

KONGSVANG

CLEANING & FACILITY

Et verdifuldt samarbejde



ESG-RAPPORT 2024

Indledning

Velkommen til Kongsvangs ESG-rapport for 2024. Sikke et år det har været! 2024 har været et år med mange forandringer – især i ESG-landskabet. Vi lagde ud med intentionen om at levere en fuld rapport efter EU's *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), men da Omnibus-forslaget ændrede væsentlige dele af kravene, valgte vi at gentænke vores tilgang. I stedet for at bruge omfattende ressourcer på vurdering og dokumentation af over 1.100 datapunkter, har vi besluttet at fokusere vores energi dér, hvor den skaber mest værdi: på handling.

Det betyder ikke, at vores ambitioner er blevet mindre. Tværtimod. Vi har valgt at revidere og opdatere sidste års rapport med de nyeste tal, skarpere data og konkrete forbedringer. Helt essentielt for dette års rapport er, at vi har fået forbedret data væsentligt. Dette gør sig særligt gældende ved beregningen af kategorierne medarbejdertransport og solgte ydelser (dvs. strøm- og vandforbrug), når vi leverer vores serviceydelser på lokationerne. Desuden forbereder vi os på at rapportere efter den frivillige standard *Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs*¹ – VSME'en til foråret 2026, med særligt fokus på reduktionsmål og målbare fremskridt. Desuden ser vi stor værdi i CSRD-fremgangsmetoden med kortlægning af virksomhedens værdikæde, dobbelt væsentlighedsvurdering og formulering af IRO'er - dvs. vores væsentligste påvirkninger, risici og muligheder.

Helt centralt for Kongsvangs bæredygtighedsstrategi er, at vi vil være en bæredygtig forretning! Det er en ledelsesmæssig beslutning, som dagligt forankres af vores medarbejdere.

Vi vil være en bæredygtig forretning, fordi vi mener, at det er det rigtige at gøre. Kongsvangs strategi er bæredygtig ledelse og social ansvarlighed, og det er den, fordi vi som virksomhed gør en aktiv indsats for at sikre den danske model og velfærdssamfund.

Vi tager vores samfundsansvar alvorligt, og vi bidrager 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 medarbejdere og kunder, der stiller krav til vores virksomhed og forretning.

Denne rapport er derfor både en status, en forankring og en invitation til at følge med i vores fortsatte arbejde for en bæredygtig fremtid – drevet af værdierne om ordentlighed, ansvarlighed og viljen til at gøre en forskel.

ESG hoved- og nøgletalsoversigt

		Enhed	2024	2023	Ændring i %
E	CO ₂ e scope 1	Ton CO ₂ e	339,58	313,61	8,3%
	CO ₂ e scope 2	Ton CO ₂ e	23,72	41,18	-42,4%
	CO ₂ e scope 3	Ton CO ₂ e	4.441,96	4.112,48	8,0%
	CO ₂ e udenfor scopes	Ton CO ₂ e	384,56	412,20	-6,7%
	Energi og processer	Ton CO ₂ e	29,70	51,00	-41,8%
	Indkøb	Ton CO ₂ e	2.410,82	1.929,16	25,0%
	Transport	Ton CO ₂ e	2.009,18	2.105,87	-4,6%
	Affald og genbrug	Ton CO ₂ e	2,20	0,34	547,1%
	Solgte produkter	Ton CO ₂ e	353,36	380,90	-7,2%
	Samlet CO ₂ -udledning	Ton CO ₂ e	4.805,26	4.467,27	7,6%
S	Betalt danskundervisning	Timer	2.529	12.706	-80,1%
	Rengøringsteknikeruddannelsen	Timer	9.640	3.862	150,0%
	Lederuddannelsen	Timer	1.705	1.028	65,9%
	Sygefravær	% fravær	3,60	3,55	1,4%
	Arbejdsulykker	Antal	14	12	16,7%
	Intern rekruttering	Personer	60	56	7,1%
	Nationaliteter	Antal	79	77	2,6%
G	Whistleblowerordning, antikorruption og brud på GDPR	Antal sager	0	0	0%
	Ligestilling – Køn i ledelsen	% kvinder	65	66,7	-2,6%
Kategorier, der ikke er inkluderet i beregningerne:					
Franchises		Udeladt, da Kongsvang ikke har nogle franchises.			
Investments		Udeladt, da Kongsvang udelukkende investerer i egne projekter.			

1) EFRAG, 2024: [EFRAG Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs \(VSME\)](#)

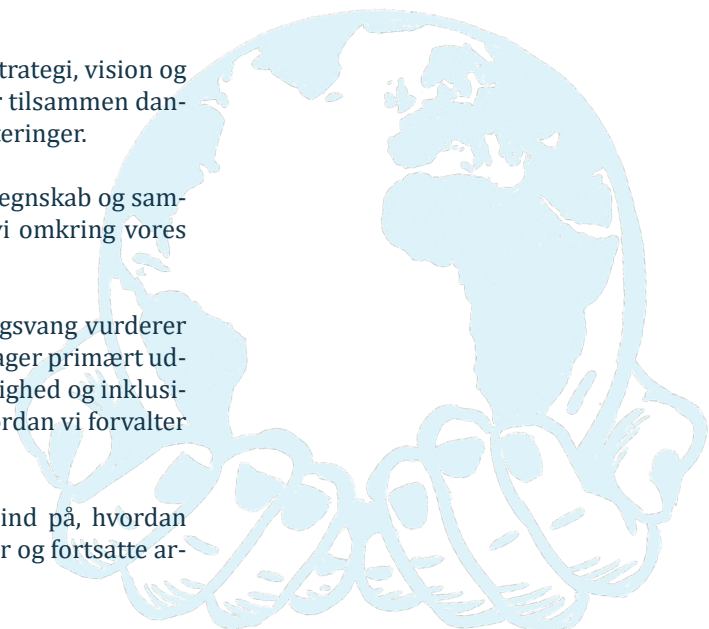
Indhold

Vi indleder med en præsentation af Kongsvangs bæredygtighedsstrategi, vision og væsentlighedsanalyse for 2023-2025, og hvordan disse elementer tilsammen danner grundlaget for Kongsvangs fremadrettede indsatser og prioriteringer.

I denne rapportes Environment-afsnit dykker vi ned i vores CO₂e-regnskab og sammenligner data fra 2024 med data fra 2023. Dernæst kommer vi omkring vores Svanemærkningscertificering som rengøringservice.

I denne rapportes Social-afsnit 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. Dette suppleres med indsigter fra Kongsvangs politikker i, hvordan vi forvalter vores ansvar i praksis.

Afslutningsvist kommer vi i denne rapportes Governance-afsnit ind på, hvordan Kongsvang praktiserer god selskabsledelse, samt vores ambitioner og fortsatte arbejde med vores Verdensmålsambassadører.



Indholdsfortegnelse

4	Ledelsesberetning
5	Kongsvangs bæredygtighedsvision
5	Kongsvangs bæredygtighedsstrategi
7	Væsentlighedsanalyse 2023-25

Environment - miljøaspektet

10	Klimakompasset som værktøj
10	Hovedresultater fra Klimakompasset
11	De mest udledende kategorier
13	Delresultater fra Klimakompasset
13	Energi og processer
13	Indkøb
14	Medarbejdertransport
15	Affald og genbrug
16	Solgte ydelser
17	Case: Svanemærket

Social - det sociale aspekt

19	Mangfoldighed i Kongsvang
20	Ligestilling
20	Tilfælde af krænkende adfærd

21	Case: Ekstra fokus på sundhed og trivsel
22	Sikkerhed, arbejdsulykker og sygefravær
23	Danskundervisning
23	Uddannelser
24	Case: Uddannelse styrker både sproget og fagligheden
25	Driftsledere
25	Fleksjob og praktikforløb
25	Skæve arbejdstider
26	Synlig rengøring
27	Case: Rengøring i dagstimerne

Governance - ledelsesaspektet

28	Whistleblowerordning
28	Antikorruption
28	GDPR: Datasikkerhed og cybersikkerhed
29	FNs Verdensmål - Hvor står vi nu?



Hos os er grøn omstilling ikke varm luft

Hos Kongsvang tror vi på, at bæredygtig forandring starter indefra. 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 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 inden for Environmental, Social, and Governance. En bæredygtig forretningsstrategi er en indgroet del af Kongsvang DNA, hvor mangfoldighed, samfundsansvar og ordentlighed ligger os dybt på sinde.

Vi arbejder målrettet for at være branchens foretrukne arbejdsplads, hvor vi fortsat 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.

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 Rengørings-service. Det betyder at vi er en Svanemærket rengørings-virksomhed, der miljøhandler målrettet på at følge Svanemærkets strenge og ambitiøse krav ift. rengøring.

Igen i 2024 har Kongsvang leveret tilfredsstillende 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. 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 2025-2026 for at sikre en bæredygtig fremtid for kommende generationer.

Vi er ikke i mål, men vi er godt på vej. Jeg er stolt af at kunne præsentere Kongsvangs anden ESG-rapport og ønsker rigtig god læsning.

Christina Nyhus, CEO

Kongsvangs resultatopgørelse

Hoved- og nøgletal	2024 Kr.	2023 Kr.
Bruttofortjeneste	297.122.536	318.493.700
Personaleomkostninger	(272.763.072)	(285.615.267)
Dækningsbidrag	24.359.464	32.878.433
Andre eksterne omkostninger	(20.748.492)	(20.774.067)
Resultat før afskrivninger og sekundære poster	3.610.972	12.104.366
Afskrivninger	(1.665.840)	(1.460.697)
Resultater af primær drift	1.945.132	10.643.669
Sekundære poster	0	0
Finansielle poster	827.722	455.676
Årets resultat før skat	2.772.854	11.099.345
Egen kapital pr. 31.12.2024	48.736.378	46.572.690
Soliditetsgrad	61%	59,5%

Kongsvangs bæredygtighedsvision

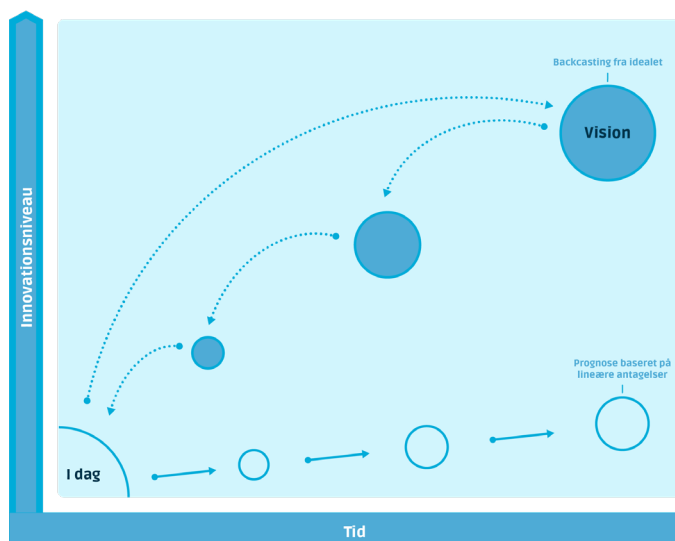
Hos Kongsvang arbejder vi med bæredygtighed baglæns fra vores vision. Dette princip kaldes *backcasting*. Det handler om graden af innovation, når man vil ændre sin praksis. Det er naturligvis fint at begynde med små forbedringer på 2% eller 4% her og der - fx med reduktion af sit energiforbrug. Men 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 være konkret og målbar. Hvis man har en vision, og allerede ved hvordan man vil opnå den, er den formodentlig ikke ambitiøs nok.

Det er substantielt at slå fast, at bæredygtighed hos Kongsvang skal ses i et bredere perspektiv end blot klimaperspektivet. Bæredygtighed hos Kongsvang handler om hvordan vi behandler naturen, 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 de enkelte medarbejdere 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.

Kongsvangs bæredygtighedsvision

Backcasting-princippet



I Kongsvang arbejder vi med backcasting – vi starter med visionen og arbejder baglæns. Det skaber bedre rum for innovation, frem for små skridt og lineær tænkning. Modellen er inspireret af lignende visualisering af Mikkel Pilgaard fra Systems Innovation Network.

Kongsvangs bæredygtighedsstrategi

Hvordan skaber man engagement i bæredygtighed? Hos Kongsvang mener vi, at engagement starter med viden og fortsætter med målrettede handlinger, der giver mening i hverdagen. Vores tilgang bygger på, at medarbejderne skal kunne se sig selv i forandringen – derfor er viden, praksisnærhed og meningsfuldhed nøgleord i vores bæredygtighedsarbejde. Derfor vil vi først definere vores udgangspunkt, og dernæst undersøge og udvælge initiativer. Igennem 2023 og 2024 har vores fokus været på at skabe dataindsamlingsprocesser og forbedre datakvaliteten.

