



Handbok i social hållbarhet

Guide till friska medarbetare, lönsamhet och CSRD

avonova

Det här är en handbok i social hållbarhet. Tänk som en hjälp på vägen när du och ditt företag vill prioritera både människor och lönsamhet. Med CSRD kommer nya krav på hållbarhetsrapportering. Se det som en möjlighet att långsiktigt förbättra arbetsmiljö och människors hälsa.

Innehåll

Varför social hållbarhet är viktigt

Social hållbarhet tar plats på agendan	5
Hållbarhet som affärsprioritering.....	6
Friskare medarbetare ger ett friskare samhälle	8

Snabbkurs i CSRD – det här behöver du veta

Nya EU-direktiv för hållbarhetsrapportering	10
Vikten av dubbel väsentlighetsanalys.....	12
Den egna arbetskraften (ESRS S1).....	14

Gör så här

Mät rätt saker.....	16
Följ en fördefinierad arbetsprocess.....	18
Ställ rätt frågor.....	21

Se möjligheterna

Friska medarbetare och lönsamhet.....	22
Våra råd till dig	23



Social hållbarhet tar plats på agendan

Arbetsmiljö och socialt ansvar blir allt viktigare på hållbarhetsagendan. Det handlar inte längre bara om klimatpåverkan. Svenska företag behöver också bidra genom att ta hand om sina medarbetare.

Idag är det allt fler företag som börjar förstå att friska medarbetare är bra för lönsamheten. Att om du väljer att investera i dina medarbetares hälsa och välmående kan du visa på lägre sjukfrånvaro, ökat engagemang och ett bättre resultat på sista raden.

En handbok i social hållbarhet

Det här är en handbok i social hållbarhet. Tänk som en hjälp på vägen när du och ditt företag vill prioritera både människor och lönsamhet. Handboken innehåller råd om vad som är viktigt att tänka på för att åstadkomma en långsiktig förändring.

Det här är inte en guide till hur du tar dig igenom EU:s nya krav på hållbarhetsrapportering, även om vi kommer att beröra ämnet. Med CSRD (Corporate Sustainability Reporting Direc-

tive) skärper EU kraven och företagen kommer nu på riktigt att behöva se över och strukturera sin data. Det kan vara en utmaning, men faktiskt också en möjlighet att långsiktigt förbättra arbetsmiljö och människors hälsa.

Från data till handling

Med den här handboken vill vi att du ska tänka ett steg längre. För att uppfylla CSRD-kraven är bara början. Det verkliga värdet ligger i att använda den insamlade datan för att genomföra meningsfulla förändringar.

Att följa lagkrav är en bra start. Men målsättningen bör vara, att när du ändå investerar i att rapportera rätt, också se till att åstadkomma verklig förändring. En långsiktig förändring som ger mervärde, både för företaget och för medarbetarna.

Hållbarhet som affärsprioritering

Det finns flera orsaker till att fokus på arbetsmiljö och social hållbarhet är viktigt som affärsprioritering. Här går vi igenom några av dem.



- Färre sjukdagar
- Ökad produktivitet
- Mindre sjuknärvaro
- Starkare employer brand
- Hållbart för investerare

Färre sjukdagar och ökad produktivitet

Det kanske mest självklara är den ekonomiska uppsidan som idag upplevs som mer och mer relevant. Med en bättre arbetsmiljö får du friskare och mer engagerade medarbetare och därmed färre sjukskrivningar. Det är lätt för alla företag att beräkna den direkta finansiella effekten av färre sjukdagar och minskat produktionsbortfall.

Mindre sjuknärvaro

Många har också börjat förstå utmaningen med sjuknärvaro. Till skillnad från sjukfrånvaro innebär det att medarbetarna visserligen jobbar, men med betydligt lägre arbetsförmåga. Det kan bero på psykisk ohälsa, sömnstörningar eller andra dolda faktorer som du som arbetsgivare eller ledare inte upptäcker.

Med fokus på en hållbar arbetsmiljö ökar du kunskapen och därmed chansen



att upptäcka tidiga signaler. Du hjälper dina medarbetare att må bättre och undviker negativa konsekvenser för verksamheten.

