



AS3s samfundsmæssige ansvar og resultater

COP-rapport 2020



INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	3
Global Compact	4
Respekt for individet og samfundet	6
Rapportens opbygning	7
Forretningsmodel	8
Risikovurdering	10
Del 1: MENNESKERETTIGHEDER	11
Politik/retningslinjer	12
Indsats & resultater	13
Del 2: ARBEJDSMARKEDS- OG SOCIALE FORHOLD	15
Politik/retningslinjer	16
Indsats & resultater	17
Del 3: MILJØ & KLIMA	24
Politik/retningslinjer	26
Indsats & resultater	27
Del 4: ANTI-KORRUPTION	30
Politik/retningslinjer	31
Indsats & resultater	31



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.

Selvom 2020 på mange måder har været et anderledes år, har vi fortsat arbejdet målrettet mod at bidrage positivt på et samfundsmæssigt plan. Det har været et utroligt lærerigt år, hvor vi både som arbejdsplads og i forhold til vores kunder og kandidater løbende har måtte tilpasse os de ydre omgivelser. Som en virksomhed kendetegnet ved ansvarlighed har det været vigtigt for AS3 at agere forsvarligt ud fra den sundhedsmæssige situation, vi har befundet os i samtidig med, at vi har haft fokus på at drive en sund forretning.

I år har vi i høj grad draget fordel af de seneste års digitaliseringsiltag, hvor vi har fået bekræftet, at vores digitaliseringsstrategi er med til at fremtids sikre AS3. I kraft af vores digitale løsninger har vi - på trods af coronakrisen - fortsat kunne bidrage aktivt til, at flere kommer på eller tilbage til arbejdsmarkedet efter en periode med ledighed eller sygdom. Samtidig har vi kunne fortsætte vores bidrag inden for sundhed og trivsel, både for de kandidater, vi har i rådgivning og de virksomheder, vi samarbejder med.

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.

I AS3 arbejder vi som altid på at fremme et godt arbejdsmiljø i vores egen organisation, hvor vores tilrettelæggelse af AMO-arbejdet støtter op omkring det. Dog skabes en tryk og sund arbejdsplads først og fremmest af os alle i hverdagen; af vores handlinger og vores indstilling til det at gå på arbejde.

Denne rapport er vores niende 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

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

Arbejdstagerrettigheder

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

Miljø

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

Anti-korruption

- 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 samtidig 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, medarbejdere og det omkringliggende samfund. Det handler også om at have øje for, hvordan vores måde at drive forretning på har indvirkning på samfundet.

Vores arbejde med at støtte mennesker i jobmæssige forandringer eller mennesker, som i en periode står uden job, er et vigtigt bidrag til både det enkelte individ og til samfundet. Eksempelvis har et større antal mennesker i 2020 mistet deres arbejde eller på anden vis stået i en ny jobmæssig situation som direkte konsekvens af coronakrisen, hvor vi i AS3 har bidraget til at hjælpe dem videre.

Som en nordisk koncern har vi i år løbende skulle tilpasse vores arbejde til det enkelte land, da de fire nordiske lande har håndteret coronakrisen

på forskellig vis. På både samfundsmæssigt plan og på individniveau har krisen krævet stor vilje og evne til at omstille og tilpasse sig den nye situation, som løbende har udviklet og flyttet sig. Denne særlige situation har naturligvis påvirket rammer og vilkår for vores arbejde i 2020, både lokalt og globalt. Derfor har vi i år haft stort fokus på at finde alternative og individuelle løsninger i samarbejde med medarbejdere og ledere, kandidater og kunder samt vores samarbejdspartnere.

