

AM2008 - workshop

Sæt socialt engagement på
dagsordenen i din virksomhed



Birgitte Poulsen, CABI og
Pernille Risgaard, Sekretariatet for Det Sociale Indeks

Vel mødt!

13.00	Velkommen
13.10	Derfor spiller socialt engagement en rolle i kampen om arbejdskraften
13.20	Tag temperaturen på det sociale engagement på din arbejdsplads
13.50	Rekruttering og integration af folk med reduceret arbejdsevne
14.20	Opsummering
14.30	Tak for i dag.

Hvorfor vi er her i dag?

Formål

- Gøre socialt engagement jordnært og operationelt
- Udbrede kendskabet til værktøjer, der sætter socialt engagement på dagsordenen
- Sikre et godt udgangspunkt at arbejde videre på efter i dag.

Succeskriterier

- I bliver inspireret...
- I gør brug af de værktøjer og muligheder, der er for at sætte socialt engagement i fokus
- I deler jeres erfaring inden for området med de øvrige deltagere.

Derfor spiller socialt engagement en rolle i kampen om arbejdskraften

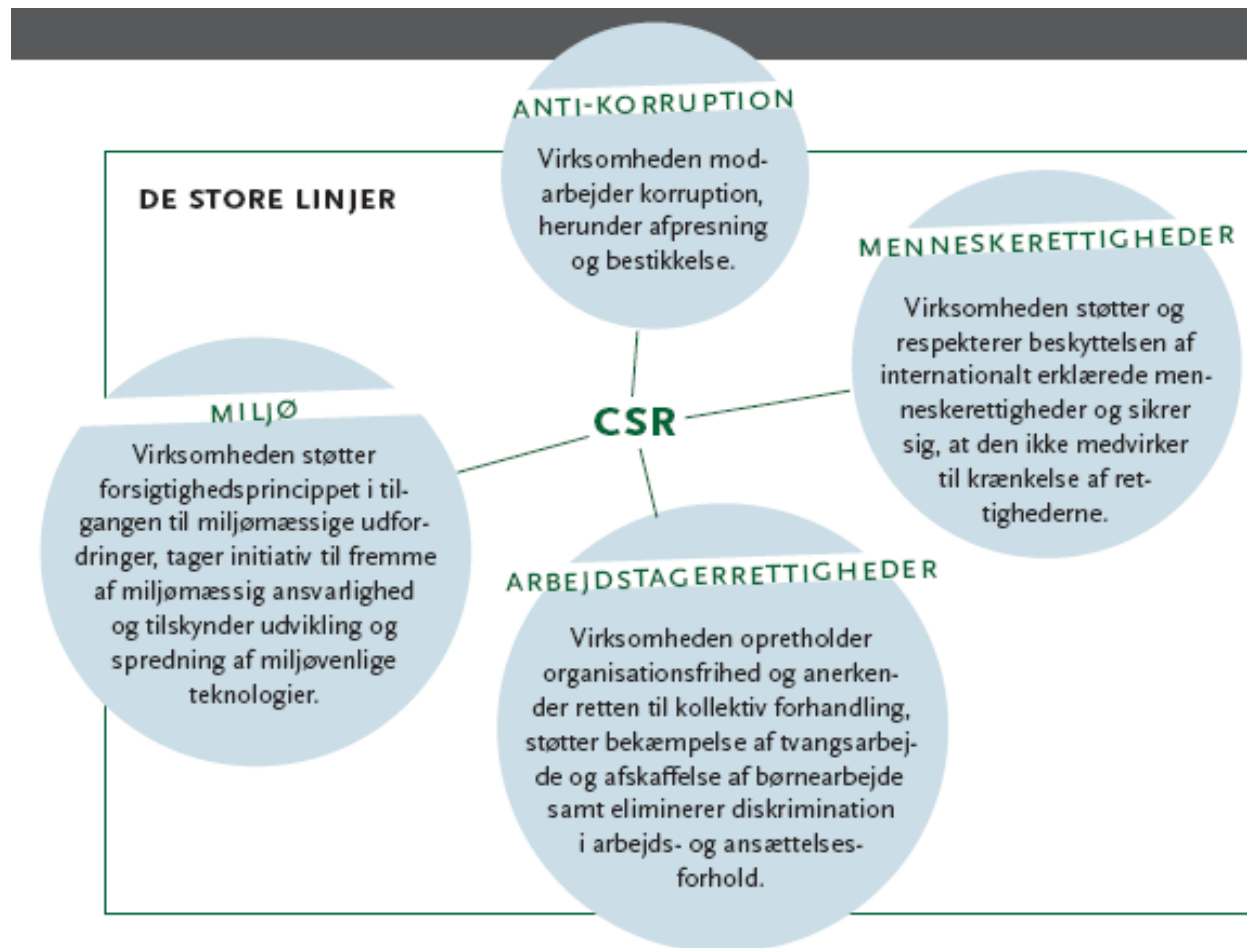
”Samfundsansvar er i dag det tredjevæsentligste parameter for virksomhedens omdømme som arbejdsplads. Det vidner om, at det bliver mere og mere centralt, at virksomhederne kan skabe større mening for fremtidige medarbejdere ud over bare arbejdet.”

