

## **Den socialt hållbara arbetsplatsen**

En handbok för att skapa en socialt hållbar arbetsmiljö i små- och medelstora företag

Ninni Johansson

Examensarbete för företagsekonomi

Utbildning för företagsekonomi

Åbo 2023

## EXAMENSARBETE

Författare: Ninni Johansson

Utbildning och ort: Företagsekonomi, Åbo

Handledare: Annemari Andrésen

Titel: Den socialt hållbara arbetsplatsen - En handbok för att skapa en socialt hållbar arbetsmiljö i små- och medelstora företag

---

Datum: 12.6.2023 Sidantal: 36

Bilagor: 1

---

### Abstrakt

Social hållbarhet är en viktig del av samhället och företag kan på många sätt påverka den. Intressenter och investerare är medvetna om företagen och värderingarna de har och väljer företag som är socialt hållbara. Eftersom resurserna är begränsade kan små- och medelstora företag ha utmaningar med att utveckla den sociala hållbarheten.

Syftet med detta examensarbete är att genom en litteraturstudie hitta de sätt små- och medelstora företag kan påverka den sociala hållbarheten för arbetstagare och i det lokala samhället samt hur de kan implementera dessa för att få en långvarig effekt. Frågeställningarna för studien var: Hur kan små och medelstora företag påverka den sociala hållbarheten och vilka åtgärder behövs för att nå en långsiktig förändring?

Resultatet av litteraturstudien är en process för hur små- och medelstora företag kan öka den sociala hållbarheten i både företaget och det lokala samhället. Processen bygger på de mänskliga rättigheterna samt Förenta Nationernas utvecklingsarbete för hållbarhet. Processen som skapades är en kombination av social hållbarhet och organisationers sociala ansvarstagande.

Slutprodukten av examensarbetet är en handbok avsedd för beslutsfattare och ägare i företag. Handboken är ett verktyg som stöder implementationen av den nya processen i små- och medelstora företag. Handboken är praktisk och har exempel som kan tas i bruk av företagen.

---

Språk: svenska

Nyckelord: handbok, medelstora företag, små företag, social hållbarhet

## OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Ninni Johansson

Koulutus ja paikkakunta: Liiketalous, Turku

Ohjaaja: Annemari Andréén

Nimike: Sosiaalisesti kestävä työpaikka – Käsikirja sosiaalisesti kestävä työpaikan luomiseen pienissä ja keskisuurissa yrityksissä

---

Päivämäärä: 12.6.2023 Sivumäärä: 36

Liitteet: 1

---

### Tiivistelmä

Sosiaalinen kestävyys on tärkeä osa yhteiskuntaa ja yritykset voivat vaikuttaa siihen monin tavoin. Sidosryhmät ja sijoittajat ovat tietoisia yrityksistä ja niiden arvoista ja valitsevat sosiaalisesti kestäviä yrityksiä. Koska resurssit ovat rajalliset, pienillä ja keskisuurilla yrityksillä voi olla haasteita sosiaalisen kestävyden kehittämisessä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kirjallisuustutkimuksen avulla löytää ne tavat, joilla pienet ja keskisuuret yritykset voivat vaikuttaa työntekijöiden ja paikallisen yhteisön sosiaaliseen kestävyteen sekä miten ne voivat toteuttaa näitä saadakseen pitkäaikaisen vaikutuksen. Tutkimuksen kysymykset olivat, ”miten pienet ja keskisuuret yritykset voivat vaikuttaa sosiaaliseen kestävyteen?” ja ”mitä toimenpiteitä tarvitaan pitkäaikaisen muutoksen saavuttamiseksi?”.

Kirjallisuustutkimuksen tulos on prosessi, jolla pienet ja keskisuuret yritykset voivat lisätä sosiaalista kestävyttä sekä yrityksessä että paikallisessa yhteisössä. Prosessi perustuu ihmisoikeuksiin ja Yhdistyneiden Kansakuntien kestävä kehityksen työhön. Luotu prosessi on yhdistelmä sosiaalista kestävyttä ja organisaatioiden sosiaalista vastuuta.

Opinnäytetyön lopputuote on käsikirja, joka on tarkoitettu yritysten päätöksentekijöille ja omistajille. Käsikirja on työkalu, joka tukee uuden prosessin toteuttamista pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Käsikirja on käytännöllinen ja siinä on esimerkkejä, joita yritykset voivat hyödyntää.

---

Kieli: ruotsi

Avainsanat: käsikirja, keskisuuri yritys, pienyritys, sosiaalinen kestävyys

## **BACHELOR'S THESIS**

Author: Ninni Johansson

Degree Programme: Business Administration, Turku

Supervisor: Annemari Andrésen

Title: The socially sustainable workplace – A handbook for creating a socially sustainable workplace in small and medium sized businesses

---

Date: 12.6.2023    Number of pages: 36

Appendices: 1

---

### **Abstract**

Social sustainability is an important part of the society and companies can in multiple ways affect it. Stakeholders and investors have knowledge about the business and are aware of their values. Stakeholders and investors choose companies that are socially sustainable. Because small and medium sized businesses have restricted resources, it can be challenging for the companies to develop social sustainability.

The aim of this Bachelor's thesis is to study literature and find ways for small and medium sized businesses to affect social sustainability for its employees and the local community and how the business can implement it to have a long-lasting impact. The questions "how can small and medium sized businesses impact the social sustainability" and "what actions is needed for a long-lasting change" was the base for the study.

The result of the literature study is a process on how small and medium sized businesses can improve the social sustainability in the company and the local community. The foundation of the process is the human rights and United Nations work in developing sustainability. The created process is a combination of social sustainability and corporate social responsibility.

The final product of the thesis is a handbook intended for decision-makers and owners in companies. The handbook is a tool that supports the implementation of the new process in small and medium-sized companies. The handbook is practical and has examples that can be used by the companies.

---

Language: Swedish

Key words: handbook, medium sized business, small business, social sustainability

## Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
2	Metod.....	3
2.1	Syfte och mål.....	4
2.2	Avgränsning.....	4
2.3	Tillförlitlighet och etik.....	4
2.4	Processbeskrivning.....	5
3	Internationella standarder och principer.....	6
3.1	FN:s 17 mål för hållbar utveckling.....	6
3.2	FN:s Global Compact.....	7
3.3	ISO-standarder.....	9
4	Definitioner.....	10
4.1	Social hållbarhet.....	11
4.2	Intressent.....	12
4.3	Corporate Social Responsibility.....	12
5	Social hållbarhet i små- och medelstora företag.....	14
5.1	Social hållbarhet som resurs.....	15
5.2	Inre åtgärder.....	17
5.3	Yttre åtgärder.....	19
5.4	Implementation för långvarig effekt.....	20
5.5	Skapa social hållbarhetsrapportering.....	21
6	Resultat av litteraturstudien - handbok.....	22
6.1	Varför social hållbarhet?.....	22
6.2	Handlingar för att öka social hållbarhet.....	23
6.3	Åtgärder för förverkligandet.....	25
6.4	Processen för att öka social hållbarhet.....	26
6.5	Öka social-hållbarhet för arbetstagare.....	28
6.6	Öka social hållbarhet i samhället.....	31
7	Kritisk granskning.....	33
8	Avslutning.....	34
	Källförteckning.....	35

### Bilagor

Bilaga 1 Handbok för små- och medelstora företag

### Figurförteckning

Figur 1	Förenta Nationernas hållbar utvecklingsmål.....	6
Figur 2	Processkarta.....	26

## 1 Inledning

För organisationer är målet för verksamheten i allmänhet att generera vinst för investerare och hållbarheten går inte alltid parallellt med dessa mål. Staten reglerar bolag för att garantera att vinsten är genererad utan att förorsaka orimlig skada i samhället och för planeten. (Ditlev-Simonsen, 2022, s. 10).

Emellanåt ses det mindre relevant för företag i välreglerad ekonomi att fokusera på mänskliga rättigheter. Många av de frågorna kring mänskliga rättigheterna såsom barnarbetskraft och tvångsarbete är kriminaliserat och lagar kring de mänskliga rättigheterna upprätthålls av staten. Dock finns det fortfarande utmaningar i alla länder, och i utvecklade och rika länder är utmaningarna oacceptabla arbetsförhållanden och låga löner. Modernt slavarbete och dåliga arbetsförhållanden är även välspredda i globala leverantörskedjor. (Ditlev-Simonsen, 2022, s. 67).

Många företag har tagit i bruk ekologiskt hållbara lösningar under senaste år och konceptet för social hållbarhet har blivit mer känt i företagsvärlden. Social hållbarhet är likt ekologisk hållbarhet förutom att det inkluderar effekten på människor i stället för miljön. (Enel X, 2023).

Det finns en hel del frågor kring social hållbarhet samt vad som är ansvaret för företag. Då det kommer till social hållbarhet har ansvaret till en stor del lagts på samhället och staten. Företag har ett väldigt stort inflytande på marknaden, samhället samt individer och bör därför även ta ansvar för social hållbarhet.

Enligt statistikcentralen (2021) anställde små- och medelstora företag (under 250 anställda) 65% av arbetskraften (Kangasniemi, 2021). Eftersom små- och medelstora företag anställer en stor del av arbetsstyrkan i Finland är det inflytande de har på samhället väldigt stort. Därför är arbetet kring social hållbarhet i dessa företag betydande. De har en möjlighet att påbörja arbetet med social hållbarhet och därmed lösa de utmaningar som finns relaterat till den sociala hållbarheten. Samtidigt lägger de grunden för betydelsen av social hållbarhet i företag.

I och med EU:s kommande rapporteringskrav för hållbar utveckling är det viktigt att i små- och medelstora företag fundera över dess påverkan på samhället. Rapporteringskraven

arbetas med och kommer stegvis att implementeras i olika branscher och storlekar av företag och därmed också utvecklas. För små- och medelstora företag kan detta vara en stor insats eftersom en hel del information och certifiering finns bakom en tredje parts konsultering. Utöver detta är informationen om social hållbarhet till stor del riktad till offentliga sektorn och stora företag.

Valet av ämne är baserat kring dessa utmaningar som små- och medelstora företag kan ha och kommer att ha i framtiden. Resurserna för små- och medelstora företag är inte obegränsade och detta är en av de utmaningarna dessa företag kan ha då de börjar utveckla den sociala hållbarheten och därmed rapporteringen i framtiden.

## 2 Metod

Metoden för detta arbete är litteraturstudie. Litteraturstudie är en metod som innebär en kritisk granskning av litteratur. I litteraturstudien söktes litteratur om social hållbarhet, specifikt kring vilken nytta social hållbarhet kan vara i företaget, hur företag kan utöva social hållbarhet samt hur social hållbarhet kan implementeras för en långsiktig effekt. Sökorden för litteraturstudien är "social hållbarhet", "social hållbarhet i företag" samt "social hållbarhetsplan". Sökorden används på finska, svenska samt engelska. Sökorden och avgränsningarna används för att hitta relevant litteratur. Under arbetets gång har sökord som "Corporate Social Responsibility" och "hållbarhetsplan" använts för att hitta fler källor för arbetet.

Metoden valdes för att få en omfattande bild av social hållbarhet samt hur välmående kan ökas på arbetsplatser. En hel del litteratur har bearbetats under arbetets gång, men en stor andel av dessa är inte en del av arbetet för att de inte varit relevanta. Relevansen för litteraturen baseras på arbetets mål: att bygga en handbok för social hållbarhet för små- och medelstora företag. Den litteratur som exkluderats har varit branschspecifik samt gått in på en begränsad del av social hållbarhet, till exempel jämlikhet mellan könen då det kommer till balans mellan arbete och annat liv. Lagar och förordningar har också exkluderats från arbetet, eftersom de är obligatoriska att följa så antagandet är att företag har implementerat dessa i sin verksamhet.

Förenta Nationernas arbete för hållbarhet är grunden för hållbarhetsutvecklingen samt rapporteringen på internationell nivå. Förenta nationernas 17 hållbarhetsmål är grunden för utvecklingsarbete inom hållbarhet och den grundar sig på de mänskliga rättigheterna. Förutom FN:s sjutton hållbarhetsmål, är Förenta Nationernas Global Compact principer grunden för de olika delarna av social hållbarhet och socialt ansvarstagande och de är även grunden till hållbarhets rapporteringskraven som Europeiska Unionen för tillfället utvecklar samt implementerar. Av dessa orsaker har Förenta Nationernas utvecklingsarbete inkluderats i arbetet samt ligger de som grund till detta arbete och tas upp i följande kapitel.

## **2.1 Syfte och mål**

Arbetets syfte är att genom litteraturen få fram de delarna små- och medelstora företag kan påverka då det kommer till social hållbarhet för arbetstagare och det lokala samhället samt hur dessa kan implementeras på långsikt. Målet med arbetet är att göra upp en praktisk handbok om social hållbarhet som små- och medelstora företag kan implementera i sin verksamhet för att öka den sociala hållbarheten i företaget. Målet med handboken är att ge en bild på vad och hur företagen kan planera och implementera ansvarstagande relaterat till social hållbarhet samt rapporteringen av dessa planer. För att uppnå målet behövs svaret på frågorna hur kan små och medelstora företag påverka den sociala hållbarheten och vilka åtgärder behövs för att nå en långsiktig förändring.

## **2.2 Avgränsning**

I arbetet tas upp de aspekter av hållbarheten som relaterar till den sociala dimensionen. Lagarna som stöder social hållbarhet är viktiga att följa, men dessa kommer inte tas upp i arbetet. Lagarna är det minimala som krävs av företag medan tanken av social hållbarhet borde gå utöver specifika lagar och förordningar för att skapa en större effekt. Grunden till dessa lagar och förordningar är i de mänskliga rättigheterna.

Eftersom det inte finns obegränsat med litteratur specifikt för Finland, och standarden för sociala hållbarheten är internationell, kommer den geografiska avgränsningen vara till västvärlden. Samhället har ändrats samt ändras för tillfället i snabb takt så avgränsningen för litteraturen är från årtalet 2018 framåt.

## **2.3 Tillförlitlighet och etik**

Under arbetets gång har många källor bearbetats och sorterats för att få fram relevant litteratur. Trovärdigheten av arbetet ökar då flera källor stöder varandra och samma ämnen behandlas i dessa källor. Den litteratur som använts har granskats noggrant. Denna granskning har inkluderat utredning av vem som skrivit litteraturen och relevansen av ämnet i arbetet till utbildningen eller företagets bransch.

Principerna för god vetenskaplig praxis av forskningsetiska delegationen har använts genomgående i arbetet. Litteraturen som hittats har inte använts som eget eller förvrängt

och den har hänvisats korrekt. Dokumentationen av arbetet har gjorts noggrant och arbetet har sparats på ett tillförlitligt sätt. Skribenten valde att använda egna bilder i handboken för att undvika brott mot upphovsrätt. Eftersom arbetet skrivits om social hållbarhet är även inkluderande språk i arbetet viktigt.