Starkare arbetsgivarvarumärke

En annan mer indirekt effekt av en mer hållbar arbetsmiljö är ett starkare arbetsgivarvarumärke. Trots lågkonjunktur är det många företag som idag har svårt att hitta rätt kompetens. Med hållbarhet som en del av ditt employer brand ökar du företagets attraktionskraft externt. Som en ansvarsfull arbetsgivare attraherar du talanger men stärker också kundlojaliteten.

Men minst lika viktigt är ökat engagemang och lojalitet från dina befintliga medarbetare. Viktig kompetens väljer att stanna kvar och du sparar både rekryteringskostnader och upplärning och behåller viktiga kundrelationer.

En hållbar affär för investerare

Att ha en hållbar affärsverksamhet blir en allt viktigare konkurrensfördel. Förutom potentiella medarbetare och kunder, så vill ägare och investerare få en tydlig och jämförbar bild av företaget ur ett hållbarhetsperspektiv.

Det är också ett av huvudmålen med EU:s nya direktiv (CSRD) för hållbarhetsrapportering. Att se till att företagen tydligt informerar om hållbarhetsrisker och möjligheter och hur de påverkar både det egna finansiella resultatet och människor och miljö.

Rapporteringen ska bli mer transparent och jämförbar och i slutänden driva marknads investeringar mot hållbara verksamheter. Att ha hållbarhet som en affärsprioritering gör företaget attraktivt även för investerare.

Friskare medarbetare ger ett friskare samhälle

Hållbarhet som affärsprioritering är viktigt för lönsamheten. Men när du fokuserar på ett hållbart arbetsliv för företagets medarbetare så bidrar du faktiskt också till ett friskare samhälle.

Men vi är inte riktigt där ännu. I vår senaste arbetshälsoundersökning frågade vi 2 500 svenskar om deras syn på arbetshälsa. Svaren var oroande.

Fysiska smärta och psykiska besvär

Vår arbetshälsoundersökning visar att nästan två tredjedelar av svenska folket har upplevt fysisk smärta relaterat till jobbet under det senaste året. Och fler än hälften (53 %) har haft psykiska besvär på grund av arbetet. Bland kvinnor är andelen till och med så hög som 62 %. Vi ser också att yngre personer mår ännu sämre, där hela 64% ger samma svar. I undersökningen svarade 40% av cheferna att sjukfrånvaro skapar merarbete för dem i deras roll som ledare. Och hela 79% av cheferna uppgav att friska medarbetare är det absolut viktigaste för en hållbar arbetsmiljö.

Sjukskrivningarna ökar

Statistik från Medhelps databas visar att sjukskrivningarna i Sverige fortsät-

Så påverkas chefernas arbete av sjukfrånvaro

41 %

Påverkar produktiviteten negativt

40 %

Skapar merarbete för mig som chef

23 %

Försämrar balansen mellan arbete och fritid för mig som chef

ter att öka. Under första kvartalet 2024 låg den totala sjukfrånvaron på 5,6%. Det medför höga kostnader, både för företagen och för samhället i stort.

Effekterna när människor inte mår bra

Låt oss för en stund fundera på vad som faktiskt händer när människor inte mår så bra. Vad blir effekterna för individ, företag och samhälle?

En enda arbetsplatsolycka har stor påverkan. På människan och familjen, på företaget och på samhället. Det sistnämnda i form av sjukskrivning och kostnader för sjukvård och rehabilitering.

Arbetsplatsolycka som exempel

Om vi tar exemplet med en inte helt ovanlig arbetsplatsolycka, där händer

Ett hållbart arbetsliv ur flera perspektiv

Ett hållbart arbetsliv handlar om att se helheten. Men också om att utgå från olika perspektiv – människorna, företagen och samhället i stort.

Hållbara människor

För många av oss är arbetet hälften av vår vakna tid. Det gäller att den halvan är så bra som möjligt. Men för ett hållbart liv behövs balans mellan arbete och privatliv. Vi behöver ha en god psykisk och fysisk hälsa och en arbetsmiljö som, förutom att den är säker, också är inkluderande och motiverande.

