# INDHOLDSFORTEGNELSE


**SELSKABETS POLITIKKER FOR CSR OG ESG** 2

**BESKRIVELSE AF VORES FORRETNINGSMODEL** 4

**VORES CSR POLITIK** 4
- MILJØ 4
- MEDARBEJDERFORHOLD 4
- MENNESKERETTIGHEDER 5
- ANTIKORRUPTION 5

**TEMA 1: SOCIAL ANSVARLIGHED I FORHOLD TIL REKRUTTERING OG ANSÆTTELSE** 7
- DEN HELHEDSORIENTEREDE TILGANG 7
- INDIVIDUELT TILRETTELAGTE FORLØB 8
- RELEVANTE VERDENSMÅL 8

**TEMA 2: VORES SÆRLIGE FOKUS PÅ INDVANDRERKVINDER**
- METODE OG FOKUS TIL AT FÅ IKKE- VESTLIGE INDVANDRERKVINDER I JOB 9 10
- RELEVANTE VERDENSMÅL 11

**TEMA 3: LÆRING OG UDDANNELSE SOM EN DEL AF ANSÆTTELSEN I KHRS**
- EN KOMBINATION AF PRAKTISK OG TEORETISK OPLÆRING 11
- E-ASYLEARN JOBRETTEDE KURSER PÅ FLERE FORSKELLIGE SPROG 12
- FREMTIDSPERSPEKTIVERNE FOR E-ASYLEARN 12
- RELEVANTE VERDENSMÅL 12

**TEMA 4: SAMARBEJDSAFTALER / PARTNERSKABER**

**TEMA 5: MANGFOLDIGHED OG INKLUSION**
- RELEVANTE VERDENSMÅL 14

**OPSUMMERING** 15




# Selskabets politikker for CSR og ESG

KHRS ApS er dybt forpligtet til at drive forretning på en måde, der ikke kun skaber værdi for vores kunder og samarbejdspartnere, men også for samfundet og miljøet omkring os. En bæredygtig forretning er for os direkte forbundet til ansvarlighed over for klima, samfund og mennesker gennem hele værdikæden. Vi har overenskomst med 3F og sikrer alle vores medarbejdere ordentlige arbejds- og lønvilkår via organiseringen heri.
Vi tror på at udvikle en bæredygtig forretningsmodel, der integrerer hensyn til miljøet, sociale forhold og ansvarlig virksomhedsadfærd og har derfor stor fokus på Environment, Social, Governance (ESG). Den overordnede målsætning for 2024 er at fremtidssikre selskabet ved at måle og validere impact og løbende arbejde med initiativer til forbedring. Selskabet har derfor bl.a. nu indgået i UN Global Compact medlemskab og er i proces for at opnå B Corp certificering.

B Corp fungerer som et holistisk rammeværktøj, der giver en 360 graders måling af vores værdiskabelse for alle interessenter, medarbejdere, kunder, miljø, leverandører, og lokalsamfund. Certificering er en markør for KHRS' engagement i at opnå højere standarder for social og miljømæssig præstation, gennemsigtighed og ansvarlighed. Ved at forfølge B Corp certificeringen viser KHRS sit ønske om at være en del af en global bevægelse af virksomheder, der stræber efter at balancere profit med hensyn til mennesker og planeten.

Vi er stolte over at meddele, at vi nu er medlem af UN Global Compact, verdens største initiativ for virksomheders ansvarlighed, som sætter en global standard for virksomheders fremdrift, rapportering og kommunikation vedrørende bæredygtighed. Vi forpligter os hermed til at integrere de ti principper og verdensmålene i vores daglige drift og bidrage til en mere bæredygtig og retfærdig fremtid.

WE SUPPORT

UN GLOBAL COMPACT

Som medlem af branchenetværket HORESTA Facility er KHRS forpligtet til aktivt at arbejde med FNs 17 Verdensmål for bæredygtig udvikling i overensstemmelse med netværkets kodeks. Vi forpligter os til at efterleve gældende lovgivning og branchens højeste standarder vedrørende ordentlighed, kvalitetsniveau, miljøhensyn, arbejdsmiljø, personaleforhold, uddannelse og brug af underleverandører.

Selskabets ledelse arbejder i dag med FN's verdensmål på flere niveauer og har konkret vurderet, at de for selskabet mest væsentlige og relevante verdensmål, der understøtter CSR og EGS er følgende:

- SDG nr. 4: Kvalitetsuddannelse
- SDG nr. 5: Ligestilling mellem kønnene
- SDG nr. 8: Anstændige jobs og økonomisk vækst
- SDG nr. 10: Reducer ulighed i og mellem lande
- SDG nr. 11: Bæredygtige byer og lokalsamfund

## Beskrivelse af vores forretningsmodel

KHRS er en Facility Management-virksomhed, der siden 1981 har ydet forskellige serviceydelser indenfor erhvervsrengøring og hotel- og restaurationsbranchen. I dag er vores kunder primært 4 3og 5-stjernede hoteller i Hovedstadsregionen, som vi hjælper med diverse servicefunktioner, indenfor bl.a. housekeeping, køkkenmedhjælp, opvask, rengøringsopgaver og vedligehold.
Vi er en mangfoldig og multikulturel virksomhed med 67 nationaliteter fordelt på både ledelses- og medarbejderniveau. Vi tror på at alle mennesker har potentialer og ressourcer. Vores medarbejderes forskellige baggrund er et kerneelement i vores virksomhed, da vi forstår og ser forskellighed som en styrke og bruger dette element som et aktiv i vores virksomhedsdrift ved oplæring af nye medarbejdere.
KHRS ApS har en overenskomst med 3F og er medlem af HORESTA Arbejdsgiverforening.
Læs mere om KHRS her.

