

HÅLLBARHETSREDOVISNING 2019

Styrelsen avlämnar härmed hållbarhetsredovisning som också är en del av förvaltningsberättelsen för räkenskapsåret 2019-01-01 – 2019-12-31. Denna rapport omfattar redovisning av StudentConsulting Sweden AB (org.nr 556674-7449) rapportering av hållbarhet enligt Årsredovisningslagen 6:10-14

Det här är StudentConsulting	5
VD:n har ordet	7
Hållbar affärsmodell	8
Digital rekryteringsprocess	9
StudentConsulting ska finnas för alla	10
Vårt hållbarhetsarbete	12
Rätt till integritet	14
Våra nyckelintressenter	16
Hållbarhetsansvarig får ordet	19
Ungas karriärväg	20
SC genom hela karriären	22
Ledande privata arbetsförmedlingen	24
Vi lever som vi lär	25
Intervju med leveranschef Therese	26
Integration	28
Somalia Bandy	28
Tillgänglig för alla	29
Hållbart arbetsliv	30
Våra kärnvärden	30
Schyssta villkor	31
Kompetensutveckling	32
Intervju med affärschefen Pontus	33
Jämställdhet	37
Miljö	39
Ekonomi	45
Kvalitet	50

Det här är StudentConsulting

StudentConsulting är en av Skandinavians ledande rekrytering- och bemanningspartner. Vi är specialiserade på rekrytering och bemanning med fokus på studenter, akademiker och yrkesutbildade. Hos StudentConsulting möter varje dag företag sina framtida medarbetare, och kandidater sin framtida arbetsgivare.

StudentConsulting grundades 1997 i studentkorridoren av tre studenter, däribland bolagets VD och huvudägare Tobias Lindfors. Idag finns vi på över 200 uppdragsorter i Sverige, Norge och Danmark. Varje månad får vi in över 40 000 jobbsökningar och vi har mer än 400 000 kandidat i vår databas.

Våra över 13 800 beställare förväntar sig att vi ska leverera rätt person i rätt tid, till rätt pris och med högsta möjliga kvalitet. Vilket är det koncept vi på StudentConsulting kallar för Just in time. Ett koncept som resulterat i branschens nöjdaste kunder fem år i rad!

Varje dag arbetar vi utifrån vår mission att skapa fler jobb genom att ha branschens nöjdaste kunder, sänka trösklarna in på arbetsmarknaden för unga och lösa företagens utmanande kompetensförsörjning.

Årligen sysselsätter vi över 11 000 personer inom yrkesområden som ekonomi, kundservice, administration, IT, försäljning, logistik och produktion.

I vår hållbarhetsrapport kan du läsa om våra ansvarstaganden och vårt hållbarhetsarbete inom bland annat ungas karriärer, integration, jämställdhet och hållbart arbetsliv.



10 000

Skapade arbetstillfällen 2019



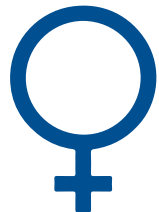
5 år i rad!

Branschens nöjdaste kunder*



-8 700 ton

Reducerad CO2-utsläpp*



68 %

Kvinnor i ledande positioner



+200

Orter vi är verksamma på



55 %

Andel i sysselsättning genom vår stöd- och matchning

VD:n har ordet

Att arbeta strategiskt med hållbarhet innebär för oss att hela tiden utvecklas och vara i rörelse. Vi har sedan 18 år tillbaka byggt ett ledande bemanning- och rekryteringssystem genom vilket vi är certifierade inom kvalitet och miljö ISO 9001 och 14001. Vi har kommit långt gällande digitalisering och miljöeffektiva processer. Vi var först ut i branschen med Video-Cv:t, som tillsammans med digitala intervjuer och kundpresentationer möjliggör en snabb och mer hållbar rekryteringsprocess, där kunden får en tydlig presentation av kandidatens engagemang och kompetens utan att fysiskt behöva träffa kandidaten. Förutom att bringa värde till kunden och kandidaten som snabbt och kostnadseffektivt kan matchas, minskar det koldioxidutsläpp kopplat antalet resor som måste göras.

Vi är mycket glada och ser det som en stor framgång att vi nu är klimatpositiva. Slutmålet är att självständigt leva upp till att vara klimatpositiva och fram tills dess klimatkompenserar vi för vårt totala koldioxidutsläpp. Läs mer om vår certifierade klimatkompensation på sidorna 25-33. Men vi får inte lita oss tillbaka. Idag står världen inför många utmaningar. Klimatförändringarna är ett verkligt, otvivelaktigt hot och den globala uppvärmningen vi så tydligt redan sett bevis på kommer leda till allvarliga konsekvenser för hela planeten om den inte bromsas.

Hela StudentConsultings mission bygger på att ta samhällsansvar då vi varje dag jobbar för att få ut fler människor i jobb. Redan sedan vår start har vi fokuserat på unga i karriären och sett vilka utmaningar de haft att slå sig in på arbetsmarknaden. Vi tror på och vill arbeta för alla människors rätt till sysselsättning, en bra arbetsmiljö och schyssta arbetsvillkor. Vi är stolta över StudentConsultings arbete för jämställdhet i bolaget och vi är säkra på att det leder till bästa möjliga beslut och resultat. Både StudentConsultings ledningsgrupp och lokala affärschefer består av 50 % kvinnor. Ledningsgruppen består bland annat av VD, operativa chefer, ekonomichef, IT-utvecklingschef och försäljningschef. Bland bolagets affärschefer är 65 % kvinnor, vilket i det stora hela motsvarar den totala könsfördelningen i bolaget.

Under de senaste åren har vi ställt inför en större flyktinginströmning in i landet och med det följer en



utmanande integration. Det har varit självklart för oss att vara med och driva projekt, och ta debatter och jobba för bättre integration och fler människor i jobb. År 2070 förväntas Sveriges befolkning ha ökat till 13 miljoner invånare, varav en mycket stor andel kommer bestå av unga och immigranter. På grund av osäkerheten och konflikter runt om i världen kommer många världsmedborgare fortsätta söka skydd i Sverige. För att dessa människor inte ska tvingas till ett utanförskap behöver Sveriges politik, arbetsmarknad och näringsliv arbeta innovativt för att på bästa möjliga vis skapa jobb och matcha kandidater utifrån nya aspekter, och detta måste ske med ödmjukhet gentemot miljö och klimat. Detta är ett ansvarsarbete vi vill fortsätta utveckla nu när en större privat arbetsförmedling är på intåg.

Vi är stolta att vi satt 11 314 personer i jobb det senaste året. Vi är stolta att vi för femte året i rad har branschens nöjdaste kunder. Vi är stolta att vi är den privata arbetsförmedlingen som fått ut högst andel människor i jobb och får ut nästan dubbelt så mycket som branschen i snitt. Men vi vill få ut fler människor i jobb, samarbeta med ännu fler nöjda kunder och tillsammans ta ytterligare ansvar för en hållbar utveckling.

Vi är stolta men vill mer,

Tobias Lindfors, VD och grundare StudentConsulting

Hållbar affärsmodell

StudentConsultings affärsmodell bidrar till att slussa in unga i arbets-marknaden och säkra företagens långsiktiga kompetensförsörjning. Den bidrar till att sätta människor i arbete vilket minskar klyftor, ökar tillväxt och bidrar till mer skatteinkomster.

