KONGSVANG

CLEANING & FACILITY

Et værdifuldt samarbejde

ESG-RAPPORT 2023

Indledning

Vi har glædet os til at præsentere Kongsvangs første ESG-rapport. Her dykker vi ned i vores præstationer og indsatser inden for ***Environmental, Social, and Governance*** (**ESG**)-aspekterne af vores forretning.

Formålet med denne rapport er ikke blot at opfylde rapporteringskravene, men også at reflektere over vores rejse mod en mere bæredygtig forretning. Vi er stolte af at dele vores fremskridt, udfordringer og mål, og ser frem til at udvikle og forbedre vores praksis.

Hos Kongsvang ønsker vi at tydeliggøre vores forpligtelse og vilje om at integrere bæredygtighed i vores forretningsstrategi og beslutningsprocesser, for at skabe værdi for både vores virksomhed, samfundet og verden omkring os. For Kongsvang er bæredygtig forretningsudvikling en naturlig forlængelse af vores værdier om ordentlighed og samfundsansvar. Intentionen med denne rapport rækker derfor udover blot at informere: hensigten er at inspirere til handling og samarbejde mod fælles mål for en bedre og mere bæredygtig fremtid.

ESG hoved- og nøgletalsoversigt

		Enhed	2023	2022	Ændring i %
E	CO_2e scope 1	Ton CO_2e	310,93	289,54	7,4%
	CO_2e scope 2	Ton CO_2e	19,28	17,99	7,2%
	CO_2e scope 3	Ton CO_2e	2.089,94	1.932,56	8,1%
	Energi og processer	Ton CO_2e	24,21	25,04	-3,3%
	Indkøb	Ton CO_2e	1.293,53	1.206,97	7,2%
	Transport	Ton CO_2e	1.102,07	1.008,08	9,3%
	Affald og genbrug	Ton CO_2e	0,34	0,00	7,4%
	Solgte produkter	Ton CO_2e	0,00	0,00	0%
	Samlet CO_2-udledning	Ton CO_2e	2.420,15	2.240,09	8,1%
S	Betalt danskundervisning	Timer	12.707	5.332	138,3%
	Rengøringsteknikeruddannelsen	Timer	3863		
	Lederuddannelsen	Timer	1029	330	212%
	Sygefravær	% fravær	3,55	4,59	-1,04%
	Arbejdsulykker	Antal	12	12	0%
	Intern rekruttering	Personer	56	41	37%
	Nationaliteter	Antal	77	84	-8,35%
G	Whistleblowerordning, antikorruption og brud på GDPR	Antal sager	0	0	0%
	Ligestilling – Køn i ledelsen og i hele firmaet	% kvinder	67,2	65,4	2,7%

Kategorier, der ikke er inkluderet i beregningerne:	
14. Franchises	*Udeladt, da Kongsvang ikke har nogle franchises.*
15. Investments	*Udeladt, da Kongsvang udelukkende investerer i egne projekter.*

Indhold

Indledningsvist kommer vi omkring Kongsvangs bæredygtighedsstrategi, vision og arbejde med væsentlighedsanalyser, og hvordan de i fællesskab former Kongsvangs fremtidige tiltag.

I denne rapports Environment-aspekt sammenligner vi Kongsvangs CO2-regnskab fra 2023 med tallene fra 2022. Dernæst kommer vi omkring vores Svanemærkningscertificering som Rengøringsservice.

I denne rapports Social-aspekt kommer vi omkring, hvad vi i Kongsvang vurderer som væsentligt ift. social ansvarlighed og samfundsansvar. Dette tager primært udgangspunkt i data indenfor uddannelse, arbejdsforhold, mangfoldighed og inklusion. Desuden suppleres der med indsigter fra Kongsvangs politikker i, hvordan vi forvalter vores ansvar i praksis.

Afslutningsvist kommer vi i denne rapports Governance-aspekt ind på, hvordan Kongsvang bedriver god selskabsledelse samt vores ambitioner med vores Verdensmålsambassadører.

Indholdsfortegnelse

4 Ledelsesberetning
5 Kongsvangs bæredygtighedsvision
5 Kongsvangs bæredygtighedsstrategi
7 Væsentlighedsanalyser 2021-2025
7 Væsentlighedsanalysen 2021-2023
8 Væsentlighedsanalysen 2023-2025
10 Case: Lead the Talent

Environment - miljøaspektet

11 Klimakompasset som værktøj
12 Hovedresultater fra Klimakompasset
12 Delresultater fra Klimakompasset
13 Energi og processer
14 Indkøb
14 Transport
15 Affald og genbrug
16 Solgte produkter
17 Case: Affaldssortering
18 Vores mest udledende kategorier
20 Case: Vejen mod Svanemærket

Social - det sociale aspekt

22 Uddannelser
23 Skæve arbejdstider
24 Synlig rengøring
24 Tilfælde af krænkende adfærd
24 Ligestilling
25 Mangfoldighed i Kongsvang
26 Finders Fee - intern rekruttering
26 Sikkerhed, arbejdsulykker og sygefravær
27 Case: Konflikthåndtering, kommunikation og trivsel

Governance - ledelsesaspektet

28 Whistleblowerordning
28 Antikorruption
28 GDPR: Datasikkerhed og cybersikkerhed
29 Verdensmål

Hos os er grøn omstilling ikke varm luft

Med mere end 25 års erfaring inden for servicebranchen kan vi tilbyde vores kunder høj kvalitet og fleksibilitet i vores brede vifte af serviceydelser. Vi er en samarbejdspartner, der vægter samarbejde og dialog med vores kunder højt. Vi leverer Facility løsninger til det offentlige Danmark og private virksomheder. Vores primære service er Svanemærket rengøring, der garanterer miljøvenlige og effektive rengøringsløsninger.

Vi arbejder målrettet for at være branchens foretrukne arbejdsplads, hvor vi forsat tiltrækker, fastholder og udvikler branchens dygtigste medarbejdere. Netop derfor benytter vi udelukkende egne uddannede og oplærte medarbejdere og ledere for at sikre vores kunder serviceydelser i høj kvalitet. Vi støtter aktivt op om den danske model via vores engagement i Dansk Industri og godkendelse til Servicenormen, hvilket sikrer fair arbejdsforhold og kvalitetsservice. Med vores AAA-kreditvurdering kan vi give vores kunder, samarbejdspartnere og medarbejdere tryghed i, at vi driver en solid og stabil virksomhed.

Igen i 2023 har Kongsvang leveret flotte finansielle resultater og opretholdt vores position som en vigtig aktør inden for vores branche. Begge dele gennem et robust og tillidsfuldt tværfagligt samarbejde, hvor vi gør hinandens kompetencer stærkere.

Vi ser det som et vigtigt konkurrenceparameter at finansielle resultater og prisstærke tilbud i større grad ikke kan stå alene, men skal suppleres af vores indsats og måltal indenfor *Environmental, Social, and Governance*. En bæredygtig forretningsstrategi er en indgroet del af Kongsvang DNA, hvor mangfoldighed, samfundsansvar og ordentlighed ligger os dybt på sinde.

Bæredygtighed er vigtigt for os – og det har det været længe – derfor er vi stolte af at vores målrettede indsats i 2023 resulterede i en certificering som Svanemærket Rengøringsservice. Det betyder at vi er en Svanemærket rengøringsvirksomhed, der miljøhandler målrettet på at følge Svanemærkets strenge og ambitiøse krav ift. rengøring.
Vi er stolte af, at vores økonomiske vækst på 18,32% i perioden 2022 til 2023 alene har øget vores samlede CO2 aftryk med 8,03%. Det betyder ikke at vi er i mål, men vi er på rette vej!
Denne rapport præsenterer en omfattende gennemgang af de initiativer, vi allerede har implementeret inden for *E*, *S* og *G*'et. Desuden beskriver den, hvordan vi fortsat vil påtage os samfundsansvar i 2024-2025 for at sikre en bæredygtig fremtid for kommende generationer.

Jeg er glad og stolt over at kunne præsentere Kongsvangs første ESG-rapport og ønsker rigtig god læsning.

Christina Nyhus, CEO

Kongsvangs resultatopgørelse

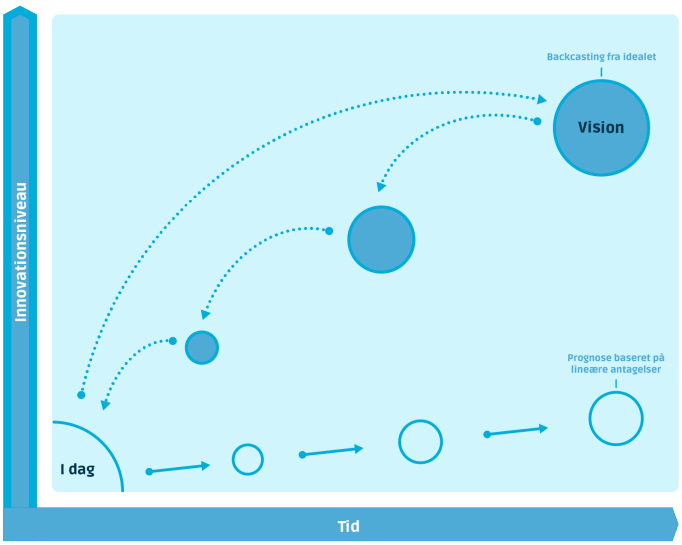
Hoved- og nøgletal	2023 Kr.	2022 Kr.
Bruttofortjeneste	**318.493.700**	**275.502.414**
Personaleomkostninger	(285.615.267)	(250.829.506)
Dækningsbidrag	**32.878.433**	**24.672.908**
Andre eksterne omkostninger	(20.774.067)	(16.609.278)
Resultat før afskrivninger og sekundære poster	**12.104.366**	**8.063.630**
Afskrivninger	(1.460.697)	1.071.783)
Resultater af primær drift	**10.643.669**	**6.991.847**
Sekundære poster	0	0
Finansielle poster	455.676	258.844
Årets resultat før skat	**11.099.345**	**7.250.691**
Egen kapital pr. 31.12.2023	46.572.690	37.925.845
Soliditetsgrad	59,5%	57,3%

KONGSVANG CLEANING & FACILITY

Kongsvangs bæredygtighedsvision

Hos Kongsvang arbejder vi med bæredygtighed baglæns fra vores vision. Dette princip kaldes *backcasting*. Det handler om graden af innovation, når man vil ændre sin praksis. Det er naturligvis fint at begynde med små forbedringer på 2% eller 4% her og der – fx med reduktion af sit energiforbrug. Men hvis man virkelig vil gøre sin forretning bæredygtig - og det vil i Kongsvang(!) - må man bryde med klassisk lineær tænkning, hvor man blot flytter sig en lille smule, og i stedet introducere en vision, som kan inspirere arbejdet og som kan tjene som guide. En vision behøver ikke at være konkret og målbar. Hvis man har en vision, og allerede ved hvordan man vil opnå den, er den formodentligt ikke ambitiøs nok.
Det er substantielt at slå fast, at bæredygtighed hos Kongsvang anses i et bredere perspektiv end blot klimaperspektivet. Bæredygtighed hos Kongsvang handler om, hvordan vi behandler naturen og mennesker, og hvordan vi agerer ordentligt og træffer de bedste beslutninger i ledelsen.
I Kongsvang tror vi på, at bæredygtig omstilling kræver, at alle medarbejdere på alle niveauer er med. Bæredygtig omstilling er nødt til at give mening for den enkelte medarbejder i deres hverdag. For vi har ikke en virksomhed, hvis vi ikke har nogle medarbejdere. Derfor er Kongsvangs vision: *100% medarbejderengagement i bæredygtighed i 2030*.

Backcasting-princippet hos Kongsvang



Modellen er inspireret af lignende visualisering af Mikkel Pilgaard fra Systems Innovation Network.

Kongsvangs bæredygtighedsvision

Hvordan skaber man engagement i bæredygtighed? Hos Kongsvang tror vi på, at engagement først og fremmest kræver viden og dernæst nøje tilpassede tiltag, der giver mening i praksis. Derfor vil vi først definere vores udgangspunkt, og dernæst undersøge og udvælge initiativer. For at skaffe viden, vil vi agere ud fra et så dataoplyst grundlag som muligt. Igennem 2022 og 2023 har vi skabt dataindsamlingsprocesser til at udarbejde vores udgangspunkt - en såkaldt baseline - for både vores klima-, sociale- og ledelsesmæssige-aspekter af forretningen. Det er dog centralt at nævne, at vi længe har arbejdet med både *E*'et, *S*'et, og *G*'et.

Centralt for strategien for engagement af medarbejdere er, at det først og fremmest har været en ledelsesmæssig beslutning: vi vil være en bæredygtig forretning!
Det vil vi primært, fordi vi mener at det er det rigtige at gøre. Kongsvangs strategi er bæredygtig ledelse og social ansvarlighed, fordi vi som virksomhed vil gøre en aktiv indsats for at sikre den danske model og velfærdssamfund. Vi har altid taget vores samfundsansvar alvorligt, og bidraget til integrationen i Danmark og på det danske arbejdsmarked. Mangfoldighed i alle dets former ligger dybt i vores DNA. Vi mener, at bæredygtig omstilling er nødvendig for at fastholde og videreudvikle vores position ift. kunder, konkurrenter, og særligt medarbejdere. Fremtidens medarbejdere stiller krav – og vi vil fortsætte vores arbejde med at være branchens foretrukne arbejdsplads og leverandør ift. at kunne tiltrække, rekruttere, udvikle og fastholde de bedste medarbejder og kunder, der stiller krav til vores virksomhed og forretning.
Miljø og klimaforhold er blevet en hygiejnefaktor for vores branche på lignende vis, som overenskomst og ordentlige arbejdsvilkår længe har været det. Derfor var det naturligt for os, at vi i 2023 opnåede certificering som Svanemærket Rengøringsservice.

Kongsvangs bæredygtighedsstrategi blev formet omkring, at de bæredygtige initiativer gradvist skulle kommunikeres og implementeres. Her er den gradvise tilgang essentiel, for at omstillingen blev og bliver så praksisnær, pragmatisk og meningsfuld som muligt for alle medarbejdere i hverdagen. Vi har implementeret mindre tiltag for at skabe synlighed, som fx:

- Verdensmålene ses på vores arbejds t-shirts.
- Ved ansættelse af nye funktionærer doneres et beløb til Danmarks Naturfredningsforenings arbejde med at sikre rent drikkevand, samt at vedkommende bliver givet en vandflaske, der kan genopfyldes og mulepose lavet af genanvendt tekstil.
- Bæredygtig kaffe på vores kontorer.
- Bæredygtige medarbejdergaver.
- Refurbed IT (refurbed er en sammentrækning af det engelske "*refurbished*", som betyder renoveret. Man køber en elektronisk enhed, der har været brugt og som er blevet renoveret).
- Genanvendelse af vores uniformer i samarbejde med Sunwill[1].
- Reparationer af maskiner og udstyr.

I forlængelse af de synlige initiativer havde vi i september 2023 et heldagsseminar om bæredygtighed, hvor alle mellemledere og ledere deltog. Teamdagen om bæredygtighed havde til formål at introducere og informere om hvad bæredygtighedstilstanden er i Danmark, Kongsvangs perspektiv på bæredygtighed og skabe et fælles sprog, samt at alle afdelinger var med til at idégenerere og komme med input

1) Sunwill Business, Takeback-system til genanvendelse af brugt tøj

til, hvordan vi i fællesskab kan gøre en forskel. På den måde fik vores medarbejdere mulighed for at blive engageret og bidrage med deres idéer og perspektiver. Det vigtigste overordnet set er at skabe overblik omkring Kongsvangs målrettede plan for bæredygtighed og hvorledes det berører vores medarbejderes arbejde og dagligdag. Derudover hvordan vi kan medvirke til at påvirke det samlede samfundsansvar hos vores kunder, ved at den samlede medarbejderstab identificerer små og store bæredygtige ændringer i vores samarbejde med vores kunder. Der blev efterfølgende samlet indsigter og idéer fra dagen, samt oprettet en digital postkasse, hvor medarbejdere til enhver tid kan skrive ind med et forslag.

