

DBC'S SOCIALE REGNSKAB

2013

Corporate Social Responsibility i DBC





DBC'S SOCIALE REGNSKAB – CSR 2013
Juni 2014

Udgivet af
DBC as
Tempovej 7-11
2760 Ballerup
Tlf. 44 86 77 77
dbc@dbc.dk
CVR 15149043

Design BGRAPHIC
Foto Claus Peuckert

INDHOLD

| | |
|---------------------------------|----|
| Den ansvarlige virksomhed | 5 |
| Fire indsatsområder | 6 |
| Medarbejderudvikling | 9 |
| Arbejds miljø & sundhed | 13 |
| Personalesammensætning | 19 |
| Miljø | 23 |



DEN ANSVARLIGE VIRKSOMHED

CSR – Corporate Social Responsibility – handler om virksomhedens sociale ansvar indadtil og udadtil. Centrale begreber er etik, rummelighed, miljøbevidsthed og socialt engagement.

DBC's CSR-politik har fokus på medarbejdertrivsel og samfundssind. Det er vores mål at drive virksomheden etisk forsvarligt. Hvor det er muligt, involverer vi os i samfundsansvarlige initiativer og støtter disse i videst muligt omfang.

Medarbejdertrivsel understøtter vi gennem faglige udfordringer, gode uddannelsesmuligheder, fleksible arbejdstider og en god sundhedsordning. Derudover er der en række aktiviteter af mere social karakter, og personaleforeningen tilbyder noget for enhver smag, lige fra korsang til pilates.

I 2013 har vi haft særlig fokus på at formulere DBC's nye strategi – Strategi 2017. Alle medarbejdere er i løbet af året blevet inkluderet i strategiprocesen og har haft mulighed for at komme med input i en række workshops. Denne medarbejderinvolvering er blevet vel modtaget og har været med til at øge engagementet for virksomheden, fællesskabsfølelsen og følelsen af at arbejde for fælles mål.

Samfundssindet kommer til udtryk gennem den grundholdning, at vi skal skabe værdi i et moderne videnssamfund for såvel den enkelte borger som de institutioner, der benytter vores produkter.

Med vores services understøtter DBC bibliotekernes formål: "at fremme oplysning, uddannelse og kulturel aktivitet". DBC's løsninger imødekommer videnssamfundets behov for aktuel og alsidig kvalitetsinformation og bidrager dermed til innovation i samfundet. Vores it-systemer er baseret på open source og serviceorienteret arkitektur og følger således Digitaliseringsstyrelsens retningslinjer for offentlige virksomheder. DBC er garant for public service-ydelser af høj kvalitet til bibliotekerne, og vores mål er at bidrage til effektivitet og produktivitet i bibliotekerne.

DBC'S CSR-POLITIK SKAL UNDERSTØTTE 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 sund og socialt ansvarlig personalepolitik.
- Vi arbejder professionelt, målrettet og resultatorienteret med vores projekter og opgaver.
- Eksisterende og potentielle medarbejdere, kunder, partnere, ejere og det omkringliggende samfund skal vide, at vi er en socialt ansvarlig virksomhed.

FIRE INDSATSOMRÅDER

Bevidstgørelsen hos såvel medarbejderne som eksterne interessenter er essentiel for en succesfuld CSR-strategi.

Vi synliggør vores CSR-arbejde på følgende måder:

- Vi udarbejder årligt en CSR-rapport med mål, rammer, nøgletal og forbedringsforslag inden for de udvalgte temaer.
- Vi formidler CSR-arbejdet internt, således at det sociale ansvar er i den enkelte medarbejders bevidsthed.

VI FOKUSERER VORES CSR-INDSATS PÅ FIRE OMRÅDER:

MEDARBEJDERUDVIKLING

Herunder rekruttering, kompetenceudvikling, elever, arbejdsprøvning, uddannelsesaktiviteter, kulturelle arrangementer og afdelingsdage.

PERSONALESAMMENSÆTNING

Herunder anciennitet, aldersfordeling, m.m.

ARBEJDSMILJØ & SUNDHED

Herunder arbejdsmiljøorganisation, APV, ergonomi, kantinetilbud, fitnessrum, sportsarrangementer, sundhedstjek, rygestop og krisehjælp.

MILJØ

Herunder fysiske rammer, affaldssortering, grøn it, forbrug af el, vand og varme.





MEDARBEJDERUDVIKLING

Vores værdisæt udgør rammerne for DBC's eksistens og udvikling. Rammerne udfyldes gennem løbende medarbejderudvikling, og ved at vi fastholder og tiltrækker de rigtige medarbejdere, der således er med til at skabe indholdet.

Medarbejderudviklingens redskaber er i høj grad baseret på målrettet kompetenceudvikling af den enkelte, med helheden for øje. Derved opnås et fagligt niveau, der modsvarer kravene i DBC's strategi og vision.

Medarbejderne er DBC's vigtigste ressource. Det er deres faglige kompetencer, engagement og menneskelige egenskaber, der er afgørende for, hvordan omverdenen oplever DBC og DBC's produkter.

Rekruttering

Det er et personalepolitisk mål for DBC at kunne tiltrække og fastholde et veluddannet og velmotiveret personale.

Medarbejdere rekrutteres på forskellige måder, afhængig af arbejdsopgavens karakter. Det kan være via stillingsopslag, uopfordrede ansøgninger eller headhunting/netværks-rekruttering. Desuden skaber vi relationer til relevante uddannelsesinstitutioner ved i et vist omfang at gøre brug af studentermedhjælpere.

Vi går efter et stort og kvalificeret ansøgerfelt til opslåede stillinger, og vi ser uopfordrede ansøgninger som en indikation på, at vi er kendte og attraktive i relevante miljøer.

Nye medarbejdere skal modtage en god og fyldestgørende introduktion.

Når vi må foretage afskedigelser, tilbyder vi en fratrædelsesordning, der blandt andet indeholder samtaler med eksterne konsulenter, som kan hjælpe medarbejderen videre i arbejdslivet.

DBC'S VÆRDISÆT

DBC er en udviklingsorienteret virksomhed med fokus på innovation og kreativitet.

Vi tager afsæt i kundens forretning og samarbejder gerne på tværs af brancher og organisationer for at finde de bedste løsninger. For os er vores kunders vilkår og udfordringer også vores vilkår og udfordringer.

Vores faglige forankring er en unik kombination af biblioteksfaglig og it-faglig knowhow, gennem hvilken vi forstår og imødekommer vores kunders behov.

Vi ønsker at opbygge og fastholde gode, tætte relationer til vores kunder, herunder partnerskab omkring drift og udvikling.

Gennem fastholdelse og rekruttering af nye kompetencer og gennem samarbejde, alliancer og uddannelse er det vores mål stadigt at øge vores videnressourcer.

DBC viser social ansvarlighed over for medarbejderne og det omliggende samfund. Vi arbejder aktivt for at skabe et arbejdsmiljø præget af trivsel og tolerance, som vi ser som vækstlaget for kreativitet og produktivitet.

