



DBC's sociale regnskab

CSR (Corporate Social Responsibility) i DBC

DBC har en aktiv CSR politik, der vedrører alle virksomhedens forhold, som involverer mennesker.

DBC's Sociale Regnskab, CSR

CSR (Corporate Social Responsibility) i DBC

DBC har en aktiv CSR-politik, som kan betragtes fra forskellige synsvinkler og vedrører alle virksomhedens forhold, der involverer mennesker. Det handler om etik, rummelighed, miljøbevidsthed og meget mere. Det er vores sociale ansvar.

Vi ønsker gennem en målrettet indsats at fremme den gode arbejdsplads, vi ønsker DBC skal være. Når det er sagt, så er der også ting, som ikke kan måles, men vi ønsker at finde den rette balance. I det sociale regnskab medtager vi noget af begge dele.

CSR handler for os i DBC om at skabe en menneskelig og meningsfuld hverdag i virksomheden i alle arbejdsforhold. Det er vores mål at drive virksomheden etisk forsvarligt. Hvor det er muligt, vil vi aktivt involvere os i samfundsansvarlige initiativer og støtte disse i videst muligt omfang.

Mennesker er forskellige, og vi arbejder aktivt for at kunne rumme hinandens forskelligheder. Såfremt det er muligt, ønsker vi at virkeliggøre vores sociale ansvar igennem konkrete tiltag. Det sker for eksempel ved at fremme beskæftigelsen af medarbejdere med reduceret arbejdsevne grundet fysiske, psykiske og/eller sociale årsager på fleksible vilkår.

Vi søger at fremme medarbejdernes trivsel ikke bare gennem faglige udfordringer og en god sundhedsordning, men også gennem aktiviteter af mindre faglig karakter. Gennem året har vi flere sociale aktiviteter for hele virksomheden, og vi har en personaleforening, der tilbyder noget for enhver smag, lige fra korsang til pilates.

Målet med den formulerede CSR-politik er at skabe resultater, der sikrer:

- DBC fortsat er et attraktivt sted at være - eller søge hen - ved til stadighed at være opmærksom på at vedligeholde og udvikle de måder, vi varetager den sociale ansvarlighed på
- Vi opbygger en social kapital i form af engagement, arbejdsglæde og fleksibilitet ved at praktisere en sund og socialt ansvarlig personalepolitik
- Entydig og klar kommunikation og formidling af de indsats, der indgår i CSR
- Bevidstliggørelse af DBC som en social ansvarlig virksomhed overfor medarbejdere, kunder, partnere, ejere og det omkringliggende samfund



CSR for hvem?

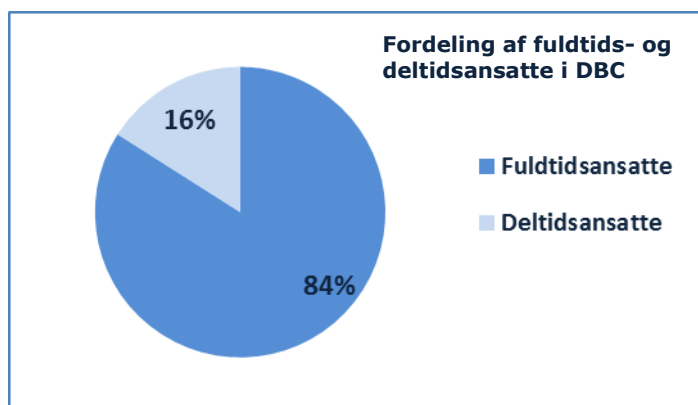
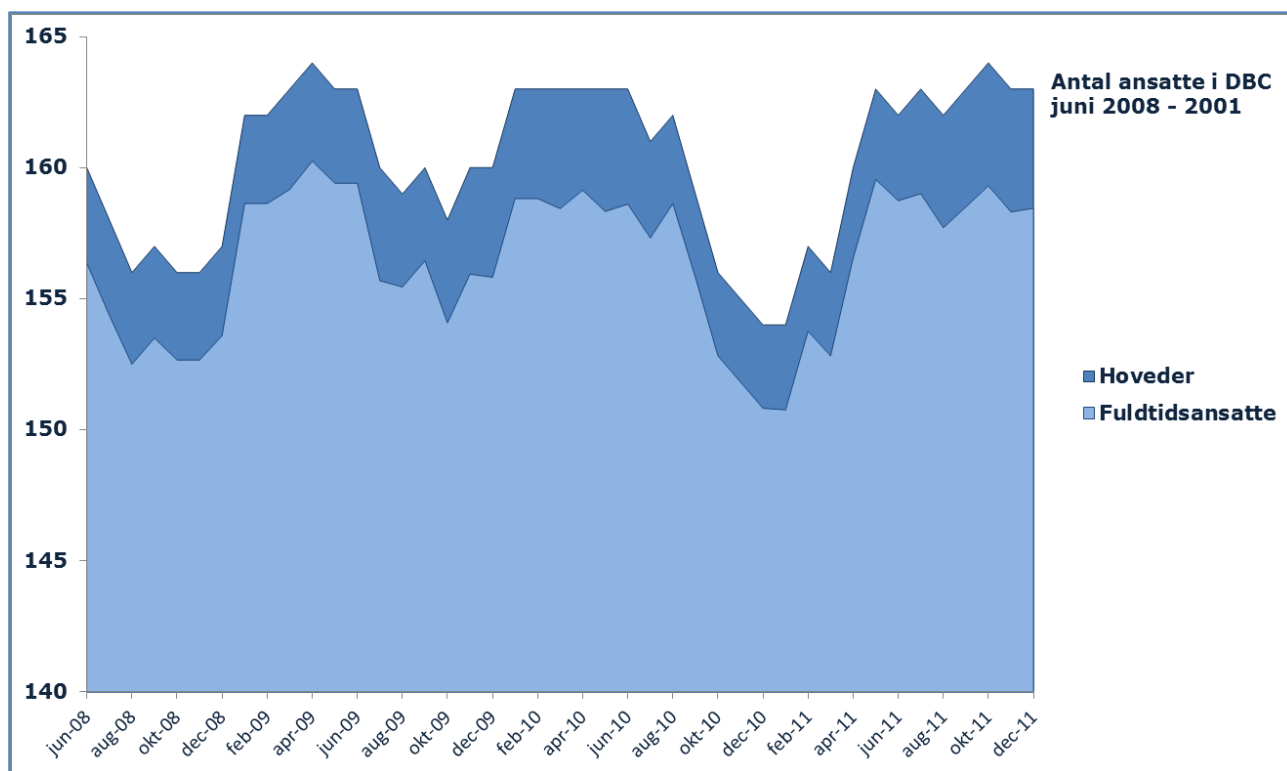
Det handler om, hvor mange vi er, hvilken alder vi har, hvilket køn vi har, hvor længe vi har været her, og hvordan vi er organiseret.

