



Social Bæredygtighed

En virksomheds sociale påvirkning kan være svær at måle, men forståelsen for de virkninger en virksomhed har på samfundet og miljøet er afgørende for at skabe Bæredygtighed.

Tekst af

Simone Sæderup Nielsen

08. Marts, 2023

Social Bæredygtighed er en af de tre discipliner indenfor Bæredygtighed, de to andre discipliner er Økonomisk og Miljømæssig Bæredygtighed. En anden måde at beskrive disciplinerne på er "People, Profit, and Planet" eller "Social, Økonomi og Miljø". Disse tre discipliner er de afgørende søjler indenfor Bæredygtighed, og er indbyrdes forbundet. I denne artikel vil vi fokusere på, hvad du behøver at vide om Social Bæredygtighed. Bæredygtighed er ifølge Brundtland-rapporten; evnen til at opfylde den nuværende generations behov uden at kompromittere fremtidige generationers evne til at opfylde deres behov (1987). Miljøet er den primære, men ikke den eneste vigtige overvejelse, når man arbejder med Bæredygtighed. Det er vigtigt også at tænke på menneskelig velfærd. For eksempel kræver beskyttelse af miljø systemer gode sociale forhold og vil næppe ske under krig eller ekstrem fattigdom.

Hvad er Social Bæredygtighed?

Social Bæredygtighed er en kritisk komponent i et samfunds velvære og levetid. Social Bæredygtighed er stort set forsømt i mainstream bæredygtighedsdebatter. Der er pladsen i stedet blevet prioriteret til Økonomisk og Miljømæssig Bæredygtighed. Især i forbindelse med planlægning, boliger og lokalsamfund, hvor politik og investeringer har fokuseret på vedvarende ressourcer, CO2 og tilskyndelse til pro-miljøadfærd i husholdninger. Et samfund er sammensat af mennesker såvel som de steder, hvor de bor; det er lige så meget et socialt miljø som et fysisk miljø. Derfor skal samfund ikke kun være miljømæssigt bæredygtige, de skal også være socialt bæredygtige. Vi skal have fokus på det bæredygtige "Sweet Spot", hvor man hverken laver overtræk på den miljømæssige konto eller på den sociale konto - så befinder man



sig i det [Bæredygtige “Sweet Spot”](#) i Donut modellen.

Social Bæredygtighed er vigtigt for den enkelte person og for samfundet. Det har også betydning for organisationer, herunder erhvervslivet. Erhvervslivet har kapaciteten til at forme forandringer og drage fordel af den. For eksempel er medarbejdere, leverandører og partnere, der føler sig respekterede og trygge, mere loyale og produktive. På samme måde trives virksomheder generelt ikke, når samfundet kæmper: For eksempel har ulige samfund mindre økonomisk vækst.

Social Bæredygtighed bliver blandt andet defineret på følgende måde;

“Social sustainability is about identifying and managing business impacts, both positive and negative, on people. The quality of a company’s relationships and engagement with its stakeholders is critical. Directly or indirectly, companies affect what happens to employees, workers in the value chain, customers, and local communities, and it is important to manage impacts proactively”. [UN Global compact](#)

Social Bæredygtighed er en del af det større omfang af ESG; miljø (Environmental), sociale forhold (Social) og god selskabsledelse (Governance). Bæredygtighed er holistisk og ESG-rapporter giver os et konkret redskab til at arbejde med Bæredygtighed. Social Bæredygtighed er indtænkt i FN’s 17 Verdensmål og bliver dækket af følgende Verdensmål 1. Afskaf fattigdom, 2. Stop sult, 3. Sundhed og trivsel, 4. Kvalitetssuddannelse, 5. Ligestilling mellem kønnene, 11. Bæredygtige byer og lokalsamfund og 16. Fred, retfærdighed og stærke institutioner.

Social Bæredygtighed, som en uafhængig dimension af bæredygtig udvikling, og lige så vigtig som den økonomiske eller miljømæssige dimension mangler stadig bred anerkendelse af videnskabsmænd såvel som af beslutningstagere. [Læs mere.](#)

De 5 dimensioner af Social Bæredygtighed

For at nedbryde Social Bæredygtighed fremstillede den indiske økonom



og nobelpristager Amartya Sen fem nøgledimensioner: Livskvalitet, ligestilling, diversitet, social samhørighed og demokrati og regeringsførelse.

