

# CSR

på arbejdspladsen



Virksomhedernes samfundsansvar  
og fagbevægelsens muligheder

# Virksomhedernes samfundsansvar og fagbevægelsens muligheder

*Byggefirmaet lover overenskomst hos underleverandøren, rengøringsfirmaet skærer ned på kemikalierne, og kaffen i supermarkedet mærkes Fairtrade.*



Flere virksomheder formulerer frivilligt regler for, hvordan de ønsker at behandle medarbejderne, sikre menneskerettigheder og skåne miljøet.

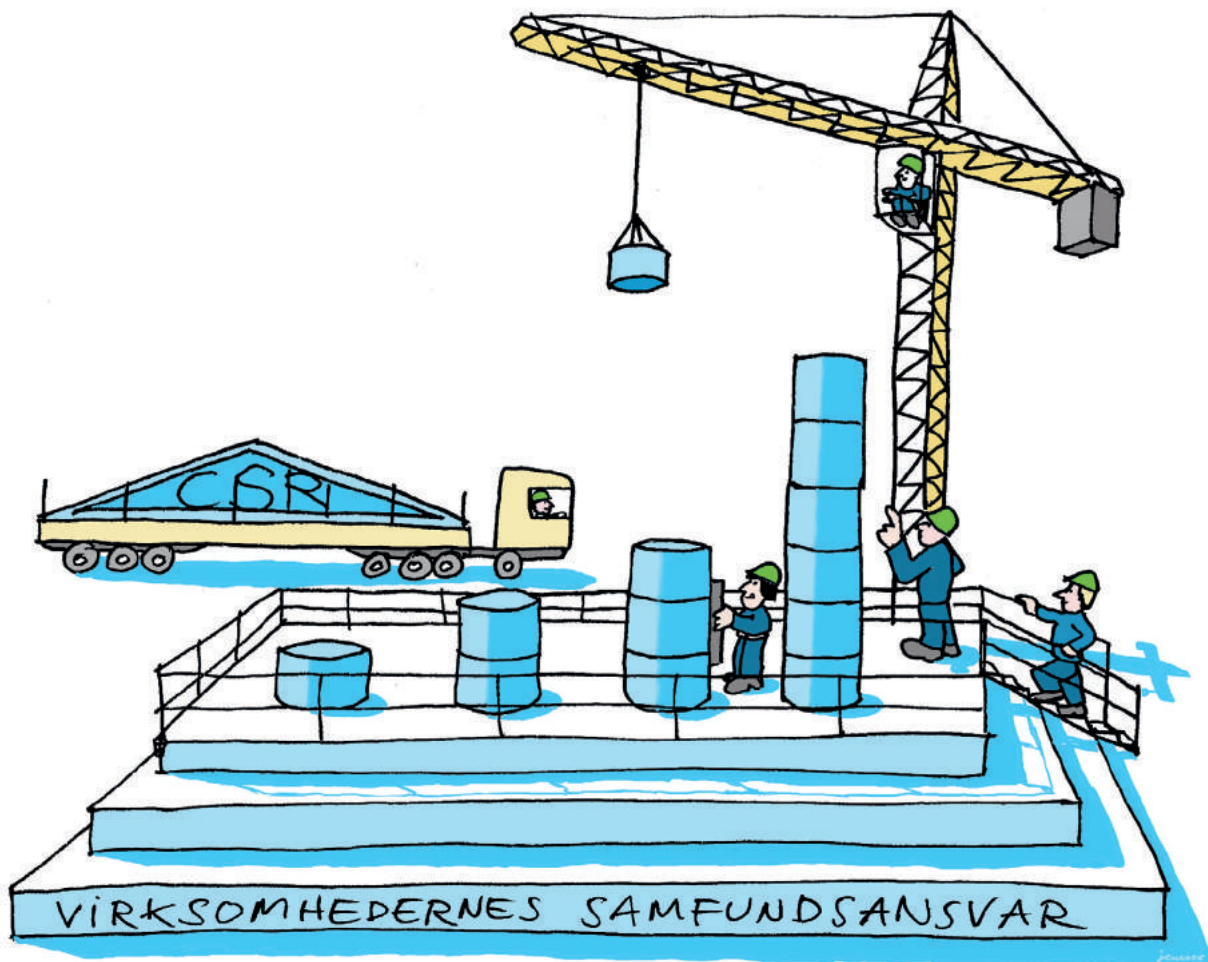
Det kaldes Corporate Social Responsibility, CSR, og er i dag en vigtig del af forretningen i mange virksomheder.

