

SOCIALE REGNSKABER

- inspiration til mindre og mellemstore virksomheder



INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	side 3
Hvad får du ud af at læse denne pjeces?	
Kan det betale sig at være socialt engageret?	
Hvad er sociale regnskaber?	side 4
Hvad vil det sige at være socialt engageret?	
Hvad er et socialt regnskab?	
Hvorfor arbejde med sociale regnskaber?	
Syn på sociale regnskaber	side 7
Beskæftigelsesministeriet - og sociale regnskaber	
Arbejdsgiverorganisationerne DA, DI, HTS-A - og sociale regnskaber	
Arbejdstagerorganisationerne LO, HK, CO-industri - og sociale regnskaber	
Kom godt i gang med sociale regnskaber	side 10
- et værktøj til inspiration for mindre og mellemstore virksomheder	
Hvordan kommer vi i gang?	
Sociale regnskaber - trin for trin	
Virksomhedernes historier	side 20
IT Univers ApS	
Brødrene Hillers A/S	
FC Plast A/S	
MiljøPrint A/S	
Bilag A: Et socialt regnskab - et tænkt eksempel	side 24

Materialet er udarbejdet af ValueCreator i samarbejde med Beskæftigelsesministeriet, CO-industri, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Industri (DI), Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK) (lagernr.: 4410050019), Handel, Transport og Serviceerhvervenes Arbejdsgiverforening (HTS-A) og Landsorganisationen i Danmark (LO)

Udgiver: ValueCreator med støtte fra Beskæftigelsesministeriet

Layout: Michele Balling

Tryk: TL Offset A/S

ISBN: 87-989127-2-0

Oplag: 5000 eksemplarer

Pjecen er tilgængelig på: www.bm.dk, www.co-industri.dk, www.da.dk, www.di.dk, www.hk.dk, www.hts.dk, www.lo.dk, www.valuecreator.dk

Elektronisk ISBN: 87-989127-3-9

FORORD

Beskæftigelsesministeriet har finansieret et projekt om sociale regnskaber i mindre og mellemstore virksomheder (MMV) - for at udvikle de metoder og processer, der er forbundet med sociale regnskaber.

Projektet har givet mulighed for, at en række MMV'er har fået konsulentbistand fra ValueCreator til at udarbejde sociale regnskaber.

En følgegruppe med repræsentanter fra 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) har løbende drøftet og vurderet projektets aktiviteter og resultater.

Det er erfaringerne fra dette projekt, som har resulteret i dette inspirationskatalog - og som du kan læse om på de følgende sider.

Hvad får du ud af at læse denne pjece?

Mange MMV'er er socialt engagerede. Men forholdsvis få har sat det i system i virksomhedens dagligdag - og fortæller om det.

Det kan der gøres noget ved!

Formålet med pjecen er at inspirere MMV'er til at arbejde med sociale regnskaber ved blandt andet at give praksisnære svar på - og praktiske redskaber til - spørgsmålene:

- [Hvad er et socialt regnskab?](#)
- [Hvad får vi ud af at lave et socialt regnskab?](#)
- [Hvad er andre virksomheders erfaringer?](#)
- [Hvordan kommer vi selv i gang?](#)

Kan det betale sig at være socialt engageret?

Når MMV'er er socialt engagerede viser det sig eksempelvis ved måden, de ansætter og fastholder medarbejdere.

MMV'er kan endvidere være socialt engagerede i forhold til omverdenen. De har eksempelvis et samarbejde med kommunen og AF om at ansætte personer med nedsat arbejdsevne eller giver økonomisk støtte til lokale idrætsklubber.

Mange MMV'er spørger, om det kan betale sig økonomisk at være socialt engagerede.

Det kan der ikke svares klart ja eller nej til! **Men** ved at være socialt engageret kan virksomheden styrke sin bæredygtighed - dvs. mulighederne for at overleve:

- Flere kommuner og større virksomheder stiller krav til deres leverandører om, at de skal være socialt engagerede.
- Virksomheden kan ved at være socialt engageret forbedre sit omdømme over for medarbejdere, kunder, ejerkreds og lokalsamfund m.fl. - og derved bl.a. øge mulighederne for at rekruttere nye medarbejdere.

Vi håber, at pjecen vil give flere MMV'er mod på at gå i gang med sociale regnskaber.

GOD FORNØJELSE - OG GOD INSPIRATION
ValueCreator, København K, september 2002

"Det gælder om at give folk en chance! Jeg hjælper mine medarbejdere 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!"

(MiljøPrint A/S)

HVAD ER SOCIALE REGNSKABER?

For mange er det uklart, hvad det vil sige at være socialt engageret, og hvad et socialt regnskab egentlig handler om - og ikke mindst, om det kan betale sig.

Pjecen vil derfor besvare spørgsmålene:

- [Hvad vil det sige at være socialt engageret?](#)
- [Hvad er et socialt regnskab?](#)
- [Hvorfor beskæftige sig med sociale regnskaber?](#)

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.

EKSEMPEL

Hvad er et socialt engagement?

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: Kommunen, AF, kunder, leverandører, samarbejdspartnere, lokalsamfund (skoler, institutioner mv.), investorer mv.

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 altså kun en del af hele processen med sociale regnskaber.

Arbejdet med sociale regnskaber har 7 trin:

Trin 1. Indledende trin	Hvad kan vi 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. Strategier	Hvilke strategier vil virksomheden følge for at opnå de sociale mål?
Trin 5. Handlingsplaner	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?

Hvorfor arbejde med sociale regnskaber?

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

- **Markedskrav** - Virksomheder stilles blandt andet over for 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 MMV'er.

Som underleverandører får MMV'er 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.

Hvad har de virksomheder, der har været involveret i projektet, fået ud af at arbejde med sociale regnskaber?

Generelt har arbejdet med sociale regnskaber for virksomhederne bl.a. resulteret i:

- Et mere positivt billede af virksomheden og forbedret mulighed for rekruttering (modtager flere ansøgninger).
- Integration af medarbejdere på særlige vilkår.
- Større dialog mellem medarbejdere og ledelse.
- Mere loyale og tilfredse medarbejdere.
- Større forståelse for ledelsens handlinger blandt medarbejderne.
- Sikring af kompetenceudvikling.
- Større bevidsthed om de sociale aktiviteter - hvordan de forløber og hvorfor.
- Sammenhæng i, overblik og struktur over de sociale aktiviteter.
- Dokumentation af det sociale engagement.
- Et bedre samarbejde med kommunen.
- Forbedret omdømme i lokalområdet.

“Vi har på FC Plast haft stort udbytte af at deltage 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 A/S)

En anonym medarbejder skriver i et brev til en af virksomhederne:

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

“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)

Ønsker du inspiration til, hvordan du kan komme i gang med sociale regnskaber? Se afsnittet “Kom godt i gang med sociale regnskaber - et værktøj til inspiration for mindre og mellemstore virksomheder.”

Hvis du vil vide mere om, hvad virksomhederne i praksis har fået ud af at arbejde med sociale regnskaber, og hvordan de har grebet det an - se afsnittet om “Virksomhedernes historier”.

SYN PÅ SOCIALE REGNSKABER

Nedenfor kan du læse Beskæftigelsesministeriets, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationernes syn på sociale regnskaber.

Beskæftigelsesministeriet - og sociale regnskaber

Virksomhedernes sociale ansvar er et begreb og fænomen, der bliver diskuteret i stadigt større omfang og ikke uden grund. Vores samfund er blevet mere komplekst og forbundet. En virksomhed kan ikke længere handle uden at tage hensyn til det omkringliggende samfund eller de forventninger, som dens kunder har.

Virksomhedernes sociale ansvar er en del af moderne virksomhedsledelse, og sociale regnskaber er en vigtig del af virksomhedernes sociale ansvar.

For mange virksomheder kan det måske virke uoverskueligt at komme i gang med sociale regnskaber. Hvad er et socialt regnskab, og hvor skal man starte og slutte? Dette projekt kan være med til at inspirere mindre og mellemstore virksomheder, og give dem nogle praktiske og brugbare redskaber, som de kan bruge i deres dagligdag.