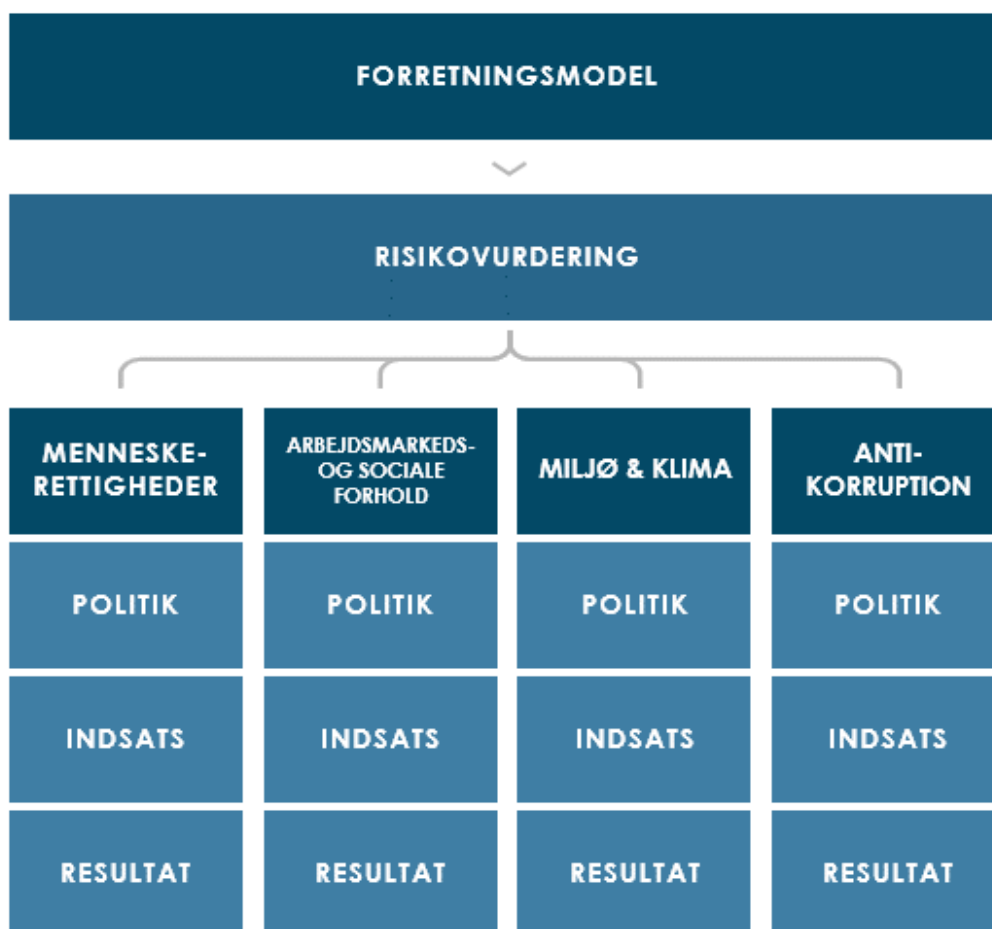
På trods af coronakrisen har vi fortsat vores arbejde med at støtte og hjælpe kandidater tættere på arbejdsmarkedet. Samtidig med, at vi gennem vores ydelser støtter andre virksomheder i at styrke deres sociale ansvarlighed, og på den måde har vi på flere fronter indflydelse på det private og offentlige arbejdsmarkeds samlede sociale ansvarlighed i Norden – også i år, hvor arbejdsmarkedet i høj grad har været foranderligt og uforudsigeligt.

RAPPORTENS OPBYGNING

I AS3s COP-rapport 2020 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.



Vi sikrer, at flere personer træder ind, færre falder ud, og at alle bidrager med deres bedste på arbejdsmarkedet.



FORRETNINGSMODEL

AS3 er grundlagt i 1989 og er siden vokset til en nordisk virksomhed med mere end 800 dedikerede medarbejdere og freelancere. AS3 arbejder med jobmæssige forandrings- og udviklingsprocesser i mere end 1000 private og offentlige virksomheder i hele Norden, hvor vi har cirka 80 kontorer fordelt i de største byer i Danmark, Norge, Sverige og Finland.

Med rådgivning af mere end 30.000 kandidater på årlig basis har vi specialiseret os i ledelse og rådgivning i forbindelse med jobmæssige forandringer og kompetenceudvikling, hvor vi samtidig har været beriget af et tæt og konstruktivt samarbejde med både kunder og kandidater.

AS3 har et eksklusivt partnerskab med verdens førende selskab inden for talentudvikling og jobtransition, LHH. Igennem samarbejdet har AS3 en global rækkevidde og opererer i mere end 65 lande. I 2020 modtog AS3 prisen 'Affiliate of the Year Award' af LHH. En pris, der gives til den samarbejdspartner, der har skabt størst positiv udvikling i egen forretning samt gennem samarbejdet med LHH. I AS3 er vi rigtig stolte af både prisen og vores samarbejde med LHH.