Kristian Andersen, Reputation Institute.

”Social ansvarlighed på den ”rigtige” måde handler om, at det tænkes ind i driften af virksomheden og er forankret hos både medarbejdere, ledelse og bestyrelse.”

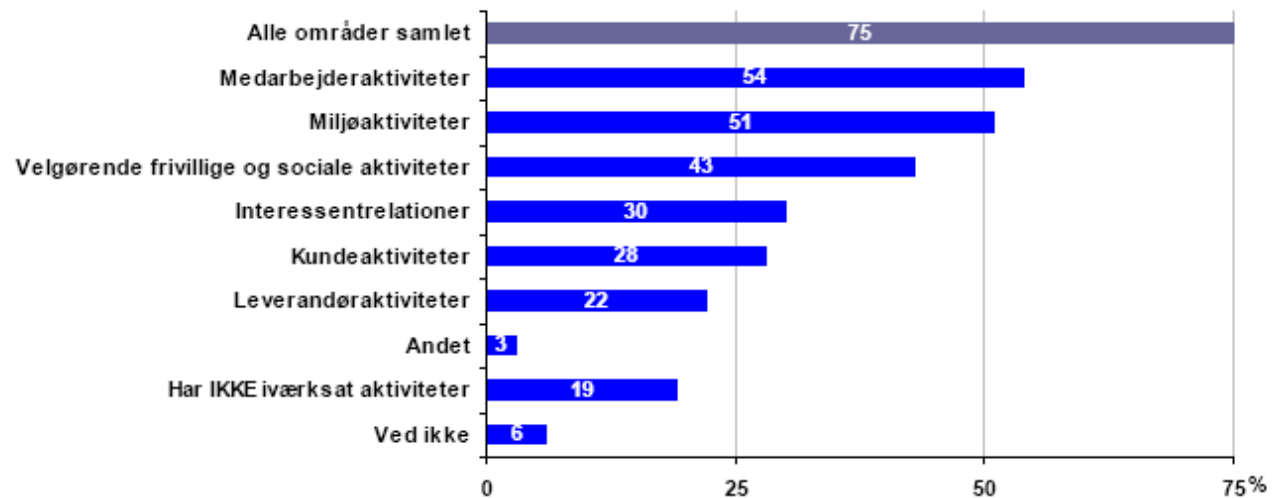
Mads Øvlisen.

Regeringens handlingsplan - samfundsansvar...



Samfundsansvar i mindre og mellemstore virksomheder

Figur 2.1 Udbredelsen af CSR-aktiviteter på forskellige områder (n=1071)

