

Virksomheders samfundsansvar i Grønland

Cases og inspiration
CSR Greenland 2011



SULISITSISUT
GRØNLANDS ARBEJDSGIVERFORENING



Indhold

Forord	4
Kære læser	5
Hvad er CSR?	8
Samfundsansvar i Grønland	9
Grønlands Arbejdsgiverforening og samfundsansvar	11
CSR Greenland	12
CSR krav	13
Hjælp til CSR indsatsen	14
FN's Global Compact	15
GLOBAL COMPACTS TI PRINCIPPER	15

Denne publikation om virksomheders
samfundsansvar er udgivet af
CSR Greenland og Grønlands
Arbejdsgiverforening.
Marts 2011

TEKST: Anne Mette Christiansen og
Finn Jørn Jakobsen

FOTOS: Anne Mette Christiansen,
Ulrik Bang, Jørgen Chemnitz, Leiff
Josefsen, Ivalu Risager, Finn Jørn
Jakobsen, Greenland Tourism,
Grønlands Arbejdsgiverforening
samt de omtalte virksomheder m.fl.

LAYOUT: Ivalu Risager

TRYK: Naqitat

Om CSR i forskellige brancher	16
Finans, IT og kommunikation	17
Sarfarissoq er et stort CSR projekt	18
"Det er fedt at gøre en forskel!"	19
Samfundsansvar er ikke bare det, vi allerede gør - det er et skridt længere	20
Entreprenører, El, VVS, Bygningshåndværkere	22
Vi går meget op i trivsel	23
Man bliver involveret.	24
Fokus på den enkeltes sundhed	25
Samfundet, det er jo os alle sammen!	27
Fra sæsonarbejde til helårsansættelse.	29
Hotel og turisme	31
Bæredygtig turisme med respekt for natur og kultur	32
Store energi- og CO ² -besparelser på Hotel Arctic	34
Det kommer helt naturligt	35
De ældres jul og væresteder for udsatte børn	36
Giv folk stoltheden tilbage	37
Produktion, fiskeri, minedrift og transport	38
Samfundsansvar og forretning hænger sammen.	39
CSR Greenland er en styrke for både det nære samfund og for landet i et globalt perspektiv	41
Vi hilser CSR velkomment	42
Bæredygtighed bør være en forpligtelse for alle	43
Handel og service	44
Vi er stolte af at skubbe folk i gang.	45
Samfundsansvar giver konkurrencefordele	46
Vi leverer samfundsmæssige bidrag hver eneste dag.	48
En samfundsmæssig og social succes	49
Fra tilkaldte ledere til intern rekruttering	50
Sådan kommer du videre	52

Forord

Vi har i Grønland brug for at styrke det fælles sociale ansvar for at skabe et sundt og bæredygtigt samfund. For at stå stærkt og være konkurrencedygtige i en global verden her og nu og om 30 år, er det nødvendigt, at alle tager et socialt ansvar bl.a. i forhold til klima, miljø, uddannelse og børne- og ungeområdet.

CSR kan oversættes til virksomheders sociale ansvar. Det indebærer, at virksomheder på frivillig basis bl.a. medtænker sociale og miljømæssige hensyn i deres og politikker og i interaktionen med deres samarbejdspartnere.



Ved lanceringen af CSR Greenland kunne man læse i programmet, at virksomheder ikke kun eksisterer for egen vindings skyld. De må også give mening i samfundet. Det er et positivt udsagn, der vidner om en sund erkendelse i grønlandsk erhvervsliv; nemlig at erhvervslivet og det øvrige samfund er gensidigt afhængige af hinanden. Går det godt i samfundet, går det som regel også godt i virksomhederne - og omvendt. Virksomheder og samfundet er således ikke to uafhængige størrelser. Tværtimod fungerer de i et samspil, hvor

begge parter får mest ud af det, hvis de tager hensyn og viser ansvarlighed for hinanden. Udgivelsen af denne publikation er et vidne om den erkendelse fra virksomhedernes side, og det glæder mig, at grønlandske virksomheder viser dette engagement og ansvar for fremtiden.

Måske kan vi ligefrem sige, at det at beskæftige sig med CSR giver ekstra mening i Grønland, fordi vi er et lille samfund, hvor vi er dybt afhængige af hinanden og de kompetencer, der er i landet. I Naalakkersuisut tror vi på, at CSR-strategier både kan skabe flere vindervirksomheder i Grønland og samtidig bidrage til en positiv udvikling af vores samfund.

Som Naalakkersuisoq for Sociale Anliggender ser jeg det som et mål, at mange indsatser skabes i samarbejde mellem "de fire søjler": Selvstyret, kommunerne, NGO'er og virksomheder. Hver søjle har sine egne mål, kompetencer og styrker. I samarbejde kan disse forenes om større fælles mål, f.eks. et stærkt sundt samfund.

Jeg vil gerne ønske tillykke med denne publikation med et ønske om, at den er med til at sætte yderligere fokus på samarbejde og vores fælles sociale ansvar.

*Maliina Abelsen
Naalakkersuisoq for Sociale Anliggender.*

Kære læser

Velkommen til denne publikation om virksomheders samfundsansvar - Corporate Social Responsibility (CSR). Det er første gang, der bliver udgivet materiale om dette emne i Grønland, og i Grønlands Arbejdsgiverforening ser vi det som en vigtig opgave at være en central aktør i processen med at styrke kendskabet til dette vigtige område. Med andre ord at være med til at udbrede den samfundsansvarlige tankegang, der bl.a. er en forudsætning for at samarbejde med internationale koncerner - og samtidig giver vores medlemmer en række andre forretningsmæssige fordele.

Samfundsansvar handler om at skabe fælles værdi for samfundet og for virksomhederne, hvilket er relevant for alle arbejdspladser. Men det kræver, at man bruger lidt tid til at finde den rigtige vinkel, så man kommer til at

arbejde med de områder, der bidrager mest til samfundet - og som styrker forretningen mest. Det er ikke nødvendigvis vigtigt, at der arbejdes med mange forskellige tiltag. Hovedpointen er, at indsatsen giver mening for virksomheden og dens måde at drive forretning på. Der er ikke én løsning, der passer til alle. Mange arbejder allerede med aktiviteter, der er udtryk for samfundsmæssigt engagement. Det kan være fokus på at begrænse energiforbruget, integration af socialt udsatte medarbejdere eller bidrag til lokalsamfundet. Det er denne indsats, vi præsenterer på de følgende sider, hvor en række virksomheder fortæller om, hvad de prioriterer i relation til samfundsansvar.

For Grønlands Arbejdsgiverforening handler samfundsansvar om sund fornuft. Derfor har vi en naturlig interesse i at løfte i flok. Med denne publikation vil vi gerne være med til at give idéer og inspiration til at systematisere og synliggøre CSR-indsatsen. Det gør vi blandt andet ved at vise nogle af de mange gode eksempler, der allerede findes på både større og mindre arbejdspladser i Grønland. Hos virksomheder, der alle gør en forskel.

God læselyst.

Henrik Sørensen
Formand, GA

Henrik Leth
Direktør, GA





”

”CSR er den eneste måde at drive forretning på. Og det er en god måde at drive forretning på”.

Mads Øvlisen,
TV Avisen 10.03.2010

”

Velkommen til CSR tidsalderen.

”Der er mangler i ethvert samfund, og for os betyder CSR mulighed for at bidrage målrettet til samfundsmæssige forbedringer, hvor vi blandt andet kan deltage med menneskelige ressourcer indenfor vores kernekompetencer. CSR er således værdifuldt for vores virksomhed, fordi det giver os mulighed for målrettet at eksponere de aktiviteter, vi allerede gør. Samtidigt er det et værktøj til at kunne gøre endnu mere. Derudover ser vi frem til at udveksle erfaringer med andre virksomheder gennem CSR Greenland”.

Henrik Sørensen, direktør
Kalaallit Forsikring

”

”Mulighederne og styrken ved CSR Greenland er den oplagte gevinst der er ved at dele viden og erfaringer indenfor CSR området. Det er vores håb at CSR Greenland vil være med til at bringe det grønlandske CSR-arbejde hen på et plan, hvor alle virksomheder, myndigheder og frivillige kan arbejde med CSR ud fra en fælles forståelse.

Royal Arctic Line

”

”For Air Greenland er CSR og samfundsansvar en integreret del af vores 5-årige strategiplan, Qarsoq 2012. Som hjemmehørende virksomhed og en vigtig interessent i samfundet finder vi det naturligt at drive vores forretning, så det bidrager positivt til udviklingen. Dette betyder et hensyn til både mennesker, miljø og økonomi.

Michael Binzer,
Air Greenland



Hvad er CSR?

CSR - Corporate Social Responsibility - er virksomheders frivillige arbejde med sociale, etiske, miljø- og klimamæssige forhold, hvilket vil sige aktiviteter, der ligger ud over lovgivningen. Man arbejder således ikke med CSR ved bare at overholde loven. På dansk kaldes CSR ofte samfundsansvar.

Der er forskellige definitioner af samfundsansvar, men nogle af de centrale elementer er:

- At skabe fælles og langsigtet værdi for virksomheden og samfundet.
- Virksomhedens frivillige indsats på de miljømæssige, sociale og etiske områder.
- At virksomheden er lydhør over for sine interessenters krav og forventninger.
- At virksomheden er åben og transparent omkring sin CSR indsats.

CSR vinder hastigt frem overalt i verden. I Skandinavien har mange virksomheder arbejdet med området i mange år, og England er måske det sted i verden, hvor udviklingen er kommet længst. Men også i Europa, Kina, Rusland og Brasillien bliver CSR i stadig stigende grad noget, som virksomheder tager meget alvorligt - fordi det handler om forretning.

I denne publikation bruger vi både begrebet samfundsansvar og CSR, som er forkortelsen for det engelske begreb Corporate Social Responsibility. Det betyder det samme.

