



FINN L. & DAVIDSEN A/S

ESG-RAPPORT 2023/2024

CVR. 12147376

Fornuftig vækst og intensiveret ESG-indsats trods et udfordrende marked

Året 2024 har været et godt år for FLD med en fornuftig stigning i omsætningen på 10 %. Dette resultat er opnået på trods af et udfordrende marked, som har ligget på indeks 95.

Årets resultat før skat for regnskabsåret 2023/24 blev DKK 8,7 mio. mod DKK -2,9 mio. for 2022/23. Balancen viser en egenkapital på DKK 26,5 mio. Årets resultat er lavere end forventet. Ved afslutningen af sidste regnskabsår blev der estimeret en omsætningsvækst på 5-10 % samt en forbedring af egenkapitalforrentningen – begge mål blev opnået.

Vores vækst har ikke kun været økonomisk, men også i form af en udvidet arbejdsstyrke, hvilket er afgørende for at støtte vores ekspanderende aktiviteter og fremtidige mål. Vi fortsætter således med at se en positiv udvikling i antallet af medarbejdere og herigennem også en fortsat stærk kultur, som afspejler vores værdisæt.

Virksomheden har i 2024 intensiveret arbejdet med bæredygtighed og ESG som en naturlig del af udviklingen og i takt med de fortsat øgede krav. Fokus har især været på nye tiltag, som skal sikre større involvering af medarbejderne i de projekter, som har til formål at forstærke vores ønske om at drive en bæredygtig forretningsstrategi. Vi er stolte af fremdriften på dette område, men ved også at vi har et stort stykke arbejde foran os, så vi kan opfylde CSRD kravene, som rammer os indenfor de kommende år.

For 2025 forventer vi en toplinevækst på 5-10 % og et resultat i niveauet, kr. 12-14 mio. Vores planlægning for det kommende år omfatter yderligere investeringer i ESG-områderne og en fortsat udvidelse af vores medarbejdere og services.

Virksomhedens dedikation til ESG og økonomisk robusthed er ikke kun en reaktion på nutidens krav men også en strategisk indsats for at sikre langsigtet succes og bæredygtig vækst.

Lasse Houengaard

Ejer og Adm. Direktør, Finn L. & Davidsen A/S



”

Vores planlægning for det kommende år omfatter yderligere investering i ESG-områderne og en fortsat udvidelse af vores medarbejdere og services.

LASSE HOUENGAARD,
EJER OG ADM. DIREKTØR

Vores ambition for bæredygtighedsindsatsen er at tage ansvar for egne handlinger og begrænse vores klimaaftryk i tæt samarbejde med vores værdikæde. Derudover ønsker vi aktivt at bidrage til større social lighed.

Frivillig rapportering

Da vi endnu ikke er underlagt kravet om ESG-rapportering, er denne rapport udarbejdet som en frivillig indsats, der fokuserer på bæredygtigheds mål og socialt ansvar. Virksomheden arbejder strategisk med initiativer, der skal reducere vores CO2-udledning, optimere ressourceforbruget og styrke sociale forhold, herunder medarbejderudvikling og lokalt engagement.

Integration af bæredygtighed i forretningsstrategien

Vi ønsker at være med til at præge dagsordenen indenfor branchens grønne omstilling, men her er det ikke længere tilstrækkeligt at være omkostningsorienteret. I stedet arbejder vi med den tredobbelte bundlinje som toneangivende for vores aktiviteter og investeringer, hvor vi koncentrerer os om at opnå synlighed og sammenhæng mellem økonomisk indtjening, miljømæssig bæredygtighed og social ansvarlighed. Således integreres bæredygtighed i vores forretningsstrategi.

Vores arbejde med bæredygtighed ændrede dette regnskabsår organisatorisk fokus til nu at være placeret i organisationen i Strategi & Marked pga. den tværfaglige karakter og ønsket om at involvere hele virksomheden i denne omstillingsproces.

Strategi & Marked udgøres af kommunikations- og bæredygtighedschef, Stine Rix og Strategisk Markedschef, Anders Thim, som tilsammen er tovholdere på igangsættelse af vores strategiske tiltag i tæt samarbejde med driftsorganisationen.

Med støtte fra driftsledelsen får Strategi & Marked iværksat og implementeret projekter og initiativer, som skal forstærke vores ønske om en konkurrencedygtig og bæredygtig profil.

Vores strategi er med til at definere vores indsatsområder indenfor ESG og er retningssigende for vores projekter og strategiske tiltag nu og frem mod 2030.



FLD i tal

Kvinder
9,4 %

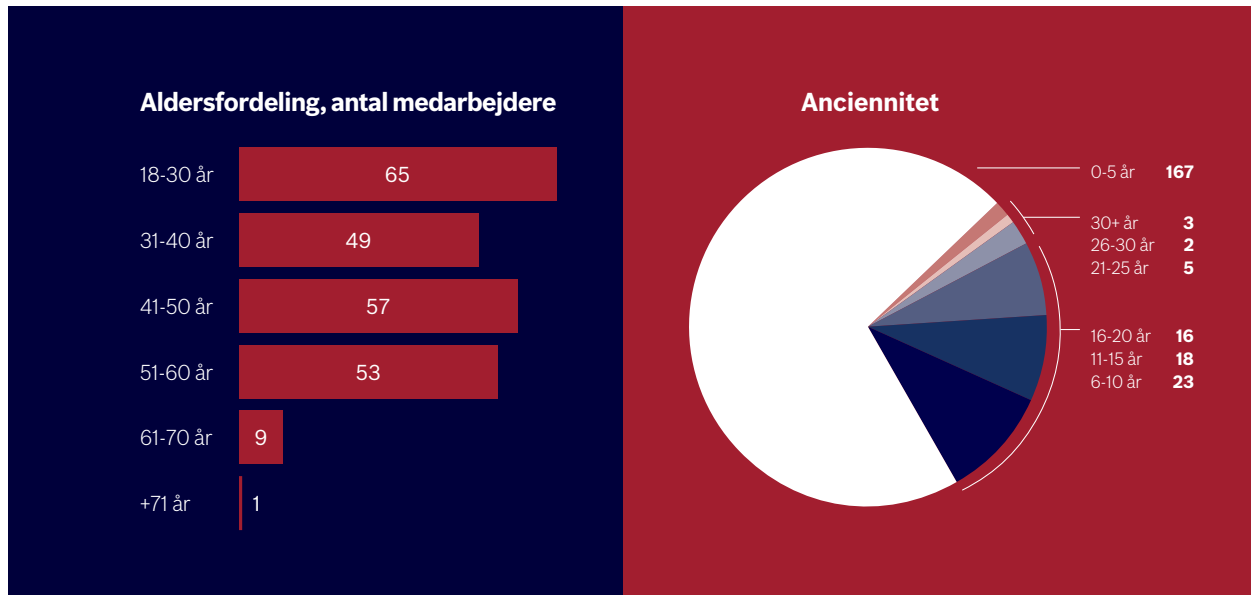
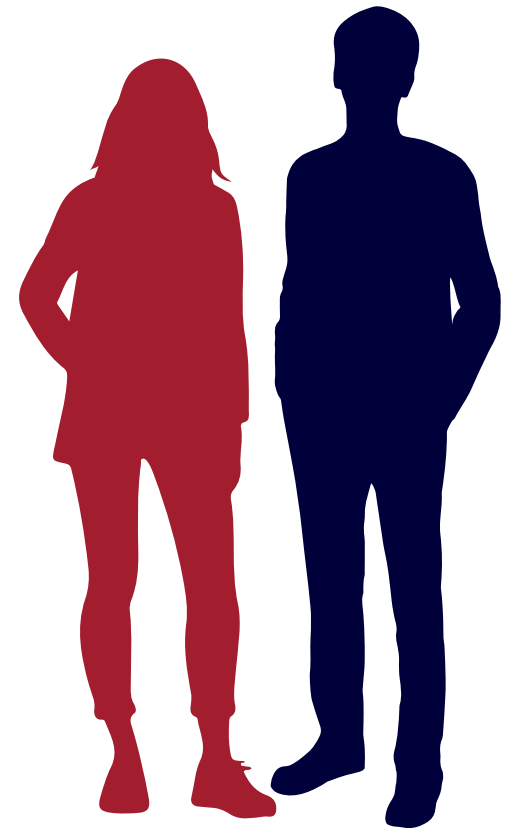
Mænd
90,6 %