Samtalerne giver mulighed for jobrådgivning i forskelligt omfang fra 4 til 12 møder. Af de 5 afskedigede i 2013 har 3 fundet job, 1 er uden job, og 1 blevet selvstændig.

Vi opnåede i 2013

- Alle opslåede stillinger blev besat med kvalificerede kompetencer.
- Med 13 afgang og 7 ansættelser i 2013 har der været en kompetencerotation.

Kompetenceudvikling

DBC ønsker at være en udfordrende arbejdsplads. Det faglige niveau hos personalet skal vedligeholdes og udvikles, så det modsvarer de krav, der stilles i DBC's forretningsplaner, og vi prioriterer desuden medarbejdernes personlige udvikling.

Som medarbejder får man mulighed for at tage ansvar og bidrage til løsningen af nye, engagerende opgaver, og vi afsætter 5 uddannelsesdage hvert år pr. medarbejder, hvilket også var, hvad vi i gennemsnit anvendte pr. medarbejder i 2013.

Uddannelse kan være en række forskellige aktiviteter, herunder intern undervisning, videndeling og regulær uddannelse.

I 2013 blev hele budgettet på 1,7 mio. kr., som var afsat til uddannelse, anvendt. Dette inkluderer midler til ekstern uddannelse og kompetenceudvikling, som for eksempel masteruddannelse, konferencer og lignende. Medarbejderne har bl.a. gennemført Stanford e-learning-kurser, it-kurser (Kepner/Tregoe m.fl.), interne JavaScript-kurser og en række biblioteksfaglige kurser.

Medarbejdersamtaler

Der gennemføres en årlig medarbejdersamtale med den enkelte medarbejder. Den generelle tendens i disse år er, at virksomhederne fokuserer meget på performance. Vi har – som alle andre – haft et skema til brug ved MUS-samtalen med smiley-klassificeringer. Men på DBC er vi gået imod strømmen. "Karaktergivningen" er væk, og vores MUS-samtaler har i 2013 rykket fokus hen på refleksion, kompetenceudvikling og fremtid, for ad den vej at sikre samhørighed mellem den enkelte medarbejders kompetenceefterspørgsel og strategien.

Det er målet, at alle MUS-samtaler skal gennemføres i maj/juni, hvor det er den enkelte teamleder, der afholder MUS med sine medarbejdere.

En af de væsentligste målsætninger er, at der foreligger klare aftaler med hver enkelt medarbejder som resultatet af MUS-samtalen.

Vi opnåede i 2013

- Nyudviklet koncept, der har fokus på refleksion og fremtiden.
- Teamlederne melder tilbage, at alle samtaler er gennemført til tiden med gode resultater og stor tilfredshed med konceptet.

Afdelingsdage og kulturelle arrangementer

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

REKRUTTERINGS-GRUNDLAG

I 2013 havde vi 8 stillingsopslag, som resulterede i 540 ansøgninger. Dertil havde vi 57 uopfordrede ansøgninger.

Dermed havde vi et meget tilfredsstillende rekrutteringsgrundlag, der gav mulighed for en optimal kompetence-sammensætning.

KOMPETENCE-UDVIKLING

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

- projektdeltagelse
- jobbrokering
- videregående uddannelser
- netværksdeltagelse
- interne workshops
- konferencedeltagelse

Hvert år holder de enkelte afdelinger decentralt et arrangement, der kombinerer faglighed med sociale og teambuildende aktiviteter, typisk i forbindelse med udarbejdelsen af de årlige forretningsplaner.

Den årlige fødselsdagsfest og julefrokost er anledninger til at komme hinanden ved på tværs af afdelinger, både under selve arrangementet og i planlægningen af det, og er man til hyggeligt samvær, kan man deltage i koret eller fredagsbaren.

Personaleforeningen arrangerer en række kulturelle og sociale arrangementer. Blandt de største er den årlige udflugt og juletræsfesten. Foreningen bakker også op om medarbejdernes sundhed og trivsel gennem deltagelse ved diverse løb og motionskampagner. DBC støtter personaleforeningen økonomisk. Det er et mål, at 80 procent af de ansatte skal være medlemmer af personaleforeningen.

Vi opnåede i 2013

- Stort set alle afdelinger har deltaget i/arrangeret faglige dage med socialt indhold.
- Personaleforeningen har rundet 130 medlemmer, svarende til 80 % af medarbejderne.

Elever

DBC bidrager til unges uddannelse ved at ansætte elever, og ved at vi er åbne over for ønsker om praktik og studiepladser. Målet er, at DBC altid skal have mindst 2 elever. I 2013 har vi haft 2 elever hele året, samt 1 elev de første 4 måneder af året.

Arbejdsprøvning

DBC ansætter gerne medarbejdere i arbejdsprøvning i afdelinger, hvor det er muligt. Målet er, at der minimum skal være en person i arbejdsprøvning/jobtræning i 3-6 måneder årligt. I 2013 har vi ikke kunnet indpasse dette, men vi har tilbudt et 4 ugers jobtræningsophold.

Andre initiativer

Pension

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

Strategi 2017

Medarbejderne er gennem 2013 blevet involveret i udviklingen af Strategi 2017, blandt andet gennem fælles møder, workshops og drøftelser decentralt. I begyndelsen af 2014 har vi desuden afholdt strategiseminarer for alle medarbejdere. Målet har været en betragtelig medarbejderindflydelse på virksomhedens strategiske valg og at forankre strategien hos alle medarbejdere.

Medarbejdervalg til bestyrelsen

7 opstillede kandidater til de 3 pladser og en stemmeprocent på 77,2 vidner om et stort og oprigtigt engagement og et ønske om at deltage aktivt i påvirkningen af virksomhedens fremtid.



"Jeg er glad for det ansvar og den alsidighed, der er i mit job, og kombineret med, at jeg er startet på HD, synes jeg, det giver mig en god forberedelse til et job i en økonomi-afdeling."

Sigvør, kontorelev



"Jeg er meget glad for at være ansat som it-support-elev, og jeg har flinke kolleger. De træder til, når jeg har brug for det og er hjælpsomme. Jeg får lov til at arbejde selvstændigt, og det er mit ansvar, at det jeg laver er i orden."

Haydar, it-support-elev



ARBEJDSMILJØ & SUNDHED

Vi betragter arbejdsmiljø og sundhed som to sider af samme sag.

Arbejdsmiljø 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 osv.

Det handler også om ledelsen og det kollegiale fællesskab.

Sundhed handler så at sige om de indre ting, og hvordan DBC kan støtte op om medarbejdernes helbred og trivsel.

DBC ønsker at sikre medarbejdernes sundhed og trivsel. For at kunne varetage dette sociale ansvar har DBC en sundhedsaftale med Falck Healthcare. Aftalen omfatter krisehjælp, sundhedstjek, tværfaglig behandling og influenza-vaccination.

