

# AS3s samfundsmæssige ansvar og resultater

COP-rapport 2018



## INDHOLDFORTEGNELSE

Forord	2
Global Compact	3
Respekt for individ og samfund	4
Rapportens opbygning	5
Forretningsmodel	6
Risikovurdering	6
<b>1. Menneskerettigheder</b>	<b>7</b>
Politik/retningslinjer	
Indsats og resultater	
<b>2. Arbejdsmarkeds- og sociale forhold</b>	<b>8</b>
Politik/retningslinjer	
Indsats og resultater	
<b>3. Miljø og klima</b>	<b>12</b>
Politik/retningslinjer	
Indsats og resultater	
<b>4. Anti-korruption</b>	<b>14</b>
Politik/retningslinjer	
Indsats og resultater	

## FORORD

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

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 vigtigt for AS3, at vi og vore samarbejdspartnere arbejder ud fra principperne om Global Compact.

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

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.

Med vores ydelser indenfor Job Transition Management 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. En del af vores rådgivning er også rettet imod arbejdet med sundhed og trivsel i de virksomheder, som er vores kunder, blandt andet ved at understøtte, at tegn på stres og mistroivsel opfanges så tidligt som muligt og dermed kan forebygges.

I disse år arbejder AS3 målrettet med en digitaliseringsstrategi, både internt i virksomheden og i forhold til vores kunder og kandidater. Dermed fremtidssikrer vi vores forretning, så vi også fremover kan hjælpe vores kandidater bedst muligt med at komme på eller tilbage til arbejdsmarkedet. Den øgede digitalisering har desuden betydning på CSR-området, idet den blandt andet betyder, at vi nedbringer vores transport, reducerer vores papirforbrug og kan tilbyde vores kandidater en lang række mere smidige, individuelle løsninger og muligheder.

Denne rapport er vores syvende Communication On Progress (COP)-rapport, som vi sender til FN. I rapporten vil du kunne læse, hvilke emner i forhold til AS3s samfundsmæssige ansvar, der især optager os i AS3.

**God læselyst**

**Allan Gross-Nielsen, CEO**



## 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 støtter principperne.
- Som grundlag for kommunikationen med omverdenen; vi fortæller gerne om vores holdninger til samfunds- ansvar, og hvordan vi arbejder med det.
- Som platform for dialogen med kunder og eksterne samarbejdspartnere.



## Respekt for individet og samfundet

AS3 er en værdibaseret virksomhed. Vi ønsker at agere forretningsorienteret, ordentligt og langsigtet. Det betyder, at vi som virksomhed stræber efter 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 2018. 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.

### AS3s værdier

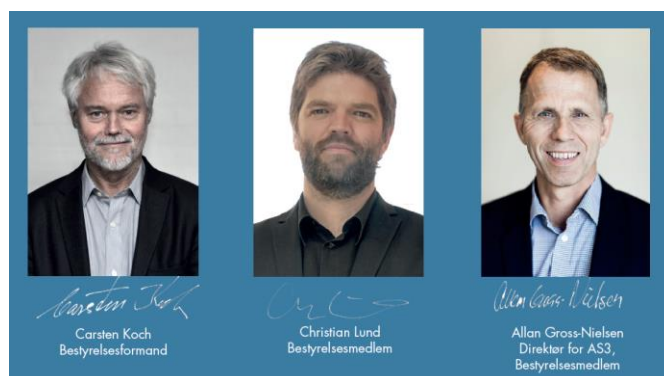
Vi arbejder ud fra koncernens tre værdier – *forretningsorienteret, ordentligt og langsigtet*.

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.

