



DBC's sociale regnskab 2012

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.

DBC støttede igen i 2012 Danmarksindsamlingen.



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 indsatser, der indgår i CSR
- Bevidstliggørelse af DBC som en social ansvarlig virksomhed overfor medarbejdere, kunder, partnere, ejere og det omkringliggende samfund

CSR for hvem?

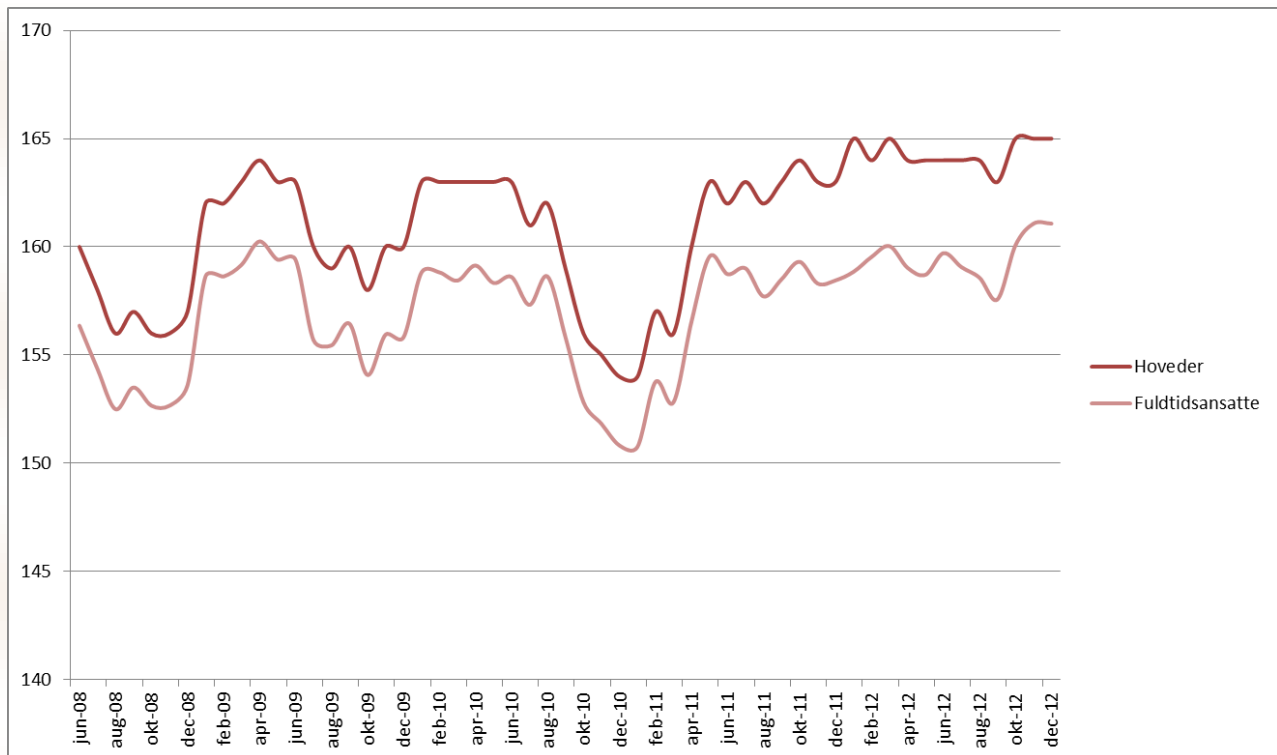
Det handler om, hvor mange vi er, hvilken alder vi har, hvilket køn vi har, hvor længe vi har været her, og hvordan vi er organiseret.

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?

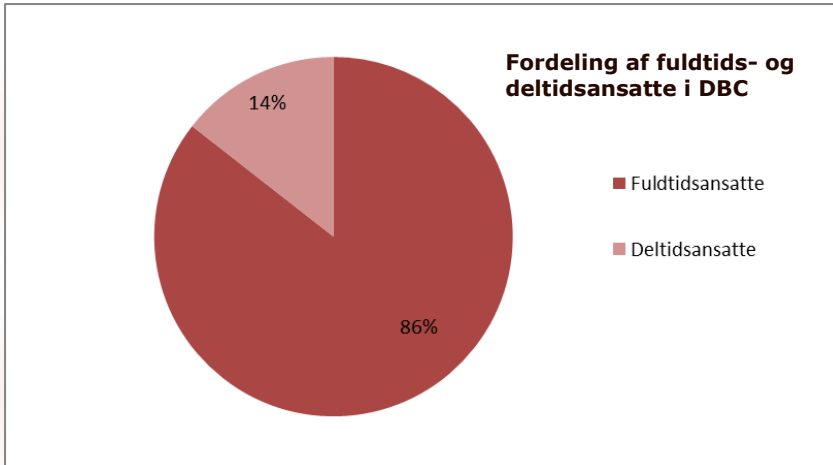
Hvor mange ansatte er vi?

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. Antal fuldtidsansatte vil altid være lavere, da 14 procent af os arbejder på nedsat tid ved udgangen af 2012. Herunder ses udviklingen i "hoveder" og fuldtidsansatte fra medio 2008 til ultimo 2012:

Ultimo 2012 var tallene for "hoveder" og fuldtidsansatte hhv. 165 og 161,1.