Som dette projekt har vist, kan sociale regnskaber være mange ting, og der findes ikke en universel løsning til, hvordan det skal gribes an. Hvilken løsning, der bliver anvendt, må afhænge af virksomhedens specifikke forhold og situation.

Et socialt regnskab er først og fremmest en proces, hvor virksomheden indarbejder sit sociale ansvar i sit værdigrundlag. For

mange virksomheder vil det nye ikke være, at den udviser et socialt ansvar, men snarere at det bliver forsøgt dokumenteret på en systematisk måde. Her kan erfaringerne fra de medvirkende virksomheder være en hjælp, ligesom anbefalingerne fra denne pjece kan være en støtte i arbejdet.

Formålet med et socialt regnskab er ikke kun at kunne dokumentere virksomhedens mål og resultater over for omverdenen. Det også vigtigt, at arbejdet med det sociale ansvar bliver diskuteret mellem ledelsen og medarbejderne. Dialog og samarbejde mellem ledelse og medarbejdere vil være med til at understøtte og forankre bestræbelserne på at udvikle det sociale ansvar i virksomheden.

Virksomhederne i projektet har alle haft forskellige tilgange til sociale regnskaber, og historierne fra dem afspejler også denne mangfoldighed. Deres mål og strategier har været forskellige, og det har ikke altid været en uproblematisk proces. Men projektet viser også, at det kan lade sig gøre, hvis man tager udgangspunkt i virksomhedens egen situation.

Beskæftigelsesministeriet ønsker med dette projekt at inspirere flere virksomheder til at gå i gang med et socialt regnskab.

Arbejdsgiverorganisationerne DA, DI, HTS-A - og sociale regnskaber

Det sociale engagement i virksomhederne er stort og mangeartet - også i de mindre og mellemstore virksomheder. Det har flere tidligere undersøgelser slået fast, og det er ligeledes blevet bekræftet i dette projektforsøg. Vi er ikke i tvivl om, at de medvirkende virksomheder spejler en del af det store sociale engagement, som findes i hele underskoven af mindre og mellemstore virksomheder i Danmark.

De medvirkende virksomheder i dette projekt er dog nået lidt længere. De er nået til at ville fortælle om deres sociale engagement. Projektet har vist, at der er meget at fortælle om - og meget forskelligt at fortælle om, afhængigt af den enkelte virksomheds udgangspunkt og fokus.

De mindre og mellemstore virksomheder har ofte i forhold til det sociale engagement fokus på nogle udvalgte områder. Virksomhederne har behov for engagerede medarbejdere og

engagerer sig i medarbejdernes livsvilkår - herunder også sociale forhold. Dette mellemmenneskelige engagement er naturligvis mest direkte i de mindre og mellemstore virksomheder. Det betyder, at man ofte har meget lille fokus på at rapportere om tiltagene, bl.a. fordi man ikke ønsker at udstille den eller de medarbejdere, der tages særlige hensyn til. Men også fordi engagementet ses som en naturlig del af virksomhedens virke, som man ikke vil skille med.

Det er derfor afgørende, at udarbejdelsen af et socialt regnskab tager udgangspunkt i den enkelte virksomheds hverdag og dens eget behov for afrapportering. Mangfoldigheden i det sociale engagement blandt projektvirksomhederne understreger da også, at det ikke er meningsfyldt at opstille standarder for, hvordan rapporteringen skal foregå.

Sociale regnskaber, der alene tager udgangspunkt i formelle politikker og i brugen af de målbare redskaber til håndtering af en række sociale udfordringer, vil ofte ikke tegne noget reelt billede af virkeligheden i de mindre og mellemstore virksomheder. I de mindre og mellemstore virksomheder vil den daglige kontakt mellem ledelse og medarbejdere typisk være hyppig og uformel, hvorfor der ikke på samme vis som i større virksomheder er behov for at formulere formelle politikker eller rutiner for håndteringen af særlige problemstillinger. Det klarer man i de mindre og mellemstore virksomheder i den daglige menneskelige omgang med hinanden.

Projektet har da også vist, at virksomhedernes tilgang, behov og form for afrapportering er meget forskellige. Modeller for regnskabsaflæggelse, som tager udgangspunkt i faste skemaer, som definerer, hvordan udarbejdelsen af regnskabet skal fungere på virksomheden, eller som forsøger at give "karakter" for socialt engagement, vil ikke kunne fungere - slet ikke i de mindre og mellemstore virksomheder.

Man kan da også frygte, at det i stedet vil virke dræbende for det sociale engagement, hvis der sker en sådan ensretning.

Virksomhedens engagement og eventuelle afrapportering bør tage udgangspunkt i den enkelte virksomheds situation og

behov. Nogle virksomheder kan have behov for at informere omverdenen om deres deltagelse i sociale aktiviteter, måske som følge af ønsker fra kunder eller investorer. Behovene kan være meget forskellige og signalværdien af det færdige regnskabsprodukt det væsentligste.

Et socialt regnskab kan også være et ledelsesværktøj for virksomheden til at danne et bedre overblik over ressourceanvendelsen eller udviklingsbehovene i virksomheden. Udarbejdelsen af et socialt regnskab kan i forbindelse med organisationsudvikling være et redskab til dialog mellem ledelse og medarbejdere, hvor det ofte mere vil være processen i forbindelse med udarbejdelsen af regnskabet end regnskabet i sig selv, der er det væsentligste.

Det har derfor været et positivt aspekt ved dette projekt, at det i lige så høj grad har fokuseret på selve processen i virksomhederne i forbindelse med udarbejdelsen af regnskaberne som på den endelige afrapportering. Begge dele kan være lige vigtige.

Arbejdsgiverorganisationerne håber, at en række virksomheder vil kunne anvende det materiale, der nu foreligger, og vil kunne bruge det til at afklare, om et socialt regnskab er relevant for virksomheden, og hvilke oplysninger der i så fald er brug for, at det indeholder.

Arbejdstagerorganisationerne LO, HK, CO-industri - og sociale regnskaber

LO, HK og CO-industri har været repræsenteret i følgegruppen for projektet om udarbejdelsen af sociale regnskaber i små og mellemstore virksomheder, der ligger til grund for dette inspirationskatalog.

I dette afsnit, der er skrevet af LO, HK og CO-industri, sætter vi fokus på vores politik i forhold til de sociale regnskaber. Desuden giver vi anbefalinger til, hvordan lønmodtagerne aktivt kan medvirke og inddrages i processen omkring udarbejdelsen af et socialt regnskab.

Flere og flere private og offentlige virksomheder påtager sig et socialt ansvar. De sociale regnskaber er et naturligt led i denne udvikling.

Virksomhederne lever op til deres sociale forpligtelser ved at opstille mål for det sociale ansvar, udarbejder en personalepolitik eller praksis, der indeholder forebyggelses-, fastholdelses- og integrationselementer, samt opstiller konkrete handlingsplaner.

Det sociale regnskab anvendes til at evaluere og dokumentere virksomhedens fastlagte mål og den konkrete indsats, og det skal anvendes til at fortælle medarbejdere, ledelse og omverdenen, hvad virksomheden vil, hvad den gør, og hvad den får ud af indsatsen.

Når der skal udarbejdes et socialt regnskab, er det vigtigt, at processen og dialogen prioriteres højt. Samarbejdsudvalget er et oplagt forum til at tilrettelægge og styre processen. Tillidsvalgte, ledelse og medarbejdere skal involveres aktivt, da socialt ansvar og et socialt regnskab skal udvikles i et samspil mellem parterne på arbejdspladsen. Det handler ikke alene om at tage ejerskab for fælles beslutninger og konkrete indsatsområder. Det handler i lige så høj grad om, at såvel tillidsvalgte, ledelsen som medarbejderne bidrager med den viden, de hver især har.

