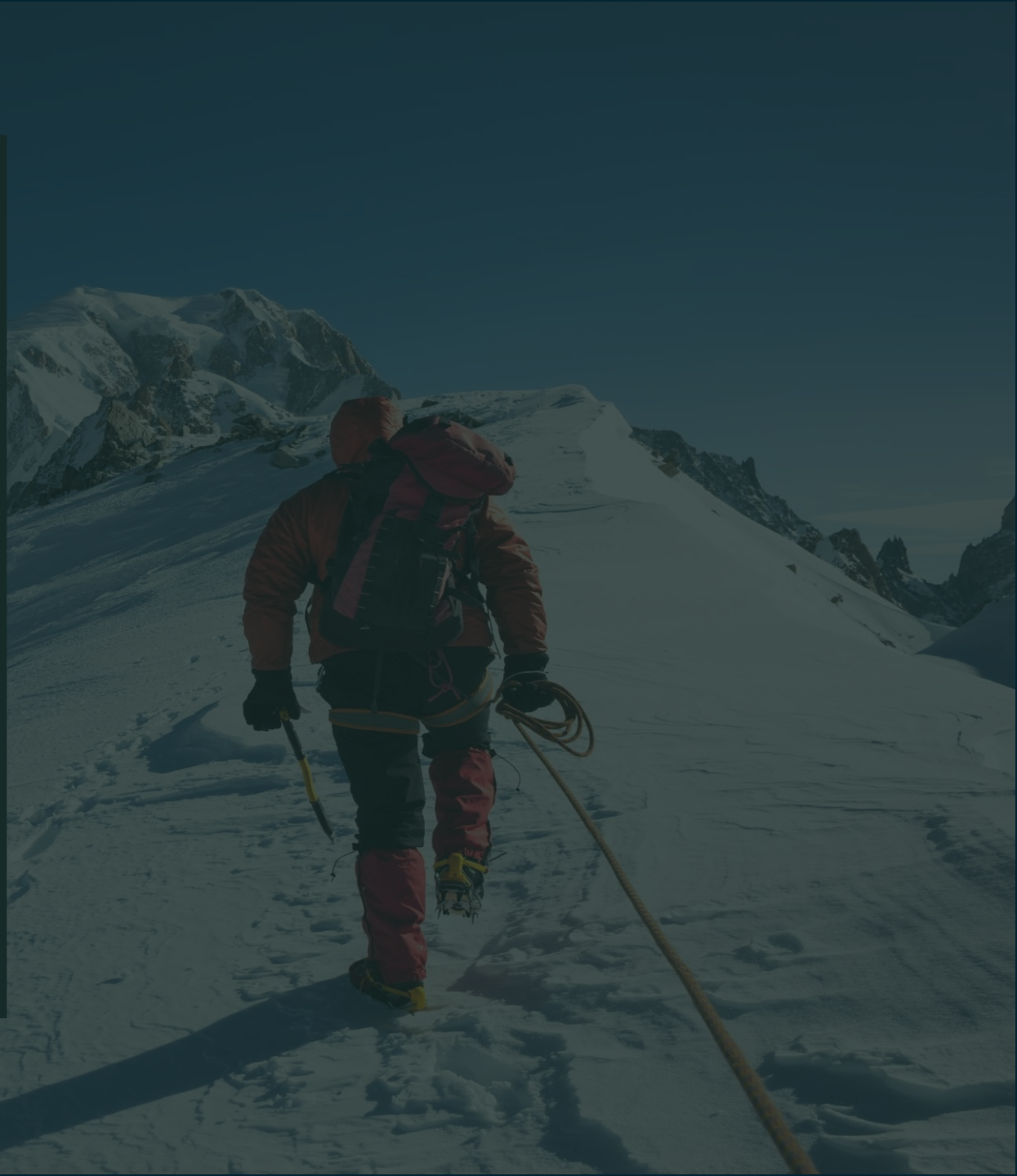




MILJØFYRTÅRN I PRAKSIS

INNSIKT FRA 221 MILJØFYRTÅRNANSVARLIGE

Oktober 2025



Om rapporten

Hvordan skaper Norges beste Miljøfyrtårnansvarlige resultater?

- **Hva de beste gjør annerledes** – basert på svar fra 221 Miljøfyrtårnansvarlige.
- **Hvor mye tid og struktur** som faktisk må til for at miljøarbeidet skal gi merkbare resultater.
- Hvilken av de **fire typene Miljøfyrtårnansvarlige** du er – og hva du kan gjøre for å lykkes bedre.
- Hvordan **stilling i bedriften** påvirker rollen som Miljøfyrtårnansvarlig, og hvilke tilpasninger bør gjøres.

221

respondenter

4

typer

5

stillingskategorier



Miljøfyrtårn-ansvarlige er sentrale i den grønne omstillingen av norsk næringsliv.

Miljøfyrtårnansvarlige er sentrale i den grønne omstillingen av norsk næringsliv.

Som endringsagent driver man frem bærekraftsomstillingen, samtidig som man gjør virksomheten mer konkurransedyktig.

Rollen handler ikke bare om å «oppfylle krav», men om finne omstillingsmuligheter, skape internt engasjement, og om å drive frem resultater, samtidig som man synliggjør arbeidet eksternt.

Våre funn bekrefter at Miljøfyrtårnansvarlige opplever rollen som meningsfull fordi man påvirker positivt, bidrar til virksomhetens mål og leverer konkrete resultater.

Samtidig avdekker undersøkelsen et stort forbedringspotensial. Mange er usikre eller uengasjerte, og sitter igjen med begrensede resultater. Kun et fåtall opplever transformative resultater.

Denne rapporten viser hva som skiller de som lykkes aller best fra resten, slik at vi kan øke omstillingstakten og forbedre konkurransekraften – både internt i din bedrift og på tvers av norsk næringsliv.

Rapporten beskriver hverdagen blant Miljøfyrtårnansvarlige, avdekker beste praksis, og gir konkrete anbefalinger til hvordan du skaper resultater i din bedrift.

Pål Svenssen

Pål Svenssen
Daglig leder, Svenssen ESG



INNHOIDS FORTEGNELSE

Kapittel 1 Urealisert potensiale	s. 5
Kapittel 2 Kompetanse og motivasjon	s. 12
Kapittel 3 Stilling i virksomheten	s. 18
Kapittel 4 Konklusjon	s. 23
Appendiks A Om undersøkelsen	s. 26
Appendiks B Om Svenssen ESG	s. 29



KAPITTEL 1

Urealisert potensiale

Urealisert potensiale

Miljøarbeidet gir positive resultater, men med store rom for forbedring.

49 prosent opplever at miljøarbeidet fører til gode eller svært gode resultater. Dette er betryggende, og et viktig signal på at miljøarbeidet lønner seg.

