



TANKER TIL BÆREDYGTIGHED I BOLIGSELSKABET FRUEHØJGAARD

2025-2030

Indhold

Forord	3
Hvordan vi forstår bæredygtighed	4
Økonomisk bæredygtighed - indsatsområder og mål.....	5
Fremtidssikring og konkurrencedygtighed.....	5
Reduktion af udgifter	5
Grøn bæredygtighed - indsatsområder og mål.....	6
Bæredygtig energi og reduktion af el-, vand- og varmekonsum	6
Biodiversitet og naturbaseret klimatilpasning	6
Konsum, cirkulær tankegang og affaldshåndtering.....	7
Social bæredygtighed - indsatsområder og mål.....	9
Plads og muligheder for alle	9
Det sociale liv	10
Sundhed og trivsel.....	10
Demokrati, ledelse, gennemsigtighed, inddragelse og samarbejde.....	12

Forord

Boligselskabet Fruehøjgaard har i mange år og i forskellige projekter arbejdet med grøn, social og økonomisk bæredygtighed, som ofte i praksis fletter sig sammen og er indbyrdes afhængige. Vi vil understøtte det forudgående arbejde samt udbrede det fra enkeltstående projekter til at blive en integreret del af den måde, vi driver forretning på.

Demokrati, gennemsigtighed, inddragelse og samarbejde er nøgleelementer i vores tilgang. Tankerne her er resultatet af inddragelse på alle niveauer. Det er et mulighedsrum, indenfor hvilket projekter kan udvikle sig. Bæredygtighed er noget, vi skaber i fællesskab. Derfor er opgaven at engagere såvel medarbejdere som beboerdemokrater og beboere til at byde ind.

Vores vej mod mere bæredygtighed tog for alvor fart med FN's verdensmål. I samarbejde og proces med medarbejdere og beboere formulerede vi indsatsområder og et idekatalog til handlinger, som nu udgør grundlaget for vores tanker.

For en nonprofitorganisation, der er baseret på en fællesskabsånd og med det formål at sikre betalelige boliger til alle, er især økonomisk og social bæredygtighed naturligt en del af vores forretning. Denne præmis betyder samtidig, at større investeringer i bæredygtighed skal være rentable, og derfor er vi i udviklingen mod mere bæredygtighed bevidste om, at det skal ske på baggrund af en sund og stærk økonomi samt ved at gøre ting på nye måder og indgå i samarbejder med andre.

Vi er også bevidste om, at vi kun er reelle beslutningstagere på selskabets vegne. Vi kan prioritere bæredygtighed i måden, vi driver forretning på, og vi kan træffe beslutninger herom. Men når det kommer til afdelinger og beboere, er vores rolle at oplyse, rådgive og støtte, og vi må overlade de endelige beslutninger til afdelingsmødet og beboerne selv.

Vi forpligter os til at gøre bæredygtighedsarbejdet til en central del af vores drift og udvikling, hvor vi guider til beslutninger, store som små, og hvor vi måler på effekten af vores indsatser. Hverken nuværende eller kommende medarbejdere, beboere, demokrater eller repræsentanter skal være i tvivl om boligselskabets mål eller forventninger.

Som alment boligselskab skal vi gribe den mulighed, vi har, for at påvirke samfundet i en bæredygtig retning. Kunsten er at tænke og handle helhedsorienteret i samspil med medarbejdere, beboere og samarbejdspartnere for at kunne opnå konkrete og målbare resultater. Med dette arbejde forpligter vi os til at skabe en positiv forskel, og vi inviterer til et samarbejde om opgaven med bæredygtighed.

Hvordan vi forstår bæredygtighed

Vi opererer med tre former for bæredygtighed - økonomisk, grøn og social - som ofte i praksis er sammenhængende.

Økonomisk bæredygtighed handler om at forblive et økonomisk stærkt og stabilt boligselskab, hvilket skal ske gennem fremtidssikring, styrkelse af vores konkurrencedygtighed og ved at identificere og minimere udgifter, som ikke medfører en værdi.

Grøn bæredygtighed handler om at gøre en positiv forskel i forhold til den grønne omstilling ved at reducere vores CO₂-udledning, energi- og vandforbrug, øge biodiversiteten og arbejde med naturbaseret klimatilpasning. Det handler også om at fremme en bæredygtig og cirkulær praksis i forhold til forbrug, bortskaffelse og genbrug.

