

**Från miljöarbete
till hållbar utveckling
– en studie av fem företag**

**JOHANNA GRIMMEFÄLT
JULIA JOSEFSSON
Examensarbete**

**Miljösystemanalys
CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA
Göteborg, 2003**

Från miljöarbete till hållbar utveckling – en studie av fem företag

JOHANNA GRIMMEFÄLT
JULIA JOSEFSSON

ESA-rapport 2003:8
ISSN 1404-8167

© Grimmefält & Josefsson, 2003

Miljösystemanalys
Chalmers Tekniska Högskola
412 96 Göteborg
Telefon: 031-772 1000
Fax: 031-772 2172
<http://www.esa.chalmers.se>

Chalmers reproservice, Göteborg, 2003

Abstract

During the 90s most companies organized and adopted routines for their environmental work. This work included for example eco-efficiency improvements and the introduction of environmental managing systems. At the UN conference in Rio in 1992 the concept Sustainable development was defined, but it was not until about the year of 2000 that companies in Sweden shifted their work from environmental management to sustainable management. A consequence of this is that they now have to focus on environmental aspect in conjunction with social and economic aspects.

The purpose of this study is to gain understanding of what a change of focus to sustainable development means for companies. Has the environmental work suffered in the competition with social/economical aspects under the new sustainable focus? How will the new way of working affect the balance between environmental and social aspects? Changes were studied in five companies by analysing their annual-, environmental- and sustainability reports and through interviews of sustainable managers. The information observed during the study have been analysed with respect to environmental and social aspects. The economic aspect is not considered in the study. The main purpose is to observe changes over time and not to compare companies. The companies included in the study are ABB, H&M, ITT Flygt, Skanska and Sydkraft. To analyse the information gathered in the study a model have been created.

Among the conclusions from the study are that the companies due to the work with sustainability try to build the image of “a responsible and caring company”. With this image the companies hope to gain market shares, make it more competitive and make savings e g through a lower staff turnover or less sick leaves. The organizations of the companies are sometimes changed due to the new way of working. The environmental department are often just given the general responsibility for the work with sustainability therefore no resources are taken from the environmental work. Environmental work varies more across industrial sectors than social work.

Keywords: environmental management, sustainable development, Swedish industry, reporting.

Sammanfattning

De flesta företag har under 90-talet byggt upp en organisation och rutiner för sitt miljöarbete. Miljöarbetet har rört exempelvis eco-efficiency och införandet av miljöledningssystem. På FN-konferensen i Rio 1992 arbetades en definition av begreppet Hållbar utveckling fram, det var dock först omkring år 2000 som företagens arbete skiftade från miljöarbete till arbete med hållbar utveckling. Detta innebär en fokusering på förutom miljö också på sociala och ekonomiska aspekter.

Syftet med denna studie är att öka förståelsen för vad en eventuell tyngdpunktsförskjutning mot hållbar utveckling innebär för företag. Har miljöarbetet hamnat i skymundan genom konkurrensen från de sociala och ekonomiska aspekterna? Hur blir balansen mellan miljöfrågor och sociala frågor i och med detta nya arbetssätt? Förändringarna studerades i fem företag genom att analysera deras års-, miljö- och hållbarhetsredovisningar som studerats och genom intervjuer med hållbarhetsansvariga. De trendförskjutningar som iakttagits i studien har analyserats med avseende på miljö- och sociala frågor. De ekonomiska uppgifterna behandlas ej. Studien är inte en jämförelse av företag utan huvudsyftet är att se förändringar över tiden. I studien ingår företagen ABB, H&M, ITT Flygt, Skanska och Sydkraft. För att analysera inhämtad information har en analysmodell tagits fram.

Några slutsatser från studien är att företagen genom att arbeta med hållbar utveckling vill få framtoningen ”det goda företaget”. Genom detta hoppas de erhålla marknadsandelar, konkurrenskraft och besparingar t ex i form av mindre personalomsättning och minskade sjukskrivningar. Företagens organisation förändras i vissa fall i och med det nya arbetssättet. Miljöavdelningen får i de flesta fall endast det övergripande ansvaret för hållbarhetsarbetet och därmed tas inga resurser från miljöfrågorna. Hur företagen arbetar med de sociala frågorna är oberoende av vilken bransch de verkar i.

Nyckelord: miljöarbete, hållbar utveckling, Svenska företag, redovisning

Förord

Vi vill tacka vår handledare och examinator Henrikke Baumann, vid Institutionen för Miljösystemanalys, för all hjälp och uppmuntran under studiens genomförande.

Vi vill också tacka kontaktpersonerna hos de medverkande företagen, Curt Henricson (ABB), Henrik Lampa (H&M), Magnus Enell (ITT Flygt), Axel Wenblad (Skanska) och Christina Stafström (Sydkraft) som delat med sig av sitt kunnande och sina erfarenheter i ämnet.

Göteborg, April 2003

Johanna Grimmerfält

Julia Josefsson

Innehållsförteckning

1	INTRODUKTION.....	13
1.1	BAKGRUND.....	13
1.1.1	<i>Miljöarbetets utveckling.....</i>	<i>13</i>
1.1.2	<i>Hållbar utveckling.....</i>	<i>15</i>
1.2	PROBLEMSTÄLLNING OCH SYFTE.....	17
1.3	METOD.....	18
1.3.1	<i>Arbetsgång.....</i>	<i>18</i>
1.3.2	<i>Litteratursökning.....</i>	<i>18</i>
1.3.3	<i>Datainsamling.....</i>	<i>19</i>
2	FRÅN MILJÖARBETE TILL HÅLLBAR UTVECKLING.....	21
2.1	LITTERATURSTUDIE.....	21
2.1.1	<i>Översikt, tidigare forskning.....</i>	<i>21</i>
2.1.2	<i>Frågeställningar utifrån litteraturen.....</i>	<i>22</i>
2.1.3	<i>Slutsatser.....</i>	<i>23</i>
2.2	ANALYSMODELL.....	24
2.2.1	<i>Införandet av hållbar utveckling.....</i>	<i>25</i>
2.2.2	<i>Tidpunkt och förklaring till hållbar utveckling.....</i>	<i>25</i>
2.2.3	<i>Förändringar i miljöarbetet.....</i>	<i>26</i>
2.2.4	<i>Balans mellan miljö- och socialt arbete.....</i>	<i>26</i>
3	FÖRETAGEN.....	29
3.1	VAL AV FÖRETAG.....	29
3.2	FÖRETAGSPRESENTATION.....	29
3.2.1	<i>ABB.....</i>	<i>29</i>
3.2.2	<i>Hennes & Mauritz.....</i>	<i>30</i>
3.2.3	<i>ITT Flygt.....</i>	<i>30</i>
3.2.4	<i>Skanska.....</i>	<i>31</i>
3.2.5	<i>Sydkraft.....</i>	<i>32</i>
3.2.6	<i>Företagsöversikt.....</i>	<i>32</i>
4	DOKUMENTATIONSSTUDIE.....	35
4.1	DOKUMENTATION.....	35
4.1.1	<i>Studerad dokumentation.....</i>	<i>35</i>
4.1.2	<i>Miljö-/hållbarhetsarbete kommenterat av VD?.....</i>	<i>36</i>
4.1.3	<i>Utrymme miljöarbete och socialt arbete.....</i>	<i>38</i>
4.1.4	<i>Företagens vision, affärsidé och kärnvärden.....</i>	<i>39</i>
4.1.5	<i>Definition av begreppet Hållbar utveckling.....</i>	<i>42</i>
4.1.6	<i>Granskning utifrån.....</i>	<i>43</i>
4.1.7	<i>Slutsatser.....</i>	<i>45</i>

5	INTERVJUSTUDIE.....	47
5.1	INTERVJUER.....	47
5.1.1	<i>ABB.....</i>	47
5.1.2	<i>Hennes & Mauritz.....</i>	50
5.1.3	<i>ITT Flygt.....</i>	52
5.1.4	<i>Skanska.....</i>	56
5.1.5	<i>Sydkraft.....</i>	59
6	ANALYS	63
6.1	INFÖRANDET AV HÅLLBAR UTVECKLING	63
6.1.1	<i>Begreppet Hållbar utveckling.....</i>	63
6.1.2	<i>Vision, affärsidé och kärnvärden</i>	64
6.1.3	<i>Policys</i>	64
6.1.4	<i>Organisation.....</i>	65
6.1.5	<i>Redovisningar.....</i>	65
6.1.6	<i>Nätverk, certifieringar och bedömningar.....</i>	67
6.2	TIDPUNKT OCH FÖRKLARING TILL HÅLLBAR UTVECKLING.....	69
6.3	FÖRÄNDRINGAR I MILJÖARBETET.....	70
6.4	BALANS MELLAN MILJÖARBETE OCH SOCIALT ARBETE	70
6.4.1	<i>Redovisning</i>	71
6.4.2	<i>Lagstiftning.....</i>	72
6.5	FRAMTIDSVISIONER.....	73
7	DISKUSSION OCH SLUTSATSER	75
7.1	AVGRÄNSNINGAR OCH KVALITET	75
7.1.1	<i>Begreppets tre aspekter</i>	75
7.1.2	<i>Urval.....</i>	75
7.1.3	<i>Dokumentationsstudie</i>	75
7.1.4	<i>Intervjustudie.....</i>	76
7.1.5	<i>Litteratur</i>	76
7.2	SLUTSATSER	76
7.2.1	<i>Huvudfrågor</i>	76
7.2.2	<i>Delfrågor.....</i>	77
7.2.3	<i>Övriga slutsatser</i>	78
8	REKOMMENDATIONER.....	79
8.1	REKOMMENDATIONER TILL FÖRETAG OCH ANDRA ORGANISATIONER	79
8.2	FRAMTIDA FORSKNING	79
	REFERENSER.....	81

BILAGA 1	Grundläggande begrepp
BILAGA 2	De studerade företagens policys
BILAGA 3	Dokumentationsstudie
BILAGA 4	Intervjufrågor

1 Introduktion

I introduktionskapitlet behandlas ämnets bakgrund och studiens frågeställning, syfte och metod. Informationen ämnar till att ge en bild av studiens upplägg och bakgrund.

1.1 Bakgrund

De flesta företag har under 90-talet byggt upp en organisation och rutiner för sitt miljöarbete. Miljöarbetet har rört exempelvis eco-efficiency och införandet av miljöledningssystem. På senare år har fokus skiftat från miljö till hållbar utveckling [Bilaga 1]. Detta innebär en fokusering på förutom miljö också på sociala och ekonomiska aspekter. Etiska frågor rörande bl a barnarbete, dammbyggens lämplighet och fackföreningsfrihet blir då också mer intressanta.

1.1.1 Miljöarbetets utveckling

Negativ miljöpåverkan såsom växthuseffekten, ozonskiktsförstöring, skogsöd, ökenutbredning mm är ett resultat av de senaste 200 årens industriella utveckling. Teknikutveckling som t ex kortare produktionscykler och globalisering med ökande transporter till följd innebär att miljöförstöringen kommer att accelerera ytterligare i framtiden.

Under 80-talet blev miljöfrågan en partipolitisk fråga och ett särskilt miljöparti bildades [Bennulf, 1994]. Den växande miljöopinionen har naturligtvis påverkat företagsledare och andra beslutsfattare och lett till att företag börjat ta miljöfrågor på allvar [Terrvik, 2001]. Miljölagar ställer allt högre krav på företagen men det finns också krav från andra intressenter som företagen måste anpassa sig till.

Miljöledningssystem

Miljöarbetet kan drivas med hjälp av ett miljöledningssystem som hjälper företaget att organisera och systematisera miljöarbetet. Ett miljöledningssystem kan ha följande struktur: miljöpolicy, miljöinventering, utbildning, mål, åtgärdsprogram, redovisning, revision, uppföljning. Ständiga förbättringar är något som pågår kontinuerligt i ett miljöledningssystem.

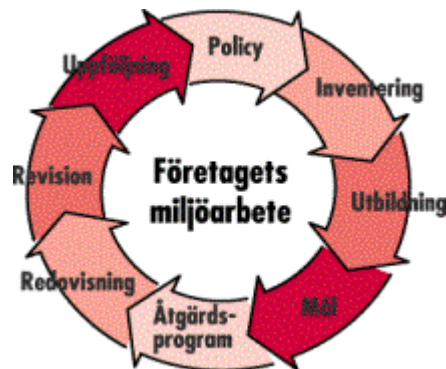


Bild 1. Miljöledningssystem

Källa: www.scapaforlag.se

Miljömål

De mål företagen sätter upp för sitt miljöarbete utgår ofta från riksdagens 15 nationella miljö kvalitetsmål [Proposition 2000/01:130, miljo.regeringen.se]. Dessa mål anpassas till verksamhetens art.

De 15 målen är:

1. Begränsad klimatpåverkan
2. Frisk luft
3. Bara naturlig försurning
4. Giftfri miljö
5. Skyddande ozonskikt
6. Säker strålmiljö
7. Ingen övergödning
8. Levande sjöar och vattendrag
9. Grundvatten av god kvalitet
10. Hav i balans, levande kust och skärgård
11. Myllrande våtmarker
12. Levande skogar
13. Ett rikt odlingslandskap
14. Storslagen fjällmiljö
15. God bebyggd miljö

Miljöredovisning

I början av 90-talet publicerades de första miljöredovisningarna. Genom dessa kunde företagen visa allmänheten att de inte hade någonting att dölja [Cerin, 2002]. Att producera en miljöredovisning hjälper företag att

utvärdera sitt miljöarbete eftersom de då tvingas att organisera, mäta och presentera sina aktiviteter. Redovisningen kan också leda till att de anställda blir mer engagerade, öka de anställdas moral och få ledningens stöd. Allt detta gör miljöredovisningen till ett kraftfullt verktyg i att föra miljöarbetet framåt och inte bara till ett kommunikationsverktyg [Lober et al., 1997]. Upprättandet av en miljöredovisning är vanligare bland företag i branscher som i högre grad belastar miljön t ex gruvindustri jämfört med finansbranschen [Kolk et al., 2001]. Förekomsten av miljöredovisningar beror i högre grad av i vilket land företaget verkar och företagets samhällsansvar än av landets lagstiftning [Kolk et al., 2001].

1.1.2 Hållbar utveckling

Innehållet i arbetet med hållbar utveckling utvecklades redan på 1970-talet. Uttrycket Tripple Bottom Line myntades och i begreppet inkluderades följande aspekter:

- Miljö
- Sociala
- Ekonomiska

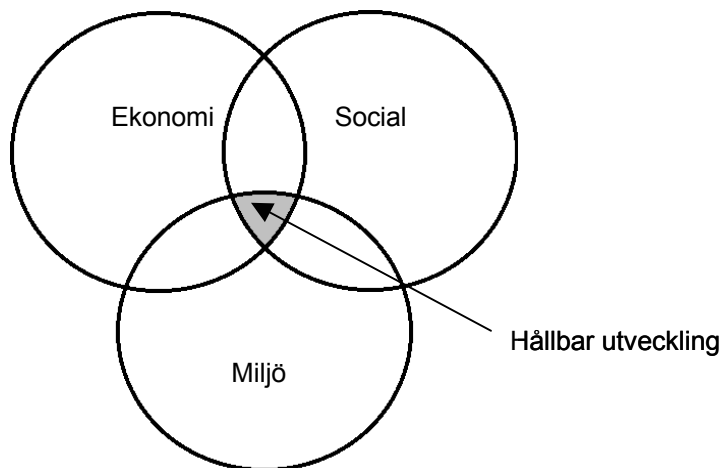


Bild 2. The Tripple Bottom Line

Tyvärr fortsatte fokuseringen på de ekonomiska termerna och det var först i början av 90-talet som man insåg värdet av arbetet med The Tripple Bottom Line [Enell, 2002]. I och med Riokonferensen 1992 då

begreppet Hållbar utveckling arbetades fram blev uttrycket Tripple Bottom Line mer vedertaget.

Hållbar utveckling enligt Riokonferensen:

”...en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra förutsättningarna för kommande generationer att tillfredsställa sina behov”

Flera större företag började arbeta med att balansera miljömässiga, balansera olika och ibland motstridiga ideal. Hållbar utveckling har också fört med sig nya tankesätt såsom att man nu ser besparingar och möjligheter där man förut såg kostnader och svårigheter, t ex genom mindre sjukfrånvaro och omsättning av personal. Företag har även gått från att se miljö- och sociala frågor som något tekniskt och expertorienterat, till att se dessa frågor som hela företagets ansvar [Holliday et al., 2002].

Företagens sociala ansvar kan omfatta allt ifrån etiska koder för affärsverksamhet till subventionerade mediciner till tredje världen. Sociala projekt kan delas upp i två kategorier, interna projekt som rör företagets verksamhet och externa utanpåliggande projekt. Interna projekt kan på något sätt sättas samman med företagets verksamhet och dess verkningar. Exempel är personalfrågor eller frågor som rör det samhälle där företagets produktion sker. Externa utanpåliggande projekt ligger helt utanför företagets verksamhet. Dessa projekt består ofta av ekonomiska bidrag och kan t ex ges till utvecklingsländer. Vålgörenhet är självklart något som berör företag men sociala projekt i hållbarhetsbegreppets mening är sådana som vi betecknar som interna.

Drivkrafter bakom hållbarhetsarbetet kan t ex vara intressenternas krav, media, standarder, internationella initiativ såsom Global Compact [Bilaga 1] och att utveckla ett starkt varumärke.

Hållbarhetsredovisning

I hållbarhetsredovisningen redovisas företagets arbete med miljömässiga, sociala och ekonomiska frågor. Redovisningen skall spegla företagets syn på sin roll i samhället och vara en avstämning mot företagets samtliga intressenter. Hållbarhetsredovisningen kan ses som ett system för att kontinuerligt utvärdera och utveckla företagets arbete med att bli ”det goda företaget”. Denna redovisning är ofta utvecklad utifrån en eventuell miljöredovisning. Det är bl a finansmarknadens krav på bättre

miljöredovisningar som lett till att företag presenterar hållbarhetsredovisningar, för att beskriva andra värden än bara finansiella, till exempel sociala, humana och miljömässiga [Enell, 2002].