Kun 11 prosent er negative til resultatene. Allikevel er det klare rom for forbedring:

1. Hele 40% opplever middels resultater (3 av 5).
2. Kun 7% opplever svært gode resultater.

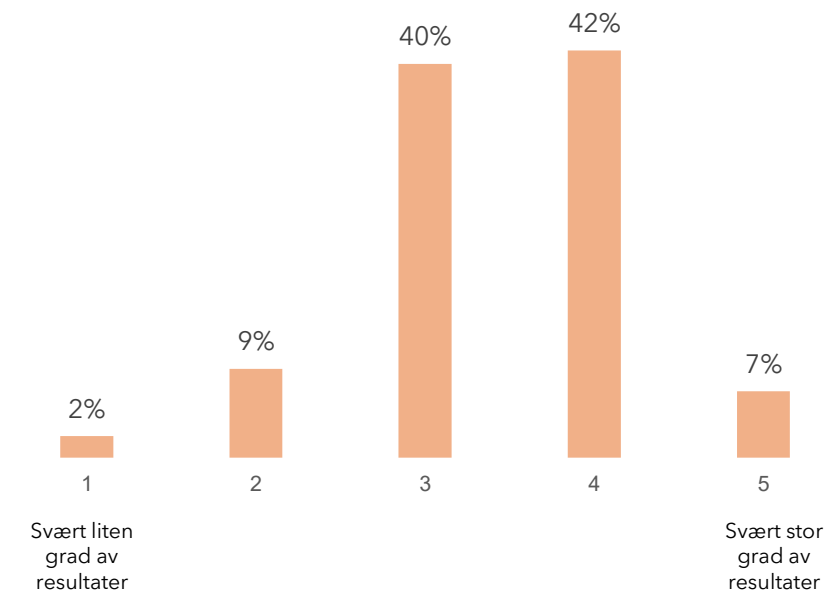
Vi har et positivt utgangspunkt å bygge videre på, men behov for å styrke rollen og resultatene.

Hva skal til for å styrke den store gruppen som kun opplever middels resultater, og tenk om vi kan hjelpe en større andel til å oppnå transformative resultater!

La oss se hva vi kan lære av de som oppnår aller best resultater.

FIGUR 1

Opplever du at miljøarbeidet fører til konkrete resultater og forbedringer?



Respondenter: 221

Tid gir resultater

Miljøfyrtårnansvarlige som oppnår best resultater bruker 3,2 timer på arbeidet per måned.

Hva skiller gruppen som lykkes fra dem som sliter? En viktig innsikt er at Miljøfyrtårnansvarlige som opplever gode resultater bruker med tid på miljøarbeidet per måned.

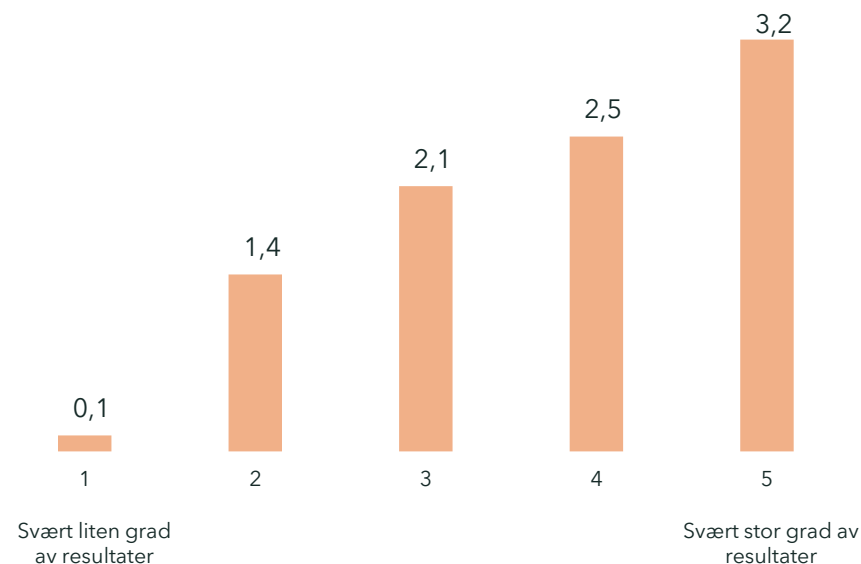
Undersøkelsen viser at de som lykkes i rollen legger ned mer tid.

Hvor mye tid? Gruppen som opplever svært gode resultater oppgir å bruke i gjennomsnitt 3,2 timer (eller ca. en halv dag) i måneden på bærekraftarbeid/Miljøfyrtårn, sammenlignet 2,5 timer for de som opplever gode resultater (4 av 5), og 2,1 timer for de som opplever middels resultater (3 av 5).

Dette er en god pekepinn på hvor mye tid man bør bruke i rollen, og oppnåelig for de fleste.

FIGUR 2

Gjennomsnittlig antall timer Miljøfyrtårnansvarlige bruker på miljøarbeid per måned for hvert nivå av opplevde resultater



Respondenter: 194

Tid gir resultater

Allikevel bruker kun 26 prosent 3 timer eller mer på miljøarbeidet per måned.

Samtidig ser vi at kun 26% av respondentene bruker mer enn 3 timer på bærekraftsarbeidet/Miljøfyrtårn per måned, mens hele 30 prosent av respondentene bruker mindre enn en time på bærekraftsarbeidet/Miljøfyrtårn per måned.

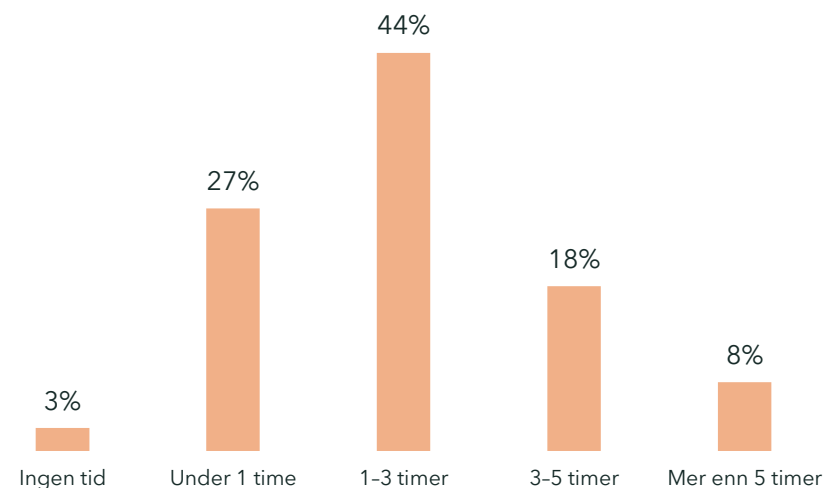
Det er åpenbart at bærekraft/Miljøfyrtårn ofte er et venstrehåndsarbeid, som nedprioriteres i en travelt hverdag, mens de som klarer å prioritere det, også opplever bedre resultater.

Disse funnene viser viktigheten av å forankre miljøarbeidet og skape en forståelse for hva som kreves for å skape resultater.

