



KHRS

Impact rapport 2024



1

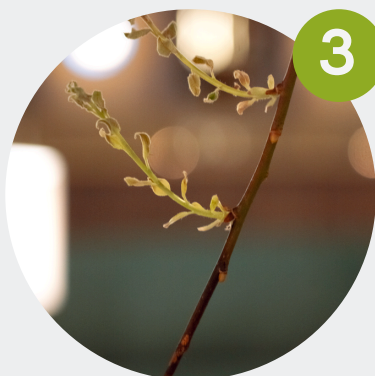
Introduktion s. 1



2

Selskabsledelse s. 2

Strategi	s. 2
B Corp	s. 3
Privatliv	s. 4
Kvalitetssikring	s. 4
Vores services	s. 6
Anerkendelse og Best Practice	s. 7
Generelle Omstillingsindsatser	s. 8
Milepæle i 2024	s. 9



3

Klima og miljø s. 10

På egne faciliteter	s. 10
Hos kunder	s. 10



4

Social s. 13

Mangfoldighed er kernen af alt KHRS' arbejde	s. 13
Et særligt fokus på indvandrerkvinder	s. 13
Respekt for alle	s. 16
Stærke samarbejder i Danmark og internationalt	s. 17
Indsatser i 2024	s. 18
Indsatser i 2025	s. 19
E-asylearn	s. 20
Donationer	s. 21
Vores medarbejdere i tal	s. 21

1. Introduktion

KHRS ApS blev grundlagt i 1981 og har siden specialiseret sig i at levere service af høj kvalitet inden for facility management til 4- og 5-stjernede hoteller. Siden etableringen har vi haft et stærkt fokus på socialt ansvar, og vi arbejder målrettet med at hjælpe borgere med at få fodfæste på det danske arbejdsmarked.

Virksomheden er økonomisk solid, med høj likviditet og en sund økonomi, hvilket sikrer både stabil drift og mulighed for strategisk udvikling og investering i fremtiden. Vores regnskaber revideres af statsautoriserede revisorer, hvilket understreger vores fokus på gennemsigtighed og ansvarlig økonomistyring.

Vores forretningsmodel bygger på langvarige kunderelationer, hvor vi skaber værdi gennem kvalitet, stabilitet og socialt engagement. I gennemsnit har vi samarbejdet med vores kunder i over 12 år – nogle relationer har endda været mere end 30 år. Vi understøtter vores kunder med en bred vifte af opgaver, så de altid kan tilbyde deres gæster et fejlfrit og indbydende miljø

PHOENIX
COPENHAGEN
ARP-HANSEN HOTEL GROUP

TIVOLI
Hotel & Congress Center
ARP-HANSEN HOTEL GROUP

Radisson BLU
SCANDINAVIA HOTEL

71 NYHAVN
COPENHAGEN
ARP-HANSEN HOTEL GROUP

Next House
COPENHAGEN
ARP-HANSEN HOTEL GROUP

COPENHAGEN STRAND
ARP-HANSEN HOTEL GROUP

Imperial
COPENHAGEN
ARP-HANSEN HOTEL GROUP

island
copenhagen
ARP-HANSEN HOTEL GROUP

Comfort
HOTEL



Soho House Copenhagen

wakeup
copenhagen.com
ARP-HANSEN HOTEL GROUP
Borgergade

wakeup
copenhagen.com
ARP-HANSEN HOTEL GROUP
Bernstorffsgade

Restaurant
L'Appetito

wakeup
copenhagen.com
ARP-HANSEN HOTEL GROUP
Carsten Niebuhrsgade

Divérs

Ristorante
IL Rosmarino



2. Selskabsledelse

Strategi

Vi står over for en fremtid, hvor virksomheder skal turde tage mere ansvar. Hos KHRS ser vi de forandringer som en mulighed for at gøre en forskel. Vores strategi er ikke kun en plan for vækst, men et løfte om at bidrage til en bæredygtig udvikling, understøtte social inklusion og drive vores forretning med omtanke for både mennesker og miljø.

For at sikre de bedst mulige arbejdsvilkår for vores medarbejdere gør KHRS brug af 3Fs overenskomst og er medlem af HORESTA Arbejdsgiverforening. Det betyder, at vi arbejder under klare, aftalte rammer, der beskytter medarbejdernes rettigheder og sikrer ordentlige løn- og arbejdsforhold. Gennem vores medlemskaber forpligter vi os til at tage ansvar som arbejdsgiver og bidrage til en sund, tryk og professionel arbejdsplads, hvor alle ansatte bliver behandlet med respekt og ordentlighed.

Vi blev derfor i 2024 medlem af UN Global Compact – verdens største initiativ for virksomheders ansvarlighed. Herigennem har vi forpligtet os til at integrere de ti principper for menneskerettigheder, arbejdsforhold, miljø og antikorrupsion i vores daglige drift. Det afspejler vores engagement i at handle ansvarligt, bidrage til en mere retfærdig fremtid og samarbejde med andre virksomheder om at løse nogle af vores mest presserende udfordringer.

KHRS er yderligere medlem af DI, Dansk Industri.

Vores kerneforretning ligger inden for facility management, men vi driver den med en klar bevidsthed om, at forretningsudvikling og samfundsansvar hænger uløseligt sammen. Vores værdibårne ESG-strategi ser ansvarlig ledelse som en naturlig del af både vores organisation og vores daglige praksis.

Siden 1981 har vi leveret serviceydelser til blandt andet 4- og 5-stjernede hoteller i Hovedstadsregionen, og vi arbejder løbende med at forankre ansvarlighed i alle led af vores drift. Det betyder blandt andet en strategisk indsats for at ansætte og fastholde mennesker på kanten af arbejdsmarkedet, understøtte miljøvenlige løsninger og sikre målbar kvalitet gennem systematiske kvalitetskontroller og klare retningslinjer.