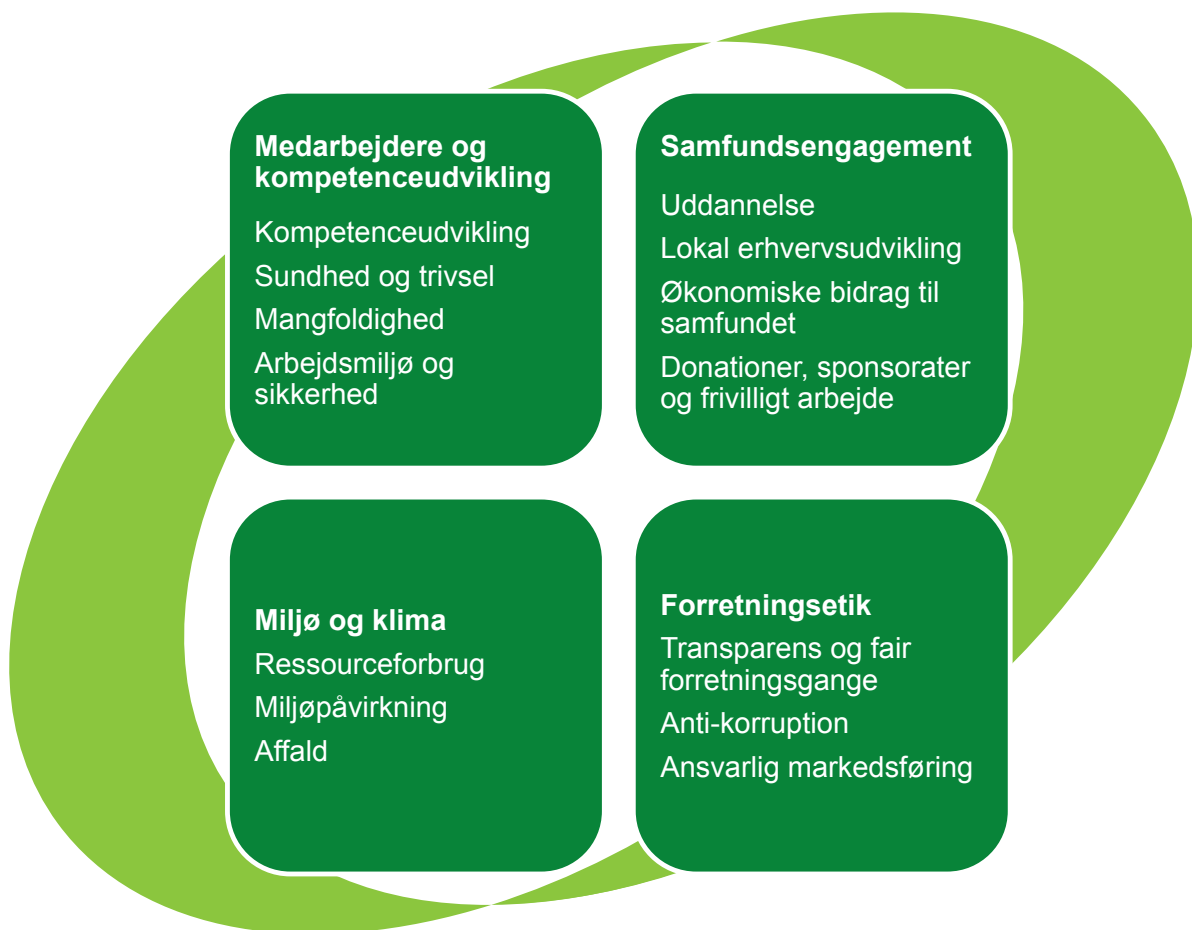


Samfundsansvar i Grønland

Samfundsansvar er både nyt og slet ikke nyt i Grønland. Begrebet er nyt, og det samme er tanken om at arbejde strategisk og systematisk med CSR. Men aktiviteter med fokus på medarbejdertrivsel, rummelighed og socialt engagement er på ingen måde nyt. Tværtimod er det noget, som grønlandske virksomheder har arbejdet med i mange år som en naturlig del af deres måde at tænke på.

Men hvis samfundsansvar for alvor skal give forretningsmæssig mening, er det nødvendigt at arbejde bevidst og struktureret - og at få synliggjort, hvad virksomheden gør. At arbejde med CSR er ikke bare at gøre det, man har gjort hele tiden, og så kalde det noget andet. Det handler om at sikre, at vi gør det, der gør størst forskel for samfundet og mest gavn for virksomhedens forretning. Det er med andre ord vigtigt at finde ud af, hvad der er væsentligt. At synliggøre indsatsen betyder ikke, at man i store markedsføringskampagner skal fortælle, hvor god virksomheden er, men at man skal sørge for, at ens interessenter ved, hvordan man arbejder med samfundsansvar.

At arbejde strategisk med CSR kan give en lang række fordele, fra bedre omdømme i lokalsamfundet over tiltrækning, fastholdelse og motivation af medarbejdere til lavere omkostninger, når energiforbrug, sygefravær og medarbejderomsætning falder. Hertil kommer en øget interesse fra en stabil kundekreds. Disse fordele er selvfølgelig afhængige af, hvad virksomheden arbejder med inden for CSR, og hvilke mål den har sat op.



Derudover bringer de internationale virksomheder, der nu i stigende grad etablerer sig i Grønland, CSR med som krav til deres lokale leverandører. Stort set alle større, globale selskaber har omfattende CSR programmer, som de kræver, at deres leverandører efterlever.

Endelig er det i de grønlandske virksomheders interesse, at samfundet udvikler sig så positivt som muligt. I den forbindelse spiller virksomhederne en central rolle med deres kompetencer, ressourcer og indsats.

På de næste sider finder du en introduktion til CSR efterfulgt af cases og inspirationsmateriale fordelt på fem forskellige brancher. Dernæst er der inspiration til, hvordan du kommer videre.

Der er ikke ét svar på, hvad den enkelte virksomhed skal fokusere på i sin CSR indsats. Det afhænger af branche, marked, størrelse, type medarbejdere og mange andre forhold. Men der er en række områder, der som udgangspunkt er relevante for virksomheder i Grønland. De er listet i figuren.



Sekretariatet uden for Grønlands Arbejdsgiverforenings bygning i Nuuk.

Grønlands Arbejdsgiverforening og samfundsansvar

For Grønlands Arbejdsgiverforening (GA) handler samfundsansvar om sund fornuft. Det giver ganske enkelt forretningsmæssig mening at være med til at skabe vækst, løse sociale og miljømæssige problemer og i det hele taget være med til at løfte i flok. Et velfungerende samfund er til gavn for erhvervslivet. Ikke mindst i Grønland.

Som arbejdsgiverforening har GA en vigtig rolle i forhold til at udbrede idéen om at arbejde med samfundsansvar til både virksomheder, organisationer og myndigheder. På tre niveauer. Først og fremmest i forhold til GA som organisation. Hvordan forholder GA sig til medarbejdere, miljø og etik. Dernæst i forhold til at udbrede idéerne til foreningens medlemmer, - og endelig i forhold til at få sat emnet på agendaen i samfundet, så det reelt kommer til at handle om at løfte i flok.

GA har udarbejdet en politik, som du kan finde på www.ga.gl/csr. Vi har også internt igangsat en række konkrete initiativer, ligesom vi årligt vil rapportere om indsatsen. Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte direktør Henrik Leth: leth@ga.gl

CSR Greenland

GA er sammen en række virksomheder medskifter af det nationale netværk CSR Greenland. Som medlem af CSR Greenland har du mulighed for at deltage i netværksmøder, hvor du kan høre om erfaringer fra andre virksomheder. Derudover tilbydes seminarer og kurser, ligesom der stilles et internet-baseret rapporteringsværktøj til rådighed.

CSR Greenland har fokus på forskellige aktiviteter, herunder:

Kompetenceudvikling inden for CSR

- Gennem netværk med mulighed for erfaringsudveksling med andre grønlandske virksomheder og internationale eksperter
- Gennem en række kurser, seminarer og gødhjemmøder om CSR med grønlandske og internationale eksperter og fagfolk
- Gennem sparring med CSR Greenland sekretariatet på en-til-en basis

Opmærksomhed på CSR

- Skabe opmærksomhed omkring CSR og fordelene ved at arbejde med samfundsansvar i virksomhederne gennem PR, analyser, oplysning og lign.
- Skabe interesse for de grønlandske virksomheder internationalt

Synliggørelse af virksomhedens CSR indsats

- Udvikling og implementering af et standardiseret rapporteringssystem, som både samler data for de grønlandske virksomheder, kan fungere som benchmark og samtidig muliggør at virksomheden får sin egen CSR rapport
- Løbende materialer om de grønlandske virksomheders indsats

Deltagelse i konkrete projekter inden for CSR

- Mulighed for at løfte i flok på projekter inden for børn og unge, miljø og energiområdet, kompetenceudvikling og uddannelse, antikorrupsion og forretningsetik og sundhed og trivsel

CSR Greenland er stiftet af:

- Air Greenland
- GrønlandsBANKEN
- Grønlands Arbejdsgiverforening
- Royal Arctic Line
- KompetenceKompagniet

CSR Greenland er for alle grønlandske virksomheder, der arbejder med CSR. Læs mere på www.csr.gl



CSR krav

Det er ikke nok at levere god service eller et godt produkt. Som virksomhed bliver du også målt og vurderet efter mange andre kriterier. Omdømme i relation til seriøsitet og ansvarlighed er et par af dem. Det gælder både store og små virksomheder. Lad os tage et aktuelt eksempel: Hvis man som grønlandsk leverandør vil arbejde sammen med de store udenlandske olie-, mine- og industriselskaber, dukker kravene ubønhørligt op. Udover de velkendte vedr. leveringsikkerhed, pris og kvalitet, stiller de også krav til leverandørernes sociale, miljømæssige og etiske opførsel.

Således siger Corporate Affairs Manager Ellie Goos fra det skotske olieselskab Cairn Energy's hovedkvarter i Edinburgh: "Cairn tager sit CSR-ansvar meget alvorligt. Som det er praksis i vores industri, gennemfører vi udbud i forhold til services og udstyr, som vi skal bruge til vores aktiviteter. Når virksomheder deltager i disse udbudsrunder, bliver de også bedt om at give information om samfundsansvar, herunder miljø, arbejdsmiljø og sikkerhed. Vi gennemfører derefter et review på miljø, arbejdsmiljø og sikkerhed samt tekniske specifikationer. Alt dette skal være i orden, inden vi går videre. Først derefter vurderes de kommercielle aspekter af tilbuddet. Cairn prioriterer at arbejde med virksomheder, der lever op til vores krav ud fra både et teknisk og et miljø-, arbejdsmiljø- og sikkerhedsperspektiv".

På Suppliers Network Event'en i Katuaq i 2010 var et af de gennemgående budskaber til de grønlandske leverandører, at det i høj grad har betydning, hvordan de agerer på de sociale, miljømæssige og etiske områder. London Mining, Alcoa og Cairn nævnte samstemmende, at de har konkrete krav til deres leverandører i forhold til CSR.

Kravene fra udenlandske virksomheder inden for CSR kan være meget forskellige, men typisk skal der arbejdes med følgende områder:

- Arbejdsmiljø og sikkerhed
- Miljø og klima
- Medarbejderforhold, sundhed og trivsel
- Arbejdstagerrettigheder, herunder arbejdstider, arbejdsforhold osv.
- Anti-korruption og forretningsetik
- Menneskerettigheder

Disse krav kan prioriteres individuelt, men man vil typisk interessere sig for følgende:

- Har virksomheden en politik og/eller en strategi for samfundsansvar?
- Har virksomheden systemer og/eller processer, der sikrer et struktureret arbejde?
- Har virksomheden mål for indsatsen - og indikatorer, som man måler og eventuelt rapporterer på?

Hjælp til CSR indsatsen

Hvis din virksomhed bliver mødt med CSR krav fra de udenlandske selskaber, er der hjælp at hente i GA. CSR er et nyt fokusområde, hvor GA yder medlemsrådgivning og har materiale på hjemmesiden www.ga.gl.

FN's Global Compact

En måde at arbejde på er at bruge FN's Global Compact som ramme. Global Compact er verdens største CSR initiativ med et meget stort antal virksomheder, som arbejder efter 10 principper. Det handler om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder (herunder arbejdsmiljø), miljø og klima samt anti-korruption - og giver en struktur for virksomhedens CSR arbejde. Samtidigt er det nemt at kommunikere til udenlandske kunder, fordi Global Compact er internationalt kendt. Selskaber som Dong Energy, Cairn, Alcoa, Statoil etc. har underskrevet FN's Global Compact.

Man kan vælge at bruge Global Compact som inspiration - eller man kan tilslutte sig principperne. Vælger man det sidste, kræver det, at virksomheden hvert år rapporterer om sin CSR indsats til FN.

Du kan læse mere om FN's Global Compact på www.globalcompact.org

GLOBAL COMPACTS TI PRINCIPPER

Menneskerettigheder:

- Virksomheden bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder inden for virksomhedens indflydelsesområde.
- Virksomheden skal sikre, at den ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.

Arbejdstagerrettigheder

- Virksomheden bør opretholde frihed til organisering og anerkende arbejdstagers ret til kollektive forhandlinger.
- Virksomheden bør støtte afskaffelsen af alle former for tvangsarbejde.
- Virksomheden bør støtte en effektiv afskaffelse af børnearbejde.
- Virksomheden bør støtte afviklingen af diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold.

Miljø

- Virksomheden bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer.
- Virksomheden bør tage initiativ til at fremme større miljømæssig ansvarlighed.
- Virksomheden bør opfordre til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier.