Social bæredygtighed handler om at skabe boligområder, fællesskaber og en arbejdsplads, hvor der er plads og lige muligheder for alle, hvor mennesker trives, kan indgå i samarbejder og har reel indflydelse på deres liv og hverdag. Det handler om at mindske ensomhed, skabe tryghed og social sammenhængskraft, samt at medvirke til øget trivsel samt fysisk og psykisk sundhed.

Økonomisk bæredygtighed - indsatsområder og mål

Fremtidssikring og konkurrencedygtighed

Vi skal være på forkant med udviklingen og gribe de muligheder, der viser sig både i forhold til drift, nybyggeri, sociale forhold, grøn omstilling mv.

Mål:

- Beboerne skal være tilfredse med vores boligudbud, og boligudbuddet skal tilpasses fremtidige beboeres behov. I beboertilfredshedsundersøgelsen skal tilfredsheden, vedr. boliger og de fysiske forhold i afdelingerne score højere end 75%.
- Beboerne skal være tilfredse med den service, vi yder. I beboertilfredshedsundersøgelsen skal tilfredsheden, vedr. den service som boligselskabet yder score højere end 75%.

Reduktion af udgifter

Vi skal identificere og reducere udgifter, som ikke medfører en værdi:

- Tomgang, flyttefrekvens og omkostningstunge fraflytninger
- Hærværk og fejlhåndtering af affald,
- Spild samt unødigt og utilsigtet forbrug
- Lokale konsekvenser af klimaforandring, fx skader forårsaget af grund- og regnvand og ekstremt vejr, samt udgifter til pumper mv.

Mål:

Inden udgangen af 2025 er udgifter identificeret, og der er besluttet et mål for reduktion. I 2030 er målet for reduktion af udgifter, som ikke medfører en værdi, nået.

Grøn bæredygtighed - indsatsområder og mål

Bæredygtig energi og reduktion af el-, vand- og varmemeforbrug

Boliger og bygningsmasse - det at bo, drifte og vedligeholde medfører et stort forbrug af el, vand og varme. Som bygherre og administrator for 17 boligafdelinger og 1600 boliger har vi et særligt ansvar for at undersøge og udnytte potentialet for at mindske forbruget og vælge mere bæredygtige energikilder.

Mål:

- Hvor det er muligt og fornuftigt anvendes og omlægges til bæredygtige energikilder ved renovering og nybyg, fx luft til luft anlæg, jordvarme, solceller mv.
- Fra 2024 tilstræbes det, at alt strøm til fællesarealer købes som "grøn strøm"
- Inden udgangen af 2025 er det gennemsnitlige elforbrug på afdelingernes fællesarealer og i administrationsbygningen reduceret med 10%, svarende til 150.000 kWh. Inden 2030 er elforbruget reduceret med 30 %.
- I 2030 vil alle selskabets værktøjer, maskiner, mindre køretøjer og biler være udskiftet til eldrevne eller de mest miljøvenlige løsninger.
- I 2030 er der lademuligheder for el-biler, elcykler og andre el-køretøjer i så mange afdelinger, som det er muligt, og der tages højde herfor i forbindelse med alle renoveringer og nybyggerier.
- Beboernes elforbrug forsøges nedbragt (FHG kan ikke måle beboernes elforbrug, men det forsøges påvirket gennem oplysning om, hvordan elforbruget kan reduceres i boligerne.)
- Inden udgangen af 2025 skal varmemeforbrug på fællesarealer og i boligerne (i de afdelinger, hvor vi kender varmemeforbruget i boligerne) være reduceret med 10 %. I 2030 skal der være opnået en reduktion på 30 %.
- Inden udgangen af 2025 skal vandforbrug på fællesarealer og i boligerne (i de afdelinger, hvor vi kender vandforbruget i boligerne) være reduceret med 10 %. I 2030 skal der være opnået en reduktion på 30 %.

