

# AS3s Samfundsmæssige Ansvar og Resultater COP Rapport 2017





# 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

I 2011 valgte AS3 at tilslutte sig de 10 principper i FN's Global Compact. Vi har dermed forpligtet os til at arbejde med principperne i den kontekst, det giver mening for vores virksomhed.

Det er vigtigt for AS3, at vi og vore samarbejdspartnere arbejder ud fra principperne om Global Compact. Menneskerettigheder er en af grundstenene i vort samfund, som bidrager til et samfund, hvor vi giver plads til individets muligheder for at træffe egne valg – herunder jobmæssige valg.

Denne rapport er vores sjette Communication On Progress (COP)-rapport, som vi sender til FN. I rapporten vil du kunne læse, hvilke emner i forhold til AS3s samfundsmæssige ansvar som især har optaget os i 2017 og hvad vi vil fokusere på i det kommende år.

AS3 ønsker at understøtte FN's verdensmål for bæredygtig udvikling, på alle måder, det er os muligt, indenfor vores virkefelt. Med vores ydelser bidrager vi aktivt til at flere kommer på arbejdsmarkedet eller tilbage på arbejdsmarkedet efter en periode med ledighed eller sygdom. Med AS3s arbejdsmiljøcertificering har vi forpligtet os på at arbejde med at fremme et godt og sundt arbejdsmiljø i vores egen organisation, ligesom en del af vores rådgivning også er rettet imod arbejdet med sundhed og trivsel blandt vore kunder.

AS3 har årligt over 35.000 kandidater i rådgivning, og det har længe været et ønske for AS3 at gøre disse kandidater søgbare og synlige for virksomheder, der søger arbejdskraft. I 2017 har vi lanceret en digital netværksportal, som forbinder kandidater, alumni/tidligere kandidater og partnere, med det formål at bringe vores kandidater endnu tættere på jobmarkedet. Hermed sikrer vi, at de lander bedre og hurtigere i job. Samtidig giver vi vores partnere en unik og effektiv kanal til at finde nye medarbejdere. Vi kalder løsningen **Tripple Win**.



Stressygdom er et stigende problem i vores moderne, vestlige samfund. Det er derfor vigtigt, at vi som arbejdsgivere, og i samfundet som helhed, har fokus på, hvordan vi skaber rammerne for at flest mulige oplever en sund balance i deres arbejdsliv. I 2017 har AS3 udviklet en ny digital trivselsundersøgelse til vore kunder. Formålet er at tilbyde et redskab til hyppigt og smidigt at måle medarbejdernes trivsel med henblik på at opfange tegn på mistrivsel så tidligt som muligt og dermed forebygge stress. Vi tager naturligvis vores egen medicin, så den nye trivselsmåling er også på vej til at blive implementeret i AS3s egen nordiske organisation. AS3 tilbyder desuden rådgivning rettet imod at få sygemeldte tilbage i job, herunder stressramte medarbejdere, blandt andet gennem et unikt samarbejde med flere pensionselskaber.

I disse år arbejder AS3 målrettet med en digitaliseringsstrategi, der skal fremtidssikre vores forretning, så vi også fremover kan hjælpe vores kandidater bedst muligt med at komme på eller tilbage til arbejdsmarkedet. Vi glæder os over at denne strategi også har positiv betydning på CSR-området. Vores fokus på digitalisering betyder nemlig bl.a., at vi nedbringer vores transport, reducerer vores papirforbrug og kan tilbyde vores kandidater en lang række mere smidige, individuelle løsninger og muligheder.

Flytningestrømmen er faldet i 2017, men vi har stadig et ansvar i hele norden for at sikre, at vi opnår en effektiv og værdig integration af de nye borgere i vores samfund. I AS3 ønsker vi at bidrage aktivt til at løfte denne nordiske udfordring, og med en gennemtænkt kombination af sprogundervisning og arbejdsmarkedsrettet indsats har vi bevist, at integrationen kan være både effektiv og værdig. Vi søger også at påvirke samfund og politik mod en ansvarlig og effektiv politik på området. Vi glæder os derfor over, at vi i 2017 vandt flere udbud på sprogområdet i DK, så vi også fremadrettet kan bidrage til en effektiv integration for vores kandidater på A2Bs integrationscentre. Vi er også meget tilfredse med, at vi i 2017 har fået mulighed for at overføre nogle af vores erfaringer fra Danmark til Sverige på integrationsområdet.

**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/
AS3s værdier	/8/
Code of Conduct	/12/
Samfundsansvar	/14/
Menneskerettigheder	/24/
Rummelighed	/30/
Lovgivning	/34/
Hensyn til miljøet	/38/
Fokus 2018	/40/

# Det handler om mennesker og resultater

## **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 900 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.

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.

I dag har AS3 en ledende position indenfor Job Transition Management markedet i Norden og er vokset til i alt 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, for erhvervslivet og for samfundet.

AS3 har eksklusivt partnerskab med verdens førende selskab inden for talentudvikling og jobtransition, Lee Hecht Harrison. Igennem samarbejdet har AS3 en global rækkevidde og opererer i mere end 65 lande.

**LEE HECHT  
HARRISON**

*Vi ønsker at agere  
forretningsorienteret,  
ordentligt og  
langsigtet.*

### **Respekt for individet og samfundet**

AS3 er en værdibaseret virksomhed. Vi ønsker at agere forretningsorienteret, ordentligt og langsigtet. Det betyder, 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 har indvirkning på samfundet.

Eksempelvis er vores arbejde med at støtte mennesker i jobmæssige forandringer eller personer, som i en periode står uden job, et vigtigt bidrag til både det enkelte individ og til samfundet.

Konkret rådgav vi mere end 35.000 kandidater i de nordiske lande i 2017. 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, også 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.

## **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 forvalter vores engagement på en målrettet, resultatsøgende og professionel måde.

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 til konstant at levere den højeste kvalitet i vores arbejde.



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



A photograph of two women in a professional setting. The woman in the foreground is wearing a dark blue hijab and a light-colored blazer, looking off to the side with a thoughtful expression. The woman in the background is wearing a brown top and is also looking in the same direction. The lighting is soft and natural, suggesting an indoor office environment.

**Vi er ikke perfekte,  
- men vi arbejder  
dedikeret**

AS3s 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 AS3s 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.
- Via AS3s elektroniske læringsplatform, AS3 Learning Centre.
- I AS3s interne lederuddannelse, Det Tydelige Lederskab.
- 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 brochure AS3s Samfundsmæssige Ansvar i alle relevante sammenhænge.
- Præsentation på AS3s hjemmesider og sociale medier i hele Norden.