Anti-korruption

- Virksomheden bør modarbejde alle former for korruption, inklusiv økonomisk udnyttelse og bestikkelse.



Air Greenlands direktør, Michael Binzer, underskriver FN's ti principper for samfundsansvar, Global Compact, som den første grønlandske virksomhed.

Om CSR i forskellige brancher

Der er ingen standardmodel for, hvordan en virksomhed skal arbejde med CSR. Derfor kan det være en god idé at søge inspiration fra virksomheder i både samme branche og størrelse - og fra nogle, der slet ikke ligner ens egen.

De følgende cases er inddelt efter fem bredt definerede brancheområder. De er sammensat efter hvilken type virksomheder, der har lignende CSR udfordringer i forhold til det sociale, miljømæssige og etiske område. I hver branchekategori finder du både små og store virksomheder, så du kan også finde inspiration på tværs af brancherne.

Som baggrund har Grønlands Arbejdsgiverforening gennemført personlige interviews med en række grønlandske virksomheder, som danner baggrund for denne publikation. Følgende virksomheder er interviewede:

Telekommunikation, IT, Medier, Rådgivere, Finans

- GrønlandsBANKEN
- TELEGreenland
- Sermitsiaq
- INU:IT
- Spangberg/ Madsen
- KIG

Entreprenører, EI, VVS, Bygningshåndværkere

- Peter Pars
- Nørskov Gruppen
- Ingolf Skov
- Permagreen
- EMJ

Produktion, Fiskeri, Transport

- Air Greenland
- Nunaminerals
- Angunnguaq A/S

Hotel, Restaurant, Turisme

- Nuuk Tourism
- Hotel Arctic
- Hotel Sisimiut
- Hotel Qarqortoq
- Hotel Icefiord

Handel, Service

- ISS
- Pissifik
- Kalaallit Nunaanni Brugseni (KNB)
- ITTU NET
- KNI
- Vinslottet

Virksomhederne har svaret på, hvilke CSR aktiviteter, de arbejder med. En lang række af disse tiltag går igen fra virksomhed til virksomhed, nemlig fokus på medarbejderforhold og støtte til lokale sportsaktiviteter og sociale problemstillinger. I det følgende har vi taget nogle eksempler ud, som er karakteristiske for de interviewede virksomheder, således at de enkelte afsnit ikke præges af for mange gentagelser.



Finans, IT og kommunikation

Der er ikke to virksomheder, der er ens – og derfor vil de CSR emner, som er relevante for virksomheden, også være forskellige. Det kommer an på virksomhedens vision, værdier, kultur og image hvad der er relevant – ligesom det kommer an på kunder og medarbejderes krav og forventninger.

Skal man pege på nogle spørgsmål, som kan være relevante inden for CSR i finans, IT og telekommunikation, kunne det være følgende:

- Hvordan kan virksomheden bruge vores kernekompetencer til at forbedre forholdene i samfundet?
- Kan de finansielle virksomheder være med til at øge den finansielle forståelse i samfundet så folk får større viden og derved større råderum?
- Kan IT virksomheder være med til at øge IT kundskaber f.eks. hos socialt udsatte og dermed give dem bedre chancer på arbejdsmarkedet?
- Kan IT og telekommunikation være med til at skabe bedre samfundsmæssige services inden for f.eks. medicin og uddannelse?
- Kan virksomhederne stille deres medarbejderes tid til rådighed for frivillige organisationer inden for de områder, de er eksperter i?

Derudover vil medarbejderforhold og kompetenceudvikling i virksomheden ofte være relevante temaer i branchen. Miljøovervejelser er også centrale, ikke mindst hvordan virksomhederne kan være med til at mindske miljøbelastningen gennem deres teknologier.

Du kan læse om en række forskellige eksempler på de næste sider.



Sarfarissoq er et stort CSR projekt

TELE-POST Greenland A/S har en helt afgørende betydning for Grønland. TELE, der blev stiftet som selskab i 1994 og ejes af Grønlands Selvstyre, tilbyder en lang række højteknologiske teletjenester, og har i mange tilfælde udført pionerarbejde. Mens satellitkommunikation i Danmark og det øvrige Europa halter bagud i forhold til USA og Japan, har det længe været en livsbetingelse for kommunikationen til og fra Grønland og internt i landet. Naturen, klimaet og de enorme afstande gør det ikke teknisk attraktivt at løse behovene ved hjælp af kabel-teknologi. Derfor har man længe gjort flittigt brug af trådløs kommunikation, først i form af HF- og VHF-transmission, senere via mikrobølge-radiokæder, og i nyere tid ikke mindst ved brug af satellitkommunikation. Grønland er i dag dækket af et effektivt, landsdækkende telenet, hvor mere end 98% af befolkningen tilbydes teletjenester på højt internationalt niveau.

Gennem projektet Sarfarissoq er TELE med til at skabe en vigtig debat om, hvad det grønlandske samfund kan bruge IT til. Det sker i et nyt og visionært samarbejde med KIIIA (Styrelsen for Kultur, Uddannelse, Forskning og Kirke), ASA (Økonomi og Personalestyrelsen) samt ledelses- og organisationsudviklingsfirmaet KompetenceKompagniet. Sarfarissoq sigter på, at muligheder som telemedicin, borgerservice og fjernundervisning kan få meget stor betydning i Grønland med sin spredte beboelse. Men måske allermost perspektivrigt er, at det er en vej til at få udnyttet langt flere ressourcer i samfundet.

Skal man vurdere vores væsentligste værdi, er det vel, at vi er med til at løfte Grønland op på samme niveau som resten af verden", slutter Brian Buus Pedersen.

"Det er fedt at gøre en forskel!"

Inu:IT Kontorhuset A/S har mange års erfaring i at opbygge kompetencer indenfor informationsteknologi, og man servicere alle typer virksomheder med IT, Kopi- og printløsninger samt kontorartikler og møbler. I dag tæller Inu:IT Kontorhuset ca. 45 ansatte, der henholdsvis er placeret på hovedsædet i Nuuk og afdelinger i Sisimiut og Qaqortoq. Heraf er pt kun fem fra Danmark, da uddannelse og kompetenceudvikling af lokale medarbejdere prioriteres. Gennem en målrettet indsats har Inu:IT ændret arbejdskulturen, så stress og andre uhensigtsmæssige belastninger er reduceret betydeligt.

"Det var en stresstest, der åbnede vores øjne for, at ændringer var nødvendige, fortæller direktør Martin Gjødvad og HR-ansvarlig Dorte Pape. "Vi foretog simpelthen en omstrukturering, der ændrede kulturen. Det har givet synlige resultater i form af større medarbejdertilfredshed. Samtaler med hver enkelt for at sikre, at folk trives, er nu en selvfølge. Selv medarbejdere, der tidligere var negative, er blomstret op, og flere og flere henviser venner og familiemedlemmer til at arbejde hos os. Enhver kan sige sig selv, hvad det betyder for en virksomhed i et land, hvor rekrutteringsgrundlaget er beskedent. Man kan godt sige, at vi går op i arbejdstiden – på den måde, at vores folk skal passe deres fritid! Det er således muligt for alle at dyrke to timers sport hver uge i arbejdstiden, da vi går op i sundhed, hvilket også kan ses af frokostordningen. Det samme gælder den løbende kompetenceudvikling, hvor vi i dag lægger uddannelsesplaner for alle. Der kunne nævnes hundrede grunde til, at vi investerer mange penge på dette område, men for at sige det kort, så er det ganske enkelt nødvendigt for at være de bedste. Et eksempel er, at vi i 2009 sendte otte mand til USA i tre uger. Det kostede over en million, men det var en god investering.

Af rent konkrete tiltag kan vi nævne en obligatorisk pensionsordning, som ikke er så almindelig i Grønland. På den måde tvinger vi folk til at spare op og tænke på fremtiden. Vi har også en sundhedsforsikring, så fx en medarbejder akut kan blive opereret i Danmark, hvis det er nødvendigt.

På CSR-området skal vi i øvrigt blive bedre til at "markedsføre" de ting, vi gør, ikke mindst på miljøområdet. Et tankevækkende eksempel er, at vi ved hjælp af en omlægning i Selvstyret kunne reducere strømforbruget - og dermed CO2 - meget væsentligt, hvilket betød en besparelse på ca. 2.200 kr. pr. dag! I det hele taget er meget af det, vi leverer, er med til at gøre vores kunder til mere grønne virksomheder. Det er fedt at gøre en forskel, og vi er stolte af at være leverandører af højteknologisk special-software, som bliver anvendt i virksomhederne i Grønland", slutter Martin Gjødvad og Dorte Pape.



Samfundsansvar er ikke bare det, vi allerede gør - det er et skridt længere

For **GrønlandsBANKENS** administrerende direktør, Martin Kviesgaard, er der ingen tvivl. At arbejde med samfundsansvar er både logisk og nødvendigt. Både for virksomheden og for samfundet. Set fra samfundets side er der brug for, at der bliver løftet i flok. Hvis Grønland skal udvikle sig socialt og økonomisk, er der behov for en ekstra indsats. Og den kan passende komme fra virksomhederne, der har mange kompetencer og meget viden samlet. For virksomhederne giver det mening at være med til at udvikle samfundet og sikre en sund og stabil vækst. Det er på lang sigt vejen til mere forretning, dygtige medarbejdere og flere pengestærke kunder. GrønlandsBANKEN er Grønlands eneste bank med hovedsæde på øen, og den har godt 100 medarbejdere fordelt på flere byer.

GrønlandsBANKENS CSR indsats hviler på fire søjler, og man har gennem de sidste år arbejdet med en omfattende værdiproces. Bankens værdier - kompetente, rummelige, engagerede og ordentlige - er blevet implementeret på tværs af organisationen og er en af de søjler, som CSR indsatsen hviler på. En anden er bankens omdømme som 'hele Grønlands Bank', der giver både en god mulighed og et særligt ansvar. Kulturen i banken er den tredje søjle. Medarbejderne vil gerne hjælpe - rigtig gerne, faktisk - når de kan bruge deres kernekompetencer til at give folk bedre økonomisk forståelse og øget viden om, hvordan man fx får budgettet til at holde, også sidst på måneden. Den sidste af de fire søjler er bankens ambitiøse vision om at være 'Grønlands bedste virksomhed'.

Martin Kviesgaard,
GrønlandsBANKEN.



Banken har valgt tre fokusområder for CSR indsatsen: finansiel forståelse, adgang til rådgivning og lånefinansiering og socialt engagement. For hvert område er der etableret en arbejdsgruppe, som skal formulere mål, handlingsplaner og sikre fremdrift. De bredt sammensatte arbejdsgrupper sørger for, at indsatsen tænkes ind i forretningen bredt - og at der kan trækkes på idéer og forslag fra en gruppe af medarbejdere.

Socialt engagement i arbejdstiden

GrønlandsBANKEN har igangsat arbejdet med en løsning, som gør det muligt for medarbejderne at arbejde for frivillige organisationer i arbejdstiden. Kort fortalt arbejder der på, at etablere en 'tidsbank' som medarbejderne derefter har mulighed for at trække på, hvis de gerne vil arbejde for et socialt eller miljømæssigt projekt i arbejdstiden. Derved kan de frivillige organisationer, som ofte er underbemandet, få adgang til både ekstra hænder og til en lang række kompetencer. Bankens medarbejdere får mulighed for at arbejde på projekter, hvor de oplever at gøre en forskel i lokalsamfundet. Ledelsen i GrønlandsBANKEN bakker fuldt op om dette arbejde. Banken regner med at kunne implementere ordningen fra primo marts 2011.

Læs mere om GrønlandsBANKENS indsats i forhold til samfundsansvar på www.banken.gl



Entreprenører, El, VVS, Bygningshåndværkere

En stor del af virksomhederne i denne branche er ikke store og derfor dukker spørgsmålet om 'hvorvidt CSR nu også er relevant i en lille virksomhed' ofte op. Det er det – men da ressourcerne ofte er færre i en mindre virksomhed, så er det desto mere centralt at CSR bliver en del af dagligdagen og en del af den daglige forretning, og ikke er et ekstra projekt, der skal passes ved siden af.