I takt med at bæredygtighed er på vej til at blive en hygiejnefaktor og forventning i rengøringsbranchen – på linje med overenskomster og gode arbejdsvilkår – vil vi at være proaktive. Derfor ansøgte vi om og opnåede certificering som Svanemærket Rengøringservice i 2023. Desuden er vi for 14. år i træk blevet godkendt til Servicenormen. Certificeringerne er ikke kun en anerkendelse, men også en hjørnesteen i vores strategi: De dokumenterer vores fokus på miljø, kvalitet, arbejdsforhold og etisk ansvar i forretningssammenhæng.

Med certificeringerne på plads har vi arbejdet målrettet på at omsætte vores bæredygtighedsstrategi til konkret handling. Vi har valgt en gradvis implementering, hvor nye initiativer løbende introduceres, så bæredygtighed bliver en naturlig del af medarbejdernes hverdag. Denne trinvis tilgang er afgørende for at sikre, at omstillingen både opleves praksisnær, pragmatisk og meningsfuld for alle.

Som led i denne tilgang har vi iværksat en række synlige tiltag, der understøtter strategien:

- Verdensmålene på vores uniformer.
- Ved ansættelse af nye funktionærer doneres et beløb til Danmarks Naturfredningsforenings arbejde med at sikre rent drikkevand. Desuden bliver vedkommende givet en vandflaske, der kan genopfyldes og en mulepose lavet af genanvendt tekstil.
- Bæredygtig kaffe på vores kontorer.
- Bæredygtige medarbejdergaver.
- Refurbered IT (refurbered 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 Sunwill².
- Genanvendelse af vores klude og mopper gennem et *takeback* initiativ.
- Reparationer af maskiner og udstyr, samt genanvendelse af reservedele fra maskiner og udstyr, som ikke kan repareres.
- Fejring og anerkendelse af vores medarbejdere på rengøringsassistenternes dag - første mandag i december hvert år. Se hvordan vi gjorde noget særligt ud af dagen i år på [billedet s. 8](#).

I forlængelse af de synlige initiativer og for at styrke engagementet yderligere, afholdt vi i september 2023 et hel-dagsseminarium – vores teamdag - om bæredygtighed for

2) Sunwill Business, [Takeback-system til genanvendelse af brugt tøj](#)

alle ledere og mellemedere. Formålet med teamdagen var at formidle Kongsvangs perspektiv på bæredygtighed, samt at skabe et fælles sprog og idégenerere sammen med vores medarbejdere. I foråret 2024 satte vi fokus på FN's Verdensmål og udpegede verdensmålsambassadører. Netop Verdensmålene rummer så konkret Kongsvangs helhedsorienterede bæredygtighedsperspektiv og er derfor meningsgivende ift. at forankre dette perspektiv blandt medarbejderne. Se mere på [side 29](#). Vi arbejder med verdensmålene løbende for at opfylde vores strategi. I efteråret 2024 handlede teamdagen om sundhed og trivsel med fokus på, pensions- og sundhedsordning og sygefravær. Se mere i [casen s. 21](#).

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

- **Styrket kundeinvolvering:** Vi vil involvere vores kunder og interessenter i højere grad og have bæredygtighedssamtaler med dem – hvordan kan vi hjælpe med at understøtte deres bæredygtighedsrejse?
- **Datainformeret beslutningsgrundlag:** Vi vil kontinuerligt forbedre vores dataindsamling og bruge indsigterne aktivt til at målrette vores initiativer. Datainformeret kræver nødvendigvis også, at dataindsamlingsprocesser løbende bliver opdateret for at sikre en høj validitet af data. Det er denne rapport ligeledes et udtryk for.
- **Medarbejdernes løsninger:** Vi vil inddrage vores medarbejdere der kender praksis bedst, og innovere og skabe nye løsninger.
- **Bidrage til branchens udvikling:** Vi ønsker at præge branchen i en mere bæredygtig retning gennem vidensdeling og engagement.
- **Verdensmål:** Vi vil realisere målsætninger indenfor Verdensmålene.
- **Idékatalog:** Vi vil tilbyde vores kunder et katalog af konkrete bæredygtighedsinitiativer.
- **Grønnere transport:** Fremover vil vi udelukkende indkøbe elbiler.
- **Bæredygtighedsrapportering:** Vi vil rapportere efter VSME-standard.



Væsentlighedsanalyse 2023-25

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 2021-23, med nye relevante inputs fra nøglemedarbejdere. Vi har nedsat interne arbejdsgrupper, der har til opgave at belyse, innovere på og implementere de nye aktionspunkter. Nedenstående væsentlighedsanalyse er således aktuel for 2023-25 og giver et overblik over vores indsatser og opmærksomhedspunkter.

I 2025 kortlægger vi vores værdikæde, udarbejder en ny dobbeltvæsentlighedsanalyse med afsæt i CSRD-rapporteringen, og kortlægger derigennem vores væsentligste IRO'er: påvirkninger, risici og muligheder.

Her vil vi gå lidt mere i dybden med vores ESG-fokusområder, begyndende med det mest væsentlige for Kongsvang og for vores interessenter - altså de ESG-fokusområder der er i øverste højre hjørne af væsentlighedsmatrixen.

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%³. Hos Kongsvang ser 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

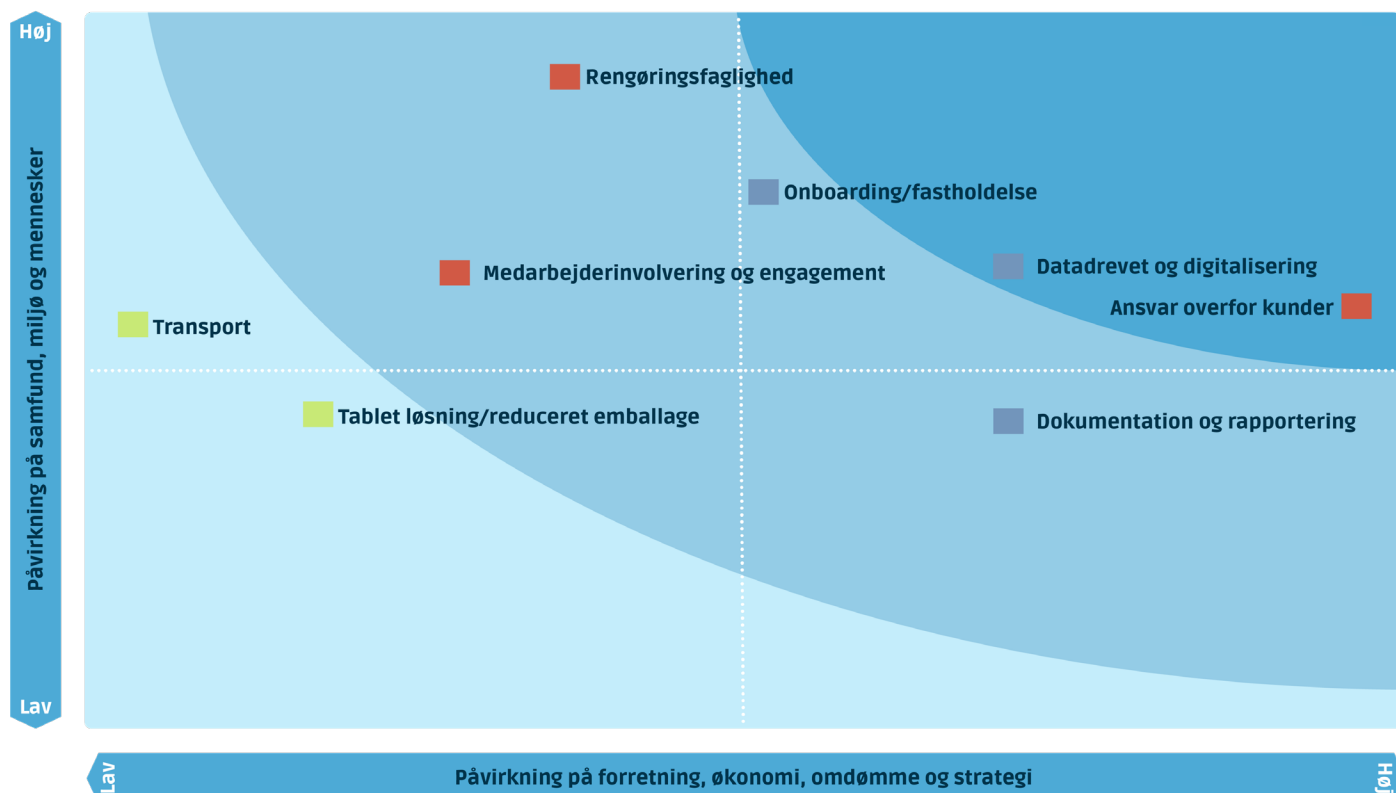
et job i rengøringsbranchen deres første job i Danmark. Hos Kongsvang lå medarbejderomsætningen i 2024 på 38,0%, hvilket er et væsentligt stykke under brancheniveauet på 42,1%, som vi er glade for, men ikke tilfredse med.

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 medarbejdere. Det har vi flere tiltag der understøtter:

- Et onboardingsystem med 1:1 oplæring fra en kollega-buddy, samt instruktører der uddanner disse kollega-buddies.
- 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 transparent karriestige.
- Vi fejrer alle medarbejders fødselsdage og jubilæer, og inviterer til sommerfest. Alle medarbejdere og deres familier inviteres til lokale juletræsfester rundt om i hele Danmark - i 2024 havde vi 7 juletræsfester med stor tilslutning.
- Vi har et fladt hierarki, der gør, at en god idé eller beslutning hurtigt kan gennemføres.

Kongsvangs væsentlighedsmatrix

ESG fokusområder 2023-2025



Kongsvangs væsentlighedsmatrix viser hvad der er vigtigst - både for Kongsvang og for vores interessenter.

3) Dansk Arbejdsgiverforening, JobskifteStatistik 21. juni 2023 publikation

Kategori: **E** **S** **G**

- Desuden har vi har nedsat en arbejdsgruppe under vores arbejdsmiljøorganisation, der løbende belyser og arbejder med initiativer, der øger fastholdelsen af medarbejdere.

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 ser vi en datadrevet tilgang som et fundament for en bæredygtig forretning. Vi stræber efter at indsamle, analysere og rapportere på systematisk og transparent vis.

Vores investeringer i digitalisering omfatter implementering af innovative teknologier, der fx gør automatisering af dataindsamling mulig. Det 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. Investeringerne i 2024 har primært været i videreudvikling af vores tidsregistreringssystem, AI og i udvikling af vores nye Team Kongsvang app.

Ansvar overfor vores kunder

Hos Kongsvang strækker ansvaret overfor vores kunder 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 af lokationerne. 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. For at levere den kvalitet vi er kendt for, anvender vi udelukkende egne medarbejdere til vores kerneydelse, og derfor har vi fx overenskomst for vores medarbejdere. Det giver 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 se [case s. 27](#).

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.

Kvaliteten hos Kongsvang sikres gennem et tæt og transpa-



Kongsvang fejrede Rengøringsassistenternes dag med gratis morgenmad til alle vores servicemedarbejdere i hele landet og med en opfordring til vores kunder om at give vores assistenter et ekstra skulderklap på dagen.

rent samarbejde mellem servicemedarbejderen, servicelederen og kunden. Kongsvang er en datadreven virksomhed, og kvalitetstyrer vores driftsleverancer via et digitalt og dynamisk system - en digital Serviceportal. Her foregår bl.a. egenkontrol, månedlige fællesrapporter og kvalitetsstatus - her anmeldes også fejl og mangler, samt dokumentation for afhjælpning. Portalen sikrer transparens i vores leverance og fælles kvalitetsstandard.

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.

Derudover sikres oplæring af medarbejdere gennem 1-1 sidedemandsinstruktion af en erfaren uddannet instruktør. Sidedemandsinstruktionerne understøttes yderligere af online guides, der tilgås nemt gennem QR-koder til vores Team Kongsvangs medarbejderapp, der er under udvikling og som introduceres 01.05.2025. Her ligger en omfattende samling af videoguides tilgængelige, og portalen kan konfigureres til at understøtte ethvert sprog, hvilket sikrer brugervenlighed 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](#).

Medarbejderinvolvering og engagement

Se afsnittene '[Kongsvangs bæredygtighedsvision](#)', '[Kongsvangs bæredygtighedsstrategi](#)' og '[Verdensmålsambassadører](#)', hvor vi beskriver vores indsats for medarbejderinvolvering og engagement.

Dokumentation og rapportering

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

Transport

Vi ved fra vores CO₂e-regnskab, at transport fylder en anseelig del hos os. Det gælder både vores egen transport og medarbejdertransport (pendling). Derfor har vi taget den strategiske beslutning at nyindkøbte biler fra 2025 er elbiler. Desuden undersøger vi markedet for alternative brændsler og bruger vores biler, så længe som muligt.

I [Environment-afsnittet](#), går denne rapport i dybden med [medarbejdertransport](#).

Tabletløsning / reduceret emballage

Vi arbejder på at udvikle en miljøvenlig tablet-løsning til rengøringsmidler, som kan opløses i genanvendelige flasker. Målet er at reducere plastforbrug, CO₂-aftryk og transportomkostninger uden brug af farve og parfume, i overensstemmelse med Svanemærkets krav.

