



ARKIL A/S **CSR-RAPPORT** 2020



INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD.....	3
OM ARKIL	5
ARKIL OG CSR.....	7
ARKIL I TAL.....	10
ARKIL OG FN'S VERDENSMÅL.....	12
HØJDEPUNKTER I 2020	14
UDDANNELSE OG BESKÆFTIGELSE	17
ARBEJDSMILJØ OG ARBEJDSFORHOLD.....	244
MILJØ- OG KLIMAFORHOLD	30
LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED.....	366
MENNESKERETTIGHEDER OG ANTIKORRUPTION.....	40
PARTNERSKABER.....	42

FORORD

Redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99 a og b.

Denne redegørelse for samfundsansvar for aktiviteterne i Arkil A/S er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2020 og dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2020. Redegørelsen dækker samtlige af Arkils aktiviteter i Danmark, men omfatter ikke koncernens udenlandske selskaber.

Arbejdet med samfundsansvar tager udgangspunkt i selskabets CSR-politik og er forankret i selskabets værdisæt. Vi overholder lovgivning og regler, uanset hvor vi befinder os. Respekt for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og nultolerance i forhold til korruption og bestikkelse er for os helt fundamentalt, og er en fuldt integreret del af vores kodeks for forretningsprincipper, som kan læses på vores hjemmeside www.arkil.dk. Desuden har vi et målrettet fokus på klima-, miljø- og arbejdsmæssige forhold, og vores indsats på CSR relaterer sig til FN's 17 Verdensmål, SDG'erne.

Effekterne af flere års fokus på bæredygtighed gennem FN's 17 Verdensmål er nu begyndt at slå mere bredt igennem på dagsordenen i bygge- og anlægsbranchen. Der er i 2020 blevet igangsat mange initiativer på områder som klimapåvirkning og mangfoldighed på tværs af virksomheder og organisationer, og det synes at stå klart for de fleste etablerede virksomheder, at det er nødvendigt at forholde sig til sit samfundsansvar, hvis man vil bevare og styrke sin attraktivitet som leverandør og som arbejdsgiver. For nogle – herunder Arkil – er det blevet til et ønske om at gå forrest og vise vejen, så det bliver nemmere for andre at følge trop. Det forpligter, men giver også anledning til nytænkning og skaber behov for at åbne dialogen. På den måde kommer nye ideer og tanker til orde, som måske før var blevet afvist med en henvisning til

”plejer”. Det er grundlæggende sundt for enhver virksomhed at forholde sig til sine vaner.

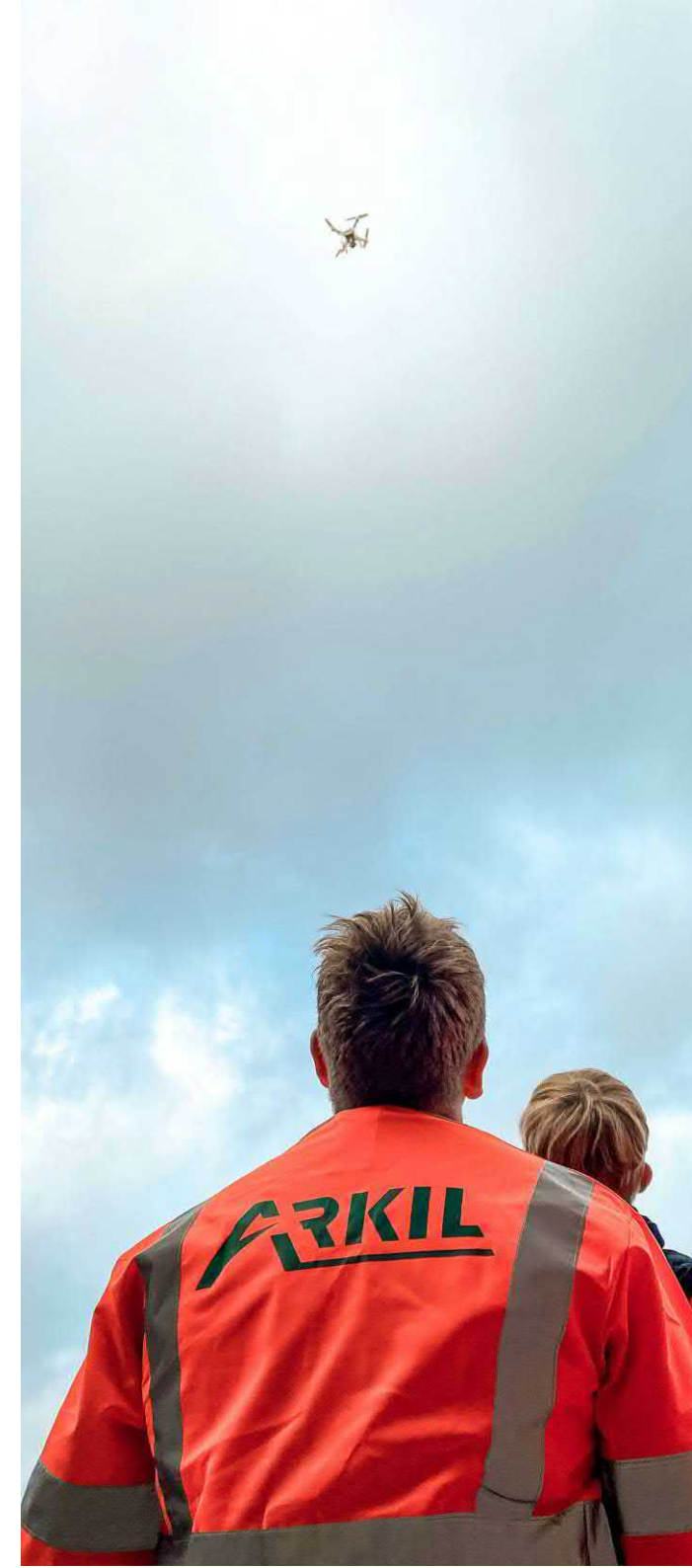
Som tidligere er rapporten udarbejdet med udgangspunkt i de verdensmål, som Arkil har berøring med. Vores initiativer på CSR området vil blive beskrevet og eksemplificeret undervejs i rapporten, og vi er grundlæggende stolte af de mange store og små aktiviteter, der har været arbejdet med og som på den ene eller anden måde har været med til at bevæge os og vores samarbejdspartnere i den rigtige retning.

Der er næppe tvivl om, at bygge- og anlægsbranchen kan gøre meget for at reducere sit klimaaftryk og øge det sociale ansvar. De letteste initiativer at implementere er dem, som ikke øger omkostningerne, og som kun kræver mindre ændringer i vaner og traditioner. Det er allerede sket mange steder, og processen fortsætter. Men der vil uundgåeligt også være nødvendige forandringer og initiativer, som har en økonomisk pris, f.eks. at arbejdsprocessen eller de komponenter, som anvendes, bliver dyrere end det hidtil har været. Det bliver her, at slaget skal stå på den lange bane, og især her bør offentlige bygherrer og vores politikere vise vilje til at gå nye veje.

Gør de det, skal virksomhederne nok følge trop, og føle sig forpligtet til at bidrage for at nå det fælles mål.

God læsning.

Direktionen
Arkil A/S





OM ARKIL



Som entreprenør er Arkil bevidst om den påvirkning, virksomhedens aktiviteter har på samfundet – både i forhold til sikring af menneskeret-tigheder og bekæmpelse af korruption og i forhold til miljø- og klimapåvirkning, sociale forhold og medarbejderforhold.

FORRETNINGSMODEL FOR ARKIL

Arkil er en del af Arkil Holding koncernen, som er én af Danmarks største entreprenørvirksomheder med godt 2000 ansatte og en omsætning på over 3,5 milliarder i Danmark og i udlandet.

Arkil er en væsentlig aktør på det danske marked med omkring 1200 ansatte i Danmark og en omsætning i 2020 på ca. 2,1 milliarder kroner.

Arkil udfører alsidige entreprenørprojekter i Danmark, og vi håndterer lokale og nationale anlægsarbejder, havnebyggeri, fundering, tunnelering og store kabelprojekter, og vi sætter et solidt aftryk på infrastrukturen, hvor vi er til stede. Vi håndterer alle slags forureningsoprensninger og asfalterer både kommunale og statslige veje. Samtidig er vi en stærk aktør på vejsserviceområdet, hvor vi er en af pionierne inden for privat vejsservice.

Med 80 års erfaring er Arkil en professionel, topkvalificeret og ofte foretrukken samarbejdspartner for store offentlige og private bygherrer og rådgivere i Danmark. Vi lægger stor vægt på at kombinere organisationens mange entreprenørdiscipliner, eksempelvis når vi indgår ramme- og partneringaftaler, større hovedentrepriser og totalentrepriser. Dermed udnytter vi synergimulighederne mellem de forskellige kompetencer i hele selskabet.

Arkil blev grundlagt i Haderslev i 1941 af civilingeniør Ove Arkil og kan i 2021 fejre sit 80 års jubilæum. Hele selskabets aktiekapital ejes af Arkil Holding A/S, Søndergård Alle 4, 6500 Vojens.



Mission, vision og værdier

Samfundsansvar og CSR solidt forankret i selskabets mission, vision og værdier. Det er fundamentet for vores fremtidige udvikling, at vi bidrager til og tager vare på samfundet.

Arkil bygger fremtidens infrastruktur. Vi bygger broer, lægger kabler og skaber forbindelse. Vi renser den forurenede jord, bygger kloakker og leverer et renere miljø. Vi anlægger fra grunden, bygger fundamentene, etablerer havne, producerer asfalten og baner vejen frem. Vi passer på vejen, når den er bygget, og bevarer dens høje standard. Samtidig er det en væsentlig del af hverdagen at udvise omhu, omtanke og risikobevisthed i vores aktiviteter.

Arkil ønsker at:

- Være en virksomhed med fagligt dygtige og innovative medarbejdere og en god tone i et samarbejde med høj troværdighed og integritet.
 - Være decentralt organiseret med uddelegering af ansvar, stor fleksibilitet og tværgående samarbejde.
 - Efteruddanne selskabets medarbejdere, så vi bevarer og øger fagligheden på alle niveauer.
 - Udvide omhu, omtanke og risikobevisthed i vores aktiviteter.
 - Være en sikker arbejdsplads, og til stadighed arbejde på at forbedre sikkerheden for medarbejderne.
 - Engagere os i det omgivende samfund, vi er en del af, gennem social bevidsthed, teknologisk udvikling og begrænsning af vores miljøbelastning.
-
- Vi tager alle ansvar for opgaverne, menneskene og miljøet.
 - Vi arbejder effektivt og fleksibelt.
 - Vi er innovative og arbejder med dialog frem for konfrontation.
 - Vi er åbne og troværdige og holder, hvad vi lover.
 - Vi leverer kvalitet til tiden.



ARKIL OG CSR



Vi har kunnet opretholde vores produktion som planlagt og har dermed også kunnet undgå afskedigelser som følge af Covid-19. Dette skyldes i høj grad vores medarbejderes store indsats for at efterleve de udstukne retningslinjer.

ARKIL OG CSR

Med 80 års erfaring som selvstændig entreprenørvirksomhed og leverandør af infrastruktur til Danmark, har vi i Arkil bidraget til den udvikling, der har ført til et godt og trygt samfund for langt de fleste danskere. Veje og jernbaner giver os mobilitet, bygninger og huse danner rammerne for vores liv, og rørene i jorden forsyner os med rent vand, energi og sikker afledning af spildevand. Grundforudsætninger for et samfund, som vil give sine borgere gode livsmuligheder, og for hver generation er der sket kvantespring i udviklingen.

Det er *hvad* vi laver i Arkil. Denne rapport handler i høj grad om *hvordan* vi gør det, for når vi sætter fokus på *hvordan*, kommer effekterne af arbejdet frem i lyset.

Det er afgørende, at vi, virksomhederne, af egen vilje og motivation spørger os selv, hvordan vi kan bidrage til samfundets udvikling, herunder ikke mindst forholder os kritisk til, hvordan vi undgår, at vi ved udførelsen af vores arbejde belaster samfundet unødigt.

Som i tidligere år finder vi arbejdet med socialt ansvar i virksomheden meningsfuldt på et højere plan og oplever, at en systematisk tilgang og konkret opfølgning på dette bidrager til virksomhedens langsigtede udvikling på en grundlæggende sund og positiv måde. En virksomhed, som har stolte medarbejdere og tilfredse kunder, som igen og igen kommer til os med deres projekter, fordi de har mere på hjertet end blot at få bygget billigt muligt, hurtigst muligt.

Vores udfordringer

Entreprenørbranchen er mere end noget andet kendetegnet ved konkret arbejde i det fysiske rum med anvendelse af maskiner, menneskelig arbejdskraft og råvarer. Branchen har længe været

synonymt med hårdt fysisk arbejde, ufaglært arbejdskraft, støv, snavs og larm. Heldigvis er der sket meget i den vestlige verden, med Nordeuropa i front, for at forbedre dette, men der er den dag i dag stadig en del u hensigtsmæssige incitamenters til at fastholde entreprenørbranchen i en ikke-bæredygtig udvikling.

Rekruttering af arbejdskraft, især den faglærte arbejdskraft, er stadig vanskeligere, og færre unge mennesker søger en håndværksuddannelse end tidligere. Det vurderes, at byggeriet kommer til at mangle 14.000 faglærte i 2025, og dette hænger direkte sammen med de unges fravalg og en utilstrækkelig læringeindsats i virksomhederne.

Det halter gevaldigt med ligestillingen, idet under 10% af alle ansatte i byggeriet er kvinder, hvoraf langt de fleste bestrider administrative funktioner. Det samme problem gør sig ikke gældende hos f.eks. de rådgivende ingeniører og bygherreorganisationerne, ligesom optaget af kvinder på ingeniørstudierne har bedre kønsbalance.

Arbejdsmiljøet og herunder arbejdssikkerhed og forebyggelse af nedslidning lader også meget tilbage at ønske, og antallet af tilskadekomne i byggeriet er langt højere end andet risikofyldt arbejde, som f.eks. i olie- og gassektoren.

Dertil kommer, at byggeriet jævnligt fremhæves negativt i dagspressen for konfliktpræget, med hyppige budgetoverskridelser, dårlig kvalitet og ringe løn- og ansættelsesvilkår for arbejdskraften.

Det kræver modige samfund, som tør stille andre ønsker højere end ønsket om et slagtilbud, og ledere i branchen som, på trods af relativt lave økonomiske afkast, ikke vil gå på kompromis med ordentlighed og integritet i jagten på profit. Det kræver mod til at investere i de rigtige løsninger og teknologisk udvikling. Det kræver partnerskaber på tværs af traditionelle skel, og så kræver det både hård lovgivning og bløde incitamenters.

Covid-19

Covid-19 pandemien er ikke gået upåagtet hen i Arkil. Vores medarbejderes tryghed og sikkerhed har også i den forbindelse den allerhøjeste prioritet, og vi følger nøje myndighedernes anvisninger i vores instruktioner til organisationen.

Retningslinjer for sikker adfærd og andre instruktioner i denne sammenhæng bliver løbende kommunikeret til alle medarbejdere via virksomhedens interne kommunikationsnet Arkil Intra og Service.arkil ligesom der på Arkil Intra findes et afgrænset område, som kun er dedikeret til Corona-relateret information. I dette område er der oprettet Q&A's, som skal hjælpe vores medarbejdere med at få svar på diverse spørgsmål i forbindelse med Corona ligesom der forefindes printmaterialer om sikker og korrekt adfærd.

På vores byggepladser tilrettelægges arbejdet, hvor det er muligt, i faste, mindre hold, og færdsel på tværs af afdelinger og byggepladser undgås.

I en stor del af perioden har mange funktionærer arbejdet hjemmefra, og mange uddannelse- og kursusaktiviteter er søgt gennemført digitalt ligesom al mødeaktivitet stort set også er foregået digitalt.

Vores medarbejderes store indsats for at efterleve de udstukne retningslinjer har i høj grad medvirket til, at Arkil indtil nu kun har oplevet enkelte sporadiske smittetilfælde blandt vores medarbejdere. Vi har derfor kunnet opretholde vores produktion som planlagt og har dermed også kunnet undgå afskedigelser som følge af Covid-19.

Vi har et ansvar

I Arkil tager vi socialt ansvar og bidrager til det samfund, vi er en del af, uanset hvor vi opererer. Til at holde fokus på og efterleve dette ansvar, gælder nærværende CSR-politik, som for de enkelte datterselskaber kan udmønte sig i en egentlig CSR-rapport, afhængig af regelsæt og praksis for den pågældende dattervirksomhed. FN's 17 Verdensmål (SDG'er) bør danne grundlag for sådan afrapportering.

Arkils målsætninger for CSR omfattes af:

- Kodeks for forretningsprincipper
- Ligestillings- og mangfoldighedspolitik
- Sponsorpolitik

samt efterfølgende CSR-politik.

Disse principper og politikker er alle tilgængelige på www.arkil.dk.

CSR-politikken danner grundlaget for arbejdet med uddannelse, arbejdsmiljø og miljø. Hvert af disse områder har desuden en selvstændig politik, der fungerer som udgangspunkt for identificering af risici samt planlægning af konkrete indsatser og handlinger på området.