For at få indflydelse, når din virksomhed udarbejder CSR-politikker om samfunds-

ansvar, arbejdsmiljø, sikkerhed og ansættelses- og arbejdsvilkår, kræver det, at du som tillidsvalgt eller fagligt aktiv ved, hvordan du kan arbejde med CSR på din virksomhed.

CSR skal ikke afløse vores klassiske faglige arbejde og overenskomster – men det skal hjælpe og styrke vores strategiske faglige arbejde.

Her i pjecen får du et par råd med på vejen. God læselyst.



# Hvad er CSR?

*Corporate Social Responsibility er virksomhedens frivillige samfundsansvar. Altså en tom skal, som virksomheden selv kan fylde med indhold.*



Det kan være, virksomheden fokuserer på miljø, sikkerhed for de ansatte, stresspolitik, velgørenhed eller på alle områderne. Det er op til virksomheden selv.

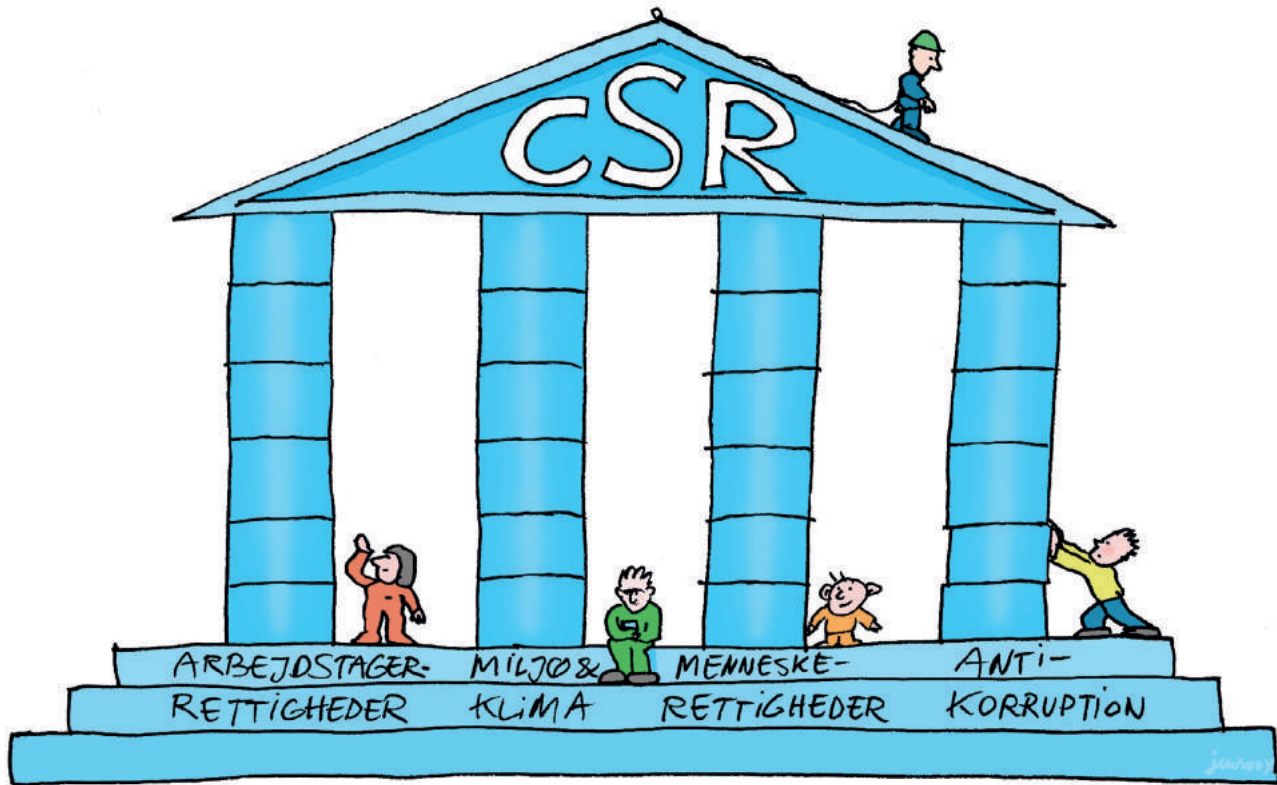
Det er også virksomheden selv, der skal sørge for, at den holder, hvad den lover.

