

JANUAR 2012
MIDTSJÆLLANDS BYGGESERVICE

CSR-TJEK AF MIDTSJÆLLANDS BYGGESERVICE

MINI-RAPPORT



JANUAR 2012
MIDTSJÆLLANDS BYGGESERVICE

CSR-TJEK AF MIDTSJÆLLANDS BYGGESERVICE

MINI-RAPPORT

PROJEKTNR. P-076939-A-1
DOKUMENTNR. 1
VERSION a
UDGIVELSESDATO 12. januar
UDARBEJDET caro, limo
KONTROLLERET hesa
GODKENDT caro

INDHOLD

1	Baggrund for CSR-tjek	7
2	Menneskerettigheder	9
3	Arbejdstagerrettigheder	10
4	Miljø	13
5	Antikorruption	15
6	Beregning af CO2-aftryk	16
7	Sammenfatning af målsætninger	18

1 Baggrund for CSR-tjek

Nærværende rapport bygger på interview med Kim Elfving, Søren Hansen, Jens Karlsen, den 21. december 2011 og på en analyse af data leveret af Midtsjællands Byggeservice.

COWIs CSR-tjek følger de 10 principper i Global Compact. CSR-tjekket danner grundlag for udarbejdelsen af en CSR-profil, som i enkel form fortæller, hvad Midtsjællands Byggeservice aktivt gør i forhold til de 10 principper i Global Compact.

Midtsjællands Byggeservice vil med profilen vise omverdenen, hvilken indsats virksomheden allerede gør i forhold til at arbejde med social ansvarlighed. Samtidig vil virksomheden gerne sætte sig nye mål for på den måde at skærpe fokus yderligere i forhold til CSR og sikre løbende forbedringer.

Global Compact grupperer sig i kategorierne menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorruption, som knytter an til nedenstående 10 principper:

Menneskerettigheder

Princip 1 - Virksomheden bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder inden for virksomhedens indflydelsesområde.

Princip 2 - Virksomheden skal sikre, at den ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.

Arbejdstagerrettigheder

Princip 3 - Virksomheden bør opretholde frihed til organisering og anerkende arbejdstagernes ret til kollektive forhandlinger

Princip 4 - Virksomheden bør støtte en afskaffelse af alle former for tvangsarbejde

Princip 5 - Virksomheden bør støtte en effektiv afskaffelse af børnearbejde

Princip 6 - Virksomheden bør støtte afviklingen af diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold.

Miljø

Princip 7 - Virksomheden bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer

Princip 8 - Virksomheden bør tage initiativ til at fremme større miljømæssig ansvarlighed

Princip 9 - Virksomheden bør tilskynde udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier

Antikorruption

Princip 10 - Virksomheden bør modarbejde alle former for korruption, inklusiv økonomisk udnyttelse og afpresning

2 Menneskerettigheder

Global Compacts principper om menneskerettigheder hænger i en dansk sammenhæng primært sammen med leverandørledet.

Midtsjællands Byggeservice køber hovedparten af sine produkter gennem større kæder, som ifølge virksomheden er certificerede¹.

Det tømmer og hårdt træ, som virksomheden anvender, er certificeret. Eksotisk træ købes gennem store autoriserede kæder, hvor træet er mærket. Flere af leverandørerne har selv CSR-profiler, hvori deres egne krav tydeligt er defineret.

Virksomhedens underleverandører af vinduer og døre er ISO-certificeret².

Tegl og eternit kommer fra underleverandøren, som er ISO 14001 certificeret.

Virksomheden køber sine solcelle-anlæg gennem leverandør med klar CSR-profil³.

Målsætning

Midtsjællands Byggeservice vil fremover efterspørge certificeret træ - også på fyr og gran. Virksomheden vil fremover tilstræbe, at alle leverandører er ISO-certificerede og have fokus på bevidst at tjekke op på om leverandører - af selv mindre dele - er certificerede.

¹ Her er tale om primært tre kæder Optimera, Bygma og XL-Byg

² Leverandørerne er Ideal Combi fra Thy, Protec og Rationel og Velfac

³ Gaia Solar

3 Arbejdstagerrettigheder

Global Compacts principper om arbejdstagerrettigheder hænger i en dansk sammenhæng primært sammen med mangfoldighed, fri ret til organisering, varetagelse af fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

3.1.1 Mangfoldighed

Midtsjællands Byggeservice arbejder med en mangfoldig tilgang til rekruttering og medarbejdersammensætning - dvs. der rekrutteres efter medarbejdere, som ønsker at bidrage og arbejde under ansvar, mens alder, køn, etnicitet, nedsat funktionalitet eller en plettet straffeattest ikke spiller nogen rolle for muligheden for ansættelse.