Det neste spørsmålet er hvordan man best bruker tiden.

FIGUR 3

Hvor mange timer bruker du gjennomsnittlig per måned på Miljøfyrtårnarbeid, eventuelt i kombinasjon med annet bærekraftsarbeid (utenom årlig rapportering)?



Respondenter: 196

Miljøledelse

Systematisk oppfølging og involvering gir bedre resultater.

Undersøkelsen viser at virksomheter og Miljøfyrtårnansvarlige som har rutiner for miljøledelse oppnår bedre resultater.

Vi utforsket følgende rutiner:

- Oppfølging av mål og tiltak, f.eks. i en miljøgruppe, i ledergruppen eller i styret.
- Involvering av ansatte, f.eks. gjennom informasjonsmøter.
- Involvering av styret, typisk ved å orientere i styremøter.

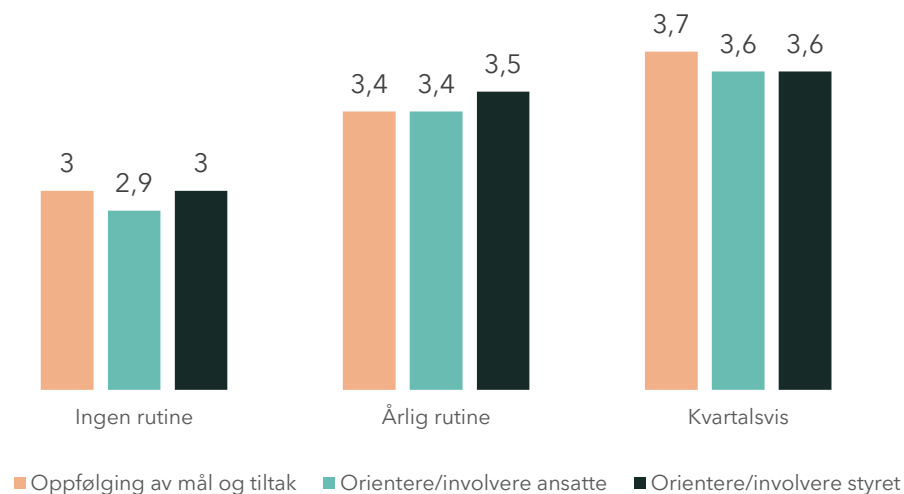
Undersøkelsen viser at alle rutinene har en positiv effekt, og at regelmessig frekvens gir verdi; Kvartalsvis rutiner gir bedre resultater enn årlige rutiner, som igjen er bedre enn ingen rutiner.

Virksomheter som gjennomfører alle tre rutinene kvartalsvis oppnår betydelig bedre resultater enn de som ikke har noen rutiner – 4,0 av 5,0 vs. 2,6 av 5,0.

Det er ingen tvil om at gode rutiner for miljøledelse lønner seg.

FIGUR 4

Gjennomsnittlig resultater (1-5) fra miljøarbeidet basert på rutine for miljøarbeid: (a) Oppfølging av mål og tiltak, (b) Orienterere/involvere ansatte og (c) Orienterere/involvere styret



Respondenter: 183

Hvordan bli bedre

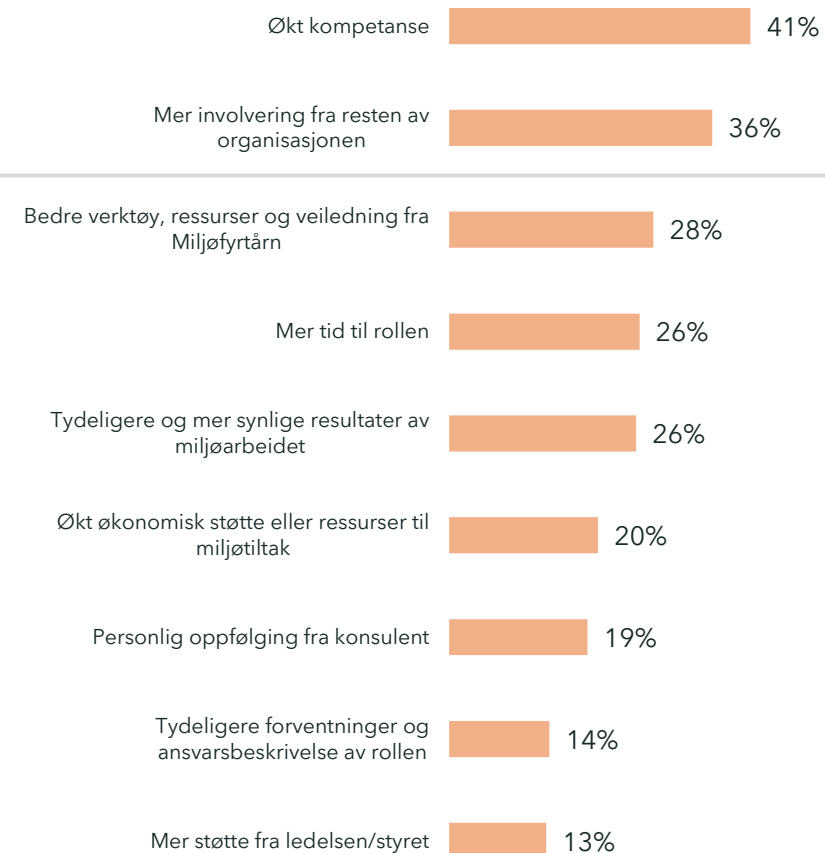
Kompetanse og involvering er nøkkelen til bedre resultater.

Miljøfyrtårnansvarlige peker på spesielt to behov: **(1) Økt kompetanse** og **(2) Mer involvering fra resten av organisasjonen.**

1. Det er krevende å være endringsagent, og Miljøfyrtårnansvarlige får minimalt med opplæring og kompetansepåfyll. Kompetanse er den viktigste faktoren for å oppnå bedre resultater.
2. Det er heller ikke realistisk at en Miljøfyrtårnansvarlig skal drive bærekraftsomstillingen på egenhånd. De er avhengige av å nå ut til resten av organisasjonen og involvere dem i arbeidet.

FIGUR 5

Hvilke av faktorene nedenfor ville hjulpet deg mest med å lykkes bedre i rollen som Miljøfyrtårnansvarlig?



