

Corporate Social Responsibility (CSR) i Christiansen & Esserbæk A/S

Baggrund

CSR betyder konkret for os, at vi ud fra vores kernekompetencer og strategiske udfordringer frivilligt og systematisk iværksætter, vedligeholder og udvikler aktiviteter, som både er til gavn for virksomheden, medarbejdere, kunder og det omgivne samfund.




Vi går altså længere end det, som lovens minimumskrav foreskriver ud fra et såkaldt additionelt princip. For Christiansen & Esserbæk A/S er det et solidt tegn på overskud, at vi og andre kooperative virksomheder har kræfter og lyst til at bidrage til mere end det, vi *skal*: Det sociale ansvar bliver et ægte *engagement*.

Formål

Med vores CSR-arbejde vil vi demonstrere best practice ved at sætte standarden i bygge- og anlægsbranchen og derigennem også skabe vedvarende strategiske konkurrencefordele, ligesom vi på sikkerheds- og miljøområdet konsekvent og vedholdende arbejder for at reducere risikofaktorer samt nedbringe ressourceforbruget og vores indvirkning på miljøet generelt.

Indsatsområder

Vi definerer vores samfundsmæssige ansvar og miljøtiltag inden for:

-  A) Socialt ansvar for mennesker både indenfor og uden for virksomheden.
-  B) Sundhed, trivsel og kompetenceudvikling for medarbejdere i virksomheden.
-  C) Arbejdsmiljø og bæredygtighed både for ansatte og det samfund, vi er en del af.

Hvorfor CSR ?

Christiansen & Esserbæk A/S har ca. 80 ansatte og er således en mellemstor entreprenør virksomhed. Vi vælger at bruge tid og kræfter på CSR-tiltag, ikke blot fordi det er moderne, men fordi vi er overbevist om, at det er rigtigt og vigtigt at opføre sig som en ansvarlig og hæderlig virksomhed, som både medarbejdere, kunder og andre interessenter i omverdenen har lyst til at identificere sig med.

Selve fundamentet

Faktisk har CSR altid været en del af virksomhedens fundament, også lang tid før der var noget, der hed CSR. I dag lever vi i det 21. århundrede, mens faktisk dateres vores historie tilbage til det 19. århundrede. Det er en lang tradition med mange forandringer undervejs som kooperativ virksomhed. De kooperative værdier er imidlertid en fast bestanddel, hvor vi rækker hånden ud til dem, som har brug for støtte og hjælp. Hjælpen giver vi bl.a. gennem kompetenceudvikling og fokus på opbygning af egenomsorgsevne.

Værditilvækst

Som virksomhed skaber vi værdi i samfundet gennem at tilbyde løsninger af entreprenøropgaver både til det private og det offentlige - eksempelvis beton- og bygningsrenovering, som understøtter infrastrukturen (f.eks. broer og tunneller), optimerer ressourceforbruget og forøger ejendommens brugsværdi (f.eks. gennem energibesparelser og renovering). Det betyder, at trafikken på både veje og jernbaner kan glide problemfrit og både privatboliger og erhvervsjendomme får bedre og mere moderne faciliteter.

Samlet set giver det en stor besparelse på ressourceforbruget og en bedre økonomi for både kunder, virksomheden og samfundet. Vi sikrer samtidig beskæftigelse til vores medarbejdere og indsluser mennesker, som står uden for arbejdsmarkedet. For os er det imidlertid lige så vigtigt, at denne værdiskabelse og bidrag til samfundet sker på en sådan måde, at alle kan være stolte af enten at arbejde for os eller have os som samarbejdspartner og leverandør.

Ledelses- og forretningsprincipper

I C&E er CSR en konkret ledelsesdisciplin, som ved dygtig udøvelse i praksis tilsikrer, at hele virksomheden handler efter de samme grundlæggende retningslinjer – det man kalder værdier, og som også er beskrevet i adfærdstermer i vores personalepolitik. Og vi kan altid blive bedre, selvfølgelig kan vi det - og derfor skal vi også træne i det og få bedre og nye kompetencer. Vi er slet ikke verdensmester endnu. Vi opfatter heller ikke CSR som hverken filantropi eller godgørenhed. Vi tænker bæredygtighed, samfundsansvar og socialt engagement m.v. konkret ind i vores forretningsstrategi og markedsføring, fordi vi er overbeviste om, at vi således styrker virksomhedens udviklingsmuligheder og forbedrer vores relationer til alle interessenter.