Vi samarbejder med ansvarlige kunder, hvoraf størstedelen er Green Key-certificerede, og vi anvender vores e-learningplatform E-asylearn til at skabe social værdi og styrke beskæftigelsen blandt grupper med særlige udfordringer.

De kommende år vil vi sætte endnu stærkere fokus på at udvide vores ansvarlige praksis. I 2025 påbegynder vi flere EU-projekter i samarbejde med internationale partnere, hvor vi kan lære på tværs af landegrænser og bringe nye perspektiver hjem til vores egen organisation. Samtidig styrker vi internt vores fokus på arbejdsmiljø og social trivsel. Vi vil blandt andet arbejde målrettet med at definere en krænkelspolitik og etablere fælles spilleregler for adfærd og kommunikation, så vi kan sikre en tryk, inkluderende og respektfuld arbejdsplads for alle.

Vores strategi er drevet af ambitionen om at gøre en forskel – ikke kun for vores egen forretning, men for det samfund, vi er en del af. Det handler om at skabe værdi, tage ansvar og hver dag arbejde for en grønnere, mere inkluderende og mere retfærdig fremtid.



B Corp-certificering

KHRS er endelig en B Corp-certificeret virksomhed. Efter en lang ansøgningsproces, som startede helt tilbage i marts 2024, modtog vi endelig vores **B Corp-certificering** d. 20 maj, 2025. I processen scorede vi hele **134 point**, hvor 80 er minimumskravet for at opnå certificering. Det er vi naturligvis meget stolte af.

Hvad er B Corp?

B Corp er en global certificering for virksomheder med høje standarder inden for **socialt ansvar, bæredygtighed og gennemsigtighed**.

For at en virksomhed kan opnå B Corp-certificering, skal den demonstrere en høj grad af gennemsigtighed og være villig til at arbejde efter B Corps retningslinjer og krav.

Til dette medfølger en lang certificeringsproces, hvor virksomheden vurderes på baggrund af en masse dokumentation. Virksomheden vurderes på baggrund af regnskaber, fokus på bæredygtighed, økonomisk gennemsigtighed, medarbejdertrivsel, diversitet, ledelse, ejerskab og kunder. Det gør os kun endnu mere stolte over at have opnået så mange point i certificeringsprocessen.

For os er denne certificering en stærk bekræftelse af, at vores værdier og måde at arbejde på er i tråd med de krav, der stilles til virksomheder, der vil gøre en reel forskel.

Vi er meget stolte af denne bedrift og forpligter os til fortsat at tage ansvar – i forhold til miljøet, vores medarbejdere, samarbejdspartnere og det samfund, vi er en del af.

Vi glæder os til at fortsætte den fælles rejse mod en mere bæredygtig og ansvarlig fremtid.

Overall B Impact Score

Based on the B Impact assessment, KHRS ApS earned an overall score of 133.9. The median score for ordinary businesses who complete the assessment is currently 50.9.



- 133.9 Overall B Impact Score
- 80 Qualifies for B Corp Certification
- 50.9 Median Score for Ordinary Businesses

Certified



®

Corporation

I facility management-branchen, hvor KHRS hver dag håndterer en stor mængde information på tværs af kunder, samarbejdspartnere og medarbejdere, er det helt afgørende, at vi har styr på håndteringen af persondata. Hos KHRS ser vi GDPR ikke bare som en lovgivning, vi skal leve op til, men som en del af den måde, vi skaber tryghed og kvalitet i alt, hvad vi laver.

For at sikre, at alle medarbejdere er klædt ordentligt på, tilbyder vi interne GDPR-kurser på hele 14 forskellige sprog. Det betyder, at uanset hvor i organisationen man arbejder, og hvilket sprog man taler, så har alle en grundig forståelse for, hvordan personoplysninger skal behandles. Derudover bruger vi en intern tjekliste, som hjælper os med at kvalitetssikre, at alle processer omkring datahåndtering bliver fulgt og dokumenteret korrekt.

Vi har også investeret i IT-løsninger, der gør det nemmere for os at håndtere data på en sikker måde. Siden 2022 har vi brugt Lexoform, som både styrker vores interne kontrol og gør det muligt hurtigt og nemt at udarbejde databehandlingsaftaler til eksempelvis kunder og samarbejdspartnere. Når vi arbejder med andres data – for eksempel data på deres kursister eller undervisere – sikrer Lexoform, at alt bliver håndteret korrekt fra start til slut.

Udover vores egne interne initiativer har vi deltaget i eksterne projekter med fokus på GDPR og databeskyttelse. Det har givet os nye perspektiver på, hvordan vi løbende kan styrke vores praksis og holde os opdaterede på de nyeste krav og tendenser.

I det daglige betyder det, at alle i KHRS – fra den første medarbejder, du møder, til hovedkontoret bag kulissen – arbejder ud fra samme grundlæggende princip: At beskytte de personoplysninger, vi har fået betroet, på en ansvarlig, gennemtænkt og respektfuld måde.

Kvalitetssikring

Hos KHRS er kvalitet en integreret del af vores facility management-ydelser. For at sikre høj kundetilfredshed og stabil service gennemfører vi løbende kvalitets- og samarbejdsundersøgelser, typisk månedligt eller kvartalsvis, som følges op på i dialogmøder med kunden.

Ved opstart af nye kontrakter arbejder vi ud fra en struktureret overtagelsesplan med klare mål og procedurer. Vores Quality Controller udfører desuden uanmeldte stikprøvekontroller, som bl.a. vurderer medarbejdernes indsats og rengøringskvalitet – uden meromkostning for kunden.