I hållbarhetsredovisningen redovisas öppet mål, arbetssätt och resultat vilket skapar förtroende och respekt för företaget. Men eftersom hållbarhetsredovisningar publiceras av företagen själva finns en risk att allmänheten misstänker att bara positiva aspekter redovisas medan negativa undviks [Clausen et al., 2002]. Detta är ett problem för företagen som är svårt att undvika eftersom ingen standard för hållbarhetsredovisning finns.

Global Reporting Initiative – GRI [Bilaga 1]

En standard för hållbarhetsredovisning håller på att arbetas fram av Global Reporting Initiative – GRI. Dess syfte är att etablera en typ av gemensam mall för företags hållbarhetsredovisningar. GRI:s riktlinjer är globala, frivilliga och vänder sig till många intressenter. GRI:s nyckelord är bl a integrering, mervärde, jämförbar, global, för små och medelstora till stora företag, stegvis förbättring, transparent verifierbar, dynamisk, multi-intressent-godkänd och användarvänlig [Enell, 2002].

1.2 Problemställning och syfte

Huvudfrågor

Vad innebär det för företag att arbeta med hållbar utveckling? Vilka förändringar medför detta nya arbetssätt?

Delfrågor

Hur förklarar företagen att de valt att gå från miljöarbete till hållbar utveckling?

Hur påverkas miljöarbetet i och med arbetet med hållbar utveckling? Förändras det i omfattning? Eller skymms det bara i den externa kommunikationen?

Hur blir balansen mellan de etablerade miljöfrågorna och de nya sociala frågorna?

Syfte

Syftet med denna studie är att svara på ovanstående frågor och att öka förståelsen för vad en eventuell tyngdpunktsförskjutning mot hållbar

utveckling innebär för företag. De trendförskjutningar som iakttagits i studien har analyserats med avseende på miljö- och sociala frågor. De ekonomiska uppgifterna behandlas ej. Studien är inte en jämförelse av företagen utan huvudsyftet är att se förändringar över tiden.

1.3 Metod

I studien studeras ett urval av företag som säger sig vara hållbara. För att kunna besvara studiens frågeställning har vi valt att studera företags års-, miljö- och hållbarhetsredovisningar alltså deras publika material. Denna studie av dokumentationen görs för att upptäcka förändringar över tiden i företagens miljö- och hållbarhetsarbete. För att komplettera denna har vi även intervjuat hållbarhetsansvariga i respektive företag. Intervjuerna gjordes för att gå på djupet i vissa frågor och för att få svar på frågor som inte besvarats genom dokumentationsstudien. I publicerat material återges den bild som företagen valt att visa utåt medan vi genom intervjuer kan få insyn i det dagliga arbetet på hållbarhetsområdet.

1.3.1 Arbetsgång

Skicka efter miljö- och hållbarhetsredovisningar.

Studera miljö- och hållbarhetsredovisningar.

Val av företag.

Vidare studera miljö- och hållbarhetsredovisningar.

Intervjuer:

Intervju i ca 1.5 tim.

Kompletterande frågor via telefon och mail.

Litteraturstudier – löpande.

Rapportskrivning – löpande.

1.3.2 Litteratursökning

Litteratursökningen har pågått kontinuerligt under studiens gång.

Sökningen har syftat till att finna bakgrunds- och forskningsmaterial.

Exempel på sökord har varit, hållbar utveckling, sustainable development, sustainability och environmental reporting i vissa fall i kombination med varandra.

Följande källor har använts:

Bibliotek

Böcker, avhandlingar och rapporter i ämnet.

Vetenskapliga tidskrifter

Business Strategy and the Environment

Corporate Social Responsibility and Environmental Management

Databaser

Emerald

Academic Search

Internet

Företagens och andra organisationers hemsidor.

Sökning med hjälp av olika sökmotorer på ämnet.

Fack- och dagspress

Artiklar i ämnet.

1.3.3 Datainsamling

Dokumentation

För de företag som valts har tillgängliga årsredovisningar, miljöredovisningar och hållbarhetsredovisningar för åren 1996–2001 studerats. Redovisningarna har granskats för att se förändringar över tiden.

Intervjuer

Intervjuerna genomfördes i två av fallen på företagen, de resterande på Chalmers. Intervjuerna pågick i ca 1,5 timmar och var en kombination av samtal och utfrågning efter frågeformulär [Bilaga 4]. Frågeformuläret var anpassat för respektive företag. Vid alla intervjutillfällen användes bandspelare. Intervjufrågorna bygger på studiens problemställning och idéer har bl a hämtats från följande litteratur; Fineman, 2000, Harvard Business Review, 2000, Strannegård et al., 1998, Terrvik, 2001.

2 Från miljöarbete till hållbar utveckling

Kapitel två innehåller en litteraturstudie över tidigare forskning rörande miljöarbete och arbete med hållbar utveckling. Informationen ges för att underbygga syftet med studien. Begreppen miljöarbete och socialt arbete definieras och studiens analysmodell presenteras.

2.1 Litteraturstudie

Litteraturstudien ger en överblick över var forskningen i ämnet står idag, vilka frågor har behandlats och framför allt vad återstår att utforska? Litteratursökningen har pågått kontinuerligt under studiens genomförande och ämnar till att styrka studiens relevans.

En mängd litteratur om miljöarbete och eco-efficiency, med allt från gröna produkter till hur man skall ISO 14001-certifiera [Bilaga 1] sig, har skrivits [Fineman, 2000, Hutchinson et al., 1997, McDonagh, et al., 1997, Piasecki, et al., 1999, Piper et al., 2001, Strannegård, 1998, Welford, R. 1998]. I denna studie har sådan litteratur endast studerats för att bygga upp en bakgrundsbild av ämnet. Den huvudsakliga litteraturen som studien utgår ifrån är den som berör förändringen från miljöarbete till arbete med hållbar utveckling.

Den förändring som skett de senaste åren har kartlagts genom studier av t ex Miljöbarometern. Här kan bli förändringar inom områdena redovisning, arbetsmetoder, attityd och framtidsperspektiv ses. Deloitte & Touche har i sin rapport Miljörapportering 2000 uppmärksammat omfattning och utveckling av svenska företags miljöredovisning [Adolfsson et al., 1996, Miljörapportering 2000, www.deloitte.se, Strannegård et al., 1998]. Denna litteratur har främst använts som bakgrundsmaterial och gett goda idéer till intervjufrågor.

2.1.1 Översikt, tidigare forskning

Hållbar utveckling

Litteratur som tar upp hållbar utveckling behandlar i de flesta fall begreppets komplexitet, vilka förändringar som behöver göras och hur det skall integreras i det dagliga arbetet. Något som också förekommer är varför de sociala frågorna berör företaget, vad man skall tänka på när man lägger till den sociala aspekten och hur olika intressenter reagerar

[Welford, 1997, Holliday et al., 2002, Nijhof et al., 2001, Robbins, 2001]. Jämförelser mellan miljö- och socialt arbete är något som sällan tas upp. I stort sett all litteratur handlar om hållbar utveckling innan man faktiskt börjat arbeta med det [Hutchinson et al., 1997, Sharma et al., 2002, Swaen, 2002:1, Swaen, 2002:2]. Hållbart ledarskap tas upp men endast på ett övergripande sätt. Mycket lite skrivs om arbetets effekter och t ex vad det sociala arbetet verkligen innebär för de anställda [Bingel et al., 2002]. Etik är en fråga som ingår i det sociala arbetet [Hutchinson, 1997, Vesilind, 1998], ämnet behandlas trots detta inte ofta i samband med begreppet hållbar utveckling.

Redovisning

En annan grupp litteratur är den som tar upp företagens redovisning av sitt arbete. Litteraturen behandlar bl a hur och varför olika sorters redovisningar görs. Sådant som redogörs för är t ex fungerar redovisning som en kvalitetssäkring, skapar redovisningen konkurrensfördelar och tydliggör redovisningen företagets mål [Adams, 1997, UNEP, 2002]? Det senaste på området är den sociala redovisningen och huruvida ekonomiska värden är möjliga att sätta på de icke ekonomiska värdena. Hållbarhetsredovisningen där dessa parametrar ingår är dock en relativt ny redovisningsform och används i nuläget av ett fåtal aktörer. Litteraturen i detta ämne är därför begränsad och behandlar endast innehåll och struktur ej följer av att publicera en sådan [Global Reporting Initiative, 2002, NUTEK, 2002].

2.1.2 Frågeställningar utifrån litteraturen

Varför hållbar utveckling?

Litteraturen tar upp varför företag skall börja arbeta med hållbar utveckling i ett globalt perspektiv. De övergripande anledningarna är att företagen skall ta sitt framtidsansvar och tillfredsställa dagens behov utan att äventyra förutsättningarna för morgondagens generationer att kunna tillgodose sina. Detta behandlas bl a i artikeln ”Beyond Greening-Strategies for a sustainable world” av Stuart L. Hart. På lång sikt anses det att hållbart arbete även kommer att generera ekonomiska framgångar [Harvard Business Review, 2000, Hutchinson et al., 1997, Kågeson, 2001, Vesilind, 1998, Världskommissionen för miljö och utveckling, 1988]. De företag vi har valt att studera har i jämförelse med andra företag kommit långt på området hållbar utveckling.

Konsekvenser av ett nytt arbetssätt

För företag som börjar arbeta med hållbar utveckling innebär det många olika förändringar. Bl a måste företagen vidga sitt ansvar, anpassa rutiner, organisation och integrera hållbarhet i företagets kärnkompetens. Arbetet blir alltså mycket komplext, vilket belyses i rapporten "Perspectives on sustainable repositioning - Normative pressures for sustainability and the adaptation of the firm" [Zaring et al., 2002] som anser att konsekvenserna av arbetet bör studeras.

Organisation

Hur integreras då dessa frågor i organisationen frågar sig [Zaring et al., 2002] i sin rapport? Vid en omorganisation av detta slag är det av stor betydelse att arbetet initieras på rätt sätt. Cramer menar i sin rapport "In search of the essence of corporate social responsibility" att hållbarhetsarbete aldrig blir verklighet utan stöd och inblandning av personal på alla nivåer i ett företag [Cramer, 2002]. Ledningen driver frågorna men det konkreta arbetet görs nere i organisationen [Barakat et al., 2002].

Resurser och prioritering

När företag påbörjar sitt arbete med hållbarhet behövs mer resurser i form av bl a utbildning och tid [Barakat et al., 2002, Cook, et al., 2002, Terrvik, 2001]. För detta krävs en större budget. Något som kan ställa till problem i denna fråga är de olika aktörernas uppfattning om tidsperspektiv. Enligt Enell är t ex företagets strategiska plan i regel 30 gånger kortare än begreppet hållbar utveckling [Enell, 2002]. Frågan ställs på sin spets när samtliga aktörer skall enas kring en budget. Vid arbetet med hållbarhetsfrågor skall miljö-, sociala och ekonomiska intressen balanseras och miljöfrågorna får i vissa fall hård konkurrens från frågor med direkt ekonomisk vinning. Företagen får i och med hållbarhetsarbetet chansen att visa hur de prioriterar [Clausen et al., 2002, Terrvik, 2001, Kågeson, 2001].

2.1.3 Slutsatser

Genom litteraturstudien har vi funnit följande rekommendationer till vidare forskning i ämnet och i studien kommer en del av dessa att utredas:

- Vad får företag att börja jobba med dessa frågor [Barakat et al., 2002]?
- Hur är ett företags miljöstrategi formulerad [Barakat et al., 2002]?

- Vilka konsekvenser medför hållbarhetsarbetet [Zaring et al., 2002, Barakat et al., 2002]?
- Hur integreras hållbarhetsfrågor i organisationen [Zaring et al., 2002, Terrvik, 2001]?
- Hur uppfattas hållbarhetsrelaterade frågor av människor som är olika mycket insatta [Barakat et al., 2002]?
- Vilka förändringen av redovisningen har skett [Raar, 2001]?

2.2 Analysmodell

De flesta företag har under ett flertal år arbetat med miljöfrågor och sociala frågor. I och med att begreppet Hållbar utveckling har börjat användas har dessa båda områden sorterats in under den gemensamma etiketten hållbar utveckling eller CSR – Corporate Social Responsibility [Bilaga 1] vilket innebär förändringar för företagen. Denna sammanslagning kan ske i olika utsträckning.

För att i vår studie kunna analysera och se balansen i företagens miljö- och sociala arbete måste dessa begrepp definieras. Inga vedertagna definitioner finns utan det är upp till företagen att bestämma vad de lägger för innebörd i begreppen. Nedan följer vår innebörd i begreppen som senare ligger till grund för analysen.

Miljöarbete

Ett företags arbete som görs för att minska miljöpåverkan av dess verksamhet.

Socialt arbete

Ett företags kontinuerliga arbete med att förbättra livskvaliteten hos de anställda och deras familjer i lokalsamhället och samhället i stort, samtidigt skall företaget uppträda etiskt.

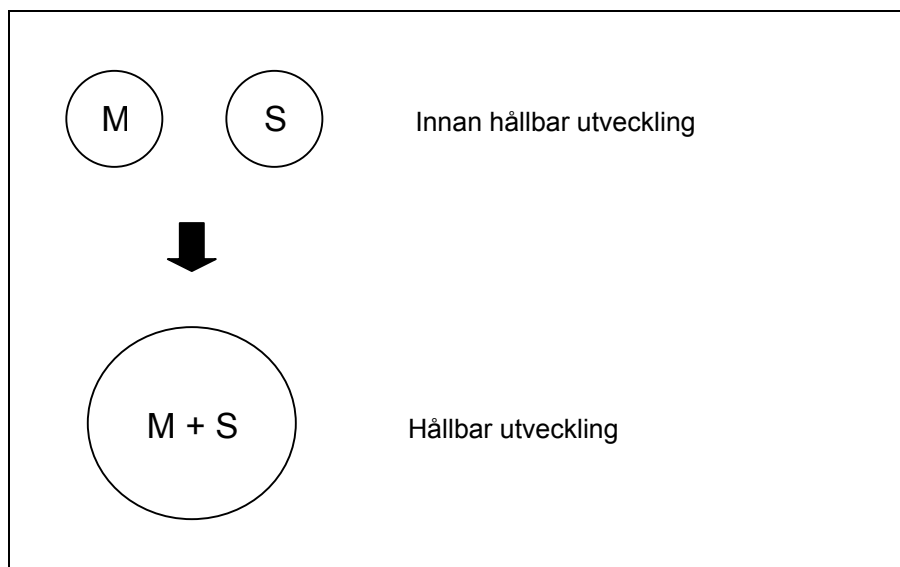


Bild 3. Analysmodell

2.2.1 Införandet av hållbar utveckling

Förändringar som företaget genomför i och med arbetet med hållbar utveckling skall studeras genom att titta på företagets ord och handling i frågan. En förändring kan vara hur företaget väljer att profilera sitt hållbarhetsarbete. Tecken på förändringar kommer att sökas i t ex vision, affärsidé och kärnvärden men även om företagets VD kommenterar arbetet. I intervjustudien vill vi ha svar på frågor rörande förekomsten av omorganisation, nya arbetssätt, nätverk och nya prioriteringar i och med hållbar utveckling det vill säga sådan information som inte framgår av företagets offentliga material.

2.2.2 Tidpunkt och förklaring till hållbar utveckling

Ett arbete med miljö- och sociala frågor har som tidigare nämnts funnits i de flesta företag. Tidpunkt för när begreppet hållbar utveckling infördes och hur företagen förklarar detta skall studeras. Både dokumentstudien och intervjuerna skall användas för att söka företagets förklaringar till detta paradigmskifte bl a genom frågor gällande miljö- och socialt arbete före och efter införandet av hållbar utveckling.

2.2.3 Förändringar i miljöarbetet

Införande av hållbar utveckling och sammanslagningen av miljö- och socialt arbete kan innebära förändringar för miljöarbetet och för det sociala arbetet. När det sociala arbetet nu i och med det nya arbetssättet har samma vikt kan miljöarbetet komma att påverkas på något sätt. Dokumentationsstudien skall här visa hur förändringar skett i redovisningen. Hur utrymmet för miljöredovisning förändrats och på vilket sätt denna utförs kan leda till slutsatser i frågan. I intervjustudien ställs frågor om förändringar för miljöarbetet i form av t ex organisation, frågans prioritering och tilldelning av resurser.

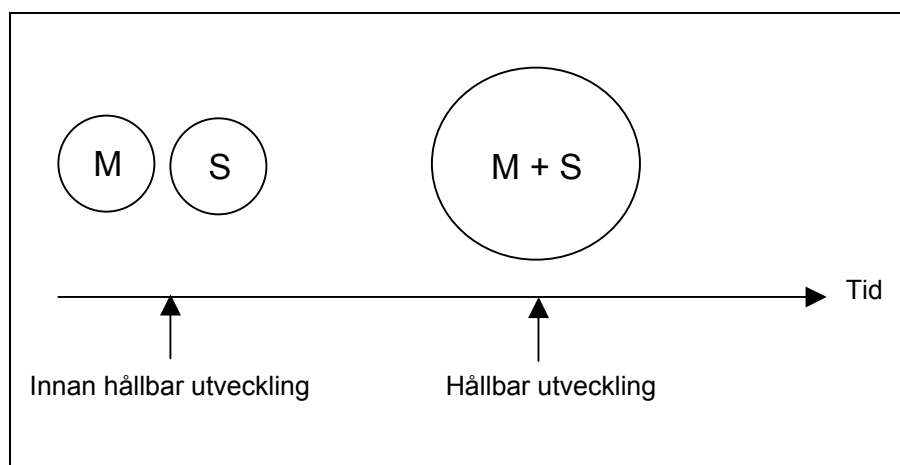


Bild 4. Miljöarbete och socialt arbete innan och i och med hållbar utveckling

2.2.4 Balans mellan miljö- och socialt arbete

Miljö- och socialt arbete är på många sätt vitt skilda frågor men har ändå många beröringspunkter. I och med hållbar utveckling skall dessa nu ges samma tyngd och balans skall råda. Studien av dokumentationen kommer visa om denna balans råder eller inte. Detta görs bl a genom att studera utrymme i redovisningar i form av antal skrivna ord om respektive område. Typ av projekt och nyckeltal är andra faktorer som kan ge indikationer om denna balans. Genom att diskutera dessa frågor med de hållbarhetsansvariga i företagen vill vi få en uppfattning om hur denna balans ser ut i det dagliga arbetet.

