

Hållbarhetsredovisning Industrikompetens i Östergötland AB (SKILL)



Hållbarhetsredovisning Industrikompetens i Östergötland AB (SKILL)

Innehållsförteckning:

Skill i korthet

VD har ordet

Strategi

Styrning

Om rapporten

Värdeskapande

Skills ansvar

Riskhantering

Hållbarhet i siffror

Skill i korthet

Industrikompetens i Östergötland AB (hädanefter i redovisning kallat efter vårt varumärke Skill) jobbar med bemanning och rekrytering och våra kunder finns främst inom industri och IT. På uppdrag av våra ägare är vi djupt engagerade i utbildning och kompetensförsörjningsfrågor och fungerar som samlingspunkt för våra kund- och ägarföretag genom våra olika nätverk.

Uppdraget är att vara den mest engagerade partnern för kompetensförsörjning. Delar av vinsten skall återinvesteras i nätverk och långsiktiga kompetenssatsningar som ska gynna kundernas konkurrenskraft.

Verksamheten har tre fokus-/affärsområden. Dessa är rekrytering, bemanning, och Skill Value som innefattar kompetens och nätverk. Vi är i dag auktoriserade av ALMEGA som bemannings och rekryteringsföretag. Verksamhet bedrivs med utgångspunkt från 10 orter i Sverige. Dessa orter är idag Linköping (Huvudkontor), Norrköping, Motala, Mjölby, Jönköping, Stockholm, Järfälla, Göteborg, Malmö och Karlskrona. Kontoren och verksamheter som utgår från Linköping och Norrköping är certifierade för kvalitet och miljö, ISO 9001 och 14001.

VD har ordet



2017 har präglats av en kraftigt tillväxt. Sveriges industri och IT företag har haft en mycket god utveckling och efterfrågan på våra tjänster har varit hög. Vår roll i näringslivet som är att förse våra ägare och kunder med kompetens bidrar i allra största grad till både den sociala hållbarheten och ekonomiska hållbarheten.

Genom att bemanna företagen med arbetskraft skapas tillväxt och nya arbetstillfällen skapas, det i sin tur ger en minskad arbetslöshet i landet.

Under dom senare åren har det varit en utmaning då vi har en situation där för få utbildar sig inom industri och teknikyrken.

Våra medarbetares dagliga engagemang gör skillnad och är en absolut förutsättning för vår framgång. Kompetens och vilja till förändring skapar möjligheter att utveckla Skill för våra ägare och kunder.

Det är våra medarbetare som driver vår konkurrenskraft och bidrar till samhällsutveckling. Därför handlar en stor del av vårt hållbarhetsarbete om att vara en attraktiv arbetsgivare och en arbetsplats där man trivs, känner stolthet och utvecklas.

Vi kommer att fortsätta verka för hållbar utveckling, implementera våra strategier och formulera tydliga målsättningar. Det innebär att vi ska arbeta med våra processer samtidigt som vi fokuserar på att skapa kontinuerliga förbättringar hos oss själva. Vi ska också fortsätta att fokusera på att överträffa våra kunders förväntningar på våra tjänster.

Strategi

Skill har upprättat en uppförandekod. Syftet med uppförandekoden är att konkretisera det som Skill står och arbetar för samt göra det tillgängligt för medarbetare, kunder, ägare, leverantörer och andra intressenter.

Skill är som verksamhet styrd utifrån ett hållbarhetsperspektiv. Det innefattar att vara ansvarstagande och arbeta för en hållbar framtid och arbetsmarknad. En metod är att vara certifierade enligt ISO 9001 för Kvalité och ISO 14001 för Miljö. Genom att följa dessa riktlinjer säkerställer vi kvalitén, uppföljning och ett systematiskt förbättringsarbete av levererade tjänster utifrån ett etiskt, miljömässigt och socialt perspektiv. Den egna personalens hälsa och utveckling men också värdegrund och möjlighet att påverka sin vår miljö och arbetsmiljö utgör inte bara en konkurrensfördel utan är också en självklarhet för Skill. Tack vare ägarstrukturen har vi även möjlighet att återinvestera i arbetsmarknaden genom kompetenssatsningar på olika sätt. Vår vision är att etablera oss som den enastående partnern i kompetensförsörjning på både kort och lång sikt.