Kvalitetskontrollen planlægges i samarbejde med kunden og kan udføres med vores egne kontrolskemaer eller efter INSTA 800-standarden. Eventuelle afvigelser håndteres straks gennem en konkret handlingsplan.

Derudover ønsker vi at inkorporere flere elementer af AI i vores arbejde. Vi er allerede begyndt på et automatiseret vagtplansystem, og vil fortsat udforske muligheder for hvordan vi kan bruge AI i vores arbejde.

Gennem løbende optimering af vores kvalitetssystemer sikrer vi et højt og ensartet serviceniveau på tværs af alle lokationer.

Jesper Poulsen

Head of Supply Chain &
Operations Compliance
Arp-Hansen Hotel Group A/S



Arp-Hansen Hotel Group A/S har et velfungerende og tillidsfuldt samarbejde med KHRS ApS vedrørende opvaskeservice, køkkenrengøring, køkkenmedhjælpere og kantine.

KHRS leverer en stabil, grundig og fleksibel service, understøttet af engagerede og effektive medarbejdere.

Vi værdsætter samarbejdet højt og anerkender den positive forskel, KHRS og deres team gør i vores daglige drift.

*Jesper Poulsen
Head of Supply Chain & Operations
Compliance
Arp-Hansen Hotel Group A/S*

Vores services

HOTELSERVICE



**Køkkenmedhjælper, Køkkenrengøring,
Opvaskeservice, Kantineservice,
Housekeeping, Public Area-rengøring,
Handyman**

ERHVERVSSERVICE



**Vinduespolering, Vagtservice,
Ejendomsservice, Erhvervsrengøring**



Vores medarbejdere er vores største aktiv

Vi er ikke noget uden vores medarbejdere, og vi passer godt på dem. Derfor arbejder de under ordnede forhold og er organiserede i 3F. Det er vigtigt for os, at vores medarbejdere trives i deres dagligdag og arbejder i et trygt og sikkert arbejdsmiljø.

Vi er en inkluderende og mangfoldig organisation, hvilket afspejles i vores medarbejderstab, der består af 230 ansatte med en bred vifte af nationaliteter, uddannelsesbaggrunde, aldersgrupper. Vi er mellem 18 og 65 år, og vores team inkluderer personer fra Europa, Mellemøsten, Asien og Afrika. Nogle KHR Service-medarbejdere har ingen tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet, mens andre har været på arbejdsmarkedet i årtier.

I vores verden findes der ingen standardløsninger i arbejdet med mennesker. Vores mål er at fremme ligestilling, forebygge ulighed og skabe bedre adgang til arbejdsmarkedet. Det kan vi kun lykkes med, hvis vi arbejder med potentialer og ser på det meningsfulde mellem mennesker.

Anerkendelse og best practice

I KHRS har vores engagement i socialt ansvar været en integreret del af vores forretningsstrategi siden begyndelsen. Vi var en af de første virksomheder der arbejdede med facility services inden for hotelbranchen i Danmark. Vi har været med til at forme best practice inden for arbejdsmarkedsinklusjon i Danmark og Norden. Det er vi stolte af.

Gennem årene har vi også modtaget bred anerkendelse og flere priser for vores indsats inden for arbejdsmarkedsintegration, opkvalificering og beskæftigelsesindsatser.

2016: KHRS vinder Københavns Erhvervspris i kategorien 'Miljø og socialt ansvar'.

Vi vandt prisen på baggrund af deres succes med at etablere arbejdspladser for personer langt fra arbejdsmarkedet og har formået at skabe en stærk forretning, en rummelig og mangfoldig arbejdsplads samt arbejdspladser i København.

2017: KHRS på Det Nordiske Embedsmandsmøde ved Integrationsministeriet

KHRS delte erfaringer ved Nordisk Embedsmandsmøde om beskæftigelse for kvinder med minoritetsbaggrund.

2017: KHRS deltager i partnerskabskonferencen Sammen om integration

KHRS fremhæver 10 års succes med integration på konferencen med ministerdeltagelse.

Vores fokus på ansvarlighed er vedblevet, og i slutningen af 2024 blev KHRS anerkendt af Nordisk Ministerråd som en best practice-case inden for integrationsområdet.

Vi har deltaget i internationale konferencer og projekter, herunder EURES-netværkets 30-års jubilæumskonference, hvor vi blev udvalgt som paneldeltagere på grund af vores erfaring med arbejdsmarkedsintegration. Vi har desuden været værter for internationale besøg fra arbejdsgiverorganisationer og myndigheder, der ønsker at lære af vores metoder.



Dhiraj Supervisor at KHRS

I started working with KHRS in 2015 as a dishwasher and cleaner, moving between different locations. Over time, I learned a lot from the supervisors I worked with, which helped me grow into the role myself. I've now been a supervisor for 3 years and have spent a total of 10 years with KHRS. As a supervisor, I manage staff and ensure everything runs smoothly. KHRS has given me the opportunity to develop professionally and take on new challenges — something I truly appreciate.

Generelle omstillingsindsatser

KHRS arbejder aktivt for at reducere vores negative påvirkninger og øge de positive effekter på vores medmennesker, lokalmiljø, klima og miljø.

Med ansvarlighed som en integreret del af vores virksomhed, arbejder vi målrettet med at forbedre flere forskellige ESG-parametre, dokumentere vores fremskridt og bidrag til en mere bæredygtig fremtid.

Vi arbejder aktivt med FNs verdensmål

Kvalitetsuddannelse



Ligestilling



Anstændige jobs og økonomisk vækst



Mindre ulighed



Partnerskaber for handling



Bæredygtige byer og lokalsamfund



Vi er involveret i flere EU-projekter inden for integration, beskæftigelse og opkvalificering, og vi samarbejder tæt med organisationer i Danmark og internationalt for at udvikle nye og innovative løsninger til arbejdsmarkedets udfordringer.

