

Indholdsfortegnelse

INDHOLDSFORTEGNELSE	1
STAMOPLYSNINGER.....	2
FORORD	3
1. PROCESBESKRIVELSE	4
2. VIRKSOMHEDSBESKRIVELSE AF RENGØRINGSSKABET RENT APS.....	5
3. VÆRDIAFKLARING I FORHOLD TIL DEN SOCIALE REDEGØRELSE	6
4. KORTLÆGNING.....	7
4.1. ANVENDT REGNSKABS PRAKSIS.....	7
4.2. BAGGRUNDSOPLYSNINGER.....	7
4.3. UDVIKLING, UDDANNELSE OG LÆRING	9
4.4. FASTHOLDELSE	10
4.5. INTEGRATION OG LIGESTILLING	11
4.6. SUNDHEDSFREMME	11
4.7. ENGAGEMENT I DET LOKALE SAMFUND	11
4.8. OPMÆRKSOMHED PÅ GLOBALE UDFORDRINGER.....	11
5. OPFØLGNING PÅ INDSATSOMRÅDER.....	12
6. VURDERING OG PRIORITERING.....	13
7. MÅL OG HANDLINGSPLAN	13

Stamoplysninger

Virksomheden:	Rengøringsselskabet RENT ApS Kaltoftevej 9 7000 Fredericia Aalborg afdeling Gøteborgvej 6 9200 Aalborg SV
Telefon:	7021 5500
Fax:	7021 5501
E-mail:	info@rs-rent.dk
Hjemmeside:	www.rs-rent.dk
CVR.nr:	30 51 05 18
Ansvarlig ledelse:	Mudassar Iqbal
Bestyrelsen:	Erling Christensen, Peer Petersen, Lars Been Nipper, Arne Sørensen og Mudassar Iqbal
Ansvarlig for social redegørelse:	Jane Nygaard Løvstad
Regnskabsperiode:	1. januar- 31. december

Forord

Denne sociale redegørelse er udarbejdet for Rengøringsselskabet RENT ApS på baggrund af Green Networks manual for Social Engagement.

I sommeren 2008 besluttede Rengøringsselskabets RENT ApS's ledelse, at virksomheden skulle agere ud fra CSR principperne om at tage samfundsansvar. På det grundlag blev der besluttet at lave Green Networks redegørelser.

Målet med at lave Green Networks redegørelse om socialt engagement er at opprioritere og systematiseret arbejdet med det sociale engagement og samtidigt dokumentere, at Rengøringsselskabet RENT ApS prioriterer social engagement højt.

Der forventes, at redegørelsen vil give et overblik over Rengøringsselskabets RENT ApSs niveau for socialt engagement, samt hvilke foranstaltninger der skal igangsættes for at optimere virksomheden på dette område.

I processen med udarbejdelsen af redegørelsen i 2009 blev det belyst, at Rengøringsselskabet RENT ApS vil have nytte at systematisere oplæringsprocessen og instruktionerne ved nyansatte samt udarbejdelse af en sygepolitik, hvilket vi har arbejdet med som en løbende proces.

Der er udarbejdet en personalehåndbog i marts 2012, hvor en del af de områder som berører socialt engagement – hvilket der fortsat arbejdes med og udbygget, idet vores medarbejdere er vores styrke!

Dato	Mudassar Iqbal Direktør
------	----------------------------

Dato	Jane Nygaard Løvstad Administrationschef
------	---



1. Procesbeskrivelse

I sommeren 2008 blev der besluttet, at Rengøringsselskabet RENT ApS skulle lave redegørelsen om socialt engagement. Ledelsesgruppen har været fungerende styregruppe på hele projektet.