## **2.4 Processbeskrivning**

Processen för arbetet påbörjades med att söka litteratur med ämnet social hållbarhet. Litteraturen som söktes gallrades enligt avgränsningskriterierna som togs upp tidigare.

Efter litteratursökningen märktes bristen på material för små- och medelstora företag och den information som hittades var väldigt utspridd. Standarderna som hittades var skapade för stora företag och därmed kan dessa vara svåra att implementera till små och medelstora företag. Utöver dessa utmaningar märkte skribenten för att komma åt en hel del information och certifieringar måste företagen anlita en konsultfirma, till exempel ISO-standarderna måste betalas för och sedan betalas för certifieringen till ett företag som specialiserats inom den specifika certifieringen. Utöver detta görs hållbarhetsplaner och rapporter av konsultföretag. Små och medelstora företag i allmänhet har inte lika stora finansiella resurser som stora företag för att förverkliga detta. Av dessa orsaker gjordes valet att göra upp en handbok som hjälper dessa små och medelstora företag att påbörja arbetet kring sociala hållbarheten.

Litteraturen som hittades lästes noggrant och irrelevant litteratur exkluderades. Relevansen för litteraturen baserades på arbetets syfte. Litteraturen som exkluderades var alltför snäv för syftet, till exempel lästes en forskning som tog upp balansen mellan arbete och hemarbete och hur detta delades upp mellan män och kvinnor. Även källor med endast sekundär information exkluderades. Därefter bearbetades den relevanta litteraturen för att komma fram till vad social hållbarhet är och hur detta kan implementeras i små och medelstora företag.

Utifrån de resultat som litteraturstudien gav utformades texten i handboken och processbeskrivningen för att hjälpa små- och medelstora företag att påbörja arbetet för att öka den sociala hållbarheten. Handboken är uppbyggd på ett enkelt sätt och språket i handboken är mer vardagligt för att även de personer som inte vet vad social hållbarhet är skall få en förståelse.

### **3 Internationella standarder och principer**

I detta kapitel tas upp de delar som är grunderna till social hållbarhet i samhället och företagen, dessa är även grunderna för internationella försök för ökad hållbarhet i världen samt företagen. FN:s sjutton mål för hållbar utveckling ligger till grunden för de internationella försöken att uppnå en hållbar planet och tas upp i kapitel 3.1. FN:s Global Compact tas upp i kapitel 3.2 och ligger som underlag för EU:s lagstiftning samt rapporteringskrav. Dessa mål för hållbarhet ligger även i grunden för detta arbete. Utöver detta summeras ISO 26000 standarden kort, eftersom den är internationell erkänd och accepterad och kan vara till nytta för företag som expanderar till internationella marknader. Eftersom åtkomsten till ISO standarderna samt certifieringen av dessa medför utgifter, har ISO-standarderna inte en stor vikt i detta arbete.

#### **3.1 FN:s 17 mål för hållbar utveckling**

Förenta Nationerna har skapat en lista på sjutton mål för hållbar utveckling. De sociala problemen som tas upp i dessa mål är fattigdom, hunger, hälsa och välmående, skolning, jämställdhet mellan könen, anständigt arbete och värdighet, ojämlikhet samt fred och rättvisa. (United Nations, 2015). Då dessa mål länkas ihop kommer idén bakom mänskliga rättigheter och social rättvisa fram: att alla är jämlika och möjligheterna är rättvist fördelade. (Fischhoff, Agarwal, & Gilvesy, 2021).

## FN:s hållbar utvecklings mål



**Figur 1. Förenta Nationernas hållbar utvecklings mål** (United Nations, 2020)

De sjutton målen ovan gjordes 2015 och följs upp med jämna mellanrum. Målen i bilden är allmänna och de är inte lätta att nå på en kort tid, så FN har gjort upp delmål som skall uppnås år 2030.

### 3.2 FN:s Global Compact

Staternas främsta uppgift är att skydda, respektera, uppfylla och progressivt förverkliga mänskliga rättigheter, därför kan och borde företag vara delaktiga och göra sin del i samhället. Det minsta som förväntas av företag är due diligence för att undvika kränkning av de mänskliga rättigheterna samt att ta itu med de negativa effekterna som uppstår till följd av kränkning som relaterar till företagets verksamhet. (United Nations Global Compact, 2023a).

Förenta Nationernas Global Compact är grunden för de olika tillvägagångssätten för att skapa hållbarhet i företag. Hållbarheten har tre dimensioner (ekonomisk, ekologisk och social) och alla tre dimensioner påverkas av varandra, till exempel ifall företaget inte sköter sin ekologiska hållbarhet kommer det lokala samhället och planeten lida, vilket leder till att den sociala hållbarheten drabbas.

Enligt Förenta Nationernas Social Compact kan eftersträvan av social hållbarhet ha många positiva sidor och kan hjälpa företag på flera sätt. Det kan frigöra nya marknader, hjälpa att behålla och få nya samarbetspartners, bli en källa för nya produkter och service, lyfta intern moral och arbetarnas engagemang, förbättra riskhanteringen samt förbättra konflikterna mellan samhället och företagen. (ADEC INNOVATIONS, 2023; Enel X, 2023).

FN:s Global Compact kan användas för att styra verksamheten i växande ekonomier och som ramverk för rapporteringen. FN:s Global Compact är även relevant för små företag eftersom de inte är immuna att bli länkade till negativa effekter kopplade till kränkning av mänskliga rättigheter genom sin verksamhet, produkter eller service. (Ditlev-Simonsen, 2022, s. 67).

Företag kan ha svårt att bestämma vad hållbar utveckling innebär för sin affärsverksamhet. Förenta Nationernas Global Compact kan stöda detta genom sina principer som lyfter fram tio nyckelutmaningar relaterade till hållbar utveckling och reflektion kring dessa och relaterat till affärsverksamheten kan gynna företaget. Många företag som implementerat de tio principerna har fört hållbarheten framåt i företaget. Förenta Nationernas Global Compact principer är klara och kortfattade och de bidrar positivt till företag med avseende på företagets rykte, arbetstagarnas och kundernas lojalitet samt minskandet av kostnader och ökandet av innovation. (Ditlev-Simonsen, 2022, s. 64).

De tio principerna för Förenta Nationernas Global Compact baserar sig på den universella deklARATIONEN av mänskliga rättigheter, den internationella arbetsorganisationens deklARATION av fundamentala principer och rättigheter i arbetet, Rio deklARATIONEN om miljö och utveckling och Förenta Nationernas konvention mot korruption. (United Nations Global Compact, 2023b).

De sex första principerna i FN:s Global Compact fokuserar på den sociala dimensionen av företagets hållbarhet och bygger på de mänskliga rättigheterna. Principerna 7–9 fokuserar på miljö och princip 10 fokuserar på korruption. De tio principerna är följande:

Princip 1: Företag borde stöda och respektera skyddet för de internationellt påvisade mänskliga rättigheterna.

Princip 2: Företag skall försäkra dig om att de inte gör sig skyldiga till brott mot de mänskliga rättigheterna.

Princip 3: Företag skall upprätthålla föreningsfriheten och erkänna rätten att förhandla kollektivt.

Princip 4: Företag skall eliminera alla former av tvångsarbete eller annat påtvingat arbete.

Princip 5: Företag skall avskaffa barnarbete.

Princip 6: Företag skall eliminera diskrimination i arbete och yrke.

Princip 7: Företag skall stöda försiktighetsprincipen i miljörisker.

Princip 8: Företag skall ta initiativ för att främja större ansvar för miljön.

Princip 9: Företag skall främja utvecklingen och spridningen av miljövänlig teknologi.

Princip 10: Företag skall arbeta emot all form av korruption, inklusive utpressning och mutor. (United Nations Global Compact, 2023b).

Hållbarhet i företag börjar med värderingarna samt principbaserade tillvägagångssätt i verksamheten. Detta betyder att minst möta de fundamentala skyldigheterna för mänskliga rättigheter, arbete, miljö och anti-korruption. Ansvarsfulla företag presenterar sina värderingar och principer var än de är och vet att god praxis i en miljö inte skadar en annan miljö. Genom att integrera de tio principerna av Global Compact till företagets strategi, principer samt tillvägagångssätt och etablera en kultur i företaget som stöder integritet kan företag upprätthålla sitt grundläggande ansvar till människor och planeten men även skapa långsiktig framgång. (United Nations Global Compact, 2023b).

### **3.3 ISO-standarder**

Det finns flera ledningsstandarder som utvecklats för att integrera social hållbarhet i företag. Med ISO 26000 har organisationer ett internationellt verifierat verktyg med vilket de kan förbättra sin strategi till hållbarhet från ett socialt perspektiv. ISO 26000 standarden är ett guidande dokument som företag kan använda för att utveckla en anpassad plan. ISO 26000 standarden kan inte certifieras men den kan erbjuda meningsfulla fördelar. (Farver, 2019, s. 117).

Meningen med ISO 26000 ramverket är att komplettera existerande system i företaget och de lagstiftade standarderna samt internationella överenskommelser. ISO 26000 lägger tyngdpunkten på prestationsresultat och kontinuerlig utveckling, standarden hjälper

företag att förbättra kvaliteten av produkter och tjänster samt sin effekt på samhället och planeten. (Farver, 2019, s. 117).

Målet med ISO 26000 är att hjälpa företag förstå och respektera sociala och kulturella skillnader så som juridiska, ekonomiska och omgivningsrelaterade villkor. ISO 26000 erbjuder guidning för att engagera intressenter och utveckla mer trovärdig kommunikation till intressenter samt rapporter till dem, utöver detta ger den en bredare inblick på basvetskap om socialt ansvarstagande. Med ISO 26000 standarden kan företaget integrera socialt ansvarstagande till kulturen och visionen, bygga kompetenser som stöder principerna samt lösa betydande problem. (Farver, 2019, s. 117-118).

## 4 Definitioner

Social hållbarhet är något som ofta förbises i diskussioner om hållbarhet och de fokuserar ofta på den ekologiska och ekonomiska hållbarheten. Alla tre dimensioner (ekologisk, ekonomisk samt social) måste åtgärdas för att åstadkomma det mest hållbara resultatet och för att nå företagets fulla positiva potential. (ADEC INNOVATIONS, 2023; Fischhoff m.fl., 2021; Gibbons, 2022; Master class, 2022).

Det finns flera termer som tillämpas för företags engagemang till ekologiska och sociala utmaningar. Dessa termer är till exempel företagsmedborgarskap, företagsansvar (CR), företags sociala ansvar (CSR) affärsetik, ESG, hållbarhet samt filantropi. Dessa termer med olika koncept kommer från olika traditioner men det används som skilda verktyg som inte kopplas ihop. Det gemensamma med dessa termer är att åtgärda samhälleligt ansvar för företag med focus på sociala och ekologiska problem. Diskussioner kring detta ämne tangerar kring till vilken grad företag är ansvariga, hur det relaterar till affärsverksamhet och hur prestationerna skall mätas. (Ditlev-Simonsen, 2022, s. 10).

Nedan tas det fram de vanligaste begreppen som relaterar till social hållbarhet. De valda begreppen stöder företagets försök att planera och rapportera den sociala hållbarheten. I arbetet kommer förkortningen för CSR användas för Corporate Social Responsibility som översatt till svenska är företagets sociala ansvar.

## 4.1 Social hållbarhet

Social hållbarhet är den aspekt som relaterar till människor. Definitionen på hållbarhet som används mest är att möta behoven för dagens generation utan att kompromissa förmågan för kommande generationer att möta sina behov. Enkelt sagt är det att säkerställa att människor har vad de behöver nu och i framtiden. En del av det är att säkerställa att den fysiska miljön hålls i bra skick, men tyngden i sociala hållbarheten är att människor har vad de behöver. (Fischhoff m.fl., 2021).

Med social hållbarhet för företag menas att identifiera samt leda företagets effekt, både den positiva och negativa, på samhället och människor. Då social hållbarhet är i fokus är kvaliteten av företagets förhållande samt dess engagemang till intressenter kritisk. Företaget påverkar intressenterna direkt eller indirekt, till exempel arbetstagarna, arbetstagarna i värde- och leverantörskedjan, kunderna samt samhället. Därför är det viktigt att arbeta med och leda effekterna proaktivt. (United Nations Global Compact, 2023a).

En av grundprinciperna för social hållbarhet inkluderar förbättring av livskvalitet för arbetstagare, leverantörer, försäljare, underleverantörer och kunder vilket betyder att förespråka tillgång till hälsovårdsförmåner, bostäder till rimligt pris, arbets säkerhet, bättre utbildning och utveckling av färdigheter. En annan kärnprincip av social hållbarhet innebär att befrämja rättvisa för alla. Arbetet för att möta minoriteters behov förbättrar det sociala och ekonomiska klimatet. (Master class, 2022).

Ansvaret för social hållbarhet har till stor del lagts på samhället och de målen FN lagt upp för social hållbarhet verkar rikta sig till beslutsfattare och stater. Även om detta är tanken behöver inte företag uteslutas från ansvaret utan de kan också jobba emot dessa mål för att skapa en mer hållbar värld. Målen gjordes upp 2015 men är fortfarande relevanta och en del av agendan för en hållbar värld 2030.

Från företagsperspektiv är social hållbarhet förståelsen av effekten företag har på människor och samhället (ADEC INNOVATIONS, 2023). Idén för social hållbarhet är att skapa företag som kan vara verksamma indefinit utan att skada den sociala dimensionen i verksamheten. Företag som fokuserar på social hållbarhet tenderar att prioritera rättvisa mellan olika människogrupper, hälso- och sjukvård och tillgång till hälsorelaterade resurser,

skyddande av det lokala samhället, bevarande av mänskliga rättigheter, upprätthållande av social rättvisa, förbättra kulturella kompetenser samt mer abstrakta färdigheter som att bli mer flexibla eller anpassningsbara. (Gibbons, 2022; ADEC INNOVATIONS, 2023).

## **4.2 Intressent**

Intressenterna är de personer som påverkar eller påverkas av företaget. Intressenterna för företag faller i två olika kategorier, intressenterna i företaget och intressenterna utanför företaget. Intressenterna i företaget är både inom själva företaget och i distributions- samt värdekedjan, de kan vara arbetstagare, leverantörer och konsumenterna. De utomstående intressenterna inkluderar samhället. (Fischhoff m.fl., 2021).

Intressenter är en mångfald av individer och grupper som påverkar företagets verksamhet. Intressenter kan vara investerare, arbetstagare, kunder och leverantörer men även lokala kommuner, medierna, andra organisationer, konkurrenter, fackföreningar och regelverk. (Farver, 2019, s. 78).

