

# COMMUNICATION ON PROGRESS 2014



# INDHOLD

|   |    |
|---|----|
| Forord .....                            | 3  |
| Socialt ansvar ligger i vores DNA ..... | 4  |
| Menneskerettigheder .....               | 5  |
| Arbejdstagerrettigheder .....           | 8  |
| Klima og miljø .....                    | 10 |
| Antikorruption .....                    | 11 |



Efteråret hos Egerbyg er lig med den årlige indberetning til FN's Global Compact, og det giver os en mulighed for at gøre status og opdatere medarbejdere, samarbejdspartnere, leverandører og kunder omkring, hvordan vi har løftet opgaven med at arbejde struktureret og målrettet med bæredygtighed og social ansvarlighed.

I det forløbne år har vi måttet sande, at der er elementer og dele af arbejdet med CSR, som ligger lige til vores højreben. Det er således blandt de sociale aktiviteter, at vi virkelig kan gøre en forskel, der giver de involverede et boost og bringer dem tilbage på sporet.

Det betyder ikke, at vi har opgivet at arbejde indenfor miljøområdet, men året har så afgjort budt på flest aktiviteter indenfor det sociale område.

Vi erklærer fortsat vores støtte til Global Compact og deres indsats i en til stadighed mere globaliseret verden. Der er gået endnu et år, men det er bestemt ikke ensbetydende med, at der er blevet det mindre at tage fat på – tværtimod.

Det er fortsat en nødvendighed at flere og flere får kendskab til initiativet, og Egerbyg vil også i det kommende år varetage sin andel af dette arbejde.

God læselyst

Anders Pedersen og Jørgen Damkiær



# SOCIALT ANSVAR LIGGER I VORES DNA



Siden Egerbyg i 2007 startede, har vi anerkendt vigtigheden af, at det ikke kun er individets og statens opgave tage ansvar. Som en veletableret virksomhed har vi unikke muligheder for at gøre en forskel i en globaliseret verden og tage ansvar. Ansvar for, at byggeriet løbende anvender materialer og nye metoder, som reducerer miljøbelastningen og ansvar for, at de mennesker, der behøver ekstra støtte for at komme videre, komme i gang eller komme godt i gennem det, de allerede er i gang med, også får det.

Social ansvarlighed er et grundpræmis for vores måde at drive virksomhed på. Vi har gennem en række initiativer haft både udfordringer og fornøjelser af at arbejde med mennesker, som har leveret mere end vi kunne forvente, og som gennem virksomhedens og medarbejdernes rummelighed er lykkedes. Ved fælles hjælp og gensidig forståelse udfylder de igen deres plads i på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet.



# MENNESKERETTIGHEDER



*"Hvidovre Kommune har et meget målrettet fokus på aktiviteter relateret til arbejdsmarkedet. Egerbyg er et mønstereksempel på en virksomhed, der evner at udvise en kvalitativ rummelighed, og de er på den måde med til at gøre en forskel for en bred gruppe af kommunens borgere."*

**Mikkel Gaba**

Afklaringskonsulent, Hvidovre kommune

Uddannelse er en af de væsentligste forudsætninger for, at individet på sigt kan finde sin plads på arbejdsmarkedet og blive en del af det arbejdsfællesskab, som er fundamentet for vores velfærdssamfund. Uddannelse er ligeledes grundlag for, at individet kan forsørge sig selv og sikre den personlige frihed og uafhængighed, som burde være en menneskeret for alle.

Tanker omkring fodfæste på arbejdsmarkedet og uddannelse for alle er en væsentlig del af Egerbyggs værdisæt og i vores indsats omkring social ansvarlighed vægter vi disse elementer højt.

## **Lærlinge sikrer fremtidens faglighed**

På trods af at byggeriet er en konjunkturafhængig branche er det hos Egerbyg et ufravigeligt princip at tage ansvar for fremtidens faglighed gennem uddannelse af nye kræfter. Vi har en målsætning om en sammensætning af medarbejderstaben i forholdet 1:4, der svarer til 1 lærling per 4 svende. Det har været muligt for os at holde denne ratio gennem hele 2014, og vi vil også i 2015 holde fast i denne målsætning.

