

SAMFUNDS- ANSVAR & BÆRE- DYGTIGHED

CSR RAPPORT 2017



VÆKSTHUSET
–VI GØR DET DER VIRKER

Væksthuset og Global Compact

I Væksthuset er vi glade for at bekræfte vores støtte til de ti principper i FNs Global Compact.

I denne årsrapport beskriver vi vores handlinger for at integrere Global Compacts principper i vores forretningsstrategi, kultur og den daglige drift. Vi er også forpligtet til at dele disse oplysninger med vores interessenter ved hjælp af vores almindelige kommunikationskanaler.

Denne årsrapport dækker perioden 1. januar 2017 – 31. december 2017.

Denne CSR rapport kan findes på www.vaeksthuset.dk



Indhold

FRA LEDELSEN	5
OM VÆKSTHUSET	
Formål, aktiviteter og ydelser m.v.	6
Væksthusets verden	7
Vision og værdier	9
Kerneydelser og tilgange	10
Indsatser og muligheder	11
- Borgerfortælling Peter: "Jeg føler mig velkommen her"	12
VORES SAMFUNDSANSVAR	
FN's 17 verdensmål	14
Væksthusets prioritering af FN's verdensmål	15
Referencer til verdensmål	16
CSR strategihus	18
INDSATSOMRÅDER	
Job og uddannelse	19
Forskning og videndeling	21
Væksthuset som arbejdsplads	22
Bæredygtigt forbrug, miljø og klima	25
- Køkken med omtanke	26
God selskabsledelse	29
GLOBAL COMPACT	
De 10 principper	30



Fra ledelsen

Væksthuset har daglig kontaktflade med hundredvis af udsatte mennesker, der står uden for arbejdsmarkedet. Mennesker der gerne vil bidrage til samfundet, men som på grund af psykisk eller fysisk sygdom, misbrug, plettet straffeattest eller andre årsager ikke har været i stand til at finde fodfæste på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet. Det er vores vigtigste opgave, at finde bæredygtige løsninger, der hjælper dem tættere på beskæftigelse eller til en afklaring af deres fremtid på arbejdsmarkedet.

Samfundsansvar og bæredygtighed er derfor helt grundlæggende parametre, som vi forsøger at tænke ind i alle dele af vores virke. Det gælder ikke mindst i 2017, hvor vi åbnede nye afdelinger i Gribskov og Halsnæs kommune, og har skulle sige velkommen til nye borgere, nye samarbejdspartnere og nye medarbejdere.

Gennem vores arbejde får vi et enestående indblik i mange af de virksomme ingredienser, der skubber udsatte ledige i en positiv retning, ligesom vi er vidne til uhensigtsmæssige barrierer og strukturelle benspænd, der i bedste fald medfører stagnation og ofte skaber negativ udvikling,

Vi mener, at der generelt er behov for større viden og diskussion af, hvad der virker og hvad der ikke virker, og vi ønsker at medvirke til at kvalificere beskæftigelsesindsatsen i Danmark.

Væksthusets Forskningscenter har i 2017 udgivet en række forskningsrapporter, der bidrager med ny og nuanceret viden på området. Undersøgelserne - og den omtale de har skabt - har resulteret i en stor faglig og politisk interesse for vores arbejde. Vores medarbejdere i forskningscenteret har været ude og formidle resultater og har medvirket i opkvalificering af fagmedarbejdere i en lang række kommuner rundt om i landet.

Vi er utroligt glade for - også på denne måde - at være med til at gøre en forskel for udsatte mennesker i Danmark og over at kunne bidrage til fremtidens beskæftigelsesindsats.

Med medlemskabet af Global Compact, har vi forpligtet os til at arbejde med FN's verdensmål. Hvordan vi gør det, vil fremgå af de følgende sider.

God læselyst!

Med venlig hilsen

Jan Rasmussen

Direktør i Væksthuset

Om Væksthuset

FORMÅL

Væksthuset er en socialøkonomisk virksomhed og erhvervsdrivende fond med ekspertise i arbejdet med udsatte ledige. Vi koordinerer og udfører beskæftigelsesrettede, sundheds- og socialfaglige indsatser for at bane vej til arbejde og uddannelse. Vi støtter forskning, udvikling og videndeling til gavn for beskæftigelsesindsatsen i Danmark.

Vores formål er at være aktør på beskæftigelsesindsatsen til opfyldelse af borgeres, offentlige myndigheders, offentlige og private virksomheders behov, herunder yde vejledning, afklaring, kvalificering, virksomhedspraktik og kompetenceudvikling.

Endvidere er det Væksthusets formål at dele og udbrede viden vedrørende metodeudvikling og forskning på området for beskæftigelsesindsatsen i Danmark. Væksthuset kan til opfyldelse af formålet indgå samarbejde med andre virksomheder eller institutioner i Danmark eller udlandet.

Under hensyn til en rimelig konsolidering kan der af årets overskud foretages uddeling til formål, der kan medvirke til udvikling, forskning eller formidling på beskæftigelsesområdet.

AKTIVITETER OG YDELSER

Væksthuset skaber helhedsorienterede forløb, hvor indsatser inden for beskæftigelse, sundhed og socialområdet kombineres for at hjælpe udsatte borgere nærmere en plads på arbejdsmarkedet.