Biodiversitet og naturbaseret klimatilpasning

Biodiversiteten er truet, og konsekvenserne af klimaforandringerne er blevet mere nærværende. En af løsningerne er at give naturen mere plads og øge biodiversiteten, fx ved at omlægge græs- og befæstede arealer til mere naturprægede landskaber og i sammenhæng hermed arbejde med naturbaseret klimatilpasning.

Mål:

- Inden 2030 er minimum 10 % af *nuværende* afdelingers matrikelareal omlagt til gavn for biodiversiteten.
- Fra og med 2025 skal minimum 10 % af *nye* afdelingers matrikelareal udlægges til gavn for biodiversiteten.
- I 2030 er naturbaserede klimatilpasningsløsninger anvendt i 30 % af FHGs afdelinger.
- Fra og med 2025 undersøges behovet og mulighederne for anvendelse af naturbaserede klimatilpasningsløsninger i alle FHGs nye afdelinger, og hvor det er relevant, implementeres de.
- I 2030 er den samlede befæstelsesgrad for alle afdelinger reduceret med 10 %
- Fra og med 2025 skal organisk parkaffald anvendes som jorddække, plænegødning og/eller i kvashegn i de afdelinger og i det omfang, det er muligt og giver mening.

Forbrug, cirkulær tankegang og affaldshåndtering

Som boligselskab træffer vi mange beslutninger om indkøb af produkter, materialer og inventar. Det, vi køber og forbruger, samt vores evne til at tænke cirkulært, og minimere forbrug, affald og miljøbelastning, har betydning for miljø og klima. Desuden kan vi med de krav, vi stiller, være med til at skubbe leverandører og producenter i en mere bæredygtig retning. Vi kan inspirere og informere vores beboere, og på den måde påvirke dem i en mere bæredygtig retning.

FORBRUG OG CIRKULÆR TANKEGANG

Mål:

- Fra og med 2025 - og så vidt det er muligt indenfor en maksimal merudgift på 5 % - vælges de mest bæredygtige materialer og inventar. Under hensyn til levetiden er der opmærksomhed på holdbarhed, mulighed for reparation og udskiftning af enkelte dele.
- Fra og med 2025 - og så vidt det er muligt indenfor en maksimal merudgift på 5 % - anvendes der i både drift, byg og administration kun træprodukter, som er FSC-certificeret
- Fra og med 2026 - og så vidt det er muligt indenfor en maksimal merudgift på 5 % - anvendes der ingen produkter med miljøskadelige stoffer (kun svanemærkede produkter), i den daglige drift, ved istandsættelse, vedligehold, renovering og nybyggeri.
- Fra og med 2025 overvejes genbrug, genanvendelse og reparation altid før nyindkøb og nybyggeri.
- Fra og med 2026 har selskabet politikker, som styrer indkøb, forbrug og genanvendelse indenfor administration, drift, istandsættelse og vedligehold, renovering og nybyggeri.

AFFALDSHÅNDTERING

Fejlsortering af affald er en kilde til unødigt belastning for miljø og klima og afdelingens økonomi. Det er dyrt at fejlsortere, og regningen ender som huslejestigninger hos beboerne. Fejlsorteret affald kan medføre forurening samt tab af mulighed for genanvendelse. I dag sorteres der for lidt, og for meget ender i restaffald. I forhold til storskrald er mængderne for store, og der er potentiale for, at mere kan genbruges lokalt.

Mål:

- I 2027 er mængderne af restaffald reduceret med 20 %, i 2030 med 30 %.
- I 2027 er mængderne af storskrald reduceret med 20 %, i 2030 med 30 %
- Fra og med 2025 skal organisk parkaffald anvendes som jorddække, plænegødning og/eller i kvashegn i de afdelinger og i det omfang, det er muligt og giver mening.
- Inden udgangen af 2025 er der lavet en plan for, hvordan FHG kan understøtte afdelinger og beboere i at minimere affaldsmængderne.
- I alle nybyggerier og ved renoveringer vil vi stille de bedst mulige affaldssorteringsmuligheder til rådighed i lejlighederne.