Hvis processen tages alvorligt og prioriteres, kan det sociale regnskab på frivillig, systematisk og forpligtende vis sætte det sociale ansvar på dagsordenen på virksomhederne - ikke kun i ord, men også i handling.

Det er ikke kun processen og dialogen, der skal være i højsædet. Det er lige så vigtigt at beslutte, om det sociale regnskab både skal anvendes som et udviklings- og forandringsredskab og som et dokumentationsredskab.

Vores opfattelse er, at det bør indeholde denne dobbeltfunktion, men at hovedvægten skal ligge på at anvende det som et udviklings- og forandringsredskab.

Som *udviklingsredskab* bør medarbejderundersøgelser (f.eks. trivselsundersøgelser) indtage en fremtrædende plads. Medarbejderundersøgelser kan sikre, at der udviklingsmæssigt sættes fokus på de områder, som medarbejderne finder centrale, samt afdække om de initiativer, der er iværksat, har medført en forandring/forbedring.

Som *dokumentationsredskab* har regnskabet det primære formål at evaluere og dokumentere den sociale indsats med henblik på at sætte sig nye udviklingsmål. Der skal derfor både opsættes kvalitative og kvantitative mål for indsatsen, som efterfølgende beskrives og dokumenteres i det sociale regnskab.

De tillidsvalgtes/medarbejderrepræsentantens rolle

Tillids-, sikkerheds- eller medarbejderrepræsentanter skal sikre, at medarbejdernes interesser bliver indarbejdet i det sociale regnskab. Der er flere vigtige opgaver i denne sammenhæng. På små virksomheder, hvor der ikke er tillidsvalgte, kan medarbejderrepræsentanten søge råd og vejledning i den lokale fagforening, når processen skal i gang og/eller kontakte kolleger i andre virksomheder for at udveksle erfaringer.

4 vigtige opgaver for den tillidsvalgte/medarbejderrepræsentanten:

1. Opstil mål at sigte efter, og få det hele med

Det sociale regnskab kan kun føre til forbedringer, hvis der opstilles nogle mål. Det kan de tillidsvalgte sikre. Der skal ligeledes stilles kritiske spørgsmål til regnskabet for at sikre, at det omfatter alle relevante og vigtige områder.

2. Brug regnskabet

De tillidsvalgte skal være med til at sikre, at regnskabet også fungerer som et redskab til udvikling af en dynamisk personalepolitik. De kan tage initiativ til, at der følges op på regnskabet, at der opstilles nye mål, og at medarbejderne løbende inddrages og informeres.

3. Få medarbejdere inddraget

Ledelsen skal ikke lave det sociale regnskab alene. Det sociale regnskab kan kun blive et udviklingsredskab, hvis det omfatter de emner, som medarbejderne finder væsentlige og nødvendige. Og der skal være åbenhed og dialog omkring de sociale regnskaber - som det er gældende for udarbejdelse af personalepolitik, fastlæggelse af skånejob osv.

4. Regnskabet skal afspejle den reelle situation på virksomheden

De tillidsvalgte skal sikre, at det sociale regnskab afspejler den reelle situation på virksomheden. Det skal sikres, at regnskaberne indholdt hviler på gennemskuelige præmisser, at der anvendes ensartede procedurer fra år til år, således at regnskaberne bliver sammenlignelige, og at det sociale regnskab bliver udarbejdet, uanset hvilken retning virksomheden bevæger sig i.

KOM GODT I GANG MED SOCIALE REGNSKABER

- Et værktøj til inspiration for mindre og mellemstore virksomheder

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 virksomheds egen situation, egne ønsker og ressourcer.

Der findes ikke én standardløsning. Der er med andre ord ikke en generel køreplan.

Det er op til hver virksomhed at afgøre, hvor omfangsrigt de ønsker, arbejdet med sociale regnskaber skal være - og selv beslutte på hvilke konkrete områder, der skal sættes ind.

Men selvom der ikke findes en generel køreplan, er der nogle tommelfingerregler for, hvad virksomheden i praksis kan gøre.

Hvordan kommer vi i gang?

Når virksomheden har sat sig for at arbejde med sociale regnskaber, kan processen - trin for trin - gribes an, som vist i figuren nedenfor.

Figuren viser en samlet oversigt over arbejdet med sociale regnskaber.

Trin 1: Indledende trin

- og det sociale engagement

- 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

- 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

- 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: Strategier

- og det sociale engagement

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

Trin 5: Handlingsplaner

- og det sociale engagement

- 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

- 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

- 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?

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”.

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

- Ledelsen 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.
- Interessenterne 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 handlinger.

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.

EKSEMPEL

Mulige interessenter

Ledelsen, medarbejdere, ejerkreds, kunder, leverandører, kommunen, AF.

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?

EKSEMPEL

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

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 (de 7 trin).
- Definerer et udkast til tekst, der udtrykker det sociale engagement som en del af værdigrundlaget, mål, strategier, handlingsplan, indikatorer og rapportering.
- Drøfter udkastet med medarbejderne i øvrigt, repræsentanter for kunder og offentlige myndigheder m.fl.
- Drøfter bemærkningerne og tilføjer eventuelle ændringer.
- Tilslutning fra ledelse og tillidsrepræsentanter sikres og udkastet besluttet.

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 kommunikerer videre til medarbejdere og eksterne interessenter.

EKSEMPEL

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

- Medarbejderne forstår og accepterer ledelsens tiltag.
- Medarbejdere og ledelse udvikler tiltag i fællesskab.
- Tillidsrepræsentanter/medarbejdere oplever, at de har indflydelse på, hvad der sker i dagligdagen.
- 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 udarbejde mere realistiske handlingsplaner mv. for den sociale indsats.

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 inden for 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.”

“MiljøPrint A/S 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)

Trin 2. Virksomhedens værdigrundlag - og det sociale engagement

Mange virksomheder har et værdigrundlag.

Andet trin i processen med sociale regnskaber er, at virksomheden udtrykker - eller formulerer - det sociale engagement som en del af virksomhedens værdigrundlag.

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

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

DEFINITION

Værdigrundlag

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.

EKSEMPEL

Værdigrundlag

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 de menneskelige relationer indadtil og udadtil. Som led heri vil vi tillige udvise social ansvarlighed over for dels medarbejdere, dels integration af personer med nedsat arbejdsevne.

EKSEMPEL

Værdigrundlag

Vi vil være en troværdig og effektiv arbejdsplads - som:

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

EKSEMPEL

Værdigrundlag - eksempel fra IT Univers ApS

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

Trin 3. Virksomhedens mål - og det sociale engagement

Det næste trin i processen er, at virksomheden fastlægger målene for den sociale indsats.

DEFINITION

Mål

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

Som led heri 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?

EKSEMPEL

Mål

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

Det er vigtigt at fastlægge konkrete mål - jo mere konkrete mål, der fastlægges, jo bedre.

"Erfaringerne har vist, at det er en 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 m.m., straks kommer i gang."

(IT Univers ApS)

Der er to overordnede fordele ved at fastlægge konkrete mål:

- For det første får virksomhedens medarbejdere, aktionærer mv. lettere ved at forholde sig til, hvad virksomheden gør, og hvorfor den gør det.
- For det andet giver det også bedre muligheder for at vurdere - og fortælle om - hvorvidt målene er nået.

Trin 4. Virksomhedens strategier - og det sociale engagement

Den næste opgave for virksomheden er at fastlægge de strategier, som skal resultere i, at virksomheden når de opstillede mål.

DEFINITION

Strategier

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

Som led heri kan virksomheden stille sig selv følgende spørgsmål:

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

EKSEMPEL

Strategi - eksempel fra Brødrene Hillers A/S

For at nå målet om at være en "god arbejdsplads" har Brødrene Hillers A/S valgt følgende strategi: Udarbejdelse og gennemførelse af en spørgeskemaundersøgelse blandt samtlige medarbejdere.

