

Vi får folk i jobb

BÆREKRAFTSRAPPORT 2023 – VARODDKONSERVERNET

Innhold

Visjon og misjon	3
Varoddkonsernet	4
Arbeidsinkludering og sosial bærekraft	5
Arbeidsinkludering	8
Sosial bærekraft	9
Varodd Utvikling	10
Case: Oppfølging domfelte	11
Case: GAME ON	12
Investerings i mennesker	13
Kjønnsfordeling ordinært ansatte	14
Arbeidsmiljø og kultur innad i konsernett	15
Personalforhold og arbeidsmiljø	16
Partnerskap og eksterne samarbeid	17

Case: Fabelaktig Fredag Sørlandet	18
Klima og miljø	19
Klimaregnskap	20
Metode klimaregnskap	23
Fremtidige klimamål	25
Klima- og miljøarbeid	26
Bærekraft og miljø	27
Case: Gjenbruksbutikken	28
Organisatorisk styring	29
Styreoversikt datterselskaper	30
Retningslinjer for ansvarlige innkjøp	31
Åpenhetsloven	32
Sertifiseringer i konsernet	33

Visjon og misjon

Varoddkonsernets overordnede mål er å fremme arbeidsinkludering. Vi arbeider for å få personer som står utenfor arbeidslivet over i jobb eller utdanning.

Formål



Vi jobber med følgende konkrete tiltak:

- ✓ Tett samarbeid med regionalt næringsliv, NAV og andre samarbeidspartnere
- ✓ Utvikle intern arbeids- trening i realistiske og konkurranse- dyktige bedriftsmiljøer
- ✓ Utvikle forretnings- virksomhet som skal styrke konsernets overordnede formål
- ✓ Videreutvikle kompetanse og motivasjon hos våre medarbeidere

Visjon

Konsernets visjon er å ta lederskap i å bekjempe utenforskap i arbeidslivet gjennom å utvikle innovative og nyskapende løsninger som gagnar både samfunnet og miljøet.



Varoddkonsernet



13

selskaper

400

ansatte

200

tiltaks plasser

Varoddkonsernet består nå av 13 selskaper i Norge og Danmark. Alle selskapene har en viktig misjon og sikrer at konsernet er mer komplementært enn noen gang. Det meste i Varodd handler om mennesker! Vi har 400 dyktige medarbeidere som leverer varer og tjenester på et høyt nivå. Vi har også 200 eksterne tiltaksplasser gjennom Arbeidsforberedende trening (AFT). Fellesnevneren for alle selskaper, ansatte og tiltaksplasser er at vi er helt avhengig av gode samarbeidspartnere. Vi er stolte av våre samarbeidspartnere og våre medarbeidere!



Arbeidsinkludering og sosial bærekraft



Formål

Varodd AS sitt overordnede formål er vedtekstfestet i § 3: « ... selskapets primære formål er å bidra til økt arbeidsdeltakelse og arbeidsinkludering av personer som står utenfor arbeidslivet i kommuner i Agder». Konsernet har et nært og godt samarbeid både med NAVs lokalkontorer og NAV Agder om dette formålet.

Arbeidsrettede tiltak

Varodds arbeidsinkluderingsselskaper er leverandører av NAV-tiltakene Arbeidsforberedende trening (AFT) og Varig tilrettelagt arbeid (VTA), som utgjør «skjermet» sektor. Skjermet sektor er regulert av Forskrift om arbeidsrettede tiltak. All virksomhet i godkjente selskaper skal være uløselig knyttet til arbeidsinkludering. Målgruppen i et tilrettelagt opplæringskontor er godkjent for å drives i «skjermet» sektor. Varodd Arbeid og Inkludering AS har tett samarbeid med OK Kompetanse Agder AS og står for oppfølging av lærekandidater både internt i selskapets avdelinger og ute i eksterne bedrifter.

Arbeidsforberedende trening (AFT)

Arbeidsforberedende trening er det største tiltaket i Varodd målt i antall deltakere og godkjente tiltaksplasser. Dette er et tiltak for personer som har behov for å jobbe i et skjermet og tilrettelagt arbeidsmiljø i en oppstartsfase før overgang til arbeidstrening i ordinært arbeidsliv. Målet for jobbsøkere i tiltaket er å komme i ordinær jobb eller starte en utdanning. Samlet har Varoddselskapene 200 tiltaksplasser i Arbeidsforberedende trening.

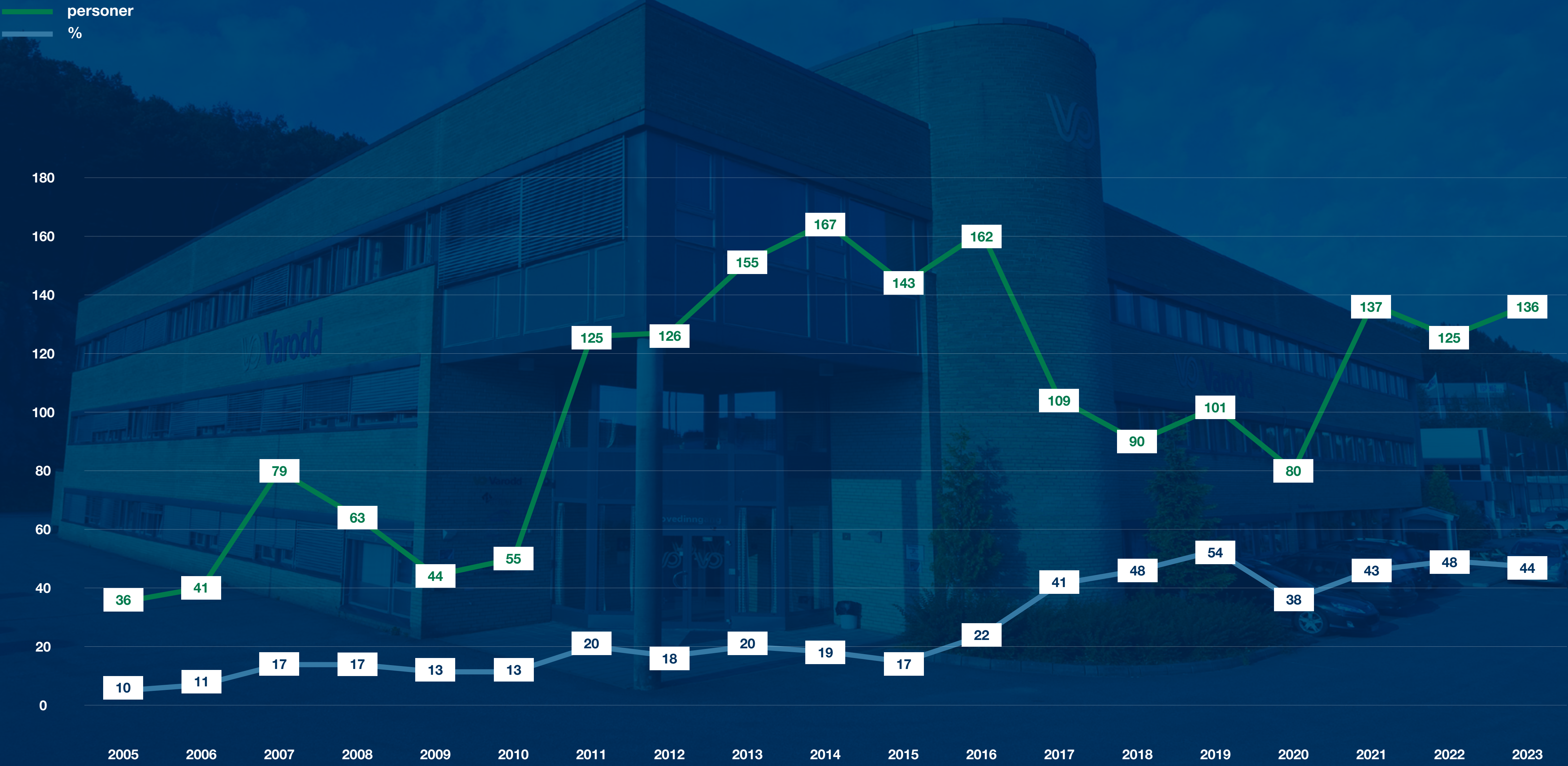
Varig tilrettelagt arbeid (VTA)