## **Afklaringsteam Hvidovre kommune**

Egerbyg ligger i Hvidovre Kommune, som er belastet af sociale problemer og ungdomsledighed. For os er det derfor naturligt, at koncentrere vores aktiviteter i lokalområdet, hvorfor vi i det

forløbne år har indgået et samarbejde med Afklaringsteamet i Hvidovre kommune. Gennem dette samarbejde bidrager vi til, at flere borgere i kommunen kan genoptage en karriere eller påbegynde en uddannelse og på den måde komme i gang med skabe sig en tilknytning til arbejdsmarkedet eller uddannelse på de vilkår, der er mulige for den enkelte.

I løbet af det sidste år har vi også gjort gode erfaringer med jobrotation. Vi har haft en enkelt ude i ordningen, som vi efterfølgende har ansat og vi forventer at give flere ledige denne mulighed.

## **Mentorkursus High:Five**

I 2014 har ledelsen sammen med en medarbejder hos Egerbyg gennemgået et mentorkursus hos High:Five.

Kurset har givet os en række konkrete redskaber til at håndtere de udfordringer, der kan være forbundet med at hjælpe unge mennesker ud af kriminalitet og tilbage til en uddannelse eller et arbejdsliv.

Vi føler alle, at vi nu er endnu bedre rustede til at håndtere konflikter på en løsningsorienteret måde, ligesom vi gennem teknikker omkring anerkendende samtale er klædt væsentligt bedre på til at gå i en konstruktiv dialog - særligt når det handler om de vanskelige samtaler, der undertiden opstår i disse forløb.



*"Det er altafgørende for resocialisering af tidligere kriminelle, at de får muligheden for at komme i job på lige fod med alle andre. Forudsætningen for at det kan ske er, at der findes virksomheder som Egerbyg, der vælger at se på ansøgerens motivation, kompetencer og fremtidens muligheder frem for fortidens begrænsninger"*

Ole Hessel,  
direktør High:Five

#### **Samarbejde med EGU – også en praktikplads til dig!**

Egerbyg har også i år arbejdet meget med at få skabt flere lærepladser til mange tusinde unge mennesker, som pt. ikke kan færdiggøre deres uddannelse, da de mangler en praktikplads. Udover at tage en stor andel lærlinge i vores egen virksomhed forsøger vi på bedste vis at sætte denne problematik på agendaen i den aktuelle nyhedsstrøm. Desuden gør vi en aktiv indsats på erhvervsskolerne og oplever her en masse motiverede unge, som virkelig brænder for at komme i gang og bruge deres teoretiske kunne i praksis som lærling. Ikke alle har de bedste forudsætninger, og vi gør derfor meget ud af at tage en dialog med den enkelte unge omkring motivation, krav og forventninger til sådan et ansættelsesforhold.

#### **Kursusforløb, der giver mental ballast**

Som noget helt særligt er vi i øjeblikket med til at udvikle et kursusforløb til de unge, som har brug for særlig psykisk støtte og opbakning for at kunne starte i lære. Flere af disse er meget motiverede, men mangler den mentale ballast, som vi ved, er nødvendig for et succesfuldt forløb. En ballast vi med vores kursusforløb vil bidrage til at give deltagerne. Ideen med kurset er udvikle de unges kompetencer, så de motiveres til tage ansvar for egen karriere i form af at læse videre eller få et job. Målet er at kursusedtagerne får en fast tilknytning til uddannelsessystemet eller arbejdsmarkedet, så de fortsætter den positive selvudvikling.

#### **Hvad er High:Five?**

High:five er et projekt, som i samarbejde med landets private og offentlige virksomheder arbejder med at etablere job og/eller uddannelsespladser til unge, der er i fare for marginalisering på grund af kriminalitet. Projektet er finansieret af Beskæftigelsesministeriet og har eksisteret siden 2006.

#### **Over 13.000 mangler praktikplads**

Tal fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd viser, at over 13.000 unge mennesker mangler en praktikplads. Problemet er størst i hovedstadssområdet.

Manglen på praktikpladser er i september 2014 på det højeste niveau siden sommeren 2004.

