

DBC'S
SOCIALE REGNSKAB

20
14

CORPORATE
SOCIAL RESPONSIBILITY
I DBC



KORT OM DBC

DBC driver og udvikler den bibliografiske og it-mæssige infrastruktur til bibliotekerne i Danmark.

Det gør vi blandt andet ved at:

- udfærdige den danske nationalbibliografi, der er en fortegnelse over bøger, film, musik, internetdokumenter mm., der udkommer i Danmark
- udarbejde en bibliotekskatalogisering, hvor materialer af særlig relevans for de kommunale biblioteker forsynes med yderligere registrering af data, målrettet brugen i bibliotekerne
- drive og udvikle de danske bibliotekers fælles base, Danbib, der blandt andet understøtter det fælles lånesamarbejde mellem bibliotekerne
- drive og videreudvikle bibliotek.dk, der er borgernes fælles indgang til alle danske udgivelser og til de danske bibliotekers samlinger og digitale ressourcer, og hvor man kan søge og bestille materialer fra alle landets biblioteker
- drive og udvikle den nationale databrønd og et stort antal webservices, der er rygraden i biblioteksinfrastrukturen, blandt andet i Danskernes Digitale Bibliotek
- drive og udvikle artikeltjenesterne Faktalink og Forfatterweb og film-tjenesten Filmstriben
- producere lektørdtalelser/materialevurderinger til brug for bibliotekernes materialeanskaffelse og formidling.

DBC er et aktieselskab ejet af KL (61,5 %) og staten (38,5 %).

DBC'S SOCIALE REGNSKAB 2014
– CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY I DBC
Marts 2015

Udgivet af
DBC as
Tempovej 7-11
2750 Ballerup
Tlf. 44 86 77 77
dbc@dbc.dk
CVR 15149043

Design BGRAPHIC
Foto Poul Bergstrøm Hansen (forside, s. 5, 8 og 19),
Lone Rasmussen (s. 9 og 14),
Claus Peuckert (s. 22)

INDHOLD

CSR i DBC	4
Medarbejderudvikling	6
Arbejds miljø og sundhed.....	10
Personalesammensætning	15
Miljø.....	20

DBC bidrog igen i 2014 med 50.000 kr. til Danmarks Indsamling.

CSR I DBC

DBC's løbende arbejde med socialt og samfundsmæssigt ansvar varetages af en repræsentant for ledelsen samt repræsentanter for de faglige medarbejdergrupper. Den årlige CSR-rapport er en del af synliggørelsen af dette arbejde.

I 2014 har virksomhedens samarbejdsudvalg godkendt en CSR-politik, som her gengives i uddrag:

DBC's politik for socialt og samfundsmæssigt ansvar (CSR)

I hele sit udgangspunkt spiller DBC en væsentlig rolle i det danske samfund. Lige som den øvrige del af bibliotekssektoren er det vores opgave at fremme udnyttelsen af samfundets kultur og viden.

Vi varetager en samfundsmæssig opgave i at skabe en velfungerende biblioteksinfrastruktur, og er som offentligt ejet virksomhed og nationalt kompetencecenter bevidste om vores ansvar for at:

- anvende samfundets midler på en ansvarlig måde
- forudse og imødekomme vores kunders behov
- dele vores viden og stille vores faglighed og nationale services til rådighed
- opretholde og videreudvikle vores særlige faglige kompetencer
- give vores bidrag til, at der også i fremtiden vil være medarbejdere med disse særlige kompetencer
- være åbne om, hvad vi foretager os.

Som en del af dette samfundsmæssige ansvar er vi bevidste om væsentligheden af at have fokus på medarbejdernes trivsel. Det sker i praksis gennem faglige udfordringer, uddannelsesmuligheder, fleksible arbejdstider, sundhedsordning samt aktiviteter af social karakter.

CSR-arbejdet understøtter DBC's strategi og forretningsmål og har følgende målsætninger:

- DBC skal være en attraktiv arbejdsplads for nuværende og potentielle medarbejdere, ved at vi til stadighed vedligeholder og udvikler de måder, vi varetager den sociale ansvarlighed på.
- Vi opbygger en social kapital i form af engagement, arbejdsglæde og fleksibilitet ved at praktisere en velafbalanceret og socialt ansvarlig personalepolitik.
- Eksisterende og potentielle medarbejdere, kunder, partnere, ejere og det omkringliggende samfund skal vide, at vi er en ansvarlig virksomhed.

CSR-politikken findes i sin helhed på www.dbc.dk.

DBC'S VÆRDIER

- Faglig dynamo
- Effektivitet
- Viden- og ressourcedeling
- Åbenhed
- Tydelighed, synlighed og rettidighed
- ... en del af jer selv
- Bæredygtighed og genbrug



Den årlige fødselsdagsfest blev i 2014 til en jubilæumsfest, hvor vi kunne fejre 75-året for Folkebibliotekernes Bibliografiske Kontor – forløberen for DBC.

En del af jer selv

CSR-politikken og vores ageren i samfundet bygger på DBC's værdigrundlag og en stærk bevidsthed om, at:

- Vi er en del af det samlede danske biblioteksvæsen med det eneste motiv at bidrage til dette væsens mission.
- Vi er offentligt ejede, og vores virksomhed skal komme samfundet til gode.
- Vores kunder er samtidig vores ejere.
- Vi er på store stræk et monopol, der centralt løser væsentlige opgaver, fordi det er det mest rationelle.
- Vi arbejder non profit, dvs. udbetaler ikke udbytte til ejerne.

Dette har blandt andet betydning for, hvordan vi opfatter forholdet til vores kunder, og hvordan vi styrer vores økonomi.

Vi prioriterer dialogen med kunderne højt og udvikler på den baggrund løsninger og produkter, der opfylder behovene og kommer flest muligt til gode.

Vi udviser ansvarlighed med borgernes penge ved at drive virksomheden effektivt.

Omkostningerne har gennem de seneste år været faldende. En samlet indsats i virksomheden har betydet markant lavere kapacitetsomkostninger, og dette er kommet kunderne til gode i form af prisnedsættelser.

Aflønningen skal være attraktiv nok til at tiltrække de rigtige medarbejdere, men DBC er ikke lønførende.

SKATTEBETALING

DBC's skattemæssige bidrag til det danske samfund udgøres dels af den skat, medarbejderne betaler af deres løn, dels af moms, selskabsskatter og diverse afgifter.