Samtidig med de synlige medarbejderinvolveringsinitiativer gik vi i gang med tiltag, der forandrer Kongsvangs aftryk på et dybere plan: vi ansøgte og opnåede at blive Svanemærket som Rengøringsservice. Desuden er vi for 13. år i streg godkendt til Servicenormen. Begge certificeringer er kendte for deres strenge krav til miljø, kvalitet, arbejdsforhold og etisk ansvar i forretningssammenhæng.
Senest som medarbejderinvolveringsinitiativ er der i Kongsvang blevet udpeget verdensmålsambassadører. Netop verdensmålene rummer så konkret Kongsvangs helhedsorienterede bæredygtighedsperspektiv og er derfor meningsgivende ift. at forankre dette perspektiv blandt medarbejderne.
I marts 2024 omhandlede vores teamdag om verdensmålene. Her var formålet, at vi i fællesskab blev skarpere på hvad verdensmålene er og hvordan vi kan bruge dem som inspiration til initiativer. Gennem en væsentlighedsproces havde vi udvalgt de mest relevante verdensmål for Kongsvangs medarbejderambassadører. Disse ambassadører brænder for lige netop deres verdensmål og vil i Kongsvang have ansvar for at opnå specifikke målsætninger.

Vores strategi fremadrettet mod 2026 baserer sig på vores seneste væsentlighedsanalyse, og går i retningen af:

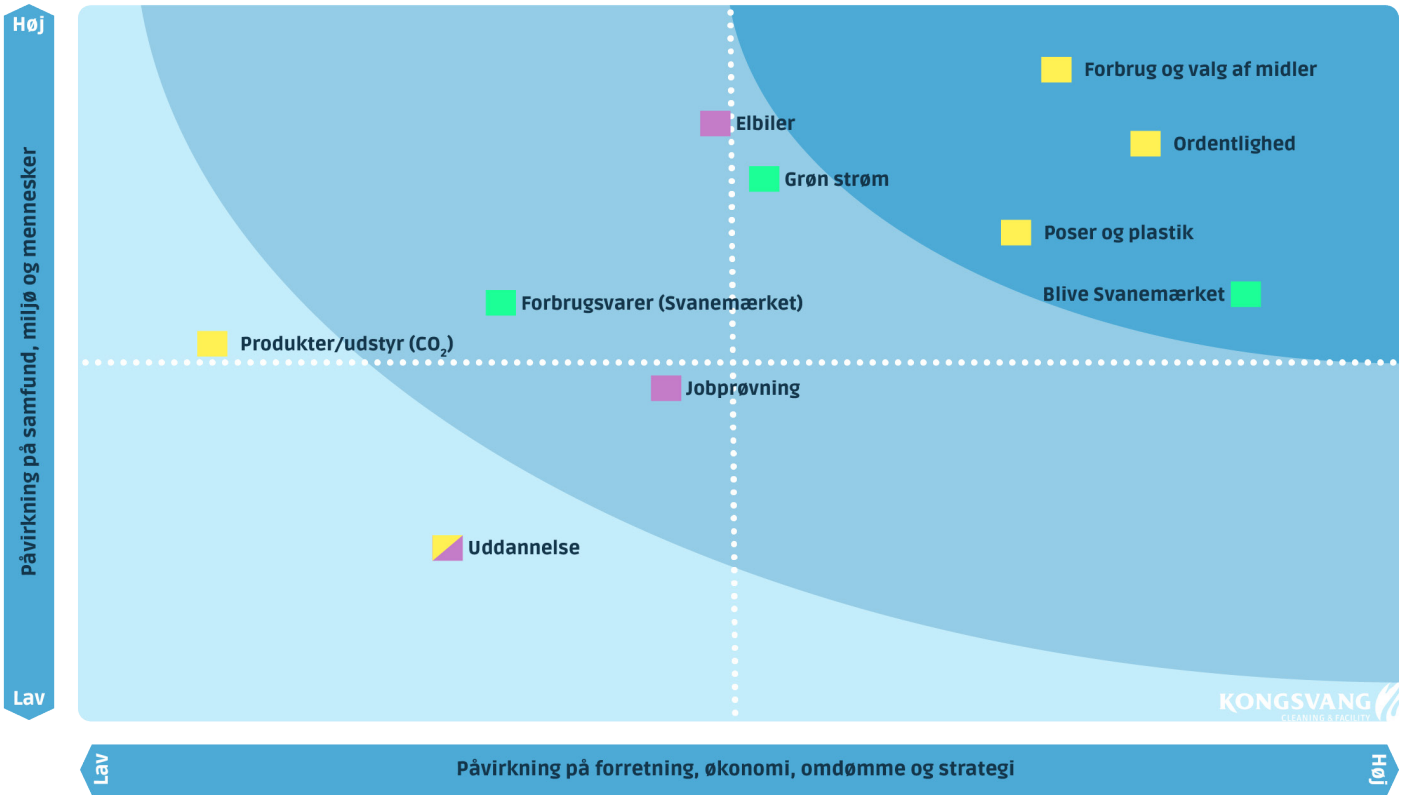
- At involvere vores kunder og interessenter i højere grad og have bæredygtighedssamtaler med dem – hvordan kan vi hjælpe med at understøtte deres bæredygtighedsrejse?
- At være endnu mere datainformeret på ESG og tilrettelægge initiativer og tiltag ud fra den viden. Datainformering kræver nødvendigvis også at dataindsamlingsprocesser løbende bliver opdateret for at sikre en høj validitet af data. Det er denne rapport ligeledes et udtryk for.
- At inddrage vores medarbejdere, der kender praksis bedst, og at samarbejde med dem om at innovere og skabe nye løsninger.
- At bidrage til at være nysgerrige på, hvordan vi på brancheniveau kan blive mere bæredygtige.
- At arbejde med at vores målsætninger for de udvalgte verdensmål bliver nået.
- At udarbejde et idékatalog til konkrete bæredygtige tiltag hos vores kunder.

Væsentlighedsanalyser

Kongsvangs væsentlighedsmatrix

Udvalgte tiltag og fokusområder 2021-2023

Kategori: Gennemført | I proces | Stagneret



Væsentlighedsanalysen 2021-2023

I november 2023 genbesøgte vi vores væsentlighedsanalyse fra 2021. Den indeholder 10 aktionspunkter, som vi evaluerede ud fra: hvorvidt vi er i mål, stagneret eller i proces med dem, og om indsatserne havde haft den forventede virkning. De 10 aktionspunker kan ses i matrixen ovenfor. Således er vi i skrivende stund i mål med: grøn strøm til hovedsædet Aarhus og afdelingskontor Østdanmark, vi er blevet Svanemærket som rengøringsservice, og er i den forbindelse overgået fortrinsvist til Svanemærkede forbrugsvarer.
Vi er i proces med ordentlighed, forbrug og valg af midler, poser og plastik, og produkter/udstyr (CO2) – da disse punkter er nogle, vi anskuer som løbende processer at udforske og holde sig opdateret omkring, og ikke nogle vi som sådan kan komme i mål med.
Uddannelse markerede vi både med 'i proces' og 'stagneret'. Det skyldes at uddannelse er et bredt felt hos Kongsvang. Det dækker både over arbejdsmiljøuddannelser, mentorordninger, driftstrænere, e-learning og diverse rengøringsfaglige uddannelser - herunder NIR, hygiejne og insta800. Dog er de tre vigtigste: danskundervisning, lederuddannelse og rengøringsteknikeruddannelse. Lønnet danskundervisning har vi haft stor succes med, samt lederuddannelsen, hvor der også er fremgang. Desuden har vi som KPI for vores serviceledere at sende servicemedarbejdere på rengøringsteknikeruddannelse. Dette er dog lettere sagt end gjort, da der flere steder i landet er mangel på udbud af disse uddannelser, samt forekommer specifikke krav. Fx at uddannelsen kun foregår på dansk, hvilket kan gøre den svær at tilgå for mange. Men i skrivende stund (marts 2024) er 'proces' mere korrekt, da vi kan fejre, at vi har haft 239 medarbejdere på uddannelse. Vi arbejder via Dansk Industri for at sikre bedre vilkår for rengøringsteknikeruddannelsen og danskundervisning.

Aktionspunktet "elbiler" kategoriserede vi som "stagneret" ud fra, at vi havde sat et mål om, at elbiler i vores bilflåde skulle udgøre 25% i 2023, hvilket vi ikke nåede i mål med. I 2023 var vores elbilsflåde på 9,7% mod de 25% vi havde sat som mål. Det er der flere årsager til. Det har været vanskeligt at finde elbiler, som kan levere ift. de opgaver, de skal varetage hos Kongsvang - særligt når det gælder rækkevidde og opladningsmuligheder. Opladningsmuligheder er især problematisk ift. fastholdelse af vores medarbejdere, der bor i lejeboliger og ikke har adgang til el-ladestandere. Således er dette aktionspunkt stadig aktuelt i væsentlighedsanalysen 2023-2025.

Sidste aktionspunkt på væsentlighedsanalysen for 2021-2023 er jobprøvning, som er markeret som 'stagneret'. Det handler især om problemer for vores kandidater med transportmuligheder, mødetider, antal timer per uge, samt tilgængelighed af kandidaterne. Tilgængelighed af kandidater til jobprøvning og praktik er særligt aktuel i skrivende stund, hvor arbejdsløsheden er lav. Dog har der været en reel fremgang ift. praktikanter, hvor vi i 2022 havde 10 og i 2023 lykkedes vi med 25 praktikanter.

Væsentlighedsanalysen 2023-2025

En strategi for bæredygtighed er ikke kun noget vi har, men også noget vi gør – helt konkret. Vores nuværende væsentlighedsanalyse er udarbejdet med afsæt i evalueringen af den seneste fra 2021-2023 med nye relevante inputs fra nøglemedarbejdere. Vi har nedsat interne arbejdsgrupper, der har til opgave at belyse, innoverer på og implementere de nye aktionspunkter. Ovenstående væsentlighedsanalyse er således aktuel for 2023-2025 og giver et overblik over vores indsatser og opmærksomhedspunkter.

Transport

Vi ved fra vores CO2-regnskab, at transport fylder en anseelig del hos os. Derfor udskifter vi løbende vores bilflåde til at være elektrisk, undersøger markedet for alternative brændsler og bruger vores biler så længe som muligt.

Vi har dog været noget i tvivl ift. forskningen[2, 3, 4] om, hvorvidt omlægning til elbiler faktisk var det mest bæredygtige tiltag, vi kunne gøre. Men der sker utroligt meget på området for tiden og vi tror på at udviklingen fortsætter. Vi har således per februar 2024 tilføjet to af en ny type elbil for at teste, om de kan fungere i driften. Endvidere har vi underskrevet *Aarhus Klimaalliances Commitment Paper*[5], der mest markant forpligter os på 100% omstilling til elbiler per 2030, samt at vi kigger indgående på initiativer og politikker, der kan gøre medarbejderes pendling til og fra arbejde grønnere. Desuden indbefatter Klimaalliancen arbejdsgrupper indenfor temaerne: cirkulære indkøb, grøn mobilitet, klimaneutral logistik, klimavenlige medarbejdere og arbejdspladser, samt energi.

I *Environmental*-afsnittet, går denne rapport i dybden med medarbejdertransport.

Tabletløsning/reduceret emballage

Se case om Lead the Talent på s. 10.

Rengøringsfaglighed

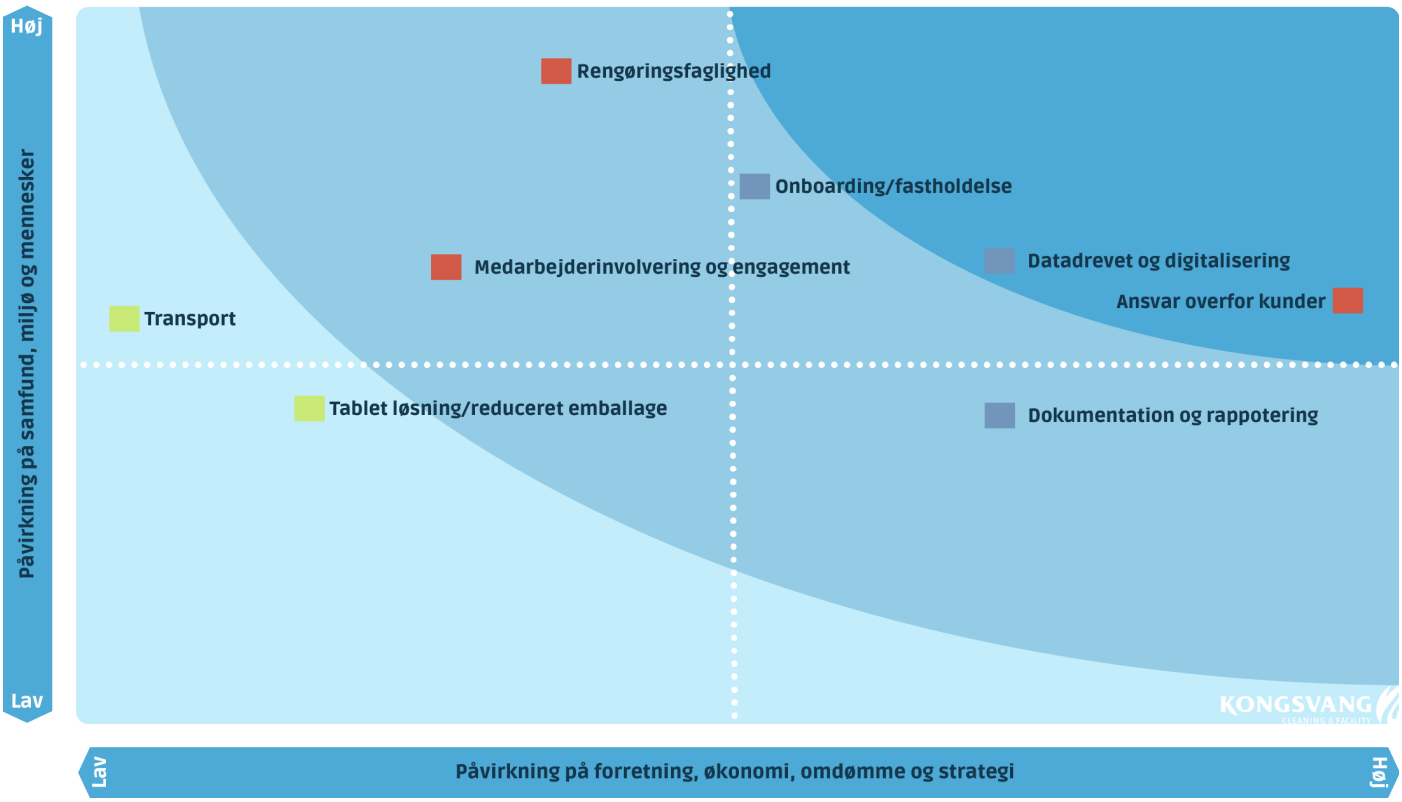
Hos Kongsvang er rengøringsfagligheden i højsæde. Vi har en nøje tilrettelagt kvalitetspolitik, der sikrer ansvarsdeling, og at samtlige aktiviteter planlægges og udføres under hensyntagen til den enkelte medarbejder, arbejdsmiljøet og omgivelserne. Alle aktiviteter udføres i overensstemmelse med relevant gældende lovgivning. Hertil er vores varemærke synlighed og tilgængelighed.

Kvaliteten hos Kongsvang sikres gennem et tæt og transparent samarbejde mellem servicemedarbejderen, servicelederen og kunden. Kongsvang er en datadreven virksomhed, og kvalitetstyrer vores driftsleverancer via et digitalt og dynamisk system - en digital Serviceportal, hvor der bl.a. foregår egenkontrol, månedlige fællesrapporter, kvalitetsstatus, og hvor anmeldelser af fejl og mangler samt dokumentation for afhjælpning foregår. Portalen sikrer transparens i vores leverance og høj datakvalitet. Gennem struktureret egenkontrol i alle niveauer udbedres potentielle fejl og mangler. Det er igennem dette feedbacksystem at der sikres overensstemmelse mellem kontraktens kvalitetskrav og den konkrete udførelse.

Kongsvangs væsentlighedsmatrix

ESG fokusområder 2023-2025

Kategori: E S G



2) R. N. Charette, Why EVs Aren't a Climate Change Panacea, 28. januar 2023, IEEE Spectrum
3) M. Gupta, Electric Vehicles Are Not the Solution, 4. april 2023, Chicago Policy Review
4) T. G. Jakobsen, Hvor bæredygtig er din elbil rent faktisk?, 26. marts 2023, Verdens Bedste Nyheder
5) Aarhus Kommune Erhverv, Klimaalliancen Aarhus

Derudover sikres oplæring af medarbejdere gennem 1-1 sidemandsinstruktion af en erfaren uddannet instruktør. Sidemandsinstruktionerne understøttes yderligere af online guides, der tilgås nemt gennem QR-koder til Kongsvangs medarbejderportal. Her ligger en omfattende samling af videoguides tilgængeligt og portalen kan konfigureres til at understøtte ethvert sprog, hvilket sikrer tilgængelighed for alle vores medarbejdere.