Styrning

Skill ägs av 18 industriföretag, 3 kommuner och Region Östergötland. Övergripande beslut fattas av företagens VD och ledningsgrupp. Som underlag för beslut ligger policys, strategier, mål, resultat från verksamheten så som revisionsprotokoll, kundenkäter, protokoll från SWOT-analyser, riskbedömningar, ledningens genomgång eller andra redovisande dokument som uppkommit i verksamheten.

VD är ytterst ansvarig för kvalitets- och miljöfrågor samt för verksamhetssystemet i helhet. Det är dock alla anställdas ansvar att reagera och agera på avvikelser som upptäcks i verksamheten och rapportera dessa. Ledningssystemet skall alltid motsvara kraven enligt dessa standarder samt för verksamheten gällande lagstiftning.

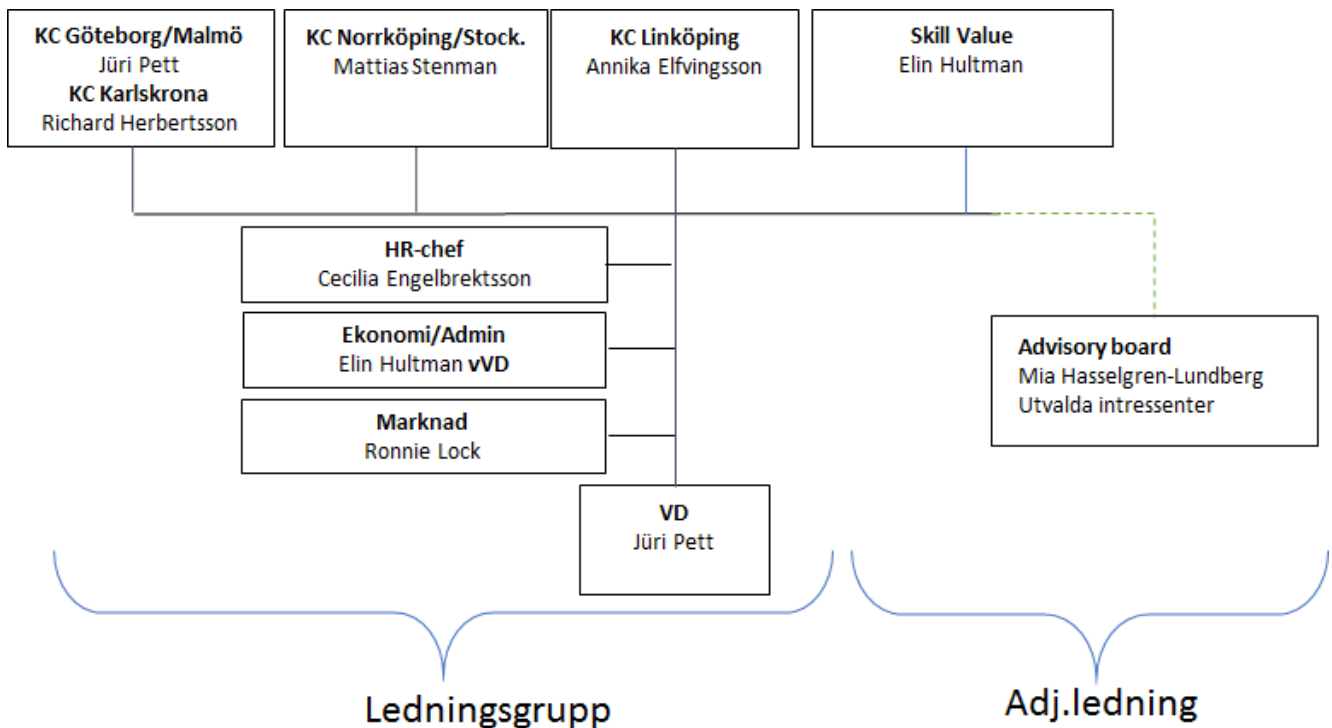
Vår utmaning i styrningen av verksamheten är att få igång arbetet med avvikelserrapportering, reklamationshantering och förbättringsförslag. I detta arbete har fokus legat på att utbilda och informera personalen. Denna utmaning tar vi på allvar och fortsätter arbetet under 2018.