Før vi går videre med at konkretisere CSR-politiken i DBC, så kunne det være fint et øjeblik at dvæle ved, hvem det egentlig vedrører? Hvem er menneskene i DBC?

Hvor mange ansatte er vi?

Dette spørgsmål kan besvares på to måder – dels hvor mange "hoveder" vi er, altså hvor mange personer, som reelt er ansat – og dels hvor mange, der er ansat omregnet til fuldtidsansatte.

Siden juni 2008 har antallet af "hoveder", altså faktiske ansatte, svinget mellem et maksimum på 164 og et minimum på 154, og omregnet til fuldtidsstillinger er dette hhv. 160 og 151.

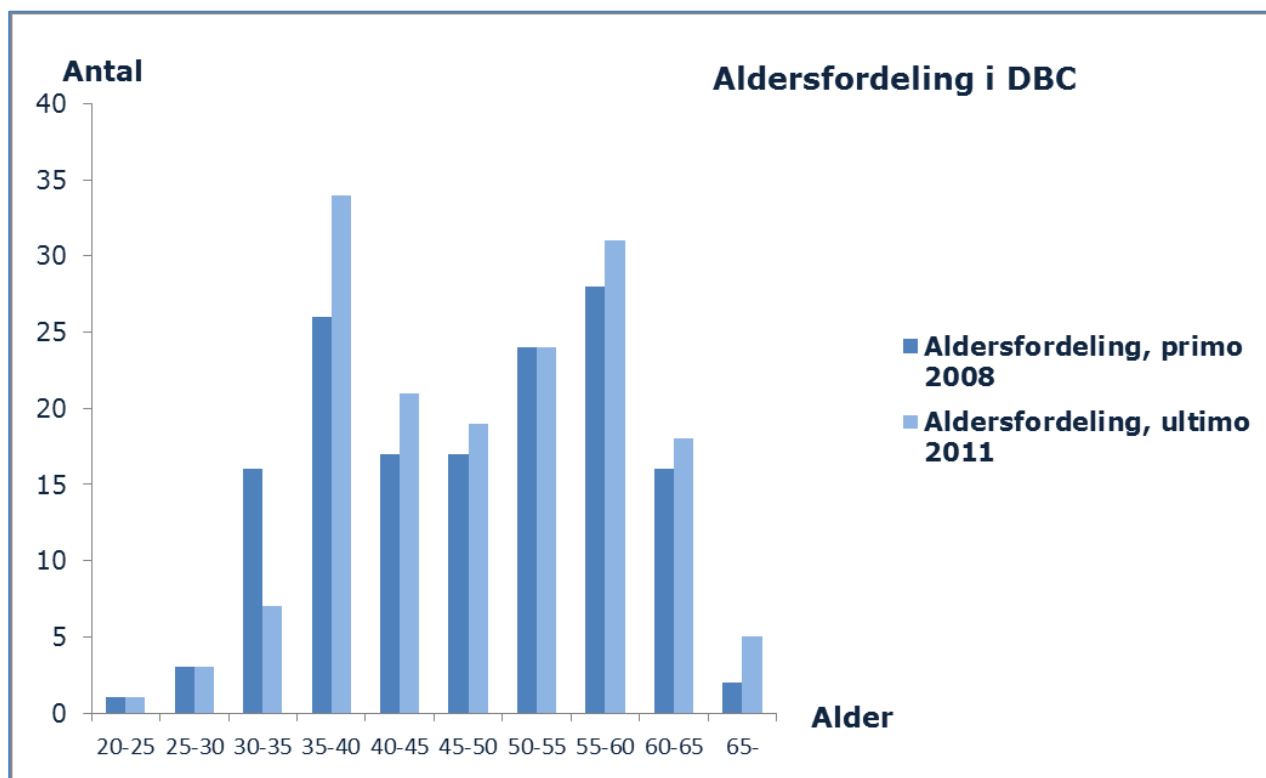


Både i 2008 og 2011 var fordelingen af fuldtids- og deltidsansatte nogenlunde den samme med henholdsvis 84 og 16 procent.

Alder

Gennemsnitsalderen i DBC er pt 48 år, og der er en jævn fordeling mellem yngste elev på 20 og ældste medarbejder på 67. Gennemsnitsalderen har ikke ændret sig væsentligt gennem de sidste 4 år, som det ses af diagrammet nedenfor.

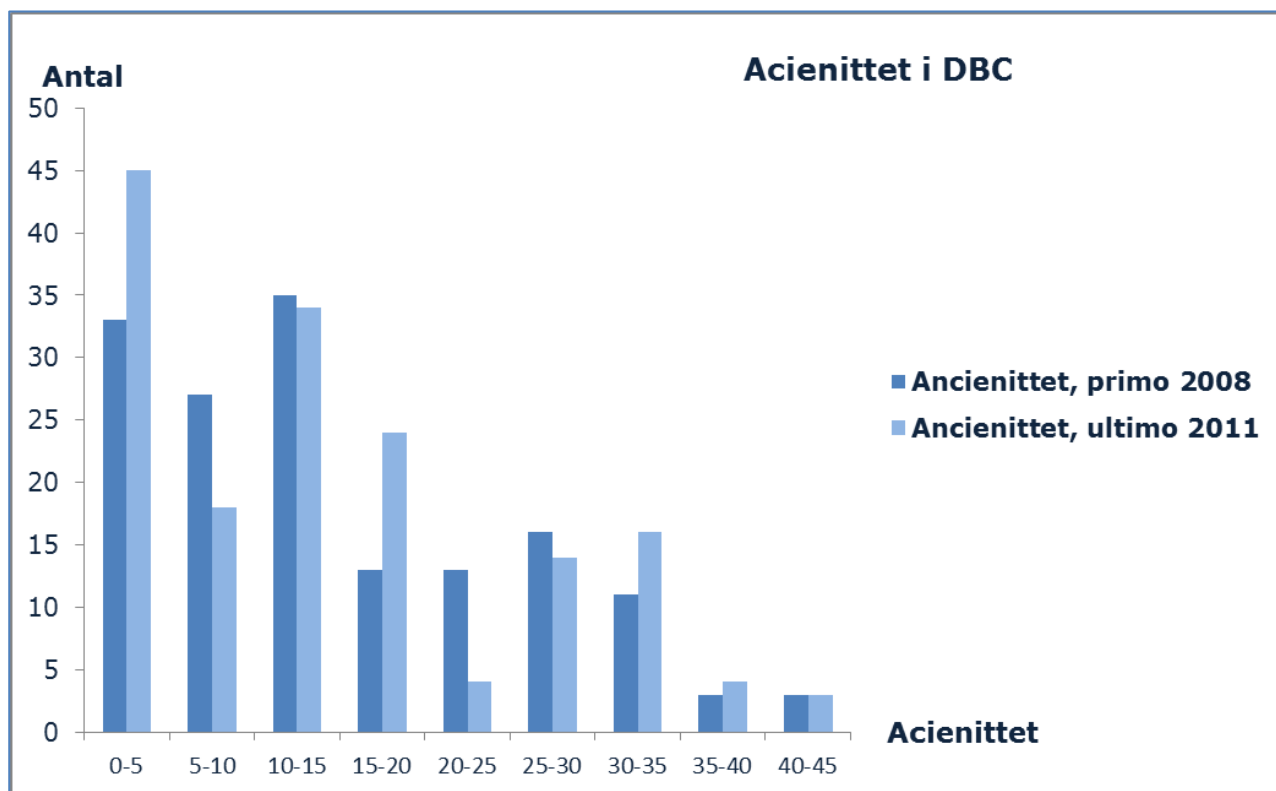
I den seneste opgørelse over aldersfordeling fra ultimo 2011, ses det, at det særligt er gruppen af 35-40-årige, der er vokset gennem de sidste år og nu er størst, hvor det før var gruppen af 55-60-årige, som var størst.