For 2014 drejer det sig om ca. 32 mio. kr. i A-skat og AM-bidrag, knap 2 mio. kr. i selskabsskat og godt 28 mio. kr. i moms. Hertil kommer ATP mm., ejendomsskatter og grønne afgifter på tilsammen ca. 2 mio. kr.

MEDARBEJDERUDVIKLING

DBC's personalepolitiske mål er at tiltrække og fastholde motiverede medarbejdere, der tilsammen har de særlige faglige kompetencer, som kræves i DBC.

Vi ønsker at være en udfordrende og udviklende arbejdsplads. Som medarbejder får man mulighed for at tage ansvar og bidrage til løsnin-gen af nye opgaver, og man bliver involveret i udviklingen af virksomhedens strategi – i begyndelsen af 2014 konkret ved strategiseminarer for samtlige medarbejdere.

Kompetenceudvikling

Vi arbejder med målrettet kompetenceudvikling af den enkelte og prioriterer såvel den faglige som den personlige udvikling.

Vi afsætter fem uddannelsesdage hvert år pr. medarbejder. Uddannelse kan være en række forskellige aktiviteter, herunder intern undervisning, videndeling og almindelig faglig uddannelse.

I 2014 blev hele uddannelsesbudgettet på 1,2 mio. kr. anvendt. Dette inkluderer midler til ekstern uddannelse og kompetenceudvikling som for eksempel masteruddannelse, konferencer og lignende.

Udviklingsamtaler

Vi bruger den årlige medarbejderudviklingssamtale (MUS) som værktøj til at fastholde og forbedre medarbejdertrivslen og dialogen.

Samtalerne har ikke fokus på 'karaktergivning' men på refleksion, kompetenceudvikling og fremtid, sådan at vi sikrer en sammenhæng mellem den enkelte medarbejders udviklingsønsker og virksomhedens strategisk begrundede behov for kompetenceudvikling.

I 2014 anvendte vi i alt 4.205 timer på efteruddannelse, svarende til 3,8 dage pr. medarbejder, eller hvad der i alt svarer til 2,2 årsværk.

I 2014 havde vi seks stillingsopslag, som resulterede i 264 ansøgninger. Dertil havde vi 46 uopfordrede ansøgninger.

MUS afholdes i maj-juni, hvorefter der skal foreligge klare aftaler mellem den enkelte medarbejder og nærmeste leder.

Alle samtaler i 2014 er gennemført til tiden, og tilbagemeldinger om koncept, forløb og resultater har været positive.

På baggrund af erfaringerne vil vi i 2015 introducere et nyt koncept for medarbejderudviklingssamtaler.

Rekruttering

Vi rekrutterer via opslag, uopfordrede ansøgninger og headhunting/netværk afhængigt af den konkrete stilling.

Som en del af den langsigtede rekrutteringsindsats uddeler vi hvert år en specialepris. Desuden sidder vi i aftagerpanelet for Det Informationsvidenskabelige Akademi

(Københavns Universitet) og tilbyder gratis forelæsninger for relevante uddannelsesinstitutioner.

Introforløb

Alle nye medarbejdere gennemgår et forløb med introduktion hos direktørerne samt konkrete ledere og medarbejdere, der er relevante for den pågældendes arbejdsområde.

Fratrædelsesordning

Når vi må foretage afskedigelser, tilbyder vi en fratrædelsesordning, der blandt andet indeholder samtaler med eksterne konsulenter, som kan hjælpe medarbejderen videre i arbejdslivet. Med det fortsatte pres på DBC's økonomi og behovet for løbende kompetence-tilpasninger har vi i 2014 foretaget to afskedigelser.

Afdelingsdage og kulturelle arrangementer

I DBC ønsker vi et såvel seriøst som sjovt arbejdsmiljø, hvor vi tager ansvar for hinandens trivsel.

Virksomhedens fødselsdagsfest og julefrokost er anledninger til at komme hinanden ved på tværs af afdelinger, både under selve arrangementet og i forbindelse med planlægningen.

Som medlem af personaleforeningen kan man deltage i kulturelle og sociale arrangementer som for eksempel den årlige udflugt og juletræsfesten og i motionsarrangementer.

DBC støtter personaleforeningen økonomisk, og det er et mål, at 80 % af de ansatte skal være medlemmer. Personaleforeningen har 126 medlemmer, svarende til 82 % af medarbejderne.



De enkelte afdelinger holder arrangementer, der kombinerer faglighed med sociale aktiviteter og teambuilding. I forbindelse med udarbejdelsen af afdelingens forretningsplan sejlede HR- og Økonomi i en af Vikingskibsmuseets rekonstruerede både og stegte fasaner over bål.

Særlige grupper på arbejdsmarkedet

DBC er medlem af Foreningen Nydansker, der arbejder for at lette nydanskernes vej ind på arbejdsmarkedet.

Vi ansætter gerne medarbejdere i arbejdsprøvning, hvor det er muligt, og har et mål om at have mindst én person i arbejdsprøvning/jobtræning i 3-6 måneder hvert år. I 2014 har vi påbegyndt et forløb efter loven om beskæftigelsesindsats for revalidender.

Elever

DBC bidrager til unges uddannelse ved at ansætte elever og ved at være åbne for ønsker om praktik og studiepladser. Målet er, at DBC altid har mindst to elever. I 2014 har vi udlært to elever og ansat én. I 2015 vil vi ansætte en elev mere.

Begge vores udlærte elever er kommet videre i gode faste stillinger, og er nu godt i gang med deres videre karriere – vores økonomielever i EY Revision og vores it-elev i Dansk Røde Kors.

Pension

Vi lægger vægt på, at alle medarbejdere får pensionsrådgivning, således at såvel pensionsopsparing som forsikringsdækning er tilpasset og justeret til den enkeltes behov. Løbende rådgivningsydelser og fælles møder er væsentlige redskaber.

Der er i 2014 afholdt i alt 52 møder med vores pensionsrådgiver, og dermed er der en stor aktivitet og interesse blandt medarbejderne for at have fokus på optimering af deres pensionsordning og sikre en ordning, der passer bedst til lige netop deres behov og ønsker.



”Jeg er utroligt glad for at være startet hos DBC. Der er udfordringer i arbejdet, som giver gode oplevelser til livet fremover som it-supporter, og jeg kan altid spørge mine kolleger om hjælp.”