# Code of Conduct

## 4 pejlemærker

AS3s 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 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.

*Vi ved vores nærvær  
gør en forskel.*

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

# Samfundsansvar

## FNs Verdensmål for bæredygtig udvikling

AS3 ønsker at understøtte FNs verdensmål for bæredygtig udvikling, på de måder, det er os muligt, indenfor vores virkefelt.

AS3s kerneydelse er direkte rettet imod at få flere på arbejdsmarkedet, herunder udsatte personer i vores samfund. Med AS3s arbejdsmiljøcertificering arbejder vi også målrettet med at fremme et godt og sundt arbejdsmiljø.

På den måde er AS3s aktiviteter i direkte overensstemmelse med den danske regerings initiativ til at nedsætte et nyt råd (Virksomhedsforum for socialt ansvar) med det formål at understøtte danske virksomheders arbejde med verdensmålene, herunder bl.a. at flere bliver en del af arbejdsfællesskabet og at sikre et godt arbejdsmiljø i danske virksomheder.

### FN'S 17 VERDENSMÅL FOR BÆREDYGTIG UDVIKLING



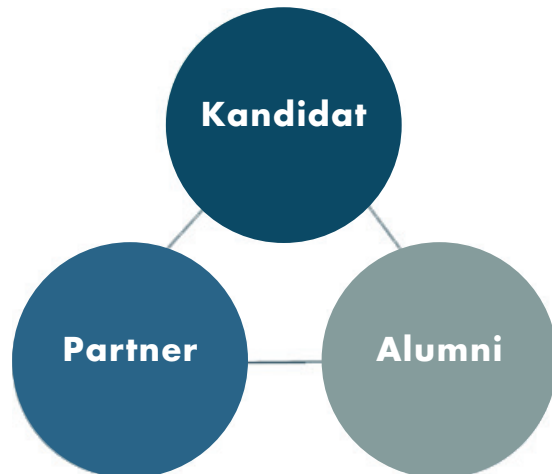
# Tripple Win - AS3s nye netværksportal for partnere, kandidater og alumni

I december 2017 har AS3 lanceret en helt ny netværksportal, hvor AS3s partnere, kandidater i rådgivning hos AS3 og personer, som tidligere har været i rådgivning i AS3 (alumni) effektivt, smidigt og digitalt kan få kontakt med hinanden.

AS3 har årligt over 35.000 kandidater i rådgivning, og det har længe været et ønske for AS3 at gøre disse kandidater søgbare for virksomheder, der søger arbejdskraft. Triple Win forbinder på den måde kandidater, alumni og partnere, med det formål at bringe vores kandidater endnu tættere på jobmarkedet, og hermed sikre at de lander bedre og hurtigere i job. Samtidigt giver vi vores partnere en unik og effektiv kanal til at finde nye medarbejdere.

Foruden en egentlig jobprofil med henblik på at komme i job, har kandidater og alumni også mulighed for at oprette en netværksprofil i portalen.

I 2018 og frem vil vi arbejde hårdt på den digitale videreudvikling af portalen og på at få så mange aktive profiler blandt kandidater og alumni som muligt, og så mange interesserede virksomheder som muligt til at blive partnere med AS3 i Tripple Win. Vi er overbeviste om Tripple Win portalens store værdi for alle 3 parter og ser meget frem til at følge udviklingen fremover.





## AS3s samarbejde med pensions- og forsikringselskaber

AS3 Work&Care samarbejder med nordiske pensions- og forsikringselskaber om at få sygemeldte hurtigere tilbage i arbejde. Vi har siden 2015 haft et banebrydende samarbejde med Danica Pension, som sigter mod at fastholde sygemeldte medarbejderes tilknytning til arbejdsmarkedet.

Resultaterne har været enestående. Et stort antal forsikrede, sygemeldte medarbejdere med ringe udsigter til at vende tilbage til deres arbejde, har været gennem Work&Cares program. De er dermed blevet i stand til at vende tilbage til deres arbejdsplads, i stedet for at glide dybere ind i deres sygdom. Samarbejdet skaber besparelser på udgifter til sygeforsikringer, samtidigt med at understøtte den sygemeldte i at få livskvaliteten tilbage. Sygemeldte med stress, angst, depression eller skader på bevægeapparatet får gennem rådgivning hos AS3 Work&Care hjælp til at håndtere deres aktuelle tilstand og redskaber, der kan være med til at forebygge, at vedkommende fremadrettet havner i lignende situationer.

Vores tværfaglige teams, der består af psykologer, læger, fysioterapeuter, ergoterapeuter, diætister og jobcoaches, sikrer en målrettet indsats over for den enkelte og hjælper vedkommende tilbage til job eller videre til et nyt.

*Alle skal have en chance for at bidrage til vores arbejdsmarked*

## Tidlig indsats for at få udsatte unge i job

I AS3 arbejder vi aktivt for at bidrage til at også de udsatte unge får de bedst mulige chancer for at komme ind på arbejdsmarkedet. A2B sparrer og samarbejder derfor tæt med jobcentre og kommuner om den jobrettede indsats for unge med fokus på en tidlige og mere koordineret indsats.

Unge på kanten af arbejdsmarkedet er en udfordring for kommunerne, og samfundet har brug for de unges arbejdskraft. Inden for det seneste år har vi oplevet, at flere kommuner er begyndt at lave en mere sammenhængende ungeindsats, og A2B tilbyder derfor nu indsatser og forløb til unge ned til 15 år. Vores forløb er fx målrettet fritidsjob eller at genoptage skolegangen, eller rettet mod at den unge gennem et fast arbejde får ressourcerne og modet til at gå i gang med en uddannelse. Vores indsatser viser, at en koordineret ungeindsats giver de bedste resultater for de unge, for virksomhederne og samfundet som helhed.

# En effektiv og værdig integration i Norden

Flytningestrømmen er faldet i 2017, men vi har stadig et ansvar i hele Norden for at sikre, at vi opnår en effektiv og værdig integration af de nye borgere i vore samfund.

I AS3 ønsker vi at bidrage aktivt til at løse denne nordiske udfordring, og med en gennemtænkt kombination af sprogundervisning og arbejdsmarkedsrettet indsats har vi bevist, at integrationen kan være effektiv og holdbar.