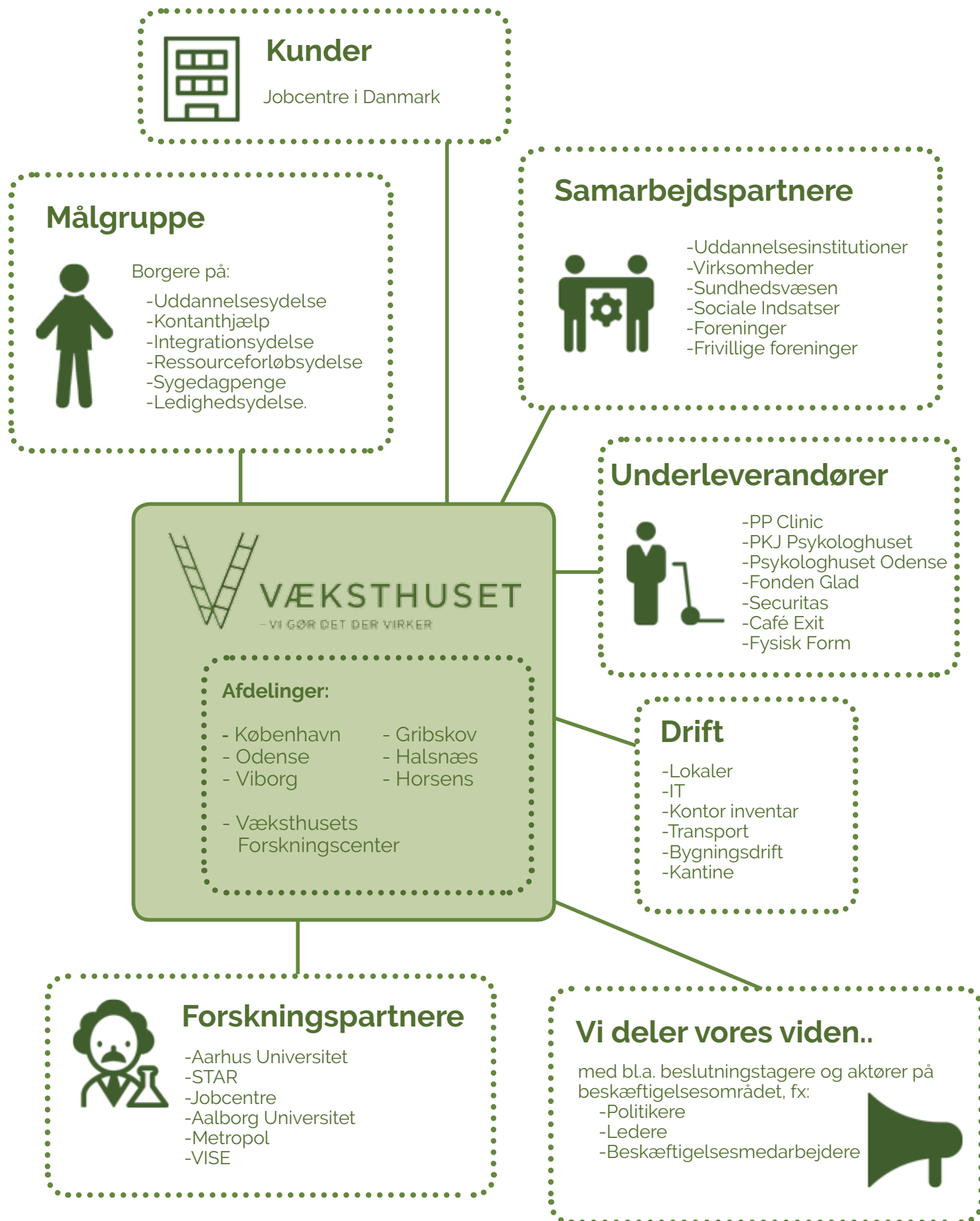
KUNDER

Vores kunder er hovedsageligt jobcentre i Danmark.

MÅLGRUPPE

Personer på kanten af arbejdsmarkedet, der har en kompleksitet af problemer som f.eks. psykisk sygdom, sociale problemer, misbrug, plettet straffeattest og lign.

VÆKSTHUSETS VERDEN





VISION OG VÆRDIER

Medarbejderne i Væksthuset har i fællesskab været med til at formulere og nedskrive Væksthusets vision og værdier:

“Væksthuset skaber nye muligheder for mennesker og virksomheder i kraft af vores professionelle medarbejdere, der anvender og udvikler arbejdsmarkedets rummelighed”

For at realisere denne vision har Væksthuset formuleret den adfærd, vi sætter højest i vores samarbejde med borgere, virksomheder, myndigheder – og hinanden. Adfærden er beskrevet i vores værdier:

Respekterende og ordentlige

- Vi møder borgere, virksomheder, myndigheder og hinanden med nysgerrighed
- Vi er troværdige i vores samarbejde og kommunikation med vores omverden og hinanden
- Vi er professionelle i alle samarbejdsformer
- Vi handler ansvarligt – socialt og økonomisk

Forskellige og anerkendende

- Vi værdsætter mangfoldighed og møder den med interesse og empati
- Vi lytter til hinanden
- Vi bruger de kompetencer og forudsætninger, vi møder i vores arbejde

Kreative og innovative

- Vi tør prøve nye veje, selvom vi ikke ved, hvor de fører hen
- Vi skaber rum for nye idéer
- Vi finder fleksible løsninger for vores samarbejdspartnere

Metodeudviklende og videndelende

- Vi har altid øje for ny læring
- Vi udvikler ny viden og gør den tilgængelig for alle, udenfor og indenfor Væksthuset
- Vi kommunikerer klart og imødekomende med hinanden og vores omverden

Engagerede og sjove

- Vi deler og fejrer succeser
- Vi træder positivt ind i alt samarbejde og får tingene til at ske
- Vi skaber udviklende relationer til vores omverden og til hinanden

KERNEYDELSE OG TILGANGE

I Væksthuset har vi mange års erfaring med at udvikle arbejdsmarkedsparatheden hos udsatte ledige. Vi skræddersyr forløb til borgere på uddannelsesyndelse, kontanthjælp, integrationsyndelse, ressourceforløbsyndelse, sygedagpenge eller anden ledighedsyndelse.

Gruppen af udsatte ledige er meget sammensat og kommer med vidt forskellige forudsætninger. Fælles for dem er, at de har komplekse problemer, der rækker ud over deres ledighed, samt at de har brug for en særlig indsats for at kunne rykke tættere på arbejdsmarkedet. Det drejer sig blandt andet om borgere med psykisk eller fysisk sygdom, sociale problemer, afhængighed, udadreagerende adfærd, plettet straffeattest og hjemløshed.