Første arbejdsopgave i forbindelse med udarbejdelse af den social redegørelse i 2008 var værdigrundlaget. Virksomheden fik i forbindelse med sin stiftelse nedskrevet de værdier vi arbejder efter i Rengøringsselskabet Rent og vi så derfor ingen grund til at sætte gang i en større værdiafklaringsproces

Efter værdiafklaringen gik vi i gang med kortlægningen, hvor vi undervejs blev opmærksom på flere områder vi gerne ville arbejde videre med. Nogle af disse områder tog vi fat på med det samme, mens andre blev markeret som muligt indsatsområde.

Med kortlægningsdelen og indsatsområderne på plads afholdt vi et møde med Fredericia kommune ved jobkonsulent Trine Marie Nielsen. Hun kom med flere tilføjelser og gode ideer til handlingsplanen som efterfølgende er blevet indarbejdet i det endelige mål og handlingsplan.

Socialproceskonsulenten fra Fredericia kommune blev i slutningen af januar afløst af Katrine Raunsø, CSR-koordinator og fungerende Socialproceskonsulent fra Green Network sekretariatet.

I februar 2009 blev de færdige mål og handlingsplaner udarbejdet.

Første redegørelsen blev udarbejdet i tæt samarbejde med ledergruppen samt Fredericia kommunes Socialproceskonsulent, Kamilla Uttrup og Jobkonsulent Trine Marie Nielsen.

Dette er 2. udgave af redegørelse for Socialt engagement, og vi har løbende arbejdet med forskellige problemstillinger og indsatsområder.

Jane Nygaard Løvstad blev ansat i januar 2012, er en del af ledergruppen, og udpeget til at arbejde med Green Network.

2. Virksomhedsbeskrivelse af Rengøringsselskabet RENT ApS

Rengøringsselskabet RENT er opstartet i efteråret 2007. Rengøringsselskabet RENT ApS blev dannet i foråret 2008.

Rengøringsselskabet RENT er dannet på baggrund af ejernes ønske om at skabe en arbejdsplads, hvor arbejdsglæde og engagement er i højsæde.

Rengøringsselskabet RENT ApS mål er:

- at være anerkendt som en seriøs og professionel samarbejdspartner som omverden har tillid til.
- at være det førende rengøringsselskab i branchen
- at arbejde udfra et forretningsdrevet samfundsansvar (CSR).

Rengøringsselskabet RENT ApS beskæftiger sig primært med erhvervsrengøring. Eksempelvis servicerer Rengøringsselskabet RENT ApS deres kunder med hotelrengøring, rengøring af kontormiljøer, køkkener og bagerier. Rengøringsselskabet RENT ApS servicerer kunder i hele Danmark.

Rengøringsselskabet RENT ApS bruger hovedsagligt svanemærkede rengøringsmidler. Formålet med at bruge svanemærkede rengøringsmidler er at tage hensyn til miljøet samt at skåne medarbejdere og kunder.

3. Værdiafklaring i forhold til den Sociale redegørelse

Rengøringsselskabet RENT ApS arbejder ud fra fire værdier. Værdierne er blevet valgt i slutningen af 2007 af selskabets ejere. Værdierne blev valgt ud fra, hvad der for dem føltes vigtig at arbejde ud fra, og disse grundlæggende værdier er fortsat dem vi arbejder ud fra hver eneste dag.

I nedenstående er værdierne fortolket i forhold til det sociale engagement.

Troværdighed: Rengøringsselskabet RENT ApS vil være troværdige i forhold til at tage et socialt ansvar i vores samfund. Vi vil opkvalificere mennesker som står uden for arbejdsmarkedet til et rengøringsarbejde.

Forskellighed: Rengøringsselskabet RENT ApS er en arbejdsplads, der lægger vægt på, at forskellighed er en styrke. Derfor beskæftiger Rengøringsselskabet RENT ApS medarbejdere med forskellige kulturelle baggrunde, og vi arbejder bevidst og målrettet med integration af udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked.

Fleksibilitet: Rengøringsselskabet RENT ApS vil være fleksibel i forhold til de forskellige medarbejders kompetencer.