*Den eksterne bestyrelse i AS3 støtter Global Compact og principperne er forankret i hele virksomheden.*

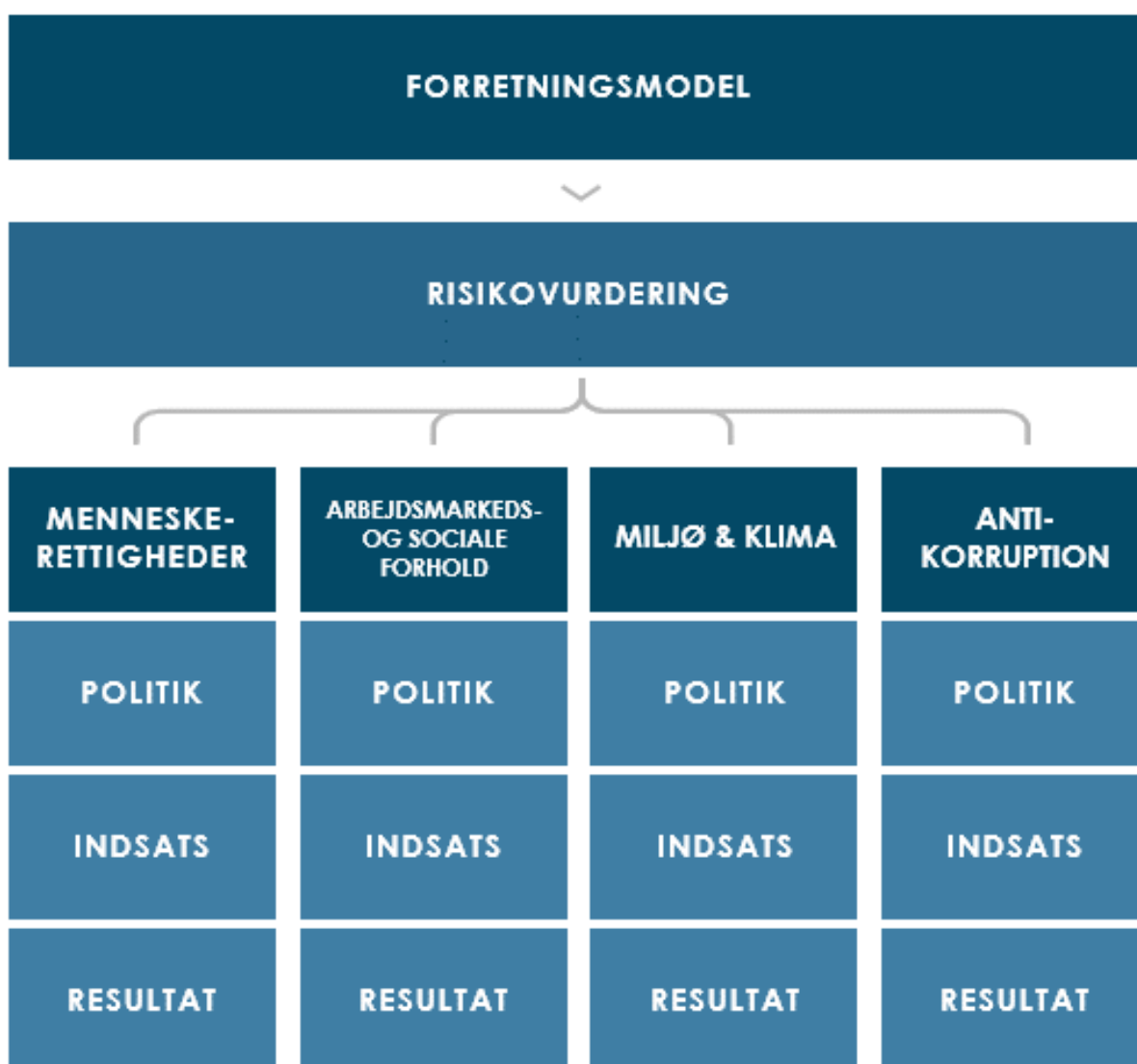


## RAPPORTENS OPBYGNING

I AS3s COP-rapport 2018 redegør vi for AS3s samfundsmæssige ansvar ud fra nedenstående model.

Med afsæt i vores forretningsmodel redegør vi for vores risikovurdering af AS3s påvirkning inden for de fire kerneområder i Global Compact.

For hvert af områderne fremlægger vi vores interne retningslinjer i virksomheden, samt vores tiltag og resultater for de enkelte områder.