Skal man forsøge at pege på nogle generelle spørgsmål, som kan være relevante inden for CSR, kunne følgende være brugbare:

- Hvordan forholder virksomheden sig til medarbejdernes trivsel, sikkerhed og sundhed?
- Er der fokus på medarbejdertrivsel – og bliver der taget hensyn til psykisk arbejdsmiljø, således at f.eks. mobberi forhindres?
- Er der fokus på arbejdsmiljø og sikkerhed – ikke bare på papiret, men også som en del af dagligdagen så der hele tiden bliver fulgt op?
- Er der fokus på medarbejdernes sundhed – både i forhold til arbejdsstillinger, helbred og ernæring, således at der er energi til en effektiv arbejdsdag og så tidlig nedslidning forhindres?
- Hvordan forholder virksomheden sig til miljøhensyn og til muligheden for at vælge miljørigtige løsninger?
- Håndteres affald på den mest miljørigtige måde også når det er lidt mere besværligt – og genbruges så meget som muligt?
- Tilbydes kunden altid den mere miljøvenlige løsning så der er tale om et valg/ fravalg baseret på virksomhedens rådgivning om hvad driftsomkostningerne vil være på længere sigt?
- Tænkes miljø med ind når der skal købes nye biler, maskiner og materialer?

På de kommende sider kan du finde en række eksempler fra både små og større virksomheder i branchen og hvad de har gjort allerede på CSR området.

Vi går meget op i trivsel

Nørskov Gruppen i Qaqortoq er en familievirksomhed, hvor der i 2007 blev foretaget et vellykket generationsskifte. Anpartsselskabet ejes af stifteren Erik J. Nørskov og sønnerne Alex og Henning Nørskov. Gruppen dækker over alle faggrene indenfor håndværksfagene og udfører spjældopgaver, serviceaftaler, fagentrepriser, hovedentrepriser, total-entrepriser samt partnerskaber. Virksomheden er opdelt i afdelingerne administration, el, entreprenør, køl og frys, maler, tømrer samt VVS- og smedeafdeling.

Alex Nørskov, der ud over at være bestyrelsesformand har ansvaret for tømrer- og VVS-afdelingen, siger om gruppens CSR indsats: "Det betyder meget for os at være en anerkendt og respekteret virksomhed i både lokalområdet og i hele Grønland. Vores medarbejdere skal være stolte over at arbejde i Nørskov Gruppen. Vi går meget op i at tilbyde gode arbejdsforhold, men lægger også vægt på at være en stabil arbejdsplads for flest muligt. Det koster lidt i vintermånederne, men betaler sig i det lange løb. Vores betydning i lokalområdet kan ses på flere måder. For det første er vi en relativ stor virksomhed, der med de sædvanlige sæsonudsving beskæftiger mellem 30 og 50 medarbejdere. For det andet tager vi ansvar for at uddanne unge mennesker. Vi har mange ansatte, som er udlært i firmaet, og i øjeblikket har vi syv lærlinge. Vi stiller krav til dem, men sikrer os også, at de virkelig lærer noget. Vi har bygget et hus til vores lærlinge, så vi kan sikre dem ordentlige boligforhold, men det skal på ingen måde ses som en stavnsbinding. Tværtimod ansporer vi folk til at høste erfaringer andre steder, og vi hjælper gerne med at lære dansk", fortæller Nørskov.



Alex Nørskov,
Nørskov
Gruppen.

At give socialt udsatte en ny chance er efter Alex Nørskovs mening en forpligtelse. "Vi tager flere ind fra institutionerne, hvilket kræver en del af både os og vores øvrige medarbejdere, for mange har selvfølgelig faglige begrænsninger", fortæller han. "På spørgsmål om, hvad vi får ud af det, er svaret enkelt. Intet økonomisk på kort sigt, men til gengæld er det en stor tilfredsstillelse, når det lykkes at give mennesker med problemer en frisk start. Og hvis de tabes, går det jo ud over os alle".

Et andet eksempel på, hvordan Nørskov Gruppen tænker i relation til lokal involvering, kan ses på deres håndtering af et nyt skolebyggeri. Her blev børnene grundigt informeret om byggeriet og derved inddraget i processen. "Vi vil opleves som pålidelige og venlige mennesker, der interesserer os for byens børn og deres skolegang", siger Alex Nørskov. "Børnene var også inviteret med til rejsegildet, så de oplevede, at det var deres skole. Hvert halve år afholder vi et arrangement på skolen, og det er min overbevisning, at det er med til at begrænse hærværk, når børn har et forhold til deres omgivelser".

Man bliver involveret

Malerfirmaet Ingolf Skov ApS er en af de virksomheder, der i ca. 30 år har sat sit præg på Ilulissat og omegn. Dels gennem det faglige arbejde i hundredvis af bygninger og dels gennem et stort engagement i byens liv, erhvervsmæssigt og på andre måder. Både sociale projekter og sportsklubber nyder således godt af firmaets opbakning.



Ingolf Skov, Malerfirmaet Ingolf Skov ApS.

"Da jeg som nyudlært malersvend kom til Grønland i 1972, var stort set alle håndværkere tilkaldte fra Danmark", fortæller malermester Ingolf Skov. "Det er vi nogle stykker, der har lavet om på. Det er vel i virkeligheden et vigtigt samfundsbidrag i relation til CSR. Det er vigtigt at gøre de forskellige initiativer mere synlige og sammenhængende. Vi har gennem mange år uddannet op mod 30 malere. Det kræver mere end man umiddelbart tror, da vi ikke alene skal stå for den faglige side af sagen, men et langt stykke ad vejen også sørge for, at de unge mennesker får den nødvendige ansvarsfølelse overfor både kunderne, deres kollegaer og arbejdspladsen. Det går på mange måder fremad, men det er nødvendigt, at flere er bedre

rustede, når de forlader folkeskolen. Derfor kan man ikke overvurdere den "opdragelsesmæssige" indsats, som mange virksomheder gør i Grønland. Men selv rekvirerer jeg aldrig folk fra Danmark. Når vi er i Grønland, skal vi naturligvis uddanne og bruge grønlandsk arbejdskraft, hvor det overhovedet er muligt. Det handler simpelthen om hele samfundets mulighed for at udvikle sig", understreger Ingolf Skov, der også er formand for Grønlands Arbejdsgiverforenings lokalafdeling i Ilulissat.

"Det betyder også, at vi kommer tættere på hinanden end andre steder. Man bliver involveret i hinanden her. Det kræver indimellem, at fx jeg skal kunne se et potentiale i et menneske, også når det har problemer. Vi lytter meget og forsøger at løse disse problemer, hvis vi kan. Det kan handle om økonomi - eller måske et par fridage til et nødvendigt familiebesøg osv. Også eventuelle misbrugsproblemer taler vi om. Men det er i øvrigt ikke længere så omfattende som for en halv snes år siden. At være en rummelig virksomhed med en social forståelse er efter min mening en forudsætning her hos os, og på mange måder føler vi os som en stor familie. Til gengæld giver det også gevinster. Mine medarbejdere er utroligt loyale overfor mig og min virksomhed, og de bakker op om vores fælles projekt. Kald det CSR eller kald det hvad du vil, men det har stor værdi i et lokalområde", slutter Ingolf Skov.



Inaluk Brandt, Permagreen.



Preben Kold Larsen, Permagreen.

Fokus på den enkeltes sundhed

Permagreen er en entreprenørvirksomhed med ca. 200 ansatte. Branchen er karakteriseret ved en stor personaleomsætning, hvorfor man fra selskabets hovedkontor i Nuuk har stor fokus på medarbejdertilfredshed.

"Permagreen er en sammensætning af ordene 'permanent' og 'Greenland'. Med navnet ønsker vi at markere os som en seriøs og stabil virksomhed i Grønland", fortæller HR-ansvarlig Inaluk Brandt. "For at gøre Permagreen til en attraktiv arbejdsplads for nuværende og kommende medarbejdere, arbejder vi blandt andet med et sundhedsprojekt for medarbejderne. Inspirationen har vi hentet i Danmark, og en af idéerne er at lave individuelle ergonomiske vurderinger for alle. På basis af dem kan vi tilbyde for eksempel fysioterapeutiske behandlinger og motionsmuligheder. Senere vil vi kombinere tiltaget med tilbuddet om at få lavet en sundhedsprofil. Denne bevidste fokus på sundhed vil naturligvis ikke bare være en fordel for virksomheden, men også for medarbejderne og for samfundet. Mange af vores medarbejdere kommer ikke nødvendigvis med en baggrund, hvor man prioriterer sundhed særligt højt. Vi er med andre ord med til at påvirke den sociale arv på dette område - og kan dermed højne livskvaliteten", siger Inaluk Brandt.

"Ja, hos Permagreen vil vi gerne arbejde med sundhed som en del af forretningsplanen. Ikke alene fordi det er god PR for virksomheden, men også fordi det kan være med til at tiltrække og fastholde medarbejdere", fortæller administrerende direktør Preben Kold Larsen. "Filosofien er såmænd ganske enkel: sunde medarbejdere giver bedre effektivitet. Det kan godt være, at det koster noget på den korte bane, men i længden vil det betyde, at vi er en attraktiv virksomhed, der vil være i stand til at tiltrække de bedste håndværkere og dermed levere en god kvalitet. I den forbindelse betyder det også meget, at vi lægger vægt på, at der er orden i tingene hele vejen igennem. Det gælder også fx indkvarteringsforhold og nye skure på byggepladserne. Vi er ikke Frelsens Hær, men vi gør meget for, at vores medarbejdere skal trives hos os. Også hvor det fx drejer sig om en håndsrækning i en vanskelig situation, der jo ikke er reguleret af en overenskomst. Uddannelse af lærlinge og ikke mindst efteruddannelse er også værd at nævne", fortsætter Preben Kold Larsen.

"Vi er i front, når det gælder nye maskiner og hjælpemidler, som kræver løbende oplæring og kurser. Når det drejer sig om sponsorater, lægger vi vægt på, at det skal være med til at udvikle samfundet og har særligt blik på børn og unge. På dette område er vores lokalafdelinger i Sisimiut, Maniitsoq, Qaqortoq og Narsaq nok mere synlige end Nuuk, men vores engagement i Mælkebøtten i Nuuk er et godt eksempel på, hvordan vi tænker på dette område. Overordnet set går det godt for os som virksomhed. I de senere år, har vi lagt vægt på at investere de penge, vi tjener, i virksomheden, fordi det er med til skabe vækst og udvikling i såvel den som i samfundet".

Læs mere om Permagreen på www.permagreen.gl





Jens Peter Pars, Peter Pars A/S.

Samfundet, det er jo os alle sammen!

Peter Pars A/S i Ilulissat er en moderne el-entreprenørvirksomhed med mere end 40 års erfaring. Virksomheden, der beskæftiger ca. 20 medarbejdere, har kompetencer inden for elektrisk projektering, installation, marine el-systemer, automation, ABA/AIA installationer, samtaleanlæg og personsøgessystemer, IT, telefon, antenner samt køle- og fryseudstyr, osv.

Kundekredsen omfatter både private borgere, offentlige institutioner og virksomheder. Peter Pars er med til at tage mange initiativer i Ilulissat, både erhvervsmæssigt og i relation til samfundet i bredere perspektiv.

"Vores CSR-indsats er egentlig kommet helt af sig selv, for det er jo den vej, vi skal", fortæller direktør Jens Peter Pars. "Det er vigtigt for os at understøtte lokal udvikling på flere måder. Vi skal selv være her, og vi har det bedst, når vi får tingene til at fungere bedst muligt for flest muligt.