Vi påbegyndte testperioden i efteråret 2024 og forventer at den afsluttes til forår/sommer 2025. Derudover er vi ved at undersøge muligheden for at få beregnet og valideret vores konkrete CO₂ -besparelse igennem en tredjepart. Dernæst følger implementering. Vi glæder os!





Environment - miljøaspekt

I de seneste år har vi arbejdet systematisk med at opbygge gode dataindsamlingsprocesser for at sikre et solidt grundlag for rapporteringen. Det har betydet, at vi i 2024 har kunnet forbedre validiteten og kvaliteten af vores rapporteringsdata markant.

Vi har blandt andet opnået væsentlige forbedringer i vores beregninger af CO₂e-udledninger fra medarbejdertransport og fra de ydelser, vi leverer ude hos kunderne, der fx indeholder strøm- og vandforbrug i forbindelse med rengøringsopgaven.

I det følgende dykker vi ned i vores CO₂e-regnskab fra 2024 og sammenligner det med 2023.

Desuden sætter vi fokus på vores Svanemærkecertificering, som er hjørnestenen i vores indsats for at nedbringe vores miljømæssige fodaftryk.

Klimakompasset som værktøj

Til at beregne Kongsvangs CO₂e-regnskab har vi gjort brug af værktøjet Klimakompasset. Klimakompasset er et digitalt værktøj, der hjælper virksomheder med at få indblik i deres CO₂e-udledninger.

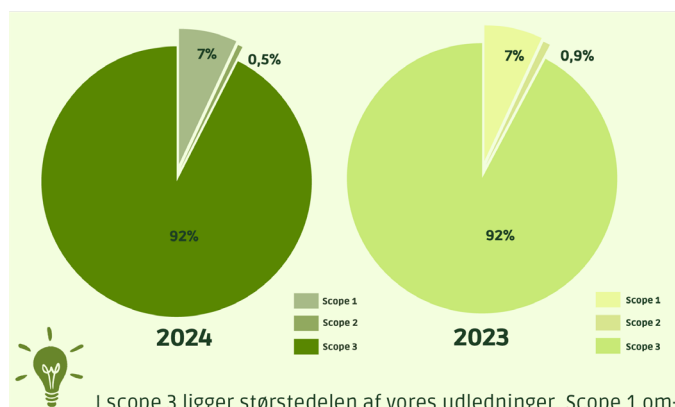
Hvor det har været muligt, har vi opgjort indkøb i fysiske enheder i Klimakompasset fremfor i kroner, fordi det giver mere præcise emissionsfaktorer. Et opmærksomhedspunkt i årets rapportering er, at vi i 2024 har anvendt emissionsfaktorerne fra 2023, da de opdaterede 2024-tal fra Erhvervsstyrelsen først forventes offentliggjort i efteråret 2025. Det medfører en vis usikkerhed i tallene, men over tid vil datagrundlaget blive mere præcist og pålideligt.

Afslutningsvis skal det bemærkes, at kategorien "Solgte produkter" i Klimakompasset i vores tilfælde omtales som "Solgte ydelser", da vi som servicevirksomhed leverer ydelser og ikke fysiske produkter.

Vi har valgt at bruge Klimakompasset for at have et udgangspunkt for et såkaldt CO₂e-regnskabs "baseline" der besvarer det mest essentielle spørgsmål: I hvilke kategorier fordeler Kongsvang CO₂e-aftryk sig og hvor er CO₂e-aftrykket størst? Med sidstnævnte spørgsmål, følger det naturlige spørgsmål: Hvor gør det den største forandring at sætte ind for at begrænse vores CO₂e-udledninger?

Kongsvangs CO₂e-udledninger

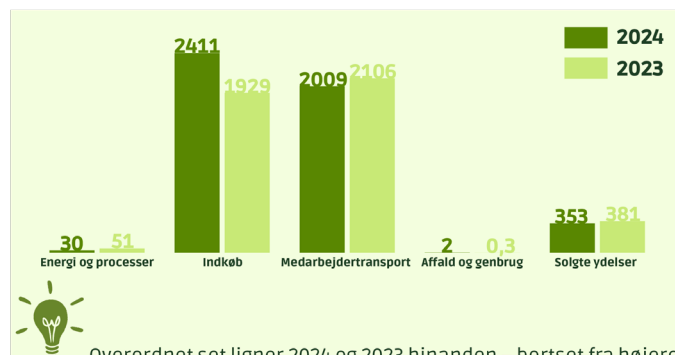
CO₂e-udledning i ton (scope 1+2+3) for 2024 og 2023.



I scope 3 ligger størstedelen af vores udledninger. 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 aktiviteter, som vi ikke selv ejer, men som vi er ansvarlige for gennem vores værdikædeaktiviteter. Her er den største udledning vores medarbejders pendling, vores indkøb af elbiler, samt de udledninger der sker mens vi leverer vores rengøringservice hos vores kunder: elektricitetsforbrug 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 CO₂e-udledninger

Udledning i ton CO₂e (Scope 1+2+3) for 2023 og 2024.



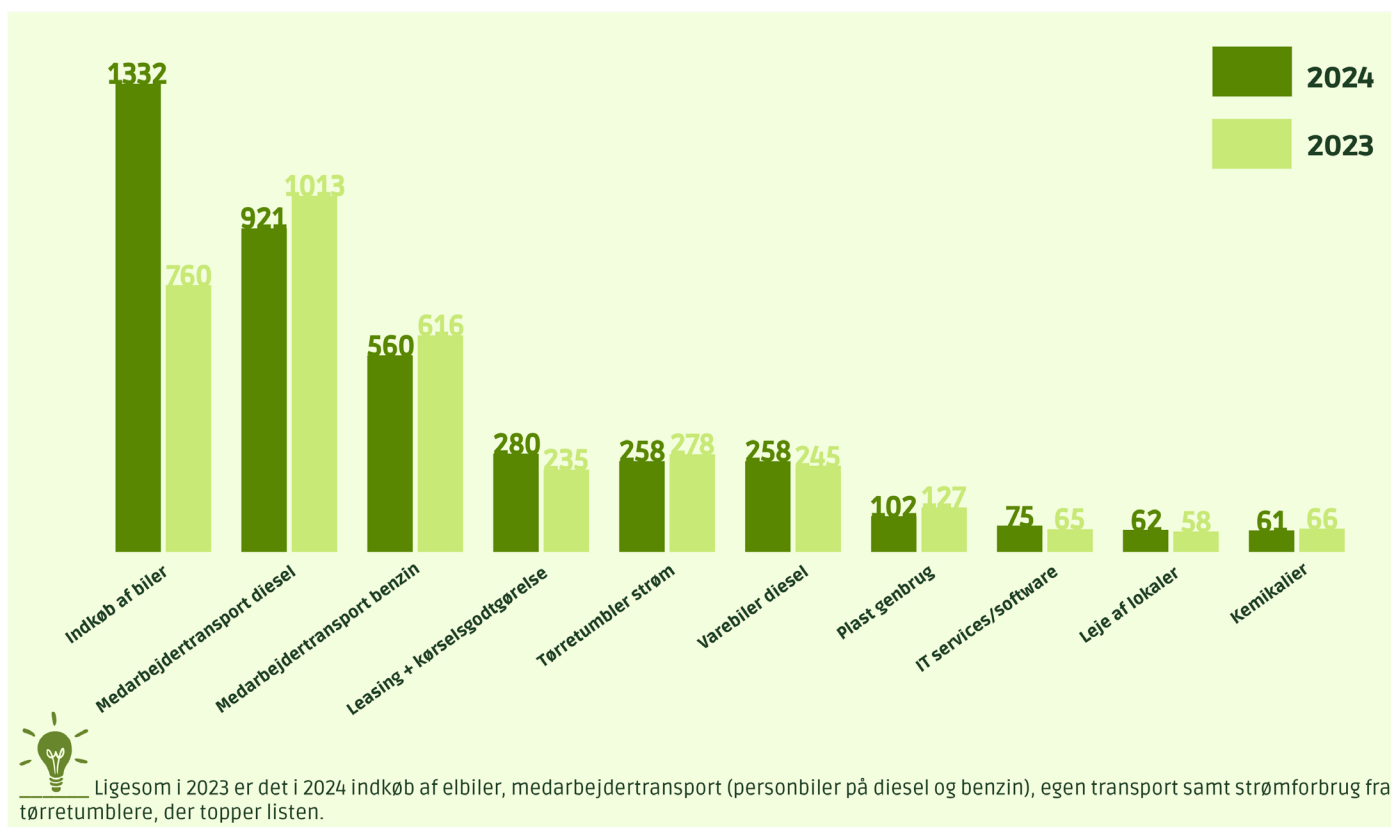
Overordnet set ligner 2024 og 2023 hinanden – bortset fra højere indkøb i 2024 pga. indkøb af elbiler til omlægning af bilflåden. Derudover ses også en væsentlig reduktion i kategorien "Energi og processer" - næsten en halvering – dette omhandler vores skift fra klassisk energimix til grøn strøm-certifikater.

Fakta: Klimakompasset er udviklet i samarbejde mellem Erhvervsstyrelsen og Energistyrelse og er støttet af EU-fondsmidler⁴. Det er baseret på Drivhusgasprotokollen (Green House Gas Protocol: GHG-protokollen), som er en international anerkendt standard for at beregning af virksomheders CO₂e-udledning. "CO₂e"- dækker over klimaskadelige drivhusgasser, der er omfattet af Kyoto-aftalen, herunder kuldioxid (CO₂), metan (CH₄), lattergas (N₂O) og en række andre klimaskadelige gasser, der omregnes til CO₂-ækvivalenter(e) for at opnå let sammenlignelige tal. GHG-protokollen opdeler udledning i tre scopes. Se mere om det under vores visualisering af Kongsvangs CO₂e-udledning nedenfor.

4) Klimakompasset, [Get Started](#)

Top 10 mest udledende kategorier i Kongsvang

Udledning i ton CO₂e (Scope 1+2+3) for 2024 sammenlignet med de respektive områder for 2023.



De mest udledende kategorier hos Kongsvang

Indkøb af biler

Indkøb af biler har et højt aftryk. I år er det vores indkøb af elbiler, som udgør vores mest udledende kategori. Det er klart denne kategori som også fremefter vil ligge højt, da vi ønsker at omstille vores bilflåde til at være elbiler. Og det er da lidt paradoksalt, at vi må udlede mere, for at kunne udlede mindre.

Medarbejdertransport - diesel og benzin

Medarbejdertransport ligger ikke overraskende højt hos en servicevirksomhed. Data er i år væsentligt forbedret. Se mere under [transport side 14](#).

Brug af tørretumblere ude på vores lokationer

Tørretumbler 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 af vores klude og mopper også ved at undgå at bruge tørretumbler. Potentialet har vi udforsket i 2024, hvor vi har haft vellykkede tests på flere lokationer, hvor vi ikke har brugt tørretumbler. Det vil vi fortsat teste og forhåbentlig skalere i 2025 – omend vi heller ikke er blinde for den (ikke irrelevante) interne modstand mod dette initiativ, samt hensynet til forskellige bygninger ift. udluftning mv.

Leasing og kørselsgodtgørelse + varebiler diesel i egne aktiviteter

Leasing, kørselsgodtgørelse og varebiler diesel omhandler alle transportrelaterede udledninger i eget regi. Varebiler har været svære at udskifte til elbiler, og derfor følger vi udviklingen nøje. Det drejer sig særligt om rækkevidde og opladningsmuligheder i storbyerne og udkantsdanmark ift. vores lokationers geografiske placering. Men kategorien "varebiler diesel" vil mindskes med tiden. Men det bliver nok først når vi nærmer os 2030, da vi er af den overbevisning, at vi sparer klimaet for mest CO₂, når vi bruger de produkter vi allerede har indkøbt (i dette tilfælde biler) længst muligt.



Plast genanvendt

Plast genanvendt omhandler primært vores emballage til vores rengøringsmidler. Her har vi en stor forventning om at nedbringe vores aftryk markant i løbet af 2025, når en væsentlig del af alle vores plastflasker bliver erstattet af færre genanvendelige, ved udrulningen af vores tab-løsning - og vi derfor fremover undgår at købe flere nye. Vi regner med at kunne spare 15.000 plastflasker om året. Kategorien regner vi med ryger ud af top-10 i 2026.

IT - software

I 2024 har vi investeret i udvikling af vores tidsregistreringssystem, AI og udvikling af vores egen app, der erstatter vores intranet. Desuden har vi opgraderet vores cybersikkerhed. Således er IT/services en kategori, vi også forventer er i top-10 de næste år frem.

