



## Indhold

1	STAMOPLYSNINGER .....	4
2	VEKSØ FIRMA INFORMATION .....	4
3	VEKSØ HISTORIE .....	6
4	VEKSØ PRODUKTER (Udsnit) .....	7
5	VEKSØ VÆRDIGRUNDLAG .....	8
5.1	Implementering og forankring af værdierne .....	9
6	LEDELSENS BERETNING .....	<b>Fejl! Bogmærke er ikke defineret.</b>
7	POLITIKKER .....	10
8	MÅLINGER, NØGLETAL OG INDIKATORER (Kortlægning) .....	11
8.1	BAGGRUND .....	11
8.1.1	Medarbejdertilgang og afgang (opdelt i personale- /faggrupper) .....	12
8.1.2	Aldersfordeling.....	14
8.1.3	Anciennitetsfordeling.....	15
8.1.4	Kønsfordeling .....	16
8.1.5	Deltid / nedsat tid .....	17
8.1.6	Skiftehold .....	17
8.1.7	Akkordarbejde.....	17
8.2	UDVIKLING, UDDANNELSE OG LÆRING .....	17
8.2.1	Politik for medarbejdersamtaler/udviklingssamtaler .....	18
8.2.2	Introduktion af nyansatte .....	19
8.2.3	Uddannelsesstillinger.....	20

8.3	FASTHOLDELSE.....	21
8.3.1	Korttidssygdom (under 3 uger).....	22
8.3.2	Langtidssygdom (over 3 uger).....	24
8.3.3	Omplacering af medarbejdere internt pga. sygdom/nedslidning .....	24
8.4	INTEGRATION OG LIGESTILLING.....	<b>Fejl! Bogmærke er ikke defineret.</b>
8.4.1	Antal medarbejdere på særlige vilkår.....	<b>Fejl! Bogmærke er ikke defineret.</b>
8.5	SUNDHEDSFREMME.....	26
8.5.1	Alkohol .....	<b>Fejl! Bogmærke er ikke defineret.</b>
8.5.2	Rygning.....	26
8.6	ENGAGEMENT I DET OMGIVENDE SAMFUND, HERUNDER ISÆR LOKALSAMFUNDET .....	27
8.7	OPMÆRKSOMHED PÅ GLOBALE UDFORDINGER .....	27
9	MÅLOPFØLGNING .....	28
9.1	Er gamle mål opfyldt .....	28
9.2	Forklaring på udviklingen i nøgletal .....	<b>Fejl! Bogmærke er ikke defineret.</b>
10	Vurdering og prioritering .....	29
11	Nye mål og handleplaner .....	30

## 1 STAMOPLYSNINGER

VEKSØ A/S  
Nordensvej 2, 7000 Fredericia

CVR.nr.: 15 00 48 86  
P-Nummer 1.000.843.625  
Tlf.: 79 21 22 01  
Fax: 79 21 22 01  
[www.veksø.com](http://www.veksø.com)  
[info@veksøe.com](mailto:info@veksøe.com)

Adm. Dir./CEO: Jan Dam  
Kontaktperson: Thomas Michaelsen  
Regnskabsperiode: Januar – december

Arbejdsgruppe Social redegørelse:  
Jan Dam, Adm. Dir/CEO  
Torben Børsting, Økonomi Direktør  
Thomas Michaelsen, Kvalitetschef.

Green Network konsulent: Birgit Christiansen

Antal ansatte	68
Arbejdstid	man.-fre. kl. 7-16 flex
Bebygget areal	13.600 m <sup>2</sup> + Overdækket areal 8.900 m <sup>2</sup>
Virksomhedens startdato	18.08.1950
Branche	287590 – Fremstilling af andre færdige metalprodukter i øvrigt
Hovedaktivitet	Produktion og markedsføring af lamper, gade- og parkmøbler til byrummet
Tilsynsmyndighed	Fredericia Kommune
Næste redegørelse	Marts 2013

## 2 VEKSØ FIRMA INFORMATION

VEKSØ Gruppens afsæt er *Enriching Urban Life*. Det vil sige at berige byer til gavn for de mennesker der lever, færdes og investerer i dem. Berigelsen sker ved at udvikle, fremstille og levere produkter og services inden for fire integrerede produktfamilier; Møbelløsninger, Belysningsløsninger, Cyklismeløsninger og Mobilitetsrådgivning. Disse fire familier sammenføjer design, teknologi og kommunikation med det fælles sigte at styrke udviklingen af bæredygtige *Smart Cities* i Europa.

Efter opkøb af belysningsproducenten, Lampas a/s, i år 2007 blev virksomhederne fusioneret og fysisk sammenlagt i år 2008. Dette har bidraget væsentligt til strategien om at levere og servicere især kommunerne med totalløsninger til byrummet.

Hovedaktionærerne i VEKSØ er i dag energikoncernen NRGi, som erhvervede VEKSØ selskaberne i maj måned 2008. NRGi's hensigt med dette opkøb var at styrke sine kompetencer i forhold til udvikling af Smart City koncepter, herunder energibesparende belysning, produkter og ydelser der bidrager til at øge cyklisme og derved reducere CO<sub>2</sub>, samt byrumsinventar i høj kvalitet.

VEKSØ har i dag en omsætningsandel udenfor Danmark på cirka 50 %. De vigtigste markeder er Danmark, Sverige, Norge, England og Tyskland. Herudover sælges produkterne via et forhandlernet i de fleste europæiske lande.

Kunderne består af kommuner, boligforeninger, bygherrer, entreprenører, installatører, anlægsgartnere etc. Der er i salgsarbejdet etableret partnerskaber med arkitekter og rådgivere.

Produktudvikling er et bærende element i vækststrategien. I tråd med ønsket om at levere totalløsninger udvikles der sammenhængende serier i fælles design som går på tværs af produkttyper som eksempelvis bænke, cykelstativer og mastelygter. Herudover er det en del af strategien at tilføre produkterne mere teknologi der blandt andet tilgodeser skiltning til byer med information til borgerne, belysningsprodukter der er energieffektiviseret etc.

Med NRGi som ejere, har Veksø fået tilført kompetencer i form af LED, solcelleteknologi og informations-teknologi, som vil bidrage til at accelerere vækststrategien.

Udover sammenhængende designserier og ny teknologi satser VEKSØ på cyklismeområdet. VEKSØ's cyklismekoncept består dels i at kunne levere cyklismerelaterede produkter, herunder cykelstativer, ruteskiltning etc. dels at kunne levere rådgivning omkring cyklisme i form af cykelhandleplaner, mobilitetspolitik etc. til både kommuner, virksomheder og arkitekter. Udgangspunktet er her, at cyklen kan bidrage til at afhjælpe udfordringerne i forhold til trafiktrængsel, udledning af CO<sub>2</sub> og sundhedsproblemer især i form af overvægt.

## 3 VEKSØ HISTORIE

1950: Firmaet stiftes af Anna, Aage og Ib Wolff. Der bygges fabrik i Vassingerød.

1959: Der bygges fabrik i Taulov, Taulov Kirkevej 60.

1985: VEKSØ GmbH etableres i Tyskland.

1985: Salget i Sverige starter.

1988: RABO købes.

1996: VEKSØ flytter til Nordensvej 2, Taulov.

1996: VEKSØ Ltd. etableres i England.

1996: Udendørsbelysning indgår i sortiment

1998: Der etableres produktionsselskab i Letland.

1999: Servitel opkøbes.

2006: Dansk Generationsskifte overtager VEKSØ, og ny direktør bliver Jan Dam

2007: Lampas opkøbes.

2008: Lampas flyttes til Taulov og integreres med VEKSØ – Firmaerne får ny fælles logo og profil

2008: VEKSØ bliver en del af NRGi, og RABO sælges fra.

