

KJÆR KNUDSENS GLOBAL COMPACT

COMMUNICATION ON PROGRESS 2017

Denne rapport er udarbejdet af Kjær Knudsen for at sikre god selskabsledelse og forretningsetik samt et socialt- og miljømæssigt ansvar i virksomheden. Denne rapport offentliggøres årligt, og det dækker året fra 1. januar 2017 til 31. december 2017. PA & HR ansvarlig Tannie Rosenørn er ansvarlig for at koordinere vores CSR-aktiviteter og politikker og er bindeled mellem organisationen og direktionen. Kontaktoplysninger: Tannie Rosenørn, +45 42400486, tr@kjaerknudsen.dk



KJÆR KNUDSENS GLOBAL COMPACT

COMMUNICATION ON PROGRESS

2017

INTRODUKTION

Hos Kjær Knudsen giver det god mening at arbejde målrettet ud fra de 10 principper, som FN Global Compact har fastlagt, da vi altid har haft det som en underliggende del af vores forretningsgange, at vi lever op til kravene inden for områderne: Menneskerettigheder, Arbejdstagerrettigheder, Miljø og Antikorruption. I denne rapport beskriver vi, hvordan Kjær Knudsen A/S overordnet overholder og respekterer de 10 Global Compact-principper. Derefter gennemgår vi den ønskede udvikling og slutter af med en beskrivelse af målene i 2017. Ved at være en del af FN's Global Compact program får vi sat ord, handling og mål på vores CSR-tiltag. Derved bliver CSR endnu tydeligere i de beslutninger, vi træffer i vores hverdag.

OM KJÆR KNUDSEN

Kjær Knudsen A/S er et byggefirma fra 1931 med stolte håndværkstraditioner og specialkompetencer indenfor byggeri og teknisk rådgivning. Kjær Knudsen har ca. 50 medarbejdere tilknyttet hovedsædet i Herlev – heraf 14 på kontoret. Vores kernekompetencer er tømrer-, murer-, jord/beton- og kloakarbejder, som vi har i egenproduktion. Vi udfører fag-, hoved- og totalentrepriser - typisk renoveringsopgaver. Du kan læse mere om Kjær Knudsen på www.kjaerknudsen.dk

CSR HOS KJÆR KNUDSEN

Hos Kjær Knudsen står ansvarlighed, engagement og troværdighed højt på agendaen. For os betyder ansvarlighed at tage ansvar for hinanden i hverdagen og som en del af dette, tager vi naturligvis også et samfundsmæssigt ansvar.

GLOBAL COMPACT

Vores tilmelding til FN's Global Compact i 2016 har ført til, at vi har igangsat oprettelsen af et CSR-udvalg bestående af personer både fra ledelsen og medarbejderstaben. Formålet med CSR-udvalget er at vælge indsatsområder og gennemfører kampagner, som er med til at udvikle Kjær Knudsens standarder inden for rammerne af de 10 principper.



GLOBAL COMPACTS 10 PRINCIPPER

Menneskerettigheder

Princip 1 - Virksomheden bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder inden for virksomhedens indflydelsesområde.

Princip 2 - Virksomheden skal sikre, at den ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.

Arbejdstagerrettigheder

Princip 3 - Virksomheden bør opretholde frihed til organisering og anerkende arbejdstagers ret til kollektive forhandlinger.

Princip 4 - Virksomheden bør støtte afskaffelsen af alle former for tvangsarbejde.

Princip 5 - Virksomheden bør støtte en effektiv afskaffelse af børnearbejde.

Princip 6 - Virksomheden bør støtte afviklingen af diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold.

Miljø

Princip 7 - Virksomheden bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer.

Princip 8 - Virksomheden bør tage initiativ til fremme af større miljømæssig ansvarlighed.

Princip 9 - Virksomheden bør opfordre til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier.

Anti-korruption

Princip 10 - Virksomheden bør modarbejde alle former for korruption, inklusiv økonomisk udnyttelse og bestikkelse.

BESKRIVELSE AF MÅL – FOKUSOMRÅDER I 2017

Det følgende er en gennemgang af Kjær Knudsens fokusområder i 2017.

MENNESKERETTIGHEDER

- Kjær Knudsen respekterer og overholder de internationale menneskerettigheder og overholder den danske lovgivning på området.
- Kjær Knudsen tager afstand fra alle former for forskelsbehandling foretaget på baggrund af alder, nationalitet, religion, handicap og lignende faktorer.



- Kjær Knudsen vil fokusere på praktikanter, skånejob og løntilskud. På den måde, er vi med til at sikre den næste generation, en uddannelse, så Kjær Knudsen og byggebranchen har kompetente og motiverede medarbejdere i fremtiden.