Rasmus Sonne
it-support-elev



CASE

Her er skæve ideer velkomne

Fire gange om året har DBC innovationsdag. Konceptet er inspireret af Googles ide om at lade sine ansatte bruge 20 procent af arbejdstiden på projekter, de selv vælger.

Hos DBC kalder vi det 'DBC Thursdays', og selv om der langt fra er tale om 20 procent af arbejdstiden, er ideen den samme: Vi glemmer daglige planer og mål og kaster os over skæve ideer og ting, vi ellers ikke når, og som potentielt udvikler os som medarbejdere og virksomhed.

Dagene var oprindeligt primært for it-udviklere, men også it-driftsmedarbejdere og andre medarbejdere har deltaget i 2014.

Et projekt, der er taget op på flere DBC Thursdays er at 'træne' et computersystem til at give tekster emneord.

Vi har også brugt dagene til at skabe forbedringer i hverdagen. For eksempel en intern søgemaskine, som hele virksomheden nu har glæde af, og et værktøj, som får to systemer, som it-udviklerne bruger til at styre opgaver, til at tale bedre sammen.

ARBEJDSMILJØ OG SUNDHED

Vi betragter arbejdsmiljø og sundhed som tæt forbundne områder. Såvel de fysiske rammer som ledelse og det kollegiale fællesskab skal bidrage til et godt og sikkert arbejdsmiljø, og vi understøtter medarbejdernes sundhed med tilbud om sund kost og motion.

Ledelse

For os er god ledelse en nær-værende, konsekvent og ansvarlig personaleledelse, og vi har fokus på at udvikle ledere og mellem-ledere.

Vi ønsker at skabe et engageret miljø, hvor alle har mulighed for at bidrage positivt og konstruktivt til udviklingen af virksomheden. Vi lægger vægt på åbenhed gennem kommunikation. Ud over dialog med egen leder er der fællesmøde for alle medarbejdere fire gange om året, hvor virksomhedens administrerende direktør orienterer om strategi, mål, økonomi og aktuelle emner, og der er mulighed for at stille spørgsmål. Hver uge er der desuden orientering på intranettet om indholdet af ledelsesgruppens møder.

Ledelse og medarbejdere har et velfungerende samarbejde i regi af samarbejdsudvalget, der holder tre årlige møder og et seminar.

Arbejdsmiljøudvalget

Det løbende arbejde i arbejdsmiljøudvalget er vigtigt for at fastholde et godt samarbejds-klima og et velfungerende arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøudvalget holder fire årlige møder, hvor aktuelle arbejdsmiljøspørgsmål drøftes og nødvendige initiativer gennemføres i et konstruktivt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Der har ikke været sager af alvorlig karakter på dagsordenen i 2014. Fra 2015 vil psykisk arbejdsmiljø blive et fast punkt på dagsordenen for at sikre fokus på dette område.

Arbejdstilsynet tildelte i 2012 DBC en grøn smiley, der betyder, at DBC har styr på arbejdsmiljøet. Smileyen gælder i fem år og kan kun forlænges efter et nyt tilsyn.

Arbejdspladsvurdering

Hvert andet år gennemfører vi en arbejdspladsvurdering (APV). Efter to måneder skal der altid være sket en opfølgning og tilbagemelding.

Arbejdsmiljøudvalget (AMU) skal informeres om alle ikke-personlige forhold, og AMU-repræsentanterne har til opgave at videreformidle i de respektive afdelinger. HR følger op på alle personligt relaterede forhold.

I 2013 var svarprocenten 87, og på stort set alle parametre var DBC markant bedre end sammenlignelige virksomheder. Målet er, at APV for 2015 bliver endnu bedre.

Gennemgang af kontorarbejdspladsen

For at forebygge skader som følge af stillesiddende arbejde kan alle medarbejdere få gennemgået arbejdspladsen fysisk (stol, bord, siddestilling, lys) af faguddannet personale ved en arbejdspladsrevision.



I 2014 har medarbejdere deltaget i DHL Stafetten, i et lokalt firmaorienteringsløb og i kampagnen 'Vi cykler til arbejde'.

I 2014 er der udelukkende foretaget opfølgninger på initiativerne fra 2013. I 2015 vil der igen blive initieret konkrete initiativer for medarbejdere, der ønsker en arbejdspladsrevision.

Sund mad

Maden i kantinen er varieret og tilberedt af friske råvarer. Kantineudvalget og kantineledelsen arbejder konstant med forbedringer og nye tiltag. Kantinen drives af ISS og har gennem mange år haft Fødevarekontrollens elite-smiley.

Motion

Der er en bred vifte af motions tilbud på DBC. Vi har motionsrum med træningsmaskiner, og på de ugentlige hold i pilates og yoga deltager 35 medarbejdere.

Sygefravær

Når en medarbejder kommer i en udsat situation, fysisk eller psykisk, er dialogen med den enkelte vigtig for at nedbringe eller undgå sygefravær.

Ved længere sygdomsforløb holder nærmeste leder opfølgingsmøder med den sygemeldte. Det er altid vores mål, at en sygemeldt medarbejder hurtigst muligt kommer tilbage til jobbet, til gavn for den enkelte og for virksomheden.