I Kongsvang arbejder vi konkret med at øge rengøringsfagligheden ved at tilbyde lønnet uddannelse til vores medarbejdere – dette gælder både danskundervisning og det rengøringstekniske. Rengøringsfagligheden understøtter korrekt arbejdsteknik, ergonomi og forebygger dermed nedslidning, samtidig med at det øger kvaliteten af vores service, og giver flere stjerner på skulderen og stolthed hos den enkelte medarbejder.

Læs mere om rengøringsfaglighed og kvalitet i Kongsvangs kvalitetspolitik.

Ansvar overfor vores kunder
Ansvar overfor vores kunder hos Kongsvang strækker sig ud over blot at levere en standard service. Vi betragter vores kundeforhold som en forpligtelse til at opretholde et højt niveau af professionalisme, pålidelighed og ordentlighed. I vores tilgang til rengøring prioriterer vi ikke kun overholdelse af kontraktuelle forpligtelser, men også at sikre et godt arbejdsmiljø og indeklima for vores kunder, medarbejdere og brugere. Hos Kongsvang investerer vi i vores medarbejderes faglige udvikling for at sikre, at de er rustet til at imødekomme vores kunders behov på bedst mulig vis.
Hos Kongsvang er vores vigtigste værdi ordentlighed. Ordentlighed er fundamentet i alt hvad vi gør. Derfor bruger vi bl.a. ikke underleverandører, men sørger for selv at stå for at levere den kvalitet, vi er kendt for, og derfor har vi fx overenskomst for vores medarbejdere. Dette medfører ligeledes en tryghed for vores kunder, når de ved, at der er orden i sagerne.

I vores stræben efter synlighed og tilgængelighed understreger vi betydningen af synlig rengøring, som et middel til at skabe et tættere forhold mellem vores servicemedarbejdere og kunder. Ved synlig rengøring sker der mange små, men essentielle udvekslinger af information. Denne tilgang giver vores kunder mulighed for at føle sig mere involveret i rengøringsprocessen, samt at styrke tilliden og relationen mellem os. Mere om synlig rengøring senere.

Medarbejderinvolvering og engagement
Dette punkt er allerede beskrevet under Kongsvangs bæredygtighedsvision og Kongsvangs bæredygtighedsstrategi, dertil beskrives det yderligere under Verdensmål.

Onboarding og fastholdelse
Vi er i en branche med en høj grad af medarbejderomsætning. Det er en kendsgerning. For servicebranchen ligger tallet på 42,1%[6]. Hos Kongsvang anser vi det som en god ting, at vi som branche kan være et springbræt for vores medarbejdere ud i det danske erhvervsliv. For mange udlændinge er et job i rengøringsbranchen deres første job i Danmark. Hos Kongsvang lå medarbejderomsætningen i 2022 på 34,4% med en lille stigning i 2023 op på 35,2%, hvilket er et væsentligt stykke under brancheniveauet, som vi er glade for, men ikke tilfredse med.

I Kongsvang mener vi at god onboarding, samt anerkendelse af medarbejdere i mange former, er essentiel ift. at gøre en indsats for fastholdelse og trivslen for vores medarbejder. Det har vi flere tiltag der gør en indsats for at understøtte:

- Et onboardingsystem med 1:1 oplæring fra en kollega-*buddy*.
- Fokus på synlig rengøring, som bidrager til så vidt "normale og sammenhængende vagter" som muligt.
- Kongsvangs online medarbejderportal + e-learning.
- Vores interne og eksterne diskurs om at vores medarbejdere er "Hverdagens Helte".
- Anerkendelse og muligheder i form af: faglig og personlig udvikling samt en transparant karriestige.
- Vi fejrer alle medarbejderes fødselsdage og jubilæer, inviterer til sommerfest, og alle medarbejdere og deres familier inviteres til lokale juletræsfester rundt i hele Danmark. I 2022 havde vi 12 juletræsfester og i 2023 havde vi 11.
- Vi har et fladt hierarki, der gør at en god idé eller beslutning hurtigt kan gennemføres.
- Desuden har vi nedsat en arbejdsgruppe, der vil belyse hvilke initiativer, der kan øge fastholdelsen af medarbejdere yderligere.

Datadrevet og digitalisering
Hos Kongsvang prioriterer vi en datadrevet tilgang og digitalisering i vores væsentlighedsanalyse for at sikre nøjagtighed, transparens og effektivitet i vores rapporterings- og dokumentationsprocesser såvel som i vores beslutningsprocesser. At træffe de bedste beslutninger kræver et oplyst grundlag. Derfor anser vi en datadrevet tilgang som et fundament for en bæredygtig forretning. Vi stræber efter at indsamle, analyserer og rapportere på systematisk og transparant vis.
Vores investeringer i digitalisering omfatter implementering af innovative teknologier, samt teknologier der gør automatisering af dataindsamling mulig. Dette øger vores evne til at måle vores præstationer i alle aspekter af vores forretning, og medfører en proaktiv tilgang til identifikation og adressering af væsentlige spørgsmål. Herigennem styrkes vores langsigtede bæredygtighedstilgang og værdiskabelse.

Dokumentation og rapportering
Kravene indenfor dokumentation og rapportering bliver hele tiden højere og skærpet. Det gælder både for Servicenormen, Svanemærket, ESG-rapportering mv. Og heldigvis for det! På den måde kan vi være gennemsigtige med de valg, vi træffer.

6) Dansk Arbejdsgiverforening, JobskifteStatistik 21. juni 2023 publikation

Case: Lead the Talent

Forestil dig, at vi kunne erstatte den gængse transport af 12 liter rengøringsmiddel i 12 separate flasker med blot 12 små koncentrerede tabletter, som nemt kan opløses i én genanvendelig flaske.

Dette har potentiale til at reducere både plastforbrug, CO2-aftryk og transportomkostningerne markant. Vi er klar over, at en lignende løsning allerede findes på markedet, men desværre indeholder den betydelige mængder farve og parfume. Det er naturligvis i strid med vores værdier at tilsætte farve og parfume.

Derfor har vi indledt et samarbejde med Lead The Talent for at undersøge, om vi kan udvikle en tabletløsning til vores rengøringsmidler, der opfylder Svanemærkningens strenge miljøkrav. Lead the Talent er et samarbejde mellem jobcentrene og virksomheder med det formål at give arbejdsløse akademikere muligheden for erhvervspraktik. I Kongsvangs tilfælde arbejder vores team af dygtige praktikanter på en case, der fokuserer på potentialet ved en tabletbaseret løsning.

Environment - miljøaspekt

I dette afsnit sammenligner vi primært vores CO2-regnskab fra 2023 med 2022 ud fra vores arbejdet med at skabe dataindsamlingsprocesser. Nogle af dataene har været mere tilgængelige end andre, og i nogle tilfælde har vi måttet lave estimater. Afsnittet har desuden fokus på at evaluere, hvordan vi kan højne kvaliteten på specifikke data, og om der er datakilder, der også kunne være væsentlige at bringe i spil. Det er vigtigt at være opmærksom på, at emissionstallene, som vores valgte værktøj til beregningerne (Klimakompasset) har brugt for 2023, ikke er opdaterede, men baserer sig på 2022-emissionsfaktortal. Helt overordnet er vi stolte af, at vores omsætning er steget, uden at vores CO2-aftryk har fulgt med proportionelt.
Afslutningsvist kommer vi ind på Svanemærket som tiltag.

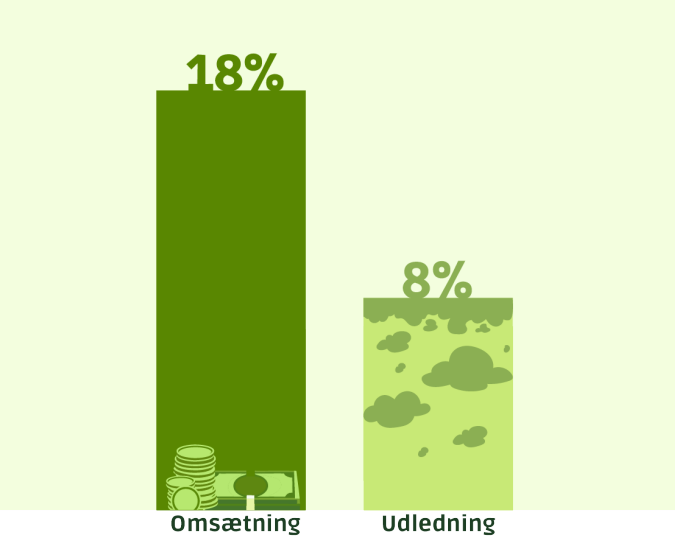
Klimakompasset som værktøj

Til at beregne Kongsvangs CO2-regnskab har vi gjort brug af værktøjet Klimakompasset. Klimakompasset er et digitalt værktøj, der hjælper virksomheder med at få indblik i deres CO2e-udledninger. Værktøjet er udviklet i samarbejde mellem Erhvervsstyrelsen og Energistyrelse, og er støttet af EU-fondsmidler[7].

Klimakompasset er baseret på Drivhusgasprotokollen (*Green House Gas Protocol*: GHG-protokollen), som er en international anerkendt standard for beregning af virksomheders CO2e-udledning. "CO2e" dækker over klimaskadelige drivhusgasser, der er omfattet Kyoto-aftalen, herunder kuldioxid (CO2), metan (CH4), lattergas (N2O) og en række andre klimaskadelige gasser, der omregnes til CO2-ækvivalenter for at opnå let sammenlignelige tal.
GHG-protokollen opdeler udledning i tre scopes. Scope 1 omfatter alle Kongsvangs direkte udledningskilder, herunder transport i køretøjer. Scope 2 omfatter indirekte udledning, som vi selv kan kontrollere, såsom indkøb af elektricitet og fjernvarme til vores lokationer. Scope 3 omfatter indirekte udledning fra aktiver, som vi ikke selv ejer, men som vi er ansvarlige for gennem vores værdikædeaktiviteter. Den største post er vores udledninger, mens vi leverer vores rengøringsservice hos vores kunder: elektricitetforbrug ved tørretumbling, støvsugning, vask, tændt lys osv., samt vandforbrug. Derudover gælder scope 3 fx vores indkøb af rengøringsvogne, kemikalier og services som IT-systemer, forsikringer, leje af lokaler mv.

Kongsvangs omsætning mod udledning

Den procentvise vækst i omsætning mod den procentvise vækst i CO2e-udledning for 2022 til 2023.



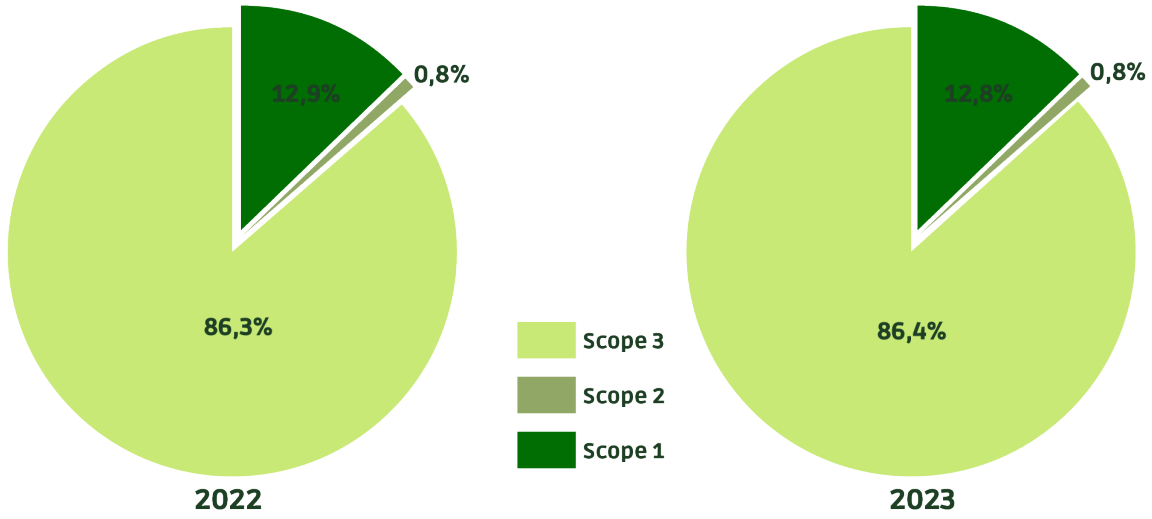
Klimakompasset er ikke fyldestgørende som værktøj, da der pt fx mangler en del kategorier af produkter, som vi indkøber. Derfor er det også en løbende praksis gennem rapporten, at vi oplyser om, når disse mangler gør sig gældende. Generelt er det at foretrække at oplyse indkøb i fysiske enheder i Klimakompasset, hvor dette er muligt. Det giver de mest præcise emissionsfaktorer. Så det har vi foretrukket at gøre.

Vi har valgt at bruge Klimakompasset for at have et udgangspunkt for et såkaldt CO2-regnskabs *baseline*, der besvarer det mest essentielle spørgsmål: i hvilke kategorier fordeler Kongsvang CO2-aftryk sig og hvor er CO2-aftrykket størst? Med sidstnævnte spørgsmål, følger det naturlige spørgsmål: hvor gør det den største forandring at sætte ind for at begrænse vores CO2-udledninger?

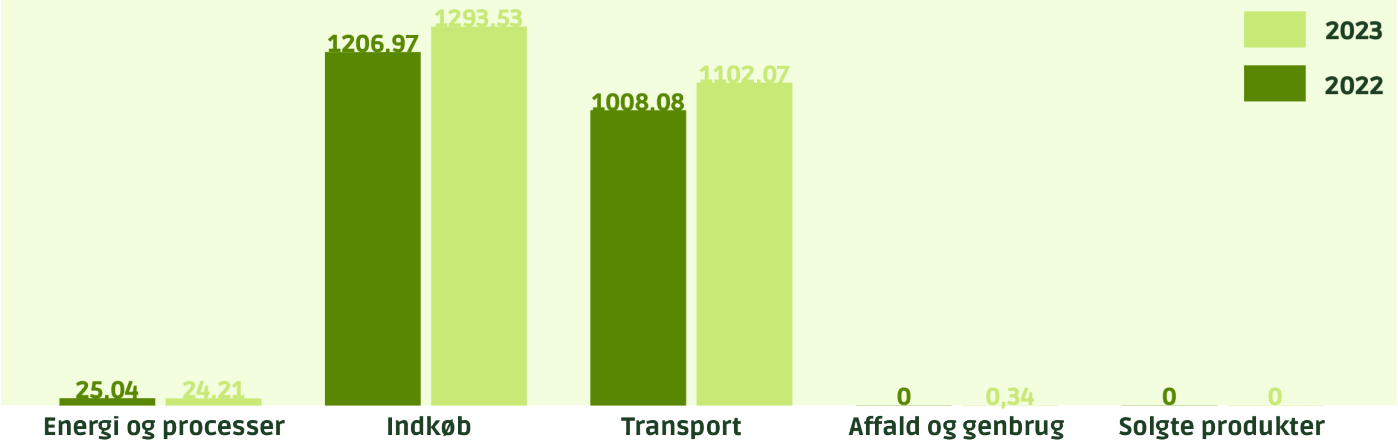
7) Klimakompasset, Get Started

Oversigt over Kongsvangs CO_2e-udledninger

Procentfordeling af CO2e-udledning fordelt på scopes for 2022 og 2023.



Udledning i ton CO2e (Scope 1+2+3) for 2022 og 2023.



Hovedresultater fra klimakompasset

Helt overordnet betragtet er der ikke en stor forskel på 2023 og 2022. Tallene viser generelt set, at Kongsvang har en smule større udledning i 2023 end i 2022. Men hvis man tager hensyn til Kongsvangs vækst i 2023, og kigger på ton CO2e pr. ansat – så er udledningerne faktisk faldet fra 3,99 per medarbejder til 3,90.

Det samme gør sig gældende for ton C02e pr. mio. kr. nettoomsætning hvor udledningerne er faldet fra 7,20t til 6,58t. Derudover er det værd at notere, at Kongsvangs primære udledninger ligger i Scope 3, men også med en væsentlig post i Scope 1.

