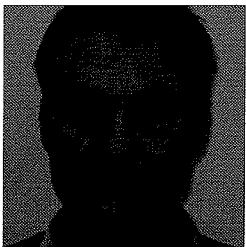




# TAG DET SOCIALE INDEKS med i rapporteringen om samfundsansvar

Af Jadob Lamm Zeuthen, manager,  
Pricewaterhousecoopers



Folketinget vedtog i slutningen af 2008 en ændring af årsregnskabsloven, som betyder at større virksomheder nu skal til at redegøre for virksomhedens arbejde med samfundsansvar i årsrapporten. Virksomheder kan i den sammenhæng løfte noget af forpligtelsen ved tilslutning til Det Sociale Indeks.

Jakob Lamm Zeuthen,  
manager,  
jlz@pwc.dk,  
3945 3945

Hensigten med den nye lov om redegørelse for samfundsansvar (lov nr. 1403 af 27. december 2008) er at motivere danske virksomheder til at forholde sig aktivt til deres samfundsansvar og skærpe deres konkurrenceevne på det globale marked. Samfundsansvar handler om, at virksomheden frivilligt integrerer hensyn til blandt andet menneskerettigheder, sociale forhold, miljø- og klimamæssige forhold samt bekæmpelse af korruption i deres forretningsstrategi og forretningsaktiviteter. Det er fortsat frivilligt for virksomheder, om de vil arbejde med samfundsansvar. Men har virksomheden ikke politikker for samfundsansvar, skal man oplyse om det i årsrapporten.

### Samfundsansvar og socialt engagement

Loven lægger op til, at samfundsansvar omfatter sociale forhold og hensyn. I en dansk sammenhæng handler det altså om det sociale engagement og den rummelige arbejdsplads med fokus på arbejdsmiljø, trivsel og udvikling af medarbejdere, mangfoldighed på arbejdspladsen mv. Det er alle elementer, som dækkes af værktøjet Det Sociale Indeks, som Beskæftigelsesministeriet står bag. Arbejdspladser, som arbejder med socialt engagement og er tilslut-

tet Det Sociale Indeks, kan derfor drage klar fordel af dette initiativ i forhold til regeringens nye tiltag.

### Fortæl om Det Sociale Indeks, når I rapporterer

I loven står der, at en virksomhed skal medtage en række oplysninger i sin rapportering, blandt andet:

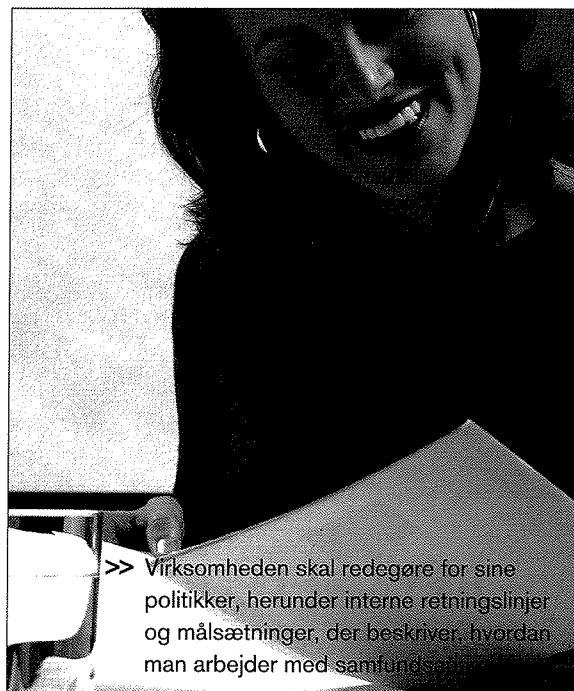
- at virksomheden skal redegøre for sine politikker, herunder interne retningslinjer og målsætninger, der beskriver, hvordan man arbejder med samfundsansvar. Arbejdes der efter standarder eller principper, kan dette nævnes.

Her kan virksomheden nævne sine politikker i relation til medarbejdere samt målsætning om at løfte socialt engagement og trivsel på arbejdspladsen med værktøjet Det Sociale Indeks.

- at virksomheden skal redegøre for, hvordan den omsætter sine politikker for samfundsansvar til handling og ud fra eventuelle systemer, procedurer eller certificeringsordninger.