EKSEMPEL

Strategi - eksempel fra IT Univers ApS

For at nå målet om, at alle medarbejdere skal dygtiggøres inden for deres nuværende eller kommende arbejdsområde, har IT Univers ApS valgt følgende strategi: Opstilling af pædagogiske og faglige krav til medarbejderne og tilbud om relevant uddannelse til medarbejderne.

Trin 5. Handlingsplaner - og det sociale engagement

Næste trin i processen er handlingsplanen, som skal være med til at føre de beslutninger, der er truffet under trin 1-4, ud i praksis.

DEFINITION

Handlingsplaner

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 værdigrundlaget, strategierne og målene bliver en del af dagligdagen.

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?

EKSEMPEL

Handlingsplan

- 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.

Trin 6. Indikatorer - og det sociale engagement

Virksomheden skal dernæst finde indikatorer - eller målepunkter - for den sociale indsats.

DEFINITION

Indikatorer

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

Valget af indikatorer afhænger af flere ting:

For det første skal indikatorerne sige noget om de mål, der er fastlagt for den sociale indsats - de skal kunne vise om målene er opfyldt.

For det andet skal virksomheden forholde sig til de praktiske muligheder for at benytte de indikatorer, som bedst muligt viser, om målene er blevet opfyldt. Bl.a. om virksomheden allerede registrerer de oplysninger, som de valgte indikatorer kræver.

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 nødvendige oplysninger og data for at kunne anvende de valgte indikatorer?
- Hvor mange omkostninger vil virksomheden anvende på at skaffe supplerende oplysninger og data?

EKSEMPEL

Indikatorer

Et mål om, at virksomheden i en given periode vil beskæftige 10 medarbejdere med nedsat arbejdsevne, kan vurderes direkte ved at registrere antal nyansatte med nedsat arbejdsevne inden for perioden. Indikatoren er med andre ord: Antal beskæftigede medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

EKSEMPEL

Indikatorer

Har virksomheden et mål om at opkvalificere sine medarbejdere, vil dette mål kunne vurderes via forskellige indikatorer, som udtrykker dette. Eksempelvis udviklingen i antal timer, medarbejderne har anvendt på kursusdeltagelse over tid.

EKSEMPEL

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.

Trin 7. Rapportering - og det sociale engagement

Rapporteringen er fortællingen - eller beretningen - om forløbet og resultatet af den sociale indsats i perioden, typisk regnskabsåret.

Rapporteringen viser, dels virksomhedens sociale engagement, dels i hvor høj grad de fastlagte mål er nået.

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 kan 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*?

*) Hvis virksomheden vælger at indarbejde det sociale regnskab i det økonomiske årsregnskab, stiller det en række krav til rapporteringen. I så fald skal det sociale regnskab, ligesom det økonomiske regnskab, give et retvisende billede af virksomhedens stilling, jf. årsregnskabslovens § 4.

For at opnå et retvisende billede af virksomheden, kan det bl.a. være en fordel at følge nedenstående retningslinjer:

- *Forståelighed* - hvis en oplysning skal være af værdi for regnskabsbrugerne, skal den være forståelig. Det vil sige, at oplysningerne skal være af størst mulig klarhed og overskuelighed.
- *Relevans* - alle de oplysninger, der har værdi for regnskabsbrugerne skal medtages.
- *Pålidelighed* - informationerne skal være så korrekte og troværdige som mulige.
- *Sammenlignelighed* - for at gøre det muligt at sammenligne sociale regnskaber fra år til år, skal det tilstræbes, at der ikke gennemføres ændringer i f.eks. opstillinger, klassifikation, metoder for vurdering samt grundlag for måling.

Det anbefales, at rapporteringen overordnet indeholder:

- En beskrivelse af virksomhedens mål og hensigter med det sociale engagement.
- En beskrivelse af hvordan det sociale engagement er kommet til udtryk i virksomheden.
- En beskrivelse af erfaringer - Hvad har vi lært? Hvad gør vi anderledes i den kommende periode? - Hvad er målene for den kommende periode?

En rapportering - et tænkt eksempel

For at vise, hvordan den sociale indsats i en virksomhed i regnskabsåret er forløbet, og hvordan en rapportering kan præsenteres, er der givet et tænkt eksempel herpå i Bilag A.

Som det fremgår af virksomhedernes historier på side 20, kan rapporteringen gribes an på flere forskellige måder - afhængig af den enkelte virksomheds konkrete situation og behov mv. Det tænkte eksempel er ikke en egentlig "skabelon" eller standard, men først og fremmest inspiration til, hvilke punkter der også kan indgå i beretningen om virksomhedens sociale indsats i den betragtede periode, typisk kalenderåret.

Som allerede tidligere fremhævet viser et meget stort antal MMV'er socialt engagement i dagligdagen. Imidlertid er der endnu kun forholdsvis få MMV'er, som har rapporteret om den sociale indsats. - Der er flere årsager hertil.

Erfaringerne viser, at en af årsagerne er, at virksomhederne finder, at der er tale om interne forhold, som ikke vedrører omverdenen. - Altså en form for blufærdighed set fra virksomhedens side.

Imidlertid er der tegn i sol og måne på, at også MMV'er i stigende omfang har behov for at synliggøre resultatet af den sociale indsats, der har været i en periode.

Eksempelvis kan dette skyldes markedskrav, herunder især fra større kunder eller kommuner, om at leverandører skal vise, at de handler socialt i dagligdagen.

Derfor - til inspiration - det tænkte eksempel på rapportering i Bilag A.

For yderligere inspiration kan vi bl.a. anbefale:

- At læse Socialministeriets publikation om sociale regnskaber fra 2001. Publikationen kan hentes på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside www.bm.dk/publikationer.
- At tage kontakt til Beskæftigelsesministeriet, CO-industri, DA, DI, HK, HTS-A eller LO.

VIRKSOMHEDERNES HISTORIER

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

På de næste sider kan du læse om virksomhederne:

- IT Univers ApS
- Brødrene Hillers A/S
- FC Plast A/S
- 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.

Måske er der en af virksomhederne, som minder om "din" virksomhed - og derfor i særlig grad kan inspirere.

IT Univers ApS

IT Univers ApS blev grundlagt i april 1998 og beskæftiger i dag 14 medarbejdere. IT Univers ApS tilbyder undervisning/rådgivning i forbindelse med IT-kompetenceløft i virksomheder og gennemfører bruger- og superbrugerkurser inden for IT. De fleste af underviserne er ansat freelance.

Ved at deltage i projektet om de sociale regnskaber, så vi* muligheden for at fortsætte vort sociale engagement til gavn for både medarbejdere og eksterne interessenter - og i sidste ende virksomheden som helhed. Med andre ord så vi det sociale regnskab som et værktøj til styring og vurdering af vor udvikling på det sociale område - om vi nåede de mål, vi har sat, og hvilke nye mål, der skal opstilles.

Arbejdet med sociale regnskaber i praksis - Hvad gjorde vi?

For at komme godt i gang med det sociale regnskab har en arbejdsgruppe arbejdet målrettet med IT Univers ApS' værdigrundlag og mission, således at det sociale engagement skinner igennem i værdier og holdninger.

I arbejdet med at definere strategier og handlinger valgte vi at inddrage medarbejdere og organisationer i lokalområdet.

Vi har udvalgt tre fokusområder i det sociale regnskab, som vedrører såvel medarbejdere som organisationer i lokalområdet.

- Rekruttering af medarbejdere og medansvar for at skabe et rummeligt arbejdsmarked
- Kompetenceudvikling hos medarbejderne
- Organisationer i lokalområdet

Rekruttering af medarbejdere og det rummelige arbejdsmarked

Vi påtager os et socialt ansvar i forhold til det rummelige arbejdsmarked. Det er vigtigt for os, at rekrutteringen af medarbejdere med nedsat arbejdsevne foregår blandt personer, som er bosat i lokalmiljøet. Det er derfor et aspekt, som er blevet indarbejdet i vor personalepolitik. Dette gøres ud fra en idé om, at vi både kan tilbyde den pågældende person et job og samtidig hjælpe lokalmiljøet med at få flere i arbejde. Siden december 1999 har vi haft seks medarbejdere ansat i skåne-, fleksjob eller jobtræningsforløb.

