

Frågor till NMC Nätverket för Hållbart Näringsliv:s hållbarhetspanel november 2021:

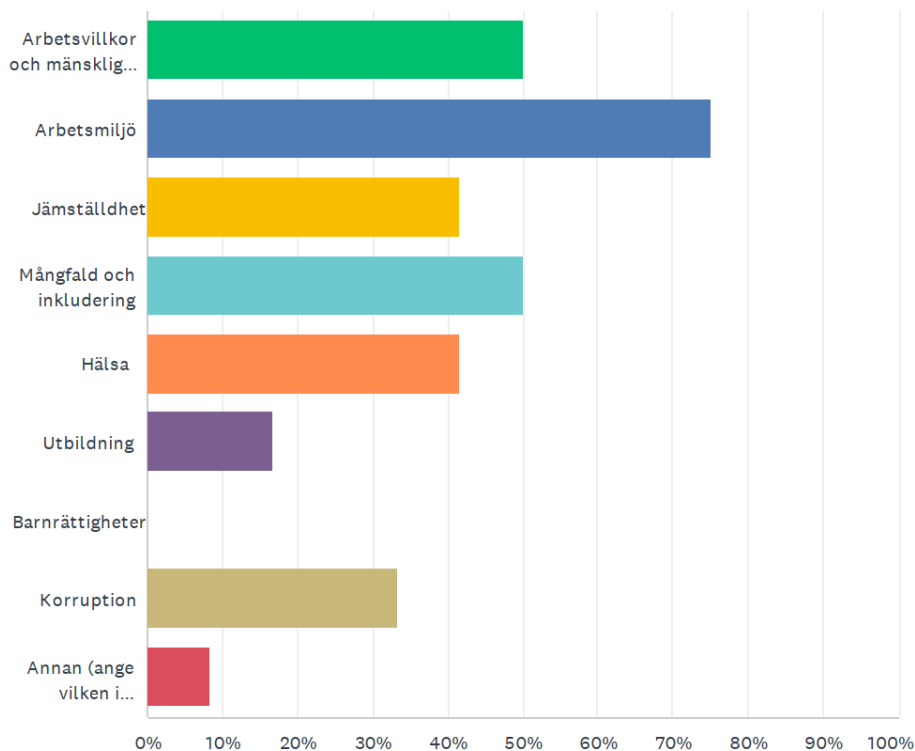
Social Hållbarhet – Internt och externt

Antal respondenter: 12 av 70

Fråga 1

F1 Vilken fråga inom social hållbarhet står högst på din organisations agenda nu (internt och/eller externt)? Flera val är möjliga.

Svarade: 12 Hoppade över: 0



SVARSVAL	SVAR	
Arbetsvillkor och mänskliga rättigheter	50.00%	6
Arbetsmiljö	75.00%	9
Jämställdhet	41.67%	5
Mångfald och inkludering	50.00%	6
Hälsa	41.67%	5
Utbildning	16.67%	2
Barnrättigheter	0.00%	0
Korruption	33.33%	4
Annan (ange vilken i kommentarsrutan):	8.33%	1
Totalt antal svarade: 12		

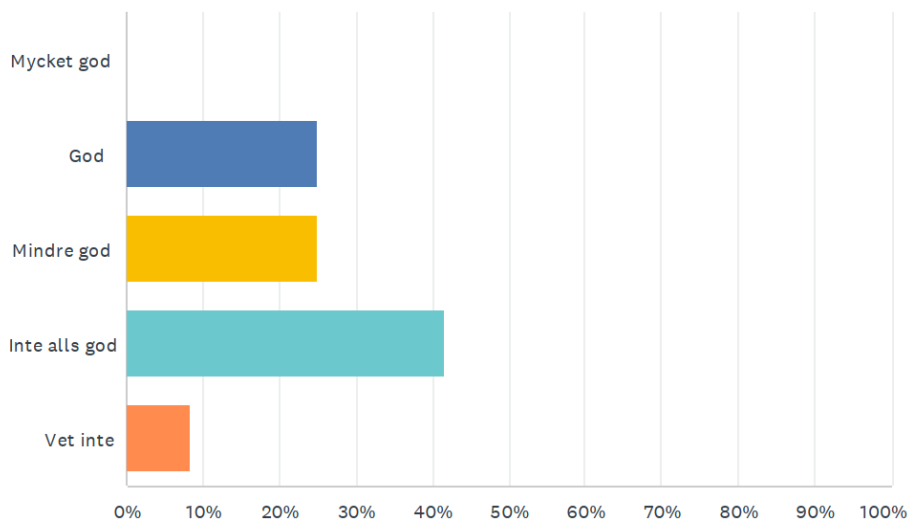
Kommentarer:

- Trygghet och säkerhet

Fråga 2

F2 Har din organisation god kännedom om hur era leverantörers och underleverantörers sociala hållbarhetsarbete ser ut i verkligheten, ex. arbetsmiljön? (dvs. inte bara det som står på papper)

Svarade: 12 Hoppade över: 0



SVARSVAL	SVAR	
Mycket god	0.00%	0
God	25.00%	3
Mindre god	25.00%	3
Inte alls god	41.67%	5
Vet inte	8.33%	1
TOTALT		12