Anciennitet

Her ses et søjlediagram, der viser fordelingen af anciennitet i DBC primo 2008 og ultimo 2011. Fordelingen viser, at der findes flere med lav anciennitet nu end for fire år siden. Den største enkeltgruppe er nu medarbejdere med en anciennitet fra 0 til 5 år. Variationen i ancienniteten dækker et spektrum fra nogle få måneder til 45 år. Den gennemsnitlige anciennitet ligger omkring 14 år, og det har ikke ændret sig siden primo 2008.

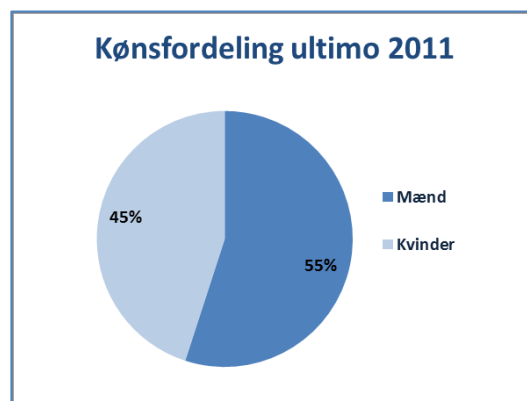
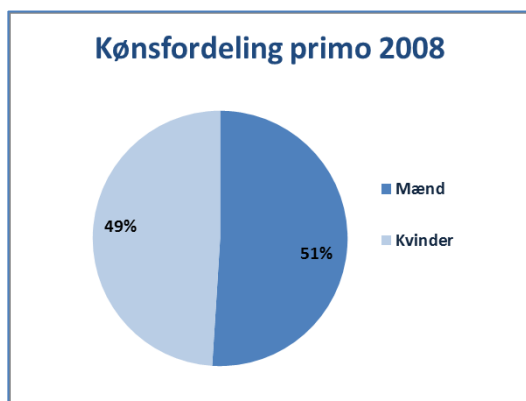
Ser man tilbage på ancienniteten i primo 2008, var den største gruppering ansatte med en anciennitet mellem 10 og 15 år. Fordelingen nu siger noget om, at der er forholdsvis flere nyansatte.



DBC's Sociale Regnskab, CSR

Køn

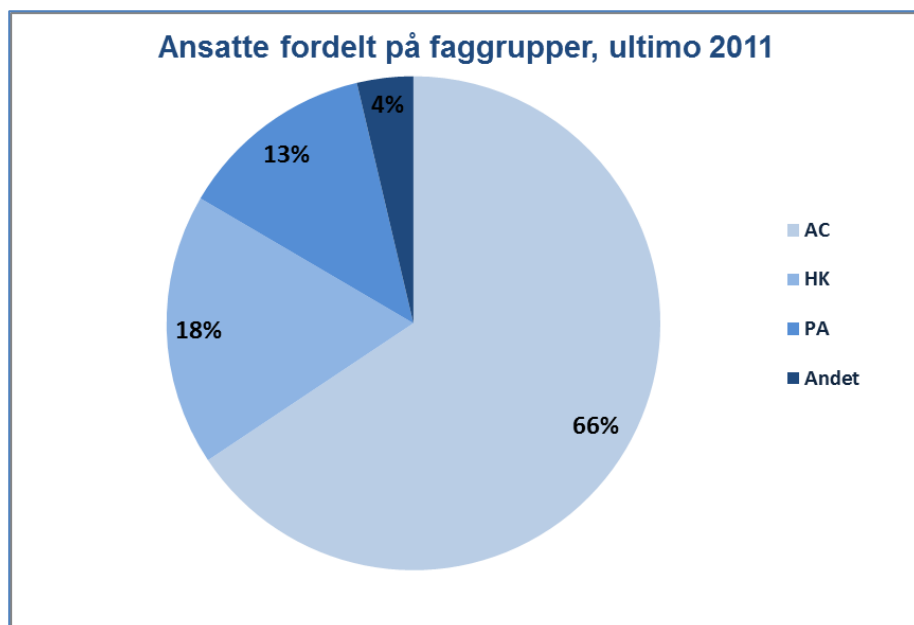
Fordelingen mellem mænd og kvinder i DBC er ultimo 2011 hhv. 55 procent og 45 procent. Tilbage i primo 2008 var den henholdsvis 51 procent og 49 procent, så der er blevet forholdsvis flere mænd i DBC gennem de sidste 4 år.



Sammenligner man mænd og kvinders aldersfordeling er der en større aldersspredning blandt mænd i slutningen af 2011, og desuden er gennemsnitsalderen for kvinder lidt højere. For fire år siden var det mændene, som havde den største gennemsnitsalder, og mændene havde en lidt mindre aldersspredning.

Organisering

Med organisering menes der, hvilke faggrupper, vi kan opdeles i. Der er i øjeblikket tre hovedfaggrupper i DBC, nemlig: AC, HK og PA (Prosa). Ultimo 2011, omfatter AC langt de fleste medarbejdere med hvad der svarer til 66 procent af alle medarbejdere. Dernæst kommer HK med 18 procent, Prosa med 13 procent og endelig de resterende, som udgør 4 procent.