Varig tilrettelagt arbeid er forbeholdt deltakere med varig uføretrygd og som har behov for arbeid i en skjermet virksomhet med arbeidsoppgaver som er tilpasset den enkelte. Samlet har Varodds selskaper ved årsskiftet 200 ansatte i VTA.

Overgang til jobb eller utdanning

Overgang til jobb eller utdanning er hovedmålet for inkluderingsarbeidet. Det har over tid skjedd store endringer i innrettingen av arbeidsrettede tiltak, med økt innsats for å oppnå målsettingen om å få flest mulig i jobb eller i utdanning. I 2023 formidlet selskapene i Varoddkonsernet 136 personer til jobb eller utdanning. Dette utgjorde 44,1 % av antall personer som avsluttet ulike arbeidsrettede tiltak i 2023. Figuren på neste side viser langtidsutviklingen når det gjelder formidling.

Figur 1.
Antall personer formidlet
til jobb/utdanning pr. år (antall og %)



Arbeidsinkludering

Resultat av hovedformål 2023

200

ansatte i VTA
og VLT i 2023

1 person ut i jobb gir en samfunns-
økonomisk gevinst på kr 600 000 pr. år.
(Summen av verdiskapingen
og alternativ kostnad.)

136

personer ut
i arbeid i 2023

1 person ut i jobb gir en samfunnsøkon-
omisk gevinst på kr 2 750 887, forutsatt 5 år
i jobb med snittlønn på kr 471 500 pr. år.
(Ref. tall fra Arbeid og Inkludering.)

494 mill.

i samfunnsmessig
gevinst

Arbeidsinkludering er ikke bare et virkemiddel for å oppfylle vårt samfunnsoppdrag, men også en kilde til styrke og dynamikk i arbeidsmiljøet vårt. Gjennom Arbeidsforberedende trening (AFT) har vi skapt 200 AFT-plasser som gir en meningsfull vei til arbeid for en mangfoldig gruppe mennesker. Dette går hånd i hånd med vår overordnede visjon om å være en ledende leverandør av AFT og Varig tilrettelagt arbeid (VTA) i samarbeid med NAV. Konsernet som ble stiftet i 1961 er i dag en av de eldste bedriftene i Norge som jobber for økt arbeidsdeltakelse og arbeidsinkludering.

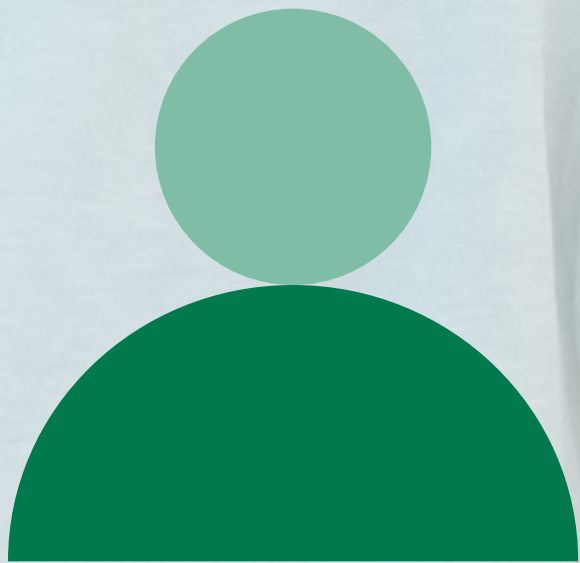
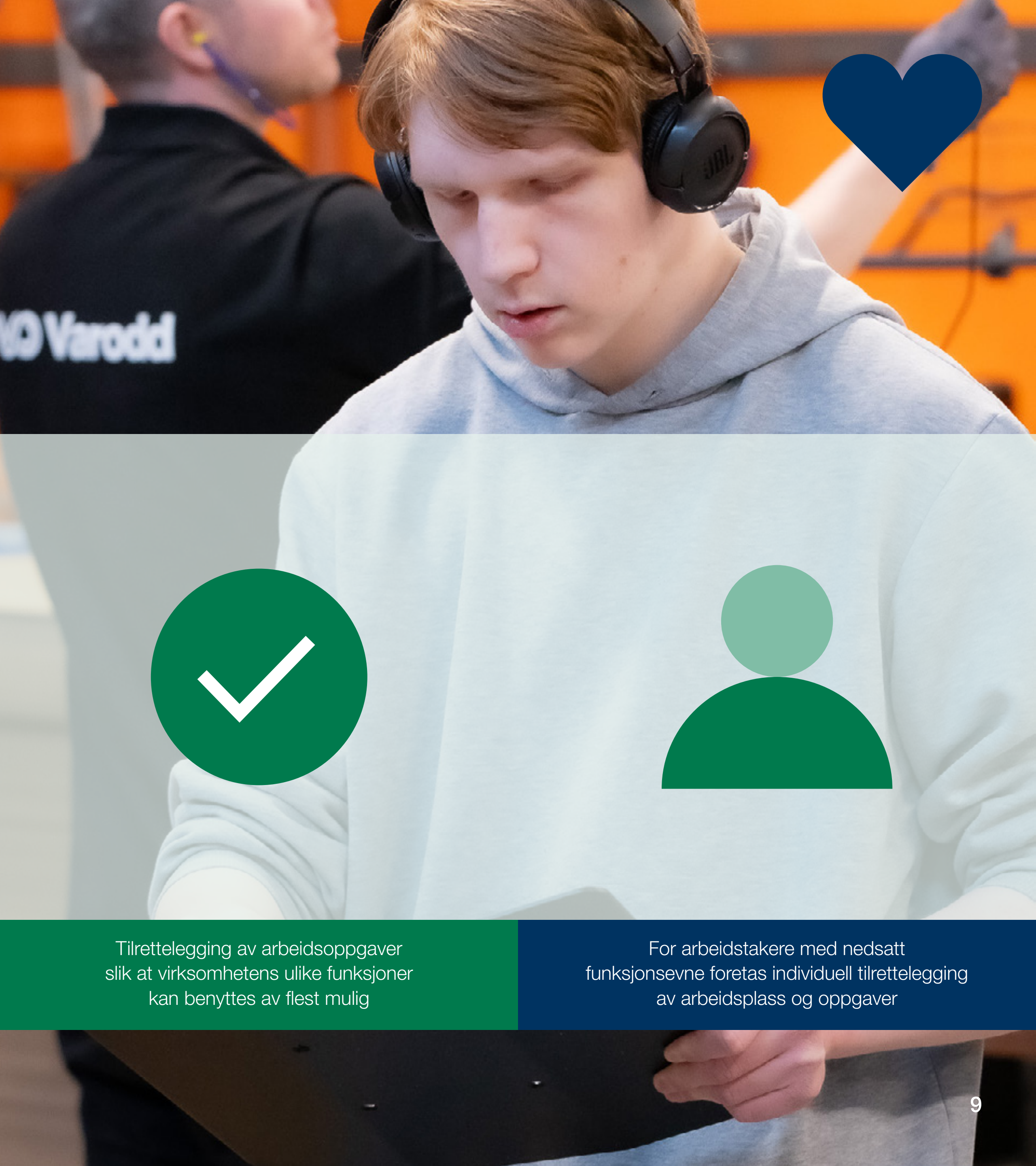
Ved å være en plattform for arbeidsinkludering, bidrar vi til å redusere ulikhet, fremme likestilling og styrke lokalsamfunnene våre. Vårt eierskap fra Kristiansand kommune, Agder fylkeskommune, Vennesla kommune og Lindesnes kommune gir oss en sterk forankring i samfunnet.