Respondenter: 191

Hvordan bli bedre

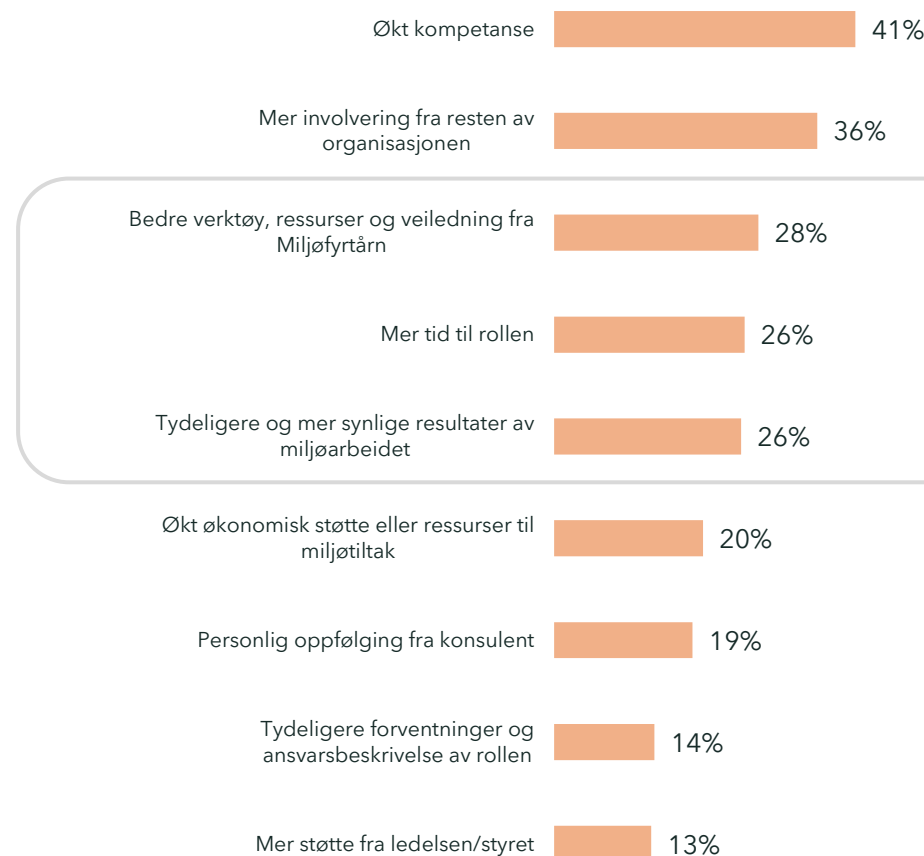
Verktøy, tid og synlige resultater trekkes frem som tre neste behov.

Derneft følger tre faktorer: **(3) Bedre verktøy, ressurser og veiledning fra Miljøfyrtårn, (4) Mer tid til rollen, og (5) Tydeligere og mer synlige resultater av miljøarbeidet.**

- Undersøkelsen ble gjennomført et halvår etter lanseringen av LUMA. Det blir interessant å se om dette tilfredsstiller behovet for bedre verktøy, ressurser og veiledning.
- Tid til å gjennomføre rollen er en sentral suksessfaktor. Vi vet at kun 26 prosent dedikerer 3 timer eller mer til miljøarbeidet, og ser at 26 prosent av respondentene etterlyser mer tid til rollen.
- Konkrete resultater fra miljøarbeidet er grunnleggende for å skape forankring og motivasjon. Dette kan ikke overlates til tilfeldighetene. Vi må planlegge og skape quick-wins fra starten av.

FIGUR 5

Hvilke av faktorene nedenfor ville hjulpet deg mest med å lykkes bedre i rollen som Miljøfyrtårnansvarlig?



Respondenter: 191



KAPITTEL 2

Kompetanse og motivasjon

Kompetanse og motivasjon

Kompetanse og motivasjon er forutsetninger for gode resultater.

Vi spurte respondentene om de er komfortable med rollen som Miljøfyrtårnansvarlig (kompetanse), og om de opplever rollen som meningsfull (motivasjon).

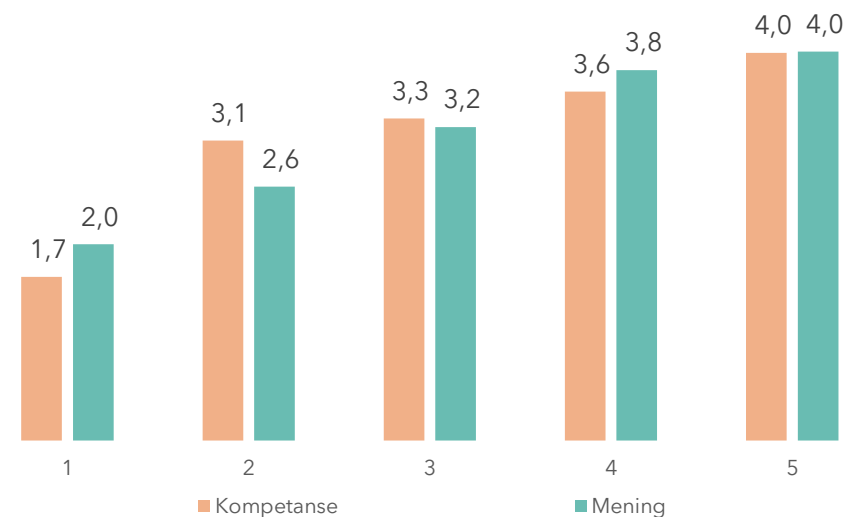
Figur 6 viser en klar positiv sammenheng mellom kompetanse og motivasjon, og respondentenes opplevde resultater.

Respondenter som føler seg kompetente og motiverte, opplever betydelig bedre resultater fra miljøarbeidet.

La oss se på kompetanse og motivasjon i kombinasjon.

FIGUR 6

Gjennomsnittlige resultater (1-5) fra miljøarbeidet basert på hvor komfortabel Miljøfyrtårnansvarlig er i rollen og hvor meningsfull Miljøfyrtårnansvarlig opplever rollen.



Respondenter: 211

Fire distinkte grupper

Miljøfyrtårnansvarlige kan deles i fire typer. Hver har forskjellige behov og muligheter.

Ved å se på kompetanse og motivasjon i kombinasjon, så kan vi dele Miljøfyrtårnansvarlige i fire distinkte grupper:

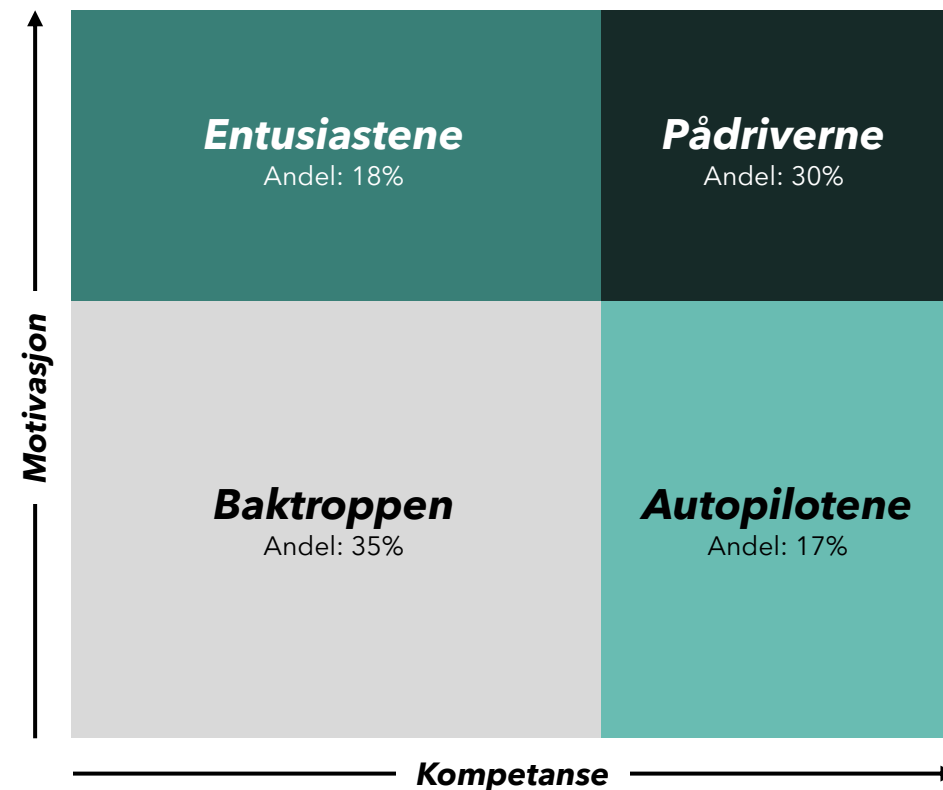
1. **Pådriverne:** Høy kompetanse & høy motivasjon (30%)
2. **Autopilotene:** Høy kompetanse, men medium/lav motivasjon (17%)
3. **Entusiastene:** Høy motivasjon, men medium/lav kompetanse (18%)
4. **Bakgruppen:** Medium/lav kompetanse og motivasjon (35%)

Hver av gruppene har distinkte muligheter og behov.

1. **Pådriverne** → Skape transformative resultater.
2. **Autopilotene** → Øke engasjement, og skape pådrivere
3. **Entusiastene** → Øke kompetanse, og skape pådrivere
4. **Bakgruppen** → Øke kompetanse og engasjement

FIGUR 7

Fire typer Miljøfyrtårn-ansvarlige.



Fire distinkte grupper

Pådriverne og Entusiastene legger ned mer tid og oppnår bedre resultater.

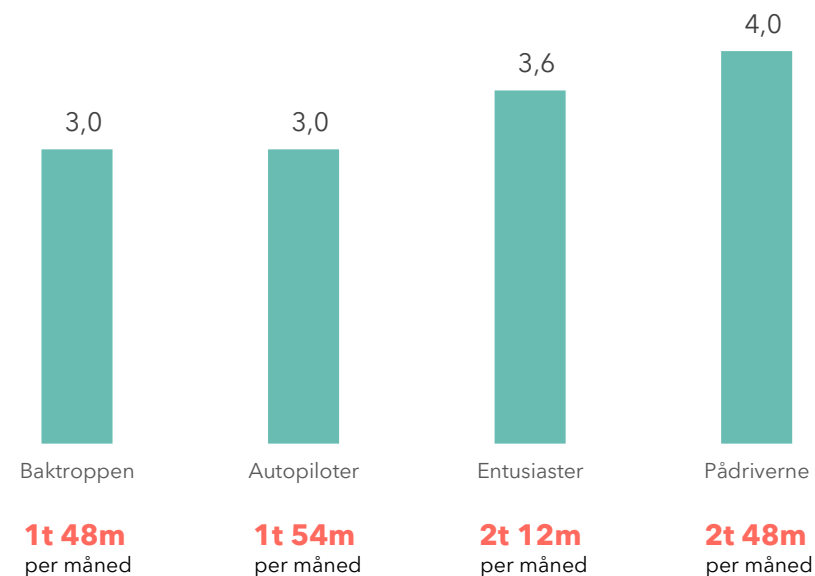
Det er store forskjeller mellom de forskjellige gruppene. Figur 8 viser at Pådriverne bruker tre time miljøarbeidet per måned, og oppnår gode resultater, sammenlignet med Baktroppen, som bruker to timer og kun oppnår middels resultater.

Miljøfyrtårnansvarlige er på forskjellige stadier når det kommer til kompetanse og motivasjon, som påvirker resultatene som oppnås.

Det er derfor viktig den enkelte Miljøfyrtårnansvarliges situasjon, og tilpasse rollen deretter. Vi må tilby støtte og ressurser for å bygge kompetanse og motivasjon, og bidra til å skape flest mulige pådrivere.

FIGUR 8

Gjennomsnittlige resultater (1-5) for hver av de fire typene.



Respondenter: 211

Konkrete tiltak

Miljøfyrtårnansvarlige kan løfte sine resultater ved å følge stegene for sin type



01

Bakgruppen

1. Gjennomfør introduksjonskurs til Miljøledelse, inkludert bruk av LUMA
2. Avklar ansvarsbeskrivelse med daglig leder
3. Finn 1-3 quick-win prosjekter som støtter opp om virksomhetsmålene. Viktig å involvere ledere/linjeledere.
4. Del løpende resultater i fellesmøter, på intranett, e.l., med tydelig kobling til virksomhetsmålene



02

Autopilotene

1. Diskuter kobling mellom miljøarbeid og virksomhetsmål med daglig leder/ledelsen. Hvilken verdi har miljøarbeidet?
2. Finn 1-3 quick-win-prosjekter som støtter opp om virksomhetsmålene. Viktig å involvere ledere/linjeledere.
3. Del løpende resultater i fellesmøter, på intranett, e.l., med tydelig kobling til virksomhetsmålene



03

Entusiastene

1. Gjennomfør introduksjonskurs til Miljøledelse, inkludert bruk av LUMA
2. Avklar ansvarsbeskrivelse med daglig leder/ledelsen på bakgrunn av mål, tiltak og andre rutiner
3. Ta i bruk LUMA: Opprett vesentligheter, mål og tiltak sammen med daglig leder/ledelsen



04

Pådriverne

1. Identifiser kompetansebehov og kurs
2. Delta i bærekraftsnettverk, f.eks. via næringsforeningen
3. Opprett intern bærekraftsgruppe med ledelsen, linjeledere eller andre interesserte personer
4. Identifiser 1-2 spydspissprosjekter med bærekraftsgruppen, og bistand fra konsulent ved behov

Høy utskiftning

Det er høy utskiftning blant Miljøfyrtårnansvarlige. Dette skaper et kontinuerlig kompetansebehov.

Funnene viser at det er relativt høy utskiftning av Miljøfyrtårnansvarlige. Kun 33 prosent har vært i rollen i mer enn 3 år, 52 prosent har 1-3 år i rollen og 15 prosent har mindre enn ett års erfaring.