Nytænkning: Rengøringsselskabet RENT ApS vil arbejde ud fra virksomhedsdrevet samfundsansvar (CSR) og betegner dette som at være nye og innovative i rengøringsbranchen.

4. Kortlægning

I forbindelse med kortlægningsdelen har vi konstateret, at det at være vokset på relativ kort tid giver os et behov for at få nedskrevet en række procedure og få noget mere systematik i forbindelse med registrering af en række medarbejderforhold, herunder eksempelvis registrering af arbejdstimer, ferie og sygefravær.

Samtidig vil vi gerne arbejde meget med den interne kommunikation, idet vi har medarbejdere i alle kroge af Danmark, og arbejder på alle tider af døgnet, og det betyder, at mange medarbejdere ikke har deres gang på vores adresser i Fredericia og Aalborg, men vi vil meget gerne give alle et tilhørsforhold til virksomheden i et værdiskabende samarbejde til gavn for medarbejder, virksomheden, kunder og andre samarbejdspartnere.

4.1. Anvendt regnskabs praksis

Vi har valgt at kategorisere de ansatte i fuldtidsansatte og i deltidsansatte. Deltidsansatte er ikke yderligere kategoriseret, men kan spænde fra 2 – 29 timer pr. uge.

Kortlægningen bygger på oplysninger, som er trukket ud den 31. august 2012. Alle angivelser i procent er op-/nedrundet til nærmeste hele tal, hvorfor det samlede resultat enkelte steder ikke viser 100%.

4.2. Baggrundsoplysninger

Antal medarbejdere:

	2008*	2009	2010	2011
Primo	5	28	25	49
Ultimo	28	25	49	130
Gennemsnit	16,5	27	74	90

*For 2008 er ultimo opgjort per 1. oktober, jf. redegørelse fra 2009. Antal opgjort ved optælling pr. 1. januar og 31. december.

Medarbejder tilgang og afgang

Omsætningshastigheden har været stor i Rengøringsselskabet RENT ApS. Stigningen i 2011 skyldes især, at vi har haft en del sæsonarbejde. Tallet i denne redegørelse afspejler naturligvis også at vi er en ung virksomhed, som har haft en stor tilgang af arbejdskraft, jf. opgørelsen over antal medarbejdere.

Medarbejdertilgang og –afgang for perioden 01.01.2008 til 01.10.2008

Tilgang	42
Afgang	17
Medarbejderomsætningshastighed i %	178%

Beregningsmetode: $((\text{tilgang} + \text{afgang}) / 2) / ((\text{ansatte primo} + \text{ultimo}) / 2) * 100$

Medarbejdertilgang og –afgang 2009:

Tilgang	10
Afgang	0
Medarbejderomsætningshastighed i %	19%

Beregningsmetode: $((\text{tilgang} + \text{afgang}) / 2) / ((\text{ansatte primo} + \text{ultimo}) / 2) * 100$

Medarbejdertilgang og –afgang 2010:

Tilgang	24
Afgang	4
Medarbejderomsætningshastighed i %	19%

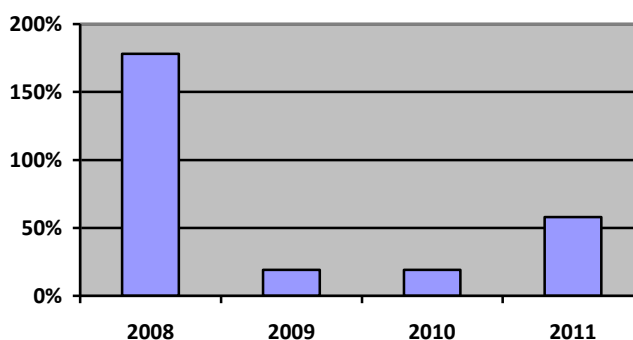
Beregningsmetode: $((\text{tilgang} + \text{afgang}) / 2) / ((\text{ansatte primo} + \text{ultimo}) / 2) * 100$

Medarbejdertilgang og -afgang 2011:

Tilgang	81
Afgang	23
Medarbejderomsætningshastighed i %	58%

Beregningsmetode: $((\text{tilgang} + \text{afgang}) / 2) / ((\text{ansatte primo} + \text{ultimo}) / 2) * 100$.