Arbetstagare är oftast den viktigaste gruppen av intressenter med tanke på social hållbarhet. Företag uppmuntras att ta en ledande roll och använda sitt inflytande med leverantörer och även konkurrenter för att främja skolning och verkställa de mänskliga rättigheterna. (Farver, 2019, s. 118).

## **4.3 Corporate Social Responsibility**

Definitionen av framgång för företag är lönsamhet, tillväxttakt och igenkännande av företagets brand. I dagens värld bedömer kunder, arbetstagare och andra intressenter företaget genom hur det påverkar samhället, ekonomin, miljön och staten. Med andra ord, ifall företaget bryr sig om allmänhetens bästa och inte endast vinst. CSR är ett sätt att demonstrera företagets inställning till socialt ansvarstagande. (Reckmann, 2023).

Offentliga myndigheter har en viktig roll att stöda och främja ansvarsfullt bedrivande av verksamhet i företagen. Över de senaste åren har EU introducerat obligatoriska och frivilliga åtgärder för att främja företagens sociala ansvar (Corporate Social Responsibility) (European Commission, 2023).

CSR utvecklades från frivilliga beslut av individuella företag till obligatoriska förordningar på regionala, nationella och internationella nivåer. Många företag har valt att gå utöver de lagliga kraven och har redan lagt idén av att göra gott in i sin affärsmodell. Det finns dock inte ett rätt sätt att implementera CSR men för att det skall ses som genuint måste företagets handlingar vara integrerade in i kulturen och affärsverksamheten. I dagens socialt medvetna miljö vill kunder och arbetstagare arbeta med och lägga pengar på företag som prioriterar CSR. (Reckmann, 2023).

Företag som använder sig av CSR har som mål att förbättra samhället, ekonomin eller miljön. Det är en form av självreglering som reflekterar ett företags ansvarstagande och engagemang genom att bidra till samhället genom diverse ekologiska och sociala åtgärder. CSR har en kritisk roll i uppfattningen av brand, attraherandet av kunder, arbetare och investerare, bevarandet av talanger i företaget samt framgång över lag (Reckmann, 2023).

Det finns några sätt som företag kan använda CSR och detta inkluderar till exempel miljövänlighet och ekomedvetenhet, främjande av jämlikhet, mångfald och inklusion på arbetsplatsen, respektfull behandling av arbetstagare, att ge tillbaka till samhället och säkerställa att affärsverksamheten är etisk. (Reckmann, 2023).

Socialt välbefinnande påverkas av uppmärksamheten på miljön samt ekonomiska resurser, därför är det svårt att koncentrera sig på endast socialt ansvar. Det finns dock accepterade principer och guidelinjer som koncentrerar sig på socialt ansvar. (Farver, 2019, s. 112). Dessa principer är:

Princip 1: Avskaffa fattigdom som etisk, social och ekologisk nödvändighet.

Princip 2: Försäkra att ekonomisk aktivitet och institutioner på alla nivåer stöder mänsklig utveckling på ett rättvist och hållbart sätt.

Princip 3: Bekräfta jämlikhet och rättvisa mellan könen som en förutsättning för hållbar utveckling och garantera universell tillgång till skolning, hälsovård och ekonomiska möjligheter.

Princip 4: Upprätthålla rätten för alla, utan diskrimination, till en naturlig och social miljö som stöder människans värdighet, kroppslig hälsa och spirituellt välmående med extra uppmärksamhet på rättigheterna för ursprungsfolk och minoriteter.

Princip 5: Stärka demokratiska institutioner på alla nivåer och säkerhetsställa transparens och ansvarsskyldighet i styrelsen, inklusive deltagande i beslutsfattningen och tillgång till rättvisa.

Princip 6: Integrera formell skolning samt livslångt lärande om värderingar och färdigheter som behövs för en hållbar livsstil.

Princip 7: Behandla alla levande varelser med respekt och hänsyn.

Princip 8 Främja en kultur av tolerans, icke-våld och fred. (Farver, 2019, s. 112-113).

## 5 Social hållbarhet i små- och medelstora företag

Social hållbarhet är ett proaktivt sätt att leda och identifiera företagets påverkan på arbetstagare, arbetare i värdekedjan, kunder och lokala samhällen. (ADEC INNOVATIONS, 2023). Social hållbarhet inkluderar skapandet av principer som minskar social ojämlikhet och uppmuntrar till lika möjligheter för alla människor att leva ett liv med hög kvalitet oberoende av den socioekonomiska statusen eller kulturell bakgrunden. För att bygga socialt hållbara samhällen eller institutioner krävs verkställande organ som tar med i beräkningen rättvisa, diversitet, mänskliga rättigheter, social sammanhållning och arbetsrättigheter i alla beslutsprocesser och värdekedjan. Dessa planers mål är att skapa ett bättre socialt klimat för nuvarande och framtida generationer. (Master class, 2022).

Påverkan företag har är inte endast i avseende av produkter och den service de producerar eller arbete och möjligheter som företaget skapar, utan även företagets hänsyn till arbetsmiljö, mänskliga rättigheter, miljön, innovation, skolning samt kompetensutveckling. Företag kan bli socialt ansvarsfulla genom att integrera ämnen så som sociala, etiska, kund- och miljörelaterade samt mänskliga rättigheter in i sin affärsstrategi och verksamhet samt genom att följa lagar. (European Commission, 2023; ADEC INNOVATIONS, 2023).

Som tidigare nämnts är de mänskliga rättigheterna grunden till social hållbarhet. För att komplettera de mänskliga rättigheterna kan företag ta extra steg. De kan bidra på olika sätt för att förbättra de personers liv som kommer i kontakt med företaget, till exempel genom att skapa bra arbetsplatser, produkter och service som hjälper att möta basbehoven samt använda sig av mer inkluderande värdekedjor. Företaget kan producera strategiska investeringar och befrämja allmänna principer som stöder social hållbarhet samt samarbeta med andra företag och slå ihop styrkor för att få en större positiv påverkan. (United Nations Global Compact, 2023a).

Socialt kapital kan i företaget ta en form som kärnvärderingar och normer samt kommunikationen av dessa värderingar för att hjälpa människor att arbeta tillsammans på ett solidariskt och effektivt sätt. Ett företag kan använda dessa sociala strukturer för att få godkännande och stöd för verksamheten av det lokala samhället. (Farver, 2019, s. 114). Företag som prioriterar social hållbarhet känner till signifikansen av förhållandet till människor, samhället och staten. (ADEC INNOVATIONS, 2023). Även om små företag och start-ups inte har stora finansiella medel är insatserna i det lokala samhället av stor betydelse (Reckmann, 2023).

## 5.1 Social hållbarhet som resurs

Det är alltmer viktigt för företag att ha socialt medveten image. Konsumenter, arbetstagare och intressenter prioriterar socialt ansvar då de väljer brand eller företag och de håller även företag ansvariga för social förändring. För att stå ut ur mängden måste företaget bevisa att de är en positiv kraft. Förespråk och framflytande av medvetenskap om socialt viktiga problem är ett utmärkt sätt för företaget att höja sin image. (Reckmann, 2023) Socialt ansvarstagande betyder inte endast att ta ansvar utan att vara tillmötesgående vilket innebär att vara innovativ, smidig, insiktsfull och förstående. Ansvarstagande möjliggör bättre utvärdering och ledning av risker och möjligheter, det främjar finansiellt kapital genom att stöda utveckling i prestationsförmåga samt skapar långsiktigt värde för både ägare och investerare. (Farver, 2019, s. 115; European Commission, 2023).

En hälsosam och motiverad arbetskraft med korrekta färdigheter är en viktig del för ett framgångsrikt företag. Intellectuellt kapital och kunskapshantering är värdesatt i växande grad som nyckeltillgång, även om det är utmanande att lägga ett specifikt värde på dessa. Vilken som helst skada på mänskligt kapital på grund av misshandel av arbetsrätt eller hälsa- och säkerhetsproblem har inte bara direkta konsekvenser på företagets produktivitet utan problemen kan påverka företagets rykte. (Farver, 2019, s. 114).

Företagets verksamhet i samhället påverkas mycket av företagets insatser till social hållbarhet. Brist på social utveckling inklusive fattigdom, ojämlikhet och bristfällig uppföljning av lagar i samhället kan orsaka kostsamma misstag och kan hindra företagets långsiktiga ekonomiska tillväxt, till exempel ojämlikhet i samhället dämpar den långvariga ekonomiska tillväxten och företaget kan ha svårt att attrahera bra arbetskraft. (United

Nations Global Compact, 2023a; Fischhoff m.fl., 2021; Farver, 2019, s. 114; Master class, 2022; ADEC INNOVATIONS, 2023). Genom att uppmärksamma dessa viktiga aspekter och investera i arbetskraft såväl som det lokala samhället kan det skapa värde för företaget (Farver, 2019, s. 114).

Företag som är mer transparenta om sina leverantörskedjor har en fördel och kunder är villiga att betala mer för etiska produkter. Då produkter eller tjänster är socialt hållbara lockas nya kunder samtidigt som de existerande relationerna stärks. (ADEC INNOVATIONS, 2023; Enel X, 2023). CSR praxis spelar en viktig roll i att attrahera nya kunder vars köpbeslut är strongly influerad av företagets värderingar, rykte samt social och ekologisk aktivism. (Reckmann, 2023).

Konsumenter är inte de enda som attraheras till företag som ger tillbaka. Enligt Deloitte's undersökning (2022) kom det fram att den moderna arbetskraften prioriterar kultur, diversitet och stor påverkan över finansiella förmåner. Enligt forskningen väljer nästan hälften av generation y och z arbetsplatser baserat på sin personliga etik. Arbetstagare som delar företagets värderingar och kan relatera till företagets CSR initiativ stannar även mer sannolikt i företaget (Reckmann, 2023). Utöver detta är arbetstagare mer produktiva på en arbetsplats som stöder en positiv vision för förändring. Accepterande samt stöd på arbetsplatsen överväger oftast lönen som orsak att stanna på en arbetsplats. (Farver, 2019, s. 5). Prioritering av arbetstagarnas välmående hjälper även att förhindra avbrott i distributionskedjan. Då arbetstagarna förses med korrekt utbildning, en lön de kan leva på och trygg arbetsmiljö förminskas sannolikheten av fel i produkten och brist på arbetskraft. (Gibbons, 2022; ADEC INNOVATIONS, 2023; Master class, 2022).

Inklusion ökar i och med social hållbarhet vilket leder till en förbättrad marknad av arbetstagare och därmed förbättrar även relationen mellan företaget och samhället. Företag med heterogen arbetskraft tenderar att bli positivt sedda vilket leder till att rekrytering av ny personal blir lättare och moralen, engagemanget och produktiviteten ökar hos arbetstagarna. Utöver dessa fördelar förbättras riskhanteringen i företaget genom att öka arbetstagarnas säkerhet på arbetsplatsen. (Enel X, 2023; Gibbons, 2022; Master class, 2022).

Genom att demonstrera ett utvecklat CSR program och initiativ blir företaget mer tilltalande till både nuvarande och nya investerare. Investerare håller företag ansvariga för social hållbarhet. Företag som tar CSR seriöst signalerar till både investerare och partners att de är lika intresserade av långsiktig vinst som kortsiktig vinst. CSR går hand i hand med ekologiska, sociala och reglerings mått som hjälper externa analytiker att kvantifiera företagets sociala insatser och blir en nyckelfaktor för investerares övervägande och fortsatt intresse. (Reckmann, 2023).

## 5.2 Inre åtgärder

För de inre intressenterna skall ledarna betona att arbetarnas rättigheter är av väsentlig betydelse i leverantörskedjan och inte ett sekundärt finansiellt mål. Företaget gynnas av att behandla sina arbetstagare rätt. Lagen är basen för handlingen men den sociala hållbarheten kräver mer. Det finns tre områden relaterade till de inre intressenterna som företag borde prioritera, hälso- och säkerhetsåtgärder, jämlikhet, mångfald och inklusion samt jämlik behandling av arbetstagare. Hälso- och säkerhetsåtgärder inkluderar effektiv, bekväm samt lämplig hälso- och säkerhetsutrustning till alla. Med jämlikhet, mångfald och inklusion menas att ge likadana arbetsmöjligheter och progression för alla grupper utan fördomar. Jämlik behandling av arbetstagare innefattar jämlik lön och arbetsförhållanden, föreningsfrihet, inget tvång eller ofredande på arbetsplatser. (Fischhoff m.fl., 2021).

Hållbarhet är väsentligt för företag, och den växande uppmärksamheten på sociala aspekter i företagets strategi driver företag att utveckla social hållbarhet. Företag kan börja med att bedöma effekten av företagets principer i det dagliga livet av sina arbetstagare. Dessa principer skall ta itu med och inkludera skapandet av adekvata arbetsplatser, varor och tjänster som möter basbehoven samtidigt som det skapar värdekedjor. En mer rättvis arbetsmiljö kräver att man beaktar aspekter som arbetstagarnas rättigheter, säkerhet, diversitet, balans mellan arbete och annat liv, välmående och intern kommunikation. (Enel X, 2023).

Genom brainstorming skapas stark känsla av gemenskap inne och utanför organisationen det befrämjar mänsklig anknytning samt förstärker allmänt välmående (Master class, 2022). Företaget kan se på sina värderingar, mission och kärnfrågor och bestämma vilka initiativ bäst anpassas till företagets mål och kultur (Reckmann, 2023).

Även en mångfaldig arbetskraft är ett av nyckel faktorerna för att skapa ett socialt hållbart företag. Företaget skall sträva till att arbetsstyrkan representerar en varierande grupp av kön, ras, etnicitet och kulturer. Genom att bygga ett företag med mångfaldig arbetskraft som uppmuntrar och accepterar olika synvinklar kan snäv kultur förebyggas i företaget. Utöver att det utvecklar social rättvisa så kan det gynna företaget direkt eftersom heterogena företag tenderar prestera bättre. (Master class, 2022; Gibbons, 2022). En mångkulturell arbetskraft kan nås genom att prioritera och lägga upp mål för mångfaldig rekrytering. Expansion av rekryteringsnätverket kan användas för att inkorporera en mer mångfaldig talangpool, skapa principer och arbetsmöjligheter som attraherar mångfaldiga kandidater samt använda ett mer inkluderande språk i arbetsannonser. (Master class, 2022).