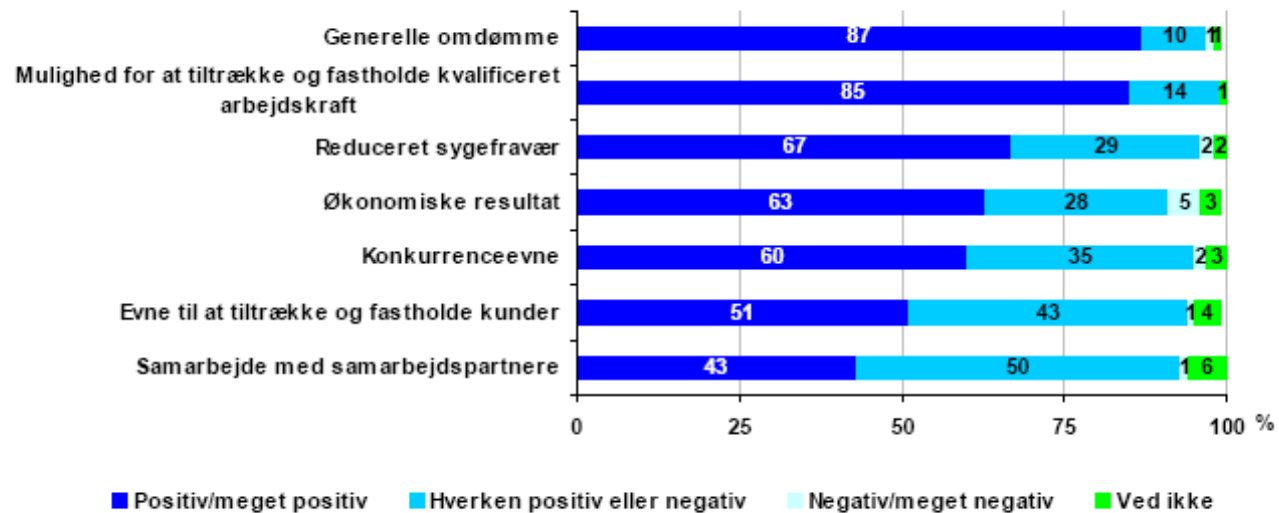


Spørgsmålet lød: På hvilke af nedenstående områder har Deres virksomhed iværksat aktiviteter i relation til samfundsmæssigt engagement? Figuren viser den procentandel af respondenterne, der har markeret den pågældende aktivitet.

Kilde: "Kortlægning af CSR-aktiviteter blandt små og mellemstore virksomheder", oktober 2005, udarbejdet af TNS Gallup for Erhvervs- og Selskabsstyrelsen

Samfundsansvar i mindre og mellemstore virksomheder

Figur 6.1 Effekt af aktiviteter på medarbejderområdet (n=538)



Spørgsmålet lød: Hvordan vurderer De effekten af aktiviteterne på medarbejderområdet i forhold til virksomhedens...

Kilde: "Kortlægning af CSR-aktiviteter blandt små og mellemstore virksomheder", oktober 2005, udarbejdet af TNS Gallup for Erhvervs- og Selskabsstyrelsen

Socialt engagement - er mange ting



Socialt engagement i korte træk...

Hvad er socialt engagement på arbejdspladsen?

I virksomheden

Aktiviteterne i virksomheden er grundlaget for en sund arbejdsplads og fastholdelse på arbejdsmarkedet.

Forebyggelse

Det er bedre at forebygge end at helbrede. Grundlaget for socialt engagement er derfor at forebygge, at medarbejdere bliver syge og nedslidte af at gå på arbejde.

Derfor starter socialt engagement med ansvarlige personalepolitikker, et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, løbende uddannelse og træning af medarbejdere, sundhedsfremme og en god balance mellem privatliv og arbejdsdiv.

Fastholdelse

Dernæst gælder det fastholdelse af de medarbejdere, der kommer i en situation, hvor de får problemer med at passe deres arbejde, risikerer at miste deres job eller tilknytningen til arbejdsmarkedet i det hele taget. Det gælder indsats over for medarbejdere, der bliver syge eller kommer til skade, får nedsat arbejdsevne, bliver ældre samt en særlig indsats i forbindelse med fyringsrunder.

Uden for virksomheden

Aktiviteterne uden for virksomheden bygger oven på indsatsen i virksomheden for at forebygge udstødelse og fastholde medarbejdere.

Rekruttering

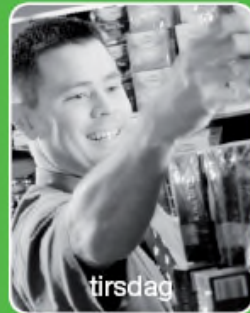
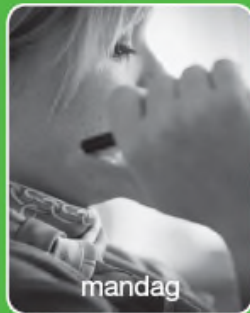
Virksomheder, der har styr på det interne, kan påtage sig et yderligere socialt engagement ved at hjælpe udsatte grupper ind på arbejdsmarkedet. Det drejer sig f.eks. om indvandrere, mennesker med handicap, tidligere straffede, omsorgssvigte, langtidslidige og seniorer.

Involvering

En del af det sociale engagement kan også være at involvere sig og samarbejde med andre om at styrke det rummelige arbejdsmarked. Det kan f.eks. gøre ved at samarbejde med myndighederne eller deltage i netværk, hvor man kan inspirere andre virksomheder og støtte aktiviteter i lokalsamfundet.

Tag temperaturen på det sociale engagement
på din arbejdsplads

Hvor mange gode dage
har du på en uge?



Og hvor mange
har dine medarbejdere?

