



# AS3s Samfundsmæssige Ansvar og Resultater COP Rapport 2015





# Global Compact

Global Compact omfatter 10 principper for samfundsmæssig ansvarlighed baseret på internationalt vedtagne konventioner for arbejdstager- og menneskerettigheder samt miljø og anti-korruption. CSR initiativet er universelt og udgør et "fælles sprog" på tværs af landegrænser og kan tilpasses virksomhedens konkrete behov og situation ved dets fleksibilitet og frivillighed.

## Menneskerettigheder

1. Virksomheder bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder.
2. Virksomheder skal sikre, at den ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.

## Arbejdstagerrettigheder

3. Virksomheder bør opretholde frihed til organisering og anerkende arbejdstagers ret til kollektive forhandlinger.
4. Virksomheder bør støtte afskaffelsen af alle former for tvangsarbejde.
5. Virksomheder bør støtte en effektiv afskaffelse af børnearbejde.
6. Virksomheder bør støtte afviklingen af diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold.

## Miljø

7. Virksomheder bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer.
8. Virksomheder bør tage initiativ til at fremme større miljømæssig ansvarlighed.
9. Virksomheder bør opfordre til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier.

## Anti-korruption

10. Virksomheder bør modarbejde alle former for korruption, inklusiv økonomisk udnyttelse og bestikkelse.

## Sådan anvender AS3 Global Compact

- Som ramme for at gennemføre egne CSR initiativer i virksomheden og også sørge for at vores samarbejdspartnere bakker op om principperne.
- Som grundlag for kommunikationen med omverdenen; vi fortæller gerne om vores holdninger til samfundsansvar, og hvordan vi arbejder med det.
- Som platform for dialogen med vores kunder og eksterne samarbejdspartnere.

## Forord

AS3 tilsluttede sig i december 2011 de 10 principper i FN's Global Compact, som bl.a. omfatter menneske- og arbejdstagerrettigheder samt miljø og anti-korruption. Vi har dermed forpligtet os til at arbejde med principperne i den kontekst, det giver mening for vores virksomhed.

Denne rapport er vores fjerde Communication On Progress (COP)-rapport, som vi sender til FN. Vi har i mere end 25 år drevet vores virksomhed med omtanke for andre. Det er vigtigt for os, at vores kunder, medarbejdere og øvrige interessenter oplever AS3 som en ansvarlig virksomhed.

Vores værdigrundlag - at være ordentlige og forretningsorienterede samt arbejde langsigtet - sætter rammen for måden, vi agerer på, og måden vi driver forretning på. Med afsæt i dette værdigrundlag samt med udgangspunkt i de 10 principper i Global Compact har vi udarbejdet et nordisk ansvarlighedskodeks for vores virksomhed, som vi kalder AS3s Code of Conduct.

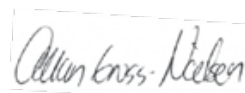
COP rapporten er bygget op omkring AS3 Code of Conduct, og formålet med rapporten er at give et kort indblik i, hvordan vi i AS3 arbejder med CSR, og hvilke ambitioner vi har om at være med til "at gøre en forskel". Det kan være på individ, organisations- eller samfundsmæssigt niveau.

COP rapporten er ikke alene en afrapportering til FN, men i lige så høj grad en formidling af vores budskaber, udfordringer og resultater til de forskellige interessenter, som vi på forskellig vis er i kontakt med – og andre som måtte have interesse i CSR og i at tage samfundsansvar.

Derudover ønsker vi med COP rapporten at bidrage til et øget kendskab til Global Compact i håbet om, at flere servicevirksomheder vælger at gå samme vej.

God læselyst

Allan Gross-Nielsen, CEO



Den eksterne bestyrelse i AS3 støtter Global Compact og principperne er forankret i hele virksomheden. Principperne bag Global Compact er vigtige, ikke kun for AS3, men for hele vores samfund.



Torben Ballegaard Sørensen  
Bestyrelsesformand



Carsten Koch  
Bestyrelsesmedlem



Christian Lund  
Bestyrelsesmedlem



Allan Gross-Nielsen  
Direktør for AS3,  
Bestyrelsesmedlem

## Indholdsfortegnelse

Forord	/4/
Det handler om mennesker og resultater	/7/
Vi er ikke perfekte	/9/
Code of Conduct	/12/
Samfundsansvar	/14/
Menneskerettigheder	/20/
Lovgivning	/24/
Rummelighed	/28/
Hensyn til miljøet	/32/

# Det handler om mennesker og resultater i Norden

## Job Transition Management

Tilbage i 1989 blev fundamentet til dagens AS3 lagt. Meget er sket siden da, og AS3 har flyttet sig fra at bestå af et par danske iværksættere til nu at være en nordisk virksomhed med mere end 770 dedikerede medarbejdere og freelancere, der arbejder med en lang række af de mest spændende og udfordrende forandrings- og udviklingsprocesser i mere end 1000 private og offentlige virksomheder rundt om i hele Norden.

Gennem alle årene har vi specialiseret os i ledelse og rådgivning i forbindelse med jobmæssige forandringer og kompetenceudvikling, og vi har været beriget af et tæt og konstruktivt samarbejde med både kunder, kandidater og de lokale omgivelser, som vi er en del af.

Grundfilosofien i AS3 har altid været, at forretningsmæssige beslutninger skal være til gavn for forretningen, og samtidig også bidrage til samfundet. For os er det en stor del af det, samfundsansvar drejer sig om.

I dag har AS3 en ledende position indenfor Job Transition Management markedet i Norden og er alene i 2015 vokset fra 61 til 95 kontorer i de største byer i Danmark, Norge, Sverige og Finland. Fælles for AS3s indsats er, at vi arbejder på at styrke hver enkelt individs arbejdsmarkedsparathed til gavn for dem selv, erhvervslivet og samfundet.

## Nordisk integrations udfordring

I 2015 oplevede vi en stor Nordisk samfundsmæssig udfordring. Antallet af flygtninge, der søgte mod Norden steg markant, og den store mængde af flygtninge og asylansøgere vanskeliggør en smidig integration.

I AS3 har vi stærkt fokus på denne nordiske udfordring, og med en gennemtænkt kombination af sprogundervisning og arbejdsmarkedsrettet indsats har vi bevist, at integrationen kan være langt mere effektiv og holdbar, end den er idag. Vi forsøger at påvirke samfund og politik mod en mere ansvarlig og effektiv politik på området.