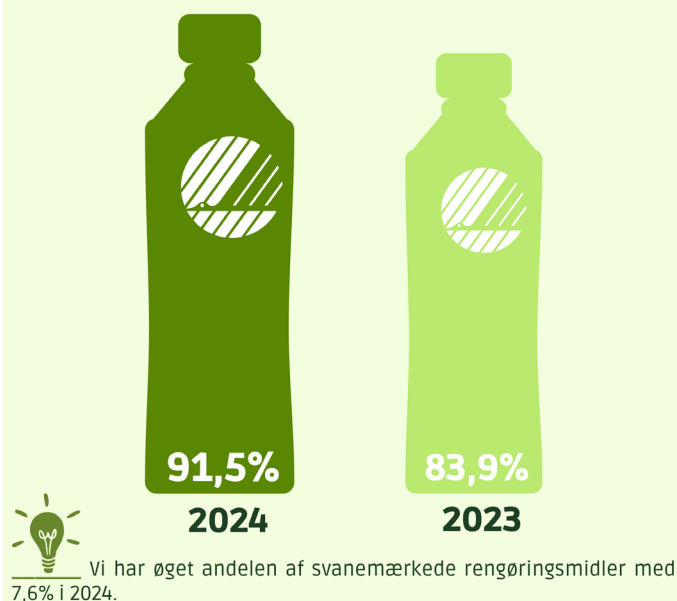
Leje af lokaler

Vi vil undersøge, hvad udledning i denne kategori omhandler.

Kemikalier

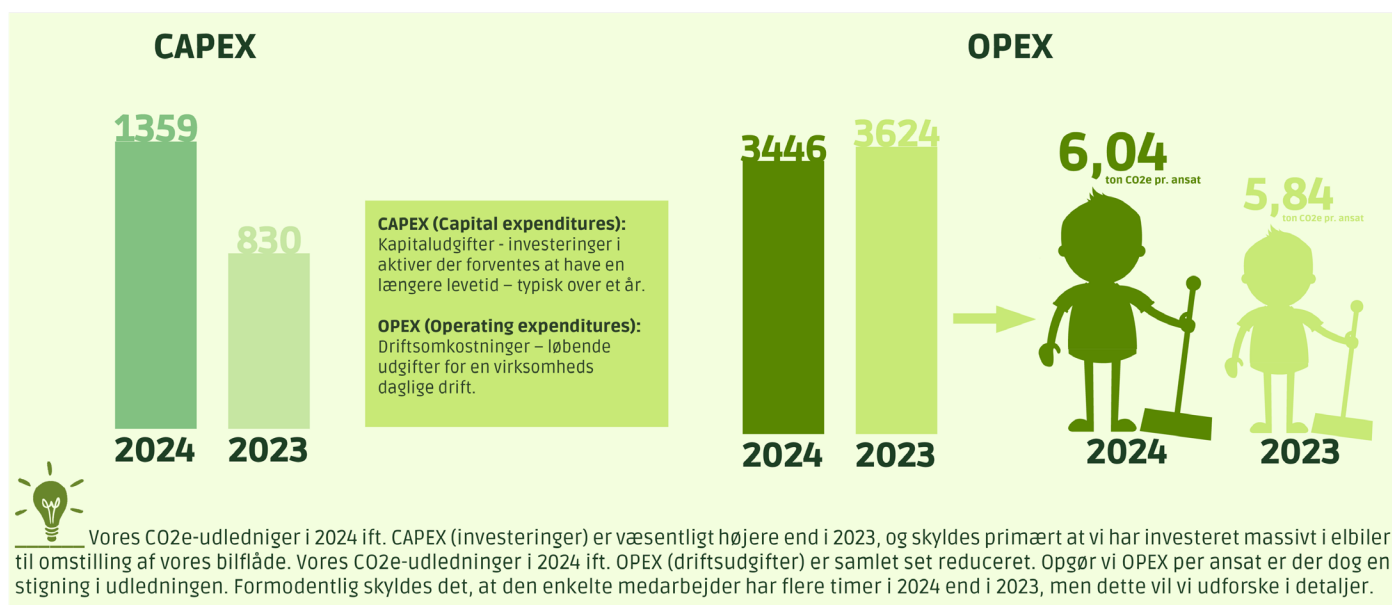
At kemikalier er højt på listen hos en rengøringservice, er ikke videre overraskende. Det ærgerlige er dog her, at der i Klimakompasset ikke skelnes til, hvilken type kemikalier der er tale om. Der er naturligvis en signifikant forskel på, om der anvendes miljømærkede eller ikke-miljømærkede kemikalier ift., hvordan det påvirker vores natur og miljø. 91,5% af de kemikalier, som vi brugte i 2024, var Svanemærkede. Desuden anvender vi vores høje datakvalitet til at følge forbruget månedligt. Det gør at vi hurtigt kan handle på det.

Svanemærkede kemikalier



Udledning ift. CAPEX og OPEX

CO2e-udledning i ton for 2024 og 2023.

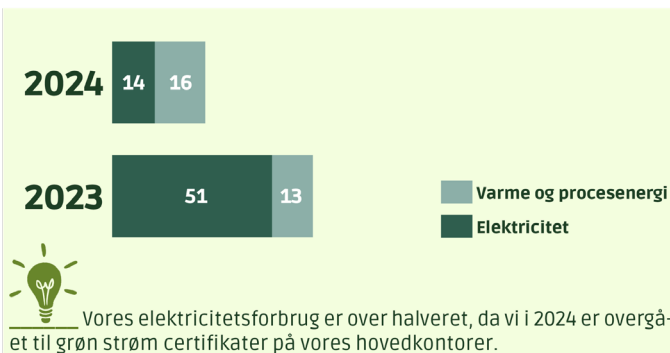


Delresultater fra klimakompasset

I dette afsnit dykker vi ned i tallene bag vores klimaaftryk. Vi gennemgår resultaterne fra underkategorierne: Energi og processer, Indkøb, Transport, Affald og genbrug og Solgte ydelser. Undervejs forklarer vi vores beregninger og metodevalg, hvor det giver mening for forståelsen. Hvert område afsluttes med vores ambitioner for fremtiden.

Energi og processer

CO₂e-udledning i ton (scope 1+2+3) for 2024 og 2023.



Noter til beregninger

I år er det lykkedes at forbedre data væsentligt indenfor elektricitetsforbrug, da vi har fået flere data på konkret forbrug i kilowatt timer(kwh) og ikke oplyst i monetært aconto forbrug.

Dog er der stadig et mindre hængeparti ift. fjernvarme. Her er beregninger fra to lejemaal udgået, selv om de ellers indgår i Kongsvangs overordnede CO₂e-regnskab - men de udgår fra beregningerne, da disse to kun kan oplyse aconto forbrug i monetære værdier frem for i kwh. Monetære værdier for fjernvarme er i øjeblikket ikke en mulighed i Klimakompasset. Desuden er det så lille en del af vores samlede CO₂e-regnskab, at vi ikke vurderer det som væsentligt.

Noter om metodevalg

For at kunne sammenligne har vi for 2024 og 2023 valgt eldeklarationen, da vi har "grøn strøm"-certifikater på vores hovedsæde Aarhus og afdelingskontor Østdanmark. Det mest retvisende ville dog være, hvis vi for 2023 kunne vælge miljødeklaration for disse lokationer, samt for resten af den strøm der bruges på vores mindre driftskontorer. Dette er dog en mulighed der er under udarbejdelse i Klimakompasset. Derfor ser forskellen mellem 2024 og 2023 større ud end den reelt er, da den reelle udledning i 2023 var lavere.

Fakta: Miljødeklarationen angiver den gennemsnitlige klima- og miljøpåvirkning fra el produceret i Danmark det foregående år, mens eldeklarationen viser sammensætningen og klimaaftrykket af den konkrete el, som en kunde har købt – baseret på elhandel og oprindelsesgarantier.



Ambitioner ift. energi og processer:

- Efterspørge grøn strøm hos vores nuværende udlejere.
- Stille krav til fremtidige lejemaal om adgang til grøn strøm, for at vi indgår en aftale.

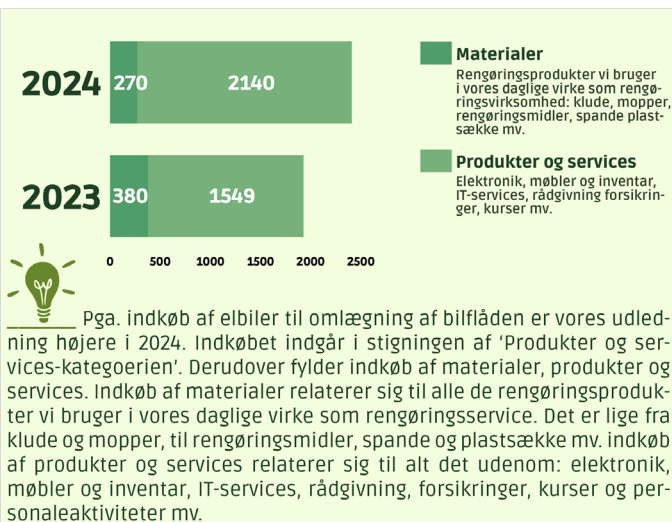
Vi undersøgte i 2024 muligheden og rentabiliteten i at etablere solceller til egenproduktion af grøn strøm på vores hovedsæde i Aarhus. Desværre må vi konkludere, at det på nuværende tidspunkt ikke er en realistisk løsning. Etablering af solceller vil kræve en udskiftning af vores tag, som i dag fungerer upåklageligt, og vi har ikke tilstrækkeligt areal til en jordbaseret løsning.

I 2024 var 29/30 af vores indkøbte PC'ere refurberet, men 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.



Indkøb

CO₂e-udledning i ton (scope 1+2+3) for 2024 og 2023.



Indkøb er en væsentlig del vores klimaregnskab, da de fysiske materialer, vi bruger i vores service, har direkte indflydelse på vores samlede udledning. I 2024 har vi arbejdet systematisk med at måle og veje alle relevante produkter og samtidig igangsat en dialog med leverandører om at skaffe mere præcise data. Vi ser et stort potentiale i at træffe mere bæredygtige valg på baggrund af bedre indsigter.

Noter om metodevalg:

For at beregne vores indkøb i fysiske materialer, har vi på vores lager målt og vejat hver eneste genstand som indgår i vores rengøringservice. Dernæst har vi efter bedste evne placeret dem under indkøb af materialer i fysiske enheder. Desuden har vi naturligvis været opmærksomme på nye produkter der er tilføjet i år, så disse også er blevet vejat. En måde at forbedre disse data på i fremtiden er at kontakte leverandørerne og få data fra dem på, hvad emissionerne præcist 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 gik i gang med i 2024, men det har været en svær og omfattende opgave, og ikke alle leverandører kan levere data endnu. Vi vil i 2025 fortsætte med dette arbejde – velvidende at det er omfattende, og samtidig vil vi opfordre de leverandører, der endnu ikke har kunnet give fyldestgørende data, til at kunne det i fremtiden.



Ambitioner ift. indkøb:

- Vi er i gang med at udarbejde vores værdikædeanalyse for at skabe et mere oplyst grundlag for fremtidige indkøbsbeslutninger.
- Vi ser et stort potentiale i at vælge mere bæredygtige leverandører, men det kræver, at de kan dokumentere deres CO₂e-aftryk per enhed. Først da kan vi integrere disse data i vores egne beregninger og træffe mere kvalificerede valg.
- CO₂e-aftryk per enhed kan således også belyse, hvor lang transporten har været for et givent produkt. Der forsøger vi at indkøbe så lokalt som muligt.
- Vælge leverandører der primært bruger genanvendte materialer til deres produkter.
- Vi undersøger muligheden i 2025 for at købe certificeret arbejdstøj.

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 10.450kr på at få repareret 10 arbejdstelefoner i 2023. Generelt når maskiner og udstyr indkøbes, tilkøbes også reservedele. I 2023 brugte vi 1.122.759,01kr på reparationer og i 2024 steg det til 1.308.874,54kr.



Et forslag som kom fra vores medarbejdere: Genanvend vores arbejdstøj! I samarbejde med Sunwill har vi en takeback-ordning for brugte arbejdst-shirts. Én t-shirt kræver i gennemsnit 1.400 liter vand at producere. For at mindske ressourcspild indsamler vi derfor udtjent arbejdstøj til genanvendelse via vores hovedkontor i Aarhus og afdelingskontor Østdanmark.



Transport

CO₂e-udledning i ton (scope 1+2+3) for 2024 og 2023.

2024 428 1581

2023 393 1713

Medarbejdertransport
Egne og leasede transportmidler

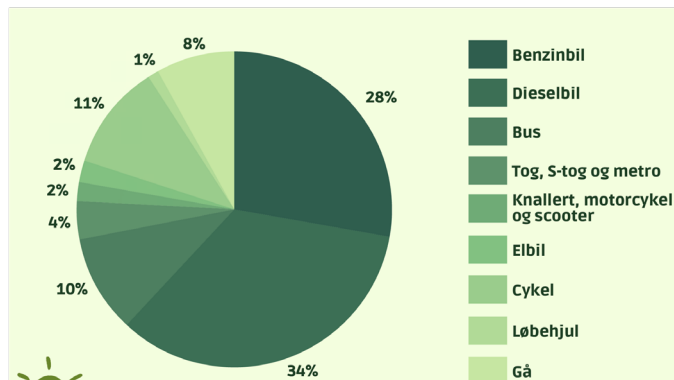


Medarbejdertransport er den største kilde til udledning hos Kongsvang overhovedet (når benzinbiler og dieselbiler slæes sammen). I år har vi forbedret data for medarbejdertransport væsentligt med en repræsentativ undersøgelse af vores medarbejders pendlingsadfærd. Udfordringerne med at nedbringe CO₂e-aftrykket for medarbejdertransport skyldes særligt udfordringer med, eller mangel på dækning af offentlig transport. Det er ofte ikke en mulighed at tage offentlig transport ud til lokationerne rent geografisk, og selv hvis det er, ligger transportmulighederne sædvanligvis udenfor mødetiderne for vores medarbejdere. Faktisk svarer 25% af vores medarbejdere at de gerne ville skifte transportmiddel, hvis det kunne få dem frem til tiden.