S
DET SOCIALE INDEKS

Film



Det Sociale Indeks

Opdrag

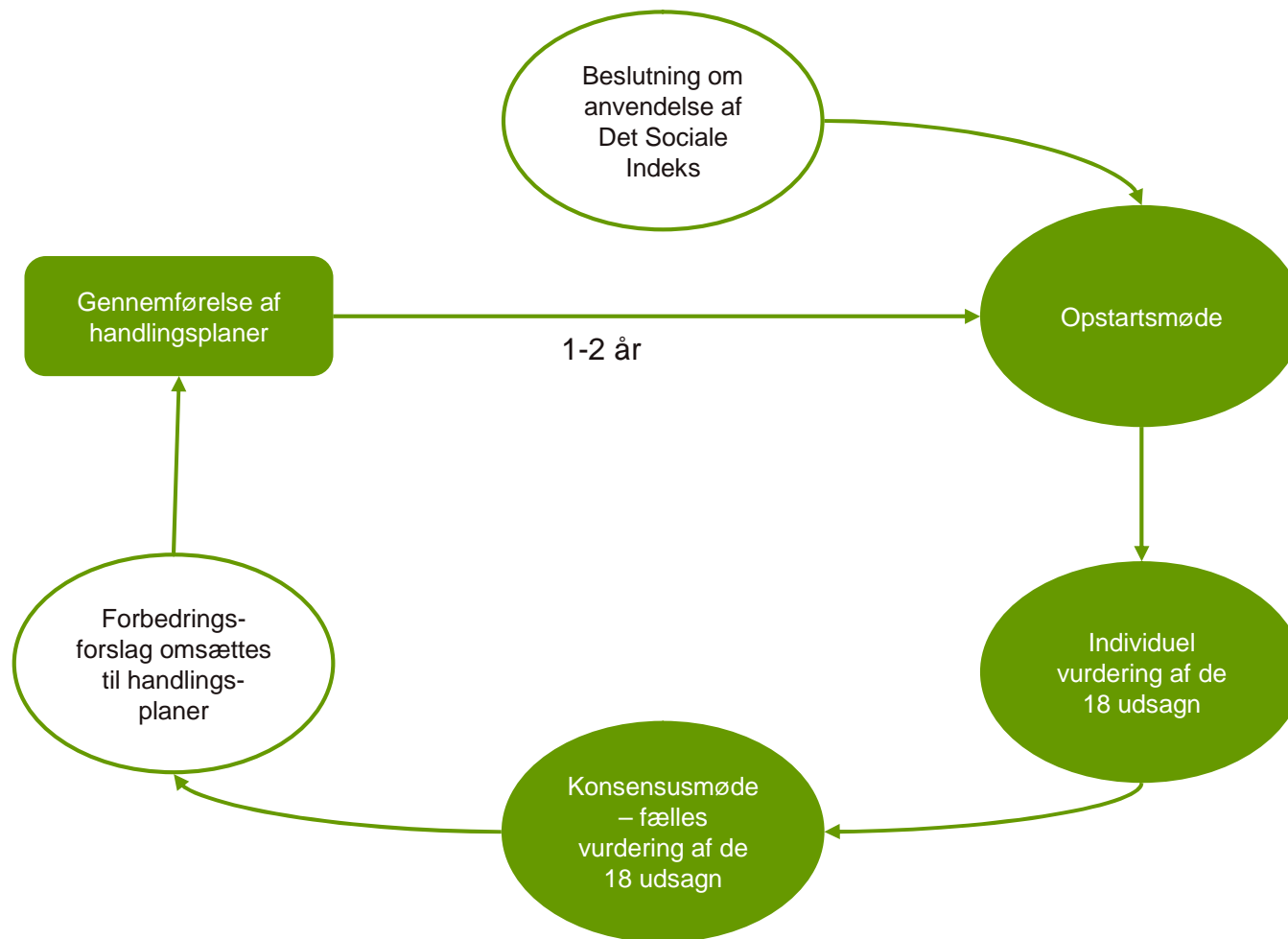
- Hvem står bag: Beskæftigelsesministeriet og Arbejdsmarkedetsstyrelsen
- Hvorfor? For at fremme arbejdspladsernes sociale engagement
- Hvad bygger det på? De tre rummelighedsprincipper:
 - Forebyggelse
 - Fastholdelse
 - Rekruttering
- Hvem følger det? En følgegruppe med bl.a. DI, LO og KL
- Hvem opdaterer det? Et fagligt panel ser hvert år på udsagnene.

Det Sociale Indeks

Værktøj

- 18 udsagn om socialt engagement på arbejdspladsen, som
 - lægger op til hvad arbejdspladsen vil, gør og får ud af at arbejde med social ansvarlighed
 - giver mulighed for at komme med forslag til, hvad arbejdspladsen kan gøre bedre og anderledes
 - synliggør arbejdet ved at tilslutte sig Det Sociale Indeks.