I Varoddkonsernet er arbeidsinkludering og sosial bærekraft ikke bare prinsipper; de er vår kjerne-identitet. Vi fortsetter å forme en inkluderende arbeidshverdag, ikke bare for å oppfylle vårt oppdrag, men for å skape en positiv og varig inn-virkning på individene, samfunnet og arbeidslivet vi er en del av.

Sosial bærekraft

Ikke-diskriminering

Varodd har som mål å være en arbeidsplass som fremmer mangfold og likestilling, hvor det ikke forekommer diskriminering. Dette jobbes det med gjennom flere tiltak.



Lik lønn for kvinner og menn i samme stilling

God fordeling av stillinger mellom kvinner og menn

Tilrettelegging av arbeidsoppgaver slik at virksomhetens ulike funksjoner kan benyttes av flest mulig

For arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne foretas individuell tilrettelegging av arbeidsplass og oppgaver



== Varodd == UTVIKLING

Varodd Utvikling er prosjekt- og anbudsbasert selskap med hovedmål å skape nye jobb- og utdanningsmuligheter, samt å arbeide for å forhindre utenforskap etter soning.

Selskapet er et av 13 selskaper i konsernet Varodd, som ble etablert i 1961 som et aksjeselskap med eiere fra offentlig og privat sektor. I dag er selskapet og konsernet 100% eid av kommuner på Sørlandet.

Daglig leder i selskapet er Hege Nilsen.



Besøk nettsiden

Case: Oppfølging domfelte

“Hun har gjort en fremragende jobb. Først lyttet hun til meg slik at vi kunne bli kjent. Så arbeidet vi sammen målrettet mot de målene vi i samarbeid var kommet frem til var realistiske. Tilliten mellom oss har vært veldig stor. Jeg har blitt møtt med tydelighet og ærlighet, jeg har fått klare signaler på hva som forventes av meg slik at jeg kan lykkes. Jeg har blitt møtt på hva jeg forventet, og sammen har vi jobbet oss gjennom de utfordringene som har kommet på veien. De aller fleste tingene har jeg mestret selv, men det har vært helt nødvendig med den ressursen hun er i møte med offentlige etater og lignende. Hun har vært veldig tydelig på at det er jeg som må gjøre jobben, og at hun er min “assistent” og det er slik jeg føler vårt samarbeid har fungert glimrende. Hun var tydelig på at det ikke var farlig å feile så lenge jeg gjorde mitt beste. Det ga meg selvtilit, pågangsmot og styrke”

Uttalelse fra jobbsøker

Vi får domfelte jobbsøkere ut i jobb

Alle mennesker fortjener muligheten til å utnytte sin arbeidsevne og ta del i samfunnet vårt. Vi tror på viktigheten av å være selvstendig, være i et arbeidsfellesskap og føle seg inkludert. Oppfølging er et tilbud for deg som har en dom og som ønsker en ny start i arbeidslivet.

Med over 20 års erfaring, bred kompetanse, effektive verktøy og metoder oppnår vi gode resultater med å få folk ut i jobb.

Vårt nettverk i arbeidslivet gir oss fordelene av sterke forbindelser, og vi er kjent med arbeidsmarkedet og behov i Agder.

Med utgangspunkt i de erfaringene som jobbsøkerne har gjort seg blir det nå gjennomført en nærings-ph.d. Det har blitt gjennomført 47 intervju med tidligere jobbsøkere fra tiltaket hvor målet er å få frem hva som hemmer og fremmer at en klarer å leve et mer lovlydig liv og hvilken betydning arbeid kan tillegges i denne sammenheng.



Case: GAME ON

Uttalelser fra to studenter:

1. GAME ON har gitt meg og de andre deltakerne en unik sjanse til utdanning hos UiA, samtidig som vi studenter får verdifull arbeidserfaring gjennom praksisplasser i Kristiansand. GAME ON med sine forbindelser har bevist seg som en uvurderlig ressurs i programmet. Ikke bare får jeg sjansen til å skape en mer sosial, meningsfull hverdag gjennom studiet og praksisplassen, men jeg får støtte og oppmuntring fra teamet ved Varodd.
2. Jeg opplever i GAME ON for første gang at jeg får utviklet ferdigheter som realistisk sett kan brukes når jeg skal søke jobber. Mange opplever tiden utenfor arbeidslivet som tøff. Jo lengre borte, desto tøffere blir steget inn igjen. Jeg ønsker virkelig at programmet blir videreført til neste år slik at flere kan få samme mulighet som meg!

Hovedformål med GAME ON:

Varodd ønsket å bidra til kompetanseheving for gamere i utenforskap som ikke har anledning til å delta på studier på UiA på egenhånd, grunnet lave karakterer fra videregående skole, ikke godkjent studiekompetanse eller utenforskap grunnet dårlig fysisk eller psykisk helse.

Gjennom Varodd Utvikling er vi stolte over å være en del GAME ON-studiet, et samarbeid mellom Varodd, Universitetet i Agder og lokale bedrifter for å få unge med spill- og IT-kompetanse inn i arbeidslivet. Med 24 studenter engasjert, og 18 i praksis i 2023, adresserer vi direkte behovet for digital kompetanse i næringslivet samtidig som vi takler arbeidsledigheten blant ungdom.