2009: Byrum og belysningsdelen fra TTS købes ud og lægges til VEKSØ.

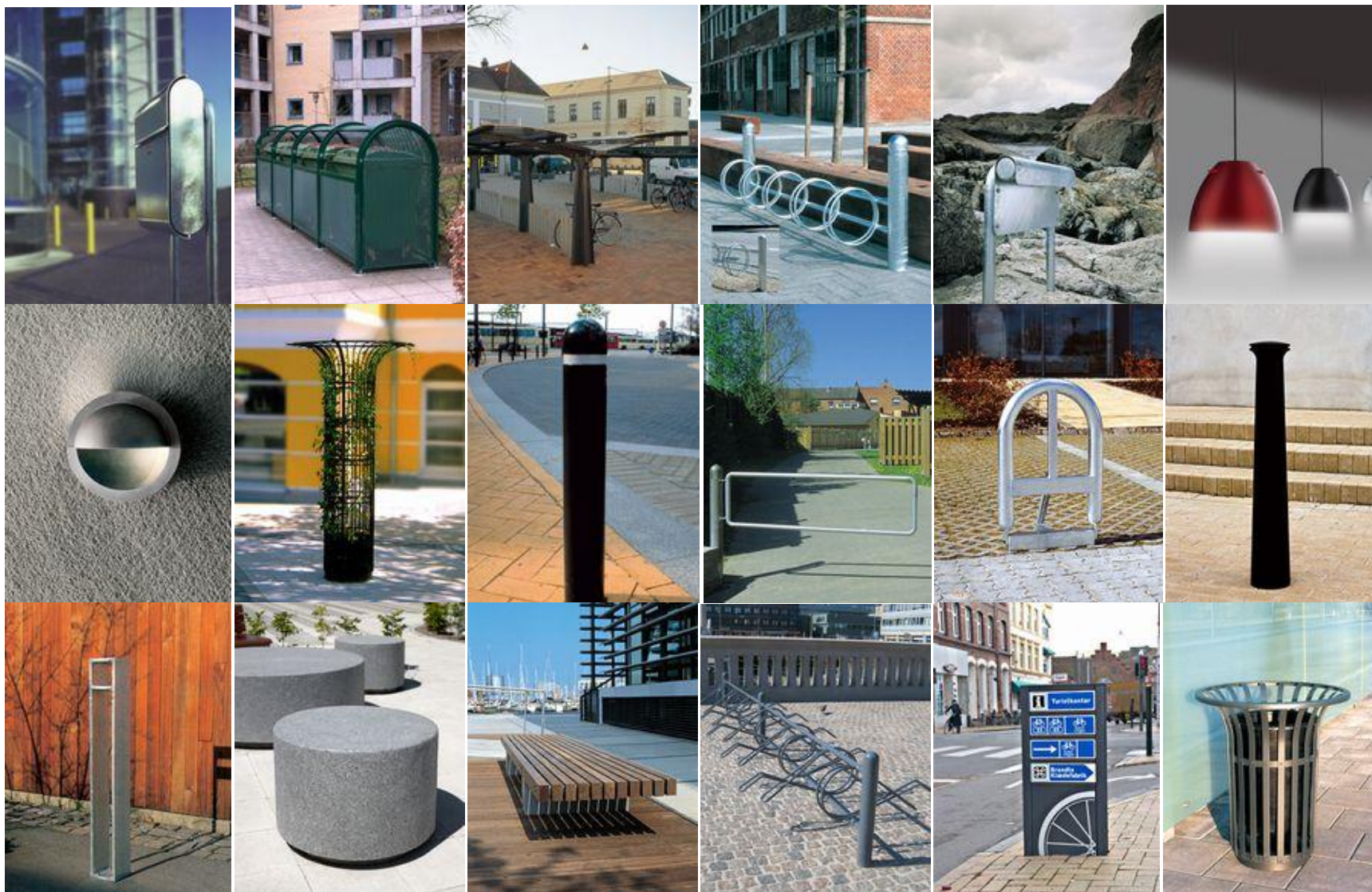
2010: Centa i Sverige opkøbes.

2010: TTS trafiksystemer opkøbes.

2011: De første tekniske cykelprodukter (cykeltællere) leveres til Tyskland.

2011: Den sidste del af smedeproduktionen flyttes til fabrikken i Letland.

## 4 VEKSØ PRODUKTER (Udsnit)



## 5 VEKSØ VÆRDIGRUNDLAG

Forudsætningerne for at VEKSØ-gruppen på kort og langt sigt kan være en troværdig mærkevare-virksomhed er, at VEKSØ på forretningsmæssig vis skaber resultater og opfører sig økonomisk, etisk, socialt og miljømæssigt ansvarligt og troværdigt i forhold til det samfund, som virksomheden er en del af.

VEKSØ har formuleret 5 grundlæggende værdier, som er integreret i NRG's værdier "IDA" (de første 3)

### De 5 grundlæggende Veksø værdier

- **Ansvarlighed.** Veksø skal opføre sig økonomisk, etisk, socialt og miljømæssigt ansvarligt i forhold til det samfund, som virksomheden er en del af.
- **Dynamik.** Veksø skal såvel af kunder som af medarbejdere opleves som et sted i udvikling. Et sted der gør noget, et sted der sker noget. Ikke blot hvad angår produkter, men i lige så høj grad, hvad angår måden at arbejde sammen på samt selskabets måde at servicere og betjene kunder og samarbejdspartnere på.
- **Innovation.** Veksø skal i branchen være førende m.h.t. at udvikle nye løsninger, nye markeder, nye produkter og nye designs. Veksøs produktinnovation er designdrevet og stiller krav til både funktionalitet, æstetik, procesoptimering, materialekvalitet og teknologisk udvikling.
- **Kvalitet.** Veksø har i sine dispositioner fokus på forretning på såvel kort som langt sigt. Veksø har kommercielt instinkt, og det betyder, at vi både er markedsorienterede og konstant fokuserer på forbedringer af interne processer. Veksø forretningsorientering har dog afsæt i kvalitet. For Veksø er kvalitet et løfte til markedet om at levere blivende produkter og totalløsninger af højeste kaliber.
- **Troværdighed.** Veksø skal forholde sig aktivt og åbent i forhold til det omgivende samfund. Forudsætningerne for at selskabet på kort og langt sigt kan være en troværdig og åben virksomhed er en konstruktiv dialog med medarbejderne, ejerne og samfundet om nuværende og fremtidige aktiviteter.



## **5.1 Implementering og forankring af værdierne**

Som følge af de forandringerne VEKSØ har været igennem med nedlæggelse af en del af produktionen samt styrkelse af andre funktioner indenfor administrationssiden, har VEKSØ siden 2010 afholdt seminarer og workshops for at udbrede kendskabet til værdierne og skabe en ensartet forståelse for værdierne, både for VEKSØ's og NRGi's.

Der bliver løbende hvert år fulgt op på om værdierne er implementeret og fulgt ved hjælp af klimamålinger (udsendt survey). Resultatet af denne klimamåling bliver fremlagt på et fællesmøde for hele virksomheden af den administrerende direktør og der bliver udarbejdet en handlingsplan ud fra udvalgte punkter i klimamålingen.

Seneste tiltag hedder ”Prowin” som følges og opdateres af ledergruppen.

På baggrund af dette forløb bliver det nu vurderet at værdierne er forankret i virksomheden og prøves at følges i hverdagen.

## **6 LEDELSENS BERETNING**

Det er ledelsens opfattelse, at hvis vi skal sikre udvikling og opnå resultater både på kort og lang sigt, er det fortsat vigtigt, at tage et socialt ansvar og således arbejde målrettet med CSR.