## Respekt for individet og samfundet

AS3 er en værdibaseret virksomhed. Vi ønsker at agere forretningsorienteret, ordentligt og langsigtet. Det betyder bl.a., at vi tager ansvar og gerne gør mere, end der forventes af os, når vi løser vores opgaver i det daglige.

Det betyder også, at vi som virksomhed tilstræber at leve op til de forventninger, der er til en social og samfundsansvarlig virksomhed. Det er naturligt for os at oversætte Corporate Social Responsibility til samfundsmæssigt ansvar.

For os handler det bl.a. om, at vi i vores arbejde udviser respekt og interesse for kunder, kandidater og medarbejdere og det omkringliggende samfund. Det handler også om at have øje for, hvordan vores måde at drive forretning på indvirker på samfundet. Eksempelvis er vores arbejde med at støtte mennesker et vigtigt bidrag til både det enkelte individ og til samfundet.

Konkret rådgav vi mere end 30.000 kandidater i de nordiske lande i 2015. I langt de fleste af tilfældene har vi enten støttet det enkelte individ i at komme ud af de nationale beskæftigelsesindsatser og offentlig forsørgelse, eller i at undgå at komme ind i dem.

Desuden støtter vi, gennem vores ydelser, andre virksomheder i at styrke deres sociale ansvarlighed, og på den måde har vi på flere fronter indflydelse på det private og offentlige arbejdsmarkeds samlede sociale ansvarlighed i Norden.

Vi ønsker at være den førende og mest respekterede virksomhed i Norden inden for Job Transition Management - det er AS3s vision.

## Værdier

Vi arbejder alle ud fra koncernens tre værdier – forretningsorienteret, ordentligt og langsigtet.

At være ordentlig betyder for os, at vi er ærlige, empatiske og respektfulde, når vi kommunikerer med hinanden og de mennesker, vi møder i vores dagligdag.

At være forretningsorienteret betyder for os, at vi er professionelle, og at vi gør en forskel for vores kunder, samarbejdspartnere, den enkelte person i rådgivning, samt for hinanden.

At arbejde langsigtet betyder for os, at vi bygger vores forretning på langvarige relationer samt langtidsholdbare koncepter og løsninger. Det betyder også, at vi kontinuerligt dygtiggør os inden for vores felt, for at vi også i fremtiden kan yde den mest professionelle service. Vores ønske om at etablere langsigtede relationer forpligter os dermed til konstant at levere den højeste kvalitet i vores arbejde.

## AS3s Credo

Vi har udarbejdet et Credo som indeholder de fire overordnede behov, som vi ser som afgørende for at fastholde og styrke konkurrencekraften på det fremtidige jobmarked. De fire behov er:

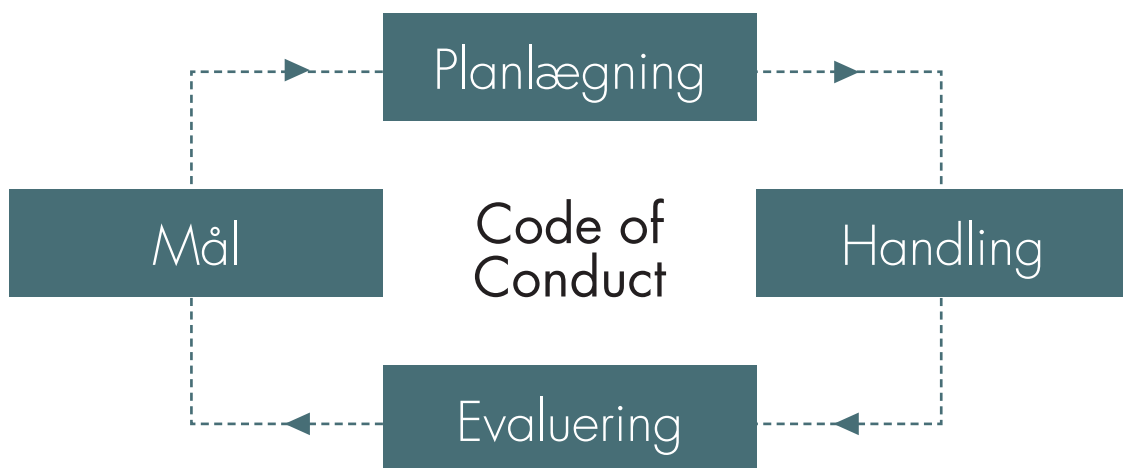
- Øge arbejdsstyrken
- Fastholde medarbejdere
- Øge smidigheden
- Eksponentiel digital udvikling

Derudover har vi en helt særlig, ganske aktuel, udfordring indenfor flygtning/indvandrerproblematikken, ikke kun i Norden, men i hele Europa, der sætter samfundet under pres.

Vores tilslutning til Global Compact er et signal til omverdenen og ikke mindst til os selv om, at vi påtager os et medansvar for løsningen af nogle af de store udfordringer, der ligger i vores samfund.



# Vi er ikke perfekte, - men vi arbejder dedikeret



## Struktur af CSR arbejdet i AS3

I forbindelse med vores tilslutning til Global Compact har vi struktureret vores arbejde på området, så vi sikrer en konsekvent standard i metode, progression og af-rapportering. Vores mindset er, at vi ønsker at agere samfundsansvarligt i alt, hvad vi gør i AS3, uanset hvilke opgaver vi løser. Det betyder, at vi løbende planlægger, handler, evaluerer og sætter nye mål for vores ønske om at være en samfundsmæssig ansvarlig virksomhed.

AS3's værdisæt sætter rammen for måden, vi agerer på, og for måden, vi driver forretning på. På den baggrund har vi med udgangspunkt i de 10 principper i Global Compact udarbejdet AS3's Code of Conduct.

*Vi omsætter ord til handling, og det er vores mål til stadighed at forbedre resultaterne og virkningerne af vores aktiviteter.*

**Det hjælper os til, at:**

- implementere strategier og aktiviteter, der styrker vores arbejde med de fire overskrifter i vores Code of Conduct, så det bliver en bevidst del af måden, vi driver AS3 på.
- strukturere de områder, vi gerne vil have øget fokus på, og de ting, vi vil gøre bedre.
- være endnu tydeligere i vores dialog med samarbejdspartnere om vores forventninger og krav til, at de tager deres samfundsmæssige ansvar alvorligt.
- være åbne om vores arbejde i håbet om at kunne påvirke det omgivende samfund.