- > Her kan virksomheden blandt sine tilgange nævne til slutningen til Det Sociale Indeks og eksempler fra dens handlingsplan med prioriterede indsatsområder i relation til socialt engagement og trivsel.
- at virksomheden skal redegøre for sin vurdering af, hvad der er opnået som følge af dens arbejde med samfundsansvar samt forventninger til arbejdet fremover.

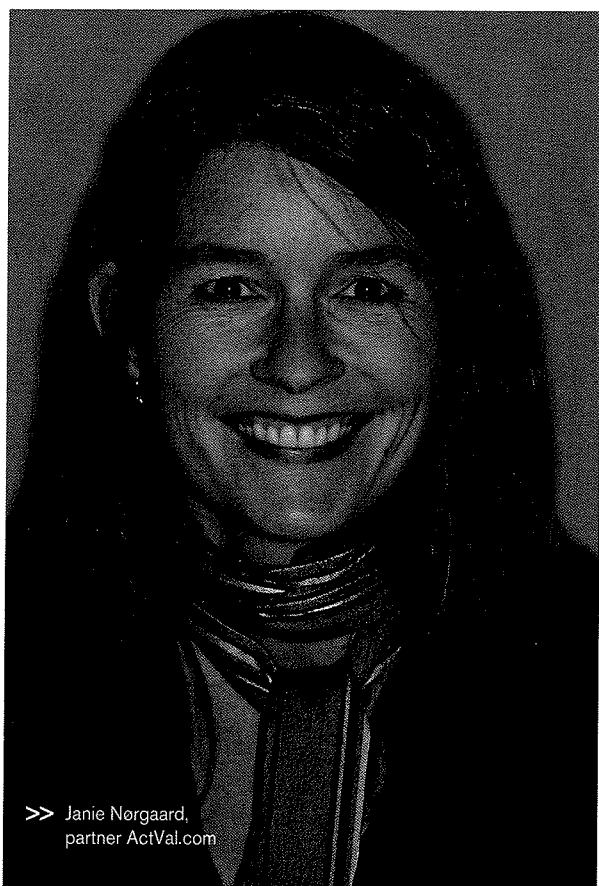
Her kan virksomheden med fordel nævne de resultater, der er kommet ud af arbejdet med Det Sociale Indeks. Ved at benytte værktøjet får virksomheden en måling af det sociale engagement og grundlag for at vurdere, hvad fokus og indsats skal være fremadrettet. ■



>> Virksomheden skal redegøre for sine politikker, herunder interne retningslinjer og målsætninger, der beskriver, hvordan man arbejder med samfundets ansvar.

## DEN forretningsorienterede HR-afdeling gør en forskel

> Fortsættelse fra side 44



>> Janie Nørgaard,  
partner ActVal.com

projekter, så alting ikke "går op i drift". Forretningen skulle gerne have en opfattelse af, at HR støtter og bidrager med gode ideer, f.eks. fra andre dele af virksomheden, frem for at blande sig i forretningsmæssige beslutninger, de ikke har forstand på.

En anden måde at afstemme forventninger på er, ved at tidsestimere de opgaver, som er afdelingens "hyldevarer", f.eks. screening af ansøgninger, afholdelse af jobsamtaler eller standardkurser. Hvis det tydeliggøres over for forretningen, hvad det rent faktisk kræver f.eks. at gennemføre et – for virksomheden - vigtigt lederkursus (forberedelse, afholdelse, evaluering, opfølgning), vil værdien af dette stykke arbejde blive mere værdsat.

### Foretag løbende målinger

Af en eller anden årsag er der begrænset fokus på stabenes rolle i organisationen i en tid, hvor virksomhederne har behov for at være særlig effektive. Måske skyldes det, at det kan synes for tidskrævende og komplekst at måle på stabes effektivitet og indflydelse end på f.eks. salgsmål.

Selv om det aldrig vil blive eksakt videnskab, kan man sagtens foretage løbende målinger af stabsfunktioners produktivitet og indflydelse på forretningen med det formål at sikre, at stabsfunktionerne hele tiden følger forretningens mål og strategier. Det er et spørgsmål om at definere, hvilken type HR-afdeling man ønsker i virksomheden og så opstille de rette parametre at måle på. Og ikke mindst synliggøre resultaterne i organisationen, så der er åbenhed og transparens om afdelingens mål og prioriteter. Det er en ganske effektiv måde at få luget grundigt ud i selvopfundne opgaver og sikre en mere succesfuld stab. ■