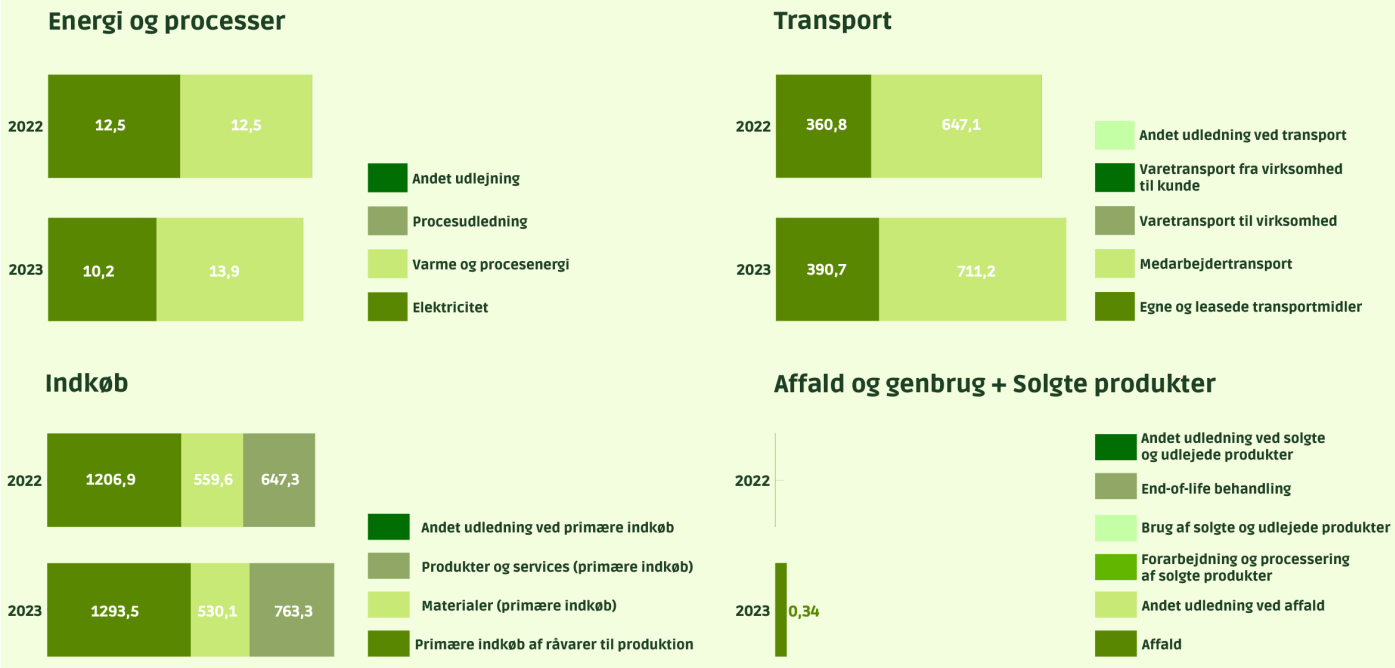
Kigger man på hovedkategorier af udledninger fremgår det tydeligt at det er indkøb og transport som er de primære kilder til udledning i Kongsvang.

Delresultater fra Klimakompasset

I dette afsnit går vi i dybden med beregningerne og tallene fra delresultaterne og underkategorierne: Energi og processer, Indkøb, Transport, Affald og genbrug, Solgte produkter, samt de "Mest udledende kategorier". I nogle af kategorierne er der behov for at uddybe beregningerne og metodevalg. Alle delresultater afsluttes med en evaluerende praksis om handlinger og mål for fremtiden.

Oversigt over CO2e-udledning fordelt på hoved- og underkategorier

Samlede CO2e-udledning i ton (scope 1+2+3) for 2022 og 2023.



Energi og processer

Noter til beregninger

I disse beregninger stødte vi ofte på, at der ikke var konkrete data tilgængelige fx for elektricitetforbruget i kWh ved et lager nær et driftskontor. Derfor estimeredes tallet ud fra de lageroplysninger, vi har på lageret nær vores hovedsæde i Aarhus. Vi brugte en ratio for, hvor mange kWh der bruges per m2 lager nær hovedkontoret, og brugte lageret nær driftskontorets m2. Et estimat medfører naturligvis usikkerheder, da produktion af el har sine egne lokale emissionsfaktorer, alt efter hvor i landet det er produceret. En måde at forbedre kvaliteten af data vil således være at opsætte elmålere og få konkrete tal, og dernæst tilføje den lokale emissionsfaktor fra de selskaber, der er i stand til at oplyse dette. Ligeledes gjorde det sig gældende for beregningerne af fjernvarmen. Her er beregninger fra to lejemål, der ellers indgår i Kongsvangs overordnede CO2-regnskab, udgået fra beregningerne, da disse to kun kan oplyse aconto forbrug i monetære værdier frem for fysiske enheder. Monetære værdier for fjernvarme er pt ikke en mulighed i Klimakompasset. Desuden er det så lille en del af vores samlede CO2-regnskab, at vi ikke vurderer det som væsentligt.

Noter om metodevalg

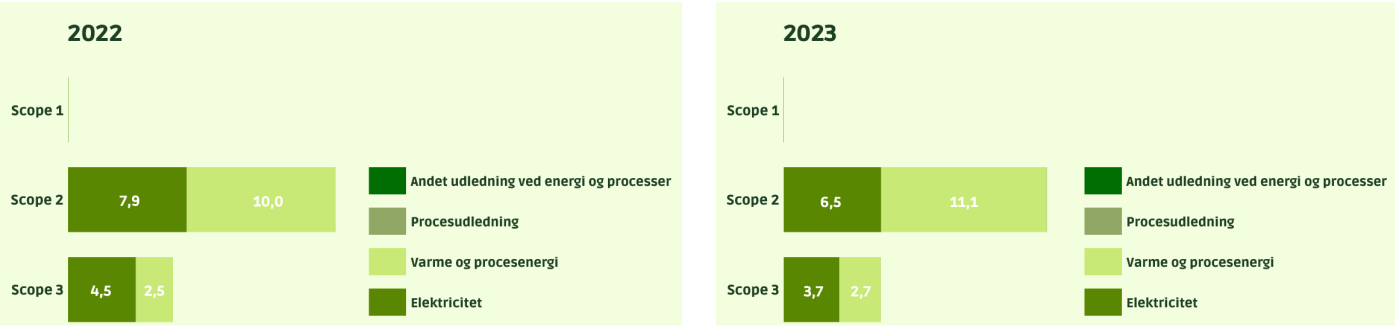
I både 2022 og 2023 har vi valgt miljødeklarationen for bedst at kunne sammenligne tallene. Vi skiftede dog i marts 2023 på vores hovedsæde Aarhus og senere på vores afdelingskontor Østdanmark til "grøn strøm"-certifikater, hvilket vil fremgå i 2024-rapporten. Dog er vi udfordret på de mindre driftskontorer, da vi her betaler acontobeløb til udlejerne.

Handlinger og mål ift. energi og processer

- Pt. undersøger Kongsvang muligheden og rentabiliteten af at erhverve sig solceller til egenproduktion af grøn strøm til hovedsæde Aarhus.
- Vi vil gå i dialog med vores udlejere, som vi betaler aconto til, og opfordre til omlægning til grøn strøm.
- For fremtidige lejemål vil det være et parameter for, om vi indgår en aftale om lejemålet, at det understøtter grøn strøm.

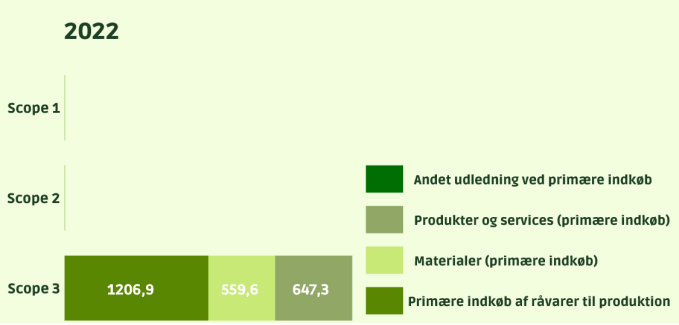
Energi og processer

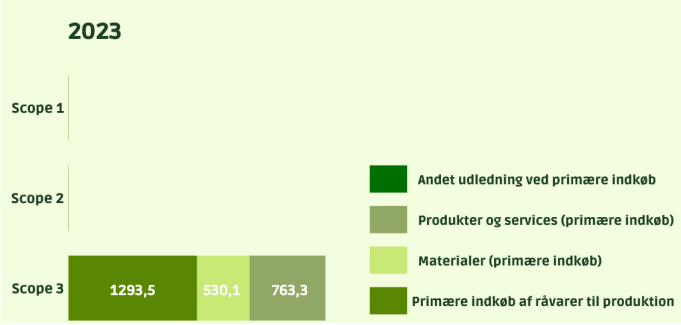
CO2e-udledning i ton fordelt i scopes for 2022 og 2023.



Indkøb

CO2e-udledning i ton fordelt i scopes for 2022 og 2023.





Indkøb

I indkøbsdelen fylder indkøb af materialer, produkter og services. Indkøb af materialer relaterer sig til alle de rengøringsprodukter, vi bruger i vores daglige virke som rengøringsservice. Det er lige fra klude og mopper til rengøringsmidler, spande og plastsække mv. Indkøb af produkter og services relaterer sig til alt det udenom: elektronik, møbler og inventar, IT-services, rådgivning, forsikringer, kurser og personaleaktiviteter mv.
I indkøb af produkter i fysiske enheder er det værd at notere, at vi fx i indkøb af elektronik i 2023 købte 10 refurbed smartphones samt 11 refurbed PC'ere. Dette er ikke en mulighed at opgive i Klimakompasset, om end det har noget væsentlig at sige, at der ikke er blevet udvundet 100% nye materialer til at lave disse enheder. Klimakompassets kategori "genanvendte produkter" dækker specifikt over produkter der fx købes i en genbrugsbutik.

Vi reparerer og genbruger så meget af vores hardware som muligt. Det gælder både kontor-elektronik, men i høj grad også vores støvsugere, vaskemaskiner osv. Vi har fx brugt 10.450 kr. på at få repareret 10 arbejdstelefoner i 2023. Generelt når maskiner og udstyr indkøbes, tilkøbes også reservedele. I 2022 brugte vi 1.094.953 kr. på reparationer og i 2023 steg det til 1.122.759 kr.

Noter om metodevalg:
For at beregne vores indkøb i fysiske materialer har vi på vores lager målt og vejet hver eneste genstand, som indgår i vores rengøringsservice. Dernæst har vi efter bedste evne placeret dem under indkøb af materialer i fysiske enheder.
En måde at forbedre disse data på i fremtiden er at kontakte leverandørerne og få data fra dem på præcis hvad emissionerne er for det enkelte produkt, eller alternativt: hvilke typer råvarer, der er tale om i deres produkter og hvor mange gram, der er anvendt. Dette er en opgave, vi gået i gang med i 2024, og hvor vi samtidig opfordrer de leverandører, der endnu ikke har kunnet givet fyldestgørende data til at kunne det i fremtiden.

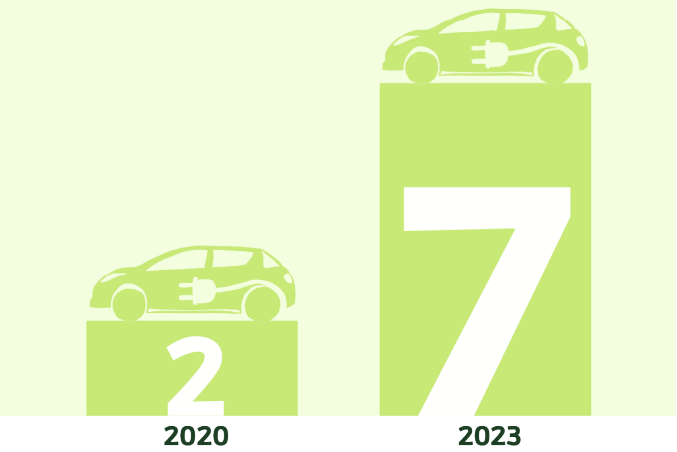
Handlinger og mål ift. indkøb

- Vi ser et stort potentiale til at være meget opmærksomme på, hvor bæredygtige materialer, produkter og services er. Der kan være en verden til forskel. Men det er endnu ikke noget, der kan fremgå at vores CO2-beregninger, før leverandøren af hvert materiale/produkt eller service er i stand til at oplyse egne emissionsfaktorer. Generelt ligger der et stort potentiale for os at kunne vælge mere bæredygtige leverandører, når disse evner at dokumenterer deres CO2-aftryk per enhed.
- CO2-aftryk per enhed kan således også belyse, hvor lang transporten har været for et givent produkt. Derfor forsøger vi at indkøbe så lokalt som muligt.
- Vælge leverandører der anvender primært genanvendte materialer til deres produkter.

Transport

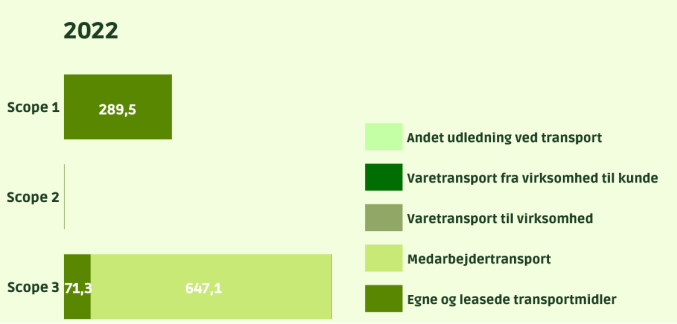
I transportdelen er det tydeligt at særligt medarbejdertransport (pendling) skiller sig ud. Faktisk er det pt. den største CO2e-udleder overhovedet. Der er dog visse forbehold at tage, hvilket uddybes nedenunder i "Noter om medarbejdertransport".
Dernæst er det egne transportmidler, der gør sig gældende. Her er det værd at bemærke, at Kongsvang fik sine to første elbiler i juni 2020 og er i 2023 oppe på 7 elbiler med opsatte el-ladestandere, men at de brugte Kwh ikke fremgår særskilt af den overordnede opgørelse i vores CO2-beregning, da dette ikke var muligt i Klimakompasset.

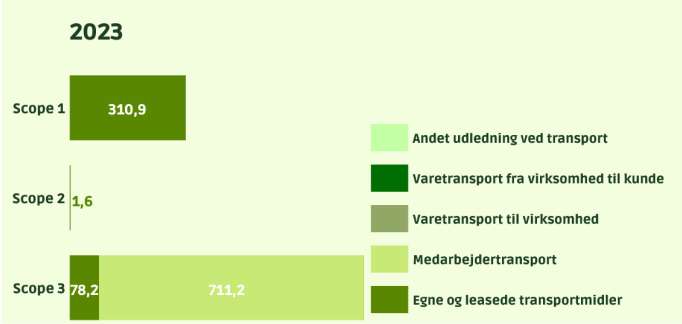
Elbiler i 2020 og 2023



Transport

CO2e-udledning i ton fordelt i scopes for 2022 og 2023.





Noter om medarbejdertransport

Beregningerne angående medarbejdertransport er lavet ud fra de tal, der var tilgængelige - og disse var begrænsede. Den seneste statistik fra Danmarks Statistik er der blevet opgjort, hvor langt danskerne pendler til arbejde[8]. Hvordan fordeler pendlingen sig så? Ud fra en undersøgelse foretaget af Gallup i 2023[9] fordeler det sig således, at 60% af danskerne kører i bil, 19% cykler, 10% tager offentlig transport og 1% bruger delebil. Hvad de resterende 10% gør oplyses ikke.

Fra undersøgelsen vurderer Anders Egensen, afdelingsleder for transportanalyse i Vejdirektoratet, at biltrafikken vil stige yderligere og at "*For de 60 procent, der kører i bil, kører i gennemsnit længere mellem hjem og arbejde end dem, der tager cyklen. Så klimabelastningen fra bilturen er større, både fordi de udleder mere CO2 pr. kilometer, og fordi de kører flere kilometer pr. tur*"[10].

Disse beregninger har en høj grad af usikkerhed, hvorfor vi i efteråret 2024 vil prioritere at lave en repræsentativ undersøgelse blandt vores medarbejdere, hvor vi vil spørge ind til deres transportvaner: hvor langt har de ca. til deres arbejdsplads, hvilket transportmiddel bruger de (bil: benzin/diesel/el, samkørsel: benzin/diesel/el, cykler, går, offentlig transport: bus/tog). På baggrund af denne repræsentative undersøgelse forventes tallene for 2024 at have en højere grad af validitet.