## Vores CSR Politik

Vores CSR-politik er godkendt af ledelsen, og er tilgængelig på vores hjemmeside. Den bliver kommunikeret ud til medarbejderne i form af en personalehåndbog, og implementeret i virksomhedens daglige drift, under oplæringen af nye medarbejdere. Det er de daglige ledere, der har ansvaret for at medarbejderne ude på arbejdspladsen overholder de anvisninger og standarder de er blevet oplært i. Vores CSR-politik vedrører følgende områder:

### Miljø

Rengøring er en af KHRS kerneopgaver. Derfor kan det ikke undgås, at vores virksomhed påvirker miljøet omkring os. Vi gør dog hvad vi kan for at mindske vores negative påvirkning af miljøet, ved bl.a. kun at anvende certificerede rengøringsprodukter, som er svanemærkede eller mærket med EU-blomstens Ecolabel. Herudover giver vi under oplæringen af vores medarbejdere vejledning om korrekt dosering af rengøringsmidler for at undgå overdosering, samt vandbesparende tiltag, ved brug af eksempelvis mikrofiberklude og mopper under rengøringsarbejdet.
Hvilke rengøringsprodukter og standarder for rengøringsarbejdet, der anvendes, aftales med kunden, når vi indgår en samarbejdskontrakt.

### Medarbejderforhold

Vores medarbejdere er vores største aktiv og vi passer derfor godt på vores medarbejdere. De arbejder under ordnede forhold og er organiserede i 3F og får løn svarende til 3Fs overenskomst. Det er vigtigt for os at vores medarbejdere trives i deres dagligdag og arbejder i et trygt og sikkert arbejdsmiljø. Derfor får vores medarbejdere en oplæring i hvad et sundt og sikkert arbejdsmiljø indebærer. Mange af de jobfunktioner som vores medarbejdere varetager er fysisk krævende. Derfor prøver vi at imødegå nedslidning og at undgå skader og arbejdsulykker ved at give vores medarbejdere en grundig oplæring i ergonomisk korrekte arbejdsstillinger og løfteteknikker, korrekt brug af redskaber og maskiner, samt anvendelse af værnemidler og arbejdstøj, der er tilpasset de enkelte arbejdsopgaver og de omgivelser vores medarbejdere arbejder i.

I KHRS følger vi arbejdsmiljøloven, hvorfor der er udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV). APVen revideres af ledelsen minimum hvert tredje år, og er tilgængelig for både medarbejdere og Arbejdstilsynet. Herudover har alle medarbejdere adgang til sikkerhedsdatablade og leverandøranvisninger på de produkter de bruger, samt anvisninger til hvad de skal gøre i tilfælde af ulykker. Ligeledes får alle medarbejdere et kursus i førstehjælp.
Det psykiske arbejdsmiljø skal også være i orden. Derfor accepterer vi ikke mobning eller krænkende adfærd, så som nedværdigende behandling eller seksuel chikane af en medarbejder. En sådan adfærd kan få ansættelsesretlige konsekvenser.

For at forebygge krænkende handlinger, mobning og uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen bør alle medarbejdere iagttage følgende retningslinjer:
• Udvis respekt for dine kolleger.
• Husk på, at folk har forskellige grænser.
• Sig fra med det samme, hvis du oplever handlinger, du opfatter som krænkende, eller uønskede tilnærmelser.
• Acceptér altid, hvis en kollega siger fra.
• Gå til din leder eller en tillidsvalgt kollega, hvis du oplever krænkende handlinger, mobning eller uønsket seksuel opmærksomhed.
5• Grib ind, hvis du oplever, at en kollega bliver udsat for krænkende handlinger, mobning eller uønsket seksuel opmærksomhed (f.eks. ved at gå til din leder eller en tillidsvalgt kollega).

Oplæringen af nye medarbejdere foregår ved hjælp af sidemandsoplæring fra en erfaren medarbejder indenfor det pågældende arbejdsområde. Alle medarbejdere har en daglig leder, samt en tillidsrepræsentant de kan gå til, hvis de har spørgsmål af faglig eller personlig karakter.

**Menneskerettigheder**
Udover et godt og sikkert arbejdsmiljø, hvor mobning og krænkende adfærd ikke er acceptabelt, anerkender vi menneskets basale rettigheder, særligt når det kommer til forskelsbehandling og diskrimination på grund af religiøs overbevisning, seksuel orientering, etnicitet, køn eller handikap. Herudover opfordrer vi vores medarbejdere til at udvise gensidig respekt og rummelighed, da vi er en multikulturel virksomhed som omfavner forskellighed.

KHRS respekterer internationalt anerkendte menneskerettigheder i overensstemmelse med FN's vejledende principper for menneskerettigheder og erhvervsliv, FN's internationale menneskerettighedskonventioner og ILO's erklæring om grundlæggende rettigheder på arbejdet.
Forpligtelsen gælder hele virksomheden og vores samarbejdspartnere og er forankret i KHRS' direktion.

**Antikorruption**
Hos KHRS har vi ikke en decideret politik for antikorruption, da vi ikke har nogle underleverandører vi samarbejder med. Men vi anerkender dog at al form for bestikkelse eller anden form for korruption er uacceptabelt i forholdet mellem KHRS og vores samarbejdspartnere og kunder, ligesom illoyal og konkurrenceforvridende adfærd blandt vores medarbejdere betragtes som uacceptabelt og kan føre til bortvisning.

