

Långsiktig hållbarhet – för individer, företag och samhälle

Hållbarhet är en naturlig del i vår strategi och dagliga verksamhet då vår kärnverksamhet är intimt förknippad med samhällsutvecklingen. Att leverera rätt kompetens för företag och individer skapar grunden för en hållbar arbetsmarknad och bidrar till Sveriges konkurrenskraft och omställningsförmåga.

Utveckling i dialog med våra kunder och medarbetare

Ett viktigt led i vårt hållbarhets- och kvalitetsarbete är att utveckla vår verksamhet i nära dialog med våra intressenter. Lernias verksamhet berör våra kursdeltagare, kunder i privat och offentlig sektor, medarbetare och vår ägare. På motsvarande sätt påverkar dessa intressenter oss. Nyttan för kunder och deltagare hänger i stor utsträckning på det stora engagemang som våra medarbetare visar i det dagliga arbetet.

Utöver den löpande dialogen med våra kunder i den löpande verksamheten genomför Lernia årligen en kundundersökning (NKI). 2015 års NKI besvarades av 593 kunder och hade en nöjd kund-index på 74, en förbättring jämfört med 2014 (72). Lernia uppfattas som en affärsmässig och pålitlig kompetenspartner med potential att bli än mer nytänkande och proaktiva. Vi använder NKI-resultatet i dialog med kunder för att vidareutveckla våra tjänster utifrån näringslivets behov.

Vi genomför årligen undersökningar bland både stationära medarbetare och bemanningskonsulter på uppdrag hos kunder. Svarefrekvensen bland stationära medarbetare var 80 procent medan 51 procent av bemanningskonsulterna svarade 2015. Resultatet har fortsatt att förbättras, i linje med tidigare års resultat rankade stationära medarbetare arbetsklimat och delade värderingar som styrkor samt kompetensutveckling och stress som förbättringsområden. Egenförsörjning rankades som det viktigaste hållbarhetsområdet, följt av mångfald och affärsetik. I enkäten till våra bemanningskonsulter har resultatet för stolthet och ledarskap ökat och regelbunden återkoppling mellan chef och medarbetare rankades som förbättringsområde. Under 2015 har vi vidareutvecklat riktlinjer för dialog mellan chefer och medarbetare och förbättrat rutinerna för introduktionen av nyanställda bemanningskonsulter. En separat intern kvalitetsenkät visar på ett fortsatt behov av att öka kännedomen och kunskapen om vårt hållbarhetsarbete.

Sociala medier allt viktigare

Våra sociala kanaler spelar en allt viktigare roll för vår dialog med våra intressenter i takt med att våra följare ökar i antal. Lernia är aktiva på Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram och YouTube och har varit så sedan ett antal år. Facebook fortsätter att vara en av våra viktigaste kanaler med över 20 000 följare. Framförallt används kanalen för att på ett snabbt och personligt sätt kommunicera om utbildningar och jobb. Lernias kundservice är i hög grad aktiva i kanalen genom att dagligen svara på frågor och kommentarer samt publicera inlägg som rör frekventa frågor som kommer in via telefon och mejl.

Lernia lanserade i höstas ett digitalt experiment i våra sociala medier, Nätverkskollen, som startades utifrån insikten att sex av tio jobb förmedlas via personliga nätverk. Nätverkskollen gick ut på att alla kan vara en jobbförmedlare genom att dela med sig av sitt eget nätverk till dem som behöver det bättre.

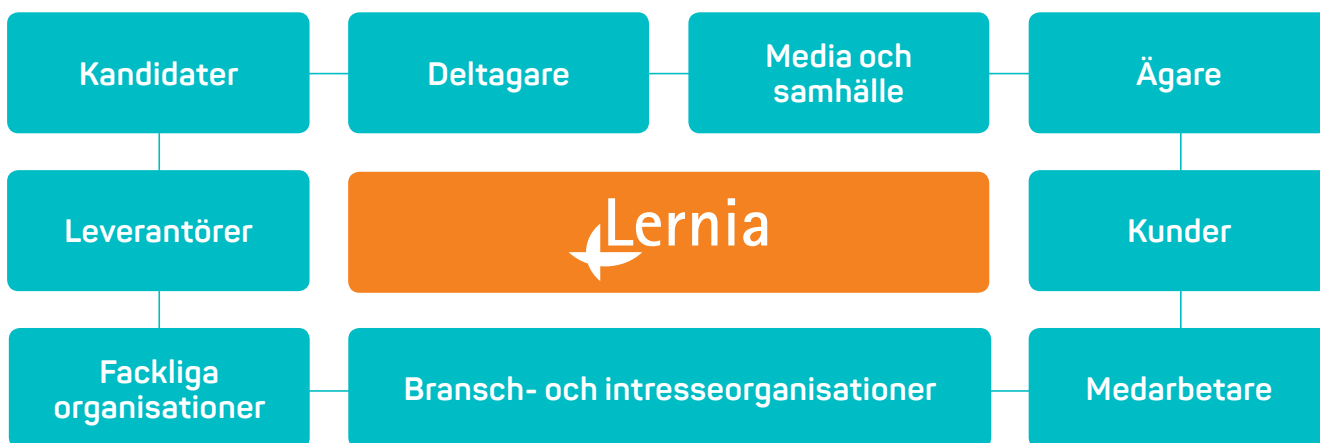
En viktig röst i det offentliga samtalet

Lernia spelar en viktig roll i samhällsdebatten genom att sprida det politiska samtalet till fler målgrupper. Jalla Almedalen, som är ett samarbete mellan Lernia och AI Kompis, sänder radio, både direkt och som poddradio, under Almedalsveckan till människor som har andra modersmål än svenska. Läs mer på sidan 7.

Nätverkande för ökad kunskap

Under 2015 undertecknade Lernia FN:s Global Compact. De tio principerna om mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och korruption stämmer väl överens med Lernias egna värderingar och uttrycks i praktiken bland annat i vår uppförandekod och leverantörsbedömning. Lernia är även medlem i nätverket Hållbart företagande (för statligt ägda bolag) och i Diversity Charter, ett ideellt nätverk för företag och organisationer som söker ett framgångsrikt sätt att arbeta med mångfald.

Lernias intressenter



Översikten visar Lernias viktigaste intressentgrupper som identifierades i samband med vår väsentlighetsanalys 2013.

Kandidater

Potentiella bemanningskonsulter och medarbetare: dialog sker genom digitala kanaler – interna och externa, student-, jobb- och arbetsgivarforum samt mässor.