Virksomheden, der i øjeblikket har en medarbejderstab på 40, har succes med at fastholde mange af sine medarbejdere i en længere årrække. I tømrergruppen har halvdelen af medarbejderne været ansat i virksomheden i mere end ti år.

Midtsjællands Byggeservice har en seniorpolitik, så ældre medarbejdere kan arbejde på nedsat tid efter individuel aftale med virksomheden.

3.1.2 Organisering

Midtsjællands Byggeservice er en del af overenskomsten. Alle medarbejdere får løn efter overenskomsten, og virksomheden ansætter udelukkende organiseret arbejdskraft.

3.1.3 Mulighed for uddannelse

Virksomheden deltager i en række lokalt forankrede netværksgrupper, som med jævne mellemrum afholder kurser. Både ledere og medarbejdere sendes af sted til disse kurser. Øvrig uddannelse foregår primært via sidemandsoplæring.

3.1.1 Ansvar for uddannelse af lærlinge

Virksomheden bidrager til uddannelse af lærlinge. I øjeblikket er der 6-7 lærlinge ansat. Generelt tilstræbes det at fastholde 50 pct. af de færdiguddannede lærlinge.

Af de lærlinge, som vælger at forlade virksomheden efter endt uddannelse, vender en del tilbage efter en årrække.

3.1.2 Information fra ledelse til medarbejdere

Information fra ledelse til medarbejdere finder sted gennem linjen fra ledelsen til den ansvarlige for teamet på de enkelte byggepladser. Teamledere giver relevante informationer videre. Der afholdes planlægningsmøder med de ansvarlige teamledere hver 14. dag. Desuden orienteres medarbejderne om nyt via et månedligt nyhedsbrev og en aktivitetsplan, som hænger på kontoret i Ringsted, over alle igangværende projekter 14 dage ud i fremtiden.

Der er udarbejdet en APV for det fysiske arbejdsmiljø, hvor alle ansatte er blevet spurgt og har udfyldt et spørgeskema.

3.1.3 Psykisk arbejdsmiljø

Virksomhedens medarbejdere arbejder i teams, der i høj grad er selvstyrende, da de arbejder på mange forskellige byggepladser. Der er en sikkerhedsrepræsentant i organisationen. Virksomheden har en medarbejderhåndbog og en medarbejderpolitik. Der er ingen APV for det psykiske arbejdsmiljø.

Stress opfattes ikke som et udtalt problem. Der bliver løbende holdt øje med fordeling af opgaver, så belastningen er jævn. Virksomheden har en sundhedsforsikring. Der bliver fulgt op på sygefravær gennem samtale med den sygemeldte.

Midtsjællands Byggeservice lægger vægt på tryghed i ansættelsen og på muligheden for kompetenceudvikling. Virksomheden udvider med f.eks. solceller pga. kundefterspørgsel, og fordi det giver medarbejderne yderligere kompetence at arbejde med ny teknologi.

Målsætning

Det er en målsætning for Midtsjællands Byggeservice at gennemføre en medarbejdertilfredshedsundersøgelse i løbet af foråret 2012 med henblik på at tage temperaturen på det psykiske arbejdsmiljø.

3.1.4 Sikkerhed på arbejdspladsen

Midtsjællands Byggeservice arbejder systematisk med sikkerhed på arbejdspladsen. Virksomheden har en sikkerhedsrepræsentant. Sikkerhed er en central del af svendenes og lærlingenes uddannelse. Der lægges vægt på efteruddannelse på området f.eks. i stilladsopbygning. Alle lærlinge gennemgår et førstehjælpskursus.

Sikkerhed betragtes som en del af opgaveløsningen, og sikkerheden drøftes i forbindelse med planlægning af den enkelte opgave. Virksomheden kontakter Arbejdstilsynet, hvis der hersker usikkerhed om, hvordan en opgave kan løses forsvarligt. I forbindelse med ledelsens tilsyn med byggepladserne er sikkerhed centralt. Er sikkerheden ikke i orden, bliver det påpeget med det samme. Svenden har ansvar et for, at sikkerheden er i orden.

Midtsjællands Byggeservice har en politik om nul alkohol i arbejdstiden.
Medarbejderne må ikke ryge på arbejdspladsen.