CSR-POLITIK



At tage vare på vores medarbejderes livsmuligheder

Arkil er en virksomhed, der beskæftiger en relativ stor andel personer uden særlige boglige eller faglige kvalifikationer. Arkil anerkender, at det er både i virksomhedens, medarbejdernes og samfundets interesse, at der tages ordentligt vare ikke mindst på denne gruppes muligheder for beskæftigelse, sundhed og god levestandard uanset social status, køn, race, religion med videre. Dette kan foranledige aktive initiativer til sikring af f.eks. mangfoldighed, efteruddannelse, forebyggelse af nedslidning, sikring af adgang til behandlingstilbud m.m.



At sikre ordentlige forhold og en sikker arbejdsplads til vores medarbejdere

Arkil vil ikke bidrage til social dumping og udnyttelse. Medarbejdere i Arkil har ordentlige løn- og ansættelsesvilkår, der overholder gældende overenskomst og lovgivning på området. Desuden skal sikkerheden på vores arbejdspladser være i top, og i Arkil overholder vi ikke blot arbejdsmiljølovgivningen - det er også vores erklærede mål at være en førende virksomhed når det kommer til vores medarbejderes sikkerhed.



At investere i bæredygtige løsninger

Arkil ønsker i sit virke at forebygge forurening mest muligt ved at investere i energirigtige løsninger og fremme energi- og CO2-besparende initiativer i selskabets forskellige aktiviteter. Arkil af søger derfor genanvendelsesmuligheder af f.eks. byggematerialer, forbrændings-slagge og asfalt i vores projekter og bidrager aktivt til håndtering af forureninger fra fortiden.



At være garant for samfundsansvar

Arkils kunder skal kunne have tillid til, at vi lever op til vores samfundsansvar i alle led, og vi vil derfor aktivt følge op på vores samarbejdspartnere og underentreprenører med henblik på at udbrede implementeringen af vores CSR-politik.



ARKILS INTERESSETER

Som entreprenørselskab, der påvirker samfundet lokalt og nationalt gennem vores anlægsaktiviteter, har vi mange interessenter, der på hver sin vis har betydning for os og vores nuværende og kommende forretning.

Vi har udpeget de væsentligste interessenter som værende:

- Kunder
- Medarbejdere
- Samarbejdspartnere
- Slutbrugere, der påvirkes direkte af vores anlægsaktiviteter.

Gennem vores aktiviteter har vi tæt kontakt til og dialog med de væsentligste interessenter, hvilket giver os vigtig viden om de konkrete muligheder og problemstillinger, der er forbundet med vores arbejde. En viden, vi inddrager i planlægningen af vores fremtidige projekter og strategiske indsatsområder. Samtidig sikrer vi en gennemsigtighed i forhold til selskabets aktiviteter ved løbende at informere om vores aktiviteter via vores hjemmeside og andre informationskanaler.

Kunder

Vores kunder er bl.a. kommunerne og landets mange forsyningsselskaber samt store, statslige bygherrer som fx Vejdirektoratet og Banedanmark foruden en række private bygherrer. Vi kommunikerer med kunderne i forbindelse med vores projektaktiviteter, ligesom vi drøfter diverse brancherelevante emner på de leverandørmøder og konferencer, der holdes for aktørerne i bygge- og anlægsbranchen.

Medarbejdere

Kommunikationen med medarbejderne sker både centralt gennem vores intranet, personaleblad og interne kurser samt decentralt gennem afdelingsmøder, seminarer og koordineringsmøder på vores aktuelle projekter.

Samarbejdspartnere

Myndigheder, leverandører, rådgivende ingeniørfirmaer og andre entreprenørselskaber er alle potentielle eller aktuelle samarbejdspartnere for Arkil. Vi har flere partneringsamarbejder, hvor vi over en årrække samarbejder med én eller flere bygherrer, rådgivere og andre entreprenørfirmaer om at optimere projekterne og opnå fælles mål. Gennem disse partneringsamarbejder samt andre konkrete samarbejder med branchens aktører opnår vi en tæt kontakt til og dialog med denne gruppe af interessenter.

Slutbrugere

Borgere, erhverv, institutioner og trafikanter vil ofte blive berørt af vores aktiviteter i anlægsområderne rundt om i landet. I samarbejde med de enkelte bygherrer sikrer vi en konstruktiv dialog med slutkunderne gennem bl.a. borgermøder, informationsbreve, sms-løsninger samt direkte kontakt i selve anlægsområdet.

ARKIL I TAL



2.129,6 MIO. DKK OMSÆTNING

I et år, hvor vi forventede, at Corona epidemien ville påvirke virksomheden, kan vi afslutte 2020 positivt med 2.129,6 DKK i omsætning.

66

66 ELEVER – 11,87% ELEVER

I 2020 opnåede vi det højeste antal elever under uddannelse i Arkils historie samt indfrielse af vores erklærede mål på 10% for andet år i træk.



33 SKADER MED FRAVÆR – 14,9% ULYKKESFREKVENS

2020 bød desværre på flere ulykker med fravær i Arkil, hvilket resulterede i en stigning i ulykkesfrekvensen til 14,9%.



50.694 LITER DIESEL

I 2020 har vi fortsat vores udskiftning af ældre firma- og varebiler. Vi vil derfor fremadrettet forbruge 50.694 liter diesel mindre, svarende til 134 ton mindre CO2.



1206 ANSATTE I DK

Vi var 23 flere medarbejdere i 2020 end året før, og vi har formået at undgå afskedigelser på trods af Corona epidemien.



7 KVINDelige ELEVER

Bygge- og anlægsbranchen har behov for flere kvinder i erhvervsfagene, vi er derfor stolte over, at 7 kvindelige elever har valgt en uddannelse i Arkil.



14 PRAKTIKANTER

Vi fik den unikke fornøjelse af at fylde viden, udfordringer og erfaringer fra projekter og entrepriser i rygsækken hos 14 ingeniør- og konstruktørstuderende i praktik.

KWH

5 KWH PR. TON

BSM - genanvendeligt og bæredygtigt asfalt til bærelag kræver kun 5 kWh/ton at producere kontra varmblandet asfalt på 84,05 kWh/ton.



ARKIL OG FN'S VERDENSMÅL



Vores arbejde med SDG'erne giver anledning til nytænkning og skaber behov for at åbne dialogen. På den måde kommer nye ideer og tanker til orde, som måske før var blevet afvist med en henvisning til "plejer". Det er grundlæggende sundt for enhver virksomhed at forholde sig til sine vaner.

UDVALGTE VERDENSMÅL

Arkil arbejder som nævnt i forordet med CSR ud fra selskabets vædisæt og den gældende CSR-politik, relateret til SDG'erne. I vejledninger til virksomhedernes arbejde med SDG'erne anbefales det, at arbejdet sker ud fra en "negative-impact" vinkel, hvor der fokuseres på de områder, hvor vi i virksomhedens arbejde belaster samfundet mest. Det er med til at samle fokus på det mest relevante og dermed skabe størst effekt i indsatsen.

Som tidligere nævnt er der en række væsentlige "negative impact" områder, som kendetegner branchen, og som Arkil som en væsentlig aktør i entreprenørbranchen også præges af. Dette er ikke nyt for os, og både før og efter, at vi begyndte på at rapportere systematisk for vores samfundsansvar, har der været følgende fire hovedpunkter i vores arbejde med CSR, nærmere beskrevet på side 8. Disse omfatter:

- At sikre ordentlige forhold og en sikker arbejdsplads til vores medarbejdere
- At tage vare på vores medarbejderes livsmuligheder.
- At investere i bæredygtige løsninger
- At være garant for samfundsansvar

Branchens væsentligste udfordringer og Arkils CSR-politik kan sammenholdes med SDG'erne for at afdække indenfor hvilke SDG'er vores virke er mest i risiko for at have negativ effekt. Disse er identificeret som følger:

- 3. Sundhed og trivsel
- 4: Kvalitetsuddannelse
- 5: Ligestilling mellem kønnene

- 8: Anstændige jobs og økonomisk vækst
- 9: Industri, Innovation og Infrastruktur
- 12: Ansvarligt forbrug og produktion
- 13: Klimaindsats

Det er dog ikke alle SDG'er, hvor vi potentielt påvirker negativt. I kraft af det arbejde, vi udfører - det vi tjener penge på som en del af forretningen - bidrager vi positivt til samfundets udvikling i direkte relation til et antal SDG'er som følger:

- 6: Rent vand og sanitet
- 7: Bæredygtig energi
- 9: Industri, Innovation og Infrastruktur
- 11: Bæredygtige lokalsamfund

Proces planlagt i 2020

Den planlagte proces med gennemførelse af en systematisk gennemgang af de enkelte verdensmål i grupper med både ledelsen og medarbejdere fra de enkelte divisioner og afdelinger, med det formål at identificere og prioritere mål og handlinger inden for de enkelte områder, blev desværre ikke muligt at gennemføre på grund af Covid-19. Overvejelser om, hvordan dette arbejdet kan gennemføres i 2021, pågår.



I Arkil kan vi opnå og udrette meget – men vi kan ofte påvirke resultater, løsninger og forandringer endnu mere i tillidsbaserede samarbejder og udviklende partnerskaber, der har samme målsætning som os. Vi hilser partnerskaber velkomne, når de fælles ambitioner er at skabe forbedring og udvikling på et økonomisk forsvarligt grundlag. Samarbejdet i partnerskaber giver os mulighed for øget socialt ansvar, stærkere innovation og højere bæredygtighed for de involverede parter, det samfund vi er en del af og Danmark.

Delmål: Relevante delmål er 17.14, 17.16, 17.17.



Entreprenørvirksomhederne er i frontlinjen, når samfundet skal klimasikres. Der påhviler os i Arkil en særlig forpligtelse til at bidrage med viden og kompetencer, så tiltag til klimasikring bliver effektive og økonomisk forsvarlige, og uden unødige negative implikationer for samfundet og naturen. Dette skal nødvendigvis ske i samarbejde med virksomhedens kunder.

Delmål: Relevante delmål er 13.1 og 13.2.



Alle medarbejderes sundhed og trivsel skal prioriteres højt. Det er af stor betydning for Arkil, at vores medarbejdere ikke belastes unødigt af deres arbejde, hverken fysisk eller psykisk og kan trives gennem et helt arbejdsliv, uanset hvor man arbejder i virksomheden. Med prioriteret opmærksomhed og viden vil vi sikre gode sikkerheds- og arbejdsbetingelser under ordentlige forhold for alle medarbejdere og have fokus på det gode arbejdsliv i Arkil gennem hele ansættelsesforholdet.

Delmål: Primært relateret til delmål 3.5, 3.6, 3.8, 3.9, 3.a samt mere indirekte til delmål 3.c og 3.d.



Vores målrettede fokus på uddannelse, kompetenceløft- og udvikling af medarbejdere er en væsentlig hjørnesten i fremtidssikringen af Arkil. Vi ser det som vores pligt og ansvar at uddanne unge indenfor de erhvervsfaglige uddannelser, som ligger indenfor vores kerneforretning, og som bygge- og anlægsbranchen har brug for i fremtiden. Derudover ønsker vi også at bidrage med viden, erfaringer og kvalitet til unge studerende på videregående uddannelser. Vi ser det også som vores forpligtelse at bidrage til, at en beskæftigelse i Arkil giver mulighed for faglig opkvalificering både gennem arbejdets udførelse og ved efteruddannelse i eller uden for virksomheden.

Delmål: Særligt aktuelle delmål er 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, og 4.7.



I Arkil anerkender vi, at byggeri og anlæg er energikrævende arbejde med et forbrug af råstoffer, materialer og brændstoffer. Vi tager ansvar for vores omverden, miljø og samfund, som omgiver os og afsøger og udvikler derfor nye bæredygtige og innovative løsninger, som vi kan inkorporere i vores produkter og virksomhed. Samtidig ønsker vi at nedbringe vores negative miljømæssige aftryk og bidrage til Klimalovens 70% CO2 reduktion inden 2030, ved at tilbyde vores kunder løsninger, der sikrer en større genbrugsgrad, en mindre CO2 udledning og et mindre forbrug af jordens naturlige ressource som f.eks. sand og grus.

Delmål: Centrale delmål er 12.2, 12.4, 12.5, 12.6 og 12.7.



Kvalitet til tiden – det er ikke blot Arkils motto, det er måden, vi arbejder på og vil anerkendes for. I Arkil ligger det os dybt på sinde, at vores arbejde altid udføres i aftalt ordentlig kvalitet og har en robusthed og lang levetid. Vi bidrager til udviklingen af bedre produkter, højere kvalitet og forbedret brug af teknologi i samarbejde med byggeriets samlede værdikæde.

Vi dedikerer fokus til at skabe innovation og bæredygtighed i udviklingen af nye løsninger til gavn for vores medarbejdere, deres arbejdsredskaber, og vores kunders ønsker og behov.

Delmål: Centrale delmål er 9.1, 9.4 og 9.5.



Kontinuerlig udvikling af alle processer i Arkil er forudsætningen for at skabe vedvarende økonomisk vækst, højere produktivitet og teknologisk udvikling. Det handler for os om at sikre tryghed i ansættelsen og skabe et godt og sikkert arbejdsmiljø. Disse for Arkil væsentlige prioriteringer bidrager til at gøre Arkil til en attraktiv arbejdsplads og fremtidssikrer de enkelte jobs i virksomheden, hvilket ikke kun gavner den økonomiske bundlinje for virksomheden på kort sigt.

Delmål: Væsentlige delmål er 8.2, 8.3, 8.4, 8.5, 8.6, 8.7 (indirekte især via leverandørfokus) og 8.8.



Det er et fåtal af kvinder, som uddanner sig, søger arbejde eller gør karriere i bygge- og anlægsbranchen. I Arkil vil vi være med til at ændre et forældet image og bidrage til at højne beskæftigelsesgraden af kvinder i bygge- og anlægsbranchen, bl.a. ved at skabe positive fortællinger om, at vores branche i allerhøjeste grad også er for kvinder. Vi mener, at respekt for forskellighed og blanding af kønnene på arbejdspladsen styrker fagligheden, arbejdsglæden og forretningen.

Delmål: Der henvises især til delmål 5.1, 5.5 og 5.c.

HØJDEPUNKTER I 2020

Januar

MILJØTEKNIK OPGAVE

Miljøteknik opfører endnu et vandbehandlingsanlæg til oprensning af grundvand forurenet med klorerede opløsningsmidler.



INTERN KAMPAGNE

I en intern kampagne til samtlige medarbejdere sættes der fokus på intranettets mange muligheder, nyheder og informationer.

Februar

KALKSTABILISERING

I Brædstrup udfører vi sammen med Samn Forsyning et kalkstabiliseringsprojekt, hvor minimering af CO2 er i fokus.



VETERANER

Veteraner og tidligere soldater inviteres til kaffe og briefing i Lystrup med henblik på jobprøvnings m.m.

TALENTFULD STRUKTØR

Vores struktørelev Jacob er med på dette års Talent Camp på CELF i Nykøbing Falster.

Marts

12

FORMANDSASPIRANTER

12 timelønnede medarbejdere færdiggør formandsaspirantuddannelsen, og er klædt på til et formandsjob i fremtiden.

ÅRSREGNSKAB

Årsregnskab for 2019 i Arkil A/S udviser et stabilt aktivitetsniveau med en tilfredsstillende indtjening.



INNOVATIONPRISER

Rør-i-rør metoden udviklet i samarbejde med Aarsleff rørteknik, og Polystyren støbeform udviklet i samarbejde med Odico vinder priser ved Vandpartners workshop.

April



GENFORENINGEN 1920

Ellen og Ove Arkil Fonden støtter aktiviteter, der markerer 100 året for Genforeningen af Sønderjylland med Danmark.



ELEVER UDDANNES

Selvom Corona epidemien sætter ting på pause, så afslutter seks anlægsstruktørelev deres uddannelse og får deres uddannelsesbevis.

Maj

7 ÅRS ARBEJDE AFSLUTTES

Arbejdet med 3,4 km. kloak-tunnel, 16 betonbygværker og underjordisk regnvandsbassin i det store klimasikringsprojekt ved Damhusledningen i Hvidovre er nået til vejs ende.



GENERALPRØVE I ASFALT

Asfaltdivisionen nyeste investering, BSM-maskinen ankommer til Hammelev, hvor den har sin første testkørsel foran stort internt publikum.

Juni

MINISTERBESØG

Transportminister Benny Engelbrecht (S) overværer BSM udlægning på Rennebjergvej i Slagelse Kommune

ARBEJDSMILJØ-KAMPAGNE

Med kampagnen "Skide godt - Arkil-banden" sætter vi fokus på sikkerheden ved vejen som arbejdsplads, afmærkningsplaner og beskyttelsesniveauer



KONCERNPROJEKTCHEF-UDDANNELSE

Et års uddannelse med fokus på kompetenceudvikling og ledelse af tværgående projekter afsluttes for 10 projektchefer i koncernen.

HØJDEPUNKTER I 2020

Juli



OVERTAGELSESAFTEALE

Arkil indgår aftale om at overtage NCC's vejserviceaktiviteter og de ca. 200 ansatte fra NCC Road Services A/S.