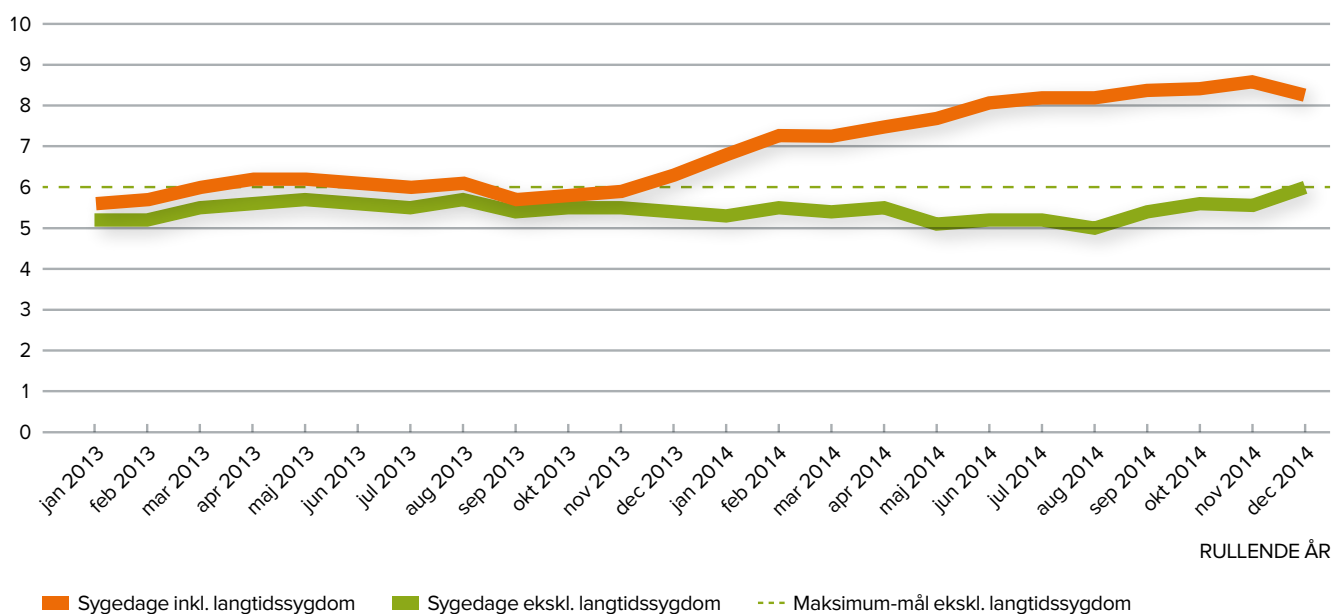
Vi ønsker at have et lavere sygefravær end i det private erhvervsliv – vores konkrete mål er maksimalt seks sygedage pr. år pr. medarbejder i gennemsnit (eksklusiv langtidssygd). I 2014 er vi efter en let stigning landet på netop dette tal, som svarer til cirka 2,4 % af de samlede årsværk.

Stigningen skyldes dels uheld såsom fald, påkørsler og lignende uden for arbejdspladsen, som vi ikke har mulighed for at sætte ind over for, og dels psykiske årsager.

Vi betragter sygefraværet som værende på et tilfredsstillende niveau men vil i 2015 være særligt opmærksomme på at forbedre forholdene for alle medarbejdere gennem øget fokus på trivsel på arbejdspladsen.

SYGEDAGE PR. MEDARBEJDER

DAGE



Sygedage pr. medarbejder pr. rullende år inklusive og eksklusive langtidssygd (dvs. sygdom ud over tre uger). Det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder i 2014 (ekskl. langtidssygd) er 6,0. Vores mål er højst seks. Til sammenligning er der i kommuner og regioner et gennemsnitligt sygefravær på ca. 12 dage, i staten på ca. syv dage og i det private erhvervsliv lidt over seks dage.

Sundhedsaftale

Som en vigtig del af vores sundhedsberedskab har vi en sundhedsaftale med Falck Healthcare, der tilbyder hjælp til medarbejdere med fysiske eller psykiske udfordringer. Ordningen omfatter:

- *Misbrugsberedskab:* Ledelsen på DBC kan formidle kontakt til en misbrugskonsulent med erfaring i at håndtere problemer i forbindelse med for eksempel alkoholmisbrug. Tilbuddet er ikke anvendt i 2014.
- *Sundhedscoaching:* DBC afholder efter godkendelse af nærmeste leder og personalekontoret udgiften til en indledende coaching samt op til fem opfølgningssamtaler. Baggrunden kan f.eks. være et ønske om at tabe sig, få bedre kondition eller bare leve sundere. Tilbudet er ikke blevet anvendt i 2014.
- *Krisehjælp:* DBC kan yde hjælp og eventuelt tilskud til behandling til medarbejdere, der rammes af sociale begivenheder og kriser. En sag kan omfatte umiddelbar psykologisk rådgivning med op til ti konsultationer og gælde kriser såvel på arbejdet som privat. DBC bliver ikke orienteret om, hvilke medarbejdere, der benytter sig af ordningen, hvilket ni har gjort i 2014.

- *Tværfaglig behandling:* Mulighed for at forebygge og behandle arbejdsrelaterede skader ved massage, fysioterapi og kiropraktik. Aftalen omfatter i alt 150 behandlinger pr. år. I 2014 blev der udført i alt 104 behandlinger for 28 medarbejdere med overvægt på kiropraktik og fysioterapi.
- *Influenzavaccination:* Tilbydes en gang om året. I oktober 2014 blev 44 medarbejdere vaccineret.

Beredskab og førstehjælp

DBC's beredskabsplan er til enhver tid en opdateret vejledning i, hvordan man forholder sig ved ulykkestilfælde eller pludseligt opståede hændelser. I 2014 har it-afdelingen holdt øvelse.

Som en del af beredskabet afholdes årlige førstehjælpskurser for medlemmer af arbejdsmiljøudvalget og andre interesserede medarbejdere.

Ejendommen

Både de ydre omgivelser og indre rammer for vores arbejdsplads skal fremtræde indbydende og velholdte.

I 2014 har vi afsluttet en gennemgribende renovering, som vi begyndte på i 2009. Resultatet er et åbent, lyst og moderne kontorhus, der er indrettet og tilpasset virksomhedens organisatoriske arbejdsformer, som æstetisk og fysisk er rart at opholde sig i, og som har indarbejdet energisparende løsninger.

I 2015 vil alle medarbejdere som et forebyggende tiltag få tilbud om et generelt sundhedstjek, hvor man får målt blodtryk, blodsukker med mere.



CASE

Stayin' alive

Ah, ah, ah, ah, stayin' alive, stayin' alive.
Ah, ah, ah, ah, stayin' alii-iii-iii-iiive.

I takt til det gamle Bee Gees-hit, der lyder fra højttalerne i auditoriet, er to medarbejdere i gang med træningen.

”Tryk, tryk, tryk, tryk,” lyder det taktfast fra instruktøren.
”Kom godt ind over med strakte arme. Det ser godt ud.”

Nej, det er ikke et fitness-hold. Det er paramediciner og falckredder Torsten Fugmann Kristensen, der underviser i hjertemassage og brug af hjertestarter.

På knæ på gulvet med den ene hånd over den anden og med hele overkroppens vægt bag trykker de to medarbejdere lige midt i brystkassen på hver sin dukke, der trods en vis lighed med et menneske nok ikke skal forvente at blive bragt tilbage til livet, uanset hvor god en hjertemassage, de bliver udsat for.