Vi fångar upp talanger redan under gymnasietiden, sätter tidigt universitetsstudenter i arbete genom enklare instegsjobb, och jobbar därefter långsiktigt för att bygga talangkanaler genom vilket det blir lättare för arbetsgivare att lösa sin kompetensförsörjning.

Kunderna får en bra möjlighet att bygga sin kompetensförsörjning från grunden genom att med enklare uppdrag slussa in ambitiösa unga i verksamheten, vilka de sedan lär upp, formar och ger mer och mer kvalificerade och ansvarsfulla arbetsuppgifter inom deras studieområde.

När studenten sedan avslutar sina studier kan företaget rekrytera in personen till sitt första heltidsjobb. På detta sätt får kundföretaget en långsiktig och flexibel personallösning som ett optimalt komplement till sin egen personalstyrka.

På detta sätt möjliggör vi för juniora profiler att bredda sitt nätverk, komplettera sina teoretiska studier med praktisk erfarenhet och samla på sig viktig arbetslivserfarenhet.

I framtiden återkommer tidigare studenter till oss som beställande kund i behov av flexibel bemanning och nya studenter får möjlighet till extrajobb vid sidan av studierna.

Digital rekryteringsprocess

För oss är det viktigt att digitalisera våra arbetssätt och processer av flera anledningar. Dels ser vi att det effektiviserar för både oss, våra kunder och kandidater. Men miljön är en annan viktig drivkraft för oss i vårt arbete med digitaliseringar. Genom möjligheten att undvika onödiga miljönegativa resor tar vi ansvar för att erbjuda miljövänligare alternativ till den traditionella rekryteringsprocessen.

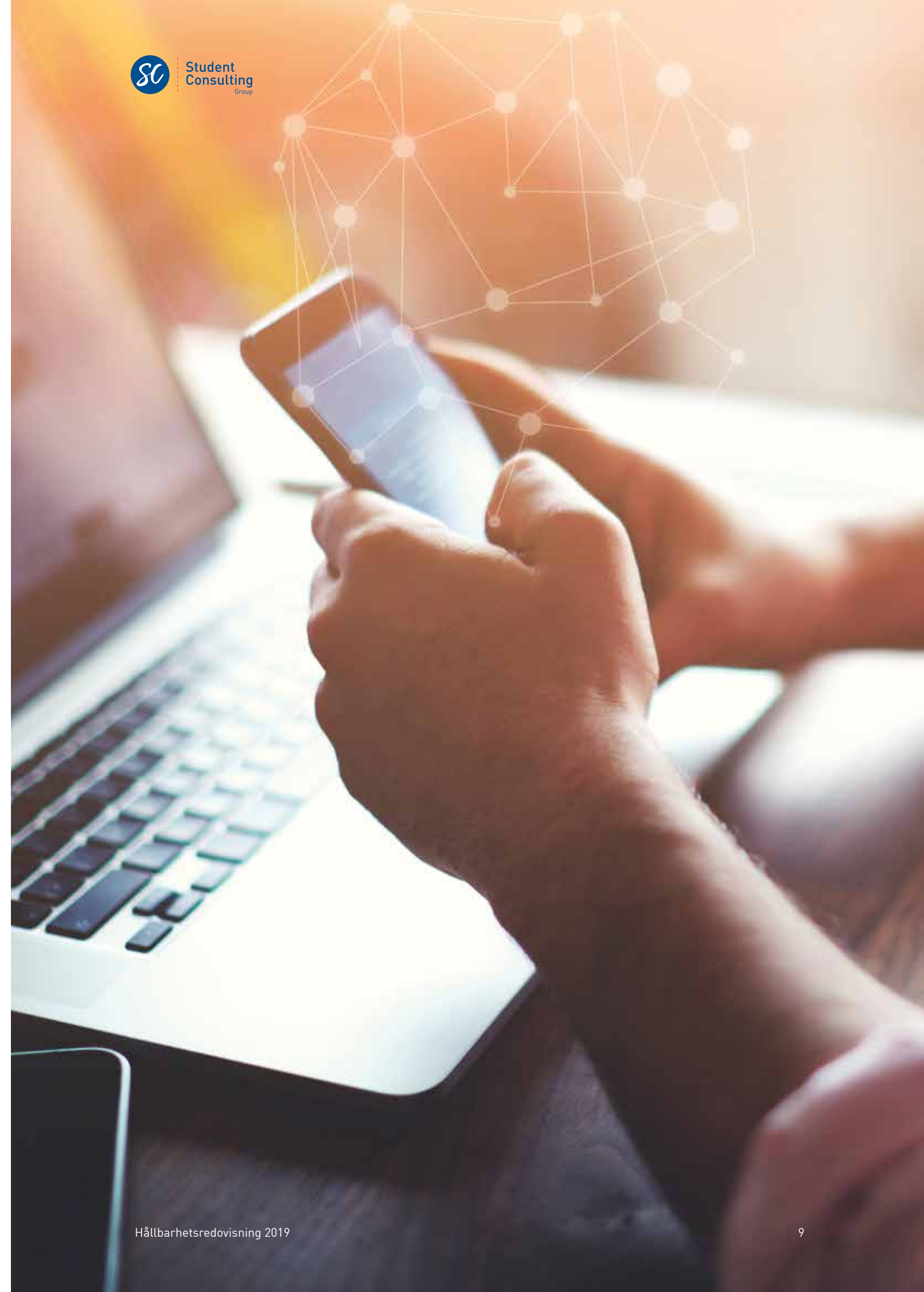
Vårt branschledande matchningssystem TalentChannel™ har utvecklats successivt genom åren och idag har vi en databas på över 400 000 kandidater. Detta gör att vi snabbt kan matcha kandidater med rätt kund och samarbetspartner, och tvärt om, genom vad vi kallar InstantMatch™.

Vi såg tidigt att våra kandidater inte konkurrerar med lång arbetslivserfarenhet, de konkurrerar med sina personliga egenskaper och engagemang. År 2006 var StudentConsulting först ut i branschen med Video-Cv:t, en innovation för att digitalisera den vanliga jobbintervjun. Genom att vi även erbjuder våra kandidater kostnadsfria personlighetstester effektiviserar och digitaliserar vi rekryteringsprocessen för både oss, kunden och kandidaten.

Video-CV:t och testerna ger oss möjlighet att snabbt möta kundens behov, presentera kandidatens personliga egenskaper och engagemang och därefter tillsätta tjänsten i rekordfart.

Genom TalentChannel™ kan kunderna följa jobbmatchningen i realtid, och StudentConsulting kan leverera personal inom en timmes varsel. Genom vår digitala matchning kan vi i ännu större utsträckning lösa företagens behov och därigenom bidra till ekonomisk tillväxt och långsiktig kompetensförsörjning.

Genom att digitalisera och effektivisera processerna bidrar vi till en mer hållbar och miljövänlig rekrytering samtidigt som vi efterlever våra kunders och kandidaters krav och förväntningar.