**Hvordan integrerer vi Global Compact?**

- i uddannelse af nye medarbejdere på AS3 Academy
- vi udsender informationsbreve til nære leverandører omkring vores tilslutning til Global Compact, og hvorledes det vil have indflydelse på samarbejdet med dem i fremtiden.
- Vi beskriver vores tilslutning til Global Compact i vores salgsmateriale.
- Vi præsenterer Global Compact via vores interne brochure "AS3s Samfundsmæssige Ansvar" på messer.
- Præsentation på AS3s hjemmesider.



# Code of Conduct

Vi ved vores nærvær  
gør en forskel

## 4 pejlemærker

AS3's Code of Conduct omfatter fire hovedområder:

1. Menneskerettigheder
2. Lovgivningen sætter rammerne
3. Rummelighed
4. Hensyn til miljøet

Områderne i vores Code of Conduct er formuleret, så de støtter principperne i FN's Global Compact.

Vores Code of Conduct betyder, at vi har formuleret præcist, hvad vi forventer af os selv, og at vi ønsker at tage et særligt ansvar på netop disse fire hovedområder.

I AS3 lægger vi stor vægt på at yde den rette rådgivning til både ledere og medarbejdere, og vi mener, at dette skal gøres ved at tage udgangspunkt i den enkeltes situation.

## Vi har et løfte til os selv

Løftet er rettet mod både markedet og mod os selv: Vi er der for den enkelte kunde og for det enkelte individ i rådgivningen. Vi er der også internt for hinanden i AS3. Dette løfte forpligter os til at være nærværende – kun på den måde kan vi gøre en forskel.

Via tilslutning og underskrifter fra vores eksterne bestyrelse samt vores nordiske ledergruppe, har vi forpligtet os til, på alle niveauer i organisationen, at efterleve retningslinjerne i vores Code of Conduct .

WE'RE THERE!  
VI ER DER!  
VI ÄR DÄR!  
OLEMME LÄSNÄ!

**Vi skal gøre  
en forskel  
og skabe en  
langsigtet  
værdi**



## Indsats i 2015

I 2015 har vi vist samfundsansvar ved at støtte aktiviteter, som understøtter vores mission om at ville støtte mennesker i forandringer relateret til arbejdslivet. I vores udvælgelse af tiltag er følgende parametre bl.a. afgørende:

Der skal være tale om tiltag, der er effektfulde/værdifulde på områder, der "rører os" som mennesker. Det skal være tiltag, der samler AS3 og kan understøtte vores identitet, som nogen, der hjælper og skaber resultater for andre mennesker. Aktiviteten skal "gøre en forskel" enten på individ eller samfundsniveau – og gerne skabe en langsigtet værdi.

### Uddannelse

AS3 giver økonomisk støtte til Aarhus Academy for Global Education, fordi skolen har fokus på vigtigheden af, at internationale uddannelsesmuligheder af høj kvalitet er en nødvendighed for at få internationale familier til Aarhus regionen og ikke mindst for, at familierne falder til.

### Vi stiller op

Vi har tætte samarbejdsrelationer til de danske universiteter og stiller gerne op som oplægsholder og debattører, når det handler om vores faglighed. Vi inviterer også uddannelsesinstitutionerne inden for hos AS3, så de kan få indblik i brugen af teori i praksis.

### Netværk

AS3 bestrider flere vigtige poster, hvorved vi tager ansvar og har mulighed for indflydelse:

AS3 er aktiv i bestyrelsen for erhvervsorganisationen Jobrådgivernes brancheforening og bærer for tiden formandsposten.

AS3 er aktiv i bestyrelsesarbejdet i den danske afdeling af European Mentoring and Coaching Council og bærer for tiden formandsposten.

Bestyrelsen i Dansk Erhverv etablerede i 2014 en tænketank med fokus på at fremme og optimere det Offentligt-Private Samarbejde. Allan Gross-Nielsen har som repræsentant for AS3 deltaget i dette arbejde, som blev afsluttet i 2015.

### Påvirkning på arbejdsmarkeds politikken

I 2015 oplevede vi en massiv flygtningestrøm til Norden. De mange flygtninge og asylansøgere presser de nordiske lande og vores samfund. Vi må sikre en god integration, og hele integrationspolitikken er oppe til debat.

Ved at trække på vores viden og erfaringer fra integrations- og sprogområdet forsøger vi på Nordisk plan, at påvirke debatten og politikken i en retning, der sikrer mere effektiv og værdig integration.

Udover integrationspolitikken holder vi også et vågent øje med den øvrige arbejdsmarkeds politik, så vi sikrer at vi hele tiden har den mest effektive og ansvarlige indsats på området. I 2015 har vi bla. også forsøgt at påvirke politikken på syge-dagpengeområdet, ved at udbrede vores viden, erfaringer og vores faglighed.

### Fonde og initiativer

AS3 har igen i 2015 valgt at støtte Ungdommens Røde Kors og herigennem bidrage til aktiviteter for udsatte børn og unge i hele Danmark. Vi har gjort særlig opmærksom på denne støtte i vores e-mail signatur i hele december måned.

Vores kolleger i AS3 Norge giver økonomisk støtte til forældreløse børn i Sydafrika via organisationen Impande og støtter desuden Kirkens Nødhjælp i Norge.

I julen 2015 donerede AS3 Finland et beløb til KÄPY Organization. KÄPY er en uafhængig organisation, der yder støtte til familier, der har mistet et barn. KÄPY tilbyder støtte, undervisning, varetager familiernes interesse og tager del i forskning.

### Kampen mod Ebola

Med udgangspunkt i vores værdier og samfundsmæssige ansvar har AS3 igen i 2015 bidraget med økonomisk støtte i kampen mod den frygtede Ebola-virus.



### Donering af møbler

AS3 har flere gange doneret møbler f.eks. møbler og skoleudstyr til skoleprojektet Katempris i Tanzania.

### Støt Mombasa

AS3 sender gamle mobiltelefoner og bærbare pc-ere til Mombasa gennem Support Mombasa, og støtter på den måde mennesker i nød.

### Jordskælv i Nepal

Situationen var desperat i Nepal efter jordskælvet den 25. marts, som dræbte 7.600, sårede flere end 14.000 mennesker jævned 150.000 hjem med jorden.

Det er en naturlig del af AS3's grundlæggende værdisæt at tage samfundsmæssigt ansvar og støtte mennesker med behov, og derfor besluttede vi at give en donation til Røde Kors' hjælpearbejde i Nepal på vegne af alle nordiske AS3-forretningsenheder.

### Vi hjælper videre

I løbet af 2015 har vi hjulpet en særlig udvalgt gruppe mennesker videre ved at stille en række gratis karriere coachings sessioner til rådighed.