Vi har en aktiv alkoholpolitik, tilbyder hjælp til rygestop samt sundheds-coaching, ligesom sund mad i kantinen er et væsentligt element.

Ledelse

God ledelse er en vigtig disciplin på DBC. God ledelse er for os en nærværende, konsekvent og ansvarlig personaleledelse. Vi ønsker at skabe et engageret miljø, hvor alle har mulighed for at bidrage positivt og konstruktivt til udviklingen af virksomheden.

I ledelsesgruppen og mellemlidergruppen er der fokus på konstant at udvikle den enkelte leder personligt, for ad den vej at skabe grundlaget for ledelse af afdelingen eller teamet. I 2013 har vi arbejdet med personlighedsprofiler, god ledelse og ikke mindst et internt forløb om den personlige ledelses-skabelse.

Det kan være vanskeligt at kvantificere og måle succes for ledelse. Vi lægger vægt på åbenhed gennem kommunikation. Hvert år holder vi 9-11 'pitstop-møder' for alle medarbejdere med information om strategi og mål i DBC. DBC's direktør orienterer på møder 4 gange om året, hvor alle medarbejdere kan deltage, og hver uge orienteres medarbejderne på intranettet om indholdet på møderne i ledelsesgruppen.

Arbejdspladsvurdering

Hvert 2.-3. år gennemfører vi en omfattende arbejdspladsvurdering (APV). I 2013 var svarprocenten på denne hele 87.

Selvom DBC på stort set alle parametre var markant bedre end sammenlignelige virksomheder, vil vi ikke hvile på laurbærene. Der vil fortsat i 2014 være fokus på såvel det fysiske som psykiske arbejdsmiljø, og målet er, at næste APV i 2016 bliver endnu bedre.

Når der gennemføres en APV for samtlige medarbejdere, skal der altid være sket en opfølgning og tilbagemelding senest 2 måneder efter gennemførelse.

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

APV'en blev gennemført i samarbejde med konsulentvirksomheden Health Group, og hovedkonklusionen i rapporten var følgende:

"Alt i alt har APV'en vist, at DBC har et meget godt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives i en tillidsfuld atmosfære mellem ledelse og medarbejdere, og hvor tilfredsheden med jobbet er særdeles høj."

Vi opnåede i 2013

- Et rigtigt godt resultat af APV 2013.
- Alle afdelinger har gennemgået resultaterne og aftalt relevante tiltag. Der er blevet reflekteret, gået i dialog og gennemført handlinger.

Arbejdspladsrevision – gennemgang af kontorarbejdspladsen

For at forebygge fysiske skader som følge af stillesiddende arbejde, har alle medarbejdere mulighed for at få foretaget en arbejdspladsrevision (APR), hvor man får gennemgået sin arbejdsplads fysisk (stol, bord, siddestilling og lys) af faguddannet personale. Vi ser gerne, at mindst 30 APR'er gennemføres årligt.

Vi opnåede i 2013

- 25 gennemførte APR'er.
- Opfølgning og konkrete initiativer er aftalt for alle, der fik foretaget en APR.

Sundhed

Sund mad i vores kantine har de seneste år haft en høj prioritering. Maden er varieret, med et stort udbud af salater, og tilberedt af friske råvarer, og kantineudvalget arbejder konstant med forbedringer og nye tiltag.

Kantinen drives af ISS og har gennem mange år oppebåret Fødevarekontrollens elite smiley.

Sygefravær

DBC arbejder aktivt med dialog og opfølgningssamtaler med den enkelte på at nedbringe sygefraværet. Dette indebærer forskellige tiltag og tilbud, når medarbejderne kommer i en udsat situation – det kan være såvel fysisk som psykisk.

Vi ønsker at have et lavere sygefravær end i det private erhvervsliv – vores konkrete mål er maksimalt 6 sygedage pr. år pr. medarbejder i gennemsnit (eksklusiv langtids sygdom). Dette svarer til cirka 2,7 procent af de samlede årsværk.

GRØN SMILEY

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.



Et andet mål er, at maksimalt 3 medarbejdere pr. år har behov for at benytte den psykologiske rådgivning som følge af arbejdsrelaterede forhold, samt at ingen langtidssygemeldinger skyldes arbejdsrelaterede forhold.

Vi opnåede i 2013

- Et gennemsnit på 5,5 sygedage pr. medarbejder.
- 4 medarbejdere benyttede den psykologiske rådgivning som følge af arbejdsrelaterede forhold.
- En langtidssygdom som følge af arbejdsrelaterede forhold.

Motion

Der er en bred vifte af motionstilbud på DBC. Vi har ugentlige hold i pilates og yoga og motionsrum i kælderen, og vi har i 2013 deltaget i motionsløbet DHL-stafetten, et orienteringsløb for virksomheder samt cykelkampagnen Vi cykler til arbejde.

Falck Healthcare

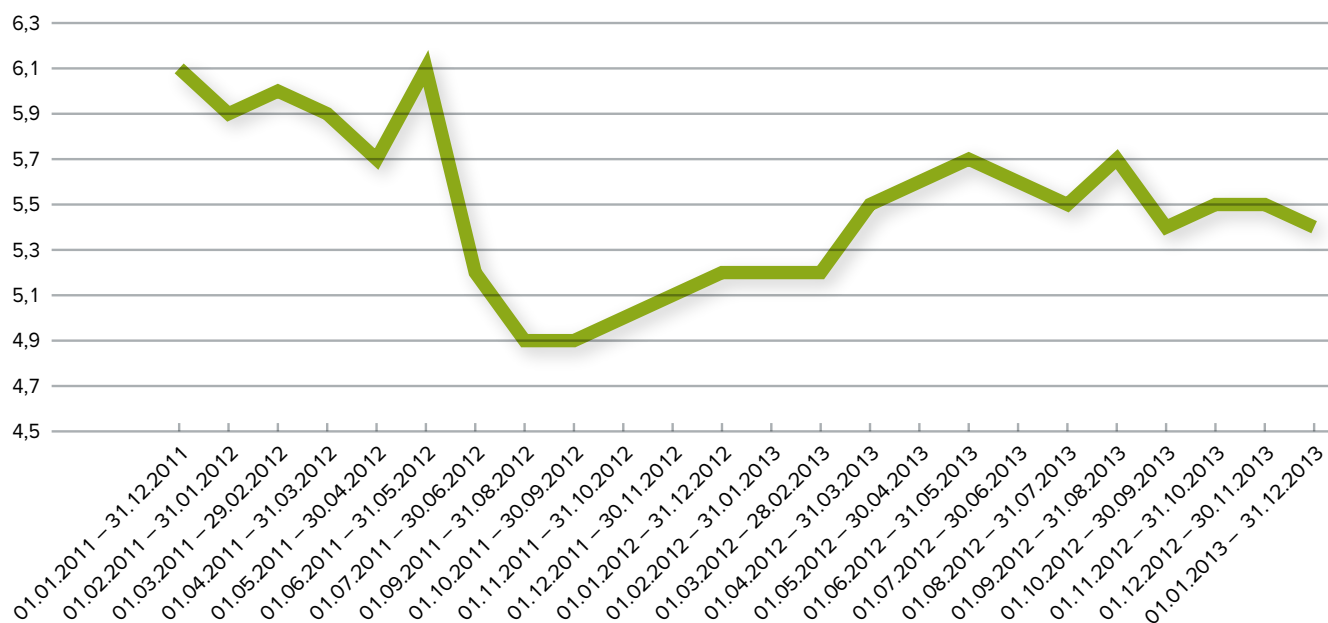
En vigtig del af vores sundhedsberedskab understøttes af vores sundhedsaftale med Falck Healthcare. Hensigten med aftalen er at tilbyde hjælp til medarbejdere med fysiske eller psykiske vanske-