## FORRETNINGSMODEL

AS3 er grundlagt i 1989 og er siden vokset til en nordisk virksomhed med mere end 700 dedikerede medarbejdere og freelancere indenfor Job Transition Management. Vi arbejder med jobmæssige 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 og kandidater.

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

I dag har AS3 en ledende position inden for 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 årligt over 35.000 kandidater i rådgivning.

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

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.

## RISIKOVURDERING

Vi vurderer, at AS3s generelle risiko for at udøve negativ påvirkning på arbejdsmarkeds-, social- og medarbejderforhold, menneskerettigheder, miljø og klima, og anti-korruption, er meget begrænset.

Den potentielle risiko er vurderet på baggrund af arten af AS3s ydelser samt det marked, AS3 opererer i geografisk og forretningsmæssigt. Vi gør os umage med at reducere negativ påvirkning og øge den positive påvirkning af nævnte områder i den daglige drift af vores virksomhed, i det omfang, det er os muligt. Dette vil fremgå af gennemgang af hvert enkelt område.

# 1. MENNESKERETTIGHEDER

## **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."

## **Politikker/retningslinjer**

AS3 støtter principperne i FNs 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 tager 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.

## **Indsats & resultater**

### **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 også fagligheden, 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. Vi vil sikre, at de mennesker, der kommer i kontakt med AS3 i forbindelse med en jobmæssig transition, oplever en ligeværdig og respektfuld dialog. 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" som 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, holdninger, aktuelle livsforhold og baggrund.



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.

## Det tydelige lederskab

Vi ser lederen som en vigtig kulturbærer af det menneskesyn, som vi ønsker, skal gennemsyre vores organisation. Vi har derfor på forskellig måde fokus på at understøtte vore interne ledere i at agere i overensstemmelse med dette og med AS3s værdier.

Blandt andet forpligter vi vores ledere på tydelighed, fordi 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.

AS3s lederskabskontrakt er en personlig kontrakt, som en leder indgår med sin egen leder, så snart man påtager sig en lederrolle i organisationen. Formålet med kontrakten er at tilvejebringe et fælles sprog om synet på ledelse i vores organisation og dermed også indstillingen til de medarbejdere og samarbejdspartnere, lederen kommer i kontakt med i sin rolle som leder.

AS3s værdier og menneskesyn er også et gennemgående tema i AS3s interne lederuddannelse. 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 vi ønsker at agere i forhold til vores kunder, kandidater, medarbejdere og øvrige samarbejdspartnere.

## 2. ARBEJDSMARKEDS- OG SOCIALE FORHOLD

### Politik/retningslinjer

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 vi anerkender ligeværdighed uanset personens race, alder, køn, holdning, religion eller lignende.

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.

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.

AS3 vil være en rummelig arbejdsplads med plads til forskellighed og 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 studentermedhjælper, når det er muligt for os. I vores sygefraværspolitik arbejder vi aktivt med fastholdelse af sygemeldte medarbejdere.

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 muligheden for at tage individuelle hensyn.

## Indsats & Resultater

### Sund vækst

AS3 har de seneste år på flere måder været inde i en udviklingsperiode, som vi forventer fortsætter de kommende år. Vi forventer at byde velkommen til mange nye kolleger, ligesom forandringerne 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 vi haft fokus på at sikre at virksomheden udvikler sig på en sund måde.

Blandt de konkrete tiltag til at støtte ledelse og medarbejdere 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 løbende genopfriske emner, de allerede har kendskab til. Læring kan derfor foregå på de tidspunkter, hvor det passer den enkelte bedst. Gennem de fleksible 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.

### Arbejds miljøcertificering

Siden 2008 har AS3 været arbejds miljøcertificeret og opnået Arbejdstilsynets grønne smiley med krone, som tildeles virksomheder, der har gjort en ekstraordinær indsats for at sikre en høj arbejds miljøstandard.