Derfor siger man, at CSR er frivilligt.

Der findes forskellige standarder, som mange virksomheder vælger at følge for at sikre ansvarlig opførsel. Nogle af disse standarder kan bruges til reklame, som det grønne Rainforrest Alliance-frø, der pryder en del af de chokoladebarer, du tager ned fra hylden i supermarkedet. Andre kan være standarder for arbejdsmiljø, som for eksempel ISO-standarderne.

Der findes også politisk fastlagte standarder, som virksomhederne forventes at overholde. De vigtigste er internationale og lavet af FN og OECD. De udgør en målestok, som kan bruges til at vurdere virksomhedernes ansvarlighed. Man kan også klage over virksomheder, der ikke overholder disse retningslinjer. I Danmark findes Mæglings- og Klageinstitutionen for Ansvarlig Virksomhedsadfærd. Virksomheder gør klogt i at sætte sig ind i – og efterleve – disse standarder på CSR området – blandt andet for at undgå klagesager. Mere om det på side 13.

Gennembruddet for CSR sker i 1980'erne, hvor flere virksomheder indser, at det ikke er nok at tænke på aktionærerne. Man skal også tænke på kunder, ansatte og samfundet generelt for at skabe det bedste resultat. Igennem 90'erne og 00'erne kommer CSR på mode, og I dag er Creating Shared Value, CSV, kommet på banen som en nyudvikling og mere ambitiøs udgave af CSR.



# Miljø-indsats skal samle medarbejderne

*Et fælles CSR-projekt skal klinke skår i arbejdsglæden efter hård virksomhedsoverdragelse*



Det var svært for flyrengøringspersonalet i Københavns Lufthavn at skifte fra velkendte SAS til franske Sodexo. Ny ledelsesstil, ændrede arbejdsgange og udskiftning blandt medarbejdere fik arbejdsglæden til at dale og sygedagene til at stige.

I dag er udviklingen ved at vende, og for at binde ledelse og medarbejdere tættere sammen går arbejdsmiljørepræsentant og 3F-medlem Bibbi Bang med planer om et fælles CSR-projekt, der kan motivere medarbejderne, gavne miljøet og spare virksomheden penge.

– Vi vil gerne se, at vores arbejde gør en forskel for verden, siger hun og foreslår, at virksomheden tager et grønt initiativ i forhold til plastik i flyene.

I første omgang ved at indsamle og sortere plastikflasker på de oversøiske ruter i stedet

for at smide dem ud. Bibbi Bang mener, at virksomheden kan spare penge på renovation og samtidig have nytte af den grønne reklame.

– Hvis vi så også måler, hvor meget vi indsamler, bliver det synligt, at vi som medarbejdere bidrager til at gøre miljøet grønnere. Det vil være godt for arbejdsglæden, siger hun.

## **Bibbi taler om tre ting i historien:**

1. CSR kan skabe besparelser for virksomheden
2. CSR kan skabe en gevinst for miljøet, som man også kan bruge til at reklamere for virksomheden
3. CSR kan skabe større arbejdsglæde hos de ansatte, som skaber bedre arbejdsmiljø

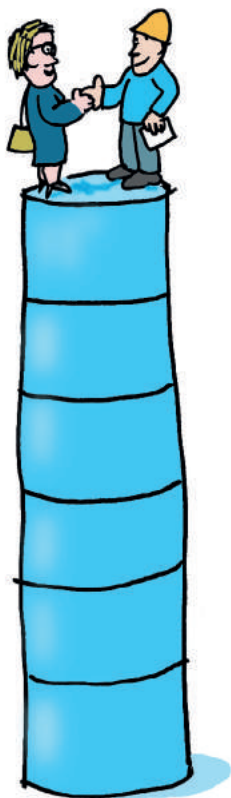
Bruges CSR rigtigt, kan det altså gavne både virksomheden, omverdenen og medarbejderne.