Vi er meget aktive i partnerskaber inden for Erasmus- og Interreg-netværkene. Vi samarbejder med organisationer fra blandt andet Kroatien, Spanien, Cypern, Italien, Holland, Tyskland, Polen, Rumænien, Litauen, Sverige, Norge og Ukraine i Erasmus-projekter.

Siden 2024 har KHRS været meget aktive med internationalt projektarbejde – særligt gennem Erasmus, Interreg og Nordplus. Her er vi engageret i projekter med mere end 15 forskellige partnere, både nationalt og internationalt.

Fælles for disse projekter er et fokus på at øge læringsmuligheder, samt forbedre integration, beskæftigelse og inklusion blandt vores primære målgruppe, herunder indvandrerkvinder, migranter, flygtninge og herboende integrationsborgere med sprogbarrierer.

Milepæle i 2024

Vi nåede mange milepæle og fik bred anerkendelse udefra. Det er vi naturligvis meget stolte over.

marts 2024 ○

indsendte vi en ansøgning om at blive B Corp-certificerede, og vi er netop blevet certificeret i maj 2025, med en score på hele 134 point.

maj 2024 ○

deltog KHRS i EURES-netværkets 30-års jubilæumskonference i Budapest, hvor vi blev udvalgt som paneldeltager i en debat om netværkets fremtid baseret på vores erfaringer.

○ **april 2024**

blev vi medlemmer af UN Global Compact, hvor vi har forpligtet os til at integrere 10 principper for menneskerettigheder, arbejdskraft, miljø og antikorrupition i vores drift og årligt kommunikere om vores fremdrift.

○ **december 2024**

udvalgte Nordens Velfærdscenter KHRS som et eksempel på bedste praksis, i forbindelse med at hjælpe integrationsborgere i arbejde.



3. Klima og miljø

På egne faciliteter

Hos KHRS tror vi på, at de små valg i hverdagen også gør en forskel for miljøet. Derfor arbejder vi målrettet på at reducere vores klimaaftryk – ikke kun hos kunderne, men også i vores eget kontormiljø.

Et af de første initiativer har været at indføre affaldssortering på kontoret. Vi har gjort det nemt for medarbejderne at sortere affald korrekt, så vi kan sende flere materialer til genanvendelse og samtidig mindske mængden af restaffald. Selvom vi endnu ikke har mulighed for at måle præcist, hvor meget vi sorterer, er det et område, vi arbejder videre med, så vi på sigt kan få endnu bedre indsigt og udvikle vores indsats.

Vi holder også løbende øje med vores forbrug af el, varme og vand for at sikre, at vi bruger ressourcerne så effektivt som muligt. Selv om vi allerede har et forholdsvis lavt klimaaftryk på kontoret, ser vi hele tiden efter nye måder at spare energi og skåne miljøet på. Vi tror på, at det handler om at være nysgerrige på nye løsninger, teste dem af i praksis og dele erfaringerne på tværs af organisationen.

Samtidig arbejder vi på at skabe en bevidsthed blandt alle medarbejdere om, hvordan vores valg i hverdagen påvirker det større billede. Små handlinger som korrekt affaldssortering, ansvarligt energiforbrug og opmærksomhed på ressourceforbrug er blevet en naturlig del af vores hverdag på kontoret.

Som led i vores fokus på miljø og bæredygtighed har vi arbejdet målrettet med at automatisere vores IT-systemer både på hovedkontoret og i driften. Dette har resulteret i mere effektive arbejdsgange, lettere adgang til relevante systemer for medarbejderne samt et markant reduceret papirforbrug. Målet er at frigive ressourcer og skabe en mere smidig og bæredygtig arbejdsdag.

For os handler miljøansvar om hele tiden at tage små skridt i den rigtige retning i hverdagen. Det handler om konsekvent at tage beslutninger, der tilsammen gør vores drift lidt grønnere. Vi tror på, at ved at være nysgerrige, lære af vores erfaringer og løbende justere vores praksis, kan vi gøre en reel forskel – både for klimaet og for den måde, vi driver forretning på.

Samlet energiforbrug

Samlet energiforbrug i kWh	2023	2024
Elforbrug	5.462	5.802
Emissionsfaktor (CO ₂ e) for el (g/kWh)	68,1	56,5
Fjernvarmeforbrug	23.410	24.620
Emissionsfaktor (CO ₂ e) for varme (g/kWh)	43,1	40,1

CO2e-udledninger i ton

CO2-udledninger i ton	2023	2024
Samlet energiforbrug i kWh	1,5	1,2
Scope 1	0	0
Scope 2	1,5	1,2

Mindst muligt ressourceforbrug og mest muligt miljøhensyn hos vores kunder

KHRS arbejder målrettet på at reducere ressourceforbruget hos vores kunder. Det gør vi gennem en række konkrete tiltag, der fremmer cirkulær økonomi og understøtter ansvarlig affaldshåndtering.

Vi ved, at facility management rummer et stort potentiale for at gøre en positiv forskel for miljøet, når der arbejdes systematisk og strategisk med bæredygtige løsninger.

Langt størstedelen af vores kunder er en del af Green Key, hvorfor de har faste procedurer for, hvordan man håndterer både kemi, affald og forbrug på ansvarlige måder, som vores medarbejdere er uddannede i at overholde.

Et centralt indsatsområde er affaldssortering, hvor vi aktivt støtter op om kundernes egne affaldspolitikker. Alle vores medarbejdere gennemgår oplæring i korrekt sortering af affald – herunder papir, plast, metal, glas og organisk materiale – og vi lægger vægt på at formidle både hvordan og hvorfor sortering er vigtig.

Ved at håndtere affald korrekt reducerer vi behovet for at udvinde nye ressourcer, hvilket sparer energi og mindsker miljøbelastningen.