ligheder, så de fastholder engagementet og arbejdsglæden og fortsætter med at være et aktiv for DBC. 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 2013, hvilket vi ser som positivt.
- Sundhedscoaching: DBC afholder efter godkendelse af nærmeste leder og personalekontoret udgiften til en indledende coaching samt op til 5 opfølgningssamtaler.

SYGEDAGE PR. MEDARBEJDER

DAGE



RULLENDE ÅR

Antallet af sygedage pr. medarbejder i rullende 1-års intervaller. Til sammenligning er der i kommuner og regioner et gennemsnitligt sygefravær på ca. 12 dage, i staten på ca. 7 dage og i det private erhvervsliv lidt over 6 dage.

Baggrunden kan f.eks. være et ønske om at tabe sig, få en bedre kondition eller bare leve sundere. Tilbuddet er ikke blevet benyttet i 2013.

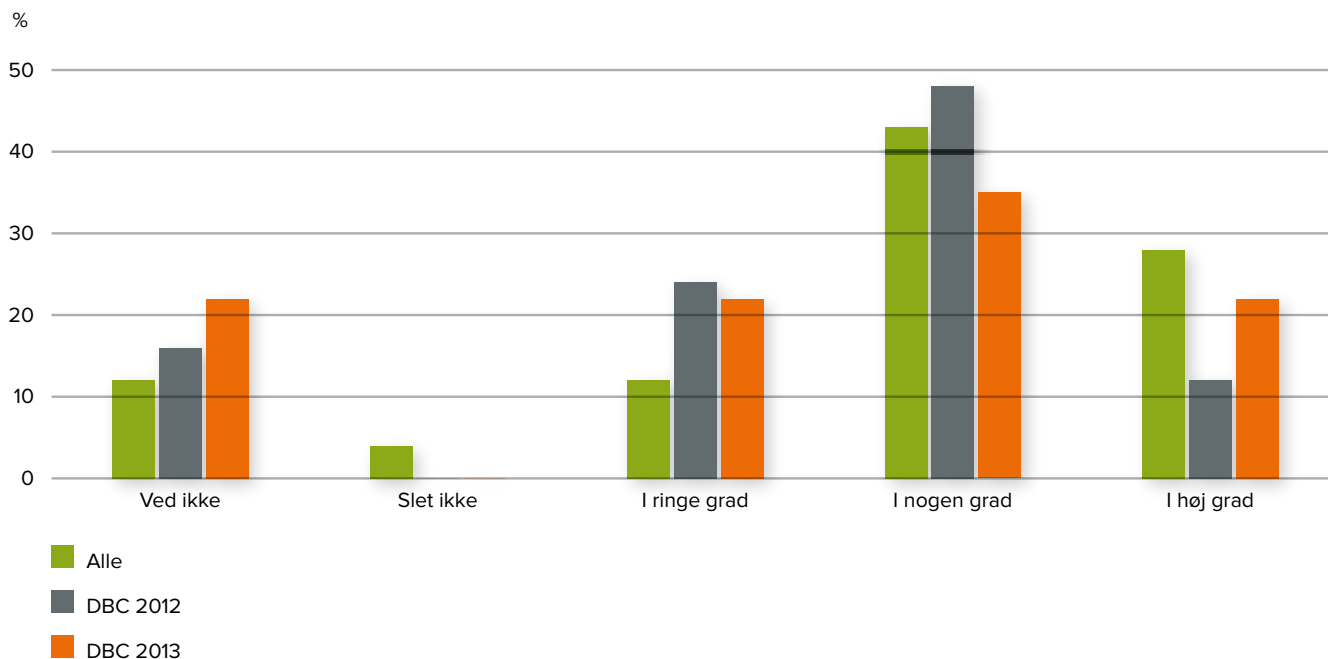
- **Krisehjælp:** DBC kan yde hjælp og eventuelt tilskud til behandling til medarbejdere, der rammes af sociale begivenheder og kriser. En sag kan omfatte umiddelbar psykologisk rådgivning med op til 10 konsultationer og gælde kriser såvel på arbejde som privat. Der har i 2013 været 8 sager fordelt på 4 privatrelaterede og 4 arbejdsrelaterede.

- **Tværfaglig behandling:** Mulighed for at forebygge og behandle arbejdsrelaterede skader ved massage, fysioterapi og kiropraktik.
- **Influenzavaccination:** Tilbydes en gang om året. I oktober 2013 blev 44 medarbejdere vaccineret, hvilket er under vores minimumsmålsætning på 50. I 2014 vil vi gøre en indsats for at få flere til at anvende muligheden for vaccination.

Aftalen omfatter i alt 150 behandlinger pr. år. I 2013 blev der udført i alt 112 behandlinger med overvægt på kiropraktik og fysioterapi. Antallet af medarbejdere, der har benyttet ordningen, er steget markant siden 2012, formentlig fordi kendskabet til aftalen er blevet mere udbredt.

I 2014 vil alle DBC's medarbejdere, som et led i de forebyggende tiltag, få tilbud om et generelt sundhedstjek, hvor man får målt blodtryk, blodsukker med mere.

I HVOR HØJ GRAD HAR VIRKSOMHEDEN EN TYDELIG STRESS-/TRIVSELSPOLITIK, SOM OVERHOLDES I PRAKSIS?



Benchmarking af sundhed

I 2013 deltog DBC lige som i 2012 i konkurrencen "Danmarks sundeste virksomhed". Selvom vi ikke kom på top 10 over sundeste virksomheder i Danmark, fik vi et godt udbytte af undersøgelsen. Sammenlignet med 2012 er der sket en positiv udvikling i besvarelserne fra medarbejderne. DBC har blandt andet fokus på at forebygge stress. Grafen på side 16 viser udviklingen i medarbejdernes vurdering af vores arbejde på denne front i hhv. 2012 og 2013.

Rengøring

Rengøringen af kontorer og indendørs fællesarealer er vigtigt for vores velbefindende. Rengøringsaftalen med ekstern leverandør blev i 2013 opdateret og tilpasset vores aktuelle behov. Det er fortsat et krav, at leverandøren bruger miljørigtige rengøringsmidler og har en personalepolitik, der er forenelig med de standarder, der gælder på DBC.