ARBEJDSTAGERRETIGHEDER

- Siden stiftelsen i 1931 har Kjær Knudsen haft fokus på arbejdstagerrettigheder og på at skabe bedre arbejdsvilkår for vores timelønnede og funktionærer.
- Kjær Knudsen er medlem af både Dansk Industri og Dansk Erhverv. Her igennem holder vi os orienteret om ændringer på arbejdsmarkedet og i lovgivningen, så vi hurtig kan tilpasse vores procedurer til gavn for dem der arbejder hos Kjær Knudsen.
- Vi tror på frihed under ansvar, navnlig under hensyntagen til vores kunder, samarbejdspartnere og kollegaers behov.
- Alle i Kjær Knudsen har ret til uddannelse. Gennem MUS tilbyder vi alle medarbejdere målrettet efteruddannelse. Hos Kjær Knudsen, mener vi, at det er vigtigt for virksomheden, at medarbejderne er opdateret og videreudvikler deres uddannelse. Kjær Knudsen ser kompetenceudvikling, som en naturlig del af det at drive forretning, og en del af virksomhedens Human Capital. Hos Kjær Knudsen tildeler vi årligt et beløb til kompetenceudvikling, hvor hovedformålet er at få noget viden ind i virksomheden i form af konkrete redskaber og færdigheder.
- Hos Kjær Knudsen vil vi skabe særlige fora, som har til formål at skabe gode rammer for meningsudveksling ledelsen og medarbejderne imellem.
- Kjær Knudsens personalepolitik fokuserer bl.a. på et sundt arbejdsmiljø - både fysisk og psykisk. Minimum hvert tredje år udfører Kjær Knudsen en arbejdspladsvurdering - Kaldet APV i Danmark.
- Kjær Knudsen skabe en arbejdsmiljøorganisation - kaldet AMO. Arbejdsmiljøorganisationen er ansvarlig for både daglige og generelle opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Med andre ord, AMO er en intern organisation for samarbejde om sikkerhed og sundhed i virksomheden. AMO-repræsentanter skal vælges blandt de ansatte og i samarbejde med ledelsen være med til at sikre et godt arbejdsmiljø og forebygge eventuelle arbejdsmiljøproblemer.
- Kjær Knudsen vil arbejde med værdibaseret ledelse. Vi ønsker en enighed internt og, at virksomheden bevæger sig i samme retning og generere en større entusiasme og motivation blandt medarbejderne - et klart billede er lettere at handle på. Målet at implementere værdigrundlaget i medarbejdernes hverdag, så de ikke forbliver fine ord på papiret. I samme forbindelse ønsker vi at arbejde med værdsættelse af medarbejderne, hvor fokus er på medarbejdernes værdi og adfærd.
- Kjær Knudsen vil gerne forbedre infrastrukturen i virksomheden og derved sikre en fælles mappestruktur samt udarbejder processer og procedure for arbejdsgange i KK. Formålet er at opnå klart defineret ansvarsområder og at viden og værktøjer er lettilgængelige for medarbejderne.



- Kjær Knudsen vil gerne skabe en bedre intern kommunikation, for at skabe konsensus, gennemsigtighed og forståelse for udfordringer, strategi og praksis. Vi ønsker at undgå utilfredshed, utryghed og frustration blandt medarbejderne.

MILJØ

- Kjær Knudsen vil skabe intelligente teknologiske løsninger, der også gavner bæredygtigheden.
- Kjær Knudsen vil understøtte og udvikle det sociale og mentale velvære.
- Kjær Knudsen vil understøtte og udvikle den generelle sundhedstilstand.
- Kjær Knudsen vil til en hver tid leve op til gældende lovgivning og andre relevante bestemmelser vedrørende arbejdsmiljø.

ANTI-KORRUPTION

- Kjær Knudsen tager afstand fra alle former for korruption og overholder den danske lovgivning på området.

MÅLING AF RESULTATER

Menneskerettigheder

- I 2017 har Kjær Knudsen haft et øget fokus på praktikanter. Resultatet har været, at vi i 2017 har haft 8 lærlinge tilknyttet.

Arbejdstagerrettigheder

- I 2016 har vi gennemført en arbejdspladsvurdering - APV-undersøgelse. Alle medarbejdere har besvaret et spørgeskema omhandlende det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Resultatet har været en handlingsplan med specifikke og konkrete indsatsområder, som AMO har kunne arbejde målrettet ud fra. Vi har nu et overblik over forbedringsområder i Kjær Knudsen og i 2017 har vi gennemført 2/3 af handlingsplanen.
- I 2016 etableret vi en arbejdsmiljøorganisation – kaldet AMO. Resultatet har været, at vi har afholdt fire AMO-møder. På disse møder, organiserer vi sikkerhed- og sundhedsarbejdet og taler om status på arbejdsmiljøet og de udfordringer Kjær Knudsen A/S står over for. Resultatet har været en mere informeret og opmærksom arbejdsstyrke.