Aktuella frågor 2015: Lernia som attraktiv arbetsgivare.

Deltagare

Deltagare i utbildningsverksamhet och i omställningsprogram: dialog sker genom undervisning (klassrum och via lärportalen), mässor och kursutvärderingar. Vid behov av snabb återkoppling används SMS-enkäter.

Aktuella frågor 2015: bemötande, utbildarnas pedagogiska stöd, kvalitet, utbildningsmaterial, coachernas kunskap om arbetsmarknaden och förmåga att coacha, upplevd kvalitet samt effekt.

Media och samhälle

Dialog sker genom pressmeddelanden, Vitbok, rapporter, debatter och debattartiklar.

Aktuella frågor 2015: ekonomisk information samt frågor av intresse för vår omvärld.

Ägare

Dialog sker genom ägarpolicy, bolagsordning, löpande rapportering, styrelsemöten, ägarmöten och nätverksträffar.

Aktuella frågor 2015: ekonomisk avkastning och hållbarhet.

Kunder

Dialog sker genom personliga möten, webb, kundnöjdhetsundersökning (NKI), Almedalen, frukostmöten, parnterdialoger, kundevents och branschmässor.

Aktuella frågor 2015: kundnöjdhet, kunders behov och erfarenhetsutbyte.

Medarbetare

Medarbetare (exkl. bemanningskonsulter): dialog sker genom mål- och utvecklingsdialog, medarbetarenkäter, personliga möten, system för ständiga förbättringar där medarbetare kan ge förslag på förbättringar samt arbetsplatsträffar.

Bemanningskonsulter: dialog sker genom personliga möten, konsultportalen (informationsportal för bemanningskonsulter), medarbetarenkäter samt gemensamma träffar.

Aktuella frågor 2015: Lernia som attraktiv arbetsgivare, kompetensutveckling, internkommunikation och värderingar.

Bransch- och intresseorganisationer

Dialog sker genom medlemskap i bransch- och intresseorganisationer.*

Aktuella frågor 2015: branschfrågor och hållbarhet.

Fackliga organisationer

Dialog sker genom möten, förhandlingar och överläggningar med fackliga organisationer inom Lernia. Dialog med fackliga organisationer i de fall de utgör kunder sker genom uppföljning, kundnöjdhetsmätningar, återrapporteringar och utvärderingar (vid omställningstjänster).

Aktuella frågor 2015: samverkansavtal, kollektivavtal, lagar och förordningar samt upplevd kvalitet (vid omställningar).

Leverantörer

Dialog sker genom upphandlingar, leverantörsbedömningar och personliga möten.

Aktuella frågor 2015: avtals-, leverans- och kvalitetsfrågor.

* Medlemskap i branschorganisationer: Almega Bemanningsföretagen**, Bemanningsföretagens auktorisationsnämnd, Omställningsgruppen inom Bemanningsföretagen, Almega Utbildningsföretagen**, The European Vocational Training Association (EVT)**, Sveriges Auktoriserade Utbildningsföretag (SAUF), Leverantörsföreningen TSL. Intresseorganisationer: Vård- och omsorgscollege, FN:s Global Compact, Diversity Charter. Nätverk: Hållbart företagande, SNS Studieförbundet Näringsliv och Samhälle. (** Medlem i styrelse.)

Väsentliga hållbarhetsområden

I en övergripande strategiöversyn hösten 2013 påbörjades en väsentlighetsanalys för att identifiera Lernias prioriterade hållbarhetsområden. Analysen gjordes i flera steg, vilka beskrivs nedan. Under 2015 har våra hållbarhetsområden och mål granskats.

Steg ett – Identifiering av möjliga hållbarhetsområden

I steg ett identifierades ett brett antal hållbarhetsområden med möjlig relevans för Lernia och våra intressenter genom:

- Telefonintervjuer med medarbetare i ledande ställning
- Undersökning med 188 kunder för att kartlägga relevanta hållbarhetsområden för Lernias kunder
- Analys av hållbarhetsinriktning för elva konkurrerande företag samt fyra statliga bolag
- Diskussioner med ägarrepresentanter

Steg två – Prioritering

I steg två genomfördes en workshop med medarbetare och chefer inom Lernia samt externa hållbarhetsexperter för att prioritera hållbarhetsområdena utifrån väsentlighet för Lernias intressenter och för vår affär.

Se figur längst ner på sidan.

Följande tre områden har identifierats som mest väsentliga för Lernia:

1. Egenförsörjning

Lernia bidrar till en hållbar samhällsutveckling, där fler individer kommer i egenförsörjning. Det skapar värde för våra kunder, medarbetare och samhället i stort.

2. Affärsetik

Lernia agerar med ett hållbart affärsetiskt förhållningssätt som tål full genomlysning. Det säkrar vår långsiktiga verksamhet.

3. Mångfald

Lernia verkar för en ökad mångfald genom att värdesätta människors olikheter och skilda kompetenser. Det bidrar till en mer hållbar utveckling för såväl oss själva som vår omvärld.

Identifiering

Prioritering

Validering

Granskning

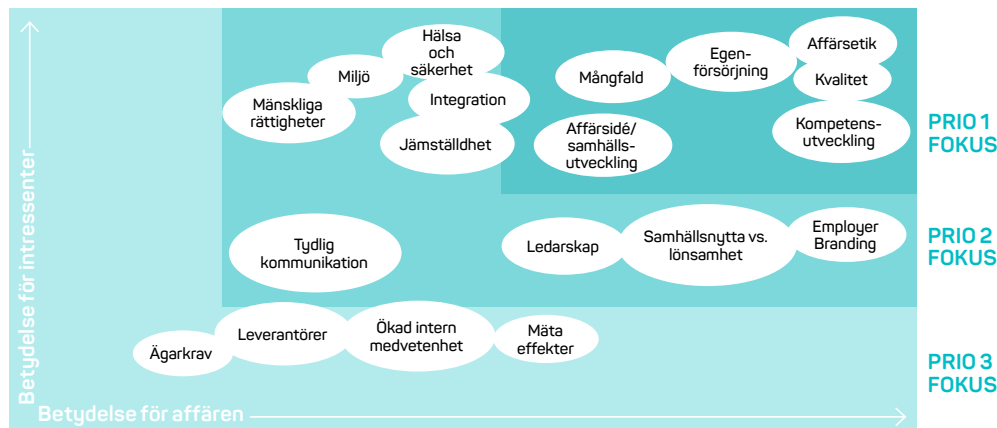
Steg tre – Validering

Prioriterade hållbarhetsområden diskuterades och formulerades tillsammans med vd och övriga koncernledningen. Områdena presenterades för styrelsen den 5 december 2013 samt förfinades och omformulerades därefter ytterligare tillsammans med styrelsens ägarrepresentant och ordförande. Efter det inkluderades målen i den strategiska planen för Lernia samt presenterades för medarbetarna.