For at sikre et konstant højt niveau, afholdes der kvartalsvis et kvalitets-sikringsmøde med leverandøren, hvor rengøringsstandarden gennemgås og sikres.

Ejendommen

Både de ydre omgivelser og indre rammer for vores arbejdsplads

skal fremtræde indbydende og velholdte. Samlet skal det være med til, at DBC fremstår som en moderne og veldrevet arbejdsplads og virksomhed.

I 2012 blev det sidste store byggerenoveringsprojekt afsluttet, og i 2013 har enkelte kontorer og gangarealer fået en opdatering.

Der er siden 2009 blevet foretaget en renovering af alle DBC's bygninger, hvilket har skabt et åbent, lyst og moderne kontorhus, der er indrettet og tilpasset til virksomhedens organisatoriske arbejdsformer og formål.

Dermed er det æstetiske kombineret med en effektiv arbejdsplads, hvor velvære er en betragtelig del af helhedsindtrykket. Gennem byggerenoveringen er DBC blevet mere lyst og rummeligt.

Målet om at skabe en god og velfungerende bygning, hvor der er tænkt i velfungerende indretninger og energisparende løsninger, er ved at være opfyldt.

Arbejds miljøudvalg

Opretholdelsen af en arbejdsmiljøorganisation i form af et samarbejdende og velfungerende arbejdsmiljøudvalg (AMU) er en vigtig og essentiel del af arbejdsmiljøet på DBC. På AMU-møderne drøftes og tilrettelægges sikkerhedsspørgsmål, arbejdsmiljøtiltag og andre emner,

der primært vedrører det fysiske arbejdsrum. AMU fungerer som et ligeværdigt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Det er målet, at der skal afholdes 4 årlige møder, hvor alle aktuelle arbejdsmiljøspørgsmål tages op, drøftes og gennemføres.

Vi opnåede i 2013

- Gennemført nyvalg til AMU.
- Fastholdt et konstruktivt samarbejds-klima.

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 pludseligt opståede hændelser.

Der skal på den baggrund afholdes årlige førstehjælpskurser med opdateringer for medlemmer af AMU samt et udvalg af andre medarbejdere. Ligeledes er det et mål, at alle medarbejdere har kendskab til beredskabsplanen.

Vi opnåede i 2013

- Beredskabsplanen er revideret og formidlet via intranettet.
- Gennemført heldags hjertestarter- og førstehjælpskursus.



PERSONALESAMMENSÆTNING

DBC ønsker, at medarbejdersammensætningen afspejler de kompetencer, der til enhver tid er brug for, og at der er en fornuftig fordeling mht. alder, køn, anciennitet og uddannelsesmæssig baggrund.

Antal ansatte

Opgørelsen over antal ansatte foretages på to måder. Dels antal personer, dels antal årsværk, som er en omregning til fuldtidsansatte.

Udviklingen i antallet af ansatte hhv. årsværk fra medio 2008 til ultimo 2013.

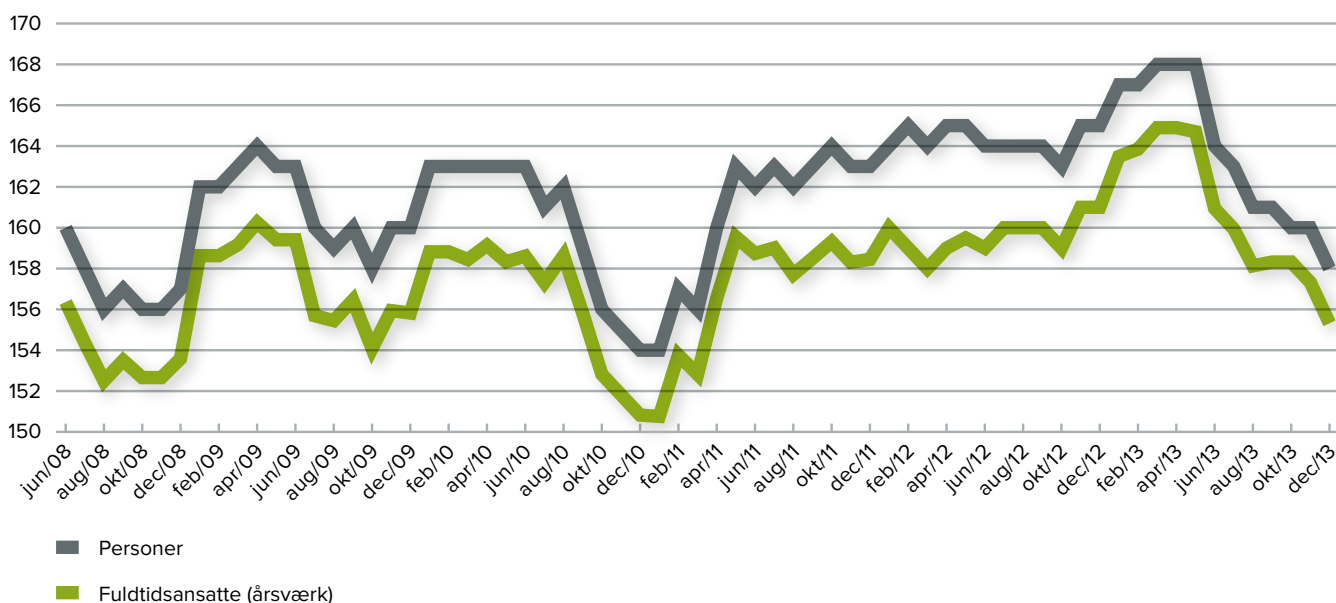
Udviklingen i antallet af ansatte afspejler det faktum, at der i 2013 har været foretaget en tilsigtet ændring i medarbejderstaben, hvor 13 medarbejdere er fratrådt og 7 er startet. Primo 2014 er der kompenseret for en del af denne nedgang gennem ny ansættelser, således at kompetenceniveauet er på plads.

I 2013 var fordelingen af fuldtids- og deltidsansatte henholdsvis 87 % og 13 %.

De deltidsansatte er i gennemsnit ansat på 85 % af en fuldtidsstilling, og ingen på under 80 % af en fuldtidsstilling.

ANTALLET AF ANSATTE HENHOLDSVIS ÅRSVÆRK MEDIO 2008 TIL ULTIMO 2013

PERSONER



Alder

Aldersfordelingen i DBC strækker sig i slutningen af 2013 fra yngste elev på 24 til ældste medarbejder på 69. Den uddannelsesbaggrund og det erfaringsniveau, vi forventer, forklarer, at der er forholdsvis få medarbejdere under 30 år. Gennemsnitsalderen er 49,6 år. De seneste års udvikling har skabt en passende balance og alderssammensætning, men inden for 3-6 år vil der sandsynligvis være en del pensioneringer.