skills ägarbild

| Ägare | % | Ägare | % |
|-----------------------------|----|---------------------|---|
| Saab AB | 33 | Holms Industri AB | 2 |
| GE Power Sweden AB | 10 | Linköpings kommun | 2 |
| Toyota Material Handling AB | 10 | Motala Kommun | 2 |
| PARS Gruppen AB | 7 | Norrköpings kommun | 2 |
| Region Östergötland | 4 | Scanfil AB | 2 |
| Cloetta Produktions AB | 3 | Rimaster AB | 2 |
| Fiskeby Board AB | 3 | Servistik Group AB | 2 |
| AB Motala Verkstad | 2 | SKF Mekan AB | 2 |
| Linköpings Tungservice AB | 2 | Swisslog Accalon AB | 2 |
| Fergas AB | 2 | Vulcania AB | 2 |
| NordiQ Motala AB | 2 | Whirlpool Sweden AB | 2 |



Skills organisation



Om rapporten

Denna hållbarhetsrapport har upprättats i enlighet med årsredovisningslagens krav om hållbarhetsrapport för företag som har fler än 250 anställda samt har en omsättning över 350 miljoner kronor.

Rapporten avser 2017 och är en bilaga till årsredovisningen för samma år. Rapporten har inte granskats av en tredje part.

Värdeskapande

Våra anställda och konsulter

Utän våra anställda och våra konsulter kan vi inte utföra de tjänster vi marknadsför.

Våra internt anställda

Vår internt anställda personal utgörs av administrativ personal, marknads- och säljpersonal, rekryteringskonsulter, konsultchefer och konsulter. För denna personalkategori finns kompetensutvecklingsplaner som upprättas och följs upp i samband med medarbetarsamtal. Företaget erbjuder friskvårdspeng och arbetar progressivt med arbetsmiljöfrågor ur ett fysiskt och psykosocialt perspektiv. Till exempel genom skyddsronder, nödlägesövningar, gemensamma trivselaktiviteter etc.

Timanställda konsulter

Våra timanställda konsulter utför uppdrag hos främst våra ägare men även andra företag och beställare. Denna personalkategori utbildas i högre grad i samråd med kunden eller helt i dennes regi. Även arbetsmiljöfrågor sköts i högre grad via kunden men en övergripande arbetsmiljökartläggning sker i vår regi.

En utmaning är att hålla en god och kontinuerlig kontakt med alla våra konsulter. För att lyckas med detta anställer vi fler konsultchefer.

Mätning av NMI (nöjd medarbetarindex) sker en gång per kvartal. Att arbeta på Skill ska vara stimulerande och utvecklande.

Kunder

En annan mycket viktig intressent är givetvis våra kunder som till största delen utgörs av våra ägarföretag men även andra företag och beställare. Våra kunder vänder sig till oss för att snabbt och enkelt kunna fylla upp kompetens- eller resursbrister inom den egna organisationen. Det är då viktigt att vi kan tillhandahålla den efterfrågade kompetensen. Vi genomför också utbildningar och informationsträffar dit våra kunder bjuds in. Dessa träffar kan ha varierande innehåll med värdeskapande information om arbetsmarknadsfrågor.

Leverantörer

Vår verksamhet kräver ett antal leverantörer av varor, utrustning och tjänster. Valet av leverantörer är viktigt och återspeglas i vår möjlighet att leva upp till våra mål om ständiga förbättringar.