DBC's Sociale Regnskab, CSR

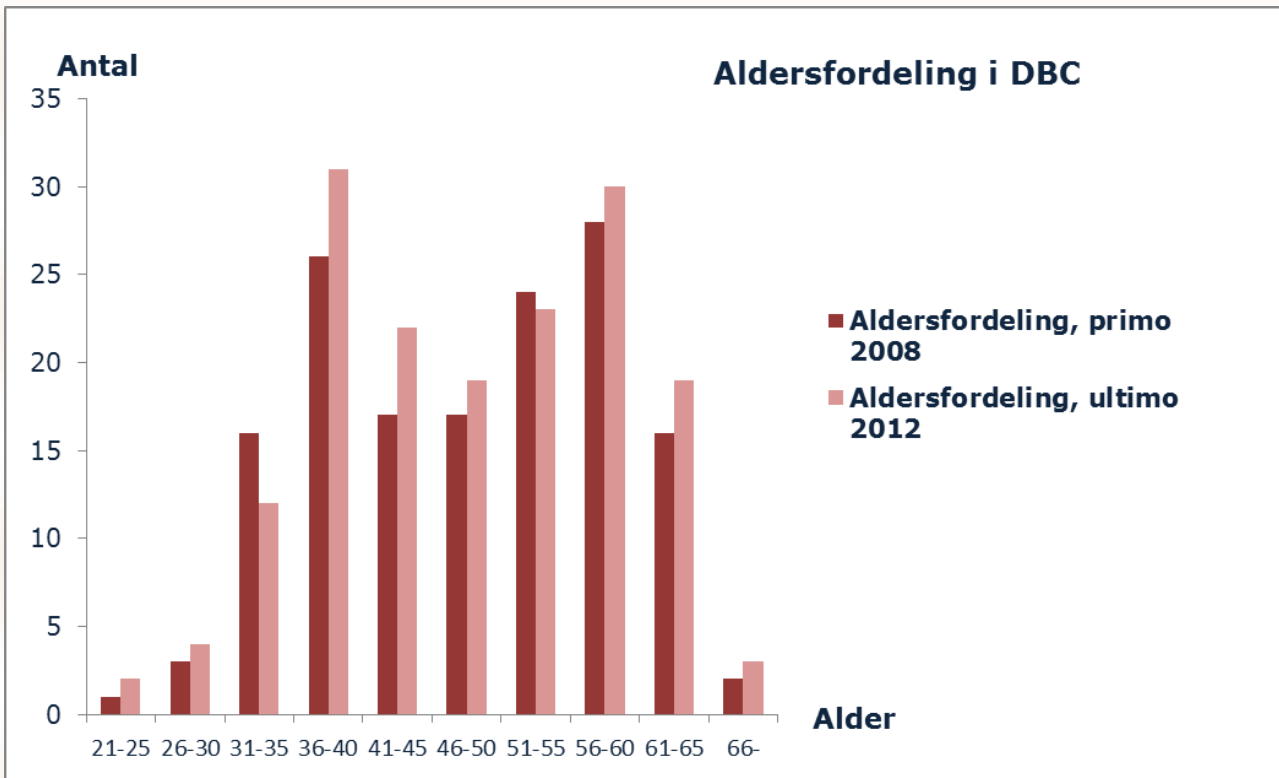


I 2012 var fordelingen af fuldtids- og deltidsansatte henholdsvis 86 og 14 procent.

Alder

Aldersfordelingen i DBC i 2012 strækker sig fra yngste elev på 21 til ældste medarbejder på 68.

I den seneste opgørelse over aldersfordeling fra ultimo 2012, ses det, at det særligt er gruppen af 36-40-årige, der er vokset gennem de sidste år og nu er størst, hvor det før var gruppen af 56-60-årige, som var størst.

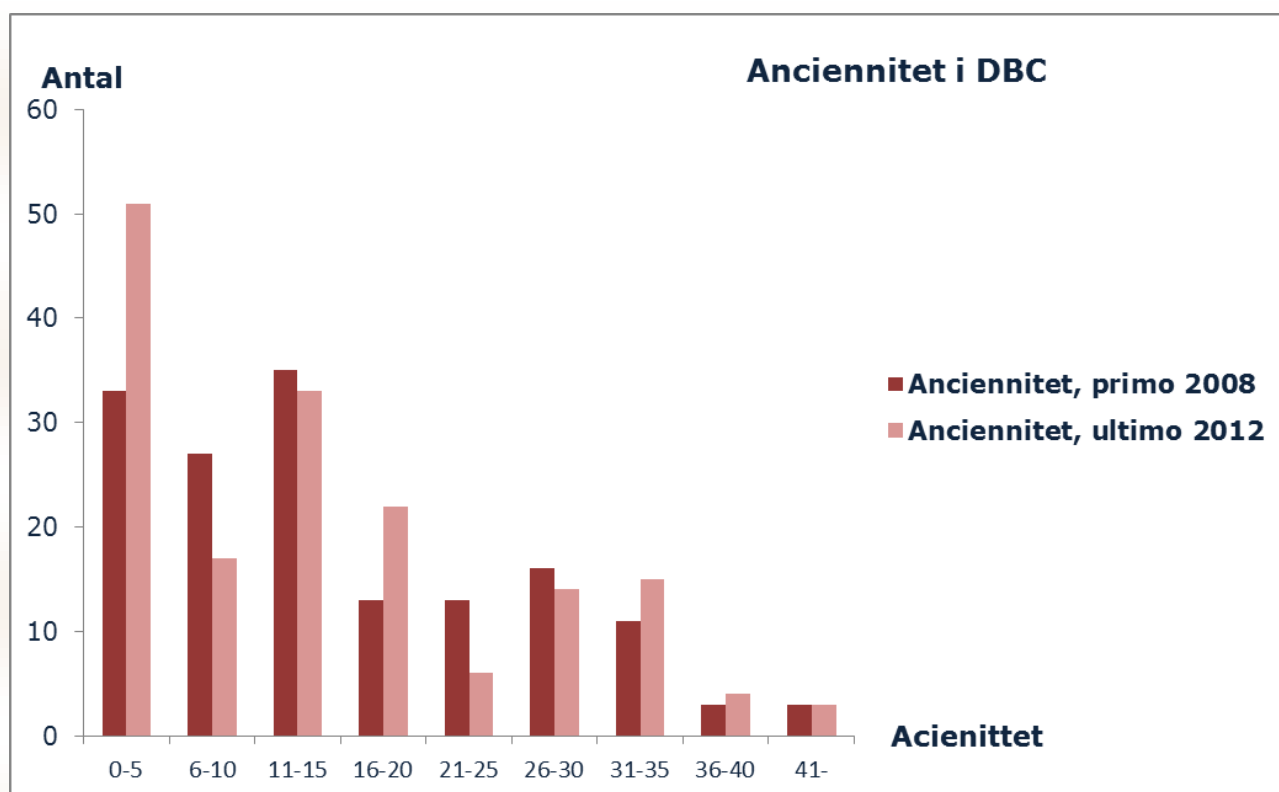


DBC's Sociale Regnskab, CSR

Anciennitet

Her ses et søjlediagram, der viser fordelingen af anciennitet i DBC primo 2008 og ultimo 2012. Fordelingen viser, at der findes flere med lav anciennitet nu end tilbage i 2008. Den største enkeltgruppe er nu medarbejdere med en anciennitet fra 0 til 5 år. Variationen i ancienniteten dækker et spektrum fra nogle måneder til mere end 47 år.