Ett annat steg företaget kan ta för att öka sociala hållbarheten är att betona vikten av hälsa och säkerhet. Arbets säkerhet borde alltid företräda all annan nödvändig verksamhet. Regelbundna inspektioner av utrustning för att kolla att utrustningen är i gott skick och övervägande av uppgradering av utrustning då säkrare alternativ blir tillgängliga är ett bra sätt att försäkra en säker arbetsmiljö. Säkerhetsprotokoll skall noggrant utvärderas och principer skapas som uppmuntrar arbetstagare att stanna hemma då de är sjuka. Det finns även några allmänna sätt för att åstadkomma en säker arbetsmiljö till exempel hålla arbetsmiljön ren, förse arbetstagarna med lämplig utrustning och utbildning samt implementera säkerhetsprotokoll. (Master class, 2022; Enel X, 2023; Gibbons, 2022).

Företag brukar även förstå betydelsen av väl balanserat arbetsliv men verksamheten är inte alltid strukturerat på ett sätt som stöder detta. Det finns flera olika tillvägagångssätt att närma sig balansen mellan arbete och annat liv och denna balans kan se olika ut för olika individer. Flexibilitet och tillmötesgående för andras personliga liv leder till bättre prestationer för företaget. Genom att ge arbetarna tillräckligt med tid för att skapa ett hälsosamt familje- och socialt liv minskar risken för utbränning och moralen ökar. (Master class, 2022; Gibbons, 2022). För att förbättra balansen mellan arbets- och annat liv kan man till exempel överväga att inrätta halv dag fredagar, uppmuntra arbetstagare att ta ut mental hälsa dagar då det behövs, ge alternativet att arbeta på distans eller erbjuda daghem/vård för barnen på arbetsplatsen. Flexibla arbetstider är också ett sätt att stöda arbetstagare till att ha balans mellan arbete och annat liv. (Enel X, 2023; Master class, 2022).

### 5.3 Yttre åtgärder

Vissa intressenter är viktigare än andra beroende på vad för problem som tas upp. En del intressenter har samarbete som växer och växlar beroende på tyngdpunkten eller perspektivet. Kartläggning av intressenter och intressenternas prioriteter kan vara en komplicerad labyrint. På grund av detta lägger många företag tyngdpunkten på att bygga tillit och öppen kommunikation med intressenter i stället för att följa specifika kartor eller tabeller. (Farver, 2019, s. 78).

Laura Spencer menar (enligt Fischhoff m.fl., 2021) att då det kommer till de yttre intressenterna, skall man försöka vara en "bra granne" genom att städa efter sig, hjälpa i krissituationer och bidra till allmän ekonomisk välfärd. Företag har även en politisk influens eftersom de kan forma lagar och förordningar. I länder där styrningen kämpar kan företag nästan handla som en privat styrelse och ta upp sociala välfärdsbehov som till exempel sjukhus eller skola.

Företaget kan stöda sociala ändamål genom att donera pengar, service, produkter eller tid till en välgörenhetsorganisation. Välgörenhetsorganisationen kan stöda företagets värderingar och mission. Företaget kan även på andra sätt ge tillbaka till det lokala samhället till exempel söka upp metoder för att skapa positivt engagemang i det lokala samhället som tillåter företaget att engagera med externa intressenter. Dessa metoder kan vara användning av utrustning och samarbete med lokala företag, skapa program som belönar arbetstagare för volontärbete eller minska företagets ekologiska effekt. (Master class, 2022; Gibbons, 2022; Reckmann, 2023). Brist på utbildning är ett av den huvudsakliga orsaken till fattigdom så företag kan förbättra sin effekt på det lokala samhället genom att erbjuda professionella tränings- och utbildningsprogram. (Enel X, 2023).

Ett annat exempel är att samarbeta med olika fack- eller intresseorganisationer för att skapa en bättre arbetsmiljö eller för att förbättra specifika problem och därmed öka den sociala hållbarheten, till exempel företaget kunde samarbeta med en organisation för personer med funktionsnedsättning för att göra arbetsplatsen mer tillgänglig. (Master class, 2022; Reckmann, 2023).

Det är viktigt att involvera lokala samhällen genom att erbjuda stöd i form av information eller förse specifika resurser för att hjälpa. Företag skall även välja produkter som kommer

från en leverantörskedja som respekterar arbetstagarnas rättigheter i sina processer. För att uppnå detta kan två eller flera företag arbeta tillsammans genom att skapa en rättfärdig cykel och samla styrkor tillsammans för att öka positiva effekten i det lokala samhället. (Enel X, 2023; Gibbons, 2022).

När företag gör goda saker utan att förvänta att få något tillbaka är ett bra sätt för företag att visa att de bryr sig och stöder specifika problem eller sociala frågor. Många företag utvärderar dessa effekter själva men att anlita en tredje part är ett praktiskt och förlitat sätt att göra en utvärdering. (Reckmann, 2023).

#### **5.4 Implementation för långvarig effekt**

Att se på de saker som fungerar är ett sätt att anpassa hållbarhet till ett företag. Om ett företag skapar interna analyser i hållbarhetslednings systemet kan dokumentationen skapa en synergisk energi. Energin ökar i momentum i organisationen och kommer så småningom bli självförsörjande. Arbetstagare är uppmuntrade att delta och ge nya idéer och ledningens granskning skall belöna och stöda arbetstagarna. Då stolthet över prestationer genomsyrar företaget kommer framgång att vara vardag i verksamheten. (Farver, 2019, s. 5).

En del av att skapa en hållbar ledning inkluderar monitorering av resultat och främjande av kontinuerlig förbättring. Kontinuerlig förbättring är implementering av positiv vision i arbetet. Företag skall sträva till att förbättra sina processer varje gång de genomgått en granskning, i stället för att fokusera på problemen. Fokusen läggs på förbättring för att hålla tyngdpunkten på det positiva. Att lägga tyngdpunkten på det positiva förbättrar inte endast processerna utan bidrar positivt till moralen på arbetsplatsen. Positiv energi och iver stöder hållbarheten på långsikt. Det skall inte finnas ett slut på kontinuerlig förbättring. Framgång är uppbyggd på upplevelser i organisationen. Rapporteringen av framgång blir en prioritet i sig självt och det stöder fortsatt utveckling och innovation. (Farver, 2019, s. 5-6).

Organisationens kultur har effekt på hur ett företag drivs, vem som väljs till nyckelpositioner och inställningen till ekonomiskt, ekologiskt och socialt ansvar. Organisationens kultur kan leva längre än dess produkter, grundare och ledarskap samt agera som bakgrund till vilken som helst strategi implementerad av organisationen. (Farver, 2019, s. 66).

Ledningen och styrelsen är ansvariga för företagets allmänna prestationer men ansvaret faller även på alla arbetstagare i företaget. Företag har börjat märka att det inte har någon skillnad på hur mycket tid som läggs ner på tillvägagångssätt och ramverk, om inte arbetstagarna är engagerade kommer insatsen inte ha någon påverkan. (Farver, 2019, s. 71) Företag kan använda sig av olika system för att samla och bearbeta feedback för att uppmuntra arbetstagarna att bli delaktiga. Genom att involvera arbetstagare i beslutsfattningen stöds personligt ansvar och känslan av äganderätt, därav ökas motivationen och produktiviteten. (Farver, 2019, s. 71). Företaget kan till exempel skapa ett internt team som identifierar organisationer eller ändamål som relaterar till verksamheten eller som är viktig för arbetstagarna. Engagemanget och framgången kan öka då arbetstagarna bidrar till något som betyder mycket för dem. (Reckmann, 2023).

## **5.5 Skapa social hållbarhetsrapportering**

Hållbarhetsrapportering är ett effektivt sätt att kommunicera företagets hållbarhetsinitiativ till intressenter. Utöver detta hjälper rapporteringen att följa med framstegen samt att identifiera risker och möjligheter i företagets strukturer. (Emerick, 2022).

Det finns sju enkla steg för att rapportera hållbarhet. Det första steget är att göra ett utkast av nyckelproblem och påverkan som företaget upplever. Därefter utförs en intern granskning för att lägga upp en baslinje av företagets prestationer för hållbarhet, detta hjälper att identifiera möjligheterna för förbättring och följa med utvecklingen Syfte och mål för hållbarhetsutvecklingen läggs upp efter att den interna granskningen har utförts och baslinjen för företagets prestationer har förståtts. Det fjärde steget är att analysera skillnaden mellan baslinjen och den önskade framtida situationen. Detta steg hjälper att identifiera de utvecklingsområden som skall prioriteras. Strategier och initiativ för att nå upp till målen skapas efter att analysen gjorts, och det är viktigt att planerna är specifika, mätbara, genomförbara, relevanta och tidsbundna. När strategierna och initiativen har utvecklats är det dags att implementera dem. Då framstegen övervakas regelbundet är det lättare att hållas i rätt spår för att uppnå hållbarhetsmålen. Det sista steget är att rapportera resultaten och kommunicera dessa till intressenterna. Detta hjälper företaget att skapa tillit och förtroende att skapa långsiktig positiv förändring. (Emerick, 2022).

## 6 Resultat av litteraturstudien - handbok

Hållbarhet och därmed social hållbarhet har blivit allt viktigare i företagsvärlden eftersom företagens påverkan är stor i samhället. Även om den sociala hållbarheten i Finland är väl reglerad av lagar finns det fortfarande utmaningar för den sociala hållbarheten. Lagarna är minimikravet för vad företag bör göra men det finns flera tillvägagångssätt utöver lagarna som företag kan arbeta med för att öka den sociala hållbarheten i företag och samhället.

Hållbarhet är att fylla de behov människor har för tillfället utan att minska resurserna för de kommande generationerna att uppfylla deras behov. Grunden till sociala hållbarheten ligger i de mänskliga rättigheterna. Förenta Nationernas Global Compact är ett verktyg som har grunden i de mänskliga rättigheterna och är anpassad för företag för att öka hållbarheten för alla tre dimensionerna sociala, ekonomiska och ekologiska. Förenta Nationernas Global Compact har byggt upp principer för sociala hållbarheten och dessa kan hittas på deras hemsidor.

Social hållbarhet främjar jämlikhet i samhället och arbetsplatser och ger lika möjligheter till alla. Genom olika initiativ kan företag påverka samhället och hjälpa till att skapa dessa möjligheter. Processerna kan se olika ut men det finns en del utmaningar som alla företag kan ta itu med för att förbättra livskvaliteten för de individer som kommer i kontakt med företaget.

För att få en större effekt skall den sociala hållbarheten genomsyra hela företagens nätverk, från val av produkter och samarbetspartners till leverantörs- och värdekedjor till de egna arbetstagarna och kunderna. Om delar av hela kedjan inte stöder den sociala hållbarheten kommer ansträngningarna för företaget inte ha ett lika stort värde för de olika organisationer och individer som företaget kommer i kontakt med.

### 6.1 Varför social hållbarhet?

Människor har i allmänhet blivit mer medvetna om social hållbarhet och den påverkan företag har. Det är allt lättare att få tag på information om företag och värderingarna företagen har. Även medierna tar fram de företag som har kränkt de mänskliga rättigheterna eller har orsakat skada till individer till exempel den franska cementfabriken

i Syrien som stödde terrorister finansiellt. Detta kan skada företagens rykte och därmed minska försäljningen eller leda till andra ekonomiska förluster.

Social hållbarhet stöder även riskhanteringen i företag genom att försäkra trygga arbetsförhållanden och tillräcklig kunskap igenom hela företagets nätverk. Då arbetsförhållanden är bra är arbetstagarna mer produktiva och engagerade och risken för arbetsolyckor minskar.

Inklusion växer i och med utvecklingen av social hållbarhet och det kan innebära en större talangpool av potentiella arbetstagare. Då arbetskraften i företaget är mångfaldig fås nya synvinklar vilket medför nya innovationer och utveckling i företaget. Även de nya generationerna på arbetsmarknaden prioriterar företag som är socialt hållbara och som tar hand om sina arbetstagares välmående. Då arbetarna känner att deras välmående prioriteras minskar produktionsfelen samt bristen på arbetskraften minskar.

Utöver konsumenternas och arbetstagarnas ökade medvetenhet om socialt hållbara företag så har även investerare intresse för den sociala hållbarheten i företag. Investerare är intresserade av företagets sociala insatser vilket är en viktig faktor då investerare överväger att börja eller fortsätta investera i företaget.

## **6.2 Handlingar för att öka social hållbarhet**

För att öka den sociala hållbarheten finns det en del specifika tillvägagångssätt som kan införas i företaget för att öka den sociala hållbarheten och därmed åtnjuta de positiva effekterna som beskrivits ovan. Åtgärderna har olika effekter i olika delar av företaget och dessa åtgärder kan prioriteras eller väljas utifrån företagets egna värderingar eller de utmaningar som företaget möjligtvis har.

Trygg arbetsmiljö och bra arbetsförhållanden är en av de viktigaste delarna av social hållbarhet. I Finland styrs dessa av lagar och förordningar samt olika kollektivavtal men sociala hållbarheten kräver mera. En effektiv och lämplig hälso- och säkerhetsutrustning skall finnas till förfogande. Det kan även vara bra att ha processer och guidelinjer för inspektion av utrustning samt tider för när utrustningen behöver bytas ut.

Företaget är skyldiga i Finland att förse arbetshälsovård för alla arbetstagare. Den obligatoriska arbetshälsovårdens service är endast en liten del av vad företag kan erbjuda sina arbetstagare. Företag kan ta försäkringar för arbetarna för att de skall få hjälp med annat än bara arbetsolyckor, till exempel sjukvårdsförsäkring eller olycksfallsförsäkring för olyckor på fritiden. Bearbetning av varför arbetsolyckorna hänt i företaget och analysering av materialet kan hjälpa att förebygga framtida skador.

Arbetstagarnas välmående kan även ökas genom att företaget ger möjligheter åt arbetare för ett balanserat arbetsliv. Då arbetet kan ordnas kring arbetstagarnas liv utanför arbetet i stället för att organisera livet kring arbetet ges arbetstagarna en möjlighet att till exempel studera till sidan av arbetet eller delta i diverse hobbyer eller fritidssysselsättningar. Ett bra sätt är till exempel distansarbete eller flexibla arbetstider, företaget kan även inrätta mental hälsa dagar eller halv dag fredagar.

Jämlikhet mellan arbetstagare är även en viktig del av sociala hållbarheten och till exempel jämlika löner är en viktig del av detta. Företaget kan till exempel granska lönerna de betalar ut och jämföra de olika lönerna med arbetsuppgifterna och det ökade ansvaret. Löneförhöjningen kan delas ut till de personer som har större ansvar eller har fler arbetsuppgifter. Då löneförhöjningen baseras på prestationerna i företaget kommer lönen bli mer jämlik samt finns det en klar och tydlig motivering för skillnaderna i löner.

Mångfalden i arbetskraften kan uppnås genom att lägga upp mål för mångfaldig rekrytering. Företaget kan utvidga sina rekryteringsnätverk och skapa möjligheter som attraherar mångfaldiga kandidater samt använda ett språk i arbetsannonserna som är inkluderande. Det är också viktigt att arbetskraften är accepterande och ser mångfald som en rikedom i företaget.