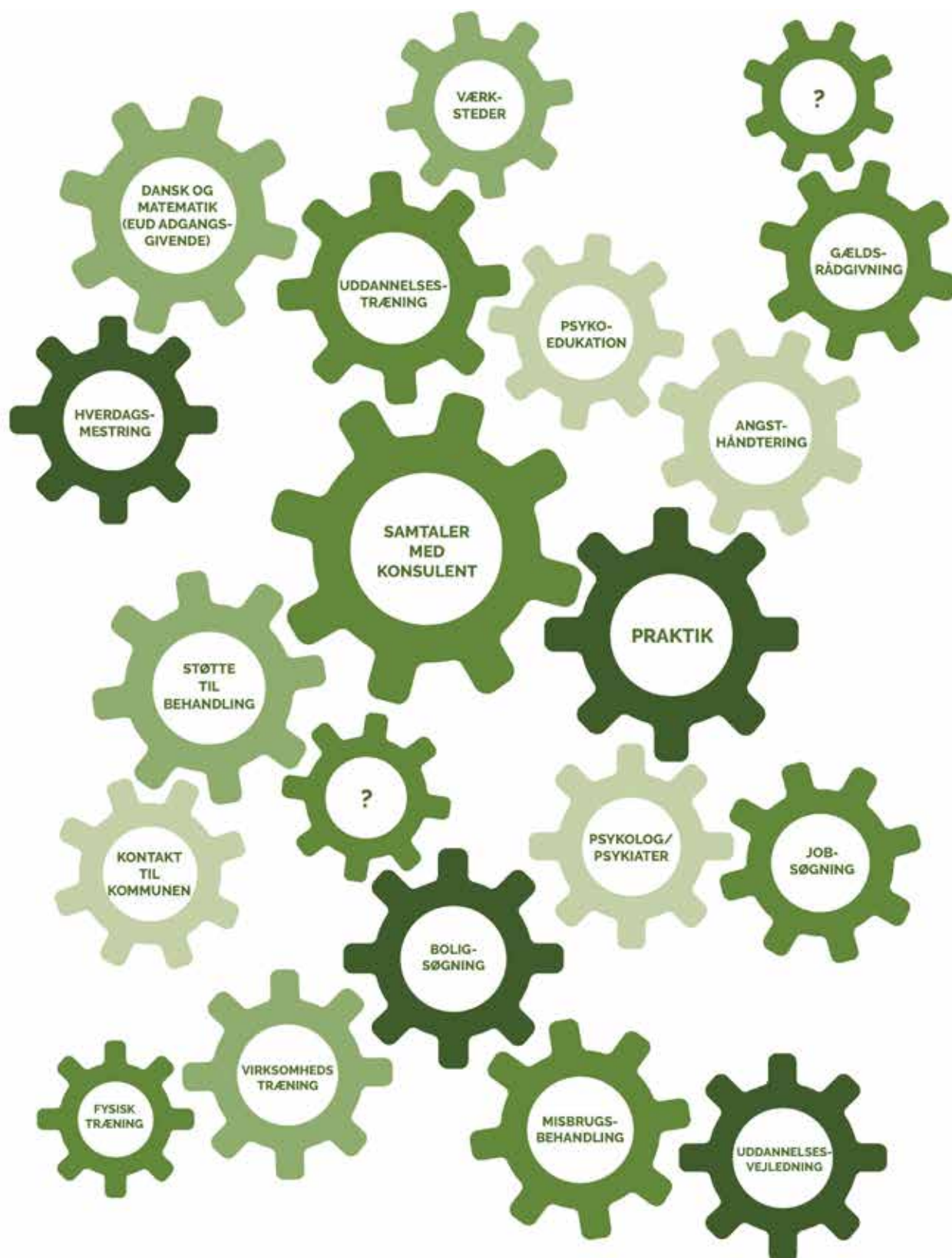
Det er vigtigt for den måde, vi arbejder på, at hvert enkelt menneske sættes i centrum. Det er borgeren selv, der skal drive udviklingen hen imod job eller uddannelse. Derfor bruger vi tid og kræfter på at lytte til den enkeltes drømme og håb for fremtiden, til at sætte os grundigt ind i deres specifikke problematikker og kompetencer og sammen med den enkelte at lægge en bæredygtig plan for fremtiden. Når planen er lagt fortsætter vores opgave med at motivere, koordinere, justere indsatsen, samt at tydeliggøre for den enkelte, den udvikling som de gennemgår.

Vi planlægger og sammensætter vores indsatser **individuelt**, så vi kan møde borgerne, der hvor de er. Det kan blandt andet indbefatte hjemmebesøg og opsøgende indsats. Vi igangsætter ny eller understøtter allerede etableret behandling, og laver arbejdsmarkedsrettede parallelindsatser, der tager højde for borgerens aktuelle situation. Eksempler på dette er praktikker og besøg på uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

Alle indsatser i Væksthuset kan foregå **parallelt og integreret**. Forløb bliver tilrettelagt og indsatser sammensat ud fra en vurdering af, hvad der sikrer størst mulig effekt og progression mod arbejdsmarkedet. Der tages på den måde højde for, at indsatserne påvirker hinanden og skal tænkes sammen for at bidrage til samme slutmål.

Alle forløb i Væksthuset er **arbejdsmarkedsrettede**. Det betyder at vi altid tænker målet – *større tilknytning til arbejdsmarkedet* – ind i alle indsatser. Vi samarbejder med virksomheder, uddannelsesinstitutioner, sundhedsmyndigheder, frivillige foreninger og inddrager gerne borgerens eget netværk, hvor det er frugtbart.

INDSATSER OG MULIGHEDER





BORGERFORTÆLLING: PETER

JEG FØLER MIG VELKOMMEN HER

Peter var ved at løbe godt sur i kontanthjælpssystemet. Han følte, han blev sendt fra den ene praktik til den anden, uden at det førte nogen vegne hen. Lige indtil hans veje krydsede en af McDonalds restauranter. Et praktiksted - og en praktikvært, der så Peters potentiale og tog højde for hans særlige behov. I dag er han en højt skattet medarbejder og fastansat i fleksjob.

Peter bevæger sig hjemmevant både foran og bagved disken. Han joker lidt med kollegaen, mens han fylder juice og vand i køleskabet. Peter har været ansat i fleksjob som medhjælper på McDonalds i tre måneder. Vejen hertil har ikke altid været nem, og Peter har haft perioder, hvor han var ved at tabe pusten.

Computerspil frem for kommatering

Peter lider af svær autisme. En diagnose som blandt andet har betydet, at han har måtte tilbringe flere år af sit liv på behandlingshjem samt på forskellige specialskoler. Det har været svært både socialt og fagligt. Selv siger han, at han i dag har et niveau svarende til 6.-7. klasse.

"Skolen var ikke noget for mig. Jeg kunne ikke koncentrere mig og havde ikke tålmodighed. Jeg syntes, det var svært med dansk og matematik. For det meste ville jeg hellere spille computer – og det fik jeg så lov til".

