel i det strategiske som det daglige arbejde.	Medarbejderne har været involveret i holdningsundersøgelsen, MUS-samtalerne og på strategiseminaret.

Det sociale regnskab indeholder en beskrivelse af HR-funktionens mission, vision og strategi samt de aktiviteter, vi har gennemført i relation til det sociale engagement.

HR-funktionen – og det sociale engagement

HR-funktionen skal være en sparringspartner for direktionen, linieledere og medarbejdere. Vi skal gennem samarbejde løse opgaverne i fællesskab.

Medarbejdere er selvstændige personer med egne meninger. Med udgangspunkt i en dialog skal HR-funktionen i samarbejde med medarbejderne finde frem til de bedst mulige løsninger for såvel medarbejdere som SkandiaLink Livsforsikring A/S.

Som led i arbejdet med at sikre, at HR-funktionen bliver mere synlig i SkandiaLink Livsforsikring A/S, har vi arbejdet meget aktivt med HR-funktionens mission, vision, strategi:

Mission

SkandiaLink Livsforsikring A/S' HR-funktion skal være en ærlig, åben samt kompetent sparringspartner som sikrer, at SkandiaLink Livsforsikring A/S på alle måder er en god og attraktiv arbejdsplads for nuværende og fremtidige medarbejdere.

Vision

Vi vil skabe den mest attraktive og innovative arbejdsplads i forsikringsbranchen, for de mest engagerede, modige og kreative medarbejdere.

Strategi

HR-funktionen skal være med til at sikre at:

- SkandiaLink Livsforsikring A/S rekrutterer medarbejdere med den rette faglige og personlige kompetence.
- Medarbejderne skal kende SkandiaLink Livsforsikring A/S' værdigrundlag.
- Alle medarbejdere har en kompetenceudviklingsplan som opdateres minimum en gang om året.
- Der foretages holdningsundersøgelse en gang om året.
- Medarbejderne til stadighed udvikles fagligt og personligt.
- Medarbejdernes aflønning stemmer overens med deres arbejdsopgaver, ansvarsområder og beføjelser.
- Rammerne er tilstede for, at SkandiaLink til stadighed opleves som den mest attraktive og innovative arbejdsplads i forsikringsbranchen.

Der skal gennemføres en del tiltag for at HR-funktionen kan leve op til strategien, visionen og missionen.

For at leve har op til har vi implementeret en række aktiviteter, som er beskrevet på de følgende sider.

Aktiviteter - og det sociale engagement

Formålet med det sociale regnskab var at synliggøre, at vi i SkandiaLink har fokus på medarbejderne, og at vi har stor respekt for medarbejdernes holdninger til "en god arbejdsplads".

De tiltag, som vi har sat i gang for at opnå høj medarbejdertilfredshed - og sikre medarbejdernes kompetenceudvikling - er en holdningsundersøgelse blandt medarbejderne, vore medarbejderudviklingssamtaler og et strategiseminar, hvor hele virksomheden var med til at diskutere virksomhedens værdier, holdninger mv.

Holdningsundersøgelse

Holdningsundersøgelsen bestod af en række spørgsmål, som medarbejderne besvarede.

I holdningsundersøgelsen spurgte vi medarbejderne, om de kender virksomhedens værdier og strategier. Vi spurgte til deres nærmeste chef, til samarbejdet i gruppen - i afdelingen - i selskabet, og i Skandia i Danmark. Der blev spurgt, om medarbejderen har en kompetenceudviklingsplan og om medarbejderen har haft medarbejderudviklingssamtale inden for det sidste år.

Ud fra resultatet af holdningsundersøgelsen opstillede vi en række fokusområder, som sagde noget om på hvilke områder, vi som virksomhed gerne ville blive bedre.

Dernæst hørte den enkelte liniechef medarbejdernes holdninger, forklaringer, ideer og løsningsforslag og i fællesskab med medarbejderne fandt de 3-5 fokusområder, som de ønskede at arbejde videre med.

HR-funktionen lavede efterfølgende en opsamling af tilbagemeldingerne fra liniecheferne og kom med løsningsforslag til problemområderne. Tilbagemeldingen blev sendt til samtlige medarbejdere i SkandiaLink og blev drøftet på afdelingsmøder.

For at medarbejderne kunne opleve en sammenhæng mellem de tre tiltag – holdningsundersøgelse, medarbejderudviklingssamtale og strategiseminar - fungerede holdningsundersøgelsen også som inspiration til den årlige medarbejderudviklingssamtale.

Medarbejderudviklingssamtale

Medarbejderudviklingssamtalerne har givet os mulighed for at få en individuel opsamling på holdningen til at arbejde i SkandiaLink og medarbejdernes/ledernes indsats i løbet af året.

Hver samtale blev afsluttet med et referat af samtalen, en kompetenceudviklingsplan og en vurdering af medarbejderens løn i forhold til opgaver og ansvar.

Vi forsøgte at arbejde aktivt med virksomhedens værdier ved medarbejderudviklingssamtalen. Medarbejderne blev således opfordret til at give eksempler på, hvordan de opfatter værdier såsom frihed, indflydelse, fleksibilitet og ansvar. På denne måde blev værdierne endnu engang synliggjort og gjort konkrete for den enkelte medarbejder.