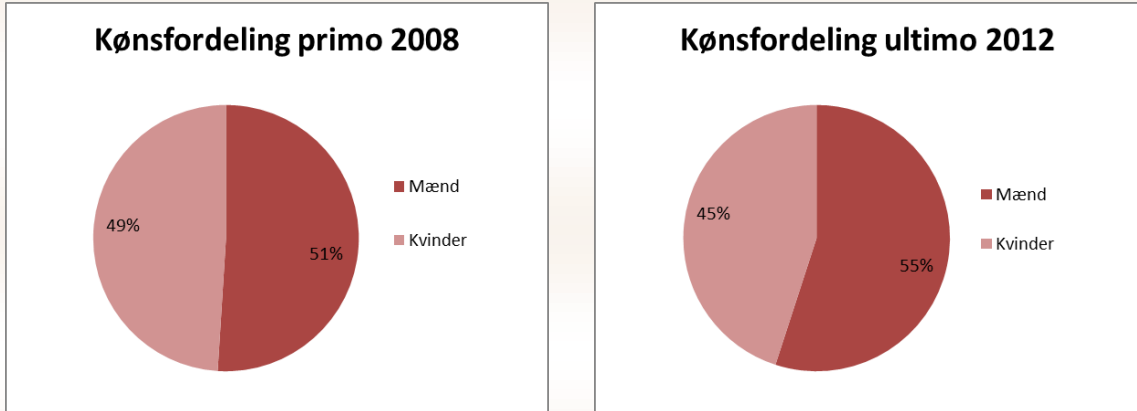
Ser man tilbage på ancienniteten i primo 2008, var den største gruppering ansatte med en anciennitet mellem 11 og 15 år. Fordelingen nu siger noget om, at der er forholdsvis flere nyansatte. Det harmonerer godt med udviklingen i aldersfordelingen som beskrevet ovenfor.



DBC's Sociale Regnskab, CSR

Køn

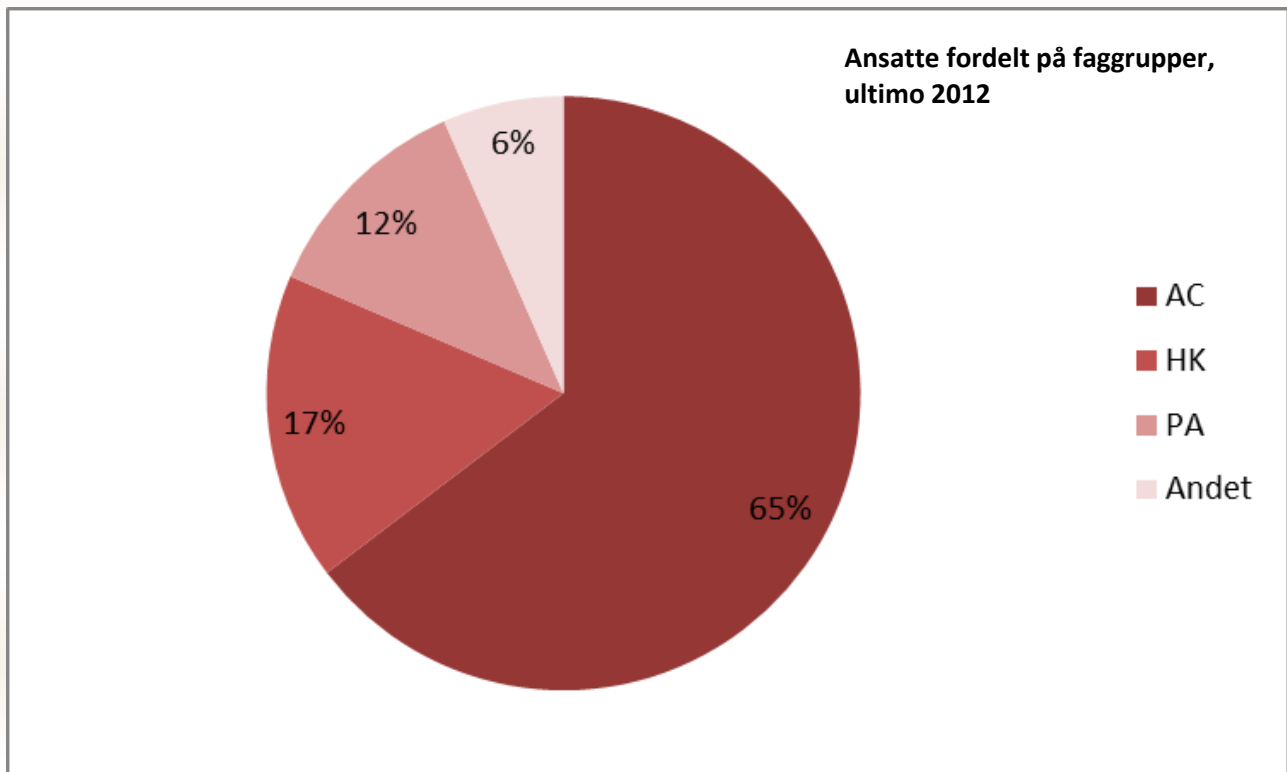
Fordelingen mellem mænd og kvinder i DBC er ultimo 2012 hhv. 55 procent og 45 procent. Tilbage i primo 2008 var den henholdsvis 51 procent og 49 procent, så der er blevet forholdsvis flere mænd i DBC gennem de sidste år.



Sammenligner man mænd og kvinders aldersfordeling er der en større aldersspredning blandt mænd i slutningen af 2012, og desuden er gennemsnitsalderen for kvinder lidt højere. Tilbage i 2008 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 2012, omfatter AC langt de fleste medarbejdere med hvad der svarer til 65 procent af alle medarbejdere. Dernæst kommer HK med 17 procent, Prosa med 12 procent og endelig de resterende, som udgør 6 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:



Medarbejderudvikling - herunder kompetenceudvikling, trainees/elever, arbejdsprøvnin-
ning, rekruttering og genplaceringshjælp.



Arbejdsmiljø & sundhed - herunder AMU-arbejde, APV, ergonomi/APR, kantinetilbud,
fitnessrum, sportsarrangementer, sundhedstjek, rygestop og krisehjælp.



Kultur - herunder tilbud om deltagelse i kor, koncerter, teater, fester samt andre arran-
gementer i Personaleforeningens regi.



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 tilgængelige i kraft af rapporten.
- 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

DBC – en vidensvirksomhed baseret på kompetenceudvikling

”DBC er en vidensvirksomhed – vi strukturerer, håndterer og formidler viden. Vi satser på fagligt og socialt kompetente, ihærdige, kreative og samarbejdsorienterede medarbejdere. Vidensdeling 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, kompetenceudvikling, 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.

Vi måler succes gennem:

- Antal ansøgere på opslåede stillinger
- Antal uopfordrede ansøgninger
- Personalets sammensætning (antal nye medarbejdere/antal fratrådte, anciennitet, aldersfordeling, kønsfordeling)
- God og fyldestgørende introduktion til nye medarbejdere

I 2012 havde vi som i 2011 9 stillingsopslag, som resulterede i 295 ansøgninger, og det var et tilfredsstillende rekrutteringsgrundlag for DBC og gav den forventede personalesammensætning. Dertil havde vi 38 uopfordrede ansøgninger i 2012. Antallet af ansøgninger anses for tilfredsstillende. HR arrangerer en god og fyldestgørende introduktion til nye medarbejdere, og personalets sammensætning anses for tilfredsstillende.