Ett sätt att påverka den sociala hållbarheten i det lokala samhället är att utöva välgörenhet. Donation av pengar är kanske det vanligaste sättet att utöva välgörenhet men företag kan också donera tid, produkter eller service till en organisation. Donation av pengar är kanske det vanligaste sättet att utöva välgörenhet men företag kan också donera tid, produkter eller service till en organisation. Ett bra sätt att engagera arbetarna till detta är att ha arbetstagarna välja själv vad som är viktigt för dem. Företag kan även tillsammans hjälpa att ordna insamlingsevenemang för ett lokalt ändamål eller samla in saker som

arbetstagarna inte använder mera och sänka dem till personer som behöver dem, till exempel hemlösa personer.

Företag kan även skapa samarbete med olika intresseorganisationer för att ta itu med utmaningar som företaget har, till exempel öka tillgängligheten i företaget genom att arbeta tillsammans med en organisation för personer med funktionsnedsättning.

Företag kunde också dela med sig av sin expertis och bilda utbildnings- och träningsprogram och på det sättet engagera sig i det lokala samhället. En av de största orsakerna för fattigdom är brister i utbildning och företaget kan påverka positivt i det lokala samhället genom att erbjuda dessa program och samtidigt hitta nya potentiella arbetstagare.

Utöver dessa åtgärder är det viktigt för företaget att välja sådana leverantörskedjor som respekterar sina arbetstagare. Då allt fler företag funderar kring varifrån deras produkter kommer ifrån, kan det skapa en kedjereaktion som tvingar förändring i de företag där inte sociala hållbarheten är en prioritet.

### **6.3 Åtgärder för förverkligandet**

För att få bra resultat av åtgärderna behövs insatser för sociala hållbarheten. Som hjälp kan en rapporteringsplan skapas för att känna igen möjligheterna och riskerna samt för att följa upp framstegen och hur de påverkat företaget.

Det viktigaste för att kunna göra upp en plan är att kartlägga den nuvarande situationen i företaget, då blir det möjligt att identifiera de saker som behöver åtgärdas och besluta om företags prioriteringar. Då utvecklingsområden är identifierade är det lättare att lägga upp mål samt strategier för att nå dem. Planerna måste vara genomförbara, mätbara specifika, tidsbundna och relevanta. Då planerna lagts upp påbörjas arbetet att förverkliga dessa planer samt regelbunden uppföljning av utvecklingen. När framstegen kontinuerligt följs upp är det lättare att följa planen för att uppnå målen. Det sista steget är att rapportera resultatet för utvecklingen.

De bästa planerna som görs upp lyckas inte alltid om inte en långsiktig förändring har planerats väl. I ett företag är det viktigt att alla tar ansvar för utvecklingen av den sociala

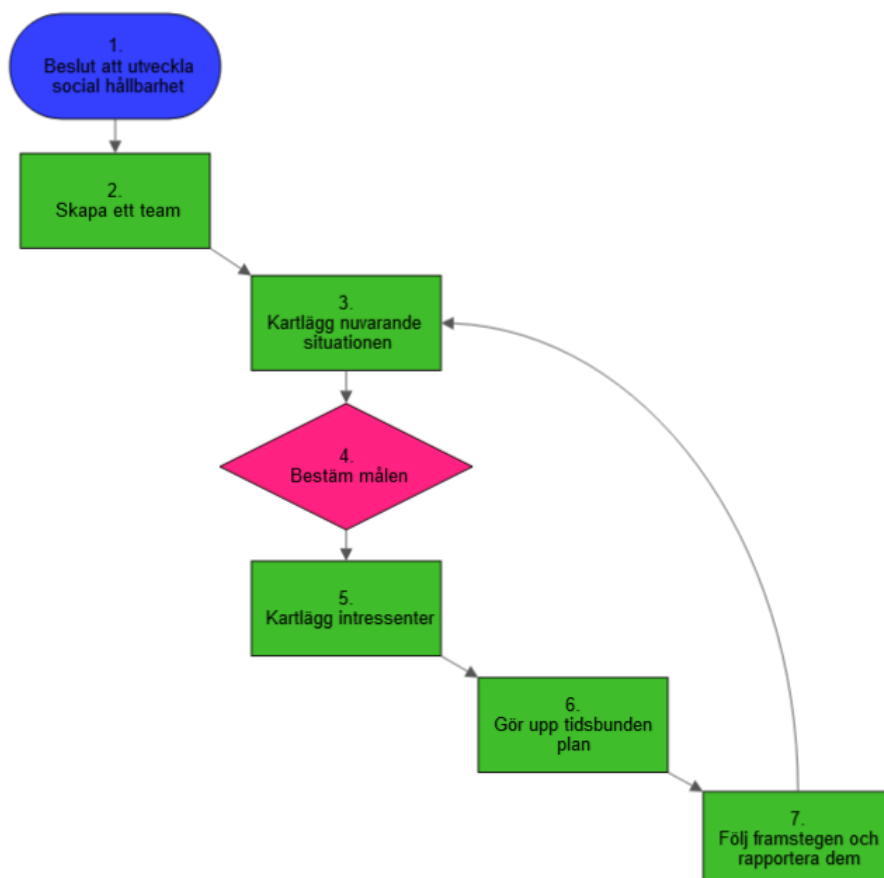
hållbarheten för att den skall få långvarig effekt. Ett sätt är att skapa ett team som arbetar för den sociala hållbarheten i företaget och därmed upprätthålls motivationen för utvecklingsarbetet.

I företaget är det viktigt att lägga uppmärksamheten på förbättringen och inte på problemen. Genom att fokusera på utvecklingen resulterar det till kontinuerliga förbättringar samt att moralen och iver hos arbetstagarna stiger. Rapporteringen av dessa förbättringar är viktiga eftersom stolthet över resultat leder till att goda resultat blir vardagligt för företaget. Detta resulterar även till förändring i företagets kultur som kan leva längre en grundare, ledarskapet och produkten samt blir det underlaget för all strategi.

#### 6.4 Processen för att öka social hållbarhet

Processen för att öka social hållbarhet behöver inte vara svår eller komplicerad. Det finns en del lätta steg för att öka den sociala hållbarheten. Nedan beskrivs processen på allmän nivå, för att ge grunder till de initiativ som anses viktiga i företaget

Processkarta



Figur 2: Processkarta för implementation av social hållbarhet

Det första företaget måste göra är att ta beslutet för att öka den sociala hållbarheten. På grund av att processen är långvarig och kräver en omställning i företaget är det nödvändigt att alla i företaget förbinder sig till förändringen. För att lyckas är det bra att skapa ett team som arbetar kring dessa frågor vilket leder till att fler personer förbinder sig till förändringen i verksamheten.

Då teamet har skapats kartläggs den nuvarande situationen i företaget. Det finns några frågor som kan besvaras för att beskriva den rådande situationen i företaget: Vad har redan gjorts för sociala hållbarheten? Har företaget redan några utmaningar angående sociala hållbarheten? Finns det redan några mått i företaget som skulle kunna användas? När den nuvarande situationen har kartlagts blir det lättare att identifiera de utmaningar och möjligheter för social hållbarhet som företaget har. Följande steg i processen är att göra upp mål. Då mål byggs upp kan SMART-kriterierna hjälpa. SMART är en akronym för specific, measurable, attainable, realistic och time-bound, på svenska är dessa kriterier specifikt, mätbart, accepterat, realistiskt och tidsatt.

Då målen har bestämts kartläggs intressenter eller samarbetspartners som kan stöda företaget att uppnå målen. Ett första steg kan vara att söka efter intressenterna lokalt eller i nätverk som redan har skapats. Då intressenterna eller samarbetspartners har hittats skall planerna för att uppnå målen utformas. Då intressenterna eller samarbetspartners involveras kan nya idéer genereras, sakkunnigheten delas samt kan de hjälpa till med att göra upp planerna.

Det är viktigt att följa upp planen samt framstegen för att säkerställa att planen följs, samtidigt kan problem eller utmaningar uppmärksammas och lösas i ett tidigt skede. När målen har nåtts eller framsteg har skett är rapporteringen och firandet av framgången en viktig del för att uppnå bästa möjliga resultat. Då alla dessa steg utförts påbörjas processen på nytt eftersom social hållbarhet handlar om kontinuerlig utveckling för att förbättra livskvaliteten för alla.

## 6.5 Öka social-hållbarhet för arbetstagare

Då arbete för att öka den sociala hållbarheten för arbetstagare påbörjas, inleds processen med att kartlägga den nuvarande situationen i företaget i avseende på hälsa, säkerhet, jämlikhet, mångfald, inklusion och välmående. Mått för alla de olika delarna tas fram för att undersöka situationen i företaget. Då data samlas för dessa olika delar är det viktigt att komma ihåg att en del av informationen är sekretessbelagt och kan inte ges direkt till teamet som sådant. Utöver detta måste det beaktas att data som ges till teamet inte kan vara sådan att det kan räknas ut vem det handlar om. Dessa delar måste beaktas för att undvika dessa problem, till exempel kan ägaren eller beslutsfattaren i företaget samla data och göra upp en rapport som delas till teamet.

Data om hälsan kan samlas genom att se på hur mycket och hur långa sjukfrånvaron arbetstagarna har och ifall företaget har försäkringar som täcker andra kostnader för arbetstagare än bara de som relaterar till arbetet. För säkerheten kan företaget fråga efter rapporter från försäkringsbolaget, där de har arbetsolycksförsäkringarna, för att få data på arbetsolyckor samt ta fram de direktiv och riktlinjer företag har för att förebygga och åtgärda möjliga skador. Statistiken mellan arbetsolyckor och direktiven företag har, kan jämföras för att åskådliggöra ifall direktiven borde uppdateras, förnyas eller om nya direktiv borde utvecklas.

Data för mångfald, inklusion och jämlikhet kan fås från anställningsdatat och löneutdrag. Hur många har anställts och vad är till exempel personernas etniska bakgrund, har en person med funktionsnedsättning anställts (om branschen tillåter) och hur är lönen fördelad mellan de olika arbetstagarna i jämförelse med deras arbetsuppgifter.

Genom att granska arbetstagarnas arbetstider och se över vilka arbetsuppgifter de har, samt genom att göra en undersökning i arbetstagarnas upplevda välmående kan data om arbetstagarnas välmående samlas in.

Då data samlats är det sannolikt att brister och utmaningar som företaget möjligtvis har hittas. Utgående från bristerna eller utmaningarna skapas mål för att öka den sociala hållbarheten. Mål för alla dessa delar kan bestämmas för att sedan prioritera ett eller flera mål, prioriteringen kan göras enligt de resurserna eller tidsbegränsningarna.

Målen för säkerhet kan vara att minska de vanligaste arbetsolyckor i företaget och för hälsan kunde det vara att minska den sammanlagda sjukfrånvaron i företaget. För jämlikhet kunde målet vara lika löner för lika jobb och kvoter för rekrytering kan skapa mer mångfald. Målet för inklusion kunde vara att försäkra att arbetsplatsen är tillgänglig. Målet för välmående kunde vara ökad balans mellan arbete och fritid.

Då målen är bestämda är följande steg att kartlägga de intressenter och samarbetspartner som gynnar och stöder företaget att uppnå målen. Försäkringsbolaget är en bra samarbetspartner för att uppnå målet om att minska arbetsolyckorna och för att minska sjukfrånvaron. Försäkringsbolaget har expertis i riskhantering samt kunskap om företagets verksamhet och statistiken. En annan bra samarbetspartner kunde vara fackorganisationen. Tillsammans med fackorganisationen kunde direktiven och riktlinjerna granskas och utvecklas. Utöver dessa samarbetspartners kan till exempel den lokala brandstationen hjälpa med att öka brandsäkerheten i företaget.

Målet att minska sjukfrånvaron kan uppnås genom att företaget överväger att försäkra sina arbetstagare för att ge en mer omfattande förebyggande hälsovård vilket kan leda till att arbetstagarnas längre sjukfrånvaron blir kortare eller helt och hållet uteblir. Sjukfrånvaron och arbetssäkerheten är även bundna till varandra eftersom sjukfrånvaron kan vara orsakad av arbetsolyckor. Hänsyn måste tas så att arbetstagarna inte känner sig pressade att komma på jobb då de är sjuka, målet är att minska sjukfrånvaron men den får inte äventyra arbetssäkerheten.

För att åstadkomma jämlikhet och uppnå målet för jämlik lön kan samarbete tillsammans med en fackorganisation och möjligtvis även löneräkningen vara gynnsamt för att göra upp en jämlik lönepolitik. Detta kunde åstadkommas genom regelbundna granskningar av löner och jämföra dem med arbetsuppgifterna, en lista på priser av olika arbeten och införa automatiska löneförhöjningar då arbetstagare tar mer ansvar eller får nya uppgifter. Utöver dessa åtgärder kan bonus betalas för verkställda projekt eller för ett gott resultat i företaget. Då arbetstagarna inte behöver fråga efter löneförhöjningar för deras prestationer kommer löneförhöjningarna att delas ut mer konsekvent samt jämlikt i företaget.

För mångfald kan ett samarbete påbörjas med en ideell organisation som arbetar för att öka etnisk mångfald. Den ideella organisationen kan hjälpa att bygga upp en plan för rekrytering. Organisationen kan berätta för företaget vad etnisk mångfald och inklusion betyder i praktiken och hur den kan uppnås. För inklusion kunde även samarbete med en intresseorganisation övervägas för att bygga upp en mer tillgänglig arbetsplats för både kunder och arbetstagare, men hur detta kan förverkligas beror på branschen. Till exempel i butiksverksamhet kunde intresseorganisationen hjälpa att planera layouten så att den är tillgänglig för kunder och arbetstagare som har en funktionsnedsättning, till exempel blinda eller personer som använder rullstol. Dessa personer kan ha en del utmaningar men med hjälp av intresseorganisationen kan utmaningarna minskas och därmed få en mer inkluderande affärsverksamhet.

Alla de föregående delarna ökar på arbetstagarnas välmående men det finns sätt att öka den utöver de föregående exemplen. För denna del kan det vara lite mer utmanande att hitta en samarbetspartner, men ett samarbete med lokala företag för rekreation eller utbildningsdagar där expertisen delas mellan företagen kunde vara ett bra sätt att öka välmående. Arbetstagare har i allmänhet mer information och kunskaper än endast de som krävs för arbetet och dessa kunde utnyttjas i samarbetet. Företaget kan även pröva på distansarbete om branschen tillåter det eller förkortade dagar, även att vara tillmötesgående och ha förståelse för arbetstagares planer då arbetslistan görs upp kan öka välmående. Med dessa åtgärder kan arbetstagaren få en hälsosammare balans mellan arbete och annat liv. Det är viktigt att tänka på jämlikheten då det kommer till välmående och ge samma möjligheter åt alla, till exempel stöd och uppmuntran av föräldrar att dela föräldraledigheten och vården för barn mer jämlikt mellan män och kvinnor.