Hållbara företag

Vi vet att en hållbar arbetsmiljö gör att människor mår bättre. Vi vet också att företag som väljer att investera i sina anställdas hälsa och välmående kan visa på lägre sjukfrånvaro och ökat engagemang. Men för att en hållbar arbetsmiljö ska synas på sista raden behöver du jobba proaktivt och göra rätt insatser.

Ett hållbart samhälle

En mer hållbar arbetsmiljö på svenska företag och fler människor som mår bra varje dag. Det ger oss ett friskare och gladare samhälle. Men då behöver fler företag välja ett helhetsperspektiv. Ta hänsyn till hela människan, inte bara den som är på jobbet mellan 8–17. Att förstå medarbetarnas olika livsfaser och jobba för en sund balans mellan jobb och privatliv.

eller fingrar kommer i kläm och går sönder. Det leder inte bara till en långsiktigt sämre livskvalitet för individen. En efterföljande depression kan orsaka ännu fler förlorade arbetsdagar. För företaget kanske det är en betydande kompetensförlust som leder till minskad produktivitet, ökade kostnader för tillfällig personal och ekonomisk förlust.

Ohälsa och sjuknärvaro

Andra exempel på ohälsa som är svårare att upptäcka är drogmissbruk och psykisk ohälsa. Människor mår dåligt på jobbet och är sjuknärvarande. De presterar under sin förmåga. Förutom minskat fokus på produktion kan det i många fall också ha negativ påverkan på säkerheten.

Nya EU-direktiv för hållbarhetsrapportering

En handbok i social hållbarhet behöver beröra CSRD och vad det kommer att innebära för många företag. Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) är EU:s nya direktiv för hållbarhetsrapportering som började gälla i Sverige den 1 juli 2024.

Syftet är att skapa gemensamma riktlinjer som gör hållbarhetsrapporteringen mer tydlig och sammanhängande. Att öka transparensen och jämförbarheten av hur företag påverkar människor och miljö, och hur verksamheten påverkas av hållbarhetsfrågor.

Högre krav och obligatorisk granskning

CSRD ställer betydligt högre krav på rapportering jämfört med tidigare lagstiftning. Företagens hållbarhetsinformation ska nu integreras i årsredovisningen som en del av den finansiella rapporteringen. Och med det kommer också ett krav på obligatorisk tredjepartsgranskning.

Hållbarhetsrapporteringen kan inte längre ses som en sekundär uppgift. Den behöver få lika mycket fokus som företagen traditionellt lägger på sin finansiella redovisning.

Ett gemensamt rapporteringsramverk

Med CSRD kommer ett nytt gemensamt rapporteringsramverk, European Sus-

tainability Reporting Standards (ESRS). Det beskriver mer i detalj de upplysningskrav och nyckeltal (KPI:er) som företag förväntas rapportera på.

Ramverket innehåller 12 hållbarhetsstandarder och täcker, förutom 2 generella standarder, även 10 ämnesspecifika standarder med upplysningskrav inom tre huvudområden; miljö, socialt ansvar och bolagsstyrning. Vilka av dessa standarder som företaget behöver rapportera på bestäms utifrån vad som är väsentligt.

Dubbel väsentlighetsanalys

Nu introduceras även konceptet med dubbel väsentlighetsanalys. Det är en process där du identifierar vilka hållbarhetsfrågor som ditt företag påverkar och påverkas av. Det handlar om de områden där företaget har störst påverkan, och vilka risker och möjligheter som finns. De hållbarhetsfrågor som får hög prioritet blir väsentliga, och är också de frågor som företaget ska rapportera på.

ESG

Environmental (miljö)
Social (socialt ansvar)
Governance (bolagsstyrning)

- Finansiell standard som används för att mäta hur hållbart ett företag är
- Inkluderar hållbarhetsfaktorer som tidigare inte ingått i den finansiella rapporteringen
- En möjlighet för företag att skapa långsiktig värdeökning

CSRD

Corporate Sustainability Reporting Directive

- Ett nytt EU-direktiv med utökade krav på hållbarhetsrapportering
- Kravställer att ESG-information ska vara mer tillgänglig
- Kopplar ESG till företagens affärsmodeller och strategier
- Började gälla i Sverige från den 1 juli 2024