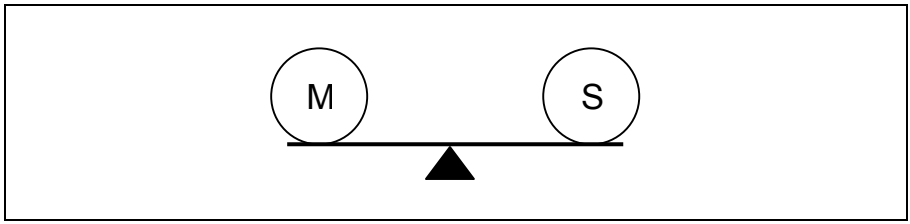


Bild 5. Balans mellan miljö- och socialt arbete

3 Företagen

Här beskrivs hur och varför företagen till studien valts. Därefter följer en kort presentation av företagen och den intervjuade personen i respektive företag.

3.1 Val av företag

Företagen har valts utifrån kriterierna att de skall vara verksamma i Sverige och skall ha övergått från att ha bedrivit miljöarbete till att arbeta med hållbar utveckling. Detta måste finnas dokumenterat i års-, miljö- och/eller hållbarhetsredovisningar från ett antal år där förändringar kan upptäckas. De utvalda företagen representerar inte en och samma bransch, vilket inte var något krav.

Material skickades efter eller hämtades från Internet från ett tjugotal företag. Efter genomgång av materialet valdes fem av dem som uppfyllde våra kriterier ut. Skäl som gjorde att vissa företag blev bortvalda var t ex att företaget ej:

- var intresserad att delta i studien.
- säger sig vara hållbara.
- har någon dokumentation över tiden.
- kommit tillräckligt långt i sitt hållbarhetsarbete i jämförelse med de övriga företagen.

De företag som efter urvalsprocessen ingår i studien är ABB, Hennes & Mauritz, ITT Flygt, Skanska och Sydkraft.

3.2 Företagspresentation

Här följer en presentation av de fem företag och intervjupersoner som valts till studien.

3.2.1 ABB

ABB bildades 1988 genom en sammanslagning mellan svenska företaget Asea och schweiziska BBC Brown Boveri. Asea grundades 1883 och BBC Brown Boveri 1891. Företaget är en leverantör av produkter och system för kraftöverföring samt process- och industriautomation. I företaget finns fyra divisioner som betjänar kunder inom energi, processindustri, tillverknings- och konsumentvaruindustri samt olja, gas och petrokemi. ABB tillhandahåller även kraft- och

automationsprodukter. År 2001 omsatte ABB-koncernen 23 779 MSEK. ABB verkar i mer än 120 länder och har kontor i 87 av dessa. Totalt antal anställda är ca 157 000 världen över. I Sverige har ABB 15 000 medarbetare och finns på 100 orter. Stora verksamhetsorter i Sverige är Västerås, med ca 6 000 medarbetare, och Ludvika med ca 2 500 medarbetare [www.abb.se].

Intervjuad person

Curt Henricson arbetar som en av två ansvariga för koncernstaben Sustainability Affairs där han är ansvarig för miljödelen. Staben har sitt säte i Zürich men Curt Henricson har sin placering i Stockholm. I grunden är Curt Henricson maskiningenjör men har också vidareutbildat sig inom kemi och management. Efter tjänsten som kvalitetschef på ITT Flygt blev han 1995 kvalitetschef för ABB Fläkt. ABB Fläkt utgjorde då ca 12 % av hela ABB koncernen. Curt Henricson är även med i den internationella kommitté som utarbetat ISO 14000-serien.

3.2.2 Hennes & Mauritz

Hennes & Mauritz (H&M) grundades 1947 i Västerås av Erling Persson. Företaget består idag av 809 butiker i 14 länder som säljer mode och kosmetika. Antal anställda är 34 000 varav 4 540 i Sverige som alla arbetar efter samma filosofi: ”att ge mode och kvalitet till bästa pris”. Försäljning via Internet och postorder förekommer även. H&M har inga egna fabriker utan arbetar med ca 900 underleverantörer. Ungefär hälften av produktionen sker i Europa och resten huvudsakligen i Asien. Huvudkontoret ligger i Stockholm och runt om i världen finns 21 produktionskontor, tio i Europa, tio i Asien och ett i Afrika. Cirka 500 miljoner artiklar säljs per år och omsättningen år 2001 uppgick till 46 528 MSEK [www.hm.com].

Intervjuad person

Henrik Lampa arbetar som miljösamordnare på avdelningen för Miljö- och socialt ansvar på H&M sedan juli 2002. Tidigare arbetade han på SVT som miljöhandläggare, innan dess på en konsultfirma mot byggbranschen och som miljöinspektör inom kommunen. Henrik Lampa har utbildat sig på Miljö- och hälsoskyddsprogrammet i Umeå.

3.2.3 ITT Flygt

ITT Flygt är ledande tillverkare och leverantör av dränkbara pumpar och omrörare. Produkterna används över hela världen i vatten- och avloppsanläggningar, för bevattning och dränering samt i olika

industriprocesser. Sedan starten år 1901 som en liten bysmedja i småländska Emmaboda har ITT Flygt vuxit till en världskoncern. ITT Flygt är ett internationellt företag som idag ingår i det amerikanska bolaget ITT Industries, Inc. I företaget är 4000 personer anställda, varav 1500 i Sverige. Huvudkontoret ligger i Solna och den största produktionsanläggningen finns i Lindås i Småland. ITT Flygt har 37 hel- eller delägda försäljningsbolag och är representerade i 130 länder. ITT Flygt omsatte 2001 drygt 6 300 MSEK. 1991 var ITT Flygt med och instiftade Stockholm Water Prize och sedan 1999 stödjer företaget även Stockholm Junior Water Prize [www.ittflygt.se].

Intervjuad person

Magnus Enell har arbetat på ITT Flygt som miljöchef sedan augusti 1995. I början av 2002 blev han koncernchef för avdelningen Hållbar utveckling, här arbetar han tillsammans med en grupp som kallas Forum för hållbar utveckling. Magnus Enell som är naturvetare i botten har tidigare arbetat på bl a Världsbanken med hållbarhetsfrågor.

3.2.4 Skanska

Skanska grundades 1887 och tillverkade i början endast cementprodukter. Man breddade snabbt verksamheten och blev ett byggnadsföretag. Skanska har spelat en stor roll när det gäller att bygga upp Sveriges infrastruktur, bl a vägar, kraftverk och bostäder. Skanskas verksamhet består idag av byggrelaterade tjänster samt projektutveckling. Företaget betraktas som en lokal aktör i många länder och har verksamhet på 23 permanenta marknader över hela världen. Till huvudmarknaderna hör Sverige, USA, Storbritannien, Danmark, Finland, Norge, Polen, Tjeckien, Argentina och Hongkong. Omsättning 2001 var ca 165 MSEK för koncernen och ca 29 MSEK i Sverige. Skanska koncernen har ca 75 000 anställda varav 16 000 i Skanska Sverige. Koncernhuvudkontoret med 50 anställda ligger i Stockholm och huvudkontoret för den Svenska verksamheten i Solna [www.skanska.se].

Intervjuad person

Axel Wenblad är miljöchef för Skanska koncernen. Han har varit anställd på företaget sedan 1999 och var tidigare chef för miljöarbetet i Länsstyrelsen i Västra Götalands län och har också arbetat på Volvo som miljöansvarig.

3.2.5 Sydkraft

Sydkraft bildas 1906 och kallas då Sydsvenska Kraftaktiebolaget. Företagets uppgift var att förse de större sydsvenska städerna med elektricitet. 1970 startades den första kärnkraftreaktorn i Oskarshamn och Barsebäcks två aggregat togs i drift 1975 och 1977. Den 1 januari 1996 fick Sverige, som fjärde land i Europa, en avreglerad elmarknad. För första gången hade elkunden möjlighet att själv välja leverantör. Sydkraft är sedan 2001 ett dotterbolag till det tyska energiföretaget E.ON Energie AG. Sydkraftkoncernen har fyra affärsområden. I koncernen finns ett 60-tal rörelsedrivande dotterbolag, varav cirka 35 med egen personal. Totalt arbetar cirka 5 300 anställda med elförsäljning, eldistribution, elproduktion, naturgas, gasol, värme, kyla, vatten och avlopp, energi- och materialåtervinning ur avfall och kommunikationslösningar varav 5 000 arbetar i Sverige. År 2001 hade Sydkraft en omsättning på 19 213 MSEK. Sydkraft har sitt huvudkontor i Malmö och verkar förutom i Sverige även i Norge, Danmark, Finland och Polen [www.sydkraft.se].

Intervjuad person

Christina Stafström arbetar som en av två miljöcontrollers i Sydkraft AB. Tjänsten har hon som ett vikariat, hennes ordinarie tjänst är som kvalitets- och miljöansvarig på bolaget Sydkraft Nät AB. Denna tjänst kommer hon att återgå till efter vikariatets slut. Christina som är kemist i botten har varit på Sydkraft i ca 10 år där hon bl a arbetat som driftschef, hon har också arbetat som konsult inom energifrågor.

3.2.6 Företagsöversikt

Företagen i studien har stora olikheter. De kommer från vitt skilda branscher, omsättningen varierar och de verkar på olika marknader. De flesta av företagen har andra företag som sina kunder medan H&M:s kunder i huvudsak består av konsumenter. Här följer en översikt av företagen:

Tabell 1. Företagsöversikt

	ABB	H&M	ITT Flygt	Skanska	Sydkraft
Grundades år	1988	1947	1901	1887	1906
Bransch	Kraftindustri	Konfektion	Pumpar	Bygg	EI
Totalt antal anställda	160 000	34 000	4000	75 000	5 300
Antal anställda i Sverige	15 000	4 540	1 500	16 000	5 000
Omsättning 2001 (MSEK)	23 779	46 528	6 300	165 000	19 213
Verksam i antal länder	120	14	130	23	4
Business - business	Ja	Nej	Ja	Ja	Ja
Business - consumer	Nej	Ja	Ja	Nej	Ja
DJSGI [Bilaga 1]	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej
Global Compact	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej
Miljöpolicy	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja
Social policy	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej
Code of Conduct [Bilaga 1]	Nej	Ja	Ja	Ja	Nej

4 Dokumentationsstudie

I detta kapitel redovisas fakta som framkom under studien av företagens redovisningar. Informationen redovisas inom respektive frågeställning företag för företag.

4.1 Dokumentation

Tyngdpunkten för studien har legat på miljö- och hållbarhetsredovisningar mellan åren 1996 och 2001. Nedanstående områden ansågs relevanta i det inledande skedet av studien och bidrog till en god överblick av företagens redovisning över tiden.

- Förändringar i och med arbetet med hållbar utveckling.
- Tidpunkt och orsak till att arbeta med hållbar utveckling.
- Förändringar i miljöarbetet.
- Balans mellan miljö- och sociala frågor.

Iakttagelserna från dokumentationen ledde till djupare studier av de områden som följer senare i kapitlet. En sammanställning av ovanstående information per företag finns i [Bilaga 3].

4.1.1 Studerad dokumentation

ABB

Årsredovisningar 1996 - 2001

Miljöredovisningar 1996 - 1999

Hållbarhetsredovisningar 2000 och 2001

H&M

Årsredovisningar 1996 - 2001

Broschyren "Vårt Ansvar" som främst behandlar H&M:s sociala ansvar.

ITT Flygt

Årsredovisningar 1996 - 1999

Miljöredovisningar 1997 - 1998 och 2000

Hållbarhetsredovisning 1999 och 2001

Skanska

Årsredovisningar 1996 - 2001

Miljöredovisningar 1996 - 2001

Sydkraft

Årsredovisningar 1996 - 2001

Miljöredovisningar 1996 - 1998

Miljöredovisningen ”Sydkraft och miljön” 1999 - 2000

Sydkrafts miljöbokslut 2001

Ansvarsfull verksamhet 2001

4.1.2 Miljö-/hållbarhetsarbete kommenterat av VD?

Om företagets VD eller koncernchef väljer att kommentera företagets miljö-/hållbarhetsarbete i sitt inledande ord säger en del om arbetets prioritet. Vad vi kunnat konstatera är att de i det flesta fall tar chansen att nämna dessa frågor.

Tabell 2. Miljö-/hållbarhetsarbete kommenterat av VD?

	Års- redovisning	Miljö- redovisning	Hållbarhets- redovisning
ABB			
1996	Ja	Ja	-
1997	Ja	Ja	-
1998	Ja	Ja	-
1999	Ja	Ja	-
2000	Ja	-	Ja
2001	Ja	-	Ja
H&M			
1996	Ja	-	-
1997	Ja	-	-
1998	Ja	-	-
1999	Ja	-	-
2000	Nej	-	-
2001	Ja	-	-

	Års- redovisning	Miljö- redovisning	Hållbarhets- redovisning
ITT Flygt			
1996	Ja		-
1997	Ja	Ja	-
1998	Nej	Ja	-
1999	Ja	-	Ja
2000	-	Nej	-
2001	-	-	Ja
Skanska			
1996	Ja	Nej	-
1997	Ja	Ja	-
1998	Ja	Ja	-
1999	Ja	Ja	-
2000	Ja	Ja	-
2001	Ja	Ja	-
Sydkraft			
1996	Ja	Ja	-
1997	Ja	Nej	-
1998	Ja	Ja	-
1999	Nej	Ja	-
2000	Ja	Ja	-
2001	Ja	-	Ja

4.1.3 Utrymme miljöarbete och socialt arbete

För att kunna bedöma balansen mellan miljö- och socialt arbete gjorde vi i redovisningarna en beräkning av antal skrivna ord om respektive områden. Denna metod är långt ifrån exakt men ger en fingervisning om balansen. Det som kunde utläsas var att antalet ord skiljer sig mycket mellan företagen och redovisningstyperna.

Tabell 3. Antal ord om miljöarbete och socialt arbete i redovisningarna

Antal ord	Års-redovisning		Miljö-redovisning		Hållbarhets-redovisning	
	Miljö	Social	Miljö	Social	Miljö	Social
ABB						
1996	0	0	22050	0	-	-
1997	180	0	22500	90	-	-
1998	370	0	22950	40	-	-
1999	470	160	21750	2700	-	-
2000	330	240	-	-	10500	15780
2001	470	100	-	-	18900	7500
H&M						
1996	0	0	-	-	-	-
1997	160	160	-	-	-	-
1998	320	100	-	-	-	-
1999	720	630	-	-	-	-
2000	650	250	-	-	-	-
2001	700	660	-	-	-	-
ITT Flygt						
1996	560	0	-	-	-	-
1997	850	0	4900	1260	-	-
1998	100	0	5450	1760	-	-
1999	900	50	-	-	9990	5974
2000	-	-	5400	3300	-	-
2001	-	-	-	-	2290	1190

	Års-redovisning		Miljö-redovisning		Hållbarhets-redovisning	
Skanska						
1996	800	0	9000	0	-	-
1997	290	0	15200	0	-	-
1998	210	0	12000	0	-	-
1999	1100	0	6490	0	-	-
2000	570	60	5390	110	-	-
2001	970	200	7380	210	-	-
Sydkraft						
1996	860	0	9770	0	-	-
1997	610	0	15550	0	-	-
1998	2000	0	21510	0	-	-
1999	2460	0	6830	0	-	-
2000	2610	0	6030	0	-	-
2001	1650	0	-	-	7520	2400

4.1.4 Företagens vision, affärsidé och kärnvärden

Vision, affärsidé och kärnvärden är företagens sätt att beskriva hur de vill bli uppfattade utåt, dess målsättning och hur de vill uppnå denna. Därför är det relevant att se om företagen nämner något om sitt hållbarhetsarbete här.

Företagens vision, affärsidé och kärnvärden är hämtade på företagens respektive websida i februari 2003.

ABB

Vision och uppgift

Vi skapar värde:

Genom att göra våra kunder mer konkurrenskraftiga i en sammanlänkad värld.

Vi strävar efter att hjälpa våra kunder att vinna konkurrensfördelar från tekniska framsteg och teknikutveckling på deras marknader. Vi gör detta genom att skapa heltäckande erbjudanden inom Industriell IT som kombinerar produkter och tjänster i världsklass med överlägset branschkunskande och samarbetshandel.

Genom att ge våra medarbetare möjlighet att lära, utvecklas och få del av

de värden som skapas genom deras ansträngningar.

Vi belönar kreativitet, flexibilitet och resultatnriktade insatser som hjälper våra kunder att bli framgångsrika. Med gemensamma affärsprocesser frigör vi energi och kreativitet som kan riktas på att betjäna våra kunder.

Genom att nå avkastning som uppfyller eller överträffar våra aktieägares förväntningar.

Vi genererar den tillväxt som skapar förtroende hos investerare genom värdestyrning. Styrkan i att finnas nära marknaden och att förstå hur vi kan skapa mer värde för kunderna ska generera den finansiella styrka som behövs på snabbt föränderliga kapitalmarknader.

