



SAMHÄLLS
KAPITALIST
DAGEN
2011

SÅ KAN FÖRETAGEN BIDRA TILL ATT LÖSA TIO STORA SAMHÄLLSPROBLEM

Den tidigare så vanliga uppfattningen att den offentliga och den ideella sektorn bär ansvar för att utveckla och upprätthålla samhället, utan inblandning från näringslivet är en idé som kommit att betraktas som allt mer absurd de senaste två decennierna.

Kloka ledare inser att företag av idag inte bara måste, utan också borde, ta hänsyn till omvärlden och de problem som präglar de samhällen i vilka man verkar för att kunna upprätthålla och stärka den egna konkurrenskraften och innovationsförmågan. Vilka problem ska ett företag annars lösa, om inte de som påverkar deras kunders vardag?

När Veckans Affärer arrangerade Samhällskapitalistdagen i september arrangerade vi 40 rundabordssamtal. Syftet att diskutera hur företag på ett konkret sätt kan bidra till att lösa några av Sveriges just nu viktigaste samhällsproblem på sätt som samtidigt bidrar till att öka företagets lönsamhet.

Vad som följer är en komprimerad och redigerad sammanställning av de bästa idéerna. Vår förhoppning är att dessa ska inspirera företag över hela landet att se samhällsansvaret som ett sätt att tjäna mer pengar.

Notera att frågorna och lösningarna inte är sorterade i prioritetsordning.

Stockholm i oktober 2011

Per Grankvist
redaktör hållbarhet, Veckans Affärer

För sammanfattning och bilder av Samhällskapitalistdagen, besök youtube.com/veckansaffarer1 eller flickr.com/photos/veckansaffarer

För löpande uppdateringar om hur företag kan kombinera samhällsansvar med lönsamhet, följ bevakningen på va.se/hallbarhet eller hos vår systertidning CSR i Praktiken på csripraktiken.se Du finner även båda tidningarna på Twitter och Facebook.

HUVUDPARTNER



SAMARBETSPARTNER

Sparbankerna



PROBLEM: BRISTANDE BALANS MELLAN FAMILJ & JOBB

Räkna fram kostnaderna för ohälsa i den egna organisationen och presentera den i ledningsgruppen. Sätt pris på vad det exempelvis kostar att behöva ta in vikarier som inte är lika insatta som de personer som är sjukskrivna. Det är genom att synliggöra kostnaderna för ohälsa i den dagliga driften som det också blir konkret att göra något.

Se människor som förnyelsebara, men inte outtömliga resurser. Sätt maxgräns för övertid för att undvika att folk arbetat för mycket och sliter ut sig. Det tjänar ingen på.

Tillhandahålla tjänster som löser vardagen: kemptvätt, buss till tennisen för barnen osv. Många anställda har ett heltidsjobb till - som förälder - och tar tacksamt emot hjälp för hur de ska få balans i livet. Vinsten för företaget är ökad lojalitet och anställda som inte tar med sig kunskapen till någon annan.

Minska på perfektionismen och omformulera ordet framgång så att det inte automatiskt innebär karriär. Arrangera samtal om vad som är gott nog och hur ni mäter framgång. Genom att förstå varandras varierande måttstockar skapas ökad förståelse för att "framgång" inte är samma för alla.

Strukturera mötestider för att möjliggöra hämtning och lämning på dagis. Genom att lägga möten mellan 09.00 och 15.00 får anställda möjlighet att leva ett sundare familjeliv och på så sätt kunna koncentrera sig på sitt arbete när det behövs.

Intervju de som slutar. Uttryckt i procent, i vilken utsträckning har oförmågan att kombinera familj och jobb bidragit till att de slutar? Multiplicera med deras lönekostnad och du har ett pris på vad det kostar att inte erbjuda möjlighet att balansera livet för de anställda.

PROBLEM: FATTIGDOM

Frigör tid till entreprenörskap. Många fattiga ägnar oproportionerligt mycket tid och pengar för att skaffa bränsle och vatten – saker vi tar för givet. Lösningar som gör det möjligt för dem att laga mat med exempelvis solugnar eller som renar deras vatten frigör tid som kan användas för att ta sig ur fattigdomscykeln. Utvecklingsfonder och moderna biståndsorganisationer är i allt högre grad villiga att finansiera den typen av lösningar.

Ge möjlighet att läsa. En batteridriven solcellslampa ger inte bara ljus, den gör det möjligt för barnen att läsa läxor även efter mörkrets inbrott. Ju billigare lampan är, ju fler har råd med den, ju större blir marknaden.

Ge möjlighet till långsiktig försörjning. Alltför mycket bistånd är kortsiktigt. Genom att bidra till att bygga upp verksamheter som kan ge avkastning i flera

HUVUDPARTNER



SAMARBETSPARTNER

Sparbankerna



SAMHÄLLS KAPITALIST DAGEN 2011

år skapas också ett mer hållbart samhälle. Genom att bidra till att bygga upp odlingar av bomull, kaffe eller mango och samtidigt förbinda sig att köpa skörden under flera år skapas stabilitet samtidigt som råvaruförsörjning kan säkras.