Strategiseminar

Strategiseminarer er for hele SkandiaLink og skal bruges til at:

- Synliggøre SkandiaLinks værdier og strategier
- Inddrage medarbejderne
- Få gode ideer
- Medarbejderne skal have muligheden for at forholde sig kritisk til arbejdspladsen, SkandiaLink
- Skabe relationer afdelingerne imellem

Vi startede seminarer med at få information fra direktionen og andre dele af organisationen, hvorefter vi i grupper drøftede det strategiske arbejde i virksomheden. Grupperne var sammensat så alle dele af organisationen var repræsenteret.

Efter seminarer samlede ledelsen samtlige ideer og forslag, som var kommet på banen. Herefter var det HR-funktionens ansvar at synliggøre over for medarbejderne, at deres indsats bliver brugt i det videre arbejde.

Hvad har vi lært? - Sammenhæng og synliggørelse

Koblingen mellem holdningsundersøgelsen, medarbejderudviklingssamtalerne og seminarerne betyder at medarbejderne oplever en sammenhæng i de tiltag, vi arbejder med. Det har vist sig at være en fordel og medarbejderne forstår i højere grad ledelsens tiltag.

Ved at koble de forskellige aktiviteter og inddrage medarbejderne undervejs, er vi også kommet langt nærmere en sammenhæng mellem værdier og aktiviteter – således at der er sammenhæng mellem vort værdigrundlag, det strategiske niveau og den daglige drift.

Medarbejderne oplever, at de har indflydelse på, hvad der sker i virksomheden, at de bliver taget alvorligt. Alt sammen noget, vi har gavn af. Medarbejderne er stolte af at arbejde hos os, og det smitter af på kulturen og det daglige arbejde.

Vi har også indtryk af, at vort mere strukturerede arbejde med sociale regnskaber er med til at skabe et bedre omdømme hos kunderne – en fordel i forsikringsbranchen, hvor konkurrencen er hård.

Miljøredegørelse for Dalmose Trævare-Industri A/S

for perioden 1/7-2000 – 30/6-2001



Dalmose Trævare-Industri A/S

Industrivej 3

4261 Dalmose

Tlf. administration: 3965 1599

Matr. nr. 3 FA Vemmeløse by, Gemlinge

SE nr. 13 90 73 07

Indhold

1 Indledning

2 Virksomheden Dalmoose Trævare-Industri A/S

- 2.1 Anlægsområdet
- 2.2 Organisationen

3 Produktionen og dens miljøpåvirkninger

4 Miljøpolitikken

5 Evaluering af tidligere miljømål og andre miljøforhold

- 5.1 Uddannelse
- 5.2 Energiforbrug
 - 5.2.1 Varmeforbrug
 - 5.2.2 El-forbrug
- 5.3 Støj-beskyttelse¹¹⁶
- 5.4 Tunge løft
- 5.5 Vandforbrug
- 5.6 Forbrug af maling

6 Miljøstyringssystemet

7 Miljømål 2001 - 2002

- 7.1 Produktorientering og livscyklusvurdering
- 7.2 Det rummelige arbejdsmarked/ socialt ansvar/ sundhed
- 7.3 Miljøstyringssysteme
- 7.4 Uddannelse
- 7.5 Energiforbrug
- 7.6 Tunge løft og EGA

1. Indledning

Det er nu fjerde gang, at Dalmose Trævare-Industri A/S offentliggør en miljøredegørelse efter virksomheden opnåede registrering i henhold til EMAS-ordningen i 1995.

Denne miljøredegørelse indeholder sammenligninger til tidligere år og opgør Dalmose Trævare-Industri's indsats på miljøområdet i forhold til miljøpolitikken og konkrete miljømål. Redegørelsen gælder for anlægsområdet Industrivej 3 i Dalmose og dækker perioden 1. juli 2000 til 30. juni 2001.

2. Virksomheden Dalmose Trævare-Industri A/S

Anlægsområdet

Siden 1916 har Dalmose Trævare-Industri A/S produceret og leveret kister til en stor del af de sjællandske bedemandsforretninger. Dalmose Trævare-Industri producerer i dag kister i egetræ, fyrretræ samt i møbel- (MDF-) og spånplade.

Som navnet antyder har virksomheden sit udgangspunkt i byen Dalmose, hvor produktionen har ligget i alle årene. Den nuværende ejer overtog virksomheden i 1990 og har kontor i Hellerup ved København.

Kisteproduktionen i Dalmose foregår i to bygninger.

I den mindre bygning (på 312 m²) foregår:

- udskæring af træ samt
- alle former for maskinforarbejdning.
- Desuden samles alle kistelåg i denne del af fabrikken.