Steg fyra – Granskning

En granskning av processen och ytterligare fastställande av kvantifierbara mål genomfördes under 2015. Granskingen resulterade i de nyckeltal som beskrivs i tabellen "Lernias hållbarhetsarbete". Se sidan 21.

Steg två – prioritering



Utvärdering av hållbarhetsområden

Under 2015 genomfördes en analys av Lernias mål på initiativ av Näringsdepartementet. Analysen visade att de tre hållbarhetsområdena som identifierades 2013 är fortsatt mest väsentliga för Lernia. Arbetet med att utvärdera befintliga nyckeltal och att ta fram nya nyckeltal samt att implementera dessa i divisionernas och affärsstödens affärsplaner är ett pågående arbete. Ett viktigt nästa steg för att ytterligare utveckla Lernias hållbarhetsarbete är att upprätta konkreta handlingsplaner, mål och metoder för styrning och uppföljning.

1. Egenförsörjning

Lernia bidrar till en hållbar samhällsutveckling där fler individer kommer i egenförsörjning. Det skapar värde för våra deltagare, kunder, medarbetare och samhället i stort.

Allt vi gör – från vårt första möte med individer, via utbildnings- och omställningsinsatser samt genom vår bemanningsverksamhet – bidrar i förlängningen till en ökad grad av egenförsörjning och ökad integration. Genom att hitta positiva lösningar på arbetslöshet och utanförskap tillvaratar vi samhällets resurser. Detta speglas också i en av våra värderingar "Vi är affärsmäsiga – vi skapar värde för våra kunder, medarbetare, ägare och för samhället".

Ökad egenförsörjning för en hållbar arbetsmarknad

Ett av våra viktigaste mål är att öka andelen personer i egenförsörjning. Vi stärker människors konkurrenskraft i yrkeslivet genom att ge dem rätt kompetens och matcha dem till rätt jobb, vilket bidrar till ökad egenförsörjning. På så sätt bidrar vi till att skapa en väl fungerande och hållbar arbetsmarknad. Under 2015 utbildade vi drygt 43 000 personer, varav knappt 2 600 i våra omställningsprogram, och hyrde ut över 9 000 bemanningskonsulter, varav fler än 6 000 var nyanställda.

Bemanningsbranschen är en viktig språngbräda in på arbetsmarknaden för många grupper, till exempel ungdomar och utlandsfödda. Branschen har mer än tre gånger så många anställda i åldersgruppen 18–24 år som näringslivet i stort*. Lernia är också en av Sveriges största leverantörer av omställningstjänster via LO-kollektivets trygghetsfond TSL. Sedan 2004, då TSL-försäkringen infördes, har vi hjälpt över 28 000 uppsagda personer vidare i yrkeslivet.

Ett konkurrenskraftigt näringsliv bidrar till ett hållbart samhälle

Ett konkurrenskraftigt näringsliv och effektiva offentliga tjänster är också en förutsättning för ett långsiktigt hållbart samhälle. Lernia stärker företags och organisationers konkurrenskraft genom effektiva bemannings-, utbildnings- och omställningslösningar. Under 2015 hjälpte vi 1 700 kunder med kompetensförsörjning, varav cirka 700 av dessa kunder med bemanningslösningar. Vi är en nära samarbetspartner till Arbetsförmedlingen och en av landets största leverantörer av kommunal vuxenutbildning, inklusive SFI.

Insatser som gör skillnad

Vi vet att våra tjänster har en stor effekt för både individer och arbetsmarknaden. Åtta av tio deltagare i våra omställningsprogram får till exempel nytt arbete efter insatserna och lika stor andel av eleverna i vår yrkeshögskola får jobb inom sex månader efter genomförd utbildning. Via vår bemanningsverksamhet hade totalt 9 079 personer sysselsättning under 2015. Bemanningsverksamheten tillsammans med våra insatser inom SFI bidrar till en ökad integration, då både språk och egenförsörjning är viktiga för att möjliggöra en etablering i ett nytt land.

Vår utbildningsverksamhet skapar goda förutsättningar för människor att etablera sig på arbetsmarknaden. Ett arbete med att utveckla processer och system för att mäta och följa upp i vilken utsträckning våra deltagare kommer i arbete har inletts. Detta förutsätter dels att Lernia kan komma i kontakt med deltagaren efter avslutad utbildning, dels att deltagaren ser kopplingen mellan Lernias insats och det aktuella jobbet. En preliminär mätning visar att 16 procent av våra deltagare i tjänsten Stöd och matchning, upphandlad av Arbetsförmedlingen, har fått en sysselsättning efter insatserna.

* Källa: Bemanningsföretagen.

Hållbarhetsområde	Ansvar	Styrning	Uppföljning
Egenförsörjning	Verksamheterna ansvarar för de ekonomiska resultaten. Affärsstöd Ekonomi har ansvar för uppföljningen	<ul style="list-style-type: none"> • Ägarpolicy • Strategi och affärsplan 	Avrapportering till styrelsen och genom att vd, CFO och koncerncontroller har månatliga möten med samtliga i koncernledningen • Budget- och prognosgenomgång • Presentation i årsredovisning och hållbarhetsredovisning • Riskanalys

2. Affärsetik

Lernia agerar med ett hållbart affärsetiskt förhållningssätt som tål full genomlysning. Det säkrar vår långsiktiga verksamhet.

Affärsetik, som inkluderar mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och antikorrupktion, är högt prioriterat för Lernia och vår ägare. Som statligt ägt bolag förväntas Lernia agera föredömligt inom området hållbart företagande. Det är också någonting som kunder och deltagare förväntar sig av oss.

Affärsetik för en hållbar verksamhet

Vi ska säkerställa att vår verksamhet är hållbart affärsetisk. Detta innefattar bland annat utformning av interna regelverk och principer för att motverka mutor och korrupktion i verksamheten, hantering av konfidentiell information samt rapportering av oegentligheter. Inköps- och försäljningsavdelningen identifierades som särskilt utsatta. Utbildning i antikorrupktionsfrågor genomfördes under 2014 och 2015 för deras medarbetare.