Omsætning
353 mio.

Antal lærlinge
38

Antal medarbejdere
234

Sektioner
5



FLD & De 17 Verdensmål

Verdensmålene skaber grundlaget for en global dagsorden indenfor bæredygtig udvikling, hvor beslutninger og initiativer igangsættes med omtanke for klimaet, mennesker og samfundet.

De 193 medlemslande i FN er alle forpligtet til at arbejde for mindre fattigdom og uligheder i verden, bedre uddannelsesmuligheder og anstændige jobs, sundhed og en mere bæredygtig, økonomisk vækst.

Hos FLD har vi arbejdet med tre verdensmål siden 2020, hvor vi målbart gør en forskel:



Kvalitetsuddannelse

Vi skal sikre alle lige adgang til kvalitetsuddannelse og fremme alles muligheder for livslang læring.



Ansvarligt forbrug og produktion

Vi skal sikre bæredygtigt forbrug og produktion.



Klimaindsats

Vi skal handle hurtigt for at bekæmpe klimaforandringer og deres konsekvenser.





Miljø & klima

Vores CO₂-niveau fungerer som den primære driver i vores indsats indenfor miljø og klima. Vi arbejder strategisk med nedbringelse af vores CO₂-udledning, og ønsket om en reduktion er blandt de afgørende faktorer, når der skal tages beslutninger og foretages investeringer.

Miljø & klima

Samlet set er vores CO2 udledning reduceret med 4,14 % fra 1.063 ton CO2e sidste regnskabsår til 1.019 ton CO2e dette regnskabsår. Set i lyset af en væsentligt øget omsætning og deraf større aktivitet blandt vores medarbejdere, vurderes denne ændring som værende tilfredsstillende.

Vi ser dog gerne en yderligere forbedring i det kommende regnskabsår. Her vil vi formentlig kunne se en forbedring i kraft af et mindre diesel forbrug qua vores gradvise udskiftning til el-biler, som vi påbegyndte i sidste kvartal, 2024.

Scope 1 omfatter vores direkte emissioner fra kilder, vi selv ejer eller kontrollerer. Mere end 90 % af vores udledning i scope 1 stammer fra vores brændstofforbrug i bilerne. **Scope 2** omfatter vores indirekte emissioner fra køb af energi, bl.a. vores forbrug af elektricitet. Udregningen af vores udledning i scope 3 er endnu ikke fyldestgørende og er således ikke vist i nedenstående.

CO2e Scope 1

693
ton

2023/2024

CO2e Scope 2 Lokationsbaseret

81,4
ton

2023/2024

	Opgørelse	Enhed	Periode
Total CO2e emission i scope 1	693	ton	2023/2024
Total CO2e emission i scope 2 lokationsbaseret	81,4	ton	2023/2024
Total CO2e emission i scope 2 markedsbaseret	102	ton	2023/2024
Energiforbrug	224.924	MJ	2023/2024
Årligt vandforbrug	30.681	m ³	2023/2024

Gradvis udskiftning til el-biler

I sensommeren 2024 fastlagde vi en plan for el-biler i virksomheden, hvor en projektgruppe bestående af både funktionærer og montører undersøgte vores muligheder for en gradvis udskiftning af bilparken.

Projektet blev iværksat dels pga. vores ønske om at passe på miljøet, men også pga. en øget efterspørgsel i markedet. Især hos kommunerne bliver det stadig mere velanset – og også påkrævet – at vores montører kører i el-biler ved udførelse af opgaver.

I november 2024 tog vi de første fire el-biler i brug, og der kommer stadig flere til.



Digital besigtigelse - fremtidens løsning indenfor skadebehandling

I 2023 lancerede FLD en ny digital løsning, som skal være med til at nedbringe antal kørsler: Digital besigtigelse. I første omgang har vi udrullet det til vores forsikringsafdeling samt serviceforretning i VVS København, hvor kunderne nu med denne løsning kan dele online adgang til skadeområdet eller opgavestedet via et enkelt link på telefonen.

Dette gør det muligt for vores medarbejdere at få et klart overblik over skaden nemt og hurtigt og uden at skulle køre ud til kunden. Alle nødvendige filer, billeder og oplysninger lagres automatisk i vores system, hvilket effektiviserer processen og gør skadebehandlingen endnu mere brugervenlig og præcis.

Implementeringen af digital skadebesigtigelse har været en værdifuld omstilling for både medarbejdere og kunder. Direktør Jonas Larsen fra VVS Sjælland beskriver medarbejdernes erfaringer:

”

Kunderne behøver ikke længere at tage fri fra arbejde for en fysisk besigtigelse, og de sætter pris på den hurtige og fleksible service.

JONAS LARSEN, DIREKTØR VVS-SJÆLLAND



René Winther Larsen er byggeleder i forsikringsafdelingen og ser store fordele i digital besigtigelse. Han oplever det samme hos kunderne.

Den digitale besigtigelse gør det også muligt for FLD at handle hurtigt på akutte skades anmeldelser, hvilket er en stor fordel, især ved forsikringskader.

Ved at sende et link direkte til kundens telefon kan vi lave videooptagelser eller tage billeder af skadeområdet, hvilket sparer både tid og ressourcer, og tillader kunden at gennemføre processen, når det passer dem bedst.

Den digitale besigtigelse er et skridt mod en mere effektiv og miljøvenlig serviceoplevelse, hvor både kunder og medarbejdere oplever fordelene ved den øgede fleksibilitet og hurtige proces. Det er målsætningen, at digitale besigtigelser skal anvendes som standard i alle relevante afdelinger indenfor to år.

Affaldssortering & cirkularitet

Vi er efterhånden blevet rigtig gode til affaldssortering og sorterer i gennemsnit 80 % af vores affald til genanvendelse, hvilket også er vores målsætning. Vi har dog stadig en uløst opgave foran os med registrering af affald, som genbruges direkte uden forbehandling som fx via Projekt RED.

Ved genanvendelsesprocesser udledes der også CO2. For at blive endnu bedre ønsker vi at forbedre os indenfor cirkularitet, for dette sikrer i mange tilfælde en anseelig CO2 besparelse, idet vi kan give "affaldet" endnu et liv, før det til sidst ender i affaldscontaineren. Dette år har vi således tænkt i nye retninger indenfor området.