AS3s vision er: **Vi ønsker at være Nordens førende og mest respekterede organisation indenfor Workforce Transformation.**

For os betyder Workforce Transformation, at vi altid stræber efter, at både ledere, medarbejdere og kandidater udenfor arbejdsmarkedet finder en meningsfuld plads - en plads i et samfund og på et globalt arbejdsmarked, der er præget af flere og flere forandringer, som stiller krav til forandrings-

parathed og til forskellige færdigheder og kompetencer. I år har det været særlig tydeligt, hvordan forandringer på samfundsplan har betydning for os alle.

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

Fælles for AS3s indsats er, at vi arbejder på at styrke hver enkelt individs arbejdsmarkedsparathed. Med andre ord: **Vi sikrer, at flere personer træder ind, færre falder ud, og at alle bidrager med deres bedste på arbejdsmarkedet.** Dette til gavn for dem selv, for erhvervslivet og for samfundet.



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

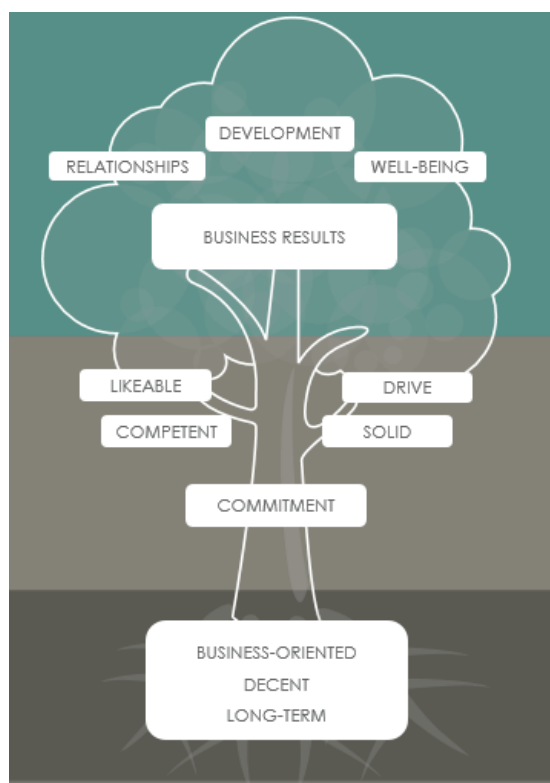
Vi tror på, at forretnings- og organisationsresultater går hånd i hånd. Vi kan ikke levere gode forretningsresultater uden at have en effektiv organisation. Det hele starter med at sikre, at vi har det rigtige fundament for vores adfærd – **Core Commitment** adfærd.

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- og medarbejderforhold, sociale forhold, 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

POLITIK/RETNINGSLINJER

Menneskerettighedserklæringen 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 på at efterleve internationale konventioner og god forretningspraksis i forhold til menneskerettigheder og ligebehandling.

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 tilrettelagt for netop at imødekomme og respektere individet. Vores rådgivere tager udgangspunkt i at se muligheder frem for begrænsninger hos 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 essentielle.

Det er altafgørende for os, at alle der hvert år kommer i kontakt med AS3 har en oplevelse af, at de bliver mødt med respekt.

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. Det gør vi blandt andet ved, at vi én gang årligt får en eksternt moderatør til at gennemgå indholdet i uddannelsen med henblik på kvalitetssikring og eventuelle anbefalinger til 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

I AS3 ser vi lederen som en vigtig kulturbærer af det menneskesyn, som vi ønsker, skal gennemsyre vores organisation. Vi har derfor stort fokus på at understøtte vores interne ledere i at agere i overensstemmelse med dette og med AS3s værdier. Vi mener blandt andet, at tydeligt lederskab er afgørende for, at vi kan skabe gode resultater for vores kandidater og kunder samt skabe trivsel i egen organisation. Dette forpligter vores ledere sig til at agere ud fra.

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 funktion.

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.