På A2Bs integrationscentre er både danskundervisning og øvrige aktiviteter rettet direkte imod arbejdsmarkedet med henblik på hurtig og effektiv integration. A2Bs forløb sigter på at understøtte kandidaterne til at opnå selvforsørgelse.

I 2017 har 1437 flygtninge og 257 familiesammenførte til etniske danskere været tilknyttet forløb hos A2B. I alt på alle grupper har A2B haft 2463 tilknyttet forløb på sprogområdet i 2017.

I 2017 vandt/genvandt A2B i alt 7 udbud på sprogområdet i DK og driver nu i alt 10 integrationscentre i Danmark. Vi glæder os over, at vi dermed også fremadrettet kan bidrage til en effektiv integration for vores kandidater. Vi er også stolte over, at vi i 2017 har kunnet overføre vores erfaringer til både Norge og Sverige.

## Vi skal samarbejde om en nordisk indsats på integrationsområdet

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

I september 2017 mødtes direktøren for A2B med en repræsentant for Nacka kommune i Sverige og centerchefen for den beskæftigelsesrettede integrationsindsats i Aarhus Kommune. Formålet var at dele erfaringer og succeser ved integration af flygtninge og immigranter til jobmarkedet på tværs af landegrænserne. A2B er samarbejdspartner for begge disse kommuner, hvilket giver en unik mulighed for at parterne kan lære af hinanden.

**A2B har desuden** deltaget i ministerielle arbejdsgrupper, der har revideret og tilpasset lovgivningen til den aktuelle situation. Det betyder at integrationsindsatsen lovgivningsmæssigt nu har et mere arbejdsmarkedsrettet sigte end tidligere. Denne revidering og tilpasning matcher den måde AS3 arbejder med integration på vores integrationscentre og aktiveringsforløb i de danske, norske og svenske kommuner.

*Vi har et ansvar i hele Norden for at sikre, at vi opnår en effektiv og værdig integration af de nye borgere i vore samfund.*

### **Digitale færdigheder er vigtig for integrationen**

Vores sprogundervisning har et skærpet fokus på det virksomhedsrettede indhold, på formidling af kultur og integration med det omgivende samfund. Der stilles stadig højere krav til digitale færdigheder på det Nordiske arbejdsmarked. Derfor har vi også øget opmærksomhed på digitale undervisningsformer, der opkvalificerer nyankomne flygtninge til det Nordiske arbejdsmarked. Digital kommunikation er også væsentlig i forhold til at være borger i et samfund, hvor hovedparten af kommunikation fra myndigheder, institutioner, kommuner til borgerne foregår via digitale løsninger.

### **Dokumentation på jobkompetencer**

At finde sit ståsted i et nyt land, ny kultur og et nyt arbejdsmarked er ikke nemt. Det er vigtigt at have sit fundament på plads og vide, hvad man kan bidrage med i et nyt samfund. Men det er en særlig udfordring for mange af de flygtninge, der er kommet til Norden, at de ikke kan fremvise tilstrækkelig dokumentation for deres arbejdserfaring.

På A2Bs integrationscentre er der derfor fokus på, at kandidaterne får redskaber til at kunne sætte ord på deres faglige kompetencer. Blandt de konkrete tiltag, som A2B har indført og arbejdet med i 2017, er at bidrage til, at flygtninge får dokumentation på deres jobkompetencer i forhold til det nordiske arbejdsmarked. Vi har derfor blandt andet samarbejdet med Open College Network (OCN) Danmark om en særlig certificering af jobkompetencer under flygtninges praktikforløb på danske virksomheder. Dokumentationen er valideret af et eksternt ekspertpanel, og kan efterfølgende anvendes af den enkelte i videre søgning efter ordinære job med mål om selvforsørgelse.

*Det er vigtigt at have sit fundament på plads og vide, hvad man kan bidrage med i et nyt samfund.*

# Social ansvarlighed



Også i 2017 har vi vist samfundsansvar ved at støtte aktiviteter, som understøtter vores mission om at ville støtte mennesker i relation til jobmæssige forandringer eller i andre udfordringer.

I vores udvælgelse af tiltag er følgende parametre 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.

### Nødhjælp og donationer

AS3 har for 4. år i træk valgt at give økonomisk støtte til Ungdommens Røde 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.

AS3 Finland har ydet pro bono coaching til det finske Red Cross, samt til en række andre personer, som ikke har haft mulighed for betalt rådgivning. AS3 Finland har desuden fravalgt at udsende julehilsner med post og i stedet støttet Red Cross ungdomshus i Finland med en økonomisk donation.

Forretningsenheden A2B sender hvert år brugte mobiltelefoner og bærbare pc-ere til Mombasa gennem Support Mombasa, som hjælper fattige børn og familier ud fra et hjælp-til-selvhjælps princip, som giver langsigtet værdi.

AS3 Employment Norge har deltaget i "Movember-kampagnen" og har herigennem doneret penge til kræftforskning.

AS3 Employment i Norge makulerer deres papir gennem organisationen Fretex, som drives i overensstemmelse med Frelsens Hærs værdigrundlag. Organisationen bidrager til, at mennesker får eller bibeholder et arbejde og bidrager samtidigt til et bedre miljø gennem genanvendelse. En del af indtægten i Fretex går til Frelsens Hærs øvrige sociale arbejde, bl.a. dagscentre for misbrugere og samtaler med indsatte i fængsler.

AS3 Employment Norges leverandør af frugt er en virksomhed, der ansætter personer, som modtager socialhjælp eller anden støtte fra kommunen. Det kan være unge med arbejdspligt, langtidsledige, eller andre, der behøver ekstra støtte fra kommunen.

### Pop-up møbelbutik gav 350.000 Norske kroner

I 2017 indgik A2B Norge i et samarbejde med NAV Arendal, Kiwi Saltrød og Clarion Hotel Tyholmen om en pop-up butik til salg af hotellets brugte møbler. Projektet indbragte 350.000 norske kroner til den lokale ungdomsklub, som bl.a. har fokus på inklusion af indvandrerbørn. Initiativet bidrog samtidigt til integration og sprogtræning for kandidater hos A2B og NAV.

### Samarbejde med uddannelsesinstitutioner, organisationer og frivillige

Vi har tætte samarbejdsrelationer til de danske universiteter og andre uddannelsesinstitutioner, 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 den måde, vi omsætter teorien til praksis. Eksempelvis har AS3 igen i 2017 haft 50 elever fra Aarhus Business College på besøg til et arrangement om strategi i en servicevirksomhed.

