

Social ansvarlighed er alfa og omega i en moderne virksomhed. Som betaling for medarbejderens glødende engagement tilbyder arbejdspladsen alt fra sund frokost og børnepasning til hjælp med at slukke både smøgen og tørsten. Men det er en farlig udvikling, at vi forventer, at andre tager ansvaret

Firmafrugt for din sjæl

Af Nynne Bojsen Faarholt
Dagbladens Bureau

Google er enhver medarbejders hede drøm. Her er en arbejdsplads, der forstår konceptet frynsegoder: Du kan tage en miljøvenlig bus til arbejde. Der er gourmetmad i kantinen, frisør, fitness, massage, læge, volleyballbane, bil- og cykelreparation og meget, MEGET mere. Alt er gratis. Selvfølgelig.

Konceptet hedder social ansvarlighed, og her er Google en af frontløberne. Det handler om, at virksomheden påtager sig et ansvar over for samfundet, for miljøet, for kunderne og ikke mindst for medarbejderne. Ideen har også vundet indpas i resten af verden, så når danske firmaer ansætter socialrådgivere til at tage sig af medarbejdernes sygefravær og kontakt med kommunen, er det en del af denne trend.

Faktisk har en virksomhed slet ikke råd til at lade være med at tænke samfundsansvarligt, siger Tania Ellis, som er forfatter og foredragsholder med speciale i virksomheders samfundsansvarlighed

- Tidligere var det noget, virksomheder gjorde af et godt hjerte, men i dag er det simpelthen blevet et forretnings- og konkurrenceparameter, siger hun.

Men på trods af de gode intentioner, er udviklingen ikke lutter positiv, mener Ole Thyssen, som forsker i filosofi og samfundsvidenskabelig teori på Copenhagen Business School:

- Der er ikke grænser for, hvad en arbejdsplads kan tage ansvar for, men der er grænser for, hvad den skal tage ansvar for. Der kan man skelne mellem rene frynsegoder og ting, der begynder at smage af overvågning og kontrolpolitik og trænger længere ind i folks

privatsfære, end godt er, siger han.

VI ER VORES ARBEJDE

I Bagsværd, langt væk fra Googles hovedkvarter i it-mekkaet Silicon Valley, er Novo Nordisk et godt eksempel på et firma, der har en socialt ansvarlig politik. De ansatte har mulighed for at dyrke motion, vælge sund mad, arbejde frivilligt i arbejdstiden og få tjekket deres helbred.

- Det hele indgår i en overordnet ledelsesfilosofi om, hvordan vi behandler vores medarbejdere. Jeg tror, det bidrager til, at vi har så engagerede og loyale medarbejdere og altid har nemt ved at få nye, siger global personaleledende Lars Christian Lassen.

Konceptet har flere fordele for medarbejderne, siger Christa Thomsen, som forsker i social ansvarlighed på Handelshøjskolen i Århus. Det er med til at fastholde medarbejderne og gør, at de oplever deres arbejdsplads som mere »omsorgsfuld«.

- En anden fordel handler om værdier: Som medarbejdere identificerer vi os i højere grad med vores arbejdsplads. Vi henter en personlig identitet i vores arbejde, siger hun.

LAD, SOM OM DU ER HJEMME

Arbejder du hos Google, kan du tage dit vasketøj med på arbejde. Så er det rent, når du har fri. Filosofien er at fjerne alt det bøv, der står i vejen for, at medarbejderne kan få tid, plads og overskud til at gøre deres job. Firmaet fungerer som en miniby, hvor det i teorien er muligt at bo. Hvis du vil, kan du overnatte der og stadig stå nyklippet i kantinen næste morgen. De tider, hvor man stemplede ud og gik hjem, når klokken var fire, er forbi for mange mennesker. Det skarpe skel mellem arbejdstid og fritids-



- En faldgrube ved social ansvarlighed kan være, at det bliver underforstået, at når du kan arbejde frivilligt, spise sundt og motionere, så skal du gøre det. Det kan komme til at ligge mellem linjerne, at hvis du siger nej, så er du ligesom ikke engageret nok, siger forsker Christa Thomsen. Foto: Colourbox

liv er ved at forsvinde, siger filosof Ole Thyssen.

- På arbejdspladser, typisk inden for vidensområdet, begynder virksomheden at få lige så stor attraktion som hjemmet. Man leverer ikke bare sin sved og sine muskler, men også sin sjæl, sin motivation og sine værdier. I dag har mange mennesker et arbejde, som de tager med hjem, og som de ikke kan lade være med at tænke på, når de er i brusebad, laver mad og putter deres børn.

Når virksomheder påtager sig kommunale opgaver som alkoholafvænnings- og børnepasning eller ansvar for medarbejdernes sundhed, handler det ifølge forfatter og specialist i samfundsansvarlighed, Tania Ellis, i bund og grund om at beholde og tiltrække de værdifulde vidensmedarbejdere:

- Man skal se det i lyset af, at mange moderne virksomheder lever af det, der er inden i vores hoveder. De lever af vores engagement, evne til at tage ansvar og tænke selvstændigt. Vi er ikke et industrisamfund mere, vi er et service- og videnssamfund. Derfor er den

social ansvarlighed simpelthen et konkurrenceparameter.

