



AS3s samfundsmæssige ansvar og resultater

COP-rapport 2019

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	3
Global Compact	4
Respekt for individet og samfundet	6
Rapportens opbygning	7
Forretningsmodel	8
Risikovurdering	9
Del 1: MENNESKERETTIGHEDER	10
Politikker/retningslinjer	11
Indsats & resultater	12
Del 2: ARBEJDSMARKEDS- OG SOCIALE FORHOLD	14
Politik/retningslinjer	15
Indsats & resultater	16
Del 3: MILJØ & KLIMA	23
Politik/retningslinjer	24
Indsats & resultater	25
Del 4: ANTI-KORRUPTION	28
Politik/retningslinjer	29
Indsats & resultater	29



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.

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.

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

Med vores ydelser inden for Job Transition Management bidrager vi aktivt til, at flere kommer på arbejdsmarkedet eller tilbage på arbejdsmarkedet efter en periode med ledighed eller sygdom. En stor del af vores rådgivning er også rettet imod arbejdet med sundhed og trivsel både for de kandidater, vi har i rådgivning og de virksomheder, vi samarbejder med. Dette gør vi blandt andet ved at understøtte, at tegn på stress og mistrivsel opfanges så tidligt som muligt og dermed kan forebygges. Vi arbejder desuden på at fremme et godt og sundt arbejdsmiljø i vores egen organisation, hvor vores filrettelæggelse af AMO-arbejdet skal støtte op omkring, at vi også i fremtiden har en god arbejdsplads.

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 ottende 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 samfundsansvar, og hvordan vi arbejder med det.
- Som platform for dialog med kunder og eksterne samarbejdspartnere

RESPEKT FOR INDIVIDET OG SAMFUNDET

Som virksomhed stræber vi 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 blandt andet 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 mennesker, som i en periode står uden job, et vigtigt bidrag til både det enkelte individ og til samfundet.

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.

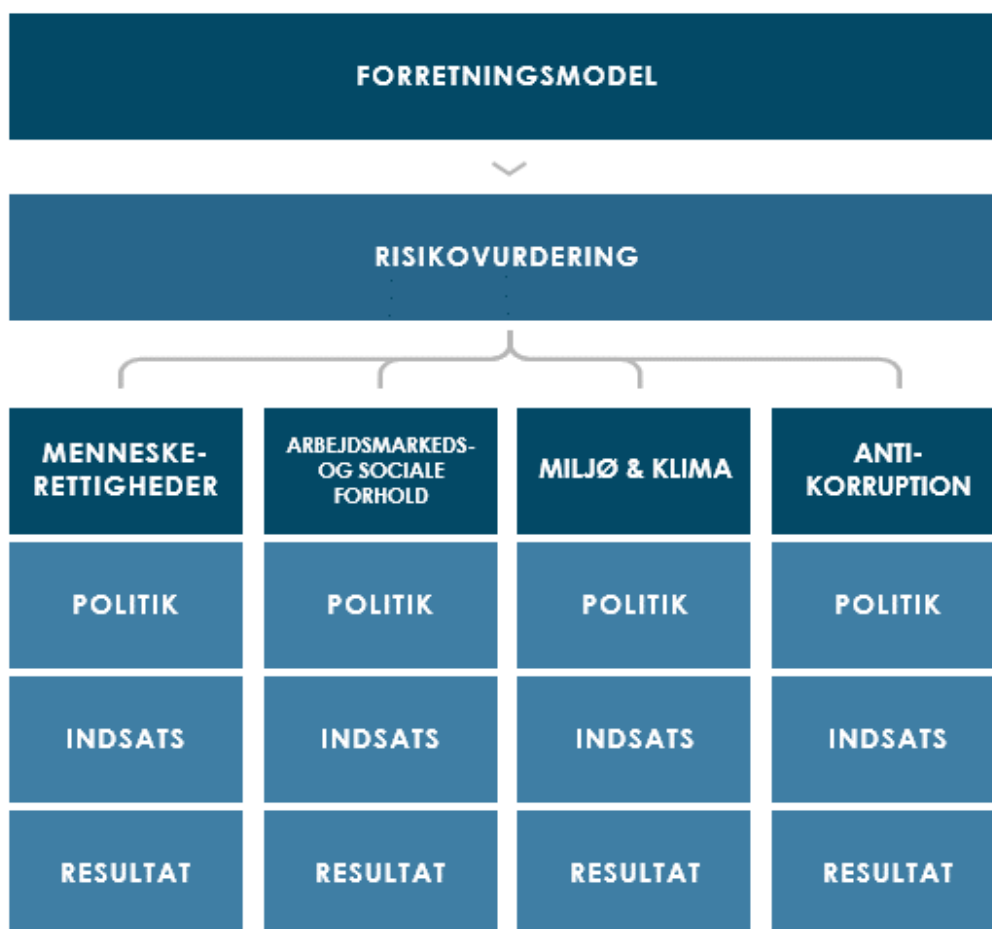


RAPPORTENS OPBYGNING

I AS3s COP-rapport 2019 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 inden for 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 har i alt 85 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 arbejdsmarkedsparethed til gavn for dem selv, for erhvervslivet og for samfundet. AS3 har årligt over 30.000 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.