Dette gælder på den måde såvel nye kunder som eksisterende, der foretrækker at handle med en virksomhed, hvor der vedvarende og konsekvent arbejdes med alle aspekter omkring miljøforhold, socialt engagement, etiske principper, kompetente medarbejdere og en dygtig ledelse. CSR indgår derfor i alle overvejelser i f.t. partnerskaber, rekruttering af medarbejdere, tilbud til kunder, krav til underleverandører og vores omdømme: Vi anser CSR for sund fornuft og en del af vores samlede forretning.

I praksis

Først og fremmest har vi opstillet konkrete målsætninger og indikatorer, som kan "måles og vejes". Disse forsøges indarbejdet i virksomhedens handlingsplaner i de enkelte driftsenheder. Gennem en systematisk opfølgingsindsats korrigerer og forbedrer vi vores handlinger løbende. Når vi er i mål, rapporterer vi om resultaterne bl.a. via Kooperation, hjemmeside, nyhedsbreve, materiale til kunder og vores årsrapport.

Sunde valg i hverdagen

De tiltag, som vi arbejder med i Christiansen & Esserbæk A/S, har til formål at øge både sundhed, trivsel, arbejdsmiljøet og kompetenceniveauet hos den enkelte medarbejder – samtidig med, at vi i fællesskab øger medarbejderens engagement og effektivitet. Vi giver derfor løbende tilbud om eks. fitness, kostvejledning og rygestop m.v. Vi er overbeviste om, at velvære på arbejdspladsen bidrager positivt til reduktion af både sygefravær og personaleomsætning og styrker virksomhedens image.

Forebyggelse af nedslidnings- og belastningsskader

I betonbranchen er nedslidnings- og belastningsskader en alvorlig trussel for medarbejdernes velvære. Forebyggende indsatser praktiseres som udgangspunkt gennem vores ledere, der varetager grundig instruktion, oplæring og tilsyn med arbejdets udførelse – ligesom vi uddanner "sjakrepræsentanter", der er med til at hjælpe nye kolleger godt på vej. Vi har fokus på byggepladsindretning og reduktion af arbejdsmiljømæssige risikofaktorer med et fast forankret arbejdsmiljøudvalg og en arbejdsmiljøleder. Vi er arbejdsmiljøcertificeret af Bureau Veritas og kontrolleres typisk hvert halve år.

Åben kommunikation

Vi tror også på, at en åben og ligefrem dialog i den daglige kommunikation mellem ledelse og medarbejdere baner vejen for det at opleve et meningsfuldt og udviklende job, hvor man har stor indflydelse og råderum til selv at tilrettelægge sin arbejdsdag for at nå de fælles mål. Det er samtidig også med til at opbygge vores samlede beredskab til at imødegå og håndtere forandringer. Der skal også være plads til, at vi sammen under mere sociale forhold kan lære hinanden bedre at kende og derigennem styrke de gode relationer. Derfor afholder vi også hvert år en række arrangementer, som understøtter dette.

Samarbejde med leverandører

Vi arbejder til stadighed i samråd med vores leverandører på at nedsætte forbruget af miljømæssigt belastende midler, uden at det går ud over kvaliteten i vores ydelser. Vi arbejder konsekvent med affaldssortering både hos os selv og hos vores kunder.

Ansvaret for den strukturerede opfølgning er placeret hos et nedsat Arbejds miljøudvalg. Ans varet for indsatsen og resultater er placeret hos de enkelte driftsansvarlige projektledere og deres byggeledere.

FNs Global Compact

Christiansen & Esserbæk A/S anerkender og følger i øvrigt de 10 principper i FN's Global Compact ang. menneske- og arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption, ligesom vi forventer, at vores leverandører og samarbejdspartnere også gør dette.