VEKSØ's indgår i NRGi koncernens CSR rapportering som er en del af virksomhedens strategiudvikling.

I forlængelse af VEKSØ værdien ”*ansvarlighed*” er det naturligt at arbejde med CSR i et bredt perspektiv. Det handler både om at udvikle og sikre virksomhedens omdømme og konkurrencedygtighed, men i lige så høj grad, at sikre at VEKSØ er en attraktiv arbejdsplads, som kan tiltrække og fastholde engagerede og dygtige medarbejdere.

Det er fortsat ledelsens ambition at øge fokus omkring kommunikation af den sociale ansvarlighed, herunder skal CSR fortsat indgå i den eksterne profilering af VEKSØ.

## 7 POLITIKKER

VEKSØ skal sikre, at virksomheden opnår en høj anseelse hos medarbejderne.

VEKSØ skal respektere den omverden virksomheden er en del af samt stille krav om social ansvarlighed i særdeleshed i forhold til underleverandører.

VEKSØ har implementeret en række politikker og tiltag der bidrager til social ansvarlighed. Nogle af disse områder er:

- MUS samtaler, nyt HR system implementeres i Q1, 2013
- Rygepolitik
- Alkoholpolitik
- Sygestatistikker
- Sundhedsforsikring, Mølholm.
- Personalehåndbog
- Festligforening
- Arrangementer som Bike&Run.

Med dette udgangspunkt er det valgt, at der skal udarbejdes handleplaner, hvor der enten skal øges fokus eller udvikles nye tiltag og indsatser på følgende områder:

- **Sundhedspolitik.** Udarbejde en sundhedsredegørelse som skal indgå i komplet CSR rapport til Green Network
- **Uddannelse og kompetenceudvikling.** Skabe bedre overblik over VEKSØ's nuværende og fremtidige kompetence behov ud fra udførte MUS samtaler via ny indført HR-system. Der Udarbejdes handlingsplaner ud fra disse samtaler for at sikre et match mellem VEKSØ's kompetencebehov og medarbejderkompetencer.
- **Fastholdelse af medarbejdere.** Udarbejde politik og handleplan mht. at være en rummelig arbejdsplads. Konvertere værdierne til konkrete handlinger især i forhold til at være en ansvarlig arbejdsplads.

## 8 MÅLINGER, NØGLETAL OG INDIKATORER (Kortlægning)

### 8.1 BAGGRUND

I forbindelse med udflytning af spåntagne/skærene/svejsse arbejdssteder i 2010 er der blevet en del mindre timelønnede medarbejdere hos VEKSØ samt at der bliver en del ledig plads i produktionen. Det er derfor besluttet at opsiges lejemålet af Hal 3 og 5 og flytte disse aktiviteter over i Hal 1 og 2 samt at bygge 600 m<sup>2</sup> til administrationsbygningen som funktionærerne bliver mere centraliseret. For produktionen vil det betyde at der skal laves et helt nyt produktions layout og flyttes en del rundt på arbejdspladserne. For administrationen vil det betyde at konstruktionsafdelingen flyttes over i den nye bygning og der vil blive rokeret rundt på de andre arbejdspladser. I forbindelse med den nye tilbygning vil den gamle administration blive renoveret med forbedrede klimaforhold.

Ting der påvirker den sociale redegørelse

- Nedlægning af en del af produktionen i Taulov.
- Tab af medarbejdere som har stor viden og socialt ansvar.
- Flytning af produktionsmaskiner og svejsepladser.
- Indkøring af nye arbejdsprocedurer og nyt produktionslayout.
- Sammenlægning af forskellige IT systemer til et fælles system.
- Etablering af nyt SU, AMO og festlig forening.
- Sammenlægning og omstrukturering af forskellige funktionærfunktioner og afdelinger.

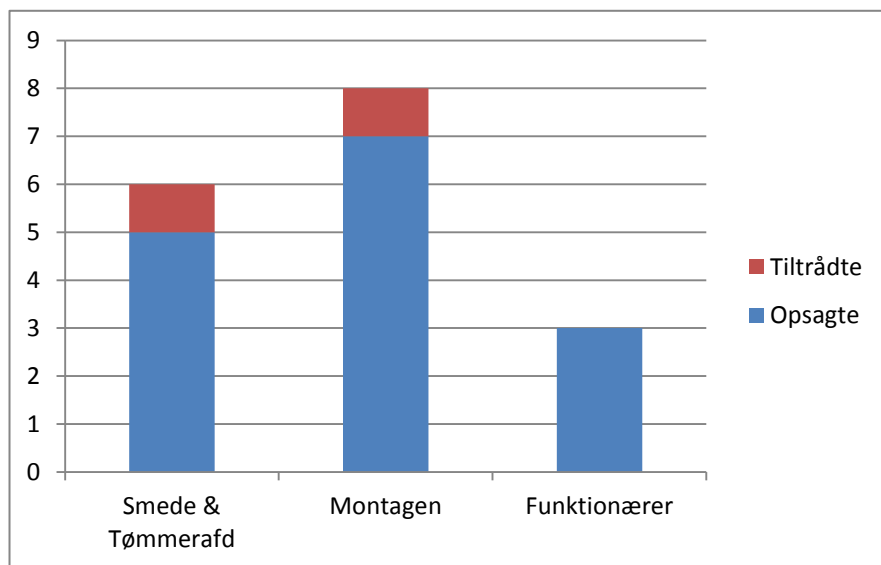
I forhold til ”kortlægningen” i forbindelse med Green Network redegørelsen er det således valgt at arbejde videre ud fra de eksisterende analyser lavet i 2009 da billedet stadig er lidt turbulent.

## 8.1.1 Medarbejdertilgang og afgang

### 2009, Q1:

Tilgang/afgang 1. kvartal 2009	Opsagte	Tiltrådte
Smede & Tømmerafdeling	5	1
Montagen	7	1
Funktionærer	3	0

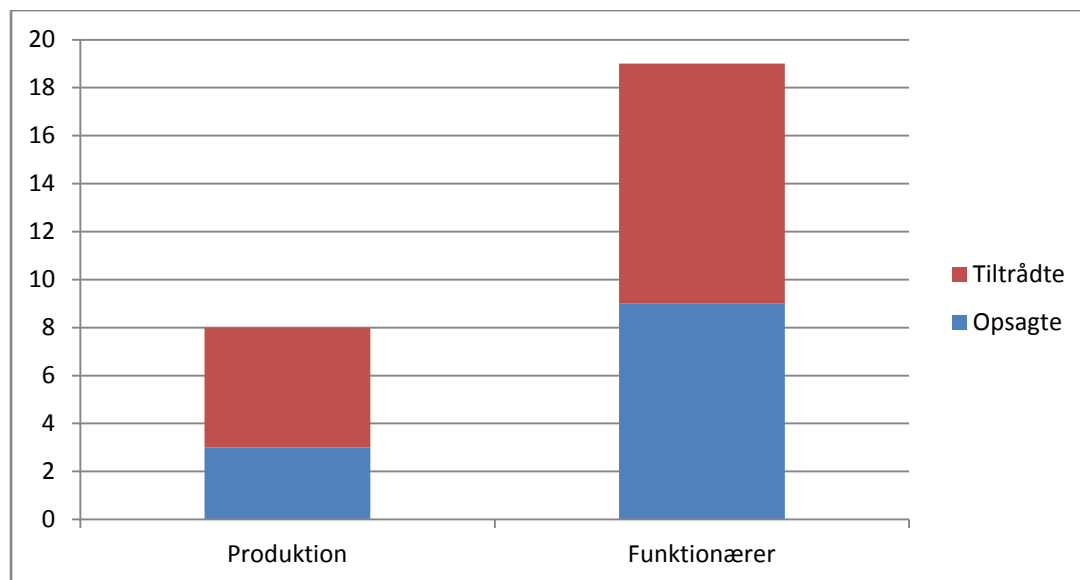
**Medarbejder til- og afgang.** Historisk har niveauet ligget på 2-4 medarbejdere (til og afgang).