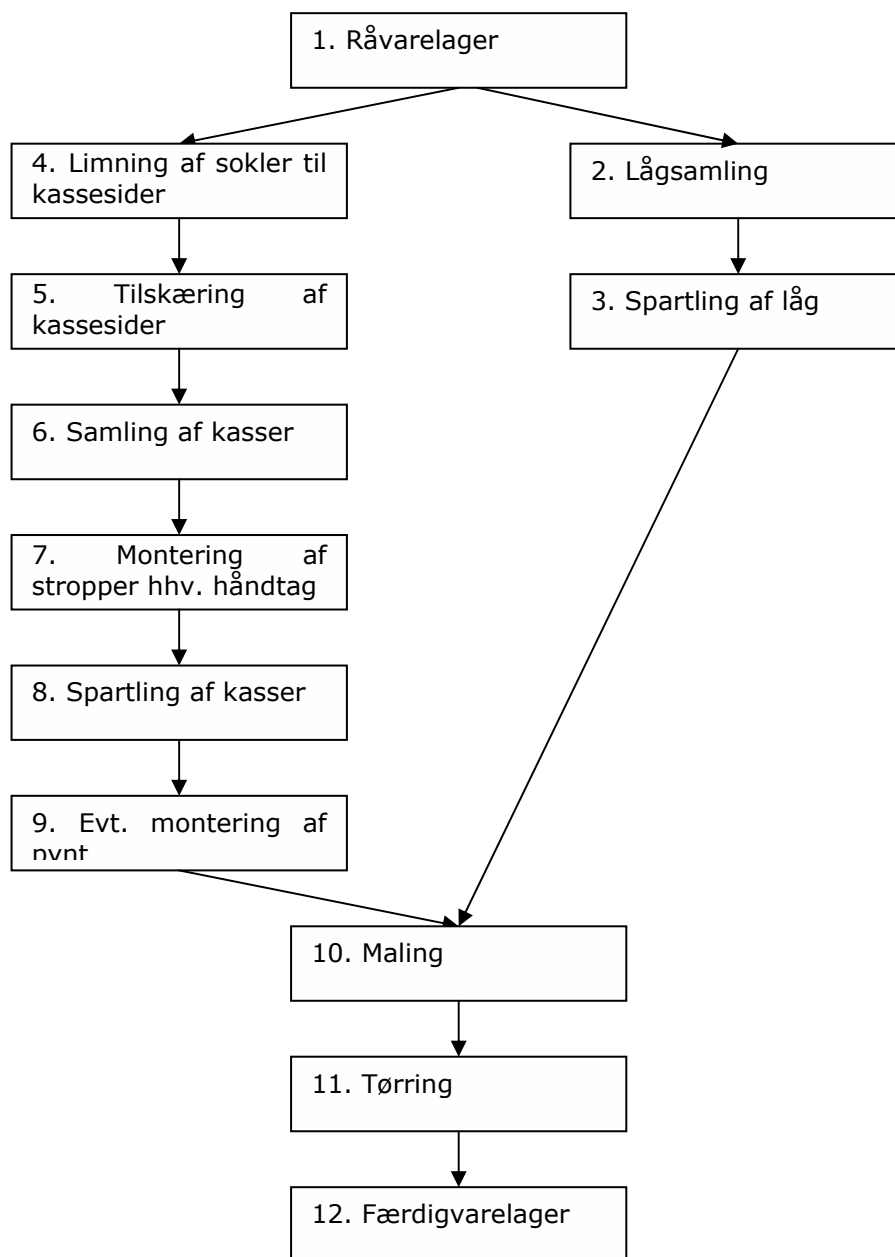
I den større af bygningerne (på 450 m²) foregår:

- samling af kistekasserne samt
- spartling og
- maling af kisterne.
- Her er desuden tørrerum og færdigvarelager.

Dalmose Trævare-Industri A/S er placeret i et industriområde, der er klart afgrænset til omliggende beboelsesområder. Der har ikke tidligere været anden form for virksomhed eller industri på grunden. Alle naboer er industrivirksomheder, og der er aldrig forekommet klager fra naboerne vedrørende mulige gener fra fabrikken.

Organisationen

Virksomheden styres af direktør Peder Thomasen, som også har det overordnede miljøansvar. Produktionsleder Jørgen Henriksen har det daglige miljøansvar og vejleder alle syv produktionsmedarbejdere bl.a. i gennemførelsen af nye miljøtiltag. Civilingeniør, Ph.d. Niki Bey fungerer som ekstern rådgiver i miljøspørgsmål.



Figur 1: Procesflowet på Dalmose Trævare-Industri A/S

3. Produktionen og dens miljøpåvirkninger

Produktionen af låg og kasser omfatter 12 trin og er vist skematisk i figur 1. Den indeholder de samme processer som ved verifikationen medio 1998. Som beskrevet i sidste miljøredegørelse (vedr. 1/7-1998 til 30/6-2000) er der dog siden sket mindre justeringer i form af arbejdsmiljømæssige forbedringer på enkelte af funktionerne uden at den samlede proces er ændret.

Ved en vurdering af de væsentligste direkte miljøpåvirkninger har vi taget udgangspunkt i en vurdering der blev til i samarbejde med Bedriftsundhedstjenesten (BST) Vestsjælland i forbindelse med miljøredegørelsen for 1/7-1995 – 30/6-1997. Vi mener, at denne vurdering stadig er gældende, idet produktionen ikke er blevet ændret væsentligt.