Affaldssortering 2023/2024

Genanvendelse	79,94 %
Forbrændingseget	19,09 %
Deponi	0,97 %

Etablerede cirkulære initiativer og samarbejder

Grundfos Take Back

Indsamling af cirkulationspumper
(samarbejde siden 2018)

EI Recycling

Indsamling af kasseret elektronik affald
(samarbejde etableret i 2024)

Danfoss termostater

Indsamling af termostater
(samarbejde om pilotprojekt igangsat i 2024)

Genbrug/istandsættelse

af FLD arbejdstøj
(internt pilotprojekt etableret i 2024)

EL Recycling



I 2024 indgik vi en ny aftale med EL Recycling om afhentning af elektronikaffald, hvormed vi sikrer, at vores udtjente IT-udstyr bliver håndteret ansvarligt og bæredygtigt.

Ved at indsamle gamle computere, tablets og telefoner i dedikerede containere på vores lokationer, sørger vi for, at disse enheder enten bliver genbrugt i sin oprindelige form eller adskilles, så delene kan genanvendes ved produktion af nyt udstyr.

EL Recycling genbruger op til 80 % af det indsamlede udstyr og sikrer, at det, der ikke kan genbruges, bliver skilt ad og genanvendt i nye produkter, men det handler om mere end miljøet. EL Recycling er også en arbejdsplads, der tager socialt ansvar og skaber plads til alle. Deres team består af en bred vifte af mennesker, herunder fuldtidsansatte, ungarbejdere, pensionister, flygtninge, flexjobbere og personer i CSR-forløb.

Deres mission er ikke blot at bidrage til en grønnere fremtid, men også at skabe jobmuligheder for udsatte grupper i samfundet. Gennem beskæftigelsesforløb får deres medarbejdere mulighed for at arbejde med opgaver indenfor lager, logistik, produktion og rensning af IT-udstyr.

Samarbejdet mellem FLD og EL Recycling hjælper os ikke blot med at tage ansvar for vores miljøpåvirkning, men også med at støtte en virksomhed, der aktivt gør en forskel for mennesker, der har brug for det.



Kommunikations- og bæredygtighedschef, Stine Rix med noget af det indsamlede elektronikaffald, som snart bliver genanvendt til produktionen af nye elektronikdele.

CO₂

Hvordan kan vi blive bedre?

Yderligere CO₂e reducere

Vi ønsker fortsat at nedbringe vores CO₂ udledning. Der er helt konkrete initiativer, vi kan igangsætte for at lykkes med en yderligere nedbringelse. I det nye år vil vi bl.a. have fokus på:

- Optimering af affaldssortering i servicevogne
- Forbedring af montørers kørselsadfærd
- Nedbringelse af antal straks-leveringer
- Fortsat udskiftning af eksisterende bilpark til el-biler
- Større fokus på energibesparelser på vores byggepladser

Øget cirkularitet

Selvom vi er gode til at sortere affald, må vi ikke se bort fra, at der stadig udledes CO₂ ved behandlingen af affaldet. Derfor kan vi se store fordele i at øge vores arbejde med cirkularitet og direkte genbrug af materialer for på den måde at få et lavere CO₂ aftryk.

Udover at fortsætte aktiviteterne i Projekt RED, som er et unikt eksempel på cirkularitet i vores branche, vil vi det kommende år arbejde med nye cirkulære projekter.

Øget værdikædesamarbejde

I vores arbejde med CO₂ reduktion ønsker vi et tættere samarbejde med vores værdikæde. Det vil både dreje sig om energibesparelser og miljøvenlig drift, men også om engagement i cirkulære tiltag. Derudover vil den nye rapporteringsstandard fra EU, VSME indlede den første dialog om de data, vi har brug for til scope 3 i vores ESG-rapportering fremadrettet.



Kommende cirkulære tiltag

I 2025 forventer vi at indgå et fast samarbejde med virksomheden, **SMALL Revolution, som omdanner plastic til møbler**. Kontakten med SMALL Revolution blev etableret på Building Green messen, hvor det straks tiltalte os, hvordan rørstumper potentielt kan blive til et møbel. Vi har haft den første dialog med SMALL Revolution om et samarbejde og næste skridt er at få sat indsamlingen i system i vores afdelinger.

I 2025 forventer vi at etablere indsamling af **brugte gulvbrædder til initiativet, Junckers Genbrugsgulve**. Vores tømrere i forsikringsafdelingen har ofte opgaver, hvor en forsikringskade involverer optagning af gulvbrædder. Disse gulvbrædder kan efter en kort reproces indgå som del af et nylagt gulv.

SMALL revolution

Cirkulære toiletter med stor social værdi

I samarbejde med Albertslund Kommune har vi taget de første skridt mod at etablere et nyt cirkulært projekt, "Cirkulære toiletter". Projektet går i sin enkelthed ud på, at de bedste toiletter, som vi demonterer hos vores kunder, indsamles til genbrug og istandsættelse. Udover den cirkulære værdi med direkte genbrug af toilettet, har initiativet også en social værdi.

Toiletterne vil blive indsamlet og renoveret på vores værksted i Brøndby. Renoveringen vil blive udført af en lærling og en ungarbejder fra, i dette tilfælde, Albertslund Kommune, som har brug for et par dages arbejdsaktivitet om ugen. Toiletterne, der efter renovering fremstår som næsten nye, vil vi tilbyde vores kunder til halv pris af et nyt produkt. Vi forestiller os, at dette bliver særlig relevant for skoler og institutioner, hvor udskiftning ofte er nødvendig.

Projektet kombinerer dermed cirkulær økonomi med social ansvarlighed. Inspireret af vores eksisterende tiltag, Projekt RED, genbruger vi porcelænstoiletterne ved at afrense samt udskifte indmaden og genskabe dem som funktionsdygtige enheder. Dette tiltag kan reducere affaldsmængden betydeligt, forlænge toiletternes levetid og spare miljøet for den mængde CO₂, som sker ved produktion af nye. Der er således store miljømæssige gevinster at hente.

Et unikt aspekt ved projektet er desuden, at vi opretter en produktionslinje bemandet af personer med nedsat arbejdsevne, som vi ansætter i samarbejde med kommunen.

Dette skaber ikke kun et bæredygtigt produkt, men også social inklusion, der giver værdifuldt arbejde til dem, som har brug for det.



Strategisk Markedschef, Anders Thim med ét af de toiletter, som sagtens kan genbruges efter en let istandsættelse.



Social ansvarlighed

Social ansvarlighed

Kursustimer
2.465

Lærlinge
38

Medarbejdere i flexjob
5

Praktikanter
4

Sygefravær
5,58 %

Medarbejderomsætning
32 %

Kvinder i øvre ledelseslag
10,5 %

Lønforskelle mellem kønnene
1,13 %

Social ansvarlighed har i mere end et årti været på dagsordenen hos FLD. Det har udmundet sig i en målrettet indsats for optimale arbejdsforhold samtidig med ønsket om at give noget tilbage til det samfund, der omgiver os. Alle vores initiativer og projekter indenfor sociale forhold tager således udgangspunkt i ansvaret for egne medarbejdere og det omgivende samfund samtidig med, at de skal forbedre vores sociale bundlinje.