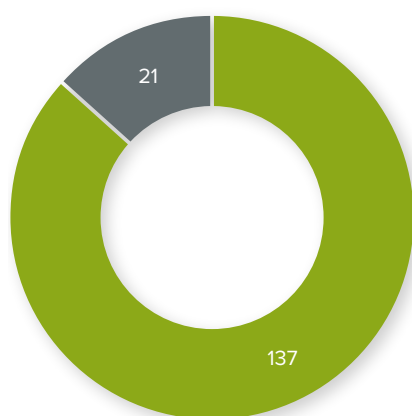
Anciennitet

Den gennemsnitlige anciennitet i DBC er 16 år. Der er i disse år ved at ske en udjævning i anciennitetsfordelingen.

I 2008 havde den største gruppe af ansatte en anciennitet mellem 11 og 15 år. Gennem de seneste år er der sket en omfordeling, således at der er kommet flere nye ansatte i takt med bl.a. pensioneringer og bevidste omlægninger.

En passende personaleomsætning skaber en dynamik i, at der er en løbende og fornuftig udskiftning i medarbejdersammensætningen, herunder i de kompetencer, virksomheden har brug for. I perioden 2010-2013 er 32 nye medarbejdere kommet til, mens 34 i samme periode er stoppet, blandt andet pga. pensioneringer. Blot 10 af de 34 fratrædelser er egne opsigelser, hvilket indikerer, at DBC er et sted, man gerne bliver.

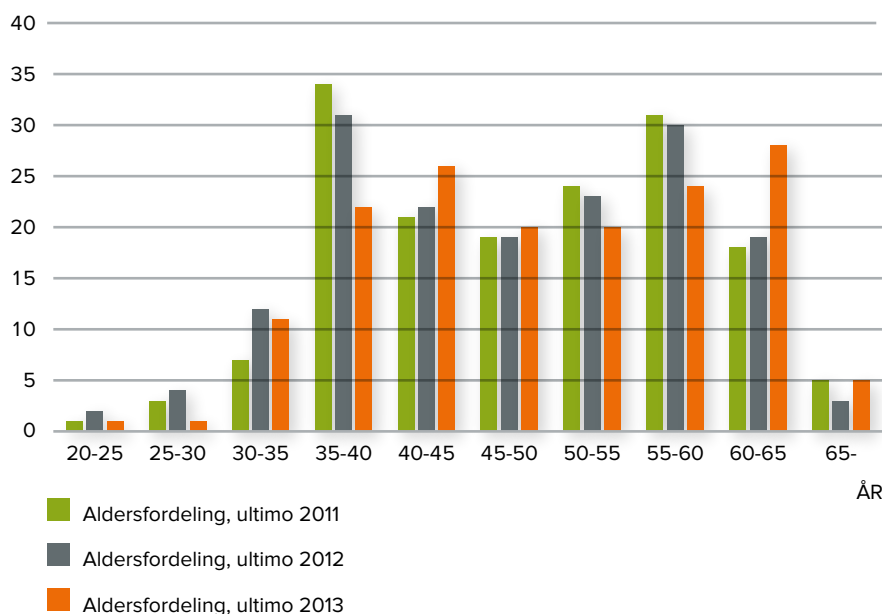
ANSATTE UTIMO 2013



- Fuldtidsansatte
- Deltidsansatte

ALDERSFORDELING

ANTAL



ÅR

Kønsfordeling

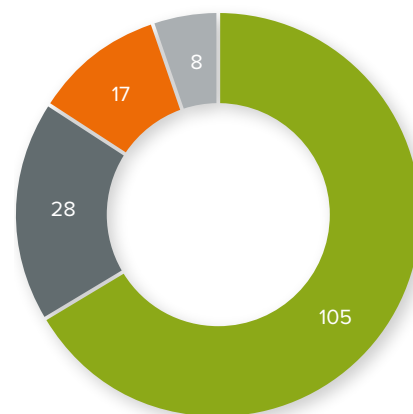
Fordelingen mellem mænd og kvinder var ultimo 2013 hhv. 55 % og 45 %. Siden 2008 er der blevet forholdsvis lidt flere mænd.

Sammenligner man mænd og kvinders aldersfordeling, er der en større aldersspredning blandt mænd i slutningen af 2013, og gennemsnitsalderen for kvinder er lidt højere. Årsagen er, at yngre mænd med it-faglige kompetencer udgør den største del af de nyan-satte.

Organisering & Uddannelse

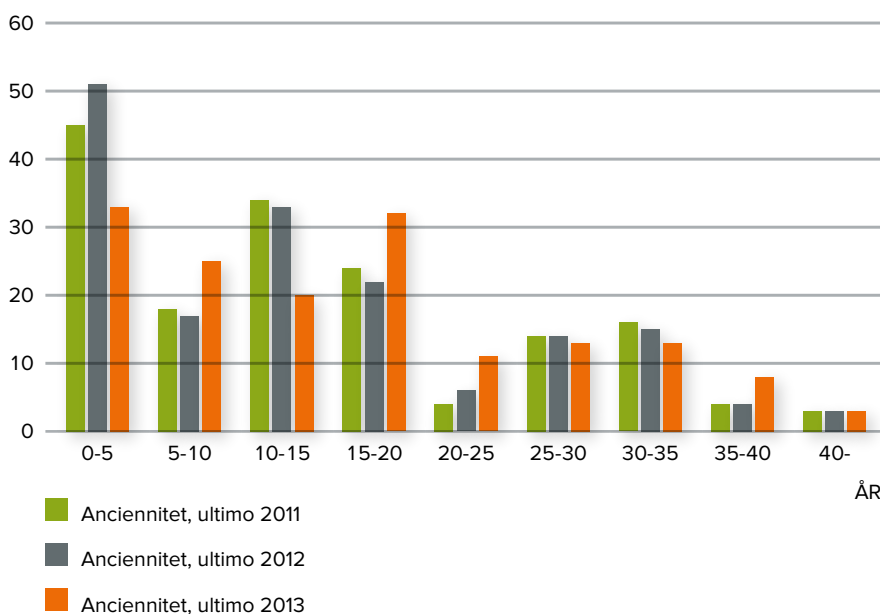
Der er 3 overenskomster på DBC: AC, HK og PA (Prosa). Ved udgangen af 2013 omfattede AC'erne 105 medarbejdere, svarende til 66 % af alle medarbejdere. Dernæst kommer HK med 28 medarbejdere (18 %), Prosa med 17 medarbejdere (11 %) og endelig de resterende, som udgør 5 %.

ORGANISERING 2013

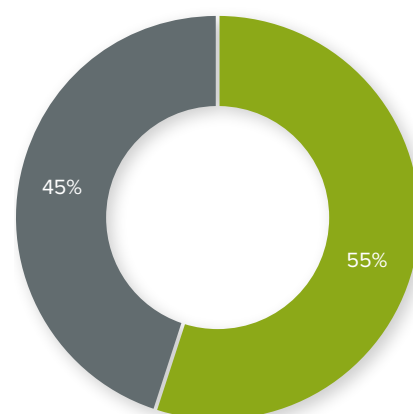


ANCIENNITET

ANTAL



KØNSFORDELING 2013





MILJØ

DBC har en aktiv miljøpolitik, hvor vi sigter på en bred og fornuftig indsats, der både gavner miljøet og tager de nødvendige økonomiske hensyn.