Vi har rådgivet mennesker og universiteter, der står i en vanskelig forandringssituation i deres virksomhed og unge studerende med at finde deres personlige karrieremål.

### Læringsplatform der sikrer øget internt kendskab til Global Compact

I 2015 begyndte arbejdet mod en ny intern læringsplatform for opkvalificering af medarbejderne i AS3. Et af fokusområder i 2016 er at sikre, at Global Compact initiativet bliver endnu brede kendt blandt AS3s medarbejdere i hele Norden, og hvad tilslutningen betyder både for AS3, men også for den enkelte medarbejder.

### Lederuddannelse, der udbreder Global Compact

I 2015 startede AS3 sin første interne lederuddannelse, der skal sikre at lederne i AS3 er godt klædt på til at varetage deres rolle. Et af de vigtige områder er, at have fokus på det tydelige lederskab. Et af emnerne er blandt andet at skabe øget forståelse for AS3s Global Compact tilslutning, og hvad tilslutningen betyder for den enkeltes leders rolle i AS3. Den øgede forståelse skal også hjælpe den enkelte leder til at udbrede kendskabet og forståelsen for Global Compact blandt medarbejderne.

### Fokus på trivsel og sundhed

I AS3 mener vi at sundhed og trivsel er to vigtige elementer, der hænger tæt sammen. Sundheden og trivslen internt i AS3 har et stort fokus, men vi ønsker også, at samfundet som helhed har fokus på sundhed. Derfor støtter AS3 Dansk Håndboldforening med et erhvervsponsorat for at støtte fokus på sundhed og motion. Derudover har vi givet et sponsorat til fodboldinitiativet UNICEF CUP, til støtte for UNICEFs arbejde for udsatte børn verden over.

Internt i AS3 har vi også fokus på sundhed. Hvert år deltager AS3 i DHL stafetten i Aarhus ligesom én af vores fysioterapeuter lavede et træningsprogram for medarbejdere som havde lyst til at deltage i et halvmarathon i Aarhus i 2015.

## Vi gør noget ekstra

Vores arbejde med at støtte mennesker, der befinder sig i en jobmæssig forandring, er et vigtigt bidrag til både det enkelte individ og til samfundet. Gennem vores ydelser støtter vi desuden andre virksomheder i at styrke deres sociale ansvarlighed, og på den måde har vi i AS3 indflydelse på det offentlige og private arbejdsmarkeds samlede sociale ansvarlighed. Og det er vi stolte af!

### Den stigende flygtningestrøm

I 2015 oplevede hele Europa en stor flygtningestrøm. Samfundene har svært ved at følge med, og integrationen er ofte til debat. Én af AS3s forretningsenheder, A2B, driver sprogskoler. Her arbejdes målrettet for at fremme integrationen på arbejdspladserne og på den baggrund forsøger vi aktivt at påvirke politikken og debatten med vores erfaringer. I 2015 publicerede vi flere debatindlæg i landsdækkende medier omkring emnet, og hvordan vi kan forbedre os som land.

### Vi hjælper ved at dele

I 2015 har vi haft øget fokus på, at dele ud af vores faglige viden. Det gør vi blandt andet for, at kunne styre samfundet i en mere social og bæredygtig retning. I 2015 har vi lanceret en blog, hvor vi jævnligt giver gode råd om f.eks. stress, trivsel og den gode, værdige opsigelse. I løbet af 2015 har vi også afholdt flere gratis arrangementer, blandt andet med fokus på stress og trivsel. Interessen er stor, på både offentlige og private arbejdspladser i hele Norden.



# Samfundsansvar

## Fokus 2016

### Arbejdet for en bedre integration

I 2015 har vi oplevet store flytningestrømme til hele Europa. Landene har store udfordringer med at integrere de mange nye Nordiske asylansøgere/ flygtninge. Derfor vil vi fortsat arbejde på, at sikre en god integration af flygtninge via både sprogundervisning og arbejdsmarkedsrettede aktiviteter. På baggrund af vores viden og erfaringer fra området forsøger A2B aktivt at påvirke politikken på området.

### Stress er ved at blive den største folkesygdom i den vestlige verden

Vi oplever at et stigende antal kandidater er ramt af stress og er derfor sygemeldte eller har mistet deres job på grund af sygdommen. I Danmark koster stress 14 milliarder om året i form af sygedagpenge, tidlige dødsfald og udgifter til sundhedsvæsenet. AS3 vil derfor i 2016 udvikle en stress-uddannelse, som vil blive integreret i vores forløb til udvalgte målgrupper.

### Implementering af læringsplatform, der sikrer øget internt kendskab til Global Compact

I 2016 sætter vi gang i et internt projekt, der skal sikre at vores medarbejdere kan tilegne sig viden på en effektiv og fleksibel måde, der sikrer AS3s forretning i fremtiden. Et af fokusområderne vil være, at sikre at medarbejderne får en endnu bedre forståelse for Global Compact principperne, hvorfor AS3 er tilsluttet og hvad det betyder for den enkelte medarbejder.


### Dele mere ud af vores viden

I 2016 vil vi fortsætte den rejse, vi har startet i 2015. I et arbejdsmarked, der oplever konstant pres og behov for forandringer, vil vi i AS3 blive ved med at dele gratis ud af vores viden om medarbejderhåndtering og forandringer for at undgå en stresset arbejdsstyrke og sikre værdige processer for både medarbejdere, ledere og virksomheder.

### Videreudvikling af lederuddannelse

I 2016 bliver AS3s interne lederuddannelse videreudviklet. Fokus er, at blive en god leder indenfor de rammer AS3 sætter op på baggrund af værdierne ordentlig, langsigtet og forretningsorienteret. Styret af ordentligheden er Global Compact et emne i lederuddannelsen, og fokus vil være på at fortsat sikre, at Global Compact principperne og -tanken bliver forankret hos lederne.



A photograph of a man and a woman walking together in a snowy, mountainous landscape. The man is on the left, wearing a blue shirt and a green quilted vest, looking towards the woman. The woman is on the right, wearing a black top, looking towards the man. They are both smiling. The background shows snow-covered rocks and a blurred mountain range.

Menneskerettigheds-  
erklæringen artikel 1:  
"Alle mennesker er født  
frie og lige i værdighed  
og rettigheder. De er  
udstyret med fornuft og  
samvittighed, og de bør  
handle mod hverandre i  
en broderskabets ånd."