Prosjektet ble til for å belyse utfordringene i regionen, hvor om lag 16 000 arbeidsføre i Kristiansandregionen står utenfor arbeidsmarkedet, og fremheve viktigheten av tverrsektorielt samarbeid. GAME ON viser hvordan akademisk utdanning kombinert med praktisk erfaring kan møte næringslivets etterspørsel.

Etter første studieår har prosjektet vist seg å være en suksess. GAME ON har produsert vinnere Agder, og ført til at flere har funnet ut av hva de har behov for av bistand for å komme seg videre i livet. Det har bidratt til sosial bærekraft ved UiA og bedrifter i Agder og bidratt til at flere kommer ut i arbeid eller videreutdanning i Agder.

Vi ser frem til å fortsette å utvikle og implementere løsninger som ikke bare gagnar studentene våre, men også styrker det lokale næringslivet og økonomien. Ved å fokusere på samarbeid og innovasjon, bidrar Varodd til en lysere fremtid for arbeidsmarkedet i vår region.

Investering i mennesker

Som en integrert del av vår bedriftskultur og våre kjerneverdier, er investering i mennesker gjennom kontinuerlig kompetanseutvikling essensielt. Kompetanse står som en av våre fundamentale verdier, og vi er forpliktet til å opprettholde og videreutvikle denne gjennom diverse tiltak og programmer.

Styrekurs for nye og eksisterende styremedlemmer

For å sikre at våre styremedlemmer er godt rustet til å lede og ta strategiske avgjørelser, investerer vi årlig i styrekurs. Dette gir både nye og erfarne medlemmer oppdatert kunnskap og ferdigheter som er nødvendige for å møte selskapets utfordringer og muligheter.

Interne fagkurs for å styrke veilederkompetansen

Vi anerkjenner betydningen av sterk veiledning i vårt arbeid. Gjennom ulike interne fagkurs som basiskompetanse, Motiverende Intervju, og andre relevante områder, styrker vi våre ansattes evne til å støtte og veilede hverandre og dem vi tjener.

Lederutviklingsprogram: Fra Ord til Handling

I erkjennelsen av at god ledelse er avgjørende for vår suksess, vil alle ledere i konsernet delta i lederutviklingsprogrammet «Fra Ord til Handling» i 2024. Dette programmet er designet for å utvikle ferdigheter innen ledelse, og utvikle ledere som vil skape resultater sammen med dem de leder.

Kompetansefond i konsernet

Vi er stolte av å tilby et kompetansefond hvor alle kan søke på etterutdanning knyttet til vårt hovedformål: få folk i jobb. Dette initiativet understreker vår tro på at investering i ansattes utvikling er en investering i Varodds fremtid.

Tilgang til eksterne læringsressurser

For å supplere våre interne opplæringsprogrammer, har alle ansatte tilgang til eksterne kurs og ressurser gjennom Arbeid og Inkludering, NHO, og Digital Norway. Disse plattformene tilbyr en rekke kurs som dekker et bredt spekter av emner.

Kjønnsfordeling ordinært ansatte

Selskap	Kvinner	Menn	Snittalder
Varodd Arbeid og Inkludering	32	30	46,1
Varodd Velferdsteknologi	5	11	52
Varodd AS	6	7	50,5
Varodd Utvikling	2	3	46
Mindus	7	8	50,9
Via Partner	7	9	52,3
A3 Ressurs Vennesla	5	10	51,1
KSI	4	7	45,2
Able Nordic / Alcyon	10	40	50,7
Sum konsern	78	125	
Prosentandel	38,4 %	61,6 %	



38,4 %



61,6 %



Arbeidsmiljø og kultur innad i konsernet

Intern kompetanseheving

I Varoddkonsernet er det en betydelig satsning på de ansatte, med spesielt fokus på kompetanseheving. De fleste selskap har et dedikert kompetansefond som ansatte har anledning til å søke for etterutdanning, med vekt på å støtte hovedformålet om å hjelpe folk inn i arbeidslivet. Dette initiativet kompletteres ytterligere med regelmessig faglig opplæring som gjennomføres flere ganger årlig.

Denne høye investeringen i ansattes kompetanseutvikling er av strategisk betydning for å møte organisasjonens nåværende og fremtidige behov. Det gir ikke bare ansatte muligheten til å forbedre sine ferdigheter, men styrker også organisasjonens kapasitet til å håndtere endringer og utfordringer. Samtidig er det nødvendig med en kontinuerlig risikovurdering for å sikre at investeringene gir ønskede resultater og at kompetansehevingen er i tråd med organisasjonens mål og strategier.

Et styrket arbeidsmiljø

Varoddkonsernets selskaper har i 2023 innført verktøyet Eletive for å sikre enda bedre fokus på arbeidsmiljøet. Jevnlige målinger av medarbeider-tilfredshet er viktig for oss, men det er selvsagt enda viktigere at vi får frem riktige handlingsplaner og tiltak som sikrer at våre medarbeidere har et godt, trygt og utviklende arbeidsmiljø. Hvert år satser vi tungt på sosiale tiltak for å bygge samhold internt i selskapet og på tvers av alle våre selskaper.



I Varoddkonsernet ønsker vi å skape et inkluderende miljø der mangfold verdsettes og hvor det er plass til alle. Derfor markerer vi blant annet Verdensdagen for psykisk helse.

I Varoddkonsernet er vi stolte av å markere Pride. Vårt mål er å skape et arbeidsmiljø og en samfunnskultur der alle mennesker respekteres og verdsettes for den de er.

Personalforhold og arbeidsmiljø



9,2 %

8,3 mill. kr.

Medarbeidertilfredshet

Arbeidsmiljøet i konsernet og de enkelte selskap anses for å være godt. Dette bekreftes av en svært tilfredsstillende score i den årlige undersøkelsen av medarbeidernes tilfredshet. Det er avholdt regelmessige møter i arbeidsmiljøutvalgene og det er funnet løsninger på de saker som har vært behandlet. Samarbeidet med de ansattes organisasjoner har vært godt. De ansatte bidrar svært positivt til utvikling av et godt arbeidsmiljø og høy grad av trivsel. De største positive driverne har vært: Meningsfullhet og deltakelse, forholdet til kollegaene og forholdet til lederen.

Sykefravær

Sykefraværet for fast ansatte i Varoddkonsernet utgjorde 9,2 % i 2023.

Gjennom 2023 ble det gjennomført systematisk oppfølging av sykemeldte og hvert selskap har en rekke forebyggende tiltak for våre ansatte. Styrene i samtlige selskaper vil ha et sterkt fokus på forebygging og oppfølging av sykefravær i hele konsernet også i 2024.

Kompetanseutvikling

Varoddkonsernet legger stor vekt på utvikling av de ansattes kompetanse og har etablert flere kompetansefond. Målsettingen med fondene er å stimulere til kompetanseutvikling i alle selskapene, med sikte på å tilby arbeidsinkludering av svært høy kvalitet både for den enkelte jobbsøker i arbeidsrettede tiltak og for aktuelle arbeidsgivere. I retningslinjene for bruk av fondet er det lagt stor vekt på felles kompetanseutviklingstiltak for hele konsernet, samtidig som ansatte på individuell basis kan søke om økonomisk støtte til relevant etter- og videreutdanning. Samlet er det satt av 8,3 MNOK til framtidig kompetanseutvikling.