Kompetenceudvikling hos medarbejderne

Da vi 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. Samtidig er det i vor interesse at sørge for at medarbejderne fastholder og udbygger deres muligheder på arbejdsmarkedet.

Dette har resulteret i, at vi i samarbejde med underviserne har opstillet nogle krav - såvel pædagogiske som faglige. Konkret har det betydet, at samtlige medarbejdere har fået opkvalificeret deres kompetencer gennem en række eksterne kurser.

Organisationer i lokalområdet

I lokalområdet har vi været involveret i en række aktiviteter. Vi har blandt andet deltaget i Kvarterløft Holmbladsgade og samarbejdet med det lokale AF-kontor i forbindelse med rekruttering til fleks-/skånejobs.

Herudover har vi haft et frugtbart samarbejde med Koføeds Skole, der bl.a. tilbyder personer uden for arbejdsmarkedet undervisning, jobtræning mv. . Vi har eksempelvis arrangeret besøgsklasser, så kursister, som går på Koføeds Skole, kan besøge os for at høre

*) Det er først og fremmest virksomhedernes ledelse, der har bidraget til udarbejdelsen af "Virksomhedernes historier". Betegnelsen "vi" repræsenterer således primært ledelsens syn på arbejdet med sociale regnskaber.

om IT. Et andet initiativ er, at kursister fra Kofoeds Skole følger undervisningen i PC-kørekort på skolen, men gennemfører testen og får papir på deres færdigheder hos os.

Aktiviteterne har uden tvivl været til gavn for lokalsamfundet, men samtidig givet os goodwill i lokalsamfundet - vore nuværende og potentielle kunder.

Medarbejderne motiverer hinanden

Erfaringerne har vist, at det er en 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.

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

Endvidere har det sociale regnskab medvirket til at afgrænse virksomhedens aktiviteter i forhold til det samlede sociale engagement.

Det sociale regnskab har givet sammenhæng og overblik over, hvordan virksomheden udvikler sig, da det har bidraget til, at vi har gjort nogle aktiviteter synlige for os selv og dermed gjort det muligt at blive bedre på områder, som vi betragter som væsentlige i virksomhedens liv.

Brødrene Hillers A/S

Brødrene Hillers A/S er en serviceorienteret engrosvirksomhed, som leverer stål, værktøj, værktøjsmaskiner, svejsning, teknik, beklædning og VVS en gros til håndværk, byggeri, industri og offentlige virksomheder - hvilket de har gjort siden 1918. Inden for det sidste år, har de opkøbt flere virksomheder og har ekspanderet markant.

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 det tidligere var tilfældet.

Mange leverandørvirksomheder må derfor lukke, bliver opkøbt eller må fusionere, hvis de vil overleve i branchen.

Vi 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.

Er vi en god arbejdsplads?

I arbejdet med at gøre virksomheden attraktiv ønskede vi at gøre vor personalefunktion mere professionel ved at indarbejde nye tiltag og forbedre dialogen mellem ledere og medarbejdere. Derfor valgte vi, at det første sociale regnskab først og fremmest skulle skabe et større overblik over medarbejderforholdene.

For at få overblik over medarbejderforholdene har vi foretaget en spørgeskemaundersøgelse.

Der er flere forskellige ting, der kan spille ind, når man vurderer, 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 - nogle målepunkter - som kan fortælle os, om vi når disse mål eller ej.

Hvad vil det sige at være en god arbejdsplads?

De 7 indikatorer, som vi anvendte for at se, om vi lever op til målet om at være en god og socialt engageret arbejdsplads, var følgende:

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

Rapporteringen

Rapporteringen om det sociale regnskab indeholder en beskrivelse af året, der er gået, samt de mål, vi har sat os for det kommende.

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen fylder meget i rapporteringen af vores sociale regnskab. 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.

Ud over spørgeskemaets resultater indeholder rapporteringen en beskrivelse af forskellige relevante informationer fra lønsystemet, 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 således også medtaget i det sociale regnskab.

Bevidsthed om det sociale engagement

Det sociale regnskab har ikke kun været med til at gøre andre opmærksomme på de sociale tiltag, som vi har foretaget og i fremtiden vil foretage. Vi er selv i højere grad blevet bevidste om

vort sociale engagement - de ting vi gør, hvordan vi gør dem, og hvorfor vi gør dem.

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.

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

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 virksomhedens udvikling fremover.

FC Plast A/S

FC Plast A/S er et datterselskab af FC Værktøjsfabrik. FC Plast A/S fremstiller sprøjtetøbte kapsler, målebægre og alle former for tekniske emner op til 230 g i alle typer plastmaterialer undtagen PVC. De beskæftiger 5-10 medarbejdere.

Vi har længe haft tradition for at tage sociale hensyn i virksomheden - blandt andet ved at arbejde meget aktivt med at integrere ressourcens unge i den daglige drift.

Set i lyset af udviklingen på markedet så vi flere fordele ved at deltage i projektet om sociale regnskaber.

Blandt andet muligheden for at vise vore interessenter, at vi er en moderne underleverandør, som tager vare på vore medarbejdere, leverer varerne i høj kvalitet og ikke mindst til tiden.

Bedre vilkår for de ansatte

Som udgangspunkt ønskede vi at arbejde mere struktureret og målrettet med de områder, hvor vi allerede var socialt engagerede.

Arbejdet med at integrere ressourcens unge i driften har ikke kun været en succes. For at forbedre integrationen af de ressourcens unge valgte vi derfor, at det sociale regnskab skulle tage udgangspunkt i to aktiviteter.

For det første planlægning og tilrettelæggelse af virksomhedens arbejdsopgaver - og for det andet at udarbejde konkrete opkva-

lificerende handlingsplaner for medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Vi ville meget gerne øge de unges selvtilid ved i højere grad at tage hensyn til deres forskelligheder, så vi kan få mere succes med at fastholde og opkvalificere deres kompetencer. Samtidig var det ønsket, at vi ved at opkvalificere de unge ville optimere og effektivisere produktionen.

Arbejdsforhold

Vi har gennemført et betydeligt stykke arbejde med at forbedre arbejdsforholdene i produktionen. Det har vi blandt gjort ved at udarbejde en arbejdspladsvurdering (APV).

Arbejdspladsvurderingen indeholder en række indikatorer, som giver os og medarbejderne et billede af forholdene i produktionen - blandt andet: Hvor støjer det for meget? Hvor tjekker vi kvaliteten? Og hvad er kvaliteten?

Samtidig giver arbejdspladsvurderingen et billede af, hvad vi kan gøre bedre for at sikre, at medarbejderne arbejder under de bedst mulige forhold, og at produktionen bliver gennemført hurtigt og effektivt - til gavn for både os selv og kunden.

Handlingsplaner

Arbejdspladsvurderingen har givet os en større forståelse for, hvad det kræver at være medarbejder og arbejde i produktionen. En forståelse, som har været meget nyttig i forhold til at udarbejde handlingsplaner for medarbejderne.

Handlingsplanerne er blevet til i samarbejde med de unge, kommunen og ledelsen.

Vi har eksempelvis udarbejdet en handlingsplan for en ung pige, som har haft en svær skolegang med store indlæringsproblemer. Efter skolen kom hun i aktivering på et kommunalt beskæftigelsesprojekt uden udsigt til reelt arbejde.

Hun blev tilbudt et job hos os gennem en kommunal ordning. I starten bestod hendes arbejde i kvalitetskontrol og sortering af plastemner. Vi hjalp løbende med de forskellige instruktioner og støttede i at forbedre arbejdstempoet. Over tid har den pågældende fået et større ansvarsområde - vor måde at vise, at vi satser på vedkommende.

Den foreløbige konklusion er meget positiv. Hvis ikke det havde været for ordningen, var medarbejderen uden tvivl endt på førtidspension. Men nu er hun en dygtig og vellidt medarbejder, som vi alle har glæde af i det daglige.