Arbejds miljø og sikkerhed er selvfølgelig et særligt kapitel. Vi er en el-entreprenørvirksomhed, hvor sikkerheden for både medarbejdere og kunder er helt afgørende. Alle vores medarbejdere er hjemmehørende, da vi ingen tilkaldte har som i gamle dage. Vi har fundet ud af, at det er bedst at have folk, der kender sprog og kultur. Vi uddanner og videreuddanner dem selv, og vi følger fx meget op på, hvordan vores lærlinge klarer sig på de forskellige skoleophold under uddannelsen. Desværre har det offentlige fjernet AMA-tilskuddene, hvilket reducerer omfanget af efteruddannelse. Tidligere kunne man som arbejdsgiver søge tilskud til dækning af rejse- og opholdsudgifter i forbindelse med kurser, hvis formål er at udvikle kompetencer i overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov. I en tid, hvor netop ud-



Jens Peter Pars, Peter Pars A/S.



dannelse er så afgørende for vores lands fremtid, er det et forkert sted at spare. Derfor gennemfører vi selv al den kursusvirksomhed, vi kan overkomme, men vi har jo begrænsede økonomiske ressourcer.

Vi er også bevidste om at have plads til enkelte, som har sociale problemer. Vi vil gerne hjælpe, og her spiller vi som virksomhed en langt større rolle i Grønland end andre steder. Hvis vi ikke hjælper, hvem gør så? Samfundet er jo os alle sammen", understreger Jens Peter Pars.

Sol og vind i Ilulissat

Peter Pars A/S har valgt at sætte fokus på miljø og klima. Både i virksomhedens drift, men også meget synligt i form af de solceller og den vindmølle, som driver elektriciteten i hovedkontoret.

"Vi hører så meget om klima og hvad vi kan gøre, og så fik vi den idé at sætte en vindmølle og solceller op. Vi skal selv være miljøbevidste, hvis kunderne skal vælge os - og det er en af måderne at vise det på. Det handler også om at være med, hvor det sker. Det har givet en del positiv omtale og interesse - især blandt de unge. For dem er miljø og klima spændende, og her er vi blevet en god historie. Det synes medarbejderne er lidt sjovt", siger Jens Peter Pars.



Carl Jensen, Entreprenørfirmaet EMJ.

Fra sæsonarbejde til helårsansættelse

Entreprenørfirmaet EMJ Grønland i Ilulissat, der har afdelinger i Nuuk og Aasiaat, beskæftiger i alt mellem 115 og 140 personer, både faglærte og ufaglærte. Tidligere var det almindeligt, at man i de nordgrønlandske byer kun beskæftigede folk i sæsonen. Til jul blev folk oftest fyret - og eventuelt genansat, når man atter kunne komme i jorden. Den tankegang har blandt andre EMJ gjort op med. Dels af hensyn til medarbejderne, men også for at kunne opbygge en stabil stab.

Vi sorterer ikke efter faglige uddannelser, men efter ambitioner

"Hvor stor loyalitet og engagement kan en virksomhed forvente fra folk, der ved, at de bliver fyret, når vinteren nærmer sig? Det var det spørgsmål, vi stillede os, da vi besluttede at tilrettelægge arbejdet på en anden måde", siger direktør Carl Jensen. "Vi er meget afhængige af islæg og skibsforsyninger etc. Hvis vi ikke kan komme i jorden, må vi fx isolere huse eller andre ting. Det kræver dels, at vi er gode til at planlægge arbejdet, men det kræver også, at vores medarbejdere skal være fleksible og villige til at påtage sig det arbejde, der er. Det fungerer fint hos os, og giver en helt anden trykthed for familierne. Vi gør det også, fordi vi har nogle gode folk, som vi gerne vil holde på. Mange af dem har vi selv uddannet eller videreuddannet. Vi har fx stor succes med voksenlærlinge, hvor en ufaglært får en faglig ud-



dannelse. Vi skelner i øvrigt ikke mellem de forskellige faggrupper. Hvis folk viser interesse, få de lov til at udvikle sig. Trin for trin. Vi har måske folk, der starter med at rydde op, men så viser sig at have evner for at støbe beton eller måske tømrerarbejde. Så får de chancen. Det er ofte ad den vej, at vi har fået de bedste og mest loyale medarbejdere, og dem har vi mange af.

Vi er også ofte parat til at hjælpe til, hvis nogle er kommet ud i kortvarige økonomiske problemer. Vi er et lille samfund, og vi møder jo hinanden på kryds og tværs, så det er vigtigt at have et godt forhold til hinanden. Til gengæld kræver vi, at vores ansatte skal holde det, de lover. Ellers kan vi som virksomhed ikke holde det, vi lover.

Et af mange eksempler på, hvordan EMJ engagerer sig i samfundet, er at sponsorere aktiviteter i kulturhuset i Ilulissat. "På den måde er vi med til at skabe oplevelser og liv i byen, hvilket vores medarbejdere også føler har værdi for dem. Vi er på mange måder med til at bygge samfundet op, men vi er det også ved at bygge mennesker op".



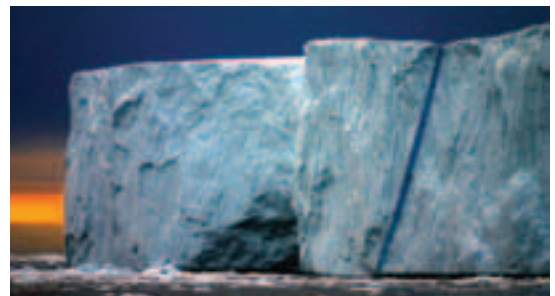
Hotel og turisme

Turisterhvervet er et af de erhverv, der stærkest mærker krav om bæredygtighed. Stadig flere rejseselskaber og turister har en forventning om, at turistudbydere har en politik for bæredygtighed. Der findes inden for turisme en række særskilte initiativer og chartere, som handler om hvordan man sikre at turismens positive påvirkninger bliver så store så muligt og de negative så små som muligt. Typisk er der inden for turisme fokus på både det miljømæssige aspekt, det sociale aspekt, det økonomiske aspekt (for lokalsamfundet) og det kulturelle aspekt.

Relevante spørgsmål i forhold til hoteller, restauranter og turisme kunne være:

- Er virksomheden bevidst om vand-, varme- og elforbrug? - herunder at undgå små pakninger til shampoo, cremer, madprodukter i minipakker osv, samt reduktion af håndklæde-og sengetøjsvask hvor muligt, gennemtænke transportløsninger ud fra brændstofforbrug etc.
- Tænkes der over den lokale forankring af turismen og de relaterede ydelser, således at der er maksimalt udbytte til lokalsamfundet i form af lønninger, nye investeringer og salg af lokale produkter og råvarer?
- Sikres turistens forståelse af den lokale kultur, samfund og natur? – bruges muligheden for at skabe ny læring og ny viden, som kan være med til at skabe forståelse?

På de kommende sider kan du læse om hvad en række grønlandske turistaktører gør på CSR området.



Bæredygtig turisme med respekt for natur og kultur

Der er sket store forandringer i **Nuuk Tourism's** butik og kontor på kolonihavnen i Nuuk efter at Therese Kreutzmann har overtaget forretningen. Der er kommet en lille café med en fantastisk udsigt over fjorden og et spændende udvalg af lokal kunsthåndværk. Guiderne har fået ens jakker, så de er let genkendelige i bybilledet, og turene er blevet udviklet med fokus på at vise et mere alsidigt billede af Nuuk.

Bag mange af forandringerne ligger et ønske om at arbejde i retning af mere bæredygtig turisme frem for bare at optimere på kort sigt. Bæredygtig turisme handler grundlæggende om at tage hensyn til naturen i de aktiviteter, der udbydes, at sikre kulturel bæredygtighed, hvor interaktionen mellem lokalbefolkning og turister foregår med fokus på gensidig respekt og forståelse, så turisterne ikke bare kommer og 'ser på de lokale', men rejser derfra med en større viden og forståelse for kultur og mennesker på destinationen. Endelig handler bæredygtig turisme om at sikre økonomisk bæredygtighed for lokalsamfundet, således at de penge, der tjenes på turismen kommer lokalbefolkningen til gode. De seneste år har der været en markant vækst i turister, der efterspørger bæredygtig turisme. Det er et af de områder, der har været i kraftig vækst på trods af den økonomiske krise.

Sammen med Tupilak Travel og Naturinstituttet har Nuuk Tourism i forbindelse med hvalsafarier i Godthåbsfjorden lavet observationer af, hvordan særligt



pukkelhvalerne reagerer på hvalsafarier. Observationerne, som skal bruges til at udarbejde retningslinjer for hvalsafarier i de arktiske områder under samarbejdet Wild North, er indsamlet af guiderne over en længere periode. Selv om der er penge i at sejle turisterne tæt på havets kæmper, giver det ikke mening på lang sigt at forstyrre dyrene. Så hellere færre hvalsafarier og større afstand, så det også om nogle år er muligt at se på hvalerne.

Et andet område, hvor Nuuk Tourism arbejder med bæredygtighed, er i forhold til kunsthåndværk. Gennem en længere periode er opbygget en god relation til lokale kunsthåndværkere. Butikken er et godt udstillingsvindue, ikke mindst overfor de mange krydstogtturister, der hvert år ankommer til Nuuk. De ansatte hos Nuuk Tourism arbejder på at udvikle kvaliteten og udbuddet - og sigter efter at lave aftaler over længere tid til gode priser, og ikke bare kortsigtede køb til lavest mulige pris. Samarbejdet og den gode betaling giver kunsthåndværkerne mulighed for at udvikle deres produkter, og for at have en mere stabil indtjening. Samtidig arbejder Nuuk Tourism på at sikre, at turisten ikke bare får et stykke kunsthåndværk med hjem, men også viden om personen, der har lavet det. Det giver en bedre forståelse af kultur og mennesker på det sted, man har besøgt.

Nuuk Tourism har planer om flere tiltag inden for bæredygtig turisme over den kommende tid. Læs mere om Nuuk Tourism på www.greenland-guide.gl/nuuktour



Store energi- og CO²-besparelser på Hotel Arctic

Grønlands internationalt mest berømte hotel, **Hotel Arctic**, har en særlig placering i Grønlands udvikling som turistdestination. Som ramme om adskillige verdenspolitiske topmøder med klimaet på dagsordenen, er Hotel Arctic gennem mange år drevet ud fra størst mulige hensyn til de omgivelser, som er en vigtig del af hotellets profil. I år 2000 blev man derfor tildelt Horestas miljøcertifikat "The Green Key".

I tråd med denne miljøpolitik har hotellet yderligere reduceret el-forbruget. En rapport "Energioptimering Hotel Arctic" fra april 2010 er udarbejdet af Jesper Markfoged hos KITAA Arkitekter i samarbejde med særligt kyndige el- og vvs-specialister fra VVS Firmaet A/S i Ilulissat. Rapporten, der har kostet 70.000 kr., belyser driftsbesparelser, investeringer, tilbagebetalingstid samt CO² reduktioner på belysning, varmekabler, ventilation og pumper. Ved at gennemføre de anbefalede tiltag, opnås en reduktion på 150.504 kWh svarende til 23%. Hotel Arctics bygningsareal er på ca. 5860 m², hvilket i dag giver et forbrug på 110 kWh pr m², men efter ændringerne er det på ca. 85 kWh. CO² reduktionerne er beregnet til at være på 94,4 tons årligt.

Direktør Erik Bjerregaard vurderer, at de årlige besparelser beløber sig til over 250.000 kr. med den nugældende kWh pris. Det er altså godt for miljøet OG for økonomien at spare på energien.





Maria Rafn og Tommy Kanstrup, Hotel Icefiord.