Desuden er medarbejdertransport en kategori, som vi vil prioritere at undersøge yderligere fremover og potentielt få mere viden om, hvordan vi kan gøre en forskel. Bl.a. formoder vi, at arbejdsgrupperne i Aarhus Klimaalliance kan hjælpe med dette punkt. Det, der særligt vanskeliggør offentligt transport for de fleste af vores medarbejdere, handler om geografi. Det er ofte ikke en mulighed at tage offentlig transport ud til lokationerne, og selv hvis der er, ligger transportmulighederne sædvanligvis udenfor mødetiderne for vores medarbejdere. Men vi har en antagelse om, at en del af vores medarbejdere transporterer sig sammen, hvilket kun understreger det interessante i at lave en repræsentativ undersøgelse.

Handlinger og mål ift. transport:

- Lave en repræsentativ undersøgelse om medarbejderpendling i Kongsvang i efteråret 2024.
- Mål om at nedsætte forbruget af benzin og diesel med alternativer herunder biobrændstof.
- Mål om at 25% af vores bilflåde er elbiler i 2025.
- Mål om at 100% af vores bilflåde er elbiler i 2030.

Affald og genbrug

Noter om beregningerne:

Datakilden kommer fra vores leverandør for hovedsædet i Aarhus. Da datamængden for renovation, affald og genbrug for afdelingskontor Østsjælland, driftskontorerne, lagerbygninger og lejemål tilhørende Kongsvang er forsvindende lille, har vi valgt at afgrænse dette til at være "ikke-væsentligt". Derfor har vi også valgt ikke at lave specifikke handlinger og sætte mål, men i stedet koncentrere os om vores arbejde med affaldssortering.

Læs mere om det i casen: Affaldssortering på side 17.

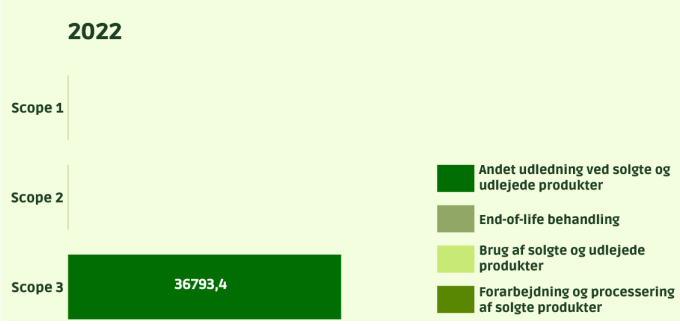
Affald og genbrug

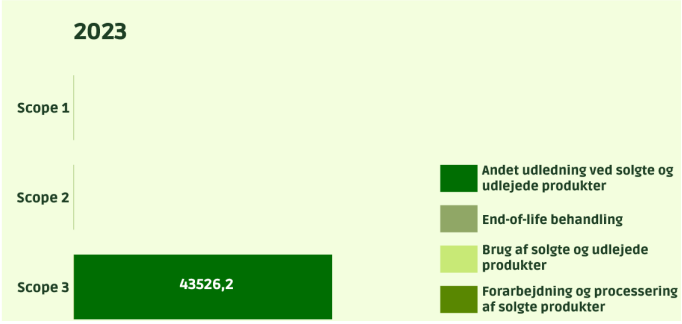
CO2e-udledning i ton fordelt i scopes for 2022 og 2023.

8) Danmarks Statistik, Erhvervs Pendling
9) M. Ejlertsen, Danskerne holder fast i bilen til arbejde, 9. juni 2023, Akademikerbladet
10) Ibid.

Solgte produkter

CO2e-udledning i ton fordelt i scopes for 2022 og 2023.





Solgte produkter

Som servicevirksomhed bør en af vores absolutte største udledninger ligge i netop denne kategori, omend at beregne den har vist sig temmelig vanskelig. Hos Kongsvangs kommer emissioner fra vores solgte produkter i form af den solgte rengøringsservice, som vi leverer til vores kunder. Det vil sige alt den strøm, som vi bruger til fx at støvsuge, lys, samt til at vaske og tørre klude og mopper. Beregningerne af vores elektricitetforbrug hos kunderne er lavet ud fra estimater. Vi har i skrivende stund kun kunnet indhente data på monetært elforbrug hos 0,3% af vores kunder. Det er derfor ikke repræsentativt. Men da dette er en essentiel nedstrømsaktivitet jf. Scope 3 i vores CO2-regnskab, anser vi den som væsentlig at have med i rapporten, omend der er så mange usikkerheder i de nuværende beregningerne, at vi har valgt at udtage dem fra helheden af vores CO2-regnskab. De er derfor heller ikke medtaget i oversigtsdiagrammerne på side 12 og 13.

Noter om beregningerne:
Vi beregnede først et gennemsnit af prisen per kWh for de tre lokationer. Dernæst blev der for hver lokation beregnet rengjorte kvadratmeter og ganget med et gennemsnitligt antal arbejdsdage. Dermed har vi et gennemsnit for de tre lokationer med kWh brugt per kvadratmeter. Dette gennemsnit kunne så ganges med det samlede antal rengjorte kvadratmeter for hele 2023. Desværre er disse tal dårligt tilgængelige for 2022, hvorfor estimatet for 2022 er beregnet på basis af omsætning for 2023 i relation til omsætningen i 2022.

Vi har som målsætning for 2024 at få lavet et mere præcist estimat af vores elektricitetforbrug hos vores kunder. Det kunne med fordel gøres ved at beregne, hvor meget vi ca. forbruger per vask, tørretumbling, støvsugning per m2, samt lys udenfor dagtimerne.

Handlinger og mål ift. solgte produkter:

- Den vigtigste handling er naturligvis at få forbedre datakvaliteten med overstående forslag.
- Dernæst er vi interesserede i væsentligt at reducere – og potentielt set udfase - vores brug af tørretumblere. Tørretumblere har generelt set et højt strømforbrug, og med en reduktion i brugen af dem vil vi kunne nedsætte vores strømforbrug hos vores kunder betragteligt. Desuden forlænges levetiden for vores klude og mopper også ved at undgå at bruge tørretumblere. Potentialet her vil vi udforske og teste i løbet af 2024.
- Igennem samtaler med kunder vil vi opfordre dem til at vælge grøn strøm certifikater.
- Vi går efter at have de mest strømbesparende udstyr og maskiner i brug.

Case: Affaldssortering

Hos Kongsvang understøtter vi den nationale affaldssortering hos vores kunder. Vi vil garantere, at det affald vores kunder sorterer ender i de rigtige containere, så det bliver sendt til genanvendelse og kan bruges igen som nye produkter.

Derfor arbejder vi lige nu (foråret 2024) på at forbedre interne procedurer og materialer for kundesamarbejde, implementering og oplæring, så den nationale affaldssortering bliver inkorporeret i vores hverdag. Desuden har vi en del lokationer, som er skoler. Her ser vi et stort potentiale for at samarbejde om, hvordan man bedst giver de gode og korrekte affaldssorteringsvaner videre til den næste generation.

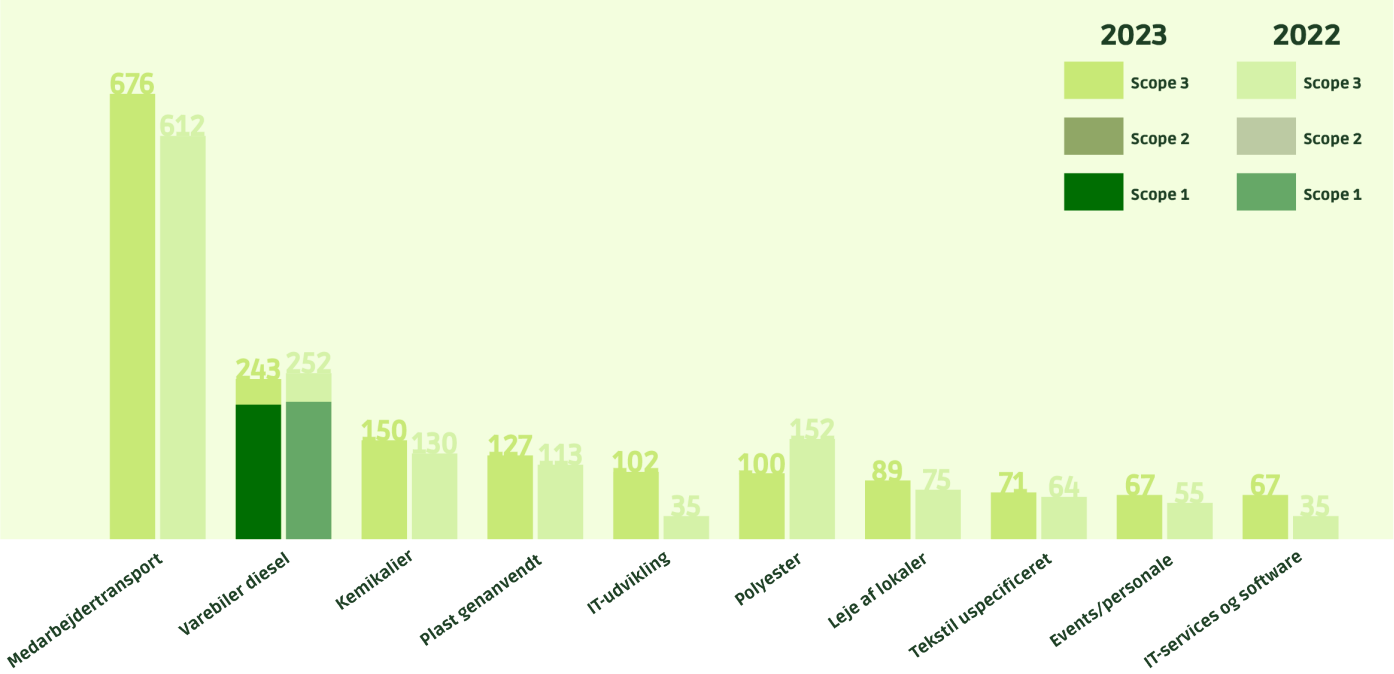
Vi sorterer naturligvis også eget affald efter den nye affaldssortering.

Affaldssortering og genanvendelse er vigtigt, men for os er det endnu vigtigere, at vi har fokus på at minimere vores produktion af affald:

- Vi reparerer og genbruger vores rengøringsvogne, støvsugere og rengøringsmaskiner. Vi opkøber ældre rengøringsmaskine-modeller, reparerer og bruger dem i driften, da de ofte har mange leveår tilbage i sig.
- Vi har fokus på at minimere brugen af sorte sække ved at genbruge de poser, som vi samler beskidte mopper, klude og affald ind i.
- Vi bruger ikke engangsemballage generelt – smørbrikker, mælkebrikker, papkrus mv.
- Vi samarbejder med Lead the Talent om at finde en tablet-løsning, der erstatter flydende rengøringsmiddel og potentielt kan spare os størstedelen af plastikemballagen.

Top 10 mest udledende kategorier i Kongsvang

Udledning i ton CO2e (Scope 1+2+3) fordelt på top 10 områder for 2023 sammenlignet med de respektive områder for 2022.



Vores mest udledende kategorier

Kongsvangs top 5 for CO2e-udledninger varierer en smule mellem 2023 og 2022. Fælles for dem begge er dog, at de to mest udledende kategorier er "Medarbejdertransport" og "Varebiler - diesel"

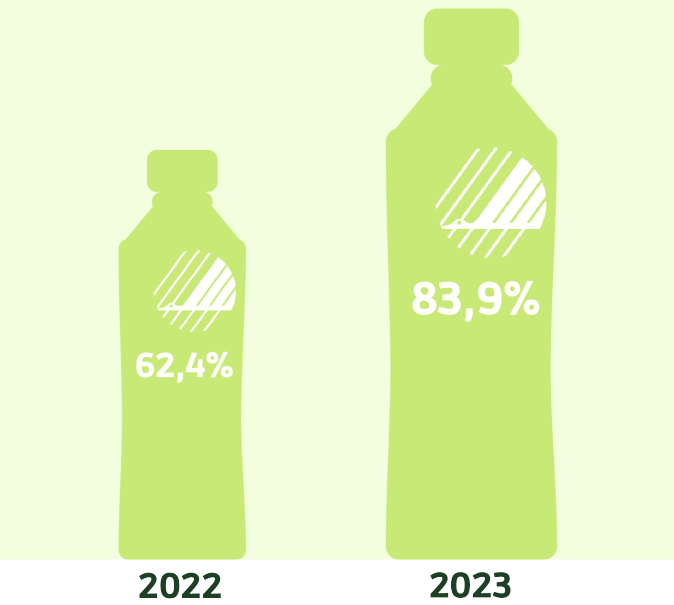
Medarbejdertransport
Datausikkerhederne omkring det punkt er blevet vendt i overstående under "Noter om medarbejdertransport" samt ønsket om at forbedre disse data gennem en repræsentativ undersøgelse hos Kongsvang i efteråret 2024.

Varebiler - diesel
Dernæst er det væsentligt for Kongsvang at kigge på dieselvarebiler. Dieselvarebiler og Kongsvangs tanker om transport er beskrevet overfor under "Transport".

Kemikalier
At kemikalier er højt på listen hos en rengøringsservice, er ikke videre overraskende. Det ærgerlige er dog her, at der i Klimakompasset ikke skelnes til hvilke typer kemikalier, der er tale om. Der er naturligvis en signifikant forskel på, om der anvendes miljømærkede eller ikke-miljømærkede kemikalier ift. hvordan det påvirker vores natur og miljø. Vi anvender vores høje datakvalitet til at følge forbruget månedligt. Det gør at vi hurtigt kan handle på det.

Polyester
Polyester er det materiale som vores mopper, mikrofiberklude, glasklude, skuresvampe og antistik-handsker primært er lavet af. Disse produkter af polyester er essentielle for at levere en høj kvalitet med minimal brug af ressourcer i vores forretning som rengøringsservice, ift. at levere den daglige rengøringsservice. Polyester er en kategori i Klimakompasset, hvor det kunne være interessant at undersøge sagen nærmere - for udleder al polyester lige meget CO2? Alle vores mikrofiberklude er Svanemærket, det gælder også for de fleste af vores mopper. For at mikrofiberklude og mopper har opnået Svanemærket, er der blevet kigget på hele produktets proces fra råvare til forarbejdning og produktion, til brug og til sidst til affald og recirkulering.

Svanemærkede kemikalier i Kongsvang



Plast, uspecificeret - genanvendt
"Plast, uspecificeret – genanvendt" er det materiale som vores rengøringsvogne, moppefremførere, spandeposer og affaldssække er lavet af. Lignende med "polyester"-kategorien er disse produkter essentielle for vores forretning som rengøringsservice. Ved indtastningen af plast er der i midlertidig 15 kategorier i Klimakompasset at vælge imellem, hvor "Uspecificeret" og "Uspecificeret genanvendt" eksempelvis indgår. I skrivende stund har vi kun opdelt vores indkøb af plast i "Uspecificeret" og "Uspecificeret genanvendt", men stræber efter at kunne inddele vores plastindkøb i løbet af 2024 i mere specifikke kategorier og dermed få mere retvisende data.

Desuden går vores innovations-samarbejde med Lead the Talent ud på at undersøge, hvordan vi kan minimere vores forbrug af ny plast og transport. Vi afventer resultaterne med stor nysgerrighed.

IT-udvikling
IT-udvikling og digitalisering er en prioritet i vores væsentlighedsanalyse. Derfor må denne kategori forventes at stige. Det gør sig særligt gældende da meget innovation i vores branche bl.a. omhandler digitale rapporterings- og servicesystemer, samt AI-værktøjer som RPA og ChatGPT. Særligt AI-værktøjer som ChatGPT er notorisk kendte for høj CO2-udledning[11]. Vi forventer, at IT-udvikling som kategori stiger hos os over de næste år, da vi har gang i en større automatisering. Dog har vi samtidig en forhåbning om, at videnskaben hjælper med at få emissionerne og CO2-aftrykket ved brug af AI-værktøjer til at falde, nu hvor der er øget bevidsthed omkring det.