Imens ser kollegerne til.

Efter to minutter stopper musikken. Medarbejderne rejser sig og overlader pladsen til de næste.

Senere på dagen øver deltagerne sig i at bruge hjertestarteren. For nogle er det første gang, for andre repetition, men alle får muligheden for at holde færdighederne ved lige, for DBC tilbyder kurset til medarbejderne en gang om året.

I 2014 er DBC's hjertestarter registreret på www.hjertestarter.dk, så alle kan se, at vi har den – ikke mindst vagtcentralen.

PERSONALESAMMENSÆTNING

Ud over at medarbejdersammensætningen skal afspejle de kompetencer, der til enhver tid er brug for, ønsker vi, at der er en fornuftig fordeling, når det kommer til alder, køn, anciennitet og uddannelsesmæssig baggrund.

Antal ansatte

Ved udgangen af 2014 var der 153 medarbejdere, svarende til 151,2 fuldtidsansatte.

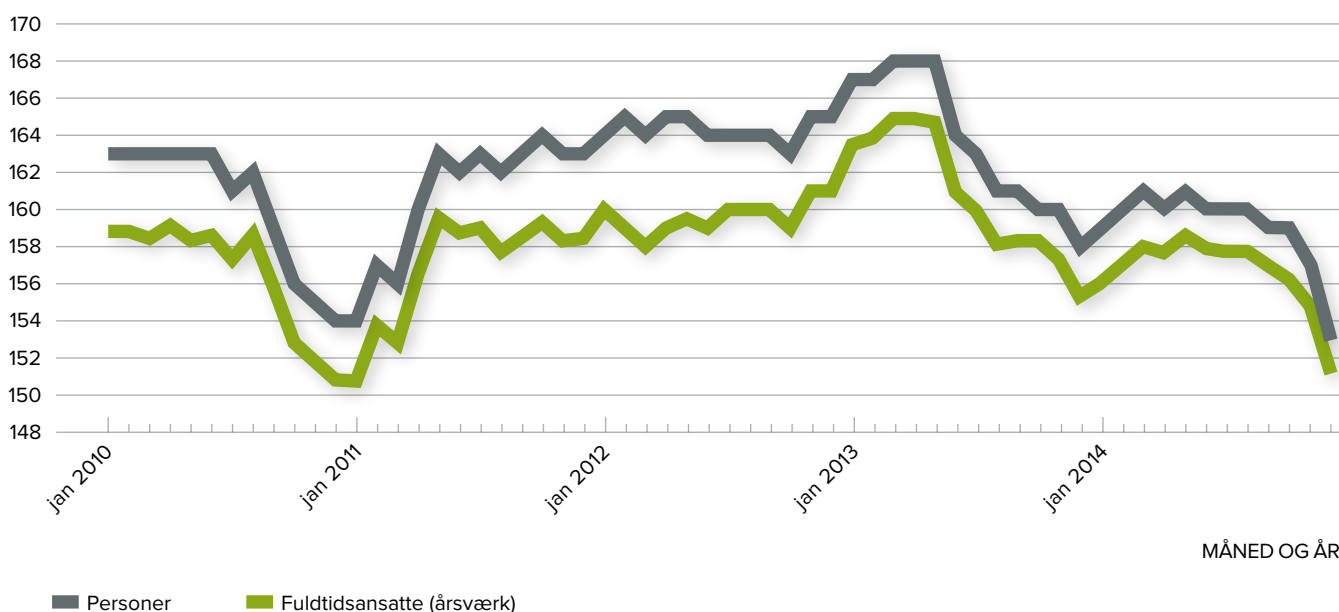
Den seneste udvikling med en relativt stor afgang af medarbejdere hænger sammen med, at DBC

løbende bliver sat under økonomisk pres, og som så mange andre må effektivisere og kompetenceomlægge. Udviklingen vil sandsynligvis fortsætte, og vi forudser et behov for at lande på et medarbejderantal i omegnen af 147 i løbet af 2016.

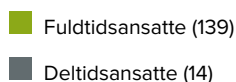
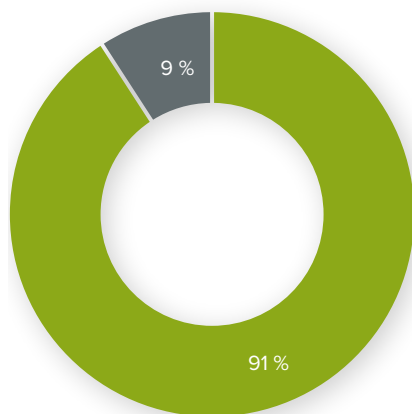
Der er således tale om en planlagt og tilsigtet ændring i medarbejderstaben, hvori der ligeledes indgår en kompetenceomlægning, hvor vi må sige farvel til medarbejdere med én type kompetencer for til gengæld at hente andre medarbejdere ind med de kompetencer, vi efterspørger.

ANTAL ANSATTE 2010-2014

PERSONER



FULD/TID/DELTID



Arbejdstid

Medarbejdere kan søge om at gå på deltid i en periode, og som en del af seniorpolitikken har seniorer ret til nedsat arbejdstid med fuld indbetaling af pensionsbidrag.

Langt de fleste på DBC arbejder fuld tid. Ultimo 2014 var fordelingen 139 personer på fuld tid (91 %) og 14 personer (9 %) på deltid, heraf to som en del af seniorordningen.

De deltidsansatte er i gennemsnit ansat på 91 % af en fuldtidsstilling og ingen på under 80 %.