Plads til mangfoldigheden

Vi ønsker at bidrage med arbejdspladser til alle uanset vilkår og baggrund, og det er vigtigt for os at være en rummelig arbejdsplads, hvor der er plads til mangfoldigheden. Vi ønsker at skabe de bedste vilkår for vores medarbejdere, og vores lærlinge skal føle sig trygge i deres uddannelsesforløb.

Vi har et tæt samarbejde med kommuner og offentlige instanser, hvor vi gerne gør en ekstra indsats for at kunne byde velkommen til nye lærlinge samt medarbejdere ansat under særlige vilkår. Vi udvikler vores lærlinge gennem et fast tilrettelagt og tidligere prisbelønnet lærlinge-program samt FLD Skolen.

Rummelig og favnende

I FLD arbejder alle under vilkårene om frihed under ansvar. På den måde tror vi på, at nye tanker og ideer opstår, og at vores medarbejdere trives. Derudover ønsker vi at være en rummelig virksomhed og arbejdsplads, hvor vi favner den enkelte medarbejder og skaber plads til alle i organisationen. Denne tilgang til vores medarbejdere er det fundamentale i vores sociale bæredygtighedsprofil.

Global Compact

I 2024 tilsluttede vi os UN Global Compact som en del af vores arbejde med at drive en ansvarlig virksomhed. Gennem vores forpligtelse til at efterleve de Ti Principper bidrager vi således også til opnåelse af verdensmålene herigennem.

Øget lokalt engagement

I dette regnskabsår har vi øget vores arbejde med social ansvarlighed. Det er et område, som får stadig større betydning, og det er ofte her, vi virkelig kan gøre en forskel.

Gennem en bred vifte af initiativer fokuserer vi på at skabe inkluderende arbejdspladser og støtte lokalsamfundet. Vi prioriterer arbejdspladser for mennesker med forskellige baggrunde og vilkår og søger at fremme trivsel og optimale arbejdsforhold for alle medarbejdere.

Derudover bidrager vi til samfundet gennem uddannelsesforløb, støtte til lokale og sociale projekter og genbrugstiltag som Projekt RED. Disse initiativer afspejler vores dedikation til at forene forretning med samfundsansvar.

Med afdelinger i hhv. Haslev, Brøndby og Køge har vi god mulighed for at engagere os lokalt. Vi har fortsat et tæt samarbejde med Køge Handelsskole, hvor vi to gange om året underviser eleverne i områder indenfor marketing, kommunikation, bæredygtighed og virksomhedsdrift.

Derudover har vi intensiveret vores fokus på samarbejde med kommunerne, både dem vi selv har afdelinger i, men også dem vi arbejder for og i. Senest har vi haft besøg af 19 uddannelsesvejledere fra Næstved Kommune til en snak om, hvordan vi sammen gør nutidens unge klar til fremtidens arbejdsmarked.



Hvordan kan vi gøre nutidens unge klar til fremtidens arbejdsmarked?

I efteråret 2024 havde vi besøg af 19 uddannelsesvejledere fra Næstved Kommune. Formålet med mødet var i fællesskab at drøfte, hvordan vi kan få løftet og gribe en særlig gruppe unge mennesker, så de kan blive klar til fremtidens arbejdsmarked.

Hos FLD har vi stor interesse i, hvordan vi som virksomhed kan bidrage til, at flere unge får en vej ind på arbejdsmarkedet gennem fx erhvervspraktik og lærepladser – og især de unge, som har særlige udfordringer, diagnoser eller blot har haft en svær start på livet. Målet med samarbejdet er at åbne dørene til håndværksfagene og give unge mennesker, som har haft modgang, en chance for at skabe en ny og meningsfuld fremtid.

At møde unge mennesker, hvor de er

Der er pt. 12.000 unge mellem 18-29 år i Næstved Kommune. Langt størstedelen har de rette forudsætninger for en god fremtid på arbejdsmarkedet og således et stort potentiale. Men der findes også en gruppe med udfordringer, ligesom i så mange andre kommuner. Nogle af disse unge har diagnoser eller er præget af psykiske vanskeligheder, og andre har været skoletrætte i længere tid. Det gør dem svære at putte i faste uddannelseskasser. Disse unge er ofte ikke vurderet uddannelsesparate, og for nogle kan praktik i stedet blive et vigtigt springbræt til arbejdsmarkedet og en mere stabil hverdag.

Erfaringen viser, at unge, som har svært ved at finde sig til rette i skolemiljøet, ofte trives bedre

i en praksisorienteret hverdag. En praktikplads kan give dem muligheden for at bruge deres særlige interesser og kompetencer i et virkelighedsnært miljø. På mødet blev det derfor drøftet, hvordan FLD kan tilbyde praktikpladser, der tager hensyn til de udfordringer, disse unge står overfor, og samtidig giver dem en følelse af at være en vigtig del af arbejdspladsen.

Praktiske udfordringer – men også nye muligheder

Selvom der er et stort potentiale i at hjælpe disse unge ind på arbejdsmarkedet, er det også en udfordring. De helt unge mellem 16 og 18 år kan have svært ved at leve op til de krav og forventninger, der stilles i en virksomhed. Mange af dem er endnu ikke modne nok til at begå sig på en arbejdsplads, og det kræver derfor ekstra støtte fra virksomheden at kunne tilbyde et miljø, hvor de kan trives og udvikle sig.

Hos FLD er vi klar til at tage ansvar og investere i at skabe de rette rammer. I vores arbejde med social bæredygtighed har vi stor fokus på at favne flest mulige og ønsker også at inkludere den gruppe unge, som kræver nogle ekstra ressourcer. "Vi har ikke nogen steder at sende dem hen", som uddannelsesvejlederne udtrykte det.



19 uddannelsesvejledere fra Næstved Kommune fik bl.a. en rundvisning på vores byggeplads i Sct. Jørgens Park i Næstved.

Udfordringen i dag er også, at mange traditionelle "jobs for unge" ikke længere eksisterer i takt med at flere processer bliver automatiserede. Mange muligheder for fritidsjobs på fx mindre fabrikker, værksteder, avisruter, produktionsvirksomheder, gartnerier, landbrug & fiskeri er forsvundet og dermed minimeret. Derfor har de unge af disse grunde kun ringe mulighed for at forberede sig på tilværelsen, kulturen og miljøet i og omkring en arbejdsplads.

Dette sammenholdt med regeringens ønske om større indvandring af arbejdsstyrke fører alt andet lige til et kompleks, vi som virksomhed (og det øvrige arbejdsmarked) er nødt til at forholde os til. Det høje antal unge mennesker i aldersgruppen 18-29 år, som er udenfor både uddannelse og beskæftigelse, skriger til himmels om et behov for en ekstraordinær indsats. Vi ser det derfor som en vigtig del af vores arbejde at understøtte social bæredygtighed og bidrage til, at flere unge får uddannelse og adgang til arbejdsmarkedet.

Derfor vil vi nu som virksomhed se ind i de muligheder, vi har, for i samarbejde med kommunerne at bidrage til et fælles løft af de udfordrede unge, hvor der skal være plads til diagnoser, særlige

behov og ekstra støtte. Det kan kun være i hele branchens interesse at øge antallet af lærlinge og håndværkere, og vi må derfor se det som en fælles opgave, uagtet hvilken baggrund eller udfordringer de unge kommer med.