Samhället

Vår verksamhet ska givetvis generera vinst men denna ska återinvesteras i verksamheten genom utveckling av nya affärsområden, utbildningar etc. På detta sätt tillgodoses arbetsmarknaden och arbetskraften nya möjligheter till omställning och utveckling. En utmaning för oss är att säkerställa mångfald och jämställdhet. Detta arbetar vi med i våra rekryteringar. Se nästa kapitel.

Skills ansvar

Jämställdhet och rättvisa

Inom Skill ska alla behandlas lika oavsett kön, eventuella funktionshinder, sexuell läggning, etnisk tillhörighet eller religion eller annan trosuppfattning.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Föräldralediga bereds möjlighet att ta del av den information till de anställda som går ut från personalavdelningen. De flesta föräldralediga utnyttjar möjligheten och anser det positivt att kunna "hänga med" i vad som händer på jobbet. De anställda som är föräldralediga bjuds in till de informationsmöten och personalfester som hålls. De erhåller också information om lediga befattningar inom företaget.

Rekrytering

Genom strategisk rekrytering efter kompetens och färdigheter ska inte individ diskrimineras på grund av kön, ålder, social tillhörighet, etnisk och kulturell bakgrund, sexuell läggning eller funktionshinder. Vi jobbar kontinuerligt för att säkra att våra interna processer är helt fria från diskriminering och vi försöker att aktivt utbilda våra kunder i detta sätt att tänka. Vi använder metoden kompetensbaserad rekrytering för att kvalitetssäkra vårt arbetssätt.

Vid tillsättandet av vakanser eller nya tjänster bör könsfördelningen beaktas. Vid likvärdiga kvalifikationer bör det kön prioriteras som är det underrepresenterade. Urval bör ske enligt principen positiv särbehandling. Skill strävar efter en könsfördelning av minst 40/60.

Skill strävar efter att påverka våra kunders mångfaldsarbete genom att ta hänsyn till mångfaldsbegreppet i rekryteringsprocessen åt kund.

Lönesättning

Grunden för lönesättningen är att lönen sätts individuellt med hänsyn till tjänstens art och svårighetsgrad samt den anställdes kvalifikationer och arbetsinsats. Individuell lönesättning kan leda till löneskillnader mellan anställda, men löneskillnader som beror av kön får inte förekomma. Detta säkerställs genom den årliga lönekartläggningen.

Statistik

En gång per år redovisas beskrivande statistik i skillnader mellan kvinnor och män med fokus på antal anställda och löneskillnader. Detta med syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön.

Utveckling

Genom utveckling tillvaratas varje individs resurser. Detta bidrar till att höja individens möjligheter att utföra mer kvalificerade arbetsuppgifter. Alla, kvinnor och män, ska ha samma möjlighet till individuell utveckling. För att ta tillvara varje anställds utvecklingsmöjligheter sker utvecklingssamtal årligen.

Trakasserier

Alla former av trakasserier, både sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, och som skapar en skrämmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö accepteras ej. Det är den som utsätts för uppträdandet som avgör om det accepteras eller om det är kränkande. Den chef som får information om att någon medarbetare utsatts för trakasserier lyfter omedelbart frågan med HR-chefen för vidare insatser.

Antikorruption

Representation är en viktig del i Skills relationer med ägare, kunder, samarbetspartners och medarbetare.

Representationen kan rikta sig antingen utåt mot Skills affärsförbindelser och liknande (extern representation) eller också inåt mot företagets personal i form av till exempel personalfester (intern representation). I intern representation ingår i detta sammanhang inte utbildningar, konferenser och liknande arrangemang.