De sista stegen är att följa med processerna samt rapportera dem. Uppföljningen sker regelbundet för att det skall bli en del av verksamheten. Rapporter som skapas innehåller vilka åtgärder som tagits, den nuvarande situationen samt vad som ännu behöver göras för att ge en helhetsbild på situationen. Då framstegen uppföljs identifieras utmaningar och därmed är reaktionen på dessa snabb. Det viktiga är att inte lägga stor vikt på problemen utan att fundera ut hur processen kunde utvecklas för att uppnå målet. Genom att hålla sig till det positiva kommer förändringen att ses som positiv och det stöder den fortsatta utvecklingen. Rapporteringar som skapas är bra att dela i hela företaget för en positiv effekt av framstegen, även företagets rykte kan förbättras genom att dela framgången till

allmänheten. När ett eller flera av dessa mål har uppnåtts kan processen påbörjas igen genom att antingen skapa ett team eller kartlägga situationen som finns i företaget. Att skapa ett nytt team kunde gynna företaget genom att involvera flera personer och dela ansvaret för sociala hållbarheten.

## 6.6 Öka social hållbarhet i samhället

Den sociala hållbarheten ökar i samhället då den sociala hållbarheten för arbetstagare ökar, men extra steg kan tas i företaget för att få en ännu större påverkan. Påverkan i samhället ökar synligheten och kan även bidra till att nya kunder hittar företaget. På samma sätt som den sociala hållbarheten för arbetstagare finns det flera tillvägagångssätt för att öka den sociala hållbarheten i samhället. I exemplet nedan tas upp några av tillvägagångssätten som kan implementeras. Besluten kan göras efter de värderingar och den mission företaget har, för att ännu stärka budskapet och värderingarna i företaget.

Denna del av sociala hållbarhet kan vara svårare att kartlägga och mäta eftersom samhället påverkas av annat än bara företaget, av denna orsak ser processen lite annorlunda ut. Den kan anpassas ytterligare för att åstadkomma en positiv effekt i samhället. Det minsta företaget kan göra för samhället är att agera som en "bra granne" genom att hålla sin omgivning ren, hjälpa till i krissituationer och bidra till ekonomisk välfärd.

För att öka sociala hållbarheten i samhället kan det vara bra att redan då situationen kartläggs i det lokala samhället att använda sig av intressenter. Med hjälp av till exempel kommunen/staden kan specifika utmaningarna identifieras som det lokala samhället har eller genom att engagera sig i det lokala samhället kan utmaningarna identifieras. Även om inga specifika utmaningar hittas finns det några allmänna saker som kan göras för att öka på den sociala hållbarheten utanför det egna företaget. Det är också viktigt att företaget kartlägger sin leverantörskedja för att se om det finns delar i den som påverkar negativt på företagets försök att öka den sociala hållbarheten.

Företag kan också kartlägga de intressenter som finns i det lokala samhället för att hjälpa ideella organisationer med sin verksamhet, dessa organisationer kan väljas genom att fråga vad som är viktigt för arbetstagarna eller genom att fundera på vilka värderingar företaget har och på detta vis förstärka företagets värderingar.

Ett av Förenta Nationernas hållbar utvecklings mål är att minska fattigdom. Den största orsaken till fattigdom är brist på utbildning. För att minska fattigdom i samhället kan företag erbjuda utbildnings- och träningsmöjligheter. Utbildningen kan förverkligas på flera sätt, till exempel kan företaget erbjuda kurser eller en hel utbildning genom läroavtal. Samarbete med lokala skolor för att erbjuda utbildning kan vara till nytta.

Utöver detta är kanske det mest vanliga sättet att bidra till social hållbarhet välgörenhetsarbete. Den första tanken de flesta har är att donera pengar men det är inte det enda tillvägagångssättet för att bidra till en välgörenhet, företag kan bidra med tid, produkter eller service för att stöda verksamheten i en välgörenhetsorganisation. Ett bra sätt att gå till väga är genom att fråga organisationen eller evenemanget (till exempel hungerdagen och nåsdagen) om vilka behov de har och sedan förverkliga det. Företag har också möjlighet att initiera egna insamlingar eller evenemang och engagera det lokala samhället. Kriget i Ukraina och dess utmaningar är i dagens läge ett bra välgörenhetsmål, företaget kunde utmana det lokala samhället, både privata personer och andra företag, att donera saker för att sedan ge dem lokalt till de ukrainare som har flytt kriget och bor i det lokala samhället.

Som tidigare nämnts är det svårt att kartlägga situationen eller få exakta siffror på vad samhället behöver. Det kan vara en utmaning att påverka den sociala hållbarheten men den kan också ge positiv effekt till företaget. Effekten företaget har med åtgärderna kan vara svåra att mäta eftersom så många andra delar också påverkar samhället. Det finns dock andra sätt att mäta framgången och följa med framgången av dessa åtgärder.

Om hjälp med utbildning i samhället ges kan antalet personer som deltar i kurserna eller utbildningen samt antalet som genomför utbildningen följas upp. Det kunde även mätas hur många som stannar kvar efter utbildningen eller blir intresserad av branschen. Siffrorna för sig självt berättar kanske inte så mycket i början men med tid kan värdefull data fås. Data kan sedan användas för att avgöra framgången av dessa kurser och utbildningar.

Om företaget väljer att arbeta med välgörenhet mängden donationer, besökare eller företag som medverkat i evenemang eller insamlingar mäts. Som med det tidigare exemplet är data som samlas inte så värdefullt den första gången men med tid kan data samlas in, som kan öka motivationen att fortsätta göra välgörenhetsarbete.

## 7 Kritisk granskning

Arbetets syfte är att skapa en handbok om social hållbarhet för små- och medelstora företag. Målet med handboken är att företagen kan använda sig av handboken och därmed öka den sociala hållbarheten i sin verksamhet. Källorna är relevanta till detta ämne även om dessa källor är få och tillförlitligheten är därför låg. Forskning och litteratur för social hållbarhet i företag är väldigt begränsat eftersom ekonomiska och ekologiska hållbarheten har prioriterats.

Tillförlitligheten kunde ha ökats genom att gå igenom hållbarhetsrapporter för olika företag och jämföra hur den sociala hållbarheten tas upp i olika branscher eller vad de olika företagen har prioriterat. Detta kunde ha hjälpt att hitta mer konkreta sätt för att öka den sociala hållbarheten i företag, det kunde också ha kunnat stöda arbetet och uppbyggnaden av handboken.

All litteratur som valts kommer från västvärlden så kulturen samt tankarna kring företagets verksamhet är liknande och kan därför användas i arbetet. Dock kan det inte verifieras ifall litteraturen som valts påverkas av olika lagar och förordningar än de vi har i Finland. I handboken och resultatet tas till exempel upp arbetssäkerhet och hälsa, i Finland upprätthålls dessa till en stor del av lagar, vilket inte beaktas i alla källor.

Europeiska Unionen har kommit ut med nya hållbarhetsrapporteringskrav som fortsättningsvis utvecklas, dessa krav kommer att stegvis implementeras i olika företag. Eftersom det fortfarande är lite oklart om hur dessa rapporteringskrav kommer att se ut för små- och medelstora företag, måste dessa beaktas i framtiden. I stort sett är förändringen av social hållbarhet inte snabb men då rapporteringskraven träder i kraft för alla företag finns det säkert behov av forskning kring ämnet samt effekten rapporteringskraven har i samhället.

## 8 Avslutning

Valet av ämnet har varit mycket intressant och det har krävt en hel del arbete som inte syns i den färdiga produkten. Social hållbarhets forskning ligger efter i jämförelse med ekonomiska och ekologiska hållbarheten. Dock har det börjat läggas mer krav för en socialt hållbar arbetsmiljö. Detta syns i och med att de yngre generationerna väljer arbetsplatser som stöder individernas egna etiska principer. Utöver detta vill människor i allmänhet se att företag tar ansvar för sin påverkan i samhället.

Tidigare har tyngdpunkten för social hållbarhet lagts på staten och detta syntes i och med att litteratursökningens sökresultat handlade till en stor del om urban design. Då sökorden användes på finska och svenska var de första resultaten kommunernas sociala hållbarhetsplanering.

Slutprodukten är en handbok som är skriven till ägare och beslutsfattare i företaget eftersom dessa personer är de som kan starta initiativen. Handboken är praktisk och ger tydliga exempel på initiativ företag kan ta för att öka den sociala hållbarheten. Alla exempel passar inte in i alla företag eller branscher men handboken har mångsidiga exempel som kan implementeras till olika företag.

I fortsättningen kunde det forskas om effekten handboken har för företags hållbarhets initiativ samt rapportering. Även en djupdykning i litteratur om de olika delarna som företag kan åtgärda i Finland skulle hämta mervärde till handboken, till exempel finns det forskning i Finland om jämlikhet i balansen mellan arbete och annat liv. Jämlikhet är även ett ämne som är väldigt aktuellt. Europeiska Unionens kommande rapporteringskrav och GRI-standarden för hållbar utveckling kunde vara en fortsatt studie, dessa ämnen är väldigt djupgående vilket är orsaken till att de exkluderats från arbetet.

Planen från början var att skapa en hållbarhetsplan men under litteratursökningen kom det fram att det även finns behov av en kortfattad handbok för små- och medelstora företag om social hållbarhet. Små- och medelstora företag har kanske inte finansiella medel för att anlita en konsult för att göra upp och verkställa en plan för sociala hållbarheten. Utöver detta är litteraturen väldigt utspridd och svår att komma åt, så för små- och medelstora företag kan hindret för att skapa och implementera en hållbarhetsplan vara bristen på tid.

## Källförteckning

- ADEC INNOVATIONS. (2023). *What is social sustainability?* Hämtat från ESG SOLUTIONS: <https://www.adeceg.com/resources/faq/what-is-social-sustainability/> den 23 2 2023
- Deloitte. (2022). *Striving for balance, advocating for change: The Deloitte Global 2022 Gen Z & Millennial Survey.* Hämtat från [https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/deloitte-2022-genz-millennial-survey.pdf?icid=learn\\_more\\_content\\_click?icid=learn\\_more\\_content\\_click](https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/deloitte-2022-genz-millennial-survey.pdf?icid=learn_more_content_click?icid=learn_more_content_click) den 30 04 2023
- Ditlev-Simonsen, C. (2022). *A Guide to Sustainable Corporate Responsibility.* Oslo, Norway: Springer Nature Switzerland AG.
- Emerick, D. (2022). *How to write a sustainability report.* Hämtat från <https://www.esgthereport.com/what-is-esg/the-g-in-esg/how-to-write-a-sustainability-report/> den 01 05 2023
- Enel X. (2023). *What is social sustainability in business?* Hämtat från <https://corporate.enelx.com/en/question-and-answers/social-sustainability-in-business> den 12 04 2023
- European Commission. (2023). *Corporate social responsibility & Responsible business conduct.* Hämtat från Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs: [https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-social-responsibility-responsible-business-conduct\\_en](https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-social-responsibility-responsible-business-conduct_en) den 22 02 2023
- Farver, S. (2019). *Mainstreaming Corporate Sustainability: Using Proven Tools to Promote Business Success.* J. Ross Publishing.
- Fischhoff, M., Agarwal, D., & Gilvesy, J. (den 13 12 2021). *What Is Social Sustainability?* Hämtat från Network fo Business Sustainability: <https://nbs.net/what-is-social-sustainability/> den 28 02 2023
- Gibbons, S. (den 10 03 2022). *How Your Company Can Become More Socially Sustainable.* Hämtat från Forbes: <https://www.forbes.com/sites/serenitygibbons/2022/03/10/how-your-company-can-become-more-socially-sustainable/> den 13 04 2023
- Kangasniemi, J. (den 20 12 2021). *Yritykset.* Hämtat från Finlands näringsliv: <https://ek.fi/tutkittua-tietoa/tietoa-suomen-taloudesta/yritykset/> den 28 04 2023
- Master class. (den 13 11 2022). *Social Sustainability: How to Build a Responsible Workplace.* Hämtat från <https://www.masterclass.com/articles/social-sustainability> den 13 04 2023
- Reckmann, N. (den 21 02 2023). *What is Corporate Social Responsibility.* Hämtat från Business News Daily: <https://www.businessnewsdaily.com/4679-corporate-social-responsibility.html> den 12 04 2023

United Nations. (2015). *The 17 Goals*. Hämtat från <https://sdgs.un.org/goals> den 01 05 2023

United Nations. (2020). Hämtat från United Nations: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/news/communications-material/> den 03 05 2023

United Nations Global Compact. (2023a). *Social Sustainability*. Hämtat från United Nations Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social> den 13 02 2023

United Nations Global Compact. (2023b). *The Ten Principles of the UN Global Compact*. Hämtat från <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> den 13 02 2023

# Social Hållbarhet

En handbok för  
små- och  
medelstora företag

Ninni Johansson

7.5.2023

## Innehållsförteckning

Förord.....	1
Social hållbarhet.....	2
Varför social hållbarhet .....	2
Handlingar för att öka social hållbarhet .....	4
Handlingar för att påverka i företaget .....	4
Handlingar för att påverka utanför företaget.....	5
Åtgärder för förverkligandet.....	6
Åtgärder för att uppnå långsiktig förändring .....	6
Processen för att öka social hållbarhet.....	7
Öka sociala hållbarheten för arbetstagare .....	9
3. Kartlägg den nuvarande situationen .....	9
4. bestäm målen och 5. kartlägg intressenter .....	10
6. Gör upp en tidsbunden plan.....	10
7. Följ framstegen och rapportera dem .....	12
Öka social hållbarhet i samhället.....	12
5. Kartlägg intressenter och 3. Kartlägg den nuvarande situationen .....	13
4. Bestäm målen och 6. Gör upp tidsbunden plan .....	13
7. Följ framstegen och rapportera dem .....	14
Mer information .....	15
Källförteckning.....	16

## Förord

Detta är en handbok för små- och medelstora företag och tar upp grunderna i social hållbarhet för företaget. I första hand är handboken skriven till beslutsfattare i företaget. Om du har som tanke att skapa en mer socialt hållbar arbetsplats är denna handbok är ett bra första steg för att uppnå en socialt hållbar arbetsplats.

Hållbarhet och därmed social hållbarhet har fått en allt större vikt i företagsvärlden då man insett att företagens påverkan är stor i samhället. Även om den sociala hållbarheten i Finland är väl reglerad av lagar finns det fortfarande utmaningar för den sociala hållbarheten. Lagarna är minimikravet för vad företag bör göra men det finns flera tillvägagångssätt utöver lagarna som företag kan arbeta med för att öka den sociala hållbarheten i företag och samhället. Det finns flera fördelar med att öka den sociala hållbarheten och dessa fördelar tas upp senare i handboken.