I 2020 har coronakrisen skabt nye krav til ledere, der har skulle håndtere og navigere i uvante og konstant foranderlige situationer. Distanceledelse har været en naturlig del af hverdagen, da mange af AS3s medarbejdere i længere eller kortere perioder har arbejdet hjemmefra. Vores digitale løsninger og dialog om, hvordan ledelse på distance bliver succesfuldt, har været afgørende for, at ledere både fagligt og socialt fortsat har kunne skabe gode, velfungerende rammer for medarbejderne.

For at understøtte vores ledere under coronakrisen har vi blandt andet haft fokus på løbende vidensdeling om restriktioner og disses betydning for arbejdet i AS3 samt inden for juridiske områder. Det har skulle sikre et fælles udgangspunkt i overensstemmelse med AS3s værdier og kultur, hvor vi blandt andet har haft fokus på det enkelte individ og dennes livssituation. I denne sammenhæng har ledere haft mulighed for at tage individuelle hensyn og finde løsninger, der tilgodeser medarbejderen og samtidig støtter op om, at arbejdet så vidt muligt fortsættes.

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 og løntilskud, ligesom vi løbende har studentermedhjælpere, samt elever der gennem en kombination af praktikperioder ved AS3 og skoleophold bliver udlærte.

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.

I vores sygefraværspolitik arbejder vi desuden aktivt med fastholdelse af sygemeldte medarbejdere.

INDSATS & RESULTATER



Tilpasning til markedsbehov

AS3 har de seneste år på flere måder været inde i en udviklingsperiode, og 2020 har - ligesom for mange andre virksomheder - været ganske særlig for AS3. Coronakrisen har stillet store krav til, at vi som virksomhed og vores medarbejdere har været omstillingsparate og tilpasningsdygtige for at sikre, at AS3 fortsat udvikler sig på en god måde, selv i en sundhedsmæssig krise.

Fra et lederspærpektiv har det været vigtigt at skabe gennemsigtighed for medarbejderne omkring, hvordan AS3 som virksomhed og arbejdsplads har tilpasset sig coronakrisen - både på et strategisk og operationelt plan.

For nogle medarbejdere har coronakrisen medført nye eller ændrede arbejdsopgaver eller nye måder, hvorpå opgaverne har skulle udføres. Eksempelvis er langt mere af vores rådgivning i år - i forhold til tidligere - foregået digitalt, hvilket har betydet, at vores rådgivere har skulle tilpasse deres rådgivning herunder vænne sig til at møde kandidaterne online fremfor ved fysisk fremmøde.

På mange måder har det særligt i år været nødvendigt med en lettilgængelig og fleksibel måde, hvorpå medarbejdere kan tilegne sig ny viden og løbende genopfriske emner, de allerede har kendskab til, da der er stor forskel på

at formidle budskaber via face-to-face møder og digitale møder. Vi har de sidste par år løbende haft fokus på at støtte ledere og medarbejdere gennem udvikling af e-læringskurser på AS3 Learning Centre. Læring kan derfor foregå på de tidspunkter og fra de steder, hvor det passer den enkelte bedst. Gennem vores fleksible e-læringskurser sikrer vi en bred forankring af viden og læring på tværs af organisationen. Samtidig sikrer vi den enkeltes mulighed for at udvikle sig i takt med udviklingen i vores forretning.



Førstehjælp

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

Hos AS3 ønsker vi at sikre, at vi kan yde hjælp til kollegaer, freelancere, kandidater, kunder og kursister, hvis det skulle blive nødvendigt. På vores to hovedkontorer i henholdsvis København og Aarhus samt på andre nordiske lokationer, hvor mange mennesker ofte er samlet, har vi placeret hjertestartere. Derudover tilbød vi i 2020 vores medarbejdere i Danmark førstehjælpskurser, ligesom alle medarbejdere kan tilgå e-learningmateriale om førstehjælp på AS3 Learning Centre.



Arbejds miljøpolitik

Vores tilgang til arbejdsmiljø og arbejdet med samme afspejles i vores tre 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 FNs 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.