Medarbejderomsætningshastighed:



Aldersfordeling

Langt den største del af Rengøringselskabet RENT ApS's medarbejdere er mellem 18-40 år. Dette skyldes, at det primært er denne aldersgruppe, der søger rengøringsjob samt at denne aldersgruppe også er attraktiv, da rengøringsarbejde er et fysisk krævende arbejde.

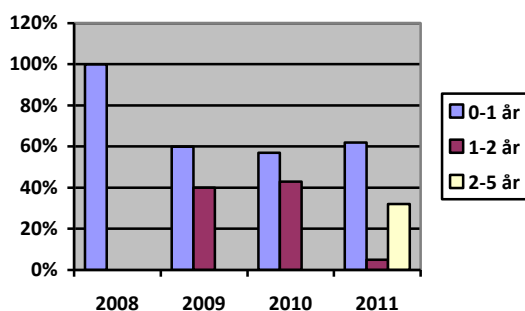
	under 18 år	18-30 år	30 til 40 år	40-50 år	50-60 år
2008	1 3 %	9 32 %	12 43 %	3 11 %	3 11 %
2009	1 4%	3 12%	16 64%	5 20%	0 0%
2010	0 0%	10 20%	28 57%	11 23%	0 0%
2011	2 2%	38 29%	72 55%	17 13%	1 1%

Tallene er opgjort pr. 31. december, undtaget 2008 opgjort pr. 1. oktober.

Anciennitetsfordeling

	2008	2009	2010	2011
0-1 år	28	15	28	81
1-2 år	0	10	21	7
2-5 år	0	0	0	42

Tallene er opgjort pr. 31. december, undtaget 2008 opgjort pr. 1. oktober.



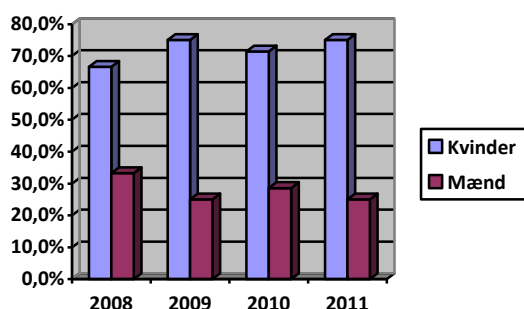
Kønsfordeling

I Rengøringsselskabet RENT ApS er der en større andel af kvinder end mænd i ledelsen, imens kønsfordelingen blandt de øvrige medarbejdere varierer år for år. Rengøringsselskabet RENT ApS planlægger ikke at iværksætte tiltag for at ændre billedet, da vi synes, det er en rimelig fordeling.

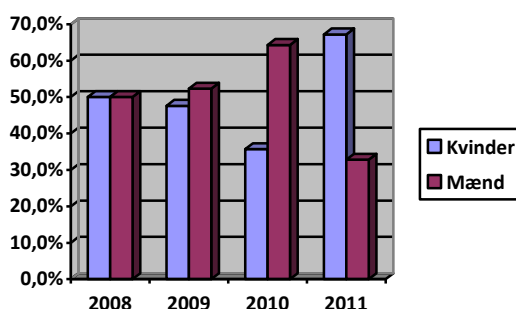
		2008		2009		2010		2011	
		Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Kvinder	Ledelse	2	66,6	3	75	5	71,4	6	75
	Medarbejdere	14	50	10	47,6	15	35,7	82	67,2
Mænd	Ledelse	1	33,3	1	25	2	28,6	2	25
	Medarbejdere	14	50	11	52,3	27	64,3	40	32,8

Beregningsmetode: antal [køn]/antal medarbejdere*100. Tallene er opgjort ultimo.