Vi er bevidste om det samfundsansvar, vi har, og vi ønsker at tage del i at sikre uddannelsesmuligheder for flest mulige. Vores samarbejde med Næstved Kommune og de lokale uddannelsesvejledere er blot et af mange initiativer, som skal støtte op om denne mission.

En rundtur på byggepladsen som inspiration og invitation

For at give uddannelsesvejlederne et konkret indblik i nogle af de muligheder, FLD kan tilbyde, fik uddannelsesvejlederne en rundtur af projektchef, Lars Beck-Andersen på FLD's store byggeplads i Sankt Jørgens Park i Næstved. Her har de unge også mulighed for at komme i praktik og få en førstehåndsoplevelse af håndværksfagene i praksis. Dette besøg gav vejlederne mulighed for at se, hvordan FLD arbejder med en aktiv byggeplads som læringsmiljø, hvor de unge kan lære praktiske færdigheder og få en bedre forståelse af, hvad det vil sige at arbejde i en håndværksvirksomhed.

Nedbringelse af medarbejderomsætning

Vi har arbejdet intenst med nedbringelse af medarbejderomsætningen dette år. Vores medarbejderomsætning er faldet med hele 25 % fra 43 % sidste år til 32 % i år. Niveaulet er stadig for højt og skal nedbringes yderligere, men det er glædeligt at se, at vores indsats har haft en positiv effekt.

For at sikre at vores ledere har de samme forudsætninger og redskaber at lede ud fra og derigennem opnå en god relation til medarbejderne, har vi igangsat en målrettet indsats for yderligere at nedbringe niveauet frem mod næste regnskabsår med udvikling af et nyt lederudviklingsprogram.

Fald i medarbejderomsætningen på 25 %

2022/2023

43 %

2023/2024

32 %

Lederudviklingsprogram

For at klæde vores ledende medarbejdere bedre på til at opnå et godt, tæt og tillidsfuldt forhold til deres medarbejdere, har vi igangsat et projekt med formålet at sammensætte den rette kurs for lederudvikling i virksomheden. Projektet forventes afsluttet i første kvartal 2025, hvor målsætningen er at have et færdigdefineret lederudviklingsprogram, som alle medarbejdere med lederansvar skal igennem.

”

Når vi kan nedbringe medarbejderomsætningen, reducerer vi automatisk vores rekrutteringsomkostninger og øger både produktiviteten og kvaliteten af vores arbejde.

JESPER HOLMGREEN HANSEN, CFO & COO



Udvikling og fastholdelse af dygtige medarbejdere

Social bæredygtighed, medarbejderomsætning og fastholdelse af medarbejdere er tæt forbundne. Vi tror på, at ved at være en arbejdsplads, der prioriterer sociale og bæredygtige initiativer, kan vi skabe et miljø, hvor medarbejdere trives og føler sig værdsat og støttet i deres egen udvikling. Disse faktorer spiller en vigtig rolle i at øge medarbejdertilfredsheden, og når vi lykkes med dem, reduceres risikoen for, at vores medarbejdere søger nye muligheder. Samtidig sparer vi både tid og ressourcer på rekruttering og oplæring, hvilket gør fastholdelse til et yderst vigtigt område.

Tilbud om internt skift i virksomheden er også en anvendt mulighed for både personlig og faglig udvikling. Vi er nu af en størrelse, hvor der er gode chancer for, at det i de fleste tilfælde kan lade sig gøre, især takket være vores mange geografiske placeringer, der muliggør skift mellem afdelinger og eventuelt rolle. Der kan være mange forskellige grunde til, at folk ønsker at skifte afdeling eller rolle.

Vi ønsker, at vores medarbejdere er med til at forme deres eget arbejdsliv, og de skal derfor selv være proaktive og udtrykke deres ønsker om en flytning til en anden afdeling. Typisk

foregår dette ved, at man går til sin nærmeste leder, hvorefter der ses på, hvilke muligheder der kan lade sig gøre. Det skal altid være muligt hos os at sige det højt, hvilke ønsker og drømme man går rundt med som medarbejder.

Rikke Lemche startede hos FLD for fire år siden i virksomhedspraktik, hvorefter hun fik tilbudt en rolle som projektsekretær. Senere fik hun rollen som projektkoordinator, og i dag sidder hun i rollen som HR- og projektkoordinator og er i fuld gang med en supplerende HR-uddannelse.

Fortsættes næste side

”

Jeg har altid vidst at jeg gerne vil arbejde med HR, og det er fantastisk, at FLD har givet mig mulighed for det. Så behøver jeg ikke at søge udenfor virksomheden, men kan forblive hos FLD, hvor jeg er meget glad for at være.

RIKKE LEMCHE, HR- OG PROJEKTKOORDINATOR

Ved fortsat at bevare motiverede medarbejdere sikrer vi ikke kun en stærk arbejdsstyrke, men også at medarbejderne føler sig anerkendte og støttede i deres udviklingsmæssige behov. Vi sikrer os altid, at overgangen til en ny rolle er et godt match, så alle involverede parter oplever den bedst mulige overgangsproces.

Netop denne proces har vores medarbejder, Lars Ovi gennemgået, da han overgik fra forsikringsafdelingen til entreprisesektionen. Lars havde et ønske om at prøve kræfter med nye opgaver, og samtidig opstod der en mulighed for, at han kunne blive ansat som projektassistent på vores byggesag i Sct. Jørgens Park. Her håndterer Lars nu før-registreringer, mesterkontrol, KS programmet, m.m.

Mikkel Van Overeem, som er entrepriseleder i afdelingen, er glad for at have fået Lars med på holdet: "Lars kommer med en masse erfaring fra sin tidligere stilling samtidig med, at han kender FLD's arbejdsgange og systemer. Det har været en stor fordel."

Vi er utrolig glade, når det er muligt for os at imødekomme vores medarbejders ønsker, da det også er med til at højne trivselen hos den enkelte medarbejder.

For at fastholde vores medarbejdere har vi især stor fokus på medarbejderudvikling. Ved at investere i medarbejdernes uddannelse og kompetencer, føler de sig værdsat og ser flere muligheder for personlig vækst indenfor virksomheden. Her har vi især vores kursustilbud i FLD Skolen men også eksterne kurser at tilbyde vores medarbejdere, og i år sendte vi således vores medarbejdere på i alt 2.465 timers kursus.



”

Lars kommer med en masse erfaring fra sin tidligere stilling samtidig med, at han kender FLD's arbejdsgange og systemer. Det har været en stor fordel.

MIKKEL VAN OVEREEM, ENTREPRISELEDER

Større mangfoldighed blandt medarbejderne

Med ønsket om at have flere medarbejdere ansat på særlige vilkår har vi øget vores fokus på at have en mere mangfoldig sammensætning af medarbejdere.

Antallet af medarbejdere i flexjob er 5, og det er en fornøjelse at opleve, hvordan de hver især bidrager til virksomheden med deres evner og kompetencer. Således byder vi løbende medarbejdere velkomne, som ansættes på særlige vilkår:

- **Medarbejdere på nedsat tid efter eget ønske fx pga. alder**
- **Medarbejdere i flexjob og skånejob**
- **Medarbejdere i arbejdsprøvning i samarbejde med jobcentre**
- **Folkeskoleelever i erhvervspraktik**
- **Medarbejdere i andre praktikforløb**

Det er vigtigt for os kun at indgå disse aftaler, hvis der er både tid og ressourcer til det. Derfor lægger vi altid vægt på, at både vi og medarbejderen skal få værdi ud af ansættelsen. Fx skal et praktikforløb altid enten resultere i en fastansættelse eller som minimum bidrage med værdi og praktisk erfaring til medarbejderens CV.