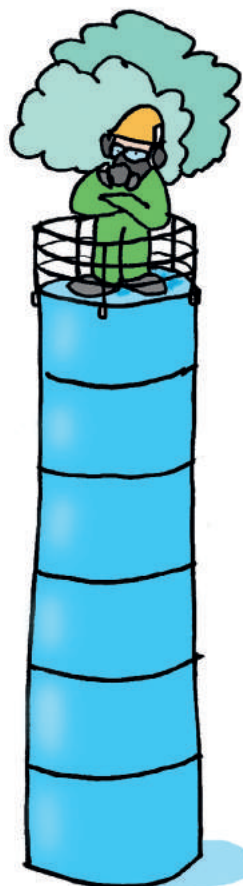
# De fire søjler i CSR

Den oftest anvendte CSR-standard er FN's Global Compact. Standarden har 10 principper inden for fire centrale områder, som også kaldes for søjler.



## Arbejdstagerrettigheder

De ansatte og deres rettigheder på arbejdsmarkedet. Det kan handle om, hvordan virksomheden håndterer sikkerhed, stress blandt medarbejderne og udfordrende og udmattende psykisk arbejdsmiljø generelt.

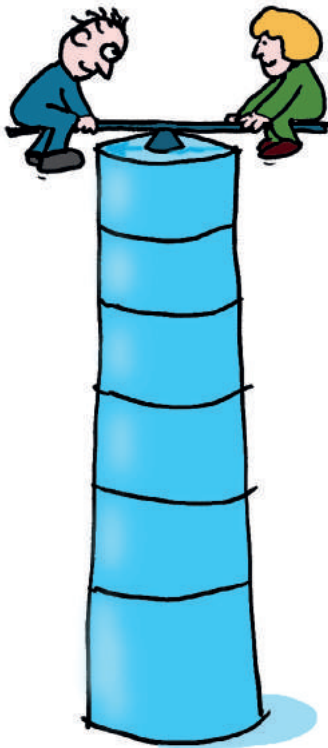


## Miljø og klima

Virksomhedens aftryk på miljø og klima. Det kan handle om, hvordan virksomheden bruger genbrugsmaterialer, eller om den har mål for at skære ned på sit CO<sub>2</sub>-udslip. Hvis man for eksempel er en virksomhed med et stort vandforbrug, kan det være en politik for, hvordan man sparer på vandet.

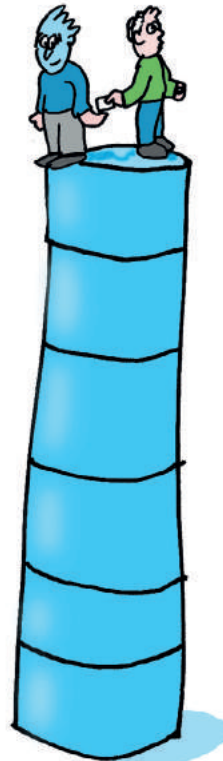


De fire søjler går igen i det meste CSR-arbejde, selvom inddeling og navn kan variere fra standard til standard og virksomhed til virksomhed.



## Menneskerettigheder

Afskaffelse af for eksempel diskrimination og chikane. Et eksempel er, om virksomheden har en ligestillingspolitik. Det kan også være, at virksomheden stiller krav til sine underleverandører om at overholde menneskerettighederne ved for eksempel at sikre, at arbejdstøj ikke er produceret af underbetalte børnearbejdere i Taiwan.



## Anti-korruption

Bekæmpelsen af korruption, bestikkelse og nepotisme. Korruption og bestikkelse er heldigvis ikke så udbredt i Danmark som i andre dele af verden. Men det handler også om, at man som ansat i en offentlig virksomhed ikke må give særlige fordele til familie og venner. Såkaldt nepotisme.

# Hvem bestemmer CSR-politikken?

*En CSR-politik kan blive lavet forskellige steder i en virksomhed. Da det er virksomheden selv, som bestemmer politikken, er det også forskelligt, hvor i virksomheden politikken skabes.*



Normalt vil den blive godkendt af bestyrelsen i virksomheden. Men det kan variere, hvor den kommer fra.