Væsentlige direkte miljøpåvirkninger er således:

- Varmeforbrug
- Støj
- Elektricitetsforbrug
- Arbejdsstillinger

Produktionen har følgende inputs og outputs:

Materialer

Input (Råvarer)	Output (Produkter)
Fyrretræ	Fyrretræskister
Egetræ	Egetræskister
Spånplade	Malede kister
MDF-plade	

Energi

Input	Output
Fjernvarme	(evt. restvarme)
El	

Hjælpestoffer

Input	Output
Træspåner	Træstøv
Maling	Malingsstøv
Fugemasse	Træaffald
Vand	Papiraffald
Klammer/søm/skruer	Øvrigt affald
Lim	
Bærestopper/ trægreb	
Ornamentering	
Sandpapir	
Plastikfoam	

4. Miljøpolitikken

Dalmose Trævare-Industri har opstillet og vedtaget følgende miljøpolitik:

Anvendelse af Renere Teknologi

Dalmose Trævare-Industri har som målsætning altid at anvende renere teknologi til fremstilling af sine produkter. Renere teknologi er for Dalmose Trævare-Industri den teknologi, som har den mindste emissionsstørrelse ressourceforbrug, risici mv.

Minimering af miljøbelastning og ressourceforbrug

Dalmose Trævare-Industri's brug af renere teknologi skal til enhver tid sikre en minimering af den samlede miljøbelastning og af ressourceforbruget i form af råvarer og proceshjælpemidler.

Energiformer

Dalmose Trævare-Industri skal, søge at erstatte konventionelle energiformer med vedvarende energi.

Udledninger

Dalmose Trævare-Industri skal tilstræbe en minimering af udledninger til det interne og eksterne miljø både til luft, jord og vand.

Genanvendelse

Dalmose Trævare-Industri skal til enhver tid sørge for at sikre genanvendelse af det nødvendige affald og foretage en affaldssortering, der fordrer den mest miljøskånsomme bortskaffelse.

Løbende opfølgning

Dalmose Trævare-Industri følger løbende op på de opstillede miljømål ved at gennemgå produktionsprocesser og ressourceforbrug. Den løbende gennemgang skal føre til nye miljømål, som tilstræber, at virksomheden er branchens førende danske producent på miljøområdet.

Arbejds miljø

Dalmose Trævare-Industri skal sikre et arbejdsmiljø, som minimerer antallet af risici for den enkelte ansatte. Et godt arbejdsmiljø varetages gennem en ren produktionsteknologi og jævnlige gennemførelse af arbejdspladsvurderinger samt tilrettelæggelse af arbejdsprocesserne, så de tager mest mulig hensyn til de ansattes fysiske formåen og deres helbred.

Involvering af medarbejdere

Dalmose Trævare-Industri's medarbejdere skal involveres i alle omlægninger af teknologi og arbejdsprocesser, og der skal foregå en løbende vurdering af teknologiens og arbejdsprocessernes hensigtsmæssighed i et arbejdsmiljøperspektiv. Alle medarbejdere skal informeres om og opfordres til miljøhensigtsmæssig adfærd, og der skal være en løbende dialog mellem ledelse og medarbejdere om miljø- og arbejdsmiljøforhold.

”Det Rummelige Arbejdsmarked”

Dalmose Trævare-Industri skal bestræbe sig på at samarbejde med andre virksomheder, kommuner og andre organisationer om at skabe nye jobmuligheder for de persongrupper som i dag er udstødte af arbejdsmarked.

Socialt ansvar

Dalmose Trævare-Industri skal bestræbe sig på at udvise socialt ansvar bl.a. ved at indrette arbejdsprocesser på sådan en måde, at medarbejdere kan fastholdes i virksomheden længst muligt.

Som et eksempel på virksomhedens aktiviteter på dette område kan nævnes initiativet til projektet ”Integration 2000” udarbejdet for Socialministeriet i samarbejde med Teknisk InformationsCenter (TIC)-Vestsjælland.

Produktorientering

Dalmose Trævare-Industri A/S skal gøre en aktiv indsats med henblik på at øge produktorientering hos alle led i produktkæden.

Som et eksempel på virksomhedens aktiviteter på dette område kan nævnes bidraget til Miljøstyrelsens udgivelse Miljønyt nr. 53, 2000 ”Håndbog i produktorienteret miljøarbejde”.

Leverandører

Dalmose Trævare-Industri skal opfordre sine leverandører til at producere miljøskånsomme produkter i en miljøskånsom produktion. Der skal ved alle leverandørvalg foretages en prioritering af miljøet.

Motivering

Dalmose Trævare-Industri A/S skal motivere alle medarbejdere til at deltage aktivt i miljø- og arbejdsmiljø- og andre relevante uddannelses tilbud samt i bestræbelsen på at integrere nye medarbejdere, der f.eks. tiltræder på særlige vilkår.

Løbende dialog

Dalmose Trævare-Industri A/S søger at fremme såvel den interne dialog mellem medarbejderne som den eksterne dialog med myndigheder, forskningen og andre sparringspartnere ved at deltage i konferencer, dialogmøder og lignende.