I AS3 Employment har i 2017 desuden holdt oplæg for psykologistuderende ved Aarhus Universitet samt studerende ved Herning Erhvervsakademi.

A2Bs integrationscentre er åbne for frivillige, og vi har et godt samarbejde med frivillige, organisationer og enkeltpersoner, omkring flygtninge på vores centre.

A2B Sverige deltager i øjeblikket i en referencegruppe for et tre-årigt forskningsprojekt "Lærdomar om integration", som SNS står bag. Formålet med projektet er at samle ny viden om, hvordan integration i Sverige fungerer og kan forbedres med fokus på arbejdsmarked og uddannelse.

### Vi tilbyder gerne vores faglighed

I 2017 har AS3 Employment haft særligt fokus på at inddrage samarbejdspartnere omkring den faglige viden vi har indenfor tværfagligt samarbejde og smertetackling som en disciplin. Dette fordi det er et stadigt større fokus på at mobilisere de kandidater, som er på kanten af arbejdsmarkedet på grund af smertelidelser, og fordi smerteproblematikker ofte er en diffus størrelse, og noget som udfordrer beskæftigelsesbehandlere i deres hverdag. Det har betydet, at vi har afholdt inspirationsdage i Aalborg, København, Odense og Aarhus for samlet set, 125 interesserede jobcentermedarbejdere.

Ligesom tidligere år har vi også i 2017 støttet flere universitetsstuderende i deres speciale og opgaveskrivning.

AS3 Employment deltog i "Fest for fyrede" i 2017 (arrangeret af Jobindex) som oplægsholder i emnet: Mine kompetencer – hvordan gøre mine kompetencer troværdige i en ansøgning.



## Sundhed og trivsel

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 inspirere vores omgivelser som helhed, bl.a. ved at vi selv støtter sundhedsfremmende initiativer.

I AS3 deltager vi gerne selv i forskellige sundhedsfremmende aktiviteter. Eksempelvis deltager AS3 hvert år i DHL stafetten i Aarhus og København, og de norske kolleger i AS3 Employment deltog i 2017 i Holmenkollstafetten. I 2017 deltog en del af medarbejderne på AS3s hovedkontor på 2. år i Cyklistforbundets kampagne "Vi cykler på arbejde" i maj måned. Kampagnen havde både et sundhedsfremmende og et miljømæssigt sigte, bl.a. i form af nedbringelsen i CO2.

Det er vigtigt for os at sikre, at alle ansatte i AS3 får tilbudt den bedst mulige hjælp til rådighed på sundhedsområdet. Derfor har vi i 2017 gennemført et udbud blandt flere leverandører af sundhedsforsikringer i Danmark og har på den baggrund valgt at skifte leverandør så vi nu tilbyder vores medarbejdere endnu bedre vilkår. Medarbejderne får hermed en række nye fordele, bl.a. mulighed for mere frie og individuelle valg af psykolog, fysioterapeut og kiropraktor, samt tilbud om anonym telefonisk rådgivning via samtaler med sygeplejersker, fysioterapeuter og socialrådgivere.



### Nedbringelse af stress

Bare i Danmark koster stress 14 milliarder om året i form af sygedagpenge, tidlige dødsfald og udgifter til sundhedsvæsenet, og stresssygdom er et stigende problem i vores moderne, vestlige samfund.

Blandt vore kandidater i rådgivning oplever vi et stigende antal personer, som er ramt af stress og derfor er sygemeldte eller har mistet deres job på grund af sygdommen. I AS3 har vi udviklet vores egen stressuddannelse til medarbejdere, der arbejder med udvalgte målgrupper af kandidater. I vores rådgivning møder vi stadig flere kandidater, som er ramt af stress. Derfor ansætter vi også i stigende grad medarbejdere indenfor det sundhedsfaglige felt, ligesom stresshåndtering i stigende grad er et tema i vore interne kurser til vore rådgivere.

Vi har også fokus på forebyggelse af stress i vores egen organisation. For at opnå et samlet overblik over forekomsten og omfanget af stressreaktion hos vores egne medarbejdere, har vi derfor siden 2017 registreret alle stressrelaterede sygemeldinger som arbejdsmiljøhændelser. Herigennem får vi viden om, i hvilke situationer, og under hvilke forhold, stress forekommer blandt medarbejdere i AS3. På den baggrund kan vi igangsætte forebyggende initiativer. For at sikre, at ledere hos AS3 kan imødekomme og hjælpe en stressramt medarbejder bedst muligt, er emnet også en del af vores interne lederuddannelse.

### Ny digital trivselsmåling

Som et yderligere initiativ i forebyggelsen af stress har AS3 udviklet en ny digital trivselsmåling, som tilbydes til vore kunder. Fra 2017 implementerer vi også trivselsmålingen blandt vore egne medarbejdere i hele Norden.

Formålet er at kunne identificere tendenser, der peger i retning af mistrivsel så tidligt som muligt i håbet om bl.a. at kunne forebygge stressreaktion og relaterede sygemeldinger. Værktøjet rummer samtidigt et tilbud til den enkelte medarbejder om anonym rådgivning på baggrund af sit eget resultat. På den måde får medarbejderen støtte til også selv at handle og tage vare på sin egen situation, hvis mistrivsel og stress opstår.

### Socialrådgiversupport – et pilotprojekt i DK

Mange af os oplever større eller mindre personlige kriser eller udfordringer i løbet af vores arbejdsliv. Nogle af disse situationer kræver dialog med offentlige myndigheder – eksempelvis egen sygdom, skilsmisse eller sygdom i nærmeste familie. Derfor valgte AS3 at stille socialrådgiverbistand til rådighed for vores medarbejdere som et forsøg i 2017 i Danmark.

Herigennem kan medarbejderne få vejledning om de praktiske omstændigheder i forhold til kontakten med offentlige myndigheder ved sygdom og andre forhold vedrørende dem selv eller deres nærmeste. Tilbuddet dækker vejledning i forhold til barsel, sygdom, skilsmisse, handicap, ældre eller misbrugsproblemer.

På baggrund af de positive tilbagemeldinger fra de medarbejdere, som i 2017 har benyttet ordningen, er det besluttet at gratis, anonym socialrådgiversupport fortsat skal være et tilbud til AS3s medarbejdere i DK i 2018.