CSR i DBC – 4 indsatsområder

Medarbejderudvikling, arbejdsmiljø & sundhed, kultur, miljø

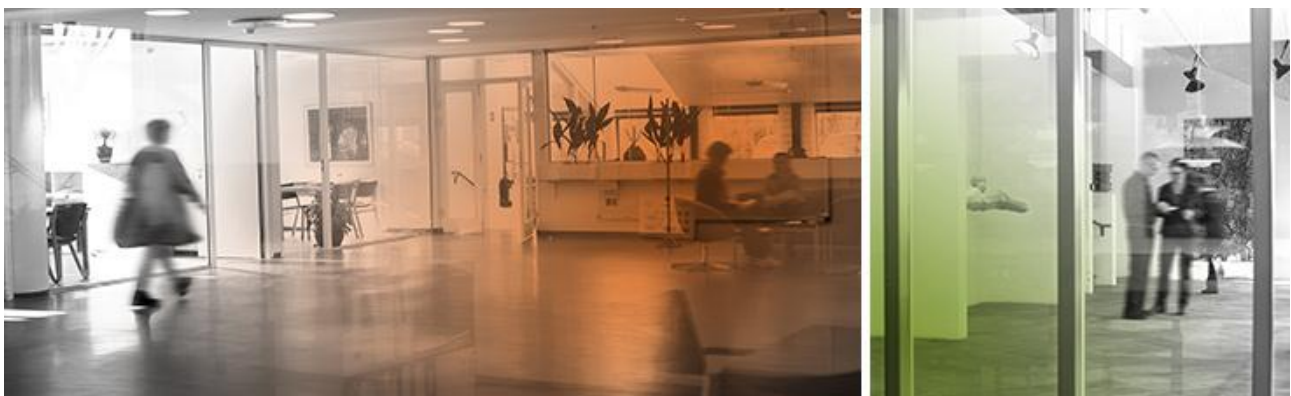
I DBC har vi valgt at opdele og fokusere CSR i 4 indsatsområder. Opdelingen giver god mening for DBC, og vil med en målrettet indsats kunne løfte bevidstheden om CSR og den indsats vi yder, samt ikke mindst sætte os i stand til at måle resultaterne. De 4 indsatsområder er:

1. Medarbejderudvikling - herunder uddannelsesmuligheder, trainees/elever, arbejdsprøvninng, rekruttering og genplaceringshjælp.
2. Arbejdsmiljø & sundhed - herunder AMU-arbejde, APV, ergonomi/APR, kantinetilbud, fitnessrum, sportsarrangementer, sundhedstjek, rygestop og krisehjælp.
3. Kultur - herunder tilbud om deltagelse i kor, koncerter, teater, fester samt andre arrangementer i Personaleforeningens regi.
4. Miljø - herunder genbrug, grøn IT, samarbejde med lokale samt forbrug af el, vand og varme

Formidling og rapportering af de 4 indsatsområder

Bevidstgørelsen hos såvel medarbejderne som eksterne interessenter er essentiel for en succesfuld CSR strategi. CSR vil blive synliggjort på følgende måder:

- Fremover bliver der årligt skrevet en CSR-rapport indeholdende mål, rammer, nøgletal og forbedringsforslag indenfor de udvalgte temaer. Rapporten skal indeholde grafer, statistikker og andre illustrationer, samt en mindre prosatekst, der beskriver udviklingen på området
- I løbet af året følges op på mål og nøgletal med henblik på justeringer og nye tiltag
- På DBC's hjemmeside vil tiltag og politik blive gjort tilgængelig
- Der vil løbende komme små CSR-spots på Intranettet, i huset til arrangementer, Pit-stops med mere, der alle skal medvirke til at forankre og bevidstgøre den strategi og de politikker, vi ønsker at efterleve



Medarbejderudvikling, arbejdsmiljø & sundhed, kultur, miljø

Medarbejderudvikling

DBC – en vidensvirksomhed baseret på medarbejderudvikling

”DBC er en vidensvirksomhed – vi strukturerer, håndterer og formidler viden. Vi satser på fagligt og socialt kompetente, ihærdige, kreative og samarbejdsorienterede medarbejdere. Systematiske vidensdeling-sprogrammer samt åbenhed om de ledelsesmæssige dispositioner og prioriteringer skal bidrage hertil.

Vi baserer vores udvikling på åbenhed og samarbejde, partnerskaber og projektorientering. Værdien handler om vores måde at arbejde på. Om vores ønske om partnerskaber/samarbejde. Værdien signalerer også – igen lidt indirekte – at vi satser på standarder, åbne systemer og open source.”



De ovenstående uddrag fra DBC's personalepolitik er rammerne for virksomhedens eksistens. Eksistens og udvikling kan kun ske ved, at disse rammer bliver udfyldt, og de rigtige medarbejdere er der til at skabe indholdet.

Gode medarbejdere tror vi kommer af god medarbejderudvikling. Medarbejderudviklingens redskaber er uddannelses- og udviklingsaktiviteter, der skal fremme medarbejderens personlige kompetencer og opretholde et fagligt niveau, der modsvarer kravene i DBC's virksomhedsstrategi og vision.

Medarbejderne er DBC's vigtigste ressource, det er deres faglige kompetence, engagement og menneskelige egenskaber, der er afgørende for, hvordan omverdenen oplever virksomheden og dens produkter. Muligheden for at rekruttere, udvikle og fastholde kvalificerede og engagerede medarbejdere er derfor vigtig for DBC.

*Medarbejderudvikling opdeler vi i en række temaer: **rekruttering, uddannelse, medarbejdersamtaler, medarbejderseminarer, optagelse af trainees/elever, arbejdsprøvning og genplaceringshjælp.***

Rekruttering

Det er det overordnede personalepolitiske mål for DBC at tiltrække og fastholde veluddannet og velmotiveret personale.

Medarbejdere rekrutteres på mange forskellige måder, afhængig af arbejdsopgavens karakter. Det kan være via stillingsopslag, uopfordrede ansøgninger eller headhunting/netværks-rekruttering.

I 2011 havde vi 9 stillingsopslag, som resulterede i 261 ansøgninger, og det var et tilfredsstillende rekrutteringsgrundlag for DBC og gav den forventede personalesammensætning.

Vi måler succes gennem:

- Antal ansøgere på opslåede stillinger
- Antal uopfordrede ansøgninger
- Seneste års ansættelsesforløb fordelt på typer (opslåede stillinger, headhunting, overgang fra løst- til fastansat)
- Personalets sammensætning (antal nye medarbejdere/antal fratrådte, anciennitet, aldersfordeling, kønsfordeling)
- God og fyldestgørende introduktion til nye medarbejdere

DBC's Sociale Regnskab, CSR

Medarbejderudvikling, arbejdsmiljø & sundhed, kultur, miljø

Uddannelse

DBC ønsker at være en spændende arbejdsplads. Hver ansat får mulighed for at tage ansvar og bidrage til løsningen af nye, engagerende opgaver, hvor personlig og faglig udvikling er højt prioriteret. Derfor har vi blandt andet afsat 5 uddannelsesdage hvert år per medarbejder.