Sidste år var medarbejdertransport også den mest udledende faktor. Dog var vi velvidende om at datakvaliteten ikke var retvisende, hvilket vi beskrev. Derfor satte vi os som mål at få forbedret datakvaliteten, og det er vi lykkedes med!

Medarbejdertransport

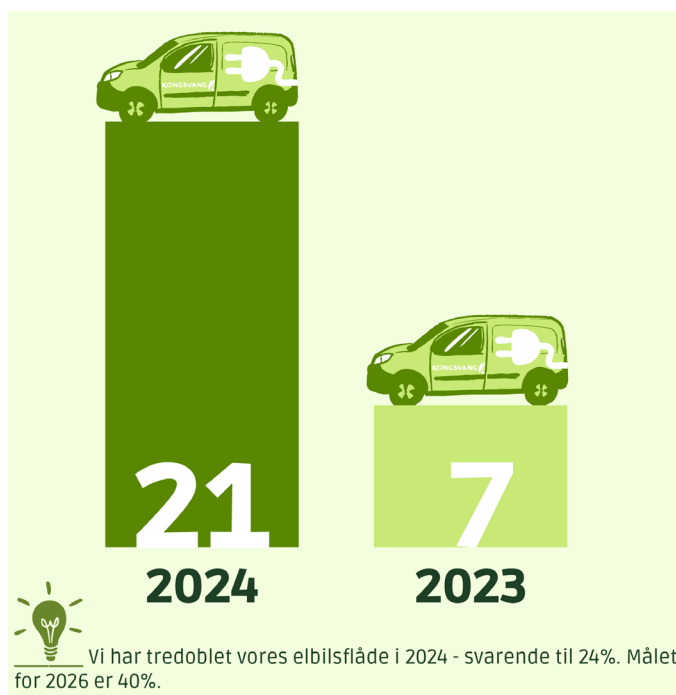
Baseret på internt spørgeskema med 239 respondenter, der blev adspurgt om deres transportvaner.



De fleste medarbejdere transporterer sig i bil. Dog transporterer 36% sig via offentlig transport eller et fossiltfrit alternativ.

I efteråret 2024 lavede vi en spørgeskemaundersøgelse blandt vores medarbejdere, hvor vi fik en svarprocent på 26%, hvilket vi mener er repræsentativt for Kongsvang. Som det fremgår af overstående figur, gør udfordringerne med at nedbringe CO₂e-aftrykket sig desværre stadig gældende for medarbejdertransport - og det skyldes særligt udfordringer med dækningen af offentlig transport.

Antal af elbiler



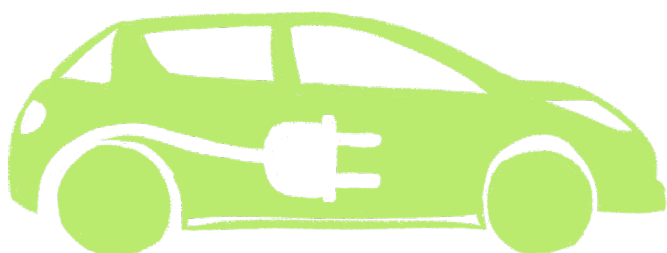
Hos Kongsvang har vi truffet en strategisk beslutning om at omlægge vores bilflåde til elbiler og understøtter denne indsats med opsætning af elladestandere samt formidling til medarbejderne. Som en del af vores klimaforpligtelser har vi desuden underskrevet Aarhus Klimaalliances *Commitment Paper*⁵, hvor vi forpligter os til en fuld omstilling til elbiler senest i 2030, og kigger indgående på initiativer og politikker, der skal fremme grønnere transportvaner blandt medarbejderne i forbindelse med pendling.

Klimaalliancens arbejde omfatter også deltagelse i tværgående arbejdsgrupper inden for følgende temaer: cirkulære indkøb, grøn mobilitet, klimaneutral logistik, klimavenlige medarbejdere og arbejdspladser samt energieffektivisering. Det er arbejde vi glæder os til at følge med i og blive inspireret af!



Ambitioner ift. transport:

- 40% af vores bilflåde er elbiler i 2026
- 100% af vores bilflåde er elbiler i 2030



5) Aarhus Kommune Erhverv, [Klimaalliancen Aarhus](#)

Affald og genbrug

CO2e-udledning i ton (scope 1+2+3) for 2024 og 2023.

2024

2,2

2023

0,3

Affald



Affald er kun fra vores hovedkontorer. Vores værdikædeanalyse i 2025 vil skærpe vores fokus og udvide kategorien.

Noter om beregningerne:

Fra august 2024 overtog vores udlejer til afdelingskontor Østdanmark ansvaret for vores affald. Da datamængden for renovation, affald og genbrug for vores driftskontorer, lagerbygninger og lejemaal tilhørende Kongsvang er forsvindende lille, har vi valgt at afgrænse dette til at være "ikke-væsentligt".

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 har vi i 2024 haft fokus på - og succes med at forbedre interne procedurer og materialer for kundesamarbejde, implementering og oplæring, så den nationale affaldssortering er blevet 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 - smørbrækker, mælkebrikker, papkrus mv.

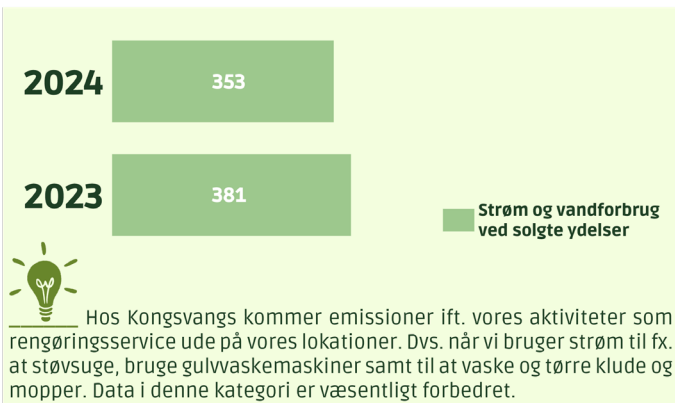


Ambitioner ift. affald og genbrug:

- Vi vil genanvende eller genbruge så meget som muligt af vores elektronikaffald.
- Vi vil blive endnu skarpere på vores affald og hvordan det dokumenteres i Klimakompasset. Til næste år kan vi med fordel kigge på biler der skrottes.

Solgte ydelser

Kategorien "solgte produkter" i klimakompasset.
CO₂e-udledning i ton (scope 1+2+3) for 2024 og 2023.



Som servicevirksomhed er det forventeligt, at en af vores største CO₂-udledninger ligger i denne kategori – selvom det har været en udfordring at beregne den præcist. Sidste år satte vi os som mål at forbedre datakvaliteten på området. Det mål er i høj grad nået i år.

Noter om beregningerne:

Beregningerne af strøm- og vandforbrug er baseret på en segmentering af lokationer efter typer og deres rengøringsprofil. Forbrug er estimeret ud fra opgørelser af timer, opgaver og brug af midler.

Vi har i de senere år været i gang med en datamodningsproces, hvorfor vi datakvalitetsmæssigt har vurderet, at vores beregningsmetode ikke er retvisende for 2022, og derfor er data fra dette år udeladt.



Ambitioner ift. solgte ydelser:

- Vi vil væsentligt 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 har vi udforsket 2024.
- Igennem samtaler med kunder vil vi opfordre dem til at vælge grøn strøm certifikater
- Vi går efter at have det mest strømbesparende udstyr og maskiner i brug.

Vi har certifikater fra vores leverandører på, at vores indkøbte rengøringsvogne med plastspande mv. er miljømærkede, og i deres produktion er der primært blevet brugt genanvendte materialer.



Case: Svanemærket

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

For at opnå Svanemærket som rengøringservice 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 rengøringsmidler 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 rengøringservice hos Miljømærkning Danmark⁶, ses udvalgte kriterier nedenfor:

- Der skal måles hvor mange milliliter kemikalier per kvadratmeter, der bruges for rengjort gulvareal på et år.
- 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 Miljømærkning Danmark, og dernæst kontrolleret fysisk ved Miljømærkning Danmarks kontrolbesøg.

6) [Miljømærkning Danmark](#)



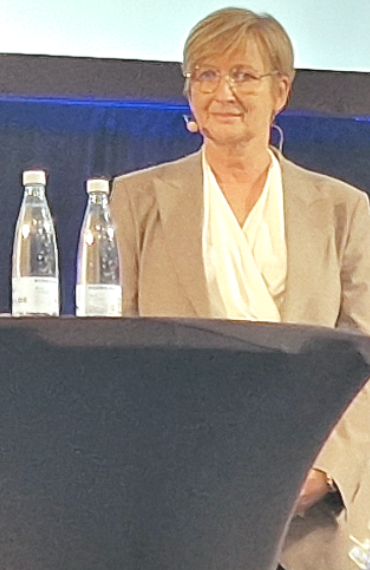
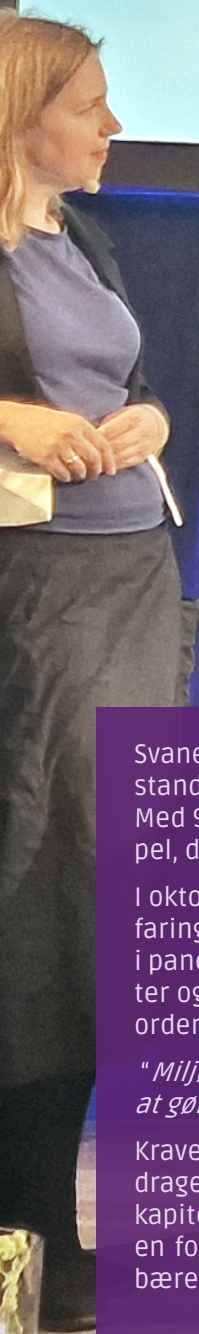
Svanemærket og EU Ecolabel rengøringsbranchen: Erfaringer, effekter og fremtid



Rina Ronja Kari
Miljømærkning
Danmark



Jørgen Hertz
Kongsvang



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.

I oktober 2024 blev Kongsvang inviteret af Miljømærkning Danmark til at dele vores erfaringer ved rengøringsmessen Rent i Danmark. Her deltog vores direktør Jørgen Hertz i paneldebatten "Svanemærket og EU Ecolabel i rengøringsbranchen: erfaringer, effekter og fremtid". I debatten understregede han vigtigheden af ambitiøse miljømål med ordene:

"Miljø og klima er blevet en hygiejnefaktor for vores branche, og i Kongsvang ønsker vi at gøre en ekstraordinær bæredygtighedsindsats."

Kravene til Svanemærket bliver i 2025 yderligere skærpet – og i Kongsvang har vi bidraget med input til denne skærpelse. Vi ser frem til at genansøge og tage del i næste kapitel af Svanemærkningens udvikling. Det er ikke kun en certificering for os – det er en forpligtelse og en anledning til at tage et tydeligt standpunkt for ansvarlighed og bæredygtighed i rengøringsbranchen.



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 trykt og godt samfund.