Partnerskap og eksterne samarbeid

Varodds strategi reflekterer overbevisningen om at en vellykket virksomhet går hånd i hånd med å bygge sterke og mangfoldige samfunn. Varodd er engasjert i å redusere ulikhet, fremme likestilling og bidra til bærekraftig økonomisk utvikling gjennom lokale samarbeid.

I tråd med Varodds forpliktelse til sosial bærekraft, implementerer vi praksiser og initiativer som gir opplæring, veiledning og støtte til våre ansatte og arbeidssøkere, med fokus på å utvikle deres ferdigheter og potensial. Varodds arbeidsplass er et trygt og inkluderende miljø der mangfoldet verdsettes og respekteres.

Gjennom samarbeid med lokale organisasjoner og myndigheter jobber Varodd aktivt for å styrke fellesskapet. Våre partnerskap bidrar til å bygge sterke nettverk og støtte lokalsamfunn. Varodd er dedikert til å etablere partnerskap som gir meningsfull innvirkning og styrker jobbsøkeres muligheter på arbeidsmarkedet. Dette engasjementet ses som en del av Varodds felles innsats for lokal bærekraft.



Noen av våre samarbeidspartnere:



HELT MED er en arbeidsinkluderingsmodell som Stiftelsen SOR har tatt initiativ til, og som inkluderer personer med diagnoser og funksjonsnedsettelse i arbeidslivet. De vant også Ferd-prisen i 2023. Varodd Arbeid og Inkludering bidrar i HELT MED-ordningen ved at to av våre jobbspesialister står for oppfølging i Kristiansandsregionen.



OK Kompetanse Agder er et opplæringskontor for lærekandidater, som hjelper å finne en bedrift hvor de kan gjennomføre sin læretid. Varodd Arbeid og Inkludering bidrar i OK Kompetanse Agder ved at flere av våre veiledere står for oppfølging i Kristiansand som geografisk område. I tillegg dekkes resten av Agder gjennom Amento i Lyngdal og Flekkefjord, Mindus i Mandal og Heddeland samt Setpro på Evje.

Case: Fabelaktig Fredag Sørlandet

FABELAKTIG FREDAG

Sørlandet

Arrangement som løfter arbeidsinkludering

10. mars 2023 arrangerte Varoddkonsernet «Fabelaktig Fredag» for første gang. Arrangementet er et fellesprosjekt som jobber mot utenforskap og løfter arbeidsinkludering.

Formålet med arrangementet er å oppfordre næringslivet til å få folk i jobb gjennom inspirerende foredrag, underholdning og prisutdelinger som løfter frem forbilder innen arbeidsinkludering.

Arrangementet ble en stor suksess på første forsøk. Med over 600 jobbsøkere på formiddagen og 600 deltagere fra næringslivet på

ettermiddagen, etablerte Fabelaktig Fredag seg som Sørlandets desidert største møteplass for jobbformidling!

I 2024 er det duket for ny Fabelaktig Fredag, arrangert av Varoddkonsernet gjennom våre selskaper A3 Ressurs Vennesla, KSI, Mindus, Varodd Arbeid og Inkludering og Via partner.

Arrangementets gjennomføring er i stor grad takket være våre samarbeidspartnere og medarrangører Avigo, Songvaar, NAV Kristiansand, NAV-kontorene i Lillesand, Birkenes, Grimstad, Lindesnes og Midt-Agder. Kristiansand kommune og Flere i Arbeid er også viktige bidragsytere til arrangementet.

NE

Varodd
VI får folk i jobb

KSI mindus
en bro til arbeidslivet

VIA
PARTNER

AGDER
fylkeskommune

Kristiansand
kommune

FLERE
I ARBEID

LINDESNES
KOMMUNE

Vennesla
kommune

Kong
SKOLEN

OK | Kompetanse

UTD
REKREASJONSSENTER

Klima og miljø

Kick-start på bærekraftsreisen

I 2023 har Varoddkonsernet økt fokuset betydelig på bærekraftsarbeidet og utviklet en ny bærekraftsrapport.

I et samarbeid med bærekraftseksperter fra konsulentselskapet og systemleverandøren CEMAsys skal konsernet utvide sitt klimaregnskap, definere egne målsettinger for klima og miljø, samt få oversikt over potensielle risikoer i egen verdikjede.

Året 2023 markerer begynnelsen på en målrettet klimareise, som skal tas steg for steg.

CEMAsys.com

Klimaregnskap

I henhold til Greenhouse Gas (GHG)-protokollen er klimaregnskapet delt inn i 3 Scopes. Scope 1 og 2 representerer de direkte utslippene til Varoddkonsernets virksomhet, og Scope 3 representerer de indirekte utslippene knyttet til konsernet gjennom aktiviteter i verdikjeden.

Varoddkonsernet hadde i 2023 et totalt utslipp på 3744,2 tonn CO₂-ekvivalenter (tCO₂e). Dette er en markant økning fra 2021 og 2022. Økningen skyldes konsernets nye klimasatsing, hvor ambisjonen er å utvikle et robust klimaregnskap som dekker større deler av verdikjeden. For 2023 har konsernet utvidet sitt klimaregnskap ved å inkludere flere utslippskilder og kategorier i Scope 3, noe som forklarer økningen i totale utslipp fra foregående år.

Klimaregnskapet for 2023 inneholder forbruksdata og kostnadsbasert data knyttet til de 13 selskapene i Varoddkonsernet. Data fra de respektive selskapene har blitt rapportert inn der tallgrunnlag har vært tilgjengelig. Dermed er det ikke alle selskapene som er representert i alle kategoriene i det totale klimaregnskapet. Regnskapet gir likevel en aggregert oversikt over Varoddkonsernets utslipp.

Historisk data for Varodd AS fra 2021 og 2022 er rapportert inn for å gi et sammenligningsgrunnlag til fremtidig klimaregnskapsrapportering. Den historiske dataen omfatter Scope 1 og 2, samt avfall og forretningsreiser i Scope 3. I tillegg til de to nevnte kategoriene i Scope 3, er også innkjøpte varer og tjenester inkludert for 2023.

Mål for videre rapportering er å rapportere inn forbruksdata fremfor kostnadsbasert data i klimaregnskapet, ettersom det gir et bedre estimat over konsernets reelle utslipp.