5. Evaluering af tidligere miljømål og andre miljøforhold

Nedenstående gengives miljømålene fra vore to sidste miljøredegørelser der vedrører perioden 1/7-1995 til 30/6-1997 hhv. 1/7-1997 til 30/6-2000. Perioden mellem 1995 og 1997 er nævnt igen, fordi tiltag for at nå nogle af målene stadig er i gang:

Tidligere miljømål	Miljøtiltag	Gennemført inden
1. Uddannelse af alle medarbejdere for at sikre deltagelse i og udvikling af miljøstyringssystemet samt uddannelse af to medarbejdere til sikkerhedsrepræsentant	<p>Deltagelse i relevante kurser vedr. miljøstyring</p> <p>Uddannelse af to medarbejdere til sikkerhedsrepræsentant (såkaldt "§ 9 kursus")</p> <p>Deltagelse i uddannelsesprojekt ledet af TIC Vestsjælland og støttet af Arbejdsmarkedsstyrelsens pulje til fremme af bedre arbejdsliv og øget vækst.</p>	30. juni 2000
2. Energiforbrug tilstræbes yderligere nedbragt.	<ul style="list-style-type: none"> Forsøgsprojektet med solvarme, som måtte udskydes sidste år, sættes i gang. (TI forventer årlig reduktions-potentiale op til ca. 27%.) 	30. juni 2001
3. Niveauet af støjbeskyttelse hæves for hver enkelt medarbejder.	<ul style="list-style-type: none"> Anskaffelse af moderne høreværn for hver enkelt medarbejder. 	Medio 2001
4. Tunge løft og EGA afskaffes helt	<p>Etablere hejse- eller løftesystem, der muliggør færre eller mindre tunge løft</p> <p>Forbindelse af de to produktionsbygninger med sigte mod et mere auto-matiseret produktionsflow.</p>	Inden udgangen af 2002

I det følgende vil disse tidligere miljømål blive gennemgået. Derudover beskrives områder, hvor ændringer i miljøforholdene enten er planlagt eller allerede er sket, nemlig:

- Vandforbrug
- Forbrug af maling

Uddannelse

Som beskrevet i vores sidste miljøredegørelse, blev der i hele 1998 samt i foråret 1999 gennemført aktiviteter på uddannelsesområdet. Disse aktiviteter blev videreført i perioden 1/7-2000 til 30/6-2001. Formålet var og er stadig

at opkvalificere medarbejderne mht. deres kompetence og viden på miljøområdet generelt

at sikre medarbejdernes aktive deltagelse i og videreudvikling af miljøstyringssystemet.

Samtlige medarbejdere blev på et heldagskursus undervist i optimeret brug og vedligeholdelse af sprøjteanlægget. Yderligere blev alle medarbejdere i forbindelse med et konsulentbesøg orienteret om sammensætningen af de anvendte lakker og undervist i en optimal udnyttelse af disse.

Derudover har to medarbejdere, som planlagt, gennemført en uddannelse til sikkerhedsrepræsentant ved at følge et såkaldt "§ 9" kursusforløb. Målene på uddannelsesområdet er dermed opfyldte.

Der vil dog fortsat sættes fokus på en løbende og systematisk videreuddannelse af medarbejderne. Et strategisk mål er stadig at sætte medarbejderne istand til selvstændigt at opsamle informationer til miljøstyringssystemet og til dets løbende forbedring.

Energiforbrug

Dalmose Trævare-Industri A/S bruger to typer energi: Fjernvarme og elektricitet. Det havde været et mål at reducere forbruget af begge typer energi yderligere idet det blev vurderet, at der stadig findes reduktionspotentialer.

Varmeforbrug

Med hensyn til virksomhedens fjernvarmeforbrug var målet at sætte et forsøgsprojekt med solvarme i gang senest d. 30 juni 2001. Ifølge Teknologisk Institut ligger det årlige reduktionspotentiale på op til ca. 27% af virksomhedens varmeforbrug. Hidtil stammede energi til opvarmning udelukkende fra den kommunale fjernvarme; et biogasanlæg som befinder sig umiddelbar i nærheden af anlægsområdet.

Solvarmeprojektet er blevet startet i foråret, og solvarmeanlægget er installeret på taget af den største af produktionsbygningerne. P.t. mangler der gennemførelse af målinger af anlæggets ydeevne, som vil gennemføres af Teknologisk Institut. Herefter vil anlægget tages i brug. Dette forventes at ske i løbet af sommeren 2001.

Der bruges varme til tørring af malede produkter samt til opvarmning af lokaler. Desuden bruges der varme til at opvarme vand. Dette forbrug skal i den kommende periode undersøges og evt. ændres.

I perioden 2000/2001 har det samlede fjernvarmeforbrug været ca. 101.095 kWh

Varmeforbrugstal til sammenligning:

Periode	Forbrug	Relativ forandring	Graddage (jfr. DMI)	Relativ forandring
1996/97	188.539 kWh	180%	3263,6	114%
1997/98	104.498 kWh	100%	2.857,8	100%
1998/99	103.337 kWh	99%	3.212,2	112%
1999/2000	89.812 kWh	86%	2697	94%
2000/2001	101.095 kWh	97%	2915,1	102%

Varmeforbruget steg dermed i forhold til regnskabsperioden 1999/2000 men ligger stadig 3% under niveauet i 1997/98, ligesom stigningen kan tilskrives stigningen i graddage som er vist i de to kolonner yders til højre (inkl. deres relativ forandring). Mens reduktionen i de tidlige år skyldes isolering dvs. materielle tiltag, kan den generelt faldende tendens formentlig føres tilbage på produktionslederens synliggørelse og diskussion af aflæsningsresultater. Disse ledelsesmæssige tiltag har haft en gavnlig effekt på alle medarbejdernes interesse for at ændre deres adfærdsmønstre, fx. ved i vinter-halvåret ikke at lade døre stå åbne mere end højst nødvendigt.