En perfekt kombination af Toms mange års erfaring og virksomhedens fleksibilitet

I foråret kunne vi byde en erfaren beregner, Tom Nielsen, velkommen til vores EI-sektion. Tom gik med overvejelserne omkring pension eller et job på nedsat tid. Heldigvis fandtes der en stilling hos os, selvom vi oprindeligt søgte en fuldtidsansat. Med over 30 års erfaring har han nu en deltidsaftale på 20 timer, hvor han effektivt bidrager til tilbudsopgaverne og har vist sig som en uvurderlig ressource fra dag ét. Hans beslutning om at vende tilbage til arbejdsmarkedet, samtidig med at han ønskede mere frihed, har vist sig at være et fantastisk match. Tom forklarer selv:



Steven Andersen og Tom Nielsen er enige om, at Toms ansættelse er "ren win-win".

"Jeg havde gået hjemme i et års tid efter eget valg, men følte, at jeg gerne ville i gang igen. Da jeg faldt over FLD's stillingsopslag, fangede det min interesse, og på den måde endte jeg her. Jeg har en masse erfaring, som jeg bidrager med her."

Det var Steven Andersen, Direktør for EI-sektionen, som var med til at ansætte Tom: "Jeg er utrolig glad for det gode match, vi har fået i Tom. Vores samarbejde er virkelig værdifuldt for mig, da jeg ved, han har styr på det, han laver. Det er ikke kun mig, der har glæde af Tom, de andre på Brøndby-kontoret spørger også om gode råd eller sparring på grund af Toms mange års erfaring."

Fleksibilitet på arbejdspladsen er vigtigt, fortæller Kommunikations- og bæredygtighedschef, Stine Rix, og vi ser det som en del af vores sociale ansvar at skabe muligheder for en medarbejder som Tom: "Når vi kan indgå en sådan aftale, er det optimalt for både Tom og vores EI-sektion. Samtidig passer det godt med vores sociale bæredygtighedsprofil, hvor vi har et stort ønske om at være en fleksibel arbejdsplads med plads til alle. Vi håber, Tom bliver hos os i lang tid."

Fokus på kompetencer og muligheder fremfor udfordringer

I begyndelsen af året kunne vi byde Kamilla Amstrup velkommen i praktik hos os i EI-sektionen, efter hun havde været ude af arbejdsmarkedet i en periode på grund af en arbejdsskade. Direktør for EI-sektionen, Steven Andersen havde løbende været i dialog med Kamilla om muligheden for, at hun kunne begynde hos FLD, når hun var klar til at genoptage et arbejde.

Steven og Kamilla har tidligere arbejdet sammen, og Steven har aldrig været i tvivl om, at han ønskede at få Kamilla på sit team. "Med dygtige mennesker gælder det om at holde fast. Hun har et kæmpe drive og er ikke bleg for at tage en udfordring. Vi støtter 100% op om Kamillas arbejdssituation og ønsker kun at bidrage positivt og hjælpe til i hendes udvikling om at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Vi vil være heldige, hvis det ender med at Kamilla skal være i vores organisation."



Kamilla Amstrup har oplevet store, positive forandringer som følge af sin praktikplads hos FLD.

Kamilla er uddannet elektriker og har derfor den faglige indsigt. Kamilla er nu i en proces, hvor hun finder ud af, hvad kroppen tillader i forhold til arbejdsopgaver og -timer. Hendes arbejdsopgaver er primært administrative, hvor hun supporterer vores serviceledere og projektledere. Steven udelukker ikke andre muligheder i fremtiden, men appellerer til, at det kun er Kamillas krop, der sætter begrænsninger, og ikke hendes potentiale og kompetencer.

"Det har ændret mit humør helt vildt at være ude socialt på en arbejdsplads. Jeg føler mig ikke så begrænset længere, og det bringer noget livsglæde at være ude blandt kollegaerne. FLD har været helt enormt åbne, imødekommende og søde. Jeg synes, det er gået relativt hurtigt med, at jeg er kommet ind i sagerne, samtidig med at jeg stadig får masser af hjælp. De passer på mig og sørger for, at jeg mærker efter i forhold til min krops grænser", fortæller Kamilla.

”

FLD har været helt enormt åbne, imødekommende og søde. Jeg synes, det er gået relativt hurtigt med, at jeg er kommet ind i sagerne, samtidig med at jeg stadig får masser af hjælp. De passer på mig og sørger for, at jeg mærker efter i forhold til min krops grænser”

KAMILLA AMSTRUP, VIRKSOMHEDSPRAKTIKANT

Øgning af antal kvindelige medarbejdere

Generelt oplever vi, at kvinder bidrager til en sund balance på vores arbejdsplads ved at tilføre forskellige perspektiver, samarbejdsformer og kommunikative styrker. Med øget diversitet forbedrer vi også medarbejdertilfredsheden og kulturen, hvilket kan føre til højere produktivitet og mere engagement på tværs af vores sektioner.

Dog er antallet af kvinder i bygge- og anlægsbranchen væsentligt lavere end antal mænd, hvilket medfører en naturlig begrænsning i antal kvindelige medarbejdere. Derfor har vi øget fokus på vores kommunikation især ved stillingsopslag til at være mere diversitetsfremmende og tiltalende for kvindelige medarbejdere.

Derfor er det også meget glædeligt, at vi ser en fremgang i andelen af kvindelige fuldtidsansatte medarbejdere hos FLD, som er steget fra 8,37 % i 2022/2023 til 9,4 % i 2023/2024, hvormed vi er kommet tættere på gennemsnittet for branchen, som ligger på ca. 10 %.

Antal kvindelige fuldtidsansatte

2022/2023 **8,37 %**

2023/2024 **9,4 %**



Større socialt ansvar



Pant giver beskæftigelse til socialt udsatte

Som endnu et skridt mod vores arbejde med større social ansvarlighed indgik vi i 2024 et samarbejde med Hus Forbi og deres nonprofit flaskeindsamlingservice, Hus Forbi Pant om afhentning af vores pant i Brøndby afdelingen. Med den indsamlede pant får Hus Forbi et tilskud til deres arbejde med at skabe meningsfuld beskæftigelse for socialt udsatte, idet ordningen er med til at skabe arbejdspladser til borgere, der ofte har svært ved at finde ordinær beskæftigelse. Ordningen skaber arbejdspladser for chauffører, som afhenter panten, ligesom en gruppe af sorteringsmedarbejdere gør sække klar med hhv. glas og plastic til afhentning af Dansk Retursystem.

Med dette samarbejde støtter vi op om deres indsats for social bæredygtighed ved at sikre værdige arbejdsforhold, overenskomst-mæssig løn og en reel mulighed for social integration. Pantmidlerne bruges til oplæring, lønninger og driften af køretøjerne, som bruges til afhentning af panten, imens overskuddet går til selve foreningen, Hus Forbi.

Bønner med stor betydning

Hos FLD er vi stolte af at samarbejde med Blind Coffee, som er en virksomhed, der kombinerer passionen for kaffe med en stærk social mission.

