

Økonomi og ledelse

Sociale forhold er vigtige i din ESG-rapport

Arbejdsforhold, arbejdsmiljø og socialt ansvar er nu ikke bare vigtige for, at du har en attraktiv arbejdsplads. De er også vigtige for din ESG-rapport og dermed dine finansieringsvilkår.

Viden om

ESG-rapporten er en del af fremtiden, når banker og realkreditinstitutter vurderer din virksomhed. I denne artikel ser vi nærmere på S'et, som står for "sociale forhold". Se [Sådan udfylder du en ESG-ledelsesrapport](#)

De sociale forhold rummer i høj grad faktorer, som bidrager til at definere en attraktiv arbejdsplads – både for virksomhedsleder og for medarbejdere og vil i høj grad give sig til udtryk i tiltrækning og fastholdelse af de bedste medarbejdere – en afgørende faktor for virksomheden.

En attraktiv arbejdsplads gør hverdagen lettere - både ledelsesmæssigt, sundhedsmæssigt og i forhold til motivation, effektivitet og omdømme.

De sociale forhold rummer både et kig ind i virksomheden i forhold til arbejdsforhold og arbejdsmiljø - og et kig på, hvordan du rækker ud og skaber relationer til det omgivende samfund.

Sociale forhold kan ikke altid angives i konkrete nøgletal. Nogle forhold som for eksempel medarbejderomsætning og antal ulykker kan, mens andre forhold som trivsel og sundhed kræver beskrivende tekst. Den optimale ESG-rapport bygger på data, men der er også mulighed for supplerende tekst. På den måde og er ESG-rapporten en god medspiller til at fremhæve indsatsen inden for sociale forhold.

Gode arbejdsforhold er grundlaget for udvikling

Her dækker arbejdsforhold over relationen mellem arbejdsgiver og de beskæftigede, der er en hjørnesteen i den bæredygtige udvikling i landbruget. Denne relation kan også være udslagsgivende i forhold til at kunne gennemføre mange andre forbedrende tiltag.

Sikre, stabile og trygge arbejdsforhold er grundlaget for, at virksomheden som helhed kan udvikle, igangsætte og implementere de tiltag, der skaber en vækst i balance på alle andre parametre.

Arbejdsforhold og arbejdsmiljø i ESG-rapporten

For at gøre arbejdsforhold og arbejdsmiljø mere konkret for dig får du her fem afgørende indikatorer.

1. Ordnete ansættelsesforhold for medarbejdere

Orden på kontrakt, løn og arbejdsvilkår bliver anset som helt grundlæggende i forhold til ordnede ansættelsesforhold.

2. Arbejdsmiljøloven

Det skal være sikkert at arbejde – for virksomhedens ejer og for medarbejderne. Derfor er der i arbejdsmiljølovgivningen angivet nogle

grundlæggende lovkrav om for eksempel udarbejdelse af arbejdspladsvurdering (APV), årlig arbejdsmiljødrøftelse og kemisk risikovurdering. Når du bruger de lovpligtige indsatser giver det et nødvendigt afsæt for forbedring af sikkerheden.



3. Håndtering af arbejdsulykker og nær ved ulykker

Arbejdsulykker skal forebygges, og der skal analyseres, anmeldes og følges op, hvis ulykken sker. At forholde sig til nær ved ulykker og lave en beredskabsplan er henholdsvis forebyggende og afhjælpende, hvis ulykken er ude.

4. Trivsel og motivation

God trivsel har betydning for motivation. Man kan bidrage til god trivsel ved at involvere medarbejdere i planlægning, udvikling og driftsresultater. Udover at inddrage dine medarbejdere bør du kommunikere klart om forventninger til dem og udvise ansvar, respekt, retfærdighed, tillid, god tone, interesse og ordentlighed.

5. Sundhed – forebyggelse af nedslidning

Virksomheden er bedst tjent med, at alle er raske og sunde, da fravær på grund af sygdom eller stress påvirker drift og økonomi. Derfor skal sundhed prioriteres i virksomhedens daglige ledelse og drift, og der skal være fokus på erhvervsrelaterede sygdomme.

Socialt ansvar i ESG-rapporten

Det sociale ansvar handler om at skabe relationer til det omgivende samfund ved at være åben og imødekommende. Det er også konkrete tiltag som at inkludere folk på kanten af arbejdsmarkedet ved for eksempel at tilbyde fleksible arbejdspladser med forståelse og respekt for den enkelte medarbejders mulighed for arbejde - hvad enten det er fysiske eller psykiske udfordringer.

Socialt ansvar handler også om at tage ansvar for uddannelse af fremtidens landmænd ved at tage elever og studerende ind i virksomheden.

Du får her 2 indikatorer, du kan bruge til at vurdere virksomhedens indsats inden for socialt ansvar.

1. Ansvar

Hvordan virksomheden tager ansvar for mennesker, der står udenfor arbejdsmarkedet, for eksempel ved at have ansatte på tilskudsordninger eller lignende. Derudover også hvordan virksomheden tager ansvar for at uddanne fremtidens landmænd (elever).

2. Kønsdiversitet

Hvordan virksomheden tænker kønsdiversitet ind i sammensætningen af medarbejdere.

Hjælp til ESG-rapporten

Udviklingen omkring ESG-afrapportering går stærkt, og landmænd vil løbende blive mødt af krav fra banker og andre finansielle samarbejdspartnere.

For at give dig klarhed og hjælpe dig på vej med rapporteringen har SEGES Innovation udviklet en skabelon til ESG-rapporten. Se [Sådan udfylder du en ESG-ledelsesrapport](#) samt et katalog over virkemidler, se [Konkrete tiltag, der forbedrer din ESG-rapport](#)

Emneord

Arbejdsulykke

Beredskabsplan

ESG

+2

Økonomi og ledelse

Tema: Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø og arbejdssikkerhed på landbrugsbedrifter handler i høj grad om at udvise rettidig omhu og passe på sig selv, familien, de ansatte og hvem der ellers har sin gang på gården. Ved at være forberedt kan rigtig mange ulykker undgås.



Økonomi og ledelse

Tema: ESG – vejen til den værdiskabende rapport

Klima, miljø, sociale forhold og virksomhedsledelse bliver samlet i én rapport, når landmanden afrapporterer sin ESG-indsats. Rapporten er et kommende krav – og her finder du viden og hjælp til at lave en effektiv og handlingsorienteret ESG-rapport.

Publiceret: 05. maj 2022

Opdateret: 05. maj 2022

Vil du vide mere?



Helle Birk Domino

Afd. Leder, Arbejdsmiljøchef

SEGES

hbd@seges.dk

+45 2133 7730

SEGES Innovation P/S Tlf. 8740 5000

Agro Food Park 15 Fax. 8740 5010

8200 Aarhus N Email info@seges.dk

