



Strategi for CSR - Corporate Social Responsibility

2021-2024

August 2020
Direktionen

Personalekontoret

Dato: 24-8-2020

Sagsnr.: 20/21680

Sagsbehandler: Bente Bjørn Jensen

Direkte tf.: 7376 7750

E-mail: bbj@aabenraa.dk



CSR-strategi - Corporate Social Responsibility

Indhold

1. Formål	2
2. Overordnede mål.....	2
3. Rammeaftale om det sociale kapitel	3
4. Redskaber/foranstaltninger der understøtter CSR-strategien	3
5. Mål for CSR	4
Operationelt mål i forhold til beskæftigelse	5
Operationelt mål i forhold til uddannelse	5

1. Formål

Aabenraa Kommune er kommunens største arbejdsplads med over 4.700 ansatte. Dermed spiller kommunen en vigtig rolle som arbejdsgiver og uddannelsessted. Den måde Aabenraa Kommune forvalter sin rolle på, har betydning for den tilknytning et betydeligt antal kommunens borgere har til arbejdsmarkedet. Dette gælder både ansatte på ordinære vilkår, studerende, elever samt ansatte på særlige vilkår.

Aabenraa Kommunes mission er "Det gode liv" med fokus på kerneopgaven. CSR-strategiens overordnede formål er, at Aabenraa Kommune fortsat påtager sig et socialt ansvar som arbejdsgiver uden at tilsidesætte fokus på kerneopgaven. Varetagelsen af det sociale ansvar skal være bæredygtigt både i forhold til de faste medarbejdere og til løsningen af kerneopgaven.

Corporate Social Responsibility (CSR) kan defineres som: *"Virksomheders arbejde med at integrere sociale og miljømæssige hensyn i deres forretningsaktiviteter og i deres interaktion med interessenterne."*

Med CSR tager virksomheden et ansvar, der går udover det ansvar, der umiddelbart følger af virksomhedens kerneopgave med et bredt samfundsmæssigt ansvarligt fokus.

Fokus i denne strategi er social ansvarlighed og Aabenraa Kommune som uddannelsessted. Miljømæssige hensyn indgår i [Strategi for Bæredygtig Udvikling 2020-2025](#).

2. Overordnede mål

Det overordnede mål med Aabenraa Kommunes CSR-strategi 2021-2024 er at Aabenraa Kommune som arbejdsplads til enhver tid opfylder gældende kriterier for CSR-mærket. I 2020 var målet for at modtage CSR-mærket at minimum 10% af kommunens medarbejdere (inkl. elever, praktikanter, fleksjobbere mv.) er ansat i en af følgende ordninger:

- Virksomhedspraktik
- Løntilskud
- Fleksjob
- Job med løntilskud til førtidspensionister (skånejob)
- Ledige ansat i jobrotation
- Medarbejdere, der frivilligt indgår i Beredskabet
- Voksenlærlinge
- Integrationsgrunduddannelse (IGU)
- Erhvervsgrunduddannelse (FGU)
- Særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU)
- Elever under erhvervsuddannelse

Derudover er målet at Aabenraa Kommune påtager sig et socialt ansvar som arbejdsgiver ved at:

- fastholde allerede ansatte medarbejdere med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen
- beskæftige udefrakommende personer med nedsat arbejdsevne for herigennem at forebygge udstødelse fra arbejdsmarkedet samt at beskæftige ledige som forberedelse til et job på det ordinære arbejdsmarked □ være et attraktivt uddannelsessted.