Kilde: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd



*"Det er fantastisk at møde virksomheder , der kan yde den nødvendige opbakning til de mennesker, der har svært ved at komme på arbejdsmarkedet eller at blive der. Virksomheder, der er stolte over at kunne skabe samfundsmæssig værdi og indpasse det i virksomhedens hverdag". Jeg er stolt af, at vi har sådanne virksomheder i kommunen*

Borgmester i Hvidovre,  
Helle Adelborg

#### **Vi finder en plads til alle**

Det vigtigste for vores virksomhed er medarbejdere, der udviser stort engagement, arbejdsglæde og et højt fagligt niveau. Det betyder også, at vi ønsker at give plads til medarbejdere, som undervejs i livet rammes af kriser eller sygdom. Vi tror på vigtigheden i at indgå i et fællesskab på en arbejdsplads og ønsker at tilbyde kvalificerede kandidater denne mulighed – også selvom det kræver, at vi tænker i alternative løsninger.

Således er 10% af vores medarbejdere ansat på særlige vilkår. I tømrerfaget er en god fysik en forudsætning for at kunne passe jobbet på tilfredsstillende og forsvarlig vis.

I det forløbne år har en af vores medarbejdere fået konstateret en kronisk lidelse, som med tiden vil begrænse hans fysiske formåen og dermed gøre det vanskeligt for ham at passe sit job som tømrer i traditionel forstand. Derfor er vi i øjeblikket ved at udvikle en ny jobbeskrivelse, så denne medarbejder kan bevare sin tilknytning til arbejdsmarkedet og fortsat bidrage med værdi til Egerbyg. Vi vil ikke undvære de kompetencer og personlige egenskaber, som vi gennem årene har nydt godt af, så nu handler det for os om at udvikle nye jobfunktioner og ansvarsområder, som matcher medarbejderens formåen fremadrettet.



# ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER



## Global Compact princip 3-6

- 3. Virksomheden bør opretholde foreningsfriheden og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling.
- 4. Støtte udryddelsen af alle former for tvangsarbejde.
- 5. Støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde
- 6. Afskaffe diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesforhold

Trivsel, sundhed og motivation blandt medarbejderne er vigtige områder hos Egerbyg. Vi har derfor også i år brugt mange ressourcer for at afdække, hvordan det står til med medarbejdernes generelle velbefindende. Gennem tilfredshedsundersøgelser og medarbejderudviklingssamtaler (MUS) har vi en kontinuerlig og konstruktiv dialog med medarbejderne, som kommer med relevante ideer til at optimere forholdene vores arbejdsplads.

### Markant reduktion af sygefravær

I det forløbne år har vi indført et nyt tiltag for at reducere vores sygefravær. Det er særligt fravær, der kan skyldes manglende arbejdsglæde, som vi koncentrerer os om. I forbindelse med en sygemelding inviterer vi den enkelte medarbejder ind til en uformel snak om trivsel og motivation.

Medarbejderne har taget positivt i mod dette og vi er meget stolte af, at vores sygefravær er blevet reduceret med 66%.

### MUS samtaler

Vi har også i 2014 afholdt medarbejderudviklingssamtaler i Egerbyg. Inden samtalerne beder vi vores medarbejdere om at udfylde en tilfredshedsundersøgelse, som bl.a. danner baggrund for samtalen.

Samtalen bliver dermed hovedsagligt en dialog omkring trivsel og motivation blandt de ansatte, og vi drøfter ligeledes ønsker og muligheder for efteruddannelse af den enkelte medarbejder. Desuden giver samtalen os konstruktive forslag til arbejdsfordeling og strukturen blandt medarbejderne. Alt sammen elementer og bidrager til en endnu bedre forståelse af medarbejdernes behov til vores arbejdsplads.





*"Samtalen med Jørgen føltes på ingen måde som en løftet pegefinger, men snarere som et oprigtigt tilbud om at hjælpe mig med de udfordringer, jeg havde med sygdom i den nærmeste familie. Det var en ærlig og åben dialog omkring, hvordan Egerbyg kunne hjælpe mig tilbage"*

Maria,  
medarbejder i Egerbyg

### **Årlig APV er kommet for at blive**

Hos Egerbyg har vi besluttet at gennemføre en arbejdspladsvurdering (APV) en gang årligt fremfor hvert 3. år som lovgivningen kræver. Vi ønsker ganske enkelt at tage arbejdsmiljøet ekstra alvorligt og foretrækker at foretage vurderingen med en hyppigere frekvens. På den måde sikrer vi, at APV'en er helt opdateret og en mere retvisende indikation af, hvor vi skal finde mulige indsatsområder i forhold til arbejdsmiljøet og i sidste ende medarbejdernes trivsel.