Genom att leva upp till vårt åtagande om hållbarhet.

Vi strävar efter en balans mellan samhällliga, ekonomiska och miljömässiga krav på vår verksamhet. Vi bidrar aktivt till ekonomisk utveckling, miljötänkande och hållbar utveckling i de samhällen och de länder där vi är verksamma.

H&M

Affärsidé

Att erbjuda mode och kvalitet till bästa pris.

Bästa pris kan vi hålla genom:

- *få mellanhänder*
- *att köpa stora volymer*
- *lång erfarenhet av textilbranschen*
- *stor kännedom om vilka varor som ska köpas från vilken marknad*
- *effektivt distributionssystem*
- *att vara kostnadsmedvetna i alla led*

ITT Flygt

Vision

ITT Flygt ska vara och uppfattas som den ledande leverantören av lösningar och tjänster för vätskehantering baserat på dränkbara produkter, världen över - och bidrar genom det till en bättre miljö.

Affärsidé

ITT Flygt ska erbjuda ett sådant värde att vi alltid väljs i första hand av alla våra intressenter.

Kärnvärden

Varje organisation bygger med tiden upp sin egen speciella kultur. Kulturen består av ett antal grundvärderingar, uttalade eller outtalade. Kärnvärdena är till för att ge oss stöd i det dagliga arbetet, både internt och externt. De beskriver vilka vi är idag...och vad vi vill bli. Vi ska leva som vi lär.

Våra kärnvärden är:

- *Omtanke*
- *Kundfokus*
- *Samarbete*
- *Förändring*

Vårt mål är att bygga ett ännu starkare och kraftfullare företag och för att lyckas med det behöver vi stöd från alla bolag inom vår grupp, alla avdelningar och alla medarbetare.

Skanska

Vision

Att vara världsledande - kundens första val - inom byggrelaterade tjänster och projektutveckling

Affärsidé

Att utveckla, bygga och underhålla den fysiska miljön för att bo, resa och arbeta. Genom att kombinera koncernens resurser på dessa områden kan kunderna erbjudas attraktiva, kostnadseffektiva och därmed konkurrenskraftiga lösningar.

Värden

Att vara:

- *Engagerade*
- *Kompetenta*
- *Pålitliga*

Sydkraft

Vision

- *Vi ska vara kundens självklara val*
- *Vi ska ha branschens starkaste varumärke*
- *Vi ska vara en av de mest attraktiva arbetsgivarna*
- *Vi ska vara branschens lönsammaste företag*

Affärsidé

Våra produkter och tjänster inom energi, miljö och kommunikation ger våra kunder på den nordeuropeiska marknaden ökad konkurrenskraft, komfort och trygghet.

4.1.5 Definition av begreppet Hållbar utveckling

Hur företagen väljer att definiera begreppet Hållbar utveckling har betydelse för dess arbete. Även om de flesta väljer en ganska liktydig definition kan de skilja i t ex olika grad av miljö- och socialt arbete.

ABB

Hållbarhet, eller hållbar utveckling enligt ABB:

"Att tillgodose dagens behov utan att äventyra kommande generationers förmåga att tillgodose sina behov. Hållbar utveckling kombinerar ekonomisk tillväxt och ökat välstånd med bevarande av miljön och livskvaliteten för människor världen över. Hållbarhet sägs ofta ha tre dimensioner: ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet. Ibland lägger man till en fjärde dimension: kulturell hållbarhet".

H&M

H&M definierar CSR som följer:

"A concept whereby companies integrate social and environmental concern in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis in order to meet or exceed the ethical, legal, commercial and public expectations that society has of business".

ITT Flygt

Hållbar utveckling definieras av ITT Flygt enligt följande:

"Vi bedriver vår verksamhet på ett sätt som möter dagens behov utan att kompromissa möjligheter för framtida generationer att möta sina behov. Vi är ett ansvarstagande företag som kontinuerligt balanserar och

förbättrar ekonomin, miljö kvalitet, säkerhet, hälsa och socialt välbefinnande”.

Skanska

Hållbar utveckling definieras av Skanska som:

”Vårt ansvar omfattar inte bara miljöfrågor utan även mänskliga rättigheter, relationer med anställda och affärsetik. Skanskas Code of Conduct, som nyligen fastställdes av styrelsen, är utgångspunkten för ett konsekvent och positivt agerande inom hela koncernen och vi kommer även att påverka leverantörer och underentreprenörer i samma riktning”.

Sydkraft

Hållbar utveckling för Sydkraft är:

”Att kunna bidra till livskvalitet och välfärd i dag utan att underminera förutsättningarna för kommande generationer. Detta ska baseras på den hållbara utvecklingens tre hörnstenar: ekonomisk, miljömässig och social hållbarhet”.

4.1.6 Granskning utifrån

Ingen standard för granskning av miljö- och hållbarhetsredovisningar finns, därför är graden av granskning mycket skiftande. Det vanligast är att företagen inte väljer att bli granskade då detta ändå inte visar en jämförbar bild av företagets arbete.

Tabell 4. Är redovisningarna granskade utifrån av en tredje part?

	Miljöredovisning	Hållbarhetsredovisning
ABB		
1996	Nej	-
1997	Ja	-
1998	Ja	-
1999	Ja	-
2000	-	Ja
2001	-	Ja
H&M		
1996	-	-
1997	-	-
1998	-	-
1999	-	-
2000	-	-
2001	-	-
ITT Flygt		
1996	-	-
1997	Nej	-
1998	Nej	-
1999	-	Nej
2000	Ja	-
2001	-	Nej
Skanska		
1996	Nej	-
1997	Nej	-
1998	Nej	-
1999	Nej	-
2000	Nej	-
2001	Nej	-
Sydkraft		
1996	Nej	-
1997	Nej	-
1998	Nej	-
1999	Nej	-
2000	Nej	-
2001	-	Nej

4.1.7 Slutsatser

Dokumentationsstudien har lett till många slutsatser som hjälper till att besvara studiens problemformulering. Exempel på dessa kan vara hur företagen definierar arbetet med hållbar utveckling och vilken balans som råder mellan miljö- och socialt arbete i redovisningar. Vad som saknas är främst mer konkret hur det dagliga arbetet i företagen ser ut och bakgrund till varför iakttagna beslut gjorts. För att finna svar på dessa frågor är en intervjustudie lämplig.

5 Intervjustudie

I detta kapitel redovisas informationen som framkom under intervjuerna. Uppgifterna redovisas företag för företag.

5.1 Intervjuer

Målet med intervjuerna var att mer konkret förstå företagens miljö- och hållbarhetsarbete i det dagliga arbetet. Intervjufrågorna behandlar miljö- och hållbarhetsarbete innan och i och med införandet av begreppet Hållbar utveckling. Frågorna rör bl a när och varför företagen valt att satsa på detta nya arbetssätt, vad detta inneburit för miljöarbetet och vad det fört med sig, både internt och externt?

5.1.1 ABB

Miljöarbete

ABB-koncernens miljöarbete startade 1992, då bildades avdelningen Environmental Control på koncernnivå. Drivkrafter var t ex imagebildning och möjligheten till ekonomisk vinning genom bl a sortering av avfall och kontrollerad kemikalieanvändning. 1992 antog ABB sexton principer som bygger på Internationella handelskammarens näringslivsprogram för hållbar utveckling som nu utgör ABB:s miljöpolicy [Bilaga 2]. 1996 görs de första certifieringarna enligt ISO 14001 och år 2001 är totalt 98 % av ABB:s tillverknings och serviceanläggningar certifierade.

Hållbar utveckling

ABB började arbeta med hållbar utveckling år 2000. Samtidigt bytte man namn på sin miljöredovisning till Hållbar utveckling. Staben Sustainability Affairs har det koordinerande ansvaret för arbetet men t ex personalavdelningen ansvarar för att sociala frågor rörande personal blir genomförda. Det fanns många faktorer som gjorde att ABB började arbeta med hållbar utveckling, bl a att den allmänna diskussionen i t ex nätverk handlade om detta och att miljöavdelningen i företaget nått sina mål och behövde gå vidare för att utvecklas. Nu när miljöarbetet kommit så pass långt insåg ABB att de flesta miljöfrågor inte enbart rörde miljö. Det var då naturligt att utvidga arbetet till begreppet hållbar utveckling.

Avdelningen som tidigare hette Environmental Control bytte år 2000 namn till Sustainability Affairs och har miljö- och socialt arbete som

huvuduppgifter. Avdelningen rapporterar direkt till koncernchefen. Vid bildandet fanns god erfarenhet på miljöområdet men inom det sociala behövdes förstärkning. Avdelningen "Sustainability Affairs" har en hållbarhetsansvarig kontaktperson i varje land företaget verkar i som i sin tur har en kontaktperson på varje tillverkningsenhet. Denna befinner sig på mellannivå vilket kan vara ett problem i vissa länder. Det kan t ex vara svårt för en mellanchefer att ta upp sociala frågor såsom arbetsförhållanden med sin överordnade chef. Dessa problem finns inte när det gäller miljöfrågor. ABB har även ett "Råd för hållbar utveckling" som består av en grupp oberoende experter som har till uppgift att ge objektiva synpunkter på hållbarhetsarbetet.

ABB stödjer Global Compact och var med och grundade detta initiativ. Företaget anser att utvecklingen av hållbarhetsarbetet måste ske globalt och initiativet underlättar för företag som verkar i hela världen. ABB är rankat av DJSGI och har varit det sedan starten 1999. En fördel med att rankas är att företaget får veta på vilka områden de kan förbättras även om det också innebär en del arbete med att redovisa alla uppgifter som skall med för bedömning.

Miljöarbete efter hållbar utveckling

Dagens miljöpolicy är densamma som antogs 1992 men arbetet med hållbar utveckling har fört med sig en del förändringar för miljöfrågorna. I huvudsak har miljöarbetet förstärkts, detta beror dels på att en speciell person inom avdelningen nu tar hand om frågor gällande arbetsmiljö. När dessa frågor behandlas för sig får de andra miljöfrågorna mer utrymme och resurser. Ett annat skäl kan vara att rundabordssamtal nu också skall föras angående miljöpolicy på samma sätt som det gjorts för den sociala policyn, detta kommer att förstärka och utveckla dessa frågor.

När det gäller de miljörelaterade frågorna syns det tydligt att besparingar görs. Vid val av projekt händer det att vissa väljs bort på grund av att både miljö och social hänsyn numera skall tas. Vid val av leverantörer tillämpas samma principer som internt dvs ISO-certifierade och de som tillgodoser kraven i den sociala policyn prioriteras.

Socialt arbete

ABB definierar hållbar utveckling i sin sociala policy [Bilaga 2], denna antogs i februari 2001 och består av tretton punkter. När policy antogs var den ganska generell och nu har arbetet med att integrera policyn i det dagliga arbetet kommit igång. Bl a har rundabordssamtal genomförts om

den sociala policyn där ett trettiotal länder är representerade för att utvärdera policyn och se hur den kan tillämpas. Detta har enligt Curt Henricson slagit väl ut och lett till att denna form av dialog även skall tillämpas på miljöpolicyn. Fortsatta samtal om den sociala policy kommer att ske och innefatta alla länder.

ABB stödjer ett antal sociala projekt, både internt och externt för att bidra till bättre förhållanden bl a genom skolor och elektricitet till världens fattiga områden. De förändringar som skett i och med arbetet med hållbar utveckling är svårt att se på så kort tid och de sociala förändringarna är svåra att se i det dagliga arbetet, de syns mer i specifika projekt. Det är svårt att se om det görs någon ekonomisk vinning med att arbeta med sociala frågor. I framtiden hoppas företaget bli mer attraktivt på arbetsmarknaden genom att de tar sitt ansvar i hållbarhetsfrågor.

Redovisning

ABB:s redovisning ”Hållbar utveckling” från 2001 är så långt det är möjligt gjord enligt GRI:s riktlinjer. Vissa indikatorer som GRI föreslår är enligt Curt Henricson inte tillämpliga för ABB och andra kan inte sammanställas eller presenteras på ett bra sätt för hela koncernen. ABB har funderat på att lägga in hållbarhetsredovisningen i årsredovisningen och ge ut en gemensam redovisning, detta i så fall för att spara pengar. Hållbarhetsredovisningen granskas inte på samma sätt som den ekonomiska redovisningen eftersom det inte finns samma regelverk för denna. ABB:s hållbarhetsredovisningen är granskad av en tredje part för att få en bedömning av framsteg och förslag på förbättringar.

Framtidsvisioner

Curt Henricson på ABB tror att ett mer integrerat ledningssystem som täcker in bl a miljö, hälsa och kvalitet troligtvis kommer att arbetas fram.

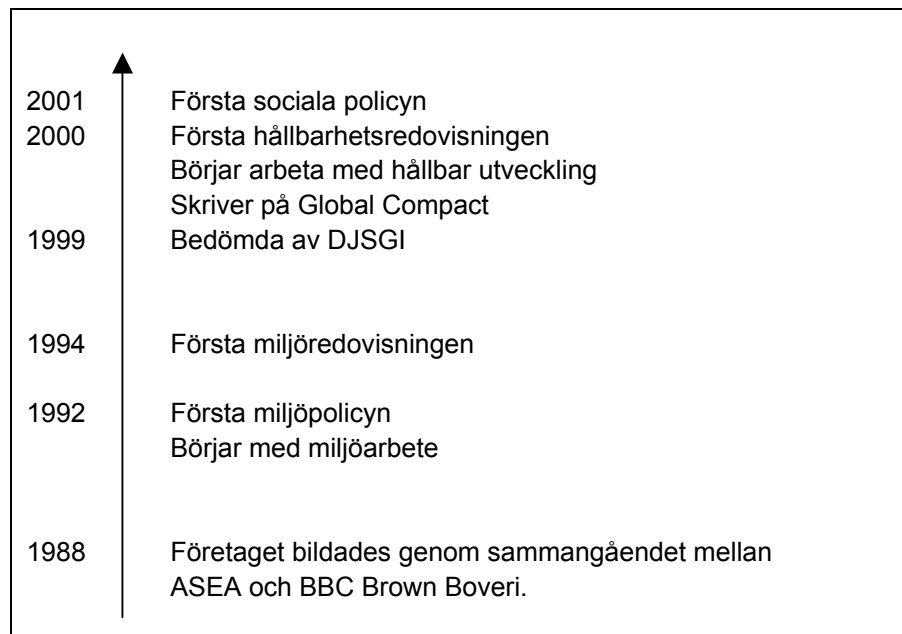


Bild 6. Milstolpar i miljöarbetet för ABB

5.1.2 Hennes & Mauritz

Miljöarbete

H&M startade sitt miljöarbete 1993 på grund av att den första kemikalierestriktionen kom. Denna innebar bl a ett stopp för användning av vissa färgämnen. Företaget gav i samband med detta ut en miljökollektion vid namn Eco-cotton. 1997 tillsattes Ingrid Schullström som miljö- och kvalitetschef och året därpå antogs företagets första miljöpolicy [Bilaga 2]. Miljöavdelningen arbetade redan vid denna tid med sociala och etiska frågor.

H&M är inte ISO 14001-certifierade utan använder sig istället av ett eget miljöledningssystem. De vill inte begränsa sig till dess mål och tycker att formalian som följer med ISO 14001 är onödigt tidskrävande. När kunderna dessutom är konsumenter finns inte lika stora krav på certifiering som om de skulle ha haft företag som kunder.

Hållbar utveckling

Ingrid Schullström är idag chef för avdelningen ”Miljö- och socialt ansvar”. H&M använder sig inte av begreppet hållbar utveckling. Istället

väljer de CSR dvs Corporate Social Responsibility vilket de tycker fungerar bättre som engelskt uttryck. På svenska använder de uttrycket ”Miljö- och socialt ansvar”. De menar att det inte betyder så mycket vilket begrepp som används, innebörden är ändå densamma. Anledningen till att företaget påbörjade detta arbete var bl a att H&M ville framstå som ett företag som tar sitt ansvar, ett visst tryck ifrån allmänna opinionen fanns också.

På avdelningen ”Miljö- och socialt ansvar” finns en miljösamordnare, en rapporteringsansvarig för miljöfrågor och två Code of Conduct-samordnare. I varje försäljningsland finns miljörepresentanter som har ett rapporteringsansvar. I H&M:s produktionsländer finns ett 20-tal representanter och ca 30 Code of Conduct-inspektörer som rapporterar till Code of Conduct-samordnarna i Sverige.

H&M stödjer Global Compact, företaget anser att initiativet ligger väl i linje med hur de arbetar och hur de vill att utvecklingen skall se ut. Företaget är rankade av DJSGI vilket har betydelse för företaget genom att de bl a blir uppmärksammade av de stora investerarna.

Miljöarbete efter hållbar utveckling

Eftersom miljö- och sociala frågor funnits med parallellt i företaget under många år finns ingen motsättning frågorna emellan. Båda sortens frågor har alltid fått det utrymme som krävts. H&M:s kemikalierestriktioner, dvs de dokument som leverantörerna måste skriva under och förbinda sig att följa rättar sig efter det land med de strängaste kemikalielagarna, de får styra vad som skall gälla för hela koncernen.

Socialt arbete

1997 startade arbetet med företagets Code of Conduct [Bilaga 3]. För H&M prioriteras i första hand leverantörerna i det sociala arbetet, det är enligt Henrik Lampa där det idag finns mest att göra när det bl a gäller etiska frågor. Här har Code of Conduct-inspektörerna en stor roll. De träffas regelbundet för att välja olika fokusområden, se till att de har samma mål med sina inspektioner och att de gör likadana bedömningar. Alla som arbetar med företaget på ett eller annat sätt måste följa företagets Code of Conduct. För att kontrollera att detta görs finns ca 30 Code of Conduct-inspektörer i hela världen, första inspektionen gjordes 1998.