# Med ud- gangspunkt i det enkelte menneske

## *I 2015 har omkring 300 medarbejdere i Danmark gennemført Transition Coach uddannelsen på Foundation niveauet.*

AS3 støtter principperne i FN's verdenserklæring om Menneskerettigheder, den europæiske Menneskerettighedskonvention og de grundlæggende arbejdstagerrettigheder som udtrykt i ILO's konventioner. Disse er generelt allerede indarbejdet i dansk lovgivning.

Vi forpligter os som virksomhed til at efterleve internationale konventioner og god forretningspraksis i forhold til menneskerettigheder og ligebehandling.

AS3 udtrykker derfor sin fulde støtte til FN's erklæring om menneskerettigheder.

### **Vores ydelser bygger på en grundlæggende respekt for menneskerettighederne.**

I vores arbejde tager vi altid udgangspunkt i det enkelte menneske med en høj grad af respekt for individuelle forskelle, herunder deres værdier, meninger og kulturelle baggrund.

### **Nærværet - både digitalt og personligt**

Vores programmer og ydelser er individuelt tilrettelagte for netop at imødekomme og respektere individet. Vores rådgivere har udgangspunkt i at se muligheder frem for begrænsninger for den enkelte, og at alle har et potentiale. Det handler om at skabe rammerne for den individuelle proces, via en kombination af nærvær og digitale læringsmuligheder, hvor respekt for individet, i form af fleksible løsninger, er altafgørende.

## **Indsats 2015**

I AS3 værner vi om og udvikler vores faglighed, fordi vi ved, det hjælper os til at skabe de bedste resultater. Det gælder således også den faglighed, vi stiller krav om, når vi gennemfører professionelle samtaler.

Vi har i den forbindelse en klar ambition om at sætte nye standarder inden for coaching. Vi har derfor udviklet vores egen coach uddannelse og har fået den akkrediteret af European Mentoring & Coaching Council (EMCC).

I 2014 blev uddannelsen akkrediteret på Foundation, Practitioner og Senior Practitioner niveau. Foundation niveauet fungerer som en del af certificeringen i AS3 og er derfor obligatorisk for alle nye medarbejdere, der arbejder med rådgivning/coaching.

I 2015 har vi haft særligt fokus på implementeringen af en intern uddannelsesplan. Dette har vi gjort for at sikre, at vi har et fælles fagligt sprog og en ensartet holdning til AS3's ligeværdige menneskesyn. For at sikre at de mennesker, der kommer i kontakt med AS3 i forbindelse med en jobmæssig transition, oplever en ligeværdig og respektfuld dialog, gør vi meget ud af at introducere vores medarbejdere til en fælles forståelsesramme indenfor professionelle samtaler og coaching.

På Foundation niveauet bliver deltagerne præsenteret for "EMCC's etiske kodeks", hvilket stemmer overens med AS3's ligeværdige menneskesyn. Det er i den henseende en væsentlig kompetence for vores medarbejdere, at de kan møde vores kandidater med samme åbenhed og nysgerrighed uanset køn, alder, race, religion osv.

For at kunne etablere og kvalificere dialog og forandring hos et menneske må man som professionel samtalepartner agere undersøgende og lyttende med respekt for individuelle forskelle.

Transition Coach uddannelsen blev i 2015 udbredt til Norge, Sverige og Finland på Foundation niveau.

## Fokus 2016

I 2016 vil vi fortsat have fokus på at sikre, at vi har fælles fagligt sprog og forståelse i forhold til vores menneskesyn og coaching tilgang. Derfor vil alle nye medarbejdere, der arbejder med rådgivning/coaching skulle på Transition Coach Foundation uddannelsen som en del af deres onboarding proces.

### TRANSITION COACH

FOUNDATION

PRACTITIONER

SENIOR PRACTITIONER

### Nordisk Transition Coach

I 2016 vil vi fortsat certificere alle nye rådgivere på Foundation niveau. I løbet af 2016 vil uddannelsen også være til rådighed for vores nordiske kolleger på Practitioner niveau. Derudover forventer vi at igangsætte et fælles nordisk Practitioner niveau for ledere.

### Det tydelige lederskab

I 2016 har vi fokus på vores nye lederuddannelse. Vi tror på, at de virksomheder, der skaber størst succes, er dem, der evner både at fokusere på den forretningsmæssige og den menneskelige side. Det kræver, at det rette hold sættes, - dvs. både mennesker med de rette kompetencer og den rette indstilling, og som vil yde deres bedste. Og det kan man ikke alene rekruttere sig til. Det kræver også tydeligt lederskab, som skal praktiseres hver eneste dag. God ledelse er en forudsætning for, at vi kan skabe motiverende mål for alle medarbejdere og samtidig sikre, at vi fastholder og tiltrækker de allerbedste medarbejdere.

I AS3 er vores kerneopgave at arbejde med mennesker i arbejdsmæssige forandringer. Vi tror på, at vores evne til at lede vores forretning er afgørende for at lykkes. Derudover er lederen vigtig som kulturbærer, der binder organisationen sammen bl.a. ved at være repræsentant for det menneskesyn, som vi ønsker skal gennemsyre vores organisation.

Uddannelsens elementer har både fokus på den enkelte leders personlige udvikling samt på, at man for at blive en god leder, skal tage afsæt i sig selv. Udover "klassisk ledertræning" har AS3s nye lederuddannelse også som mål, at deltagerne kan sætte klar retning og konkrete mål for deres medarbejdere, bygge tillid og commitment samt inspirere og skabe en stærk kultur. Derfor skal alle ledere i AS3 gennemføre uddannelsen.



Lederuddannelsens  
centrale elementer



# Lovgivningen sætter rammerne





## Rekruttering af nye medarbejdere sker ud fra princippet om "rette person til rette funktion".

At overholde love og aftaler er en selvfølge og et mindstekrav, som AS3 stiller til sig selv. Vi ønsker desuden på konkrete områder at bidrage med mere end det, der forventes af os.

Vi er optaget af at optræde professionelle og ansvarlige i alle sammenhænge. Det er afgørende for os, at vi ikke sætter vores troværdighed på spil. Det betyder for eksempel, at vi ønsker at gå i dialog med vores samarbejdspartnere og leverandører om, hvordan de overholder lovgivningen, opfører sig ansvarligt og lever op til gældende standarder og konventioner.

AS3 påtager sig større ansvar end, hvad der kræves inden for arbejdsmiljøområdet. Det gør vi, fordi vi tror på, at et godt arbejdsmiljø er til gavn for vores medarbejdere og dermed i sidste ende for vores kunder, kandidater og samarbejdspartnere.