Detaljerade riktlinjer har utarbetats som ett stöd till organisationen. Dessa talar bland annat om risken att ersättning till olika samarbetspartners kan uppfattas som otillbörlig påverkan av affärsbeslut. Vi ska aldrig erbjuda eller ta emot gåvor eller förmåner som skulle kunna betraktas som ett försök att otillbörligen påverka affärsbeslut eller vinna andra otillbörliga fördelar. Det är även viktigt att vi respekterar de regelverk som finns på våra kundföretag.

Vi skiljer alltid på våra personliga intressen och företagets verksamhet. Beslut av och för företaget får aldrig påverkas av personliga önskemål eller relationer.

Som medarbetare på Skill måste vi alltid vara, och uppfattas som, oberoende och professionella i vårt affärsumgänge med andra.

Hållbarhetsrapportering

Detta är Skills första Hållbarhetsredovisning och vi avser att årligen rapportera med inspiration av riktlinjerna i Global Reporting Initiative för att uppfylla kundernas och andra viktiga intressenters krav rörande öppenhet och kommunikation.

Riskhantering

På den övergripande strategiska nivån inom Skill utvärderas risker och möjligheter genom SWOT-analys. Identifierade risker och möjligheter ligger sedan till grund för beslut om den strategiska inriktningen och utvecklingen av företagets tjänster.

Verksamhetens processer är kartlagda för att påvisa samband mellan olika delprocesser och aktiviteter. Här värderas tänkbara risker så som kvalitetsbrister i utförande av tjänster, miljörisker pga haveri, läckage, brand etc, och arbetsmiljörisker så som hantering av maskiner, utrustning, ergonomi samt den allmänna arbetsmiljön för att upptäcka sådant som skulle kunna innebära fara för våra medarbetare och uthyrda konsulter.

För konsulter som hyrs ut till kundföretagen sker riskbedömningen genom att en checklista går igenom där vi kontrollerar att kundföretagets risker har identifierats och gjorts kända för respektive konsult.

Denna kartläggningen görs minst årligen och alltid i händelse av en allvarlig incident eller vid inträffad olycka. Värdering sker enligt fastlagd modell med en femgradig skala för sannolikhet och konsekvens. Värderingen skall hänsyn tas till förhållanden vid normaldrift såväl som vid ett tänkt värsta scenario.

Riskbaserat tänkande genomsyrar all planering och är ett moment vid såväl ledningsgruppsmöten som affärs- och uppdragsplanering och målsättning.

| Intressenter | Dialogforum | Nyckelfrågor | Skills åtgärder |
|--|---|--|---|
| <p>VÅRA ANSTÄLLDA OCH KONSULTER Utan våra anställda och våra konsulter kan vi inte utföra de tjänster vi marknadsför. Vår internt anställda personal utgörs av administrativ personal, marknads- och säljpersonal, rekryteringskonsulter, konsultchefer och konsulter. Våra timanställda konsulter utför uppdrag hos främst våra ägare men även andra företag och beställare.</p> | <p>Det viktigaste forumet är den löpande dialogen mellan våra arbetstagare och konsulter, och våra chefer på olika nivåer. Vi genomför även medarbetarundersökningar en gång per kvartal samt har system för avvikelserapportering och hantering av åtgärder. Vi har en löpande dialog med fackliga organisationer.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Värderingar och etik ✓ Rekrytering och introduktion ✓ Utbildning och kompetensutveckling ✓ Rättvisa anställningsvillkor ✓ Hälsa och säkerhet ✓ Ansvarsfull arbetsgivare | <p>För vår personal finns kompetensutvecklingsplaner som upprättas och följs upp i samband med medarbetarsamtal. Företaget erbjuder friskvårdspeng och arbetar progressivt med arbetsmiljöfrågor ur ett fysiskt och psykosocialt perspektiv. Mätning av NMI (nöjd medarbetarindex) sker en gång per kvartal. Att arbeta på Skill ska vara stimulerande och utvecklande.</p> |
| <p>VÅRA KUNDER En annan mycket viktig intressent är givetvis våra kunder som till största delen utgörs av våra ägarföretag men även andra företag och beställare. Våra kunder vänder sig till oss för att snabbt och enkelt kunna fylla upp kompetens- eller resursbrister inom den egna organisationen. Det är då viktigt att vi kan tillhandahålla den efterfrågade kompetensen.</p> | <p>Skills konsulter, konsultchefer och kundansvariga träffar regelbundet våra kunder och upprätthåller därigenom en kontinuerlig dialog. Vi genomför också utbildningar och informationsträffar dit våra kunder bjuds in.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Kostnadseffektivitet vid rekrytering ✓ Kvalitetssäkrad rekryteringsprocess ✓ Fördelar med olika anställningsformer ✓ Skills förmåga att möta svängningar i kundens resursbehov | <p>Tätt samarbete med kundföretagen/ägarföretagen. Kandidatansvariga som rör sig på marknaden för att fånga upp kompetens. Mätning av NKI (nöjdkundindex) årligen.</p> |
| <p>ÄGARE En ständig dialog med våra ägare säkerställer en långsiktig utveckling av vår verksamhet.</p> | <p>Då våra ägare har en plats i styrelsen så sker dialogen vid varje styrelsemöte samt vid nätverksträffar.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Kompetensförsörjning ✓ Mervärde genom ägarskapet ✓ Ansvarsfull förvaltning av den vinst som återinvesteras i arbetsmarknaden. ✓ God lönsamhet ✓ Stabil utveckling | <p>Systematisk kvalitets- och miljöarbete. Vara lyhörd på marknads behov och ha närvaro vid trygghetsrådets sammankomster. Utveckla organisationen.</p> |