Nedslidning er en stor udfordring indenfor tømrerfaget og vi bruger netop APV'en til at tilrettelægge opgaver og arbejdsgange, så vi reducerer tunge løft og dårlige arbejdsstillinger i videst mulige omfang. Ikke to mennesker er ens og derfor har vi hos Egerbyg en politik om, at vores ansatte vælger det værktøj, der passer dem bedst og giver optimale arbejdsvilkår.

### **Forebyggelse af arbejdsulykker**

Egerbyg yder en målrettet indsats mod de farer, der desværre forekommer i byggeriet, og vi underviser løbende vores medarbejdere i sikkerhed og forebyggelse af arbejdsulykker. På måde holder vi et konstant fokus på sikkerheden, så medarbejdernes opmærksomhed vedbliver at være skærpet og forholdsreglerne indgår som en naturlig del af de faste arbejdsrutiner. Dertil kom-

mer, at vores ansatte gennem hyppig undervisning kender vores klare holdning til og forventning om, at de tager sikkerheden alvorligt og benytter de pladsernes sikkerhedsforanstaltninger.

### **Sådan taler vi til hinanden**

Mangfoldighed blandt medarbejderne er så afgjort en styrke og selvom byggebranchen undertiden kan være præget af en særlig jargon, ønsker vi at holde fast i en respektfuld og venlig omgangstone blandt mandskabet – hos Egerbyg tolererer vi ganske enkelt ikke mobning eller andre former for disrespekt.

### **Vores intranet sikrer samhørighed**

Siden sidste år har vi på opfordring af medarbejderne haft et intranet, der giver vores medarbejdere mulighed for at dele erfaringer, informationer, ros fra kunderne og oplevelser af mere social karakter med hinanden, selvom de ofte er spredt rundt på byggepladser i hele regionen. Det giver en følelse af samhørighed blandt vores folk og bidrager således til, at de kollegiale relationer trives i Egerbyg. Desuden benytter vi nettet til at samle op på ugens begivenheder, når vi ikke samles til fællesmøder på kontoret.

# KLIMA OG MILJØ



## Global Compact princip 7-9

7. Virksomheden bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer.
8. Tage initiativ til at fremme større miljømæssig ansvarlighed.
9. Opfordre til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier.

Hos Egerbyg har vi i 2014 primært været optaget af at arbejde med hvordan vi kan tage et større socialt ansvar i lokalområdet ved at indlede en række samarbejder med bl.a. Hvidovre kommune, High:Five samt de tekniske skoler i hovedstaden. Vi har derfor ikke haft så stort et fokus på klima og miljøområdet, som vi måtte ønske.

Det betyder imidlertid ikke, at vi handler uden tanke på miljø og klima i den daglige drift, og vi agerer fortsat ud fra en bæredygtig tanke i forhold til materialevalg og daglig drift.

### **Vi stræber efter en virksomhed uden papir**

Vi vil drive en virksomhed uden papir! Dette statement er udgangspunktet for vores papirløse kontor og virksomhed. I praksis betyder det, at al udgående korrespondance, sags-

og byggestyring sker elektronisk, ligesom det er tilfældet med vores tilbud, udbudsmateriale og fakturering.

Kommunikationen i virksomheden foregår via vores intranet og alle vores medarbejdere registrerer deres timer online. Når vi dokumenterer vores arbejde sker det ligeledes ved digitale fotos.

### **Byggeaffald og bortskaffelse**

Vi går ind for genbrug og derfor foretager vi altid en grundig sortering af vores byggeaffald således, at eventuelle genanvendelige bygningsdele ikke destrueres, men derimod søges anvendt igen.

Derudover håndterer vi affald på en miljømæssig forsvarlig måde og bortskaffelse af byggematerialer sker i henhold til gældende lovgivning.

# ANTI KORRUPTION



## Global Compact princip 10

10. Virksomheder bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse.

Vores byggeopgaver har også i år været koncentreret i Danmark. Her i landet er udbredelsen af korruption yderst begrænset og det er ikke en problematik vi er stødt på i det forgangne år.

Alligevel finder vi det vigtigt at pointere, at Egerbyg tager skarp afstand fra enhver form for korruption og bestikkelse. Det gælder i forhold til leverandører, samarbejdspartnere og kunder. Hvis en medarbejder udøver eller oplever en form for bestikkelse, skal ledelsen underrettes omgående. Overtrædelse vil få konsekvenser for ansættelsesforholdet.