Erbjud hälso- och familjerådgivning för medarbetare i länder där skyddsnätet är alltför grovmaskigt eller obefintligt. Incitamentet ger frisk arbetskraft och underlättar för uppmuntrandet av kvinnors entreprenörskap.

Arbeta för att säkra att leverantörer betalar löner man kan leva på. Målet måste vara att bidra till att lösa problemen i det lokala samhället långsiktigt, inte lösa din pr-kris kortsiktigt genom att byta leverantör. Kopplingen till lönsamhet är klar – nöjda medarbetare producerar med högre kvalitet vilket minskar kostnader för hantering av kundklagomål och produktersättningar senare i kedjan.

PROBLEM: ARBETSLÖSHET BLAND UNGA

Deltidsarbeten är också jobb. Om företag ökar acceptansen för arbeten på deltid eller i projektform kan fler unga få en väg in i arbetslivet. Det är samtidigt ett sätt att nå de som i dagsläget inte är intresserade av heltidsarbeten av olika orsaker, exempelvis studier.

Erbjud prova på-platser. Lokala insatser för att skapa praktikplatser skapar nätverk och erfarenhet som är två viktiga ingångsnycklar för någon som inte haft ett arbete tidigare. På köpet får företag hungriga medarbetare med den senaste kunskapen.

Underlätta för motiverade ungdomar, vars företagande hindras av bristen på ett ekonomiskt grundkapital. Investeringsfonder och entreprenörsbanker kan hjälpa till med riskkapital till blivande entreprenörer.

Skapa mentorprogram för unga entreprenörer. Genom att låta anställda coacha unga stimulerar man både nyföretagande och får värdefulla insikter om en ny generation konsumenter.

Anställ efter attityd, inte kunskaper. Leta efter unga som förkroppsligar de värderingar du vill att din organisation ska stå för med syfte att skapa en kulturförändring internt. Personer som har rätt attityd kan alltid utbildas.

PROBLEM: FÖRETAG SOM INTE STYRS AV VÄRDERINGAR

Gör värderingarna tydliga i vardagen. Skapa en kort handbok med exempel på hur företagets värderingar bidrar till lösningar på vanliga problem. En bra inspiration är företagskonglomeratet GEs skrift *The Spirit and the letter*. Förklara också på vilket sätt ett aktivt samhällsansvar är en del av företagets

HUVUDPARTNER



SAMARBETSPARTNER

Sparbankerna



SAMHÄLLS KAPITALIST DAGEN 2011

värderingar.

Låt de anställda volontera på arbetstid. Genom att göra det möjligt för anställda att ge av sina kunskaper eller sin tid till ideella organisationer ökar både engagemanget i företaget. På köpet kommer anställda dessutom att utvecklas som personer när de agerar i nya situationer och ställs inför ovanliga problem.

Säkerställ att bolagets framgång inte bara mäts i ekonomiska termer.

Inför nolltolerans mot chefer som inte agerar i enlighet med värderingarna. Som förebilder har det ett mycket större ansvar än andra anställda för att visa att bolaget styrs i enlighet av värderingarna.

Sparka personer som agerar stick i stäv med bolagets uttalade värderingar. Efter upprepade varningar bör personer som inte vill agera i enlighet med den önskade kulturen få hjälp att hitta nya jobb. Stannar de kvar riskerar de att sabotera kulturen för alla med sin felaktiga attityd. Och att låta personer med fel attityd gå skickar en tydlig signal om att bolaget lever i enlighet med sina värderingar.

PROBLEM: BARN SOM NEKAS SKOLGÅNG

Tillåt barnarbete. I länder där barnarbete förekommer är det viktigt att inte bara slänga ut barnen på gatan men arbeta för att de kan kombinera undervisning med att bidra till familjens försörjning. Varje lång resa börjar med ett litet steg.

Samarbeta med andra företag och ideella organisationer. Genom att utbyta idéer om lösningar kan ni både utvecklas snabbare än om ni gör allt själv.

Utbilda personal. En grundläggande kunskapsnivå om vad som orsakar barnarbete och hur de kan lösas långsiktigt ger en bra utgångspunkt.

PROBLEM: DISKRIMINERING AV INVANDRARE PÅ ARBETSMARKNADEN

Fokusera på språk, inte etnicitet. Genom att lägga fokus på förmågan att kunna ge service på lika många språk som kunderna talar blir det etniska ursprunget mindre viktigt. SEB erbjuder inte kundservice på många språk för att vara hyggliga men för att ge bättre service och få fler kunder.

Samarbeta med kollegor i branschen för att validera utländska utbildningar. Ni delar på kostnaden, kan utbyta erfarenheter och får samtidigt tillgång till en outnyttjad talangpool på arbetsmarknaden.