DBC er medlem af CARBON 20 i Ballerup kommune.

CARBON 20 er et samarbejde mellem en række kommuner og 100 virksomheder om partnerskabsmodeller, klimatilpasning og CO₂-reduktion på lokalt niveau.

Projektet støttes af EU og stiler mod at reducere CO₂-udledningen med 20 procent i perioden 1. januar 2011 – 31. december 2013. Allerede ved udgangen af 2012 havde vi reduceret vores udledning med mere end de 20 %, og har fortsat den positive udvikling.

Miljørapport

Vi er en miljøbevidst virksomhed, der arbejder for at skabe en bæredygtig udvikling i samfundet, der

tager hensyn til miljøet og naturens ressourcer. Samtidig mener vi, at miljøinvesteringer skal kunne betale sig og ikke udelukkende skal være for nogle få promilles forbedrings skyld.

Ressourcer

Det er en løbende udfordring at begrænse anvendelse og spild af energi og andre ressourcer.

DBC køber udelukkende 'miljøstrøm', vi anvender miljøvenlige lyskilder og bruger i udbredt omfang bærbare pc'er med lavt energiforbrug.

Investeringer i servere, skærme og andet udstyr har også det sigte, at de skal være A-klassificerede anskaffelser.

Et tiltag i 2013 har været overgangen til skyprint, hvor print aktiv skal hentes, ellers bliver det slettet i cyberspace dagen efter. Dette har betydet et mindre fald i papirforbruget.

DBC's tre medarbejdere med bopæl i Jylland har byttet taxaturen Kastrup-Ballerup ud med en køretur i eldreven udlejningsbil.

Skiftet har været positivt over hele linjen – økonomisk, praktisk og naturligvis miljømæssigt.

Og økonomien er god: Månedligt repræsenterer det en udgiftsreduktion fra 18.000 kr. om måneden i taxaboner før, til 5.000 kr. om måneden i leje af elbilerne nu.

DBC'S MILJØPOLITIK

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

- I vores egenproduktion anvender vi miljørigtige løsninger, hvor det teknisk og økonomisk er muligt.
- Vi begrænser anvendelse og spild af energi, råstoffer og andre ressourcer.
- Vi minimerer affaldsmængden ved affaldssortering og genbrug.
- Vi efterspørger miljøvenlige produkter og ydelser, når vi køber ind.

Kredsløbstankegang

Vi sorterer alt vores affald og tænker i genanvendelse. I 2013 sendte vi 32 pc'er med fladskærme, som vi ikke længere kunne bruge, til en lille dansk hjælpeorganisation i Krasnyi Luch i det østligste Ukraine. Organisationen videreformidler udstyr til offentlige skoler, hospitaler m.m.

Indkøb

DBC's indkøb er beskedne, og der er derfor altid plads til at handle miljøvenlige produkter og ydelser. Dette sker bl.a. for alle rengøringsmidler. Endvidere kræver vi af vores hovedleverandører, at de efterlever

reglerne om anvendelse af miljørigtige produkter, samt overholder almindelige arbejdsretslige regler på det danske arbejdsmarked.

Information

Det er et klart mål at fremme åbenhed, dialog og samarbejde om miljøforhold over for medarbejdere, kunder, samarbejdspartnere og leverandører.

En aktiv miljøpolitik bliver mere og mere et kendetegn for DBC, både i de ansattes bevidsthed og for samarbejdspartnere og kontakter og mennesker i lokalområdet,

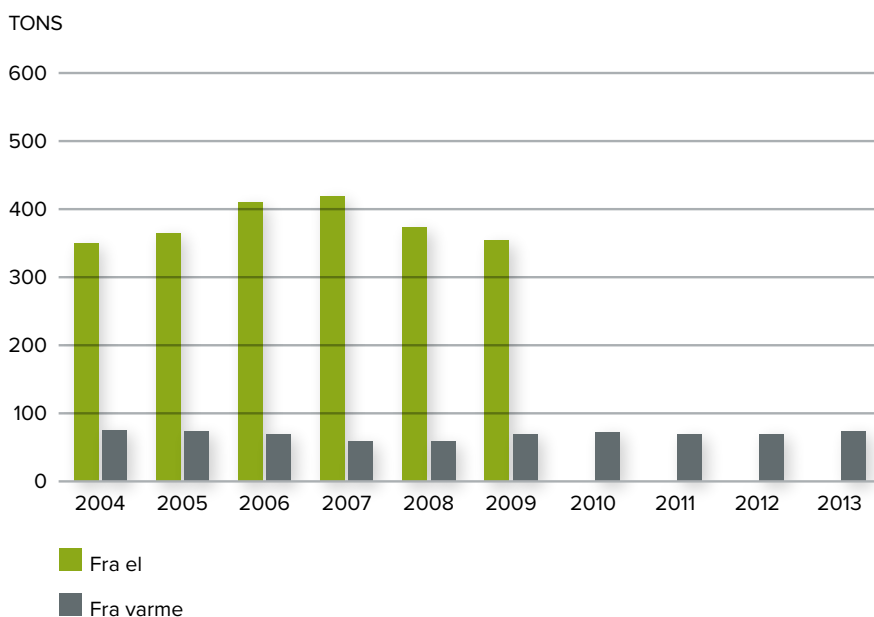
hvor vores miljøarbejde er blevet omtalt i forskellige sammenhænge.

Lovgivning

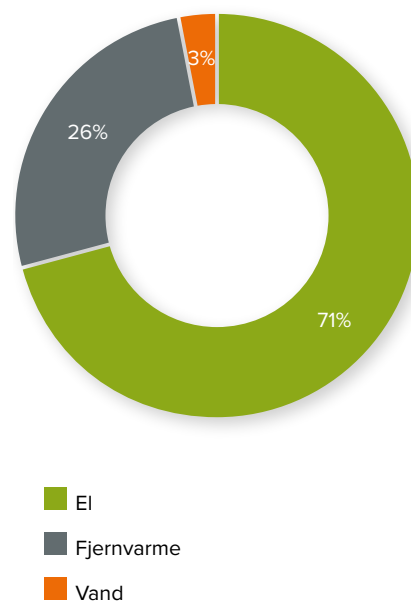
Som minimum overholder DBC altid gældende lovgivning på miljøområdet.

I 2013 har vi haft fokus på at begrænse energiforbruget og ressourcspildet, og det har helt konkret udmøntet sig i, at vi har skåret 47.389 kWh af elforbruget set i forhold til 2012.