I samarbejde med vores kunder anvender vi doseringssystemer på vores rengøringsvogne, som sikrer korrekt og præcis brug af rengøringsmidler og kemikalier. Det beskytter både miljøet og vores medarbejdere og bidrager samtidig til at minimere spild. Størstedelen af de rengøringsprodukter, der anvendes, er Svanemærkede, Cradle to Cradle eller biologisk nedbrydelige og uden skadelige kemikalier.

KHRS prioriterer løbende oplæring og opkvalificering af medarbejdere i ansvarlig kemi- og produktanvendelse. Gennem sidemandsoplæring og digitale læringsforløb på platformen E-asylearn sikrer vi, at medarbejderne har de rette kompetencer til at arbejde effektivt og bæredygtigt.

Når det gælder valg af produkter, arbejder vi ud fra princippet om "det bedste mulige valg". Hvor det endnu ikke er muligt at finde et ansvarlig alternativ, fokuserer vi på at minimere forbruget og sikre korrekt håndtering, mens vi aktivt arbejder med leverandører og partnere for at finde nye løsninger.

Med disse initiativer ønsker KHRS ikke blot at leve op til vores kunders forventninger – vi vil også være en aktiv medspiller i overgangen til mere bæredygtige arbejdsgange og ressourcestyring i branchen som helhed.



KHRS hjælper udsatte og integrationsborgere med at få fodfæste på det danske arbejdsmarked

For at KHRS kan levere en god service til vores kunder, spiller medarbejderne en essentiel rolle. Derfor arbejder vi struktureret med at sikre en sund kultur, hvor alle får muligheden for at vokse og udvikle sig. KHRS inddrager medarbejdere, eksterne partnere fra både ind- og udland og gennem medlemskaber for at gøre vores sag og vores arbejdsplads både relevant og attraktiv.

Mangfoldighed er kernen i KHRS' arbejde

KHRS er bygget på et samspil mellem diversitet, inklusion og ansvar for vores lokalsamfund. Vores målgruppe primært består af integrationsborgere, EU-borgere fra andre lande end Danmark, borgere med fysiske og/eller psykiske udfordringer og flygtninge.

I KHRS er vi xx ansatte. Over 95% af alle medarbejdere har anden etnisk baggrund end dansk, og x% af vores medarbejdere er kvinder.

Med mange års erfaring inden for facility management har vi udviklet effektive metoder til at rekruttere, integrere og beskæftige ufaglærte flygtninge, personer med særlige udfordringer, familiesammenførte og langtidsledige på arbejdsmarkedet samt arbejdsmarkedsintegration af ufaglærte flygtninge, familiesammenførte og langtidsledige.

I vores virksomhed findes der ingen standardløsninger i arbejdet med mennesker. Hver borger får et individuelt tilrettelagt forløb tilpasset borgerens situation, behov og forudsætninger.

Gennem opkvalificering og individuelt udviklede forløb, støtter vi vores medarbejdere i bedre at kunne interagere, indgå i relationer og bidrage til lokalsamfundet.

Diversitet betyder dog ikke blot en overfladisk mangfoldighed, men at der aktivt sørges for, at alle medarbejdere føler sig inkluderet, og at ledelsen er opmærksom på, at der ikke udøves negative stereotyper imod minoriteter.

Et særligt fokus på indvandrerkvinder

KHRS har i over 20 år arbejdet målrettet for at hjælpe indvandrerkvinder til et liv med større frihed og selvstændighed. Gennem beskæftigelse og netværksdannelse har KHRS været med til at styrke deres selvværd og selvtillid. Det har ikke blot givet dem en større forståelse for den danske kultur, men også vigtige redskaber til at navigere i det danske samfund. På denne side har vi samlet en række udtalelser fra vores medarbejdere, som giver et indblik i deres oplevelser før og efter de blev ansat hos KHRS: <https://khrsacademy.dk/>

KHRS lægger stor vægt på vigtigheden af integration og selvstændighed, så kvinderne ikke blot får en bedre tilværelse for sig selv, men også kan være stærke rollemodeller for deres børn.

Hos KHRS tager vi eventuelle kulturelle forskelle i betragtning for at bedst kunne facilitere en sund integration for indvandrerkvinder. Der kan være stærke følelser omkring kønsroller som kan være svære at give slip på, og her påtager KHRS sig ansvaret for at facilitere udvikling, der formindsker utrygheden og gradvist balancerer en integreret forestilling om kønsroller og tryghed.



Mød Cecilia Tillidsrepræsentant hos KHRS

Cecilia har været ansat hos KHRS i 17 år og lige er fyldt 60 år, hvor hun blev fejret af KHRS og hendes kollegaer.

Mød Esma Housekeeping Manager hos KHRS

Esma har været i branchen i over 30 år og er dermed en af de mest erfarne i KHRS



KHRS har erfaret hvordan vores kvindelige medarbejdere med diverse baggrunde udvikler sig og får bedre selvtillid, når de får muligheden for at komme ud på arbejdsmarkedet og dermed bliver mere selvstændige.

Gennem vores forskellige indsatser er vi lykkedes med at få 113 kvinder fra MENAPT-landene i beskæftigelse hos KHRS. Vores erfaring med indvandrerkvinder er, at det kræver en ekstra indsats og flere ressourcer at få dem integreret på arbejdsmarkedet.

Alle vores udfordringerne er dog intet i forhold til, hvordan disse kvinder udvikler sig og opnår øget selvtillid, når de får muligheden for at komme ud på arbejdsmarkedet og blive mere selvstændige.



Aleksandra Supervisor hos KHRS



Jeg har arbejdet hos KHRS i 10 år. Jeg startede som stuepige og blev senere supervisor – selvom jeg aldrig selv havde forestillet mig den rolle.