Vi har fra vores leverandører modtaget ECO GREEN certifikater, der bekræfter, at de rengøringsvogne og plastspande mv., vi har købt, er miljømærkede, og at der primært er anvendt genanvendte materialer i deres produktion. Det ser vi som en god mulighed for Kongsvang som virksomhed til at påvirke markedet ved at prioritere indkøb af mere bæredygtige produkter.

11) A. R. Simonsen, Et spørgsmål til ChatGPT kan være op til 50 gange værre for miljøet end at google, DR

Case: Vejen mod Svanemærket

I 2023 tog Kongsvang et markant skridt i den bæredygtige retning ved at ansøge om og opnå Svanemærke-certificering som rengøringsservice. Kongsvang har siden 2012 prioriteret brugen af Svanemærkede produkter. Men at blive Svanemærket som rengøringsservice er en helhedsundersøgelse af virksomheden og en langt mere omfattende proces end blot at anvende Svanemærkede rengøringsprodukter. Det indebærer både dokumentation og fysiske kontrolbesøg.

For at opnå Svanemærket som rengøringsservice blev Kongsvang nøje evalueret ud fra en række kriterier, der stræber efter at minimere miljøpåvirkning og fremme bæredygtige praksisser. Disse omfatter alt fra dosering af rengøringskemikalier til brændstofeffektivitet, rengøringskvalitet, indkøb af miljømærkede produkter og tjenester, samt etiske krav og forpligtelser.

For at give et kort indblik i hvad det kræver for at blive godkendt som Svanemærket rengøringsservice ses udvalgte kriterier nedenfor:

- Der skal måles hvor mange milliliter kemikalier per kvadratmeter, der bruges for rengjort gulvareal på et år og i tillæg.
- Brug af ikke-miljømærkede kemikalier til daglig rengøring skal overholde strenge regler - herunder udelukkelse af specifikke stoffer og producentens dokumentation skal bekræftes af en kemiingeniør fra Svanemærkningen.
- Korrekt dosering: alle medarbejdere har doseringsanordninger tilgængelige og ved hvordan de bruges. Medarbejdernes doseringsrutiner kontrolleres ved kontrolbesøg, hvor vi gennem live-opdateringer kan følge med i forbruget i de forskellige kategorier. Desuden har vi særligt fokus på kemikalieforbrug blandt vores regionschefer, hvor det er deres grønne KPI at gøre en indsats for at nedsætte forbruget.
- Krav om brændstofudnyttelse til transport indenfor virksomheden.
- Krav til det årlige forbrug af plastikposer i milligram per rengjort kvadratmeter.
- Krav til indkøb af miljømærkede produkter og tjenester. Her gælder fx. håndklædeark, toiletpapir, sæbe hos kunderne, klude og mopper, mv.
- Krav om systematisering for opfølgning af rengøringskvalitet, skriftlige arbejdsinstruktioner, planlagte ændringer, vedligehold af licens og oplæring af personale.
- Etisk krav, som at have en ansvarsforsikring, at regnskabet er godkendt af en revisor, og at man ikke er i restance ift. skatter og afgifter.

Flere af disse krav blev kontrolleret først ved indsendelsen af ansøgningen til Svanemærkningen, og dernæst kontrolleret fysisk ved Svanemærkningens kontrolbesøg.

Vi rapporterer således på vores forbrug og adfærd i mange henseender – og handler på afvigelser fra normen. Vores elektroniske systemer sikrer transparente data og mulighed for hurtig handling. Da kravene til at blive en Svanemærket rengøringsvirksomhed samt den løbende kontrol og skærpelse af kravene er så omfattende, er vi i Kongsvang utroligt stolte af at have opnået certifikatet. Det fejrede vi internt i starten af november 2023.

Svanemærket er ikke kun et symbol for vores virksomhed, men også en genkendelig standard for bæredygtighed, der nyder bred anerkendelse og tillid blandt befolkningen. Med 95% kendskab blandt den nordiske befolkning fungerer det som et kvalitetsstempel, der styrker vores position som en pålidelig og ansvarlig aktør på markedet.

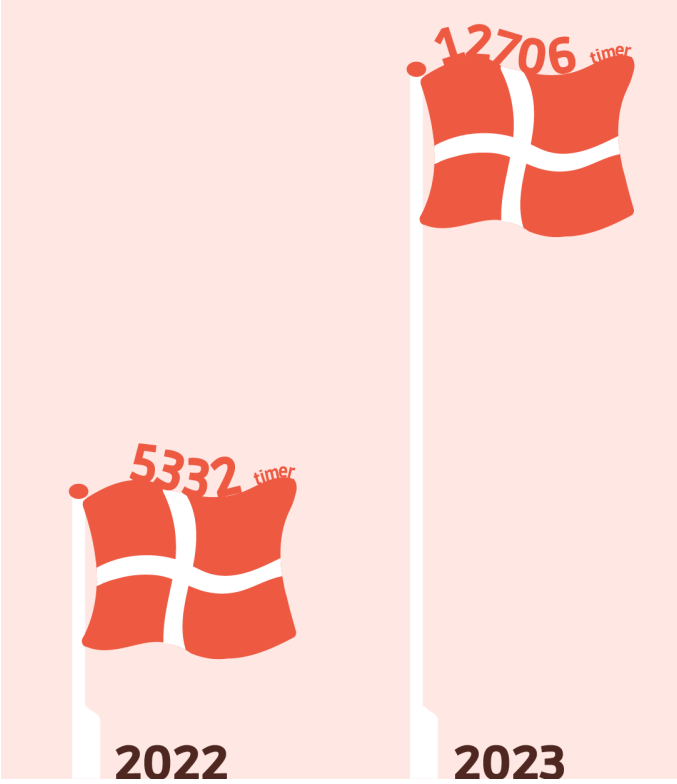
Svanemærket er et kraftfuldt udtryk for vores engagement. Det signalere til vores samarbejdspartnere, kunder og deres kunder, gæster, ansatte og brugere at Kongsvang arbejder målrettet på vores fælles ansvar, og på vores rapportering og målsætninger indenfor miljø, klima, socialt ansvar og vores virksomheds samlede aftryk.

Social - det sociale aspekt

Hos Kongsvang støtter vi stærkt op om den danske model både ift. arbejdsmarked og velfærd. Vi mener, at den er med til at sikre lige muligheder og rettigheder for alle, og øge den sociale mobilitet. Lige muligheder og øget social mobilitet er værdifulde egenskaber for et trygt og godt samfund.
Vi bidrager til at støtte op om den danske model, når vi fx har overenskomstbaseret løn for vores medarbejdere, stolt betaler skat i Danmark og naturligvis er medlem af en arbejdsgiverorganisation. Vi skubber på for, at forholdene for vores medarbejdere bliver endnu bedre – derfor tør vi godt sige nej tak til natarbejde, og har som et ekstra medarbejdergode en ekstra sundhedsordning.
Det største og mest konkrete samfundsansvar, som vi tager, drejer sig om integration. For mange udlændinge der kommer til Danmark, er et job i rengøringsbranchen ofte det første trin på karrierespringbrættet. Hos Kongsvang tilbyder vi løn til vores medarbejdere for at gå til danskundervisning og tage en rengøringsfaglig uddannelse. På den måde øger vi integrationen af udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked. Dertil har Kongsvang en transparent karrierestige, hvor det er tydeligt, hvad næste trin på stigen er – og hvordan man kan opnå det. Flere af vores ledere har startet deres karrierejse på nederste trin, og taget deres viden og erfaring med sig hele vejen til toppen. Derigennem understøttes vores politikker om diversitet og ligestilling også - vi går altid efter den bedste kandidat, og alle skal føle sig velkomne i Kongsvang uanset nationalitet, kønsidentitet, seksuel orientering, alder og baggrund.

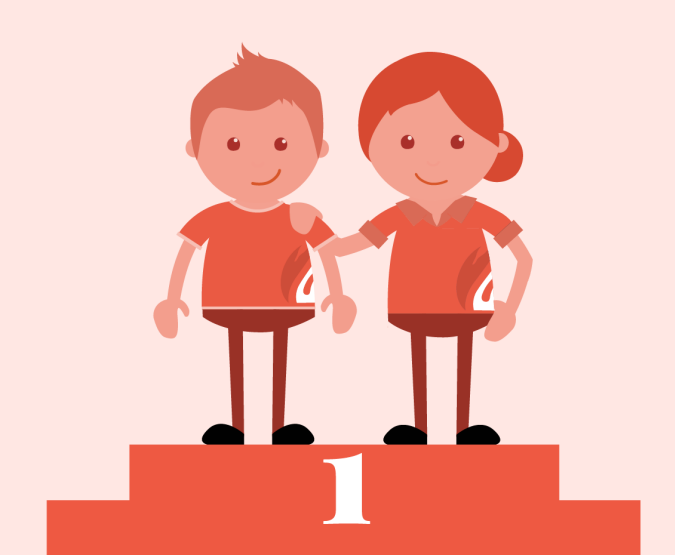
Danskundervisning

Antal timer med betalt løn for danskundervisning.



Flest medarbejdere til danskundervisning

I 2023 har 154 af vores medarbejdere deltaget i danskundervisning.



Uddannelser

I Kongsvang har vi et bredt udvalg af uddannelser. Vi har arbejdsmiljøuddannelser, mentorordninger, driftstræner, onboarding, e-learning og diverse rengøringsfaglige uddannelser - herunder NIR, hygiejne og insta800. Men der er nogle, der er værd at gå mere i dybden med:

Danskundervisning
Hos Kongsvang er tilbuddet om lønnet danskundervisning til servicemedarbejdere et princip og en del af vores DNA om ordentlighed og socialt ansvar. I den forbindelse åbner muligheden for at lære dansk både for personlig og faglig udvikling, derigennem nye karrieremuligheder og især råderummet for at begå sig i det danske samfund. Det er vi stolte af at understøtte!
Ved synlig rengøring præsenterer vi vores medarbejdere for vores kunders ansvarlighed og opfordrer dem til at tale dansk sammen med tålmodighed, da integrationsarbejdet jo er et fælles samfundsansvar.

I 2023 har 154 af vores medarbejdere deltaget i danskundervisning på samlet 12.706 timer. Det placerer os som den rengøringsservicevirksomhed, der i samarbejde med SBA/AOF, har haft flest medarbejdere til danskundervisning!

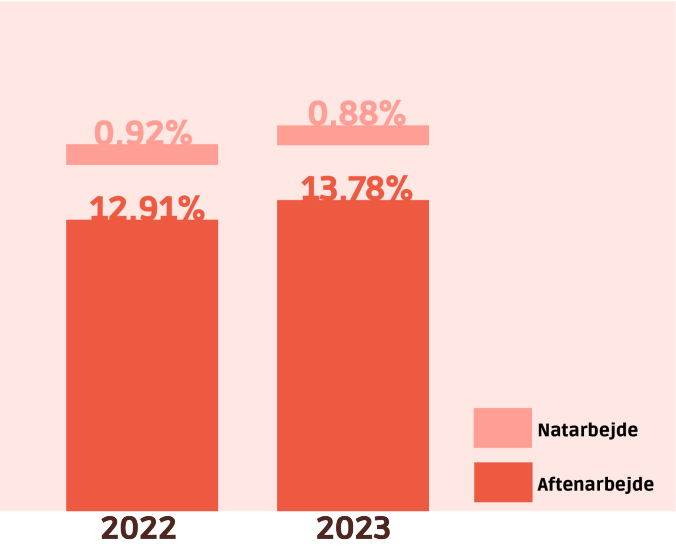
Lederuddannelsen 2022

Rengøringstekniker
I 2023 blev denne uddannelse bedre tilpasset erhvervslivet. Det skete gennem et samarbejde mellem virksomhederne under Dansk Industri og SBAs lærlingesamarbejde. Tilpasningen gjorde, at selve uddannelsesperioden blev samlet i én fremfor af flere omgange, og derfor passer det bedre i praksis ift. at skulle undvære medarbejderen under kursus og finde afløsere. Derfor har vi ikke sammenlignelige tal fra 2022. Men i 2023 har 14 servicemedarbejdere gennemført/er i gang med deres rengøringsteknikeruddannelse. Det svarer til 3862,5 timer.

Lederuddannelse
I 2022 har vi betalt løn for 330 timer til lederuddannelse, hvilket svarer til 4 ledere. I 2023 er vi oppe på 1028,5 timer svarende til 49 medarbejdere. Uddannelserne dækker både vores serviceledere, stab og øverste ledelse. Ledelsesuddannelser dækker over arbejdsmiljøorganisationsuddannelse, konflikthåndteringskurser, rengøringslederuddannelse og en mini MBA i bæredygtig ledelse.

Skæve arbejdstider

Procent af arbejdstiden i aften- eller natarbejde for vores servicemedarbejder.



Lederuddannelsen 2023

Kursus
Se case angående kursus i konflikthåndtering, kommunikation og trivsel på s. 27.

Skæve arbejdstider

I Kongsvang måler vi på medarbejdernes arbejdstider for at øge fastholdelsen og sundheden blandt vores medarbejdere. Det har i mange år været en fast del af vores KPI at minimere natarbejde. Ligeledes er det en KPI for at fastholde ledere og give dem en bedre balance mellem arbejde og privatliv. Det giver vores kunder en bedre kvalitet, når vi lykkes med at undgå skæve arbejdstider – når kunde og servicemedarbejder mødes i hverdagen, og kan forventningsafstemme løbende og overlevere informationer.
Vi er også glade for, at det endeligt er blevet en del, omend lille del, af vores overenskomst. Vi arbejder for, at vores kunder ser de store fordele, der er ved synlig rengøring - mere om det nedenunder.

Vi forsøger så vidt muligt helt at undgå natarbejde. Forskning viser, at natarbejde kan øge risikoen for en lang række sundhedsproblemer, herunder hjertesygdomme, søvnforstyrrelser og depression. Det kan have en stor negativ indvirkning på vores sociale liv og familieforhold. Dette har vi lavet en informerende video om på vores intranet. Ligeledes prøver vi at tilrettelægge sammenhængende stillinger i fællesskab med servicelederen, så det passer bedst muligt med medarbejderens privatliv. Aftenarbejde er arbejdstimer, der ligger mellem 18-22, mens natarbejde er arbejdstimer, der ligger mellem 22-05.

Fælles for begge år er, at data på aftenarbejde og natarbejde oversteg vores KPI'er. Der er altså plads til forbedring! Derfor fastholder vi KPI'erne - for de må aldrig glide ud af vores opmærksomhed. Men det er svært at ændre på, da vi oplever stor efterspørgsel fra kunderne om, at arbejdstiden ligger efter kl. 17. Men helt generelt byder vi ikke på natarbejde, fordi vi ikke mener, at nogen er tjent med det - hverken medarbejderen, lederen eller kunden.

Synlig rengøring

Hos Kongsvang er det en mærkesag med synlig rengøring. Synlig rengøring vil sige rengøring i dagtimerne, mens folk er på arbejde. Det er der flere gode grunde til at indføre. Først og fremmest giver det vores medarbejderne mulighed for et "normalt arbejdsliv" – eller primært et "normalt familieliv". Udover at det giver "normale arbejdstider" for medarbejderen, så sker der også mange små, men essentielle udvekslinger af information, når samarbejdet inkluderer synlig rengøring. Det ser vi i Kongsvang som win-win.
I vores sociale samfundsansvar og klausuler i vores kontrakter med offentlige kunder er der desuden større mulighed for at opfylde vores fælles interesse i integration, tilskud, aktivitet og praktiksamarbejder om at få borgere på kanten af arbejdsmarkedet ind i forløb på kontrakterne, da der med den synlige arbejdstid er større sandsynlighed for i fællesskab at finde kandidater.

Tilfælde af krænkende adfærd

Det er vigtigt for Kongsvang at sikre et godt og trygt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives og udvikles, og hvor ledelse og medarbejdere – og medarbejderne indbyrdes – indgår i et konstruktivt samarbejde. Derfor kan ingen former for seksuel chikane tolereres.

Krænkende adfærd

Antal sager eller anmeldelser om krænkende adfærd i 2022 og 2023.

I Kongsvang har vi en personalepolitik mod seksuel chikane. Her er definitionen af seksuel chikane defineret som: "*Adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en anden persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima*".
Adfærd af sådan karakter er forbudt hos Kongsvang og overtrædelse heraf kan medføre ansættelsesretlige sanktioner for krænkeren, herunder advarsel, afskedigelse eller bortvisning.

Der er en handleplan for hvis man bliver udsat for krænkende adfærd enten internt eller eksternt eller hvis man er vidne dertil. Læs mere i Personalepolitik mod seksuel chikane.