AS3s værdier

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

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.

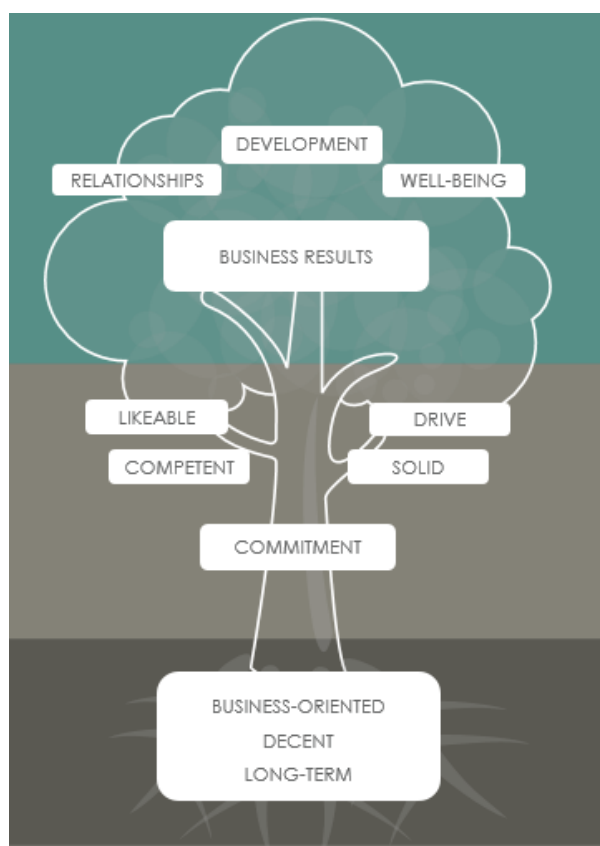
At arbejde **langsigtet** betyder for os, at vi bygger vores forretning på langvarige relationer samt langtidsholdbare koncepter og løsninger. Det betyder også, at vi kontinuerligt dygtiggør os inden for vores felt, for at vi også i fremtiden kan yde den mest professionelle service. Vores ønske om at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

Core Commitment

Vi tror på, at forretningsresultater og organisations-resultater går hånd i hånd. Vi kan ikke levere gode forretningsresultater uden at have en effektiv organisation. Det hele starter med at sikre, at vi har det rigtige fundament for vores adfærd – **Core Commitment** adfærd.

Core Commitment beskriver, hvilke forventninger vi har til både medarbejdere og ledere i AS3. Med andre ord:

Core Commitment er den psykologiske kontrakt, som enhver medarbejder indgår med AS3.



Core Commitment kan illustreres som et træ.

- De tre rødder, der består af vores værdier, er plantet solidt i jorden.
- Den tykke træstamme forbinder vores værdier med den specielle AS3-adfærd og den kultur, vi ønsker. Vi har navngivet træstammen 'Commitment'.
- Træets grene illustrerer de fire egenskaber, som vi ønsker, at alle medarbejdere og ledere besidder: Likeable, Kompetent, Drive og Solid.
- Kronen symboliser forretningsresultater, samtidig med at den illustrerer, hvad vi fokuserer på i vores organisation.

RISIKOVURDERING

Vi vurderer, at AS3s generelle risiko for at udøve negativ påvirkning på arbejdsmarkeds-, sociale- 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.

Del 1

MENNESKERETTIGHEDER

POLITIKKER/RETNINGSLINJER

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 FNs verdenserklæring om Menneskerettigheder, Den europæiske konvention og de grundlæggende arbejds-tagerrettigheder 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 30.000 kandidater kommer hvert år i kontakt med AS3 i forbindelse med 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. I 2019 blev uddannelsen genakkrediteret.

Vi arbejder løbende på at sikre en høj og professionel standard i vores uddannelser. Derfor har vi i 2019 gennemgået indholdet i uddannelsen med henblik på kvalitetssikring og behov for eventuelle forbedringer.

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 samt skaber trivsel i vores organisation.

AS3s lederskabskontrakt er en personlig kontrakt, som en leder indgår med sin egen leder, så snart vedkommende 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.

Del 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. Vi anerkender ligeværdighed, og 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 orientering 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 studentermedhjælpere, 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



Tilpasning til markedsbehov

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 miljøpolitik

Vores tilgang til arbejdsmiljø og arbejdet med samme afspejles i vores tre grundlæggende værdier: Forretningsorienteret, ordentlig og langsigtet. Vi arbejder på at opretholde et godt arbejdsmiljø i hele koncernen, fordi medarbejdernes sundhed og trivsel er afgørende for alle parter.