StudentConsulting ska finnas för alla

På dagens arbetsmarknad har kandidaterna högre krav än någonsin. För att leva upp till dessa förväntningar behöver vi leverera professionella, effektiva och hållbara rekryteringsprocesser. Vi värnar om att möta kandidaterna där de vill möta oss. Därför använder vi oss utav ett 20-tal olika rekryteringskanaler, till exempel Instagram, Facebook, LinkedIn, rekryteringsträffar, mässor och universitetsträffar. Allt för att möta kandidaterna utifrån deras premisser och preferenser.

För att verkligen kunna arbeta för vår vision om att skapa jobb måste vi finnas där våra kunder och kandidater finns och behöver oss. För oss är varje ort och varje kandidat viktig, oavsett om de bor i Stockholm eller i Boden. Därför har det alltid varit självklart för oss att vara närvarande i samtliga universitetsstäder och därutöver så många orter som möjligt.

Vi måste göra vad vi kan för att möjliggöra arbete för alla. Genom att digitalisera våra processer och ge kandidaterna möjlighet till Video-CV och screeningtester förenklar vi för de som av någon anledning inte kan ta sig till ett av våra fysiska kontor, på grund av vart man bor eller kanske på grund av en funktionsvariation.

Vi vill inte heller att våra kundföretag ska få olika service beroende på vart i landet de är verksamma. En industri i Piteå ska få samma service och vara lika nöjd med vår leverans och kvalitet som industriföretaget i Göteborg. Detta är väsentligt för att vi ska kunna attrahera och behålla våra viktiga kunder.

För att ta nästa steg och bli ännu mer tillgängliga för alla kandidater ser vi över möjligheten att kunna erbjuda intervjuer på kandidatens moderspråk med hjälp av våra interna kollegors olika språkkunskaper. För oss är det viktigt att språkkunskaper inte får bli ett hinder för någon att ta sig in på arbetsmarknaden och därmed få ökad makt över sitt eget liv och hjälp ur ett potentiellt utanförskap. Vi har många enkla instegsjobb som inte kräver flytande svenska, och fler skulle ha möjlighet att visa sina bästa sidor för den tjänsten om man fick möjlighet till en intervju på sitt eget språk.

Genom hela StudentConsultings historia har vi sett vilka utmaningar som finns för dem som står längst ifrån arbetsmarknaden och sedan byggt broar för att hjälpa dem att överkomma dessa utmaningar.



Vårt hållbarhetsarbete

När man är en stor arbetsgivare behöver man också ta ett stort ansvar. Vi vill bidra till och ta ansvar för en mer jämlik, hållbar och jämställd arbetsmarknad – för alla. Vi vill bidra till tillväxt och företagens utveckling, då vi förstår att det i längden skapar fler arbetstillfällen, ett mer välmående samhälle och lyckligare medborgare till följd.

StudentConsultings hållbara affärsmodell skapar en situation där alla är vinnare; den arbetslösa medmänniskan tar ett steg in på arbetsmarknaden och får arbetslivserfarenhet, ökad kompetens och viktiga kontakter. Kund-företaget får en effektiv, värdefull och snabb lösning på sitt personalbehov och i längden ökad tillväxt. Sverige får ett mer jämställt, hållbart och välmående samhälle.

Vi vill fortsätta samarbeta med våra kunder och intressenter för att skapa fler enkla instegsjobb, mötesplatser för integration, ett mer hållbart samhälle och en mer jämlik arbetsmarknad. Detta möjliggör för fler människor att ha en sysselsättning, och därmed få ökad makt över sitt eget liv.

Ett jobb är ofta första steget för att komma ur ett utanförskap genom stabilare ekonomiska förutsättningar, möjlighet att känna samhörighet med samhället och påverka sitt eget liv.

Under 2019 har vi skapat drygt 10 000 arbetstillfällen! Bemanningsbranschen i allmänhet tar redan ett stort ansvar och är en viktig aktör när det kommer till integration och att hjälpa utrikesfödda till arbete och att således på riktigt känna samhörighet med samhället. Statistik från Arbetsförmedlingen visar att andelen utrikesfödda som är arbetslösa är fem gånger så hög jämfört med inrikesfödda.

Näringslivet, organisationer, föreningar och samhället måste tillsammans vidta åtgärder för att motverka denna segregation. Samhället riskerar stora kostnader och sociala problem.

Enligt SCB:s Arbetskraftsundersökning 2015 var andelen utrikesfödda personer som arbetar inom kompetensföretag 34 % högre än på den totala arbetsmarknaden. Mer än var femte person som anställs av ett rekryterings- och bemanningsföretag är utrikesfödd och ungefär 50 000 utlandsfödda medmänniskor får ett jobb tack vare bemanningsbranschen varje år!

ISO 26000

Vi avser följa de riktlinjer och rekommendationer kring socialt ansvarstagande som beskrivs i ISO-standard 26000. För oss innebär det en kvalitetsstämpel på vårt hållbarhetsarbete, vilket alltid är viktigt för oss.

ISO 26000 är en vägledande standard som ämnar maximera företagens bidrag till en hållbar utveckling. Standarden grundas i sju grundprinciperna; ansvarsskyldighet, transparens, etiskt uppträdande, respekt för intressenterna, respekt för lagen, efterlevnad av internationella uppförandenormer och respekt för mänskliga rättigheter.

Standarden innehåller rekommendationer kring företagens sociala ansvarstaganden och har utvecklats av näringsliv, konsumentföreningar, ideella organisationer och myndigheter. Enligt standarden bör företagen identifiera och involvera sina intressenter i bolagets sociala ansvarstaganden.

Vi har identifierat våra nyckelintressenter, involverat dem i vår hållbarhetsstrategi och beslutat om fyra fokusområden för vårt hållbarhetsarbete utifrån vart vår verksamhet kan göra mest nytta och vilka frågor som är viktigast för våra intressenter. Läs mer om detta arbete på nästa sida.

Vi vill ta socialt ansvar, bidra till en långsiktig och global positiv utveckling. Det kan vi göra genom att identifiera hur betydande vår verksamhets påverkan är och vad som är väsentligt för oss att agera på utifrån vad vi verkligen kan påverka. Vårt fokus ska ligga på att leverera ett bra resultat och att arbeta för ständiga förbättringar.

I vår hållbarhetsrapport avser vi rapportera om de sju huvudområdena inom ISO 26000:

- Verksamhetsstyrning
- Mänskliga rättigheter
- Arbetsförhållanden
- Miljö
- Goda verksamhetsmetoder
- Konsumentfrågor
- Samhällsengagemang och utveckling

Mänskliga rättigheter

StudentConsultings värdegrund tar avstamp i FN:s Deklaration om mänskliga rättigheter, ILO:s grundläggande konventioner samt Global Compacts 10 principer.

Vi anser att vår bästa möjlighet att stärka mänskliga rättigheter idag finns inom områdena jämställdhet, mångfald och integritet. Vi strävar efter att ta tillvara på olikheter mellan människor, då mångfald skapar en dynamisk miljö som tillför nya idéer och perspektiv.

Vårt agerande styrs genom våra policys för jämställdhet och mångfald, etiskt och socialt ansvarstagande samt våra intressenters integritet.

Vi arbetar aktivt och systematiskt för att på alla sätt vi kan förebygga diskriminering och främja likabehandling. Vi främjar människors lika rätt i fråga om arbetsförhållanden och villkor, lön, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling samt möjligheten att kombinera arbete med föräldraskap. Vi ska vara ett jämställt och jämlikt företag som karaktäriseras av öppenhet.