Arbejds miljøcertificeringen hjælper os til at sikre, at vi arbejder systematisk med løbende at forbedre arbejds miljøet. Udover at vi altid stræber efter at leve op til lovgivningen på arbejds miljøområdet, så er det vigtigt for os at nå de mål, vi selv sætter os på området, samt at vi hele tiden løbende arbejder for et godt arbejds miljø i dagligdagen.



Arbejds miljøcertifikatet er et dansk initiativ og omfatter alle danske kontorer, men vi har også fokus på at sikre, at vi har et godt arbejds miljø i vores nordiske organisation. I vores bestræbelser på at sikre forankring af vores arbejds miljøindsats i organisationen, har vi fokus på at integrere vores arbejds miljøindsats i vores interne lederuddannelse. Vi arbejder desuden løbende på at sikre, at samtlige medarbejdere nemt, hurtigt og effektivt har adgang til relevant viden på arbejds miljøområdet, bl.a. via AS3s e-læringsplatform, AS3 Learning Centre. Det er vigtigt for os, at alle medarbejdere i organisationen er bevidste om at bidrage til godt arbejds miljø.

### Ansættelsesvilkår

AS3 er medlem af relevante nordiske organisationer, der giver adgang til juridisk sparring på det arbejdsretslige 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 inden for 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 ad 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 på 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 arbejdsgang ved ansættelser og får hurtigere kontrakterne på plads til gavn for både AS3, og den enkelte, som skal starte i nyt job.

## Beskyttelse af persondata

EU's nye persondataforordning, som trådte i kraft i 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.

Vi har arbejdet indgående 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 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 persondatabeskyttelse 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. Vi har implementeret en ny procedure til registrering af evt. brud 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.

## Digital trivselsmåling & forebyggelse af stress og mistrivsel

Stresssygdom 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.

AS3 har i en årrække jævnligt gennemført trivselsundersøgelser i hele organisationen for at sikre, at vi har et retvisende billede af trivslen i organisationen, og at vi opfanger tegn på mistrivsel og stress, så vi får mulighed for at sætte ind med den fornødne støtte til den enkelte medarbejder.

I AS3 har vi udviklet en ny digital trivselsundersøgelse til vore kunder. Formålet er at tilbyde et redskab til hyppigt at måle medarbejdernes trivsel med henblik på at opfange tegn på mistrivsel så tidligt som muligt og dermed forebygge stress. I 2018 er målingen også implementeret i vores egen organisation.

## 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. Vi ansætter også i stigende grad medarbejdere inden for 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, registrerer vi alle stressrelaterede sygemeldinger som arbejdsmiljø- hændelser. Hermed 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.

## AS3s samarbejde med pensions- og forsikringsselskaber

AS3 Work&Care samarbejder med nordiske pensions- og forsikringsselskaber om at få sygemeldte hurtigere tilbage i arbejde. Vi har siden 2015 haft et banebrydende samarbejde med et større nordisk pensionselskab, som sigter mod at fastholde sygemeldte medarbejders 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 AS3 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.

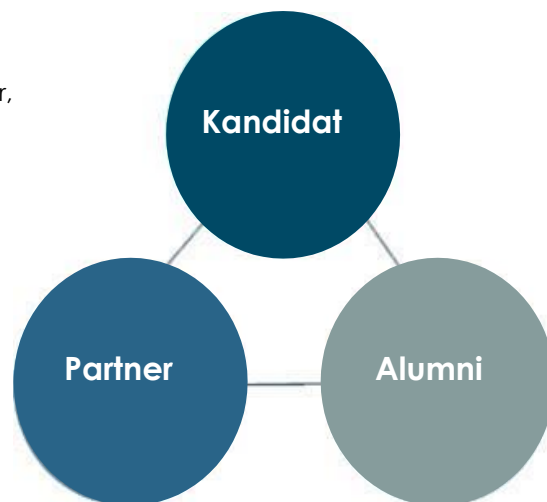
Sygemeldte med stress, angst, depression eller skader på bevægeapparatet får gennem rådgivning hos AS3 Work&Care hjælp til at håndtere deres aktuelle tilstand, og redskaber, der kan være med til at forebygge, at vedkommende fremadrettet havner i lignende situationer.