**Ansvarlig interessevaretagelse og politisk dialog**
KHRS deltager i dialog med offentlige myndigheder, kommuner, branche- og medlemsorganisationer om emner relateret til beskæftigelse, uddannelse, integration, social inklusion og ansvarlig virksomhedsdrift.
Interessevaretagelse, som KHRS deltager i direkte eller gennem branche- og medlemsorganisationer, skal være lovlig, åben og have til formål at bidrage til en positiv social og/eller miljømæssig effekt.
KHRS har nultolerance over for bestikkelse og korruption.
KHRS' ledelse godkender politikken og gennemgår den mindst én gang årligt. Politikken gælder også for interessevaretagelse, som KHRS deltager i gennem branche- og medlemsorganisationer.

KHRS baserer sin interessevaretagelse på fakta, dokumentation og ansvarlig dialog. KHRS yder ikke økonomiske bidrag til politiske partier eller kandidater.
Direktionen fører tilsyn med virksomhedens interessevaretagelse, herunder gennem brancheorganisationer, og håndterer eventuelle bekymringer eller klager gennem virksomhedens eksisterende procedurer.

**Klager og bekymringer**
KHRS tager alle klager og bekymringer alvorligt. Medarbejdere, kunder, kursister, kandidater, leverandører og øvrige samarbejdspartnere kan henvende sig, hvis de oplever forhold, der ikke lever op til vores værdier, politikker eller retningslinjer.
Klager kan sendes til info@khrs.dk og behandles fortroligt, respektfuldt.
KHRS bekræfter modtagelsen inden for 5 arbejdsdage og tilstræber at afslutte behandlingen inden for 30 arbejdsdage. Hvis en henvendelse ikke behandles som en klage, informeres afsenderen om årsagen.
KHRS' ledelse har ansvaret for, at klager vurderes, behandles og følges op.

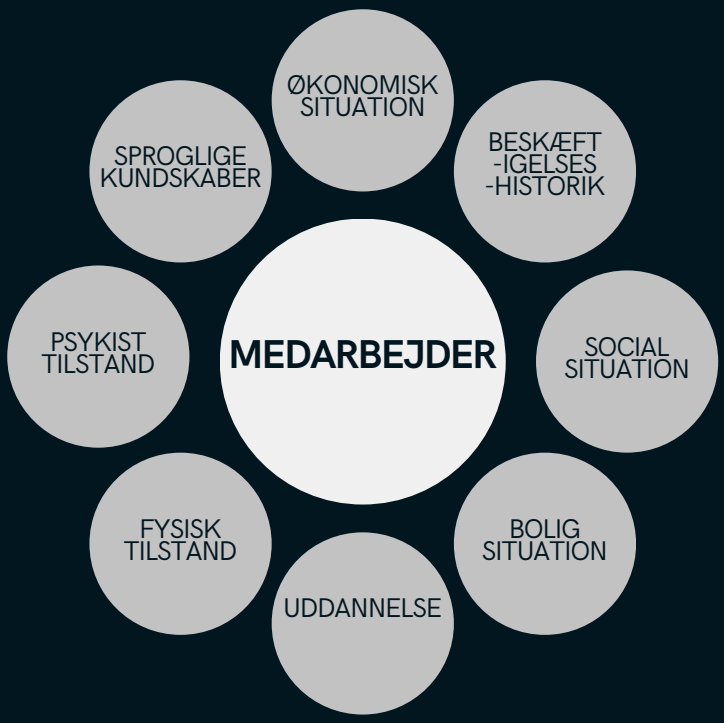
## Tema 1: Social ansvarlighed i forhold til rekruttering og ansættelse

I 2006 udvidede vi vores eksistensgrundlag og sigtede mod for alvor at få implementeret vores mærkesager og CSR-politik i vores virksomhedspraksis. Vi har siden haft et skærpet fokus på at løfte integrationen ved at agere som en bevidst aktør, inspirationskilde og arbejde på at udvide vores netværk og relationer. Målgruppen for de forskellige projekter har blandt andre været ressourcesvage borgere med sprogbarrierer, manglende arbejdsidentitet, fysiske eller psykiske udfordringer, manglende motivation etc. Vi har mange års erfaring med beskæftigelsesfremmende 6projekter opnået en grundlæggende indsigt i, hvordan kulturforskelle og sprogbarrierer håndteres og hvilke løsningsforslag, der er bedst kvalificeret i forhold til den enkelte borgers situation.
At hjælpe udsatte borgere og integrationsborgere med at få fodfæste på det danske arbejdsmarked og at indgå socialt på tværs af netværk, er blevet end drivkraft, vi ikke går på kompromis med.

Af eksempler på gennemførte projekter kan nævnes:
• Gribskovmodellen, som var et samarbejde med Gribskov Kommune, hvor fokus var at få ikke vestlige indvandrerkvinder i job.
• New Ressources- Sammen om Integration, som var et samarbejde med Københavns Kommune og Jobservice Danmark (STAR), hvor fokus var opkvalificering af ikke- vestlige indvandrere mhp. at få deltagerne i ordinære jobs.
• Sporskifte. Et internt projekt, hvor medarbejdere med mange års anciennitet i KHRS bliver omskolet til andre jobs, for at undgå nedslidning. Projektet er støttet af STAR.
• Undervisning i branchedansk. Et projekt hvor der undervises i dansk ude på arbejdspladsen, men hvor KHRS har udviklet undervisningsmaterialer på 8 forskellige sprog, Projektet er støttet med puljemidler fra SIRI.