Det betyder blandt andet, at vi arbejder målrettet på at sikre rammerne for en arbejdsplads, hvor vi trives, og hvor der er balance mellem arbejdsliv og fritid.

## Indsats 2015

Nedenfor følger eksempler fra 2015 på aktiviteter, der knytter sig til CSR-arbejdet relateret til den lovgivning som er relevant for AS3.

### Ansættelsesvilkår

AS3 er medlem af relevante nordiske organisationer der giver adgang til juridisk sparring på det arbejdsretlige område, ligesom vi foretager løbende justeringer i henhold til lovændringer.

I Danmark er vi omfattet af Landsoverenskomst "Funktionæroverenskomst for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat". Det vil sige, at medarbejdere hvis arbejde falder indenfor overenskomstens område er ansat på overenskomstens vilkår. For de medarbejdere der ikke er omfattet af overenskomsten har AS3 nogle generelle ansættelsesvilkår, som bl.a. sikrer en pensions- og sundhedsordning samt en sytten ferieuge.

I Norge, Sverige og Finland følger vi praksis på samme måde ved at læne os op af relevante overenskomster og vilkår for ansættelse.

### Arbejdsmiljø

Siden 2008 har AS3 været arbejdsmiljøcertificeret og har senest i 2014 igen opnået Arbejdstilsynets grønne smiley med krone, som tildeles virksomheder, der har gjort en ekstraordinær indsats for at sikre en høj arbejdsmiljøstandard.

AS3s Arbejdsmiljøcertifikatet omfatter alle danske kontorer, og vi arbejder systematisk med løbende at forbedre arbejdsmiljøet.

Udover at vi altid stræber efter at leve op til lovgivningen på arbejdsmiljøområdet, så er det vigtigt for os at nå de mål, vi sætter os på området, samt at vi hele tiden løbende arbejder for et godt arbejdsmiljø i dagligdagen. Derfor giver det mening for os, at vi har systematiseret vores indsats på området via standardiserede processer.

Arbejdsmiljøcertifikatet er et dansk initiativ, men vi mener principperne kan implementeres på nordisk plan. Derfor følger vi de samme procedurer og fokus i hele vores nordiske organisation.

### Anti-korruption

I AS3 har vi en politik om, at vi ikke modtager gaver fra samarbejdspartnere og leverandører. Den politik skal sikre at ingen i organisationen får påvirket sin dømmekraft i indkøbssituationer.

### Ansvarlig skat

I AS3 sørger vi for, altid at overholde den gældende lovgivning indenfor skatteområdet. Vi har juridiske enheder i både Norge, Sverige, Finland og Danmark, der hjælper os med at holde os opdaterede. Vi overholder alle gældende regler og love på skatteområder og overholder Transfer Pricing reglerne.

## Fokus 2016

Vi vil fortsat holde os opdateret på relevant lovgivning og løbende vurdere, hvor det tilføjer værdi at gøre noget ekstra.

Kontrakter er fundamentet for AS3s virke på mange forskellige områder. Det er derfor vigtigt for os, at fx. arbejdsgangene omkring udarbejdelsen af vores kontrakter fungerer så smidigt som muligt, så vi sikrer en effektiv sagsbehandling for vore medarbejdere. Derfor har vi løbende fokus på at sikre en moderne og fremtidssikret løsning for håndtering af juridiske dokumenter inden for det personalejuridiske område.

I 2016 vil vi derfor også have fokus på at finde elektroniske løsninger, som både vil kunne sikre os et effektivt kommunikationsflow. Vi forventer også at vi hermed bl.a. vil spare porto og at vi får frigivet ressourcer i de administrative procedurer. Dette indgår i øvrigt som et led i AS3s mere overordnede digitaliseringsstrategi.

I 2015 har vi øget vores opmærksomhed på arbejdsmiljøindsatsen, herunder vores organisering, med henblik på at gøre indsatsen endnu mere målrettet og nærværende for den enkelte medarbejder. I vores bestræbelser på at sikre en endnu højere grad af forankring af vores arbejdsmiljøindsats i organisationen, har vi i 2016 særligt fokus på at integrere vores arbejdsmiljøindsats i den nye lederuddannelse. Det er vigtigt for os, at alle medarbejdere i organisationen bidrager til godt arbejdsmiljø. I den sammenhæng har vore ledere en særlig rolle i forhold til at implemente vore mål på området i dagligdagen.



# Skab plads til mennesket

# Ligeværdigt menneskesyn

*Det ligeværdige menneskesyn betyder for os, at alle mennesker har samme ret til at udvikle sig og til at handle i verden. Det ligeværdige menneskesyn betyder også, at man må anerkende ligeværdighed uanset personens race, alder, køn, holdning, religion eller lignende.*

I AS3 ansætter vi den person, der besidder de menneskelige og faglige kompetencer, som stemmer overens med de krav, vi stiller i jobbet. Vi fokuserer på den enkelte medarbejders særlige kompetencer - på talentet, så vi på bedste måde kan udnytte og videreudvikle organisationens kompetencer.

Vi ser det som en styrke, at vores medarbejdere har forskellige erfaringer og varierende faglige kompetencer med sig.

Vi ønsker at sikre rammerne for en arbejdsplads med ligeværdige arbejds-, trivsels-, og udviklingsbetingelser for alle uanset køn, alder, handicap, etnisk oprindelse, hudfarve, religion, seksuel observans og social status.

AS3 vil være en rummelig virksomhed, hvor der er plads til forskellighed.

Vi tager et samfundsmæssigt ansvar ved at være åbne for ansættelse af personer, der står uden for – eller er i risiko for – at stå uden for arbejdsmarkedet. I vores sygefraværspolitik arbejder vi for eksempel aktivt med fastholdelse af syge medarbejdere.

Derudover arbejder vi systematisk med medarbejderudvikling via gennemførelse af kvartalsvise job-og udviklingssamtaler. På den årlige MU-samtale er der fokus på videreudviklingen af den enkeltes talent.

*Vi har tæt samarbejde med  
fremtidens talenter.  
De lærer noget af os, og  
de bidrager til vores læring  
- bla. får vi løftet vores  
digitale mindset.*

Vi er stolte af, at vi i 2015 har haft mulighed for at øge antallet af praktikanter, studentermedhjælpere og ansatte i fleksjob/løntilskud og med handicap, da rummelighed og forskellighed er nøgleord i vores menneskesyn. Samtidig er vi med til at give den enkelte mulighed for at blive tilknyttet arbejdsmarkedet, opnå konkret erhvervs erfaring eller nå til afklaring omkring fremtidige jobmuligheder og -ønsker.