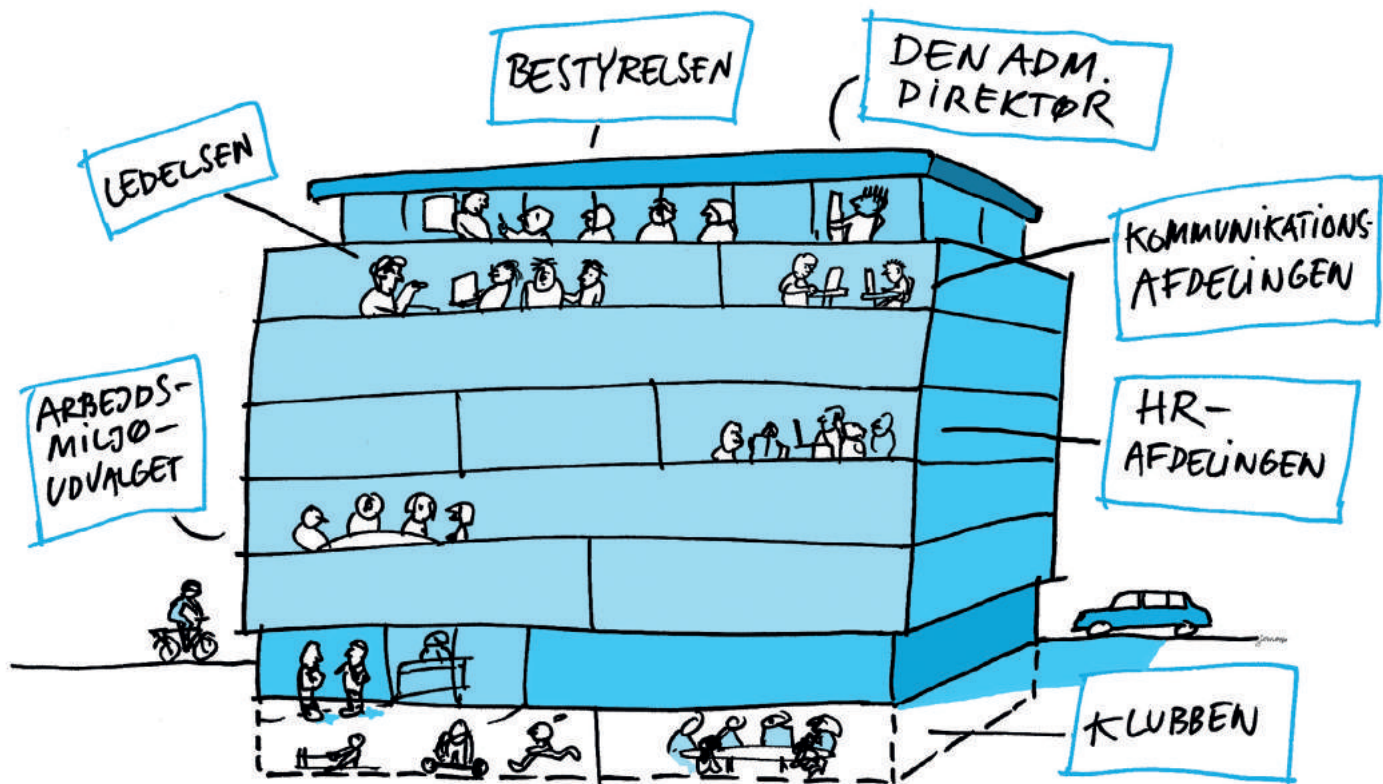
Ofte vil HR-afdelingen være involveret, fordi emner som sikkerhed og arbejdsmiljø tit er en del af CSR-politikken. Nogle virksomheder vælger at lave den sammen med alle ledere på tværs af de forskellige afdelinger.

Andre virksomheder ser kun CSR som et markedsføringsmiddel til at skabe god reklame.

De vil sætte kommunikationsafdelingen til at lave politikken, da det hovedsageligt skal lyde godt.

På medarbejderniveau har vi den årlige drøftelse om arbejdsmiljø og samarbejdsudvalget, SU, til at sætte CSR-emner på dagsordenen.

Hvis en CSR-politik skal være eksemplarisk god, skal den berøre alle afdelinger, og alle ansatte i disse afdelinger vil også kende til den. Men sådan er det desværre langt fra altid.



# Arbejder din virksomhed med CSR?

## Hvor kan du tjekke, om din virksomhed har en CSR-strategi?

- På firmaets hjemmeside
- I firmaets årsrapport eller årsregnskab, som ofte ligger på firmaets hjemmeside. Alternativt kan årsregnskabet findes i statens centrale virksomhedsregister, CVR, på [www.cvr.dk](http://www.cvr.dk).

## Hvad skal du være opmærksom på, når du læser CSR-strategien?

- Hvad for nogle områder er beskrevet i virksomhedens CSR-papirer? Arbejder den mest med arbejdstagerrettigheder, klima og miljø, menneskerettigheder eller anti-korruption?