### 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 har i 2017 haft formandsposten.

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

### AS3s blog om ledelse og HR

AS3 vil gerne bidrage til det gode arbejdsliv i Danmark. Med vores faglige blog ønsker vi at inspirere, dele viden og uddanne ledere og mennesker med interesse i HR, særligt inden for jobrådgivning, outplacement, trivselsarbejde, stresshåndtering og coaching – alt sammen ud fra et ønske om at skabe et bedre arbejdsliv. Bloggen er tidligere blevet kåret til bedste ledelsesblog i Danmark.

### Udbredelse af viden om Global Compact i AS3


AS3 har fortsat opmærksomhed på at integrere viden om Global Compact gennem AS3s interne lederuddannelse, samt til alle medarbejdere via AS3s interne læringsplatform, AS3 Learning Centre. Målet er at øge bevidstheden internt om AS3s tilslutning til Global Compact og hvad dette betyder for ledere og medarbejdere i koncernen. Vi har desuden kommunikeret om AS3s tilslutning til Global Compact på vores LinkedIn profil.



# Med udgangspunkt i det enkelte menneske







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."

AS3 støtter principperne i FN's verdenserklæring om Menneskerettigheder, den europæiske konvention og de grundlæggende arbejdstagerrettigheder som udtrykt i ILO's konventioner.

Disse er generelt allerede indarbejdet i dansk lovgivning. Vi forpligter os som virksomhed også til at efterleve internationale konventioner og god forretningspraksis i forhold til menneskerettigheder og ligebehandling.

Omkring 35.0000 kandidater kommer hvert år i kontakt med AS3 i forbindelse en forandring i deres jobliv på den ene eller anden måde. Det er altafgørende for os, at alle disse mennesker bliver mødt af os med personlig respekt

### **AS3s 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.

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. Det er vores holdning, at alle har et potentiale, som vi gerne vil bidrage til at få frem. Vi søger 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

### **Coaching med respekt for det enkelte menneske**

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).

Uddannelsen er 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 professionelle samtaler.

I uddannelsen har vi fokus på at sikre, at vi har et fælles fagligt sprog og en ensartet holdning til AS3s 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. Derfor skal alle nye medarbejdere, der arbejder med den professionelle samtale, deltage på Transition Coach Foundation uddannelsen som en del af deres onboarding.

På Foundation niveauet bliver deltagerne præsenteret for "EMCC's etiske kodeks", hvilket stemmer overens med AS3s 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.

AS3 tilbyder også Transition Coach uddannelsen til vores kunder. På den måde formidler vi også uddannelsens etiske rammer og menneskesyn til deltagere uden for vores egen organisation.

Siden 2008 har i alt 698 personer gennemført AS3s Transition Coach uddannelse på de forskellige niveauer. I 2017 gennemførte 186 personer uddannelsen på Foundation niveau, og 55 på Practitioner niveau.

#### **TRANSITION COACH**

**FOUNDATION**



**PRACTITIONER**



**SENIOR PRACTITIONER**



# Det tydelige lederskab

Vi tror på, at de virksomheder, der skaber størst succes, er dem, der evner både at fokusere på den forretningsmæssige og den menneskelige side. Her er lederen en vigtig kulturbærer, der bidrager til at binde organisationen sammen bl.a. ved at være repræsentant for det menneskesyn, som vi ønsker skal gennemsyre vores organisation.

Nøgleordet er **TYDELIG** - vi tror på, at tydeligt lederskab er afgørende for at sikre, at vi skaber gode resultater for vore kandidater og kunder og skaber trivsel i vores organisation.

## Lederskabskontrakten giver os et fælles sprog

Lederskabskontrakten er en personlig kontrakt, som en leder indgår med sin egen leder, så snart man påtager sig en lederrolle i AS3. Formålet med kontrakten er at tilvejebringe et fælles sprog om synet på ledelse i AS3. Det er samtidigt grundlag for en dialog i mellem lederen og dennes egen nærmeste leder. Her vender man bl.a. hvilke tanker man gør sig i forbindelse med at påtage sig rollen som leder. Lederskabskontrakten er baseret på fire principper, som vi har samlet i en model, vi kalder Lederskabsmodellen.

## Lederskabsmodellen - 4 principper

Lederskabsmodellen i AS3 er baseret på flg. fire principper:

### Tag ansvar

Vi påtager os alle ansvar i vores dagligdag, men med lederrollen følger et særligt ansvar. Det er vigtigt at medarbejderne kan stole på, at lederen altid tager teten, når vi bliver mødt af udfordringer.

### Træd i karakter

En leder i AS3 skal være parat til at vise, hvem hun er, hvad hun vil have, og hvad hun står for. Som leder må man være der for medarbejderne, løse udfordringerne og træffe de nødvendige beslutninger i enhver situation, også når det er svært.

### Motivér

Motivation er noget, vi skaber sammen, og det er vigtigt for os alle at opleve dagligdagen som motiverende. En af måderne lederen bidrager til medarbejdernes motivation er ved at være til stede i dagligdagen og følge op på sine medarbejdere både professionelt og personligt. Det er derfor også vigtigt, at den leder, der må udøve distanceledelse, finder måder at vise sit nærvær overfor medarbejderne i det daglige.

### Skab værdi

I AS3 mener vi, at lederskab handler om at skabe gode resultater og derved bidrage til en sund vækst. De gode resultater skal kunne mærkes i afdelingen, blandt medarbejderne, hos vores kunder, og i samfundet som helhed. De gode resultater udspringer af et samarbejde i hele organisationen, men dette samarbejde kræver lederskab for at lykkes.



Lederskabskontrakten

## AS3s interne lederuddannelse

Principperne i lederskabskontrakten indgår i AS3s interne lederuddannelse som rummer i alt 10 moduler og tager omkring et år at gennemføre.

Da alle ledere i AS3 skal gennemgå uddannelsen, tilvejebringer den en fælles referenceramme for ledere internt i organisationen på tværs af landegrænserne. Dermed sikrer vi, at alle ledere i AS3 kender det DNA, der ligger til grund for måden at forstå ledelse i AS3.

Lederuddannelsens 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. Et af målene for lederuddannelsen er, at deltagerne kan sætte klar retning og konkrete mål for deres medarbejdere, bygge tillid og engagement, samt inspirere og skabe en stærk kultur.

Det er også vigtigt for os, at medarbejderne oplever at de har muligheden for at udvikle sig, både professionelt og personligt, under deres ansættelse i AS3. Vigtigheden af at man som leder understøtter en feedback venlig kultur, hvor individet motiveres til at udvikle sig i organisationen, er derfor også en integreret del af lederuddannelsen. Det er en del af lederens ansvar at bidrage til, at medarbejderne er trygge ved både at give og modtage feedback.