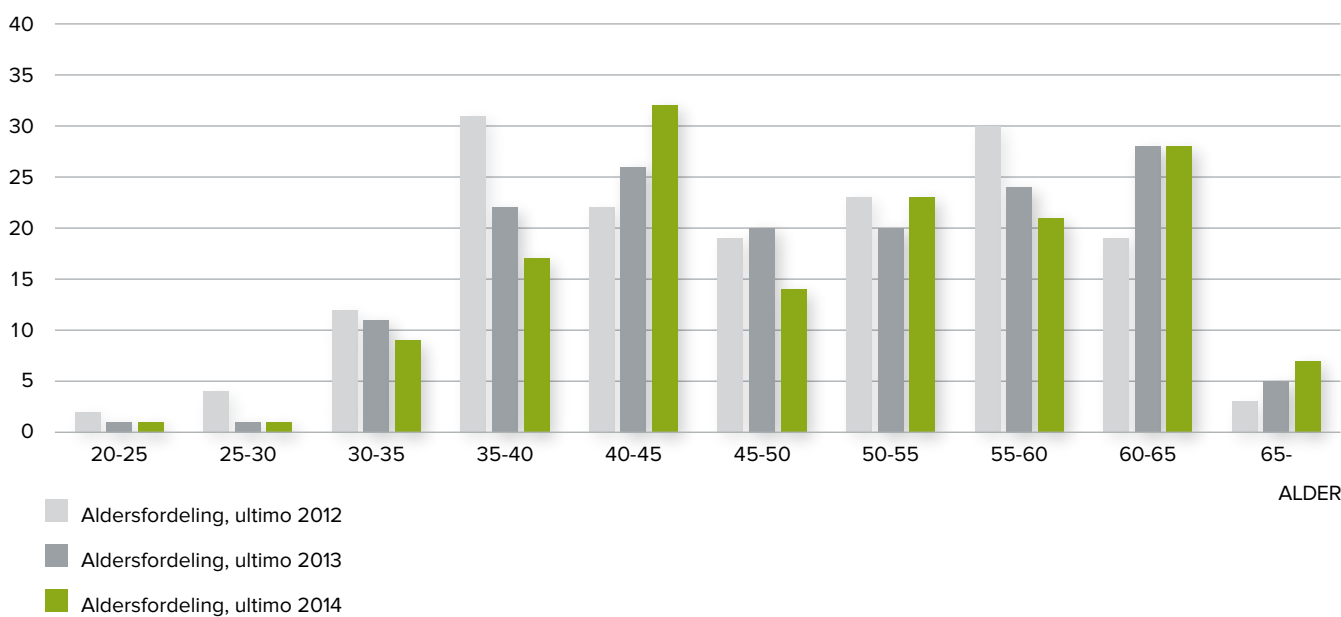
Alder

De seneste års udvikling har skabt en passende alderssammensætning, der ved udgangen af 2014 spænder fra yngste elev på 24 år til ældste medarbejder på 70 år. Den uddannelsesbaggrund og det erfaringsniveau, vi forventer, forklarer, hvorfor der er forholdsvis få medarbejdere under 30 år.

Gennemsnitsalderen er på 49,5 år og har ligget på dette niveau i de seneste tre-fire år.

ALDERSFORDELING

PERSONER



Personaleomsætning

Den gennemsnitlige anciennitet i DBC er 16 år, hvilket vi ser som et udtryk for, at vi er en god og attraktiv arbejdsplads. Samtidig har vi en passende personaleomsætning, der skaber den nødvendige dynamik.

Vi vurderer, at de såvel kvantitative som kvalitative ændringer som følge af en løbende og fornuftig udskiftning i medarbejdersammensætningen, herunder i de kompe-

tencer, virksomheden har brug for, har været sund for DBC.

I perioden 2010-2014 er 40 nye medarbejdere kommet til, mens 51 i samme periode er stoppet, heraf 16 pensioneringer, 15 der selv har sagt op og 15 afskedigelser.

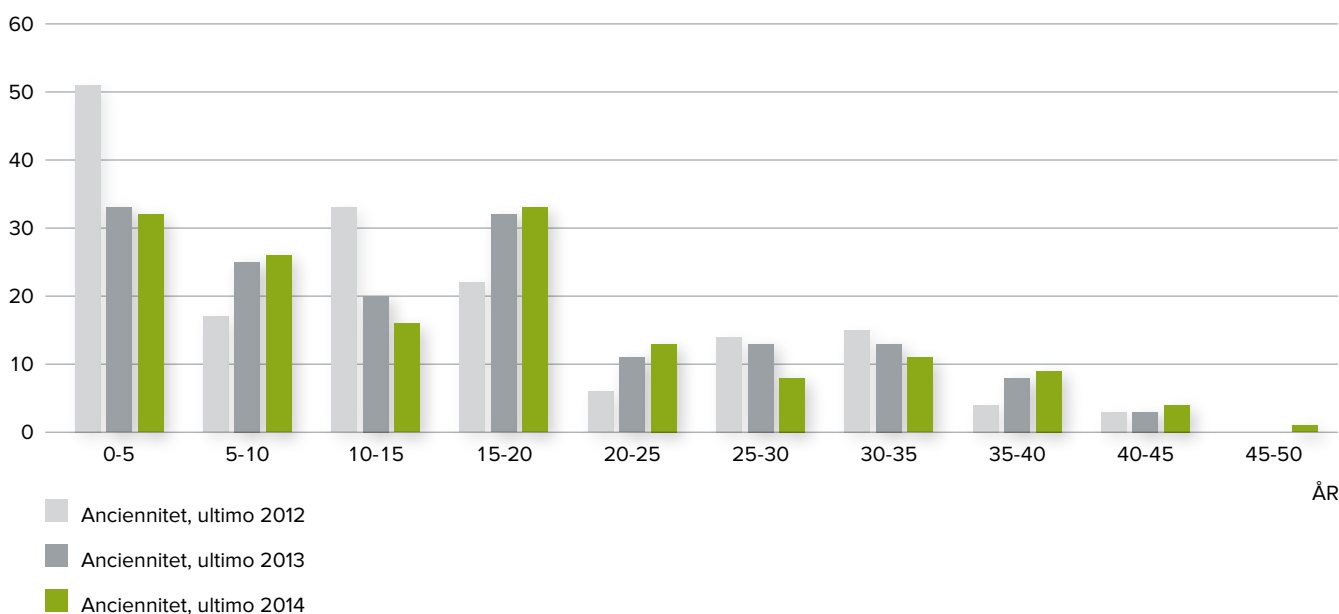
De nærmeste år vil byde på en relativt stor andel pensioneringer – noget der vil indgå i den løbende tilpasning af den samlede kompetenceprofil.

PERSONALE-OMSÆTNING I 2014

- 8 nyansatte – heraf en elev
- 12 fratrådte – heraf to afsluttede elevforløb, fem pensioneringer, to afskedigelser og tre egne opsigelser.