**Den helhedsorienterede tilgang**

I forhold til ansættelse af integrationsborgere bruger vi i KHRS en helhedsorienteret tilgang. Vi ser integrationsborgeren som et helt menneske, og tager derfor udgangspunkt i den enkelte borgers situation. De borgere der er ansat hos os har for nogles vedkommende barrierer i forhold til at komme ud på arbejdsmarkedet. Det kan eksempelvis være sprogbarrierer, manglende eller ingen læsefærdigheder (dysleksi eller analfabetisme), men det kan også være kulturelt betingede barrierer, så som social kontrol og patriarkalske familiemønstre, eller manglende erhvervserfaring og kendskab til det danske arbejdsmarked.



**Individuelt tilrettelagte forløb**

Som en del af vores helhedsorienterede tilgang tilbyder vi individuelt tilrettelagte forløb tilpasset den enkelte borgers situation og kompetencer, men kan være:

Et opkvalificeringsforløb, hvor hovedformålet er at afklare om borgeren er egnet til at varetage ordinære jobs på det danske arbejdsmarked. Det kan også være at motivere borgeren til fastholdelse i et ordinært job. Sekundært kan forløbet bestå i en afklaring af om borgeren kan indstilles til fleksjob eller førtidspension.

Et mentorforløb, hvor hovedformålet er en afklaring af borgerens ressourcer og kompetencer. Forinden foretages en screeningssamtale med henblik på at afdække borgerens psykiske og fysiske udfordringer. Hensigten med forløbet er at øge borgerens tilknytning til arbejdsmarkedet, gennem virksomhedspraktik, uddannelsesforløb eller småjobs, som i sidste ende gerne skulle få borgeren tættere på arbejdsmarkedet.

Et vejledningsforløb, hvor indsatsen er målrettet borgere med forskellige støttebehov, på grund af sproglige, fysiske eller sociale udfordringer, som gør det svært for borgeren at indtræde på arbejdsmarkedet. For at sikre stabilitet og kontinuitet i forløbet, tages der hensyn til borgerens læringsvanskeligheder, der kan være sproglige, sociale, følelsesmæssige og forløbet tager 8udgangspunkt i borgens forudsætninger og foregår i borgerens eget tempo. Under hele forløbet får borgeren tilknyttet en fast kontaktperson.

En uddannelsesafklaring, hvor formålet er at afklare borgerens kompetencer, ønsker, udfordringer og behov. Forløbet er et opkvalificeringsforløb, hvor borgeren gennem erhvervskompetencegivende uddannelse sikres nogle flere jobåbninger. Fokus i forløbet vil være at motivere borgeren til at tage ejerskab over eget liv og styrke borgerens livsvilkår gennem uddannelse og job.

**Relevante verdensmål**

KHRS arbejde med social ansvarlighed med henblik på at få flere mennesker på kanten eller udenfor arbejdsmarkedet i ordinære jobs stemmer godt overens med verdensmål nr. 8. Målet er: "at fremme vedvarende, inklusiv og bæredygtig økonomisk vækst, fuld og produktiv beskæftigelse, samt anstændigt arbejde til alle"

Særligt delmål 8.5: "Inden 2030 skal der opnås fuld og produktiv beskæftigelse og anstændigt arbejde for alle kvinder og mænd, herunder også unge og personer med handicap, og med lige løn for arbejde af samme værdi." Delmålet stemmer godt overens med KHRS initiativer, samarbejdsaftaler og særligt tilrettelagte forløb, da endemålet for os som virksomhed er at hjælpe så mange borgere som muligt ud i ordinære jobs eller alternativt at give dem en afklaring af deres fremtidige livssituation.

Vores arbejde med at sikre vores medarbejdere et sundt og sikkert arbejdsmiljø, samt vores fokus på at få indvandrerkvinder i jobs, stemmer godt overens med delmål 8.8, som er at: "Arbejdstagernes rettigheder skal beskyttes og et sikkert og stabilt arbejdsmiljø for alle arbejdstagere skal fremmes, herunder for migrantarbejdere, især kvindelige migranter, og dem i usikre beskæftigelsesforhold.

## Tema 2: Vores særlige fokus på indvandrerkvinder

Ud fra vores mangeårige erfaringer og tværfagligt integrationsarbejde vurderer vi, at særligt følgende udgør reelle problemstillinger og hindringer for en 'vellykket' integration af indvandrerkvinder

- Kulturforskelle, herunder traditionelle kønsroller og opdragelsesmønstrer
- Sprogbarrierer og manglende evne eller motivation til læring og udvikling.
- Samfundsnormer, herunder sammenstød mellem respektive samfundsmæssige værdisæt samt verdenssyn og egne kulturelle værdier og/eller religiøse overbevisninger.
- Arbejdsmarkedstilknytning, herunder ingen arbejdsidentitet og/eller manglende erhvervserfaring.