Företagets kultur ska gynna jämställdhet och ge alla anställda oavsett diskrimineringsgrund samma möjligheter att verka, påverka och avancera. Ingen ska behandlas annorlunda jämfört med någon annan på grund av diskriminerande grunder.

Rätt till integritet

Individens personliga integritet och säkerheten kring dennes personuppgifter är viktig för StudentConsulting. Bolaget ansvarar för att säkerställa att alla personuppgifter behandlas på ett korrekt sätt och enligt dataskyddsförordningen.

När vi hanterar personuppgifter är det viktigt att personerna känner till vilka rättigheter de har och att vi är tydliga med vårt ändamål med personuppgiftsbehandlingen, vilka typer av personuppgifter som lagras samt hur dessa lagras, överförs, skyddas och gallras. Detta informerar vi därför om i vår integritetspolicy som publicerats på hemsidan och i samband med att vi vill behandla en personuppgift.

Gällande integritetsfrågor sker kontinuerlig uppföljning av eventuella noterade brister inom området. Från och med införandet av GDPR ligger ansvaret för detta hos vårt dataskyddsombud. Vårt mål är att inga avvikelser mot personuppgiftsskyddet ska ske.



Våra nyckelintressenter



Kunder

Samarbetet med våra kunder möjliggör vår vision om att skapa jobb för unga. Utan dem skulle vår verksamhet inte vara möjlig. De förväntar sig att vi levererar rätt person, i rätt tid, med rätt pris och till högsta möjliga kvalitet.



Ägare

Våra ägare förväntar sig avkastning på sina investeringar, att vi arbetar enligt plan och når våra mål. För att vi ska lyckas krävs det att vi med ett hållbart arbetssätt levererar hög kvalitet och kundnöjdhet i syfte att arbeta för vår vision att skapa jobb i Skandinavien.

Kandidater

Vi behöver säkerställa att vi attraherar de kandidater som matchar kundens behov. Våra kandidater förväntar sig bland annat att vi ska sänka tröskeln in på arbetsmarknaden och snabbt matcha dem med rätt arbetsgivare och till rätt kunduppdrag.



Fackförbund och arbetsgivarorganisationer

En god dialog och samverkan med fackförbund och vår arbetsgivarorganisation möjliggör utveckling och utvärdering av vårt arbete och bolag. Dessa intressenter förväntar sig att vi efterlever gällande lagar och regler, men även att vi bidrar till att utveckla en mer hållbar arbetsmarknad.



Medarbetare

Våra medarbetare arbetar varje dag för att skapa jobb och är därmed en kärna i vår verksamhet. Vi måste erbjuda dem en säker och trygg arbetssituation med schyssta villkor. Vi behöver se till att de trivs, behåller motivationen och vill fortsätta utvecklas tillsammans med StudentConsulting.



Leverantörer

Våra leverantörer förväntar sig att vi ska betala för deras produkter och tjänster i tid. Vi förväntar oss att de tar del av och efterlever våra policies i vårt miljö- och hållbarhetsarbete. Vi är ömsesidigt beroende av varandra för att våra verksamheter ska fungera på ett kostnadseffektivt vis.

Intressentdialog

När vi under året planerat för vårt fortsatta hållbarhetsarbete har det varit viktigt för oss att säkerställa vad våra intressenter tycker är det absolut viktigaste för StudentConsulting att fokusera vårt engagemang på. Vi valde därför att genomföra en väsentlighetsundersökning i olika steg.

En enkätundersökning skickades ut till samtliga interna och uthyrda medarbetare, där de fick svara på vilka fokusområden de anser viktigast och mest väsentligt för oss att arbeta med.

Vi har även läst och analyserat våra viktigaste kunders egna hållbarhetsredovisningar för att säkerställa att vi tar hänsyn till deras intressen och engagemang.

Resultatet av undersökningen sammanställdes, analyserades och presenterades för bolagets ledning som tillsammans med hållbarhetsansvarig beslutade om fyra fokusområden vi vill arbeta extra mycket med under de kommande åren.



HÅLLBART
ARBETSLIV

UNGAS KARRIÄRVÄG

JÄMSTÄLLDHET

INTEGRATION

Hållbarhetsansvarig får ordet

StudentConsulting har alltid varit ett ansvarstagande företag, i och med att hela bolagets vision bygger på ett samhällsansvar. Min roll som hållbarhetsansvarig har främst handlat om att identifiera och kommunicera vårt hållbarhetsarbete, och att lägga en plan för hur vi kan utvecklas.

Att våra intressenter tycker att just de här fyra fokusområdena är de viktigaste för dem är inget som överraskar oss. Inom de här områdena vet vi att vi idag gör skillnad, och fortsättningsvis kan göra ännu mer värdefulla insatser.

Jag anser att en av mina viktigaste uppgifter är att genomsyra hållbarhetsarbetet i alla led, i alla arbetsprocesser och mot samtliga intressenter. Våra kandidater ska veta vad vi som arbetsgivare står för, medarbetarna ska känna sig stolta att vara våra ambassadörer, våra kunder ska fortsätta ge oss förtroendet att vara deras samarbetspartner och känna att vi inspirerar dem i deras hållbarhetsarbete.

Det viktigaste är att vi alla är överens om att vi tillsammans kan göra stor skillnad.

/Elin Wiberg Lif, hållbarhetsansvarig StudentConsulting

Ungas karriärväg

Varje år föds över 100 000 barn i Sverige. 100 000 människor som börjar grundskolan och därefter gymnasiet. Unga människor med framtidsplaner och drömmar. Några vill börja jobba direkt efter gymnasiet, komma ut på arbetsmarknaden och påbörja nästa kapitel i livet. Andra väljer att läsa vidare, kanske på universitet eller högskola.

Det de alla har gemensamt är brist på arbetslivserfarenhet och, i de flesta fall, även ett begränsat nätverk. Faktorer som gör det svårt för dem att slå sig in på arbetsmarknaden och få sitt första heltidsjobb eller ett extrajobb för att dryga ut sin studentkassa. Samtidigt skriker företagen efter bristkompetenser och långsiktig kompetensförsörjning. Företagens största tillväxthinder idag är just kompetensförsörjningen.

StudentConsulting vill skapa jobb till fler människor och ge företag tillgång till kompetent arbetskraft. Vi arbetar för att lösa deras utmaningar och matcha dem med rätt kandidat utifrån kompetens och personlighet, det vill säga rätt person på rätt plats i rätt tid till rätt kostnad.

För att kunna möta våra kunders behov och efterfrågan har StudentConsulting arbetat fram en hållbar affärsmodell. Vi fångar upp talanger redan under gymnasietiden, sätter tidigt universitetsstudenter i arbete genom enklare instegsjobb, och jobbar därefter långsiktigt för att bygga talangkanaler genom vilket det blir lättare för arbetsgivare att lösa sin kompetensförsörjning.

Kunderna får en bra möjlighet att bygga sin kompetensförsörjning från grunden genom att med enklare uppdrag slussa in ambitiösa unga i verksamheten, vilka de sedan lär upp, formar och ger mer och mer kvalificerade och ansvarsfulla arbetsuppgifter inom deras studieområde.