ANCIENNITET

PERSONER



Kønsfordeling

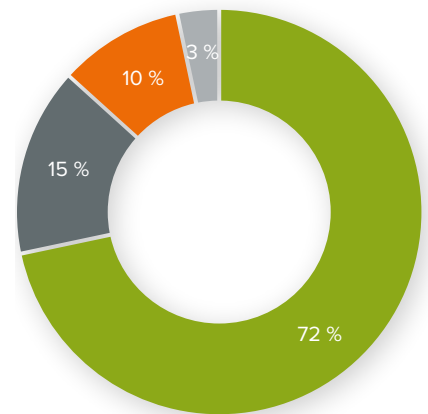
Kønsfordelingen er nogenlunde jævn. Gennem de seneste år er der blevet forholdsvis flere mænd, og samtidig er aldersspredningen blandt mændene større end blandt kvinderne. Ved udgangen af 2014 har mændene en gennemsnitlig alder på 48 år og en anciennitet på 12,5 år. Gennemsnitsalderen for kvinder er 50,8 år og ancienniteten 17,8 år. Dette afspejler, at vi har nyansat mange yngre mænd med it-faglige kompetencer.

Overenskomster

Der er tre overenskomster på DBC: AC, HK og Prosa. Ved udgangen af 2014 omfatter AC'erne 110 medarbejdere, svarende til 72 % af alle medarbejdere. Dernæst kommer HK med 23 medarbejdere (15 %), Prosa med 15 medarbejdere (10 %) og endelig de resterende (ledelsesgruppen), som udgør 3 %.

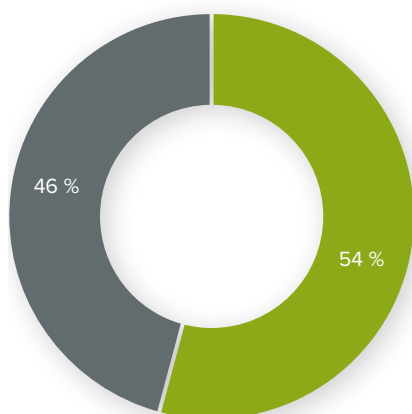
De seneste år er andelen af AC'ere vokset relativt mere end HK'ere og Prosa-ansatte.

ORGANISERING 2014



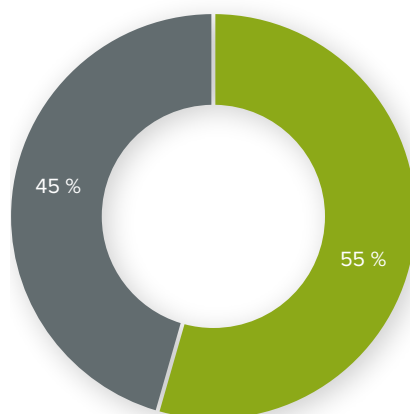
■ AC (110) ■ Prosa (15)
■ HK (23) ■ Ledelsesgruppen (5)

KØNSFORDELING ALLE 2014



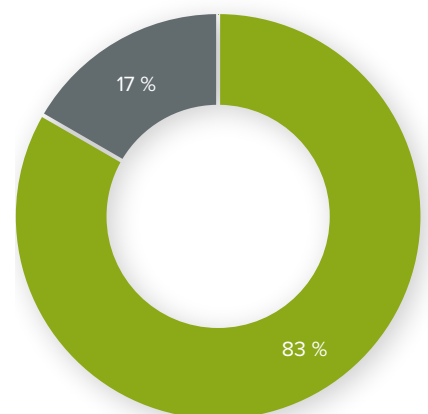
■ Mænd (83)
■ Kvinder (70)

KØNSFORDELING MELLEMLEDERE 2014



■ Mænd (6)
■ Kvinder (5)

KØNSFORDELING LEDELSESGRUPPEN 2014



■ Mænd (5)
■ Kvinder (1)



CASE

Færre timer men fuld pension

Som 63-årig valgte bibliotekar Anne Hiort 1. maj 2013 at gå ned i arbejdstid til 29,6 timer om ugen, sådan at hun holdt en ugentlig fridag. DBC's seniorordning sikrede, at hun bevarede det fulde virksomhedsbidrag til pensionsindbetalingen. Samtidig supplerede hun op med efterløn for den ene dag om ugen.

"På det tidspunkt vidste jeg ikke, hvornår jeg ville holde helt op med at arbejde, men jeg ønskede som en overgang at arbejde mindre. Jeg kunne have fordelt timerne hen over ugen, men jeg valgte at tage en ugentlig fridag," siger Anne Hiort.

Det gav mulighed for at være mere sammen med de to børnebørn og også mere tid til fritidsinteresser.

"Det har fungeret godt. Jeg syntes ikke, jeg blev hæftet af på arbejdet ved at være væk en dag om ugen, og sammen med seniordagene har det været en god overgang til at gå på pension, selv om det selvfølgelig stadig var svært, da jeg stoppede helt."

Anne Hiort gik på pension som 65-årig 1. september 2014.

MILJØ

DBC's forretning medfører ingen stor miljømæssig belastning, men vi yder alligevel en indsats, der hvor vi kan gøre en forskel.

Vi arbejder for at understøtte en bæredygtig udvikling, der tager hensyn til miljøet og naturens ressourcer, og vi søger løbende at forebygge og reducere miljøpåvirkningen.

- I vores egenproduktion anvender vi miljørigtige løsninger, hvor det teknisk og økonomisk er muligt.
- Vi begrænser anvendelse og spild af energi.

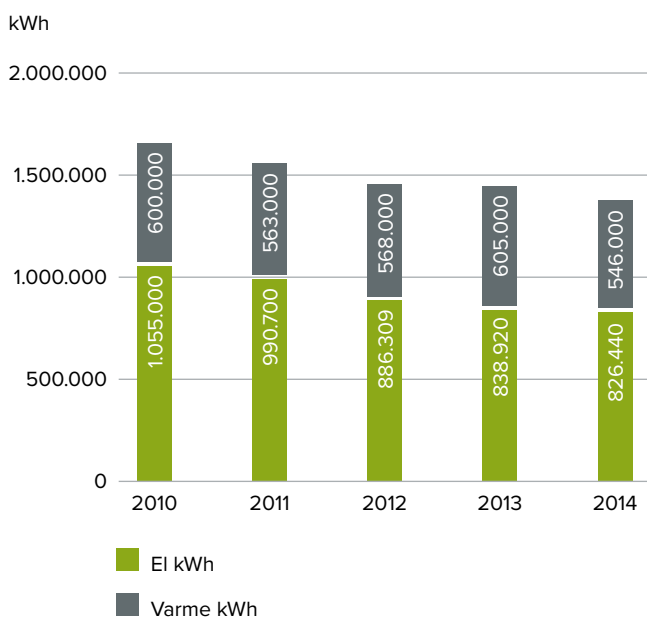
- Vi udskifter løbende servere og andet it-udstyr med mindre energikrævende udstyr.
- Vi minimerer affaldsmængden ved affaldssortering og genbrug.
- Vi efterspørger miljøvenlige produkter og ydelser, når vi køber ind. For eksempel kræver vi, at vores leverandør af rengøring efterlever reglerne om anvendelse af miljørigtige produkter.