DBC's Sociale Regnskab, CSR

Kompetenceudvikling

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. I 2012 kom vi ikke helt i mål, da der blev anvendt ca. 4 dage per medarbejder i henhold til vores tidsregistrering. Til gengæld blev der anvendt næsten alle de 1,3 millioner kr, som var afsat til uddannelse. Vi anvendte $\frac{3}{4}$ af midlerne afsat til konferencer og lignende brug.

DBC tilbyder sine ansatte kompetenceudvikling 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 for hver 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

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. 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 personligt og fagligt. Næste gang 2014.

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 øjeblikket har vi fokus på optagelse af elever. DBC har gennem tiden optaget elever i forskellige administrative forløb. Gennem 2012 har vi haft 3 elever i DBC, 2 i IT-L og 1 i HR & Økonomi. Målet er at DBC altid skal have mindst en elev.

Desuden gør DBC brug af studentermedhjælpere i et begrænset omfang. I 2012 var der 1 studentermedhjælp i Team MUS i DATA-divisionsen.

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.

Sigvør Hansen, økonomielev, startede i oktober 2012:

I sidste uge var jeg på skole, og da jeg snakkede med de andre på skolen, tænkte jeg "hvor er jeg heldig, at jeg er blevet elev i DBC". Det er et rigtig godt sted, hvor man bliver modtaget positivt fra dag et. Alle hilser og snakker med en.

Jeg får lov til at lave nogle rutineopgaver både for HR og ØKS, og der er en konstruktiv feedback, så jeg lærer noget.

Jeg synes også det er godt at arbejde i receptionen, det er en god måde at lære huset at kende på.

Det er meningen at jeg skal lidt rundt i huset, hvor de har noget med økonomi at gøre, og det glæder jeg mig meget til.





DBC's Sociale Regnskab, CSR

Arbejdsprøvning

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

Hidtil har der været arbejdsprøvning i divisionen Data (bibliotekar, kontorassistent) og senest i ultimo 2012 i Marked og Produkter.

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.



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 (gennemført i 2013).
- 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 faguddannet 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. Der blev gennemført 16 APR i november 2012, og det er godt halvdelen af vores målsætning, hvorfor der vil blive gjort en ekstraordinær indsats for at få gennemført flere APR i 2013.

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.
- Der anvendes udelukkende miljøgodkendte rengøringsmidler.

DBC's Sociale Regnskab, CSR

Bygning

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

I 2012 blev det sidste store byggerenoveringsprojekt i DBC afsluttet, renoveringen af Bygning B. Siden 2009 er der blevet foretaget en gennemgang og renovering af alle DBC's bygninger startende med renovering af tag og facade. Siden er der blevet udskiftet og renoveret alt fra ovenlysinduer, en port, gulve, ventilationsanlæg, lamper med mere.

Det handler ikke bare om at udskifte enkeltdele. Det handler om en smartere og mere energi-besparende bygning. For eksempel er der belysningen. Den har været et gennemgående tema i renoveringen af huset. Gamle energislugende pærer skiftes ud med mere moderne energi-spærpærer, men dertil kommer, at belysning tænkes ind på en ny måde, hvor dagslyset ud-nyttes bedre, og der er brug for færre lamper.

Så handler det også om æstetik og velvære. Gennem byggere-noveringen er rum gjort større, og dagslyset får en helt ny be-tydning. DBC er blevet mere lyst og rummeligt.

Endelig sørger vores viceværter Søren og Kaya dagligt for, at der er ordenligt og rydeligt på DBC's arealer og at indendørs reparati-oner med mere bliver gennem-ført hurtigst muligt.



Vi måler succes gennem:

- Et god og velfungerende bygning, hvor der er tænkt i smarte og energisparende løsninger.
- Rummelige og lyse omgivelser, hvor der er tænkt på æstetik og velvære.
- Snerydning, fjernelse af affald med mere på DBC's arealer.
- Ukrudtsbekæmpelse og vedligeholdelse af træer og buske skal ske med jævne mellemrum.
- Indendørs reparationer udføres hurtigst muligt.

DBC's Sociale Regnskab, CSR

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. 31. oktober 2012 blev der afholdt Falck Hjertestarterkursus med i alt 11 deltagere (heraf 3 AMU).

Vi måler succes gennem:

- Årlige opdateringer på førstehjælpskurser for medlemmer af AMU samt et udvalg af andre medarbejdere.
- Alle medarbejdere skal have kendskab til beredskabsplanen via intranettet.

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. I 2012 opfyldte vi succesmålene på ledelsesområdet.



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 arrangementer 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

DBC's Sociale Regnskab, CSR

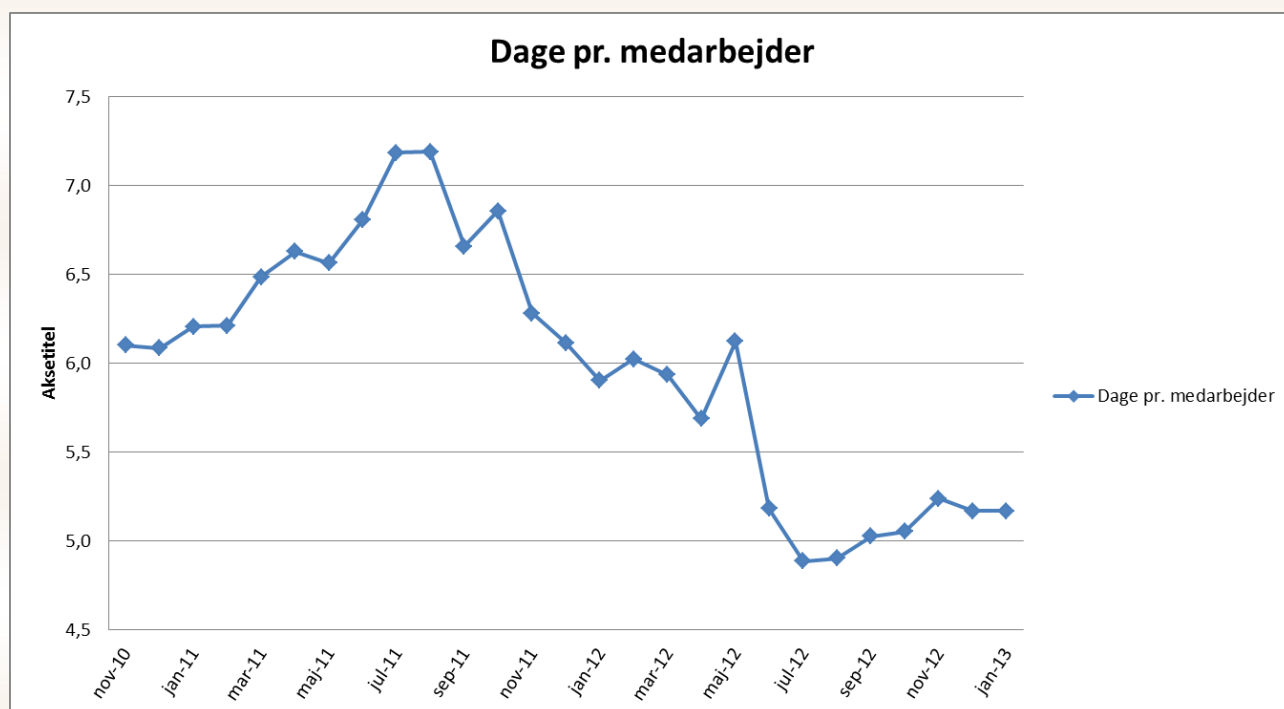
Sundhed – overordnet mål: lavt sygefravær