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>MYNDIGHETER Arbetsmiljöverket är en intressent i fråga om den lagstiftning och de regler som gäller för våra anställda och konsulter samt den tillsyn de är bemyndigade att genomföra på vår verksamhet. Även andra myndigheter kan komma att ses som intressenter till vår verksamhet.</p> | <p>Ev tillsynsbesök samt telefon, mejl och brevkorrespondens vid frågor om specifika ärenden.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Följer gällande lagstiftning ✓ God arbetsmiljö ✓ Möjligheter att öka rörligheten på arbetsmarknaden. | <p>Lyhördhet gentemot arbetsmarknadens behov. Tätt samarbete med kund-/ägarföretag.</p> |
| <p>FACKLIGA ORGANISATIONER I samband med omställningar hos våra kunder där vi är en del av processen kommer vi ofta i kontakt med fackliga organisationer. Även i fråga om uthyrda konsulters uppdrag kan det förekomma kontakter med facket.</p> | <p>Dialogen sker vid förhandlingar eller frågeställningar vid specifika ärenden. Personer inblandade i dialogen är arbetstagare, konsulter, konsultchefer och HR-chef.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Lever upp till gällande avtal och regler. ✓ Möjligheter att öka rörligheten på arbetsmarknaden. | <p>Följer förändringar i lagar och regler. Auktoriserad av ALMEGA.</p> |
| <p>LEVERANTÖRER Vår verksamhet kräver ett antal leverantörer av varor, utrustning och tjänster. Valet av leverantörer är viktigt och återspeglas i vår möjlighet att leva upp till våra mål om ständiga förbättringar.</p> | <p>Dialogen sker via inköp samt genom återkommande leverantörsbedömningen. För större leverantörer sker tätare avstämningar ofta i projektsammanhang.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Kvalité på inköpta varor och tjänster ✓ Krav gällande värderingar och etik ✓ Krav på miljöaspekter ✓ Avtalsförpliktelser och leveransuppfyllelse | <p>Genomföra leverantörsbedömningen och ha öppen dialog om våra förväntningar och krav.</p> |
| <p>SAMHÄLLET Vi tillgodoser arbetsmarknaden och arbetskraften med nya möjligheter till omställning och utveckling.</p> | <p>Stora delar av den anställda personalen har dialog via nätverksträffar, annonsering, mässor etc.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ta ansvar för ekonomisk, miljömässig och social påverkan. ✓ Vara ett självklart val vid rekrytering och omställning | <p>Genomföra nätverksträffar, delta vid mässor, tätt samarbete med kund- och ägarföretag.</p> |