KHRS så noget i mig, før jeg selv gjorde. En dag bad de mig dække ind for den daværende supervisor, og selvom det var uden for min komfortzone, klarede jeg opgaven godt. Det blev starten på min rejse som supervisor.

Jeg er virkelig taknemmelig for, at KHRS troede på mig – uden dem havde jeg måske aldrig taget det skridt.

Respekt for alle

Udover de mange måder hvorpå vi omfavner diversitet, har vi også tilsluttet os Dansk Industris Diversitetsløfte for at vise dedikation til KHRS' værdier om mangfoldighed og en inkluderende arbejdsplads.

Vi mener, at man skal have respekt for alle uanset køn, etnisk og religiøs baggrund, seksuelle præferencer og kønsmæssig identitet.

Vi arbejder derfor aktivt med at implementere og følge Dansk Industris 16 principper om diversitet og mangfoldighed.

Diversitetsløftets 16 principper

- 1 Vi ved, at diversitet og inklusion gør os klogere som virksomhed
- 2 Vi ser diversitet og inklusion som et konkurrenceparameter
- 3 Vi ser lige muligheder som en forudsætning for at kunne tiltrække og fastholde de bedste talenter.
- 4 Vi deler data om vores egen kønssammensætning
- 5 Vi fastsætter specifikke mål
- 6 Vi anerkender, at den skæve kønsfordeling i danske virksomheder er en udfordring
- 7 Vi mener, at erhvervslivet skal gå forrest
- 8 Vi ønsker, at flere kvinder skal finde vej til den private sektor
- 9 Vi opfordrer til, at forældreorlov deles mere ligeligt
- 10 Vi går ind for at gøre brug af øremærket barsel til mænd
- 11 Vi vil nedbryde kønsstereotype uddannelsesvalg
- 12 Vi går forrest med ledelse og adfærd, der skaber forandring
- 13 Vi skaber en ny fortælling om lederrollen
- 14 Vi fejrer menneskelig forskellighed
- 15 Vi har en inkluderende tilgang til minoriteters perspektiver
- 16 Vi nedbryder opfattelser af det offentlige og private arbejdsmarked

Stærke samarbejder i Danmark og internationalt

EURES er et europæisk arbejdsformidlingsnetværk, hvor private og offentlige aktører fra hele Europa samarbejder om at fremme mobiliteten af arbejdskraft. Det nationale koordinationskontor for EURES, er placeret hos Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

EURES-vejledere hos KHRS



Nana Sbeihi

Lucas Rosenkvist

Hos KHRS har vi to EURES-vejledere, som yder assistance til arbejdstagere fra udlandet omkring praktiske informationer. De deltager flere gange årligt på jobmesser og konferencer i Europa.

Det er vi stolte af i KHRS, hvor vi har påtaget os målet om at øge mobiliteten for arbejdstagere, på tværs af grænser, for at formindske mangel på kompetent arbejdskraft i Europa.

Vores inklusion strækker sig over grænser fordi vi tror på, at øget arbejdskraftmobilitet bidrager til stærkere og mere dynamiske samfund.

Med vores engagement i EURES får medarbejdere mulighed for selvudvikling og selvrealisering ved at søge de bedste karrieremuligheder i hele Europa. I maj 2024 sendte KHRS to medarbejdere til Bologna, Italien, for at tage en vejlederuddannelse for at forbedre vores rekrutteringsmuligheder gennem EURES, såvel som at bidrage til partnerskabet.

Indsatser i 2024

I 2024 har KHRS været meget aktive med internationalt projektarbejde – særligt gennem Erasmus, Interreg og Nordplus. Her har vi samarbejdet med mere end 15 forskellige partnere, både nationalt og internationalt.

Til fælles for disse projekter er et fokus på at øge læringsmuligheder, samt forbedre integration, beskæftigelse og inklusion blandt vores primære målgruppe, herunder indvandrerkvinder, migranter, flygtninge og herboende integrationsborgere med sprogbarrierer.



Erasmus: Voksenuddannelse

Samarbejdsprojekt mellem Finland, KHRS og Spanien inden for uddannelse og opkvalificering.



Interreg Öresund-Kattegat-Skagerrak

Analysen og dialog for en fælles løsningsmodel i plejesektoren i Sverige og Danmark. Partnere: AOF, svensk partner, KHRS ApS og Frederiksberg jobcenter.



Velliv Projekt

I 2024 startede vi et projekt op med Velliv Fonden i samarbejde med to erhvervpsykologer fra Human House. Projektet skal bidrage til at skabe et sundt arbejdsmiljø. De primære fokusområder er at fremme arbejdsglæde, sikkerhed og bedre arbejdsvilkår for vores medarbejdere.

Vi har en mangfoldig medarbejderstab, hvilket kan føre til misforståelser, der har negativ påvirkning på vores medarbejders trivsel. Vi har derfor igangsat dette projekt, for at hjælpe med at fremme kulturel bevidsthed, for at vores medarbejdere kan forstå og værdsætte hinandens forskelle.

Projektet fortsætter i 2025 med fokus på, hvordan man indgår på en dansk arbejdsplads, hvordan man sætter grænser og skaber interkulturel forståelse på arbejdspladsen. Vi skal udvikle politikker for kommunikation, konflikthåndtering og krænkende adfærd på arbejdspladsen. Herefter skal alle vores medarbejdere instrueres i, hvordan man efterlever politikkerne. Vi ønsker derudover også at skabe et trivselsspørgeskema og holde trivselssamtaler for alle ansatte med udgangspunkt i trivselsspørgeskemaet.

Indsatser i 2025

Vi ønsker fortsat at arbejde med EU-projekter som nu, men også i projekter af større skala end vi hidtil har arbejdet med. Vi har i øjeblikket 9 projektansøgninger til behandling, som vi forventer at få svar på i løbet af sommeren 2025.