- Hvad for nogle konkrete mål har virksomheden opstillet i sin CSR-strategi? Vil den f.eks. mindske CO<sub>2</sub>-udledning fra produktionen eller udligne lønforskellen mellem mænd og kvinder?
- Hvad vil virksomheden gøre for at nå målene? Udover flotte ord har virksomheden så en strategi for, hvordan den omdanne mål til virkelighed? Hvordan vil den f.eks. reducere antallet af sygedage blandt de ansatte?

## Hvem har lavet CSR politikken?

- Hvor i virksomheden er CSR politikken udarbejdet? Hvem var ansvarlig for det? Har medarbejderne været inkluderet, og hvis ikke, hvorfor ikke?



i

## Årsregnskabsloven

Paragraf 99a i årsregnskabsloven tvinger store virksomheder\* til årligt at afrapportere CSR-arbejdet.

Politikker, handlinger, resultater og forventninger til fremtiden skal beskrives, når det kommer til klima, menneskerettigheder og

kønsdiversitet i bestyrelser og den øvrige ledelse.

Loven siger ikke, at virksomhederne skal have CSR-initiativer, men hvis de ikke arbejder med CSR, skal de skrive i årsrapporten, hvorfor de har fravalgt det.

\*Loven gælder for omkring 1.000 danske virksomheder - virksomheder fra regnskabsklasse D og store virksomheder fra regnskabsklasse C.

# Kloge spørgsmål

*Der er en række spørgsmål, du med god grund kan stille, når I snakker om CSR på arbejdspladsen – både hvis I har en CSR-politik, og hvis I ikke har en.*

- Har vi krav til underleverandørerne, som matcher de krav, vi stiller til vores eget arbejdsmiljø?
- Hvilke områder inden for CSR er vigtige/populære på de markeder, vi opererer på?
- Hvilke områder er de centrale i vores CSR-politik?
- Hvilke muligheder er der for at bruge for eksempel vores energispareplan kommercielt?
- I hvilken grad har medarbejderne været involveret i udarbejdelsen af politikken, der berører deres faglige områder?
- Ville det være en god ide at bruge medarbejdernes kendskab til deres områder, når man skal lave en CSR-politik om det selvsamme?
- Kan vi sætte CSR-politikken eller mangel derpå på dagsorden til næste SU-møde?



### 3 gode grunde til at have medarbejdere ind over udarbejdelsen af en CSR-politik

1. Medarbejderne har unikt kendskab til, hvordan tingene foregår. Medarbejderne ved, hvilke initiativer der er realistiske, og hvilke der ikke er.
2. Det styrker arbejdsmoralen og giver ejerskabsfølelse. Medarbejderne bliver stolte af deres virksomhed og yder bedre arbejde.
3. Medarbejderne bliver ambassadører for deres virksomhed og deres CSR-tiltag. *Medarbejder branding* er et stærkt marketing-redskab, som hjælper med at skabe et godt ry.



På baggrund af den viden, du indsamler om virksomhedens CSR-strategi, kan du indplacere den på et af trappens seks trin for samfundsansvar.





NU MED  
OVERENSKOMST  
OG CERTIFIKAT  
PÅ CSR

Virksomheden har en eksternt certificeret CSR-politik og handlingsplan

Virksomheden har arbejdstagerrepræsentanter med til at udvikle og udføre CSR-politikken

Virksomheden har en certificeret CSR-politik og har indgået overenskomst

Tilsammen danner trinene en trappe, som giver et fingerpeg om fremtidige muligheder for at styrke CSR-politikken i din virksomhed.

# Samspil mellem virksomheds-strategi og faglig strategi

## Virksomheds-strategi



Uanset om virksomhederne arbejder med CSR, fordi det er økonomisk smart eller etisk korrekt, sker arbejdet også for at give virksomhederne et bedre samspil med sine omgivelser.

Med CSR prøver virksomheden at tale til så mange som muligt. Det kan være ansatte, leverandører, kunder, aktionærer, fagforeninger, medier og offentlige institutioner. Ved at være ansvarlig over for samfund og miljø kan virksomheden profilere sig over for disse.



## Overordnet er der to tilgange til at få indflydelse på din virksomheds CSR-tiltag:



### Offensiv medspiller



Du kan være med til at udvikle virksomhedens CSR-politik. Virksomheden har ikke lyst til at have en sløset CSR-strategi, hvor man siger en ting og gør en anden. Derfor kan vi tilbyde vores hjælp til at styrke politikken.