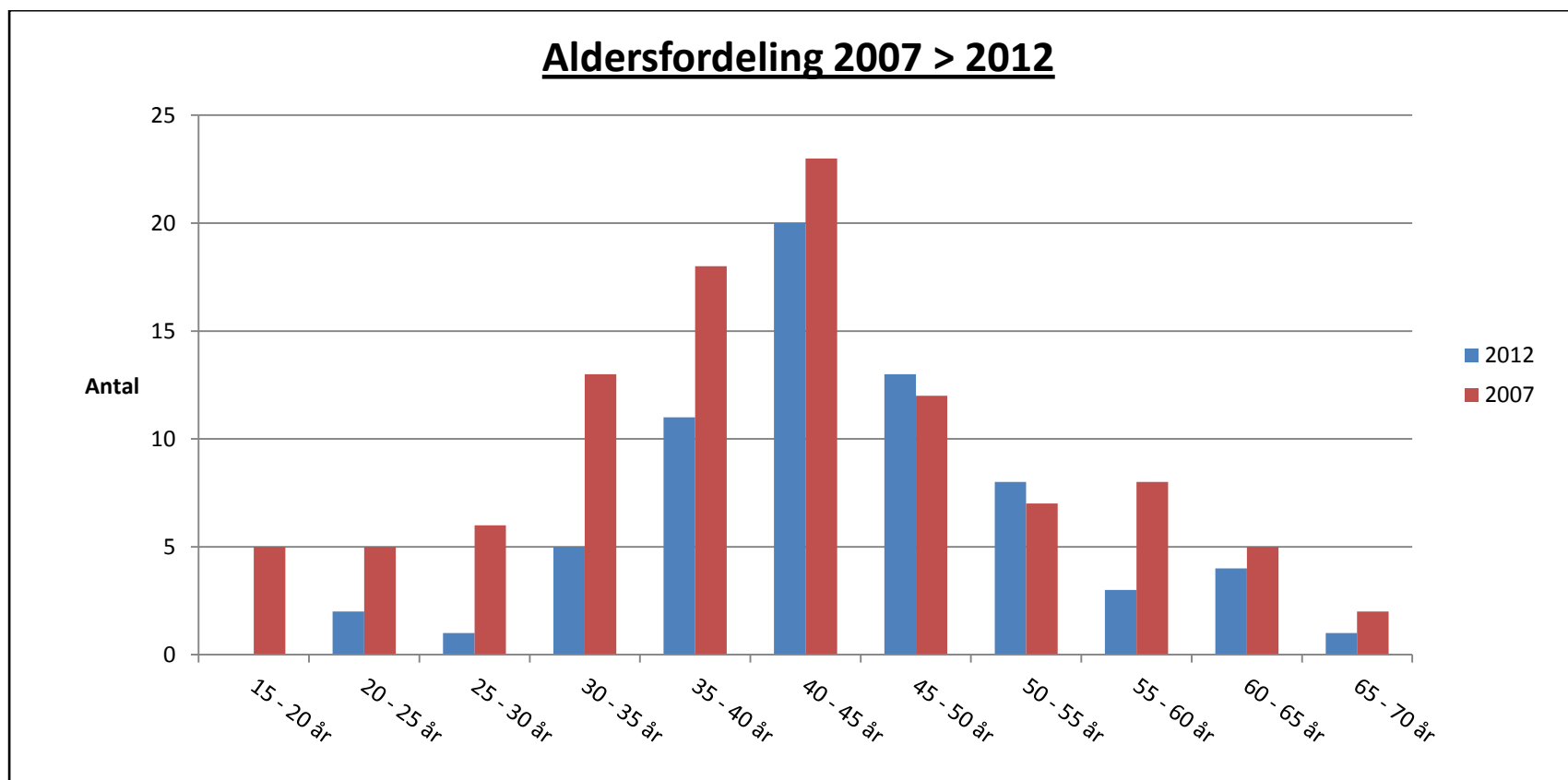
### 2012:

Tilgang/afgang 2012	Q1		Q2		Q3		Q4		Total	
	Opsagte	Tiltrådte	Opsagte	Tiltrådte	Opsagte	Tiltrådte	Opsagte	Tiltrådte	Opsagte	Tiltrådte
Produktion	1	0	0	1	0	2	2	2	3	5
Funktionærer	2	1	2	2	4	2	1	5	9	10

**Medarbejder til- og afgang.** For at give et mere retvisende billede er det valgt at opdele data i Produktion (timelønnede) og Funktionærer samt give bedre mulighed for at se hvor indsatser skal laves. I 2009 ses det at afgangen er meget større end tilgangen hvilket viser at udflytningen af produktionen til Letland er opstartet. I 2012 er der en mere ens fordeling af til- og afgang hvilket viser at VEKSØ er i gang med strukturelle forandringer for at kunne møde de højere krav der er til kvalitet, fleksibilitet og miljø som VEKSØ møder på markedet.