FRA EGU TIL STRUKTØRELEV

Nicole fra vores anlægsafdeling i Næstved er vores første EGU-elev, som efter endt uddannelse nu fortsætter som anlægsstrukturelev.



BOSS LADIES AMBASSADØR

Susan, der er i gang med uddannelsen til bygningsstrukturelev i vores betondivision, bliver en del af Boss Ladies' ambassadørkorps.

August



UDENFOR DK'S GRÆNSER

Rabatterne på Færøerne får høvl af Vejservice. Opgaven lød på 150 km. vedligeholdelse af rabatter på fem uger.

BYFORNYELSE I VOLLMOSE

Anlægsafdelingen i Odense skriver under på en større kontrakt som hovedentreprenør for alt anlægsarbejdet mellem en række boligblokke i området.



DIVERSITET PÅ AGENDAEN

Ambercon, CG Jensen, STARK og Arkil går sammen om at sætte spotlys på diversitet og præsenterer konferencen Byggeriets diversitetsdag.

September

ARKILS HÆDERSPRIS

Uddannelses- og forskningsminister Ane Halsboe-Jørgensen (S) skal overrække Arkils Hæderspris; elev-prisen og indsats-prisen. (Udsat på grund af Covid-19).

VI GÅR I JORDEN

Startskuddet for stort kabelprojekt; Nordeuropas største solcellepark på over 200 hektar for Bestseller, der skal producere grøn strøm, lyder for Stürup-afdelingen.



15 MINUTTER OM UGEN

I ny kampagne for arbejdsmiljøafdelingen italesætter vi nødvendigheden og værdien når formændene afholder 15 minutters toolboxmøder hver uge ude på byggepladserne.

Oktober

ERHVERVSSAFARI

170 udskolingselever fra skole i Næstved Kommune besøgte asfalt- og anlægsafdelingen for at høre om job- og uddannelsesmuligheder i anlægsbranchen.



ORDBLINDHED

I uge 40 satte vi fokus på international ordblindeuge med aktiviteter og Anders, som det gode eksempel der ikke lader sig bremse af sin ordblindhed.

FØRSTE SPADESTIK

Frederiksbergs nye, bæredygtige vandværk, som vi er totalentreprenør på i konsortium med Krüger igangsættes.

November

FRA BRÆNDSTOF TIL EL

Adskillelsesopgaver i rammeaftalen Vandpartner med Aarhus Vand bliver nu i nogle tilfælde udført med eldrevne maskiner for at understøtte bæredygtighed og mærkbare klimagevinster.



EFTERUDDANNELSE

12 projektledere-/chefer og entreprenører starter på Arkil Akademiuddannelse i faget Ledelse i praksis.



FODBOLD FOR FREMTIDEN

Tre af vores elever fortæller om struktøruddannelsen, og beskæftigelsesprojektets fodbolddeleagere får rundvisning på asfaltværket i Skrydstrup.

December



KLIMASAMARBEJDE

Arkil indgår klimasamarbejde med NIRAS med formålet om at hjælpe forsyningsektoren til effektive klimatiltag.



CSR-BEVIS

For 3. år i træk modtager vi Tønder Kommunes CSR-mærke 2020-2021 for at udvise fleksibilitet og rummelighed på arbejdsmarkedet.

NYT MEDLEMSSKAB

Arkil bliver medlem af den Danske vandklynge, så vi i fremtiden kan udføre endnu flere innovative og bæredygtige løsninger indenfor vand.



Uddannelse, kompetenceløft- og udvikling er essentielle fokusområder i Arkil, fordi det er vigtigt, at vi hele tiden er rustet til og formår at udføre projekter og opgaver med både innovative, ansvarlige, klimamæssige og bæredygtige løsninger.

UDDANNELSE OG BESKÆFTIGELSE

UDDANNELSE OG BESKÆFTIGELSE

Vores medarbejdere

Medarbejderne i Arkil er vores største og vigtigste aktiv. Ved målrettet fokus på medarbejdernes kompetencer, motivation og engagement, sikrer vi medarbejdernes lyst til at udfordre eksisterende og nye muligheder. Derved er vores medarbejdere hver dag med til at definere og sætte retningen for vores virksomhed og dermed fremtidssikre vores 80-årige arbejdsplads.

For at kunne forblive en af landets største entreprenørvirksomheder, der møder vores kunders ønsker, krav og nye behov, handler det især om at følge med tiden og flytte virksomheden hen til, hvad der i dag kræves af en nutidig entreprenørvirksomhed. For at kunne forblive en af landets største entreprenørvirksomheder, der altid er klar til at møde vores kunders ønsker, krav og nye behov, handler det om at følge med tiden og flytte virksomheden hen til, hvad der i dag kræves af en nutidig entreprenørvirksomhed. Det er vigtigt, at vi hele tiden er rustet til og formår at udføre projekter og opgaver med både innovative, ansvarlige, klimamæssige og bæredygtige løsninger. Vores målrettede fokus på uddannelse, kompetenceløft- og udvikling er derfor en væsentlig hjørnesteen i fremtidssikringen af Arkil.

Et andet stærkt fokusområde er tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere. Bygge- og anlægsbranchen er ramt af faldende antal faglærte, vanskeligheder ved at motivere unge til at vælge en erhvervsfaglig uddannelse eller arbejde, og har et forældet image, hvor kvinder har svært ved at se sig selv gøre karriere. Vi ser det som en væsentlig risiko i vores virksomhed ikke at kunne rekruttere medarbejdere med de rette kompetencer i fremtiden, og det kræver derfor, at vi tænker flere rekrutteringsgrupper ind som potentielle medarbejdere i Arkil og samtidig også er med til at gøre op med branchens kønsfordeling.

UDDANNELSESPOLITIK

- Hos Arkil ønsker vi at have dygtige medarbejdere med de rette kompetencer, der er kvalificeret til at løse de opgaver, der skal udføres, uanset hvor i selskabet, medarbejderen er beskæftiget.
- Vi tilbyder og gennemfører intern og ekstern uddannelse af ledere og medarbejdere på et højt fagligt niveau, der tilrettelægges individuelt.
- Vi tilbyder generelt uddannelse/kursus/seminar med henblik på opdatering af relevant viden og kompetenceløft, herunder også træning af medarbejdere, der karrieremæssigt skal udvikles i en bestemt retning.
- Vi har fokus på at hjælpe og udvikle medarbejdere med særlige behov, herunder ordblinde.
- Ud over selskabets fuldtidsbeskæftigede medarbejdere, engagerer vi os i høj grad også i uddannelse af elever, studerende og praktikanter.
- Hvor der lovgivningsmæssigt stilles krav om særlig uddannelse i forhold til det konkrete arbejde, skal medarbejderen deltage i de aktiviteter, Arkil tilbyder.
- Behovet for uddannelse afgøres af de respektive chefer, der i samarbejde med medarbejderen og HR-afdelingen tilrettelægger de enkelte uddannelsesforløb.
- Arkil prioriterer at anvende de bedste og mest virkningsfulde løsninger til de enkelte uddannelsesforløb, herunder e-læring, webinarer og tilsvarende online læringsmetoder, som giver kursisten størst mulig fleksibilitet og flere muligheder for at tilegne sig stoffet.

Vores samfundsansvar ligger heri; at se og realisere potentialet i mennesker, der tilknyttes virksomheden og i vores nære omgivelser, at konstant gøde vores medarbejders udvikling og bygge videre på deres kompetencer samt være med til at skabe nye og positive fortællinger om disse grupper i branchen.

Vores samfundsansvar ligger heri; at se og realisere potentialet i mennesker, der tilknyttes virksomheden, at konstant gøde vores medarbejders udvikling og bygge videre på deres kompetencer samt være med til at skabe nye og positive fortællinger om disse grupper i branchen.

1206 medarbejdere

Der var 1206 medarbejdere ansat i Arkils danske aktiviteter ved årets afslutning i 2020. Heraf var de 397 funktionæransatte og 809 var timelønsansatte. Taget året og en Corona epidemi i betragtning, så er vi glade for, at vi kan øge medarbejderantallet, som sidste år var på 1183, og at vi har undgået afskedigelser som konsekvens af Covid-19.

Elever i Arkil

Et af 2020 årets højdepunkter er, at vi havde 75 elever under uddannelse i Arkil. Det er det højeste elevantal i virksomhedens historie.

66 af eleverne er i gang med en erhvervsuddannelse som anlægsstruktør, bygningsstruktør, brolægger, EGU elev, maskinfører, entreprenørmaskinmekaniker og EUX anlægsstruktør.

De 66 erhvervsuddannelseselever svarer til 11,87%, hvilket betyder, at vi i Arkil for andet år i træk indfrier vores erklærede mål om, at "10% af de timelønnede medarbejdere i Danmark skal udgøres af erhvervsuddannelseselever i de afdelinger, som kan beskæftige elever og indenfor anlæg, som er vores kerneområde". I 2019 havde vi 56 erhvervsuddannelseselever, svarende til 10,1%. Stigningen i 2020 skyldes især, at vi havde flere større projekter, hvor det var muligt at have elever tilknyttet.

Elevprocenten udregnes på baggrund af gennemsnitlig antal elever på en igangværende erhvervsuddannelse, delt med det gennemsnitlige antal timelønnede i Arkil Anlæg. De resterende 9 elever, som er under uddannelse som vejasfaltør, mediegrafiker og kontorelev, tæller derfor ikke med i procentudregningen.

Vi har et ansvar for at uddanne unge mennesker til fremtidens arbejdsmarked. Det er en indsats, som ligger os dybt på sinde, og vores ansvar for at give vores elever et solidt uddannelsesmæssigt fundament for deres fremtid er høj. Derfor udvikler vi løbende på rammerne omkring vores elevindsats, så de elevansvarlige har de rigtige redskaber. Samtidig styrker vi vores mentorordning, så man i afdelingerne er godt rustet til at tage ansvar for, at eleverne kommer godt igennem uddannelsen og opnår alle de færdigheder, som er i uddannelserne og samtidig sikrer et godt samarbejde mellem elev, skole og virksomhed.

Eleverne er fordelt på følgende uddannelser:

Struktørelever	49
Maskinførerelever	2
Bygningsstruktørelever	7
Kontorelever	1
Brolæggerelever	3
EGU-elever	3
IGU-elev	2
EUX-struktørelev	1
Entreprenørmaskinmekaniker	1
Vejasfaltørelever	6

Fra studieliv til praktik

At fylde rygsækken med erfaringer og udførte opgaver, at sparre og suge viden til sig fra vores medarbejdere og specialister samt at være med på forreste række, når det, man er med til at projektere, udføres, er nogle af fordelene ved at vælge en studiepraktik i Arkil. Med en praktikplads sikrer vi adgang og indblik i entreprenørbranchen og bidrager til at give de studerende inden for ingeniør- og bygningskonstruktøruddannelserne brugbare og nødvendige erfaringer, som de kan bygge videre på under deres uddannelse.

I 2020 havde vi et mål om at have 12 ingeniør- eller bygningskonstruktørstuderende i praktik, fordelt med 6 på hhv. forårs- og efterårssemesteret. Vi endte med at tilbyde 14 unge studerende en praktikplads, hvilket vi er glade for, taget i betragtning af, at Corona epidemien ændrede vores normale måde at møde de studerende på ude på uddannelses- og karrieremesserne og også påvirkede deres introduktionsforløb i afdelingerne og i virksomheden generelt.



I organisationen er man blevet bedre bevidst om muligheden for at have praktikanter og den værdi, de bibringer projektorganisationen. Seks praktikanter blev efterfølgende i virksomheden i studiejobs efter deres praktik, og de er med til at sætte nye praktikanter ind i opgaverne og hverdagen i Arkil.

I 2020 havde vi desuden fornøjelsen af at være specialevirksomhed for studerende ved deres afsluttende speciale. I Arkil har vi ikke tidligere målt på antallet af specialesamarbejder, men i 2020 havde vi to specialesamarbejder med studerende.

I forhold til karriere- og uddannelsesmesser intensiverede vi deltagelsen i 2019, og i 2020 var planen at deltage på tilsvarende messer som i 2019. Vi har således deltaget på flere virtuelle uddannelses- og karrieremesser i 2020. Det har været en yderst positiv oplevelse at mødes virtuelt med de studerende, hvilket giver en ny og anderledes måde at skabe dialog og engagement på. De unge, vi møder, er meget målrettede og interesserede, og vi ser frem til at deltage i endnu flere virtuelle messer i 2021.

Fra arbejdsliv til seniorliv

I Arkil ønsker vi, at vores ældre medarbejdere og seniorer får en god overgang fra arbejdsliv til pensionstilværelse. Det er vigtigt for Arkil at forberede både den enkelte, men også organisationen på et skifte, således overgangen bliver nemmere for alle parter, og at virksomheden kan bibeholde den værdifulde viden og de gode erfaringer, som senioren besidder. I 2020 har vi iværksat en seniorpolitik, hvor der nu kan indgås en individuel aftale med den enkelte medarbejder om, hvordan seniorforløbet bedst planlægges af hensyn til både medarbejderen og virksomheden. Vi ser frem til at flere seniorer benytter sig af aftalen i fremtiden.

Uddannelse

Vi investerer i vores medarbejdere. Det gør vi bl.a. med uddannelse. Uddannelse og kompetenceløft er et vigtigt element i at realisere den enkeltes potentiale og i at sikre kvalificeret arbejds-

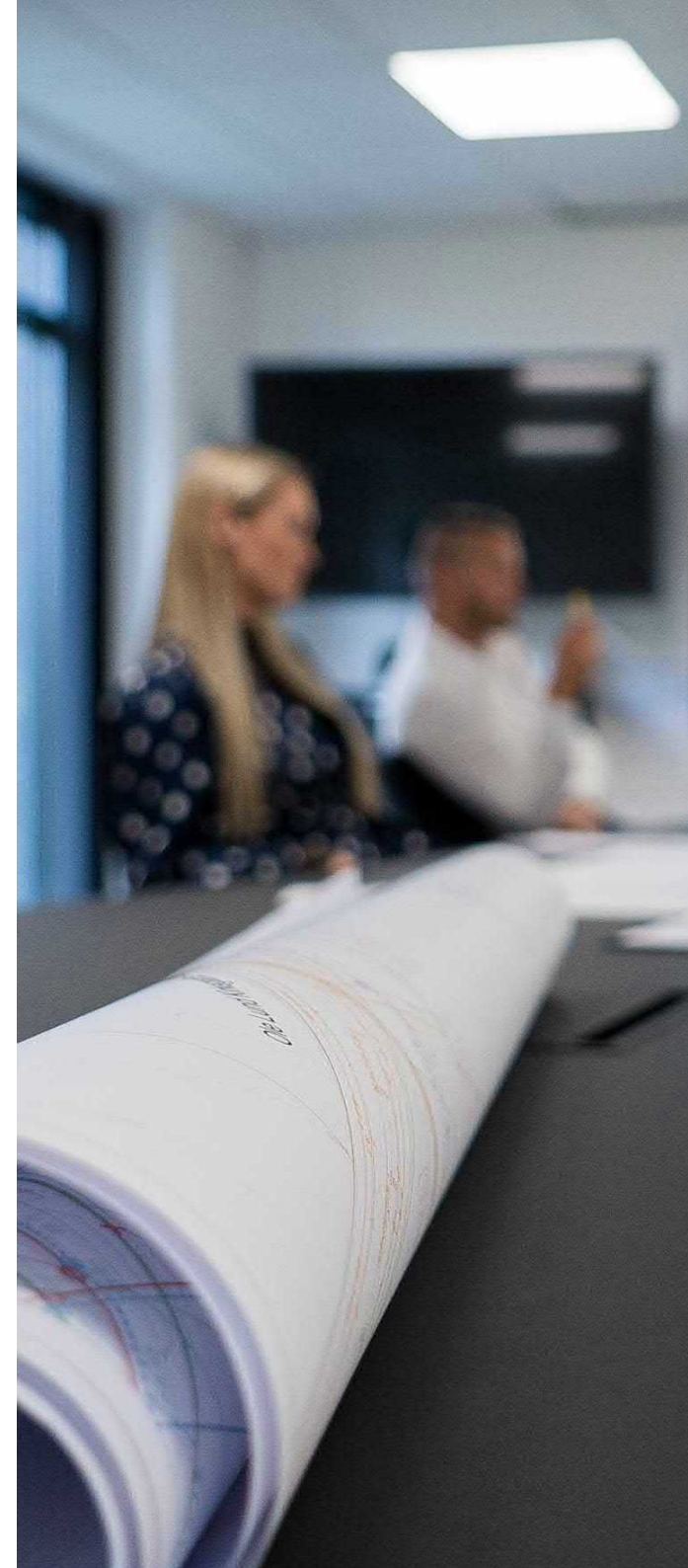
kraft, både nu og i fremtiden. I Arkil handler det at tilbyde uddannelse til medarbejderne i høj grad om at skabe fagligt, personligt og/eller ledelsesmæssigt udvikling, give arbejdsglæde og gennem veltilrettelagte uddannelsesforløb sikre, at medarbejderne har de rette værktøjer og nødvendige viden til at udføre deres arbejde. Ligeledes er uddannelse og efteruddannelse også et afgørende element i forhold til mange af vores medarbejders sikkerhed.