När studenten sedan avslutar sina studier kan företaget rekrytera in personen till sitt första heltidsjobb. På detta sätt får kundföretaget en långsiktig och flexibel personallösning som ett optimalt komplement till sin egen personalstyrka.

På detta sätt möjliggör vi för juniora profiler att bredda sitt nätverk, komplettera sina teoretiska studier med praktisk erfarenhet och samla på sig viktig arbetslivserfarenhet.



SC genom hela karriären

På dagens arbetsmarknad krävs kontakter och nätverk för att komma in på arbetsmarknaden. Redan när StudentConsulting startades för över 20 år sedan såg vi att studenter som ville jobba extra under studietiden inte hade tillräckligt stort nätverk för att komma ut på arbetsmarknaden.

Vi såg att deras brist på arbetslivserfarenhet även var ett problem efter examen. Därför drev vi på för att utveckla arbetsrätten, och vi lyckades genom införandet av studerandeanställningen.

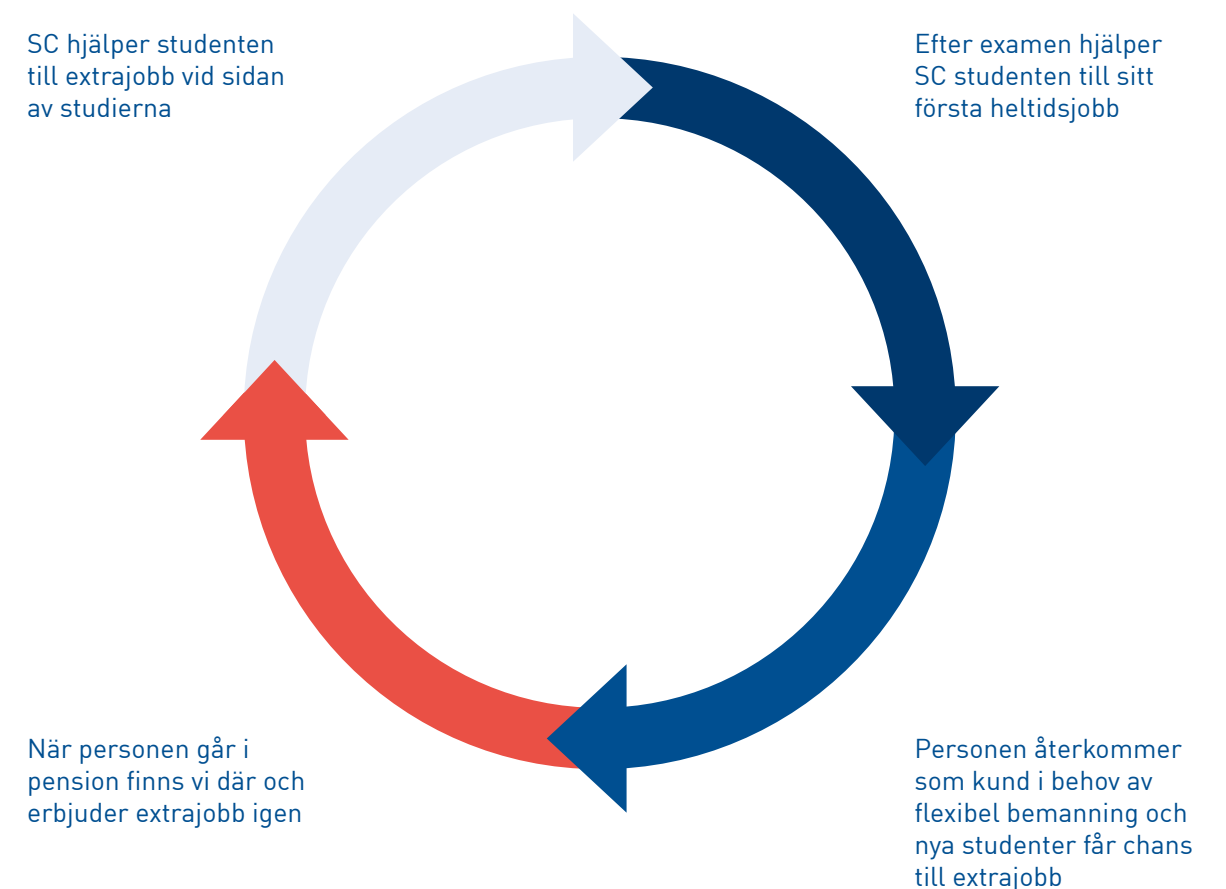
För att hjälpa unga i deras karriärväg och kundernas möjlighet till långsiktig kompetensförsörjning erbjuder vi unga att jobba extra under sin studietid. Vi erbjuder dem arbetslivserfarenhet, kontakter i näringslivet samt en möjlighet att utveckla sin kompetens. Vi hjälper dem att bli mer attraktiva kandidater när de efter studierna ska ta nästa kliv på karriärvägen.

Vår hållbara affärsmodell innebär att vi följer individen genom hela karriärscykeln. Vi erbjuder extrajobb och inkomst under studierna. Vi hjälper sedan personen till sitt första heltidsarbete och presenterar individen för våra företagskontakter i syfte att hitta drömjobbet och nästa arbetsgivare.

Med 20 år i branschen har vi skapat många arbetstillfällen genom åren, och vi förstår att våra nuvarande och tidigare medarbetare kan vara vår nästa kund och beställare. Den person som jobbade extra genom för tio år sedan är idag beställare som löser sin kompetensförsörjning genom vår flexibla arbetskraft och studentbemanning, där nya studenter får möjlighet till extrajobb.

Den dag samma person går i pension och vill jobba extra för att dryga ut pensionen finns vi där igen.

Statistik från SCB visar att bemanningsföretag rekryterar unga och äldre i högre grad jämfört med resten av arbetsmarknaden. 40 procent av inhyrda konsulter är under 29 år, och branschen är därför den viktigaste vägen till jobb för ungdomar. Var fjärde konsult kommer direkt från arbetslöshet, och var femte direkt från studier!



Ledande privata arbetsförmedlingen

Personaluthyrning var fram till 1993 förbjuden. Men idag är bemanning- och rekryteringsbranschens kompetens och funktion inte bara efterfrågad, utan oundgänglig för jobbförmedlingen i Sverige. Nu är vi med och bygger den nya privata arbetsförmedlingen. Vi arbetar för rätten till sysselsättning och lika lön för alla oavsett ålder, kön och möjligheter.

Det ligger i våra gener utifrån grundtanken bolaget föddes ur att överbygga ungas brist på yrkeserfarenhet och sänka trösklarna in på arbetsmarknaden. Vi främjar medmänniskors möjlighet till anställning, utbildning och praktik genom vårt framgångsrika Stöd- och Matchningsprogram.

”Vi kavlar upp ärmarna och tar nödvändiga krafttag för att skapa jobbmöjligheter”.

Tobias Lindfors, VD och grundare

StudentConsulting brinner för att skapa jobb och tack vare vårt engagemang, kombinerat med ett branschtäckande företagsnätverk, nationell tillgänglighet och 20 års erfarenhet, är vi Sveriges ledande Stöd- och Matchningsleverantör. Vi använder ny teknik och digitaliserade processer som ger oss möjligheten att jobba effektivt och innovativt, nationellt och internationellt.