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.

I grafen nedenfor ses udviklingen i antallet af sygedage per medarbejder fra november 2010 til og med december 2012, og det ses, at vi nu ligger pænt under målsætningen på sygefravær:



DBC's Sociale Regnskab, CSR

Falck Healthcare

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.

Hvert år har DBC's medarbejdere mulighed for at få udarbejdet en sundhedsprofil. Det er et generelt sundhedstjek, hvor man får målt blodtryk, blodsukker med mere. I 2012 fik 28 ansatte udarbejdet sundhedsprofiler i DBC.

Tværfaglig behandling

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

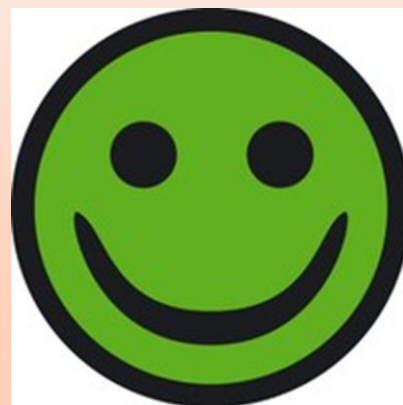
Aftalen omfatter i alt 150 behandlinger per år. Hver medarbejder har som udgangspunkt mulighed for maksimalt 5 behandlinger per år. I 2012 blev der udført i alt 86 behandlinger.

Vi måler succes gennem:

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

10. oktober 2012 var Arbejdstilsynet forbi og tildelte DBC en grøn smiley. Det betyder, at virksomheden ikke har noget udestående med Arbejdstilsynet. Den grønne smiley er dermed også et signal til omverdenen om, at DBC har styr på arbejdsmiljøet.

Den grønne smiley gælder i fem år og kan kun forlænges efter et nyt tilsyn.



DBC's Sociale Regnskab, CSR

I 2012 benyttede DBC's viceværter Søren Hansen og Kaya Er muligheden for tværfaglig behandling i form af besøg hos kiropraktor

Både Søren og Kaya har lidt af rygproblemer. Men det har der været råd for. De fortæller samstemmende, at kiropraktoren i Ballerup er meget kompetent, og at det er godt, at det er den samme behandler hver gang.

En behandling tager ca. ½ time. Det var nok for Kaya at få 3 behandlinger, så gik det bedre for ham. Søren gik lidt flere gange, men har ikke haft behov for behandlinger i lang tid. Han begrundet det med, at han er begyndt at gå til pilates i Personaleforeningen.

Pilates hjælper forebyggende, men det er godt med Falck Healthcare til akut behandling. De mener begge, at når der opstår et akut rygproblem, så kan kiropraktoren spare både DBC og dem selv for sygedage.



Influenza vaccination

Der er en gang om året mulighed for at benytte Falck Healthcares influenzavaccination. I oktober 2012 blev 33 personer vaccineret, hvilket er under vores minimumsmålsætning på 50 personer. I 2013 vil vi gøre en indsats for at få flere til at anvende muligheden for vaccination.

Vi måler succes gennem:

- Antal medarbejdere, der bliver vaccineret, skal være minimum 50

DBC's Sociale Regnskab, CSR

Benchmarking af sundhed

I 2012 deltog DBC i konkurrencen "Danmarks sundeste virksomhed". DBC deltog sammen med 144 virksomheder i konkurrencen, som afholdtes for første gang i dens nuværende form. Der har før været flere priser med samme tema, men prisuddelerne er nu gået sammen om én samlet pris. Organisationerne bag er Dansk Erhverv, Dansk Firmaidræt og Sundhedsdoktor.dk.

Deltagelse skete gennem en spørgeskemaundersøgelse i DBC, som en stor andel af DBC's medarbejdere valgte at svare på.

Selvom vi ikke kom ind på Top 10 over sundeste virksomheder i Danmark, så fik vi et godt udbytte af undersøgelsen. Dels deltog vi på sundhedsdagen på Børsen, hvor selve kåringen fandt sted, og der var mulighed for at netværke med andre virksomheder og høre om deres erfaringer med sundhed på arbejdspladsen, men ikke mindst fik vi også for første gang et overblik over sundheden i DBC gennem spørgeskemaundersøgelsen. Undersøgelsen gav os også mulighed for at benchmarke os mod landsresultatet.

I 2013 deltager vi igen i "Danmarks Sundeste Virksomhed" og regner med, at vi her igennem har et redskab til fremover at måle sundhedstilstanden i DBC og se, hvordan vi klarer os i forhold til andre virksomheder i Danmark.

Undersøgelsen er delt i fem hovedområder: kost, rygning, alkohol/misbrug, motion og stress. Herunder følger DBC's resultater sammenholdt med landsresultatet, og samlet set klarer DBC sig tilfredsstillende på sundhedsområdet. Her følger undersøgelsesresultaterne for de nævnte grupper:

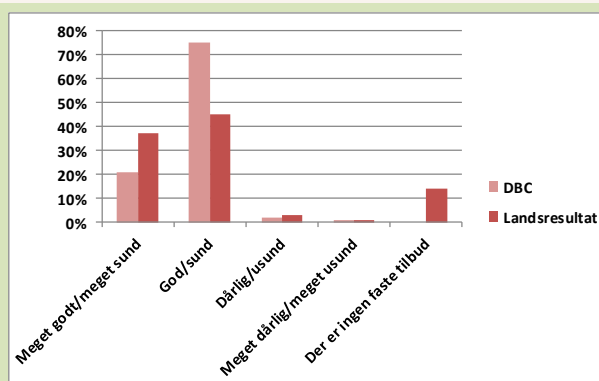
Kost

Hvordan vurderer du virksomhedens tilbud omkring et fast sundt hovedmåltid på arbejdet?