Værdien af CSR-strategien er:

- Fastholde allerede ansatte med nedsat arbejdsevne som et aktiv på arbejdspladsen
- Styrket tilknytning til arbejdsmarkedet for ledige borgere og borgere med nedsat arbejdsevne
- Positivt omdømme af Aabenraa Kommune som social ansvarlig arbejdsplads
- Øget trivsel og egenomsorgsevne for ledige borgere og borgere med nedsat arbejdsevne
- Ansatte på særlige vilkår integreres som en aktiv del af arbejdsmarkedet
- At skabe uddannelsesmuligheder i nærområdet
- Styrke uddannelsesniveau for borgere i Aabenraa Kommune samt de øvrige sønderjyske kommuner
- Borgere under uddannelse får mulighed for at afprøve og styrke erhvervskompetencer

3. Rameaftale om det sociale kapitel

CSR-strategien tager afsæt i [Rameaftalen om det sociale kapitel](#). Aftalens formål er at fremme:

- Den forebyggende indsats gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på kommunale arbejdspladser
- Beskæftigelse af allerede ansatte, der har fået forringet arbejdsevnen, men som ønsker at fastholde tilknytningen til kommunen som arbejdsgiver
- Beskæftigelse af udefrakommende personer med nedsat arbejdsevne for, at disse kan opnå en arbejdspladstilknytning og dermed undgå udstødning af arbejdsmarkedet
- Beskæftigelse af ledige med henblik på meningsfuld beskæftigelse og forberedelse til et job på det ordinære arbejdsmarked eller til uddannelse inden for det område, hvor beskæftigelsen finder sted

Den forebyggende indsats er blandt andet omfattet af arbejdsmiljøindsatsen og indsats for nedbringelse af sygefravær og beskrives ikke yderligere her.

4. Redskaber/foranstaltninger der understøtter CSR-strategien

I Aabenraa Kommune har vi en række værktøjer, der understøtter at vores arbejdspladser kan påtage sig et socialt ansvar:

- Tilbud om ansættelse eller virksomhedspraktik på kommunens arbejdspladser
- Tilbud eller ansættelse ved Kommunalt In-house Servicekorps (KIS)
- Ansættelse af elever
- Aabenraa Kommune indgår i et professionelt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne
- Aabenraa Kommune lægger vægt på erhvervsuddannelserne som en væsentlig del af uddannelsesindsatsen og det fremtidige arbejdsmarked ved at fastholde og udvikle indsatsen på erhvervsuddannelsesområdet i tæt samarbejde med relevante eksterne aktører
- Erhvervspraktikantpladser fra folkeskolen eller handelsskolens grundforløb med henblik på at bidrage til afklaring af unges fremtidige karrierevalg
- Praktikforløb for universitetsstuderende
- Praktikforløb for professionsbachelorere
- Hæve uddannelsesniveau og tiltrække tilflyttere jf. Sund Vækst 2018-2030 □
Kompetenceudvikling af praktikkoordinatorer og praktikvejledere

5. Mål for CSR

Den samlede indsats skal sikre, at Aabenraa Kommune som arbejdsplads til enhver tid opfylder gældende kriterier for [CSR-mærket for social ansvarlighed i Aabenraa Kommune](#):

Minimum 15 %¹ af Aabenraa Kommunes medarbejdere (inkl. elever, praktikanter, fleksjobbere mv.) er på årsbasis ansat i en eller flere af ordningerne²:

Beskæftigelse:

- Virksomhedspraktik
- Løntilskud
- Fleksjob
- Job med løntilskud til førtidspensionister (skånejob) □ Ledige i jobrotation

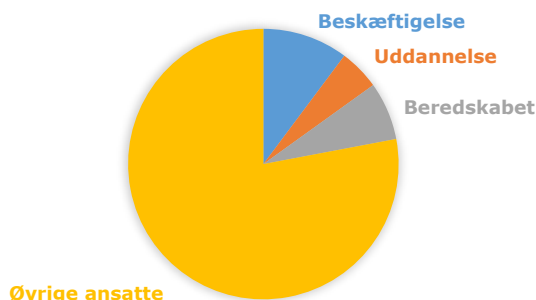
Uddannelse:

- Integrationsgrunduddannelse (IGU)
- Erhvervsgrunduddannelse (FGU)
- Særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU)
- Elever under erhvervsuddannelse, herunder voksenlærlinge □ Studerende i praktik