ESRS

European Sustainability Reporting Standards

- EU:s nya standard för hållbarhetsrapportering
- Ett av kraven i CSRD är att rapportera enligt ESRS
- 12 standarder bestämmer vad som ska rapporteras

ESRS 12 standarder inom fyra olika kategorier

Kategori	Standard	Beskrivning
Generella	ESRS 1	Allmänna krav
	ESRS 2	Allmänna upplysningar
Miljö	ESRS E1	Klimatförändringar
	ESRS E2	Förorening
	ESRS E3	Vattenresurser och marina resurser
	ESRS E4	Biologisk mångfald och ekosystem
	ESRS E5	Resursanvändning och cirkulär ekonomi
Socialt ansvar	ESRS S1	Den egna arbetskraften
	ESRS S2	Arbetsstagare i värdekedjan
	ESRS S3	Påverkade samhällen
	ESRS S4	Konsumenter och slutanvändare
Bolagsstyrning	ESRS G1	Ansvarsfullt företagande

Vikten av dubbel väsentlighetsanalys

Med det nya direktivet följer en mängd nya datapunkter. Mycket mer data ska samlas in och struktureras för att sedan kunna rapporteras. Det är därför den dubbla väsentlighetsanalysen är så viktig.

Det är väsentlighetsbedömningen som ligger till grund för vilken data företaget faktiskt ska rapportera. När du gör en dubbel väsentlighetsanalys prioriterar du det som faktiskt är väsentligt, och väljer bort det som inte är det.

Bedömning ur två olika perspektiv

Det vanliga fram tills nu har varit att i hållbarhetsarbetet göra en bedömning av vad företaget och dess aktiviteter i värdekedjan kan ha för påverkan på människor och miljö.

Men nu ska vi också integrera det finansiella perspektivet, dvs hur hållbarhetsaspekter kan inverka finansiellt på företaget när det gäller exempelvis marknadsandelar och resultat.

Du gör med andra ord väsentlighetsanalysen ur två olika perspektiv. Det ena inifrån och ut, alltså vilka konsekvenser företaget har, eller kan ha, på människor och miljö. Det andra utifrån och in.

Vilka risker och möjligheter utlöser, eller kan utlösa, väsentliga finansiella effekter på det egna företaget.

Arbetsrelaterad ohälsa som exempel

Om vi utgår från att arbetsrelaterad ohälsa är ett viktigt hållbarhetsområde som påverkar både företaget och dess omvärld så kan vi med en dubbel väsentlighetsanalys säkerställa att det stämmer (se exempel på nästa sida).

Insikter för ökad konkurrenskraft

En dubbel väsentlighetsanalys är en omfattande process där du bland annat identifierar och interagerar med intressenter, gör konsekvensanalyser och risk- och möjlighetsanalyser. Allt enligt kraven i CSRD. Men när analysen är gjord ger den dig värdefulla insikter. Insikter som kan ligga till grund för konkurrenskraftiga strategier för såväl hållbarhet som affärsmodell och finansiella resultat.



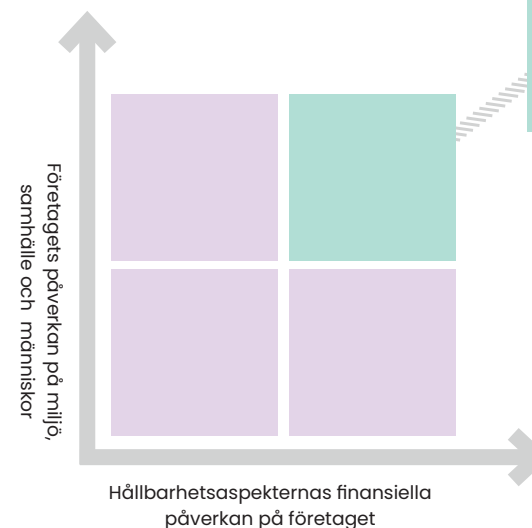
Exempel: Väsentlighetsbedömning av arbetsrelaterad ohälsa

Påverkan på samhället

Arbetsrelaterad ohälsa och sjukskrivningar ökar och belastar socialförsäkringssystemet. Varje individ som är sjukskriven löper större risk att lämna arbetsmarknaden, med stora sociala konsekvenser.