Redovisning

H&M redovisar i sin årsredovisning sitt miljö- och sociala arbete. De gör alltså ingen separat miljö- eller hållbarhetsredovisning. År 2003 kommer en CSR-redovisning att finnas tillgänglig på H&M:s hemsida. Företaget använder de riktlinjer av GRI som de tycker är applicerbara på dess verksamhet.

Framtidsvisioner

Enligt Henrik Lampa kommer mer arbete i framtiden att läggas på leverantörerna bl a genom projekt där konsulter gör miljörevisioner på deras verksamhet. H&M genomför nu ett projekt som syftar till att hitta goda exempel på bra miljöarbete som kan spridas till andra leverantörer.

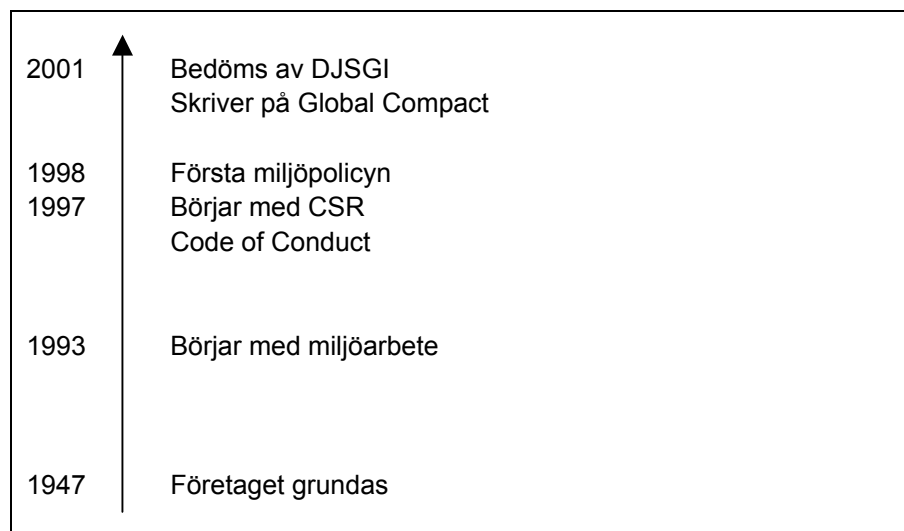


Bild 7. Milstolpar i miljöarbetet för H&M

5.1.3 ITT Flygt

Miljöarbete

ITT Flygt började sitt miljöarbete relativt sent. Arbetet initierades av att moderbolaget i USA ITT Industries på hösten 1994 gjorde en miljö/säkerhet/hälsa revision i Sverige. ITT Flygt var vid denna tidpunkt mycket styrt av moderbolaget i USA där stor fokus läggs på säkerhet/hälsa men mindre på miljöfrågor. Utlåtandet från revisionen blev väldigt dåligt och företaget blev det ”svarta fåret” i koncernen. ITT Flygts VD hävdade då att det inte var så illa som det verkade, företag i Sverige har bara inte samma tradition av att dokumentera hur vi arbetar med

denna typ av frågor. För att åtgärda bristerna i miljöarbetet tillsattes i januari 1995 en ESH-koordinator (Environment, Safety and Health) på koncernnivå. Efter mycket arbete bl a med att införa ett miljöledningssystem fick ITT Flygt på hösten 1997 utlåtandet, bäst i koncernen. Alla enheter i Sverige var certifierade för ledningssystemet för kvalitet ISO 9001 1999 och är ISO 14001-certifierade. ISO 9001, ISO 14001 och OSHSA 18001 som är ett ledningssystem för säkerhet hälsa arbetsmiljö skall nu integreras till ett system. Detta system skall fungera i hela koncernen över hela världen om två till tre år.

Hållbar utveckling

ITT Industries blev 1997 tillfrågade om att gå med som ett av 20 testföretag i GRI och Magnus Enell ombads att representera företaget. På detta sätt breddade han sitt arbete mot hållbar utveckling och sitter nu med i GRI:s stakeholders council. Genom detta samarbete initierades arbetet med hållbar utveckling för företaget. Härur uppkom även riktlinjer för arbetet som kom igång i januari 1999, moderbolaget såg positivt på arbetet. Att få gehör för hållbarhetsarbetet har aldrig varit något problem i ITT Flygt. Företagets VD menade att företagets produkter används inom miljö- och vattenvård och alltså måste de föregå med gott exempel på dessa områden. Resurser lades alltså på att få igång arbetet.

Företagets främsta drivkrafter var två; att ta marknadsandelar och nödvändigheten att tänka långsiktigt, något som fler och fler företag börjat förstå vid denna tid. Även riskhantering, möjligheten att förbättra företagets varumärke och tryck från medarbetarna spelade en stor roll. Myndigheterna är ingen drivkraft för ITT Flygt och det är alltså inte lagkraven som sätter ribban för hur långt de skall gå i sina stävanden. Självklart var det dessa krav som lade grunden för arbetet men efter en tid upptäcktes att det kostar väldigt lite att gå ännu lite längre och detta ger ofta mycket mer tillbaka.

Arbetet med hållbar utveckling har ännu inte inneburit någon konflikt med kommersiella intressen för ITT Flygt. Utvärdering sker dock numera alltid över vilka konsekvenser ett åtagande har och företaget åtar sig bara projekt som anses ligga i linje med företagets värderingar. Arbetet pågår med att se över företagets alla underleverantörer, dessa måste också ställa upp på företagets värderingar. Vad företaget tjänar på arbetet med hållbar utveckling är svårt att beräkna. Arbetet pågår för att hitta en formel för detta. Vad som kan visas är att arbetet minskar kostnaderna för företaget,

bl a genom att spara på råvaror, energi, avfall, minska sjukersättningen och genom detta minska premier till försäkringsbolag.

Magnus Enell rapporterar som koncernchef för avdelningen ”Hållbar utveckling” direkt till koncernledningen och har ett nära samarbete med gruppen ”Forum för hållbar utveckling”. Denna grupp består av personer som normalt sett arbetar på någon av företagets avdelningar, deras huvudsyssla är alltså på respektive avdelning men de bidrar också till hållbarhetsarbetet. Detta har sina fördelar, hållbarhetsarbetet finns ute på avdelningarna och frågorna blir på detta sätt mer angelägna för de anställda. De viktigaste avdelningarna finns representerade i gruppen t ex personal, ekonomi, inköp, forskning och utveckling, produktion, miljö och säkerhet/hälsa. Många i gruppen kommer från den yngre generationen, alltså anställda under 30 år. Skälet till detta är att mycket av det arbete som görs kommer att komma i drift i en framtid där många av dagens anställda gått i pension. Gruppen träffas en gång i kvartalet, avståndsproblematiken gör att främst personer från Sverige finns representerade i gruppen, hela företaget är dock med via företagets Intranät. I varje land som företaget är representerat finns en koordinator som rapporterar till koncernen, dessa har i sin tur en samordnare på varje enhet i landet.

ITT Flygt skrev under Global Compact år 2000, fördelar med att vara med kan enligt Magnus Enell t ex vara att företaget visar att deras ansvar sträcker sig även utanför sin egen verksamhet, på så sätt får företaget uppmärksamhet. Moderbolaget ITT Industries är inte med i Global Compact, i USA har man en annan syn på flera frågor och det är svårt för dem att ställa upp frågor som rör t ex fackföreningar. ITT Industries har sedan 1999 varit rankade av DJSGI mycket tack vare ITT Flygts arbete. För företaget i Sverige har detta inte betytt så mycket men för moderbolaget som är representerat på börserna i USA är det en klar fördel. Företaget får uppmärksamhet av de stora investerarna.

Miljöarbete efter hållbar utveckling

Magnus Enell anser att miljöarbetet i och med arbetet med hållbar utveckling har kommit ner till sin rätta nivå. Det arbetades väldigt mycket med miljö på 70-talet, en stor mängd personal anställdes och strålkastaren på miljöarbetet har blivit kvar sedan dess. Det fanns dock en tendens att människorna glömdes bort, de sociala frågorna prioriterades inte. Detta kan enligt Magnus Enell vara en av orsakerna till att så många i dag t ex

har blivit utbrända. Arbetet med hållbar utveckling måste nu sprida sig från företag till andra organisationer t ex kommuner, kyrka mm.

Socialt arbete

Det sociala arbetet för ITT Flygt utgår ifrån ITT Industries Code of Corporate Conduct [Bilaga 2] och fokuseras på internt arbete. Först när det interna arbetet kommit en bit på väg kan det externa komma igång. För ett svenskt företag är det svårt att påverka lagstiftningen i ett annat land. Företag från olika länder kan samarbeta och ett svenskt företag kan påverka sin regering men det är svårt för företaget att påverka ett annat lands regering. Politiker har ett stort ansvar här. ITT Flygt tar ofta upp olika frågor med regeringen, men dessvärre tar det tid för att få förändringar till stånd.

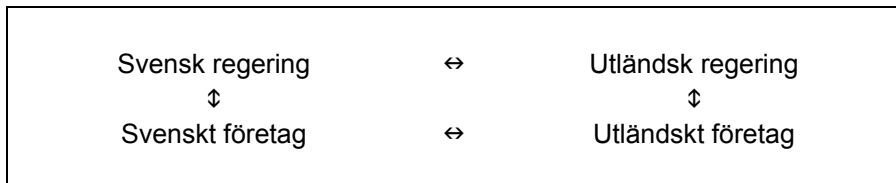


Bild 8. Internationellt samarbete

Redovisning

I och med att ITT Flygt var testföretag åt GRI kom deras första hållbarhetsredovisning 1999, denna var baserad på GRI:s riktlinjer. Det bestämdes att hållbarhetsredovisningen bara skulle publiceras vartannat år, uppdatering dessemellan sker på Internet. Skälet var att så små förändringar sker på ett år och att det är ett enormt arbete att framställa en ny rapport. Numera ger ITT Flygt inte längre ut någon årsredovisning. Från och med 1999 är det i hållbarhetsredovisningen som allt redovisas. Eftersom ITT Flygt är ett dotterbolag är informationen som måste redovisas begränsad. ITT Flygts hållbarhetsredovisning är inte granskad utifrån, vilket man är noga med att tala om. Detta beror på att det ännu inte finns någon internationell standard för detta. En eventuell granskning i dagsläget färgas alltså av bedömare. GRI håller på att arbeta fram en standard och när den är klar kommer ITT Flygt naturligtvis att använda den. I en bedömning av hållbarhetsredovisningar av UNEP [Bilaga 1] kom ITT Flygts hållbarhetsredovisning nionde bäst i världen [UNEP, 2002]. I en svensk bedömning blev de dock diskade och fick inte vara med på grund av att de inte har någon granskning utifrån.

Framtidsvisioner

Inom ca två år tror Magnus Enell att en modell för att beräkna mervärdet (economic value added) av hållbarhetsarbetet kommer att tas fram. Det är viktigt att kunna få fram siffror på detta eftersom finansmarknaden då kommer att förstå hur viktigt arbetet är.

Han tror vidare att drivkrafter för företag att arbeta med hållbar utveckling i framtiden kommer att vara:

Egen drivkraft

Viljan att vara det goda företaget.

Drivkraft från konkurrenter

Ju fler som arbetar med hållbar utveckling desto fler kommer att ställa krav på att andra gör det.

Kundernas krav

När kunden är ett företag som själva är t ex ISO 14001-certifierat ställer de krav på att deras återförsäljare också är det.

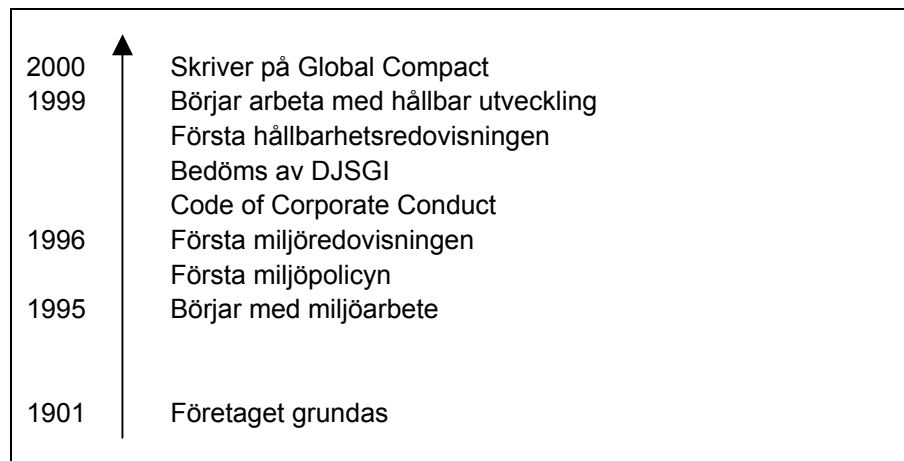


Bild 9. Milstolpar i miljöarbetet för ITT Flygt

5.1.4 Skanska

Miljöarbete

Skanska har arbetat med miljöfrågor sedan 1995 liksom alla större byggföretag i Sverige. Anledningen till detta var hot om reglering från Byggsektorns kretsloppsrad [Bilaga 1] ledd av Lennart Daléus. Byggsektorn som är en konservativ bransch låg vid denna tidpunkt långt efter när det gällde miljöfrågor och internationellt sett var det få byggföretag som ens börjat arbeta med miljöfrågor vid denna tid.

Miljöarbetet i Skanska förändrades i och med miljöolyckan i Hallandsåsen 1997. Detta ledde till en ny miljöpolicy [Bilaga2], införandet av miljöledningssystem och en ny syn på kemikaliearbete. För att miljöpolicyen skulle ge konkret resultat i det dagliga arbetet byggde varje affärsenhet upp ett miljöledningssystem och satte egna miljömål. Man började också arbetet med en kemikaliedatabas där ca 5000 kemiska produkter är klassificerade. Databasen används nu ute på arbetsplatserna vid t ex inköp. Målet var att alla enheter i koncernen skulle ha infört miljöledningssystemet senast den 31 december 1999 och vara ISO 14001-certifierade vid utgången av 2000. Nyförvärvade bolag fick två år på sig efter förvärv. Målet infriades.

Hållbar utveckling

År 2000 började Skanska arbeta med hållbar utveckling. Benchmarking mot andra branscher klargjorde att detta var nästa steg nästa steg efter ISO 14001. Skanska tog fram en Code of conduct [Bilaga2], uppförandekod, som var klar 2001 och antogs av styrelsen i februari 2002. De valde att ta med sin miljöpolicy i uppförandekoden, detta är inte självklart då många väljer att skilja dessa åt. Genom att arbeta i linje med Code of Conduct är förhoppningen att vinna förtroende och i och med detta även fler uppdrag. Att man inte kan verka på vissa marknader och får tacka nej till vissa projekt som ej går i linje med uppförandekoden är följderna av detta ställningstagande.

Arbetet med hållbar utveckling har inneburit en attitydförändring hos de anställda. De har blivit mer medvetna om samhällets krav och har lättare att se helheten. Målet är att denna syn skall genomsyrade hela organisationen och ge fler affärsmöjligheter. För detta krävs mer utbildning, på så sätt kommer Skanska att kunna erbjuda sina kunder fler och bättre miljöval.

Hållbarhetsarbetet i Skanska har inte fört med sig några organisationsförändringar. Som chef för stabsfunktionen Sustainability rapporterar Axel Wenblad direkt till koncernchefen. Sustainability är en av de nio koncernstaberna i Skanska som är en starkt decentraliserad organisation. I denna stab behandlas bl a frågor rörande etik, anställdas villkor och miljö. I Skanskas affärsenheter har linjecheferna ansvaret för miljöarbetets genomförande och resultat och miljöledningssystemen är ofta en del av ledningssystemet i verksamheten. För att stödja och

samordna miljöarbetet finns även miljöchefer/miljösamordnare inom varje affärsenhet och i flertalet projekt. Hur hållbarhetsarbetet skall organiseras i framtiden är inte helt klart men det troligaste är att miljösamordnarna kommer att ha kvar sina roller som miljöexperter och att det eventuellt tillsätts motsvarande hållbarhetsexperter.

Skanska stödjer Global Compact, ett exempel på detta är antagandet av företagets Code of Conduct som svarar mot dess principer. Skanska har blivit utvalda och värderade för DJSGI under de fyra år indexet funnits.

Miljöarbete efter hållbar utveckling

Enligt Axel Wenblad har de rena miljöfrågorna inte kommit i skymundan i och med arbetet med hållbar utveckling. En orsak är att miljöpolicy ingår i Skanskas Code of Conduct. Detta gör att miljöarbetet hamnar i fokus såväl på ledningsmöten som på arbetsplatserna och genomsyrar hela organisationen. Fortfarande är aktiviteter som avfallshantering och materialval viktiga men arbetet har även utvecklats till att innefatta miljöfrågor under hela projektets livslängd. Redan i projekteringsfasen skall miljötänkandet finnas med. Exempelvis byggs numera projekten för att fungera energisnålt under sin bruksfas och för att kunna återanvändas i möjligaste mån vid rivning. Det fortsatta arbetet med miljöledningssystem är en annan bidragande faktor till att miljöfrågorna inte kommer i skymundan. Drivkrafter för miljöarbetet är riskhantering, möjligheten att ta marknadsandelar och andra affärsmöjligheter. Hinder är bl a brist på krav från privatpersoner och politikerna.

Socialt arbete

För Skanska är det naturligt att börja med de egna anställda och lokala frågor i närområden till projekt i det sociala arbetet. Det kan t ex röra friskvård för personal och byggandet av skolor till de anställdas barn i utvecklingsländer.