518



Klimaregnskap 2023

Nøkkeltall klimagassutslipp (tCO2e)			
	Kategori	2023	Total 2023
Scope 1	Transport	69,6	69,6
Scope 2	Elektrisitet	51	51,6
	Elektriske biler	0,6	
Scope 3	Innkjøpte varer og tjenester	3 638,2	3 711,4
	Utslipp relatert til energiproduksjon	55,5	
	Avfall	13,5	
	Forretningsreiser	4,2	
Total			3 833,9

Klimaregnskap 2023

Scope 1	Scope 3
Utslippene i Scope 1 dekker konsernets direkte utslipp knyttet til drivstofforbruk i 2023. Diesel og bensin er registrert i antall liter, og utgjør 69,6 tCO₂e.	Utslippene i Scope 3 omfatter i 2023 to kategorier: Innkjøpte varer og tjenester og avfall. Totalt utgjør Scope 3 utslippene 3 655,9 tCO₂e. Innkjøpte varer og tjenester Denne kategorien er i år basert på kostnadsbasert data hentet fra 7 av våre selskaper, og registrert i NOK per vare- og tjenestekategori. Kategorien utgjør 3 638,2 tCO₂e. Utslipp relatert til energiproduksjon Drivstoff- og energirelaterte aktiviteter er oppstrømsutslippene som oppstår som følge av drivstofforburning enten direkte (Scope 1) eller indirekte (Scope 2 og 3). Utslippene fra denne kategorien utgjør 55,5 tCO₂e i 2023. Avfall Avfallsdataene er hentet fra selskapet Varodd AS for 2023 og utgjør 13,5 tCO₂e. Forretningsreiser Kilometergodtgjørelse for ansattes bruk av bil i forbindelse med forretningsreiser utgjør 4,2 tCO₂e.
Scope 2	
Utslippene i Scope 2 omfatter innkjøpt elektrisitet i form av strømforbruk i egne kontorlokaler og elektriske biler i konsernet. Utslippene er registrert i kWh og utgjør 51,6 tCO₂e.	

Metode klimaregnskap

Overordnet

GHG-protokollen er utviklet av «World Resources Institute» (WRI) og «World Business Council for Sustainable Development» (WBCSD). Analysen i denne rapporten er utført iht. «A Corporate Accounting and Reporting Standard Revised edition», én av fire regnskapsstandarder under GHG-protokollen. Standarden omfatter følgende klimagasser, som omregnes til CO2-ekvivalenter: CO2, CH4 (metan), N2O (lystgass), SF6, NF3, HFK- og PFK-gasser.

Denne analysen er basert på operasjonell kontroll-aspektet, som dermed definerer hva som skal inngå i klimaregnskapet av en organisasjons driftsmidler, så vel som fordeling mellom de ulike scopene. I metoden skilles det mellom operasjonell kontroll og finansiell kontroll. Hvis operasjonell kontrollmetoden benyttes, så inkluderes utslippskilder som organisasjonen fysisk kontrollerer, men ikke nødvendigvis eier. Man rapporterer dermed heller ikke utslippskilder som man eier, men ikke har kontroll over (f.eks. er det leietaker som rapporterer strømforbruket i Scope 2, ikke utleier).

Klimaregnskapet er inndelt i tre nivåer (scopes) som består av både direkte og indirekte utslippskilder.

Scope 1

Obligatorisk rapportering inkluderer alle utslippskilder knyttet til driftsmidler der organisasjonen har operasjonell kontroll. Dette inkluderer all bruk av fossilt brensel for stasjonær bruk eller transportbehov (egeneide, leide eller leasede kjøretøy, oljekjeler etc.). Videre inkluderes eventuelle direkte prosessutslipp (av de seks klimagassene).

Scope 2

Obligatorisk rapportering av indirekte utslipp knyttet til innkjøpt energi; elektrisitet eller fjernvarme/-kjøling. Dette gjelder f.eks. for bygg som man leier og ikke nødvendigvis eier. Utslippsfaktorene som benyttes i CEMAsys for elektrisitet er basert på nasjonale brutto produksjonsmikser fra International Energy Agency's statistikk (IEA Stat). Når det gjelder utslippsfaktorer på fjernvarme, benyttes enten faktisk produksjonsmiks basert på innhentet informasjon fra den enkelte produsent, eller gjennomsnittsmikser basert på IEA-statistikk (se kildehenvisning). Virksomheter som rapporterer sine klimagassutslipp skal synliggjøre både reelle klimagassutslipp som stammer fra produksjonen av elektrisitet, og de markedsbaserte utslippene knyttet til kjøp av opprinnelsesgarantier.

Fysisk perspektiv (lokasjonsbasert metode)

Denne utslippsfaktoren er basert på faktiske utslipp knyttet til elektrisitetsproduksjon innenfor et spesifikt område. Innenfor dette området er det ulike energiprodusenter som benytter en miks av energibærere, der de fossile energibærerne (kull, gass, olje) medfører direkte utslipp av klimagasser. Disse klimagassene reflekteres gjennom utslippsfaktoren og fordeles dermed til hver enkelt forbruker.

Metode klimaregnskap

Scope 3

Scope 3 er frivillig rapportering av indirekte utslipp knyttet til innkjøpte varer eller tjenester. Dette er utslipp som indirekte kan knyttes til organisasjonens aktiviteter, men som foregår utenfor deres kontroll (derav indirekte). Typisk Scope 3-rapportering vil inkludere flyreiser, logistikk/transport av varer, avfall, forbruk av ulike råstoff etc.

Generelt bør et klimaregnskap inkludere nok relevant informasjon til at det kan brukes som beslutningsstøtteverktøy for virksomhetens ledelse. For å få til dette, er det viktig å inkludere de elementene som har økonomisk relevans og tyngde, og som det er mulig å gjøre noe med.

Årets Scope 3-utslipp for kategori 1, Innkjøpte varer og tjenester, består utelukkende av kostnadsbasert data. Det vil si at antall kroner brukt i innkjøp av ulike varer og tjenester har blitt innrapportert og brukt som konverteringsfaktor for å regne ut tCO2e knyttet til innkjøpene. Målet for Varoddkonsernet er å hovedsakelig bruke forbruksdata etter hvert som vi jobber videre med klimaregnskapet.

Oppstrøm



Verdikjeden



Nedstrøm

1. Innkjøpte varer og tjenester
2. Kapitalvarer
3. Utslipp fra energiproduksjon
4. Oppstrømstransport og distribusjon
5. Avfall generert i egen virksomhet
6. Forretningsreiser
7. Pendling
8. Leide eiendeler, oppstrøms
9. Nedstrøms transport og distribusjon
10. Prosessering av solgte produkter
11. Bruk av solgte produkter
12. Håndtering av solgte produkter
13. Leide eiendeler, nedstrøms
14. Franchiser
15. Investeringer

Fremtidige klimamål

1. 2. 3.

Som en ny aktør i bærekraftslandskapet er vi stolte av å presentere vår initiale klimastrategi. Denne strategien setter grunnlaget for våre handlinger og forpliktelser til å redusere miljøpåvirkningen og øke vår bærekraftige praksis.

Ved å adressere Scope 3-utslipp, styrke intern opplæring og fastsette konkrete mål og KPIer, søker vi å integrere bærekraft dypt inn i vår virksomhet og bidra positivt til samfunnet og miljøet. Gjennom denne strategien tar Varoddkonsernet tydelige skritt mot en mer bærekraftig fremtid, og vi ser frem til å dele vår fremgang og erfaringer med våre interessenter i årene som kommer. Arbeidet skal gjøres i tett samarbeid med bærekraftskonsulent- og systemleverandør CEMAsys.