Det kommer helt naturligt

Hotel Icefiord, der er Ilulissats nyeste hotel med 31 værelser og 8 lejligheder, har udviklet sig fra bed-and-breakfast til et konferencehotel med helårs restaurant, eget rejsebureau og mikrobryggeri. Blandt fremtidsplanerne er en øget indsats på miljø- og energiområdet samt anlæggelse af en anløbskaj direkte ved hotellets terrasse.

"Vi gør sikkert meget mere end vi tænker over til daglig i relation til CSR, fortæller direktør Tommy Kanstrup og souschef Maria Raffén. For vi er jo all her: Fra en skulder til at græde ud ved over en slags socialkontor til ind mellem at være bank - men selvfølgelig også chefer, der skal få det hele til at fungere professionelt. Det er ikke sådan, at vi indtil nu har formuleret en egentlig politik på dette område, men vi gør, hvad vi kan. Det kommer helt naturligt, for det er for os sund fornuft at lytte til medarbejdere, der har problemer. Ligeledes kræver det en vis fleksibilitet og tolerance, når vi fx beskæftiger en med et handicap. Til gengæld får vi det ud af det, at vi har en stabil arbejdskraft, der altid er glad og positiv", smiler Maria.

"Vi skal således kunne rumme og håndtere mange menneskers forskellige problemer og bekymringer i et helt andet omfang end i Danmark. Til gengæld aftaler vi nogle fælles værdier, nemlig en høj kvalitet på alle niveauer - og gæsternes tilfredshed. Selv om vi behandler vores medarbejdere individuelt, har vi fælles mål for hotellets drift, for vi har en vigtig rolle som en af vækstmotorerne for byens og egnens turisme. I den forbindelse indgår dygtige grønlandske kokke og en konsekvent brug af lokale råvarer også i vores forretningskoncept".

De ældres jul og væresteder for udsatte børn

Hotel Sisimiut er med sine moderne faciliteter et fast omdrejningspunkt for mange aktiviteter i Grønlands næststørste by. Ud over at fungere som et uundværligt overnatningssted for turister og forretningsrejsende, er hotellet rammen om et stort antal konferencer, møder og lokale arrangementer.

Hotel Sisimiut lægger vægt på medarbejdernes trivsel og har stor fokus på miljømæssige besparelser. Desuden gør man konsekvent brug af lokale råvarer, hvor det overhovedet er muligt. Holdningen til samfundsansvar ses i øvrigt allerede på hotellets hjemmeside, hvor man synliggør de mærkesager, man støtter. De følgende initiativer er gode eksempler på, at man med udgangspunkt i en virksomheds egne kompetencer og faciliteter kan gøre en værdifuld indsats, både lokalt og nationalt.

Hvert år afholder Hotel Sisimiut således arrangementet "De ældres jul" for byens pensionister. Her inviteres ca. 110 pensionister til eftermiddagshygge, hvor der serveres kaffe/te, æbleskiver, ris a la mande og småkager i en hyggelig atmosfære med musik og Luciaoptog. I samarbejde med nogle af byens øvrige virksomheder udleveres gaver til alle, og der trækkes lod om flotte kolonialkurve. Det koster ikke noget at deltage, blot man er pensionist.

"Vi arbejder også for at give børn og unge et valg, et alternativ til det at være derhjemme, når det er svært", fortæller hoteldirektør Anette Lings. "Dette skal sikres ved at skabe væresteder i hele Grønland, og derfor støtter vi organisationen Nanu Børn. Og vi giver vores gæster muligheden for at gøre det samme. Et eksempel er, at vi i samarbejde med Pisiffik giver Nanu Børn 50,- kr. for hver frokostburger, vi sælger i december måned. Ud af prisen på 75 kr. støtter Hotel Sisimiut med 25 kr. og Pisiffik doubler op til 50 kr. Vi vil gerne bidrage til en god sag, og med julen som børnenes fest, er foreningen NanuBØRN et oplagt valg.

Vi kunne sagtens bare indsende et beløb, men denne måde at indsamle på, skaber sammenhold og en god stemning om et fælles mål blandt vores kunder, leverandører og os selv", siger Anette Lings.





Jim Riis, Hotel Qaqortoq.



Giv folk stoltheden tilbage

Et af målene for Hotel Qaqortoq er - efter en gennemgribende renovering - at være katalysator for turismen i Sydgrønland. Det skal ske med udgangspunkt i en både faglig og mental opkvalificering af de medarbejdere, der er en forudsætning for udvikling. Det gælder også de tilknyttede virksomheder som fx et diskotek, et pizzeria, værelsesudlejning etc.

"Vi går meget op i det grønlandske, fordi vi er stolte af at være et grønlandsk hotel", understreger iværksætteren Jim Riis, der overtog hotellet for 3 år siden. "Personligt går jeg også op i det regionale, fordi jeg er sydgrønlander. Jeg kan lide min by, og vi er nogle, der prøver at forbedre lokalsamfundet. Jeg har gjort op med mig selv, at jeg vil være en del af løsningen i stedet for en del af problemet. Hvis vi alle sammen gør lidt, så sker der noget - i stedet for at alle venter på, at nogle få gør meget.

Som eksempel på et CSR initiativ vil jeg nævne byens crosscarbane. Jeg har som ung selv skullet finde min hylde, da jeg var rodløs og havde lidt for meget energi. Derfor prøvede jeg i lang tid at få kommunen til at gøre noget mere for ungdommen, men fik afslag på afslag. Til sidst gik vi nogle virksomheder sammen og oprettede crosscarbanen, som er blevet en stor succes. Nu kører det med frivillige ledere og en aktiv bestyrelse osv. Hvis nogle tager initiativer og er lidt vedholdende, kan der opnås fantastiske resultater, som hele samfundet nyder godt af", slutter Jim Riis.



Produktion, fiskeri, minedrift og transport

Det er mange forskellige erhverv, som ligger under denne overskrift, men en ting, som er til fælles for disse erhverv er vigtigheden af både miljø og arbejdsmiljø. Der er en del større aktører inden for disse områder, og det betyder også, at der er en stor samfundsmæssig påvirkning og mulighed for at sætte initiativer igang. Der er dog meget stor forskel fra virksomhed til virksomhed, så der er bestemt ikke ét svar på, hvad der er relevant at arbejde med inden for CSR.

Et par generelle spørgsmål, der indenfor disse brancher er relevante:

- Tager virksomheden hensyn til og er lydhør over for sine interessenter – både de positive og de kritiske?
- Er der en struktureret interessentdialog, hvor kunder, naboer, lokalsamfund, civilsamfund og andre interessenter kan komme i dialog med virksomheden?
- Tager virksomheden hensyn til sit miljømæssige og sociale fodaftryk – og arbejder på at sikre at dette er så positivt som overhovedet muligt?
- Arbejder virksomheden målrettet med miljø? – herunder reduktion af CO2 udledninger, vandforbrug og reduktion af forurening fra virksomhedens aktiviteter?
- Arbejder virksomheden målrettet med uddannelse og kompetenceudvikling – både internt i virksomheden og eksternt i forhold til samfundet generelt?



Samfundsansvar og forretning hænger sammen

For **Air Greenland** er der en naturlig sammenhæng mellem samfundsansvar og forretning. At tage samfundsansvar kan være med til at give virksomheden et positivt image i omverdenen, at tiltrække og fastholde medarbejdere og ikke mindst at sikre, at selskabet lever op til de krav, som de udenlandske virksomheder stiller til deres grønlandske samarbejdspartnere. Air Greenland er Grønlands nationale flyselskab med ruter internt i Grønland og eksternt til Island og Danmark, samt hotel, rejsebureau og incoming aktiviteter fordelt på en række datterselskaber. Air Greenland har cirka 600 medarbejdere.

Air Greenland underskrev i september 2010 FN's Global Compact. Samtidig med underskrivelsen lancerede selskabet sin strategi og politik. Dermed var Air Greenland den første grønlandske virksomhed til at underskrive Global Compact og lancere en CSR strategi og politik. Tanken er at skabe fokus internt i organisationen og sikre løbende opfølgning. På mange måder har Air Greenland længe arbejdet med CSR, men ikke systematiseret, og ikke med nogle specielle målsætninger. Arbejdet med at udvikle strategien har givet klarhed omkring de konkrete emner, som er relevante for lige præcis Air Greenland som virksomhed.

Det drejer sig om otte væsentlige områder, der er fundet gennem et stort analysearbejde. Der er talt med interne og eksterne interessenter for at afdække deres krav og forventninger, undersøgt hvilke risici og muligheder

CSR udgør for selskabet, og hvor langt Air Greenland faktisk var fra at leve op til FNs Global Compact. Samtidig blev det belyst, hvad andre virksomheder i luftfartsbranchen og andre store grønlandske virksomheder har gjort på CSR området.

Ud af de otte områder har Air Greenland sat særligt fokus på fire områder i strategiperioden 2010 – 2012:

Adgang handler om at sikre, at interessenterne oplever Air Greenland som en fair virksomhed, der løser en vigtig samfundsmæssig opgave på ordentlig vis. Det betyder, at Air Greenland skal være transparent overfor interessenterne og være villig til at gå i dialog - også med de kritiske interessenter. Adgang er tæt knyttet til Air Greenlands målsætning om at være en lydhør virksomhed.

Involvering i lokalsamfundet er et område, som i særdeleshed er vigtigt for Air Greenlands medarbejdere. Det betyder, at Air Greenland er med til at understøtte udviklingen, både i samfundet generelt og lokalt, hvor virksomheden opererer. Det sker ved at engagere sig og aktivt bidrage til at løse sociale opgaver i samarbejde med relevante interessenter (myndigheder, civilsamfund og lign.)

Kompetenceudvikling og uddannelse ligger i naturlig forlængelse af Air Greenlands forretningsstrategi, Qarsoq 2012, som lægger vægt på at udvikle medarbejderne og samtidig bidrage til det generelle uddannelsesniveau i Grønland. Det kan være gennem lærlinge og elever, mentorordninger og andet.

Klima og miljø er et af de områder, som andre flyselskaber har arbejdet med gennem længere tid, og hvor Air Greenland endnu ikke har gjort så meget. Derfor er indsatsen startet med en kortlægning af Air Greenlands CO2 fodaftryk - en opgørelse af, hvor meget selskabets aktiviteter påvirker miljøet. Sammen med en generel miljøkortlægning danner det udgangspunkt for konkrete tiltag, der skal begrænse Air Greenlands miljøpåvirkning.

Udover de fire fokusområder arbejdes med fx ansvarlig leverandørstyring, antikorruption, arbejdsmiljø og sikkerhed, samt menneske- og arbejdstagerrettigheder. Det sker som led i opfyldelsen af forpligtigelsen i forhold til FNs Global Compact.

Se mere om Air Greenlands CSR arbejde på www.airgreenland.gl



CSR Greenland er en styrke for både det nære samfund og for landet i et globalt perspektiv

Med isforstærkede skibe, specialdesignede til grønlandske forhold, er Royal Arctic Line A/S et højt specialiseret rederi. Men man er mere end det. For det grønlandske samfund er RAL en vigtig livsnerve.

Royal Arctic Line har siden selskabets start i 1993 engageret sig meget i samfundet, blandt andet med et omfattende udbud af uddannelser. På miljøområdet indrettes alle arbejdsrutiner så skånsomt for omgivelserne og klimaet som muligt. "Det at tænke samfundet ind i driften af virksomheden er for det meste både sund fornuft og en god forretning", understreger direktør Jens Andersen.