DBC tilbyder sine ansatte uddannelse under mange former. Her en række eksempler:

- *Projektdeltagelse*
- *Jobbrokering*
- *Videregående uddannelser*
- *Netværksdeltagelse*
- *Interne workshops*
- *Udstationering*
- *Konferencedeltagelse*

Uddannelsesdage kan være en række forskellige aktiviteter, for eksempel intern undervisning, videndeling og regulær uddannelse. Uddannelse for os omfatter indlæring og vidensdeling på mange plan og i mange sammenhænge.

I DBC arbejder vi for at vedligeholde og udbygge de faglige kvalifikationer og dermed også fremme medarbejdernes personlige udvikling. Det faglige niveau hos personalet skal modsvare de krav, der stilles gennem DBC's forretningsplaner.

Vi måler succes gennem:

- Der anvendes 5 uddannelsesdage per ansat per år
- Anvendelse af afsatte midler til uddannelse og kompetenceudvikling, for eksempel masteruddannelse
- Anvendelse af afsatte midler til konferencer og lignende



DBC's Sociale Regnskab, CSR

Medarbejderudvikling, arbejdsmiljø & sundhed, kultur, miljø

Medarbejdersamtaler

Der gennemføres en årlig medarbejdersamtale med den enkelte medarbejder. Vi har et skema til brug ved MUS-samtalen, som revideres jævnligt i forhold til DBC's virksomhedsstrategi og indsatsområder.

Vi måler succes gennem:

- Alle MUS-samtaler gennemføres i maj/juni

Medarbejderseminarer

Siden DBC's start i 1991 har der været afholdt medarbejderseminarer med jævne mellemrum. Formålet er at involvere alle medarbejdere i de strategier og planer som løbende bliver drøftet i ledelsen.

På et seminar er der fokus på centrale spørgsmål som: Hvor er virksomheden på vej hen? Hvad betyder det for vores kultur, organisation og den enkelte medarbejders kompetencer? En anden væsentlig del af formålet er det mere sociale, nemlig at lære hinanden bedre at kende på tværs af organisationen.

Vi måler succes gennem:

- Der afholdes medarbejderseminarer cirka hvert 3. år, med positive evalueringer

Trainees/elever

Det er DBC's politik at bidrage til unges uddannelse gennem ansættelse af elever og gennem åbenhed over for ønsker om praktik og studiebesøg på DBC.

I perioden 2006-2010 deltog DBC i en traineeordning for stud.scient.bibl.'ere. Ordningen var et samarbejde mellem DBC, Det Kongelige Bibliotek, CBS Bibliotek og Københavns Hovedbibliotek, og blev koordineret af BF, hvor fire studerende fra Danmarks Biblioteksskole roterede i en 15 timers studenterstilling hos en af de fire partnere.

DBC tager også studerende i erhvervspraktik. Det kan f.eks. være studerende på cand.scient.bibl.. Dertil kommer, at DBC gennem tiden har optaget elever i forskellige administrative forløb. DBC's administrationsafdeling er de senere år blevet effektiviseret, så det ikke længere er rentabelt at have administrative elever. Men andre steder i organisationen er der elever. I øjeblikket er der en IT-support elev i IT-L. (startede i maj 2010). Målet er at DBC altid skal have mindst en elev.

Desuden gør DBC brug af studentermedhjælpere i et begrænset omfang. For tiden er der en studentermedhjælp i Team MUS i DATA-divisionen.

Vi måler succes gennem:

- Vi altid har 1-2 elever ansat på DBC
- Gennem 1 år skal der i mindst 6 måneder har været afsat timer til studenterhjælpere

I 2010 blev Kasper Rasmussen ansat som elev i IT-L. Han er nu i sin anden praktikperiode på DBC. "Jeg har haft en fantastisk tid på DBC. Det, jeg lagde mærke til fra starten, var, at alle jeg mødte var utrolig imødekommende, spurgte hvem jeg var, og hvad jeg skulle arbejde med.", fortæller han.



DBC's Sociale Regnskab, CSR

Medarbejderudvikling, arbejdsmiljø & sundhed, kultur, miljø

Arbejdsprøvning

DBC ansætter medarbejdere i arbejdsprøvning i afdelinger hvor det er muligt.

Hidtil har der været arbejdsprøvning i divisionerne Data (bibliotekar, kontorassistent) og senest i 2011 i ØKS (lager/facilities).

Vi måler succes gennem:

- Målet er at der minimum skal være en person i arbejdsprøvning/jobtræning i 3-6 måneder årligt.

Genplaceringshjælp

Som en del af en fratrædelsesordning, kan den afskedigede tilbydes en række samtaler med eksterne konsulenter, som kan hjælpe medarbejderen videre i arbejdslivet.

Rammeaftalen giver mulighed for jobrådgivning i forskelligt omfang fra 4 til 12 møder.



Medarbejderudvikling, *arbejds miljø & sundhed*, kultur, miljø

Arbejds miljø & sundhed

Arbejds miljø og sundhed er to sider af samme sag. Arbejds miljø handler om de ydre ting, der påvirker den enkelte ansattes velbefindende – har vi en ordentlig kontorarbejdsplads, er der rent og rart at være, er bygningen i orden med hensyn til lys og varme med mere. Det handler også om den personaleledelse, som findes på DBC og det kollegiale fællesskab. Sundhed handler så at sige om de indre ting, hvordan DBC kan støtte op om de ansattes helbred og trivsel.

Vi deler *arbejds miljø* op i en række temaer: **APV, APR, rengøring, bygning, AMU, beredskab og ledelse.**

APV (ArbejdsPlads Vurdering – typisk i form af spørgeskemaundersøgelse)

Der lægges stor vægt på, at såvel det fysiske som psykiske arbejds miljø på DBC er i orden, og derfor gennemfører vi løbende arbejdspladsvurderinger. Det er vigtigt for virksomheden og dens medarbejdere, at der løbende følges op på de problemstillinger, der måtte være, så alle medarbejdere føler sig veltilpas på deres arbejdsplads. Information og behandling af APV-relaterede forhold vil altid have stor bevågenhed, og relevante tiltag og ændringer skal altid ske hurtigt og informativt.