De 5 dimensioner af Social Bæredygtighed er:

Livskvalitet

At kvalificere livet er et stort emne. Der er mange aspekter heraf og forskellige ting, der påvirker vores livskvaliteter. For eksempel billige boliger, fysisk og psykisk medicinsk støtte, uddannelsesmuligheder, beskæftigelsesmuligheder, adgang til støtte og selvfølgelig sikkerhed og tryghed.

Ligestilling

Ligestilling er handlingen til at reducere ulemper for visse grupper eller hjælpe visse grupper med at fjerne barrierer og hermed skabe mere kontrol over deres liv. Det omfatter også at identificere årsagerne til diverse ulemper og finde måder at reducere dem på. Danmark ligger på en 32.-plads, når det drejer sig om ligestilling, viser [Global Gender Rapport](#). Det er tankevækkende når vores nordiske nabolande, ligger i top 5 (1. Island/ 2. Finland / 3. Norge / 5. Sverige). Så hvorfor ligger Danmark helt ned på en 32. plads. Det skyldes bl.a. at når vi ser på de 500 største danske virksomheder har halvdelen udelukkende mænd i deres ledelse. Der er kun 14 kvindelige borgmestre ud af 98 borgmestre. Virksomheder såvel som regeringen bør have en langsigtet ligestillingsstrategi, som de har i [Norge](#).

Diversitet

Diversitet betyder mangfoldighed og forskellighed. Det omfatter at finde medarbejdere og ledere fra forskellige sociale grupper med forskellige baggrunde. Der er mange diversitetstyper i samfundet, klasseværelset, arbejdspladsen osv. Kulturel diversitet, handicap og kognitivdiversitet, seksuel orientering, racemæssig diversitet, Troens mangfoldighed, aldersdiversitet. Vi skal lære at udnytte fordelene ved mangfoldighed.

Social samhørighedsdimension af Social Bæredygtighed



Social samhørighed betyder at øge individets deltagelse i en målgruppe, samt at hjælpe målgrupper med at få adgang til offentlige og civile institutioner. En vigtig faktor er at skabe forbindelser mellem forskellige målgrupper på en bredere måde ved at tilskynde målgrupper til også at bidrage til samfundet. Faktisk viser forskning, at et lavt engagement niveau i virksomheden giver et fald på [33% i driftsindtægter](#) og et fald på 11% i indtjeningsvækst, hvorimod virksomheder med et højt engagement har en stigning på 19% i driftsindtægter og en stigning på 28% i indtjeningsvækst.

“To win in the marketplace, you must first win in the workplace” - [Doug Conant, Campbell Soup](#)

Demokrati og regeringsførelse

Governance er at sikre, at budget og ressourcer er tilstrækkelige til at opretholde bæredygtigheds-programmer og evnen til at måle det. Det er et nøgleelement for at øge økonomisk effektivitet, vækst, bæredygtighedsstrategier, men også interne og eksterne interessenters tillid. Det indebærer 4 principper: Gennemsigtighed, ansvarlighed, forvaltning og integritet. Det sikrer, at der er indført ordentlige tilsyn for at gøre organisationen ansvarlig over for de gældende standarder, love og regler. Det sørger for, at de produkter, forbrugeren vil købe, er sikre, og at nogen bliver holdt ansvarlige, hvis noget skulle gå galt.

Sådan praktiserer du Social Bæredygtighed i din organisation

I virksomheder omfatter Social bæredygtighed spørgsmål om menneskerettigheder, retfærdig arbejdspraksis, levevilkår, sundhed, sikkerhed, velvære, mangfoldighed, lighed, balance mellem arbejde og privatliv, empowerment, samfundsengagement, filantropi, frivilligt arbejde og mere. Selvom social indvirkning eller sociale bæredygtigheds problemer ikke er let kvantificerbare eller målbare, er de lette at identificere.

Start med at tænke på Social Bæredygtighed i forhold til dine interessenter. Interessenterne er mennesker, der påvirker eller er påvirket af din organisation. De kan inddeles i to brede kategorier. Der er de interne interessenter i en virksomhed (eller dens forsynings- eller



værdikæde), såsom medarbejdere, leverandører og forbrugere. Så er der de eksterne interessenter, herunder lokalsamfundet og det bredere samfund.

Her er 7 enkle områder, hvor du kan tage fat for at praktisere Social Bæredygtighed i din organisation og støtte dine interessenter.