Positionera er som förebild. Visa med goda, konkreta exempel hur mångfald berikar ert företagande genom att det hjälper er hitta nya affärsmöjligheter. Det

HUVUDPARTNER



SAMARBETSPARTNER

Sparbankerna



SAMHÄLLS KAPITALIST DAGEN 2011

gör företaget mer attraktivt för såväl studenter som kunder.

Gör mångfald till en del av er exportsatsning. Det som betraktas som specialistkunskap är vad många invandare kallar modersmål och kunskap om det egna landet. Därför behövs de i organisationen.

Övervaka rekryteringsprocesserna. Nära en femtedel av alla svenskar är invandrare i första eller andra generationen. Följ upp för att säkerställa att andelen sökande och intervjuade i processen speglar detta.

Oroa er inte. Risken för kulturkrockar är ofta överdriven. Kulturkrockar ses i många andra länder som något som bidrar till nytt tänkande och till ökad innovationskraft. Genom att anställa personer med andra referensramar och låta dem bidra blir bolaget mer framgångsrikt.

PROBLEM: BRIST PÅ KVINNOR I MELLANCHEFSPOSITIONER

Se till att ledningsgruppen är blandad. Ledningen måste föregå med gott exempel och visa att det är möjligt. Oroa er inte för en diskussion om kvotering – män har i alla tider blivit medvetet eller omedvetet kvoterade till ledningsgruppen på grund av sitt kön. Det är tillåtet att byta ut någon i ledningsgruppen för att de inte bidrar med tillräckligt mycket oliktankande och nya perspektiv.

Involvera fler kvinnor bland de som rekryterar. Förändra den vanliga rekryteringsprocessen med fler kvinnor i beslutsfattandet så uppnås diversifiering. Det ger en mer ärlig chans för alla att konkurrera om jobben.

Skapa nätverk för kvinnor för att öka självförtroendet och därmed inspirera dem till att söka fler chefspositioner. Den traditionella bilden av endast chefer som män har förändrats och den förändringen kommer definitivt att fortsätta framöver.

Skapa flexibilitet i chefsrollen genom gemensamt ledarskap där man kan ta sig in och ut ur tjänsten och lämna över den till någon annan. Stå också fast vid att chef är ett yrke i sig, inte något som ligger utanför ett heltidsjobb. Det ger bättre möjligheter för både män och kvinnor att planera tid åt sina barn och andra privata aktiviteter.

PROBLEM: LÖN SOM INTE GÅR ATT LEVA PÅ I LEVERANTÖRSKEDJAN

Samarbeta för bättre villkor. Ju fler företag som organiserar sig för att garantera skäliga löner, desto större press på underleverantörer. Skilj på minimilön och levnadslön.

HUVUDPARTNER



SAMARBETSPARTNER

Sparbankerna



SAMHÄLLS KAPITALIST DAGEN 2011

Var transparent med hur stor andel av slutpriset som utgörs av lönerna i leverantörskedjan. Löneökningar i leverantörskedjan kan ofta kompenseras med kostnadsminskningar i andra led.

Certifiera produkterna. Genom att certifiera produkter med exempelvis Fairtrade signalerar du till kunderna att du betalar skäliga löner, vilket kan ge konkurrensfördelar.

Bygg långsiktiga relationer med leverantörer och involvera dessa i problematiken genom utbildning. Kostnaden kan i många fall generera vinst i form av garanterade villkor.

PROBLEM: KORRUPTION

Satsa på transparens. Delar i inköpsprocesser eller upphandlingar som inte är genomlysta riskerar att vara det av en anledning. Genom att tydligt klargöra hur inköp ska gå till och hur ni ska agera i upphandlingar minskar risken.

Kräv transparens. Vid minsta misstanke – tillsätt en intern utredning och gör tydligt att när det gäller transparens finns inga mellanlägen – antingen är man genomskinlig eller så är man det inte.

Inför whistleblower-funktion. Gör det möjligt för anställda att anonymt rapportera eventuella misstankar om oegentligheter. Alla misstankar ska skickas till en chef minst två nivåer över i hierarkin, alternativt direkt till person i ledningen, för att minska risken för repressalier från närstående.

PROBLEM: DISKRIMINERING AV ÄLDRE

Sätt pris på problemet. Skapa en rapport genom att prissätta kompetensen som de äldre faktiskt innehar. Med siffror är det lättare att uttrycka resursslöseriet.

Kartlägg. Gör en genomgång av vilka tjänster eller kompetenser där ålder inte är något hinder för att göra ett bra jobb.

Erbjud fler möjligheter. Både karriärbyte och arbetsrotation ger en bredare kompetens. Det är viktigt att företag kan erbjuda olika arbetsuppgifter så att det finns något att göra för alla åldersgrupper.

Se över ledarskapsstrategin. Behåll attraktiviteten för äldre genom att utveckla ledarskapsprogram; fokus på erfarenhet och kompetens. Mentorskap mellan unga talanger och erfarna anställda är ett bra sätt att öka förståelsen för varandra samt en chans att utbyta idéer.

HUVUDPARTNER



SAMARBETSPARTNER

Sparbankerna