Vi måler succes gennem:

- Gennemførelse af en APV for samtlige medarbejdere hvert tredje år
- Opfølgning og tilbagemelding senest 2 måneder efter gennemførelse
- AMU informeres om alle ikke-personlige forhold, og videreformidler dette i de respektive enheder gennem orienteringsmøder
- HR-administrationen følger op på alle personligt relaterede forhold

APR (ArbejdsPlads Revision – gennemgang af kontorarbejdspladsen)

APR er et tilbud om, at få gennemgået sin arbejdsplads fysisk (stol, bord, siddestilling, lys) af en uddannet person. Tilbuddet gives til samtlige medarbejdere, og alle kan af den vej få mulighed for at forbedre sin arbejdsstilling til gavn for eventuelle skavanker, der kan opstå af kontorarbejdet i form af rygproblemer, musearme med mere.



Vi måler succes gennem:

- Alle der ønsker det, skal mindst hvert andet år have mulighed for, at få deres plads vurderet
- Mindst 30 APR gennemføres årligt

Rengøring

Rengøringen af kontorer og indendørs fællesarealer er vigtigt for vores velbefindende. Rengøringsaftalen med ekstern leverandør skal til enhver tid sikre, at vi har et pænt og velholdt hus.

Vi måler succes gennem:

- Der afholdes kvartalsvis kvalitetssikringsmøde med leverandør
- Kvalitetsaftalerne og resultaterne heraf offentliggøres på Intranettet
- Der anvendes udelukkende miljøgodkendte rengøringsmidler

DBC's Sociale Regnskab, CSR

Medarbejderudvikling, *arbejds miljø & sundhed*, kultur, miljø

Bygning

De ydre og indre rammer for vores arbejdsplads skal fremtræde indbydende og velholdte. De grønne arealer, der omgiver DBC fremmer indtrykket af en moderne virksomhed, som en vel-drevet og professionel arbejdsplads. Vi lægger ligeledes vægt på, at bygningens indeklima skal være godt og velfungerende.

Vi måler succes gennem:

- Sne ryddes samme dag, som den falder
- Der må ikke ligge affald på DBC's arealer
- Ukrudtsbekæmpelse og vedligeholdelse af træer og buske skal ske med jævne mellemrum
- Indendørs reparationer udføres hurtigst muligt



AMU

Opretholdelsen af en arbejdsmiljøorganisation i form af et samarbejdende og velfungerende AMU er en vigtig og essentiel del af arbejdsmiljøet på DBC.

Vi måler succes gennem:

- Der afholdes 4 årlige møder
- Alle aftaler bliver referatførte, og der følges op på aftalte tiltag

Beredskab

For på bedst mulig måde at værne om medarbejdernes sikkerhed, vil DBC's beredskabsplan til enhver tid være en opdateret vejledning i, hvorledes man forholder sig ved ulykkestilfælde, eller pludselig opståede hændelser, der har indflydelse på dagligdagen

Vi måler succes gennem:

- Årlige opdateringer på førstehjælpskurser for AMU
- Alle medarbejdere skal have kendskab til beredskabsplanen

Ledelse

En god, nærværende, konsekvent og ansvarlig personaleledelse er nøgleord for DBC. Vi ønsker at skabe et engageret miljø, hvor alle har mulighed for at bidrage positivt og konstruktivt til udviklingen af virksomheden.

DBC's Sociale Regnskab, CSR

Medarbejderudvikling, *arbejds miljø & sundhed*, kultur, miljø

Vi måler succes gennem:

- 4-6 pitstop årligt med information om strategi og mål i DBC
- Ledelsesinformation ved DBC's direktør – bosswords - 4 gange årligt
- STRAX efter LG møder
- Sociale arrangement i alle teams én gang årligt
- Maksimalt 3 medarbejdere per år der benytter den psykologiske rådgivning som følge af arbejdsrelaterede forhold
- Ingen sager om chikane og mobning

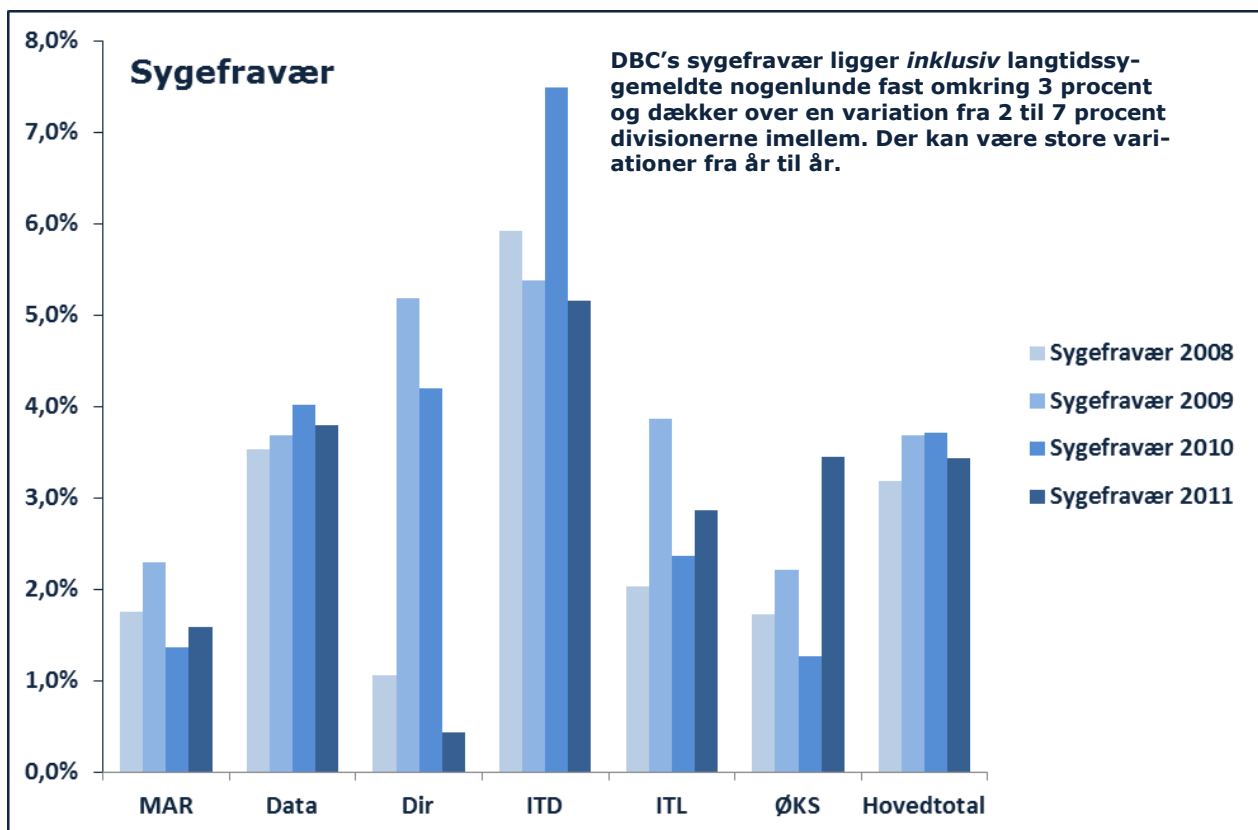
Sundhed – overordnet mål: lavt sygefravær

DBC ønsker at sikre sundhed og trivsel blandt virksomhedens ansatte. Vi ønsker et lavt sygefravær. Dette indebærer forskellige tiltag og tilbud på DBC, når medarbejderne kommer i en udsat situation - det kan være såvel fysisk som psykisk.