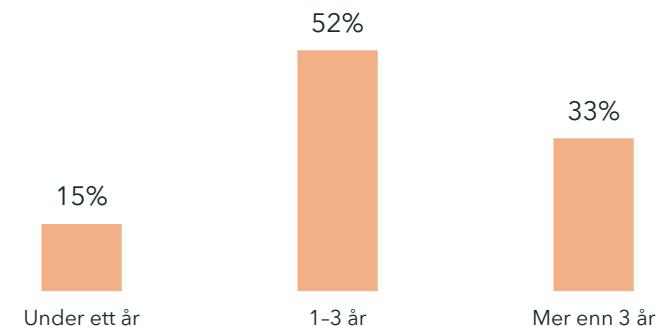
Samtidig føler nye Miljøfyrtårnansvarlige (under ett år) seg mindre komfortable i rollen.

Med såpass høy utskiftning, så blir følgende desto viktigere:

1. Rutiner for intern overlevering
2. Opplæringsressurser for nye Miljøfyrtårnansvarlige
3. En miljøgruppe eller internt støtteapparat for å sikre kontinuitet

FIGUR 9

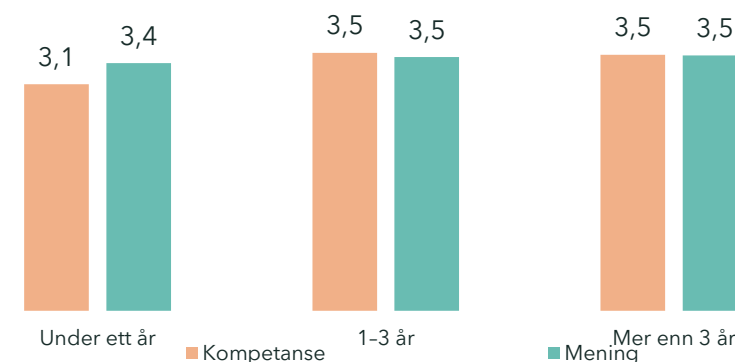
Hvor lenge har du hatt rollen som Miljøfyrtårnansvarlig?



Respondenter: 220

FIGUR 10

Hvordan tid i rollen påvirker kompetanse og motivasjon på en skala fra 1-5



Respondenter: 210



KAPITTEL 3

Stilling i virksomheten

Stilling er viktig

Miljøfyrtårnansvarlige kan fordeles på fem type stillinger

Vi ba deltagerne i undersøkelsen om å beskrive sin stillingstittel, og har deretter fordelt dem i fem stillingskategorier.

92 prosent av deltagerne er fordelt relativt jevnt innen fire stillingskategorier: Daglig leder (26%), Fagspesialist (25%), Økonomi og administrasjon (21%) og Bærekraft/HMSK/HR (20%).

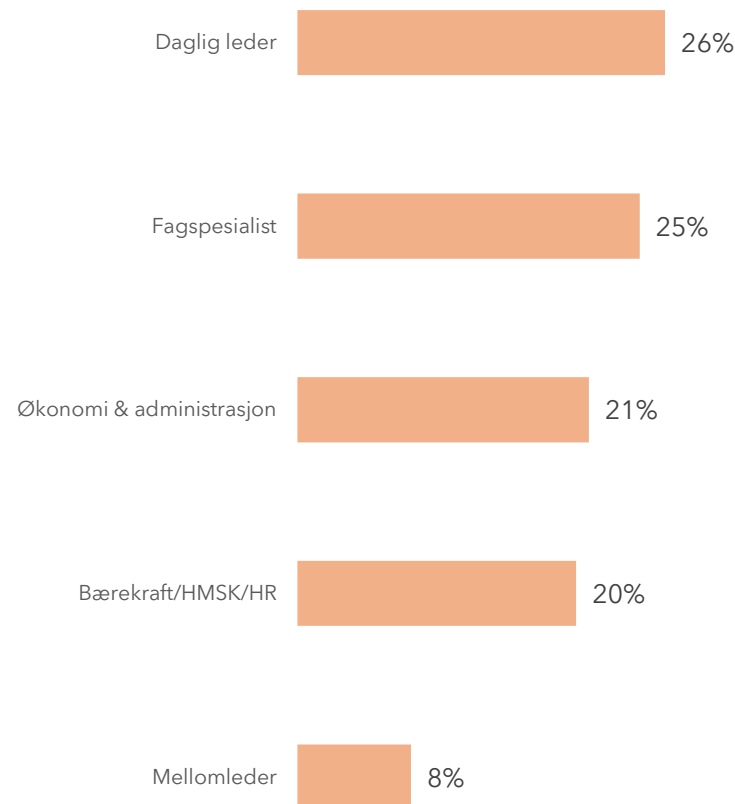
De resterende 8% er kategorisert som mellomledere.

Eksempler på konkrete titler innen hver av kategoriene er som følger:

- **Daglig leder:** Daglig leder, Styrets leder, administrerende direktør, Eier
- **Fagspesialist:** Innredningskonsulent, Produktsjef, Key Account Manager, Prosjektleder, Arkitekt, Rådgiver, Teknisk tegner, Markedskordinator, Tannlege
- **Økonomi & administrasjon:** Regnskapsmedarbeider, Økonomi- og administrasjonsleder, Controller, Økonomisjef, Adm./regnskap, kontorleder
- **Bærekraft/HMSK/HR:** HR-konsulent, Kvalitetsmedarbeider, HMS-leder, Bærekraftsansvarlig, HR, Leder bærekraft
- **Mellomleder:** Driftssjef, serviceleder, avdelingsleder, operasjonell leder, operativ leder, markedssjef

FIGUR 11

Andel Miljøfyrtårnansvarlige innen fem stillingskategorier.



Respondenter: 220

Stilling er viktig

Miljøfyrtårnansvarlige har forskjellig forutsetninger for å lykkes utfra stilling

Det er store variasjoner i tidsbruk på miljøarbeidet mellom stillingskategoriene (3,2 timer per måned for ansatte innen Bærekraft/HMSK/HR mot 1,8 timer per måned for mellomledere).

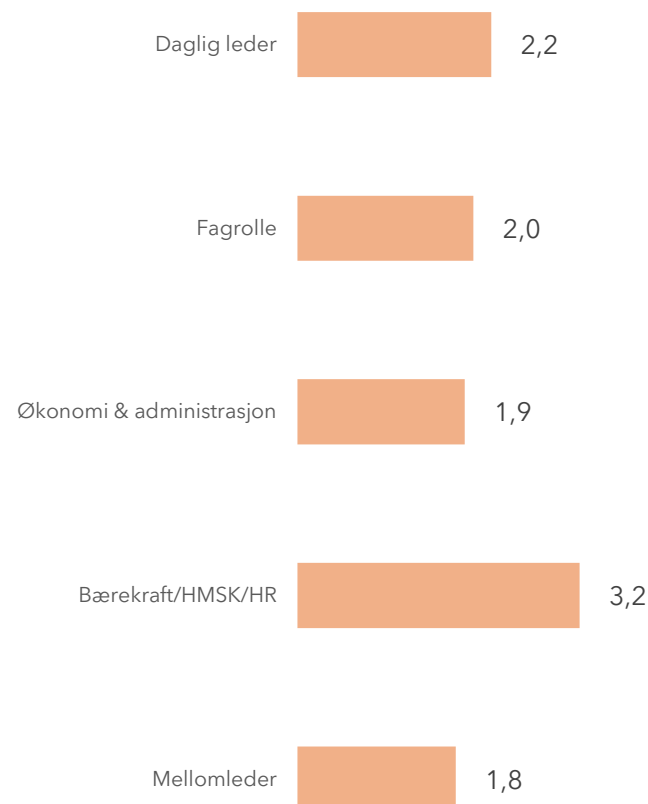
Forskjeller mellom stillingskategoriene gjenspeiles også i opplevd kompetanse og motivasjon for rollen.