Hälsa och säkerhet för den egna arbetskraften

har stor inverkan både ekonomiskt för företaget och på samhället i stort. Därför bör det vara en av de prioriterade datapunkterna i företagets hållbarhetsrapportering.



Påverkan på företaget

Arbetsrelaterad ohälsa leder till minskad produktivitet, sjukskrivningar och behov av rekrytering. Ohälsa bland medarbetarna, oavsett om de är frånvarande på grund av sjukdom eller inte, har en betydande ekonomisk inverkan.

Den egna arbetskraften (ESRS S1)

Med ökat fokus på väsentlighetsbedömning kommer fler företag att bli medvetna om vad som är viktigast ur ett hållbarhetsperspektiv. Påverkan på miljön kommer fortsatt att vara i fokus, men påverkan på människor blir nu allt viktigare.



Eftersom det här är en handbok i social hållbarhet kommer vi från och med nu att fokusera på just det. Hur svenska företag och organisationer, i samband med att de uppfyller CSRD-kraven, också kan åstadkomma meningsfulla förändringar mot en mer hållbar arbetsmiljö.

Människorna på topplistan

I en inledande analys från EY framgår vilka ESRS-standarder som företagen idag ser som viktigast. På topp-3-listan återfinns:

ESRS E1: Klimatförändringar (89%)

ESRS S1: Den egna arbetskraften (78%)

ESRS S2: Arbetare i värdekedjan (75%)

Föga förvånande hamnar klimatförändringar i topp, men på andra plats återfinns människorna. Den egna arbetskraften. Det visar att social hållbarhet och arbetsmiljö blir en allt viktigare del av hållbarhetsagendan.

ESRS S1 – Den egna arbetskraften

Standarden "ESRS S1 – Den egna arbetskraften" beskriver vad företaget förväntas rapportera när det gäller den egna arbetskraften, både egna anställda, men även konsulter och andra personer som arbetar direkt åt företaget.

Syftet är att ge insyn i företagets arbete för mångfald, rättvisa löner, socialt skydd, utbildning och hälsa & säkerhet.

Det finns 17 olika upplysningskrav i ESRS S1, och vilka som är viktiga bestäms utifrån företagets unika förutsättningar och behov.

Det är som vi nämnt tidigare väsentlighetsbedömningen som ligger till grund för vad du ska rapportera.

ESRS	Upplysningskrav
S1-1	Policyer för den egna arbetskraften
S1-2	Rutiner för kontakter med medarbetare och deras företrädare angående konsekvenser
S1-3	Rutiner för att kompensera för negativa konsekvenser, och kanaler genom vilka de egna medarbetarna kan uppmärksamma problem
S1-4	Åtgärder avseende väsentliga konsekvenser och strategier för att hantera väsentliga risker och utnyttja de väsentliga möjligheterna
S1-5	Mål för hur väsentliga negativa konsekvenser ska hanteras, positiva konsekvenser stärkas och hur risker och möjligheter hanteras
S1-6	Uppgifter om företagets anställda
S1-7	Uppgifter om medarbetare i den egna arbetskraften som inte är anställda
S1-8	Kollektivavtalsstäckning och social dialog
S1-9	Mångfaldsindikatorer
S1-10	Tillräckliga löner
S1-11	Socialt skydd
S1-12	Personer med funktionsnedsättning
S1-13	Mått för utbildning och kompetensutveckling
S1-14	Mått för arbetsmiljö
S1-15	Mått för balans mellan arbete och fritid
S1-16	Ersättningsmått (löneskillnader och total ersättning)
S1-17	Incidenter, anmälningar och allvarliga konsekvenser relaterade till mänskliga rättigheter

CSRD implementeras stegvis

CSRD kommer att implementeras stegvis och först ut är stora börsnoterade företag med över 500 anställda. De ska lämna rapportering för räkenskapsår som inleds 1 juli 2024 eller senare.