I marts 2020 afsluttede 11 timelønnede medarbejdere formandsaspirantuddannelsen – en ny, intern uddannelse, der med fokus på lederrolle, egne og Arkils værdier samt adfærd, konflikthåndtering, gennemslagskraft og interne forretningsgange, skal forberede formandsaspiranterne til at kunne varetage en stilling som formand. Formandsaspirantuddannelsen er med til at fremtidssikre virksomheden på det skifte, man forventer inden for en årrække, hvor flere af virksomhedens formænd nærmer sig en pensionsalder samtidig med, at behovet for flere formænd i Arkil stiger. Det var derfor glædeligt, at 12 nye formandsaspiranter startede på det 1-årige uddannelsesforløb i oktober måned.

Den grundlæggende lederuddannelse, som primært tilbydes vores formænd, er også blevet afviklet i 2020. Det betyder, at der er tæt på 90 formænd, der har gennemført uddannelsen, siden det blev udbudt i Arkil for første gang i 2017.

På Arkils interne akademiuddannelse i ledelse er der gennemført flere akademifag trods Corona restriktioner og endnu et hold på 12 påbegyndte faget "ledelse i praksis".

Da Arkil er en virksomhed med flere forskellige entreprenørfaglige kompetencer, hvoraf flere ofte indgår i de samme projekter, havde vi i 2019 et ønske om at klæde udvalgte projektchefer på til at kunne løse større, tværorganisatoriske og komplekse koncernprojekter i fremtiden. 10 projektchefer kunne derfor i juni 2020 afslutte et særligt 1-årigt trænings- og uddannelsesprogram, som nu stiller Arkil meget stærkere i fremtiden i forhold til ledelse af større projekter på tværs af divisioner i Arkil.



Inklusion

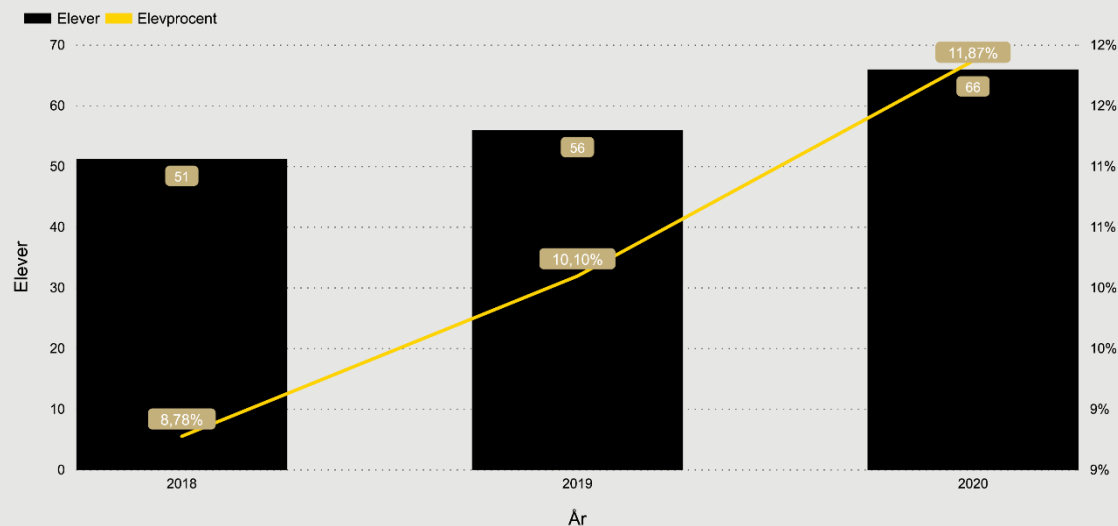
Som tidligere nævnt vil bygge- og anlægsbranchen, og dermed også Arkil, mangle hænder i fremtiden. Derfor er vigtigheden i at finde nye veje til rekruttering af medarbejdere til virksomheden et væsentligt fokuspunkt.

Vi ønsker at være vores sociale ansvar bevidst ved at inkludere mennesker, som enten er på kanten af arbejdsmarkedet eller som har brug for en vej tilbage på arbejdsmarkedet. Dette kan være i form af specielt tilrettelagte praktikker, opkvalificeringer og jobprøvning.

I oktober måned indgik Arkil en samarbejdskontrakt med organisationen High:five, som har til formål sammen med virksomheder og offentlige myndigheder at skabe job- og/eller uddannelsesmuligheder for unge mellem 15-30 år, som ofte har en kriminel baggrund. Arbejdsstyrken og medarbejdersammensætningen i virksomheden skal afspejle samfundet omkring os, og det betyder også at give unge mennesker en hjælpende hånd for at komme videre i deres tilværelse. I anlægsafdelingen i Randers tog de i oktober måned imod vores første unge fra High:Five, og samarbejdet med den unge mand, som blev prøveansat som specialarbejder, har udelukkende været positivt, hvilket har ført til, at han i januar 2021 starter som anlægsstruktørelev i Arkil. Vores første erfaring med samarbejdet med High:five har således været positivt, og vi forventer os meget af dette samarbejde i fremtiden.

I oktober 2020 deltog Arkil også i et beskæftigelsesprojekt; Fodbold for fremtiden, som er et samarbejde med Dansk Bold Union (DBU), Haderslev Fodboldklub og Haderslev Jobcenter. Projektet skal via sporten forsøge at få unge ud af langtidsledighed og offentlige forsørgelse, ved at give dem meningsfulde fællesskaber og vise dem mulige uddannelses- og jobmuligheder. Arkil har foreløbig i 2020 bidraget med virksomhedsbesøg på lokale afdelinger, samt tre anlægsstruktørelev har præsenteret deres uddannelse for deltagerne i projektet.

ELEVER



Som i de foregående år har Arkil også i 2020 deltaget i projektet; Unge på Toppen i Aabenraa Kommune, hvor unge kontanthjælpsmodtagere får mulighed for at komme i praktik i en virksomhed samtidig med, at de træner op til at kunne cykle til Alpe D'huez i Frankrig. Cykeldelen var udfordret i 2020 på grund af covid-19 og begrænsede rejserestriktioner, men vi kunne byde velkommen til en ung mand, Freddy, som i juli måned blev fastansat som specialarbejder.

Siden 2019 har Arkil haft en forening for tidligere militært personel og veteraner. Foreningens formål er at skabe et fællesskab, hvor medarbejdere med en baggrund i Forsvaret kan mødes og blive mødt med en forståelse for, hvad deres tidligere job har ført med

og haft af konsekvenser. Da foreningens aktiviteter er at mødes fysisk med hinanden og deltage i virksomhedsbesøg hos andre virksomheder med tilsvarende tidligere soldater og veteraner, har det ikke i 2020 været muligt at gennemføre nogle aktiviteter på grund af Covid-19 restriktioner.

I Arkil viser vi altid gerne virksomheden og passionerede medarbejdere frem, når der efterspørges virksomheder i forbindelse med Åben skole arrangementer. I oktober måned havde anlægs- og asfaltafdelingen i Næstved besøg af ca. 170 udskolingselever fra Næstved Kommune, som et led i at snuse til erhvervsud-

dannelser og få et indblik i forskellige brancher. I 2021, hvis epidemien tillader det, byder vi gerne indenfor igen ved Åben skole arrangementer.

Flere kvinder i branchen

Ifølge en undersøgelse fra SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, viste det sig i 2011, at håndværksfagene er mandsdominerede. De kvinder, der alligevel valgte en erhvervsuddannelse i bygge- og anlægsbranchen, blev mødt af udfordringer i forhold til arbejdsmiljø, skurvognsjargon og kulturen på byggepladsen generelt. Et årti senere kigger vi stadig ind i en uændret tendens. Der er et tydeligt behov for, at branchen gør mere for at skabe nye, positive fortællinger om kvinder på erhvervsuddannelser og om kvinders mulighed for at arbejde og skabe en karriere i branchen. Vi har brug for, at flere kvinder aktivt vælger branchen til, både af rekrutteringshensyn, men også fordi en passende fordeling af mænd og kvinder på arbejdspladsen bidrager til at styrke fagligheden og arbejdsglæden og dermed forretningen.

I Arkil støtter vi op om Dansk Byggeris Kvinderåds anbefalinger. Vi uddeler hvert år Arkils Hæderspris for at hædre personer, som gør en særlig indsats for at tiltrække kvinder til branchen, og vi samarbejder med organisationer som Boss Ladies, som arbejder for at gøre op med stereotyping og et kønsopdelt arbejdsmarked, der skader Danmarks konkurrenceevne. Derudover er vi sammen med tre andre virksomheder; Ambercon, CG Jensen og STARK om at sætte fokus på problemstillingen, bl.a. på Byggeriets Diversitetsdags konference.

I Arkil har vi haft syv kvindelige elever i 2020, hvor vi i 2018 og 2019 kun har haft tre. Det glæder os at kunne tilbyde elevplads til flere kvindelige elever, men vi ser gerne flere kommer til i fremtiden.

I juli måned blev en af vores kvindelige elever ambassadør for Boss Ladies, og hun er i dag med at sprede budskabet om en branche, hvor kvinder uden problemer kan begå sig.

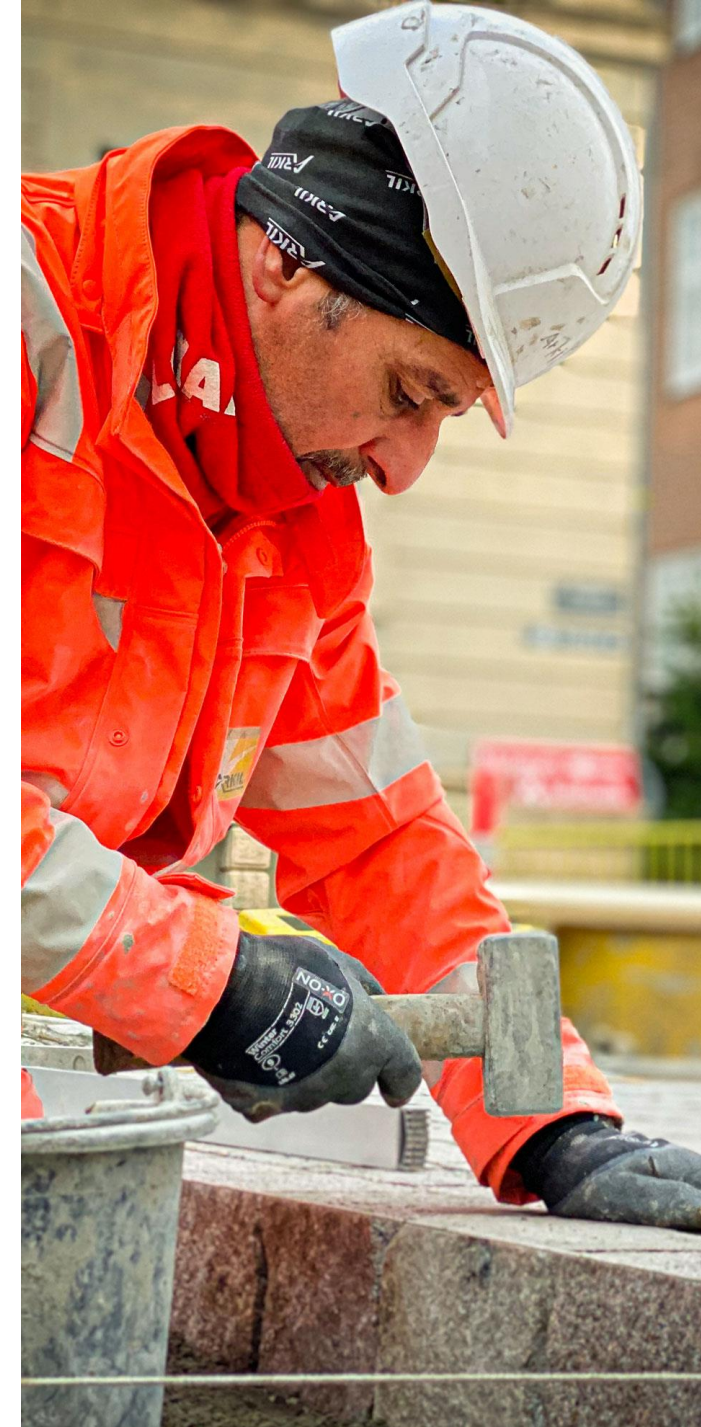
Målsætninger for 2021

Også i 2021 vil et af Arkils hovedfokusområder være at uddanne elever til fremtidens arbejdskraft. Målet om, at 10% af de time-lønnede medarbejdere i Danmark skal udgøres af elever i de afdelinger, der kan uddanne elever, vil derfor fortsat gælde i 2021.

Der vil fortsat være fokus på tiltrækning af ingeniør- og konstruktørpraktikanter i 2021. Målsætningen er, at der udbydes minimum 6 praktikpladser pr. halvår.

Efter de positive erfaringer med opkvalificeringsforløbet af ledige, der af en eller anden årsag er på kanten af arbejdsmarkedet, ønsker vi i samarbejde med lokale jobcentre og erhvervsskoler at folde initiativet ud til andre afdelinger og divisioner i flere dele af landet i 2021. Vi vil også fortsat stille os til rådighed for jobcentrenes behov for at afprøve kortere praktikforløb i virksomheden.

Afslutningsvis vil vi naturligvis have fokus på tiltrækning af arbejdskraft og fastholdelse af vores eksisterende medarbejdere ved en fortsat employer brandingindsats.



CASE EN NY START PÅ ARBEJDSMARKEDET



Tv. Repræsentanter fra High:Five og Arkils HR-afdeling underskriver ny samarbejdskontrakt. Th. Daniel Humer er første unge fra High:Five, som starter i anlægsafdelingen i Randers, og nu ansættes som anlægsstruktørelev.



Et nyt spændende samarbejde med High:Five skal inspirere nuværende fængselsindsatte til at vælge et job i anlægsbranchen, når de er færdige med at afsone en dom. Med samarbejdet er Arkil med til at skabe nye muligheder i livet for unge tidligere kriminelle mellem 15-30 år, som kan have svært ved at finde vej ind på arbejdsmarkedet.

I oktober måned indgik Arkil en samarbejdsaftale med organisationen High:Five, som blev etableret i 2006 af "Virksomhedsforum for Socialt Ansvar (VFSA) med det formål at assistere landets private og offentlige virksomheder med at etablere job og/eller uddannelsespladser til unge, der er i fare for marginalisering på grund af kriminalitet.

Målet i relation til Arkil er at uddanne de indsatte til anlægsbranchen og skabe en kontakt, som forhåbentlig kan lede til et reelt job efter afsoning.

"Det giver god mening for os som virksomhed at se bredt i vores tiltrækning og rekruttering af arbejdskraft, hvor denne målgruppe er lige så velkommen som alle andre. Det vigtigste er, at de unge har lyst og viljen", fortæller HR-chef Helle Juhl om samarbejdet med High:Five og understreger;

"Statistikken viser, at indsatte, som allerede har en relation til firmaer under afsoning, langt oftere kommer i fast beskæftigelse efter afsoning frem for dem, der ikke har nogen kontakt".

Ved at deltage i dette samarbejde er Arkil med til at se det hele menneske og give folk en ny chance på trods af deres kriminelle fortid. Og det kan de tidligere indsatte have brug for for at komme videre i livet.

Daniel har allerede grebet chancen

Vejen ud af en kriminel løbebane kan være svær - særligt for dem, der havner i kriminalitet i en tidlig alder. Heldigvis er der unge, der får skiftet kurs i tide. Én af dem er 27-årige Daniel Humer.

Daniels tidlige ungdom var præget af småkriminalitet, som flere gange resulterede i bøder og domme.

I april 2020 blev Daniel løsladt og gik med det samme i gang med at søge arbejde. Med en plettet straffeattest og uden

kørekort var det en nærmest umulig opgave. Men i oktober vendte hans held, da han via High:five blev tilbudt at starte som ufaglært arbejdsmand i Arkils afdeling i Randers.

"Jeg kendte til High:five fra min tidligere arbejdsplads og har kun haft gode erfaringer med dem, fortæller formand André Rohwer, Daniels daglige leder, og fortsætter "Vi kan alle begå fejl og jeg synes, det er synd, hvis det skal definere os i al fremtid. Så det er fedt at kunne give en chance for et bedre liv til én, der vil og kan".

Ansættelsen af Daniel er gået over al forventning, og Daniel er blevet tilbudt en læreplads som struktørelev. I december modtog Arkil anerkendelse i form af et CSR-bevis fra High:Five for at gøre en forskel for Daniel.



Ingen medarbejder i Arkil udsættes for større risiko end den bedste indsigt og viden berettiger til. Ansatte i virksomheden skal kunne forvente, at de – selv efter mange års ansættelse – ikke er mere nedslidte eller arbejdsmiljømæssig belastet, end hvad almindelig ælde medfører.

ARBEJDSMILJØ OG ARBEJDSFORHOLD

ARBEJDSMILJØ OG ARBEJDSFORHOLD

Vi har en klar målsætning om, at Arkil skal være én af de mest sikre arbejdspladser i entreprenørbranchen. Derfor er det overordnede mål med arbejdsmiljøarbejdet i Arkil at reducere antallet af arbejdsulykker.