Efter gennemført STU (Særlig Tilrettelagt Ungdomsuddannelse) kom han på uddannelseshjælp, og her startede så en lang række af praktikker, nogle mere meningsfulde end andre.

"Enkelte steder fik jeg bare lov at passe mig selv og andre steder, var det rent slavearbejde, men jeg skulle jo starte et sted", fortæller Peter.

Efterhånden tegnede der sig et mønster, Peter var i praktik mellem 14 dage og et halvt år. Så ophørte den, uden at det ledte til ordinær ansættelse.

"Jeg syntes, at jeg gjorde arbejdet godt nok, men det syntes de ikke. Der var ikke rigtig nogen, der fulgte op på mig og fortalte mig, hvordan jeg skulle gøre tingene. Til sidst havde jeg bare lyst til at gå fra det hele. Det førte alligevel ikke til noget".

Sidste tur gennem praktikmøllen

Da Peter møder sin konsulent i Væksthuset, Kristine, første gang, er motivationen for endnu en udsigtsløs praktik meget lille. Da valget endelig falder på McDonalds, er det primært tanken om gratis mad samt den daglige udsigt til flyene i Kastrup, der trækker.

Kristine og Peter holder forud for praktikstart møde med praktikvært. Her bliver der grundigt informeret om Peters udfordringer og styrker og hans behov for konkrete instruktioner og klare rammer. Under hele forløbet bliver der løbende holdt opfølgingsmøder, hvor der bliver evalueret og sat nye mål for praktikken.

Og hurtigt viser bekendtskabet med virksomheden og praktikværten at få en helt anderledes positiv indflydelse på Peters fremtid. Han oplever fra dag ét en forskel fra sine tidligere praktikker.

"De var først og fremmest meget flinkere, og så gav de sig tid til at forklare mig, hvordan opgaverne skulle løses".

Et godt eksempel er den første gang, Peter blev sendt udenfor for at samle skrald. Peter gik bare i gang, men da han kom tilbage 3-4 timer senere, blev han mødt af en undrende chef. Det viste sig, at Peter ikke alene havde rengjort pladsen foran restauranten, men var fortsat flere hundrede meter og var godt på vej hen imod lufthavnen.

"Chefen blev hverken sur eller irriteret. Han fortalte og viste mig, hvordan opgaven skulle løses; hvor stort et område jeg skulle passe, og hvor lang tid jeg skulle bruge på det - og så roste han mig, fordi jeg var så grundig", siger Peter og griner.

Fra irritation til arbejdsglæde

Måden, som McDonalds kommer Peter i møde og håndterer hans udfordringer på, får stor betydning. Peter udvikler sig. Både i forhold til arbejdsglæde, hurtighed og i forhold til at forstå de sociale spilleregler på en arbejdsplads.

Nick, Peters daglige leder, fortæller, at Peter i starten godt kunne blive irriteret eller sur, hvis han syntes, at en medarbejder eller leverandør ikke havde gjort arbejdet grundigt nok, eller hvis en gæst var generende.

"Så gik han direkte til personen og skældte ud. Men fordi vi vidste, hvordan Peter var - at han gik op i arbejdet på en helt anden måde end andre, og ikke altid nåede at tænke før han talte - var det nemmere at forstå og forklare, hvordan vi ønskede, at konflikter skulle håndteres. Vi var meget opmærksomme på, hvordan vi talte til Peter - at vi var imødekommende og anerkendende, og det viste sig at give pote. Peter begyndte at spejle vores adfærd".

Inden længe stortrives Peter i jobbet. Han bliver værdsat blandt kollegaer og ledere for sin hjælpsomhed, grundighed og store dedikation. Efter godt et års praktik tilbyder McDonalds ham ansættelse i fleksjob. McDonalds vil ansætte Peter hurtigst muligt, og Kristine støtter op om processen så bevillingen hos kommunen kan gå igennem hurtigst muligt. I dag er Peter ansat med løn.

"Jeg føler mig som en rigtig medarbejder. Jeg har ansvar og meget frie rammer. Så længe jeg løser mine opgaver, blander de sig ikke så meget i, hvordan jeg gør tingene. I starten var det mest udsigten til at få flere penge, der trak, men i dag betyder det ikke noget - jeg betragter McDonalds som mit andet hjem og bliver glad af at være her".

Vores samfundsansvar

FN'S 17 VERDENSMÅL

Verdens stats- og regeringsledere vedtog på FN topmødet i New York 2015 en ambitiøs udviklingsdagsorden bestående af 17 verdensmål. Målene forpligter frem mod 2030 landene på at arbejde for en mere bæredygtig udvikling for både mennesker, samfund miljø og klima.



Væksthuset er en virksomhed med stærke værdier, og vi finder det naturligt, at vores ageren skal hjælpe med at løse nogle af de store samfundsudfordringer, som Danmark og verden står over for. Som aktør på beskæftigelsesområdet har vi indflydelse på det omkringliggende samfund – specielt på vores hovedinteressenter, som er udsatte borgere, jobcentre, virksomheder og vores ansatte.