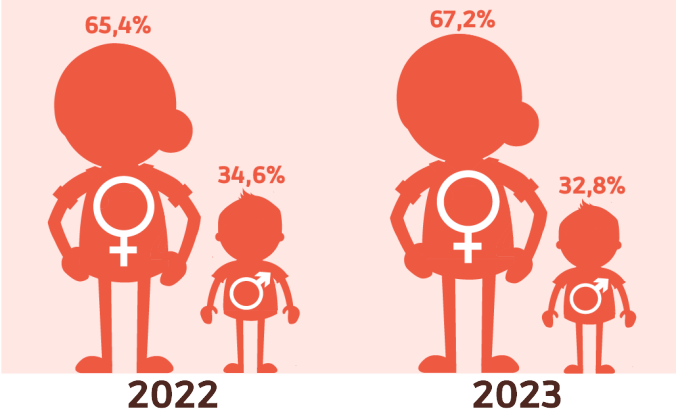
Hverken i 2023 eller i 2022 har vi haft nogle sager eller anmeldelser om krænkende adfærd. Det giver dog overvejelser om en vis selvransagelse. Kan det faktisk være tilfældet i en virksomhed med 1100 ansatte, når landsgennemsnittet siger noget andet?[12] Her er der potentiale for mere research på området, og for at lave en intern kampagne med oplysning om, hvordan man anmelder episoder og hvorledes det håndteres.

Ligestilling

I Kongsvang har vi et substantielt fokus på ligestilling, inklusion og kønsbalance i virksomheden, så vi er med til at skabe både mangfoldighed og bæredygtighed. Derfor lå det lige til højrebenet for os at underskrive Dansk Industris "Gender Diversity Pledge"[13] og fortsat blive ved med at udvikle vores arbejdsplads for alle medarbejdere. "Gender Diversity Pledge" beskriver 16 principper, som er udviklet af DI for at hjælpe virksomheder med at fremme ligestilling, inklusion og kønsbalance.

Ligeledes har Kongsvang måltal og politik for at øge det underrepræsenterede køn. Det gør sig særligt gældende for ledelsen. Det er vigtigt for Kongsvang med en ligelig kønsfordeling i ledelsen. Således afspejler Kongsvangs ledelseslag samfundet og er med til at sikre os den bedst mulige ledelse, konkurrenceevne og størst mulige succes. Alle medarbejdere, uanset køn, skal derfor have lige muligheder for at kvalificere sig, og vi arbejder målrettet for at rekruttere og fastholde en ligelig fordeling af køn i ledelsen.

Kønsfordeling i hele Kongsvang

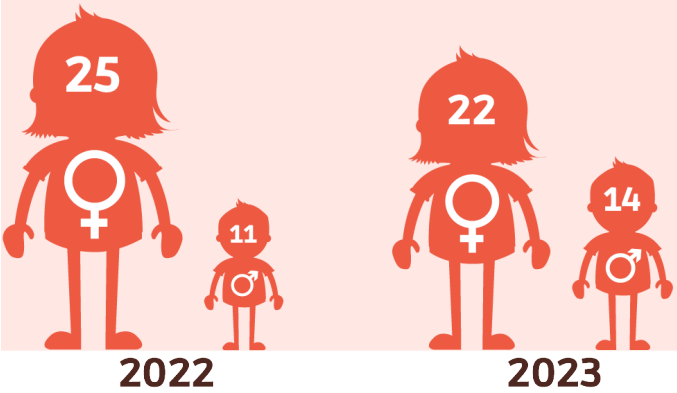


12) Fagbevægelsens Hovedorganisations, Seksuel chikane i Danmark - forslag og fakta
13) D. Rieland, I 2030 skal 40 pct. af erhvervslivets ledere være kvinder, 6. maj 2021

Kønsfordeling i ledelsen

Bestyrelsen:

Øvrige ledelsesniveau:



Til politikken hører desuden 10 konkrete tiltag for at opnå måltallene. Tiltagene omhandler bl.a. Kongsvangs tilslutning til DI's "Gender Diversity Pledge", at Kongsvang altid går efter den bedste kandidat uanset køn, alder, nationalitet og etnicitet, at jobopslag henvender sig til begge køn ved at være formuleret kønsneutralt, at Kongsvang vurderer og minimerer bias i sin kommunikation, profilering og fysiske miljø, samt meget mere.

Mangfoldighed i Kongsvang

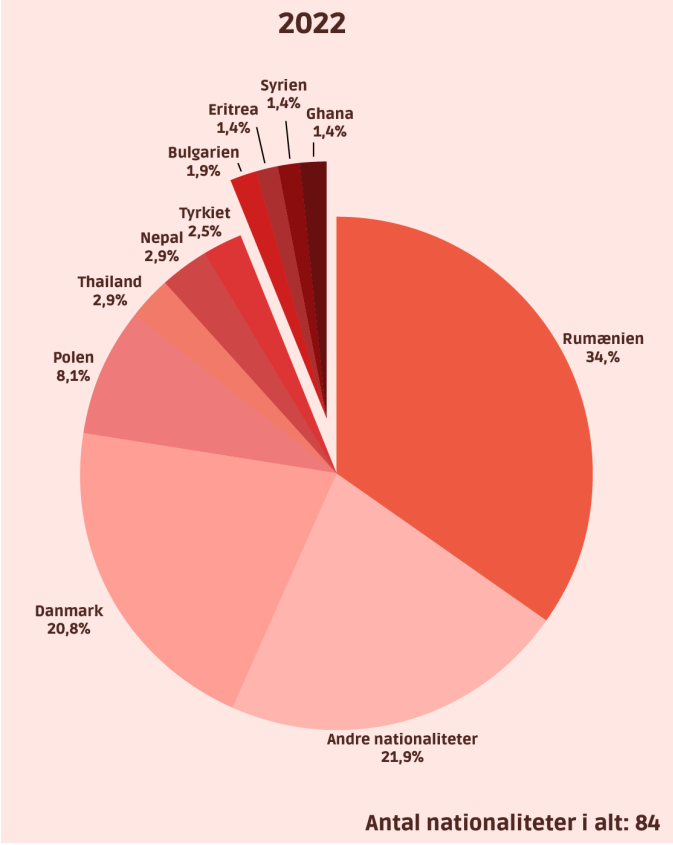
Diversitet er og bliver en vigtig del af Kongsvangs DNA. Vores medarbejdere kommer fra 77 forskellige lande og samlet taler vi over 100 forskellige sprog. Det er helt essentielt for os, at alle føler sig velkomne uanset nationalitet, kønsidentitet, seksuel orientering, alder og baggrund. Vi er stolte af Kongsvangs diversitet og bliver dagligt inspireret.

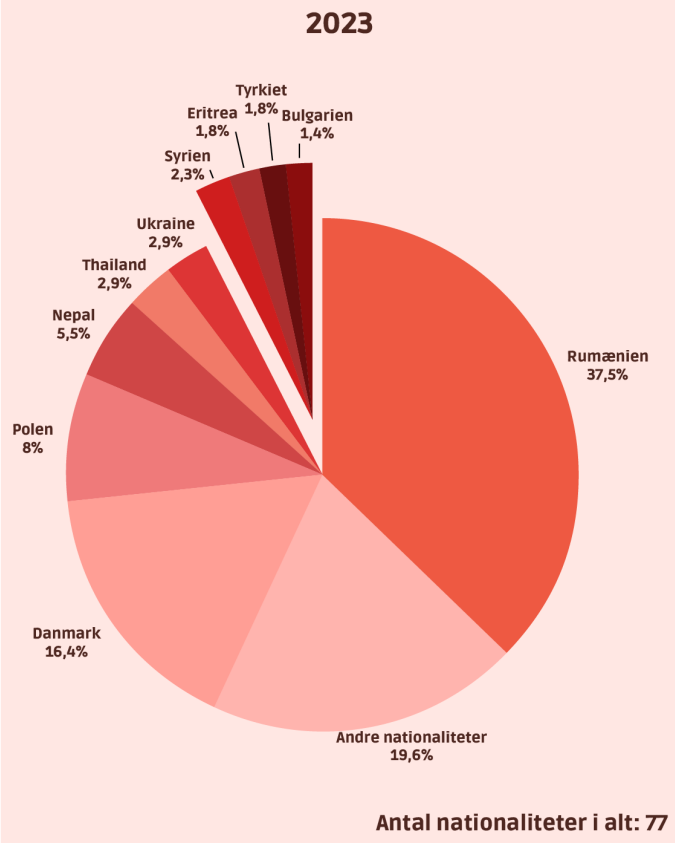
I Kongsvangs politik om mangfoldighed indgår disse 4 principper for mangfoldighed:

- Ingen diskrimination: Vi vil sikre processer og arbejdsgange, der bevirker at diskrimination ikke finder sted i Kongsvang. Det gælder rekruttering, ansættelsesforhold, medarbejderudvikling, frivilligengagement og blandt vores kunder i vores butikker.
- Lige muligheder: Vi vil arbejde for at sikre lige muligheder for alle ansatte i Kongsvang. Dette indebærer at skabe en arbejdskultur, der hjælper og fremmer den enkeltes mulighed for at øge og udnytte sit eget og dermed Kongsvangs potentiale. Vi vil have et særligt fokus på det underrepræsenterede køn.
- Inkluderende arbejdsmiljø: Vi vil skabe et inkluderende arbejdsmiljø, der rummer en bred medarbejdersammensætning, samarbejder på tværs og hvor ansættelsesforholdet er baseret på kvalifikationer og kompetencer.
- Mangfoldig medarbejderstab: Koncernen vil tilstræbe

Fordeling af nationaliteter

Procent af medarbejdernes nationalitet fordelt i top 10.





en mangfoldig sammensætning i de øverste ledelseslag, samt i bestyrelsen. Desuden skal der tilstræbes en mangfoldig medarbejdersammensætning bredt i Kongsvang.

Finders Fee - intern rekruttering

I Kongsvang er vi desuden stolte over, at vores rekruttering af servicemedarbejdere primært sker gennem netop servicemedarbejderne. Således var der i 2022 41 nye servicemedarbejdere, der blev fundet ved hjælp af servicemedarbejdernes netværk. I 2023 blev 56 medarbejdere fundet på denne måde. Det har vi valgt at anerkende med et kontant honorar, som vi kalder "Finders Fee".

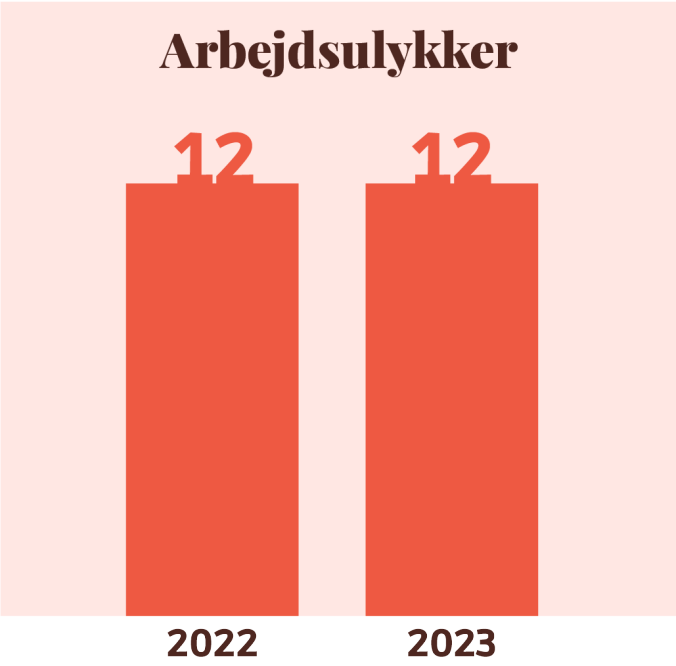
Sikkerhed, arbejdsulykker og sygefravær

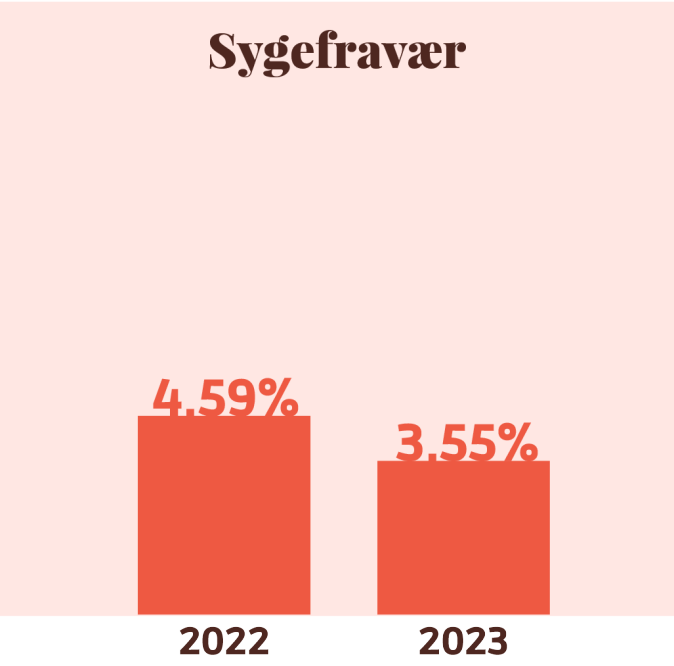
Hos Kongsvang gør vi en indsats for at fremme arbejdssikkerhed og reducere sygefravær, og anser det som afgørende for både medarbejdertrivsel og driftens kontinuitet. En effektiv arbejdssikkerhedskultur sikrer, at medarbejdere opererer i et miljø, der minimerer risikoen for skader og sygdomme i forbindelse med arbejdsopgaverne.
Vi revurderer vores praksisser og initiativer inden for arbejdssikkerhed, herunder implementering af forebyggende foranstaltninger, uddannelse og træning af medarbejdere og sikkerhedsprocedurer. I forbindelse med opstart af vores samarbejdskontrakter gennemgår vi "nærved" risikovurderinger, rengøringsrum, brand og sikkerhedsveje. Det udmunder i en rapport, som vi anvender til at undervise og sidemandsoplære vores medarbejdere konkret på. Ved behov for ændring i sikkerheden på lokaliteten gennemgår vi rapporten med den kontraktansvarlige. Eksempler på ændringer er ofte: dårlig belysning ved fx automatisk tænd og sluk lyssensorer, der slukker for hurtigt eller bag trapper med svag belysning; stikkontakter, der ikke er afskærmet; ledninger, der ligger løst; og klinker, tæpper eller andre gulvudfordringer.
Vi har i både 2023 og 2022 haft 12 arbejdsulykker. Det er naturligvis 12 for mange. Derfor gennemgår vi alle registrerede ulykker på Arbejdsmiljøorganisationsmøder. Her bliver der kigget på om den enkelte ulykke kunne være forebygget, og om der er tendenser, hvor vi skal igangsætte specifikke initiativer. Når det er sagt, ligger vi i Kongsvang væsentligt under branchegennemsnittet for arbejdsulykker.[14] Her fremgår det, at branchegennemsnittet var 40 arbejdsulykker i 2022 og 36 i 2023. Vores målsætning er 0 arbejdsulykker.

Sygefravær gennemgås hver anden uge med timer for alle medarbejdere og på alle niveauer. I statistikken medtages de seneste 12 måneder. Hvis en medarbejder har haft én specifik sygefraværsperiode kontaktes medarbejdere med henblik på, hvordan vi bedst kan understøtte vedkommendes bedring og forebygge fremtidigt fravær. Dette kan bl.a. ske gennem en omsorgs-og fraværssamtale, og/eller ekstra information om alt den hjælp, der er at hente i vores ekstra sundhedsordning til vores medarbejdere, der bl.a. tilbyder massage, psykologhjælp og misbrugsrådgivning. Vores halvårlige teamdag i oktober har fokus på, hvordan servicemedarbejderne sikres den rigtige hjælp hurtigst mulige ved hjælp af sundhedsordningen, samt hvordan den gode omsorgs- og fraværssamtale medvirker til at få medarbejderen godt tilbage på arbejde igen.

Handlinger og mål ift. det sociale aspekt:

- Udarbejde en politik og handleplan angående vold.
- Udarbejde en politik og handleplan angående racisme.
- Lave en intern undersøgelse angående episoder med krænkende adfærd, samt en intern oplysningskampagne om, hvordan man anmelder episoder og hvorledes det håndteres.