(F.eks. sund kantine, madordning, madklub, morgen/aftensmad)

Kost - faste rammer

	DBC	Landsresultat
Meget godt/meget sund	21%	37%
God/sund	75%	45%
Dårlig/usund	2%	3%
Meget dårlig/meget usund	1%	1%
Der er ingen faste tilbud	0%	14%

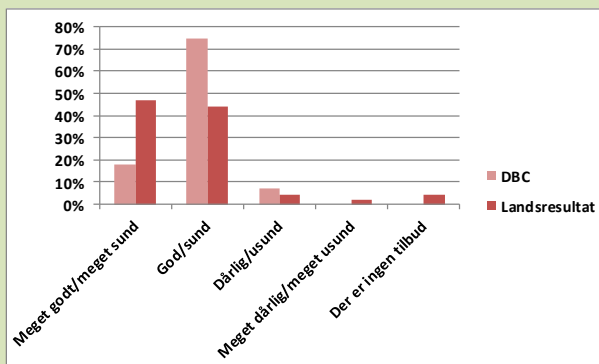


Hvordan vurderer du virksomhedens øvrige tiltag på kostområdet?

(F.eks. frugtordning, kostkammer, vægttabsgupper, kostvejledning, sundhedstjek eller foredrag)

Kost - øvrige tiltag

	DBC	Landsresultat
Meget godt/meget sund	18%	47%
God/sund	75%	44%
Dårlig/usund	7%	4%
Meget dårlig/meget usund	0%	2%
Der er ingen tilbud	0%	4%



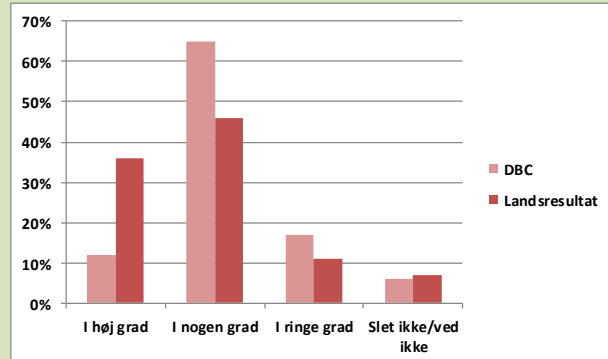
DBC's Sociale Regnskab, CSR

I hvor høj grad er tilgængeligheden af usunde madvarer minimeret på virksomheden?

(sodavand, slik, kager mv.)

Kost - usunde madvarer

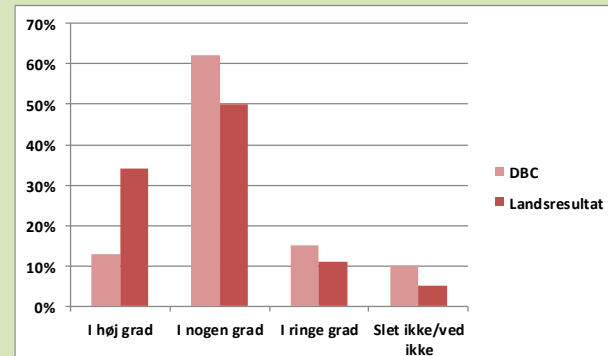
	DBC	Landsresultat
I høj grad	12%	36%
I nogen grad	65%	46%
I ringe grad	17%	11%
Slet ikke/ved ikke	6%	7%



I hvor høj grad mener du virksomhedens indsats på kostområdet har positiv effekt på medarbejdernes bevidsthed om at spise sundt?

Kostordninger - effekt

	DBC	Landsresultat
I høj grad	13%	34%
I nogen grad	62%	50%
I ringe grad	15%	11%
Slet ikke/ved ikke	10%	5%

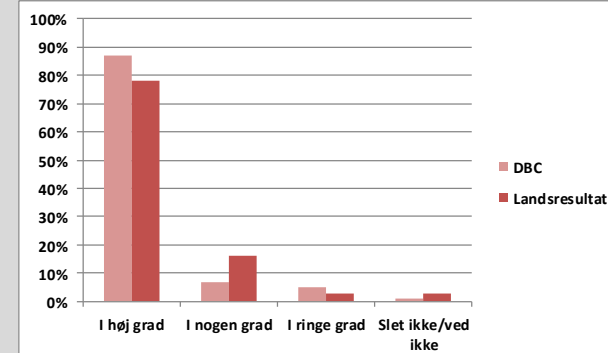


Ryging

I hvor høj grad har virksomheden en tydelig rygepolitik som overholdes i praksis?

Rygepolitik

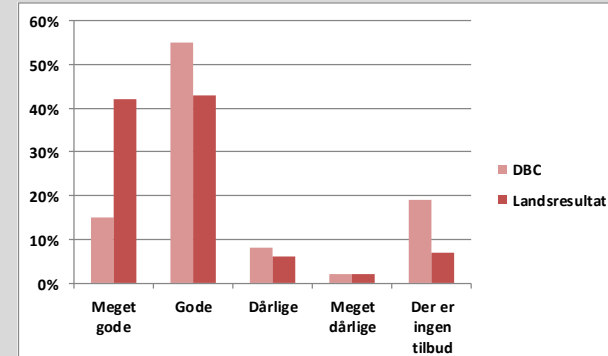
	DBC	Landsresultat
I høj grad	87%	78%
I nogen grad	7%	16%
I ringe grad	5%	3%
Slet ikke/ved ikke	1%	3%



Hvordan vurderer du virksomhedens tilbud om hjælp til rygestop? (F.eks. rygestopkurser, rygestop-instruktører eller økonomisk støtte til rygeafvænningsprodukter)

Tilbud og hjælp til rygestop

	DBC	Landsresultat
Meget gode	15%	42%
Gode	55%	43%
Dårlige	8%	6%
Meget dårlige	2%	2%
Der er ingen tilbud	19%	7%





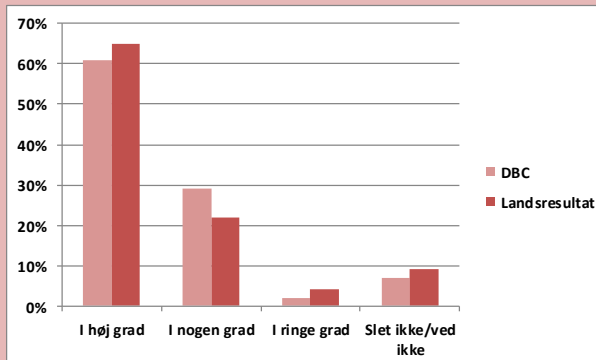
DBC's Sociale Regnskab, CSR

Alkohol/misbrug

I hvor høj grad har virksomheden en tydelig alkohol/misbrugspolitik som overholdes i praksis?