Det femte hold af interne ledere er nu i gang med den interne lederuddannelse. Vi arbejder desuden på en digital løsning, som vil gøre det muligt for samtlige ledere i hele organisationen at få adgang til indholdet af den digitale læring på uddannelse, uanset om de i øjeblikket deltager på uddannelsen eller ej.



## Lederuddannelsens centrale elementer

# Skab plads til mennesket



## Ligeværdigt Menneskesyn

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.

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.

*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.*

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

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.

I rekruttering af nye medarbejdere lægger vi vægt på 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 ønsker en rummelig arbejdsplads med gode udviklingsmuligheder for den enkelte. For os er det en vigtig opgave at bidrage til, at den enkelte får mulighed for at blive tilknyttet arbejdsmarkedet, opnå konkret erhvervs erfaring eller nå til afklaring omkring fremtidige jobmuligheder og -ønsker – ikke kun via vores ydelser, men også internt i AS3. Vi bestræber os derfor på at beskæftige personer i uddannelsespraktik, aktiveringspraktik, fleksjob, løntilskud m.v. samt studentermedhjælpere, når det er muligt for os.

#### **Sund vækst**

AS3 har de seneste år været inde i en vækstperiode, som vi forventer fortsætter de kommende år. Vi forventer derfor at byde velkommen til mange nye kollegaer, ligesom væksten stiller krav til tilpasningen hos den eksisterende medarbejderstab. Det er derfor afgørende, at vi sikrer os, at vi som medarbejdere kan følge med. Derfor har ledelsen, i samarbejde med medarbejderne, også fokus på overskriften "Sund Vækst" i hele 2017.

Blandt de konkrete tiltag til at støtte ledelse og medarbejdere i at sikre en sund vækst er vores løbende udvikling af e-læringskurser på AS3 Learning Centre. Dette har bidraget til, at medarbejderne på en fleksibel og lettilgængelig måde kan tilegne sig ny viden og genopfriske emner, de allerede har kendskab til. Læring kan derfor foregå på de tidspunkter, hvor det passer den enkelte bedst. Ved at stille både faglige og kulturbærende e-kurser til rådighed for vore medarbejdere, sikrer vi en bred forankring af viden og læring på tværs af organisationen. Samtidigt sikrer vi den enkeltes mulighed for at udvikle sig i takt med udviklingen i vores forretning.

Vi forventer desuden, at vores nye digitale trivselsmåling vil bidrage til hurtigt at opfange problemer i forhold til mistrivsel hos medarbejderne. På den måde får vi bedre mulighed for at forebygge og sætte ind med tiltag til at støtte medarbejderne så tidligt som muligt.



**WE'RE THERE!**

**VI ER DER!**

**VI ÄR DÄR!**

**OLEMME LÄSNÄ!**

# Lovgivningen sætter rammerne



Vi er optaget af at optræde professionelt og ansvarligt 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 afgørende for vores medarbejderes trivsel 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.

### 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 har vi valgt at indgå overenskomster på visse fagområder. Det vil sige, at medarbejdere hvis arbejde falder indenfor overenskomstens område er ansat på overenskomstens vilkår. For de medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomst, har AS3 nogle generelle ansættelsesvilkår, som bl.a. sikrer en pensions- og sundhedsordning samt en sjette ferieuge. I Norge, Sverige og Finland følger vi praksis på samme måde ved at læne os op af relevante overenskomster og vilkår for ansættelse.

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 indenfor det personalejuridiske område. Det betyder bl.a. at vi anvender elektronisk underskrift af vore kontrakter, foreløbigt for medarbejdere i Danmark og Norge. Dermed opnår vi et hurtigere kommunikationsflow ved ansættelser og får hurtigere kontrakterne på plads til gavn for både virksomheden og den enkelte som skal starte i nyt job hos AS3.

### Arbejdsmiljø

Siden 2008 har AS3 været arbejdsmiljøcertificeret og har igen i 2017 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 har fokus på at sikre, at vi også har et godt arbejdsmiljø i vores nordiske organisation. Det har vore trivselsundersøgelser indtil nu bekræftet at vi har.

AS3 Employment Norge har i 2017 gjort et omfattende arbejde på HMS-området (Helse, Miljø og Sikkerhed), herunder udarbejdet en ny HMS-håndbog, som skal fortælle medarbejderne om retningslinjer i forhold til helse, miljø og sikkerhed. Der er desuden sammensat et Arbejdsmiljøudvalg (AMU), hvor der i 2017 har været fokus på at få valg af medlemmer på plads, så den systematiserede arbejdsmiljøindsats i AS3 Employment Norge er organiseret bedst muligt.

I vores bestræbelser på at sikre forankring af vores arbejdsmiljøindsats i organisationen, har vi fokus på at integrere vores arbejdsmiljøindsats i vores interne lederuddannelse. Vi arbejder desuden løbende på at sikre, at samtlige medarbejdere nemt, hurtigt og effektivt har adgang til relevant viden på arbejdsmiljøområdet, bl.a. via AS3s e-læringsplatform. Det er vigtigt for os, at alle medarbejdere i organisationen bidrager til godt arbejdsmiljø.

I 2017 har vi igangsat flere LEAN projekter, som skal bidrage til at optimere vore processer på arbejdsmiljøområdet, så vi fortsat understøtter både lovgivningen og vore interne processer på området bedst muligt.



### Beskyttelse af persondata

EU's nye persondataforordning, som træder i kraft i maj 2018, har særlig betydning for AS3, da vi som virksomhed håndterer personlige oplysninger for vores kandidater. Det er vigtigt for os, at alle kandidater og kunder, der kommer i kontakt med AS3 også fremadrettet kan være sikre på, at vi naturligvis overholder persondataloven.

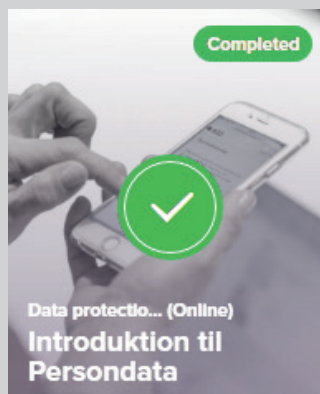
Derfor har den nye persondataforordning topprioritet i hele vores forretning.