Støtte til Ungdommens Røde Kors

Hos AS3 har vi tradition for at støtte et godt formål i anledning af julen. De seneste 6 år har vi i Danmark eksempelvis støttet Ungdommens Røde Kors, som hjælper børn, der holder jul udenfor hjemmet. Det er f.eks. børn på krisecentre, indlagte, anbragte, flygtede børn, eller børn, der af andre grunde slet ikke har et hjem. Støtten er i form af et julesponsorat.

I hele december indgår Ungdommens Røde Kors' logo som en del af vores medarbejdere og freelancers e-mailsignatur med henblik på at sætte fokus på organisationen.



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. I tæt samarbejde med jobcenter og kommune får den unge en tidligere, mere koordineret og jobrettet 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 den unge, for virksomhederne og samfundet som helhed.



Beskyttelse af persondata

Som virksomhed håndterer AS3 personlige oplysninger for vores kandidater. Det er vigtigt for os, at alle kandidater og kunder, der kommer i kontakt med AS3, altid kan være sikre på, at vi naturligvis overholder persondataloven. Det gælder selvfølgelig også for de personer, der søger jobs hos os samt vores egne medarbejdere. Derfor har persondataforordningen høj prioritet i hele vores forretning.

Vi arbejder indgående med at sikre, at vi kan dokumentere, at vi overholder GDPR, samt at vi har nedskrevne politikker og procedurer for de arbejdsgange og processer, der involverer persondata. Vi har en beredskabsplan i tilfælde af databrud, og vi har implementeret en proces for, hvordan medarbejderne skal registrere et eventuelt brud på datasikkerheden, så vi kan reagere hurtigt i tilfælde af fejl.

Vi har etableret en organisation omkring GDPR-arbejdet med en GDPR-repræsentant fra hver Business Unit i AS3, som bidrager til at sikre overholdelse af GDPR i egen del af organisationen, samt via samarbejdet på tværs af Business Units i den samlede GDPR-gruppe. GDPR-repræsentanterne har gennemgået særlig træning, så de er klædt godt på til opgaven. Hermed sikrer vi, at vi når bredt ud i organisationen og kan være tæt på ledere og medarbejdere med råd og vejledning på GDPR-området i dagligdagen.

GDPR-teamet arbejder ud fra vores GDPR-årshjul med faste aktiviteter hen over året, som bidrager til, at vi vedvarende fastholder fokus på GDPR. Der holdes faste møder i teamet, hvor der

løbende følges op og evalueres på aktiviteterne, og hvor eventuelle udfordringer bliver drøftet.

For at sikre, at alle AS3s medarbejdere er trænet i behandling af persondata, har vi udarbejdet et træningsprogram i persondata-beskyttelse til vores e-læringsplatform, AS3 Learning Centre. Programmet er obligatorisk for alle medarbejdere i AS3, og vi holder løbende kontrol med, at træningen bliver gennemført. Der arbejdes desuden løbende med at sikre en høj grad af bevidsthed hos medarbejderne om at værne om persondata fx via de faste aktiviteter i GDPR-årshjulet.



Patientsikkerhed for vores kandidater

Det er vigtigt for os, at alle vores kandidater føler sig i sikre hænder. Derfor er det naturligvis også afgørende, at vi overholder alle regler i forbindelse med patientsikkerhed – som i vores tilfælde kan vedrøre visse kandidater og kunder, vi har i rådgivning. Vi har en 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.



Ansættelsesvilkår

AS3 er medlem af relevante nordiske organisationer, der giver adgang til juridisk sparring på det arbejdsretslige område, ligesom vi løbende foretager 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 blandt andet 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 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.

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, 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, og i 2020 har vi oplevet markant vækst inden for området, hvilket betyder, at flere medarbejdere rundt om på både private og offentlige arbejdspladser nu gør brug af denne trivselsmåling. 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

Hvert år har stress store omkostninger, både økonomiske for samfundet i form af sygedagpenge, tidlige dødsfald og udgifter til sundhedsvæsenet, samt menneskelige omkostninger for den enkelte, der rammes af stress.