Därefter följer övriga stora bolag, SME-bolag och icke EU-företag enligt nedan:

Från 1 juli 2024: Noterade bolag med minst 500 anställda på koncernnivå

Från 2025: Övriga stora bolag / koncerner som uppfyller minst 2 av följande kriterier:

- Medelantalet anställda > 250
- Balansomslutning > 280 mkr
- Nettoomsättning > 550 mkr

Från 2026: Noterade SME-bolag med fler än 10 anställda

Från 2027: Icke EU-företag med stor verksamhet inom EU

När direktivet är fullt implementerat kommer fler än 50 000 företag inom EU att omfattas av CSRD, varav cirka 4 100 är svenska bolag.

Mät rätt saker

Inledningsvis handlar mycket om att samla data. Att strukturera och rapportera. Men ganska snart inser vi att det egentligen är förflyttningen som är viktig, dvs verklig och långsiktig förbättring.

För att åstadkomma en långsiktig bestående förändring råder vi dig att stanna upp här. Att tänka efter, och inte bara fokusera på den data som enligt regelverket ska rapporteras.

En klar bild av vad som är väsentligt

När väsentlighetsbedömningen är gjord har du en klar bild av företagets viktigaste hållbarhetsområden, både vad gäller den egna påverkan på omvärlden och det finansiella perspektivet. Kanske har du också gjort den GAP-analys som behövs, och som visar på skillnaderna mellan nuvarande rapportering och de krav som ställs enligt CSR och ESRS.

Fokus på hållbar förändring

Det är nu det är dags att tänka på en långsiktigt hållbar förändring. Utgå från väsentlighetsanalysen, se också på förutsättningarna för din bransch

och jämför med konkurrenterna. Och bestäm sen vilka datapunkter som är relevanta för just ditt företag.

Se till att lyfta blicken

Här är vårt råd till dig att lyfta blicken. Både från vad du mäter idag och från de generella mätpunkterna som anges i ramverket. Att exempelvis mäta antalet arbetsrelaterade olyckor eller förlorade arbetsdagar till följd av skador kan vara bra. Men det ger dig inga insikter om bakomliggande orsaker. Och hur ska du då kunna åstadkomma en varaktig förbättring?

Mer relevanta datapunkter

Det finns andra mer relevanta associerade datapunkter som du kan välja att mäta i stället. På nästa sida tittar vi närmare på upplysningskravet "S1-14 Mått för arbetsmiljö".

Exempel S1-14: Mått för arbetsmiljö

Exempel på ramverkets mått för Arbetsrelaterad ohälsa

- Antal arbetsrelaterade olyckor
- Antal fall av arbetsrelaterad ohälsa
- Antal dödsfall till följd av arbetsrelaterade skador eller ohälsa
- Antal förlorade arbetsdagar till följd av arbetsrelaterade skador eller ohälsa



Ovanstående datapunkter är relevanta och bidrar med värdefull information. Men för att åstadkomma en faktisk förbättring behöver du veta de bakomliggande orsakerna. Här intill ser du några exempel på alternativa måttetal som ger dig hela bilden. Och därmed bättre förutsättningar att vidta rätt typ av åtgärder som ger verklig förbättring.

Samla rätt data från början

Att följa lagkrav är en bra start, men målsättningen bör också vara att åstadkomma verklig förändring. Det gäller att redan från början samla in och mäta rätt saker. CSR-kraven är en utmärkt startpunkt som kommer att ge dig värdefulla insikter. Men kom ihåg att det egentligen är meningsfulla förändringar som räknas. Det är det som ger både friskare medarbetare och ett bättre resultat på sista raden.