Kønsfordeling ledelse



Kønsfordeling medarbejdere



Deltid

Rengøringsselskabet RENT ApS har en stor andel medarbejdere, der kategoriseres som deltidsansatte. Nogle medarbejdere går på sprogskole og har derfor ikke mulighed for at arbejde fuldtid. Vi betragter endvidere tendensen med mange deltidsansatte som et almindeligt vilkår for branchen.

	2008	2009	2010	2011
Fuldtid	9	10	16	40
Deltid	19	15	33	90

Skiftehold og akkordarbejde

Der forekommer ikke skiftehold og akkordarbejde.

4.3. Udvikling, uddannelse og læring

Uddannelsespolitik

I Rengøringsselskabet RENT ApS er opkvalificering af medarbejdernes kompetencer en væsentlig prioritering. Det sker gennem intern uddannelse, som omhandler rengøringsmetoder og materialer. Sidemandsoplæring er også en vigtig metode til at uddanne vores medarbejdere, hvoraf en del ikke i forvejen har erfaring.

Medarbejdere tilbydes også danskundervisning og andre kurser aftales individuelt.

Introduktion af nye medarbejdere og sidemandsoplæring

Nye medarbejdere bliver oplært ved sidemandsoplæring. Det er typisk serviceledere eller andre medarbejdere med ansvar, der varetager sidemandsoplæring. Desuden anvendes et introduktionsskema for at sikre, at nye medarbejdere får den nødvendige introduktion.

Enkelte medarbejdere starter med kun kort instruktion, det gælder især sæsonarbejdere ansat i korte perioder.

Personaleforhold

I personalehåndbogen er der beskrevet en række personaleforhold. I nedenstående beskrives væsentlige personaleforhold kort:

Der afholdes MedarbejderUviklingsSamtale (MUS) én gang om året.

Desuden afholdes der personalemøder efter behov, hvor alle ansatte har pligt til at deltage.

Arbejdstøj udleveres af virksomheden og bestemmelser for brug af arbejdsredskaber som mobiltelefoner og biler forefindes i personalehåndbogen.

Det tilstræbes at holde en personalefest, familiearrangement eller lignende en gang årligt.

Rengøringselskabet RENT ApS udlåner fribilletter til Slotssøbadet i Kolding til medarbejdere.

Der gives fri med løn ved bestemte personlige højtider som bryllup og sølvbryllup, jubilæum m.v.

4.4. Fastholdelse

Sygepolitik

Rengøringselskabet RENT havde i første redegørelse for socialt engagement en målsætning om at udarbejde en sygepolitik. Den findes i dag i virksomhedens personalehåndbog:

En åben dialog mellem leder og medarbejder er grundstenen i sygefraværspolitikken både ved korterevarende og længerevarende sygdomsperioder. Sygefraværspolitikken har det mål, at medarbejderen bevarer kontakten til virksomheden og sikre en hurtig tilbagevenden efter endt sygdom.

I personalehåndbogen beskrives procedure ved sygemelding.

Sygefravær:

	2008	2009	2010	2011
Korttidssygefravær	-	3%	5%	12%
Langtidssygefravær	-	0%	0%	0%

Beregningsmetode: Antal sygedage/totalt antal arbejdsdage*100. Oplysningerne hentes i virksomhedens lønssystem.

Rengøringselskabet RENT ApS indførte registrering af sygefravær i 2009. Sygefravær under 2 uger defineres som korttidssygefravær, mens fravær over 2 uger defineres som langtids-. Ovenstående skema viser, at der har været en stigning i sygefravær, tydeligst i 2011. Vi har i 2012 valgt at sætte fokus på forhold som ergonomi og fysisk anstrengende arbejde, ligesom vi vil arbejde med at øge forudsigeligheden i det daglige arbejde, jf. Rengøringselskabet RENT ApS' arbejdsmiljøredegørelse. De kommende år vil vi holde øje med, hvorvidt og hvordan disse tiltag afspejles i sygefraværet.