När den svenska arbetsmarknadens utmanades med hög arbetslöshet och brist på arbetstillfällen startade vi vår verksamhet i Norge, med syftet att slussa över arbetslösa svenskar till att arbeta hos vår skandinaviska granne. Vi har ett tätt samarbete med kunder och föreningar i syfte att möjliggöra för våra deltagare och kandidater att komma ut på arbetsmarknaden, och för att snabbt kunna matcha rätt arbetskraft med rätt kund.

Hela 55 % av deltagarna i StudentConsultings Stöd- och matchningsverksamhet har gått vidare till sysselsättning, jämfört med branschens i snitt 30–35 %. 55 % i sysselsättning är helt enkelt bäst av alla aktörer, vilket gör oss till den ledande privata arbetsförmedlingen.

Vi lever som vi lär

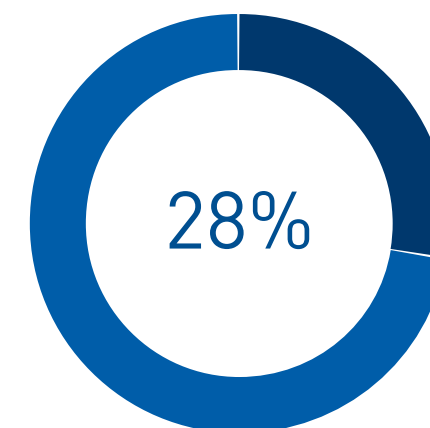
StudentConsulting ger unga chansen att komma in och arbeta extra vid sidan av sina studier eller med praktik i vår verksamhet. Under tiden studenterna jobbar extra internt på StudentConsulting får de värdefull insikt och praktisk erfarenhet som komplement till sina teoretiska studier.

Att jobba extra hos oss ger studenterna stora möjligheter att utvidga sina nätverk, utveckla sitt CV och bygga upp värdefull arbetslivserfarenhet som gynnar dem när de sedan vill söka ett heltidsarbete.

Vi ser denna karriärmodell som ett utmärkt tillfälle att introducera och utveckla talanger som vi sedan rekryterar in till heltidstjänster, internt på StudentConsulting eller hos en av våra kunder.

Vi är glada att så många av våra extrajobbare och praktikanter vill stanna till oss efter avslutade studier. Drygt var fjärde person av våra heltidsanställda kollegor startade sin SC-karriär med att jobba extra vid sidan av sina studier eller under praktik för att sedan fortsätta hos oss på heltid!

Kollegor som började på StudentConsulting som student



Intervju med leveranschef Therese

Therese Vikenbacke började på StudentConsulting med extrajobb som personaladministratör under sina studier 2006. Efter det har hon hunnit med att axla de flesta roller i bolaget, allt från rekryterare, kundansvarig och affärschef. Idag är hon leveranschef, operativ chef och sitter med i bolagets ledningsgrupp.

Som leveranschef ansvarar Therese för leveransen av arbetskraft till kunder och för vår stöd- och matchningsverksamhet, en tjänst vi levererar till Arbetsförmedlingen.

Hur kommer det sig att du stannat så länge på StudentConsulting?

Jag tycker StudentConsulting är en ansvarsfull arbetsgivare som jag är stolt att arbeta för, vilket alltid varit viktigt för mig. Jag får varje dag gå till jobbet och bidra till något jag brinner för!

Jag har under min resa på StudentConsulting fått möjlighet att utveckling och utmanas på ett sätt jag inte kunnat föreställa mig när jag som student jobbade extra som personaladministratör.

Vad är det bästa med ditt jobb?

Det är nog att jag varje dag får möjlighet att bidra till att hjälpa människor ut i arbete, och kunder med deras kompetensförsörjning. Men också att jag får se andra kollegor ges samma möjligheter till utveckling och liknande resor jag själv tagit i bolaget.

Efter 12 år inom bolaget så får jag utvecklas och ställas inför olika utmaningar och möjligheter som piggar upp varje arbetsdag!

Hur lyckas ni få ut så många deltagare i sysselsättning?

I grund och botten har våra jobbmatchare ett oerhört engagemang och ett enda mål: Att hitta en sysselsättning till den arbetssökande!

Att våra jobbmatchare dessutom även jobbar i rekryteringsprocesser möjliggör för våra deltagare att få en unik möjlighet att ta del av jobbmatcharens

jobbnätverk men dessutom få coachning vad denne behöver jobba vidare på, allt från ansökningshandlingar till intervjuteknik.

Hade jag själv av olika anledningar blivit arbetslös och fick ta del av tjänsten Stöd och matchning skulle jag självklart välja en aktör som själv sitter på jobb, vilken chans!

Varför är ungdomars karriärväg så viktig för StudentConsulting?

StudentConsulting startade i studentkorridoren för över 20 år sedan och vår historia är fortfarande grunden i vår vision. Vi såg tidigt att ungdomar inte har flera års erfarenhet att konkurrera med på arbetsmarknaden, och det har varit ett orättvis hinder vi vill överbygga.

Vi har en stark övertygelse om att unga kan, de måste bara få möjligheten att visa det. Många får extra eller sommarjobb tack vare kontakter, men alla ungdomar har inte alltid kontakter som kan hjälpa dem på vägen av olika anledningar.

Så var det för mig personligen med anledning av att jag valt att studera på en annan ort än min hemort. Tack vare StudentConsulting fick jag chansen att stanna kvar på min studieort under sommaren genom sommarjobb som ledde till extrajobb under min studietid, jag hade aldrig kunnat få detta jobb utan StudentConsulting.



Integration

Vi vill ta ansvar för och bidra till en positiv samhällsutveckling. Vi ser de utmaningar samhället ställs inför idag, mycket kopplat till integration eller ungdomar som hamnar snett, behandlas illa eller mår dåligt. Vi har därför fokuserat vårt CSR-arbete på projekt som hjälper både unga och integrationen. Vi är övertygade om att näringslivet och föreningslivet tillsammans har stor möjlighet att påverka samhället, och livet för många medmänniskor som idag står utanför samhället, till det bättre.

Tillsammans med föreningslivet och andra viktiga organisationer kan vi bidra till positiv samhällsutveckling genom inkludering, nätverk, jobbskapande och integration. Nedan följer exempel av de projekt vi drivit med syfte att bidra till, och ta ansvar för, ett hållbart samhälle kopplat till integration och ungdomar.

För StudentConsultings VD Tobias Lindfors är integration en hjärtefråga. Han är ofta med i debatter, poddar och artiklar där han vill lyfta de privata aktörerna och föreningslivets ansvar för integrationen i Sverige. 2015 var Tobias med och startade en nationell debattturné där politiker och näringslivet diskuterar hur man ska lyckas underlätta för invandrare att komma in i det svenska samhället och arbetslivet.

Somalia Bandy

Vi är mycket stolta över att ha varit med sedan uppstarten av det Somaliska Bandy-landslaget. Somalia Bandy är ett integrationsprojekt som sedan det startades fått mycket uppmärksamhet i media, bland annat med hjälp av Tv-profilerna Filip och Fredrik. I projektet utmanas alla ytterligheter genom att somaliska invandrare i Sverige fick lära sig en sport de tidigare aldrig varit i närheten av, med målet att ta sig till bandy-VM i Sibirien.