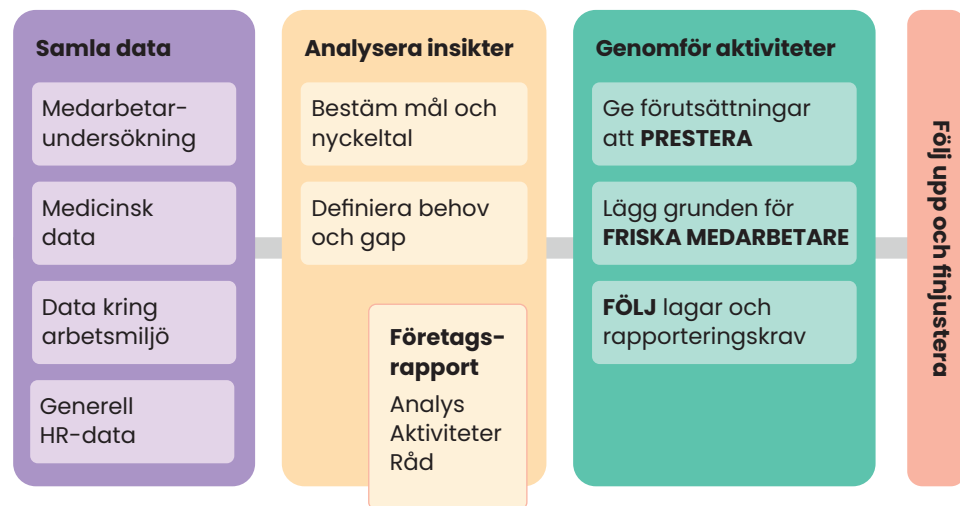
Förslag på mått som associerar till en hållbar förbättring

- Självskattade stressnivåer
- Självskattade sömnsvårigheter
- Sjukfrånvaro
- Upplevt stöd från ledningen
- Upplevd möjlighet till återhämtning
- Antal positiva drogtestar

Följ en fördefinierad arbetsprocess

Med väsentlighetsanalysen som grund vet du nu vad som blir viktigt i din hållbarhetsrapportering. Och du har tagit dig en funderare på vilka KPI:er som är relevanta för just er. Nyckeltal som ger insikter om utmaningar och förbättringsområden för att åstadkomma långsiktig förändring.

Exempel på arbetsprocess



Då kan du fortsätta på vägen mot social hållbarhet. Det gör du enkelt genom att följa en i förväg definierad arbetsprocess. En arbetsprocess som börjar med datainsamlingen. Sedan följer analys och insikter och därefter konkreta interventioner, dvs aktiviteter som ger verklig effekt. Och så förstås uppföljning och finjustering.

1. Samla rätt data

Vi säger det igen. Se till att samla rätt data. Den vill säga data på områden där du vill ha en förändring.

Vad är viktigt för ditt företag och de utmaningar ni har? Vilka är de alternativa associerade datapunkter du behöver följa? Hitta dina datakällor. Det kan vara

allt från medicinska data från företagshälsovården och arbetsmiljödata, till traditionella medarbetarundersökningar.

2. Analysera och summera insikterna

När du har rätt data är det dags att analysera och summera insikterna. Välj ut ett fåtal områden där du har dina största utmaningar. Här är det viktigt att prioritera och våga välja bort.

Tar du hjälp av oss på Avonova så hjälper vi dig med analysen. Vi sammanställer data och gör en kartläggning utifrån dina behov. Vi sammanfattar våra råd i en företagsrapport som tydligt beskriver vilka aktiviteter du bör göra.

3. Genomför förbättrande åtgärder

Sen är det dags att genomföra. Det vill säga sådant som ger verklig effekt. Det är här du lägger grunden för friska medarbetare och ger dem förutsättningar att prestera. Det kan handla om allt från ledarutveckling, arbetsmiljökartläggningar eller psykologhjälp.

4. Följ upp och finjustera

Ibland är det svårt med uppföljning. Nog känner vi alla igen oss i att projektet är slutfört, och plötsligt har vi sprungit vidare in i nästa. **gå inte i den fällan.** Med CSRD kommer du att ha en struktur och automatik för din data. Underlag och insikter blir enklare att få fram, och du kommer att kunna ta insiktsfulla beslut för nästa års aktiviteter.





Ställ rätt frågor

I arbetsprocessen vi just beskrivit behöver du ställa rätt frågor. Frågor som i viss mån berör din hållbarhetsrapportering, men som egentligen är grunden för långsiktig förändring.

Det finns många frågor att diskutera. Vi har summerat några exempel nedan. Ibland kan det också vara smart att ta hjälp utifrån. Att tillsammans med en partner gå igenom vilka risker och möjligheter företaget möter inom området

social hållbarhet. Du kan ta hjälp med att verifiera nyckeltal och gå igenom både kvantitativa och kvalitativa data för att hitta rätt aktiviteter. Och sen följa upp och finjustera.