Helt overordnet kan gruppen af indvandrerkvinder deles op i tre kategorier:

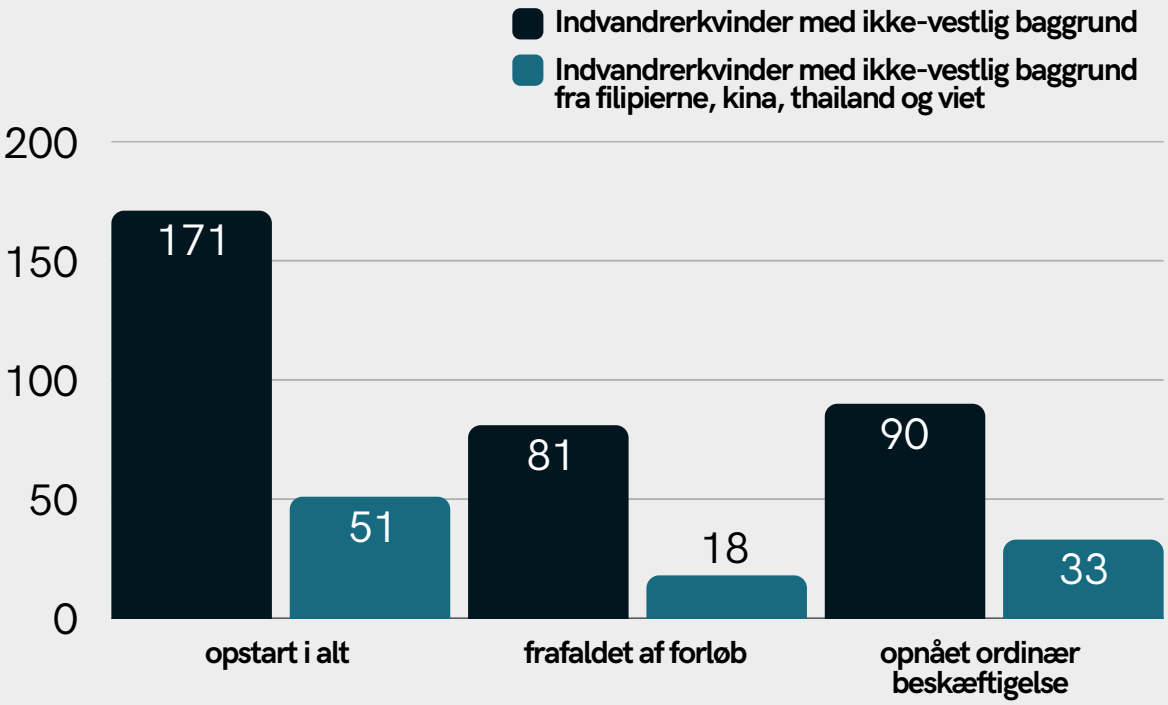
- Kvinder kun med beskæftigelsesudfordringer
- Kvinder med sprogbarriere og beskæftigelsesudfordringer
- Kvinder med sociale, kulturelle og/eller familiemæssige udfordringer

**Metode og fokus til at få ikke- vestlige indvandrerkvinder i job**

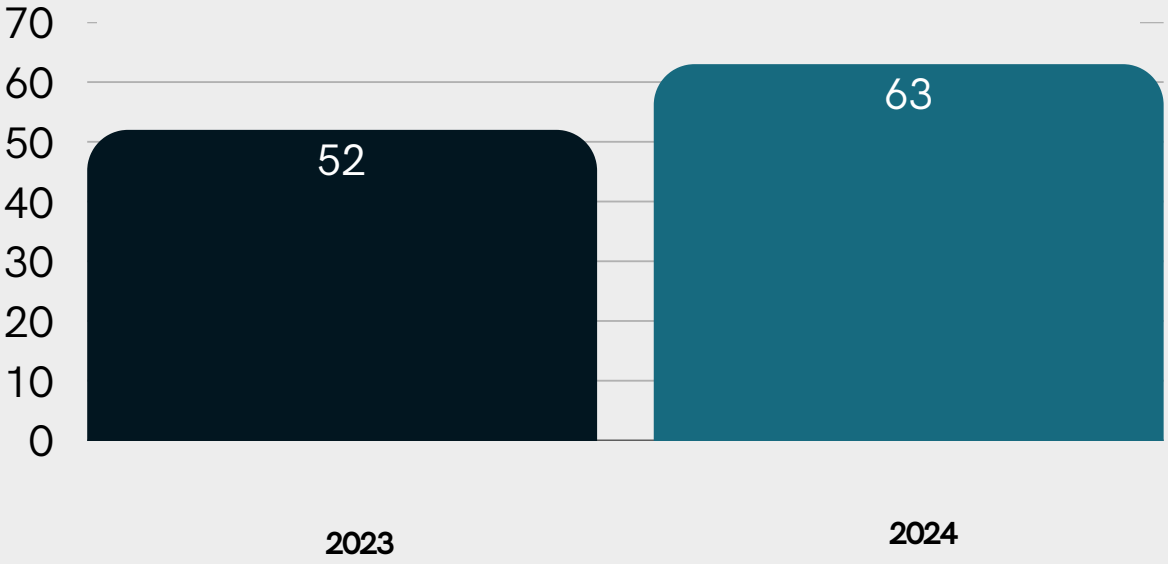
Ud over oplæring og fastholdelse, forsøger vi at hjælpe gruppen af ikke- vestlige indvandrerkvinder til at blive mere selvstændige og handlingsorienterede. Vores brug af empowerment, som vejen til en mere selvstændig tilværelse, kan være nødvendig i de tilfælde hvor nogle af vores kvindelige medarbejdere kan være underlagt social kontrol eller lever i et patriarkalsk familiemønster.