Vores holdning er, at et godt arbejdsmiljø er alles ansvar, og det forventes, at alle bidrager aktivt til et godt og udviklende arbejdsmiljø. Vores tilrettelæggelse af AMO-arbejdet i forretningsenhederne skal støtte op omkring, at vi også i fremtiden har en god arbejdsplads.

Vi overholder naturligvis arbejdsmiljølovgivningen og alle andre for AS3 relevante love og bestemmelser, samt principperne i FN's Global Compact. Herudover arbejder vi aktivt på at forebygge skader og arbejdsbetingede lidelser, samt sætter ind med afhjælpende og korrigerende handlinger, således vi til stadighed har et godt fysisk, psykisk og ergonomisk arbejdsmiljø.



Hjertestartere

Ifølge statistikkerne bliver 12 personer hver dag ramt af hjertestop uden for landets hospitaler. Førstehjælp og brugen af en hjertestarter indtil ambulancen kommer frem kan øge overlevelseschancen med omkring 60-70 %.

I 2019 har vi indkøbt to hjertestartere og placeret disse på vores to hovedkontorer i henholdsvis i København og Aarhus. Begge steder er lokationer, hvor vi hver eneste dag har rigtig mange mennesker samlet. På den måde håber vi på at kunne hjælpe flest mulige - både medarbejdere, freelancere, kandidater, kunder og kursister, hvis dette skulle blive nødvendigt.



Bidrag til Kræftens Bekæmpelse

Hos AS3 ønsker vi selvfølgelig at støtte en god sag – og gerne når dette kan kombineres med spændende projekter.

I 2019 havde vi et innovationsprojekt omhandlende udvikling af et nyt produkt. Til projektet havde vi brug for personer, der skulle deltage på en workshop samt personer, der skulle besvare et spørgeskema. For hver deltager i projektet valgte AS3 at donere et beløb til Kræftens Bekæmpelse.





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 lovcændringer.

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 blandt andet sikrer en pensions- og sundhedsordning samt en sytten ferieuge. I Norge, Sverige og Finland følger vi praksis på samme måde ved at læne os op ad relevante overenskomster og vilkår for ansættelse.

Kontrakter er fundamentet for AS3s virke på mange forskellige områder. Det er derfor vigtigt for os, at eksempelvis 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 blandt andet, at vi anvender elektronisk underskrift af vore kontrakter, foreløbigt for medarbejdere i Danmark og Norge. Dermed opnår vi en 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 eventuelt 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 persondata-beskyttelse 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 for vores kandidater

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 – som i vores tilfælde kan vedrøre visse kandidater og kunder, vi har i rådgivning. Vi har implementeret en ny procedure til registrering af eventuelt 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 jævnlige 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 tilbyder vi en digital trivselsundersøgelse til vores kunder. Formålet har været at udvikle et redskab til hyppigt at måle medarbejdernes trivsel med henblik på at opfange tegn på mistrivsel så tidligt som muligt og dermed forebygge stress. Vi benytter ligeledes målingen i vores egen organisation med samme formål.



Nedbringelse af stress

Bare i Danmark koster stress 14 milliarder om året i form af sygedagpenge, tidlige dødsfald og udgifter til sundhedsvæsenet.

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 arbejdsmiljøhændelser. 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 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 et større nordisk pensionselskab, som sigter mod at fastholde sygemeldte medarbejders tilknytning til arbejdsmarkedet. I 2019 blev dette samarbejde udvidet, og vi blev partnere til et nyt spændende sundhedsinitiativ, hvor vores opgave består i at levere psykologisk behandling med udgangspunkt i den enkeltes behov.

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.

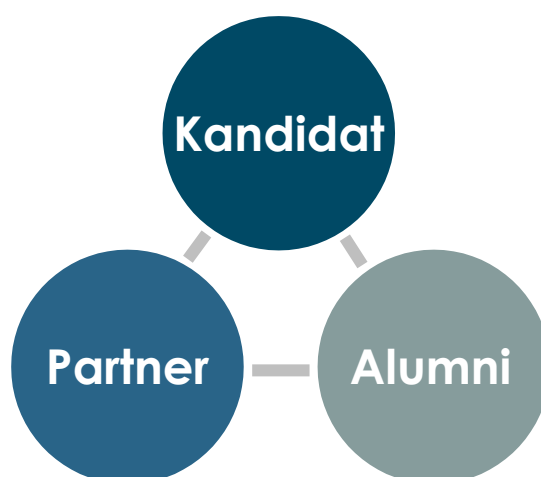
Vores tværfaglige teams, der består af psykologer, læger, fysioterapeuter, ergoterapeuter, diætister og jobcoaches, sikrer en målrettet indsats over for den enkelte og hjælper vedkommende tilbage til job eller videre til et nyt.