Målsætning

Midtsjællands Byggeservice har en målsætning om i løbet af 2012 at udarbejde en sikkerhedshåndbog til alle medarbejdere.

4 Miljø

Global Compacts principper om miljø hænger primært sammen med reduktion af forbrug af fossile brændstoffer, valg af produkter, håndtering af affald og bidrag til spredning af energirigtige teknologier.

4.1.1 Forbrug af vand, el og varme

Midtsjællands Byggeservice arbejder med at reducere forbruget af el, vand og varme.

Virksomheden er i gang med at skifte til LED-belysning på byggepladser og på kontoret. Der bruges genopladelige og genanvendelige batterier til værktøj. Virksomhedens kontor er godt isoleret, og der køres med nat- og weekendsenkning på varmen. Generelt har virksomheden et lavt vandforbrug, og kontorets toilet er et lavskylstoilet.

Målsætning

Al belysning skal være LED indenfor 2-3 år. Solceller skal dække hele kontorets elforbrug inden udgangen af 2012.

4.1.2 Forbrug af brændstof

Midtsjællands Byggeservice har fokus på at reducere forbruget af brændstof ved løbende at skifte benzindrevne biler ud med dieseldrevne biler, som kører langt på literen. Desuden arbejder virksomheden med at reducere brændstofforbruget gennem god planlægning af opgaverne. Endelig vil Midtsjællands Byggeservice nedbringe forbruget af fossile brændstoffer gennem en øget brug af el-biler. Dette skal bl.a. ske ved udelukkende, at køre i el-biler til opgaver i nærmiljøet.

Målsætning

I løbet af en periode på 3-4 år vil virksomheden have udskiftet 25 pct. af bilparken til elbiler.

4.1.3 Valg af produkter

Midtsjællands Byggeservice lægger vægt på konsekvent at indkøbe de mindst farlige produkter.

Målsætning

Denne indkøbsstrategi skal skrives ind i sikkerhedshåndbogen, så det står klart for alle medarbejdere i virksomheden.

4.1.4 Håndtering af affald

Midtsjællands Byggeservice håndterer alt affald i henhold til de kommunale regler. Det indebærer, at alt affald sorteres og køres på genbrugspladsen. Desuden har virksomheden en aftale med en ekstern leverandør til afhentning af affald fra kontoret.

4.1.5 Klima

Midtsjællands Byggeservice rådgiver i klimavenlige energiløsninger - herunder rådgivning om solceller og lavenergivinduer. Desuden udarbejder virksomheden energiberegninger for sine kunder med fokus på energioptimering.

Energirigtige løsninger er således en væsentlig - og stadig stigende - del af virksomhedens portefølje i forhold til både produkter og rådgivning.

5 Antikorruption

I en dansk sammenhæng omhandler princippet om anti-korruption i Global Compact primært sort arbejde.

Midtsjællands Byggeservice har en klar holdning til sort arbejde - det er fyringsgrund, hvis en medarbejder tages i at udføre sort arbejde i virksomhedens navn.

Virksomheden sikrer sig, at medarbejderne ikke udfører sort arbejde i virksomhedens navn ved at forbyde medarbejderne at anvende virksomhedens biler uden for arbejdstiden. Det står i personalepolitikken, at bilerne ikke må anvendes i fritiden, og at det er fyringsgrund, hvis de bliver anvendt.

Målsætning

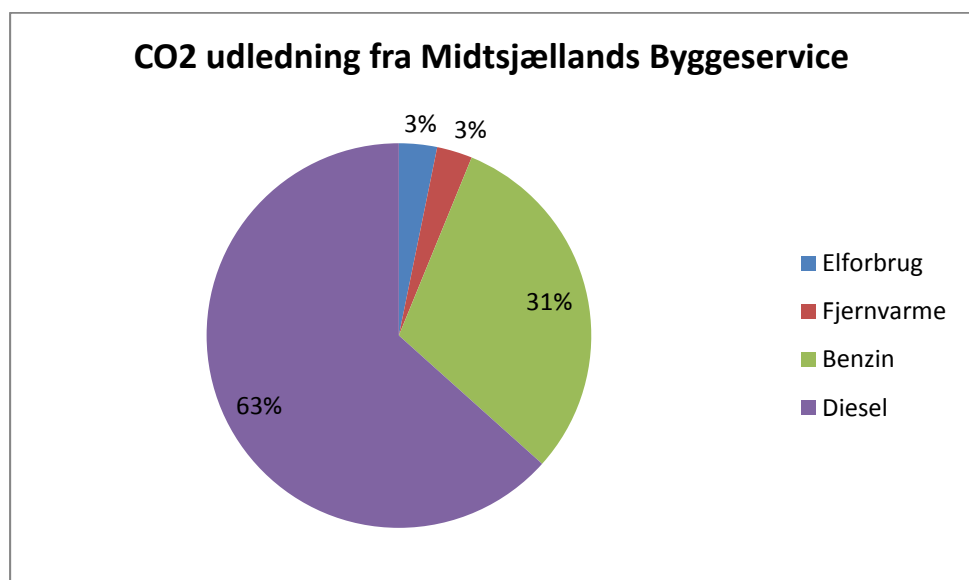
Midtsjællands Byggeservice vil kontinuerligt have fokus på at formidle sin klare holdning til sort arbejde til medarbejderstaben og dermed forebygge, at virksomhedens biler bliver anvendt til sort arbejde.