I KHRS bruger vi sidemandsoplæring som en metode til at få denne målgruppe ind på en arbejdsplads. Kvinderne bliver så vidt muligt matchet således at den der foretager sidemandsoplæringen, har samme kulturelle baggrund og taler samme sprog, som den kvinde der er ved at blive lært op. På den måde skabes samhørighed, tryghed og fortrolighed. Forneden kan vores bemærkelsesværdige indsats ses, i forhold til at gå indvandrerkvinder ud på arbejdsmarked:

## KHRS' indsats målrettet indvandrerkvinder mellem 2006 - 2019




## Antal indvandrerkvinder ansat i perioden 2023-2024



## Relevante verdensmål

KHRS arbejde for at få flere indvandrerkvinder ud på arbejdsmarkedet stemmer godt overnes med verdensmål 8, hvor særligt delmål 8.5 og 8.8 er relevante, som beskrevet tidligere i rapporten. Herudover er verdensmål 1 " Afskaffelse af fattigdom" relevant, da kvinderne, hvis de kommer i job, overgår fra at være på offentlig forsørgelse (kontanthjælp eller integrationsydelse) til at blive selvforsørgende, og kommer ud af det, der efter danske forhold er at betragte som fattigdom, selvom vi i Danmark dog ikke har valgt at fastsætte en økonomisk definition på hvornår man betragtes som fattig. Når dette er sagt er indvandrerkvindernes opnåelse af ordinære jobs en vigtig forudsætning for den selvstændiggørelse og mønsterbrydning, som det at blive selvforsørgende er en del af.

Samtidig er opnåelse af ordinære jobs for indvandrerkvinder også med til at mindske den ulighed i samfundet, som indvandrerkvinder på offentlig forsørgelse er med til at forstærke. Her er verdensmål nr. 10, særligt delmål 10.2 og 10.3 relevante, da de har til formål at reducere ulighed i samfundet.

Ud fra et ligestillingsperspektiv er det især verdensmål 5 (delmål 5.5) der er relevant, idet en økonomisk selvstændighed eller ligestilling er en forudsætning for at indvandrerkvinderne i højere grad opnår indflydelse på og forbedring af egen livssituation, og det øger deres chancer for større medbestemmelse, indflydelse og engagement i samfundslivet såvel som i hjemmet.
I et samfunds- og bæredygtighedsperspektiv er det også en fordel at indvandrerkvinder opnår ordinær beskæftigelse, da samfundet sparer udgifter til offentlig forsørgelse. Herudover kan en bedre økonomi for kvinderne måske føre til at de også får et større mentalt overskud til at blive aktive deltagerere i civilsamfundet. Derfor er verdensmål 11 og delmål 11.3 også relevante i denne sammenhæng.

## Tema 3: Læring og uddannelse som en del af ansættelsen i KHRS

KHRS Academy blev grundlagt med det formål at udbyde sproglig opkvalificering og brancherettede kurser, der skal gøre integrationsborgere bedre rustet til arbejdsmarkedet. Kurserne er individuelt tilpassede og tager udgangspunkt i borgerens, ønsker, kvalifikationer og ressourcer både fagligt og sprogligt.
Som en del helhedsorienteret tilgang, tages der også udgangspunkt i borgerens sundhedsmæssige tilstand, for at få afdækket borgerens ressourcer og behov i forhold til varetagelse af ordinære jobs.

### En kombination af praktisk og teoretisk oplæring

Integrationsborgere, der er i et forløb hos os, kommer typisk i et forløb bestående af en praktisk oplæring i form af en virksomhedspraktik, kombineret med sproglig og branchespecifik opkvalificering. Undervejs i forløbet evalueres borgerens niveau både praktisk og teoretisk ved opstart af forløbet. Der foretages en evaluering midtvejs i forløbet, samt ved afslutningen af forløbet.
Evalueringen foregår via skriftlige tests og progressionsmålinger, der ved opstart indikerer borgerens faglige niveau, samt udviklingen af det faglige niveau fra 2. og 3. test. På baggrund af testresultaterne foretages der kvantitative målinger, der skal vise hvilke styrker og svagheder borgeren har i forhold til det eller de faglige områder.

**E-asylearn jobrettede kurser på flere forskellige sprog**
Som følge af COVID 19, har vi siden 2020 været i gang med at udvikle en e-læringsplatform "E-asylearn" i form af en app. Tanken var at gøre læringen lettere og mere fleksibel for vores brugere. Vores læringsplatform tilbyder en række brancherettede kurser kombineret med sproglig opkvalificering. Alle kurser er tilgængelige på dansk, men appen har indbygget en lydfunktion, hvor brugeren kan vælge mellem 10 forskellige fremmedsprog, og derigennem få oversat det danske materiale til sit modersmål. Foreløbigt kan brugeren af vores app vælge mellem følgende fremmedsprog: Ukrainsk, Tigrinsk, Somalisk, Urdu, Engelsk, Svensk, Norsk, Tyrkisk, Pashto og Arabisk.

Ideen er at oversættelserne skal gøre kurserne lettere at forstå for brugeren, men også gøre det lettere for brugeren at lære og forstå dansk. Det er vigtigt for os at de borgere vi har i et forløb også lærer at forstå og tale dansk eller engelsk, da det dette er en af forudsætningerne for at kunne begå sig på en dansk arbejdsplads.
Tekstmaterialet i E-asylearn er suppleret med en række billeder og instruktionsvideoer, og øvelserne har
elementer af gamification. Dette skal gøre læringen sjovere og lettere og mere tilgængelig for brugere med eksempelvis dysleksi eller analfabetisme.