I AS3 har vi tilknyttet specialestuderende, der ved en unik indsigt i AS3 får mulighed for, at skrive deres specialer med en praktisk vinkel, der forbereder dem til deres kommende arbejdsliv.

#### **Gratis faglige indlæg**

I 2015 deltog vi ved Åbent Hus arrangement og "virksomhedsbesøg" for psykologistuderende ved Københavns Universitet. I 2016 er planlagt deltagelse i lignende arrangementer for psykologistuderende. Vi har holdt lignende oplæg ved Erhvervsakademi Midtjylland i forhold til f.eks. valg af karrierevej.

Vi afholder workshops for grupper af studerende fra Erhvervsakademi Århus omkring emnet "Strategi- og forretningsudvikling i servicevirksomheder".

Vi fungerer årligt som ekstern halvdags underviser for HA psyk. studerende på Copenhagen Business School. Her videregives erfaringer fra det virkelige liv, anbefalinger og ved opsigelser samt sætte fokus på den enkelte medarbejder, reaktioner og ikke mindst den blivende organisation.

Vi har ligeledes gennemført 'Godmorgenmøder' for kunder og potentielle kunder omkring faglige temaer som eksempelvis "En værdig opsigelse", "AS3's Transition Management Programme" og "Stress og Trivsel".

#### **#MangfoldighedSkaberVærdi**

Foreningen Nydansker kørte i 2015 en kampagne, der hed Mangfoldighed Skaber Værdi. Kampagnen har til formål at synliggøre de positive effekter af en mangfoldig medarbejderstab – herunder glattere medarbejdere, større rekrutteringsgrundlag, adgang til nye markeder og øget innovation. A2B bakkede sammen med indtil videre 30 andre virksomheder op om kampagnen, der med den seneste tids flytningstilstrømning er mere aktuell end nogensinde.

## **Indsats 2015**

AS3 er en værdibaseret virksomhed med få regler. Vores HR politik forholder sig til en række afgørende områder i forbindelse med ansættelse i koncernen og er rammesættende for vores HR arbejde. HR-politikken er ikke et regelsæt eller en facitliste, men en rettesnor som bygger på: personligt ansvar, sund fornuft, god tone og med mulighed for at tage individuelle hensyn.

Når vi måler rummelighed i AS3 sker det blandt andet gennem en række nøgletal:

I 2015 har vi i Danmark beskæftiget 67% kvinder og 33% mænd – det afgørende for os er altid at "sætte det rette hold" – dvs. kønnet er ikke en afgørende faktor for os, - det afgørende er derimod at vi får ansat de rette mennesker med de nødvendige kompetencer, den rette indstilling og som ønsker at yde deres bedste i den konkrete opgaveløsning.

Vi har haft 14 personer i ulønnet praktik, og beskæftiget 13 ansatte i fleksjob/løntilskud. Derudover har vi beskæftiget 36 studentermedhjælpere, ligesom vi har medarbejdere der har særligt behov for fysisk støtte.

*Alle har talent, noget at byde på. Vi tænker derfor i ressourcer og kompetencer frem for i besvær og begrænsninger.*

*Vi tror på, at mennesker kan udvikle sig, hvis forholdene er rigtige. Og det vi vil gerne sikre.*

## Fokus 2016

I 2016 ønsker vi fortsat at have fokus på rummelighed i AS3.

AS3 vigtigste ressource er vores medarbejdere – sådan har det været i mere end 25 år – og sådan bliver det også i fremtiden. Med udgangspunkt i vores værdier og ligeværdige menneskesyn vil vi også i 2016 have fokus på vores sociale og samfundsmæssige ansvar, når vi rekrutterer nye medarbejdere.

Nedenfor er et par eksempler på initiativer, som vi forventer at gennemføre i 2016.

Som en del af et "Åbent Hus" arrangement på Københavns Universitet deltager vi med et oplæg omkring det at arbejde som psykolog i en privat virksomhed, herunder hvilke overvejelser en psykologstuderende har gjort sig om arbejdslivet samt valg af uddannelse.

### Sund vækst

i 2016 forventer vi en vækst på højde med 2015. Altså kan vi forvente at byde velkommen til mange nye kollegaer. Vi skal sikre os, at vi som medarbejdere kan rumme væksten. Derfor har ledelsen, i samarbejde med medarbejderne, fokus på overskriften "Sund Vækst". Her skal vi sikre, at alle kan følge med, når vi vokster.

Et andet element af væksten er, at vi kan byde ordentlig velkommen til vores nye kollegaer. Når væksten banker på døren skal vi sikre, at vores kultur og værdier bliver forankret, så vi sikrer en sund virksomhed, hvor medarbejderne trives, og hvor vi kan rumme de mange nye medarbejderprofiler.

### Talenter og kultur

I 2015 oplevede AS3 en markant vækst. Vi har budt velkommen til en ny medarbejder hver 3. dag på nordisk plan. Det sætter nogle helt specielle krav til, hvordan vi håndterer arbejdsmiljø og forankringen af en sund kultur blandt vores nye kollegaer og afdelinger.

Med øget fokus på vækst har AS3s HR afdeling fået et mere skarpt fokus på netop dette. Med navneændringen til Talent and Culture sætter vi fokus på vores medarbejdere og kultur.

Kulturen i AS3 er altafgørende for, at vi sikrer en sund og succesfuld forretning, og med den øgede vækst er der et øget behov for nye medarbejdere - talenter til AS3s kerneområder. Med øgede ressourcer til intern uddannelse og opkvalificering sørger vi også for, at vi løbende udvikler de talenter vi har ansat i AS3. For vi tror på, at alle vores medarbejdere har et talent, og det er vores ansvar, som virksomhed, at støtte udviklingen af talentet.

Vi tror på, at den øgede fokus på talent og kultur vil sikre AS3s kvalitet i fremtiden, samtidig med at vi sikrer intern trivsel og et godt arbejdsmiljø.

### Flexibel læringsplatform

Med lanceringen af en ny intern læringsplatform, kan vi sikre, på en nemt tilgængelig og fleksibel måde, at værdierne og kulturen bliver forankret blandt vores nye medarbejdere. Det er noget af det vi vil fokusere på i år 2016.

# Begrænsning af miljø- påvirkning



# Hensyn til Miljøet

I AS3 fokuserer vi vores miljømæssige indsats på at begrænse de direkte miljøpåvirkninger af vores aktiviteter. Vi påvirker først og fremmest miljøet med de ressourcer, vi bruger i vores kontorfaciliteter og via vores samspil med hinanden, vores kunder og samarbejdspartnere.