Redovisning

I nuläget ger Skanska ut en miljöredovisning och en årsredovisning men från och med år 2003 kommer miljöredovisningen att ersättas av en hållbarhetsredovisning. Detta beslut ter sig självklart då företag som arbetar med hållbar utveckling enligt företaget förväntas ge ut en hållbarhetsredovisning. Skanska följer strukturen i GRI:s riktlinjer, dock ej till fullo då alla parametrar inte passar in i verksamheten. Funderingar har funnits att lägga hållbarhetsredovisningen tillsammans med den ekonomiska redovisningen. Detta dokument skulle dock bli väldigt

omfattande och innehållet skulle bli lidande då det förmodligen skulle behöva skäras ned.

Framtidsvisioner

Enligt Axel Wenblad är det för tidigt att utvärdera hållbarhetsarbetet. Arbetet är fortfarande bara i sin startfas och erfarenhetsutbytet med andra företag i byggbranschen är litet. Det är inte så många andra byggföretag som ens börjat jobba med hållbar utveckling i nuläget. Det viktigaste arbetet nu är att förankra företagets Code of conduct i hela verksamheten. På frågan om vad som blir nästa sätt att arbeta efter hållbar utveckling svarar Axel Wenblad att det är omöjligt att säga för det ligger väldigt långt i framtiden.

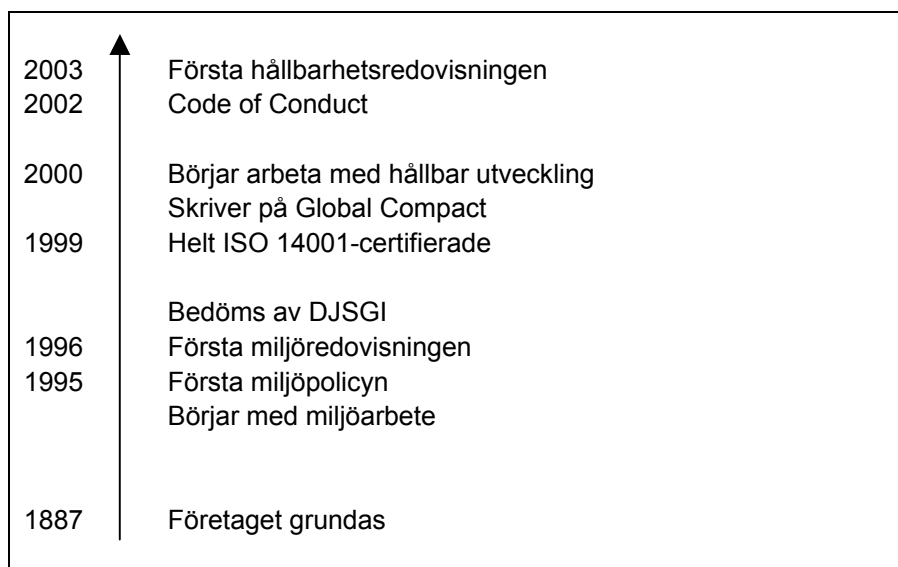


Bild 10. Milstolpar i miljöarbetet för Skanska

5.1.5 Sydkraft

Miljöarbete

Sydkraft har arbetat med miljöfrågor sedan 60-talet. Företagets första miljöpolicy [Bilaga2] kom 1969 som en av de första i Sverige. Detta berodde på stora förändringar i företaget, bl a togs Karlshamnsverket i bruk 1969 och Sydkraft beställde vid denna tidpunkt det första aggregatet till Barsebäck. På grund av verksamhetens art, Sydkraft verkar i en mycket utsatt bransch, satsades det tidigt på miljöfrågor. Utan ett väl fungerande miljöarbete hade företaget haft svårt att få förtroende, att

företaget vid denna tid var privat spelade också in. Miljöarbetet har alltid utgått från högre krav än lagen kräver. I början av 90-talet tillsattes Sydkrafts första miljöcontroller och då bildades även Sydkrafts miljöråd som består av olika specialister från de fyra olika affärsområdena. Dessa personer väljs främst efter sin kompetens i aktuella frågor. I Sydkraft är nästan alla bolag ISO 14001-certifierade. Tidigare användes ett eget miljöledningssystem men kunderna efterfrågade extern certifiering. För att säkerställa att underleverantörer arbetar på ett bra sätt kräver Sydkraft att de är ISO 14001-certifierade. Detta stämmer väl med Sydkrafts filosofi att utan att styra för mycket ändå ha kontrollen.

Hållbar utveckling

Sydkraft har arbetat med hållbar utveckling sedan år 2000. Begreppet initierades av den dåvarande miljöcontrollern som via nätverk kom i kontakt med begreppet. Att få gehör för denna omställning var enkelt och de problem som uppstod berodde oftast på okunnighet vilket inte är ovanligt då ett nytt begrepp introduceras. Ett skäl till detta kan vara att det inte finns någon entydig definition av begreppet utan att det är upp till var och en att bestämma hur de arbetar med hållbar utveckling. Ledningen insåg fördelarna med att arbeta med hållbar utveckling och en breddutbildning i miljö har tagits fram. Genom arbetet med hållbar utveckling vill Sydkraft bli en visa att de är ett attraktivt företag att arbeta för. Detta gör att de kan rekrytera rätt arbetskraft då de har stora pensionsavgångar att de närmsta åren. I sitt arbete med hållbar utveckling samarbetar Sydkraft med en rad nätverk, bland annat Näringslivets miljöchefer och Global Compact Nordic Network [Bilaga 1].

Avdelningen ”Miljö och utveckling” är en koncernledningsfunktion i Sydkraft AB och dess chef rapporterar direkt till koncernchefen. Avdelningen har samordningsansvar för arbetet med hållbar utveckling men ansvarar bara för miljöfrågorna, för vissa av de sociala frågorna ansvarar personalavdelningen i respektive bolag. Miljöarbetet är organiserat som ett nätverk i företaget med en miljösamordnare i varje bolag som träffas 4-5 gånger om året.

Sydkraft är inte med i Global Compact. Frågan har varit aktuell men man har inte kommit fram till om moderbolaget E.ON Energie AG eller Sydkraft skall vara med därför har hittills ingen blivit medlemmar. Sydkraft är inte rankade av DJSGI.

Miljöarbete efter hållbar utveckling

För Sydkraft har inte målet med miljöarbetet varit att leda utvecklingen men att alltid vara bland de främsta. Begreppet miljö ingår ej bokstavligen i Sydkrafts kärnvärden, det gör de dock underförstått enligt Christina Stafström eftersom det är självklart för alla medarbetare på företaget att miljötankande genomsyrar allt arbete. Företaget arbetar efter filosofin ”Tomorrowtoday”, en vilja att ligga långt framme, att tänka i nya banor och att våga utmana, detta skall ge förtroende över tiden. I och med arbetet med hållbar utveckling har synen på miljöarbetet förändrats. Det går inte längre att bara koncentrera sig på rena miljöfrågor utan exempelvis arbetsmiljöfrågor är också viktiga för företaget. Detta gör att fler blir involverade och känner sig delaktiga och arbetet får en större acceptans. Exempel på en förändring enligt Christina Stafström är att medarbetarna på Sydkraft inte tar första bästa projekt utan att tänka över konsekvenserna. De hör ofta av sig till avdelningen och undrar vad en åtgärd eller ett projekt kommer att innebära för miljön.

Enligt Christina Stafström kommer miljöarbetet ej i skymundan till följd av arbetet med hållbar utveckling. Detta beror på att avdelningen fortfarande är ansvarig för miljöfrågorna och inte arbetar med de sociala frågorna. Eftersom de bara samordnar dessa behöver inte resurser från miljöarbetet tas.

Socialt arbete

De sociala frågorna för Sydkraft inriktas främst på de anställda men företaget har också en roll som samhällsaktör där de bl a skall se till att alla får elektricitet på ett säkert sätt. Samhället är sårbart när det gäller varan som företaget levererar. Sydkraft har varken social policy eller Code of conduct.

Redovisning

År 2002 kom Sydkrafts första hållbarhetsredovisning. Man valde att kalla denna för ”Ansvarfull verksamhet” istället för Hållbarhetsredovisning främst därför att man tyckte att hållbarhet redan blivit ett uttjatat begrepp. I årsredovisningen som utkommer för 2003 kommer hela hållbarhetsredovisningen att ingå. Arbetsnamnet för denna handling är ”Ansvarfull verksamhet”. Hållbarhetsredovisningen i denna kommer att följa upplägget i årsredovisningen och vävas in på ett lämpligt sätt. Detta kommer eventuellt leda till att den kortas något. I sin redovisning följer Sydkraft de riktlinjer från GRI som passar för denna typ av verksamhet.

Framtidsvisioner

I framtiden tror Christina Stafström att företag kommer att sträva efter en mer långsiktig syn på frågor som rör hållbarhet. Företagen kommer alltså att vidga synen på hållbar utveckling på lång sikt.

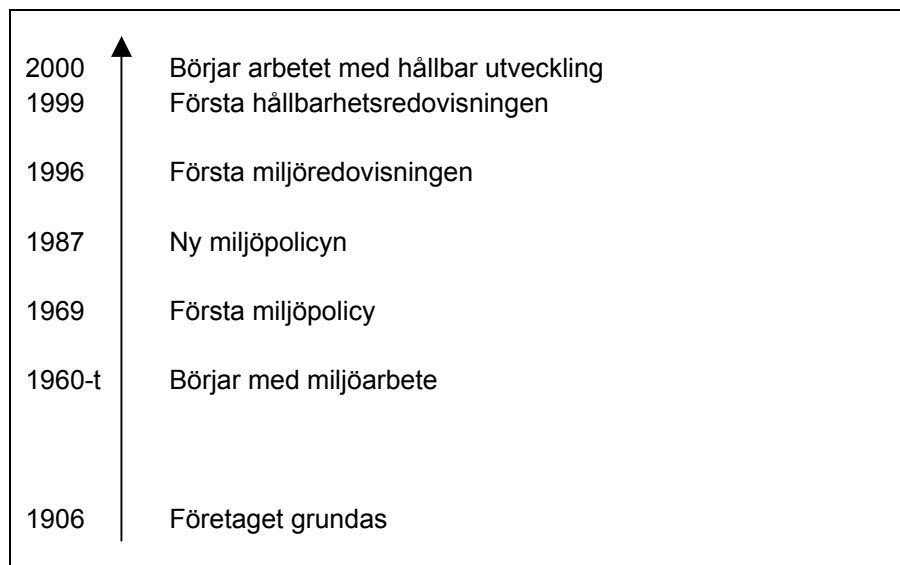


Bild 11. Milstolpar i miljöarbetet för Sydkraft

6 Analys

I kapitel sex analyseras den information som inhämtats i studierna enligt analysmodellen. I denna modell studeras införandet av hållbar utveckling, tidpunkt och förklaring till denna förändring, förändringar i miljöarbetet och balans mellan miljöfrågor och sociala frågor. Analysen är gjord för att kunna besvara studiens frågor.

6.1 Införandet av hållbar utveckling

Vad blir följderna för företag som väljer att arbeta med hållbar utveckling? De antar inte bara ett nytt begrepp utan detta medför också andra förändringar. Exempel på sådana förändringar kan t ex vara att det nya begreppet måste definieras, att företagets vision omarbetas, att nya policys upprättas och en eventuell omorganisation.

6.1.1 Begreppet Hållbar utveckling

Begreppet hållbar utveckling kan definieras på olika sätt. Den mest vedertagna definitionen är den som antogs på Riokonferensen 1992. Varför olika definitioner görs kan bero på att det inte finns någon internationell standard för sociala frågor som det gör för miljöfrågor. Detta leder till att företagets egna värderingar och bakgrund bestämmer vad de lägger för betydelse i begreppet.

Olika begrepp - samma innebörd?

Arbetet med hållbar utveckling kan benämnas på olika sätt. Enligt Magnus Enell på ITT Flygt verkar det dock som om de flesta företag lägger samma innebörd i arbetet. Exempel på uttryck som används är Sustainable development, Corporate Social Responsibility – CSR, Corporate Responsibility – CR, Corporate Citizenship – CC. På svenska översätts ofta sustainable development med hållbar utveckling eller bärkraftig utveckling och i vissa uttryck läggs stor tyngd på den sociala aspekterna. Det finns olika meningar om vilket uttryck som är att föredra.

Majoriteten av företagen i studien utgår från Riokonferensens definition när de definierar sitt arbete med hållbar utveckling. Detta är naturligt då det är den definition av begreppet som fått störst genomslagskraft. Alla företagen har med de tre aspekterna miljö, socialt och ekonomi i sina definitioner av begreppet. Skanska nämner inget om ekonomi i sin definition men i deras Code of Conduct behandlas ekonomiska aspekter som hänvisas till i definitionen.

Företagen har alltså samma grundidé av vad uttrycket står för men lägger sedan en egen tolkning i begreppet. ABB har t ex med ett globalt ansvar, ITT Flygt säkerhet och hälsa och Skanska affärsetik. Utrymmet för egen tolkning av begreppet är stort.

6.1.2 Vision, affärsidé och kärnvärden

Som grund för företagets arbete finns den övergripande visionen som är en idealisk bild av framtiden och anger vart företaget vill komma i sitt arbete och hur man vill att kunderna skall uppfatta företaget. Affärsidén används när företaget för utomstående i några få ord ska beskriva sin verksamhet. Denna skall ge svar på frågor som för vem, varför och vad? Kärnvärden beskriver dess förhållningssätt i viktiga verksamhetsfrågor. Dessa värden skall vara vägledande vid planering och genomförande av aktiviteter [Ax et al., 2001].

Visionen, affärsidén och eventuella kärnvärden betyder alltså mycket för företagets image utåt. Vill och arbetar man för att framstå som ett hållbart företag ter det sig rätt självklart att man nämner något om detta i dessa sammanhang. Hållbarhetsarbete ses oftast som något positivt men trots detta nämner inte alla studiens företag detta arbete i respektive vision, affärsidé eller kärnvärde.

Det enda företaget i studien som bokstavligen nämner hållbarhet är ABB som i sin "Vision och uppgift" bl a skriver att de skapar värde genom att leva upp till sitt åtagande om hållbarhet. De övriga företagen är mer oklara och menar att det underförstått framgår att de är hållbara företag. En förklaring vi fått till detta är att sådan information inte passar in i strukturen. Ord som pålitlig, omtanke, kundfokus, konkurrenskraftig, "att vara kundens första val" och "att ha branschens starkaste varumärke" går väl i linje med hållbarhetsbegreppet. Men att förutsätta att allmänhet och andra intressenter enbart genom dessa ord skall förstå att företaget är hållbart är orimligt. I visionen, framtidsbilden av företaget borde hållbarhetsarbetet ha sin självklara och centrala plats. Att strukturen här inte passar är motsägelsefullt då målet med hållbart arbete just ligger i framtiden. Vi har även sett hos t ex ABB att det går att få med hållbarhet i denna struktur på ett passande sätt.

6.1.3 Policys

En del företag har en miljöpolicy, en social policy och en Code of conduct medan andra väljer att bara ha t ex en miljöpolicy och en social

policy. En Code of conduct varierar mycket i innehåll och påminner ofta om en social policy, ibland ingår dock även miljöpolicy här. Det huvudsakliga innehållet i företagens policies kan sammanfattas som miljö-, sociala frågor och etik. Här behandlas inte ekonomiska aspekter. ABB har valt en social policy istället för en Code of Conduct men innehållet kan betraktas som detsamma. Sydkraft har ingen Code of Conduct utan bara en miljöpolicy men håller på att arbeta om sin policy. Skanska har bara en Code of Conduct men tar med miljöfrågor däri. Förhållningsreglerna som företagen här sätter upp för sina anställda mm kan betecknas som företagets lag och att bryta mot denna är allvarligt. Eller som ITT Industries styrelseordförande, verkställande direktör och koncernchef säger i förordet på företagets Code of Corporate Conduct; ”Det är en allvarlig sak att bryta mot denna skrivelse, och resultatet kan bli att ni själva eller ITT Industries blir skadeståndsskyldiga eller t o m åtalas”. Att ITT Industries har en så pass omfattande policy kan bero på att företaget ha sitt säte i USA. Risken för stämningar med enorma skadestånd som följd är mycket vanligare där.

6.1.4 Organisation

I och med arbetet med hållbar utveckling har miljöavdelningen i vissa fall utöver miljöfrågorna också fått det övergripande ansvaret för hållbarhetsfrågorna. Det praktiska ansvaret läggs dock ofta på andra funktioner i organisationen, det sociala arbetet kan t ex till viss del ligga på personalavdelningen. Miljöarbetet har alltså enligt vår studie inte fått mindre utrymme på grund av det nya fokus på hållbarhet.

Ibland har en ny funktion för hållbar utveckling bildats. Denna funktion eller avdelning är ofta en stabsfunktion som rapporterar direkt till företagets koncernchef. Detta förenklar beslutsprocessen och det går snabbare att få igenom beslut. En annan fördel är att det är lättare att få stöd från ledningen i hållbarhetsarbetet. Arbetet organiseras sedan för det mesta som ett nätverk ner i organisationen med ansvariga på alla nivåer. Detta gör att medarbetarna känner sig mer delaktiga och blir mer angelägna om att arbeta med dessa frågor.

6.1.5 Redovisningar

I hållbarhetsredovisningen ingår ibland även den ekonomiska informationen, som sig bör, och företagen får på så sätt ett samlat dokument med alla information. Två av studiens fem företag har valt att göra en hållbarhetsredovisning istället för en miljöredovisning. Redovisningar kan som vi tidigare nämnt fungera som ett verktyg för

uppföljning, utvärdering och utveckling av arbetet. Men också som företagets ansikte utåt där de har möjlighet att ge sin bild av företaget.

VD - kommentar

Om VD eller koncernchef väljer att kommentera hållbarhetsarbetet i redovisningarna säger en del om frågans prioritet. Vi har konstaterat att de i de flesta fall tar chansen att nämna dessa frågor. Detta kan vara en imagefråga då det speglar den bild företaget vill visa utåt.