I 2017 har AMO formuleret en Arbejdsmiljøpolitik og afholdt en Workshop - Arbejdsmiljø et fælles ansvar. Formålet er at sætte fokus på at medarbejderne er en vigtig ressource, og med en arbejdsmiljøpolitik ønsker vi et grundlag for at udvikle og fastholde et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø i virksomheden, således at medarbejderne trives, og ingen bliver syge af arbejdet.

Resultatet af workshoppen blev en enighed om at udarbejde kompetence CV'er, Igangsætte prøvecases med fokus på medarbejderinvolvering og udarbejdelse af specifikke basis- og proces APV'er.

- Kjær Knudsen har tilbudt alle medarbejdere målrettet efteruddannelse gennem MUS - en årlig medarbejdersamtale. Resultatet har været en forbedring af virksomhedens position samt fastholdelse af dens vigtigste medarbejders viden og kompetencer. Medarbejderudvikling er både en fordel for den enkelte medarbejder og virksomheden som helhed.
- Vi har afholdt personalemøder med jævne mellemrum, herunder møder for hele virksomheden, gruppemøder og afdelingsmøder. Medarbejderne opfordres til at drøfte ethvert spørgsmål om firmaet på disse møder. Vi giver alle medarbejdere en chance for at tale, da de har mulighed for at komme med punkter til dagsordenen. Resultatet har været et øget engagement hos medarbejderne.
- I 2017 har vi arbejdet med intern kommunikation på on- og offline medieplatforme, ved at planlægge og gennemføre personalemøder, nyheder, nyhedsbreve og workshops. Resultatet har været at vores medarbejdere oplever virksomhedens mål, metoder og værdier som relevante, synlige og sympatiske. Vi har fået skabt konsensus, gennemsigtighed og forståelse for vores udfordringer, strategi og praksis.
- I 2016 afholdte vi en identitetsworkshop hvor vores Vision, Mission og Værdier blev til i fællesskab. I 2017 har vi arbejdet med implementeringen af værdierne, hvor hovedformålet har været at gøre værdierne levende, ved at inkorporere værdierne i medarbejdernes daglige virke. I 2017 har vi afholdt en konkurrence, der bygger på vores værdier og i høj grad hylder engagementet hos vores medarbejder. Via konkurrencen har vi værdsat og anerkendt vores medarbejders gode egenskaber, og synliggjort adfærd og handlinger, som er i tråd med vores værdier.
- I december 2017 har vi sammensat en projektgruppe, der skal arbejde målrette med opbygning af infrastruktur i Kjær Knudsen. Projektet er nyopstartet/igangværende – Vi kan oplyse at vores forventninger til resultatet er følgende:
 - Det vil være klart for medarbejderne, hvordan en opgave skal udføres hos Kjær Knudsen.
 - Det vil ligeledes være klart for ledelsen, og derved lette opgaven i at supportere, guide og følge op på medarbejdernes arbejde.
 - Det vil være klart for medarbejderne, hvilke værktøjer vi benytter i Kjær Knudsen.



- Ved at have en klar og tydelig struktur, vil vi sikre at medarbejderne opnår stabilitet, overblik og overskud i deres arbejde – hvilket vi håber på føre til en større arbejdsglæde og en mere stabil medarbejderstab.
- Tilfredse kunder som vil opleve en struktureret virksomhed, med styr på tingene.

Miljø

- Kjær Knudsen har reduceret papirforbruget ved at digitalisere arbejdsmiljømappe, tidsregistrering, tidsplaner, planlægning og implementering af arbejdsretlige dokumenter, boner og fakturaer. Resultatet har været teknologiske løsninger, der også gavner bæredygtigheden.
- Kjær Knudsen har holdt flere sociale arrangementer såsom fisketure, vinsmagning, fester og middagsarrangementer. Resultatet har været, at det sociale og mentale velbefindende i virksomheden er blevet styrket, og at medarbejderne er gladere, mere tilstede og opmærksomme.
- Kjær Knudsen har iværksat flere sundhedsfremmende aktiviteter såsom løbe- og cyklearrangementer. Resultatet har været en udvikling af rammerne for trivsel.
- Kjær Knudsen har sikret, at alle medarbejdere er omfattet af et sundhedssystem gennem sygesikringen. Resultatet har været en udvikling af rammerne for trivsel.
- Kjær Knudsen har fokuseret på opmærksomhed under sygdom. Ved langvarig sygdom, har velfærdssamtaler og handlinger, der kan bringe medarbejderen tilbage til arbejdet, været udført så hurtigt som muligt. Samtalen handler om, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet. Samtalen kan også handle om gradvis tilbagevenden til arbejdspladsen, særlig hensyntagen, jobskifte, hvile muligheder, hjemmearbejde osv. Resultatet har været at fokus på den generelle sundhed i virksomheden er øget. Kjær Knudsen har gennem dialog forkortet sygeperioden betydeligt til gavn for både arbejdsgiver og medarbejdere.

Anti-korruption

- Kjær Knudsen tager afstand fra alle former for korruption og overholder den danske lovgivning på området.