Vi måler succes gennem:

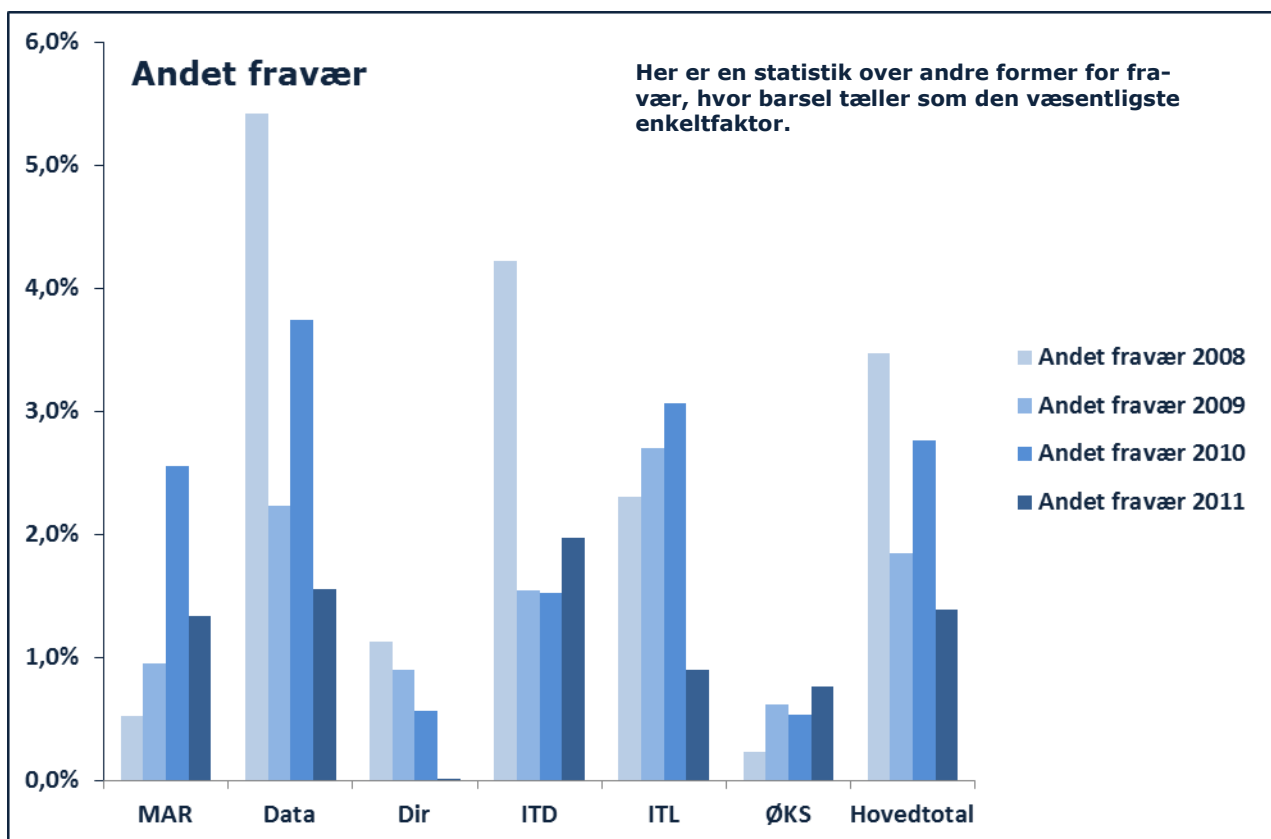
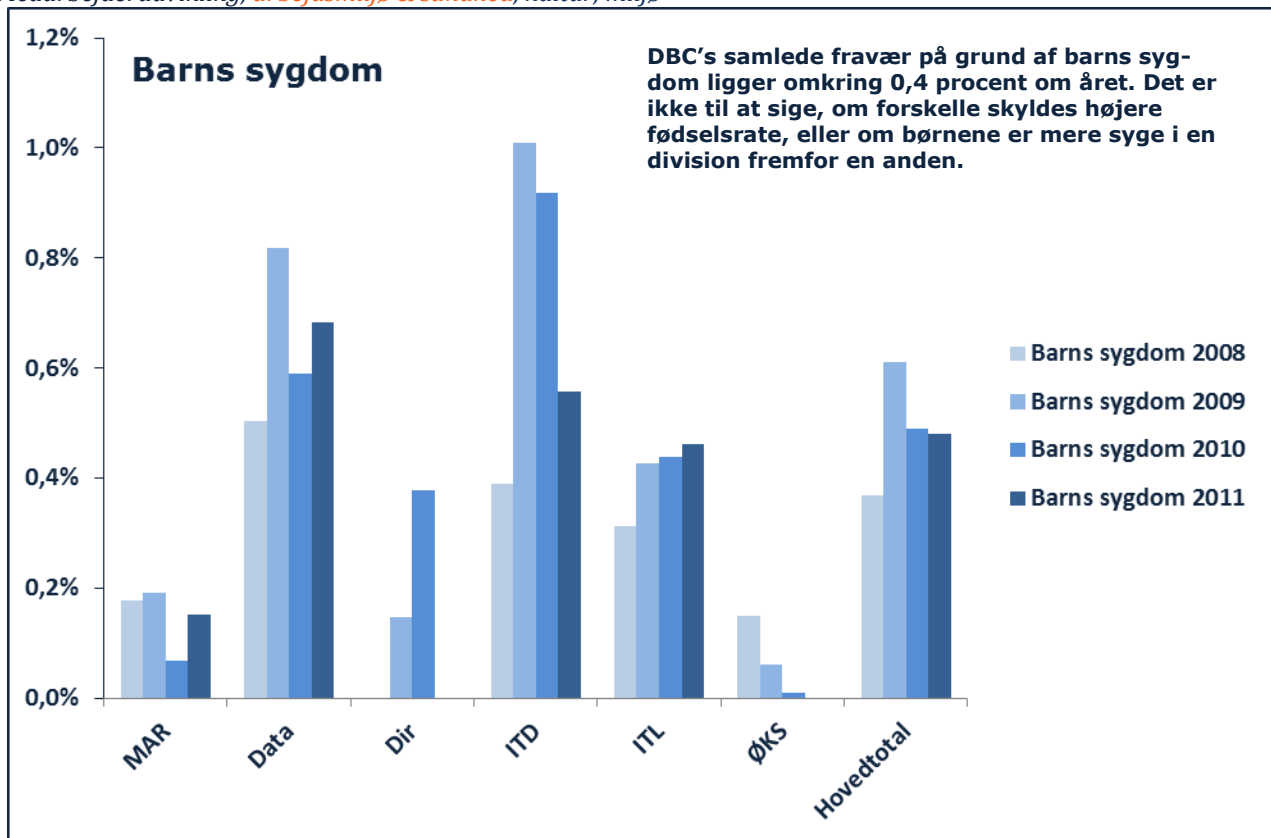
- Et sygefravær på maksimalt 7 arbejdsdage per år per medarbejder i gennemsnit (eksklusiv langtidssygdom). Dette svarer til cirka 2,7 procent af de samlede årsværk