VENLIGT GRUPPEPRES

For firmaer er der masser af værdifuldt image i at være socialt ansvarlig. Det er uden tvivl derfor, Google er løbet af med kåringen som verdens bedste arbejdsplads flere år i træk. Men det er en vigtig problematik ved konceptet: Hvem er det lige, man gør det for? Handler det om image og profit eller om oprigtig omsorg? Og hvad hvis en medarbejder egentlig ikke har lyst til at arbejde frivilligt? Eller leve sundt? Ofte er tiltagene både til gode for firma og medarbejdere, men det er vigtigt, at tilbuddene forbliver frivillige, siger forsker Christa Thomsen:

- En faldgrube ved social ansvarlighed kan være, at det bliver underforstået, at når du kan arbejde frivilligt, spise sundt og motionere, så skal du gøre det. Det kan komme til at ligge mellem linjerne, at hvis du siger nej, så er du ligesom ikke engageret nok, siger hun og tilføjer, at ledelsen skal melde klart ud, om det handler om

strategi eller omsorg.

Hos Novo Nordisk er man opmærksom på, at ingen skal føle, at en daglig tur i motionscenteret er påkrævet. Der bliver ikke holdt øje med, hvem der gør hvad.

- Jeg kan ikke gå ind i et personalesystem og tjekke, hvad Pia har gang i. Og om hun overhovedet har gang i noget. Det aner jeg ikke, og jeg skal heller ikke vide det. Derfor har vi af samme grund heller ikke sat mål op for det. Der kan måske være et venligt gruppepres over kaffemaskinen om at tage med til spinning, men det er vigtigt, at det ikke er noget, vi som ledelse trykker ned over medarbejderne, siger Lars Christian Lassen.

BIG BROTHER-STAT, JA TAK?

Hver for sig er der intet i vejen med frisk frugt, alkoholhjælp, motion og børnepasning i nærheden af jobbet, men samlet set er det ikke uproblematisk, at arbejdspladsen tager hånd om så mange aspekter af vores liv, mener filosof Ole Thyssen. For når vi lader andre tage ansvaret, bliver vi umyndiggjort i det små:

- Har arbejdspladsen en stress-, alkohol-, sundheds- og hygiejnepolitik, begynder vi at være inde på nogle områder, der tidligere lå i privatlivets fred, men nu bliver halvoffentlige, siger han.

- Det at kunne tage vare på sig selv er en uerstattelig del af et menneske. Jo mere man tværer ansvaret ud på andre, jo mindre bliver man som person, og jo mere afhængig bliver man. For hvis man er vant til, at nogen tager sig af alle disse ting, og man så pludselig bliver fyret, så er det ikke bare et arbejde, men en hel livsstil, der forsvinder.

Hos Novo Nordisk er man enig i, at for eksempel sundhed og lyst til frivilligt arbejde er medarbejdernes eget ansvar:

- Men vi føler som virksomhed, at det er vores pligt at gøre det nemt at træffe de sunde valg, siger Lars Christian Lassen, der er global personaleledende. Han er ikke i tvivl om, at kommende medarbejdere forventer, at deres arbejdsplads er socialt ansvarlig.

Det er Ole Thyssen enig i. Han mener, der er sket en udvikling fra, hvor man tidligere frygtede en »Big Brother«-stat, som kom fra oven og trængte sig ned over en, så sker det modsatte nu: Man betragter selv virksomheden, kommunen eller skolen som en, der skal overtage opgaver, der tidligere lå i ens egne hænder.

- Overalt i velfærdssystemet går vi i retning af, at man lægger ansvaret over i offentlige hænder, halvoffentlige hænder, private hænder, virksomhedshænder. Forældre forventer, at skolen lærer børnene at opføre sig ordentligt, og ansatte regner med firmafrugt. Jeg føler en vis form for ubehag ved den udvikling, fordi det skader ideen om et menneske, der kan tage vare på sit eget liv.

DEMOKRATISK ARBEJDSPLADS

Der bliver rift om de særligt kvalificerede medarbejdere i fremtiden. Virksomhederne bliver nødt til at være kreative for at fastholde og tiltrække ansatte. Ifølge forfatter Tania Ellis vil det medføre, at virksomhederne bliver mere demokratiske:

- Jeg tror, vi kommer til at se, at man vil begynde at tilbyde de ansatte medejerskab. De nye generationer fra business-skolerne vil ikke bare tjene penge til firmaernes aktionærer og ejere. Der skal mere til, og der er medejerskab og øget indflydelse måder at sikre sig stærkt engagerede medarbejdere.

Social ansvarlighed

- Begrebet havde sit indtog i Danmark i 1990'erne, hvor man begyndte at snakke om virksomhedernes samfundsansvar.
- Samfundsansvarlighed kan have mange forskellige udtryk, det kan være rettet mod miljø, kunder, producenter - eller medarbejderne, hvilket de danske virksomheder især har fokuseret på ved at tilbyde medarbejderne sundheds- og motionsordninger, hjælp til ryge- og alkoholafvænnings, børnepasning og andre frynsegoder.
- Især arbejdspladser inden for videnssektoren har stor fokus på, hvordan de fastholder og tiltrækker kvalificeret arbejdskraft, og det kan en socialt ansvarlig tankegang være med til:
- - For medarbejdere i dag er det vigtigt, at arbejdspladsen matcher ens egne værdier. Man vil være stolt af det sted, man arbejder, siger Tania Ellis, forfatter og foredragsholder med speciale i virksomheders samfundsansvarlighed.