Erasmus Cooperation Partnership – Ukraine

Et større Erasmus-projekt med fokus på at hjælpe ukrainske flygtninge i arbejde og integrere dem i deres værtslande. Projektet har deltagere fra Danmark, Sverige, Polen og Ukraine. Her udvikles en online platform for at give ukrainske flygtninge undervisning i de brancher, de typisk beskæftiger sig med i værtslandene. Derudover får de en "samfundsmæssig onboarding", som guider dem i regler og normer hos værtslandene, og hvordan man navigerer i eksempelvis skatte- og sundhedssystemer.

Erasmus Small Scale Projekt - Broen til Nye Muligheder

Projektet har til formål at undersøge hvad der hindrer projektets målgruppe i dels at gennemføre en uddannelse eller at varetage jobs indenfor pleje- og omsorgssektoren i Danmark og Sverige. Der er et stort behov for kvalificeret arbejdskraft indenfor denne sektor og samtidigt et stort uudnyttet potentiale for målgruppen. Det kræver, at de får den rette uddannelse, opkvalificering og oplæring.

Awaken

Projekt inden for Erasmus' Daphne-pulje, som omhandler prævention af kønsbaseret vold. Projektet har partnere fra Italien, Spanien og Rumænien. Formålet med Awaken-projektet, er at sætte fokus på cybervold mod kvinder. Her vil KHRS udveksle erfaringer, med henblik på en oplysningskampagne, der skal sætte fokus på emnet blandt unge og voksne.

ESG-projekt i hospitality og turisme:

Et Erasmusprojekt med fokus på bæredygtighed og inklusion i turismesektoren. KHRS samarbejder med en partner fra Kroatien om tiltag til, hvordan industrien kan gøres grønnere og mere bæredygtig gennem oplysningskampagner. Samtidig vil KHRS undersøge, hvorvidt vi kan forbedre forholdene for gæster med forskellige handicap, såsom synshæmmede og kørestolsbrugere.

Erasmus Cooperation Partnership – Hospitality

Et større Erasmus-projekt, der skal gøre opkvalificering og onboarding af medarbejdere til hospitality- og catering-sektoren lettere for migrantarbejdere. Projektet har deltagere fra Danmark, Belgien, Kroatien, Slovenien og Tyskland. Her udvikles undervisningsmateriale til opkvalificering, som både indeholder bløde og hårde færdigheder, herunder kommunikation og bæredygtige rengøringsmetoder.

Erasmus Small Scale Projekt - Innovative Solutions for Workforce Development in Healthcare

Projektet har til formål at udarbejde et forslag til en digital læringsplatform, som kan videreudvikles på, og senere implementeres på europæisk skala. Denne platform skal kunne undervise en målgruppe af immigranter, som bor i partnerlandene, med baggrund fra tredje verdenslande og EU-lande. Dette skal hjælpe dem med at kunne varetage arbejdsfunktioner i plejesektoren, og derigennem aflaste et hårdt presset plejepersonale og adressere manglen på arbejdskraft.)

Erasmus Small Scale Projekt – Healthcare

Projektet er designet til at styrke formålet med fremtidige erhvervsrettede Erasmus-programmer. Det skal styrke målgruppens adgang til uddannelse og arbejde. Gennem det tværkulturelle samarbejde øges opkvalificering, rekruttering og jobmuligheder, hvilket styrker den socioøkonomiske cyklus i lokalsamfundene, arbejdsmarkedet, enkeltpersoner, skoler og andre organisationer inden for sundhedssektoren i Europa.

Erasmus Small Scale Projekt – Mental Health in Focus

Et mindre Erasmus-projekt, der skal sætte fokus på mental sundhed hos medarbejdere. Det gøres gennem trivselssamtaler og indgribende tiltag hos de deltagende virksomheder for at forebygge misforståelser på arbejdspladsen. Særligt hospitality-sektoren er meget multikulturel, hvilket betyder at misforståelser hyppigt kan forekomme, grundet sprogbarrierer eller kulturelle forskelle.

Projekt om vold mod indvandrerkvinder og børn:

Projekt inden for Erasmus' Daphne-pulje, som omhandler prævention af kønsbaseret vold - særligt mod indvandrerkvinder. Formålet med dette projekt, er at sætte fokus på partnervold mod indvandrerkvinder. Denne vold kan skyldes forskellige faktorer, så som kultur, religion og kønsroller. KHRS ønsker at gøre det lettere for disse kvinder at få adgang til hjælp, da det kan være svært for dem, især hvis de har sprogbarrierer.



Alle skal have mulighed for uddannelse, men det kan være udfordrende at lære og deltage i kurser uden den rette understøttelse, som eksempelvis sproglig understøttelse.

Integrationsfacilitering af integrationsborgere er en del af KHRS' DNA. Vi mener, at det er en målgruppe, der har potentiale, men behov for den støtte og de midler, som vi kan tilbyde. Vi er dedikerede til at træne og oplære medarbejdere så de uden uddannelse eller erfaring kan komme i arbejde.

I begyndelsen af 2024 lancerede vi i KHRS læringsplatformen E-asylearn. Det er en e-læringsplatform, hvor vi har samlet fagspecifikt materiale til integrationsborgere og tosprogede.

Indholdet klæder vores egne og andres medarbejdere på til at begå sig på en dansk arbejdsplads og beskæftige sin inden for facility management.

Det kan være udfordrende at lære og tage kurser foruden sproglig understøttelse, da ikke alle forstår dansk. Derfor tilbyder vi alle vores kurser med understøttelse på modersmål.