Iblandt kandidaterne, der er i rådgivning hos AS3, 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 flere og flere medarbejdere inden for det sundhedsfaglige felt, ligesom stresshåndtering i stigende grad er et tema i interne Academy kurser til vores 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 med bl.a. stress, angst, depression og/eller skader på bevægeapparatet hurtigere tilbage i arbejde. Gennem rådgivning hos AS3 Work&Care får de hjælp til at håndtere deres aktuelle tilstand og redskaber, der kan være med til at forebygge, at vedkommende fremadrettet havner i lignende situationer. 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 kandidater med ringe udsigter til at vende tilbage til deres arbejde, har været igennem AS3 Work&Cares program. Med en målrettet indsats fra vores tværfaglige teams, der består af psykologer, læger, fysioterapeuter og jobcoaches, er de 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, samtidig med at det understøtter den sygemeldte i at få livskvaliteten tilbage.

De seneste par år er samarbejdet blevet udvidet. I 2019 blev vi partnere til et nyt spændende sundhedsinitiativ til voksne, som - udover at levere psykologisk behandling med udgangspunkt i den enkeltes behov - også er en forebyggende indsats, som dermed fastholder den enkeltes livskvalitet og arbejdsevne. I 2020 blev sundhedsinitiativet udvidet til børn- og ungeområdet.



LinkedIn Learning

Arbejdsmarkedet er under forandring, og nogle jobfunktioner vil ændre sig eller forsvinde helt, mens nye vil dukke op. For alle – og især dem, der er indimellem jobs – betyder det større forventninger om opkvalificering og videreudvikling for at kunne imødekomme de nye krav på arbejdsmarkedet.

I AS3 ved vi derfor, hvor vigtigt det er at arbejde med kompetenceudvikling. Gennem vores partnerskab med LHH har vi indgået et strategisk samarbejde med LinkedIn Learning. LinkedIn Learning er en online platform, der kan hjælpe vores kandidater med at opdage og udvikle forretnings- og teknologirelaterede samt kreative kompetencer gennem digitale kurser, undervist af eksperter.

Samlet set skal det styrke vores kandidaters muligheder på arbejdsmarkedet.



AS3 Talent Exchange

I AS3 ønsker vi at gøre en ekstra indsats for at støtte vores kandidater i at komme endnu tættere på jobmarkedet. Det gør vi blandt andet gennem vores digitale netværksportal; AS3 Partner Portal, der har til formål at knytte vores kandidater tæt til jobmarkedet ved at forbinde dem med vores partnervirksomheder.

I 2020 har vi videreudviklet portalen og har lanceret AS3 Talent Exchange, som er et unikt sted, hvor kandidater er i stand til at positionere sig på jobmarkedet. Målet er at sikre, at vores kandidater lander bedre og hurtigere i job. Samtidig giver vi vores partnere en effektiv kanal til at finde nye medarbejdere.

På nuværende tidspunkt samarbejder AS3 blandt andet med + 3000 nordiske virksomheder med i alt + 5500 ledere og rekrutteringskonsulenter, der søger efter nye medarbejdere i AS3 Talent Exchange, hvor vores + 30.000 årlige kandidater kan gøre deres jobprofil aktiv og dermed synlig for jobmarkedet.



Beskæftigelsesrettet dansk-undervisning

I A2B tilbyder vi danskundervisning til voksne udlændinge på alle niveauer, og vi arbejder målrettet mod at tilføre vores kandidater den sproglige faglighed, der er nødvendig for at begå sig på det danske arbejdsmarked og i det danske samfund generelt.

Målet er at hjælpe vores kandidater med flygtningebaggrund tættere på selvforsørgelse i form af job eller uddannelse. For de af vores kandidater, der allerede er på arbejdsmarkedet, er målet at fastholde dem i jobbet og i Danmark, så danske virksomheder har den væsentlige udenlandske arbejdskraft, de har behov for.

Til at understøtte undervisningen har vi i A2B udviklet et digitalt undervisnings set-up, der gør det muligt og lettilgængeligt for vores kandidater at lære dansk hvor som helst og når som helst – uanset om det er med fysisk fremmøde eller 100 procent online.

Del 3

MILJØ & KLIMA

POLITIK/RETNINGSLINJER

I AS3 fokuserer vi på at begrænse de direkte miljøpåvirkninger af vores aktiviteter. Vores påvirkning på 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 mod at prioritere miljøvenlige leverandører og vælge miljøvenlige produkter i det omfang, det er muligt.