Med udgangspunkt i vores arbejdsmiljøpolitik forpligter vi os til at overholde gældende love og sikkerhedskrav, ligesom vi tænker arbejdsmiljømæssige aspekter ind i alle processer og projekter – fra planlægning til udførelse. Arbejdsmiljøpolitikken bliver omsat til konkrete målsætninger og handleplaner, der gælder for to år ad gangen, og som godkendes af Arkils Hovedarbejdsmiljøudvalg.

I arbejdet for at opnå et sikkert arbejdsmiljø er de væsentligste risici at:

- Vores medarbejdere kommer til skade, mens de er på arbejde.
- Der ikke er en sikkerhedskultur i Arkil, hvor de korrigerende handlinger bliver implementeret helt ud i sidste medarbejderled.
- Arkils ledelsessystem og arbejdsmiljøorganisation ikke bliver brugt aktivt.

For at imødegå disse risici arbejder Arkils arbejdsmiljøafdeling struktureret og fokuseret med forebyggende aktiviteter som videudvikling og implementering af ledelsessystemet, interne uddannelser, sikkerhedsrunderinger og målrettede kampagner.

Arkil har en stor og bredt funderet Arbejdsmiljøorganisation, der – udover Hovedarbejdsmiljøudvalget – består af 23 lokale arbejdsmiljøudvalg samt arbejdsmiljøgrupper på de byggepladser, hvor det kræves. Sammen med Arbejdsmiljøafdelingen har Arbejdsmiljøorganisationen en vigtig rolle i at sikre, at antallet af arbejdsulykker i Arkil bliver reduceret, og at det overordnede mål for arbejdsmiljøarbejdet dermed nås.

ARBEJDSMILJØPOLITIK

Ingen medarbejder i Arkil udsættes for større risiko end den bedste indsigt og viden berettiger til. Ansatte i virksomheden skal kunne forvente, at de – selv efter mange års ansættelse – ikke er mere nedslidte eller arbejdsmiljømæssig belastet, end hvad almindelig ælde medfører.

- Vi overholder gældende arbejdsmiljøregler og -krav, som er relevante for virksomhedens aktiviteter.
- Vi vil tilstræbe, at Arkils underentreprenører og leverandører lever op til virksomhedens Arbejdsmiljøpolitik.
- Vi minimerer arbejdsmiljørelaterede risici for den enkelte igennem de rette kompetencer, instruktioner og hjælpemidler.
- Vores vurdering af arbejdsmiljømæssige risici skal finde sted igennem hele forretningskæden, fra tilbud til planlægning og udførelse og til afslutning af et projekt. Dette gælder også ved indkøb af maskiner og serviceydelser.
- Vi kommunikerer effektivt og gensidigt om arbejdsmiljøforhold med vores medarbejdere og interessenter, så Arbejdsmiljøpolitikken og mål står klart for enhver.
- Vi stræber mod fortsatte forbedringer af virksomhedens arbejdsmiljø til gavn for en sundere arbejdsmiljøkultur.

Aktiviteter og resultater i 2020

Et af de primære mål for arbejdsmiljøindsatsen er at nedbringe ulykkesfrekvensen. Målet for 2020 var en ulykkesfrekvens på 10, hvilket vi desværre ikke opnåede. Ulykkesfrekvensen endte på 14,9.

I 2020 har vi dermed haft et større antal ulykker pr. 1 mio. arbejdstimer, end vi havde i 2018 og 2019. En foreløbig analyse af ulykkerne i 2020 viser, at skaderne typisk sker ved fald og snublen, f.eks. på ujævnt eller glat underlag, samt ved kontakt med maskiner og håndværktøj. Manglende planlægning og/eller instruktion samt en høj risikovillighed kan ligge bag disse typer af ulykker.

Derudover har vi i 2020 ansat 30% flere timelønnede medarbejdere i forhold til 2019, og tallene for 2020 viser, at omtrent halvdelen af ulykkerne er sket for nyansatte medarbejdere.

Resultatet kalder på handling, og derfor er der allerede igangsat aktiviteter og handlinger, der skal nedsætte antallet af ulykker og dermed den samlede ulykkesfrekvens. Det inkluderer blandt andet en fortsættelse af vores arbejdsmiljøambassadørordning, der skal tage hånd om nyansatte medarbejdere, og en fortsættelse af vores kampagne for afholdelse af toolbox-møder, der blev igangsat i 2020. Samtidig vil fokus være på grundig instruktion inden opstart af nye processer samt sikring af, at vi tager ved lære af de utilsigtede hændelser, der sker på vores byggepladser.

Nye, to-årige arbejdsmiljømål

I starten af 2020 fastlagde Hovedarbejdsmiljøudvalget de nye arbejdsmiljømål, der skal fungere som den overordnede ramme for arbejdsmiljøarbejdet i 2020 og 2021. Samtidig blev der udarbejdet seks handleplaner, der understøtter målsætningerne.

Handleplanerne fokuserer på formidling og dialog, uddannelse af organisationen, arbejdsmiljøambassadørordningen, arbejdsmiljøfokusuger/-kampagner samt to temaer, der er udvalgt på basis af resultaterne fra en analyse af sikkerhedskulturen i Arkil. Analysen

blev gennemført i 2019 som en spørgeskemaundersøgelse blandt alle medarbejdere i virksomheden.

Spørgeskemaundersøgelsen havde til formål at få både de timelønnede og funktionærernes vurdering af sikkerhedskulturen i Arkil. Vurderingen var generelt positiv, men de to områder, der scorede lavest i vurderingen, blev i 2020 inkluderet i de to-årige handleplaner som specifikke temaer, der skal arbejdes med for at mindske antallet af ulykker fremadrettet.

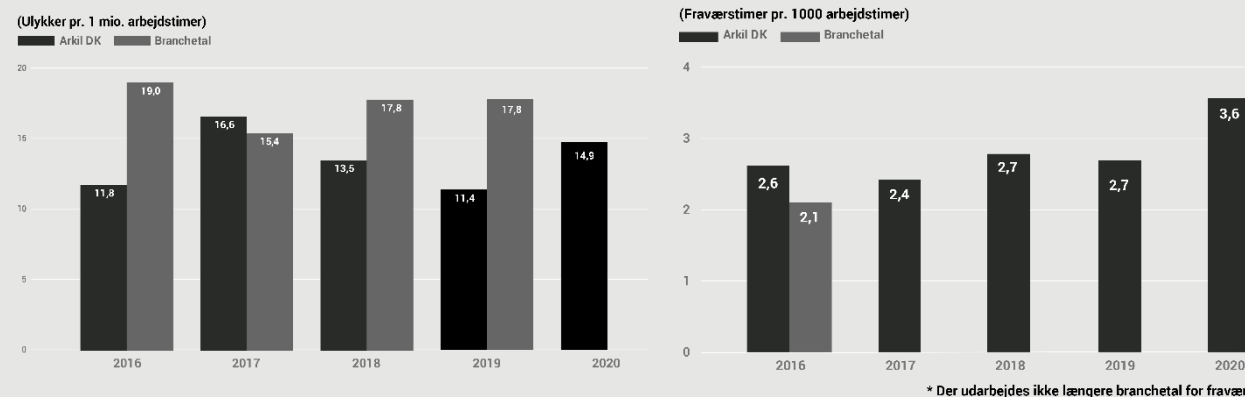
Uddeling af Arbejdsmiljøprisen 2020

Arkils interne Arbejdsmiljøpris bliver normalt uddelt på den årlige Arbejdsmiljødag, hvor 100-150 arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere samles for at sætte fokus på samarbejdet om det gode arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljødagen 2020 måtte desværre aflyses på grund af Covid-19, men Arbejdsmiljøprisen blev uddelt alligevel. Overskriften for Arbejdsmiljøprisen var i 2020 "Det gode arbejdsliv", og Hovedarbejdsmiljøudvalget modtog indstillinger fra alle dele af Arkil på kandidater, som på hver sin måde tog ansvar for at skabe et godt arbejdsmiljø og arbejdsliv i Arkil.

To kandidater blev udvalgt som årets vindere af Arbejdsmiljøprisen og såvel kåringen som begrundelsen for valget af modtagerne blev præsenteret på Arkils Intranet via filmklip og artikler. Også på LinkedIn blev vinderne præsenteret via en video af selve uddelingen af prisen.

ULYKKEFREKVENNS 2016-2020 FRAVÆR 2016-2020



Arbejdsmiljøkampagner om "Vejen som arbejdsplads" og "Toolboxmøder"

Arbejdsmiljøkampagnerne er, ligesom Arbejdsmiljødagen, faste aktiviteter i Arkil, der understøtter de to-årige handleplaner og målsætninger på arbejdsmiljøområdet.

I slutningen af 2019/starten af 2020 blev der sat fokus på vinterforanstaltninger under kampagneoverskriften "Sikker vinter: Kulde, vand og mørke". I juni/juli 2020 var kampagnetemaet "Vejen som arbejdsplads", hvor Arkils medarbejdere blandt andet fik repeteret reglerne for brug af egnet og korrekt afmærkning og afspærring.

I efteråret 2020 lød startskuddet på endnu en kampagne, der fortsætter i hele 2021. Temaet er Toolbox-møder, dvs. en type af møder, der typisk afholdes en gang om ugen på byggepladsen af en formand, med deltagelse af de timelønnede medarbejdere, der er tilknyttet projektet. På et Toolbox-møde gennemgås det kommende arbejde, særligt med fokus på de arbejdsmiljømæssige risici, og hvordan ulykker kan undgås.

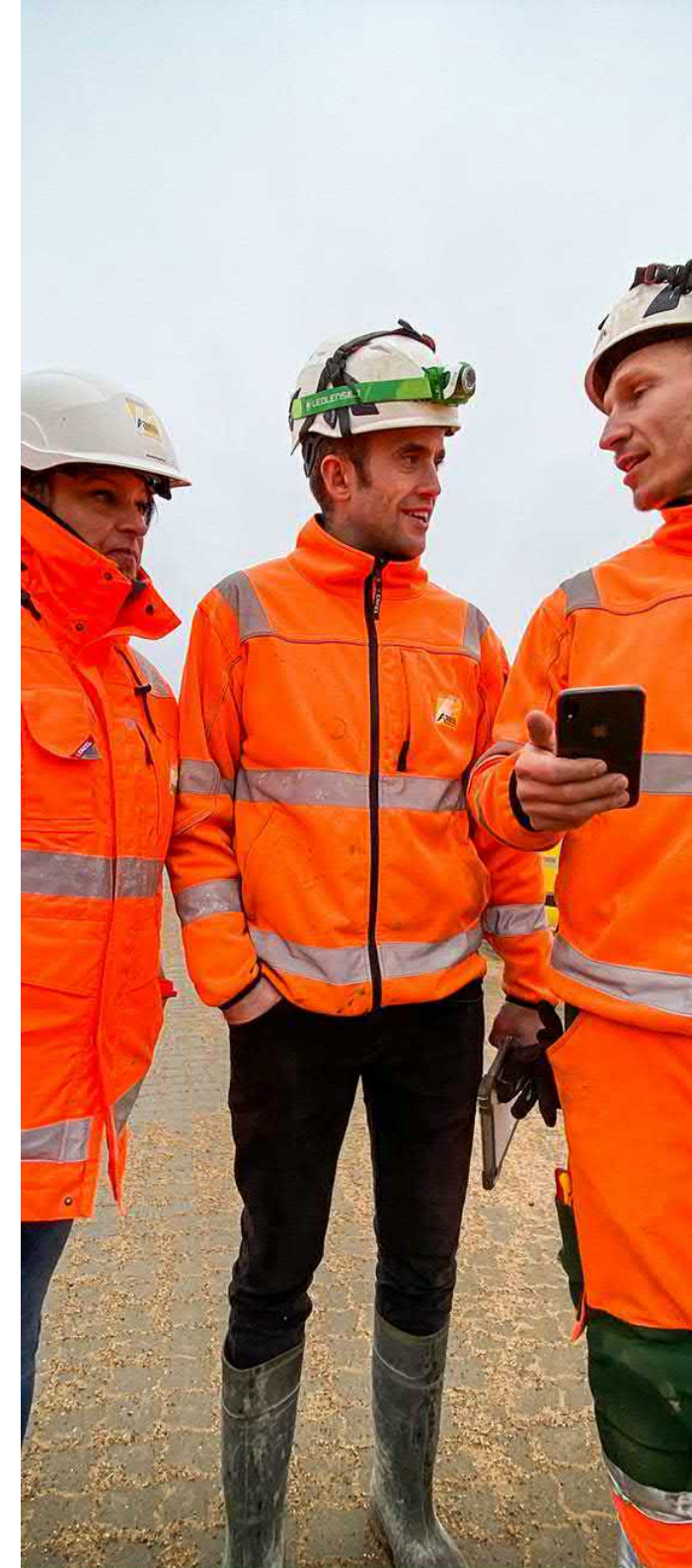
Formålet med Toolbox-kampagnen er at få endnu flere til at afholde Toolbox-møder og at sikre, at Toolbox-mødet indeholder de rigtige emner. Samtidig er målet, at toolbox-møder bliver en integreret og naturlig del af den måde, hvorpå projekter og byggepladser styres i Arkil. Ved indgangen til 2021 tydede det på, at kampagnen allerede har haft en effekt, idet der er sket en forøgelse i antal afholdte Toolbox-møder på pladserne.

Målsætninger for 2021

Målet om en ulykkesfrekvens på 10, som vi ikke nåede i 2020, vil fortsat gælde i 2021. Med afsæt i analysen af de ulykker, der er sket i 2020, vil arbejdsmiljøarbejdet i 2021 især have fokus på de nyansatte medarbejdere og på afholdelsen af Toolbox-møder, som den igangværende kampagne er centreret omkring.

I 2021 vil vi desuden fortsætte arbejdet med at implementere ledelsessystemet i hele organisationen. En forudsætning for dette har været udvælgelsen af et nyt IT-system, der kunne fungere som platform for brugen af ledelsessystemet i hele Arkil. Platformen er nu fundet, og fokus vil derfor i 2021 være på implementeringen af både IT-system og ledelsessystem i alle Arkils divisioner.

Derudover vil vi, både på landsplan og lokalt, arbejde med at omsætte de to-årige målsætninger og handleplaner til konkrete aktiviteter, der mindsker antallet af ulykker og højner sikkerhedskulturen.



CASE ARKIL SKABER BEDRE ARBEJDSBETINGELSER MED ROBOTTEKNOLOGI



Via en iPad er Allan Lenschow, brolægger, i gang med at skære sten til belægningen på Esbjerg gågade med fliseskærerobotten i den nemt transportable og mobile trailer.

Arkil har investeret i en banebrydende mobil robotløsning for on-site skæring af tegl, fliser og øvrige byggematerialer på byggepladsen. Robotten er den første produktionsrobot til anlægsbranchen og er udviklet i et længerevarende samarbejde mellem Arkil og robotvirksomheden Odico.

Konventionel skæring af fliser er fysisk krævende arbejde og giver ofte støv og støjgener for både medarbejdere og borgere i arbejdsområdet. Med fliseskærerobotten "Cut n move" kan arbejdet udføres uden gener i form af støv og støj, da skæringen foretages af en robot i en indkapslet trailer. Hele systemet betjenes via en intuitive iPad-betjening. Fliseskærerobotten er indbygget i en lukket standard trailer, og med en samlet vægt på 2 ton, kan den trækkes af en varebil.

Ny teknologisk udvikling

Jan Schmidt, teknisk direktør i Arkil A/S, ser flere perspektiver i den nye fliseskærer: "Vi er med til at tage hul på en ny teknologisk udvikling i anlægsbranchen. Robotter og tilhørende software kan være med til at udvikle virksomheden

og forbedre kvalitet og øge produktiviteten, men lige så vigtigt er det, at vi er med til at reducere meget af det nedslidende og tunge arbejde, vores branche også er udfordret af," siger Jan Schmidt.

Derudover fremhæver Jan Schmidt det innovative arbejde, der har fundet sted: "Ideen til fliseskærerobotten er opstået i et udviklingssamarbejde med Odico og en af vore kunder, Aarhus vand. I vores løbende samarbejde har vi skabt det fornødne rum til at tænke nye tanker, muligheder og måder at gribe arbejdet an på."

Også producenten Odicos CEO, Anders Bundsgaard, siger om udviklingen i branchen: "Det er banebrydende for branchen, at vi nu har mulighed for at spænde en trailer med en industrirobot efter en personbil og overlade den intuitive betjening af robotten til en håndværker på en byggeplads, og salget til Arkil varsler et holdningsskifte i branchen".

Første "cut"

Fliseskærerobotten fik sin debut på gågadeprojektet i Esbjerg, og brolægger i Esbjerg Allan Lenschow er ikke bleg for at rose robotten; "Jeg havde ikke troet, at jeg kunne arbejde som brolægger, til jeg var 70 år. Det tror jeg på, at jeg kan nu. Fliseskærerobotten er simpelthen en revolution i forhold til mit arbejde, hvor jeg kan undgå foroverbøjede arbejdsstillinger, støv og støjgener. Den er en kæmpe hjælp og er helt enkelt at betjene."