Vores kursusmateriale er tilgængeligt på systemsprogene dansk, engelsk, tysk, svensk og norsk. Her har kursisten mulighed for at få læst ord og spørgsmål op til øvelserne på ovennævnte sprog via vores speakerfunktion, for at øve sig i udtalen af nøgleordene.

Derudover er al kursusmateriale og tilhørende øvelser understøttet på følgende sprog: arabisk, engelsk, pashto, somalisk, tigrinsk, tyrkisk, ukrainsk og urdu. Her får kursisten mulighed for at få alt læst op på sit modersmål, for at sikre forståelsen af indholdet.

På den måde forbedrer vi brugerens sprogfærdigheder gennem omfattende lektioner, der dækker alle færdighedsniveauer - fra nybegyndere til avancerede brugere.

E-asylearn henvender sig særligt til følgende målgrupper: Flygtninge, integrationsborgere, tosprogede, migranter med ønske om opkvalificering, ordblinde og mennesker med psykiske/fysiske udfordringer.

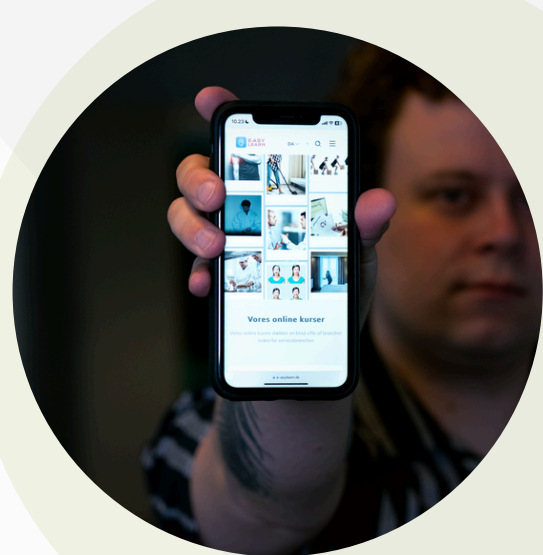
Mangel på en sund integration kan medføre negativ indflydelse på mental og fysisk sundhed. Vi mener, at en plads på arbejdsmarkedet er en vigtig komponent i integration. Hos KHRS faciliterer vi ikke blot integration på arbejdsmarkedet, men vi stræber også efter at hjælpe integrationsborgere på en holistisk måde, så de også lærer at begå sig i samfundet.

Gennem E-asylearn bliver vores medarbejdere bedre til at tale og forstå dansk, og de får hjælp til de tekniske aspekter ved at indgå i det danske samfund, som hvordan man bruger MitID, får en bankkonto, og hvordan man tjekker sin e-Boks.

Vores helhedsorienterede tilgang sikrer at målgruppen oplever faglig og personlig udvikling, for at styrke fastholdelse hos medarbejderen gennem en anerkendende og motiverende tilgang.

"Materialet er fuldstændig forståeligt, det er nemt at besvare spørgsmål og forstår materialet. Virkeligt godt, mange tak."
- Yuliia, kursist på Housekeeping med ukrainsk baggrund

Vores arbejde med E-asylearn blev i december 2024 anerkendt af Nordisk Råds Integration Nordic som best case indenfor integration på arbejdsmarkedet.



Donationer

I KHRS engagerer vi os i vores lokalsamfund. Det er vigtigt for os at give tilbage, og derfor støtter vi også velgørende formål, der gør en positiv forskel for vores fremtidige generationer og for vores natur.

I 2024 har vi haft et fokus på børn og den danske natur, som vi mener, vi skal passe ekstra på. Vi har derfor i alt doneret 24.500 DKK til Danmarks Naturfredningsforening, til Kræftens Bekæmpelse og til Red Barnet, hvor vi er erhvervssponsor.

Donationer	2024
Kræftens Bekæmpelse	10.000 DKK
Danmarks Naturfredningsforening	10.000 DKK
Red Barnet	2.400 DKK

Vores medarbejdere i tal

Medarbejderomsætning

Medarbejderomsætning	%
2023	23,8%
2024	25,4%

Anciennitet blandt ansatte:

Anciennitet	2023	2024
Under 1 år	50,5%	53,4%
1 år	25,7%	22,8%
2-5 år	5,7%	9,3%
5-10 år	8,5%	10,2%
Mere end 10 år	3,8%	4,2%

Kønsopfattelse blandt ansatte

Køn	2023	2024
Kvinde	48,6%	51,4%
Mand	47,5%	52,5%
Andet	0%	0%

Alderssammensætning blandt ansatte

Alder	2023	2024
20-25 år	11,4%	33,9%
26-29 år	6,7%	3,4%
30-39 år	22,9%	16,9%
40-45 år	23,8%	20,3%
46-50 år	16,2%	13,6%
51-60 år	15,2%	10,2%
61-80 år	3,8%	1,7%

Nationalitet blandt ansatte

Forskellige nationaliteter	Antal
2023	19
2024	19

Nationaliteter



Ukraine, Rusland, Danmark, Jordan, Marokko, Pakistan, Bangladesh, Fillipinerne, Nepal, Egypten, Syrien, Somalia, Rumænien, Portugal, Sverige, Serbien, Makedonien, Bosnien, Spanien, Argentina, Italien, Senegal, Burundi, Sri Lanka og Tjekkiet.

Andel af ansatte med overenskomst	Procent
2023	95%
2024	95%

Arbejdsrelaterede skader og ulykker

Arbejdsrelaterede skader og ulykker	2023	2024
Arbejdsrelaterede dødsfald	0	0
Arbejdsrelaterede skader og ulykker	0	0

Sygefravær

Sygefravær	2023	2024
Sygefravær	0,52%	0,52%
Langtidssygemeldte	0%	0,9 %

Klager og hændelser om diskrimination

Klager og hændelser om diskrimination	2023	2024
Registrerede klager	0	0
Registrerede hændelser	0	0