Som ett led i Lernias arbete för hållbar affärsetik mäts bekräftade icke affärsetiska incidenter och vidtagna åtgärder redovisas. Lernia följer "Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet" (Näringslivskoden) som Institutet mot mutor förvaltar. Lernias mutbrottspolicy som beskriver innebörden av Näringslivskoden reviderades under 2015 med anledning av att Näringslivskoden uppdaterades.

Lernia har ett "whistleblowing-system" på plats för att underlätta rapportering av eventuella oegentligheter kopplade till vår verksamhet. Rapportering sker till närmaste chef, chefs chef eller till Lernias bolagsjurister. Whistleblowing-systemet är även tillgängligt för utomstående personer med koppling till Lernias verksamhet, till exempel kunder, leverantörer och deltagare. Utomstående rapporterar till Lernias bolagsjurister, som ansvarar för bedömning, eskalering och uppföljning av ärenden. Allvarliga ärenden ska eskaleras till koncernledning och därefter till styrelse. Under 2015 finns inga incidenter rapporterade.

Fortsatt fokus på medarbetarinformation

Utförandet av en enkätundersökning om Uppförandekoden bland Lernias medarbetare under 2014 togs fyra filmer fram och tillgängliggjordes via intranätet under 2015. Vi ser i den senaste enkätundersökningen som genomfördes hösten 2015 att kännedomen bland Lernias medarbetare om Uppförandekoden och hållbarhetsmålen har höjts men behöver öka ytterligare, varför ett fortsatt fokus kommer att ligga på dialog kring dessa frågor internt i organisationen.

Hållbart och inkluderande ledarskap

Affärsetik inkluderar även ett hållbart och inkluderande ledarskap, där alla anställda behandlas med respekt och erbjuds möjlighet till utveckling och en god arbetsmiljö. På Lernia har vi ledarprinciper som utgör ramverket för varje chefs utövande av sitt ledarskap. Principerna gör att vi på ett tydligare sätt kan diskutera och beskriva hur vi ska agera för att leva upp till vår strategi och nå vår vision, utan att fastna i siffror och allt för kortsiktiga mål. Affärsetiska frågeställningar är av särskild vikt för Lernia då flera av våra tjänster är offentligt finansierade och Lernia även har flera offentliga kunder och samarbetspartners.

Utbildnings- och bemanningsverksamhet är vidare av politiskt känslig natur och ett oaktsamt beteende kan få betydande konsekvenser för vår långsiktiga verksamhet och trovärdighet. Efterfrågan från kunderna på våra tjänster kan vidare förändras snabbt, vilket gör att vi har ett löpande behov av att skala upp och ned i verksamheten. Detta ställer stora krav på ett affärsetiskt förhållningssätt gentemot såväl befintlig som eventuell framtida personal. Vikten av ett affärsetiskt förhållningssätt speglas också av vår värdering: "Vi är pålitliga – vi är ärliga, öppna och tål genomlysning, därför är vi pålitliga".

» Affärsetik, som inkluderar mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och antikorruption, är högt prioriterat för Lernia och vår ägare. «

Leverantörers hållbarhet

Lernia ställer krav på leverantörer i fråga om hållbart och etiskt agerande. Vid upphandlingar måste samtliga leverantörer göra en egenbedömning och besvara frågor om ekonomi, miljö, kvalitet, etik och moral.

Lernia har under året vidareutvecklat leverantörsbedömningen, vilket har medfört ett ökat fokus på ekonomiskt hållbara leverantörer, det vill säga att de är långsiktigt stabila med god likviditet och soliditet. Nytt i den nya bedömningen är också att leverantörer förbinder sig till att Lernia ska kunna revidera dem utifrån våra riktlinjer. Vidare innehåller den nya bedömningen även en punkt om underleverantörer, där leverantören får beskriva hur de arbetar med att säkerställa hur de lever upp till krav gällande etik, moral och miljö.

Lernia har drygt 2 400 leverantörer, varav 55 stycken står för 50 procent av den totala inköpsvolymen. Den övervägande majoriteten av Lernias leverantörer är svenska. Av de totala inköpen står följande produkt- och tjänstekategorier för huvuddelen av kostnaderna:

- Fastighetsrelaterade tjänster och produkter (exempelvis hyror och utrustning)
- Underkonsulter (inhyrda utbildningskonsulter)
- IT och telefonitjänster
- Konsulter
- Läromedel



Lernias Uppförandekod slår fast att:

... du endast kan erbjuda gåvor, nöjen och annat till kunder, leverantörer, konkurrenter, myndigheter, med flera om sådana gåvor inte kan förväntas påverka mottagaren i dennes beslutsprocess i förhållande till Lernia och inte heller gör att mottagandet i övrigt kan ifrågasättas.

Hållbarhetsområde	Ansvar	Styrning	Uppföljning
Affärsetik • Uppförandekod (G4-S04) • Antikorruption (G4-S05)	Vd och övriga i koncernledningen har ansvaret för att verksamheten bedrivs affärsetiskt. Juridik har ansvaret för uppföljningen.	Ägarpolicy • Strategi och affärsplan • Kollektivavtal • Bemanningsavtal • Arbetsmiljööbok konsulter • Lernias värderingar • ISO • Ledarprinciper • Uppförandekod • Näringslivskoden • Mutbrottpolicy • Whistleblowingsystem • Kvalitetsmål	Årliga mål- och utvecklingssamtal med medarbetare • Årlig medarbetarundersökning • Arbetsplatsträffar • Årlig nöjdkundundersökning • Skrivelser om Lernia i media • Internkontroller • Samverkansmöten med fackliga representanter • Styrelsemöten • Presentation i hållbarhetsredovisning och årsredovisning • Riskanalys

3. Mångfald

Lernia verkar för en ökad mångfald genom att värdesätta människors olikheter och skilda kompetenser. Det bidrar till en mer hållbar utveckling för såväl oss själva som för vår omvärld.

Vi tror på individen – var och ens potential, kompetens och vilja att utvecklas är det viktigaste för oss. Som ett kunskapsföretag, i ordets verkliga betydelse, anser vi att ökad mångfald leder till ett effektivare resursutnyttjande, ökad affärsnytta och en bättre arbetsmiljö, vilket stärker vår långsiktiga konkurrenskraft och bidrar till ett hållbart samhälle. Som ett statligt ägt bolag har vi dessutom förväntningar på oss från vår ägare att vara ett föredöme i jämställdhets- och mångfaldsarbete.