Det kan være, hvis virksomheden laver underleverandørskontrakter, der sikrer, at leverandørernes arbejdsvilkår matcher de danske. Det gør eksempelvis mange kommuner, når de vil sætte ind mod social dumping.

Man kunne også foreslå, at virksomheden omlægger til en mere grøn produktion, så medarbejderne udsættes for færre allergifremkaldende stoffer. Det er derfor vigtigt at opsøge ledelsen og foreslå dem at skrive nye tiltag ind i CSR-strategien.

Oven i alt det kan det styrke forholdene ved næste overenskomstforhandlinger, hvor det er lettere at få opfyldt krav, som allerede er vedtaget af virksomheden igennem en CSR-politik.

## Defensiv medspiller



Vi kan også være vagthunden, der sammenligner virkeligheden med, hvad virksomheden lover. Bliver retningslinjerne fra CSR-politikken ikke fulgt, kan medarbejderne og medarbejderrepræsentanterne komme med forslag til en løsning og bringe det på dagsordenen.

Det kan være, virksomheden har vedtaget, at den kun vil bruge bæredygtigt træ, men alligevel bruger træ uden certificering. Eller ledelsen beslutter at arbejde med et firma uden overenskomst, selvom virksomheden skriver, at overenskomster er et krav for at samarbejde.

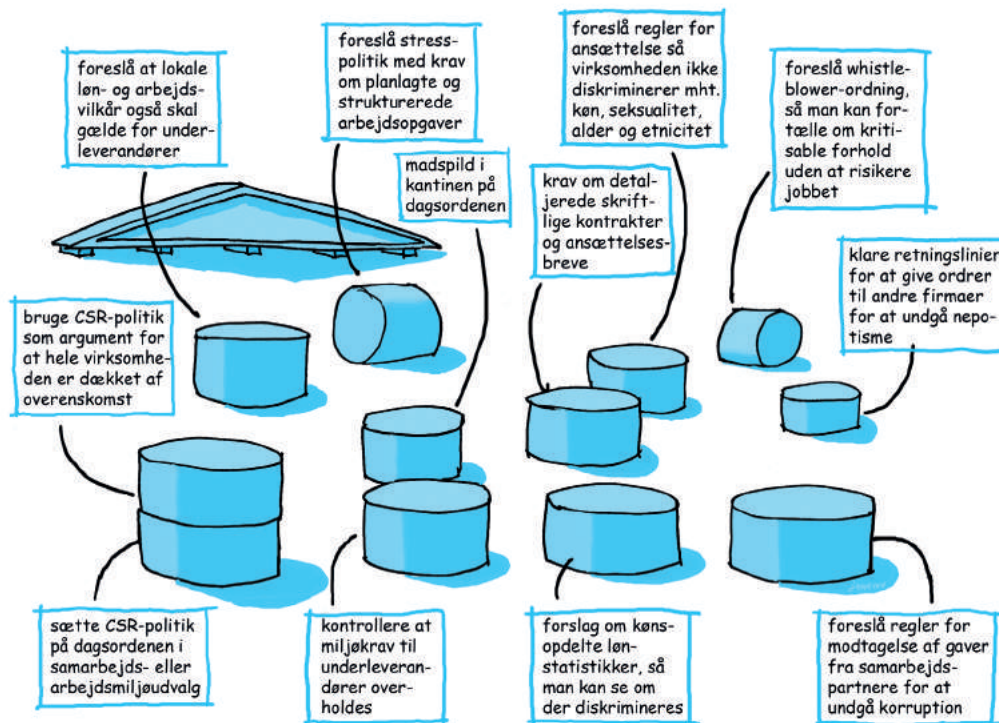
At virksomheden ikke respekterer sine egne retningslinjer, er ikke noget ledelsen ønsker at få ud i offentligheden, da det virker hyklerisk at skrive noget fint og gøre noget skidt. CSR-politikken bliver derved et redskab til at holde virksomhederne op på de fine formuleringer.

Hvornår du er offensiv eller defensiv medspiller til virksomhedens CSR-strategi, afhænger af en konkret vurdering af, hvordan du bedst får flyttet virksomheden i den retning, du ønsker. Du skal overveje, om det giver mest mening at hive ledelsen i ørerne og udstille CSR-hykleriet eller aktivt arbejde for at ændre på indholdet.