Vi bidrager til at støtte op om den danske model, når vi f.eks. har overenskomstbaseret løn for vores medarbejdere, når vi er stolte af at betale skat i Danmark og når vi naturligvis er medlem af en arbejdsgiverorganisation. Og vi skubber på for, at forholdene for vores medarbejdere bliver endnu bedre – derfor tør vi godt sige nej tak til natarbejde, og vi har som et naturligt 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,

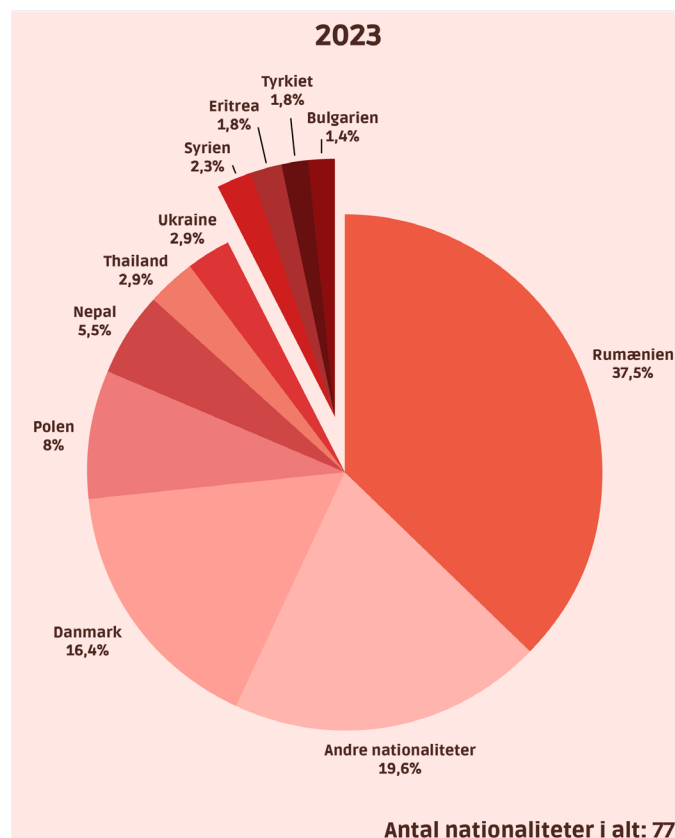
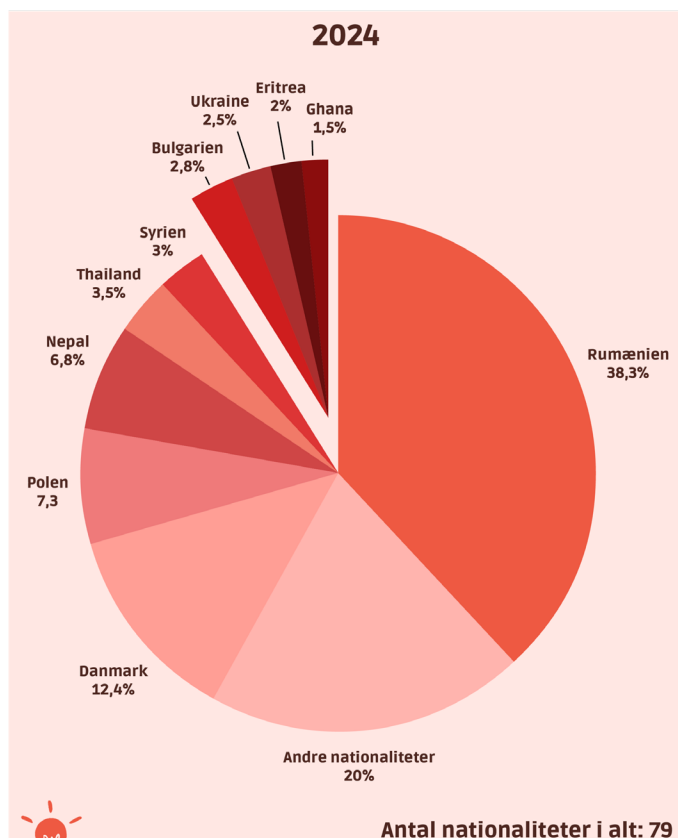
og også under rengøringsfaglig uddannelse. På den måde øger vi integrationen af udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked. Dertil har Kongsvang en transparent karrierestige, hvor det er tydeligt hvad næste trin på stigen er – og hvordan man kan opnå det. Flere af vores ledere har startet deres karrierejse på nederste trin, og derfra har de 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.

Mangfoldighed i Kongsvang

Diversitet er og bliver en vigtig del af Kongsvangs DNA. 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.

Fordeling af nationaliteter

Procent af medarbejdernes nationalitet fordelt i top 10 for 2024 og 2023.



I Kongsvang kommer vores medarbejdere fra 79 forskellige lande og taler tilsammen over 100 sprog.

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

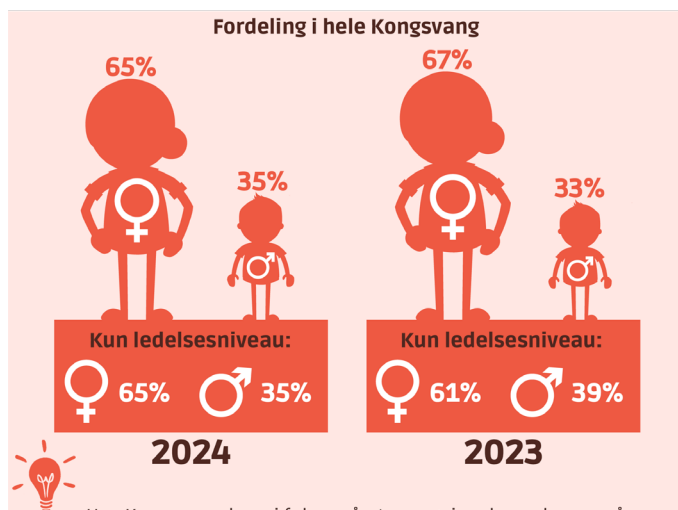
- **Ingen diskrimination:** Vi sikrer processer og arbejds-gange, der bevirker at diskrimination ikke finder sted i Kongsvang. Det gælder rekruttering, ansættelsesforhold, medarbejderudvikling, frivilligengagement, og blandt vores kunder på vores lokationer.
- **Lige muligheder:** Vi arbejder for at 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 har et særligt fokus på det underrepræsenterede køn.
- **Inkluderende arbejdsmiljø:** Vi skaber et inkluderende arbejdsmiljø, der rummer en bred medarbejdersammensætning og samarbejde på tværs - og hvor ansættelsesforholdet er baseret på kvalifikationer og kompetencer.
- **Mangfoldig medarbejderstab:** Koncernen tilstræber en mangfoldig sammensætning i de øverste ledelseslag, samt i bestyrelsen. Desuden tilstræbes en mangfoldig medarbejdersammensætning bredt i Kongsvang.

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"](#)⁷⁾, 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.

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.

Kønsfordeling i Kongsvang



Hos Kongsvang har vi fokus på at rengøringsbranchen også er en attraktiv branche at arbejde i for mænd, og på generelt at nedbryde kønsstereotyper som "kvindefag". Vi efterstræber lige muligheder for mænd og kvinder og at kønsfordelingen i vores ledelse afspejler hele virksomhedens kønsfordeling.

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.

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](#)"

Krænkende adfærd

Antal sager eller anmeldelser om krænkende adfærd i 2024 og 2023.



Hverken i 2023 eller 2024 har vi haft nogle anmeldelser om krænkende adfærd. Det giver dog overvejelser om en vis selvansøgelse. Kan det faktisk være tilfældet i en virksomhed med 1100 ansatte, når landsgennemsnittet siger noget andet? Her er der potentiale for mere research området, og for at lave en intern kampagne med oplysning om, hvordan man anmelder episoder og hvorledes det håndteres.

7) Dansk Industri, "[I 2030 skal 40 pct. af erhvervslivets ledere være kvinder](#)"



Case: Ekstra fokus på sundhed og trivsel

På vores teamdag i oktober 2024 blev vores ledere, medlemme og stabsfunktioner fra hele landet samlet for at sætte ekstra fokus på sundhed og trivsel i virksomheden. Som en del af vores tiltag under Verdensmål 3, der netop omhandler sundhed og trivsel, brugte vi teamdagen til at opdatere os på sundhedsordningen tilbudt vores servicemedarbejdere, og øve os på omsorgs- og fraværssamtaler som redskab til at sikre et trygt arbejdsmiljø.

Gennem serviceoverenskomsten har vores medarbejdere adgang til PensionDanmarks sundhedsordning, og vi var heldige at få besøg fra PensionDanmark, som gav os indsigt i alle de muligheder, som sundhedsordningen tilbyder – fra behandlinger og online lægehjælp til psykologstøtte og sundhedstjek. Herefter arbejdede vi med, hvordan man kan håndtere svære samtaler med ens medarbejdere. Omsorgs- og sygefraværssamtaler kan være udfordrende, men gennem bl.a. rollespil lærte vi, hvordan vi kan støtte vores medarbejdere bedst muligt gennem svære perioder. Det handler om omsorg og forståelse, og at kunne skabe et trygt arbejdsmiljø for alle.

Sikkerhed, arbejdsulykker og sygefravær

Hos Kongsvang gør vi en indsats for at fremme arbejdssikkerhed og reducere sygefravær, og vi 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. I forbindelse med sikkerheden på lokaliteten gennemgår vi rapporten med den kontraktansvarlige. Det drejer sig ofte om dårlig belysning, 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.

I 2023 havde vi 12 arbejdsulykker. I 2024 er vi oppe på 14. Det er naturligvis 14 for mange. Derfor gennemgår vi alle registrerede ulykker på Arbejds miljøorganisationsmøder. 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 på 36 for arbejdsulykker⁸. Arbejdsulykkerne omhandler primært faldulykker, og det vil vi fremadrettet have særligt fokus på gennem oplæringen fra vores uddannende driftsinstruktører. Det drejer sig særligt om adgangsveje, da vi ofte kommer som de første og går som de sidste både ift. belysning og vintervejr.

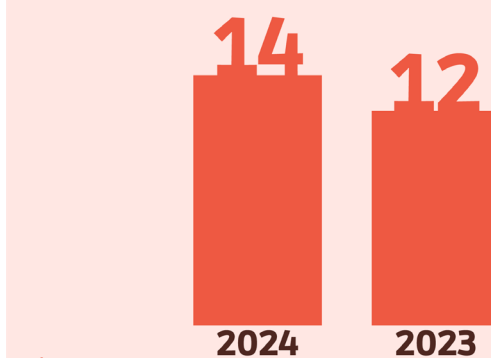
Registrering af nærved-ulykker skal være medvirkende til at reducere og forebygge arbejdsulykker. En nærved-ulykke er en hændelse, der kunne have resulteret i personskade, sygdom eller materielle skader, men ikke gjorde det – ofte på grund af held. Ved at registrere nærved-ulykker kan vi forebygge arbejdsulykker ved løbende at blive klogere på, hvordan vi kan tilrettelægge arbejdet i en mere sikker retning.



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

Arbejdsulykker

Antal registrerede arbejdsulykker.

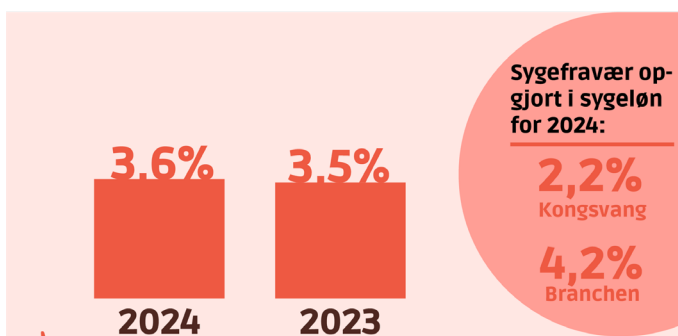


14 arbejdsulykker er 14 for mange – men stadig markant under branchegennemsnittet på 36. Vi registrerer nu nærved-hændelser for bedre forebyggelse.

Sygefravær gennemgås hver anden uge med timer for alle medarbejdere og på alle niveauer. I statistikken medtages de seneste 12 måneder. Vi taler med alle medarbejdere, der har haft én specifik sygefraværperiode og kontakter vedkommende med henblik på, hvordan vi bedst kan understøtte medarbejderens bedring og forebygge fremtidigt fravær. Dette sker altid gennem en omsorgs- og fraværssamtale og/eller ekstra information om al den hjælp, der er at hente i vores ekstra sundhedsordning til vores medarbejdere. Der tilbydes bl.a. massage, psykologhjælp og misbrugsrådgivning. Særligt er det værd at bemærke, at sundhedsordningen sørger for hurtig hjælp uden ventetid fx adgang til online psykologsamtaler indenfor én uge.

Sygefravær

Sygefravær målt i antal sygetimer.



Hos Kongsvang opgør vi løn i timer - uanset om medarbejderen får løn fra os eller fra offentlig sygeløn. Overstående officielle tal er målt ift. løn. Når vi laver en sammenlignelig beregning på udbetalt sygeløn, hvor vi har lønforpligtelsen, så ligger vores på 2,2% og branchen på 4,2% - det er en væsentlig forskel. Trods den mindre stigning i 2024, er er dette også under branchegennemsnittet på 3,7% (Dansk Arbejdsgiverforening) og 4,34% (Danmarks statistik).

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 og derigennem nye karrieremuligheder – men især også 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 kontaktpersoner og opfordrer dem til at tale dansk sammen med tålmodighed. Da integrationsarbejdet jo er et fælles samfundsansvar.

Vi følger kontinuerligt op på vores tilslutning til danskundervisning. Derfor har vi i slutningen af 2024 udvidet vores tilbud om danskundervisning markant. Ud over det eksisterende samarbejde med SBA og AOF, har vi etableret interne undervisningsforløb på vores hovedkontor i Aarhus, i hovedstadsområdet og i Herning, samt lanceret onlineundervisning og iværksat lokationsbaseret undervisning på flere af vores arbejdspladser rundt om i landet.

Desuden har vi i 2025 etableret en KPI, for at understøtte og følge op på medarbejderdeltagelse i danskundervisning.