I 2017 har vi arbejdet med at sikre, at vi kan dokumentere, at vi overholder persondataloven, samt at vi har nedskrevne politikker og procedurer for de arbejdsgange og processer, der har med persondata at gøre. Vi har allerede implementeret en proces for, hvordan medarbejderne skal registrere et evt. brud på datasikkerheden, så vi sikrer, at vi hurtigt bliver opmærksomme på fejl.

For at sikre, at alle AS3s medarbejdere er trænet i behandling af persondata, har vi udarbejdet et grundigt træningsprogram i persondatibeskyttelse til vores e-læringsplatform, AS3 Learning Centre. Programmet er obligatorisk for alle medarbejdere i AS3 og vi holder skarpt øje med at træningen bliver gennemført, så vi sikrer, at vi også fremadrettet overholder lovgivningen og beskytter de persondata, vi er blevet betroet.

### Patientsikkerhed

Det er vigtigt for os, at alle vore kandidater føler sig i sikre hænder hos os. Derfor er det naturligvis også vigtigt for os at overholde alle regler i forbindelse med patientsikkerhed i de dele af vores forretning, hvor dette er særligt relevant. I 2017 har vi implementeret en ny procedure til registrering af evt. brug på patientsikkerhed. Det betyder, at vi hurtigt kan reagere, hvis der opstår fejl og løbende forbedre vores procedurer og arbejdsgange, så vi sikrer, at vi overholder lovgivningen på området.



**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.

**AS3s ledere kender den relevante lovgivning**

I AS3 ved vi, at lederen har et vigtigt ansvar i forhold til at bidrage til forankring af vores værdier og kultur i organisationen. Lederen spiller også en vigtig rolle i forhold til at sikre, at vi overholder den lovgivning, som AS3s ydelser bevæger sig indenfor. Vi har derfor øje for vores ansvar som virksomhed for at vore ledere besidder den rette viden om de rammer og regler, der regulerer vores område.

Vi har derfor løbende fokus på at integrere relevant lovgivning på vores interne lederuddannelse Det Tydelige Lederskab. I 2017 har vi integreret et lokalt personalejuridisk fokus i forhold til gældende lovgivning i henholdsvis Norge, Sverige og Danmark. Vi har desuden rettet opmærksomhed på, hvordan den læring og viden, lederne opnår på arbejdsmiljøområdet på lederuddannelsen, bliver implementeret i hverdagen.

*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.*



# 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 kandidater, 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, hvor vi sigter på at prioritere miljøvenlige leverandører og vælge miljøvenlige produkter i det omfang det er muligt.

I AS3 har det generelt altid været vores politik at anvende offentlig transport og foretage samkørsel, når det er muligt. Kørselsforbruget i AS3 ligger derfor også i 2017 fortsat på et tilfredsstillende niveau, på trods af en stigning i antallet af medarbejdere og øgede geografiske afstande. Der er fokus på nedbringelse af transportforbruget i hele vores organisation. I AS3 Employment, Norge, har medarbejderne tilmed indført en bilfri dag en gang i kvartalet.

Vi har løbende fokus på at reducere vores papirforbrug. Vi har taget et aktivt valg om, at vores interne uddannelser, så vidt muligt, skal være papirløse. Det betyder blandt andet, at vi søger at levere al uddannelsesmateriale digitalt fremfor på print.

Alle vore printere er pr. default indstillet til at printe på begge sider, for på den måde at nedbringe papirforbruget. AS3s leverandør af tryksager benytter sig af FSC mærket papir. På den måde sikrer vi os, at alt vores publikationer trykkes på bæredygtigt papir. AS3 arbejder i disse år med en digitaliseringsstrategi, hvor vi aktivt arbejder for at digitalisere arbejdsgange og tænke digitalt – både i vores leverancer og i interne løsninger til kursusafholdelse m.v. Dette medfører samtidig bl.a. en begrænsning af både vores transport og papirforbrug i hele koncernen.

### **Digitale løsninger bidrager til at begrænse transport- og papirforbrug**

Implementeringen af en lang række digitale løsninger i vores daglige arbejde har i de seneste år bidraget markant til at reducere både transport- og papirforbruget i hele koncernen. Vi anvender i stigende grad Webex, Skype og FaceTime til afholdelse af både interne møder og eksterne kundemøder.

Vi bruger i stigende grad digitale materialer, både internt til fx undervisning af vore egne medarbejdere, og i undervisningen af vores kandidater. Øget brug af e-læring via AS3 Learning Centre indebærer desuden at nogle af vore kursusaktiviteter kan foregå digitalt og lokalt. Dermed begrænser vi både tid og transport i DK og på tværs af landegrænserne i hele AS3 Norden. Vore kampagner og nyhedsbreve er i stigende grad digitale, og fx er MailChimp anvendt frem for trykte materialer.

Vi har implementeret en række digitale løsninger i forhold til både undervisning og administrative processer omkring vore kandidater, herunder digital post til henvinding af kandidater til os, individuelle læringsplaner for flygtninge i DK, vedvarende udvikling af moduler på vores digitale kandidat-portal som fx højtlesning. I A2B Sverige tester man i øjeblikket et helt papirløst center.

### **Begrænsning af spild**

I AS3 sigter vi altid på at undgå spild i forbindelse med vore daglige aktiviteter. Dette gælder for vores indkøb, papirforbrug og transportforbrug, men også i forhold til fx forplejning ved kurser og andre arrangementer, hvor vi tager i mod interne eller eksterne gæster.

Vi har etableret kaffeautomater på en række udvalgte adresser. Det betyder, at der ikke længere i samme omfang bliver lavet hele kander af kaffe, som måske ikke bliver drukket og derfor ender med at blive hældt ud. I AS3 har vi mange medarbejdere, kandidater og andre gæster, som alle bliver budt på kaffe og te. Med automaterne sikrer vi, at der kun bliver lavet den kaffe og the, der er brug for.

### **Genanvendelse af affald**

Vi foretager affaldssortering med henblik på genanvendelsen af vores affald på vores to hovedkontorer i DK i Fanøgade, København, og Hasselager Centervej, Viby J. I AS3 Employment Norge sorterer de også affaldet

På hovedkontoret i Viby J har vi i 2017 implementeret et nyt affaldssorteringskoncept, som bidrager til, at vores affald genanvendes i videst mulig udstrækning. Dette indebærer sortering af organisk og ikke-organisk affald i alle vore te-køkkener i huset samt i vores frokost café og køkken. Affaldsspande på de enkelte kontorer samt i alle mødelokaler, anvendes nu kun til papir, som dermed kan genanvendes. Samtidigt reducerer vi dermed vores forbrug af plastposer, da de ikke længere skal i affaldsspandene på kontorer og mødelokaler. Der er indkøbt pap-presser, så alt papemballage fra huset nu kan genanvendes. Endelig er der anskaffet flere containere, placeret udenfor huset, så sortering også her kan foregå optimalt i organisk affald, restaffald, glas m.v.