14) Dansk Arbejdsgiverforening, Tabel 1: Ulykkesfrekvens, alle medarbejdere og arbejdere, hovedbrancher: service

Case: Konflikthåndtering, kommunikation og trivsel

I november 2023 og med opfølgning i januar gennemgik alle vores mellemledere og stabsfunktioner et intensivt kursus i konflikthåndtering, kommunikation og trivsel. Konflikter er en naturlig del af samarbejdet mellem mennesker, men uløste konflikter kan påvirke trivsel og arbejdsmiljø.
Kurset gav os som deltagere en dybdegående forståelse af konflikters dynamik, samt strategier til at håndtere dem konstruktivt. Vi lavede spændende øvelser faciliteret af eksterne eksperter.

Som en integreret del af kurset blev hver deltager bedt om at gennemføre en personlighedstest. Resultaterne af disse test udgør grundlaget for et fælles sprog omkring vores forskellige karaktertræk. Denne tilgang har ikke blot bidraget til at øge vores forståelse for hinanden, men også til at skabe et mere inkluderende og respektfuldt arbejdsmiljø, hvor det er nemmere at have det sjovt over vores forskelligheder og ser diversiteten som en styrke.

Governance - ledelsesaspektet

Governance – god selskabsledelse – udgør en fundamental del af enhver virksomheds driftsmodel og er afgørende for dens langsigtede fremgang og bæredygtighed. Hos Kongsvang handler *governance* om at sikre, at vi opererer på en måde, der er ansvarlig, gennemsigtig og i overensstemmelse med de relevante love, reguleringer og bedste praksisser. Det handler om at fremme en kultur for integritet og etisk adfærd. Vi vurderer ligeledes vores evne til at integrere de sociale og miljømæssige hensyn i vores strategi og beslutningsprocesser som en del af den overordnede *governance*-ramme. Disse aspekter er beskrevet i *Environment*- og *Social*-aspekterne af denne rapport. Hos Kongsvang er ordentlighed vores fundamentale værdi og ledestjerne. Ordentlighed i Kongsvang skal forstås i den bredest mulige forstand. Vi ønsker, at alle vores ydelser, rammer og processer skal bære præg af, at vi behandler hinanden, samfundet og naturen ordentligt.

Whistleblowerordning

Medarbejdere er ofte de første til at opdage uregelmæssigheder eller ulovlige forhold på arbejdspladsen. Derfor har vi etableret en intern whistleblowerordning, da det er vigtigt, at sådanne forhold kommer frem i lyset, og at der bliver taget hånd om dem. Derfor bliver alle medarbejdere introduceret til vores whistleblowerordning i forbindelse med onboarding.
Formålet med whistleblowerordningen er at give alle ansatte mulighed for at foretage anonyme eller ikke-anonyme indberetninger om alvorlige og kritisable forhold uden at skulle frygte for negative konsekvenser. Formålet er desuden at sikre beskyttelse af personer, som bruger whistleblowerordningen, og opdage fejl og forsømmelser, som kan påføre os et økonomiske tab eller på anden måde skade vores omdømme eller arbejdsmiljø.

På vores interne intranet ligger der et link til selve whistleblowerordningen, der både informerer om, hvordan man indberetter, håndtering af indberetningen og beskyttelse af indberetteren.

Antikorruption

Vi har en nultolerancepolitik over for korruption og bestikkelse i alle vores forretningsaktiviteter. Vi træner vores medarbejdere i at identificere og rapportere eventuelle mistænkelige aktiviteter. Desuden har vi etableret interne kontrolsystemer for at sikre, at vores forretningsprocesser overholder gældende love og regler, og forhindrer korruption. Dette betyder, at der udføres løbende kontrol og rapportering fire gange årligt.
Vi har funktionsopdelte arbejdsprocesser, så ingen processer kan igangsættes, godkendes og eksekveres af samme afdeling eller medarbejder. Høj datakvalitet sikrer løbende rapportering og kontrol.

GDPR: Datasikkerhed og cybersikkerhed

Datasikkerhed: Vi behandler kunders og medarbejderes data ordentlig og efter gældende standarder for opbevaring af personfølsomme oplysninger. Vores medarbejdere har desuden tavshedspligt, så vores kunder kan være helt trygge ved, at vi bevæger os rundt på deres arbejdsplads.

Cybersikkerhed har høj prioritet hos Kongsvang. Derfor har vi tæt samarbejde med eksperter og samarbejdsaftaler, der sikrer os mod cyberangreb. De eksterne eksperter er sikkerhedsspecialister, som overvåger og analyserer vores IT-infrastruktur med henblik på at identificere unormale hændelser eller konkrete angreb.

Verdensmål

Verdensmålsambassadører spiller en afgørende rolle i Kongsvangs bæredygtighedsstrategi. Mens mange ofte forbinder bæredygtighed primært med klima og miljø, er Kongsvangs tilgang til bæredygtighed mere helhedsorienteret, og omfatter hvordan vi behandler naturen som mennesker, og hvordan vi agerer ordentligt og træffer de bedste beslutninger. Helhedsperspektivet omfatter, hvordan der prioriteres fra ledelsens værdisætning af, hvad vi måler, vejer, anerkender og fejrer, til hvordan det udleves og efterleves i praksis på tværs af alle lag i virksomheden.

På lignende vis er verdensmålenes samlede tilgang til bæredygtighed netop et helhedsperspektiv på bæredygtighed: Alting hænger sammen. Intet verdensmål kan stå alene. Derfor har vi i Kongsvang valgt at inddrage dem som inspirationskilde til vores bæredygtighedsstrategi. I 2022 identificerede vi de syv mest relevante mål og begyndte at integrere dem i vores strategiske overvejelser. I 2023 tog vi skridtet videre mod konkret implementering af disse mål samt tilføjede tre yderligere. Der er dog nogle verdensmål som Kongsvang kan have en større direkte indflydelse på end andre.

Sundhed og trivsel

"Rengøring er hårdt fysisk arbejde. For mig handler Sundhed og Trivsel i Kongsvang derfor især om at undgå nedslidning"

Annette Skov Andersen, Økonomidirektør

Vi vil være en arbejdsplads uden arbejdsulykker
Alle vores ledere skal have et indgående kendskab til og forståelse af sundhedsordningen. Vi samarbejder med Pensiondanmark for at sikre let adgang til viden om sundhedsordningen. Derudover samler vi data og evaluerer på effekten af vores indsats.
Vi sætter ekstra fokus på vores fraværs- og omsorgssamtaler
Vi sætter fokus på, hvordan man tager en fraværs- og omsorgssamtale, og formålet heraf. Vi undersøger hvordan den administrative del gøres bedre og vi måler sygefravær ift. fraværs- og omsorgssamtaler for at se, om indsatsen gør en forskel.
Alle medarbejdere skal være fortrolige med brug af hjælpemidler og maskiner
I første kvartal 2025 analyserer vi data fra vores samarbejde med Crecea, hvor vi i 2023 gennemførte et projekt for at sikre et godt og langt arbejdsliv ved hjælp af forebyggende og støttende indsatser.

Kvalitetsuddannelse

"Jeg ønsker, at vores medarbejdere er stolte over deres fag – også overfor kunderne"

Pia Sejr, Kundeudviklingschef

Flere skal gennemføre rengøringstekniker-uddannelsen
Vi vil sende flere medarbejdere på rengøringstekniker-uddannelsen og give dem et papir på deres faglighed.
Vi vil motivere alle til at lære dansk
Vi tilbyder alle nye medarbejdere screening ift. danskundervisning i deres første 4-6 uger i virksomheden.
Vi vil udvikle vores uddannelsessystem og sikrer fortsat høj kvalitet
I 2024 arbejder vores uddannelsesudvalg på at gentænke vores uddannelsessystem for det rengøringsfaglige. Vi har løbende halvårlige målinger for at sikre kvalitet i uddannelsen.

Ligestilling mellem kønnene

"Vi vil sikre en god integration, hvor alle vores medarbejdere uanset kultur og nationalitet kender til og aktivt støtter op om lige rettigheder uanset køn"

Christina Nyhus, Direktør

Den danske kultur om ligestilling skal være indprentet i vores organisation
I 2024-2025 videreudvikler vi vores onboarding-pakke og kampagner, der introducerer og inddrager vores medarbejdere i det danske samfund og den danske kultur.
Vi indsamler data på ligestilling i Kongsvang
I 2024-2025 indsamler vi data på ligestilling inden for uddannelsesforløb, karriereudvikling, barnets første sygedag og barsel for at iværksætte nødvendige forbedringer.
Vi går efter kompetencer og kvalifikationer ikke køn
Vi formidler kønsneutralt i stillingsopslag og i vores dialog med kunderne. I 2024-2025 undersøger vi AI's potentiale og udfordringer ift. en mindre fordomsbaseret rekrutteringsproces.

Rent vand og sanitet

"Det er vigtigt, at vi ikke læner os tilbage, selvom vi er svanecertificerede, men at vi stadig finder de innovative løsninger, der fremmer cirkularitet, og reducerer brugen af vand og kemikalier"

Charlotte Stahll, Kommerciel Direktør

Vi holder øje med vandspild
Vi fejlmelder toiletter og vaskemaskiner, og lukker for hanen, når vi går rundt, så vi minimerer evt. vandspild.
Vi har ekstra fokus på korrekt dosering af vand og middel, samt afkalkning og vedligehold af maskiner
Vi indsamler data på, hvor mange kemikalier vi anvender. Vi igangsætter en formidling og uddannelse i, hvad korrekt dosering betyder: bedre rengøring, bedre miljø og god økonomi.
Vi gennemfører et innovationsprojekt i forår/sommer 2024
Vi undersøger muligheden for en tablet-dosering, der kan gøre korrekt dosering nem og minimere vores brug af plastemballage.

Bæredygtig energi

"Vi skal mindske vores energiforbrug og arbejde for at den energi vi bruger, er grøn – det gælder hele vejen rundt fra vores tørretumblere til vores computere"

Jørgen Hertz, Direktør

Vi undersøger og tester muligheden for at minimere brugen af tørretumblere
Vi ønsker at bruge tørretumbler så lidt som muligt, og derved reducere vores strømforbrug. Vi kigger derfor på muligheden for at reducere eller helt at stoppe med brugen af tørretumblere.
Vi vælger energimærket elektronik
Vi er opmærksom på at indkøbe maskiner og hardware med de bedste energimærker.
Vi er i dialog med vores kunder om brug af lyssensorer og rengøring i dagtimerne
Når vi indgår en ny kontrakt med en kunde, har vi dialog om de bæredygtige fordele ved rengøring i dagtimerne og brug af lyssensorer.

Anstændige jobs og økonomisk vækst

"Vores ledere skal være synlige og til stede for deres medarbejdere, uanset om de arbejder dag, aften- eller nat"

Michael Elmhoff, Kundeudviklingschef

Vi indgår aktivt i dialog med vores kunder om arbejdstid i dagtimerne
Vi arbejder for et minimum af aften- og nattearbejde, da vi ønsker en god work-life-balance, sundhed og trivsel for vores servicemedarbejdere og serviceledere.
Vi sikrer, at alle er ansat på ordentlige og rigtige ansættelseskontrakter
Vi uddanner vores serviceledere i overenskomstforståelse og korrekt håndtering af ansættelseskontrakter for at sikre, at alle medarbejdere ansættes på ordentlige vilkår.
Vi vil sikre at vores medarbejdere kender til deres rettigheder på det danske arbejdsmarked
I 2024-2025 videreudvikler vi en onboarding-pakke og kampagner, der introducerer og inddrager vores medarbejdere i det danske arbejdsmarked.

Mindre ulighed

"Du kan blive en aktiv del af Kongsvang uanset din nationalitet, seksualitet, religion... Det er vigtigt, at man føler sig anerkendt uanset, hvem man er"

Jette Jacobsen, Regionschef

Samarbejde med organisationer og jobcentre om flere i arbejde
I 2024 udvider vi vores samarbejde med organisationer og jobcentre for at hjælpe flere i arbejde – inklusiv dem, der har sværere ved at få adgang til det danske arbejdsmarked.
Synliggørelse og anerkendelse af vores servicemedarbejderes arbejde
Vi vil fortsat arbejde med at formidle den kæmpe forskel servicemedarbejderne gør hver dag. Vi sikrer, at vores ledere er aktivt engagerede og synlige, hvilket styrker deres dialog med medarbejderne og muliggør direkte anerkendelse og feedback.

Ansvarligt forbrug og produktion

"Vi kan arbejde aktivt på at begrænse vores forbrug af midler, emballage, produkter mv. Men vi kan også stille krav op i forsyningskæderne til underleverandører"

Mads Høg Sørensen, Digitaliseringsansvarlig

Vi tester aktivitetsbaseret rengøring i 2024
Vi vil teste aktivitetsbaseret rengøring baseret på sensorer, så vi kan måle antal brugere og nødvendigheden for rengøring. Det vil kunne reducere vores forbrug af midler og vand, hvis vi kun gør rent i de lokaler, der har været i brug.
I 2024 intensiverer vi arbejdet for at reducere vores forbrug af plastikposer
Vi tester opsamling af beskidte mopper og klude – samt affald – i genbrugelige og vaskbare poser eller spande.
Vi undersøger i 2024 levetiden for vores mopper og klude i praksis
Vi ønsker mopper og klude, der holder længe og i sidste ende kan genanvendes.

Klimaindsats

"Vi kan gøre meget for at gøre vores praksis mere klimavenlig: transportoptimering; slukke lys og maskiner uden for brug; og at genanvende affald"

Bartosz Tanona, Regionsdirektør

Vi vil minimere kørsel med skarpere logistik og organisering.
I 2024 undersøger vi, hvordan vi kan minimere vores kørsel – og dermed vores CO_2-udledning – ved at tilrettelægge arbejdet, så vi kun kører én gang.
Vi vil optimere vores transport med miljøvenlige muligheder
Vi vil øge vores andel af elbiler til 25% i 2025 og en 100% grøn bilpark i 2030. Vi undersøger muligheden for andre miljøvenlige transportmuligheder som biobrændstof, elcykler eller elløbehjul.
Vi vil kortlægge vores medarbejdertransport og varetransport
I 2024 kortlægger vi vores medarbejderes udledning igennem deres transport med henblik på at påvirke til mere klimavenlig kørsel. Vi undersøger om vores varer kan leveres af leverandører og producenter i eller tættere på Danmark.

Partnerskab for handling

"Vi kan ikke stå alene om at løse de udfordringer, vi har som rengøringsbranche. Det er vigtigt, at vi tænker i radikale partnerskaber indenfor og udenfor branchen"

Lise Kallesøe, Projektleder

Vi samarbejder og opfordrer til udvikling af bæredygtige produkter
Vi opfordrer leverandører og producenter til at udvikle bæredygtige produkter, som sikrer både forbedret genanvendelighed, længere holdbarhed og overholdelse af standarder som svanemærkning eller andre relevante certificeringer.
Vi indgår aktivt i dialog med samarbejdspartnere og kunder om bæredygtige løsninger
Sammen med vores samarbejdspartnere og kunder engagerer vi os aktivt i at implementere bæredygtige løsninger såsom lyssensorer, affaldssortering eller rengøring i dagtimerne.
Vi vil forsat støtte stærkt op om det danske arbejds- og velfærdssystem
Vi vil udvide vores samarbejdet med 3F og lokale jobcentre for fortsat at understøtte den danske arbejds- og velfærdsmodel, og samtidig sikre vores medarbejderes adgang til fagforening.

For at styrke vores engagement i disse mål har vi udpeget verdensmålsambassadører, som vil lede vores bestræbelser på at opnå konkrete mål og initiativer. Disse ambassadører vil være ansvarlige for at guide vores indsats og sikre, at vi når vores målsætninger.

Vi glæder os til at se, hvordan dette arbejde med verdensmålene og vores verdensmålsambassadører vil føre os hen i 2024 og fremover med vores bæredygtige forretning for fremtiden.

Kongsvang Cleaning & Facility A/S
Klamsagervej 2, 8230 Åbyhøj
Tlf.: +45 86144054
CVR: 28689276
mail@kongsvang.net
Kongsvang.net

Del din mening:
Din feedback er vigtig for os. Vi byder alle dialoger omkring vores tiltag, mål og præstationer velkommen.

Kontakt os:
mail@kongsvang.net eller skriv til:

ESG ansvarlig:
Lise Kallesøe, Projektleder for bæredygtighed og grøn omstilling
LIK@Kongsvang.net

Publiceret: 23. maj. 2024

KONGSVANG
CLEANING & FACILITY