**Fremtidsperspektiverne for E-asylearn**
På længere sigt er det vores mål at de brancherettede kurser, som udbydes via E-asylearn skal godkendes og anvendes på linje med AMU-kurser.
Derfor har KHRS i sommeren 2022 indledt et samarbejde med TEC (Technical Education Copenhagen), der i forvejen udbyder en række AMU- kurser. Her bliver E-asylearn brugt i forbindelse med AMU-kurser, der svarer til dem der er tilgængelige på E-asylearn.

**Relevante verdensmål**
KHRS Academy, vores udvikling og lancering af læringsplatformen E-asylearn, stemmer godt overens med verdensmål nr. 4 om kvalitetsuddannelse. Her er målet: "At sikre alle lige adgang til kvalitetsuddannelse og fremme alles muligheder for livslang læring".

Navnlig delmåne 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 og 4.7 relevante, da disse mål beskriver en målsætning om at inden 2030, skal alle uanset køn sikres lige adgang til uddannelse således at man f.eks. opnår tekniske færdigheder og erhvervsrettede kompetencer, der væsentligt øger adgangen til beskæftigelse, gode job og iværksætteri (delmål 4.4)

## Tema 4: Samarbejdsaftaler / partnerskaber

KHRS arbejder mest med jobcentre eller anden aktører, der varetager opgaven med at få integrationsborgere i job. Siden 2006 har KHRS gennem en række projekter og samarbejder med bl.a. en række kommuner, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) og Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI). Fælles for mange af projekterne har været at få integrationsborgere i job eller opkvalificerende uddannelse i form af branchedansk.
Udover vores samarbejde med TEC, har vi også i forbindelse med lanceringen af to specifikke rengøringskurser (Insta 800 og NIR) indgået et samarbejde med Andersen Control.
14Siden efteråret 2021 har KHRS også haft et løbende samarbejde med Nordens Velfærdscenter i Stockholm, som er et videnscenter under Nordisk Ministerråd. I oktober 2022 deltog KHRS i et seminar, hvor temaet var bekæmpelse af langtidsledighed blandt indvandrere efter COVID 19. Her præsenterede KHRS, de metoder vi bruger til at få indvandrere i job. Herudover præsenteredes E-asylearn, som lærings- og opkvalificeringsredskab.

## Tema 5: Mangfoldighed og inklusion

Vi arbejder aktivt for at fremme diversitet, inklusion og ligestilling i det danske samfund og læner os op ad DI's 16 principper i Diversitetsløftet, som vi har tilsluttet os. Vi prioriterer et miljø præget af inklusion, hvor vi sikrer, at alle medarbejdere uanset baggrund eller identitet føler sig velkomne og respekterede og ingen oplever diskrimination på baggrund af køn, alder, seksualitet, religion, etnicitet eller andet.
Over 95% af medarbejdere hos KHRS ApS har en anden etnisk baggrund end dansk. Vores filosofi er, at forskellighed virker og tilføjer værdi, er derfor er vi meget begejstrede for at have en så diversitetspræget og mangfoldig repræsentation i virksomheden. Vi anerkender mangfoldigheden som en væsentlig styrke i vores kompetenceprofil og er stolte af den betydelige diversitet i alder, køn og etnicitet, som er repræsenteret hos KHRS. I forhold til aldersdiversitet udgør personer i alderskategorien under 24 år og +50 år samlet 34% blandt medarbejderstaben. Vi har en målsætning om at rekruttere mere bredt og aktivt modarbejde bias og fordomme i rekrutteringsprocessen.
I KHRS ApS udgør kvinder i ledelsesroller 70%, hvilket er en positiv indfrielse af målsætningen om større repræsentationen af kvindelige ledere. På medarbejder niveau er repræsentationen rimelig ligelig med 51% mænd og 49% kvinder. Blandt vores medarbejderstab er der også en andel kvinder med særlige behov og udfordringer. Disse kvinder er ofte karakteriseret ved langvarig ledighed, begrænset erhvervserfaring og udfordringer med sprog. Som nævnt, arbejder vi målrettet og holistisk med den målgruppe.

**Vores forpligtelse til lighed, mangfoldighed og inklusion**

KHRS arbejder aktivt for lighed, mangfoldighed og inklusion og for at skabe lige muligheder for alle uanset køn, alder, nationalitet, etnicitet, religion, handicap eller sproglig baggrund.
Vi sikrer respektfulde og inkluderende arbejdsforhold for vores medarbejdere og arbejder for, at alle har lige muligheder for beskæftigelse, uddannelse og udvikling.
Gennem KHRS Academy og vores samarbejde med kommuner, jobcentre og virksomheder hjælper vi mennesker med forskellige baggrunde ind på arbejdsmarkedet.
Vores forpligtelse gælder både medarbejdere, kunder, samarbejdspartnere og det samfund, vi er en del af.KHRS' direktion har det overordnede ansvar for forpligtelsen og gennemgår den mindst én gang årligt.