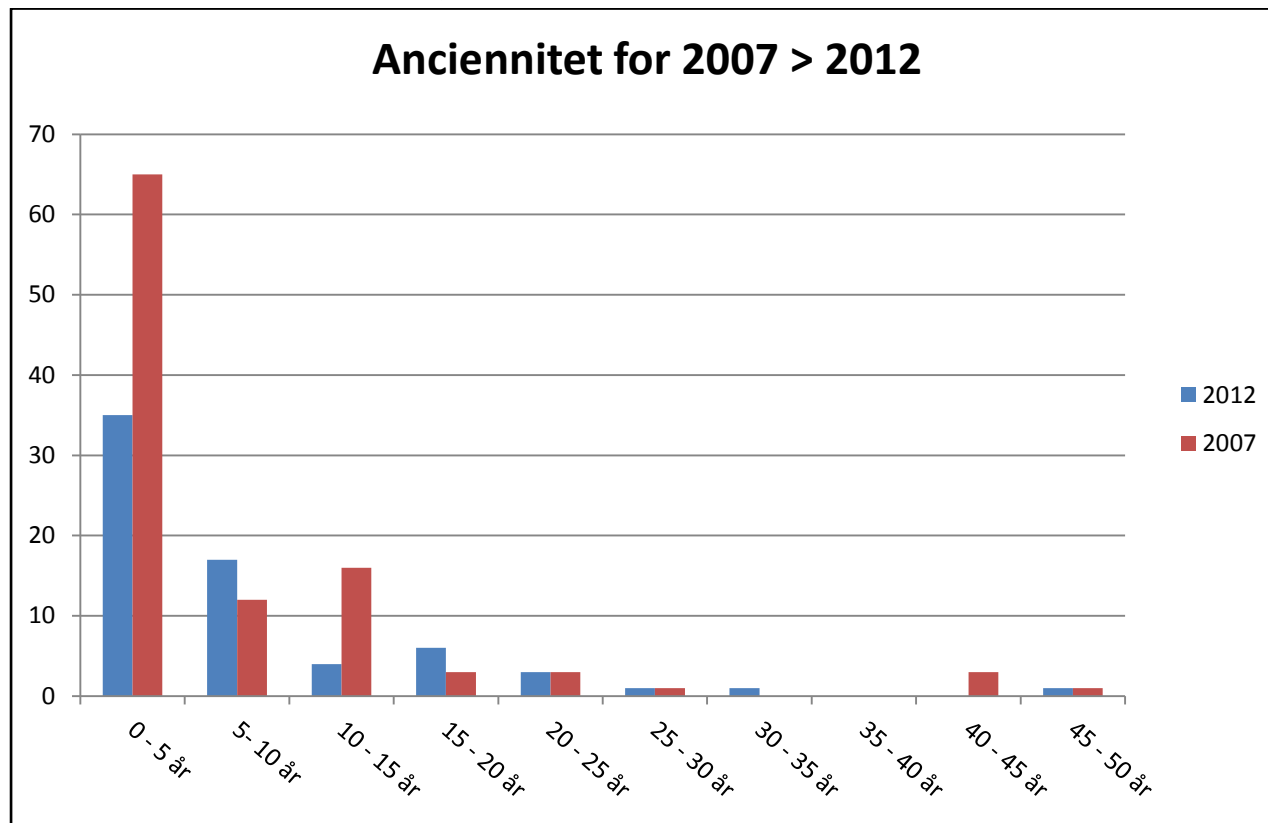


## 8.1.2 Aldersfordeling



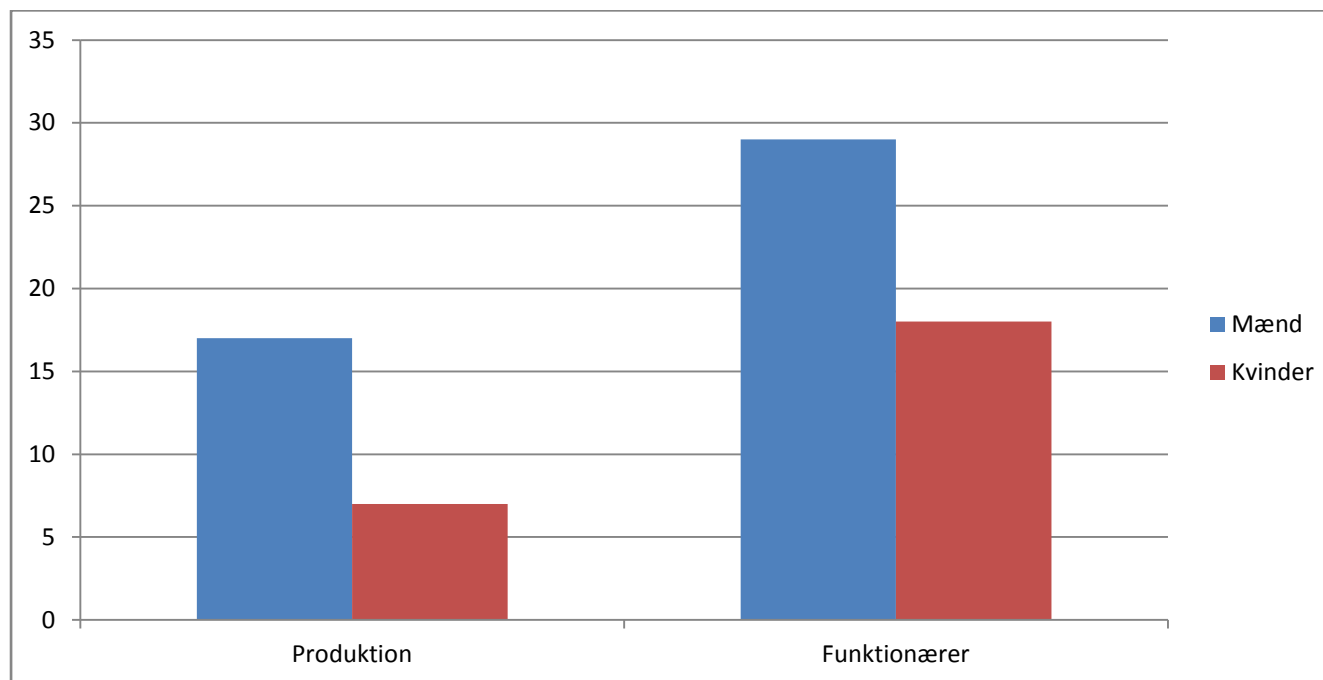
- Aldersfordeling.** Det vurderes at aldersfordelingen 35-50 år ligger nogenlunde konstant, hvor der har været ”fald” i antal medarbejdere over 50 år. Dette skyldes hovedsagelig en reduktion i produktionsmedarbejdere hvor en del smede havde været ved VEKSØ i mange år.

## 8.1.3 Anciennitetsfordeling



- **Anciennitet.** Der er flest medarbejdere med 0-5 år, hvilket viser at der har været en del nyansættelser samtidig med at medarbejder antallet er reduceret fra 104 til 68.

## 8.1.4 Kønsfordeling



- **Kønsfordeling.** Siden 2007 har der været en stigning af kvindelige funktionærer. I produktionen er forholdet stort set uændret.



## **8.1.5 Deltid / nedsat tid**

VEKSØ har ingen ansatte på nedsat tid.

## **8.1.6 Skiftehold**

VEKSØ har ingen ansatte på skiftehold.

## **8.1.7 Akkordarbejde**

VEKSØ har ingen ansatte på akkord.

## **8.2 UDVIKLING, UDDANNELSE OG LÆRING**

Det er væsentligt for VEKSØ fortsat at investere i medarbejderudvikling og uddannelse. Dette vil ske i form af opgraderinger af individuelle kompetencer som vil blive kortlagt ved MUS samtaler for funktionærer samt af afdelingslederne for de timelønnede.

Det skal være en vigtig del af handleplanen at skabe et overblik over medarbejdernes nuværende kompetenceniveau og de kompetencer virksomheden får behov for fremover.

Det er blevet besluttet, at VEKSØ fremover betaler gebyr og obligatoriske materialer, når en medarbejder har gennemført og bestået en aftenskole i fritiden i emnerne:

- Dansk
- Grundlæggende edb
- Matematik
- Andre VEKSØ relevante emner

Det forudsættes, at medarbejderen har aftalt ”uddannelsen” med sin arbejdsleder før uddannelsens start.

Det skal bemærkes, at deltagelse i betalt aftenskole ikke automatisk er en ret som alle ansatte har.

## **8.2.1 Politik for medarbejdersamtaler/udviklingssamtaler**

Alle funktionærer har i dag en medarbejdersamtale en gang om året med funktionærens nærmeste leder. På tværs af afdelinger har samtalerne i dag ikke en ensartet struktur og i heller ikke samme overordnet indhold. Det bliver en del af målsætningen at der i fremtiden foretages en ensartet tilgang til medarbejdersamtalerne og der skal endvidere laves en struktur i forhold til at afholde medarbejdersamtaler med timelønnede. Målsætningen fra 2009 blev ikke fuldført så den er overflyttet til målsætning i 2012.

## 8.2.2 Introduktion af nyansatte

Det er beskrevet i personalehåndbogen hvordan nyansatte skal introduceres i virksomheden. Det er delt i timelønnede og funktionærer.

### 8.2.2.1 Nyansat - timelønnet

#### **Mødet med produktionslederen**

Den første dag møder du til arbejdstids begyndelse, med mindre andet er aftalt. Produktionslederen vil vejlede dig om:

- Arbejdets art
- Generelle retningslinjer for arbejdets udførelse
- Gældende retningslinjer vedrørende kvalitet og miljø

Produktionslederen viser dig din fremtidige arbejdsplads og præsenterer dig for de nærmeste kollegaer samt for din ”personlige rådgiver” i oplæringsperioden.

Opstår der usikkerhed eller tvivl angående arbejdet, er det først og fremmest produktionslederen du skal henvende dig til for at få råd og vejledning.