Innehåll i miljö- och hållbarhetsredovisningar

Eftersom redovisningen även används ur marknadsföringssynpunkt är det av stort intresse vad företagen väljer att redovisa här. Vår studie har visat att en viss mängd projekt utanför företagets kärnverksamhet visas upp i marknadsföringssyfte. Att ett företag satsar på vattenprojekt i Afrika är ju behjärtansvärt men kan inte räknas till socialt arbete i hållbarhetsbegreppets betydelse. I vissa fall kan dock redovisningen kännas knapp i jämförelse med företagets engagemang. Något som ofta nämns i redovisningen är företagets ranking på DJSGI. Vid intervjuerna framkom att rankingen visserligen är smickrande men kanske inte så betydelsefull för företaget.

Vissa företag väljer att redovisa mycket siffror t ex i form av minskade utsläpp medan andra väljer att ta upp mer ”mjuka” parametrar som är svåra att sätta siffror på. Att dessa parametrar är så svåra att värdera är ett problem då redovisningarna också fungerar som verktyg vid värdering och jämförelse av företag.

Information rörande företagets miljöhistoria arbetsmetoder, beslut och ställningstaganden är bristande i redovisningarna. Kanske kan företagets hemsida vara en lämplig plats för sådan information då framförallt hållbarhetsredovisningar tenderar att bli relativt omfattande.

Riktlinjer för hållbarhetsredovisning

GRI håller nu på att specificera sina riktlinjer för redovisning av hållbarhetsarbete så att riktlinjerna skall fungera i alla branscher. Redovisningarna skall fungera för jämförelse av företagen och som det är nu är det svårt att jämföra t ex verkstadsbranschen med hotellverksamhet. Det är viktigt med en bred internationell samstämmighet för att åstadkomma förändringar.

Studiens fem företag använder sig mer eller mindre av GRI:s riktlinjer. ITT Flygt som är testföretag åt GRI följer riktlinjerna fullt ut medan de övriga använder sig av de parametrar som passar deras bransch och verksamhet bäst.

Granskning

Eftersom det i nuläget inte finns någon standard för hållbarhetsredovisning finns det heller inget krav om granskning utifrån. Hos studiens företag är rutinerna olika, t ex ITT Flygt som inte granskar sin redovisning anser att dagens granskningsmetoder är lika många som granskande organ och varierar i bl a värderingsgrunder och noggrannhet. ABB däremot granskar sin redovisning och får på detta sätt en bedömning av arbetet och förslag på förbättringar.

För att redovisningarna skall få den trovärdighet som t ex investerare kräver krävs en norm för granskning. GRI håller på att arbeta fram en sådan standard och då kommer förhoppningsvis fler företag välja att bli granskade.

6.1.6 Nätverk, certifieringar och bedömningar

Många företag väljer att använda sig av miljöledningssystemet ISO 14001 för att strukturera sitt miljöarbete. Av de nätverk som finns på hållbarhetsområdet har vi valt att koncentrera oss på FN:s initiativ Global Compact. För att bedöma och ranka hållbara företag används Dow Jones Sustainability Group Index. Vad är för- och nackdelarna med dessa nätverk, certifieringar, och bedömningar?

Global Compact

Företag kan genom Global Compact få hjälp att precisera sitt hållbarhetsarbete och få erfarenhetsutbyte med andra företag. Av företagen i vår studie stödjer alla utom Sydkraft Global Compact. En av anledningarna till detta är att de ingår i den tyska E.ON-gruppen och har ännu inte beslutat om moderbolaget eller endast Sydkraft skall stödja initiativet. Ett företag kan vara med i Global Compact även om moderbolaget inte är det. Så är fallet med ITT Flygt vars moderbolag ITT Industries ej stödjer initiativet bl a på grund av att de som amerikanskt företag har svårare att leva upp till principen om fackföreningsfrihet.

ISO 14001

Det finns en risk med en allt för stor fokusering på certifieringar. Certifiering ger konkurrensfördelar, med det är självfallet processen som

leder till miljöförbättringar som är det viktigaste. Certifieringar är mer anpassade till stora än till mindre företag. Stora företag har ofta större resurser för att kunna tillgodose de formella krav certifieringssystemen ställer [Adolfsson et al., 1996].

Alla företag väljer inte att använda sig av standarden ISO 14001. En del företag väljer istället att utarbeta ett eget miljöledningssystem som de anser passar bättre på deras verksamhet. En av anledningarna till att inte använda sig av ISO 14001 kan vara att det är mycket tidskrävande med standardens formalia. Att använda ISO 14001 kan vara en fördel i och med att det är en erkänd standard som alla vet vad den innebär. Om företaget väljer att certifiera sig eller inte kan bero på vilka kunder företagen i fråga har, är företagens kunder konsumenter ställs inte så stora krav på certifiering som om kunderna är andra företag. Allt fler företag har som krav att deras underleverantörer och samarbetspartners är certifierade.

Dow Jones Sustainability Group Index - DJSGI

Att bedömas och rankas av DJSGI framställs positivt i företagens redovisningar. Företagets varumärke stärks av att rankas högt och indexet är även betydelsefullt för finansmarknadens värdering av företag. Bedömningen ger också företagen en indikation på vad som behöver förbättras i deras hållbarhetsarbete. För att bli bedömd krävs dock en hel del tidskrävande pappersarbete.

Av de företag som ingår i studien är alla utom Sydkraft bedömda och rankade av DJSGI. Anledningen till detta är att Sydkraft är dotterbolag till E.ON som inte är bedömda.

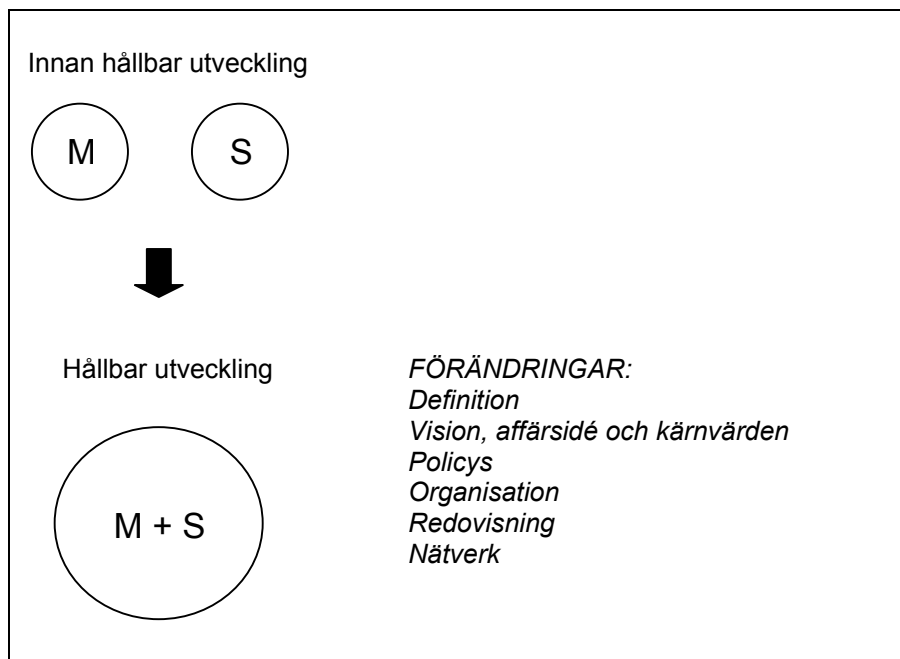


Bild 12. Förändringar i och med hållbar utveckling.

6.2 Tidpunkt och förklaring till hållbar utveckling

När företagen startade sitt miljöarbete skedde detta vid olika tidpunkter och av olika anledningar. Detta beroende på vilken bransch som företagen verkade i. Men trots att miljöarbetet kom igång vid olika tillfällen för företagen så började alla arbeta med hållbar utveckling vid ungefär samma tidpunkt dvs 1999-2000. Starten för detta arbete var alltså oberoende av bransch. När den sociala aspekten blev intressant för företagen spelade det inte längre någon roll vilken bransch man tillhörde. En anledning till att hållbarhetsarbetet startade vid denna tidpunkt var att Global Compact bildades år 2000 och alltså hade en stor genomslagskraft hos företagen.

Anledningar till att börja arbeta med hållbar utveckling kan vara att skapa sig ett bra rykte och varumärke genom att vara det ansvarsfulla företaget och därmed bli ett företag som är attraktivt att arbeta för.

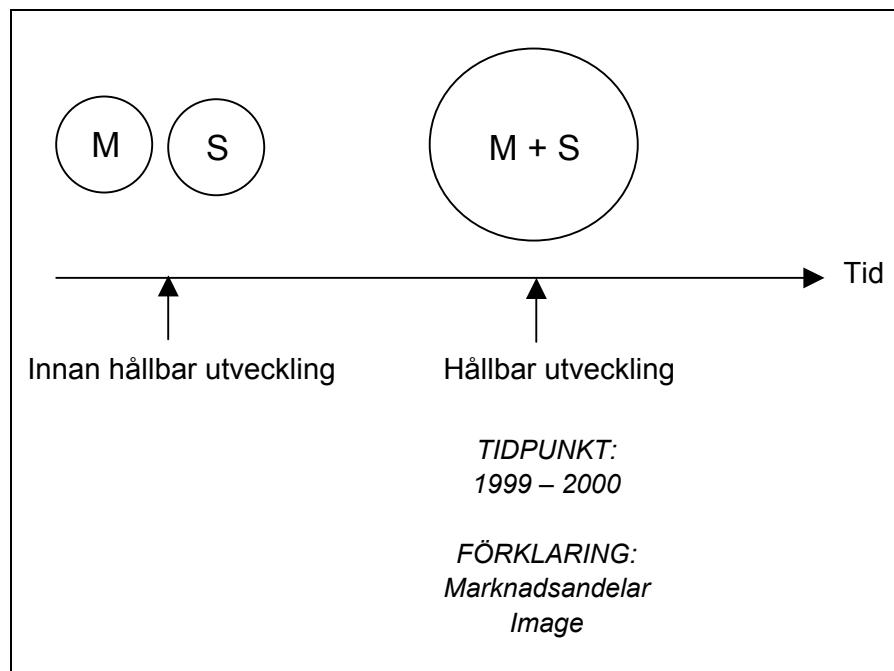


Bild 13. Tidpunkt till och förklaring till hållbar utveckling

6.3 Förändringar i miljöarbetet

Vi har i studien funnit att miljöarbetet inte har kommit i skymundan i och med arbetet med hållbar utveckling. Miljöarbetet är ofta väl inarbetat och har bra rutiner tack vare miljöledningssystem. Exempel på sådant arbete är exempelvis avfallshantering, arbete för minskat utsläpp och minskad materialförbrukning mm. I vissa fall kan miljöarbetet även ha vidgats till att bli innefatta arbetsmiljö. Dessa frågor kan dra nytta av de rutiner som redan finns. En annan orsak till att miljöarbetet inte minskat är sättet hållbarhetsarbetet organiserats på eftersom miljöavdelningen ofta endast fått det övergripande ansvaret.

6.4 Balans mellan miljöarbete och socialt arbete

Balansen mellan miljö- och socialt arbete visar sig i de olika redovisningsformerna. Här kan man också finna exempel på skillnader i redovisningsätt mellan de båda. Andra områden där skillnader kan upptäckas är i lagstiftning och projekt.

6.4.1 Redovisning

Vissa företag har trots sitt hållbarhetsarbete fortsatt att ge ut en miljöredovisning istället för en hållbarhetsredovisning. Beroende på vilken redovisningsform som publiceras är redovisningsgraden av miljö- och socialt arbete olika.

Årsredovisning

Balansen mellan miljö- och socialt arbete är inte representativt i årsredovisningarna. I Årsredovisningslagen, ÅRL står att sådan information endast behöver redovisas om det är viktigt för bedömning av företagets ställning, resultat och förväntade framtida finansiella utvecklingsmöjligheter [FAR 2001, ÅRL 6 Kap. 1 §]. Det är alltså ett ställningstagande hos företagsledningen om de anser att detta arbete bidrar till något av ovanstående.

Av företagen i studien har i de flesta fall dock en miljö- eller hållbarhetsredovisning också givits ut. Detta tyder på att man gjort bedömningen att hållbarhetsarbetet är viktigt och något som behöver mer utrymme än det kan få i en årsredovisning.

Miljöredovisning

I miljöredovisningen har de sociala aspekterna av naturliga skäl inte fått så stort utrymme eftersom det sociala arbetet blev aktuellt först i och med hållbarhetsbegreppet. När företag börjar arbeta med hållbar utveckling överges ofta denna redovisningsform och en hållbarhetsredovisning publiceras istället.

Hållbarhetsredovisning

Ofta får miljöarbetet större utrymme än det sociala arbetet i en hållbarhetsredovisning trots att det borde råda balans mellan dessa. En orsak kan vara att det sociala arbetet fortfarande är i startskedet medan miljöarbetet har väl inarbetade rutiner även när det gäller redovisning.

I kapitel 4.1.3 redovisas utrymmet av miljö- och socialt arbete i de olika redovisningsformerna. Utifrån denna räkning av antal använda ord har framkommit att första året en hållbarhetsredovisning publicerats ökar det sociala utrymmet. Det sociala arbetet får dock inte större utrymme över åren trots att företaget säger sig arbeta mer och mer med dessa frågor. Att det sociala arbete inte får större utrymme över åren kan bero på att det inte ännu finns någon standard för hur detta arbete skall redovisas och bedömas.

Studie har visat att bara för att företag inte publicerar någon hållbarhetsredovisning behöver det inte betyda att företagen inte arbetar med hållbarhetsfrågor.

Skillnader miljöarbete och socialt arbete

I redovisningarna är det svårare att få en helhetsbild av det sociala arbetet än av miljöarbetet. Miljöarbetet uppfattas mer konkret och heltäckande vilket kan bero på att det finns en tradition av att redovisa miljöarbete som jämfört med social redovisning är mer etablerad.

Det är lättare att sätta siffror på miljöarbetet vilket gör dess målformulering enklare. För miljöarbetet kan klara miljömål sättas upp vilket förenklar måluppfyllelsen medan mål för socialt arbete ofta ter sig något oklara.

Risk finns att allt socialt arbete inte redovisas. Det kan bero på att arbete som mer eller mindre alltid funnits i företagen t ex personalvård i och med hållbarhetsarbetet fått en etikett och nu kallas företagets sociala arbete med följd att det nu skall redovisas.

En svårighet för både miljö- och socialt arbete är att man som läsare måste skilja på externa utanpåliggande projekt och interna projekt som ingår i hållbarhetsbegreppet.

Inom miljöarbete finns en rad interna utmärkelser och priser hos de studerade företagen, så är inte fallet för det sociala arbetet. Detta är synd då sådana utmärkelser fungerar som en sporre för de anställda och ger uppmuntran i arbetet.

6.4.2 Lagstiftning

Ur lagstiftningssynpunkt finns stora skillnader mellan miljö- och socialt arbete. Miljöarbetet regleras av en rad lagar medan det sociala arbetet inte alls är lika reglerat. Det finns skiljda meningar om hur detta skall fungera i framtiden. En mening är att en lag ger frågorna legitimitet och är ett tungt argument som kan användas vid förhandling. En annan är att det redan finns för många regler och att det i första hand gäller att dessa skall efterlevas [DN, 2002-11-24]. En lag för socialt arbete skulle kunna få till följd att arbetet kommer igång bättre, miljöarbetet är ju sprunget ur lagar.

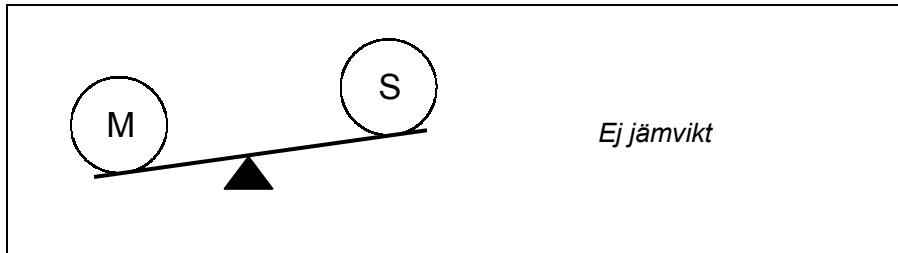


Bild 14. Balans mellan miljöarbete och socialt arbete

6.5 Framtidsvisioner

Är hållbar utveckling bara ett i raden av modebegrepp som passerar förbi eller är en utökning av begreppet det som kommer att ske i framtiden? Här följer några exempel på företagens visioner om framtidens hållbarhetsarbete:

- Ett integrerat ledningssystem för miljöfrågor, sociala frågor, ekonomi och kvalitet.
- En metod för att sätta ett ekonomiskt värde på t ex socialt arbete.
- Få ett långsiktighet tänkande i alla projekt, små som stora.

Dessa förslag känns alla relevanta och genomförbara. ITT Flygt arbetar redan idag med att införa kvalitet i sitt ledningssystem. Om möjlighet fanns att se vilka besparingar företag kan göra genom socialt arbete t ex genom mindre sjukskrivningar och mindre omsättning på personal, alltså genom att se mer långsiktigt på arbetet skulle dessa frågor säkert få en större tyngd.

7 Diskussion och slutsatser

I detta kapitel sker en diskussion om rapportens avgränsningar och kvalitet. Här redovisas även de slutsatser som studien lett till utifrån de inledande frågorna.

7.1 Avgränsningar och kvalitet

En studie av denna typ måste innehålla vissa avgränsningar för att kunna genomföras. De olika moment och metoder som används i studien innehåller en viss grad av osäkerhet som inte får förringas vid bedömning av dess riktighet. Nedan följer vårt resonemang kring detta.