Vi har et tæt samarbejde med Nordisk Ministerråd og har deltaget i flere arrangementer som oplægsholdere og eksempler på bedste praksis. Som en af de få danske private partnere i EURES (det europæiske arbejdsformidlingsnetværk), stiller vi nu tre uddannede EURES-rådgivere til rådighed som sparringspartnere for arbejdsgivere og ledige, der søger job. Vi anser det som værdifuldt at kunne bidrage til integration af sårbare grupper på arbejdsmarkedet via erfaringsudveksling og vidensdeling, hvilket styrker partnerskaber for handling.
Vi er fast erhvervssponsor for Red Barnet, Kræftens Bekæmpelse og Danmarks Naturfredningsforening. Målsætningen er at indgå i flere værdiskabende netværk og støtte flere organisationer med et humanitært og grønt formål. Selskabets ledelse ser med stor dedikation på at drive forretningen på en måde, der ikke kun skaber værdi, men også bidrager positivt til samfundet og miljøet. Udviklingen på området for CSR og ESG følges tæt og selskabets ledelse vil sammen med kunder og leverandører have fokus på løbende forbedringer.

**Relevante verdensmål**
Det er afgørende at integrere denne specifikke målgruppe på arbejdsmarkedet for at reducere ulighed, i tråd med Verdensmål 10, samt styrke samhørighed og bæredygtighed, som beskrevet i Verdensmål 11. Vores overordnede mål er at inkludere endnu flere marginaliserede personer på arbejdsmarkedet for at skabe positive virkninger for både individet og lokalsamfundet. Som en forlængelse af denne målsætning fokuserer vi også på at beskæftige personer med fysiske og/eller psykiske handicap, idet vi tror på, at alle besidder et unikt potentiale, uanset deres forudsætninger og behov.

Vores langvarige samarbejde med ministerier, styrelser, organisationer, jobcentre og kommuner harmonerer med Verdensmål 17, som sigter mod at styrke globale partnerskaber og øge ressourcerne til at nå målene.

## Opsummering

I KHRS har vi gennem mange år sat fokus på det hele menneske, og vi tror på at alle har potentialer og noget at byde ind med i forhold til arbejdsmarkedet og i samfundet.
Vi er i dag en mangfoldig virksomhed, med 67 nationaliteter ansat.
Vi har gennem mange år haft som målsætning at hjælpe integrationsborgere ud på arbejdsmarkedet. Dette har vi siden 2006 gjort i samarbejde med kommunale jobcentre og relevante styrelser, gennem en række beskæftigelsesfremmende projekter.
Vi bruger en holistisk tankegang, når vi har borgere i et forløb hos os, hvad enten der er tale om jobafklaring, opkvalificering af en borger eller fastholdelse eller omskoling af eksisterende medarbejdere. Vi tager udgangspunkt i den enkeltes livssituation og kigger således ikke kun på ressourcer og kompetencer, når borgere er i et forløb hos os.
Hos KHRS har kvinder med indvandrebaggrund altid haft et særligt fokus, da vi ved at det kræver en ekstra indsats at få nogle indvandrerkvinder ud på arbejdsmarkedet, men vi har også erfaret at det kan lade sig gøre at få denne gruppe ud på arbejdsmarkedet. Når det lykkes, er det en stor forandring for den enkelte kvindes livssituation ikke kun økonomisk, men også socialt og familiemæssigt.

I KHRS ved vi at uddannelse og opkvalificering kombineret med praktik, kan være vejen til et job. Derfor har vi i KHRS udviklet en app "E-asylearn" der skal være en nem vej til opkvalificering og uddannelse indenfor specifikke brancher. Der er pt. 24 branchespecifikke kurser tilknyttet appen, som brugeren kan vælge ud fra interesse, evner og erfaringer. Appen er samtidig en mulighed for at øve dansk kombineret med brugerens modersmål. Appen giver brugeren adgang til 10 forskellige fremmedsprog, således at brugeren kan få oversat og oplæst det danske materiale og øvelser til sit modersmål. Herudover har appen også en del billedmateriale samt introduktionsvideoer, der gør materialet lettere tilgængeligt for bruger med dysleksi og analfabetisme.
I KHRS har vi gennem mange år haft diverse samarbejder og været deltager i mange beskæftigelsesfremmende projekter. For os er vidensdeling og sparring med lignende aktører vigtig både for os som virksomhed, men også fordi vi gerne vil bidrage med vores erfaringer til 17andre. Derfor har vi bl.a. aktuelt et samarbejde med Nordens Velfærdscenter i Stockholm, samt Tecnical Education Copenhagen (TEC).
I forbindelse med lanceringen af E-asylearn har vi i et pilotprojekt testet appen hos en række kommuner, og der har været stor interesse for om appen kan være en hurtig vej til at få flygtninge og indvandrere i job. En afgørende faktor til en bedre integration i det danske samfund sker gennem en plads på arbejdsmarkedet.

Vi er ikke forpligtet til at rapportere om vores samfundsansvar, men har i denne rapport beskrevet hvad vi gør for at få integrationsborgere og andre udfordrede borgere ud på arbejdsmarkedet. Vi har udvalgt 6 verdensmål og tilhørende delmål, som vi på forskellige vis prøver at bidrage positivt til igennem vores virksomhedsdrift og beskæftigelsesfremmende tiltag. Derfor er det også det sociale ansvar, der fylder mest i denne rapport, da dette gennem mange år har væres en af KHRS' kendetegn og drivkræfter. Vi håber at læseren er blevet klogere på hvem vi er som virksomhed, hvorfor vi brænder for det sociale ansvar og hvad vi og samfundet får ud af dette.

EXCELLENCE IN SERVICE SINCE 1981

KHRS

We are part of

**The UN Global Compact**

The world's largest corporate sustainability initiative, and Denmark's biggest network and learning environment for sustainability in the private sector

UN GLOBAL COMPACT

**Global Compact**
Network Denmark