Handboken hjälper dej att starta social hållbarhets initiativ i ditt företag och därmed öka den sociala hållbarheten och välmående av både arbetstagare och det lokala samhället. Handboken är ett hjälpmedel för att få en inblick i social hållbarhet samt åtgärder man kan ta för att öka den sociala hållbarheten både för arbetstagare och samhället. Handboken går inte in i detalj i de olika delarna av sociala hållbarheten utan det är en startpunkt för att påbörja arbetet för att uppnå ett mer socialt hållbart företag. Det rekommenderas att du i fortsättningen fördjupar dina kunskaper för att förstärka välmående i företaget och i omgivningen.

## **Social hållbarhet**

Hållbarhet är att fylla de behov människor har för tillfället utan att minska resurserna för de kommande generationerna att uppfylla deras behov. Grunden till sociala hållbarheten ligger i de mänskliga rättigheterna. Förenta Nationernas Global Compact är ett verktyg som har grunden i de mänskliga rättigheterna och är anpassad för företag för att öka hållbarheten för alla tre dimensionerna sociala, ekonomiska och ekologiska. Förenta Nationernas Global Compact har byggt upp principer för sociala hållbarheten och dessa kan hittas på deras hemsidor.

Social hållbarhet främjar jämlikhet i samhället och arbetsplatser och ger lika möjligheter till alla. Genom olika initiativ kan företag påverka samhället och hjälpa till att skapa dessa möjligheter. Processerna kan se olika ut men det finns en del utmaningar som alla företag kan ta itu med för att bättra livskvaliteten för de individer som kommer i kontakt med företaget.

För att få en större effekt skall man se till att sociala hållbarheten genomsyrar hela företagets nätverk från val av produkter och samarbetspartners till leverantörs- och värdekedjor till de egna arbetstagarna och kunderna. Om delar av hela kedjan inte stöder den sociala hållbarheten kommer ansträngningarna för företaget inte ha ett lika stort värde för de olika organisationer och individer som företaget kommer i kontakt med.

## **Varför social hållbarhet**

Människor har i allmänhet blivit mer medvetna om social hållbarhet och den påverkan företag har. Det är allt lättare att få tag på information om företag och värderingarna företagen har. Även medierna tar fram de företag som har kränkt de mänskliga rättigheterna eller har orsakat skada till individer till exempel den franska cementfabriken i Syria som stödde terrorister finansiellt. Detta kan skada företagets rykte och därmed minska försäljningen eller leda till andra ekonomiska förluster.

Social hållbarhet stöder även riskhanteringen i företag genom att försäkra trygga arbetsförhållanden och tillräcklig kunskap igenom hela företagets nätverk. Då

arbetsförhållanden är bra är arbetstagarna mer produktiva och engagerade och risken för arbetsolyckor minskar.

Inklusion växer i och med utvecklingen av social hållbarhet och det kan innebära en större talangpool av potentiella arbetstagare. Då arbetskraften man har i företaget är mångfaldig får man nya synvinklar vilket medför nya innovationer och utveckling i företaget. Även de nya generationerna på arbetsmarknaden prioriterar företag som är socialt hållbara och som tar hand om sina arbetstagares välmående. Då arbetarna känner att deras välmående prioriteras minskar produktionsfelen samt bristen på arbetskraften minskar.

Utöver konsumenternas och arbetstagarnas ökade medvetenhet om socialt hållbara företag så har även investerare intresse för den sociala hållbarheten i företag. Investerare är intresserade av företagets sociala insatser vilket är en viktig faktor då investerare överväger att börja eller fortsätta investera i företaget.

## Handlingar för att öka social hållbarhet

För att öka den sociala hållbarheten finns det en del specifika tillvägagångssätt man kan införa i företaget för att öka den sociala hållbarheten och därmed åtnjuta de positiva effekterna som beskrivits ovan. Åtgärderna har olika effekter i olika delar av företaget och dessa åtgärder kan prioriteras eller väljas utifrån företagets egna värderingar eller de utmaningar som företaget möjligtvis har.

### Handlingar för att påverka i företaget

Trygg arbetsmiljö och bra arbetsförhållanden är en av de viktigaste delarna av social hållbarhet. I Finland styrs dessa av lagar och förordningar samt olika kollektivavtal men sociala hållbarheten kräver mera. En effektiv och lämplig hälso- och säkerhetsutrustning skall finnas till förfogande. Man kan även lägga upp processer och riktlinjer för inspektion av utrustning samt tider för när utrustningen måste bytas ut.

Företaget är skyldiga i Finland att förse arbetshälsovård för alla arbetstagare. Den obligatoriska arbetshälsovårdens service är endast en liten del av vad företag kan erbjuda sina arbetstagare. Företag kan ta försäkringar för arbetarna för att de skall få hjälp med annat än bara arbetsolyckor, till exempel sjukvårdsförsäkring eller olycksfallsförsäkring för olyckor på fritiden. Bearbetning av varför arbetsolyckorna hänt i företaget och analysering av materialet kan hjälpa att förebygga framtida skador.

Arbetstagarnas välmående kan även ökas genom att företaget ger möjligheter åt arbetare för ett balanserat arbetsliv. Då arbetet kan ordnas kring arbetstagarnas liv utanför arbetet i stället för att organisera livet kring arbetet ger man en möjlighet för arbetstagare att till exempel studera till sidan av arbetet eller delta i diverse hobbyer eller fritidssysselsättningar. Ett bra sätt är till exempel distansarbete eller flexibla arbetstider, företaget kan även inrätta mental hälsa dagar eller halv dag fredagar.

Jämlikhet mellan arbetstagare är även en viktig del av sociala hållbarheten och till exempel jämlika löner är en viktig del av detta. Företaget kan till exempel granska lönerna de betalar ut och jämföra de olika lönerna med arbetsuppgifterna och det ökade ansvaret. Då kan man dela ut löneförhöjningar till de personer som har större ansvar

eller har fler arbetsuppgifter. Då löneförhöjningen baseras på prestationerna i företaget kommer lönen bli mer jämlik samt finns det en klar och tydlig motivering för skillnaderna i löner.

Mångfalden i arbetskraften kan uppnås genom att lägga upp mål för mångfaldig rekrytering. Företaget kan utvidga sina rekryteringsnätverk och skapa möjligheter som attraherar mångfaldiga kandidater samt använda ett språk i arbetsannonser som är inkluderande. Det är också viktigt att arbetskraften man har är accepterande och ser mångfald som en rikedom i företaget.

## **Handlingar för att påverka utanför företaget**

Ett sätt att påverka den sociala hållbarheten i det lokala samhället är att utöva välgörenhet. Donation av pengar är kanske det man oftast tänker på men företag kan utöva välgörenhet genom att donera tid, produkter eller service till en organisation. Ett bra sätt att engagera arbetarna till detta är att ha arbetstagarna välja själv vad som är viktigt för dem. Företag kan även tillsammans hjälpa att ordna insamlingsevenemang för ett lokalt ändamål eller samla in saker som arbetstagarna inte använder mera och sänka dem till personer som behöver dem, till exempel hemlösa personer.

Företag kan även skapa samarbete med olika intresseorganisationer för att ta itu med utmaningar som företaget har, till exempel öka tillgängligheten i företaget genom att arbeta tillsammans med en organisation för personer med funktionsnedsättning.

Företag kunde också dela med sig av sin expertis och bilda utbildnings- och träningsprogram och på det sättet engagera sig i det lokala samhället. Brister i utbildning är en av de största orsakerna för fattigdom och genom att företaget erbjuder dessa program kan man påverka positivt i det lokala samhället samtidigt som företaget kan hitta nya potentiella arbetstagare.

Utöver dessa åtgärder är det viktigt för företaget att välja sådana leverantörskedjor som respekterar sina arbetstagare. Då allt fler företag funderar kring varifrån deras produkter kommer ifrån, kan man skapa en kedjereaktion som tvingar förändring i de företag där inte sociala hållbarheten är en prioritet.

## **Åtgärder för förverkligandet**

Fast tanken är god behövs det insatser för att få bra resultat av åtgärderna för sociala hållbarheten. Som hjälp kan man skapa en rapporteringsplan för att känna igen möjligheterna och riskerna samt för att följa upp framstegen och hur de påverkat företaget.

Det viktigaste för att kunna göra upp en plan är att kartlägga den nuvarande situationen i företaget. Då kan man identifiera de saker som behöver åtgärdas samt besluta om företags prioriteter. Då utvecklingsområden är identifierade är det lättare att lägga upp mål samt strategier för att nå dem. Planerna måste vara genomförbara, mätbara specifika, tidsbundna och relevanta. Då planerna lagts upp påbörjas arbetet att förverkliga dessa planer samt regelbunden uppföljning av utvecklingen. När framstegen kontinuerligt följs upp är det lättare att följa planen för att uppnå målen. Det sista steget är att rapportera resultatet för utvecklingen.

## **Åtgärder för att uppnå långsiktig förändring**

De bästa planerna som görs upp lyckas inte alltid om man inte tänkt på hur en långsiktig förändring görs. I ett företag är det viktigt att alla tar ansvar för utvecklingen av den sociala hållbarheten för att den skall få långvarig effekt. Ett sätt är att skapa ett team som arbetar för den sociala hållbarheten i företaget och därmed kan man upprätthålla motivationen för utvecklingsarbetet.

I företaget är det viktigt att lägga uppmärksamheten på förbättringen och inte på problemen. Genom att fokusera på utvecklingen resulterar det till kontinuerliga förbättringar samt att moralen och ivern hos arbetstagarna stiger. Rapporteringen av dessa förbättringar är viktiga eftersom stolthet över resultat leder till att goda resultat blir vardagligt för företaget. Detta resulterar även till förändring i företagets kultur som kan leva längre en grundare, ledarskapet och produkten samt blir det underlaget för all strategi.

## Processen för att öka social hållbarhet

Processen för att öka social hållbarhet behöver inte vara svår eller komplicerad. Det finns en del lätta steg för att öka den sociala hållbarheten. Nedan beskrivs processen på allmän nivå, för att ge grunder till de initiativ som man själv anser viktiga, därefter kommer processen tas upp från två utgångspunkter, att öka social hållbarhet för arbetstagare och öka social hållbarhet i samhället. Eftersom de två första stegen är likadana oberoende av vilken del av social hållbarhet företaget vill öka, så beskrivs inte dessa två första steg i exemplen.



Det första företaget måste göra är att ta beslutet för att öka den sociala hållbarheten. På grund av att processen är långvarig och kräver en omställning i företaget är det nödvändigt att alla i företaget förbinder sig till förändringen. För att man skall lyckas är det bra att skapa ett team som arbetar kring dessa frågor vilket leder till att fler personer förbinder sig till förändringen i verksamheten.

Då teamet har skapats kartläggs den nuvarande situationen i företaget. Det finns några frågor som kan besvaras för att beskriva den rådande situationen i företaget: Vad har redan gjorts för sociala hållbarheten? Har företaget redan några utmaningar angående sociala hållbarheten? Finns det redan några mått i företaget som skulle kunna användas? Då man kartlägger den nuvarande situationen är det lättare att identifiera de utmaningar och möjligheter för social hållbarhet som man har i företaget. Detta för oss till följande steg i processen, att göra upp mål. Då man bygger upp mål kan man få hjälp av SMART-kriterierna. SMART är en akronym för specific, measurable, attainable, realistic och time-bound, på svenska är dessa kriterier specifikt, mätbart, accepterat, realistiskt och tidsatt.

Då målen har bestämts är det dags att kartlägga de intressenter eller samarbetspartners som kan stöda företaget att uppnå målen. Man kan börja med att försöka hitta dessa intressenter lokalt eller i nätverk man redan skapat, om man inte hittar intressenter som stöder utvecklingen kan man utvidga sin sökning. Då intressenterna eller samarbetspartners har hittats skall planerna för att uppnå målen utformas. Då intressenterna eller samarbetspartners involveras kan nya idéer genereras, sakkunnigheten delas samt kan de hjälpa till med att göra upp planerna.

Det är viktigt att följa upp planen samt framstegen för att försäkra att man är på rätt spår. Samtidigt kan man i tidigt skede upptäcka problem eller utmaningar och åtgärda dem. Då man uppnått målen eller kommit framåt är rapporteringen och firandet av framgången en viktig del för att uppnå bästa möjliga resultat. Då alla dessa steg utförts påbörjas processen på nytt eftersom social hållbarhet handlar om kontinuerlig utveckling för att förbättra livskvaliteten för alla.

---

## Öka sociala hållbarheten för arbetstagare

Då man påbörjar arbetet för att öka den sociala hållbarheten för arbetstagare inleds processen med att kartlägga den nuvarande situationen i företaget i avseende av hälsa, säkerhet, jämlikhet, mångfald, inklusion och välmående. Mått för alla de olika delarna tas fram för att undersöka situationen i företaget. Då data samlas för dessa olika delar är det viktigt att komma ihåg att en del av informationen är sekretessbelagt och kan inte ges direkt till teamet som sådant. Utöver detta måste man komma ihåg att data som man ger inte heller kan vara sådan att man kan räkna ut vem det handlar om. Så dessa delar måste man vara väldigt noggrann med, för att undvika dessa problem kan till exempel ägaren eller beslutsfattaren i företaget samla data och göra upp en rapport.

### 3. Kartlägg den nuvarande situationen

Då det kommer till hälsan kan företaget se på hur mycket och hur långa sjukfrånvaron arbetstagarna har, har företaget försäkringar som täcker andra kostnader för arbetstagare än bara de som relaterar till arbetet. För säkerheten kan företaget fråga efter rapporter från försäkringsbolaget, där de har arbetsolycksförsäkringarna, för att få data på arbetsolyckor samt ta fram de direktiv och riktlinjer företag har för att förebygga och åtgärda möjliga skador. Statistiken mellan arbetsolyckor och direktiven företag har kan jämföras för att åskådliggöra ifall direktiven borde uppdateras, förnyas eller om nya direktiv borde utvecklas.

Data för mångfald, inklusion och jämlikhet kan fås från anställningsdatat och löneutdrag. Hur många har anställts och vad är till exempel personernas etniska bakgrund, har en person med funktionsnedsättning anställts (om branschen tillåter), hur är lönen fördelad mellan de olika arbetstagarna i jämförelse med deras arbetsuppgifter.

Att gå igenom arbetstider för arbetstagarna och se över vilka arbetsuppgifter de har samt genom att göra en undersökning i arbetstagarnas upplevda välmående kan man få in data om arbetstagarnas välmående.