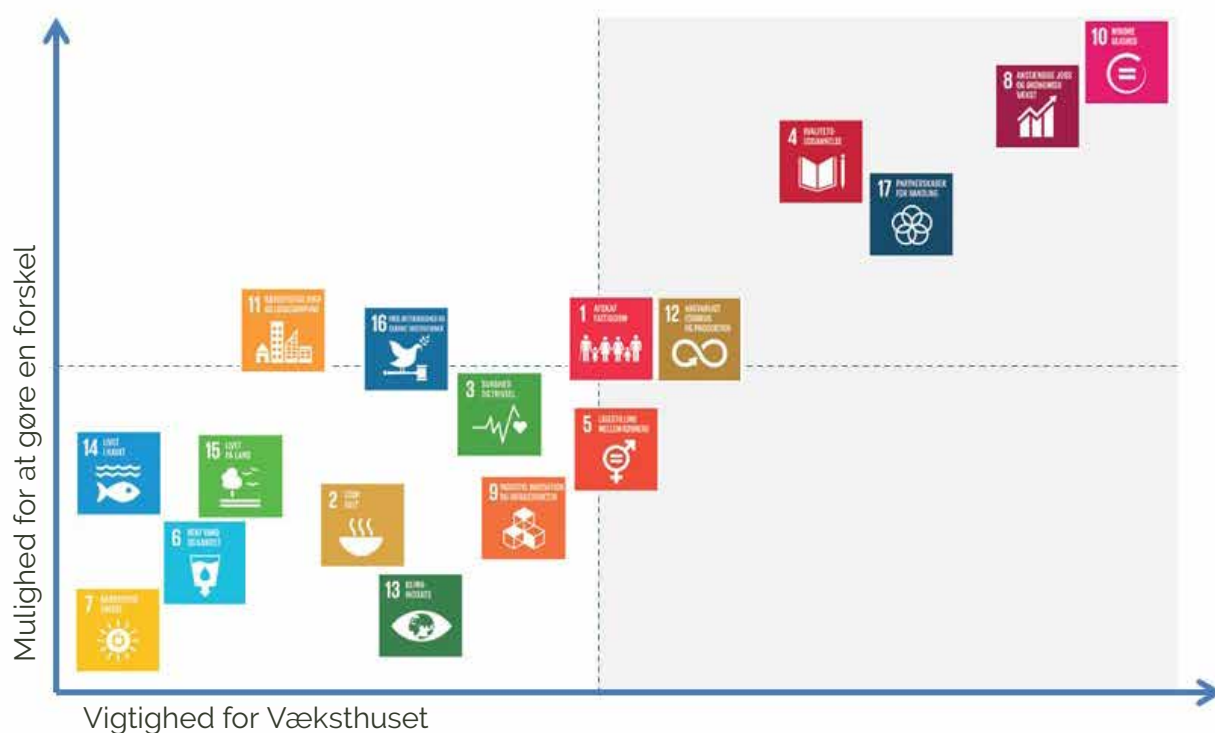
VÆKSTHUSETS PRIORITERING AF FN'S VERDENSMÅL

Med udgangspunkt i FNs 17 Verdensmål har vi undersøgt og prioriteret de områder, hvor vi har størst mulighed for at påvirke samfundet positivt, samt områder hvor vi på trods af mindre indflydelse, stadig kan gøre en forskel.

Disse områder er:

Mindre ulighed
Anstændige jobs og økonomisk vækst
Kvalitetsuddannelse
Partnerskab for handling
Ansvarligt forbrug og produktion

Vores samfundsansvar står stærkest på det sociale område, hvor vi forsøger at gøre en positiv forskel på Danmark og verden. På miljø- og klimaområdet skal vi blot minimere vores negative effekter.



REFERENCER TIL FN'S VERDENSMÅL

Tallene nedenfor refererer til FN's delmål for verdensmålene, der blandt andet kan læses på www.verdensmaalene.dk

Mindre ulighed

Vi samarbejder med udsatte borgere om veje til et meningsfuldt liv med uddannelse eller beskæftigelse og bedre mulighed for at forfølge egne mål.

10.1

Inden 2030 skal der opnås og fastholdes en indkomststigning for de nederste 40% af befolkningen, der er højere end landsgennemsnittet.

10.2

Inden 2030 skal social, økonomisk og politisk inddragelse af alle styrkes og fremmes, uanset alder, køn, handicap, race, etnicitet, oprindelse, religion, økonomisk eller anden status.

Anstændige job og økonomisk vækst

Vi finder anstændige jobs til udsatte borgere på kanten af arbejdsmarkedet, der der igennem har mulighed for økonomisk selvforsørgelse.

8.5

Inden 2030 skal der opnås fuld og produktiv beskæftigelse og anstændigt arbejde for alle kvinder og mænd, herunder også unge og personer med handicap, og med lige løn for arbejde af samme værdi.

8.6

Inden 2020 skal andelen af unge, der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse væsentligt reduceres.

Kvalitetsuddannelse

Vi rådgiver, forbereder og støtter mennesker til uddannelse, der giver mulighed for varig udvikling og beskæftigelse. Endvidere forsker vi i kvalitetsuddannelse inden for beskæftigelsesområdet.

4.4

Inden 2030 skal antallet af unge og voksne, der har relevante færdigheder, herunder tekniske og erhvervsfærdigheder, for ansættelse, anstændige job og iværksætteri, øges væsentligt.

4.5

Inden 2030 skal ulighed mellem kønnene i uddannelse afskaffes, og der skal sikres lige adgang til alle niveauer af uddannelse og erhvervsundervisning for de mest udsatte, herunder mennesker med handicap, oprindelige folk og børn i sårbare situationer.

Partnerskaber for handling

Vi støtter og driver forskningsprojekter og arbejder for større videndeling blandt beslutningstagere, aktører og beskæftigelsesmedarbejdere, om hvad der virker i forhold til at hjælpe udsatte mennesker i beskæftigelse eller uddannelse.

17.14

Der skal være bedre kohærens mellem politikker for bæredygtig udvikling.

17.17

Tilskynde til og fremme effektive offentlige partnerskaber, offentligt-private partnerskaber og civilsamfundspartnerskaber, som bygger på erfaringer og ressourcestrategier fra partnerskaber.

Sikre bæredygtigt forbrug og produktionsformer

Vi bestræber os på at minimere vores miljø- og klimaaftryk på verden. Blandt andet gennem sortering og genanvendelse og ved at vælge miljøvenlige produkter.