Alkohol/misbrugspolitik

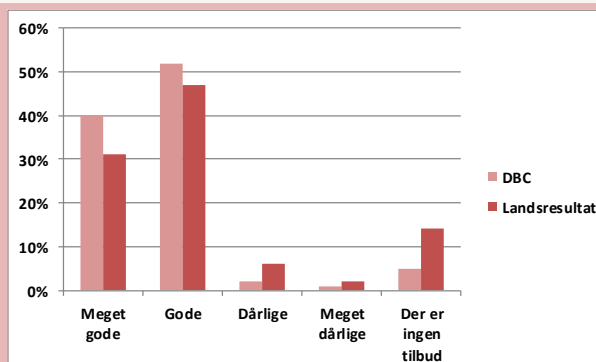
	DBC	Landsresultat
I høj grad	61%	65%
I nogen grad	29%	22%
I ringe grad	2%	4%
Slet ikke/ved ikke	7%	9%



Hvordan vurderer du virksomhedens tilbud om hjælp til medarbejdere med misbrugsproblemer?

Alkohol - forebyggelse/aktiviteter

	DBC	Landsresultat
Meget gode	40%	31%
Gode	52%	47%
Dårlige	2%	6%
Meget dårlige	1%	2%
Der er ingen tilbud	5%	14%



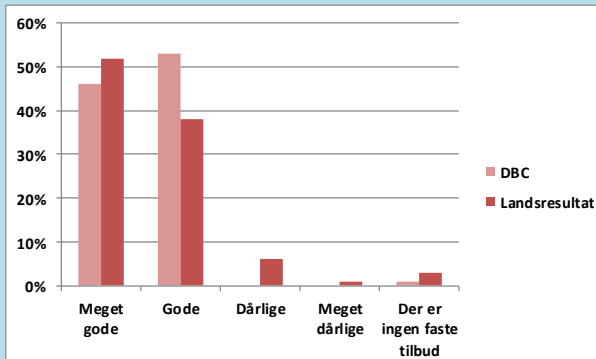
Motion

Hvordan vurderer du virksomhedens tilbud/rammer om motion på fast ugentlig basis?

(F.eks. egne motionsklubber, motionsrum eller tilskud til motionsklubber/foreninger)

Motion - faste rammer

	DBC	Landsresultat
Meget gode	46%	52%
Gode	53%	38%
Dårlige	0%	6%
Meget dårlige	0%	1%
Der er ingen faste tilbud	1%	3%

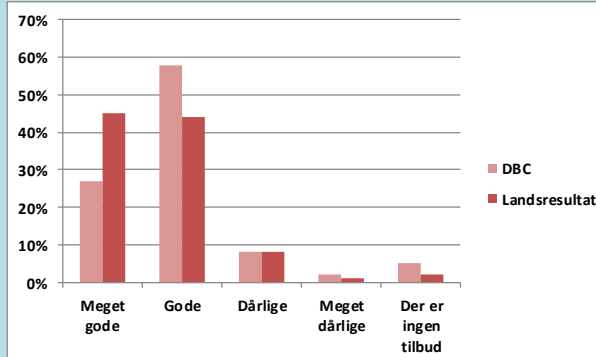


Hvordan vurderer du virksomhedens øvrige tilbud på motionsområdet?

(F.eks. motionsløb, motionskampagner, pausegymnastik, aktivitetsdage, events eller personlig træning)

Motion - øvrige tilbud

	DBC	Landsresultat
Meget gode	27%	45%
Gode	58%	44%
Dårlige	8%	8%
Meget dårlige	2%	1%
Der er ingen tilbud	5%	2%



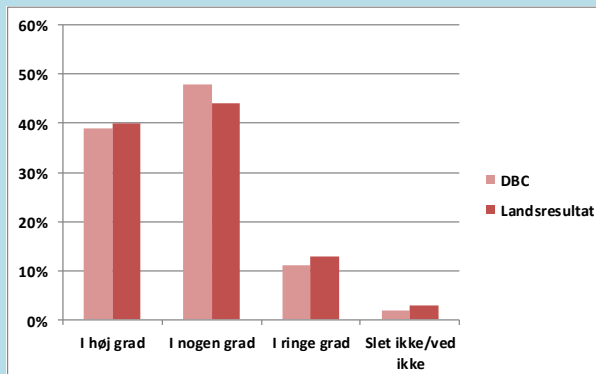


DBC's Sociale Regnskab, CSR

I hvor høj grad motiverer virksomhedens fysiske rammer til at være fysisk aktiv (bad, cykelparkering, motionsvenlig indretning, udenoms arealer)

Motion - fysiske rammer

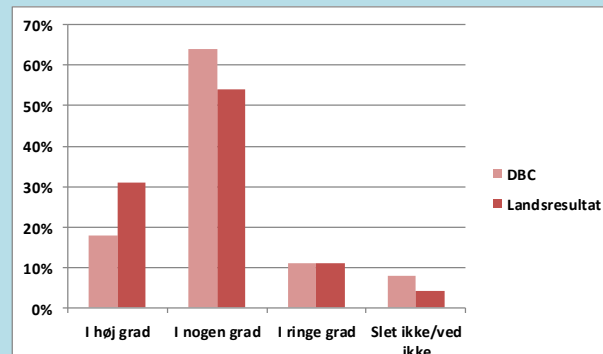
	DBC	Landsresultat
I høj grad	39%	40%
I nogen grad	48%	44%
I ringe grad	11%	13%
Slet ikke/ved ikke	2%	3%



I hvor høj grad mener du virksomhedens motionsordninger har positiv effekt på medarbejdernes motionsvaner?

Motionsordninger - effekt

	DBC	Landsresultat
I høj grad	18%	31%
I nogen grad	64%	54%
I ringe grad	11%	11%
Slet ikke/ved ikke	8%	4%

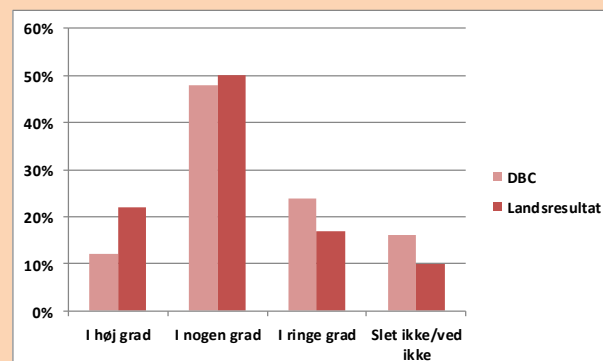


Stress

I hvor høj grad har virksomheden en tydelig stress/trivselspolitik som overholdes i praksis?

