Et billede, der indeholder cirkel, Grafik, design

AI-genereret indhold kan være ukorrekt.Spørgsmål til kvalitativ dataindsamling

I dette dokument finder I de kvalitative datapunkter, som supplerer indsamlingen af det kvantitative data i excel-arket.

De kvalitative datapunkter er fordelt på de samme fire temaer, som fremgår af excel-arket:

1. arbejdsstyrkens karakteristika,
2. løn, karriere og sociale forhold,
3. DEI og
4. arbejdsmiljø.

# 1. Sådan gør I

Indsamling af data

Når I indtaster jeres oplysninger i excel-arket, omdannes de automatisk til konkrete beregninger.

Til venstre for beregningerne står desuden hvilket ESRS-afrapporteringskrav, et givent datapunkt forholder sig til. Tallene i excel-arket kan således nemt overføres til jeres foretrukne afrapporteringsformat, f.eks. en årsrapport, hvis det er relevant for virksomheden.

Kvalitative overvejelser

Under dataindsamlingen bør I overveje hvilke definitioner og metoder, der ligger til grund for arbejdet. Dette sikrer gennemsigtighed og kvalitet i hele processen, og gør det nemmere at arbejde videre med data efterfølgende.

I Excel-arket kan I se, hvilke spørgsmål der knytter sig til hvilke ESRS-punkter, så også disse svar kan fungere som afrapportering, hvis det ønskes.

# 2. Hvor finder I oplysningerne?

I arbejdet med de kvalitative datapunkter er der en vifte af forskellige kilder, det er oplagt at orientere sig i og eventuelt indhente data fra.

Det vil være relevant at orientere sig i finansielle rapporter, arbejdsmiljørapporteringer, HR-systemer og medarbejderpolitikker.

Derudover er det en god idé at kigge i virksomhedens HR- og lønsystem samt i medarbejdernes ansættelseskontrakter, samarbejdskontrakter og eventuelle interne systemer for medarbejderudvikling eller -træning.

|  |
| --- |
| Et billede, der indeholder cirkel, Grafik, design  AI-genereret indhold kan være ukorrekt.Arbejdsstyrkens karakteristika |
| Spørgsmål vedrørende fastansatte  Hvad er metoden bag indsamlingen af data om ansættelsesforhold- og type? Herunder:   * Forstås fuldtidsansatte som ‘head count’ eller fuldtidsækvivalenter? * Hvordan definerer I ‘fuldtidsækvivalent’? * Hvornår i afrapporteringsperioden er tallene indsamlet? * Er data baseret på gennemsnit, taget fra slutningen af perioden eller andet?   Er der særlige kontekstuelle faktorer, der kan forklare data om fuldtidsansatte?  Spørgsmål vedrørende ikke-ansatte  Hvad er metoden bag indsamling af data om ikke-ansatte i egen arbejdsstyrke? Herunder:   * Er disse tal baseret på ‘head count’ eller fuldtidsækvivalenter? * Hvordan definerer I ‘fuldtidsækvivalent’? (genbrug evt. svar fra fastansatte)   *Evt.: Hvilken type arbejde udfører ikke-ansatte hyppigst? (f.eks. konsulentarbejde)*  Er der nogle kontekstuelle faktorer, der kan forklare data om ikke-ansatte? F.eks. forskelle i arbejdsopgaver, projektansættelser eller lignende.  Hvis der ikke foreligger komplette data om ikke-ansatte, skal I angive et estimat. Vær tydelige omkring, at det er et skøn, og dokumentér den metode, der er brugt til at beregne estimatet. |
| Løn, karriere og sociale forhold |
| Overenskomst-relaterede spørgsmål  Er der nogle medarbejdere, som ikke er overenskomstansatte efter kollektive overenskomster? Hvis ja, uddyb da:   * Hvordan fastsættes arbejds- og ansættelsesvilkår for de ikke-dækkede medarbejdere? Efter kollektive overenskomster, som dækker øvrige ansatte eller kollektive overenskomster fra andre virksomheder?   *Evt.: Er ikke-ansatte i jeres virksomhed fastsat efter eller påvirket af kollektive overenskomster? Hvad skønnes dækningsgraden for dette at være?*  Spørgsmål om repræsentation af virksomhedens ansatte  Har virksomheden indgået aftaler om repræsentation gennem:   * Et europæisk samarbejdsudvalg (EWC)? * Et samarbejdsudvalg for Societas Europaea (SE)? * Eller et samarbejdsudvalg for Societas Cooperativa Europaea (SCE)? * Hvis ja, hvilke aftaler er der tale om? |
| Mangfoldighed, inklusion og lige muligheder |
| Spørgsmål om virksomhedens topledelse  Hvordan definerer og måler jeres virksomhed på “toplederniveau”?  Spørgsmål om virksomhedens medarbejdere med handicap  Har virksomheden ansatte, hvor lovgivning forhindrer indsamling af data?   * Hvis ja, hvad er den procentvise andel af denne gruppe ud af alle ansatte?   *Evt.: Hvad er andelen af medarbejdere med handicap fordelt på køn?*  Spørgsmål om metodiske overvejelser ifm. data om lønforskelle og vederlagsratio  Er der kontekstuelle forhold, som er vigtige for at forstå tallene om lønforskelle og vederlagsratio? Hvis ja, uddybes de her.  *Evt.: Hvad er kønsforskellen i løn, opdelt efter:*   * *medarbejderkategori? (evt. efter almindelig grundløn og supplerende eller variable tillæg)* * *segment/land?*   *Evt.: Hvis den samlede årlige vederlagsratio justeres for forskelle i købekraft mellem lande, skal metoden bag denne justering beskrives her.* |
| Arbejdsmiljø |
| Spørgsmål om klager om diskrimination og chikane  Hvad har metoden bag indsamling af data om klager vedr. diskrimination og chikane været?   * Er det f.eks. sket via spørgeskema, anonym whistleblower-ordning, samtaler med medarbejdere?   Er der nogle kontekstuelle oplysninger, som er nødvendige for at forstå afrapporteringstallene om klager for diskrimination og sexisme?   * Hvis ja, skal de uddybes her. |

Et billede, der indeholder cirkel, Grafik, design

AI-genereret indhold kan være ukorrekt.