A) Socialt ansvar

Vi vil:

- Skabe arbejdspladser, der omfavner og respekterer forskellighed, eks. gennem arbejde med forebyggelse, fastholdelse og indslusning.
- Bidrage til at fastholde medarbejdere, som af den ene eller anden grund er i fare for at forlade arbejdsmarkedet.
- Deltage i projekter med aktiv inklusion gennem uddannede sidemandsoplærere og mentorer, som hjælper mennesker, der er havnet i arbejdsmarkedets randområder, ind i et praktik- og opkvalificeringsforløb med sigte på et konkret job, evt. på særlige vilkår (eks. løntilskud el. fleksjob).
- Skabe en mangfoldighedskultur, så lederne er gode til at få potentialet frem i hver eneste medarbejder.
- Arbejde aktivt for at nedbringe sygefravær gennem bedre opfølgning.
- Gennemføre omstruktureringer og virksomhedstilpasninger på en ansvarlig og respektfuld måde.

Vi indgår tillige i en række netværk omkring social innovation og virksomhedernes rolle i samfundsudviklingen., bl.a. VINSA, ligesom vi samarbejder med High:Five.

Mål:

- A.1) Inden udgangen af tredje kvartal 2012 vil vi tilpasse og udvikle vores personalepolitik, så den i højere grad fastlægger hvilke konkrete muligheder og aktiviteter, som vi tilbyder alle medarbejdere i virksomheden omkring forebyggelse (eks. nedslidning) og fastholdelse (eks. ved alvorlig sygdom) i forskellige situationer.
- A.2) Etablere samarbejde med mindst to projektpartnere omkring opkvalificering og indslusning af ledige på arbejdsmarkedet, herunder tillige praktikforløb i f.m. uddannelse samt lærlinge.
- A.3) Selv om vi i 2010 og 2011 samlet set har reduceret vores sygefravær med 62%, så vil vi inden udgangen af 2012 reducere vores sygefraværsporcet yderligere med 15% relativt i f.t. 2011.

På dagsordenen til udviklingsarbejdet vil vi også i 2012 påbegynde arbejdet for at få etableret:

- Bedre work-life balance (f.eks. orlovsordninger, midlertidige alternative arbejdsfunktioner m.v.).
- Etablere støtteordninger (f.eks. i f.m. dødsfald i familie, økonomisk rådgivning i f.m. skilsmisser, stressforebyggende initiativer, hjælp til at fjerne alkoholmisbrug etc. – krisepsykologi og kollegastøtte m.v.)

B) Sundhed, trivsel og kompetenceudvikling

Vi vil:

- Skabe rammer og muligheder, der gør det nemmere for hver medarbejder at træffe sunde valg i hverdagen (stærkelse af egenomsorgsevne).
- Skabe et godt psykisk arbejdsmiljø med tryghed og velvære i jobbet gennem bl.a. at forhindre mobning, chikane, diskrimination og stress.
- Iværksætte en række konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter, som på den ledelsesmæssige arena skaber bedre sammenhæng mellem personaleledelse og driftsledelse.
- Forebygge udstødelse fra arbejdsmarkedet gennem kontinuerlig uddannelse og kompetenceudvikling af timelønnede, både via on-the-job training og gn. en bred palette af kursusaktiviteter.

Mål:

- B.1) Gennemføre "madpakke"-træning og praktisk ergonomitræning (hhv. med en kost- og livsstilsvejleder / fysioterapeut) lokalt på min. fire byggepladser i 2012.
- B.3) Tilbyde personalerabat-system til bl.a. fitness-træning samt tilbyde måling af BMI.
- B.2) Gennemføre, rapportere og iværksætte handlinger pba. en medarbejdertilfredshedsundersøgelse (trivselsanalyse) inden udgangen af juni 2012 – og sammenligne data med tilsvarende undersøgelse fra oktober 2011.
- B.3) Afvikle medarbejderudviklingssamtaler (MUS) med alle medarbejdere inden udgangen af april 2012 med anvendelse af skriftlig aftalegrundlag senest en uge efter samtalens afvikling i h.t. politik.
- B.4) Inden udgangen af 2.kvartal 2012 gennemføre vores første 2+2 dages sjaksrepræsentant-kursus for min. 12 deltagere / sidemandsoplærere, som også selv får lov til at arrangere og afvikle fælles projektafslutningsdag for alle medarbejdere 25.maj 2012, herunder styre finansiering i h.t. budget.
- B.5) Øge antallet af uddannelses-/kursusdage i f.t. kompetenceudvikling med min. 25% i 2012 på vores eget akademi og via eksterne kursusudbydere, bl.a. vha. implementering af "LeaderShop"-profilen og MUS-samtaler med timelønnede.