Omplacering af medarbejdere pga. sygdom/nedslidning

Ingen omplaceringer

4.5. Integration og ligestilling

Rengøringsselskabet RENT ApS opfatter forskellighed som en fordel. Medarbejdere med forskellig baggrund, nationalitet og kultur har forskellige holdninger og indgangsvinkler til arbejdet og arbejdslivet – de ressourcer, som ligger i det, har vi fokus på at benytte.

Medarbejdere i job på særlige vilkår:

Rengøringsselskabet RENT ApS har en åben holdning til og er motiveret for at ansætte personer på særlige vilkår, når der er et relevant job. I øjeblikket har vi således 1 person ansat i fleksjob.

4.6. Sundhedsfremme

Rygning

Det er Rengøringsselskabet RENTs politik, at der ikke må ryges i egne bygninger, hos kunder (hverken inde eller ude) eller i bilerne. Overtrædelse kan medføre opsigelse eller bortvisning.

Alkohol

Det er ikke tilladt at indtage eller være påvirket af alkohol eller euforiserende stoffer i arbejdstiden – man må heller ikke møde påvirket på arbejde. Det vil medføre omgående bortvisning eller opsigelse.

4.7. Engagement i det lokale samfund

Rengøringsselskabet RENT ApS engagerer sig i lokalsamfundet bl.a. ved at samarbejde med Fredericia Kommune om at aktivere borgere, der står udenfor arbejdsmarkedet. Desuden er Rengøringsselskabet RENT ApS medlem af Green Network, hvis formål er at understøtte virksomheders arbejde med samfundsansvar.

Rengøringsselskabet RENT ApS støtter sporten i Danmark og har indgået sponsorsamarbejde med Aalborg DH og Vejle Boldklub.

4.8. Opmærksomhed på globale udfordringer

Rengøringsselskabet RENT ApS har ikke bevidst forholdt sig til globale udfordringer.

Rengøringsselskabet RENT ApS tager medansvar, hvad angår miljø, ved at bruge svanemærkede produkter så vidt muligt.

5. Opfølgning på indsatsområder

I redegørelsen for socialt engagement fra 2008 satte Rengøringselskabet RENT sig en række mål for deres arbejde med socialt engagement i de kommende år. Resultatet er:

Indsatsområde:	Status:	Kommentarer
Nedsættelse af omsætningshastigheden Dette skal ske ved hjælp af bedre ansættelsesprocedure samt bedre instruktion af medarbejdere	Delvist opnået	Der er udviklet bedre ansættelsesprocedurer med mere tydelig kommunikation af de krav, der stilles i jobbet. Vi har mange medarbejdere, der har været ansat i flere år, men må også erkende, at en del blot ønsker at bruge jobbet som et springbræt videre. Derfor er fastholdelse af medarbejdere et fortsat indsatsområde.
Procedure for sidemandoplæring Der skal udarbejdes en procedure for, hvad der skal læres under sidemandoplæring	Opnået	
Opstartsprocedure og opfølgning på instruktionsskemaer Der skal nedskrives en opstartsprocedure og udarbejdes en systematisk opfølgning på, at instruktionsskemaerne benyttes	Delvist opnået	Vi har udarbejdet en opstartsprocedure, som en stor del af de nye medarbejdere bliver introduceret for. Dog er det en udfordring at få sæsonarbejdere igennem proceduren pga. den korte varighed, så derfor vil det være et fortsat indsatsområde.
Udarbejdelse af en sygepolitik Der er behov for at nedskrevet en sammenhængende politik på området.	Opnået	
Undersøge mulige systemer med henblik på registrering af sygefravær. Det skal undersøges, hvor og hvordan vi kan få et system som kan samkøre oplysninger om løn og sygefravær	Opnået	
Registrering af korttidssygefravær	Opnået	
Registrering af langtidssygefravær	Opnået	

6. Vurdering og prioritering

I kortlægningsprocessen er vi blevet opmærksomme på, at sygefraværet i 2011 har udviklet sig i negativ retning, hvorfor det er nødvendigt at holde øje med denne udvikling og iværksætte tiltag med fortsat fokus på arbejdsmiljø. Ved opfølgning på den handlingsplan, der blev udviklet i forbindelse med redegørelse for socialt engagement i 2008 er det desuden tydeligt for os, at fastholdelse af vores dygtige medarbejdere er et område, man som virksomhed altid skal have opmærksomhed på, bl.a. ved at give nyansatte en god start.