Social bæredygtighed - indsatsområder og mål

Plads og muligheder for alle

Som bygherre, administrator, forening og arbejdsplads, der hver dag involverer, påvirker og engagerer mange mennesker, har vi muligheden for at gøre en ekstra indsats for at få dem med, som har svært ved at få en plads på arbejdsmarkedet, i fællesskabet og i demokratiet. Vi skal på alle fronter arbejde for diversitet, rummelighed og forståelse mellem og på tværs af beboere, demokrater og ansatte ved at sikre plads og lige muligheder for alle

BYGGEPLADSEN

Mål:

Som bygherre er vi med til at sætte rammen om byggepladsen som arbejdsplads, og vi skal aktivt stille krav til samarbejdspartnere og leverandører om at:

- ... overholde gældende ansættelses-, løn- og arbejdsforhold
- ... overholde krav til et sundt og sikkert arbejdsmiljø
- ... medvirke til at sikre lærlinge- og praktikpladser
- ... medvirke til et højt kvalitetsniveau hos medarbejderne
- ... sikre diversitet og rummelighed i forhold til fysisk og psykisk formåen, alder, køn, seksualitet, etnicitet mv.
- ... have en skærpet opmærksomhed i forhold til direkte og indirekte diskrimination og chikane forbundet med fysisk og psykisk formåen, alder, køn, seksualitet, etnicitet mv.
- Inden udgangen af 2025 skal ovenstående krav fremgå af byggeprogrammet.

ARBEJDSPLADSEN FHG

Mål:

- Der skal aktivt tages et socialt ansvar i forhold til ansættelse af medarbejdere, som har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Fra og med 2025 er minimum 10 % af de ansatte medarbejdere på særlige vilkår, praktikanter, lærlinge eller fritidsjobbere.
- FHG skal være en rummelig arbejdsplads, hvor der er plads til alle uanset fysisk og psykisk formåen, alder, køn, seksualitet, etnicitet mv., og der skal aktivt gøres en indsats for at undgå diskrimination og sikre diversitet.
- Medarbejderne skal møde alle kollegaer og beboere lige uanset økonomisk, fysisk og psykisk formåen, alder, køn, etnicitet, seksualitet mv. og være opmærksomme på at imødekomme særlige behov, fx i forbindelse med sprogveskelligheder, fysiske og psykiske udfordringer mv.
- Inden udgangen af 2026 er der lavet en plan for rummelighed og diversitet på arbejdspladsen FHG.

Det sociale liv

I vores afdelinger og på arbejdspladsen FHG har vi muligheden for at påvirke rammen om mange menneskers liv, og vi kan medvirke til, at både det fysiske og sociale miljø udvikler sig i en retning, hvor mennesker kan udvikle sig, føle sig trygge og opleve sig som en del af et fællesskab. I den almene boligsektor er der flere end i andre sektorer, som befinder sig i risikogruppen for at blive ensomme. Derfor er der behov for et skærpet fokus på at forebygge ensomhed.

Mål:

- I beboertilfredshedsundersøgelsen skal tilfredsheden, vedr. tryghed og sociale forhold, score højere end 75%
- FHG skal aktivt arbejde for at understøtte positive fællesskaber og det gode naboskab, samt sikre tryghed og social sammenhængskraft, herunder dæmpe/løse konflikter.
- Alle FHG's afdelinger skal, så vidt det er muligt, have rum - ude som inde - for fællesskaber.
- Vi skal understøtte frivillighed i afdelingerne og i organisationen
- Vi skal sikre et positivt fællesskab og social sammenhængskraft på arbejdspladsen FHG

Sundhed og trivsel

Det sociale miljø og måden, vi indretter de fysiske omgivelser, har stor indvirkning på både den fysiske og psykiske sundhed og trivsel. Det betyder meget, om beboerne har adgang og udsigt til rekreative og naturprægede udearealer, om der er et sundt indeklima i boligerne, om boligområdet indbyder til, at man "føler sig hjemme", og om der i det sociale miljø tilbydes sunde og positive fællesskaber. Hertil kommer, at den stigende gruppe af ældre borgere kalder på muligheden og behovet for sundhedstilbud i afdelingerne.