Erfaringer overføres til moderselskabet

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.

Vi har fået en mere effektiv produktion og integreret de unge, som vi har meget gavn af i det daglige.

Ved bedre produktionsplanlægning og arbejdstilrettelæggelse har vi opnået væsentlige kvalitetsforbedringer.

Herudover har processen haft betydning for den interne kommunikation hos os.

Ved at arbejde aktivt og systematisk med vort sociale engagement har vi allesammen en større forståelse af, hvad der sker i virksomheden - en forståelse for hvad ledelsen gør og hvorfor. Der er eksempelvis ingen af medarbejderne, som er i tvivl om, hvorfor de skal udfylde de forskellige skemaer til arbejdspladsvurderingen. Det har et formål, som også er til gavn for medarbejderne selv.

Udover at give medarbejderne en forståelse for ledelsens handlinger, har arbejdet med det sociale regnskab tydeliggjort de sociale hensyn over for medarbejdere.

Fremover er det planen, at vort moderselskab, Finn Christiansen Værktøjsfabrik A/S, på baggrund af vore erfaringer skal arbejde systematisk og synliggøre deres sociale engagement. Vi har en mange erfaringer, vi kan give videre til dem.

Samarbejdet medfører, at vi næste år vil integrere det sociale regnskab i vort årsregnskab, så vi i højere grad kan profilere vort sociale engagement over for eksterne interessenter.

MiljøPrint A/S

MiljøPrint A/S blev grundlagt i 1994, har godt 40 medarbejdere ansat og er i løbende vækst. MiljøPrint A/S er leverandør af miljørigtige tonere til laserprintere og har et moderne og miljøvenligt produktionsapparat.

Vi mener vi har et ansvar over for miljøet, hvorfor vi har valgt at producere miljørigtige tonere.

I forhold til andre virksomheder har vi nok en idealistisk tilgang til at være socialt engagerede. Vi mener, at det er vor pligt at udvise socialt engagement over for medarbejderne.

Dermed ikke sagt, at det ikke også kan betale sig at tænke på miljøet. Flere af vore kunder stiller krav til os - til at vore produkter og produktion efterlever en række miljøkrav. Det er noget, vi arbejder meget aktivt for at leve op til.

Forskellige kulturer

Vi er af den opfattelse, at medarbejderne kan have stor glæde af at arbejde sammen med kolleger af forskellige nationaliteter.

Kommunen formidler kontakten til personer i lokalområdet, som har været arbejdsløse i mindst 1/2 år og giver tilskud de første seks måneder, når de har været arbejdsløse så længe. Når de nye medarbejdere har gennemført et introduktionsforløb, er de blevet ansat hos os.

Samarbejdet på tværs af nationaliteter har ført flere fordele med sig.

Vi har blandt andet en rigtig god stemning i virksomheden. Samtidig har vi en meget lav medarbejderomsætning - næsten alle de personer, som vi har fået kontakt til gennem kommunen, arbejder fortsat hos os.

Produktionen er også blevet mere effektiv, efter vi har ansat forskellige nationaliteter. Selv er vi overbevist om, at det hænger sammen med, at medarbejderne er meget glade for at arbejde her.

Internettet

For gøre vore interessenter opmærksomme på vort sociale engagement, har vi udbygget vores hjemmeside.

Hjemmesiden beskriver både, hvordan vi gennem vore arbejdsprocesser arbejder miljørigtigt, og hvordan vi overholder forskellige miljøregler.

Herudover beskriver vi personalepolitikken, så kunder og potentielle medarbejdere kan få et billede af, hvad vi er for en virksomhed, og at vi vægter sociale værdier.

Inden længe er det målet at udarbejde en "social profil" på internettet. En profil, som beskriver, hvordan de sociale hensyn kommer til udtryk i dagligdagen ved eksempelvis at fortælle nogle af de mange succes historier, vi er stolte af.

Dialog med kommunen

MiljøPrint A/S 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.

Selskabet A/S

Socialt regnskab 2001

Indholdsfortegnelse

- Forord
- Ledelsesberetning
- Selskabet A/S - i hovedtræk
- Selskabet A/S - socialt set
- Den sociale indsats i 2001
- Det videre forløb

Forord

Selskabet A/S fremlægger hermed sin første beretning om selskabets sociale indsats.

Det sociale regnskab indeholder en kort introduktion til Selskabet A/S samt virksomheden socialt set, herunder den sociale indsats i 2001. Herudover omtales de indhøstede erfaringer med arbejdet med det sociale regnskab - og de forbedringer, Selskabet vil gennemføre.

Vi har gennem mange år været socialt engageret, men aldrig tidligere berettet herom.

De seneste år har vi oplevet, at medarbejdere og kunder stiller stigende krav om, at vi udviser et socialt engagement.

Som følge af kommunens opfordringer og drøftelser i samarbejdsudvalget, har vi besluttet at systematisere arbejdet med det sociale engagement i virksomheden og som led heri også berette herom.

Målgruppen for rapporteringen omfatter medarbejdere, ejerkreds, kunder, leverandører, lokale myndigheder, herunder kommunen og AF samt medierne.

Det sociale regnskab for 2001 er udsendt til følgende:

Antal modtagere af Selskabet A/S' sociale regnskab 2001	
Medarbejdere	45
Kunder	10
Leverandører	15
Kommuner	4
Amtskommunen	1
AF	2
AMU	2
Foreninger	10
Medier	10
Andre	25
I alt	124

Ledelsesberetning

Selskabet A/S har gennem årene været socialt engageret over for medarbejderne.

Eksempelvis i forbindelse med langvarigt sygefravær samt ved medarbejderes fratrædelse (seniorpolitik).

Ældre medarbejdere har gradvis kunnet nedtrappe den ugentlige arbejdstid.

Herudover har vi løbende forbedret det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Vore kunder stiller større og større krav til os om at vi synliggør den sociale indsats.

Vi er af den grundopfattelse, at den sociale indsats har positiv betydning for indtjeningsevnen.

Efter flere drøftelser - bl.a. i samarbejdsudvalget - har vi besluttet os for at systematisere arbejdet med det sociale engagement i virksomheden og som led heri også berette herom.

Systematiseringen er forløbet som en proces, der har omfattet drøftelser og beslutninger omkring værdigrundlaget, mål, strategier, handlingsplanen, indikatorerne og rapporteringen.

Det sociale regnskab for 2001 skal ses som et supplement til virksomhedens økonomiske årsregnskab. I løbet af få år forventer vi at indarbejde den sociale beretning i virksomhedens økonomiske regnskab.

Hovedmålet med det sociale regnskab for 2001 er dels at styrke muligheden for at nå vore økonomiske mål, dels via dialogen med medarbejdere og eksterne interessenter at synliggøre den sociale indsats og forbedre selskabets omdømme i lokalområdet.

Eftersom dette er Selskabets første sociale regnskab, er det ikke muligt at sammenligne den sociale indsats med tidligere år. - Det bliver muligt i det sociale regnskab for 2002.

Selskabet A/S - i hovedtræk

Selskabet A/S er en produktionsvirksomhed inden for jern- og metalindustrien, som beskæftiger 45 medarbejdere.

Vi producerer maskiner til fødevarerindustrien og har en eksportandel på ca. 15 pct.

Kundekredsen er domineret af to store kunder, hvortil vi er underleverandør.

For at styrke konkurrenceevnen har virksomheden inden for de seneste år investeret betydelige beløb i en automatisering af produktionsforløbet.

Økonomisk set er såvel virksomhedens omsætning som det økonomiske resultat voksende.

Selskabet A/S - socialt set

Selskabet har altid været socialt engageret, bl.a. i forbindelse med:

- Langvarigt sygefravær blandt medarbejderne.
- Seniorpolitik - eksempelvis kan ældre medarbejdere gradvis nedtrappe omfanget af den ugentlige arbejdstid.
- Forbedringer af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Vi har imidlertid ikke tidligere arbejdet systematisk med disse aktiviteter.