"Gennem en bevidst CSR-politik får vi mulighed for at kortlægge og strukturere det arbejde, der allerede foregår hos os. Men vi får også mulighed for at udarbejde en samlet strategi med det formål at blive endnu mere målrettede. Styrken i CSR Greenland er den oplagte gevinst, vi opnår ved at dele viden og erfaringer. Det er vores håb, at CSR Greenland dermed vil være med til at bringe den grønlandske indsats i relation til samfundsansvar op på et plan, hvor alle virksomheder, myndigheder og frivillige kan arbejde ud fra en fælles forståelse. Det tror jeg både vil gøre gevinsten for det nære samfund endnu større og styrke hele landet i et globalt perspektiv. Det kan for eksempel være i forbindelse med samarbejde med internationale selskaber i olie- eller mineindustrien. De lægger allerede i dag vægt på, at deres samarbejdspartnere har en holdning til det omkringliggende samfund. Hvis de møder en samlet og ensartet strategi her i Grønland, vil det både være nemmere for dem og en styrke for os".

Vi hilser CSR velkomment

NunaMinerals A/S har til formål at udvikle og udnytte Grønlands mineralressourcer med henblik på at opbygge en lønsom virksomhed med indtægter fra medejerskab i miner, royalties fra minedrift og salg af projekter. Grønlands Selvstyre ejer 37%, mens de øvrige aktier er fordelt på en investeringsfond, Lønmodtagernes Dyrtdidsfond og over 2.000 private investorer.

CEO, Ole Christiansen: "Vi hilser CSR velkomment, og vi har klare politikker på området. I den forbindelse kigger vi meget på Canada, hvor man har ca. 3.000 selskaber som vores. Ved at bruge deres erfaringer, har vi hurtigt opbygget optimale standarder, der er relevante for os. Når det er sagt, så går vi ekstra meget op i både arbejdsmiljø og i hensynet til den arktiske natur. Vi har ekstrem fokus på sundhed, sikkerhed og forudseenhed, når vi opererer i felten. Lad mig nævne et par eksempler: Når vi er nødt til at

flyve med helikopter, gør vi alt for ikke at forstyrre fx rensdyr i drægtighedsperioden. Ligeledes tager vi maksimalt hensyn til fiskere, fangere, ørredfiskere og turister. Hvis vi gør tingene klogt, er der rigeligt plads til os alle i det åbne land, og vi drøfter vores aktiviteter med de øvrige interessenter.

Vi vil gerne være en foregangsvirksomhed i forhold til det samfund, vi er udsprunget af. En af vores vigtige roller er at opbygge et attraktivt fagligt miljø indenfor geologi og efterforskning. Men da det er svært at rekruttere videnskabelige medarbejdere fra fx Danmark, vender vi også her blikket mod Canada, hvor Grønland opleves som et meget attraktivt sted at arbejde.



Ole Christiansen, NunaMinerals.

Vi er med til at trække kapital til Grønland, så et godt image er afgørende for os. Af mange grunde. For det første er Grønlands Selvstyre medejer, hvilket ikke har indflydelse på driften, men til gengæld giver en moralsk forpligtelse. For det andet har vi store fonde i aktionærkredsen, og vil gerne have flere. Disse investorer stiller i høj grad krav til CSR, og det samme gør vi overfor vores samarbejdspartnere. Derfor har vi præcist formuleret vores CSR politik, og føler os på forkant med udviklingen.

Kort sagt kan man sige, at vores væsentligste bidrag til samfundet er at være en vigtig brik i at omstille Grønland fra et fisker- og fangersamfund til et minedrift- og industrisamfund".



Bæredygtighed bør være en forpligtelse for alle

Hos trawlerrederiet **Angunnguaq A/S** i Sisimiut er miljøhensyn og bæredygtig udnyttelse af de levende ressourcer en fundamental del af virksomhedskulturen.

"Jeg har altid været imod fiskeri med fx dobbelttrawl, ligesom jeg er meget fokuseret på risikoen for overfiskeri", fortæller direktør og hovedaktionær Hanseraq Enoksen. Han står i spidsen for en række selskaber indenfor fiskerisektoren, og beskæftiger i højsæsonen over 100 mennesker. Han har således skabt meget aktivitet i lokalsamfundet, og fik i 2007 Grønlandsbankens Erhvervsfonds iværksætterpris. Det lokale engagement understreges også af, at virksomheden bidrager meget til byens og de omkringliggende bygders sportslige, kulturelle og sociale aktiviteter.

"Ved at tale aktivt om bæredygtighed kan man godt en gang imellem komme i konflikt med de store rederier, men vi kan jo allerede se, hvordan det går den forkerte vej med fx hellefiskene, der bliver mindre og mindre". Og overfiskeriet af krabber, da de store aktører kom til, er et andet eksempel", påpeger han. "Hvis ikke vi er bevidste om, at der er grænser for ressourcerne, risikerer vi at tømme havene, da fisk og skaldyr i vores kolde farvande er længe om at vokse. Vi har også vores nationale image at tage hensyn til, for hvis forbrugerne rundt omkring i verden får mistanke om, at vi ikke tager tilstrækkelige hensyn til miljøet, kan det blive meget ubehageligt for os.

Hanseraq Enoksen har selv sejlet som fisker i mange år og kender derfor livet ombord på skibene. Derfor går Angunnguaq A/S meget op i arbejdsmiljø og sikkerhed, hvilket efter direktørens mening er en af årsagerne til, at rederiet har en kerne af stabile og dygtige medarbejdere, der er selvstyrende og ansvarsbevidste. At gøre noget ekstra for sine folk, er efter Enoksens mening en god forretning.



Handel og service

Handel og service dækker over en række meget forskellige aktører af meget forskellig størrelse. Derfor vil der være stor forskel på hvor mange ressourcer virksomhederne har til at lave CSR initiativer, men interviewene viser at selv de mindre aktører også tænker i sociale forhold når de ansætter og køber ind.

En fælles udfordring for mange af virksomhederne i denne branche er indkøbssiden – hvilke varer, man vælger at have på hylderne og hvilke overvejelser, der ligger bag. Her kan tænkes miljøorienteret eller på at udvikle grønlandske varer, sundhed, pris og adgang til varer for folk med lav indkomst.

Derudover er der et par generelle spørgsmål, som alle de interviewede virksomheder synes at arbejde med:

- Hvordan håndteres medarbejderforhold og kompetenceudvikling?
- Tager virksomheden elever og er med til at kompetenceopbygge – også selv om det måske er lidt besværligt i starten?
- Er der et godt arbejdsmiljø med fokus på trivsel, arbejdsmiljø og sundhed?
- Hvordan håndteres miljøforhold? Er der fokus på spare på energi, vand og varme, samt at begrænse mængden af affald mest muligt?
- På de kommende sider kan du læse om både små og store virksomheder inden for handel og service.

Vi er stolte af at skubbe folk i gang

"Vi har ikke noget imod at inspirere folk til at starte som selvstændige, fortæller Stefan Ittu Hviid, der driver sportsforretningen ITTU.net i Nuuk. "Vi uddanner mange mennesker, og gør meget ud af løbende at opdatere deres kompetencer, fx ved at gøre brug af den grønlandske lederuddannelse. Vi er netop nu ved at etablere en ny uddannelse, og i det hele taget ved vi, at vores medarbejdere har let ved at finde jobmuligheder andre steder – eller som sagt blive selvstændige. På den måde afleverer vi en del veluddannede mennesker igen. Det kan man alt efter temperament ærgre sig over eller være stolt over. Jeg har valgt det sidste, for på den måde er vi med til at skubbe folk i gang til gavn for hele samfundet.

Som aktør i sportsverdenen er det naturligt, at vi yder en del sponsorstøtte til de forskellige klubber, men vores indsats på CSR området er mindst lige så meget knyttet til organisationer, der gør en forskel overfor udsatte børn. At tage omsorg for hinanden bør være en pligt, og det gælder også internt i vores egen virksomhed, understreger Stefan Ittu Hviid.



Stefan "Ittu" Hviid, med sit personale.



Samfundsansvar giver konkurrencefordele

Vi er 100% ejede af det grønlandske folk. Det forpligter til at gøre en forskel. Vil du være med? For **Brugseni** er den sætning udgangspunktet for CSR arbejdet. Brugseni er de grønlandske brugser og en af de største dagligvarekæder i Grønland med butikker i 7 grønlandske byer og 520 medarbejdere. Der er hård konkurrence på dagligvaremarkedet og behov for differentiering fra konkurrenterne, som er det Dagrofa-ejede Pisiffik og det selvstyre-ejede Pilersuisoq.

Brugseni har valgt at sætte fokus på sundhed, miljø og grønlandske råvarer i CSR arbejdet. De tre fokusområder er valgt ud fra en væsentlighedsanalyse, og ud fra, at Brugseni her kan gøre den mest markante forskel i samfundet. Dagligvarehandlen har netop muligheden for at nå forbrugerne og derved påvirke, hvad de vælger i supermarkedet. Brugseni har qua sin størrelse også mulighed for at påvirke leverandører og myndigheder til at fremme sundhed, miljø og grønlandske råvarer. Alle områderne er med til at differentiere Brugseni fra konkurrenterne. Samtidig ligger indsatsen godt op ad Brugsenis image hos kunderne som 100% ejet af det grønlandske folk. Sundhed er valgt, fordi der er omfattende sundhedsmæssige udfordringer i Grønland med stigende diabetes og fedme. Der er ikke samme fokus på sund livsstil som i Danmark, og det kan mærkes. Der er behov for både mere viden, adfærdscændringer og et mere bevidst valg for forbrugerne, og her kan Brugseni ved hjælp af vareudbud, prissætning, markedsføring og anden kundekommunikation være med til at skubbe til en mere sund livsstil.

Miljø er en del af indsatsen, fordi der generelt er en lav miljøbevidsthed i Grønland. Derfor er der behov for, at nogen går foran og driver agendaen. Samtidig er det en mulighed for at reducere energiomkostningerne i butikkerne. Miljø handler også om at have miljøvenlige alternativer på hylderne i butikken og om at få medarbejderne til at tænke over ressourceforbrug, så man kan opnå nogle mere langsigtede forandringer. Det skal gerne skabe mere miljøbevidsthed både hos forbrugere og hos medarbejdere.



Grønlandske råvarer handler ikke bare om at forhandle grønlandske råvarer, men også om at være med til at opbygge kapacitet, viden og kompetence hos avlere og producenter. Det handler om alt fra udvikling, pakning til distribution. Brugseni har igennem flere år arbejdet med grønsagsavlerne i Sydgrønland for at opbygge kapaciteten og den basale økonomiske forståelse omkring leverancer og kvalitet. Samtidig arbejdes med at udvikle nye kødbaserede grønlandske råvarer i samarbejde med forskellige producenter. I et land, der er vant til at importere en meget stor del af sine fødevarer, har det en positiv effekt - ligesom det er en kilde til stolthed, at man kan købe grønlandske kartofler, blomster og oksekød. Det er nyt, og der er et stort arbejde i at udvikle området, men det kan potentielt set gøre en stor forskel for det grønlandske samfund.

Brugsenis CSR indsats retter sig både eksternt mod forbrugerne med information, forbrugeraftener og markedsføring, mod medarbejderne med konkrete aktiviteter og adfærdscændringer - og mod driften i form af vareudbud og placering i butikkerne.

Læs mere om Brugsenis samfundsansvar på www.brugsen.gl

Vi leverer samfundsmæssige bidrag hver eneste dag

Handels- og forsyningskoncernen **KNI** består af detailhandelskæden Pilersuisoq, der fortrinsvis opererer i bygder og mindre byer, samt energiselskabet Polaroil. Begge er betydningsfulde virksomheder i Grønland, da de året rundt sikrer livsvigtige leverancer til den spredte befolkning.

Som en af Grønlands største virksomheder er KNI gået foran i omstillingsprocessen fra tilkaldte til grønlandske ledere på alle niveauer. Højest 1% af de 1000 medarbejdere kan ikke betegnes som hjemmehørende. En anden markant tendens er, at størstedelen af de daglige ledere af koncernens butikker er kvinder. Medarbejdernes faglige opgradering har stået højt på koncernens dagsorden i mange år, og en stor del af såvel de grundlæggende uddannelser som ledertræning sker i samarbejde med både handelsskolen i Qaqortoq og Handelsgymnasiet under Svendborg Erhvervsskole.