Stress/trivselspolitik

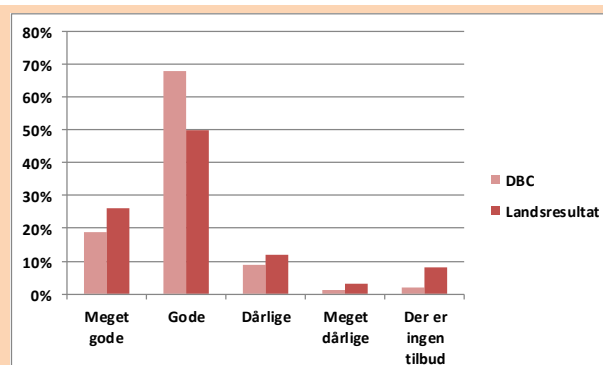
	DBC	Landsresultat
I høj grad	12%	22%
I nogen grad	48%	50%
I ringe grad	24%	17%
Slet ikke/ved ikke	16%	10%



Hvordan vurderer du virksomhedens tilbud om hjælp til medarbejdere, der har fået konstateret stress?

Stress - håndtering

	DBC	Landsresultat
Meget gode	19%	26%
Gode	68%	50%
Dårlige	9%	12%
Meget dårlige	1%	3%
Der er ingen tilbud	2%	8%



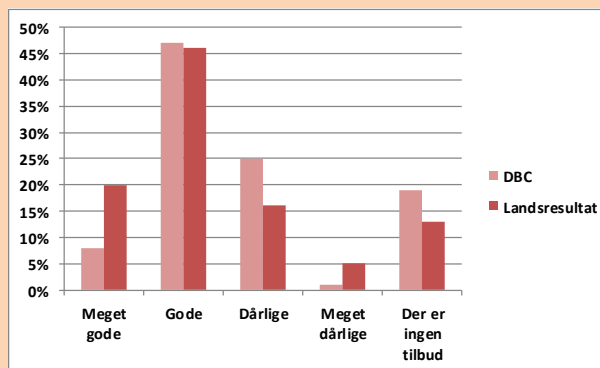
DBC's Sociale Regnskab, CSR

Hvordan vurderer du virksomhedens processer eller tiltag mod at forebygge stress blandt medarbejderne?

(F.eks. kurser, uddannelser eller foredrag, tema på møder eller ved medarbejderudviklingssamtaler, stress-/trivselsvejledere eller løbende individuel opfølgning på arbejdsopgaver) (OBS!: fejl - manglende procenter i landsresultat - skøn ud fra grafik)

Stress - forebyggende tiltag

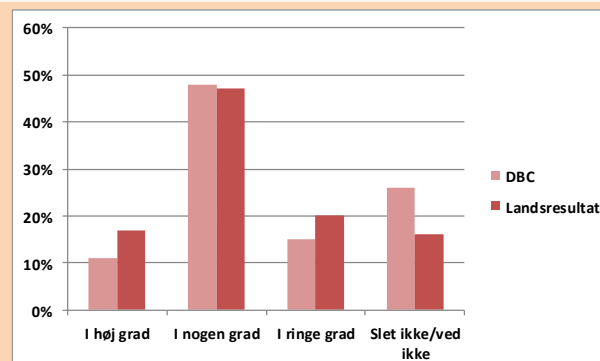
	DBC	Landsresultat
Meget gode	8%	20%
Gode	47%	46%
Dårlige	25%	16%
Meget dårlige	1%	5%
Der er ingen tilbud	19%	13%



I hvor høj grad mener du virksomhedens indsats på stressområdet har hjulpet medarbejdere til bedre at kunne håndtere eller undgå stress?

Stress - effekt

	DBC	Landsresultat
I høj grad	11%	17%
I nogen grad	48%	47%
I ringe grad	15%	20%
Slet ikke/ved ikke	26%	16%



DBC's Sociale Regnskab, CSR

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 en række forskellige kulturelle og sociale arrangementer. Blandt de største er den årlige udflugt og juletræsfesten. Foreningen støtter også op omkring medarbejdernes sundhed og trivsel gennem hold i pilates og yoga samt deltagelse ved diverse løb.



I 2012 gik Personaleforeningens årlige udflugt til Assistens Kirkegård. Her blev vi blandt andet vist rundt af en af de "levende døde", H. C. Andersen, som var genopstået i skikkelse af skuespilleren Bjarne G. Nielsen.

Efter rundvisning spiste vi i Kulturcenter Assistens, og Jacob Molsen fra Landkøkkenet leverede mad og drikke, som han flere gange har gjort til DBC.

Diverse smagninger plejer at være et hit blandt personaleforeningens arrangementer. I april 2012 var ølsmagningen med tilhørende hotdog et stort tilløbsstykke.



I marts 2012 arrangerede personaleforeningen en lystfiskertur på Øresund.



DBC støtter personaleforeningen økonomisk. Fra og med 2012 har DBC øget sit bidrag til Personaleforeningen. Det øgede bidrag skaber muligheder for endnu flere aktiviteter i personaleforeningens regi til glæde for medarbejderne.

I øvrigt følger vi de retningslinjer for personaleforeninger, som gælder i DBC's ejerkreds, Kommunernes Landsforening og Kulturministeriet.

Vi måler succes gennem:

- Det er et mål at 80 procent af de ansatte skal være medlemmer af Personaleforeningen
- Årligt arrangeres der et passende antal kulturelle og sports arrangementer
- Deltagerantallet til arrangementer opgøres årligt, og skal være tilfredsstillende

**Miljø**

DBC fører en aktiv miljøpolitik både indadtil og udadtil. 2012 blev et markant år, hvor vi opfyldte målet for vores deltagelse i det såkaldte Carbon 20 projekt. Det gælder om at reducere udledningen af CO₂ med 20 procent inden udgangen af 2013, og det mål nåede vi allerede i 2012 med en reduktion på 25 procent.

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 gennem Ballerup Kommune med i Carbon 20. Det er et miljøprojekt i EU-regi, hvor deltagerne stiler mod at reducere deres CO₂-udslip med 20 procent i perioden fra og med 2011 til og med 2013. Vi er nu i mål med reduktionsmålet, da vi ved udgangen af 2012 havde reduceret med 25 procent.