Triple Win: Kontakt mellem kandidater, tidligere kandidater og partnere

Vi har udviklet en digital netværksportal, som vi kalder Triple Win. Vi forbinder aktive 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.

I 2019 er der fortsat arbejdet intensivt på den digitale videreudvikling af kandidatportalen 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 Triple Win. På nuværende tidspunkt tæller det lige omkring 3000 virksomheder, der er registrerede som partnere.

Vi er overbeviste om Triple Win portalens store værdi for alle 3 parter og ser frem til at følge udviklingen i fremtiden.





En værdig integration

Flytningestrømmen 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 arbejdsmarkedsrettet 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 dansk-undervisning 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. Vi 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. Vores forløb er eksempelvis målrettet fritidsjob eller genoptagelse af 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.

Del 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. 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.

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 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.

Vore kampagner, 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.

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 blandt andet en begrænsning af vores miljøpåvirkning. Vi afholder i stigende grad både interne møder og eksterne møder digitalt, eksempelvis via Webex, Skype og FaceTime.

Vi bruger i stigende grad digitale materialer, både internt til fx undervisning af vore egne medarbejder og i undervisningen af vore 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.



Digitale produktløsninger

I 2019 har vi haft fokus på at udvikle digitale løsninger – både til gavn for vores kandidater og miljøet. Et af de digitale løsninger er LevelUp.

LevelUp er en online platform med fokus på professionel udvikling gennem en række videosamtaler med en personlig coach.

Brugen af videosamtaler medfører, at vores kandidater ikke skal hen til et af AS3's kontorer, hvor et typisk forløb ellers vil foregå. Udover at give stor fleksibilitet og tidsbesparelser i en travl hverdag, mindsker denne løsning eventuel brug af transport.



Skype som rekrutteringsværktøj

Et af vores tiltag i digitaliseringsstrategien er overgangen til at benytte Skype i rekrutteringssammenhænge.

AS3 har centre fordelt over hele Norden og med et rekrutteringsteam, der holder til på vores hovedkontor i Aarhus, har rekruttering tidligere været forbundet med en del transport.

I 2019 er vi gået over til at holde indledende rekrutteringssamtaler over Skype. Det betyder, at vi i høj grad har mindsket vores brug af transport i forbindelse med rekruttering.



National klimarapport

Hos AS3 vil vi selvfølgelig altid bidrage til miljøet, når vi kan – også på videns delen.

Den danske regering ønsker at reducere udledningen af drivhusgasser. I den forbindelse har AS3 været behjælpelig med viden og forslag til, hvordan 'Service, IT og Rådgivning'-Sektoren kan bidrage til at reducere drivhusgasser.

Anbefalingerne og afrapporteringen får en indvirkning på regeringens klimarapport, som udarbejdes i foråret 2020. Samtidig vil det være behjælpeligt i forhold til at udarbejde en handlingsplan for grønne investeringer i sektoren.





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 eksempelvis 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 te, der er brug for.

Derudover stræber vi hele tiden efter at mindske vores madspild. De steder, hvor vi har frokostordning, får vores medarbejdere hver uge tilsendt et skema, hvor de skal tilkendegive, hvilke dage de spiser med. Det betyder, at vi kan tilpasse vores madbestilling til antallet, der spiser med – og på den måde undgå unødvendigt madspild.



Genanvendelse af affald

Vi foretager affaldssortering med henblik på genanvendelsen af vores affald.

Foruden sortering af organisk og ikke-organisk affald anvendes affaldsspande på de enkelte kontorer og mødelokaler kun til papir, som dermed kan genanvendes. Samtidigt reducerer vi vores forbrug af plastposer, da de ikke længere skal i affaldsspandene på kontorer og i mødelokaler. Vi har desuden pappresser, så papemballager kan genanvendes.

Del 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.

INDSATS & RESULTATER

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.



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



Martin Lippert
Bestyrelsesformand



Christian Lund
Bestyrelsesmedlem



Allan Gross-Nielsen
Direktør for AS3
Bestyrelsesmedlem

UN GLOBAL COMPACT

- Tiltrådt den 7. december 2011
- Sektor: Support Services
- Antal medarbejdere:
413 fastansatte og 375 freelancere
- Rapporteringsperiode:
1. januar 2019 – 31. december 2019
- Indleveringsdato: Indsendt til UN Global Compact den 21. februar 2020
- Rapporten er offentliggjort på AS3s hjemmeside

KONTAKT

AS3
Hasselager Centervej 35
8260 Viby J.
Danmark

Denmark Phone: +45 8210 0000

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



Regitze Rose
rr@as3.dk



Pernille Fedders
pfed@as3.dk