7.1.1 Begreppets tre aspekter

I begreppet hållbar utveckling ingår de tre aspekterna miljö, social och ekonomi. I studien har endast de två första behandlats då utgångspunkten för denna i första hand var de miljömässiga förändringarna. De sociala frågorna påminner i högre grad om dessa i jämförelse med de ekonomiska.

7.1.2 Urval

Till denna studie valdes fem företag som uppfyllde till de ställda kriterierna. Urvalskriterierna kunde ha varit annorlunda men ansågs vara nödvändiga och relevanta för denna typ av studie. Om fler företag valts ut hade resultatet kanske blivit annorlunda. De företag som valts ligger i jämförelse med andra företag långt fram på hållbarhetsområdet så denna risk bedöms som liten. Företagen representerar olika branscher och vänder sig till olika målgrupper men då hållbarhetsarbetet inte är branschspecifikt torde detta inte påverka studiens resultat. När så har varit fallet har detta poängterats.

7.1.3 Dokumentationsstudie

I dokumentationsstudien har dokument i form av års-, miljö- och hållbarhetsredovisningar endast under ett visst antal år studerats. Material från denna tid ansågs relevant då förändringen som skulle studeras skedde då. Informationen i publika redovisningar kan inte anses som objektiv då företagen själva väljer att visa den bild av företaget som de föredrar. Att ingen standard finns för miljö- och hållbarhetsredovisningar gör också att

de olika företagens dokument skiftar väldigt, dessutom väljer inte de olika företagen att ge ut samma slags redovisningstyper.

7.1.4 Intervjustudie

Viss osäkerhet i intervjustudien kan föreligga på grund av att författarna saknar vana i intervjusammanhang. Även val av intervjuobjekt speglar studiens slutsatser. De intervjuade personerna har dock mycket goda kunskaper i ämnet och kan därför anses som bra intervjuobjekt. Om anställda på olika nivåer i företagen hade intervjuats hade vi kanske fått andra och mer heltäckande svar på vissa frågor.

7.1.5 Litteratur

I jämförelse med litteraturen och dess rekommendationer till vidare forskning anser vi att dessa synpunkter har behandlats och utvärderats, åtminstone delvis. Denna rapport fyller ett tomrum i litteraturen med konkreta exempel på hur företag arbetar med hållbarhetsfrågor. Vi hoppas att denna rapport kan sporra och vägleda företag som ännu inte kommit lika långt i sitt hållbarhetsarbete.

7.2 Slutsatser

Här följer förutom våra slutsatser utifrån problemställningen även andra slutsatser som studien lett till.

7.2.1 Huvudfrågor

Vad innebär det för företag att arbeta med hållbar utveckling?

Genom att arbeta med hållbar utveckling vidgar företaget sina vyer utanför dess kärnverksamhet och visar att de följer utvecklingen och tar sitt ansvar. Framtoningen blir ”det goda företaget” som förutom det självklara målet med ekonomisk vinning även ser till andra intressen. På detta sätt kan företaget erhålla marknadsandelar. I synnerhet företag vars kunder är andra företag kan genom t ex certifieringar vinna affärsmöjligheter, företag som själva är certifierade ställer ofta krav på sina leverantörer att även de skall vara certifierade. Ett företag som genom arbete med hållbar utveckling visar framåtanda och ansvarstagande hoppas kunna attrahera bra arbetskraft i framtiden. Detta leder till god konkurrenskraft och besparingar i form av mindre personalomsättning och minskad sjukskrivning. Denna ”goda” image som företaget erhåller kan även leda till synergieffekter i form av ägartillfredsställelse och möjlighet till fler potentiella aktieägare.

Vilka förändringar medför detta nya arbetssätt?

För att arbeta med hållbarhetsfrågor behövs en klar vision och definition av vad detta arbete innebär. Policies upprättas som täcker in den nya balansen mellan parametrarna i begreppet. Vissa företag väljer en miljöpolicy och en social policy medan andra väljer en Code of Conduct som även innefattar miljöfrågor. Organisationen förändras i vissa fall i och med det nya arbetssättet. Miljöavdelningen får ibland det övergripande ansvaret för hållbarhetsfrågor eller så bildas en ny avdelning för ändamålet. Det praktiska arbetet genomförs ofta på andra avdelningar i organisationen såsom t ex att personalavdelningen ansvarar för vissa sociala frågor.

Företagens prioriteringar måste, i och med arbetet med hållbar utveckling, balanseras mellan miljö, sociala och ekonomiska aspekter. Vid val av projekt blir detta ofta påtagligt, alla aspekter måste tas i beaktning och företag tvingas välja bort projekt som inte överrensstämmer med denna balans. Balansen som skall råda påverkar även företagens redovisningsform. Ofta överges miljöredovisningen för att ersättas med en hållbarhetsredovisning när hållbarhetsarbetet kommit igång. Vissa företag väljer att endast ge ut en hållbarhetsredovisning där även ekonomiska aspekter redovisas. Riktlinjer för hållbarhetsredovisningen håller på att branschspecificeras och en gemensam bedömning för granskning är under utveckling.

7.2.2 Delfrågor

Hur förklarar företagen att de valt att gå från miljöarbete till hållbar utveckling?

Det vanligast skälet till att företagen i vår studie vidgat sitt miljöarbete till arbete med hållbar utveckling var på grund av olika initiativ. Från t ex FN som kom med idén om ett arbete med balans mellan miljö-, sociala och ekonomiska aspekter. I nätverk och organisationer påverkades de ansvariga i företagen som styrde företagens arbete i denna riktning. Möjlighet till förbättrad företagsimage och att vinna marknadsandelar spelade också in.

Hur påverkas miljöarbetet i och med arbetet med hållbar utveckling? Förändras det i omfattning? Eller skymms det bara i den externa kommunikationen?

I och med att miljö-, sociala och ekonomiska frågor genom arbete med hållbar utveckling skall balanseras tenderar diskussionen röra ett vidare begrepp. I t ex hållbarhetsredovisningen får miljöfrågorna då något

mindre plats och de specifika miljöfrågorna kan uppfattas som mindre viktiga. Så är ej fallet och arbetet med miljöfrågor är oförändrat på grund av att de är väl inarbetade och styrs av rutiner och ledningssystem.

Hur blir balansen mellan de etablerade miljöfrågorna och de nya sociala frågorna?

För miljöfrågor finns en klar definition och väl inarbetade rutiner som gör att de är enklare att arbeta med än de sociala frågorna. Att de dessutom är lättare att sätta siffror på och att se besparingar för, gör att miljöarbetet har ett försprång. I redovisningen av företagets arbete märks skillnad mellan miljö- och sociala frågor bl a genom att miljöarbetet redovisas mer heltäckande och konkret. Kvantiteten av det sociala arbetet ändras inte över åren i redovisningarna trots att man i vissa fall säger sig utöka arbetet på detta område.

7.2.3 Övriga slutsatser

Hur företag arbetar med sociala frågor är oberoende av vilken bransch de verkar i. Detta visade sig bl a när företag började arbeta med hållbar utveckling som till skillnad från miljöfrågor skedde vid samma tidpunkt.

Svårigheten med införandet av det sociala arbetet ligger i grunden i definitionsfrågan. Om det sociala arbetet inte har en entydig, godtagen definition kan inte t ex ledningssystem och standarder anpassas till arbetet. Med en definition och metod för värdering skulle arbetet prioriteras på ett helt annat sätt än vad som görs idag.

Långsiktighet ligger i hållbarhetsbegreppets natur men att arbeta utifrån detta är i nuläget dessvärre inte självklart för företag. Framförhållningen och planeringen av ett hållbarhetsarbete skiljer sig betydligt från t ex ekonomisk planering i ett företag där tidsperspektivet är betydligt kortare.

8 Rekommendationer

I detta kapitel följer rekommendationer om fortsatt forskning i ämnet. Vi ger också råd till företag som skall påbörja eller har påbörjat sitt hållbarhetsarbete.

8.1 Rekommendationer till företag och andra organisationer

Följande rekommendationer har vi funnit betydelsefulla för företag då de går från miljöarbete till hållbar utveckling.

För att kunna definiera hållbarhetsarbetet är en entydig definition av socialt arbete nödvändig. Genom en sådan fås en klar hållbarhetsdefinition som det befintliga miljöledningssystemet kan anpassas efter. På detta sätt kan redan inarbetade rutiner användas och underlätta arbetet. Hållbarhetsarbetet bör genomsyra hela organisationen i form av ett nätverk och inte enbart styras uppifrån. På detta sätt blir alla medarbetare delaktiga och frågorna blir mer angelägna. Genom att publicera en hållbarhetsredovisning där alla tre aspekterna ingår visar företaget att hållbarhetsarbetet balanseras och prioriteras på rätt sätt. Detta medför också att företagen kan profilera sig som ”det goda företaget” och dra fördelar av detta. Företag bör gå med i de nätverk som syftar till att åstadkomma hållbar utveckling. På så sätt kan de utnyttja möjligheten att lära av andra genom att utbyta erfarenheter.

8.2 Framtida forskning

Följande områden anser vi är intressanta för fortsatt forskning i ämnet.

- Hur väl överensstämmer ord med handling i arbetet med hållbar utveckling?
- Hur uppfattas hållbarhetsrelaterade frågor av människor som är olika mycket insatta i ämnet? Behövs mer utbildning?
- Vilka besparingar i ekonomiska termer medför hållbarhetsarbetet?
- Har någon attitydförändring skett i och med arbete med hållbar utveckling hos olika aktörer och intressenter?
- Påverkas miljöarbetet av att ha en egen policy jämfört med att ingå i Code of Conduct?

Referenser

Bakgrundsmaterial

Adams, R. (1997). *“From Financial to Environmental Accountability”*, University of Surrey, United Kingdom

Adolfsson, P. Strannegård, L. Wolff, R. (1996). *“Svenska miljöbarometern 1995-1996”*, Oslo: Cappelen Akademisk Förlag. ISBN 82-456-0107-11

Ax, C. Johansson, C. Kullén, H. (2001). *“Den nya ekonomistyrningen”*, Malmö: Liber Ekonomi. ISBN 91-47-04008-4

Barakat, S. Cairns, G. (2002). *“Environmental orientation and corporate strategy: On the way to corporate sustainability”*, University of Strathclyde Graduate School of Business

Bennulf, M. (1994). *“Miljöopinionen i Sverige”*, Statsvetenskapliga institutionen, Göteborgs universitet

Bingel, E. Sjöberg, C. Sjöquist, C. (2002). *“Från defensiva till proaktiva – Företag och hållbar tillväxt”*, Stockholm: Tomorrow Media AB, Svenskt Näringsliv

Björling, S. (2002-11-24). *“Social ansvar ny affärsmodell”*, Dagens Nyheter, C1.

Cerin, P. (2002) *“Communication in corporate environmental reports”*, Kungliga tekniska Högskolan, Sverige, Corporate Social Responsibility and the Environmental Management: Vol. 9, 46-66

Clausen, J. Loew, T. Keil, M. Klaffke, K. (2002). *“The Sustainability Report”*

Cook, D., Robert, K-H., Willis, P., (2002). *“Strategic planning for social sustainability”*, The Natural Step International

Cramer, J. (2002). "*In search of the essence of corporate social responsibility*", National Initiative for Sustainable Development and the Erasmus University Rotterdam

Enell, M. (2002). "*Riktlinjer för hållbar utveckling*", *Miljöguiden 2002*, 82-88

FAR (2001). "*FARs samlingsvolym 2001*", Stockholm: FAR Förlag. ISBN 91-88218-84-8

Fineman, S. (2000). "*The Business of Greening*", London: Routledge. ISBN 0-415-22433-0

Global Reporting Initiative (2002). "*Sustainability Reporting Guidelines*", Boston: Interim Secretariat.

Harvard Business Review. (2000). "*Harvard Business Review on Business and the environment*", Boston: Harvard Business School Publishing. ISBN 1-57851-233-6

Holliday Jr, C O. Schmidheiny, S. Watts, P. (2002). "*Walking the talk – The business case for sustainable development*", Sheffield: Greenleaf Publishing Limited. ISBN 1-874719-50-0

Hutchinson, A., Hutchinson, F., (1997). "*Environmental Business Management – Sustainable Development in the New Millennium*", Cambridge: McGraw-Hill. ISBN 0-07-709195-7

Kolk, A., Walhain, S. & van de Wateringen, S. (2001). "*Environmental reporting by the fortune global 250: Exploring the influence of nationality and sector*", *Business Strategy and the Environment*: Vol. 10, 15-28

Kågeson, P. (2001). "*Miljövård – till vilket pris?*", Stockholm: Naturvårdsverkets förlag. ISBN 91-620-1212-6

Lober, D J., Bymun, D., Campbell, E. & Jaques, M (1997). "*The 100 plus corporate environmental report study: A survey of an evolving environmental management tool*", *Business Strategy and the Environment*: Vol. 6, 57-73

McDonagh, P. & Prothero, A. (1997). *“Green Management: A Reader”*, London: The Dryden Press. ISBN 0-03-099040-8

Nijhof, A., Fisscher, O. & Looise, J K., (2001). *“Inclusive innovation: A research project on the inclusion of social responsibility”*, University of Twente, The Netherlands

NUTEK. (2002). *“Social redovisning och sociala bokslut”*, Stockholm: NUTEK förlag. ISSN 1102-2574

Piasecki, B. W., Fletcher, K. A., Mendelson, F. J., (1999). *“Environmental Management and Business Strategy”*, New York: John Wiley & Sons, Inc. ISBN 0-471-16972-2

Piper, L. Ryding, S-O. Henricsson, C. (2001). *“Ständiga förbättringar med ISO 14000”*, Stockholm: SIS Förlag AB. ISSN 0284-9356

Raar, J. (2001). *“Environmental initiatives: towards triple-bottom line reporting”*, Corporate Communications: An International Journal, Vol. 7, Issue 3

Robbins, P T. (2001). *“Greening the corporation”*, London: Earthscan Publications Ltd. ISBN 1-85383-771-7

Sharma, S., Henriques. I. (2002). *“Sustainability Practices In The Canadian Forestry Industry: Responses To Stakeholder And Social Pressures”*, School of Business and Economics, Wilfred Laurier University, Ontario, Canada

Strannegård, L. Wolff, R. Örnunge, M. (1998). *“Svenska miljöbarometern 1997-1998”*, Oslo: Cappelen Akademisk Förlag. ISBN 82-456-0582-4

Swaen, V. (2002:1). *“Consumers’ perceptions, evaluations and reactions to CSR activities”*, Université Catholique de Lille, France

Swaen, V. (2002:2). *“Corporate social responsibility: Do managers and consumers have the same conception of “doing good”?”*, Université Catholique de Lille, France

Terrvik, E. (2001). *“Att kanalisera hållbarhet”*, Kungälv: Grafikerna Livréna. ISBN 90-7246-192-6

UNEP. (2002). *“Trust us – The Global Reporters 2002 Survey of Corporate Sustainability Reporting”*, United Kingdom: SustainAbility Ltd.

Welford, R. (1997). *“Hijacking environmentalism- corporate responses to sustainable development”*, London: Earthscan. ISBN 1-85383-398-3

Welford, R. (1998). *“Corporate Environmental Management 1”*, (2:a), London: Earthscan. ISBN 1-85383-559-5

Vesilind, P. & Alistair S, G. (1998). *“Engineering, Ethics, and the Environment”*, Cambridge: Cambridge University Press. ISBN 0-521-58112-5

Världskommissionen för miljö och utveckling. (1988). *“Vår gemensamma framtid”*, Stockholm: Prisma/Tiden. ISBN 91-518-2159-1

Zaring, O. Terrvik, E. Hellsmark, H. (2002). *“Perspectives on sustainable repositioning - Normative pressures for sustainability and the adaptation of the firm”*, Chalmers Tekniska Högskola

miljo.regeringen.se	2003-03-03
www.deloitte.se	2002-10-04
www.frey.demon.co.uk	2002-10-09
www.globalreporting.org	2002-10-04
www.icc.se	2002-10-18
www.kretsloppsradet.com	2002-11-20
www.scapaforlag.se	2002-10-25
www.sustainability-index.com	2002-10-17
www.un.org	2002-10-17
www.wbcsd.ch	2002-11-21

Fältmaterial

ABB koncernen
Hållbar utveckling 2000 - 2001
Miljöredovisning 1996 - 1999
Årsredovisning 1996 - 2001

Hennes & Mauritz AB
Vårt Ansvar
Årsredovisning 1996 - 2001

ITT Flygt AB
Hållbarhetsredovisning 1999 och 2001
Miljöredovisning 1996 - 1998 och 2000
Årsredovisning 1996 - 1999

Skanska AB
Miljöredovisning 1996 - 2001
Årsredovisning 1996 - 2001

Sydskraft
Ansvarsfull verksamhet, 2001
Miljöredovisning 1996 - 1998
Sydkraft och miljön 1999 - 2000
Sydkrafts miljöbokslut 2001
Varumärket Sydkraft
Årsredovisningar 1996 - 2001

www.abb.se	2002-09-30
www.abb.com	2002-09-30
www.hm.com	2002-09-30
www.ittfluidtechnology.com/conduct/start/	2003-03-10
www.ittflygt.se	2002-09-30
www.skanska.se	2002-09-30
www.skanska.com	2002-09-30
www.sydkraft.se	2002-11-12

Intervjuer

Enell, Magnus	Koncernchef Hållbar Utveckling, ITT Flygt AB, 2002-12-16
Henricson, Curt	Miljöansvarig, ABB Sustainability Affairs, 2002-11-28
Lampa, Henrik	Miljösamordnare, Hennes & Mauritz AB, 2002-12-16
Stafström, Christina	Tf miljöcontroller Miljö och Utveckling, Sydkraft, 2002-11-22
Wenblad, Axel	Miljöchef Sustainability, Skanska AB, 2002-11-08