Det generelle reduktionsmål på dette område med væsentlige miljøpåvirkninger blev dermed nået. Yderligere en reduktion i varmeforbruget forventes af installationen af det tidligere omtalte solvarme-anlæg.

El-forbrug

Udover den generelle bestræbelse til at spare på ressourcer og dermed bl.a. på elektrisk energi var der i sidste miljøreddegørelse ikke opstillet nogle konkrete mål vedrørende el-forbruget. Der bruges elektricitet til belysning af produktionslokaler, til drift af maskiner og, i forholdsvis mindre grad, til apparater som køleskab, kaffemaskine etc.

Elektricitetsforbruget i regnskabsår 1996/97, som tages som referenceår, var 19.930 kWh.

Periode	Forbrug [kWh]	relativ til 1996/97 [%]
1997/98	17.960	90
1998/99	15.722	79
1999/2000	18.832	94
2000/2001	15.336	77

Ovenstående tal på el-forbruget for perioden 2000/2001 viser, at der igen kunne spares på elektrisk energi, både i forhold til perioden før og set i forhold til referenceperioden 1996/97.

Elforbruget per kiste sank ligeledes; fra 6,2 kWh/produceret kiste (1996/97) til 4,3 kWh kWh/produceret kiste (2000/2001), dvs. med ca. 31%.

Besparelsen føres bl.a. tilbage til indføring af zoneinddeling af belysningen i produktionen: Lyset kan nu tændes og slukkes præcis i det område hvor enkelte processer forgår. Der behøves dermed ikke længere hver gang at tænde for hele belysningsanlægget. Dette tiltag anses for at være højt relevant idet belysning antages for at forårsage en større procentdel af hele virksomhedens el-forbrug end fremstillingsprocesserne.

Støj-beskyttelse

I tidligere år blev der igangsæt byggetekniske tiltag, fx. lydabsorberende lofter, for at reducere støjniveauet i produktionen. Yderligere byggetekniske tiltag kræver kapital til at foretage nødvendige investeringer.

I perioden 2000/2001 blev der derfor anskaffet moderne hørværn for hver medarbejder, som medarbejdere er yderst tilfredse med. Disse hørværn tillader medarbejderen desuden at lytte til musik eller informationsprogrammer. Denne mulighed påtænkes udnyttet i et konkret projekt, der går ud på at tilbyde vore udenlandske medarbejdere at få danskundervisning ved at lytte til specielle cassette bånd. Det lokale VUC har tilkendegivet stor interesse i projektet og har starter pilotprojekt på området i august 2001. Arbejdsformidlingen har tilkendegivet interesse for at deltage i projektet og for at give økonomisk støtte, idet det skal undersøges hvorvidt metoden kan anvendes på andre virksomheder og på landsplan.

Tunge løft

Der er taget skridt til at forberede en sammenbygning af de to produktionsbygninger. Ved denne lejlighed skal det nye produktionsflow indrettes med henblik på at fjerne de tunge løft.

Den nødvendige indsats på området kræver kapital, og ændringer må derfor afvente en større afsætning af produkterne.

Vandforbrug

Praktisk alt vand vurderes at blive anvendt til sanitære faciliteter. Vandforbruget anses derfor ikke for at være direkte afhængig af produktionsstørrelsen men kun af antallet af ansatte samt deres forbrugsadfærd.

I 1996/97 har vandforbruget været 49 m³. Siden er antal af ansatte steget fra 5 til 8.

Periode	Forbrug [m ³]	Forbrug per ansat [m ³]
1997/98	50	10,0
1998/99	54	9,0
1999/2000	71	8,9
2000/2001	68	8,5

Besparelser i vandforbruget skyldes udelukkende opmærksomhed på vandforbrug.

Forbrug af maling

Der bruges i gennemsnit ca. 0,648 liter maling per kiste. Hertil kommer per kiste en mindre mængde træolie, fortynder og bejdse (knap 0,010 liter i alt). Dette forbrug anses som at være tæt på et minimum.

Der blev skiftet leverandør i forrige periode efter at det blev konstateret, at den forhenværende leverandør havde givet forkerte miljøoplysninger.

6. Miljøstyringssystemet

Det er væsentlig for Dalmose Trævare-Industris miljøstyring, at alle medarbejdere påtager sig et medansvar for miljøet. Dette indebærer, at det i forbindelse med aktiviteterne på virksomheden tilstræbes, at der ikke anvendes unødvendige ressourcer – i form af energi, råvarer og hjælpemidler – og at affald og andre udledninger søges reduceret til et minimum.