Da KNI driver 68 butikker og 70 tankanlæg overalt i Grønland, lægges vægt på, at de fleste CSR-initiativer og folkelige aktiviteter drives lokalt. Men centralt står man for tiltag som fx en sundhedsforsikring for ikke-overenskomstansatte, en socialfond for de overenskomstansatte samt diverse indsatser på miljøområdet. Et eksempel er, at den olie, som Polaroil leverer, er miljøtilpasset, således at forureningsfaren er stærkt begrænset ved eventuelle uheld. Den dermed forbundne merpris har koncernen valgt at betale for at sikre det arktiske miljø bedst muligt.

På spørgsmålet om, hvad KNI's største værdi for samfundet er, svarer økonomidirektør Lars Møller-Sørensen: "Vi leverer samfundsmæssige bidrag hver eneste dag, simpelthen ved at holde alle butikker åbent - og ved at sikre livsvigtige forsyninger af varer og brændstoffer, også hvor det ikke er kommercielt muligt. Man kan vel ikke give et større bidrag end ved at være med til at opretholde det bosætningsmønster, som politikerne har besluttet".





Jesper Hansen, ISS.

En samfundsmæssig og social succes

Som en global virksomhed med over 500.000 medarbejdere i mere end 50 lande har **ISS** indflydelse på mange menneskers liv og hverdag, og man har en stor berøringsflade i de samfund, hvor man er til stede. Det gælder også i Grønland, hvor man beskæftiger ca. 300 mennesker i syv byer.

Den fortsatte vækst skal ske gennem fokus på samfundsansvar og på princippet om, at indtægt og vækst går hånd i hånd med etisk ansvarlighed. Derfor har ISS underskrevet FN Global Compact og udviklet en "code of conduct", som alle samarbejdspartnere har pligt til at overholde.

"Hvor vi tidligere var nødt til at besætte de fleste lederstillinger med tilkaldte, har vi specielt i de sidste tre år kunnet rekruttere lokalt", fortæller adm. direktør Jesper Hansen. "Det gør vi ikke kun, fordi det er politisk korrekt, men fordi det giver mening. Hvis vi enkelte gange skal gå på kompromis med de rent faglige kvalifikationer, får vi rigeligt igen i form af lokalt kendskab, netværk og kulturel forståelse. Vi arbejder i et lavtlønsområde, og må derfor leve med en stor personaleomsætning, selvom en fast kerne af stabile medarbejdere bliver større og større. Vi kan ikke være lønførende, men tilbyder til gengæld vores kerneværdier og store muligheder for personlig karriereudvikling, som vi har mange eksempler på. Vi har stabile og overenskomstmæssige arbejdsforhold og en lang række personalegoder, hvilket burde vurderes højt hos både kunder og offentlige instanser, men desværre efterlever man ikke altid de principper, som man officielt giver udtryk for. Det arbejder vi for at ændre, da det vil være med til at give hele arbejdsmarkedet et løft.

På det sociale område vil vi gerne gøre mere, hvis myndighederne vil bakke os op. Det kunne fx være ved at samarbejde om aktivering af flere sociale klienter. Men udbud på serviceområdet ikke er reguleret, hvilket er et stort problem, så vi kan ikke "hjælpe" kommunen, hvis det ikke modsvares gennem forretningsmæssige reguleringer. Vi kunne også ønske os, at man ville følge mere op på behovet for arbejdskraft ved at give mulighed for at ansætte flere timelønnede medarbejdere udefra. Den eksisterende kapacitet kan simpelthen ikke dække behovet, og de udlændinge, vi hidtil har ansat, har vi haft stor succes med at integrere", slutter Jesper Hansen.



Fra tilkaldte ledere til intern rekruttering

Pisiffik er Grønlands største privatejede virksomhed. Koncernens mere end 30 moderne butikker - fordelt på 5 butikskoncepter - er placeret i de 6 største byer på den grønlandske vestkyst.

Det er en udfordring at drive og udvikle en moderne grønlandsk detailhandelskoncern, der på alle måder skal leve op til tilsvarende kæder i andre lande. En stor personaleomsætning er en af disse udfordringer. Derfor har Pisiffik stærk fokus på medarbejderes faglige og personlige udvikling.

"Vi gennemfører hvert år en anonym trivselsanalyse for samtlige medarbejdere. Det er et vigtigt værktøj, som vi bruger til at udvikle vores forretning", fortæller direktør Per Steen Larsen og HR & kommunikationschef Søren Olsen Damgaard. "Her får vi at vide, hvad vi gør godt, og hvad vi kan blive bedre til. I det hele taget inddrager vi vores medarbejdere langt mere, end man gjorde tidligere. Det betyder ikke alene højere kvalitet og bedre service overfor kunderne, men også langt større arbejdsglæde. Det giver sig udtryk på mange måder. Vi lægger i det hele taget vægt på at være en virksomhed med gode karrieremuligheder, så vi holder et vågent øje med folk med lederpotentiale. Hvor man tidligere rekrutterede en del ledere udefra, kan vi nu ofte gøre dette fra egne rækker.



En forudsætning for, at det kan lade sig gøre er, at vi arbejder meget med uddannelse, kurser og kompetenceudvikling på alle niveauer. Det gælder ikke mindst vores elevuddannelser. Målet er, at vi konstant har ca. 50 elever i gang - ud af en samlet medarbejderstab på i alt 600 ansatte, alt incl. Pisiffik a/s er dermed et af Grønlands største uddannelsessteder. Et ansvar, vi tager meget seriøst, da vi koncentrerer os ligeså meget om den enkelte elevs personlige udvikling som den rent faglige. Selv om vi er en privat virksomhed, investeres alt overskud i Grønland. Både i udvikling af butikker og i uddannelse. Pisiffik a/s er f.eks sponsor for det årlige arrangement "Gør maj sund", i Sisimiut.

På det sociale område samarbejder vi med kommunerne om ansættelse af folk med handicaps eller andre særlige behov. Næsten uanset handicap kan vi for det meste finde en form for beskæftigelse. Om det direkte kan betale sig, ser vi ikke så meget på, for vi betragter det som almindelig social ansvarlighed, og det kan i øvrigt blive meget mere organiseret i Grønland.

På miljøområdet har vi ligeledes ekstremt meget fokus på kassationer og affaldshåndtering. Her kunne vi ønske os, at det offentlige vil gå mere i offensiven, for vores indsats nytter ikke så meget, hvis ikke myndighederne går foran", slutter Per Steen Larsen og Søren Olsen Damgaard.

Sådan kommer du videre

Når en virksomhed skal i gang med at strukturere CSR arbejdet, er der nogle relevante ting, som er værd at have i baghovedet!

Sørg for at have ledelsens opbakning

Ellers kommer CSR indsatsen ikke til at flytte noget. At arbejde med samfundsansvar påvirker virksomheden og dens måde at drive forretning på, og det er en ledelsesbeslutning. Opbakningen er også nødvendig for at kunne afsætte de nødvendige ressourcer, både økonomisk og tidsmæssigt.

Skab forankring i virksomheden

Ansvar skal være klart forankret i organisationen. Hvis ingen har ansvaret, sker der ikke noget. Sørg også for, at ledelsen med jævne mellemrum forholder sig til virksomhedens CSR indsats.

Tænk samfundsansvar og jeres indsats sammen med forretningen

Samfundsansvar skal ikke være noget, virksomheden beskæftiger sig med, når der "er tid" til det. Så bliver det ikke til noget. Derfor er det centralt at få defineret CSR indsatsen, så den hænger tæt sammen med forretningen, og alle dermed kan se formålet.





Find jeres eget fokus

Der er ikke én løsning til alle. Tværtimod er det vigtigt, at man finder frem til en CSR indsats, som er skræddersyet til den enkelte virksomhed. Det betyder ikke, at man ikke kan hente inspiration hos andre, tværtimod. Men blot at kopiere hvad andre gør, giver ikke mening - hverken for virksomheden eller for samfundet. Brug derfor tid på at finde præcis de områder, som I skal arbejde med - hvor I får det største udbytte og gør den største forskel.

Vær systematisk

Mange virksomheder har allerede aktiviteter og indsatser, som man kan kalde CSR. Men det er først, når indsatsen bliver systematisk og struktureret, at man for alvor kan se nytteværdien - og det er også der, samfundet får det største udbytte.

Inddrag medarbejderne fra start

Medarbejderne har ofte de gode idéer og det kendskab til virksomheden, som er vigtig som inspiration, når fokus skal findes. Når medarbejderne inddrages fra start, er mulighederne for at forankre indsatsen - og gøre den levende - bedre. Endelig er det helt centralt, at medarbejderne er engagerede, så de ikke oplever, at det bare er et kommunikations-stunt. Der skal altid være overensstemmelse mellem medarbejdernes oplevelse og det, der kommunikerer.

Skriv det ned, enten som en politik eller en strategi

Aktiviteter og initiativer er godt, men en plan er vigtig for at få indsatsen til at bevæge sig fremad. Det giver bedre resultater og betyder, at man har noget at vise interessenterne. Særligt virksomheder, der skal arbejde internationalt, har stor gavn af at formulere en CSR politik

Sponsorater er ikke i sig selv CSR

Det kan have en positiv virkning, at virksomheden donerer penge eller produkter til fodboldturneringer, kulturelle arrangementer eller sociale formål. Men et sponsorat er ikke nødvendigvis det samme som en CSR indsats. Et sponsorat er ofte blot, at man giver penge og får synlighed til gengæld. CSR er derimod et langt forløb, hvor man gør en forskel over tid. Men virksomhedens sponsorater kan selvfølgelig kobles til en bredere CSR indsats.

Gå i dialog med interessenterne

At være i dialog med virksomhedens interessenter – medarbejdere, kunder, leverandører, myndigheder, medier osv. - er en vigtig del af CSR arbejdet. Det handler om at sikre, at man lever op til krav og forventninger, også ud over det, loven foreskriver. Det sætter samtidig virksomheden i stand til at komme nye krav og forventninger i forkøbet.

Overvej relevante partnerskaber

Det er ikke alt, man nødvendigvis bedst løser alene. I nogle sociale eller miljømæssige problemstillinger giver det måske mening at arbejde sammen med en frivillig organisation eller med myndighederne. I andre tilfælde kan partnerskaber med andre virksomheder være relevante. Det kan f.eks. ske gennem CSR Greenland.

Vær åbne om CSR indsatsen - både de gode og dårlige sager

Selv om mange virksomheder siger at 'de jo nødt vil prale', så er åbenhed en central del af CSR. Det er ikke at prale, men at lægge virksomhedens resultater og indsats åbent frem. Det er vigtigt at fortælle balanceret om både succes i forhold til CSR - og ting, som måske ikke er lykkedes i første omgang.

Fortæl om indsatsen, når der er noget at fortælle

Det er ikke altid relevant at komme i pressen, bare fordi man har igangsat en ny CSR aktivitet. Slet ikke hvis det er noget, andre allerede gør. Vær kritiske overfor, hvad der meldes ud til pressen og medarbejderne, og hold fokus på det vigtigste. Et økologisk stykke frugt i kantinen er ikke en stor historie - mens en sammenhængende og ambitiøs sundhedsindsats kan være det.

BUSINESS
CAN'T
SUCCEED
IN SOCIETIES
THAT FAIL

(World Business Council for sustainable development)



**Hvis du vil vide mere om CSR og
hvordan du kan arbejde med CSR,
er du velkommen til at kontakte:**
CSR Greenland
Sekretariatsleder Anne Mette Christiansen
Mail: csr@csr.gl
Telefon: 58 37 77 eller 29 28 22