Mångfald, jämställdhet och likabehandling

Lernias jämställdhets- och mångfaldsarbete ska styras av en handlingsplan avseende mångfald som även ska reflekteras i affärsplanen. Syftet med handlingsplanen är att säkerställa en mångfald i Lernias kompetens för att därigenom öka kundvärdet samt på ett målinriktat sätt bedriva arbete för att aktivt främja jämställdhet och likabehandling av alla människor. Detta gäller såväl anställda, inhyrda konsulter, kursdeltagare, kunder och leverantörer som övriga intressenter till Lernia. Vår verksamhet ställer stora krav på hög språklig och kulturell kompetens i allt vi gör, från våra SFI-lärares första möte med en person som nyanländ till Sverige till vår roll som rådgivare till arbetsgivare med kompetensutmaningar.

Vårt fokus på mångfald ska speglas i allt vi gör – internt och externt. Den interna mångfalden omfattar bland annat mätning och redovisning av anställda och ledning utifrån kön, åldersgrupp och minoritetstillhörighet. Mångfalden i samhället speglas i hur vi anpassar och diversifierar Lernias tjänster för att möta de varierande behov som våra kunder har. En av våra värderingar befäster denna syn: "Vi är lika och unika – vi vet att mångfald bidrar till framgång, därför värdesätter vi varandras olikheter och tar vara på människors skilda kompetenser".

Mångfald inom Lernia

Lernia hade per den 31 december 2015 totalt 5 078 (4 418) medarbetare varav 1 829 (1 646) kvinnor och 3 249 (2 772) män. Av Lernias medarbetare är 52 (59) procent tillsvidareanställda och 48 (41) procent är visstidsanställda. Av utbildningskonsulterna är 53 (53) procent kvinnor. I kategorin övriga medarbetare, som innehåller ett brett spektrum av tjänster, är 68 (68) procent kvinnor.

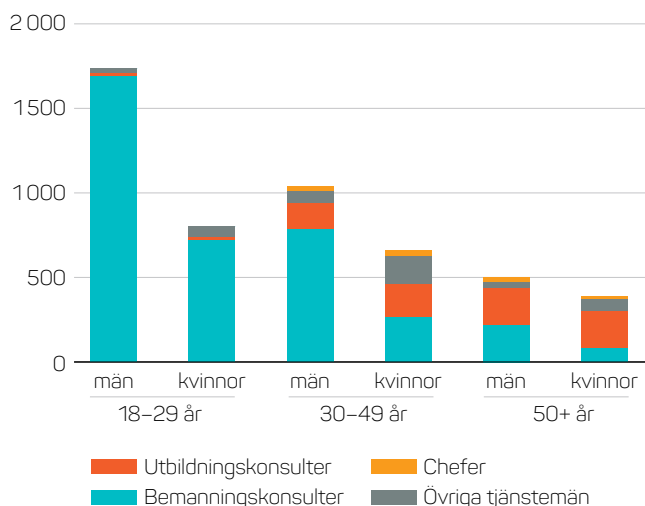
Bemanningskonsulterna har, liksom tidigare år, en ojämn könsfördelning där närmare 72 (73) procent av medarbetarna är män. Detta förklaras av att de branscher inom vilka vi verkar till stora delar är traditionellt mansdominerade, exempelvis industri, teknik och logistik.

Av de tillsvidareanställda jobbar 96 (97) procent heltid, medan motsvarande siffra för de visstidsanställda är 66 (60) procent. Samtliga är anställda i Sverige och förutom vd/koncernchef och koncernledning omfattas alla anställda av kollektivavtal. Andelen kvinnliga chefer utgjorde under 2015 45 (46) procent. Koncernledningen utgjordes per 31 december 2015 av fyra kvinnor och fem män medan styrelsen inklusive arbetstagarrepresentanter vid samma tidpunkt bestod av fyra kvinnor och sex män. Styrelsen uppfyller därmed regeringens mål att andelen av det minst representerade könet inte ska understiga 40 procent.

Lernia genomförde en lönekartläggning under 2015 som visade att kvinnliga medarbetare har i genomsnitt något lägre lön än sina manliga kollegor. Det rörde sig inte om några oskäligen löneskillnader och en handlingsplan ska tas fram under 2016. Till grund för kartläggningen låg en klassificering av alla tjänster enligt BAS (arbetsvärderingssystem) genomförd 2014 och som visade att Lernia har fungerande lönesättningsprinciper och en väl uppbyggd befattningsstruktur.

Som en del i Lernias interna mångfaldsarbete genomfördes för andra året i rad en anonymiserad undersökning av hur stor andel av Lernias anställda som har utländsk bakgrund (definierat som individer som antingen är utrikes födda eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar), med hjälp av Nyckeltalsinstitutet. Lernia har i undersökningen jämförts mot andra organisationer och resultatet visade att Lernia har en högre andel anställda med utländsk bakgrund jämfört med övriga organisationer i undersökningen. Att mäta mångfald internt är ett led i att öka kunskapen om våra medarbetares bakgrund och stöttar oss i vårt arbete med ta fram relevanta och konkreta handlingsplaner. Undersökningen 2015 visade att 27 procent av de anställda inom Lernia har utländsk bakgrund, jämfört med 21 procent av befolkningen i Sverige 2014. Ett arbete med att ta fram handlingsplaner inleddes 2015 och kommer under 2016 att utformas som en del av affärsplanen.

Antal anställda



Från 2015 inkluderas även Bemanningskonsulter.

Antal medarbetare per 2015-12-31¹⁾

	2015	2014	2013
Tillsvidareanställda heltid	2 549	2 520	2 699
Tillsvidareanställda deltid	99	89	86
Visstidsanställda heltid	1 600	1 093	1 249
Visstidsanställda deltid	830	716	990
Summa anställda	5 078	4 418	5 024

¹⁾ Antal anställningskontrakt, inklusive bemanningskonsulter.