I AS3 har det altid været vores politik at anvende offentlig transport og foretage samkørsel, når det er muligt. Kørselsforbruget i AS3 ligger derfor generelt på et tilfredsstillende niveau, og særligt i år har transportforbruget været ekstraordinært lavt som konsekvens af coronakrisen, hvor mange af vores aktiviteter er blevet gennemført digitalt. Dermed har vi mindsket både sundhedsmæssige risici og vores miljømæssige indvirkning.

I AS3 arbejder vi fortsat målrettet med en digitaliseringsstrategi, hvilket betyder, at nogle aktiviteter – uafhængigt af coronakrisen - også i fremtiden afholdes online fremfor ved fysisk fremmøde. Dermed fremtidssikrer vi vores forretning, og vi kan glæde os over, at denne strategi også har positiv betydning på CSR-området.

INDSATS & RESULTATER



Digitale arbejdsgange og kursusaktiviteter

AS3s digitaliseringsstrategi omfatter arbejdet med at digitalisere vores interne arbejdsgange og tænke digitalt – både i vores leverancer og i interne løsninger til kursusafholdelse m.v.

I de seneste år har AS3 haft fokus på at øge brugen af e-læring via AS3 Learning Centre, hvilket har medført, at flere af vores kursusaktiviteter kan foregå digitalt, fremfor lokalt. Via digitale løsninger har det i år været muligt at afholde langt størstedelen af vores kursusaktiviteter online. Alternativt var kurserne blevet aflyst på grund af coronarestriktionerne, som henover året har været forskellige i de nordiske lande.

Samtidig har det betydet, at vi har mindsket eventuel transport på tværs af landegrænserne i Norden og haft store tidsbesparelser. Vores læring fra i år om, hvordan mange kursusaktiviteter med succes – og ikke mindst stor fleksibilitet – kan holdes online, betyder, at vi også i fremtiden kan fortsætte denne udvikling, og dermed fortsat begrænse vores miljøpåvirkning.



Begrænsning af papirforbrug

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. Dette gælder også i undervisningen af vores kandidater.

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 alle 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 kandidathenvisninger.



Digitale rekrutteringsværktøjer

Overgangen til at benytte digitale løsninger i rekrutteringssammenhænge er endnu et tiltag i vores digitaliseringsstrategi. 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.

Siden vi er gået over til at holde indledende rekrutteringssamtaler online, har vi i høj grad mindsket vores transportforbrug i forbindelse med rekruttering. I 2020 har vi til tider også – udover den indledende samtale – afholdt de efterfølgende ansættelsessamtaler online. Det har medført endnu større besparelser på transport og bidraget positivt til miljøet. Samtidig har det muliggjort, at vi fortsat har kunne rekruttere nye medarbejdere og freelancere på trods af coronarestriktionerne, hvilket har været afgørende for, at vi har kunne fortsætte vores arbejde.