CO₂-BELASTNING



OPDELING AF ENERGI-FORBRUG I 2013



CO₂-udledning

Som en illustration af udviklingen i el- og varmeforbruget over de sidste 7 år ses herunder, hvordan det har udmøntet sig i en reduktion af CO₂-udslippet.

Igen i 2013 er der sket en betragtelig nedgang i vores strømforbrug, som vi i øvrigt køber som 'miljøstrøm'. Hvor vi i 2011 for første gang kom under 1.000.000 kWh med et forbrug på 983.615, er vi nu nede på et årligt forbrug på 838.920 kWh.

Varmeforbruget gik til gengæld lidt op i 2013 set i forhold til 2012, grundet den kolde start på året, men samlet set er der sket en stor reduktion i energiforbruget.

Opdeling af det årlige energiforbrug

Som et led i DBC's deltagelse i CARBON 20-projektet er der foretaget en energiscreening, der systematisk analyserer vores samlede energiforbrug.

Den overordnede fordeling på elektricitet, vand og fjernvarme ses her til venstre. Heraf fremgår det, at 97 procent af energiforbruget udgøres af el og varme, hvorfor fokus har været på en reduktion og tilpasning af disse to områder.

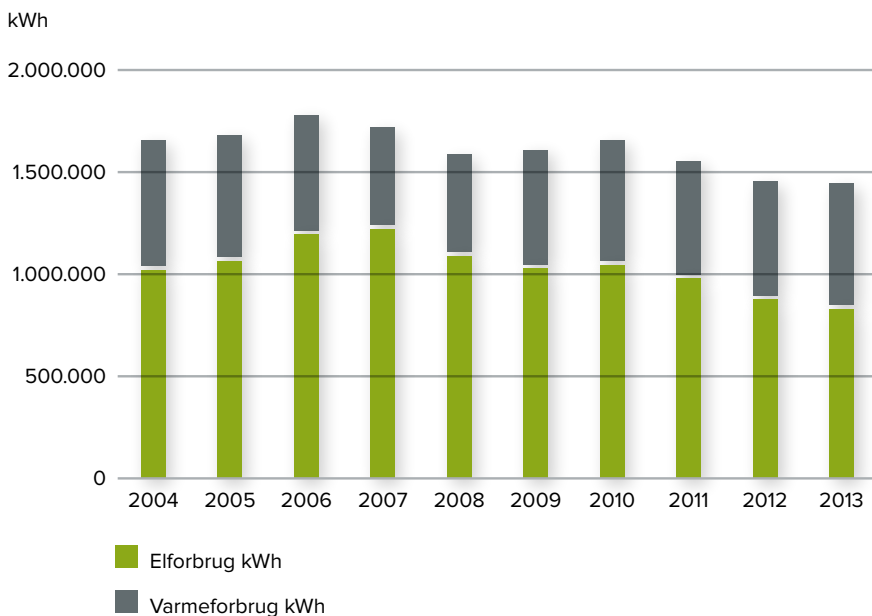
Opdeling af det årlige elforbrug

Elektricitetsforbruget er den største enkeltpost i vores energiforbrug og fordeler sig, som det ses af figuren til højre, hvor serverne i maskinstuerne udgør en ganske stor del.

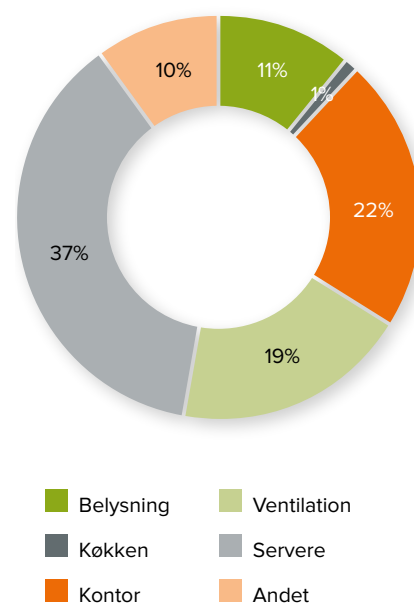
Kategorien 'kontor' indeholder også belysning, og kategorien 'belysning' er belysning uden for kontorlokalerne.

Da servere og ventilation er store elforbrugere, optimerer vi ventilationsanlægget løbende, og indkøbet af nye servere er med til at nedbringe elforbruget.

SAMLET ENERGIFORBRUG



OPDELING AF ELFORBRUG I 2013



Vandforbrug

De seneste år har forbruget af vand ligget stabilt omkring 1.250 m³.

Det store forbrug i 2012 skyldes dels vanding af nyplantede træer, dels vand til støbning af gulve ifm. renoveringsarbejder.

I 2013 er vandforbruget faldet markant, hvilket bl.a. skyldes nye vandbesparende enheder i hele huset og lukning af bruserum i en længere periode.

Affaldshåndtering

Mængden af affald til håndtering fremstår stigende. En del af dette skyldes, at vi er blevet bedre til

at registrere det. Der er dog en klar tendens til, at der sker et fald i papir og pap, mens forbrændings-egnet affald synes stabiliseret på 2012-niveau.

Med til forbrændingsegnet hører blandt andet udtjente møbler og kontorarkiver uden mulighed for genanvendelse.

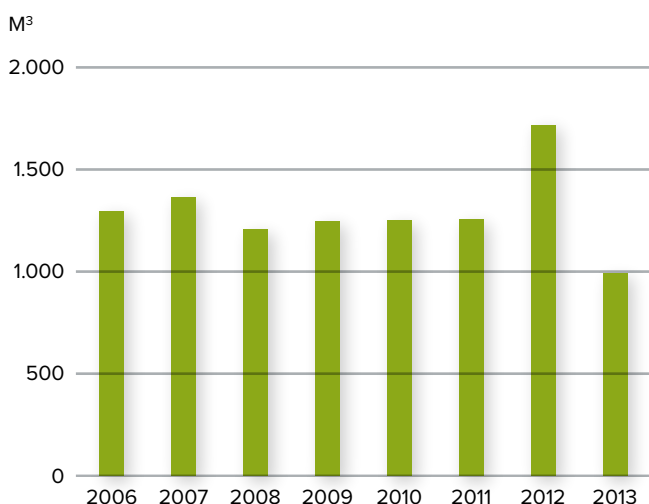
Strøm baseret på vedvarende energi

Siden 2010 har vi købt strøm, som fremmer produktionen af vedvarende energi. Siden november 2012 har vi haft en aftale med Lokalenergi, der løber til og med 2014.

Vi betaler en ekstra pris pr. kWh for, at Lokalenergi køber såkaldte oprindelsesgarantier for dansk-produceret vedvarende energi svarende til vores anslåede forbrug.

På den måde medvirker vi til at øge efterspørgslen efter miljørigtig el, og dermed bliver sandsynligheden for, at der bliver et reelt marked for grøn el større, hvilket igen er et incitament for elproducenter til at producere mere el baseret på vedvarende energi. Vi sender desuden et vigtigt signal til producenter og beslutningstagere.

VANDFORBRUG



AFFALDSHÅNTERING