Lönestatistik

	2015		2014	
	Andel kvinnor	Kvinnors medellön i % av mäns	Andel kvinnor	Kvinnors medellön i % av mäns
Chefer	45%	99%	49%	94%
Stationära tjänstemän	68%	87%	68%	83%
Utbildningskonsulter	53%	96%	53%	97%
Bemanningskonsulter	28%	98%	27%	99%

Hållbarhetsområde	Ansvar	Styrning	Uppföljning
Mångfald • Mångfald och lika möjligheter (G4-LA12) • Lika lön för kvinnor och män (G4-LA13)	Vd och övriga i koncernledningen har ansvaret för mångfaldsarbetet. Affärsstöd HR har ansvaret för uppföljningen.	• Strategi och affärsplan • Kollektivavtal • Bemanningsavtal • Mångfaldspolicy • Likabehandlingsplan • Lernias värderingar	Årliga mål- och utvecklingssamtal med medarbetare • Årlig medarbetarundersökning • Arbetsplatsträffar • Samverkansmöten med fackliga representanter • Styrelsemöten Presentation i årsredovisning och hållbarhetsredovisning • Riskanalys

Styrning av Lernias hållbarhetsarbete

Det yttersta ansvaret för hållbarhetsarbetet ligger hos styrelsen och vd tillsammans med CFO. Det dagliga hållbarhetsarbetet leds av hållbarhetsansvarig, som också ingår i och leder Lernias säkerhets- och hållbarhetsråd. I rådet finns utöver CFO och hållbarhetsansvarig även representanter från juridik, operativ effektivitet, kommunikationsavdelningen, internkontroll, internrevision, redovisning och HR. Rådets roll är att initiera och driva hållbarhetsfrågor inom koncernen samt att ansvara för koncernens hållbarhetsredovisning.

För att följa upp hela verksamheten använder Lernia nyckeltal för hållbarhet, som en integrerad del i verksamhetens ordinarie affärsplanearbete. Uppföljning inom hållbarhetsområdet sker utöver det genom internkontroll, internrevision samt externa revisioner av ISO 14001 och ISO 9001 certifieringarna. Syftet är att verifiera att verksamheten följer givna riktlinjer, att lednings-

systemet är effektivt samt att bidra till ständiga förbättringar.

Lernia följer Global Reporting Initiatives (GRI) ramverk för hållbarhetsrapportering och dess fjärde och senaste uppdatering (GRI G4), vilken är en standard som fokuserar på att rapportera de mest väsentliga hållbarhetsområdena för bolaget i fråga. Hållbarhetsredovisningen granskas i sin helhet översiktligt av bolagets revisor. I årsredovisningen och hållbarhetsredovisningen redovisar Lernia mål och resultat kopplade till våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor. Lernia har vidare en verksamhetshandbok som innehåller styrdokument såsom policies, processbeskrivningar och riktlinjer för samtliga verksamheter (divisioner och affärsstöd). Verksamhetshandboken ägs och förvaltas av enheten Verksamhetsutveckling inom affärsstödet Operativ effektivitet, som ingår i koncernledningen.

Hållbar miljö

Lernia arbetar aktivt med att minska den påverkan som vår verksamhet har på miljön. Vårt miljöarbete utgår från bolagets miljöpolicy som slår fast att miljöhänsyn ska ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet.



Alla Lernias verksamheter (förutom nyförvärvade SweJa Kunskapscenter AB) är miljöcertifierade enligt ISO 14001 och kvalitetscertifierade enligt ISO 9001. Både interna och externa kvalitets- och miljörevisioner genomförs årligen och under 2015 gjordes 34 interna och 25 externa revisioner. 2015 genomfördes en förnyelserevision av ISO-certifikaten för tre år framåt.

Naturvårdsverkets "Sveriges miljömål" används som vägledande kriterier vid identifiering av Lernias betydande miljöaspekter, vilka utvärderas årligen. Lernias mest betydande miljöaspekter är:

- Persontransporter i tjänsten
- Förbrukningsmaterial
- Restprodukthantering
- Internutbildning i miljöfrågor
- Energianvändning, el





Miljöpolicy och miljömål

Med utgångspunkt från Lernias miljöpolicy utarbetas och fastställs miljömål för verksamheten. Vår pappersförbrukning har

identifierats som en viktig miljöpåverkande faktor, då utbildningsinstanser förbrukar stora mängder papper. Tillverkningsprocessen av papper är energikrävande och kemikalieintensiv, varför det finns anledning att minska användningen. Dessutom genererar hög pappersförbrukning en stor mängd transporter både av råvaran och det färdiga pappret. Under 2015 minskade Lernias pappersförbrukning med 2,8 ton och den totala förbrukningen uppgick till 49,8 (52,6) ton. Enligt Lernias långsiktiga miljömål arbetar vi för att minska förbrukningen till mindre än 45 ton per år.

Lernia är etablerat på fler än 100 orter i Sverige, vilket medför att våra medarbetare reser i tjänsten. För att begränsa den påverkan på miljön som våra tjänsteresor utgör ska vi välja det mest miljövänliga och effektiva sättet att resa på. Vi ska alltid efterfråga och använda miljöbilar där detta är möjligt. Bilar som hyrs av Lerniaanställda ska i första hand vara miljöklassade bilar, berättigade till skattereduktion enligt Transportstyrelsens kriterier och riktlinjer. Vidare ska vi i möjligaste mån reducera fysiska möten och istället använda oss av webbmöten när det är möjligt.

Sammanfattning av Lernias hållbarhetsarbete

Hållbarhetsområde	Definition	Värdeskapande	Utfall 2015	Utfall 2014	Utfall 2013
 Egenförsörjning	Lernia bidrar till en hållbar samhällsutveckling, där fler individer kommer i egenförsörjning. Det skapar värde för våra kunder, deltagare, medarbetare och samhället i stort.	<ul style="list-style-type: none"> G4-EC1: Skapat och genererat ekonomiskt värde (intäkter mkr): <p>Direkt skapat ekonomiskt värde</p> <p>Intäkter 3 030 2 658 2 665</p> <p>Skapat ekonomiskt värde för intressenter</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rörelsekostnader Leverantörer 521 515 571 - Ersättning till anställda Medarbetare 2 387 2 020 1 894 - Ersättning till finansärer Finansärer 235 58 0 - Betalning till offentlig sektor Stat & kommun 0,2 0 1 - Samhällsinvesteringar Samhället 0,1 0,2 0,1 <p>Behållet ekonomiskt värde</p> <p>-114 65 199</p> <ul style="list-style-type: none"> G4-EC8: Indirekt skapat ekonomiskt värde <p>Andel i Lernias omställningsprogram som får nytt arbete efter insatserna (Mål: 80%)¹</p> <p>79% 73% 86%</p>			
 Affärsetik	Lernia agerar med ett hållbart affärsetiskt förhållningssätt som tål full genomlysning. Det säkrar vår långsiktiga verksamhet.	<ul style="list-style-type: none"> G4-S04: Andel medarbetare som har kunskap om Lernias Uppförandekod. (Mål: 70%) G4-S05 Antal korruptionsincidenter. (Mål: 0 stycken) <p>83% 60% -</p> <p>0 0 1</p>			
 Mångfald	Lernia verkar för en ökad mångfald genom att värdesätta människors olikheter och skilda kompetenser. Det bidrar till en mer hållbar utveckling för såväl oss själva som för vår omvärld.	<ul style="list-style-type: none"> G4-LA12: Andel kvinnor inom Lernia.² (Mål: Det minst representerade könet ska inte understiga 40%) <p>Per tjänstekategori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chefer 45% 49% 46% - Stationära tjänstemän 68% 68% 62% - Utbildningskonsulter 53% 53% 55% - Bemanningskonsulter 28% 27% 27% <ul style="list-style-type: none"> G4-LA13: Kvinnors lön i andel av männens lön.² <p>96% 96% 101%</p> <p>Per tjänstekategori:</p> <p>(Mål: Inga oskäliga skillnader i tjänstekategorierna ska finnas. Vid högre differens än 10% per tjänstekategori ska genomlysning göras.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chefer 99% 94% 89% - Stationära tjänstemän 97% 83% 89% - Utbildningskonsulter 96% 97% 98% - Bemanningskonsulter 98% 99% 105% 			
 Miljö	Omsorg för miljön – en naturlig del i Lernias kvalitets- och miljö-certifierade verksamhet.	<ul style="list-style-type: none"> Pappersförbrukning i ton. (Mål: 45 ton) <p>49,8 ton 52,6 ton 63,4 ton</p>			