Blind Coffee arbejder målrettet på at skabe jobmuligheder og bedre livsvilkår for personer med synsnedsættelse, samtidig med at de leverer kaffe af højeste kvalitet. Ved at købe kaffe fra Blind Coffee bidrager vi ikke kun til det gode arbejdsmiljø med friskmalet kaffe, men også til at støtte et vigtigt socialt formål.

Blind Coffee fokuserer på at inkludere synshandicappede i arbejdsmarkedet og samfundet, hvilket hjælper med at reducere ensomhed og skabe et aktivt, selvstændigt liv for disse personer. Samarbejdet afspejler vores værdier om social ansvarlighed og styrker vores indsats for at gøre en positiv forskel – både internt og i det bredere samfund.



Kaffebønnerne fra Blind Coffee ristes af synshandicappede medarbejdere. Indehaveren, Gökhan Koyuncu, er selv synshandicappet.



Yderligere afventende tiltag i arbejdet med større social ansvarlighed

For det nye år planlægger vi at øge vores fokus på social ansvarlighed.

Nedenstående er eksempler på tiltag og projekter som blot afventer igangsættelse og som skal være med til at styrke vores sociale profil.

- **Fastsættelse af målsætning for procentvis andel af medarbejdere på særlige vilkår**
- **Større samarbejde med jobcentre og kommunale uddannelsesvejledere**
- **Struktureret samarbejde med Boss Ladies om flere kvindelige medarbejdere**
- **FLD Skolen tilføres en bæredygtighedslinje**
- **Samarbejde med organisationen ”Lærlinge for bæredygtighed”**

Projekt RED bidrager fortsat stort til lokalområdet og opland



En vigtig del af vores arbejde med social og miljømæssig bæredygtighed er Projekt RED, som er et velgørenhedsinitiativ skabt af FLD i 2021.

Formålet med Projekt RED er, at genbrugsegnede materialer "reddes" fra affaldscontaineren og genbruges i sin oprindelige form i stedet for at blive smidt ud eller omdannet. 1 gang om året inviterer vi lokalsamfundet og opland til "RED-dag", hvor der frit kan afhentes af disse overskudsmaterialer, aflagte armaturer, brusesæt, mm.

En engageret værdikæde

Til RED-dag i 2024 havde vi for alvor fået engageret vores værdikæde i Projekt RED. Mere end 10 leverandører og grossister havde ryddet lagrene for overskudsmaterialer, udgåede varer, varer med småfejl og lignende og sendt dem til vores hovedkontor i Haslev.

Den store plads på Finlandsgade blev ryddet for materialer på under to timer af 500-600 gæster, som lagde vejen forbi til RED-dag. De første gæ-

ster havde stået i kø siden klokken 6.00, og frem mod åbningen kl. 10.00 voksede menneskemængden stødt. I løbet af formiddagen var der ikke én ledig p-plads at finde på Finlandsgade, og vi tog imod gæster helt frem til to minutter i lukketid.

Donation til Cafe Paraplyen i Haslev

Som noget nyt i år opfordrede vi vores gæster til at donere et valgfrit beløb til et godt formål: Café Paraplyen i Haslev, som er en hyggelig café og et værested, der giver plads til og rummer alle samfundslag. **I alt blev 4.550 kr. sendt afsted til caféen** i løbet af formiddagen med beløb fra 10-500 kr.

På dagen havde vi besøg af brancheforeningen Tekniq til interviews og indslag til deres podcast, "HØRT!". Dette støtter vores ambition om, at Projekt RED ikke længere blot er et "projekt", men er blevet en integreret del af vores arbejde med både miljømæssig og social bæredygtighed med målsætningen om ubetinget at udbrede RED-fænomenet til hele branchen.





Virksomhedsledelse

Virksomhedsledelse

Vi driver vores virksomhed på en ansvarlig og anstændig måde og lægger stor vægt på god selskabsledelse. Vi holder os opdateret på branchens lovkrav og handler udelukkende ansvarligt og troværdigt.

Vi arbejder strategisk med bæredygtighed og vækst, hvor vi på flere parametre sikrer en tæt føling med vores fremgang. Hertil oplever vi, hvordan markedet i stigende grad stiller nye krav til os indenfor bæredygtighed og effektivisering. Her er det tydeligt, at vi har store fordele i at have integreret dette område i vores forretningsstrategi.

Vi prioriterer glade medarbejdere, mulighed for personlig udvikling og plads til diversitet og individuelle ambitioner. Vi tilstræber at praktisere en motive-rende, informerende og nærværende ledelsesstil, som er med til at engagere vores medarbejdere og give plads til frihed under ansvar.

Vi vil ikke være lønførende, for FLD skal tilvælges på baggrund af vores værdisæt og kultur. Til gengæld tilbyder vi individuelle lønniveauer, som afspejler medarbejderens indsats og adfærd. Alle aktiviteter indenfor G – Virksomhedsledelse skal forbedre og forstærke den måde, vi driver virksomhed på og samarbejder med vores værdikæde.

De kommende krav til ESG-rapportering vil stille nye krav til vores værdikæde-samarbejde, hvor vi i højere grad skal aktivere og involvere vores samarbejds-partnere i arbejdet med at føre en bæredygtig forretningsstrategi. Derfor er det også essentielt, at vi prioriterer en god dialog med vores leverandører og underentreprenører, så vores samarbejde fortsat forstærkes.



Daglig ledelse af virksomheden

Sammensætning af organisationen

FLD har 234 fuldtidsansatte samt praktikanter og medarbejdere i flexjob, som tilsammen udgør organisationen fordelt på fem forretningsområder indenfor el, VVS, entreprise, forsikringskader og privatkundemarkedet. Vi er grafisk fordelt på tre lokationer i hhv. Haslev (hovedkontor), Køge og Brøndby samt vores uddannelsescenter på Amager.

Virksomheden ejes af Lasse Houengaard samt 27 medarbejdere via et medarbejder holdingselskab. I ledelsen af virksomheden akkompagneres Lasse Houengaard af CFO & COO, Jesper Holmgreen Hansen samt et lederteam bestående af i alt ti medarbejdere.

Målsætninger og strategiarbejde

Vi arbejder strategisk med vores målsætninger og indsatsområder. Ud fra en overordnet strategiplan defineres retningsgivende målsætninger, som er med til at vise os vejen, når der skal træffes beslutninger og igangsættes nye initiativer.

Udover en ny strategiplan for perioden frem mod 2030 bød dette regnskabsår også på en omstrukturering af den øverste ledelse, så vi fremadrettet sikrer en større balance mellem driften og den strategiske

retning for virksomheden. Bæredygtighed vil fortsat udgøre et af grundelementerne i vores strategi og fungere som det store kompas og vejviser mod den retning, vi skal bevæge os i.