6 Beregning af CO2-aftryk

Som det fremgår af figuren nedenfor fylder transport mest i virksomhedens CO2-udledning med 94 pct. af den samlede udledning. Dette er forventeligt, da virksomheden lever af at køre mellem kunder.

Det betyder, at ambitionen om at udskifte 25 pct. af bilparken til elbiler inden for en periode på 3-4 år (jf. afsnit 4), giver god mening i forhold til at nedbringe den samlede påvirkning af klimaet. Desuden vil det have betydning for påvirkningen, at virksomheden løbende udskifter sine biler til biler i energiklasse A eller B, der kører 20-25 km pr. liter.

Endelig vil bedre planlægning af kørselsmønstret i forhold til løsning af opgaverne, som er et mål for virksomheden, også have en positiv indvirkning på Midtsjællands Byggeservices forbrug af ressourcer.



Kilde: Midtsjællands Byggeservice

I tabellen nedenfor ses Midtsjællands Byggeservices totale CO2-udledning og fordelingen på de fire hovedkilder. Her ses igen, at transport (benzin og diesel) er hovedkilden i forhold til CO2-udledning.

Beregning af Midtsjællands Byggeservices totale CO2-udledning

CO2-emission i 2011	ton
Elforbrug	3,25
Fjernvarme	3,05
Benzin	31,05
Diesel	64,61
Total	98,91

Kilde: Midtsjællands Byggeservice

7 Sammenfatning af målsætninger

COWI har med sit CSR-tjek gennemgået Midtsjællands Byggeservices forretning i forhold til de ti principper i Global Compact. Som beskrevet ovenfor arbejder virksomheden løbende med at efterleve principperne i Global Compact.

Midtsjællands Byggeservice har i forbindelse med CSR-tjekket sat sig en række mål, som opsummeres nedenfor. Gennem arbejdet med målene forventer virksomheden fortsat at kunne holde fokus på at leve op til principperne i Global Compact.

7.1.1 Menneskerettigheder

Målsætning Midtsjællands Byggeservice vil fremover efterspørge certificeret træ - også på fyr og gran. Virksomheden vil fremover tilstræbe, at alle leverandører er ISO-certificerede og have fokus på bevidst at tjekke op på om leverandører - af selv mindre dele - er certificerede.

7.1.2 Arbejdstagerrettigheder

Målsætning Det er en målsætning for Midtsjællands Byggeservice at gennemføre en medarbejdertilfredshedsundersøgelse i løbet af foråret 2012 med henblik på at tage temperaturen på det psykiske arbejdsmiljø.

Målsætning Midtsjællands Byggeservice har en målsætning om i løbet af 2012 at udarbejde en sikkerhedshåndbog til alle medarbejdere.

7.1.3 Miljø

Målsætning Al belysning skal være LED indenfor 2-3 år. Solceller skal dække hele kontorets elforbrug inden udgangen af 2012.

Målsætning I løbet af en periode på 3-4 år vil virksomheden have udskiftet 25 pct. af bilparken til elbiler.

Målsætning Denne indkøbsstrategi skal skrives ind i sikkerhedshåndbogen, så det står klart for alle medarbejdere i virksomheden.

7.1.4 Antikorruption

Målsætning

Midtsjællands Byggeservice vil kontinuerligt have fokus på at formidle sin klare holdning til sort arbejde til medarbejderstaben og dermed forebygge, at virksomhedens biler bliver anvendt til sort arbejde.



ADRESSE Parallelvej 2
2800 Kgs. Lyngby

TELEFON 56 40 00 00

FAX 56 40 99 99

www.cowi.dk

COWI