Gennem de sidste 4 år har DBC opnået sit mål med et gennemsnitligt antal sygedage per medarbejder per år på 2,7 procent. Når statistikken viser en lidt højere procentsats, skyldes det, at langtidssygdom er regnet med her.



Herefter følger et par andre fraværsårsager – ferie er ikke medtaget.

Medarbejderudvikling, *arbejds miljø & sundhed*, kultur, miljø



DBC's Sociale Regnskab, CSR

Medarbejderudvikling, *arbejdsmiljø & sundhed*, kultur og miljø

En vigtig del af vores sundhedsberedskab består af den sundhedsaftale DBC har indgået med Falck Healthcare. Det er hensigten med Healthcare-tilbuddet, at hjælpe udsatte medarbejdere, så de fastholder engagementet og arbejdsglæden og fortsætter med at være et aktiv for DBC.

I Falck Healthcare ordningen indgår der forskellige tilbud: *misbrugsberedskab, sundhedscoaching, krisehjælp, tværfaglige behandlinger og influenzavaccinationer.*

Misbrugsberedskab

Beredskabet består i, at ledelsen på DBC kan formidle kontakten til en misbrugskonsulent, som har stor erfaring i at håndtere problemerne i forbindelse med misbrug, for eksempel alkohol eller rygning.

Vi måler succes gennem:

- At tilbuddet findes og kan benyttes af DBC's medarbejdere

Sundhedscoaching

DBC har mulighed for at benytte Falck Healthcare til sundhedscoaching. DBC afholder efter godkendelse af nærmeste leder og Personalekontoret udgiften til den indledende coaching, samt op til 5 opfølgningssamtaler. Indholdet kan f.eks. være et ønske om at tabe sig, få en bedre kondition eller bare leve sundere.

Vi måler succes gennem:

- At tilbuddet findes og kan benyttes af DBC's medarbejdere

Krisehjælp

For medarbejdere der rammes af sociale begivenheder og kriser vil DBC kunne yde hjælp og eventuelt tilskud til behandling. Aftalen med Falck Healthcare estimerer 8 sager per år. En sag kan omfatte umiddelbar psykologisk rådgivning med op til 10 konsultationer og gælde kriser såvel på arbejde som privat.

Vi måler succes gennem:

- Alle medarbejdere, der står i en akut krise, tilbydes hjælp



Medarbejderudvikling, *arbejds miljø & sundhed*, kultur og miljø

Tværfaglig behandling

Dette er en mulighed for at forebygge og behandle arbejdsrelaterede skader ved massage, fysioterapi og kiropraktik.

Aftalen omfatter i alt 150 behandlinger per år. Hver medarbejder har som udgangspunkt mulighed for maksimalt 5 behandlinger per år.

Vi måler succes gennem:

- Medarbejdere, der ønsker det, får tilbudt op til 5 behandlinger

Vi er 160 medarbejdere, og det er ikke svært at regne ud, at 5 tværfaglige behandlinger per ansat giver mere end de 150 afsat i aftalen.

Til det er der at sige, at dels regner vi ikke med, at alle benytter sig af tilbudet, og dem, der ønsker behandlinger får det, uanset vi overstiger det samlede afsatte antal.

I 2010 og 2011 var der således henholdsvis 198 og 162 tværfaglige behandlinger.

Influenza vaccination

Der er en gang om året mulighed for at benytte Falck Healthcares influenzavaccination.

Vi måler succes gennem:

- Antal medarbejdere der bliver vaccineret skal være minimum 50

DBC's Sociale Regnskab, CSR

Medarbejderudvikling, arbejdsmiljø & sundhed, *kultur* og miljø

Kultur

I DBC ønsker vi et sjovt og socialt arbejdsmiljø, hvor vi tager ansvar for hinandens trivsel på arbejdet såvel som i fritiden.

Personaleforeningen i DBC arrangerer forskellige tilbagevendende teater- og biografture, skovture og andre sociale arrangementer. Vi konkurrerer mod andre arbejdspladser under diverse cykel- og løbekonkurrencer.

DBC støtter personaleforeningen økonomisk med halvdelen af medarbejderbetalingen for medlemskabet.

Vi måler succes gennem:

- Det er et mål at 80 procent af de ansatte skal være medlemmer af Personaleforeningen
- Årligt arrangeres der minimum 13 kulturelle arrangementer, 7 sportsarrangementer og 3 fester.
- Deltagerantallet opgøres årligt, og skal være tilfredsstillende.

I 2011 stod DBC gennem Personaleforeningen for 16 kulturelle arrangementer og 8 sportsarrangementer og opfyldte således vores målsætning.

Fra 2011 er det blevet muligt at dyrke pilates på DBC. Her er det instruktør Eja Rose Mørkeberg, som er i gang med at undervise herreholdet en torsdag eftermiddag efter arbejdstid.



DBC's Sociale Regnskab, CSR

Medarbejderudvikling, arbejdsmiljø & sundhed, kultur og miljø

Miljø

DBC fører en aktiv miljøpolitik både indadtil og udadtil. En aktiv miljøpolitik bliver mere og mere et kendemærke for DBC, både i de ansattes bevidsthed og for samarbejdspartnere og kontakter og mennesker i lokalområdet, hvor vores miljøarbejde er blevet omtalt i forskellige sammenhænge.

For miljøområdet udarbejdes der selvstændig miljørapport.

DBC er grøn på flere måder. Faktisk er vores matrikel så grøn, så man kunne regne den for at være en skov efter FAOs kriterier. Selvom dette hører til den lidt kuriøse afdeling, så bliver vi faktisk grønnere, som tiden går. Fra 2010 til 2011 gik vores CO₂-udslip ned med godt og vel 7 procent.