#### **Produktionslederen udfylder en ansættelsesaftale og registrerer:**

- Dit navn
- Fødselsdato, år og cpr. nr.
- Adresse, telefon og mobilnr.
- Skattekort
- Bankkonto
- Kontakt til hjemmet
- Uddannelse

Produktionslederen viser dig herefter rundt i resten af produktionen og på kontorerne, samt viser dig kantine, samt toilet og badeforhold.

Produktionslederen vil nu præsentere dig for din tillidsmand og sikkerhedsrepræsentant.

#### **Mødet med din tillidsmand**

Din tillidsmand repræsenterer afdelingen i samarbejdsudvalget. Din tillidsmand varetager dine faglige interesser over for ledelsen, og vil altid være til tjeneste med råd og vejledning. Ligeledes er din tillidsmand bemyndiget til at indgå aftaler med ledelsen.

#### **Mødet med din sikkerhedsrepræsentant**

Din sikkerhedsrepræsentant vil give dig en orientering om sikkerhedsudvalgets sammensætning og dens arbejdsområde. Din sikkerhedsrepræsentant er den person du skal henvende dig til, hvis du har problemer, spørgsmål eller forslag vedrørende sikkerhed eller arbejdsmiljø.

## 8.2.2.2 Nyansat - funktionær

### **Din nye chef vil inden din første arbejdsdag sørge for følgende:**

- Udarbejde en introduktionsplan (sendes rundt i organisationen, samt til dig)
- Sende en personalehåndbog til dig
- Klargøre arbejdsplads (skrivebord, stol, PC, telefon, IT brugerprofil)

Den første dag møder du 1 time efter normal arbejdstids begyndelse, med mindre andet er aftalt. Her vil du blive modtaget af din nye chef, der vil gennemgå følgende med dig:

- Velkomst
- Ejerforhold
- Personalehåndbog
- Kantineforhold
- Rundtur og præsentation på kontorer
- Rundtur i fabrikken

### **Dine personoplysninger:**

- Navn
- Fødselsdato, år og cpr. nr.
- Adresse, telefon og mobilnr.
- Skattekort
- Bankkonto
- Kontakt til hjemmet

### **Din nye chef vil efter du er startet i virksomheden sørge for følgende:**

Opdatering af hjemmesiden med dit billede, kontaktinfo, etc. Efter introduktionsperioden, der typisk varer en uge, vil din chef holde et opfølgingsmøde med dig. Formålet er at følge op på introduktionsplanen og eventuelt arrangere opfølgingsmøder, hvis noget skulle mangle i introduktionsforløbet. Samtidig kan du som helt nyansat ”med klare briller på” også informere os om ting som du umiddelbart ser vi kan forbedre. Desuden skal mødet også bruges til at udarbejde en prioriteringsliste, som du skal følge i din første tids ansættelse.

## 8.2.3 Uddannelsesstillinger.

Der er på nuværende tidspunkt ingen uddannelsesstillinger hos VEKSØ.

## 8.3 FASTHOLDELSE

Veksø skal opleves som en ansvarlig virksomhed også med hensyn til aktivt at arbejde med at fastholde medarbejdere. Nogle af de elementer der er fokus på i forhold til fastholdelse er følgende:

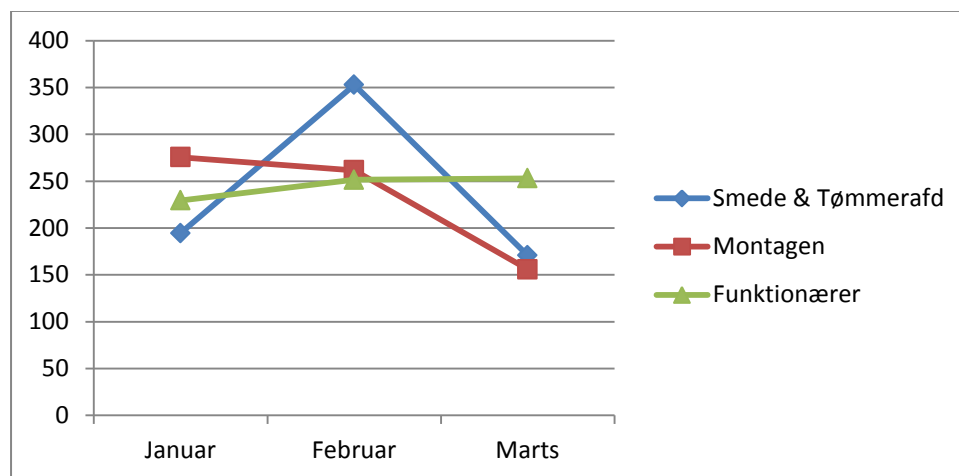
- Fokus på sygestatistikker, herunder sygesamtaler
- Muligheder for omplaceringer
- Individuelle uddannelses kurser
- Festlig forening
- Diverse firmaarrangementer
- Alkoholpolitik
- Rygepolitik

Afsnit 8.3.1: Sygestatistik korttidssygdom

Afsnit 8.3.2: Sygestatistik langtidssygdom

## 8.3.1 Korttidssygdom (under 3 uger)

2009, Q1:



- **Sygefravær.** Vurderes at være sædvanlig for vinterperioden. Sygdomsandel af samlede præsterede timer:

Januar: 6,3 %  
Februar: 7,8 %  
Marts: 5,2 %

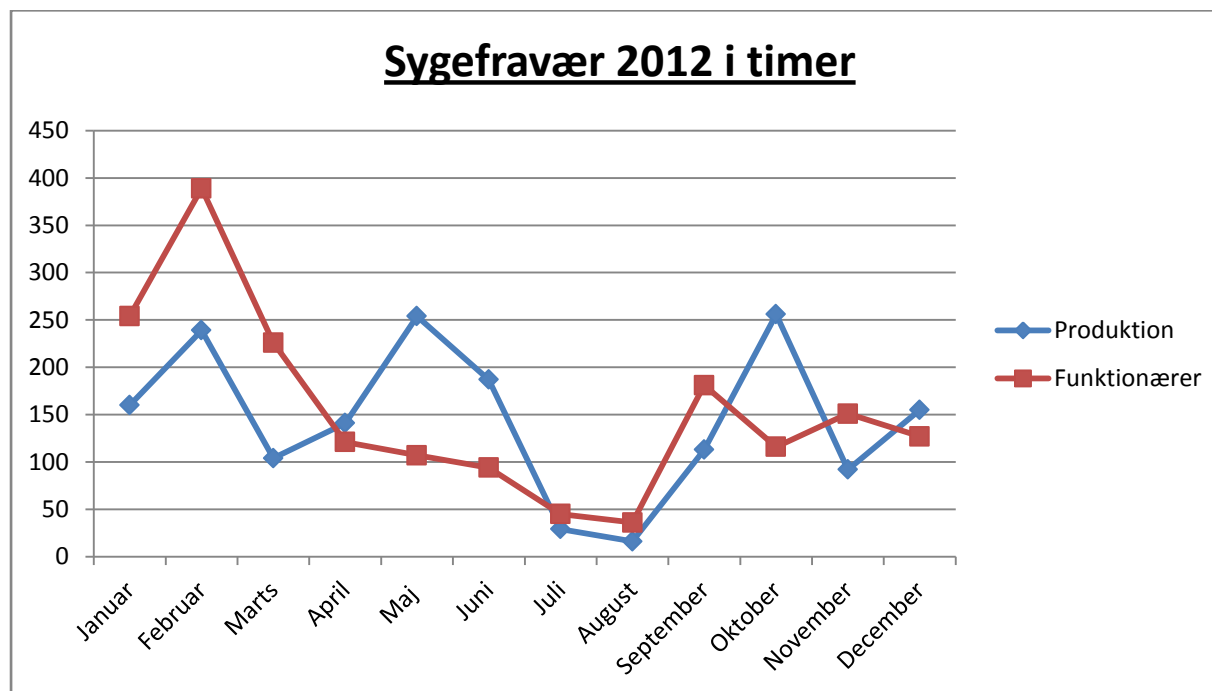
# VEKSØ SOCIAL REDEGØRELSE

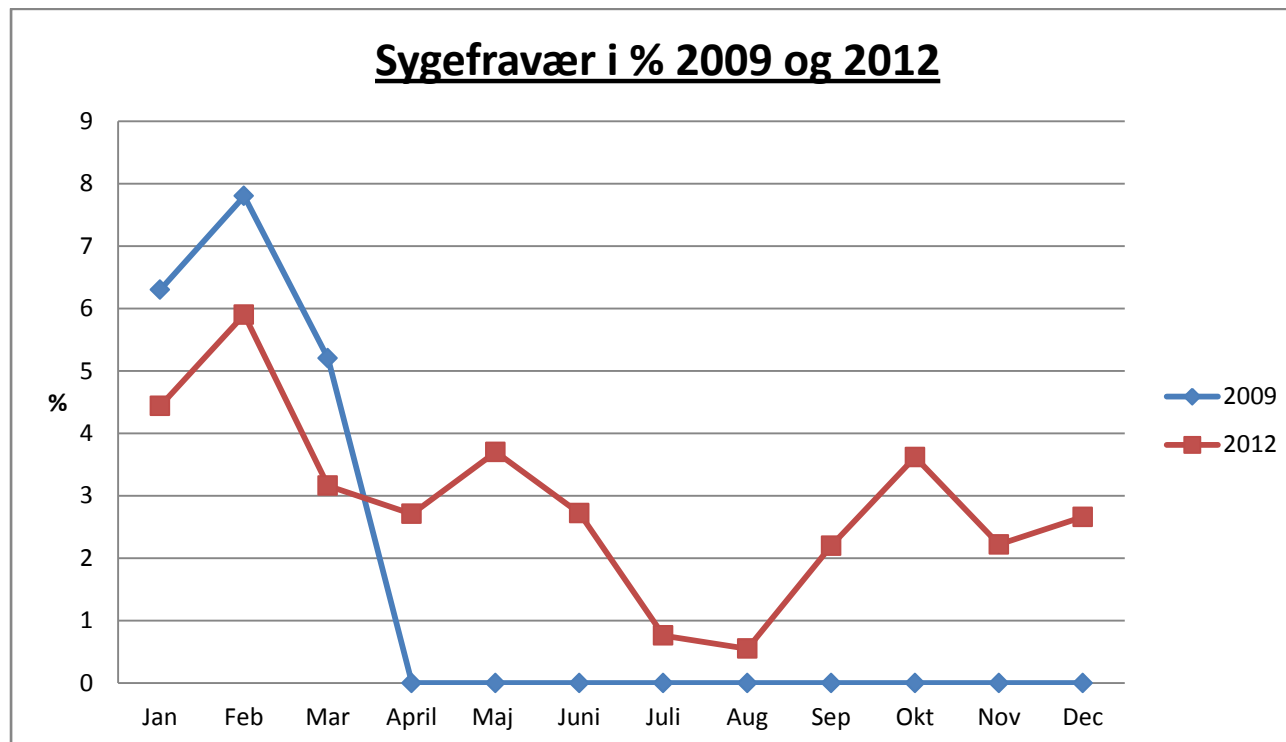
## 2012:

### Sygefravær 2012 i timer

	Jan	Feb	Mar	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Produktion	160	239	104	141	254	187	29	16	113	256	92	155
Funktionærer	254	389	226	121	107	94	45	36	181	116	151	127
Samlet time antal Produktion	2695	3863	3554	2875	3141	3652	3036	2945	3872	4033	4339	3777
Samlet time antal Funktionærer	6630	6790	6898	6790	6630	6688	6740	6552	6551	6231	6624	6820
Sygefravær i %	4,44	5,9	3,16	2,71	3,7	2,72	0,76	0,55	2,2	3,62	2,22	2,66

Beregningsmetode: Samlet antal sygefravær x 100 / samlet antal timer





- Sygdomsfraværet i 2012 følger landsgennemsnittet meget godt, udsving skyldtes hovedsagelig vejret vinter, sommer ect. I 2009 ligger sygdomsfraværet gennemsnit 2 % højere i starten af året som kan indikere en reaktion på udflytning af produktionen som har forårsaget en del fyringer og omstruktureringer.

### 8.3.2 Langtidssygdom (over 3 uger)

VEKSØ har haft 3 personer i 2012 som har haft længere sygefravær end 3 uger

### 8.3.3 Omplacering af medarbejdere internt pga. sygdom/nedslidning



VEKSØ har for tiden ingen med behov for omplacering. Vi vil som nævnt arbejde aktivt og positivt for dette hvis situationen opstår.

## **8.4 INTEGRATION OG LIGESTILLING**

Det er fortsat VEKSØ's politik at lave aftaler vedrørende ansættelser på særlige vilkår, midlertidige stillinger, virksomhedspraktik etc. Herunder er det en intention at have et tæt samarbejde med offentlige myndigheder vedrørende dette. VEKSØ ønsker endvidere at arbejde aktivt med ligestilling.

### **8.4.1 Antal medarbejdere på særlige vilkår**

VEKSØ har ingen medarbejdere ansat på særlige vilkår pt.

## 8.5 SUNDHEDSFREMME

I forhold til sundhedsfremme har VEKSØ en række fokusområder herunder skal følgende væsentlige områder nævnes:

- Alkoholpolitik og rygepolitik
- Ny administrations tilbygning, bedre klima forhold.
- Sundhedsforsikring til alle.
- Sundhedsrapport, Green Network
- Diverse kampagner og arrangementer f. eks. ”Vi cykler til arbejde”, Bike and Run.
- Ny kantine/fællesrum, nye toiletter

### 8.5.1 Alkoholpolitik

Det er tilladt med 1 øl efter arbejdstid om fredagen, dog tidligst kl. 12.00. Herudover er det ikke tilladt at nyde alkohol på virksomheden. Ved specielle arrangementer kan der dispenseres fra ovenstående, efter aftale med nærmeste foresatte. Det er ikke tilladt at møde beruset på arbejde. Konsekvensen ved overtrædelse af den besluttede alkoholpolitik, vurderes i det enkelte tilfælde.

### 8.5.2 Rygning

#### **Rygepolitik gældende pr. 1. september 2008 hos VEKSØ A/S**

Det er tilladt at ryge følgende steder:

- Rygeskur bag omklædningen i hal 2
- Rygeskur bag PTA afdelingen i hal 1
- Askebæger under stort halvtag ud for port 3 ved hal 1
- Askebæger under stort halvtag ud for kantine ved hal 1
- Askebæger under stort halvtag ud for port ved hal 2

Det er ikke tilladt at ryge i nogen af VEKSØ's biler (lastbiler, personbiler, etc)

#### **Rygepauser timelønnede:**

Rygepause for de timelønnede følger de fastlagte formiddags- og middagspauser. Tiden til at transportere sig til og fra rygeområdet skal inkluderes.

Hal 1: 9.00 - 9.15 , 12.00 - 12.15

Hal 2: 9.00 - 9.10 , 12.00 - 12.20

Hal 2: 12.00 - 12.30 (4 dages uge)

Hal 3: 9.00 - 9.10 , 12.00 - 12.20

Det er ikke tilladt at ryge uden for pauserne, heller ikke selv om man stempler ud.

## **Rygepauser funktionærer:**

Rygepauser for funktionærer følger de i forvejen gældende bestemmelser for afholdelse af pauser.