Vi forventer, at det udvidede udbud vil gøre danskundervisning endnu mere tilgængelig og attraktiv i 2025 – og dermed styrke både medarbejdernes muligheder og Kongsvangs samlede sociale bæredygtighedsindsats. Og vi er godt på vej – vi har i 1.kvartal af 2025 (skrivende stund) allerede gennemført 1700 dansktimer svarende til 67% af hele 2024.

Danskundervisning

Antal timer for lønnet og frivilligt danskundervisning.

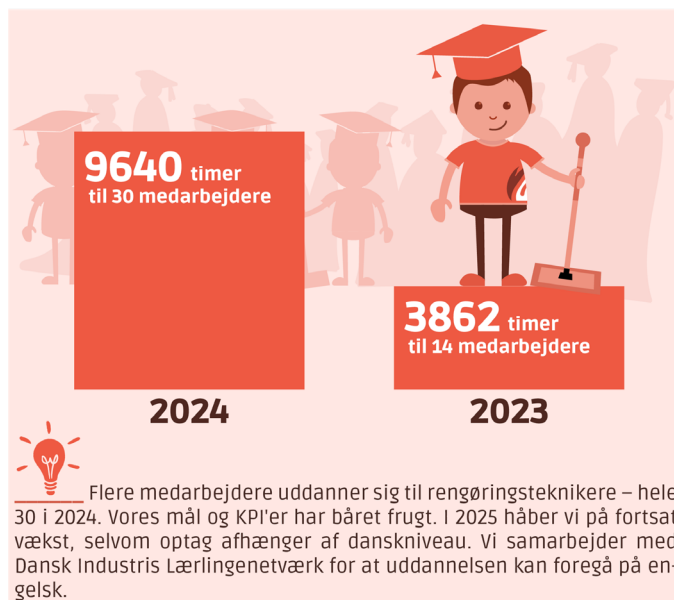


Uddannelser:

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:

Rengøringstekniker

Antal timer med betalt løn til servicemedarbejdere på rengøringsteknikeruddannelsen.



Rengøringstekniker – Når vores medarbejdere bliver færdige med deres uddannelse, fejrer vi det ved at vores ledere møder op på dagen og har en gave med. Vi er superstolte af dem!



KONGSVANG
CLEANING & FACILITY

Case: Uddannelse styrker både sproget og fagligheden

Hos Kongsvang arbejder vi målrettet for at styrke både fagligheden og sproglige kompetencer blandt vores servicemedarbejdere. Et godt eksempel på dette er vores tilsynsassistent Razvan, der har gennemført rengøringsteknikeruddannelsen – på dansk.

"I starten var det lidt svært, fordi mit dansk ikke var særligt godt," fortæller Razvan. "Men efter 2-3 uger blev det bedre og bedre, fordi jeg fik hjælp fra mine kollegaer. Vi talte dansk hver dag, og lærerne talte kun dansk. Det var hårdt i starten, men det hjalp virkelig."

Rengøringsteknikeruddannelsen har givet Razvan både faglig og sproglig selvtillid. *"Jeg har lært mange nye ting om rengøring – det er det bedste, jeg har gjort,"* siger han. Efter uddannelsen valgte Razvan

også at fortsætte på danskuddannelse gennem AOF, hvor han nu går på trin 1.

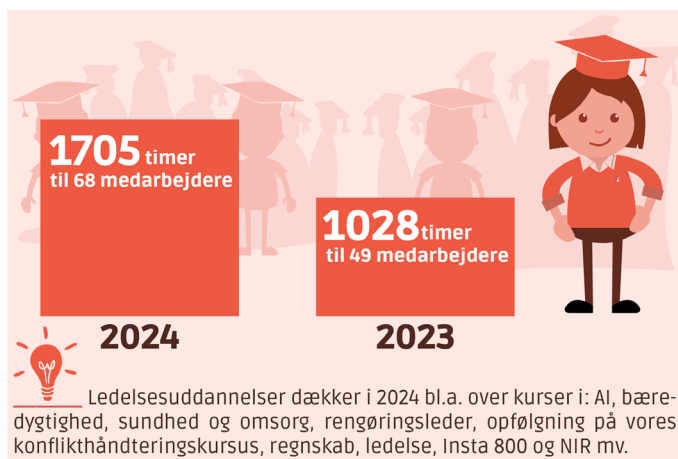
Han anbefaler varmt andre at tage samme vej – også hvis man endnu ikke taler perfekt dansk:

"Hvis du har mulighed for det, så tag uddannelsen og kom på sprogskole. Det hjælper både på arbejdet og med at bo i Danmark."

Razvans historie illustrerer, hvordan sproglig udvikling og faglig opkvalificering går hånd i hånd – og hvordan muligheden for uddannelse skaber bedre trivsel, stærkere kompetencer og større selvstændighed i hverdagen. Det er netop dét, vi ønsker at fremme med vores fokus på både danskundervisning og rengøringsteknikeruddannelsen.

Lederuddannelsen

Antal timer med betalt løn til lederuddannelse for vores serviceledere, stab og øverste ledelse.



Driftsledere

Hos Kongsvang har vi udviklet et træningsprogram til driftens ledere, hvor målet er at klæde vores medarbejdere på til at varetage lederrollen. Uddannelsen består af både teoretiske og praktiske moduler. Målet er at sikre en ensartet og professionel tilgang, hvor medarbejdere får stærke faglige kompetencer og bliver integreret i fællesskabet. Ved gennemført og bestået uddannelse modtager lederen en certificering, der opretholdes via årlig recertificering. Desuden skal alle driftens ledere gennemføre og bestå – såvel nye som eksisterende ledere. Kurset afholdes kvartalsvist og derudover efter behov, og tilpasses medarbejdernes hverdag.

Fleksjob og praktikforløb

Med Kongsvangs fleksjob og praktikforløbsmuligheder giver vi mennesker med forskellige forudsætninger mulighed for at bidrage og udvikle sig i et støttende og inkluderende arbejdsmiljø.

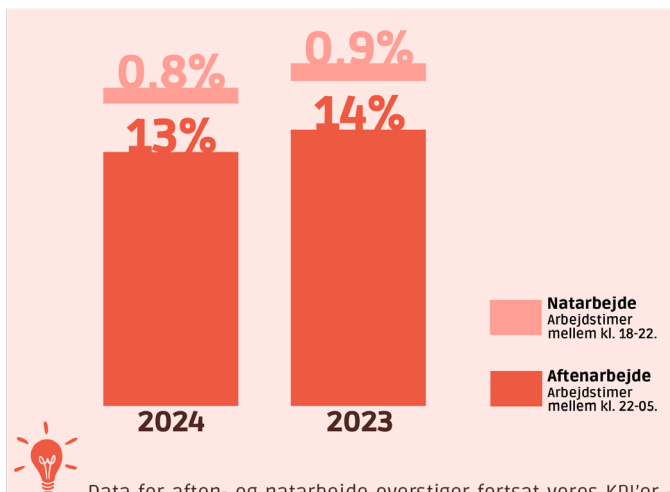
I 2024 har vi haft 7 medarbejdere ansat i fleksjob – et tal vi forventer vil stige i 2025. Desuden har vi gennemført 17 praktikforløb.

Vi fortsætter og udvider vores tætte samarbejde med landets jobcentre i 2025 – både når det gælder fleksjob og praktikforløb – som en del af vores sociale ansvar og vores indsats for et inkluderende arbejdsmarked.



Skæve arbejdstider

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



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. Dette er ligeledes 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 glade for det også 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 familierelationer. 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.

Synlig rengøring

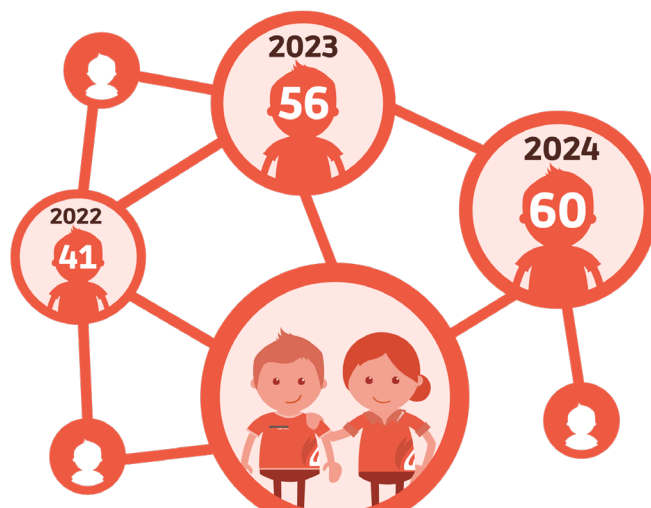
Hos Kongsvang er det en mærkesag med synlig rengøring. Synlig rengøring, vil sige rengøring i dagtimerne mens folk er på arbejde. Det er der flere gode grunde til at indføre. Først og fremmest giver det vores medarbejdere mulighed for arbejdstimer indenfor samfundsnormen – og dermed et mere sammenhængende 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 vores kunder, er der desuden større mulighed for at opfylde vores fælles interesse i integrations-, tilskuds-, aktivitets- 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 rekruttere og fastholde kandidater.



Ambitioner ift. det sociale aspekt:

- Preboarding med mere fokus på sikkerhed og nærvædsulykker gennem et e-learningprogram efterfulgt af en 1:1 instruktion og igen et e-learningprogram for at sikre at medarbejderne er klædt godt på til opgaven.
- Lave en intern undersøgelse angående episoder med krænkende adfærd, samt en intern oplysningskampagne om, hvordan man anmelder episoder og hvorledes det håndteres.
- I 2025 har serviceledere arbejdet på at få medarbejdere til danskundervisning, samt fortsat KPI på at få medarbejdere på rengøringsteknikeruddannelsen. Begge er en del af et nyt initiativ for at hjælpe flere borgere på kanten af arbejdsmarkedet ind.



Finders Fee

Intern rekruttering gennem medarbejdernes netværk, der er anerkendt med et kontant honorar døbt "Finders Fee".



Hos Kongsvang er vi stolte af, at en stor del af vores rekruttering sker gennem vores egne medarbejders netværk. I 2022 blev 41 nye servicemedarbejdere ansat via interne anbefalinger, i 2023 steg tallet til 56 – og i 2024 nåede vi op på 60 nyansatte fundet på denne måde. For at anerkende den indsats og tillid har vi indført et kontant honorar, som vi kalder "Finders Fee".



Case: Rengøring i dagtimerne – et fælles løft af faglighed og arbejdsmiljø



I forbindelse med et nyt samarbejde med Kongsvang har Næstved Kommune truffet en politisk beslutning om at prioritere synlig rengøring – altså rengøring i dagtimerne mellem kl. 05 og 18, mens bygningerne er i brug. Tiltaget er et aktivt skridt mod bedre arbejdsmiljø, højere faglighed og synlighed i en branche, der traditionelt har været præget af skæve arbejdstider og usynligt arbejde.

Camilla Annette Jensen, driftsleder for Intern Service – Rengøring i Næstved Kommune, beskriver det som et bevidst:

"Vi vil højne rengøringsfagligheden og skabe gode vilkår for medarbejderne. Det er ikke meningen, at man skal gå alene rundt om natten."

Medarbejderne får nu mulighed for mere balancerede arbejdstider og et familieliv, der harmonerer med resten af samfundet. Samtidig giver synligheden en styrket kontakt med brugerne af bygningerne, hvilket øger respekten for faget og skaber bedre samarbejde i hverdagen. Det gør det både lettere og mere attraktivt at rekruttere og fastholde medarbejdere.

Derudover giver de nye arbejdstider bedre mulighed for at benytte offentlig transport, hvilket både kan understøtte medarbejderens hverdag, og bidrage positivt til den grønne omstilling.

Implementeringen har krævet tæt samarbejde og fleksibilitet – særligt på lokationer, som daginstitutioner, hvor rengøring skal tilpasses rytmer og behov. Men de første erfaringerne viser allerede, at kvalitet og arbejds glæde styrkes, når medarbejdere og brugere mødes i øjenhøjde. Som Camilla formulerer det, er den mest gennemgående reaktion: *"Der skal være plads til os alle."*

Hos Kongsvang ser vi Næstveds beslutning som et forbilledligt eksempel på, hvordan en offentlig aktør kan bruge sin indkøbskraft til at fremme social ansvarlighed i praksis. Det er vores erfaring at arbejdstid i dagtimerne også gør arbejde mere tilgængeligt for borgere på kanten af arbejdsmarkedet – fx når man kan tage offentlig transport, få passet børn etc.

Vi håber, at mange andre vil lade sig inspirere.



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 4 x 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 medarbejders data ordentligt 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. Vi samarbejder tæt med eksterne sikkerhedseksperter, der overvåger og analyserer vores IT-infrastruktur døgnet rundt for at opdage unormal aktivitet og potentielle trusler. Dette viste sin værdi i januar 2024, hvor mistænkelig aktivitet blev opdaget i tide, og vores samarbejdspartner hurtigt kunne lukke systemerne ned og afværge et potentielt cyberangreb. Efterfølgende har vi oprustet vores cybersikkerhed yderligere for at lukke eventuelle sprækker og sikre, at vores digitale systemer fortsat er robuste og modstandsdygtige over for trusler.