¹) 2016 gick 2 600 personer i Lernias omställningsprogram. Totalt utbildade Lernia över 43 000 människor 2016.
²) Vägt genomsnitt i undergrupperna.

Proriteringar 2016

Egenförsörjning:

Implementera nyckeltal i affärsplaner, vidareutveckla process för uppföljning av placeringsgrad.

Affärsetik:

Fortsätta sprida kunskap om Lernias Uppförandekod och mutbrottspolicy.

Mångfald:

Implementera mål samt handlingsplaner för mångfald.

Miljö:

Sprida kunskap om miljömål samt utarbeta handlingsplan.

Innehållsförteckning enligt GRI

Lernia redovisar årligen enligt Global Reporting Initiatives riktlinjer för hållbarhetsredovisning. Från och med 2013 redovisar Lernia enligt GRI G4 Core. Denna hållbarhetsredovisning avser hela Lernia-koncernens verksamhet och täcker händelser och resultat under kalenderåret 2015. Vi redovisar områden där vi bedömer att Lernia har ett väsentligt inflytande och där vår verksamhet har en betydande påverkan. I innehållsförteckningen nedan anges standardupplysningar och de indikatorer som identifierats som

mest relevanta. Lernias bedömning är att hållbarhetsredovisningen uppfyller informationskraven för nivå Core. PricewaterhouseCoopers AB har bestyrkt Lernias hållbarhetsredovisning 2015 (sidan 12-24) och bekräftar att den uppfyller Core-nivå. Se revisors rapport på sidan 25.

Rubrikerna i hållbarhetsredovisningen visar var information om redovisning av indikatorerna går att hitta. Frågor om hållbarhetsredovisningen och dess innehåll besvaras av CFO, info@lernia.se.

ALLMÄNNA STANDARDUPPLYSNINGAR	Sida	Kommentarer
STRATEGI OCH ANALYS		
Profilindikator		
G4-1	Uttalande från vd om relevansen av hållbar utveckling för organisationen och dess strategi	Vd har ordet, sida 2-3
ORGANISATIONSPROFIL		
Profilindikator		
G4-3	Organisationens namn	Sida 27
G4-4	De viktigaste varumärkena, produkterna och/eller tjänsterna	Sida 4, 10-11, 27-29
G4-5	Lokalisering av organisationens huvudkontor	Baksida
G4-6	Antal länder som organisationen har verksamhet i, och namnen på de länder där viktig verksamhet bedrivs	Sida 27
		Lernia är verksamt i Sverige.
G4-7	Ägarstruktur och företagsform	Sida 32
G4-8	Marknader som organisationen är verksam på	Sida 27-28
G4-9	Organisationens storlek	Sida 1, 19, 27-31
G4-10	Total personalstyrka, uppdelad på anställningsform, anställningsvillkor och region	Sida 18-19
		Sverige redovisas som en region.
G4-11	Andel anställda med kollektivavtal	Sida 18
		Förutom vd/koncernchef och koncernledning omfattas alla anställda av kollektivavtal.
G4-12	Organisationens leverantörskedja	Sida 17
G4-13	Förändringar i organisation eller leverantörskedja	Sida 22
		Inga väsentliga förändringar har ägt rum.
G4-14	Försiktighetsprincipens användning inom organisationen	Sida 22
		Ingen formaliserad process för användandet av försiktighetsprincipen finns idag. Dock tillämpas systematiskt arbetsmiljöarbete. Skyddskommittéer, checklistor för förebyggande åtgärder finns etablerade. Lagar och regler efterlevs.
G4-15	Medlemskap i hållbarhetsinitiativ	Sida 12-13
		Lernia följer Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet (Näringslivskoden) samt regeringsinitiativet Globalt Ansvar. Medlemmar i FN:s Global Compact, Diversity Charter och Svanens företagsnätverk.
G4-16	Engagemang i organisationer	Sida 13