# Fokus 2018



### Investering i digital udvikling

AS3 vil, også i 2018, investere i digital udvikling. Hermed vil vi gerne sikre, at vi til stadighed har de bedste, mest effektive og smidige løsninger at tilbyde vore kandidater, kunder og medarbejdere. Vi er overbeviste om, at blandt andet udviklingen af vores digitale kandidatportal og vores tripple-win løsning vil bidrage positivt til at flere kommer i job og dermed bidrage til vore fælles samfundsansvar.

### Udvikling af vore egne medarbejdere

AS3 vigtigste aktiv er vores medarbejdere – sådan har det været i mere end 25 år – og sådan bliver det også i fremtiden. Det er vigtigt for os at skabe en arbejdsplads, hvor vores medarbejder har muligheden for at trives og for at udvikle sig. Vi vil derfor også fremadrettet have skarpt fokus på at give vores medarbejdere de bedste forudsætninger for at udføre deres job, bl.a. gennem fleksibel, lettilgængelig intern uddannelse på AS3 Learning Centre. I 2018 arbejder vi videre med vores bestræbelse på at skabe en feed-back venlig kultur i vores organisation. Vi tror nemlig på, at det bidrager til medarbejdernes trivsel, at de oplever muligheden for professionel og personlig udvikling i deres jobs.

### Ny persondataforordning

I AS3 er vi meget optagede af korrekt håndtering af personlige data, både ud fra et etisk og et lovgivningsmæssigt synspunkt. Alle har ret til beskyttelse af deres personlige data, og AS3s medarbejdere, kandidater og kunder skal kunne være trygge ved, at vi opbevarer og håndterer persondata på en ansvarlig måde. I 2017 har vi derfor gjort et grundigt forarbejde til implementeringen af den nye persondataforordning i 2018, som naturligvis har topprioritet for os.

### Ny arbejdsmiljøstandard

Vores arbejdsmiljøcertificering er vigtigt for os, fordi den hjælper os med vedvarende at arbejde med at skabe og opretholde de bedste rammer for arbejdsmiljøet i vores organisation. I 2018 er den nye arbejdsmiljøledelsesstandard ISO 4500 færdig, og vi ser frem til at påbegynde implementeringen af den nye standard over de næste tre år. Vi er overbeviste om, at den nye standard rummer forbedringer, som vil være til gavn for vore medarbejdere og organisation som helhed. Blandt andet går det øgede fokus på ledelsens involvering i arbejdsmiljøet i den nye standard hånd i hånd med vores syn på ledelse i AS3.

### Begrænsning af miljøpåvirkning

Vi forventer at AS3s digitale rejse fortsat vil bidrage til, at vi vedvarende reducerer vores påvirkning af miljøet. Digitaliseringen har allerede haft stor betydning i forhold til reducerer vores papirforbrug og nedbringe vores transport med fly og bil. Vi vil desuden fortsætte med at tænke på bæredygtighed og miljøpåvirkning, når vi træffer valg fx i forhold til indkøb og leverandører.

### Nedbringelse af stress i samfundet

AS3 vil fortsat arbejde aktivt for at bidrage til at nedbringe forekomsten af stresssygdom i vores samfund, dels gennem forebyggelse og dels ved at tilbyde den rette støtte til personer, der allerede har stresssygdom inde på livet. Det betyder, at vi løbende tilpasser vores ydelser til denne udfordring, og at vi sikrer, at vi kan bidrage med en høj kvalitet af faglighed på området. Vi vil fortsat have fokus på at ansætte medarbejdere med de nødvendige og relevante kompetencer inden for det sundhedsfaglige felt, samt løbende uddanne vore medarbejdere internt til at håndtere stress i mødet med vore kandidater.

### Alle skal have en chance for at bidrage til vores samfund

Vi begynder at se effekten af en lavere ledighed i DK og dermed øget efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft i virksomhederne. Det betyder, at flere kan få en bedre chance for at bidrage til vores samfund på arbejdsmarkedet. Det gælder fx udsatte unge, som endnu ikke er kommet ind på arbejdsmarkedet, eller personer, som har været udenfor arbejdsmarkedet nogen tid på grund af sygdom. AS3 arbejder for, at alle kommer med, og vi tilpasser hele tiden vores produkter og indsats herefter. Det gør vi fx gennem opkvalificering af ledig arbejdskraft til næsten alle typer job, hjælp til at komme i praktik m.v. og gennem vores samarbejde med pensionselskaber om at få sygemeldte tilbage i arbejde.

### Arbejdet for en bedre integration

Flygtningestrømmen er faldet, men i Norden og resten af Europa har vi stadig et ansvar for at bidrage til at integrere de mange flygtninge og immigranter der har søgt til vore samfund. AS3 vil fortsat arbejde på at sikre en god integration af flygtninge via både sprogundervisning og arbejdsmarkedsrettede aktiviteter. Vi arbejder kontinuerligt med at udvikle tilbuddene til flygtninge i Norden, så vi er med til at sikre en effektiv og værdig integration til gavn for den enkelte og for hele vores samfund. Vi vil også fortsat søge at påvirke politikken på området i de nordiske lande på baggrund af vores viden og erfaringer.



## UN GLOBAL COMPACT

- Tiltrådt den 7. december 2011
- Sektor: Support Services
- Antal medarbejdere: 519 fastansatte og 373 freelancere
- Rapporteringsperiode: 1. januar 2017 – 31. december 2017
- Indleveringsdato: Indsendt til UN Global Compact den 22. februar 2017
- Rapporten er offentliggjort på AS3s hjemmesider

AS3

Hasselager Centervej 35

DK- 8260 Viby J

Denmark Phone: +45 8210 0000

[Linkedin.com/company/as3](https://www.linkedin.com/company/as3)

Kontakt:  
Regitze Rose  
Mail: [rr@as3.dk](mailto:rr@as3.dk)



Kontakt:  
Rikke Heine  
Mail: [rh@as3.dk](mailto:rh@as3.dk)



Kontakt:  
Jonas Oldenburg Christensen  
Mail: [joch@as3.dk](mailto:joch@as3.dk)