Filip och Fredriks dokumentär som handlar om det somaliska bandylandslaget har visats i skolor för att lära eleverna om integration och gemenskap. En dokumentär som rörde statsministern Stefan Löfven till tårar.

Vi tror att föreningslivet och samarbetet mellan föreningar och arbetsgivare är ett framgångskoncept för integrationen i Sverige. Föreningslivet är en fantastisk inkörsport till Sveriges arbetsmarknad och det svenska samhället.

Enkla instegsjobb

Vi vill fortsätta samarbeta med våra kunder och intressenter för att skapa fler enkla instegsjobb, mötesplatser för integration, ett mer hållbart samhälle och en mer jämlik arbetsmarknad. Detta möjliggör för fler människor att ha en sysselsättning, och därmed få ökad makt över sitt eget liv. Ett jobb är ofta första steget för att komma ur ett utanförskap genom stabilare ekonomiska förutsättningar, möjlighet att känna samhörighet med samhället och påverka sitt eget liv.

Under 2019 har vi skapat drygt 10 000 arbetstillfällen! Bemanningsbranschen i allmänhet tar redan ett stort ansvar och är en viktig aktör när det kommer till integration och att hjälpa utrikesfödda till arbete och att således på riktigt känna samhörighet med samhället.

Statistik från Arbetsförmedlingen visar att andelen utrikesfödda som är arbetslösa är fem gånger så hög jämfört med inrikesfödda. Enligt SCB:s Arbetskraftsundersökning 2015 var andelen utrikesfödda personer som arbetar inom kompetensföretag högre än på den totala arbetsmarknaden. Mer än var femte person som anställs av ett rekryterings- och bemanningsföretag är utrikesfödd och ungefär 50 000 utlandsfödda medborgare får ett jobb tack vare bemanningsbranschen varje år!

Statistik från Statistiska Centralbyrån visar att bemannings- och kompetensföretagen i högre utsträckning än resten av arbetsmarknaden rekryterar de som har svårare att hitta jobb – utrikesfödda, unga och äldre. 27 procent av medarbetarna i kompetensföretag är utlandsfödda, att jämföra med 19 procent i Sveriges befolkning.

Tillgänglig för alla

För att ta nästa steg och bli ännu mer tillgängliga för alla kandidater ser vi över möjligheten att kunna erbjuda intervjuer på kandidatens moderspråk med hjälp av våra interna kollegors olika språkkunskaper. För oss är det viktigt att språkkunskaper inte får bli ett hinder för någon att ta sig in på arbetsmarknaden och därmed få ökad makt över sitt eget liv och hjälp ur ett potentiellt utanförskap.

Vi har många enkla instegsjobb som inte kräver flytande svenska, och fler skulle ha möjlighet att visa sina bästa sidor för den tjänsten om man fick möjlighet till en intervju på sitt eget språk.

Hållbart arbetsliv

StudentConsultings verksamhet är mycket personalintensiv och medarbetarna är vår viktigaste resurs. Det är tack vare dem vi får förtroendet att fortsätta skapa jobbmöjligheter, vara ungas karriärväg och företagens samarbetspartner. Vi måste säkerställa att alla medarbetare erbjuds en säker arbetsmiljö, schyssta villkor samt goda möjligheter till att prestera och utvecklas.

Vi vill vara en förebild för våra medarbetare, en inspiration till socialt och miljömässigt ansvarstagande, så att de i sin tur kan inspirera våra kunder och andra människor i sin närhet. Våra medarbetare vill ha en trygg och ansvarstagande arbetsgivare som förutom lagar, anställningsavtal och kollektivavtal även efterlever bolagets kärnvärden; Resultat, Engagemang, Enkelhet och Team.

	Interna medarbetare	Ambulerande medarbetare
Antal anställda	288 st	3 587 st
Andel heltid	160 st	780 st
Snittålder	28 år	27,5 år

Våra kärnvärden

Våra kärnvärden representerar vad vi står för och är grunden i bolaget. Dessa värderingar ska vara riktlinjer i beteenden och beslut. Värderingarna är hjärtat i organisationen.

Valet av våra fyra värderingar kommer från intervjuer med kollegor på olika nivåer och från olika delar av organisationen. Under intervjuerna pratade man gällande bland annat vad som gör oss som organisation så speciell och varför vi är så framgångsrika. De handlar om vad våra medarbetare anser är viktigt och det vi har en passion för.

Vi ska varje dag arbeta för att REET ska genomsyra våra processer och vår vardag. För att säkerställa att vi lever upp till deras förväntningar för vi löpande dialog genom årliga medarbetarundersökningar, samverkansgrupper, samt kontinuerliga uppföljningar under hela anställningstiden, exempelvis i form av medarbetar-, uppföljnings-, utvecklings- och avslutsamtal.

RESULTAT

Vi är drivena, resultatnriktade och initiativrika. Vi söker utmaningar och nya lösningar. Vi prioriterar utifrån värde och maximerar resultatet genom effektivitet. Vi sätter höga mål och arbetar ständigt för att skapa fler jobb.

ENGAGEMANG

Vi lägger ner tid, energi och engagemang i vårt arbete. Vi brinner för att skapa jobb för unga. Vi är positiva och ser lösningar, inte hinder. Vi försöker att ständigt utvecklas och bli bättre än dagen innan.

ENKELHET

Vi är flexibla och ser möjligheter i förändringar. Vi prioriterar, och omprioriterar. Vi ska inte göra saker svårare än vad de är och vårt arbete ska vara transparent och strukturerat. Vi är do:ers.

TEAM

Vi är lyhörda och kommunikativa, vi lyssnar på och försöker alltid förstå andra människor. Vi hjälper varandra och sätter Vi före Jag. Tillsammans kan vi åstadkomma mer än var och en för sig. Vi har roligt tillsammans.

Schyssta villkor

StudentConsulting har kollektivavtal med samtliga LO-förbund, Akademikerförbund samt Unionen. Vi är medlem i Almega Kompetensföretagen genom vilka vi är ett auktoriserat bemannings- och rekryteringsföretag. För att säkerställa efterlevnad av kollektivavtal, lagar och krav för vi löpande dialog med fackföreningar och branschorganisationer. Genom seminarium, förhandlingar och samverkansträffar diskuterar vi aktuella frågor och utmaningar.

StudentConsulting är även del av Almegas arbetsmiljönätverk i syfte att samtala kring branschens arbetsmiljöarbete. Med över 20 år i branschen har StudentConsulting varit med och format bemanningsbranschen till vad den är idag. Vi var med och skapade anställningsformen för studerande, då vi såg det som en grundläggande förutsättning för att ge unga möjligheten att på ett enkelt och flexibelt sätt arbeta extra vid sidan av studierna.

Vi tar vår roll som arbetsgivare på största allvar. Vi har tydliga rutiner för hur både ambulerande och interna medarbetare ska introduceras som nyanställd och inför nya uppdrag. Vi ställer även höga krav på, och följer upp våra kunder, i hur de introducerar våra medarbetare på kundarbetsplatsen och i arbetsuppgifterna. För interna medarbetare har vi tagit fram ett introduktionsprogram med flertalet digitala utbildningstillfällen.

Kompetensutveckling

En förutsättning för att vi ska nå våra kvalitetsmål, vår affärsidé och vision att skapa jobb och ha branschens nöjdaste kunder behöver våra medarbetare kontinuerlig kompetensutveckling och utbildning. Vi erbjuder därför både interna och externa utbildningar inom bland annat försäljning, arbetsrätt och arbetsmiljö.