Ledelsen har i samarbejde med Green Network foretaget nedenstående vurdering og prioritering af indsatsområder:

Område	Påvirkning på bundlinje	Medarb. interesse	Myndigheds interesse	Lokal samfunds interesse	Kundens interesse	Om-døm-me	Prioritet
Opstartsprocedure for alle medarbejdere, inkl. sæsonarbejdere	høj	høj	lav	lav	lav	lav	3
Omsætningshastighed og fastholdelse	høj	høj	høj	høj	høj	høj	2
Nedsættelse af sygefravær	høj	høj	høj	høj	høj	høj	1

Indsatsområder i prioriteret rækkefølge:

Indsatsområde 1: Nedsættelse af sygefravær Dette skal ske ved at sætte fokus på fysisk hårdt arbejde, ergonomi og mere forudsigelighed i arbejdet gennem bedre planlægning. Desuden formuleres en fremmødepolitik.
Indsatsområde 2: Fastholdelse af medarbejdere En trivselsundersøgelse vil blive tilrettelagt og gennemført for at få indblik i, hvad der for medarbejderne kendetegner den gode arbejdsplads.
Indsatsområde 3: Opstartsprocedure for alle medarbejdere Det skal prioriteres, at alle medarbejdere inkl. sæsonarbejdere kommer igennem en passende opstartsprocedure

7. Mål og handlingsplan

Nedenstående mål og handlingsplan skal ifølge Green Networks manual strække sig over tre år, så vi hele tiden har fokus på at være en god og attraktiv arbejdsplads, der tager ansvar.

Område	Mål	Handling	Ansvarlig	Tid	Opfølgning
Fastholdelse Medarbejder-omsætnings-hastighed	Sikre god introduktion af medarbejdere	Fastholde systematisk oplæring af medarbejdere.	Leder-gruppen	2012 →	Årlig opfølgning

		Prioritere at alle medarbejdere inkl. sæsonarbejdere kommer igennem en passende opstartsprocedure	Ledelsen	2013→	Årlig opfølgning
		Udvikle, planlægge og gennemføre trivselsundersøgelse	Ledelsen	2013-2014	Resultatet af trivselsundersøgelsen bearbejdes og eventuelt opfølgende initiativer planlægges og igangsættes ultimo 2013-primus 2014. Desuden vurderes efter gennemførslen af første trivselsundersøgelse, om der skal være årlig opfølgning.
Fastholdelse Sygefravær	Mindske fysisk anstrengende arbejde	-undersøge områder hvor vi har fysisk anstrengende arbejde. Derefter undersøge mulighederne til at tilrettelægge arbejdet.	Ledelsen	2012	Kvartalsvis opfølgning på sygefravær
	- Mindske nedslidning - Forebygge akut skader	- Der er lavet instruktionsskemaer - Besluttet procedure for opfølgning - Besluttet procedure for fastholdelse	-Ledelsen -Sikkerhedsgruppen (tovholder)	Januar 2012	Kvartalsvis opfølgning på sygefravær
	- Arbejde målrettet med forudsigelighed i arbejdet, så medarbejderne ved, hvad der forventes af dem	- lave arbejdsplaner og fastholde dem - instruere/ forventningsafklare i forhold til rengøringskvalitet -planlægning over længere tid	-ledelsen	Januar 2012 2. kvartal 2012	Kvartalsvis opfølgning på udvikling i sygefravær