Der flere årsager til, at vi har valgt at arbejde systematisk med det sociale engagement:

- Stigende krav fra kunder.
- Konkurrencemæssige og økonomiske fordele.
- Muligheden for at gøre vore aktiviteter mere målrettede.
- Opfordringer fra kommunen.

På baggrund af drøftelser i samarbejdsudvalget, herunder opfordringer fra medarbejderne, har vi valgt at systematisere vort sociale engagement.

Som led i systematiseringen har vi endvidere haft en dialog med nogle af vore kunder og kommunen.

Formålet med dialogen har bl.a. været at få afklaret, hvordan det sociale engagement kan afspejles i værdigrundlaget.

Resultatet blev følgende:

Værdigrundlag for Selskabet A/S

Selskabet vil i sit forretningsmæssige virke være troværdig og i alle henseender leve op til ejerkredsens, medarbejdernes, kundernes og lokalsamfundets forventninger til, hvordan en ordentlig og regulær virksomhed handler. Som led heri vil selskabet udvise socialt engagement, herunder:

- Ansættelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne.
- Forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø (særligt sygefravær).
- Sikring af, at medarbejdernes kompetencer er ajourført, så de har bedre muligheder for at fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Med udgangspunkt i værdigrundlaget har vi i samarbejdsudvalget fastlagt målene for den sociale indsats i 2001:

Mål for Selskabet A/S

Personer med nedsat arbejdsevne

- Selskabet vil ansætte 8 personer med nedsat arbejdsevne i løbet af året.
- Selskabet vil stræbe efter, at mindst 2 medarbejdere, som i begyndelsen af året er ansat på særlige vilkår, vil blive ansat på ordinære vilkår inden årets udgang.

Arbejdsmiljø

- Selskabet vil forbedre arbejdsmiljøet, bl.a. ved at nedsætte sygefravær og stræbe efter, at der ikke indrapporteres mere end 2 arbejdsulykker i 2001.

Kompetenceudvikling

- Selskabet vil forbedre medarbejdernes kompetencer.

Dialog

- Selskabet vil forbedre dialogen med interne og eksterne interessenter.

Som det fremgår nedenfor, har vi - udover de nævnte mål - også valgt at være socialt engageret i forhold til en række andre punkter.

I forlængelse heraf har vi indarbejdet det sociale engagement i personalepolitikken og sikkerhedspolitikken samt i strategierne og handlingsplanerne.

Den sociale indsats i 2001

Selskabets sociale indsats - og udviklingen i Selskabet som helhed - i 2001 er vist via en række oversigter/tabeller mv. - og efterfølgende er indsatsen kommenteret.

Omtalen af den sociale indsats i 2001 er koncentreret om 5 omdrejningspunkter:

1. Personer med nedsat arbejdsevne
2. Arbejds miljø
3. Kompetenceudvikling
4. Dialog med interessenter
5. Andre sociale aktiviteter

PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

Udviklingen i antal medarbejdere i virksomheden - 2001												
	Mænd				Kvinder				I alt			
	Primo		Ultimo		Primo		Ultimo		Primo		Ultimo	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Alle medarbejdere	25	84	40	89	5	16	5	11	30	100	45	100
Medarbejdere med nedsat arbejdsevne, som er ansat på ordinære vilkår	0	-	2	100	0	-	0	-	0	-	2	100
Medarbejdere med nedsat arbejdsevne, som er ansat på særlige vilkår	0	-	6	100	0	-	0	-	0	-	6	100

I årets løb ansatte vi 8 personer med nedsat arbejdsevne - i løbet af året er 2 fleksjobbere ansat på ordinære vilkår i henhold til kollektive overenskomster, som indeholder sociale kapitler.

De kategorier, som medarbejdere ansat på særlige vilkår er fordelt på:	
	Antal medarbejdere
Fleksjob	2 *)
Skånejob	2
Privat jobtræning	-
Genoptræningsforløb	-
Revalidering	-
Aktivering (dagpengemodtagere)	-
Aktivering (bistandsmodtagere)	-
Eventuelle (lokale) særordninger	2

*) Tidligere på året havde vi 4 medarbejdere ansat i fleksjobs. 2 er nu ansat på ordinære vilkår.

Antal tilfælde, hvor der har været problemer i forbindelse med integration af personer med nedsat arbejdsevne - 2001

Fremmøde	Fravær	Arbejds-kapacitet	Misbrugs-problemer	Engagement i arbejdet	Indlærings-evne	Samarbejds-evne	I alt
2	1	-	-	1	-	-	4

ARBEJDSMILJØ

Antal medarbejdere fordelt på sygefravær - 2001

	Under 3 dage	3 - 7 dage	8 - 14 dage	15 - 21 dage	22 - 31 dage	32 dage og derover	Antal medarb. m. sygefravær i alt
Mænd	-	20	-	-	-	2	22
Kvinder	3	2	-	-	-	-	5
Alle medarbejdere	3	22	-	-	-	2	27
Medarbejdere med nedsat arbejdsevne, som er ansat på ordinære vilkår	-	2	-	-	-	-	2
Medarbejdere med nedsat arbejdsevne, som er ansat på særlige vilkår	-	4	-	-	-	-	4

Aktiviteter på arbejdsmiljøområdet - 2001

Antal rapporterede arbejdsulykker	4
Antal arbejdsulykker anmeldt til henholdsvis Arbejdstilsynet og Arbejdsskadenstyrelsen	-
Antal fraværsdage ved arbejdsulykke	-
Antal erhvervs sygdomme	-
Antal anvendte timer på aktiviteter på arbejdsmiljøområdet	20
Omkostninger til forbedringer af arbejdsmiljøet (1.000 kr.)	80

KOMPETENCEUDVIKLING

Udviklingen i uddannelsesniveau for virksomhedens medarbejdere. Pct. - 2001

	Ingen erhvervs-faglig uddannelse		Erhvervs-faglig uddannelse		Kort videre-gående uddannelse		Mellemlang videregående uddannelse		Lang videregående uddannelse		Uoplyst	
	Pri.	Ult.	Pri.	Ult.	Pri.	Ult.	Pri.	Ult.	Pri.	Ult.	Pri.	Ult.
Mænd	15	22	14	17	1	1	-	-	-	-	-	-
Kvinder					5	5	-	-	-	-	-	-
Alle medarbejdere	15	22	14		6	6	-	-	-	-	-	-
Medarbejdere med nedsat arbejdsevne, som er ansat på ordinære vilkår	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Medarbejdere med nedsat arbejdsevne, som er ansat på særlige vilkår	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Kompetenceudviklingsaktiviteter - 2001	
Antal nyansatte elever/lærlinge	4
Antal medarbejdere, som er under uddannelse	10
Antal færdiguddannede elever/lærlinge	3
Antal medarbejdere, som har modtaget sidemandsoplæring	3
Antal medarbejdere, som har deltaget i kompetencegivende kurser	12
Antal medarbejdere, som har tilkendegivet interesse for at deltage i kompetencegivende kurser	16
Antal medarbejdere, som har haft MUS-samtaler	38
Antal medarbejdere med (individuelle) udviklingsplaner	16
Antal medarbejdertimer anvendt til kompetenceudvikling	2.275
Omkostninger til kompetenceudvikling (1.000 kr.)	375

DIALOG MED INTERESSETER

Dialogen med kunder, kommunen og AF m.fl. om virksomhedens sociale indsats - 2001					
Interne aktiviteter					
	Kunder	Kommunen	Faglige organisationer	AF	Andre
Antal besøg på virksomheden	2	4	1	10	0
Eksterne aktiviteter					
Antal foredrag om virksomhedens sociale indsats i skoler, andre uddannelsesinstitutioner og foreninger mv					6
Antal gange deltaget i konferencer/møder om virksomheders sociale ansvar og Det rummelige arbejdsmarked					3
Antal gange, virksomhedens sociale indsats er blevet omtalt i mediernes					4
Omkostninger til interne og eksterne dialogaktiviteter					
	Kunder	Kommunen	Faglige organisationer	AF	Andre
Antal anvendte arbejdstimer	5	10	2	10	5
Omkostninger til dialog (1.000 kr.)	2	1	1	1	10

ANDRE SOCIALE AKTIVITETER

Antal gange, hvor ordreindgåelse er gjort betinget af, at Selskabet A/S kan dokumentere sin sociale indsats - 2001					
	Kunder	Kommunen	Faglige organisationer	AF	Andre
Antal gange	2	3	-	-	-

Antal gange, hvor Selskabet A/S har tilkendegivet over for leverandører mv., at et forretningsmæssigt samarbejde kræver, at leverandøren har et socialt engagement - 2001	
Antal gange	2

Sponsorater	
Omkostninger til sponsorering af lokale foreninger (1.000 kr.)	175

HVORDAN SYNES VI, DEN SOCIALE INDSATS I 2001 ER FORLØBET?