CASE ARBEJDSMILJØ: DET GODE ARBEJDSLIV I ARKIL



Preben Asmussen (t.v.), servicemedarbejder i Vejservice og Daniel Ditlev (t.h.), entrepiseleder i anlæg Næstved, overrækkes diplommet for deres måde at skabe det gode arbejdsliv i Arkil af Tina Thaarup Jakobsen, arbejdsmiljø-, miljø- og kvalitetschef, Jørgen Søndergaard, adm. direktør og Claus Elleman, divisionsdirektør.

To kolleger modtog i starten af juni Arkils Arbejdsmiljøpris for deres måde at skabe et godt arbejdsliv i Arkil på. To helt forskellige indgange til det gode arbejdsliv, men to absolut vigtige og værdige indgange.

Hvert år uddeler Hovedarbejdsmiljøudvalget Arkils Arbejdsmiljøpris i forbindelse med Arbejdsmiljødagen.

Med et nedlukket Danmark og et forsamlingsforbud måtte Arbejdsmiljødagen desværre aflyses, men det satte heldigvis ikke en stopper for uddeling af Arbejdsmiljøprisen 2020. Jørgen Søndergaard, adm. direktør og arbejdsmiljø-, miljø og kvalitetschef Tina Thaarup Jakobsen uddelte prisen i Hammelev, hvorefter Tina Thaarup Jakobsen satte sig i bilen og uddelte Arbejdsmiljøprisen sammen med Claus Elleman Olsen, divisionsdirektør i Næstved, i forsvarlig corona-stil.

Hvad er det gode arbejdsliv i Arkil

Årets tema for arbejdsmiljøprisen var det gode arbejdsliv. Det var medarbejderne selv, der skulle være med til at definere det gode arbejdsliv i Arkil, og alle medarbejdere fra hele virk-

somheden kunne indstille en kollega, et hold, en afdeling, eller en leder, der bidrager til et godt arbejdsmiljø og et godt arbejdsliv.

Der kom i alt seks indstillinger, hvor alle de nominerede på hver sin måde bibringer godt kollegaskab, fællesskab og hjælpsomhed. Men det blev Preben Asmussen, Vejservice Hammelev og Daniel Ditlev, anlæg Næstved, som løb med Arbejdsmiljøprisen og hæderen.

Engagement og omsorg

De to prismodtagere har gjort indtryk på deres kolleger og ikke mindst Hovedarbejdsmiljøudvalget. Daniel Ditlev vinder prisen, fordi han er en vidensbank indenfor arbejdsmiljø, han er engageret og har en god måde at gøre ting på. Preben Asmussen vinder Arbejdsmiljøprisen, fordi han har et stort omsorgs-gen overfor sine kolleger. Når han ser en kollega have det svært i det daglige, efter en arbejdsulykke eller med skole arbejdet, følger han det til dørs og hjælper.

Et godt arbejdsliv i Arkil handler altså både om at skabe et godt og sikkert arbejdsmiljø, hvor medarbejderne kan gå trygt på arbejde hver dag, men det handler også om at kere sig om sine kolleger og sørge for, at alle trives, mens de er på arbejde – det har prismodtagerne i 2020 i hvert fald bevist.



Vores innovative fokus vil også være på grønne løsninger, som kan nedsætte vores negative miljømæssige aftryk på omverdenen, herunder løsninger, der sikrer os en større genbrugsgrad, en mindre CO2 udledning og et mindre forbrug af jordens naturlige ressourcer.

MIJLØ- OG KLIMAFORHOLD

MILJØ- OG KLIMAFORHOLD

Hvordan sikrer vi en grønnere fremtid for de næste mange generationer? Det gør vi i Arkil bl.a. ved "at investere i energirigtige løsninger og fremme energi- og CO2-besparende initiativer i selskabets forskellige aktiviteter". Det er en betydningsfuld del af virksomhedens CSR-politik.

I Arkil er vi bevidste om, at vores arbejde som entreprenør, hvor vi etablerer og vedligeholder fundamenter, bygningsdele, broer og veje med ofte store brændstofdrevne maskiner og brug af materialer, udgør en større del af CO2 udledningen i Danmark. Vi ønsker at forebygge forurening mest muligt, nedbringe CO2 aftrykket i vores virksomhed og bidrage til Klimalovens 70% CO2 reduktion inden 2030. Det er mål, som vi ikke kan indfri fra den ene dag til den anden, men med udgangspunkt i vores miljø- og klimapolitik har vi løbende fokus på at minimere vores negative påvirkning på både det lokale og globale klima og miljø.

De væsentligste risici i forhold til miljø og klima er relateret til vores energiforbrug og brug af materialer. For at minimere disse ri-

sici arbejder vi både på koncernniveau og decentralt i Arkils divisioner og afdelinger med at reducere energiforbruget og udvikle nye, miljøvenlige materialer og arbejdsgange.

Mange af de innovative og bæredygtige/klimavenlige tiltag, til gavn for både virksomheden og vores kunder, starter i Arkil som lokale initiativer. Mange af de innovative og klimavenlige tiltag, til gavn for både virksomheden og vores kunder, starter i Arkil som lokale initiativer. Ideer, som passionerede medarbejdere, nysgerige på nye metoder, testes af og inkorporeres i vores opgaveløsninger. For Arkil ligger der en vigtig vidensdelingsopgave i fremtiden, så de bæredygtige og CO2 reducerende tiltag og arbejdsgange kan anvendes i hele virksomheden.

Aktiviteter og resultater i 2020

Innovation

I Arkil er udvikling og innovation en del af vores DNA. Vi afsøger og udvikler bæredygtige og innovative løsninger, som vi kan inkorporere i vores produkter og virksomhed. Vi følger med i teknologi og udvikling inden for entreprenørbranchen og tager et ansvar for vores omverden, miljø og samfund, som omgiver os.

Vandbrønde etableres på baggrund af robotteknologi

I et samarbejde mellem robotvirksomheden Odico og Arkil blev "Well Mate" – en online 3D konfigurator for specialdesignede støbeforme til rørsamlinger i kloakering- og vandføring, lanceret i juni 2020. Den nye robotskårne støbeform forkorter ikke blot produktionstiden væsentlig, men er også en langt billigere løsning, bedre for miljøet og arbejdsmiljøet samt med færre gener for borgerne og trafikanter.

Processen foregår således, at en 3D scanner bruger en dag på at få alle data på plads, og herefter skærer robotten på ca. 10 minutter forskallingen til, som er den indvendige del af brønden i EBS polyester (Flamingo). Polystyrenformen modtages og placeres i hullet, og der gøres klar til støbning ved hjælp af fastholdelse. Den ydre forskalling etableres. Brønden tages op og er herefter klar til drift.

Robotskårne støbeforme til renovering og etablering af kloak- og regnvandsledninger blev første fælles projekt, som blev afprøvet i Arkils partneringsaftale i Vandpartner ved Aarhus Vand, som netop har fokus på innovation og bæredygtighed, og med gode muligheder for at tænke ud af boksen. Og beregningerne, kvalificeret af NIRAS, af polystyren støbeformen viser også besparelser på flere parametre kontra en traditionel in-situ støbt brønd. Blandt andet opnås der en materialebesparelse af sand, filtersand og perlesten samtidig med en besparelse på maskinforbrug af dumpere, 21 tons gravemaskine og 15 tons gummihjulsgravemaskine. I alt giver den nye løsning en CO2 besparelse på 74%, da en traditionel brøndstøbning udleder 10,6 ton CO2 og polystyren brønd kun udleder 2,8 ton CO2. Det er en metode, som vi forventer at bruge endnu mere i fremtiden.

De markante fordele ved polystyren støbeformen er bl.a., at robotløsningen er særdeles tidsbesparende og dermed giver en hurtigere produktionstid med færre arbejdsgange og arbejdstimer. Derudover er der også miljø- og arbejdsmiljø-mæssige gevinster at hente. Der skal bruges færre materialer og maskintimer, når kranen f.eks. ikke skal stå og brænde brændstof af. Og så er det også

MILJØ- OG KLIMAPOLITIK

- Vi vil arbejde på at begrænse ressourceforbruget ved øget genanvendelse af materialer og minimering af spild.
- Vi vil i forbindelse med nyanskaffelser af materiel vurdere miljøforhold i sammenhæng med teknik, økonomi, sikkerhed og sundhed.

- Vi vil samarbejde med leverandører, organisationer og myndigheder for sammen at skabe et bedre miljø.
- Vi vil vedligeholde miljøstyringssystemet, således det til enhver tid modsvarer de krav, der stilles i branchen.

rigtig godt for vores medarbejdere, da der er færre tunge og skæve løft, fordi støbeformen kun vejer omkring 30 kilo.

Det forventes at teknologien med robotskârne støbeforme til renoovering og etablering af kloak- og regnvandsledninger skal udvides til andre afdelinger i Arkil i fremtiden.

Fliseskærobot forbedrer arbejdsprocessen

Efter et længerevarende udviklingssamarbejde mellem Odico og Arkil kunne vi i september 2020 tage en ny teknologi i brug. Efter et længerevarende udviklingssamarbejde mellem Odico og Arkil kunne vi i september 2020 tage en ny teknologi i brug: en mobil robotløsning for on-site skæring af tegl, fliser og øvrige byggematerialer på byggepladsen. Konventionel skæring af fliser er fysisk krævende arbejde og giver ofte støv- og støjgener for både medarbejdere og borgere i arbejdsområdet. Med fliseskæroboten "Cut'n Move" kan arbejdet foretages af en robot i en indkapslet trailer. Hele systemet betjenes via en intuitive iPad-betjening.

I Arkil imødekommer vi robotter og tilhørende software, fordi det kan være med til at udvikle virksomheden, forbedre kvalitet og øge produktiviteten, men i lige så høj grad, fordi vi kan reducere støv- og støjgener samt tunge løft, som vores branche også er udfordret af. Fliseskærobot-løsningen er med til at understøtte verdensmålene om sundhed og trivsel (nr.3), anstændige jobs og økonomisk vækst (nr. 8) og innovation (nr. 9).

CO2 reduktion

BSM – vejen frem

I fremtiden skal der i langt højere grad fokuseres på genanvendelse, reduktion af CO2 udledning og den grønne omstilling – også ved vejrenoveringer og -etableringer. Arkil tog i 2019 beslutningen om at investere i en fræsemaskine, der kan producere Bitumen Stabiliseret Materiale (BSM), som er et grønnere og mere bæredygtigt produkt til reetablering af det danske vejnet.

BSM metoden giver nyt liv til nedslidte veje med 100% genbrug af den gamle asfalt og med mindst 90% mindre CO2 udledning. Maskinen fræser den gamle asfalt op, hvorefter materialet blandes med skumbitumen og en anelse cement. Blandingen føres direkte

over i en traditionel asfaltudlægger, og herefter udlægges materialet med det samme. Det hele foregår i én arbejdsgang.

Den nye maskine stod køreklar til den nye asfaltsæson i april 2020, og i 2020 producerede divisionen 31.463 ton BSM asfalt til otte referencestrækninger for kommuner og Vejdirektoratet. Der blev forbrugt 0,5 liter diesel pr. ton produceret BSM, hvilket svarer til 5,0 kWh/ton. Som sammenligning med BSM i forhold til varmblandet asfalt, så er Arkils asfaltfabrikkers energiforbrug ved varmblandet asfaltbærelag i gennemsnit over tre år på 84,05 kWh/ton. Det vil sige, at 5,0 kWh/ton BSM kontra 84,05 kWh/ton varmblandet asfalt svarer til en besparelse på energiforbruget på 94,05%. Transport fra asfaltværker til udlægningslokation samt nye råstoffer ved varmblandet asfalt kommer derudover til. Den grønne omstilling kommer til at have stor fokus i alle brancher i de kommende år, og BSM vil ganske givet spille en rolle i denne proces i asfaltbranchen. For 2021 ønsker vi, at vanetænkning i asfaltudbud brydes og at flere med erklærede grønne omstilling- og klimamålsætninger opdager fordelene og vælger BSM løsningen for at bidrage til at mindske CO2 aftrykket i Danmark.

Energiforbrug i asfaltproduktion

Vi kan i 2020 rapportere om en nedgang på 1,1 kWh pr. produceret asfalt i Arkils danske asfaltafdelinger. I 2019 lå energiforbruget på 97,1 kWh pr. ton, og i 2020 ender vi på 96,0 kWh pr. produceret ton. Nedgangen kan forklares med, at vejret har været mere tørt i 2020, hvilket betyder, at der ikke er så meget fugt i materialerne til produktionen og der derfor ikke skal bruges så meget energi på at tørre materialerne inden brug. Derudover har det betydning for energiforbruget, hvis asfalten produceres i mange, mindre portioner fremfor at blive produceret i et kontinuerligt flow. Produktionsprocessen er energikrævende i opstartsfasen, og dermed har produktionsflowet en indvirkning på det samlede energiforbrug.

DE KLIMA- OG FUNKTIONELLE FORDELE VED BSM ER MANGE;

- 100% genanvendelse af vejens materiale
- ingen transport til og fra asfaltværk og af materialer
- ingen opvarmning til fremstilling af nyt materiale
- ingen anvendelse af råstoffer som granit, der bliver importeret og fragtet primært fra de skandinaviske lande til Danmark
- CO2 reduktion på mindst 90% pr. produceret ton: i 1-1 med BSM in-situ produktion overfor produktion af varmblandet asfalt på asfaltværk
- forstærker vejen med nyt bærelag og god stabil bund til at modstå stadig stigende trafik
- god sporkøringsmodstand viser rapporter fra Teknologisk Institut
- mulighed for sideudvidelse (uden samlinger mellem ny og gammel asfalt)
- hurtig indbygning, som betyder hurtigere fremkommelighed for trafikanterne

Jordsorteringsanlæg

I rammeaftalen Vandpartner i Viby er rammerne skabt af Aarhus Vand og Favrskov Forsyning til at tænke nyt og innovativt i vores opgaveløsning. I 2020 testede vi i et innovationsprojekt, hvorvidt og hvor meget et jordsorteringsanlæg kunne genere en CO2 besparelse i forbindelse med at sortere og genanvende jord fra flere af vores projekter. 1.100 m³ jord sorteret for stenfraktioner har medført en minimering af både bortkørsel af jord og tilkørsel af nye materialer, som samlet har ført til en CO2 besparelse på 2,75 ton CO2.

Fra benzindrevne til el-drevne maskiner

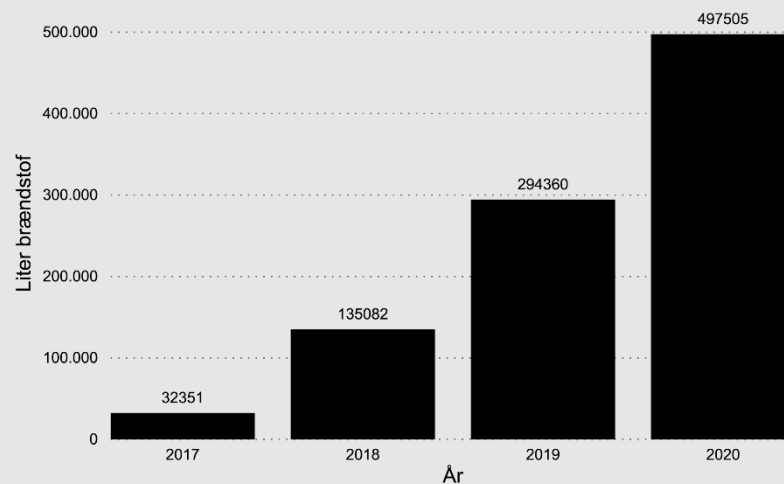
Som et pilotprojekt under rammeaftalen i Vandpartner har vi i efteråret ligeledes udskiftet mindre brændstofdrevne gravemaskiner, minidumpere og stampere til el- og batteridrevne modeller, som benyttes ved adskillellesprojekter. Udskiftningen til de el-drevne maskiner er et bevidst valg, som understøtter vores ambitioner om en bæredygtig fremtid med mærkbare klimagevinster. I 2021 vil vi sammen med NIRAS kunne måle CO2 besparelserne på maskinudskiftningen.

Nyere miljøvenligere biler

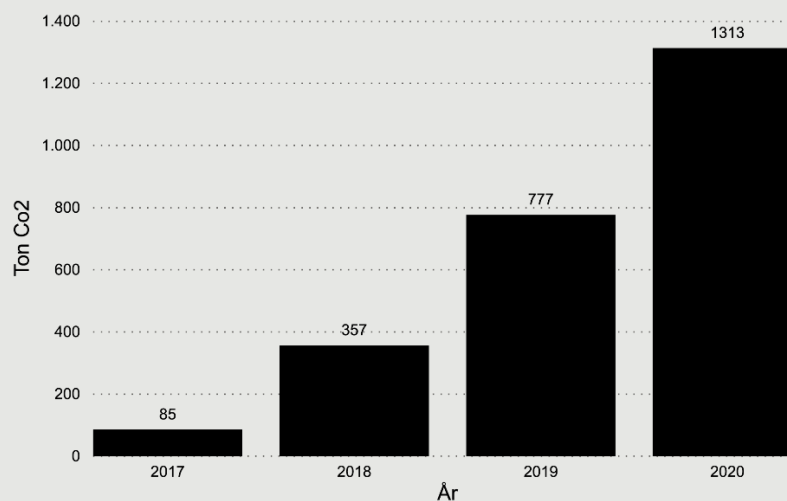
I 2016 påbegyndte vi som en del af bilpolitikken, der sætter rammerne for anskaffelse og udskiftning af firmabiler i koncernens danske selskaber, en udskiftning af vores firmabiler til mere miljøvenlige biler. Hen over en seks-årig periode vil samtlige biler blive skiftet ud med nyere biler, og i 2020 blev 60 ældre biler udskiftet til nyere og mere brændstofeffektive modeller. Dette har medvirket til en årlig fremadrettet besparelse på ca. 50.694 liter brændstof svarende til 134 ton CO2.