#### **4. Bestäm målen**

Då data samlats har man sannolikt hittat de brister och utmaningar som företaget möjligtvis har. Utgående från bristerna eller utmaningarna skapas mål för att öka den sociala hållbarheten. Mål för alla dessa delar kan bestämmas för att sedan prioritera ett eller flera mål, prioriteringen kan göras enligt de resurser eller tidsbegränsningar man har.

Målen för säkerhet kan vara att minska de vanligaste arbetsolyckor i företaget och för hälsan kunde det vara att minska den sammanlagda sjukfrånvaron i företaget. För jämlikhet kunde målet vara lika löner för lika jobb och kvoter för rekrytering kan skapa mer mångfald. Målet för inklusion kunde vara att försäkra att arbetsplatsen är tillgänglig. Målet för välmående kunde vara ökad balans mellan arbete och fritid.

#### **5. Kartlägg intressenter och 6. Gör upp en tidsbunden plan**

Då målen är bestämda är följande steg att kartlägga de intressenter och samarbetspartner som gynnar och stöder företaget att uppnå målen. Försäkringsbolaget kunde vara en bra samarbetspartner för att uppnå målet om att minska arbetsolyckorna och för att minska sjukfrånvaron. Försäkringsbolaget har expertis i riskhantering samt kunskap om företagets verksamhet och statistiken. En annan bra samarbetspartner kunde vara fackorganisationen. Tillsammans med fackorganisationen kunde direktiven och riktlinjerna granskas och utvecklas. Utöver dessa samarbetspartners kan till exempel den lokala brandstationen hjälpa med att öka brandsäkerheten i företaget. För att minska sjukfrånvaron kunde företaget överväga att försäkra sina arbetstagare för att ge en mer omfattande förebyggande hälsovård vilket kan leda till att arbetstagarnas längre sjukfrånvaron blir kortare. Sjukfrånvaron och arbetssäkerheten är även bundna till varandra eftersom sjukfrånvaron kunde vara orsakad av arbetsolyckor. Dock måste man ta hänsyn till att arbetstagarna inte känner sig pressade att komma på jobb då de är sjuka, målet är att minska sjukfrånvaron men den får inte äventyra arbetssäkerheten.

För att åstadkomma jämlikhet och uppnå målet för jämlik lön kunde man arbeta tillsammans med en fackorganisation och möjligtvis även löneräkningen för att göra

upp en jämlik lönepolitik. Detta kunde åstadkommas genom regelbundna granskningar av löner och jämföra dem med arbetsuppgifterna, en lista på priser av olika arbeten och införa automatiska löneförhöjningar då arbetstagare tar mer ansvar eller får nya uppgifter. Utöver dessa åtgärder kan bonus betalas för verkställda projekt eller för ett gott resultat i företaget. Då arbetstagarna inte behöver fråga efter löneförhöjningar för deras prestationer kommer löneförhöjningarna att delas ut mer konsekvent samt jämlikt i företaget.

För mångfald kan ett samarbete påbörjas med en ideell organisation som arbetar för att öka etnisk mångfald. Den ideella organisationen kan hjälpa att bygga upp en plan för rekrytering. Organisationen kan berätta för företaget vad etnisk mångfald och inklusion betyder i praktiken och hur man kan uppnå den. För inklusion kunde man även prata med en intresseorganisation för att bygga upp en mer tillgänglig arbetsplats för både kunder och arbetstagare, men hur detta kan förverkligas beror på branschen. Till exempel om man har butiksverksamhet kunde intresseorganisationen hjälpa att planera layouten så att den är tillgänglig för kunder och arbetstagare som har en funktionsnedsättning, till exempel blinda eller personer som använder rullstol. Dessa personer kan ha en del utmaningar men med hjälp av intresseorganisationen kan man minska utmaningarna och därmed få en mer inkluderande affärsverksamhet.

Alla de föregående delarna ökar på arbetstagarnas välmående men det finns sätt att öka den utöver de föregående exemplen. För denna del kan det vara lite mer utmanande att hitta en samarbetspartner, men man kunde tänka sig att göra ett samarbete med lokala företag för rekreations eller utbildningsdagar genom att dela med den expertis man har i de skilda företagen. Arbetstagare har i allmänhet mer information och kunskaper än endast de som krävs för arbetet och dessa kunde utnyttjas i samarbetet. Företaget kan även pröva på distansarbete om branschen tillåter det eller förkortade dagar, även att vara tillmötesgående och ha förståelse för arbetstagares planer då man lägger upp en arbetslista kan öka välmående. Med dessa åtgärder kan arbetstagaren få en hälsosammare balans mellan arbete och annat liv. Det är viktigt att tänka på jämlikheten då det kommer till välmående och ge samma möjligheter åt alla, till exempel kan man stöda och uppmuntra föräldrar att dela föräldraledigheten och vården för barn mer jämlikt mellan män och kvinnor.

Delarna går lite in på varandra och ökar den sociala hållbarheten allmänt i företaget för arbetstagare. De olika exemplen kanske inte passar in på just din bransch men man väljer de delar som är genomförbara just i ditt företag. Även om man inte kan utföra alla exempel är det viktigt att påbörja arbetet för den sociala hållbarheten för arbetstagare för att öka deras välmående och därmed arbetstillfredsställelsen.

## **7. Följ framstegen och rapportera dem**

De sista stegen är att följa med processerna samt rapportera dem. Uppföljningen sker regelbundet för att det skall bli en del av verksamheten. Rapporter som skapas innehåller vilka åtgärder som tagits, den nuvarande situationen samt vad som ännu behöver göras för att ge en helhetsbild på situationen. Då framstegen uppföljs kan även de utmaningar man möjligtvis har identifieras och därmed reagera snabbt på dem. Det viktiga är att inte lägga stor vikt på problemen utan att fundera ut hur processen kunde utvecklas för att uppnå målet. Då man håller sig till det positiva kommer förändringen att ses som positiv och det stöder den fortsatta utvecklingen. Rapporteringar man skapar är bra att dela i hela företaget för en positiv effekt av framstegen, även företags rykte kan förbättras genom att dela framgången till allmänheten. Då ett eller flera av dessa mål uppnåtts kan processen påbörjas igen genom att endera att skapa ett team eller kartlägga situationen man har i företaget. Att skapa ett nytt team kunde gynna företaget genom att involvera flera personer och dela ansvaret för sociala hållbarheten.

## **Öka social hållbarhet i samhället**

Den sociala hållbarheten ökar i samhället då den sociala hållbarheten för arbetstagare ökar, men man kan ta extra steg i företaget för att få en ännu större påverkan. Påverkan man har i samhället ökar synligheten och kan även bidra till att nya kunder hittar företaget. På samma sätt som den sociala hållbarheten för arbetstagare finns det flera tillvägagångssätt för att öka den sociala hållbarheten i samhället. I exemplet nedan tas upp några av tillvägagångssätten som kan implementeras. Besluten kan göras efter de värderingar och den mission företaget har, för att ännu stärka budskapet och värderingarna i företaget.

---

Denna del av sociala hållbarhet kan vara svårare att kartlägga och mäta eftersom samhället påverkas av annat än bara företaget, av denna orsak ser processen lite annorlunda ut. Den kan anpassas ytterligare för att åstadkomma en positiv effekt i samhället. Det minsta företaget kan göra för samhället är att agera som en "bra granne" genom att hålla sin omgivning ren, hjälpa till i krissituationer och bidra till ekonomisk välfärd.

### **5. Kartlägg intressenter och 3. Kartlägg den nuvarande situationen**

Då man vill öka sociala hållbarheten i samhället kan det vara bra att redan då man kartlägger situationen i det lokala samhället att använda sig av intressenter speciellt om man inte har engagerat sig med det lokala samhället förut. Med hjälp av till exempel kommunen/staden kan man få fram de specifika utmaningarna som det lokala samhället har eller genom att engagera sig i det lokala samhället kan man också komma fram till vilka utmaningar som finns. Även om man inte hittar specifika utmaningar finns det några allmänna saker man kan göra för att öka på den sociala hållbarheten utanför det egna företaget. Det är också viktigt att företaget kartlägger sin leverantörskedja för att se om det finns delar i den som påverkar negativt på företagets försök att öka den sociala hållbarheten.

Företag kan också kartlägga de intressenter som finns i det lokala samhället för att hjälpa ideella organisationer med sin verksamhet, dessa organisationer kan väljas genom att fråga vad som är viktigt för arbetstagarna eller genom att fundera på vilka värderingar företaget har och på detta vis förstärka företagets värderingar.

### **4. Bestäm målen och 6. Gör upp tidsbunden plan**

Ett av Förenta Nationernas hållbar utvecklings mål är att minska fattigdom. Den största orsaken till fattigdom är brist på utbildning. För att minska fattigdom i samhället kan företag erbjuda utbildnings- och träningsmöjligheter. Utbildningen kan förverkligas på flera sätt, till exempel kan företaget erbjuda kurser eller en hel utbildning genom läroavtal. Man kan även arbeta tillsammans med lokala skolor för att erbjuda utbildning.

Utöver detta är kanske det mest vanliga sättet att bidra till social hållbarhet välgörenhetsarbete. Den första tanken de flesta har är att donera pengar men det är

inte det enda tillvägagångssättet för att bidra till en välgörenhet, företag kan bidra med tid, produkter eller service för att stöda verksamheten i en välgörenhetsorganisation. Ett bra sätt att gå till väga är genom att fråga organisationen eller evenemanget (till exempel hungerdagen och nåsdagen) om vilka behov de har och sedan förverkliga det. Företag har också möjlighet att initiera egna insamlingar eller evenemang och engagera det lokala samhället. Kriget i Ukraina och dess utmaningar är i dagens läge ett bra välgörenhetsmål, företaget kunde utmana det lokala samhället, både privata personer och andra företag, att donera saker för att sedan ge dem lokalt till de ukrainare som har flytt kriget och bor i det lokala samhället.

### **7. Följ framstegen och rapportera dem**

Som tidigare nämnts är det svårt att kartlägga situationen eller få exakta siffror på vad samhället behöver. Det kan vara en utmaning att påverka den sociala hållbarheten men den kan också ge positiv effekt till företaget. Effekten företaget har med åtgärderna kan vara svåra att mäta eftersom så många andra delar också påverkar samhället. Det finns dock andra sätt att mäta framgången och följa med framgången av dessa åtgärder.

Om man väljer att hjälpa till med utbildning i samhället kan man följa med hur många personer som deltar i kurserna eller utbildningen samt hur många som genomför utbildningen. Man kunde även mäta hur många som stannar kvar efter utbildningen eller blir intresserad av branschen. Siffrorna för sig självt berättar kanske inte så mycket i början men med tid kan man få värdefull data. Data kan sedan användas för att avgöra framgången av dessa kurser och utbildningar.

Om företaget väljer att arbeta med välgörenhet kan man mäta mängden donationer, besökare eller företag som medverkat i evenemang eller insamlingar. Som med det tidigare exemplet är data man samlar inte så värdefullt den första gången men med tid kan man samla in data som kan öka motivationen att fortsätta gör välgörenhetsarbete.

## Mer information

Det finns en hel del information att läsa om social hållbarhet men jag skulle rekommendera att börja med att läsa in på grunderna till social hållbarhet på internationell nivå. Dessa källor kan ge en djupare kunskap om social hållbarhet samt vad som krävs för hållbarhet i företaget.

Förenta Nationernas sjutton hållbarhetsmål täcker alla de tre dimensionerna av hållbarhet. Målen för sociala hållbarheten grundar sig på de mänskliga rättigheterna och dessa mål kan vara bra för att få en djupare inblick på social hållbarhet och utmaningarna i världen.

Förenta Nationernas Global Compact är också en bra källa, den är grunden för att skapandet av hållbarhet i företag. Global Compact kan styra verksamheten i företaget och vara ett botten till rapporteringen.

Sist vill jag lyfta fram ISO-standard 26000. Standarden kan inte certifieras men den kan hämta värde till företag speciellt de företag som vill ha en internationell tillväxt.

## Källförteckning

- ADEC INNOVATIONS. (2023). *What is social sustainability?* Hämtat från ESG SOLUTIONS: <https://www.adecesg.com/resources/faq/what-is-social-sustainability/> den 23 2 2023
- Deloitte. (2022). *Striving for balance, advocating for change: The Deloitte Global 2022 Gen Z & Millennial Survey*. Hämtat från [https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/deloitte-2022-genz-millennial-survey.pdf?icid=learn\\_more\\_content\\_click?icid=learn\\_more\\_content\\_click](https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/deloitte-2022-genz-millennial-survey.pdf?icid=learn_more_content_click?icid=learn_more_content_click) den 30 04 2023
- Ditlev-Simonsen, C. (2022). *A Guide to Sustainable Corporate Responsibility*. Oslo, Norway: Springer Nature Switzerland AG.
- Emerick, D. (2022). *How to write a sustainability report*. Hämtat från <https://www.esgthereport.com/what-is-esg/the-g-in-esg/how-to-write-a-sustainability-report/> den 01 05 2023
- Enel X. (2023). *What is social sustainability in business?* Hämtat från <https://corporate.enelx.com/en/question-and-answers/social-sustainability-in-business> den 12 04 2023
- European Commission. (2023). *Corporate social responsibility & Responsible business conduct*. Hämtat från Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs: [https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-social-responsibility-responsible-business-conduct\\_en](https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-social-responsibility-responsible-business-conduct_en) den 22 02 2023
- Farver, S. (2019). *Mainstreaming Corporate Sustainability: Using Proven Tools to Promote Business Success*. J. Ross Publishing.
- Fischhoff, M., Agarwal, D., & Gilvesy, J. (den 13 12 2021). *What Is Social Sustainability?* Hämtat från Network fo Business Sustainability: <https://nbs.net/what-is-social-sustainability/> den 28 02 2023
- Gibbons, S. (den 10 03 2022). *How Your Company Can Become More Socially Sustainable*. Hämtat från Forbes: <https://www.forbes.com/sites/serenitygibbons/2022/03/10/how-your-company-can-become-more-socially-sustainable/> den 13 04 2023
- Master class. (den 13 11 2022). *Social Sustainability: How to Build a Responsible Workplace*. Hämtat från <https://www.masterclass.com/articles/social-sustainability> den 13 04 2023
- Reckmann, N. (den 21 02 2023). *What is Corporate Social Responsibility*. Hämtat från Business News Daily: <https://www.businessnewsdaily.com/4679-corporate-social-responsibility.html> den 12 04 2023
- United Nations. (2015). *The 17 Goals*. Hämtat från <https://sdgs.un.org/goals> den 01 05 2023
- United Nations Global Compact. (2023a). *Social Sustainability*. Hämtat från United Nations Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social> den 13 02 2023
- United Nations Global Compact. (2023b). *The Ten Principles of the UN Global Compact*. Hämtat från <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> den 13 02 2023