Vi tilstræber kontinuerligt at øge medarbejdernes bevidsthed og kompetencer om vores påvirkning på miljø og klima. Vi indkøber og anvender forbrugsvarer og udstyr, der understøtter et godt miljø og arbejdsmiljø, og vi reducerer løbende vores forbrug af energi og affald.

Vi har gennem årene på forskellige vis forsøgt at minimere miljøpåvirkningen af vores aktiviteter. Dette er blandt andet sket via vores indkøbspolitik.

## Indsats 2015

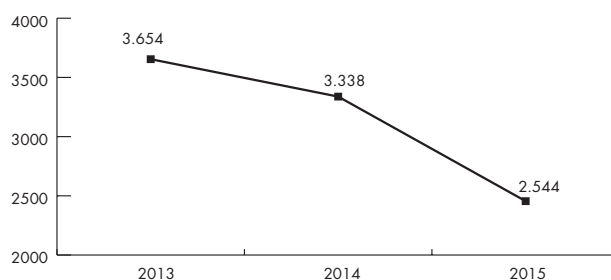
### Reducering af transportforbrug

I 2015 kan vi igen se et fald i transportudgifterne, idet kørselsforbruget i gennemsnit pr. medarbejder er faldet.

Dette kan begrundes med en ny organisering af ledere som kræver mindre rejseaktivitet, at flere medarbejdere, som tidligere har pendlet mellem flere adresser, nu er fast tilknyttet ét AS3 center og endelig, at vi er blevet endnu bedre til at anvende eksempelvis Webex og Skype til online møder, så vi både sparer tid, udgifter og ressourcer i hverdagen.

I AS3 opfordrer vi generelt til, at anvende offentlig transport og foretage samkørsel om muligt. Det gælder både internt blandt medarbejderne, men også når vi holder større arrangementer for kunder.

Antal kilometer kørt i AS3 pr. medarbejder:



### Papirfrie løsninger

Vi har løbende fokus på, at reducere vores papirforbrug. I 2015 tog vi et aktivt valgt om, at vores interne uddannelser, så vidt muligt, skal være papirsløse. Det betyder blandt andet at vi søger at levere uddannelsesmateriale digitalt fremfor på print. Derudover printer alle vores printe indstillet til at printe på begge sider, for på den måde at nedbringe forbruget.

AS3s leverandør af tryksager benytter sig af FSC mærket papir. På den måde sikrer vi os, at alt vores publikationer trykkes på bæredygtigt papir.

### Energibesparelser

I 2015 er der indkøbt nye energibesparende printere til vores hovedkontor. Derudover har vi et stadigt fokus på, at udskifte lyskilder til energibesparende LED pærer.

### Stærekasser der er gode for miljøet

I 2015 igangsatte AS3 et samarbejde med Aarhus Golfklub om at opsætte 100 stærekasser, betalt af AS3. På græstæpperne findes larver, som ofte spises af krager. Derved ødelægger kragerne plænen, og derfor sprøjter man typisk mod larverne på golfbanerne. Når stærene flytter ind, vil de spise larverne før kragerne uden at beskadige plænen, og man kan dermed helt undgå at anvende sprøjtegifte i mod larverne.

## Fokus 2016

### **Kan digitalisering gøre os klogere?**

I 2016 vil vi fortsat fokusere på at minimere transporten. Med den markante vækst vi oplever i hele Norden har vi behov for gode kommunikationsveje og for at kunne mødes. Ved hjælp af personlig digital kommunikation som f.eks. online video konferencer forsøger vi at minimere transporten både internt i det enkelte land, men også på tværs af landegrænser.

I 2016 introducerer vi en digital læringsplatform. Men den digitale læringsplatform vil vi sikre, at AS3s medarbejdere har nem og fleksibel adgang til læring. Det betyder også, at de kan tilgå deres kurser uanset hvor de har deres arbejdsplads i Norden. På den måde kan læringen nemmere tilpasses den enkeltes hverdag, men vi sikrer også, at transporten minimeres, og den tid vi har sammen i læringssituationer effektiviseres.

### **Kan vi blive helt papirløse?**

I 2016 vil vi fortsat have fokus på at spare på papiret og arbejder generelt hen imod papirløse løsninger - f.eks. i forhold til tests og materialer og undervisning.

Desuden forventer vi at vores implementering af e-læring vil betyde endnu en reduktion i papirforbruget.

I AS3 arbejder vi med en digitaliseringsstrategi, hvor vi aktivt arbejder for at digitalisere arbejdsgange og tænke digitalt i vores leverancer. Vi forventer dette også vil have en positiv effekt på vores papirforbrug de kommende år.

### **Affaldssortering**

Fra 2016 vil afdelinger i AS3 have større fokus på affaldssortering. Der bliver opsat affaldsbeholdere i kopirum til genbrugspapir, istedet for at sende papiret i brandbart affald. Der bliver også opsat affaldsbeholdere til organisk affald. Det organiske affald køres til videreforarbejdning for biogas & gødning.

### **Spar på kaffen**

I AS3 har vi mange medarbejdere og ofte mange gæster. Det betyder at der bliver lavet meget kaffe hver dag. En del kaffe bliver dog smidt ud igen. For at udgå ressourcepild vil vi i 2016 have større fokus på at få etableret kaffeautomater på udvalgte steder. På den måde sørger vi for, at der kun bliver lavet den kaffe og the der er brug for.

### **Miljørigtige stære**

I 2016 vil vi fortsætte samarbejdet med Aarhus Golfklub omkring stærekasserne, der mindsker sprøjtningen af golfbanerne. Vi kigger også efter flere golfklubber at samarbejde med.





## UN GLOBAL COMPACT

- Tiltrådt den 7. december 2011
- Sektor: Support Services
- Antal medarbejdere: 433 fastansatte og 344 freelancere
- Rapporteringsperiode: 1. januar 2015 – 31. december 2015
- Indleveringsdato: Indsendt til UN Global Compact den 25. februar 2016
- Rapporten er offentliggjort på AS3s hjemmesider

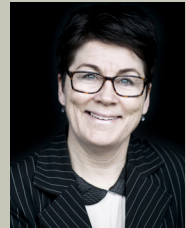
AS3

Hasselager Centervej 35

DK- 8260 Viby J

Denmark Phone: +45 8210 0000

Kontakt:  
Regitze Rose  
Mail: rr@as3.dk



Kontakt:  
Rikke Heine  
Mail: rh@as3.dk



Kontakt:  
Signe Skovby Ahm  
Mail: sia@as3.dk