Tilsyn med overholdelse af rygepolitikken sker af produktionslederne, sikkerhedsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter samt ledelsen.

Overholdes rygepolitikken ikke, er følgende aftalt:

1. gang mundtlig påtale, 2. gang skriftlig påtale, 3. gang bortvisning

## **8.6 ENGAGEMENT I DET OMGIVENDE SAMFUND, HERUNDER ISÆR LOKALSAMFUNDET**

Der ønskes fortsat en åben dialog med lokalsamfundet og kommunen især i forhold til de elementer der indgår i Green Network redegørelserne.

## **8.7 OPMÆRKSOMHED PÅ GLOBALE UDFORDINGER**

Der skal udarbejdes overblik over Veksø fremtidige krav til underleverandører ud fra en CSR betragtning. Der er planlagt at der opstartes udførelse af en komplet CSR rapport inkluderet sundhed i 2013 i samarbejde med Green Network som svar på de stadigt stigende miljø krav der stilles ved salg af produkter.

## 9 MÅLOPFØLGNING

### 9.1 Er gamle mål opfyldt

Mål	Handleplan	Ressourcer	Ansvar	Tidsplan	Status 2012
Moderniserer sundhedspolitikken herunder sikre løbende evaluering og opdatering.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opstilling af mål til reduktion af sygefravær.</li> <li>Opdateringer af ryge og alkohol politikker.</li> <li>Gennemførelse af indsatser til reduktion af sygefravær.</li> <li>Gennemføre sygesamtaler.</li> <li>Health Care tilbud til medarbejderne.</li> <li>Netværksmuligheder / erfaringer fra andre virksomheder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>S.U.</li> <li>Fabrikschef</li> </ul>	Jan Dam, adm. dir.	Medio 2009 – medio 2010.	Ryge og alkohol politik samt tilbud af sunhedsforsikring er gennemført. Resten overføres til nye mål.
Sikre at der via uddannelse og kompetenceudvikling er et match mellem Veksø kompetencebehov og medarbejdernes kompetenceniveau.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kortlægning af medarbejderkompetencer.</li> <li>Kortlægning af virksomhedens kompetencebehov.</li> <li>Udarbejde handleplan for at reducere kompetence gap</li> <li>Udarbejde uddannelsesplan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>S.U.</li> <li>Fabriksledelsen</li> <li>Jan Dam</li> <li>Eksterne kurser</li> </ul>	Tim Askjær, Fabrikschef	Primo 2010 – primo 2011.	Overføres til nye målsætninger
Fastholde medarbejdere, herunder er det målsætningen at der er en medarbejder afgang på under 2 personer pr. måned.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Udarbejde politik og handleplan mht. at være en rummelig arbejdsplads.</li> <li>Udarbejde seniorpolitik.</li> <li>Konvertere værdierne til konkrete handlinger især i forhold til at være en ansvarlig arbejdsplads.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>S.U.</li> <li>Fabriksledelsen</li> <li>Jan Dam</li> <li>Fredericia Kommune</li> </ul>	Tim Askjær, Fabrikschef Jan Dam, adm. dir.	Medio 2009 – medio 2010.	Er ikke overholdt grundet udflytning af en stor del af produktionen i 2010.
Implementere de værdier som ledelsen har udviklet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informationsmøder omkring værdierne</li> <li>Input fra medarbejderne samt justeringer</li> <li>Implementering af adfærdsmønstre i forhold til værdierne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ledelsen</li> <li>Udvalgte ildsjæle</li> </ul>	Jan Dam, adm. dir.	Primo 2010 – primo 2011.	OK. Nye concern værdier IDA er implementeret. Foretages årlig klimamåling. Præsenteres på info møde
Øge medarbejderinvolvering i den sociale redegørelse.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gennemgang af redegørelsen på S.U. møde 2. kv. 2009.</li> <li>Generelt informationsmøde 2. kv. 2009.</li> <li>Bemanding af konkrete projekter fra redegørelsen 2. halvår 09.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Primært S.U.</li> <li>Marketing afdeling</li> <li>Produktionsafdeling</li> </ul>	Jan Dam, adm. dir.	Medio 2009 – ultimo 2009.	OK, der afholdes kvartalvise infomøder. SU afholdes stadig og den festlige forening fungerer.
Udvikle og implementere krav til underleverandører ud fra en	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementering af leverandører af FSC træ (2009)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bjarne K. Madsen,</li> </ul>	Bjarne K. Madsen, Indkøbschef	Medio 2010 – medio 2011.	OK, bruges kun FSC træ i dag

CSR betragtning.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udarbejde global strategi i forhold til sourcing og indkøb</li> </ul>	Indkøbschef. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Produktudviklingsafd.</li> <li>• Ledergruppe</li> </ul>			
------------------	--	---	--	--	--

## 10 Vurdering og prioritering

### Vurdering:

Vurderingen er foretaget af arbejdsgruppen og SU. I forbindelse med vurderingen er der i særlig grad lagt vægt på følgende områder:

- Virksomhedens udgangspunkt efter udflytning af en stor del af produktionen i 2010
- De indmeldinger der er kommet fra medarbejdere i løbet af år 2012.
- De fremtidige krav der vurderes at komme til Veksø fra markedet, miljø, socialt og kvalitet.
- Det interne image profil Veksø ønsker at have i forhold til medarbejdernes opfattelse af Veksø som ansvarlig virksomhed.

### Prioritering:

De områder som er prioriteret i forlængelse af ovenstående kortlægning og vurdering er valgt på baggrund af Veksø værdier og strategiske agenda i forhold til både ansvarlighed generelt og ønske om at bidrage til at højne Veksø mærkevarer og Veksø medarbejders respekt for virksomheden. Herudover er der taget hensyn til at de valgte områder er en naturlig forlængelse af opgaver som allerede er påbegyndt i virksomheden således det også ud fra et praktisk ressourcebehov bliver muligt at nå de opstillede mål.

Følgende områder er prioriteret:

- Sundhedspolitik
- Uddannelse og kompetenceudvikling
- NRG værdier
- Kommunikation og oplysning

## 11 Nye mål og handleplaner

Mål	Handleplan	Ressourcer	Ansvar	Tidsplan
Udarbejde komplet CSR redegørelse med sundhed. Opdatere statistiske data 1 gang årligt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udarbejde komplet CSR redegørelse til Green Network</li> <li>• Gennemførelse af indsatser til reduktion af sygefravær.</li> <li>• Gennemføre MUS samtaler med nyt HR system</li> <li>• Netværksmuligheder / erfaringer fra andre virksomheder?</li> </ul>	THM	THM	Q1, 2014
Sikre at der via uddannelse og kompetenceudvikling er et match mellem Veksø kompetencebehov og medarbejdernes kompetenceniveau.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kortlægning af medarbejderkompetencer, MUS</li> <li>• Kortlægning af virksomhedens kompetencebehov.</li> <li>• Udarbejde handleplan for at reducere kompetence gap</li> <li>• Udarbejde uddannelsesplan</li> </ul>	Ledergruppen	JD	Q4, 2013
Fastholde medarbejdere, herunder er det målsætningen at der er en medarbejder afgang på under 2 personer pr. måned.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udarbejde politik og handleplan mht. at være en rummelig arbejdsplads.</li> <li>• Konvertere værdierne til konkrete handlinger især i forhold til at være en ansvarlig arbejdsplads.</li> </ul>	TB, ledergruppen	TB	Q2, 2014
Forbedre kommunikation og oplysning ved VEKSØ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afholde informationsmøder</li> <li>• Handleplaner via Prowin</li> <li>• Ny intranetside, NRG</li> </ul>	JD, TB, IT-afdelingen	JD	Q4, 2013