



Hvorfor arbejde med social bæredygtighed?

Styrk S'et i ESG

Social bæredygtighed er et konkurrenceparameter

Tiltrækning

En undersøgelse fra Tænk tanken EQUALIS¹ viser, at virksomheders arbejde med intern DE&I* er et vigtigt konkurrenceparameter for 57 pct. af unge.

Undersøgelser fra Tænk tanken EQUALIS² og Lederne³ viser, at andre vilkår, såsom løn under barsel, ligeledes er parametre, der er vigtige for tiltrækning og fastholdelse.

*DE&I står for Diversity, Equity & Inclusion, på dansk diversitet, lige muligheder og inklusion.

Fastholdelse

Gode arbejdsvilkår kan øge fastholdelsen af medarbejdere. Dette gælder blandt andet i relation til overgangsperioder i medarbejdernes liv, hvor der er en tendens til at skifte job.

Barselsorlov er et eksempel på en sådan overgang. En undersøgelse fra Tænk tanken EQUALIS⁴ viser, at jobskifte er en overvejelse eller realitet for både mænd (33 pct.) og kvinder (46 pct.) i forbindelse med barselsorlov.

¹ Tænk tanken EQUALIS (2025). Erhvervslivet i forandring

² Tænk tanken EQUALIS (2023). Løn under barsel er afgørende for, hvor meget og hvordan barsel fordeles, men også hvilken arbejdsgiver man vil arbejde for

³ Winther (2023). Gode barselsvilkår er blevet et vigtigt konkurrenceparameter for virksomhederne. Finans

⁴ Tænk tanken EQUALIS (2024). Den gode tilbagevenden fra barsel

Medarbejderudvikling for alle

Ved at have fokus på social bæredygtighed internt i virksomheden, kan I skabe et bedre og mere inkluderende arbejdsmiljø¹.

Især minoriteter på arbejdspladsen kan opleve udfordringer med hensyn til trivsel og karriereudvikling².

Derudover er der et potentiale i at arbejde med anerkendelse og aktiv brug af forskellige typer kompetencer, f.eks. i relation til ledelse. En dansk undersøgelse³ viser, at mens 67 pct. af medarbejdere ser barsel som kompetencegivende, mener de samtidig, at både ledere (54 pct.) og HR-afdelinger (93 pct.) slet ikke har fokus på at sætte disse kompetencer i spil.

Indsatser, der understøtter arbejdspladsens sociale bæredygtighed, kan være med til at fremme trivsel og genkendelse af alle talenter. Det kan dermed være med til at sikre adgang og støtte til udvikling for alle medarbejdere.

¹ Institut for Menneskerettigheder (2023b). Oplevet etnisk Diskrimination i Danmark

² Grigoleit-Richter (2017). Highly skilled and highly mobile? Examining gendered and ethnicised labour market conditions for migrant women in STEM-professions in Germany. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 43 (16)

³ Rogaczewska (2022). VÆRDBAR Survey 2022 – Udvalgte konklusioner. VÆRDBAR

Sæt standarden

Bidrag til samfundsforandring gennem jeres indsatser

Som frontløber på social bæredygtighed er I med til at sætte standarden i jeres branche og derigennem skabe samfundsforandring.

Social bæredygtighed kan understøtte diversitet

Forskning viser, at diversitet hænger sammen med øget performance, iværksætteri og bedre beslutningstagning både på samfunds-¹ og virksomhedsniveau².

Gør en forskel for den enkelte medarbejder

Gode arbejdsvilkår, herunder fleksibilitet og støtte, kan gøre en forskel for den enkelte medarbejders trivsel på arbejdspladsen³. Her er det særligt vigtigt, at de ledere, der er tættest på medarbejderne, engagerer sig aktivt i de trivselsfremmende initiativer⁴.

¹ Kemeny, Thomas (2017). Immigrant Diversity and Economic Performance in Cities. International Regional Science Review 40(2)

² Ottesen, Christina Lundsgaard & Muhr, Sara Louise (2021) Bias bevidst ledelse. (1. udgave, 4. oplag)

³ Hofman et al. (2020). After parental leave: Incentives for parents with young children to return to the labour market, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament

⁴ Milligan-Saville et al. (2017). Workplace mental health training for managers and its effect on sick leave in employees: a cluster randomised controlled trial. The Lancet Psychiatry , 4(11)

Vær på forkant med eksterne krav

Rapporteringskrav er en dagsorden i bevægelse. Virksomheder, der er gode til at udvikle, implementere og rapportere på ESG-initiativer, har en robust position i forhold til denne udvikling.

Foruden medarbejdertiltrækning kan en frontposition på social bæredygtighed udgøre et konkurrenceparameter blandt kunder og samarbejdspartnere. Dette kan særligt gøre sig gældende for kunder og partnere, der skal rapportere på egne ESG-indsatser.

Der er yderligere forventninger fra det omkringliggende samfund til virksomheders bæredygtighed, som virksomheder med fordel kan være på forkant med.