Samlet set finder vi, at processen med systematiseringen af den sociale indsats er blevet mere struktureret og målrettet.

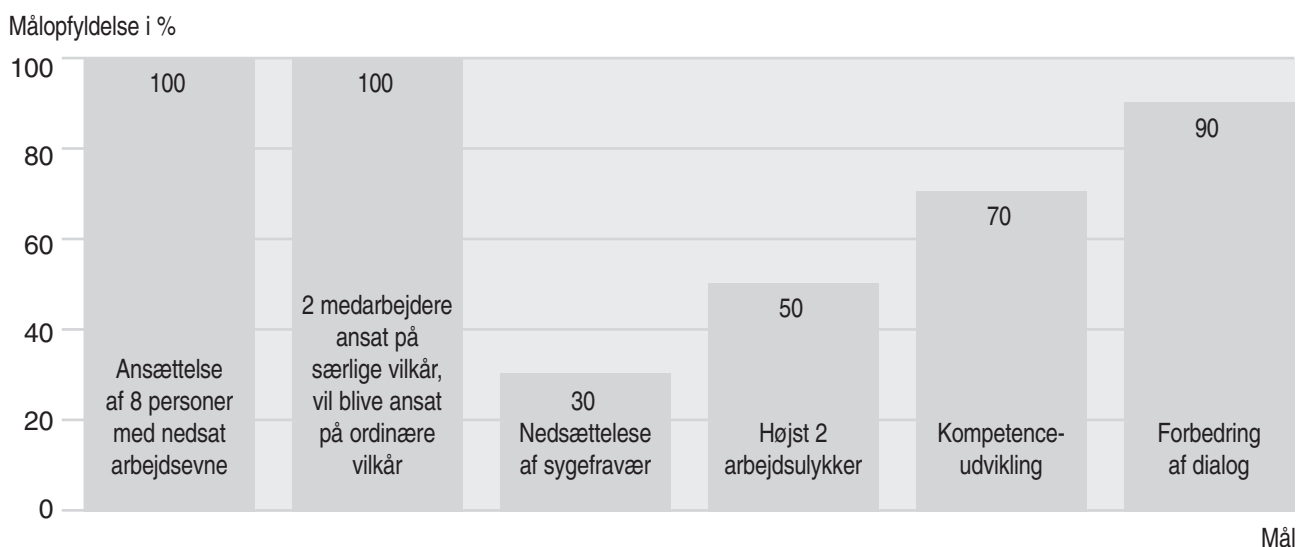
Der er nu sammenhæng mellem, det, vi siger, vi gør - værdigrundlaget, mål og strategier - og det vi gør i det daglige.

Det sociale regnskab har også - ved bl.a. at se på, hvor mange timer og omkostninger, vi bruger på de forskellige områder - gjort det muligt at få et bedre udgangspunkt til bedømmelsen af, om vi kan bruge de økonomiske og menneskelige ressourcer på en endnu bedre måde.

Men har vi levet op til målene?

Vurderingen heraf har været drøftet i samarbejdsudvalget, men ikke med kunder, kommunen og AF.

Set i lyset af målene, er vi - alt i alt - tilfredse med den sociale indsats i 2001 - også selvom vi ikke har nået alle de mål, vi fastlagde ved periodens start:



- **Ansættelse af 8 personer med nedsat arbejdsevne**
Vi har levet 100% op til målet om at ansætte 8 personer med nedsat arbejdsevne.
- **2 medarbejdere ansat på særlige vilkår vil blive ansat på ordinære vilkår**
Vi har 100% indfriet målet om, at 2 medarbejdere, som tidligere var ansat på særlige vilkår, ville blive ansat på ordinære vilkår. Herudover har vi ansat 4 flygtninge/indvandrere i produktionen. De nye medarbejdere har i høj grad øget fleksibiliteten i produktionen.
- **Nedsættelse af sygefravær**
Vi anser målopfyldelsen for at være på 30%. En influenzaepidemi i december måned er dog en medvirkende årsag til det relativt høje tal.
- **Højst 2 arbejdsulykker**
I løbet af året, har der desværre været 4 arbejdsulykker - bl.a. som følge af en ny maskine i produktionshallen. Derfor mener vi, at Selskabet har levet op til 50% af målsætningen. Forventningerne er, at justeringer i arbejdsforholdene omkring den nye maskine vil reducere antallet af arbejdsulykker.
- **Kompetenceudvikling**
Vi mener, at målopfyldelsen er på 70%. - Men vi har ikke været konkrete nok i fastlæggelsen af dette mål.
- **Forbedring af dialog**
Vi vurderer, at målopfyldelsen er på 90%, men målene har ikke været formuleret tilstrækkeligt konkret.

Det videre forløb

I 2002 år vil vi arbejde videre med processen med at systematisere arbejdet med det sociale engagement, så vi kan blive endnu mere målrettede.

Hensigten er, at den fortsatte systematisering skal medvirke til, at den sociale indsats får en endnu mere central plads i Selskabet A/S' ledelses- og styringsgrundlag samt i hverdagen.

Set i lyset af årets erfaringer er målene for 2002 fastlagt på grundlag af drøftelser i bl.a. samarbejdsudvalget.

Målene for 2002 er blevet mere konkrete, men også mere realistiske. Særligt på arbejdsmiljøområdet .

Selskabets mål for den sociale indsats i 2002 er:

- Selskabet A/S vil indgå partnerskab/samarbejdsaftale med 3 kommuner om sygedagpengeopfølgning og integration af ledige.
- Selskabet A/S vil ansætte 5 medarbejdere med nedsat arbejdsevne.
- Selskabet A/S vil nedsætte sygefraværet med 10%.
- Selskabet A/S vil sikre, at alle medarbejdere i produktionsområdet deltager i kursus om "Ensidig Gentaget Arbejde" (EGA) og "Sikkerhed på arbejdspladsen".
- Selskabet A/S vil sikre, at 5 af produktionsmedarbejdernes allerede fremlagte forslag om forbedringer af EGA og/eller virksomhedens sikkerhed gennemføres
- Selskabet A/S vil tilbyde 4 medarbejdere at gennemføre en erhvervsfaglig uddannelse.
- Selskabet A/S vil gennemføre udviklingssamtaler for alle medarbejdere og på dette grundlag opstille individuelle udviklingsplaner og -aktiviteter.
- Selskabet A/S vil afholde "virksomhedsdag", med deltagere fra medarbejdere, kommunen, AF og kunder, hvor vi drøfter den sociale indsats i 2002.

Endelig er det hensigten at udbygge registreringen af den sociale indsats i løbet af året, særligt registreringer af, hvor mange timer og økonomiske ressourcer, vi bruger på de forskellige indsatsområder. Herved forventer vi at opnå et endnu bedre udgangspunkt til vurdering af anvendelsen af de samlede ressourcer, som den sociale indsats i 2002 er forbundet med.



ValueCreator

Amaliegade 14 A, 2. • DK-1256 København K • Tlf.: 33 18 16 30 • Fax: 33 18 16 35
E-mail: valuecreator@valuecreator.dk • www.valuecreator.dk