C) Arbejdsmiljø og bæredygtighed

Vi vil:

- Sikre at alle ansatte i virksomheden er bevidste om miljøaspekterne i deres arbejde.
- Arbejde systematisk på at reducere antallet af arbejdsulykker samt begrænse gener og helbredsskader fra fysisk tungt og belastende arbejde.
- Stille miljømæssige krav til vores leverandører.
- Skabe arbejdsprocesser, hvor begrænsning af vores "miljømæssige fodaftryk" er indbygget.

Mål:

- C.1) Alle byggepladser forud for påbegyndelse af arbejdet skal gennemgå og udfylde "Tilladelse til byggestart", herunder APV bl.a. vha. "7 gode vaner"-checkspørgsmål, ligesom den branchespecifikke arbejdsmiljømappe skal være godkendt og registreret hos vores arbejdsmiljøleder. Er der maskiner og udstyr, så skal der foreligge respektive APB'er, som medarbejderne er bekendt med.
- C.2) Alle medarbejdere skal på deres første arbejdsdag have en gennemgang af arbejdsmiljøområdet, udleveret en sikkerhedsfolder samt en komplet sikkerhedstaske.
- C.3) I 2012 indføre et halvdags introduktionsforløb for samtlige bygge- og projektledere i f.t. arbejdsmiljø og det ledelsesansvar, som følger med.
- C.4) Der skal til stadighed være min. 40% af det gennemsnitlige antal fuldtids-timelønnede (FTE, baseret på ATP-tal), som har en arbejdsmiljøuddannelse.
- C.5) Selv om vi i 2010 og 2011 trods 60% omsætningsvækst har reduceret de kortlagte objektive risikofaktorer med 30% vil vi i 2012 arbejde for at reducere både nærved hændelser og ulykker med yderligere 10% set relativt i f.t. 2011.
- C.6) Påvirke leverandører til a) at producere mindre sækkeprodukter (eks. mørtel), således at belastningen ved at bære, omryste og tømme produkterne mindskes – og b) indføre mere grøn beton i industrien.
- C.7) I f.t. affald vil vi i 2012 sørge for, at alt kildesorteres på byggepladsen og ved store mængder bortskaffes vha. ekstern leverandør til enten deponi el. genanvendelse. Ved mindre mængder på byggepladser vil vi selv sørge for bortskaffelse og sikre, at hhv. "små" og "store" biler anvendes dér, hvor det er hensigtsmæssigt i f.t. eks. betaling ved hhv. Vestforbrænding og på Amager. Affald i f.m. kontorbygningen bortskaffes efter kildesortering af ekstern leverandør.
- C.8) I f.t. energiforbrug (el, vand og drivmidler m.v.) vil vi på vores byggepladser forsøge at begrænse dette mest muligt, ligesom vi f.t. ny-leasede gulplade firmabiler fremover tilsikrer, at der altid er diesel partikelfilter i, og vi installerer 130 km/t elektronisk fartbegrænsning. Samtidig vil vi opsplitte drivmiddel-betalingskort i hhv. maskiner og køretøjer, for at etablere et forbrugsoverblik i bestræbelserne på at reducere dette. I kontorbygningen vil vi sørge for at slukke for ikke-nødvendige strømkilder, eks. kopimaskiner i dvaletilstand henover en weekend, og i øvrigt begrænse forbruget mest muligt i hverdagen.

Evaluering

Christiansen & Esserbæk A/S vil min. én gange årligt evaluere målene og de faktiske resultater. Dette foregår i vores arbejdsmiljøudvalg.

Inden udgangen af august 2012 vil vi slutevaluere og rapportere på de konkrete forebyggelsesinitiativer, som vi har iværksat i f.m. projekt "Trivsel – 360 grader". Det sker bl.a. i f.m. etablering af et gratis "udrykningshold" med rådgivning og inspiration til andre kooperative små og mellemstore virksomheder, ligesom der produceres og udgives "Lederens inspirationsguide" samt en tre min. projektfilm.

Derudover vil Christiansen & Esserbæk A/S i 2012 forsøge at opnå min. otte omtaler af projektinitiativer og gode resultater – ligesom vi i 2007 var nomineret til årets NetværksPris for Socialt Ansvar – også kaldet "Erhvervslivets Ridderskors" (og nu CSR People Prize).

Mål, indsats og resultater publiceres både på hjemmeside, intranet og i nyhedsbreve.