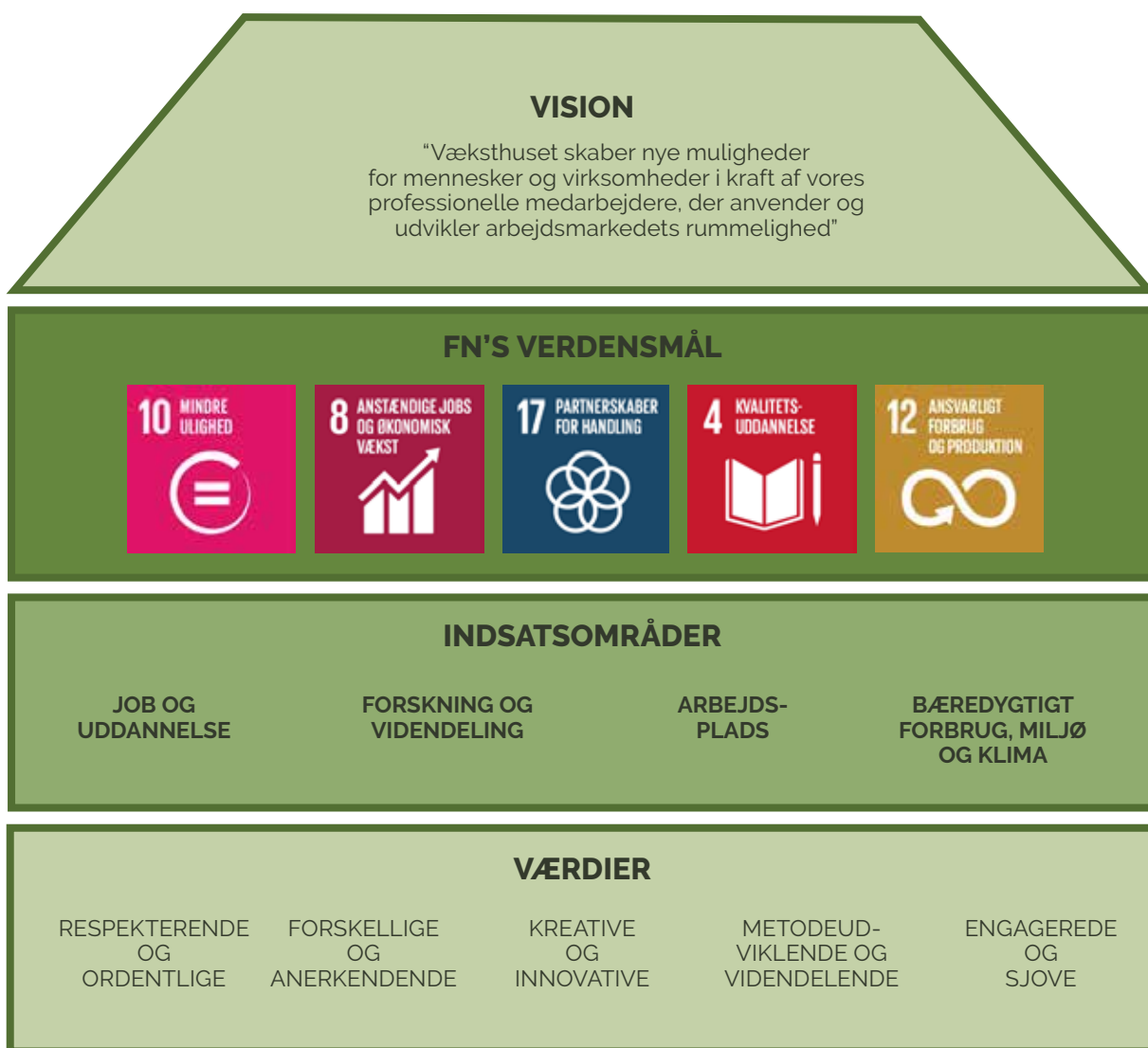
12.3 Inden 2030 skal det globale madspild på detail- og forbrugerniveau pr. indbygger halveres og fødevaretab i produktions- og forsyningskæder, herunder tab af afgrøder efter høst, skal reduceres.

12.4 Inden 2020 skal der opnås en miljømæssig forsvarlig håndtering af kemikalier og affald i hele deres livscyklus, i overensstemmelse med de aftalte internationale rammebetingelser, og deres udledning i luft, vand og jord skal væsentligt reduceres for at mindske deres negative indvirkninger på menneskers sundhed og miljøet.

12.5 Inden 2030 skal affaldsmængden væsentligt reduceres gennem forebyggelse, reduktion, genvinding og genbrug.

CSR STRATEGIHUS

Væksthuset har på baggrund af vores prioriteringer af verdensmålene udpeget fire indsatsområder, som vil blive nærmere beskrevet i kommende afsnit: Disse er **Job & uddannelse**, **Forskning & vidensdeling**, **Væksthuset som arbejdsplads** samt **Bæredygtigt forbrug, miljø & klima**.



Indsatsområder

JOB OG UDDANNELSE

Væksthusets kerneopgave er at hjælpe udsatte borgere, der står uden for arbejdsmarkedet, videre i uddannelse og job, og dermed udnytte arbejdsmarkedets potentiale til gavn for den enkelte og samfundet. Vores kerneopgave er derfor direkte med til at opfylde FNs Verdensmål, som nævnt ovenfor.

Helt konkret sørger vi for, at alle forløb i Væksthuset er **uddannelses- og virksomhedsrettede**. Det betyder, at slutmålet – en tilknytning til arbejdsmarkedet – er tydeligt i alle forløb – både for borger og for konsulent. Væksthuset gør brug af både sociale- og sundhedsfaglige indsatser, men vi tænker det altid ind i en arbejdsmarkedsrettet kontekst.

Væksthusets indsatser leveres i et samarbejde med uddannelsesinstitutioner og virksomheder, der stiller deres arbejdspladser til rådighed i forbindelse med eksempelvis træning af sociale kompetencer, afklaring af arbejdsevne, udvikling af faglige kompetencer eller blot en motiverende snak – afhængig af det individuelle mål med samarbejdet. Vi finder uddannelses- og virksomhedspraktikker, der matcher den enkelte og arrangerer møder med arbejdsgivere, studievejledere, faglærere, studerende og praktikværter.

Væksthuset samarbejder med over 2000 virksomheder over hele landet. Vi matcher altid vores borgere individuelt med virksomheder ud fra deres ønsker og kompetencer. Vi lægger vægt på, at både virksomhed og borger får den nødvendige støtte og viden for at skabe vellykkede praktikforløb. Det indebærer tæt kontakt til Væksthusets virksomhedskonsulent, klare aftaler om hvad der er det aktuelle mål for praktikken og løbende opfølgning med mulighed for at justere i aftalerne.

I 2017 har vi åbnet nye afdelinger i Halsnæs og Gribskov kommune. I forbindelse hermed er der blevet gjort et stort opsøgende arbejde på arbejdspladser og uddannelsesinstitutioner.