BOLIGOMRÅDET

Mål:

Det sociale og fysiske miljø i vores boligområder skal fremme sundhed og trivsel:

- Sundt indeklima i boligerne skal sikres ved nybyggeri og renovering, samt gennem information og vejledning til beboerne om, hvordan de medvirker hertil.
- I alle afdelinger skal der, så vidt muligt, være rekreative udearealer, hvor beboerne kan lege, opholde og bevæge sig.
- Der skal tages højde for den sundhedsfremmende effekt ved naturprægede udearealer, og ved renovering og nybyggeri skal det indtænkes i udformningen af udemiljøerne. I eksisterende afdelinger skal beboerne inspireres til at udvikle deres udearealer, så de fremmer sundhed og trivsel.

- I alle afdelinger skal det tilstræbes, at beboerne *føler sig hjemme*, at de har:
 - mulighed for både fællesskab, ro og privatliv
 - mulighed for individuelle løsninger og for at give både bolig og boligområde en identitet - vise, hvem der bor her.
- Afdelingernes bestyrelser og frivilligrupper skal understøttes i at skabe fællesskab omkring sundhed, fx gennem mad, bevægelse, udeliv mv.

ARBEJDS- OG BYGGEPLADSEN

Mål:

Arbejdsmiljøet, både i FHG og på byggepladsen, skal fremme sundhed og trivsel både fysisk og psykisk, og det skal fremgå af byggeprogrammet og selskabets personale-og HR-politikker. For at sikre dette har vi følgende fokusområder:

- Tydelig ledelse: Vi stræber efter en klar og åben kommunikation mellem ledelse og medarbejdere, og der skal være:
 - Fokus på arbejdsmiljø og trivselsfremmende tiltag.
 - Mulighed for og plads til feedback og inddragelse, så alle medarbejdere føler sig hørt og værdsat.
- Reducere stress: Vi skal arbejde aktivt med at identificere og reducere stressfaktorer på arbejdspladsen ved at:
 - Sikre en fornuftig arbejdsbelastning, tilbyde fleksibilitet, og støtte medarbejdere gennem samtale og ved at fremme en kultur med åben kommunikation og kollegial støtte.
 - Skabe rammerne for et godt arbejdsmiljø, som er nøglen til at forebygge stress og sikre, at medarbejderne trives og yder deres bedste.
- Fokus på arbejdsmiljø: Vi prioriterer et sundt og sikkert arbejdsmiljø højt og arbejder kontinuerligt på at forbedre både de fysiske og psykiske forhold ved at:
 - Følge gældende lovgivning og bedste praksis inden for arbejdsmiljø og sikkerhed.
 - Sikre, at alle medarbejdere har adgang til nødvendige værnemidler og arbejder i et miljø, hvor sikkerhed og sundhed er i fokus.

Demokrati, ledelse, gennemsigtighed, inddragelse og samarbejde

FHG har som alment boligselskab et særligt samfundsansvar, både når det kommer til krav til bæredygtighed og til selskabsledelse. Vi skal gøre det, vi siger, vi gør og kunne dokumentere det, og vi skal drive forretning på en ordentlig og ansvarlig måde. FHG er en demokratisk ledet virksomhed, og det er afgørende, at udvikling - både på afdelings- og selskabsniveau - sker på basis af et oplyst og stærkt beboerdemokrati og gennem inddragelse og samarbejde mellem både beboere, bestyrelser, ansatte, kommunerne og eksterne samarbejdspartnere.

Mål:

- FHG's bestyrelse og ledelse skal sikre gennemsigtighed i de beslutninger, der træffes, samt årligt offentliggøre en egenkontrol omhandlende beboertilfredshed, beboernes kendskab til beboerdemokratiet og de besluttede mål i bæredygtighedsstrategien.
- FHG's bestyrelse og ledelse skal sikre, at selskabet - på alle niveauer - ledes og driftes ansvarligt, og at der er de nødvendige kontroller, politikker, ordninger og procedurer, der sikrer og understøtter, at gældende krav og anbefalinger følges, samt at korruption og bestikkelse ikke opstår.
- FHG's bestyrelse forpligter sig til at basere udviklingen af selskabet på alle niveauer, på inddragelse af og samarbejde med primært beboere, bestyrelser, medarbejdere og kommune samt sekundært øvrige samarbejdspartnere. I 2024 etableres et samarbejde med afdelingsbestyrelserne, og inden udgangen af 2025 er der afprøvet og besluttet en model for, hvordan inddragelse og samarbejde med bestyrelserne fremadrettet organiseres.