Herunder er opstillet en oversigt over vores procedurer der danner grundlaget for vores miljøstyringssystem. Systemet er udformet i overensstemmelse med kravene i EN ISO 14001:1996 og indeholder følgende procedurer:

- P1 Miljøpolitik
- P2 Miljøforhold
- P3 Lovbestemte krav og andre bestemmelser
- P4 Målsætninger og mål
- P5 Miljøhandlingsprogram
- P6 Struktur og ansvar
- P7 Uddannelse, miljøbevidsthed og færdigheder
- P8 Kommunikation
- P9 Beskrivelse af miljøledelsessystemet
- P10 Dokumentstyring

P11	Driftsstyring
P12	Nødberedskab og afværgesforanstaltninger
P13	Overvågning og målinger
P14	Afviigelser og korrigerende og forebyggende handlinger
P15	Registre
P16	Revision af miljøledelsessystemet
P17	Ledelsens gennemgang

Desuden vil vi bibeholde de relevante procedurer fra vores hidtidige miljøstyringssystem som vedrører:

- Affaldssortering
- Arbejdspladsvurderinger
- Miljøhenvendelser
- Leverandørforhold
- Produkt- og produktionsudvikling og
- Uddannelse

7. Miljømål 2001 - 2002

Produktorientering og livscyklusvurdering

Der sigtes mod at øge produktorienteringen i alle miljøtiltag, frem for den nuværende produktions-/procesorientering. Som led i denne skift skal der gennemføres en livscyklusvurdering af en typisk kiste. Heri vil produktets miljøpåvirkninger samt mulige effekter blive vurderet over hele livsforløbet, dvs. fra udvinding af råmaterialerne over produktion, transport, brug og bortskaffelse. Projektet påtænkes gennemført af ingeniørstuderende fra Danmarks Tekniske Universitet. Projektet skal være afsluttet til slutningen af 2002.

Det rummelige arbejdsmarked/ socialt ansvar/ sundhed

Der sigtes mod at indføre en personalepolitik der sigter på, at sammensætningen af virksomhedens ansatte er et spejl af sammensætningen af befolkningen uden for virksomheden. Det vil sige, at der skal indføres faste procedurer ved ansættelser af nye medarbejdere. Disse procedurer skal søge at tage udgangspunkt i, at der etableres nye arbejdspladser som kan besættes af medarbejdere der ikke nødvendigvis er i stand til at påtage sig arbejde på de betingelser de øvrige medarbejdere er ansat under. Der skal forsøges etableret fast samarbejde med de offentlige myndigheder om jobtræning, aktivering og fastholdelse af medarbejdere.

For at dette skal lykkes er det vigtigt at alle medarbejdere informeres om indsatsen således, at alle kan yde et bidrag i forbindelse af integrationen af disse medarbejdere.

Det er et mål at udvide vores miljøstyringssystem med procedurer der opfylder betingelserne for at kunne få tildelt certificering for Socialt ansvar og Arbejds miljøcertificering - således at det undgås at skulle verificeres mere end én gang for at opnå de fordele der knytter sig til disse certificeringer.

Dette arbejde skal bl.a. formes gennem brug af Socialministeriets "Sociale Indeks". Tiltagene skal være påbegyndt inden 31/12- 2001. Målet er på længere sigt at aflægge et egentligt Social-Etisk Regnskab for virksomhedens samlede indsats indenfor sundhed og socialt ansvar.

Miljøstyringssystemet

Der indføres en procedure til sammenligning mellem de månedlige aflæsninger af målere og den gennemførte produktion, for at muliggøre en mere detaljeret beregning af sammenhæng mellem produktionsaktiviteterne og de væsentlige miljøpåvirkninger. Samtidig gøres dermed miljøoplysningerne mere transparente for både internt og eksternt brug. Proceduren indføres senest til efteråret 2001.

Uddannelse

Det indledte uddannelsesprojekt har vist sig at være svært at fortsætte pga. manglende motivation blandt medarbejderne for at uddanne sig. Med henblik på at ændre dette skal der indføres et nyt lønsystem som i højere grad skal medvirke til at motivere medarbejderne til at uddanne sig og til at tage ansvar og yde en mere værdibaseret indsats. Det nye lønsystem skal implementeres med virkning fra 1/7-2002.

Energiforbrug

Energiforbruget tilstræbes yderligere nedbragt. Der er derfor mål at optimere virkningen af det nyinstallerede luft-solvarmeanlæg. På trods af at det anslåede besparelse ligger på 27% anses målet for at være nået ved en reduktion på 20% som skal nås i perioden frem til 30/6-2002.

Yderligere besparelser forventes ved at sammenbygge de to produktionsbygninger og hermed nedsætte varmekonsumet til opvarmning af lageret. Projektet forventes afsluttet inden udgangen af 2002.

Tunge løft og EGA

Afskaffelsen af tunge løft og EGA (ensidig gentagne arbejdsbevægelser) er en løbende, omkostningskrævende proces. Som næste konkrete skridt imod en optimal indretning af produktionen skal arealet mellem de to produktionsbygninger asfalteres med henblik på at lette transporten af materialer mellem de to bygninger. Arbejdet skal gennemføres i juli 2001. Sammenbygningen af de to produktionsbygninger er forberedt og forventes afsluttet inden udgangen af 2002.