Hållbarhet i siffror

Medarbetarnöjdhet

Varje kvartal mäter Skill medarbetarnöjdhet (NMI – Nöjd medarbetarindex). Resultatet visar ett fortsatt stabilt resultat som varierar mellan 3,4-3,5 på en fyrgradig skala. Deltagarnivån är runt 50% undantaget decembers undersökning då andelen sjönk till 37%. En av de viktigaste faktorerna med undersökningen är att ge medarbetare chansen att få sin röst hörd via anonyma kommentarer. Dessa kommentarer lyfts till ledningsnivå där man agerar vid behov samt analyserar utfallet.

Kundnöjdhet

Senaste kundnöjdhetsundersökningen genomfördes perioden december 2016 till februari 2017. Resultatet visar att andelen nöjda kunder har ökat sedan föregående mätning 2015. Då var NPS-värdet 22% att jämföra med dagens värde på 33%.

Andelen kunder som inte alls följer Skill på sociala medier har dock ökat sedan föregående mätning från 49% till 62%.

Arbetsskador/olyckor

Skill jobbar nära sina kunder när det kommer till arbetsskador och olyckor. När vi har nya kunder genomförs en arbetsmiljöchecklista tillsammans med kund och konsultchef. Vid en olycka eller ett tillbud så meddelar konsulten sin konsultchef. Konsultchefen gör en anmälan via anmalarbetskada.se och skickar kopia till HR-chefen som sammanställer och analyserar. Konsultchefen har även en tät dialog med kunden om hur de hanterar tillbudet och övervakar att åtgärder genomförs.

Under 2017 registrerades 31 tillbud.

Sjukfrånvaro

Skill följer månadsvis upp sjukfrånvarostatistik för sina anställda och konsulter. För alla med hög sjukfrånvaro vidtas åtgärder. Det sker ett samtal för att ringa in problematiken kring frånvaron och det upprättas en åtgärdsplan för att komma tillrätta med frånvaron och förbättra eventuell ohälsa. Uppföljning sker och vid behov kopplas företagshälsovården in.

Andelen sjuk under 2017:

Arbetare i förhållande till omsättning 1,64%

Tjänstemän i förhållande till omsättning 0,70%

Antal anställda

Under 2017 vi nyanställt 25 personer. Fördelat per ort ser det ut som följer:

Linköping 48 personer

Norrköping 12 personer

Göteborg 4 personer

Stockholm 4 personer

Karlskrona 4 personer

Antal konsulter sysselsatta hos våra kunder:

| | |
|---------------------------------------|---------------------|
| Heltidssysselsatta kollektivanställda | 494 personer |
| Heltidssysselsatta tjänstemän | 250 personer |
| Timanställda | 150 personer |
| Underkonsulter | 10 personer |

CO2-utsläpp

Inom företaget finns 11 tjänstebilar och 3 poolbilar. Dessa kör ca 2-2 500 mil respektive ca 1 500 mil per år. Högt räknat skulle detta innebära att verksamheten ger upp hov till ca 32 000 mil biltransporter. Det sker dock ingen uppföljning på drivmedelsförbrukningen idag. Om man antar att varje bil förbrukar ca 0,7 liter drivmedel (diesel eller bensin) per mil innebär det att ca 22 400 liter drivmedel förbrukas. Om man fortsatt antar att 1 liter drivmedel ger upphov till

*2,94 kg CO₂, ger det ett CO₂ utsläpp på 65 856 kg/år. Dvs nästan 66 ton.

*Källa: <http://www.miljofordon.se/fordon/miljopaverkan/sa-raknar-vi-miljopaverkan>

Omsättning och Resultat

Se Årsredovisning och koncernredovisning för Industrikompetens i Östergötland AB 2017.