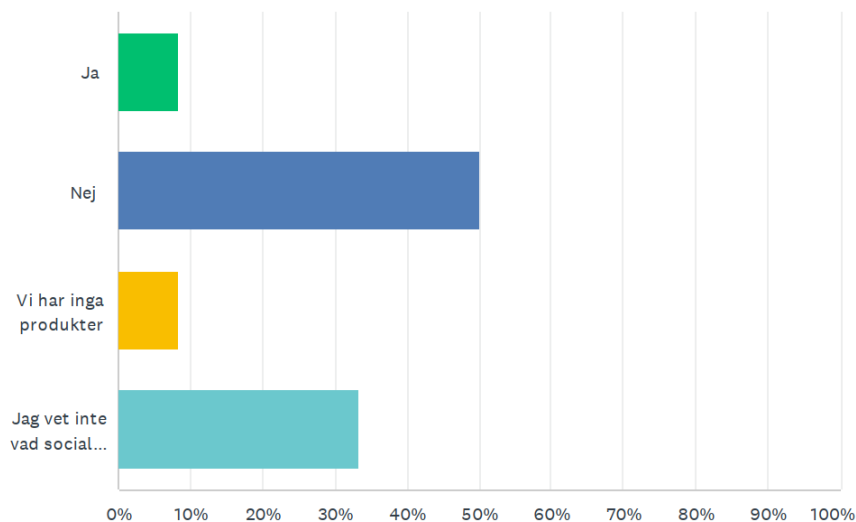
Kommentarer:

- "Bara på pappret"

Fråga 3

F3 Har din organisation gjort sociala livscykelanalyser på en eller flera av era produkter?

Svarade: 12 Hoppade över: 0



SVARSVAL	SVAR	
Ja	8.33%	1
Nej	50.00%	6
Vi har inga produkter	8.33%	1
Jag vet inte vad social livscykelanalys är	33.33%	4
TOTALT		12

Kommentarer:

- Till viss del

Fråga 4

F4 Hur jobbar din organisation med de anställdas välmående?

Svarade: 12 Hoppade över: 0

#	SVAR
1	Bra anser jag. Fokus på NMI och särskilt hälsa under 2021.
2	Det finns en mängd olika initiativ. Naturligtvis friskvårdspeng men också ett helt program med olika stöd kopplat till välmående
3	Vi försöker göra mätningar och åtgärder därefter. Vi har öppna dialoger och ett inkluderande ledarskap.
4	Utifrån arbetsmiljölagstiftning.
5	Vi arbetar både med struktur och kultur: Struktur: Vi har det högt på vår ledningsagenda och har mål uppsatta på samma nivå som de affärsmässiga målen. Att utveckla en hållbar organisation är ju en förutsättning för att ha en hållbar affär. Vi mäter och följer upp genom medarbetarundersökningar, hälsoundersökningar & medarbetarsamtal. Kultur: Att uppleva att arbetet är meningsfullt, att du gör något viktigt tillsammans med kollegor du gillar och samtidigt har tillit till ledning är det vi främst följer upp. Och den fysiska och sociala arbetsmiljön lyfter vi regelbundet på olika sätt. Vi har många initiativ för att aktivt visa att vi vill stärka teamkänsla, höja kunskap och välbefinnande. Vi har just nu 4-5 aktiviteter/månad där man fritt kan anmäla sig och så blir det ett mindre gäng från olika avdelningar som träffas och gör ngt kul - under ledning av en kollega. Tex tog en medarbetare ut ett gäng på fisketur. Då möts vi över teamgränserna och det är inte chefen som "står längst fram". Vi har en arbetsmiljögrupp med representanter från olika delar av verksamheten som lyfter och driver frågor kring hälsa, miljö och säkerhet. Vi har friskvårdsbidrag och även vår egen Wihlborgsklassiker med olika event kring fysisk aktivitet. Massagestol. Men, en av de viktigaste delarna är att över 90% tycker att de har ett meningsfullt jobb (att man gör skillnad) och att det är en vänlig arbetsplats. Sen har vi precis infört att man kan använda 17arbetstimmar för samhällsengagemang. Att vi fikar varje dag ihop är också en enkel men viktig aktivitet för välmående som stärker vår kultur kring samarbete.
6	Förebyggande utbildning inom fysiska och psykosociala arbetsmiljöfrågor Rapportering, uppföljning och åtgärder vid incidenter/olyckor Hälsokoll via företagshälsovård med individanpassade stödåtgärder Fokusdagar som lyfter olika aspekter av hälsa och säkerhet
7	H&S i fokus historiskt, medarbetarundersökningar, säkerhetskulturerundersökningar, ergonomiprojekt
8	Friskvårdsinsatser och friskvårdsbidrag. Arbetsplatsträffar. Kultur- och dilemmadiskussioner. Ledarskapsutveckling. Medarbetarpaneler. Temperaturmätningar- anonyma. Mentorskap vid introduktion.
9	Friskvårdsbidrag, flexibla arbetstider och möjlighet att jobba hemifrån m.m.
10	Internt med hjälp av arbetsmiljökommitté, skyddsombud, fackliga organisationer samt Företagshälsovård.
11	Medarbetarundersökning varje vecka via Winningtemp. Andra kortare riktade enkäter Företagshälsovården besöker varje chef i prod 2 ggr/år och tjänstemannachefer 1 g/år för diskussion av resp grupps välmående Träningsbidrag
12	Mkt systematiskt och med många olika verktyg.