Ovenstående redegørelse gælder i en periode på et år. Redegørelsen blev til i en løbende proces med deltagelse af alle medarbejdere som i øvrigt er enige om, at det væsentligste i virksomhedens arbejde med såvel miljø som socialt ansvar er, "at man har hjertet med i arbejdet".

Dalmose d. 27.07.2001

Peder Thomasen

Niki Bey

MiljøPrint A/S – Social Profil

MiljøPrint er kendt i lokalsamfundet for at være socialt engageret.

Den positive omtale skyldes blandt andet, at MiljøPrint arbejder målrettet med deres sociale engagement i det daglige arbejde.

Hvad vil MiljøPrint? Mål for socialt engagement	Hvad gør MiljøPrint? Strategi for socialt engagement	Hvad opnår MiljøPrint? Resultater fra socialt engagement
<p>Vi har et mål om at være socialt engagerede i lokalområdet.</p> <p>Vi har et mål om at integrere personer af anden etnisk baggrund fra lokalområdet.</p> <p>Vi har et mål om at vores medarbejdere er tilfredse med deres arbejde.</p> <p>Vi har et mål om at have tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft, så vi kan levere et førsteklasses miljørigtigt produkt.</p>	<p>Vi samarbejder med AF og Kommunen.</p> <p>Vi ansætter lokale personer, som er arbejdsløse.</p> <p>Vi ansætter lokale personer, som har anden etnisk baggrund.</p>	<p>Vi har en godt samarbejde med AF og Kommunen, som har gavnnet vort omdømme i lokalområdet.</p> <p>Vi har ansat 8 nye medarbejdere i 2001, som var arbejdsløse.</p> <p>Vi har ansat 6 nye medarbejdere i 2001, som har anden etnisk baggrund.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi har ansat 1 ny medarbejder i 2001, som har været langtidsledig på grund af sygdom. <p>Vore medarbejdere har et forbedret selvværd og arbejder mere effektivt i forhold til sidste år.</p>

Figur: Social profil for MiljøPrint

Da Alan Skriver grundlagde MiljøPrint i 1994, var det blandt andet hans erfaringer fra flere års arbejde i Mellemøsten, som inspirerede hans måde at drive forretning på. I Mellemøsten havde Alan Skriver samarbejdet med personer fra hele verden – særligt asiater. Samarbejdet havde fungeret så godt, at det gav ham mod på, at ansætte medarbejdere fra forskellige kulturer i eget firma.

I dag er der 46 medarbejdere i alderen 23-62 år ansat hos MiljøPrint - 8 danskere, 2 fra Tyrkiet og resten er asiater.

Alle medarbejdere har inden ansættelsen hos MiljøPrint været arbejdsløse. Kontakten til MiljøPrint er oftest formidlet af AF og Kommunen, som MiljøPrint har et godt samarbejde med.

Alan Skriver mener, at man som menneske og virksomhed kommer længst med tolerance, og at MiljøPrint skal være socialt engageret i forhold til lokalsamfundets sociale problemer, herunder arbejdsløse og indvandrere.

”Det gælder om at give folk en chance” – siger Allan Skriver. ”Jeg hjælper mine medarbejder med at komme i arbejde – jeg tror på at de kan gøre en forskel – også efter lang tids arbejdsløshed. Til gengæld har jeg de mest engagerede og loyale medarbejdere, en virksomhedsleder kan ønske sig. Her er en god stemning – og medarbejderne er utrolig effektive!”

Alle medarbejdere i MiljøPrint har succeshistorier at fortælle:

Fra fattigt gadebarn i Vietnam til produktchef i MiljøPrint

Produktchefen i MiljøPrint er opvokset på gaden i Saigon. Den 1 maj 1975 blev hans liv ændret radikalt. Med hjælp fra journalisten Henning Becker, flygtede han som 15-årig sammen med 207 andre vietnamesiske børn til Danmark. Efter flere år som arbejdsløs, fik han mulighed for at arbejde hos MiljøPrint, hvor han på blot 5 år er avanceret fra fabriksarbejder til teknisk leder og produktchef.

Fra arbejdsløs til anset kollega med øget selvværd

MiljøPrint har også en medarbejder ansat, som har været langtidssyg. Inden han kom til MiljøPrint havde han været arbejdsløs gennem en årrække. Men hos MiljøPrint fik medarbejderen lov til at være ansat på særlige vilkår. Han får for eksempel lov til at komme og gå, når han vil – hvis han eksempelvis ikke kan magte arbejdet.

Om medarbejderen siger Alan Skriver: ”Ja, vi har valgt at være meget large over for denne medarbejder. Han kommer også ind og sidder på kontoret, hvis han har brug for at hvile sig lidt. Det er imidlertid ikke så ofte, at det sker mere. Vor medarbejder har virkelig udviklet sig – han har et langt større selvværd, end da han startede med at arbejde hos os! Så det er både han og vi andre stolte af.”

Og fremover...

MiljøPrint vil også i den kommende tid anvende samme metoder til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.



ValueCreator
Amaliegade 14 A, 2. sal * DK-1256 København K
Tlf.: 33 18 16 30 * Fax: 33 18 16 35
E-mail: valuecreator@valuecreator.dk