Processen



Værdien

Værdien for arbejdspladsen

- Skaber dialog mellem medarbejdere og ledere om socialt engagement på arbejdspladsen
- Hjælper til at definere, hvad social ansvarlighed er for arbejdspladsen og prioriterer indsatsen fremadrettet
- Giver større tryghed, loyalitet og stolthed blandt medarbejdere
- Skaber en god platform for kommunikation om social ansvarlighed for virksomheden.

Øvelse - to udsagn om social ansvarlighed

Individuel vurdering

- Brug 5 minutter på at skimme og svare på udsagn 10 og 14 i værktøjet
- Tag udgangspunkt i din egen arbejdsplads.

Konsensusmøde

- Brug 10 minutter i hver gruppe på at diskutere de to udsagn
- Tag udgangspunkt i jer selv, brug maksimalt fem minutter pr. udsagn og forsøg at opnå konsensus omkring, hvor I ligger på skalaen.

Rekruttering og integration af folk med reduceret arbejdsevne



Hvad kendetegner restgruppen af ledige?

Mentale og psykiske barrierer

- Lavt selvværd, skrøbelig sindstilstand, dårlig til at tage ansvar for sig selv osv.

Sociale barrierer

- Diffuse helbredsproblemer, familieproblemer, manglende netværk osv.

Praktiske barrierer

- Boligforhold, transport, børnepasning, gæld, lønkonto, hygiejne osv.

At gå fra ledig til ansat



Hvad kræver det af virksomheden?

- Orden i eget hus
- Lyst og overskud
- Information
- Leder, der går forrest
- Tid, tålmodighed og ekstra ressourcer
- Intern afklaring og opbakning
- Samarbejde med jobcenter eller andre.



"Tingene skal være i orden i ens egen virksomhed. Det skal være afstemt med lederne i huset, og der skal være en accept af, at man er engageret i det rummelige arbejdsmarked. Der skal også være en dialog med den pågældende tillidsrepræsentant. Men det vigtigste er, at chefen går forrest og fortæller, hvilken vej vi skal gå."

Varehuschef Erling Mikkelsen, Metro Cash & Carry, Glostrup

Gevinsten ved at åbne dørene

- Gode og loyale medarbejdere på sigt
- Medarbejdere, der er stolte af deres virksomhed
- Styrkelse af sammenholdet i virksomheden (vi er fælles om at hjælpe andre)
- Mulighed for at løse niche-opgaver, der ellers ikke bliver løst – og ofte bedre
- Mulighed for aflastning af øvrige medarbejdere
- Styrkelse af image og konkurrenceevne.



Gode råd til ledelsen

- Giv klar besked om mulighederne for ansættelse
- Vær opmærksom på motivation og praktiske forudsætninger (transport, børnepasning, gæld mv.)
- Lav en drejebog for god modtagelse af nye medarbejdere
- Start blidt op og få hurtige succeser
- Sæt realistiske delmål
- Få afdækket skånebehov
- Giv anerkendelse til de medarbejdere, der påtager sig mentorrollen.

Gode råd til kollegerne

- Sig kun ja til at være mentor, hvis du har lyst til opgaven
- Hjælp med at inddrage i det kollegiale fællesskab
- Husk, at det kan tage tid før der er tillid til at deltage i det sociale samvær
- Ros de små skridt
- Forklar personen de uskrevne forventninger på arbejdspladsen
- Hjælp personen med at sige til og fra
- Hvis der er noget, der undrer dig, så spørg med det samme.

Et nyt tiltag - den sociale mentor

- Toårigt projekt hos Coop Danmark
- Seks Kvickly Xtra-butikker i Jylland/Fyn
- Fokus på forebyggelse, fastholdelse og integration
- Den sociale mentor arbejder næsten fuld tid med sine opgaver
- Den sociale mentor skal bidrage til medarbejdernes trivsel.

Tak for jeres tid

Pernille Risgaard

Sekretariatet for Det Sociale Indeks
v. PricewaterhouseCoopers
Strandvejen 44
2900 Hellerup

Telefon: 3945 3080

Mail: info@detsocialeindeks.dk

Web: www.detsocialeindeks.dk

Birgitte Poulsen

CABI – Center for Aktiv
BeskæftigelsesIndsats
Åboulevarden 70, 3. sal
8100 Århus C

Telefon: 8612 88 55

Mail: cabi@cabiweb.dk

Web: www.cabiweb.dk