I 2017 fortsatte vi også vores indsats fra 2016 med at indsamle viden om og etablere nye kontakter og samarbejder med uddannelsesinstitutioner i Hovedstadsområdet. Det har resulteret i en lang række større og mindre samarbejder, mange tætte kontakter til studievejledere på uddannelsesinstitutioner og i et markant løft af vidensniveauet om aktuelle uddannelses tilbud og støtteordninger. Til stor gavn for vores målgruppe, der oplever en kortere afstand til konkret rådgivning om deres uddannelsesmuligheder samt i flere muligheder for at træne at være på en uddannelsesinstitution i en kortere periode.

Et andet nyt indsatsområde i 2017 har været afholdelse af faglige netværksarrangementer for bl.a. andet samarbejdspartnere, virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Med disse møder er det vores ønske at øge det faglige kendskab til nogle af de problematikker, der er kendetegnende for målgruppen og øge samarbejdet på tværs af de forskellige aktører i uddannelses- og beskæftigelsessektoren.



FORSKNING OG VIDENSDDELING

Væksthuset Forskningscenter blev lanceret i 2016, som en afdeling under Væksthuset. Forud herfor var gået flere år hvor Væksthuset havde drevet og finansieret forskningssprojekter blandt andet i samarbejde med jobcentre, universiteter og STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering).

Med Væksthusets Forskningscenter er det vores ambition at indsamle, producere og formidle viden, som kan bidrage til at kvalificere beskæftigelsesindsatsen i forhold til at få flere udsatte ledige ind på arbejdsmarkedet. Det gør vi gennem forskning, formidling, undervisning samt udvikling af nye redskaber og metoder.

Væksthusets Forskningscenter leder og driver forskningsprojekter, Vi holder oplæg og konferencer og vi tilbyder undervisning og sparring for beskæftigelsesmedarbejdere og aktører på beskæftigelsesområdet i hele landet.

Vi fokuserer på at bygge bro mellem forskning og praksis. Vi mener, der er brug for forskning i områder, der helt konkret kan hjælpe praktikere med at udvikle og innovere beskæftigelsesindsatsen, så vi i Danmark bliver endnu bedre til at hjælpe udsatte ledige i job. Omvendt er der også brug for at bringe praktikernes værdifulde viden ind i forskningen – blandt andet i forhold til at designe undersøgelser og stille de rigtige spørgsmål.

Sidst men ikke mindst er der brug for, at dem, det hele handler om – udsatte ledige – også får en stemme. Vi skal lytte til deres erfaringer og inddrage deres perspektiver i forskningen.

Forskningsprojekter og publikationer i 2017

*Ordinære løntimer som beskæftigelsesfremmende redskab i ressourceforløb
Væksthusets Forskningscenter 2017*

*Fra udsat til ansat – set fra et borgerperspektiv
Væksthusets Forskningscenter 2017*

*BIP Sagsbehandlerens betydning – hovedpointer
Væksthusets Forskningscenter 2017*

*BIP Sagsbehandlerens betydning
Væksthusets Forskningscenter 2017*

*BIP indikatorer og jobsandsynlighed – hovedpointer
Væksthusets Forskningscenter 2017*

*Spot på samtalen
Væksthusets Forskningscenter 2017*

*BIP Indikatorer og jobsandsynlighed
Væksthusets Forskningscenter 2017*

Link til rapporter og artikler findes på www.vaeksthusets-forskningscenter.dk

VÆKSTHUSET SOM ARBEJDSPLADS

Væksthuset er en vidensorganisation. Vi producerer viden, og vi anvender viden. Derfor er vores ansatte selvfølgelig kernen i vores kapital. Det er vores medarbejderstab, som bærer rygraden i vores aktiviteter og værdi.

Selvom det ikke er vores primære mål som organisation at skabe en god arbejdsplads, så er det dog et utroligt vigtigt element i vores arbejde. Uden tilfredse medarbejdere, kunne vi ikke yde den service, som vi gør. Derfor er gode arbejdsforhold for de ansatte helt centralt.

Fysisk arbejdsmiljø

Vores arbejdsplads er en blanding af kontormiljø og værksteder for praktikanter. På alle områder forsøger vi at skabe det bedst mulige fysiske arbejdsmiljø. Vi overholder dansk lovgivning til fysisk arbejdsmiljø.

Psykisk arbejdsmiljø

Vores kultur og værdier understøtter et godt og tæt sammenhold blandt kollegerne. Dette giver et sikkerhedsnet i et til tider belastende psykisk arbejdsmiljø i kontakten med borgere, som både kan vække sympati, bekymring og ind imellem kan agere aggressivt. Vi er opmærksomme på signaler om overbelastning hos kollegerne, og der bliver straks sat ind med hjælp fra ledelsen og fagpersoner, når det er relevant.

Alle medarbejdere deltager i ugentlige teammøder, hvor fokus på trivsel indgår som en integreret del af dagsordenen. Alle medarbejdere modtager systematisk sparring, og Væksthuset har en stærk kultur for en åben dør politik, hvor medarbejdere opfordres til at opsøge sparring hos kollegaer, ligesom der gøres opmærksom på at ledelsen altid står til rådighed.

Uddannelse

Vi tror på, at mennesker skal anvende deres potentiale. Dette gælder både borgerne og vores ansatte. Derfor har vi løbende ansatte på interne og eksterne kurser, som kan være jobspecifikke eller mere bredt fagligt udviklende.

Fleksibilitet

Vi har tillid til, at den enkelte medarbejder selv kan styre og optimere sin hverdag. Derfor har vi lagt det meget frit, hvor og hvornår de ansatte arbejder og udfylder deres opgaver. Dette giver et løft til at opnå en god work-life-balance hos de ansatte.

Omvendt er vi opmærksomme på at den øgede fleksibilitet ikke skal føre til ekstra arbejdstid. Fra ledelsen side italesættes det tydeligt, at vi ikke forventer, at medarbejdere arbejder udover deres normerede arbejdstid, eller i weekender.





BÆREDYGTIGT FORBRUG, MILJØ OG KLIMA

Væksthuset er en videnvirksomhed. Vi udvikler, tilrettelægger og udfører indsatser rettet mod udsatte ledige. Det er aktiviteter, der i sig selv ikke trækker store veksler på klima og miljø, og det giver derfor også sig selv, at der ikke er et enkelt sted, vi kan sætte ind og høste store klimagevinster. Derfor har Væksthuset bæredygtigt forbrug samt klima- og miljøområdet som sekundære fokusområder i forhold til at udvise samfundsansvar.