- Mellomledere og ansatte innen Bærekraft/HMSK/HR er sterkt representert som Pådrivere
- Økonomi/Administrasjon er oftere Autopilot eller Baktropper.
- Operative roller er noe mer representerte blant Autopiloter
- Daglig ledere er normalt fordelt blant alle gruppene

Det finnes intuitive forklaringer for disse funnene. Det er derfor viktig å vurdere hvilke fordeler og utfordringer en Miljøfyrtårnansvaret står overfor basert på hvilken stilling de har, slik at man kan legge til rette for at de lykkes.

FIGUR 12

Gjennomsnittlig antall timer Miljøfyrtårnansvarlig bruker på miljøarbeid per måned per stillingskategori.



Respondenter: 220

Støtte etter stilling



DAGLIG LEDER

FORDELER

- Mandat og kjennskap til organisasjonen
- Ser kobling til virksomhetsmål
- Kan involvere nøkkelpersoner

RISIKO

- Lite tid → symbolpolitikk
- «Soloprosjekt» uten linjeeiere
- Dør ved lederskifte

ANBEFALING

- Sett av fast oppfølgingstid (≥3 t/mnd)
- Opprett en bærekraftsgruppe, som tildeles oppgaver
- Synliggjøre kobling mellom bærekraft og kommersielle mål
- Etterspør resultater i ledermøter



FAGROLLE

- Nær drift og leveranser
- Høy gjennomføringsevne
- Ofte høy troverdighet

- Ser ikke helheten – kobling til virksomhetsmål
- Mangler beslutningsevne og påvirkning i organisasjonen
- Tidspress i prosjekter

- Opprett ansvarsbeskrivelse, inkl. tidsbruk
- Avtal involvering med daglig leder/ledelsen/bærekraftsgruppe
- Sett som fast agendapunkt i fellesmøter, o.l.



ØKONOMI & ADMINISTRASJON

- Sentral i organisasjonen – kjenner alle
- Vant til varierte oppgaver
- God rapporteringspraksis

- Fare for at miljøarbeidet blir en ensom, admin-oppgave
- Avstand fra drift
- Mangler gjennomføringskraft

- Opprett ansvarsbeskrivelse, inkl. tidsbruk
- Avtal fast involvering med daglig leder/ledelsen/bærekraftsgruppe
- Sett som fast agendapunkt i fellesmøter, o.l.

Støtte etter stilling forts.



BÆREKRAFT / HMSK / HR

FORDELER

- Engasjement for miljø/bærekraft
- Kompetanse innen miljø/bærekraft
- Mandat til arbeidet
- Kapasitet til å følge opp arbeidet

RISIKO

- Slites mellom forskjellige oppgaver (miljø, HMS, HR)
- Rapporteringskrav tar tid. Konkrete resultater uteblir
- Separat funksjon, ikke integrert med drift

ANBEFALING

- Utarbeide plan for opplæring/ambassadører i linjen
- Involvere linjeledere med konkrete mål
- Kommunisere resultater i personalmøter, e.l.



MELLOMLEDER

- Nær drift og team
- Ser kobling mellom virksomhetsmål og bærekraft, og ser muligheter til forbedring
- Høy påvirkning på etterlevelse

- Tidsklemme/brannslukking
- Motstridende mål (tempo vs. miljø)

- Blokker fast tid (≥3 t/mnd)
- Fokuser på få, målbare tiltak per kvartal



KAPITTEL 4

Konklusjon

Konklusjon

Miljøfyrtårnansvarlige driver frem bærekraftsomstilling og konkurransekraft i norsk næringsliv. Undersøkelsen finner positive resultater. Likevel er potensialet langt fra realisert.

Undersøkelsen peker på fire avgjørende innsikter for å løfte omstillingstakten og grønn konkurransekraft.



STORT POTENSIAL - MEN FÅ LYKKES FULLT UT

Kun 7 prosent av Miljøfyrtårnansvarlige opplever svært gode resultater fra miljøarbeidet, mens 40 prosent opplever middels resultater. Potensialet i Miljøfyrtårnarbeidet er langt fra realisert.



TID OG RUTINER ER AVGJØRENDE

Det kreves tid og strukturert arbeid for å lykkes. De som setter av minst 3 timer i måneden og etablerer faste rutiner for måloppfølging, medarbeiderinvolvering og styreorientering, oppnår betydelig bedre resultater.

Allikevel investerer bare 26 prosent nok tid, mens 30 prosent bruker under én time – et klart tegn på at rollen ofte nedprioriteres i en travel hverdag.

Konklusjon



KOMPETANSE OG MOTIVASJON SKAPER PÅDRIVERE

Miljøfyrtårnansvarlige med høy kompetanse og sterk motivasjon, oppnår de beste resultatene.

De kan deles i **fire typer** – pådrivere, entusiaster, autopiloter og baktropp. Disse trenger forskjellig støtte og tilrettelegging for å lykkes.



ULIKE ROLLER KREVER ULIK STØTTE

Det samme gjelder Miljøfyrtårnansvarliges stilling i virksomheten: En daglig leder, HMS-rådgiver og mellomleder har ulike forutsetninger for rollen, og trenger forskjellig oppfølging for å skape resultater.

Når virksomheter gir Miljøfyrtårnansvarlige tid, kompetanse og støtte – tilpasset deres situasjon og rolle – kan de løfte miljøarbeidet til å bli en drivkraft for grønn omstilling og styrket konkurransekraft.

Når vi investerer i Miljøfyrtårnansvarlige, investerer vi i fremtidens konkurransekraft.



APPENDIKS A

Om undersøkelsen

Deltagerne

Et representativt utvalg

Undersøkelsen ble gjennomført i august 2025. Spørreskjemaet ble sendt til Miljøfyrtårnansvarlig i 659 Miljøfyrtårnsertifiserte SMBer, hvorav vi fikk **223 fullførte besvarelser**.

Respondenter har alle vært Miljøfyrtårnsertifisert i minimum 12 måneder, for å sikre at de har et meningsfullt erfaringsgrunnlag.