It og digitalisering

Med de nye muligheder indenfor kunstig intelligens ser vi et stort potentiale for procesoptimering med frigørelse af tid og ressourcer som gevinst. Dette regnskabsår har vi for alvor intensiveret vores arbejde med automatisering og har i øjeblikket 12 fungerende robotter, som hver måned løser ca. 17.000 opgaver for os indenfor nogle af disse områder:

- Oprettelse af ordrer baseret på mails fra forsikringskunder
- Oprettelse af nye medarbejdere
- Indlæsning af faktura
- Besvarelse af beboerhenvendelser på større byggesager
- Diverse kommunikationsopgaver

Vi ser fortsat store muligheder i kunstig intelligens og automatisering af processer, hvilket også er i god tråd med vores ønske om "at gøre det, vi er bedst til" dér, hvor hver medarbejder kan gøre en forskel. Vi er altid på udkig efter nye digitale værktøjer. Vi lægger op til, at alle medarbejdere i vores organisation kan komme

med forslag eller idéer, og vi opfordrer dem til at være med til at udvælge, hvilke digitale værktøjer, vi bruger. Vi ser altid på de områder i vores forretning, hvor vi kan automatisere processer, så vi frigør tid til andre værdiskabende opgaver.

Bestyrelsessamarbejde

Vi har et tæt samarbejde med vores bestyrelse, som er med til at sætte retningen for virksomheden og vores overordnede strategi for vækst og markedsudvikling. Bestyrelsen består af den administrerende direktør og ejer af FLD, Lasse Houengaard, Claus Frisenberg Pedersen og Benny Max.

Datasikkerhed og GDPR

Vi har i året skiftet alle vores servere og skabt et mere stabilt it miljø og i samme forbindelse øget vores it sikkerhed. Hertil har vi udskiftet PC'ere til nyere modeller, øget overvågning af vores miljøer, fået bedre og udvidet it support til vores medarbejdere samt udvidet vores sikkerhedsprocedurer.

I det kommende år får vi lavet en Gap analyse i forhold til NIS2. Analysen vil afdække, hvilke tekniske og organisatoriske tiltag der skal gøres for at blive NIS2 compliant indenfor de kommende 12-24 måneder.

Fortsættes næste side.



Motiverende, informerende og nærværende ledelse

Vi søger at praktisere en motiverende, informerende og nærværende ledelsesstil, hvor den enkelte medarbejder ses og høres. Det er vigtigt for os, at alle medarbejdere føler sig trygge og fortrolige med nærmeste leder, ligesom alle medarbejdere skal føle sig velinformerede om, hvordan det står til i vores virksomhed.

En del af vores ledelsesstil er også at gribe de medarbejdere, som udviser et ønske om at udvikle sig enten fagligt eller personligt. Udover vores Talentprogram har vi også fokus på at tilbyde nye muligheder til vores medarbejdere, som udtrykker et ønske og har evnerne til en ny rolle i organisationen, men som ikke nødvendigvis betyder ledelsesansvar, men et nyt ansvarsområde. På den måde sikrer vi, at medarbejderne fortsat bliver i FLD og får motivation på ny til at gøre en forskel – og får muligheden for at gøre det, de er bedst til.

Work-life balance

Vi har et naturligt forhold til en god balance mellem arbejds- og privatlivet og ser gerne, at vores medarbejdere kun arbejder indenfor normal arbejdstid. Vi søger derfor altid at tilrettelægge vores arbejde, så det stemmer overens med en normal 37 timers arbejdsuge.

Overenskomst, pension og sundhedsforsikring

Som medlem af Tekniq sikrer vi alle vores medarbejdere gode ansættelsesforhold og overenskomst. Derudover sikrer vi vores medarbejdere gode vilkår med både pension og sundhedsforsikring.

Personalehåndbog

Alle "leveregler" og vigtig information er nedskrevet i en personalehåndbog, som altid er tilgængelig online for alle medarbejdere.

Struktureret on- og offboarding

Med et struktureret on- og offboarding program sikrer vi det gode "goddag" og "farvel". Vi afholder løbende in-

tro-dage for nye medarbejdere, hvor virksomhedens værdisæt, systemer, politikker og bæredygtighedsstrategi gennemgås. Hver ny medarbejder tilknyttes en "buddy", som skal sikre, at medarbejderen føler sig tilpas og som kan hjælpe med svar på spørgsmål. Når vi siger farvel til en medarbejder, igangsættes et offboarding forløb. Dette forløb tilpasses altid den enkelte situation, men skal overordnet sikre, at vi kan lære af medarbejderens udtrædelse af virksomheden.

Whistleblower-ordning

Den 17. december 2023 indførte vi en whistleblower-ordning i virksomheden, som vil have til formål at beskytte ansatte, som indberetter om overtrædelser af EU-lovgivning, lovovertrædelser af alvorlig karakter eller grov chikane.

Digitalisering af processer

Vores øgede fokus på digitalisering giver nye muligheder for at frigive både tid og ressourcer hos vores medarbejdere samt sikre, at forskellige processer bliver ensartede og håndteret rettidigt. Det kan fx være i forhold til sygdom, ferie m.m., hvor det skal hjælpe med at lette presset på vores medarbejdere.

Noget af det, vi bruger rigtig meget tid på, er beboerhåndtering og -kommunikation især på vores længere varende byggesager. Mange af temaerne for beboerhenvendelserne går igen fra sag til sag, og derfor har vi introduceret et nyt digitalt værktøj; en digital beboerassistent, som kan afhjælpe vores medarbejdere med automatisk svar på oftest stillede spørgsmål.

Den digitale beboerassistent blev første gang anvendt på vores renovering på Callisensvej i Hellerup og bliver fortsat anvendt på et stadig større antal sager. Det er altid en afvejning fra sag til sag – om den digitale beboerassistent vurderes at kunne afhjælpe vores medarbejdere på den konkrete byggeplads set i forhold til beboersammensætningen. Udgangspunktet er dog, at beboerassistenten fremover skal anvendes på alle vores sager med kun få undtagelser, hvor den skræddersyes til hver enkelt byggesag med de korrekte oplysninger.



Kommende fokusområder

Som led i virksomhedens vision frem mod 2030 vil vi i det nye år have endnu større fokus på, at alle medarbejdere involveres i vores arbejde indenfor ESG. At integrere bæredygtighed i forretningsstrategien - og dagligdagen - er en opgave, vi skal løfte i flok.

Her skal en ny struktur i vores projektilgang sikre, at flere medarbejdere tager aktiv del i planlægningen og udførelsen af vores tiltag, som tilsammen har til formål at bidrage til den tredobbelte bundlinje.

Øget cirkularitet

Vi mærker en øget interesse på markedet for større engagement i cirkulære aktiviteter. Vi skal her tænke nye tanker og se, hvordan vi kan tilpasse os denne efterspørgsel samtidig med, at det stadig giver værdi for vores virksomhed og i sidste ende bidrager til øget omsætning.

Større social ansvarlighed

Derudover skal vi arbejde med, hvordan vi kan sikre større social ansvarlighed bl.a. i samarbejde med de kommuner, vi arbejder for og i. Med besøget af uddannelsesvejlederne fra Næstved Kommune i efteråret fik vi indblik i det massive behov, der er for en indsats på området. Vi kan og skal bidrage til indsatsen med at sikre en god, fremtidig arbejdsstyrke.

Krav til værdikæden

Sidst men ikke mindst vil vi arbejde med, hvordan vi som virksomhed kan (og skal) stille større krav til vores værdikæde, så vi sikrer os ansvarlige samarbejdspartnere, leverandører og underentreprenører. Vi er velvillende om, at hele vores værdikæde ikke kan løfte det samme ansvar, og derfor skal vi med en fælles indsats sørge for, at vi bidrager med, hvad vi kan hver især. Vi er klar til at støtte vores underentreprenører i dette arbejde.