Alligevel forsøger vi at gøre, hvad vi kan for at minimere de negative følger på verdens ressourcer, miljø og klima. Fordi vi tror på mange-bække-små princippet. Vi har i løbet af 2017 kigget på, hvordan vi i vores daglige drift kan begrænse vores miljøbelastning.

Materialeforbrug og affald

Vi har i flere år arbejdet med at begrænse papirforbruget. Affald bliver på alle kontorer sorteret i papir til makulering, batterier, printertonere og blandet. Kantine opdelers desuden i biologisk affald, glas og pap. Vi har kørt forsøg med at fjerne papirkurve fra kontorer, for at øge de ansattes bevidsthed om forbrug.

Vi benytter miljøvenlige rengøringsmidler på alle kontorer og i køkkenet.

Vores engangsservice og plastposer er udskiftet så de er 100% biologisk nedbrydelige. Vores forbrug af kaffe, te, og frugt er blevet økologisk og maden i vores kantine er blevet overvejende økologisk.

Kantinepersonalet har også i 2017 haft fokus på minimering af madspild og bruger i dag en stor del af de rester, der bliver til overs fra dagene før. Vi har begrænset vores forbrug af kød til fordel for grøntsager. Indkøb foretages med udgangspunkt i sæsonens råvarer og alle madvarer, der ikke kan genbruges i køkkenet sendes til Daka, der omdanner det til biodiesel.

Energiforbrug

Væksthuset har til huse i lejede lejemål, hvilket sætter begrænsninger for mulighederne for energirenoveringer. Vi forsøger dog alle steder at minimere energiforbruget til lys og varme. Vi minimerer vandforbruget ved at sætte perlatorer på vandhaner og brusere, og vi har desuden repareret alle defekte toiletter.

Transport

Vores transport foregår blandt andet i fragtbiler til eksempelvis madudbringning. Her udskifter vi løbende til nyere miljøvenlige modeller. Vores persontransport minimeres ved at anvende cykler. Der er indkøbt cykler til alle afdelinger. Vores biler vaskes i vaskehaller med olieudskillere for at minimere forurening.

KØKKEN MED OMTANKE

Væksthuset har et køkken, der har særlig fokus på bæredygtighed, madspild og klimavenlighed. Køkkenet fungerer som et internt værksted for udsatte borgere, hvor de træner kompetencer inden for kantine- og køkkenarbejde, hverdagsmestring og får erfaring med at være på en arbejdsplads.

NYE TILTAG I 2017

Sortering af affald:

Køkkenet har fortsat udviklingen med at sortere madaffald. Affaldet bliver afhentet af biobrændselsfirmaet DAKA, der udvinder det til biobrændsel.

Begrænsning af Madspild

Køkkenet bruger og genanvender så meget af fødevarerne som muligt. Rester genanvendes blandt andet i pirogger dagen efter, porretoppe bliver forvandlet til ristede løg, og æbleskrogene omdannes til æbleeddike. Det er en løbende proces, med uendelige muligheder, der kun bliver begrænset af hvilke ressourcer i form af tid og personale, der er til rådighed i køkkenet.

Køkkenpersonalet og medarbejderne i Væksthuset har mulighed for at få rester med hjem til aftensmaden

Mere klimavenlig mad

Køkkenet har arbejdet med at begrænse forbruget af kød og erstatte det med mere klimavenlige fødevarer.

Der bruges i videst muligt omfang danske fødevarer i sæson.

Økologi

Køkkenet prioriterer en høj grad af økologi: Kød, mælk, korn, grøntsager, kaffe mv. er i dag 100% økologisk.

Køkkenet har siden 2016 været Refood Certificeret







GOD SELSKABSLEDELSE

Væksthuset lægger stor vægt på åbenhed og ansvarlighed.

Vi vil gennem vores strukturerede tilgang til CSR i FNs Global Compact og denne rapport fremover arbejde mere for at strukturere vores arbejde med åbenhed og ansvarlighed.

Vi har implementeret relevante anbefalinger i overensstemmelse med Anbefalingerne for God Fondsledelse.

Der vil blive udarbejdet en række politikker på skrift om fx anti-korruption, markedsføring, konkurrence og menneskerettigheder.

Som en del af vores arbejde med menneskerettigheder vil vi indføre et leverandørstyringssystem, som sikrer, at vores leverandører (og deres underleverandører) respekterer de generelle menneskerettigheder.

Endelig vil vi beskrive vores opfyldelse (også kaldet compliance) af lovgivning, charters og anbefalinger.

Global Compact

DE 10 PRINCIPPER

Væksthuset har som medlem af Global Compact tilsluttet sig organisationens 10 grundlæggende principper. Nedenstående skema viser hvor i denne rapport, de 10 principper er beskrevet.

	PRINCIP	SIDE
	MENNESKERETTIGHEDER	
1	Støtte til og respekt for beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder	9, 19-29
2	Ikke medvirken til krænkelse af menneskerettighederne	9, 29
	ARBEJDSKRAFT	
3	Opretholdelse af foreningsfrihed og effektiv anerkendelse af ret til kollektiv forhandling	22, 29
4	Afskaffelse af alle former for tvangsarbejde	22
5	Effektiv afskaffelse af børnearbejde	19, 29
6	Afskaffelse af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv	9, 22
	MILJØ	
7	Forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer	25-27
8	Initiativer til at fremme større miljømæssig ansvarlighed	25-27
9	Tilskyndelse til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier	25-27
	ANTI-KORRUPTION	
10	Bekæmpelse af korruption i alle dens former, herunder afpresning og bestikkelse	29



Væksthuset er en socialøkonomisk virksomhed og erhvervsdrevet fond, der siden 1992 har arbejdet med at hjælpe udsatte ledige i uddannelse eller job. Vi samarbejder med jobcentre i hele landet og har afdelinger i København, Odense, Viborg, Halsnæs, Gribskov og Horsens.

Du er velkommen til at kontakte os på tlf. 8824 5400 eller adm@vaeksthus.dk, hvis du vil høre mere om, hvordan vi arbejder.

Du kan også læse mere på www.vaeksthus.dk



VÆKSTHUSET

– VI GØR DET DER VIRKER

Væksthusets Hovedafdeling
Sundholmsvej 34, 1. sal
2300 København S
Tlf: 8824 5400

adm@vaeksthus.dk
www.vaeksthus.dk