ALLMÄNNA STANDARDUPPLYSNINGAR		Sida	Kommentarer
IDENTIFIERADE VÄSENTLIGA ASPEKTER OCH AVGRÄNSNINGAR			
Profilindikator			
G4-17	Organisationsstruktur	Sida 43-70	Hela koncernen och moderbolaget redovisas.
G4-18	Process för väsentlighetsanalys	Sida 14	
G4-19	Identifierade väsentliga aspekter	Sida 14	
G4-20	Avgränsning på aspekt-nivå inom organisationen	Sida 15-19	Väsentligt inom organisationen.
G4-21	Avgränsning på aspekt-nivå utanför organisationen	Sida 15-19	Inte väsentligt utanför organisationen då redovisningen omfattar primärt Lernia AB och den verksamhet som koncernen bedriver.
G4-22	Förklaring av effekten av förändringar av information i tidigare redovisningar och skälen för dessa	Sida 23	Inga väsentliga förändringar har ägt rum.
G4-23	Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod vad gäller avgränsning och omfattning	Sida 23	För fokusområdet Affärsetik har ett mål för andelen medarbetare som har kunskap om Lernias uppförandekod (G4-SO4) lagts till.
INTRESSENTDIALOG			
Profilindikator			
G4-24	Intressentgrupper som involverats av företaget	Sida 13	
G4-25	Princip för identifiering och urval av intressenter	Sida 12-14	Vår verksamhet berör våra deltagare, kunder i privat och i offentlig sektor, medarbetare och givetvis vår ägare och indirekt svenska folket som skattebetalare och finansiärer av offentliga tjänster, därmed utgör de våra viktigaste intressenter.
G4-26	Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenterna	Sida 12-14	
G4-27	Viktiga områden som har lyfts via kommunikationen och hur organisationen hanterat dessa områden	Sida 13	
INFORMATION OM REDOVISNINGEN			
Profilindikator			
G4-28	Redovisningsperiod	Sida 22	
G4-29	Senaste utgivna rapport	Sida 23	2015 års hållbarhetsredovisning publicerades den 25 mars 2015.
G4-30	Redovisningscykel	Sida 23	Lernia redovisar årligen sin hållbarhetsredovisning i samband med årsredovisning.
G4-31	Kontaktperson för redovisningen	Sida 22	
G4-32	GRI innehållsförteckning	Sida 22-24	
G4-33	Policy för externt bestyrkande av redovisningen	Sida 22-25	
STYRNING			
Profilindikator			
G4-34	Redogörelse för bolagsstyrning	Sida 32-37	
ETIK OCH INTEGRITET			
Profilindikator			
G4-56	Redogörelse för grundläggande värderingar, principer, standarder och etiska riktlinjer, samt hur väl dessa införts i organisationen	Sida 32-37, 12-24	

SPECIFIKA STANDARDUPPLYSNINGAR

Sida Kommentarer

VÄSENTLIGA HÅLLBARHETSOMRÅDEN	VÄSENTLIG ASPEKT (såsom i G4-19)	STYRNING & INDIKATOR		
	EKONOMISK			
Lernia bidrar till en hållbar samhällsutveckling, där fler individer kommer i egenförsörjning. Det skapar värde för våra kunder, medarbetare och samhället i stort.	Ekonomiska resultat	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-EC1 Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde.	Sida 15 Sida 21	Vår verksamhet berör våra deltagare, kunder i privat och i offentlig sektor, medarbetare och givetvis vår ägare och indirekt svenska folket som skattebetalare och därmed finansiärer av offentliga tjänster.
	Indirekt ekonomisk påverkan	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-EC8 Betydande indirekt ekonomisk påverkan.	Sida 15, 19 Sida 15	Vår verksamhet berör våra deltagare, kunder i privat och i offentlig sektor, medarbetare, vår ägare samt indirekt svenska folket som skattebetalare och därmed finansiärer av offentliga tjänster. Ökad integration är ett nationellt politiskt mål.
	SOCIAL			
Lernia verkar för en ökad mångfald genom att värdesätta människors olikheter och skilda kompetenser. Det bidrar till en mer hållbar utveckling för såväl oss själva som för vår omvärld.	Mångfald och lika möjligheter	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-LA12 Sammansättning av styrelse och ledning samt uppdelning av andra anställda efter kön, åldersgrupp, minoritetsgrupp-tillhörighet och andra mångfaldsindikatorer.	Sida 19 Sida 18-19, 21	Minoritetsgruppstillhörighet redovisas inte. Mångfald i Lernias kompetens är viktigt för att säkerställa ökat kundvärde samt främjar jämställdhet och likabehandling av människor. Detta gäller såväl anställda, inhyrda konsulter, kursdeltagare, kunder, leverantörer som övriga intressenter till Lernia.
	Lika lön för kvinnor och män	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-LA13 Kvinnors lön i andel av männens per tjänstekategori.	Sida 19 Sida 18-19, 21	Inga löneskillnader mellan kvinnor och män vid arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt ska förekomma på grund av könstillhörighet enligt Lernias mångfaldsplan.
Lernia agerar med ett hållbart affärsetiskt förhållningssätt som tål full genomlysning. Det säkrar vår långsiktiga verksamhet.	Antikorruption	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-S04 Kommunikation om och träning i Lernias Uppförandekod. G4-S05 Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder.	Sida 17, 19 Sida 16, 21 Sida 16-17, 21	Vi ska säkerställa att vår verksamhet är hållbart affärsetisk. Detta omfattar bland annat utformning av interna regelverk och principer för att motverka mutor och korruption i verksamheten, hantering av konfidentiell information samt rapportering av oegentligheter. Ytterligare en viktig aspekt är att fastställa hur vi som arbetsgivare förhåller oss till vår egen personal avseende till exempel anställningsförhållanden och kollektivavtal. Affärsetiska frågeställningar är av särskild vikt för Lernia då flera av våra tjänster är offentligt finansierade och Lernia även har flera offentliga kunder och samarbetspartners. Vid tveksamheter och ärenden gällande eventuella avvikelser eller frågor som inte täcks av Uppförandekoden hänvisar koden i första hand till närmaste chef eller HR och i andra hand till bolagets jurister eller internrevisor.

Revisors rapport över översiktlig granskning av hållbarhetsredovisning

Till Lernia AB

Inledning

Vi har fått i uppdrag av företagsledningen i Lernia AB att översiktligt granska Lernias hållbarhetsredovisning för år 2015. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning i innehållsförteckningen.

Styrelsens och företagsledningens ansvar för hållbarhetsredovisningen

Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier, vilka framgår på sidan 22 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av *Sustainability Reporting Guidelines* (utgivna av The Global Reporting Initiative, GRI) som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt av företagets egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning som inte innehåller väsentliga fel, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning.

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med RevR 6 *Bestyrkande av hållbarhetsredovisning utgiven av FAR*. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt IAASBs standarder för revision och god revisionssed i övrigt har.

De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts. Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

Revisionsföretaget tillämpar ISQC 1 (*International Standard on Quality Control*) och har därmed ett allsidigt system för kvalitetskontroll vilket innefattar dokumenterade riktlinjer och rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar.

Vår granskning utgår från de av styrelsen och företagsledningen valda kriterier, som definieras ovan. Vi anser att dessa kriterier är lämpliga för upprättande av hållbarhetsredovisningen.

Vi anser att de bevis som vi skaffat under vår granskning är tillräckliga och ändamålsenliga i syfte att ge oss grund för vårt uttalande nedan.

Uttalande

Grundat på vår översiktliga granskning har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att hållbarhetsredovisningen inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med de ovan av styrelsen och företagsledningen angivna kriterierna.

Stockholm den 11 mars 2016
PricewaterhouseCoopers AB

Ann-Christine Häggglund
Auktoriserad revisor

Fredrik Ljungdahl
Specialistmedlem i FAR