Exempel på frågor att diskutera

Vilka områden inom hållbar arbetsmiljö är viktigast för oss?

- Var skulle vi få störst effekt av en förändring?
- Vet vi våra största utmaningar idag?
- Hur vill vi att det ska se ut om två år?

Vilka mätbara mål och nyckeltal använder vi idag?

- Är de relevanta utifrån vårt företags specifika utmaningar?
- Har vi datapunkter som verkligen mäter bakomliggande orsaker?

Hur har vi integrerat social hållbarhet i företagets strategi och kultur?

- Kan det göras bättre?

Hur arbetar vi idag systematiskt med att förebygga ohälsa på arbetsplatsen?

- Har vi och våra ledare kunskap om hur man upptäcker tidiga signaler på ohälsa?
- Vet vi vilka risker och möjligheter som är viktigast för oss?

Kan vi följa upp och se tydliga hälsoekonomiska effekter?

- Har vi insikter om vad sjukfrånvaron kostar oss?
- Har vi räknat på våra kostnader för sjuknärvaro?
- Vet vi hur mycket högre produktivitet vi får med en minskad sjukfrånvaro?

Friska medarbetare och lönsamhet

Friska medarbetare, lönsamhet och CSRD är underrubriken på den här handboken i social hållbarhet. Vårt syfte har inte varit att skriva en handbok om CSRD. Men vi ser CSRD som startskottet för den process som leder till hållbara medarbetare, högre lönsamhet och ett friskare och gladare samhälle.

Införandet av CSRD kommer tydligt förändra hur företag och organisationer ser på hållbarhet. Det handlar inte längre bara om klimat och miljö. Social hållbarhet blir minst lika viktigt. Om du har bestämt dig för att investera i dina medarbetares hälsa så kan

du använda den här handboken som en hjälp på vägen. Det handlar om att mäta rätt saker, följa en i förväg definierad arbetsprocess och att våga ställa rätt frågor. Vi avslutar med att ge dig tre övergripande råd att ta med dig på den resan.



Våra råd till dig

Se social hållbarhet som en affärsmöjlighet. Redan från början.

Med CSRD kommer reglering och lagkrav, men också struktur och automatik. Dra nytta av det. Du får bättre koll på verksamheten och data som hjälper dig att bli mer effektiv. Inse att de nya riktlinjerna i realiteten är en beskrivning av hur marknaden framåt kommer att se ut. Se till att vara med på tåget när hållbarhet blir en väsentlig del av alla verksamheters strategier.

Ta hjälp av externa konsulter,

Nyttja hjälp utifrån, men i olika delar av processen. Med externa konsulter som är världsbäst på CSRD spar du både tid och pengar när du slipper läsa in dig på hela ramverket på egen hand. Och när du vill åstadkomma en långsiktigt hållbar arbetsmiljö så är kompetensen hos företagshälsovården ett bra alternativ.

... men äg ditt eget hållbarhetsarbete.

När du bestämmer vilken hjälp du behöver utifrån råder vi dig att samtidigt fundera på vad som är viktigt för dig och ditt företag. Vad behöver verksamheten och dina olika intressenter; medarbetarna, kunderna och dina leverantörer, för att åstadkomma verklig förflyttning, inte bara klara av att rapportera.

Om Avonova

Att främja säkra, trygga och hållbara arbetsmiljöer är kärnan i vårt arbete. Vi erbjuder våra kunder lagstadgad företagshälsovård och systematiskt arbetsmiljöarbete inom hälsa, säkerhet och miljö (HMS).

Baserat på data och insikter ger vi råd om vilka åtgärder som behövs för en mer hållbar arbetsmiljö. Vi erbjuder också utbildning inom områden som hälsa, säkerhet, miljö, ledarskapsutveckling, balans mellan arbete och privatliv samt psykisk hälsa.

Som en av de större leverantörerna av företags-hälsovård i Norden har vi en viktig roll i att främja hälsosamma och hållbara arbetsplatser. Med nästan 10 500 kunder, serverar Avonova totalt 2,2 miljoner människor med företagshälsovård.