- 1. Dyrk en sund balance mellem arbejde og privatliv.** At give medarbejdere god tid til at dyrke et sundt familie- og socialt liv for at øge moralen og forhindre udbrændthed. Overvej at indføre korte fredage, [4 dages arbejdsuge](#), tilskynd medarbejderne til at tage mentale sundhedsdage, når det er nødvendigt eller gør det til en mulighed at arbejde eksternt eller hjemmefra, når det er muligt.
- 2. Donér til en social sag.** Filantropi kan være at donere penge til en værdig social sag, men det kan også bestå i at donere tjenester eller varer. For eksempel kan en virksomhed, der sælger sko, overveje at donere et par til en hjemløs for hvert par solgt.
- 3. Understreg vigtigheden af sundhed og sikkerhed.** Sikre arbejdsforhold bør altid have forrang frem for enhver anden forretningsmæssig nødvendighed, især en virksomheds bundlinje. Undersøg regelmæssigt alt udstyr for at sikre, at alt er i sikker stand, og overvej at opgradere, når sikrere muligheder bliver tilgængelige. Vær forsigtig, når du evaluerer sikkerhedsprotokoller, og lav politikker, der opfordrer medarbejdere, der føler sig syge, til at blive hjemme. Hjælp medarbejdere ud af misbrug ved at betale for afvæning.
- 4. Giv tilbage til lokalsamfundet.** Opsøg metoder til at skabe positivt samfundsengagement, der gør det muligt for virksomheden at engagere sig med sine eksterne interessenter. Det kan være at bruge forsyninger fra lokale virksomheder og bygge partnerskaber med dem, skabe et program, der belønner dine medarbejdere.



bejdere for frivilligt arbejde eller reducere din virksomheds miljøpåvirkning. Overvej hvordan I kan forbedre det lokalsamfund, I er en del af, og støt op om lokale foreninger og hjælpeforeninger (det gælder selvfølgelig hele værdikæden).

5. **Samarbejd med fortalergupper.** Din organisation kan arbejde med mange generelle arbejdstagerrettigheder og fortalergupper for at skabe et bedre arbejdsmiljø eller forbedre specifikke problemer. For eksempel, kunne en virksomhed samarbejde med en handicaporganisation, for at gøre sin arbejdsplads mere imødekommende for personer med handicap.
6. **Prioritér forskellig ansættelsespraksis.** Et mangfoldigt personale er et nøgleelement i opbygningen af en socialt bæredygtig virksomhed. Du kan opnå dette ved at opstille ansættelsesmål for mangfoldighed, udvide dit rekrutteringsnet til at inkorporere en mere mangfoldig talentpulje, skab job og beskæftigelsesmuligheder, der appellerer til forskellige kandidater og bruge mere inkluderende sprog i jobopslag.
7. **Prioritér medarbejderrettigheder.** Etablér initiativer der skal sikre, at din virksomhed ikke ofrer medarbejderrettigheder til fordel for økonomisk vækst. Sikr dine medarbejdere en løn, [de kan leve af](#), ”lige løn for lige arbejde”, rimelige arbejdstider, betalt sygefravær og ferie samt andre basale rettigheder.

Hvilken forskel kan Social Bæredygtighed gøre for din virksomhed?

[Social Bæredygtighed er opnåeligt](#). Virksomheder samarbejder nu med organisationer for Social Bæredygtighed for at blive mere gennemsigtige, gøre deres produktion og forsyningskæder mere etiske og forstå de menneskelige omkostninger virksomheden har.

Ifølge [FN's Global Compact](#) kan en målsætning om Social Bæredygtighed hjælpe virksomheder på en række måder:



- Indgang til nye markeder
- Hjælpe med at fastholde og tiltrække forretningspartnere
- Blive kilden til innovation for nye produkt- eller servicelinjer
- Øge den interne morale og medarbejdernes engagement
- Forbedre af risikostyring
- Formindske virksomhed-samfundskonflikter

Social Bæredygtighed er en værdig erhvervsinvestering. Når medarbejdere bliver retfærdigt betalt og arbejder under sikre arbejdsforhold, er de sundere og mere produktive. Sundere og mere produktive medarbejdere giver mere overskud for virksomhederne. Desuden nyder socialt bæredygtige virksomheder større forbrugerbeskyttelse, da forbrugere har en tendens til at støtte virksomheder, der behandler deres medarbejdere retfærdigt.