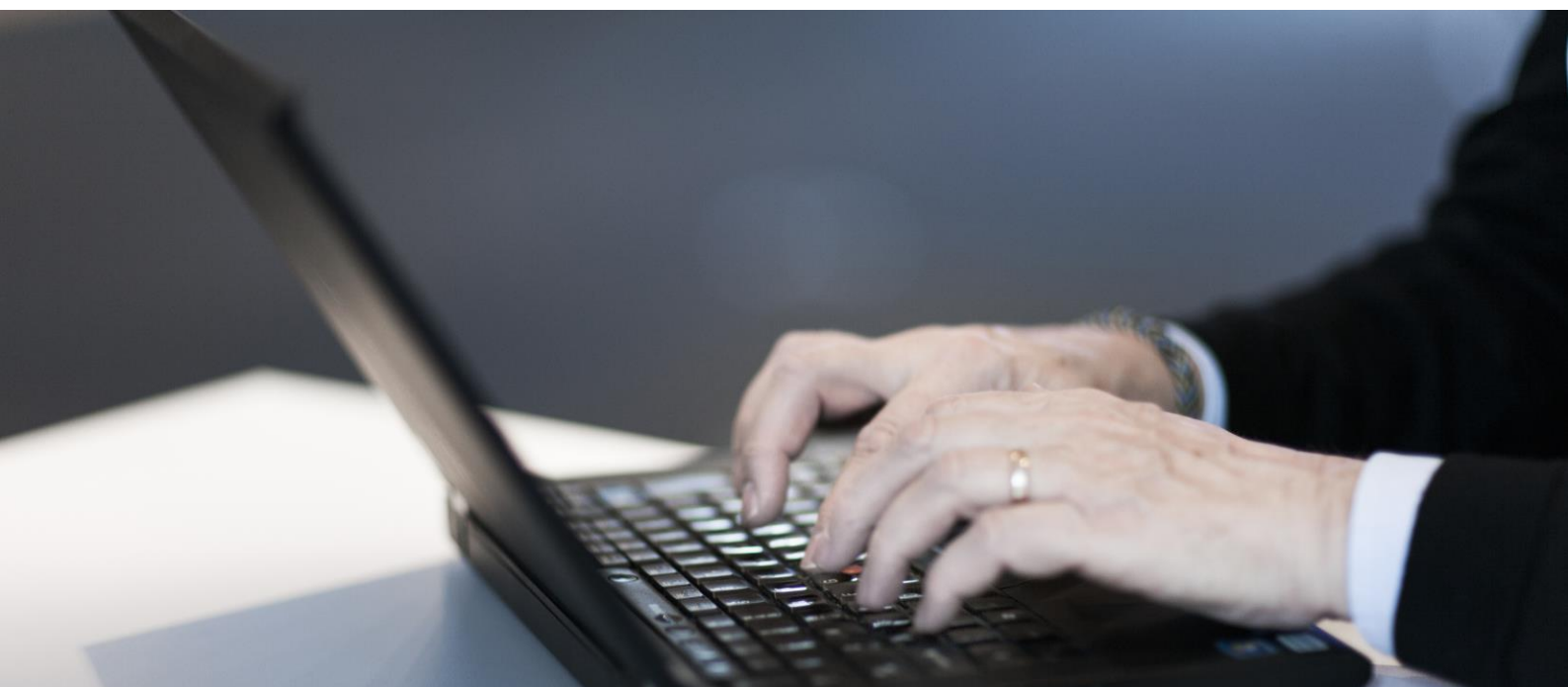


Digitale produktløsninger

De seneste år har vi i AS3 haft fokus på at udvikle digitale løsninger – både til gavn for vores kandidater og miljøet. En af de digitale løsninger er LevelUp.

Levelup er en online platform til coaching af medarbejdere og ledere på alle organisatoriske niveauer. Platformen afløser fysiske møder med digitale samtaler og en chatfunktion.

Samlet set medfører det mere effektive og fleksible forløb med store besparelser for alle parter i form af både tid og transport.





Grøn energi

Hos AS3 ønsker vi selvfølgelig at bidrage positivt til klimaet.

Eksempelvis har vi i Danmark etableret 4 ladestandere på vores Hovedkontor i Aarhus, som medarbejdere, kunder, kandidater og samarbejdspartnere kan benytte til opladning af el-biler. Derudover køber vi altid grøn energi til AS3s centre og kontorer.



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 papemballage kan genanvendes.



Begrænsning af spild

I AS3 sigter vi altid på at undgå spild i forbindelse med vore daglige aktiviteter. Dette gælder for vores indkøb og papir- 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 mængde, der er brug for.

Derudover stræber vi hele tiden efter at mindske vores madspild. I Danmark skal vores medarbejdere, de steder vi har frokostordning, hver uge tilkendegive, hvilke dage de spiser med. Det betyder, at vi kan tilpasse vores madbestilling til antallet. Samtidig har vi i 2020 primært haft portionsanrettet frokost fremfor buffet. Samlet set skal det medføre, at vi undgår unødvendigt madspild.

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 vores kandidater som vores 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



Mikkel Gross-Nielsen
Bestyrelsesmedlem



Allan Gross-Nielsen
Direktør for AS3
Bestyrelsesmedlem

UN GLOBAL COMPACT

- Tiltrådt den 7. december 2011
- Sektor: Support Services
- Antal medarbejdere:
357 fastansatte og 481 freelancere
- Rapporteringsperiode:
1. januar 2020 – 31. december 2020
- Indleveringsdato: Indsendt til UN Global Compact den 18. februar 2021
- 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