Energiforbrug

Vi udskifter løbende til miljøvenlige lyskilder og it-udstyr med lavere strømforbrug. Vores fokus på at begrænse energiforbruget har i 2014 udmøntet sig i, at vi har skåret 33.102 kWh af elforbruget i forhold til 2013. Siden 2010 er elforbruget dermed faldet med 125.000 kWh, svarende til 12 %.

Varmeforbruget er lavere i 2014 end i 2013 på grund af milde vintre.

ENERGIFORBRUG



VINDENERGI

Siden 2010 har DBC købt strøm, som fremmer produktionen af strøm, der ikke udleder CO₂.

DBC har netop forlænget vores aftale med selskabet AURA Energi om køb af el, så den gælder til og med 2016.

Vi betaler en ekstra pris pr. kWh, for at AURA køber såkaldte oprindelsesgarantier for danskproduceret vindenergi svarende til vores anslåede årlige forbrug. På den måde er vi med til at øge efterspørgslen efter vedvarende energi, og dermed bliver sandsynligheden for, at der på sigt bliver et reelt marked for vindstrøm større.

Vand

De seneste års forbrug af vand har ligget stabilt på et fornuftigt niveau omkring 1.000 m³ med undtagelse af 2012, hvor det højere forbrug skyldtes vanding af nyplantede træer samt støbning af gulve i forbindelse med renoveringsarbejde.

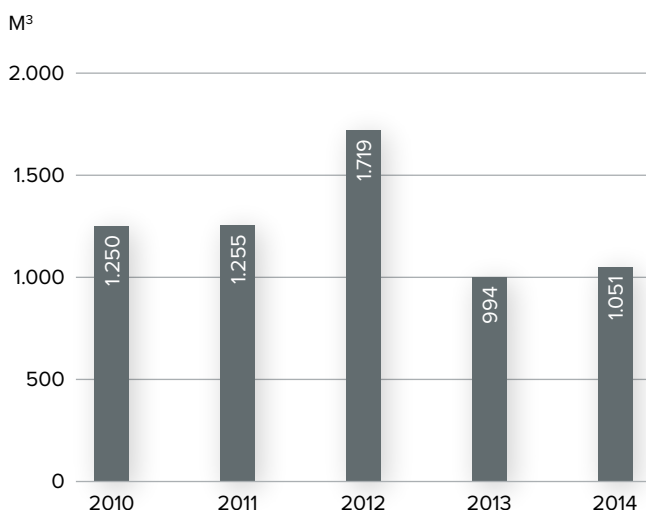
Den lille stigning i vandforbruget, der har været i 2014, giver os ikke anledning til initiativer, og vi forventer ikke store udsving i forbruget i de kommende år.

Affaldshåndtering

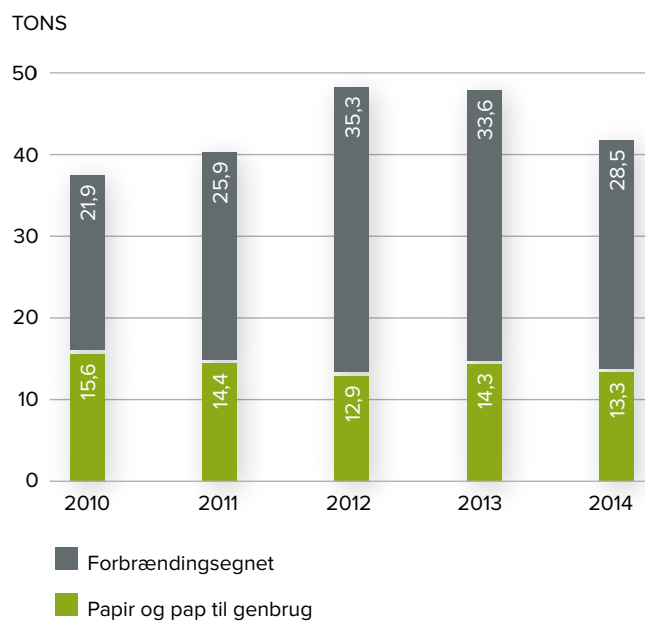
Vi sorterer alt vores affald og tænker i genanvendelse.

DBC's affald består såvel mængde- som vægtmæssigt primært af bøger og papir samt køkkenaffald fra kantinedriften.

VANDFORBRUG



AFFALDSHÅNDTERING





CASE

Nyt datalager sparer 37,6 tons CO₂ om året

DBC erstatter løbende gammelt serverudstyr med nyt, som er hurtigere, bedre, billigere og mindre strømslugende.

I slutningen af 2014 skiftede vi vores 'langtidshukommelse' – datalageret med 393 virtuelle servere, der blandt andet rummer DDB CMS og nogle af de nationale services.

Det nye lager kan indeholde mere data end det gamle, sådan at kapaciteten er steget fra 20 til 30 TB. Fysisk fylder det dog mindre og har

færre harddiske, hvilket betyder et væsentligt lavere strømforbrug – også fordi luftgennemstrømningen er bedre, sådan at der skal bruges mindre energi for at køle maskinen ned.

Beregninger fra konsulentfirmaet eloptimo viser, at DBC med den nye maskine kan gå fra at bruge

cirka 118.000 kWh på datalagring årligt til cirka 34.500 kWh. Det svarer til, at vi reducerer energiforbruget til datalagring med 71 %. Dermed sparer vi ifølge konsulentfirmaets beregninger 117.000 kroner om året – og skåner klimaet for 37,6 tons CO₂.