Afhængig af de konkrete formuleringer i CSR-politikken kan du arbejde for en bred vifte af initiativer. Her er nogle forslag.



**Når man kommer med sådanne forslag, er det vigtigt, at man husker på, hvordan man argumenterer for disse tiltag.**

- De skaber markedsfordele og økonomisk gevinst for virksomheden på sigt.
- De skaber kvalitet for virksomhedens omgivelser, såsom miljøet eller lokalsamfundet
- De skaber værdi for de ansatte, så arbejdsmoralen bliver forbedret og kvaliteten fra medarbejderne forhøjet.



## Nyttige links



**[www.csrkompasset.dk](http://www.csrkompasset.dk)**

CSR-kompasset giver værktøjer til, hvordan man kan lave en CSR-politik og komme i gang med CSR-tiltag.



**[www.csr.dk](http://www.csr.dk)**

CSR.dk er landets største forum og erhvervsmagasin for CSR. Her finder man alle nyheder og nye tiltag i området.



**[www.samfundsansvar.dk](http://www.samfundsansvar.dk)**

Erhvervsstyrelsens hjemmeside for CSR og virksomheders samfundsansvar.



**[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)**

Hjemmesiden for FN's Global Compact.

## Gode bøger



**CSR med succes**

Annabeth Aagaard



**CSR-ledelse**

Peter Haisler &  
Anders Holbech



**Hvad enhver virksomhed bør vide om CSR**

Anne-Louise Thorn Schur

## CSR på spil

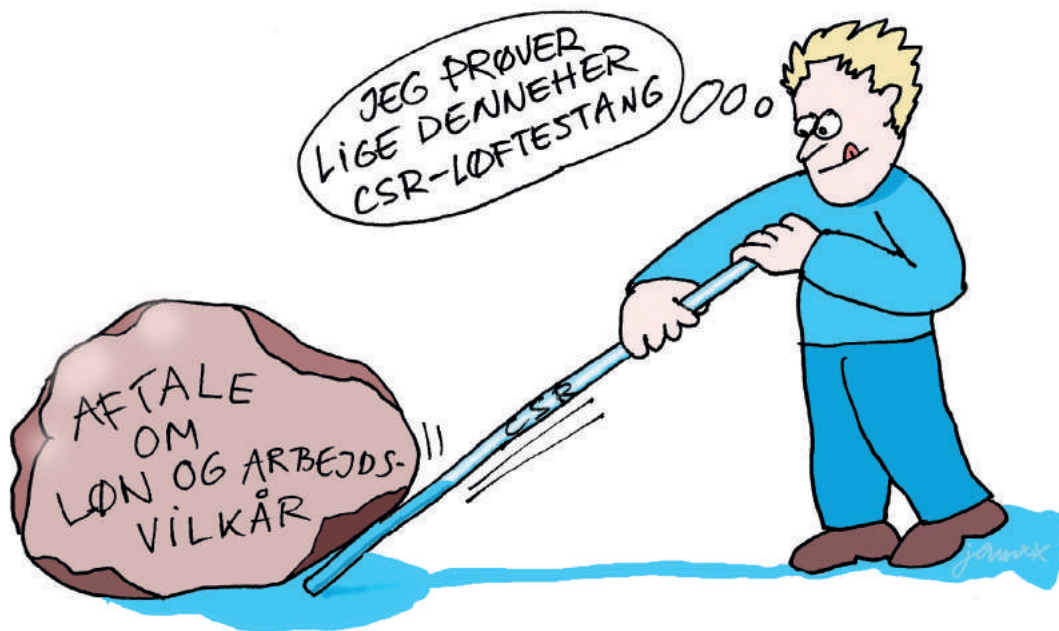
Lær at arbejde med CSR og hav det sjovt samtidig med spillet 'CSR på spil', der kan bestilles hos LO eller ved Konventum.



## Grundbog om CSR

Du kan læse mere om CSR-teoriens kernebegreber og få konkrete bud på, hvordan fagbevægelsen kan og bør arbejde med CSR-politik i grundbogen 'CSR i det faglige arbejde'.





## 'CSR på arbejdspladsen' er en introduktion til Corporate Social Responsibility set fra et fagforeningsperspektiv.

Hæftet giver dig et overblik over, hvad CSR-begrebet dækker over, og hvordan fagbevægelsen kan og bør arbejde med CSR-politik inden for områderne arbejdstagerrettigheder, miljø og klima, menneskerettigheder og anti-korruption.