Ambitioner ift. governance-aspektet:

- Være proaktiv med udviklingen ift. cybersikkerhed.
- Regelmæssig gennemgang og opdatering af adgangsrettigheder og autentificeringsoplysninger
- Styrket indsats der sikrer entydig og pålidelig identifikation af medarbejdere.
- Øget opmærksomhed på formidling af vores whistleblower-ordning.

Whistleblowing, antikorruption og GDPR

Antal sager eller anmeldelser fra vores interne whistleblowerordning og antal brud på GDPR.



Ingen sager i whistleblowerordningen, ingen anmeldelser om korruption og ingen brud på GDPR i 2024.

FNs Verdensmål

HVOR STÅR VI NU?

I Kongsvang spiller FN's Verdensmål en afgørende rolle i vores bæredygtighedsstrategi. Vores tilgang til bæredygtighed er helhedsorienteret og omfatter både, hvordan vi interagerer med naturen, behandler mennesker og agerer i samfundet. Helhedsperspektivet afspejler sig i vores prioriteringer og værdier, herunder hvad vi måler, vejer, anerkender og fejrer, samt hvordan dette omsættes til handling i hele virksomheden.

Vi har derfor forpligtet os til at bidrage til FN's Verdensmål – mål, der understøtter en positiv udvikling for mennesker, natur og verden. I Kongsvang har vi udvalgt 10 af målene, hvor vi ønsker at gøre en særlig indsats. Verdensmålene fungerer som både inspirationskilde og praktisk værktøj i vores bæredygtighedsstrategi.

Vores arbejde med FN's Verdensmål er en løbende proces, hvor vi kontinuerligt iværksætter konkrete initiativer for at fremme en mere bæredygtig udvikling. Vi stræber efter gennemsigtighed i vores arbejde med Verdensmålene og har derfor udarbejdet en statusrapport, der giver et overblik over vores fremskridt og indsatser inden for de 10 udvalgte Verdensmål.

Sundhed og trivsel

"Vi skal have et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, hvor vi reducerer sygdom og stress. Det handler bl.a. om ergonomi, men også at lederen er synlig og tilgængelig"

Chalotte Stahl, Kommerciel Direktør



Reduktion af opstartsbekymringer gennem nye onboardingprocedurer

Vi styrker nye medarbejders tryghed fra ansættelsesstart med en videreudvikling af vores onboardingforløb, bl.a. gennem en ny velkomstpakke og optimeret læringsprocedurer.

Omsorgs- og sygefraværssamtaler

Vores ledere er blevet trænet i at afholde omsorgs- og sygefraværssamtaler for at styrke medarbejders trivsel og sikre en god tilbagevenden efter fravær. Indsatsen bliver fulgt op med evaluering af samtalerne effekt på sygefraværet.

Fokus på sundhedsordningen og forebyggelse af arbejdsulykker

Vi arbejder målrettet på at undgå arbejdsulykker og styrke fortroligheden med personlige værnemidler og maskiner via træning og evaluering. I samarbejde med PensionDanmark er vores ledere trænet i at vejlede medarbejdere i at bruge sundhedsordningen forebyggende.

Kvalitetsuddannelse

"Med instruktion, uddannelse og danskursus kan vi levere den bedste kvalitet – dermed også gøre en forskel for kunderne"

Marius Bucur, Kundeudviklingschef



Opdaterer vores uddannelsesindsats

Vi har styrket den interne uddannelse, så alle medarbejdere er godt klædt på til deres opgaver. Fra primo 2025 modtager vores instruktører efteruddannelse og opdatering to gange årligt.

Nye tilbud for danskundervisning

Vi har tidligere og nu igen haft succes med at tilbyde gratis danskundervisning på vores egen lokation i Aarhus, for at medarbejdere når niveauet til AOF's sprogskole. Nu er tilbuddet udvidet til flere lokationer rundt i landet og suppleret med online danskundervisning for at øge tilgængeligheden for flere.

Flere skal have adgang til rengøringstekniker-uddannelsen

Vi arbejder på at reducere sproglige barrierer, så flere kan tage rengøringsteknikeruddannelsen. Danskundervisningen er en vigtig forudsætning for dette. Derudover bidrager vi til DI's lærlingenetværk for at udvikle uddannelsesforløb, der styrker fagligheden i branchen.

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



Vi vil gøre rengøringsbranchen attraktiv for alle køn

Vi har synlige rollemodeller i forskellige funktioner – både i den daglige drift og i ledelsen. Deres inspirerende historier bliver formidlet gennem videoer på vores hjemmeside.

Dataindsamling for bedre ligestilling

I 2025 påbegynder vi en omfattende dataindsamling, hvor vi undersøger kønsforskelle i uddannelse, karriereudvikling, kendskab til rettigheder samt oplevelser af seksuel chikane og fordomme. Disse data vil være afgørende for forbedringer i vores ligestillingsarbejde.



Rent vand og sanitet

"Noget af det jeg særligt lægger mærke til, er, at mange bruger mere vand eller mere rengøringsmiddel end vi skal"

Lucian-Augustin Panainte, Regionschef

Fokus på korrekt dosering og afkalkning

Afkalkning og vedligeholdelse af maskiner er nu en integreret del af vores rutiner, hvor vi har indført en månedlig afkalkningsdag for at sikre effektiv drift og mindre vandspild. Derudover er der sikret redskaber til at håndtere præcis dosering af rengørings- og vaskemidler.

Kemikalieforbrug

Vi har opgraderet vores overvågningsværktøj til registrering af kemikalieforbrug og målsat en 3% reduktion af forbruget per rengjorte kvadratmeter ift. årets gennemsnit. Indsatsen evalueres og justeres løbende for at sikre bedre ressourceanvendelse og miljøvenlige arbejdsgange.

Status på innovationsprojekt om tabletløsning

Innovationsprojektet skabte værdifulde kontakter og vi fik foretaget en grundig markedsanalyse. Derfra har vi nu nogle produkter, som vi tester på udvalgte lokationer og vi er i tæt dialog med vores samarbejdspartnere og producenter, for at produkterne kan blive miljømærket.



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

Optimering af vaskemaskiners energiforbrug

Vi har i en undersøgelse afdækket strømforbruget i forbindelse med vask og tørring, hvilket har givet os viden om forbedringspotentialer i vores arbejdsprocesser, herunder optimering af vaskesprogrammer og fyldning af vaskemaskiner.

Energimærket elektronik til reduktion af strømforbrug

Som en kontinuerlig indsats prioriterer vi indkøb af maskiner og hardware med de bedste energimærker for at reducere energiforbruget på tværs af vores faciliteter.

Dialog med kunder om bæredygtige løsninger

Vi er i løbende dialog med vores kunder om implementering af lyssensorer og fordelene ved rengøring i dagtimerne. Dette bidrager til reduktion af energiforbruget og styrker vores samarbejde om bæredygtige løsninger.



Anstændige jobs og økonomisk vækst

"Vi skal leve op til eget DNA om 360 graders ordentlighed, det betyder bl.a. at vores timelønsansatte bliver aflønnet 100 procent korrekt ift. overenskomst"

Annette Skov Andersen, Økonomidirektør

Medarbejderrettigheder styrkes

Vi vil sikre, at vores medarbejdere kender deres rettigheder gennem nyudviklet informationsmateriale med indsigt i arbejdsmarkedsrettigheder præsenteret i onboarding.

Ledere kender til overenskomst og ansættelseskontrakter

Vi uddanner vores serviceledere til overenskomstforståelse og korrekt håndtering af medarbejderansættelseskontrakter. En opdateret lederuddannelse styrker ledernes forståelse og sikrer ordentlige ansættelsesvilkår efter høje standarder.

Fokus på arbejdstid i dagtimerne

Vi fortsætter dialogen med vores kunder for at prioritere arbejdstid i dagtimerne og reducere aften- og natarbejde. Det bidrager til bedre work-life-balance, trivsel og sundhed blandt vores servicemedarbejdere og serviceledere.



Mindre ulighed

"Vi i Kongsvang går ind for en mere retfærdig fordeling af muligheder, hvor alle får adgang til arbejdsmarkedet, og ingen bliver ekskluderet på grund af deres baggrund eller personlige forhold"

Karima Sedik, Regionschef

Flere i arbejde gennem nye beskæftigelsesinitiativer

Vi styrker vores indsats for at skabe arbejdspladser til medarbejdere med særlige behov gennem en liste over lokationer for skånejob, reducerede arbejdstimer og mulighed for gradvis optrapning i timer. På disse lokationer vil nye medarbejdere få støtte fra en mentor og leder samt arbejde tæt sammen med kollegaer.

Anerkendelse af hverdagens helte

I 2024 har vi udviklet en ny strategi for at synliggøre og anerkende hverdagens helte – vores servicemedarbejdere. Vores ledere prioriterer månedlig kontakt for at sikre nærvær og direkte anerkendelse. En opdateret lederuddannelse fremhæver værdien af god ledelse og medarbejderanerkendelse. Vi hylkede selvfølgelig vores medarbejdere på rengøringsassistenternes dag d. 4. december 2024 med morgenmad og kaffe til alle.



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

Test af aktivitetsbaseret rengøring

I et partnerskab tester vi aktivitetsbaseret rengøring: sensorteknologi registrerer lokalers brug, så rengøringen målrettes. Det sparer rengøringsmidler og vand, og øger effektiviteten.

Reducering af plastikforbrug og brugte tekstiler til genbrug

Vi er i dialog med vores kunder om mulige affaldsløsninger, der kan reducere plastforbruget f.eks. gennem aftalte tømningintervaller og centrale affaldsstationer. Vi forlænger levetiden på vores mopper og klude gennem en take-back ordning, hvor tekstilerne bliver genanvendt.

Forlænget levetid af hardware

Vi indkøber refurbished hardware, og sikrer vedligehold og reparation for at forlænge levetiden mest muligt. Brugt hardware, som ikke længere kan anvendes i virksomheden, sælges fra 2025 til samarbejdspartnere, så det kan genbruges frem for at ende som elektronikaffald.



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

Kortlægning af medarbejdertransport:

Vi har undersøgt, hvor langt vores medarbejdere kører, og hvilke transportmidler de bruger. Det giver os mulighed for at fokusere på at fremme mere klimavenlige alternativer i fremtiden.

Fossilfri vognpark:

El-biler udgør nu 24% af vores samlede bilflåde, mens hybridbiler udgør 1%. Målet for 2025 var 25% eldrevne biler, men nu forventer vi, at nå op på 30% inden året er omme. Derudover har vi etableret el-lade standere ved alle kontorer til egne biler og gæster.

Optimering af kørslen:

Vi videreudvikler logistiske forbedringer, så vi kan reducere vores kørsel og dermed CO2e-udledningen. Det skal sikre, at vi planlægger smartere, så vi kan minimere antallet af kørsler.



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, Chef for bæredygtighed

Uddannelse gennem branchepartnerskaber

I samarbejde med DI's Lærlingenetværk bidrager vi til uddannelsen af fremtidens rengørings teknikere, så vi på sigt understøtter højere faglighed og bæredygtige arbejdsgange i branchen.

Støtte til det danske arbejdsmarked

Vi har fortsat arbejdet på at udvide vores samarbejde med 3F og lokale jobcentre for at fremme integrationen på arbejdsmarkedet. Disse partnerskaber fokuserer på at skabe flere praktik- og beskæftigelsesmuligheder for personer uden for arbejdsmarkedet.

Styrket samarbejde om bæredygtige løsninger

Gennem innovationsprojektet har vi aktivt opfordret leverandører og producenter til udvikling af mere bæredygtige produkter. Vi har også intensiveret vores dialog med samarbejdspartnere og kunder om bæredygtige løsninger som affaldssortering og genanvendelse.

I Kongsvang er vi stolte af vores målrettede indsats for at integrere FN's Verdensmål i vores bæredygtighedsstrategi. Gennem konkrete handlinger og langsigtede initiativer har vi skabt positive forandringer for både mennesker, miljø og samfundet omkring os.

Denne status giver et indblik i vores fremskridt og de resultater, vi har opnået under hvert af de 10 udvalgte Verdensmål. Men vores arbejde stopper ikke her – bæredygtighed er en kontinuerlig proces, der kræver engagement, innovation og viljen til at gøre en forskel.

Vi vil fortsat evaluere, udvikle og forbedre vores indsats for at sikre, at vi lever op til vores ansvar og bidrager til en mere bæredygtig fremtid.

Læs mere om vores [mål og tiltag under FNs Verdensmål her](#).



Kongsvang Cleaning & Facility A/S

Klamsagervej 2, 8230 Åbyhøj

Tlf.: +45 86144054

CVR: 28689276

mail@kongsvang.net

Kongsvang.net

KONGSVANG

CLEANING & FACILITY



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

Chef for bæredygtighed

LIK@Kongsvang.net

Publiceret: 1. maj. 2025