Siden 2017 har politikken i alt reduceret brændstofforbruget med ca. 500.000 liter, hvilket svarer til ca. 1313 ton CO2. Fremadrettet vil udskiftningen af de nyere biler betyde en forventet brændstofbesparelse på ca. 230.000 liter og en CO2 besparelse på ca. 603 ton CO2 om året.

AKKUMULERET BRÆNDSTOFBESPARELSE (LITER) 2017-2020



AKKUMULERET CO2 BESPARELSE (TON) 2017-2020



I 2020 kiggede vi desuden ind i mulighederne for hybride varebiler for yderligere at kunne påvirke CO2 aftrykket positivt. Vi vurderer, at hybridbiler på markedet nu kan og er egnet som varebiler, hvor de tidligere ikke har været stærke nok til at kunne transportere trailere med mindre maskiner, hvilket vi har behovet for. De første hybride varebiler i Arkil leveres i efteråret 2021.

Derudover har vi 2020 igangsat undersøgelse af varebiler udstyret med fartbegrænser samt yderligere fartbegrænser, når der køres med trailer, med henblik på at opnå yderligere besparelser på brændstof og CO2 udledning.

Tomgangskørsel reducerer CO2 udledning

Et væsentligt fokusområde, hvor der er muligheder for at reducere i virksomhedens CO2 udledning, er på maskinernes tomgangskørsel. I 2020 har flere anlægsafdelinger i Division Nord haft fokus på at skabe holdningsændringer blandt medarbejderne samt nye vaner ved at slukke maskinerne i stedet for at lade dem køre i tomgang.

Siden 2017 har anlægsafdelingen i Silkeborg været forgangsafdeling for tomgangskørsel og har over årene hævet den effektive drift på maskinerne og samtidig sparet et betydeligt antal CO2 ton. I 2020 er afdelingen startet på en ny proces vedrørende dataindsamling og beregningsstruktur. Det er derfor ikke muligt at fremvise et samlet resultat af engagerede maskinførere og afdelingens indsats. Et eksempel fra Silkeborg afdelingen i 2020 viser dog, at på en 14 tons gravemaskine pr. 500 effektive driftstimer, er tomgangstimer nedbragt fra 165 til 75, hvilket resulterer i en CO2 besparelse på 43%. Derudover kan vi kun henvise til de positive resultater fra 2019, hvor den effektive drift nåede 60% og en besparelse på ca. 23 ton CO2 ved at have fokus på tomgangskørslen.

Anlægsafdelingen, som varetager rammeaftalen Vandpartner i Viby, har som pilotprojekt i 2020 haft fokus på at minimere tom-

gangskørsel på seks Komatsu-maskiner. Afdelingen kunne fremvise en nedgang i tomgangstimer fra 1326 i 2019 til 1052 i 2020. I forhold til CO2 udledningen betyder det, at der udledes mindre CO2 fra 13,7 ton i 2019 til 10,9 ton i 2020, hvilket svarer til en samlet CO2 besparelse på 2,8 ton. Resultaterne viser tydeligt, at en fokuseret indsats på tomgangskørsel minimerer CO2 aftrykket og giver os mulighed for at udføre arbejdet mere bæredygtigt.

Afslutning på Roads2Rails projektet

I 2020 nåede "Roads2Rails" - et forsknings- og udviklingsprojekt omkring effektiv og bæredygtig underbygning med asfaltunderlagt som det bærende element under skinner og sveller i stedet for skærver ved jernbanedrift, ind i sin afsluttende fase. Sammen med Teknologisk Institut, DTU, BaneDanmark og Atkins Danmarks A/S har vi bidraget til at gennemføre flere belastningsforsøg, som simulerer passerende tog.

Resultatet af de indhentede data og matematiske modeller i den afsluttende rapport viser, at det er muligt at opbygge med en asfaltbelægning. Det udviklede, ballastfrie, asfaltbaserede jernbanekonstruktionskoncept viser en farbar vej til at forny jernbanenettet og forberede for fremtidens højhastighedstog. Ved valg af den asfaltbaserede konstruktion kan desuden forventes en generel besparelse af de samlede livscyklus-omkostninger samtidigt med, at konstruktionen medfører en højere grad af bæredygtighed, da en højere andel af genbrugsasfalt i begge asfalttyper kan anvendes.

Målsætninger for 2021

Med de mange fordele ved BSM og de gode resultater skabt på alle referencestrækningerne, er målsætningen for 2021 at producere og udføre mere BSM på det danske vejnet. Vi erkender, at vi ikke kan gøre dette uden offentlige og private kunders opbakning til at lave udbud og vælge dette produkt. Derfor vil vi intensivere vores markedsføring- og salgsindsats for at udbrede budskabet

om de store genanvendelsesmuligheder og CO2 besparelser, der er ved metoden.

Ligesom i de forgangne år ønsker vi fortsat en adfærdsændring i forhold til at nedbringe tomgangskørsel og derved mere fokus på effektiv maskindrift. Med en ny beregningsstruktur, som udvikles i samarbejde mellem Silkeborg afdelingen og Arkil IT i 2021, har vi en forventning om at kunne udbrede indsatsen internt for at minimere tomgangskørsel i flere afdelinger i Arkil. Samtidig vil der ikke kun være fokus på graden af effektiv drift, men også på CO2 udledningen og muligheden for at mindske denne mest muligt.

Vi ønsker i 2021 at sætte endnu mere fokus på intern vidensdeling på tværs af afdelinger og divisioner af klimavenlige løsninger samt CO2 reducerende tiltag. Når lokale initiativer viser bæredygtige og klimaøkonomiske fordele, ligger der en opgave i at gøre disse oplysninger og måder at angribe arbejdet på, tilgængelige for hele organisation og på koncernniveau, så vi dermed kan opnå flere CO2- og klimavinster.

CASE VEJEN TIL ET GRØNNERE KLIMA OG FREMTID



På Rennebjergvej i Slagelse Kommune er maskinfører Torben Nørlem, kemiingeniør Sebastian Nordqvist samt resten af mandskabet klar til vise BSM metoden frem for transportminister Benny Engelbrecht.

I 2020 kom asfaltdivisionens nye BSM-maskine, som producerer nyt bæredygtigt bærelag med 100% genbrug af den eksisterende asfalt og med mindst 90% mindre CO₂ udledning, for alvor ud på landets veje. Både Vejdirektoratet, Teknologisk Institut og Transportministeren har overværet vejrenoveringer.

Hvordan kan vi udvikle infrastrukturen i Danmark uden at klimaet og miljøet belastes? Svaret fra Arkils asfaltdivision er at introducere en ny og banebrydende metode til, når de danske veje skal renoveres eller moderniseres. Metoden hedder Bitumen Stabiliseret Materiale (BSM).

Med BSM kan gamle udtørrede og revnede asfaltbelægninger renoveres med 100% genbrug af den nedslidte asfalt, og det kræver ikke opvarmning, nye råstoffer eller transport til og fra asfaltværket, hvilket er et stort gennembrud i asfaltbranchen. Der opnås derved en væsentlig CO₂ besparelse på mindst 90%.

Kommuner styrker vejnettet med BSM

Flere kommuner heriblandt Slagelse, Aalborg, Odder, Faaborg-Midtfyn og Kolding Kommune, har i løbet af 2020 renoveret og

udvidet vejnettet på en miljømæssig, bæredygtig og effektiv måde med BSM i bærelaget. Dette skyldes, at der er flere muligheder, hvor det er oplagt at anvende BSM in situ. Det kan både bruges på små veje på landet, der skal forstærkes eller udvides, veje med kantsten i byer evt. efter opgravninger, og på landeveje og motorveje der er nedbrudte med revner og krakeleringer.

I Faaborg-Midtfyn Kommune var man tidligt i 2020 klar til at afprøve BSM og tænke bæredygtighed i vejrenoveringerne. Kommunen havde udvalgt tre strækninger, varierende i størrelse fra 3.700 m² – 28.000 m², hvor forskellige dybder fra 7,5 cm til 16 cm dybde blev afprøvet med BSM.

"Vores erfaringer med BSM er kun blevet bedre og bedre i løbet af de tre strækninger. Resultaterne er fornuftige, og er uden fejl og mangler. Og dertil kommer der også fordelene med nedbringelse af CO₂ udledningen og mindre transport og opvarmning, som også er til at føle på. Så vi er meget fortrøstningsfulde ved BSM materialet," fortalte Flemming Hansen, driftsmedarbejder i Vejdrift i Faaborg-Midtfyn Kommune, i maj 2020. Sidenhen har kommunen fået udført BSM i bærelaget på yderligere tre strækninger.

Holdbare resultater

Også Vejdirektoratet, som har vundet Licitationsens Building Awards Innovationspris for sin pionerindsats gennem indledende test og dokumentation af den nye belægningstype BSM, har haft BSM maskinen forbi en af landets motorveje.

I den forbindelse har Teknologisk Institut for Vejdirektoratet udført test af BSM in-situ på en 2 km motorvejsstrækning til Frederikshavn, og her melder resultaterne om et solidt produkt. Teknologisk Institut lavede en sporkøringsstest og "den opnåede sporkøring på blot 0,6 mm efter 10.000 dobbeltpassager er knap nok synlig. Den opnåede sporkøringsmodstand beskrives som værende usædvanlig god – bedre end typisk set for selv meget stabile typer af varmblandet asfalt", lyder det der i den udarbejdede rapport fra Teknologisk Institut. BSM metoden har et stort potentiale i fremtiden, da materialet kan bruges til at nedbringe CO₂ aftrykket i Danmark og kan bidrage til den grønne omstilling og Klimalovens 70 procent CO₂ reduktion inden 2030.

LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED



Bygge- og anlægsbranchen har gennem en del år stået i stampe, når det gælder diversitet på arbejdspladsen. Vi ser det derfor som en del af vores samfundsansvar at tilknytte medarbejdere fra forskellige minoritetsgrupper til vores arbejdspladser.



LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED

Arkil har udarbejdet en Ligestillings- og mangfoldighedspolitik, som er tilgængelig på www.arkil.dk/ligestillingsogmangfoldighedspolitik.

Ligestillings- og mangfoldighedspolitikken fastslår bl.a. følgende:

Det er selskabets politik at adressere køns-mæssige ubalancer inden for forskellige typer af stillinger ved aktivt at opfordre kvalificerede ansøgere af det underrepræsenterede køn til at søge opslåede stillinger og derved over tid reducere ubalancen.

Selskabet fører statistik over kønsfordelingen mellem ansøgere til opslåede stillinger og kønsfordelingen blandt de ansatte, således at der, med rimelige tolerancer, sikres sammenhæng mellem ansøgernes kønsfordeling til et forretningsområde og kønsfordelingen blandt de ansatte og tilsvarende således også for ledende stillinger.

Selskabet tilstræber at indkalde en ligelig andel af mandlige og kvindelige ansøgere til samtale, forudsat at de annoncerede kvalifikationskrav er opfyldt af ansøgere af begge køn.

Selskabet ønsker at sikre, at alle ansatte uanset køn har lige muligheder for at gøre karriere i selskabet.

Aktiviteter og resultater i 2020

Andelen af kvindelige ansatte i Arkils danske afdelinger har i 2020 været 9,3%, hvilket er en stigning i forhold til procentsatsen på 7,4% i 2019.

Ud af de i gennemsnit 75 elever, der i 2020 var ansat i de danske afdelinger, var 7 af disse kvinder. Det svarer til en andel på 10,6%. Det er en stigning i forhold til 2019, hvor 5,4% af det gennemsnitlige antal elever var kvinder.

Antallet af kvindelige ansatte i Arkil er steget fra 2019 til 2020. En del af forklaringen ligger i, at vi i 2020 flyttede 16 kvinder fra en række funktioner fra Arkil Holding til Arkil A/S. Hvis vi ser bort fra dette, har Arkil A/S i 2020 8 flere kvindelige ansatte end i 2019.

Antallet af kvindelige medlemmer i direktionen og bestyrelsen er uændret i forhold til 2019. Der er ikke opsat måltal for den køns-mæssige sammensætning i direktionen eller for de øvrige ledelsesniveauer i Arkil.

For bestyrelsen i Arkil A/S er der fastsat et måltal for andelen af generalforsamlingsvalgte kvindelige bestyrelsesmedlemmer på 25%. Måltallet tilstræbes opnået inden den ordinære generalforsamling i 2024.

Bestyrelsen i Arkil A/S udgøres af den til hver tid siddende direktion i Arkil Holding A/S samt af den administrerende direktør i Arkil A/S. Bestyrelsen i Arkil A/S består af 3 mandlige bestyrelsesmedlemmer, og målsætningen er på den baggrund endnu ikke opnået.

Arkil tilstræber at sikre måltallets opfyldelse ved at øge andelen af kvinder i bestyrelsen i forbindelse med naturlig afgang samt indstilling og valg af nye bestyrelsesmedlemmer under hensyntagen til bestyrelsens samlede kompetencer og individuelle kvalifikationer.

I bestyrelsen i Arkil Holding A/S er 2 ud af 5 bestyrelsesmedlemmer kvinder. Agnete Raaschou-Nielsen og Birgitte Brinch Madsen fungerer således som henholdsvis bestyrelsesformand og bestyrelsesmedlem i Arkil Holdings bestyrelse.

Diversitet

Som beskrevet i afsnittet "Uddannelse og beskæftigelse" har Arkil i 2020 modtaget to priser for vores CSR-indsats. Priserne er modtaget på det grundlag, at Arkil har ydet en særlig indsats og påtaget sig et socialt ansvar for at hjælpe mennesker til en aktiv tilværelse med arbejde. Arkils lokale afdelinger gør et stort arbejde med at få borgere uden tilknytning til arbejdsmarkedet arbejdsprøvet

og indsluset med særlig fokus på ekstra støtte og opbakning fra deres mentorer.

Kvindelige ansatte i Arkil:

	2020	2019	2018
Antal ansatte total	1206	1183	1244
Kvindelige ansatte	112	88	83
Kvindelige ansatte i %	9,3%	7,4%	6,7%
Elever total	75	73	68
Kvindelige elever	7	3	3
Kvindelige elever i %	10,6%	5,4%	5,9%
Antal ledere total	53	53	55
Kvindelige ledere	6	6	6
Kvindelige ledere i %	11,3%	11,3%	10,9%

Byggeriets Diversitetsdag

Arkil er sammen med tre store aktører fra branchen, CG Jensen, Ambercon og STARK, gået sammen om at arbejde for mere diversitet i branchen. Alt for få kvinder og minoriteter vælger bygge- og anlægsbranchen som levevej. Dette ønsker de fire virksomheder at sætte fokus på, bl.a. ved en årligt tilbagevendende konferencedag, hvor repræsentanter fra f.eks. erhvervsskolerne, Byggeriets Kvinderåd, forskere, NGO'er og direktører vil give deres bud på, hvordan branchen geares til at stå stærkere nu og i fremtiden. På grund af Covid-19 er Byggeriets Diversitetsdag endnu ikke blevet afholdt.

Arkils Hæderspris uddelt for anden gang

I 2018 nedsatte Dansk Byggeri "Byggeriets Kvinderåd", hvis opgave var at komme med anbefalinger til, hvordan branchen kunne tiltrække flere kvinder. Blandt de 17 medlemmer af rådet var Arkil Holdings administrerende direktør, Jesper Arkil.

I januar 2019 præsenterede kvinderådet sine otte anbefalinger, hvormed rådets arbejde var fulendt. Anbefalingerne kan ses på: https://www.danskbyggeri.dk/media/36617/byggeriets-kvinde-raad_rapport_net.pdf.

I forlængelse af Dansk Byggeris fokus på at tiltrække flere kvinder til branchen, valgte Arkil i 2018 at stifte en ny hæderspris med det formål at sætte fokus på personer eller organisationer, der gør en særlig indsats for at tiltrække kvinder til bygge- og anlægsbranchen.

Hædersprisen består af to priser, og begge priser blev uddelt første gang i 2019. Den ene pris, elevprisen, uddeles til en elev, som enten har gjort en særlig indsats for at tiltrække kvinder til branchen eller er et forbillede som håndværker, både rent fagligt og samarbejds-mæssigt. Den anden pris, indsatsprisen, uddeles til personer eller organisationer, som fortjener en særlig anerkendelse for deres indsats for at tiltrække flere kvinder til bygge- og anlægsbranchen.

I 2020 gik elevprisen til Anna Kobbeltvedt, som er elektriker på EUC Nordvestsjælland. Priskomiteén lagde i deres begrundelse vægt på, at skolen beskriver hende som en dygtig håndværker, en flittig elev, en god formidler og en socialt engageret kammerat. Anna er Boss Ladies-ambassadør i sin fritid og promoverer aktivt sit fag for folkeskoleelever, og især arbejder hun for at få piger til at vælge håndværksfag. Anna er ung og kan spejle andre unges spirende håndværkerdrømme.