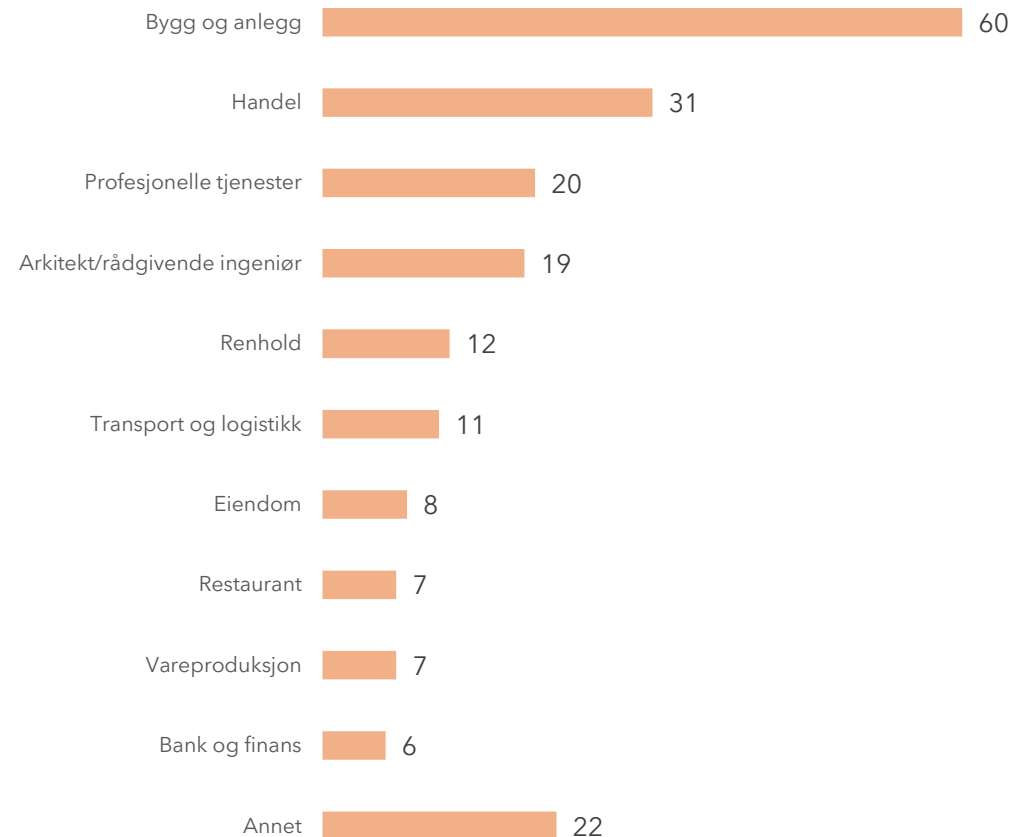
Responsraten på 34 prosent er meget høy, og indikerer stor interesse og engasjement. Samtidig er det verdt å påpeke at 66 prosent av mottakerne valgte og ikke delta – denne gruppen er sannsynligvis mindre engasjert, og ville gitt mindre positive svar enn gruppen som har deltatt.

Bransjersammensetning

Utvalget dekker et bredt spekter. De største gruppene er Bygg og anlegg (60) og Handel (31), noe som er typisk for Miljøfyrtårn generelt.

FIGUR 12

Respondenter per bransje



Respondenter: 198

Deltagerne

Virksomhetsstørrelse

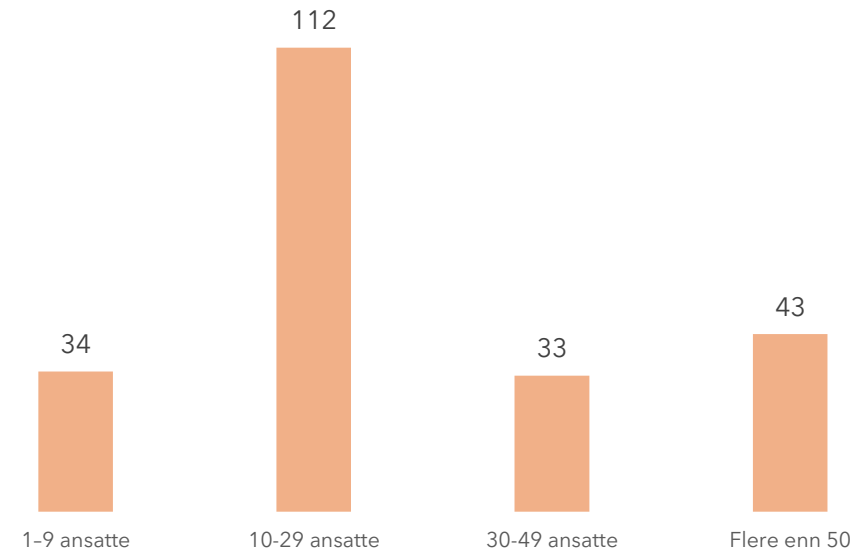
Undersøkelsen er rettet mot SMBer, og halvparten av deltagerne jobber i virksomheter med 10-29 ansatte.

Virksomhetsstørrelse er ikke utslagsgivende for hvordan Miljøfyrtårnansvarlige opplever rollen og miljøarbeidets resultater.

La oss se hva som gjør en forskjell.

FIGUR 13

Hvor mange årsverk arbeider hos dere?



Respondenter: 192



APPENDIKS B

Om Svenssen ESG

Om Svenssen ESG

Fra mål til handling

For små og mellomstore bedrifter handler bærekraft om å skape verdi, redusere risiko og sikre fremtidig konkurransekraft. Vi hjelper deg å omsette bærekraftsmål til resultater.

Med over 20 års erfaring innen strategi og kommunikasjon, og som Miljøfyrtårnkonsulent for mer enn 300 virksomheter, tilbyr vi tjenester som er praktiske, effektive og tilpasset din bedrifts behov.

MILJØFYRTÅRN-SERTIFISERING

Som konsulent for mer enn 300+ virksomheter bistår jeg raskt og effektivt med Miljøfyrtårnsertifisering.

DOBBEL VESENTLIGHETSANALYSE

Gjennomfører DVA, i tråd med CSRD eller VSME, i tett samarbeid med dere. God anledning til å skape forankring og involvering i bærekraftsarbeidet.

BÆREKRAFTSRAPPORTERING (CSRD, VSME, GRI)

Bærekraftsrapporter som oppfyller kravene i VSMA, CSRD og GRI, og gir innsikt i din bærekraftsprestasjon

BÆREKRAFTSTRATEGI

Utvikler helhetlige bærekraftsstrategier som integreres i din forretningsmodell, identifiserer nye muligheter og sikrer langsiktig verdi.

BÆREKRAFTSKOMMUNIKASJON

Troverdig og engasjerende kommunikasjon om bærekraftsarbeidet, inkludert innhold til anbud og markedsføring.

For mer informasjon, besøk:

www.svenssenesg.no

Her finner du praktiske verktøy, inspirasjon og støtte for å lykkes med bærekraft i din virksomhet.

Eller kontakt oss direkte:

Pål Svenssen

Daglig Leder, Svenssen ESG

pal@svenssenesg.no

484 98 668