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.

## Kontakt mellem kandidater, tidligere kandidater og partnere

AS3 har årligt over 35.000 kandidater i rådgivning, og det har længe været et ønske for AS3 at gøre disse kandidater synlige for virksomheder, der søger arbejdskraft. Vi har udviklet 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.

I 2018 er der fortsat arbejdet intensivt 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 frem til at følge udviklingen i fremtiden.



## En værdig integration

Flygtningestrømmen til de nordiske lande er faldet de seneste år, 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.

Med en kombination af sprogundervisning og en arbejdsmarkeds-rettet indsats for vores kandidater på A2Bs integrationscentre 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.

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

## 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 samarbejder derfor tæt med jobcentre og kommuner om den jobrettede indsats for unge med fokus på en tidligere 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. 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.

# 3. MILJØ & KLIMA

## Politik/retningslinjer

I AS3 fokuserer vi vores miljømæssige indsats på at begrænse de direkte miljøpåvirkninger af vores aktiviteter. Vores påvirkning af miljøet er begrænset til 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 om at begrænse 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 fortsat på et tilfredsstillende niveau, på trods af en stigning i antallet af medarbejdere og øgede geografiske afstande. Dette skyldes blandt andet vores brug af digitale løsninger, når vi har behov for at mødes.

I disse år arbejder AS3 målrettet med en digitaliseringsstrategi. Dermed fremtidssikrer vi 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.

## Indsats & resultater

### Begrænsning af papirforbrug og transport

Vi har løbende fokus på at reducere vores papirforbrug. Vi har taget et aktivt valg om, at vore interne uddannelser, så vidt muligt, skal være papirløse. Det betyder bl.a., 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.

AS3s digitaliseringsstrategi omfatter arbejdet med at digitalisere vore interne arbejdsgange og tænke digitalt – både i vores leverancer og i interne løsninger til kursusafholdelse m.v. Dette medfører samtidigt bl.a. en begrænsning af vores miljøpåvirkning. Vi afholder i stigende grad både interne møder og eksterne møder digitalt, fx via Webex, Skype og FaceTime.

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 og materialer til kandidater er i stigende grad digitale, og vi anvender digitale løsninger i de administrative processer omkring vore kandidater — herunder digital post til henvisninger af kandidater til os.

### 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 imod 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 vi kun laver 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. AS3 Employment i Norge sorterer også affaldet.

Foruden sortering af organisk og ikke-organisk affald i vores frokostcafe og te-køkkener, anvendes affaldsspande på de enkelte kontorer og mødelokaler på hovedkontoret i Viby J 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 i mødelokaler. Vi har desuden pap-presser, så alt papemballage fra huset nu kan genanvendes.

## **4. ANTI-KORRUPTION**

### **Politik/retningslinjer**

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.

Vi vil desuden gerne sikre, at ingen enkeltpersoner i virksomheden kan drage fordel af at modtage gaver. Derfor modtager medarbejdere i AS3 heller ikke gaver fra kunder eller kandidater.

Vi ønsker i enhver henseende at agere professionelt i vores relationer til de personer, vi kommer i kontakt med i vores dagligdag. Derfor er det en naturlig del af vores kultur i virksomheden, at vi undgår at gå på kompromis med den professionelle relation til såvel vore kandidater som vore kunder og øvrige samarbejdspartnere. Vi har endnu ikke oplevet sager i AS3, hvor ovenstående retningslinjer er overtrådt, og vi har ikke haft behov for at formulere regler på området i øvrigt eller igangsætte en særskilt indsats.

## UN GLOBAL COMPACT

- Tiltrådt den 7. december 2011
- Sektor: Support Services
- Antal medarbejdere: 450 fastansatte og 306 frøelancere
- Rapporteringsperiode: 1. januar 2018 – 31. december 2018
- Indleveringsdato: Indsendt til UN Global Compact den 22. februar 2019
- 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 [rr@as3.dk](mailto:rr@as3.dk)



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