Indsatsprisen gik til Mette Schack Dahlman, som er murer. Priskomiteén lagde vægt på, at Mette har råbt både branche og politikere op med så stærk en stemme, at hun har flyttet lovgivning, og hun har gjort en forskel for hverdagen i skurvognene. Komiteén giver Mette prisen som et stort skulderklap og som en opfordring til at fortsætte med at skabe opmærksomhed omkring, hvordan vi skaber bedre plads til forskellighed i branchen.

Målsætninger for 2021

Vi ser det som en del af vores samfundsansvar at tilknytte minoriteter til vores arbejdspladser, og vi vil fortsat i 2021 gøre en aktiv indsats for at tilbyde ansættelse til disse grupper.

I 2021 vil vi desuden fortsætte bestræbelserne på at reducere ubalancen mellem kønnene i selskabets ledelseslag ved aktivt at opfordre kvalificerede kvindelige kandidater til at søge chef- og ledelsesstillinger.

Samtidig vil vi i 2021, i tæt samarbejde med den øvrige bygge- og anlægsbranche, bakke op om anbefalingerne fra Byggeriets Kvinderåd. Vi vil arbejde for at skabe opmærksomhed omkring ansættelse og fastholdelse af kvinder i branchen, eksempelvis ved at fremhæve i vores jobopslag, at særligt kvinder opfordres til at søge de ledige stillinger.



CASE MARKANTE VIRKSOMHEDER GÅR SAMMEN OM DIVERSITET



Fra venstre: Torben Enggaard, Ambercon - Jesper Arkil, Arkil - Britta K. Stenholt, STARK og Michael S. Larsen, CG Jensen, vil inspirere andre virksomheder til at understøtte mere diversitet i branchen.

Fire af byggebranchens markante spillere går sammen om at sætte spotlys på behovet for diversitet i branchen. Et af midlerne er konferencen "Byggeriets Diversitetsdag", som Arkils Hæderspris bliver en del af.

Ambercon, CG Jensen, STARK og Arkil. Fire virksomheder, som jævnligt lægger arm om både opgaver og betalingsbetingelser, har fundet hinanden i en fælles mission. Nemlig at sikre en langt højere grad af diversitet i byggebranchen – og gerne hurtigt!

I en fælles kronik i byggeriets dagblad, Licitationen, skrev de fire virksomheders direktører i august:

"Verden er i bevægelse, men bygge- og anlægsbranchen har gennem en del år stået i stampe, når det gælder diversitet på arbejdspladsen. Medarbejderstaben afspejler ganske enkelt ikke befolkningens sammensætning. Nok er flere begyndt at tale om at få mere diversitet ind på kontorer og byggepladser, men vi kan som branche vinde stort på at sætte tempoet gevaldigt op."

Årlig konference

Der er meget at vinde ved større forskellighed blandt medarbejderne. "Plejer" dør som noget af det første, og det giver

plads til nye tilgange og en større grad af innovation. Nøgleord i en branche, der konstant er under pres for at øge sin bæredygtighed, både når det gælder klimaet, social ansvarlighed og økonomi.

Ud over at kigge indad i egne organisationer, ønsker Britta Korre Stenholt, STARK, Torben Enggaard, Ambercon, Michael S. Larsen, CG Jensen og Jesper Arkil, Arkil, at inspirere resten af branchen til en langt mere divers fremtid. Derfor er de fire virksomheder gået sammen om at lancere en årligt tilbagevendende konferencedag, Byggeriets Diversitetsdag.

Temaet på den første Byggeriets Diversitetsdag, der skulle være afholdt i september 2020, var kvinder i byggebranchen. Ifølge de fire direktører, er netop kvinderne et helt centralt sted at starte, for selv om de udgør halvdelen af befolkningen, udgør de kun ni procent af medarbejderne i branchen".

"Derfor er det på tide, at vi river byggepladshegnet ned og aktivt inviterer kvinderne indenfor. Dels skal vi blive bedre til at fortælle, at der er virkelig gode karrieremuligheder i branchen for kvinder, der har lyst til at styre kraner, maskiner, byggepladser og virksomheder, og dels skal vi i gang med en kulturændring, hvor vi siger fra overfor negativ forskelsbehandling."

Arkils Hæderspris på Byggeriets Diversitetsdag

Arkils Hæderspris blev indstiftet i foråret 2019 med det formål at skabe fokus på kvinder i bygge- og anlægsbranchen – og ikke mindst på den opgave, branchen har i forhold til at få højet andelen af kvinder i faget. Hædersprisen uddeles hvert år til en elev på byggeriets uddannelser og til en person/organisation, som har ydet en særlig indsats for at tiltrække flere kvinder til branchen.



MENNESKE- RETTIGHEDER OG ANTI KORRUPTION



Arkil modtager ikke og giver ikke, hverken direkte eller indirekte, bestikkelse eller andre upassende fordele for at opnå forretnings- eller finansielle fortjenester.

MENNESKE- RETTIGHEDER OG ANTI-KORRUPTION

Arkil støtter FN's Global Compact, hvilket betyder, at respekt for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og multolerance i forhold til korruption og bestikkelse er en fuldt integreret del af vores kodeks for forretningsprincipper.

Den primære risiko for selskabet i forhold til menneskerettigheder og antikorrupition relaterer sig til eventuel anvendelse af leverandører, som ikke overholder national lovgivning og internationalt anerkendte standarder og konventioner.

Vi vurderer, at denne risiko er reduceret, da vi alene har aktiviteter i lande, der støtter menneskerettigheder, og hvor risikoen for korruption og bestikkelse er væsentligt lavere. Nylige eksempler, også fra Danmark, har dog vist, at det ikke er en selvfølge, og dette har vores opmærksomhed.

I forbindelse med udførelsen af vores arbejde kommer vi ofte i kontakt med repræsentanter for offentlige bygherrer, som udgør vores primære kundekreds og forretningsgrundlag, og der opstår naturligt mellem vore medarbejdere og disse repræsentanter en gensidig, professionel relation.

Eksempler fra branchen har vist, at der netop i dette samarbejde kan ske en u hensigtsmæssig udvikling i relationen. Vi har derfor konkrete politikker for området og kommunikerer eksplicit til vore medarbejdere selskabets værdisæt om integritet og ansvarlighed i vores ageren. Vores formulerede sponsorpolitik fastslår eksempelvis, at der aldrig må være konkurrenceforvridende forventninger i forbindelse med indgåelse af sponsorater eller anden formålsspecifik støtte.

Såvel vores kodeks for forretningsprincipper som vores sponsorpolitik kan findes på www.arkil.dk/samfundsansvar.

I Arkils kodeks for forretningsprincipper fremgår det ligeledes, at vi stiller krav om, at alle leverandører også støtter og respekterer menneskerettighederne. Konsekvensen af manglende efterlevelse betyder, at samarbejdet med leverandøren stoppes.

Aktiviteter og resultater i 2020

Arkil har for 2020 ikke haft nye særlige indsatser planlagt på dette område. Vores tilgang til problemstillingen er uændret en multolerance, og opmærksomheden på området er dybt indgroet i virksomhedens værdisæt og tilgang til ansvarlig forretningsførelse.

Der er ikke konstateret brud på selskabets forretningsprincipper i 2020.

Målsætninger for 2021

Arkil vil i 2021 fortsætte instruktion af nuværende og nye medarbejdere i selskabets politikker og retningslinjer på såvel dette som andre relevante områder.

Vores tilgang til problemstillingen er uændret en multolerance, og opmærksomheden på området er dybt indgroet i virksomhedens værdisæt og tilgang til ansvarlig forretningsførelse.

I 2021 bliver det et lovkrav om en whistleblowerordning. Vi vil i årets løb forholde os til den bedst mulige implementering af en sådan ordning i Arkil.

Uddrag fra Arkils kodeks for forretningsprincipper

Kunder

Arkil samarbejder med selskabets kunder på et professionelt forretningsmæssigt grundlag. Ledelsen anser det for vigtigt, at selskabet opfattes som en virksomhed med faglig dygtighed og en god tone i et samarbejde med høj troværdighed og integritet. Vi møder kunder med respekt og har et godt, ærligt forhold til alle selskabets kunder.

Leverandører

Arkil vil sikre et gensidigt gavnligt forhold til leverandører. Selskabet indgår kun kontrakter med leverandører, som forpligter sig til at overholde de gældende love i de lande, hvor de driver forretning, og som støtter og respekterer de internationalt anerkendte menneskerettigheder. Vi udfordrer og tilskynder vores leverandører til at støtte os i vores arbejde med at efterleve vores forretningsprincipper og behandler leverandører upartisk og retfærdigt.

Forretningsintegritet

Arkil modtager ikke og giver ikke, hverken direkte eller indirekte, bestikkelse eller andre upassende fordele for at opnå forretnings- eller finansielle fortjenester. Ethvert krav om eller tilbud om bestikkelse skal omgående afvises og meddeles til ledelsen. Arkils medarbejdere må ikke tilbyde, give eller modtage gaver, hvis værdi overstiger lokalt acceptable bagatelgrænser.



PARTNERSKABER



Det er vores erfaring, at partnering styrker samarbejdsrelationerne på tværs af aktører og skaber et langsigtet fokus, hvor der er mulighed for fælles udvikling og optimering.

PARTNERSKABER

Partnering

Nye tider kalder på nye måder at samarbejde på. Og vi har gode erfaringer at trække på.

Partneringbegrebet dækker over en samarbejdsform, hvor byggherre, rådgiver og entreprenør arbejder i en fælles aftale med det formål at skabe mest mulig værdi for projektet.

Traditionelt har branchen været præget af konflikter og kamp om hver en krone med store negative konsekvenser til følge. Det ønsker vi i Arkil at gøre op med og ønsker at indgå samarbejdsformer, der har fokus på projektet, de bedste løsninger, færre risici for både byggherre og entreprenør og et bedre arbejdsmiljø

for alle parter. Det har vi set kan opnås via de rigtige partnering-aftaler, hvor værdier som tillid, samarbejde, ansvarlighed, mod og nysgerrighed er i fokus. Dette er værdier, som i høj grad harmoniserer med Arkils værdisæt. Vi ønsker at tage ansvar, være loyale, troværdige og, vigtigst af alt, arbejde med dialog frem for konfrontation.

I et partneringsamarbejde inddrages entreprenøren allerede i projekteringsfasen, hvor vi sammen med byggherre og rådgiver søger efter at finde de mest optimale løsninger til projektet. Her kan idéer og erfaringer fra både medarbejdere og ledelse tidligt komme i spil, og den tidlige inddragelse medvirker samtidig til et øget ansvar for det endelige produkt.

Partnering styrker yderligere samarbejdsrelationerne på tværs af aktører og skaber et langsigtet fokus, hvor der er mulighed for

fælles udvikling og optimering. Samtidigt opbygges der ofte fornuftige forretnings- og incitamentsmodeller for alle parter, hvilket modvirker konflikter og kampen om den sidste krone for hver aktør.

Vores erfaringer viser, at der i gode partneringsamarbejder er langt færre konflikter og færre bekymringer om økonomi, og da samarbejdsmodellen typisk gør plads til nytænkning og innovation på tværs af partnerne, vil der være en højere grad af optimering og effektivitet gennem hele projektet. En gevinst, der ofte undervurderes, findes i en øget arbejdsglæde og et bedre arbejdsmiljø. Vi oplever, at det kan være yderst inspirerende og udviklende at arbejde i et velkonstrueret partneringsamarbejde.

Som den danske Oxford professor i projektstyring af store projekter, er Arkil også en stor fortaler for:

"...åbenhed og inddragelse i beslutningsprocesserne omkring store projekter... af den simple grund, at det forbedrer projekterne og forhindrer en masse af de konflikter, som forskningen viser, projekterne fører med sig."

¹ Flyvbjerg, Bent, 2014, "Projects, Power, and Politics: A Conversation with Bent Flyvbjerg," interview conducted by Jesper Pagh and Malene Freudendal-Pedersen, in English and Danish, *Twentyfirst*, no. 3, May, pp. 62-75.

Og det er lige præcis det, partnering kan.

EKSEMPLER PÅ PARTNERINGSSAMARBEJDER OG ANDRE FORMER FOR PARTNERSKABER I ARKIL

- **Vandpartner – Aarhus Vand**
Partneringaftale, med fokus på innovation og forretningsførelse, hvor tillid, mod, borgertilfredshed og samarbejdsglæde er i højsædet.
- **Vejle Spildevand**
Partneringaftale med fokus på innovative processer, tidlig involvering af entreprenøren, tillid og åbenhed.
- **Frederiksberg Kommune**
Innovationspartnerskab, der samler entreprenører, producenter, leverandører, vidensinstitutioner og offentlige institutioner til udvikling af nye og innovative klimaløsninger.

- **Klimasamarbejde**
I slutningen af 2020 indgik Arkil et klimasamarbejde med rådgivningsvirksomheden Niras. Samarbejdet er rettet mod forsyningssektoren, hvor vi arbejder på at finde og dokumentere de mest effektive klimatiltag. Den første beregning viser en væsentlig mulig Co2 besparelse på ved valg af LAR løsninger frem for traditionel afvandingsløsninger.
- **Udviklingssamarbejde**
I et længerevarende udviklingssamarbejde med robot- og teknologivirksomheden Odico A/S, har vi i 2020 færdigudviklet og investeret i en Fliseskærrobot, der har stor indvirkning på især arbejdsmiljøet i forbindelse med brolægningsarbejdet. En ny metode til in situ støbning af brønde er ligeledes færdigudviklet i samarbejde med Odico i 2020.

CASE KLIMASAMARBEJDE HJÆLPER FORSYNINGSSEKTOR TIL GRØNNERE TILTAG



NIRAS og Arkil har bl.a. ved Salling Groups nye bageri i Årslev samarbejdet omkring LAR-løsninger, som har resulteret i en væsentlig CO2 reduktion på 29,2% kontra en traditionel afvandsingsløsning.

Rådgivervirksomheden NIRAS og Arkil udvider nu et samarbejde om klima og bæredygtighed rettet mod forsyningssektoren. Klimasamarbejdet finder og dokumenterer de mest effektive klimatiltag.

Med klimalovens mål om 70% reduktion af CO2 før 2030, er der stigende efterspørgsel på målbare og klimavenlige løsninger i den danske forsyningssektor. For at imødekomme dette behov, indgår NIRAS og Arkil et klimasamarbejde, hvor virksomhederne sammen vil udvikle og kvalificere konkrete tiltag i jagten på lavere CO2-udslip fra forsyningssektoren.

"I klimasamarbejdet forpligter vi hinanden til, at bæredygtige tanker og ideer formes til initiativer, der også implementeres og anvendes ude i marken, og at vi derved kan opnå de ønskede klimagevinster og CO2-besparelser," siger Jan Schmidt, teknisk direktør i Arkil.

Konkrete og målbare løsninger

Samarbejdet mellem Arkil og NIRAS bygger på Partnering-aftalen Vandpartner, der har fungeret siden 2016. Partneringen er et vigtigt element i at kunne udvide det fælles klimasamarbejde. Dette skyldes bl.a., at Aarhus Vand og Favrskov Forsyning har skabt rammerne i partnerskabet, så NIRAS og Arkil sammen kan tænke kreativt og innovativt.

Blandt de klimaløsninger, som samarbejdet afprøver og dokumenterer, er anvendelsen af eldrevne maskiner og køretøjer frem for dieseldrevnet materiel. En anden løsning er brugen af lokal regnvandsnedsivning frem for traditionel separatkloakering, hvilket kræver store klimabelastende ressourcer i form af produktion, transport og anlæggelse af cementrør. Forsyningsselskaberne får dermed ideer til konkrete og målbare projekter, der kan bidrage til at nå reduktionsmålene, noterer Jens Brandt Bering, direktør for forsyning i NIRAS. Han glæder sig over klimasamarbejdet.

"Det er vigtigt for NIRAS at være aktive i arbejdet med at nå målet om 70% reduktion af CO2 inden 2030. Det er ikke nok for os kun at rådgive om det, vi ønsker handling. Jeg bliver derfor utrolig glad for Arkil og NIRAS' fælles initiativ, der viser, at meget godt kan skabes i et langvarigt, åbent og tillidsfuldt samarbejde," siger Jens Brandt Bering.

Kilde til innovation

Hvor Arkil, med entreprenørens briller på, byder ind med innovative ideer, er NIRAS, ud fra rådgivers perspektiv, med til at kvalificere og regne på de nye ideer og løsningsforslag, fortæller Lars Jakobsen, produktionschef i Arkil.

"Vandpartner giver os mulighed for løbende at arbejde med innovation og videreudvikle på hinandens bæredygtige løsninger samt lave adfærdssændringer, der kan mærkes og måles. Vores formænd og projektfolk har samtidig fået et indblik i rådgiverens rolle samt, hvilke udfordringer begge parter sidder med. Det gør, at vi arbejder rigtig godt sammen i Vandpartner," siger Lars Jakobsen.



Arkil A/S

Søndergård Alle 4

6500 Vejens

Tel. 73 22 50 50

arkil@arkil.dk

www.arkil.dk