Beredskabet:

- Medarbejdere, der frivilligt indgår i Beredskabet

Status i 2019: 22 %



Figur 1: Andel af ansatte indenfor de enkelte ordninger i CSR-mærket i 2019

For at sikre at Aabenraa Kommune tager et socialt ansvar, uden at tilsidesætte fokus på kerneopgaven, er der fastlagt en række operationelle mål for andelen af medarbejdere indenfor de enkelte ordningerne under beskæftigelse, uddannelse og i beredskabet. De operationelle mål præsenteres i det følgende.

¹ CSR-mærket modtages ved minimum 10 %.

² Mål og delmål præsenteret i afsnit 5 er beregnet på baggrund af et årgennemsnit baseret på månederne februar, maj, august og november. Opgjort for månedslønnede ansatte trukket i KRL. Det gennemsnitlige antal fuldtidspersoner ansat i virksomhedspraktik pr. år er trukket i jobindsats.dk. Andelen er beregnet på baggrund af det samlede antal ansatte fra KRL. Omegnskommuner dækker over et samlet gennemsnit for kommunerne Esbjerg, Haderslev, Kolding, Sønderborg, Tønder og Vejen. Frivillige i beredskabet indgår ikke i sammenligningen med omegnskommunerne. STUforløb indgår ikke, idet data for omegnskommunerne vedrørende denne ordning ikke er tilgængelige. I 2018 var 4 personer i STU-forløb på Aabenraa Kommunes arbejdspladser sammenlignet med 3 personer i 2019.

Operationelt mål i forhold til beskæftigelse

Der er opsat følgende delmål i forhold til fastholdelse af allerede ansatte, forebyggelse af udstødelse fra arbejdsmarkedet for personer med nedsat arbejdsevne og styrkelse af ledige borgers tilknytning til arbejdsmarkedet:

1. Minimum 6 % af alle ansatte skal have være ansat i/omfattet af

- Virksomhedspraktik
- Løntilskud
- Fleksjob
- Job med løntilskud til førtidspensionister (skånejob)
- Ledige i jobrotation

Status i 2019: 10,2 %

2. Aabenraa Kommunes andel af ansatte ligger i gennemsnit over andelen af ansatte i omegnskommunerne i følgende ordninger:

- Virksomhedspraktik
- Løntilskud
- Fleksjob
- Job med løntilskud til førtidspensionister (skånejob)
- Ledige i jobrotation

Status i 2019:

Aabenraa Kommuner: 10,2 %

Omegnskommuner: 7 %

3. 5 % af det samlede antal medarbejdere indgår som frivillige i Beredskabet

Status i 2019: 6,9 %

Operationelt mål i forhold til uddannelse

Der er opsat følgende delmål i forhold til, at Aabenraa Kommune som kommunens største arbejdsplads opleves som et attraktivt uddannelsessted, der medvirker til at unge og voksne tager en uddannelse, som afsæt for et fremtidigt aktivt arbejdsliv ved at stille uddannelsespladser og praktikpladser til rådighed.

Mål for Aabenraa Kommune som et attraktivt uddannelsessted er, at:

1. Minimum 5 % af alle ansatte skal være elever/voksenlærlinge, tilknyttet IGU eller FGU eller studerende i praktik

Status i 2019: 4,9 %

2. Aabenraa Kommunes andel af ansatte ligger i gennemsnit over andelen af ansatte i omegnskommunerne i følgende ordninger:

- Elever/voksenlærlinge
- IGU/FGU
- Studerende

Status i 2019

Aabenraa Kommune: 4,9 %

Omegnskommuner: 4,1 %

3. Aabenraa Kommune lever op til de aftalte forpligtelser i forhold til praktik- og elevpladser for elever/studerende på erhvervsuddannelserne samt videregående uddannelser.

Evaluerings af mål

Målene i CSR-strategien evalueres årligt i HR-Regnskabet.