Grundig gjennomgang

Gjennomføre en grundig gjennomgang av Scope 3-utslipp for å identifisere og forstå de indirekte klimapåvirkningene knyttet til forretningsaktiviteter og leverandørkjeder.

Intern opplæring og kunnskapsløft

Implementere interne opplæringsprogrammer for å øke bevisstheten og forståelsen av bærekraftige tiltak blant ansatte, med fokus på individuelle og kollektive bidrag til miljøansvar.

Sette målsetninger og KPIer

Definere konkrete mål og nøkkelindikatorer (KPIer) for å måle fremdrift innen bærekraft, inkludert reduksjon av utslipp, energieffektivisering og andre relevante bærekraftsparametre.

Klima- og miljøarbeid

Høydepunkter

I konsernets strategi er det lagt vekt på at hele virksomheten skal være bærekraftig og bidra til å oppnå nasjonale og internasjonale mål. Konsernet fokuserer på 5 av FNs bærekraftsmål og bestemte i 2023 at vi skal synliggjøre bærekraftarbeidet i større grad. Konsernet har vært Miljøfyrtårnbedrift i mange år, noe som gir gode forutsetninger for å bidra til flere av FNs bærekraftsmål.

Konsernet har gjennomført omfattende tiltak rettet mot energiøkonomisering både i Varodd Eiendoms bygg i Rigatedalen i Kristiansand, og på Jåbekk og Heddeland i Lindesnes kommune. I 2019 ble det gjort en overgang fra fjernvarme til varmepumper for energieffektivisering, en strategisk beslutning tatt i samarbeid med Enøk. Resultatene er allerede synlige med en reduksjon på imponerende 240 tonn CO2-utslipp fra 2019 til 2021.

Som en del av vårt engasjement for kontinuerlig bærekraft, har vi planer om å fortsette i samme spor. Det neste skrittet blir å erstatte dagens lyskilder med LED, en fremtidsrettet handling for å ytterligere forbedre energieffektiviteten og redusere miljøpåvirkningen. Dette inngår som en del av en helhetlig strategi for å minimere klimaavtrykket og styrke bærekraftsprofilen til Varodd AS.

-240

Vi inngikk avtale med Enøk Total på styring av energikildene her på Varodd. Dette har gitt en foreløpig reduksjon på 240 tonn CO2-utslipp fra 2019 til 2021.

-38,5

Vi har trappet ned bruk av fjernvarme og investerte i nytt ventilasjonsanlegg og varmepumper i 2018. Tiltaket har redusert el-forbruket med 38,5 % siden 2018. I 2020 ble samme tiltak utført i Kristiansand og Mandal. Reduksjon i energiforbruket tilsvarer et redusert utslipp på 55 tonn CO2.

-64

Varodd Velferdsteknologi har siden 2013 redusert sine totale CO2-utslipp med 64 %.

0

Vi har startet en gradvis overgang til bruk av nullutslippsbiler, og har lagt til rette for lademuligheter for ansatte som benytter el-bil. Vi har transportavtale med transportør med fokus på miljø og reduserte utslipp. De tilbyr også nullutslippsleveranser i flere av de store byene.

Bærekraft og miljø



I konsernets strategi er det lagt vekt på at hele virksomheten skal være bærekraftig og bidra til å oppnå nasjonale og internasjonale mål. Fra og med 2023 vil konsernet utarbeide spesifikke bærekraftsmål og synliggjøre bærekraftsarbeidet i en egen bærekraftsrapport. Konsernet har vært Miljøfyrtårnsbedrift i mange år, som gode forutsetninger for å bidra til flere av FN's bærekraftsmål.

Miljø og klima

Ingen deler av virksomheten i Varoddkonsernet er regulert av konsesjoner, og det foreligger ikke pålegg fra offentlige myndigheter når det gjelder forurensning og miljø som ikke er ivaretatt. Konsernet har gjennomført omfattende tiltak rettet mot energiøkonomisering både i Varodd Eiendom AS sine bygg i Rigatedalen i Kristiansand, på Jåbekk og Heddeland i Lindesnes kommune. Dette har resultert i en betydelig nedgang i samlet energiforbruk.

Kilde: grafisk fremstilling fra FN-sambandet



Varoddkonsernet fokuserer på følgende av FNs bærekraftsmål:

3. God helse og livskvalitet

5. Likestilling mellom kjønnene

8. Anstendig arbeid og økonomisk vekst

10. Mindre ulikhet

12. Ansvarlig forbruk og produksjon

Case: Gjenbruksbutikken



Gjennom Mindus AS er vi dedikerte til å gi nytt liv til produkter i vår moderne gjenbruksbutikk. Med et fokus på sosiale- og miljømessige forhold tilrettelegger butikken for å inkludere flere i arbeid, samtidig som de bidrar inn i sirkulærøkonomien.

Butikken har opprettet VTA-plasser (varig tilrettelagt arbeid), for å inkludere flere i jobb. Arbeidet som typisk utføres gjennom VTA er mottak, klargjøring, sortering og salg.

I tillegg til å gi nytt liv til gamle produkter, produserer butikken også egne varer av bærekraftige materialer og ved hjelp av miljøvennlige metoder, som deretter selges i butikken.

Vi tror på å skape en positiv innvirkning, ikke bare for våre ansatte, men for samfunnet og miljøet rundt oss ved å øke bevisstheten rundt forbruk. Vi samarbeider med lokalsamfunnet ved å støtte NAV, skoler, barnehager og kommunen med gjenbruk. Vi liker å kalle oss et bærekraftig lokalt nettverk.

Leder for Gjenbruksbutikken
Torunn Krågeland

Organisatorisk styring



Organisasjonsstruktur

Organisasjonsstrukturen vår defineres som en hierarkisk struktur med 4–5 nivåer mellom ledelsen på toppnivå og de lavere nivåene. Dette innebærer en mer kompleks organisasjonsform som krever grundig risikovurdering og styring på flere nivåer for å sikre effektiv kommunikasjon, koordinasjon og beslutningstaking. En slik hierarkisk dybde kan også påvirke risikofaktorer som kommunikasjonsutfordringer, potensiell mistolkning av beslutninger, og behovet for presis og adekvat delegering av ansvar for å håndtere organisatoriske risikoer på en helhetlig måte. Derfor er en systematisk tilnærming til risikostyring avgjørende for å opprettholde organisasjonens integritet og effektivitet gjennom alle leddene i strukturen.

I Varodd har vi tro på frihet innenfor faste rammer. Med det mener vi at våre selskaper skal få beholde sin egenart og ha stor påvirkning på egen utvikling. Samtidig skal vi forholde oss til felles rammeverk i konsernet.

Risikostyring

Det har blitt gjennomført en omfattende risikovurdering for hele konsernet som omhandler ulike aspekter, inkludert økonomi, kompetanse, leverandører, IT-sikkerhet, omdømme og klima. Ved analyse av de identifiserte risikoene ble det konstatert at én risiko ble karakterisert som svært høy, fire som høye, ni som moderate og tre som lave.

Det vil være spesielt nødvendig å fokusere på den risikoen som per nå er vurdert som svært høy, samt de fire som er kategorisert som høye. Gjennom nøye utarbeidede tiltak vil målet være å redusere risikonivået for samtlige områder, slik at de enten oppnår en moderat eller lav risikostatus. Denne strategiske tilnærmingen til risikohåndtering er essensiell for å sikre Varoddkonsernets bærekraftige drift og styrke dets overordnede styring og kontroll.

For å redusere konsernets risiko er det utarbeidet en tydelig konsernstyringsmodell som sikrer at driften av konsernets selskaper skjer i henhold til lover, regler og våre interne krav og forventninger.

Styreoversikt datterselskaper

Arbeid og Inkluderingselskap				
Varodd Arbeid og Inkludering	Mindus	A3 Ressurs Vennesla	KSI	Via Partner
Hans Georg Høgevoll-Garstad	Hans Georg Høgevoll-Garstad	Hans Georg Høgevoll-Garstad	Hans Georg Høgevoll-Garstad	Hans Georg Høgevoll-Garstad
Finn Håkon Arstad	Finn Håkon Arstad	Finn Håkon Arstad	Finn Håkon Arstad	Finn Håkon Arstad
Martine Holth Rønneseth	Martine Holth Rønneseth	Martine Holth Rønneseth	Martine Holth Rønneseth	Martine Holth Rønneseth
Ole Kristian Lauvland	Hege Nilsen	Hege Nilsen		Hege Nilsen
		Oddvar Omdal (Ekstern)		
Anita Evensen Næss (a)	Eirin S. Stendal (a)	Mette Flottorp (a)	Tesfaldet Girmatsion Bokray (a)	Linn Merete Moseid (a)
Åge Bakke (a)	Randi Abrahamsen (a)		Kjell Hauge (a)	Anders Søvik Omland (a)

Næringsselskap					
Varodd Utvikling	Varodd Velferdsteknologi	Able Nordic	Alcyon	Varodd Eiendom	Varodd Synergi
Hans Georg Høgevoll-Garstad	Hans Georg Høgevoll-Garstad	Hans Georg Høgevoll-Garstad	Lars Philip Knutsen	Hans Georg Høgevoll-Garstad	Hans Georg Høgevoll-Garstad
Finn Håkon Arstad	Finn Håkon Arstad	Finn Håkon Arstad	Martin Pedersen	Finn Håkon Arstad	Finn Håkon Arstad
Martine Holth Rønneseth		Martin Pedersen		Ole Kristian Lauvland	
Ole Kristian Lauvland					

STYREKURS: Samtlige styremedlemmer må gjennomføre styrekurs. STYREEVALUERING: Gjennomføres av samtlige selskaper februar hvert år.
STYREHONORAR: Representanter valgt av Generalforsamlingen = 0 | Valgt av ansatte = 16.000 | Eksterne styremedlemmer: 30.000

Retningslinjer for ansvarlige innkjøp

Varodd følger retningslinjene for innkjøp i tråd med Miljøfyrtårn. Effektiv styring av innkjøpsprosessen er avgjørende for å forbedre årlige miljøprestasjoner. Før ethvert innkjøp gjennomføres grundig behovsvurdering, der også innkjøp i form av gjenbruk fra bruktmarkedet vurderes som alternativer.

Ved innkjøp av varer med lang levetid, gjennomføres livsløpsanalyser for å dokumentere miljøpåvirkningen. Miljøkriterier integreres i alle innkjøp, med prioritet for miljøsertifiserte leverandører. Vi sikrer grundig miljøvurdering av varer og tjenester fra eksisterende avtaler, med rask kommunikasjon av eventuelle miljøstandardbrudd til ledelsen.

Vi engasjerer oss i å fremme positive arbeids- og miljøforhold i leverandørkjeder gjennom samarbeid og etiske retningslinjer. Leverandører forplikter seg til å følge retningslinjene og sikre at underleverandører også overholder dem. Leverandører skal dokumentere etterlevelsen, og Varodd kan inspisere forhold hos underleverandører ved behov.

Ved brudd på etiske retningslinjer utarbeides en plan for retting i samarbeid med leverandøren, ellers kan kontrakten heves. Varodd pålegger seg selv krav til egen virksomhet og forplikter seg til å avstå fra ulovlige fordeler. Handelspartnere i land under FNs eller norske myndigheters boikott unngås.





Tilrettelegging

Varoddkonsernet arbeider aktivt med åpenhetsloven, noe som innebærer å etablere klare retningslinjer for arbeidet samt omfang for aktsomhetsvurderinger. Dette inkluderer en overordnet kartlegging av egne arbeidsoperasjoner, hvilke produkter og tjenester som leveres, samt leverandører og forbindelser involvert i verdikjedene våre. Vi legger vekt på å involvere relevante deltakere i arbeidet og identifisere og analysere interessenter knyttet til åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger.

Aktsomhetsvurderinger

For å sikre et solid fundament for arbeidet, forankrer Varoddv-konsernet retningslinjene for ansvarlig næringsliv. Dette inkluderer kartlegging av faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi iverksetter

nødvendige tiltak for å adressere faktiske forhold og vesentlig risiko, samtidig som vi kontrollerer og dokumenterer effekten av disse tiltakene. Kommunikasjon med interessenter er en integrert del av prosessen, og ved faktisk skade på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold tar vi ansvar for å gjenopprette og erstatte.

I redegjørelsen ble det identifisert 5 leverandører av Varodd velferdsteknologi med potensiell risiko. Risikobildet viser potensielle trusler mot menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Generelle tiltak som vil settes i gang blant annet et styrket samarbeid med leverandører, samt overvåking og rapportering av leverandørenes praksis.

Sertifiseringer i konsernet



ISO 9001-sertifisert i 2021. ISO 9001 er et anerkjent kvalitetssystem som bidrar til å sikre god kvalitet både på produktene våre og tjenestene Varodd leverer deltakere, NAV og Kristiansand kommune. Mindus AS ble i 2021 ISO-sertifisert, og sertifisert etter ISO-standard NS-EN ISO 9001:2015.



Varemerket Grønt Punkt på emballasjen viser at produsenten/importøren deltar i finansieringen av en nasjonal ordning som sikrer at kildesortert emballasje gjenvinnes. Grønt Punkt-merket sier ikke noe om produktets miljøegenskaper.



Gjennom resertifiseringsprosessen som Miljøfyrtårn-bedrift har vi jobbet aktivt for å redusere forbruk og utslipp, og har på den måten tatt et aktivt miljøansvar. I dag er Varodd AS, Varodd Arbeid og Inkludering, Varodd Eiendom, Varodd Velferdsteknologi og KSI Miljøfyrtårnsertifiserte.



BDO har gjennomført revisjonen på årsregnskapet i samsvar med International Standards on Auditing (ISA-ene).