Det är viktigt att vi lyssnar på våra medarbetare och deras förväntningar på oss som arbetsgivare. Vi har genom medarbetarundersökningar tagit till oss att våra medarbetare önskar ännu mer möjligheter till utveckling. Detta är något vi kommer att se över och utveckla under kommande år, bland annat genom att se över möjligheten för såväl interna som ambulerande medarbetare att utveckla sin kompetens genom digitala kurser via externa utbildningsplattformar.

För oss är uppföljning en framgångsfaktor för att uppnå kvalitet- och kompetensutveckling. Vi har genom undersökningar förstått att våra medarbetare förväntar sig mycket feedback på sitt arbete. Varje månad genomförs därför medarbetarsamtal mellan kollega och chef. Samtalet grundar sig i våra kärnvärden och är ett verktyg för feedback och kompetensutveckling.

Utöver dessa medarbetarsamtal har vi årliga utvecklingssamtal. Dessa samtal är en uppskattad möjlighet för dialog, analys och målsättningar för kollegans framtid.



Intervju med affärschefen Pontus

Pontus började sin resa på StudentConsulting 2008 då han anställdes som uthyrd konsult för en av våra största kunder. Pontus erbjöds sedan en anställning hos kunden.

Efter några år bestämde han sig för att börja studera och då fångade SC snabbt upp honom och erbjöd en intern tjänst som personaladministratör.

Efter studierna erbjöds han direkt en heltidstjänst som rekryterare. Därefter väntade en utvecklingsresa där Pontus axlat rollen som både kundansvarig för några av affärsenhetens största kunder, och numera affärschef för det kontor han började sin SC-karriär på för många år sedan.

Pontus karriärresa på StudentConsulting är ett tydligt exempel på hur vi jobbar för att utveckla och ta tillvara på engagerade medarbetare.

Hur har du lyckats med denna karriärresa?

StudentConsulting har varit duktiga på att ge mig möjligheter att utvecklas vilket jag uppskattar. När jag som student utan erfarenhet från branschen uttryckte en önskan om att få arbeta internt gavs jag chansen att visa vad jag gick för. StudentConsulting är duktig på att fånga engagerade personer och skapa möjligheter för dem att växa.

Vad är det bästa med ditt jobb?

Att jag varje dag går till jobbet och skapar arbetstillfällen för unga människor i början av sina karriärer. Det är otroligt givande att vi varje dag hittar ambitiösa personer med stort engagemang som vi genom vårt kontaktnät kan sätta i arbete inom relevanta yrkesområden!

Jag möts ständigt av nya utmaningar och det utvecklar mig både personligt och yrkesmässigt.

Vilka utmaningar ser du på arbetsmarknaden?

Att många unga tyvärr inte får chansen att visa vad de går för, på grund för att många företag ställer höga, och ibland onyanserade, krav. Tillväxt skapas av framtidens medarbetare, de som har en enorm vilja ett stort driv.

Vi måste bli bättre på att tidigt släppa in unga människor på arbetsmarknaden för att bygga erfarenhet. Att få arbeta extra under studietiden är en situation där både studenter och företagen är vinnare.

Sverige växer och vi har idag fler medborgare från olika delar av världen än någonsin. En viktig del i integration är arbete och känsla av tillhörighet. Vi måste skapa fler instegsjobb och genom detta forum där människor kan mötas och växa!

Vad betyder ett hållbart arbetsliv för dig?

Att kunna vara med och påverka, både min arbetsdag och min egna utveckling. På StudentConsulting har vi korta beslutsvägar och en stor möjlighet att påverka företagets inriktning vilket för mig är oerhört viktigt.

Vi har ett nära partnerskap med våra kunder, vilket gör att vi tillsammans jobbar för att utveckla samarbetet. För mig är det viktigt att arbetsgivare värderar sina anställdas åsikter och att alla får vara med och hjälpas åt att driva företaget framåt.

Självklart är det även viktigt att ha roligt på jobbet och jag har förmånen att arbeta med fantastiska människor och tillsammans har vi en mycket hög teamkänsla. Jag tycker att StudentConsulting efterlever våra kärnvärden; Resultat, Engagemang, Enkelt och Team.



Karriär på SC

StudentConsulting lever som vi lär. Vi ger unga chansen att komma in och arbeta extra vid sidan av sina studier eller med praktik i vår verksamhet. Under tiden studenterna jobbar extra internt på StudentConsulting får de värdefull insikt och praktisk erfarenhet som komplement till sina teoretiska studier.

Att jobba extra hos oss ger dem stora möjligheter att utvidga sina nätverk, utveckla sitt CV och bygga upp värdefull arbetslivserfarenhet som gynnar dem när de sedan vill söka ett heltidsarbete. Vi ser denna karriärmodell som en del av den kompetensutveckling vi erbjuder våra medarbetare och ett ypperligt tillfälle att introducera och utveckla talanger som vi sedan rekryterar in till heltidstjänster, internt på StudentConsulting eller hos en av våra kunder.

Vi är glada att så många av våra extrajobbare och praktikanter vill stanna till oss efter avslutade studier. Drygt var fjärde av våra heltidsanställda kollegor startade sin SC-karriär med att jobba extra vid sidan av sina studier eller under praktik för att sedan fortsätta hos oss på heltid!

För oss är det viktigt att våra interna kollegor har möjligheter att utvecklas och komma vidare i sin SC-karriär. Inom bolaget finns det många olika slags roller och tjänster. Vi värnar om våra duktiga och engagerade medarbetare och ser många fördelar med att kollegor får extra och nya ansvarsområden under sin SC-resa. Vi tror att ansvar, befogenhet och utveckling är nycklar till fortsatt högt engagemang.

Hela 56 % av våra aktiva interna medarbetare har gjort en karriärsresa under sin anställningstid hos oss genom att ha befordrats till ny tjänst. Många började som personaladministratör eller jobbmatchare och har sedan gått vidare till exempelvis rekryterare, kundansvarig, affärschef eller redovisningsekonom.

56%

av våra befintliga interna kollegor har någon gång befordrats under sin SC-karriär!

Trygg arbetsmiljö

StudentConsultings motor består av alla drivna och engagerade medarbetare. De för StudentConsulting framåt och lägger både sitt hjärta och själ i vår vision om att skapa fler jobbtillfällen. För oss är det viktigt att säkerställa att varje medarbetares arbetssituation är hållbar på alla tänkbara sätt. Varje individ ska känna sig viktig, välkommen och uppskattad. Vi har en nollvision mot trakasserier, diskriminering eller mobbing på våra arbetsplatser och om det trots tydliga policys inträffar har snabba åtgärder satts in och tydlig handlingsplan tagit fram.

Vi har ett stort ansvar att driva ett arbetsmiljöarbete som åstadkommer en långsiktigt effektiv verksamhet som samtidigt innebär god hälsa, hög trivsel och arbetstillfredsställelse för samtliga anställda. Vi ska erbjuda trygga och säkra arbetsplatser där det råder ett professionellt, öppet och varmt arbetsklimat. Vi har nolltolerans mot alla typer av trakasserier, mobbing och kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Vårt systematiska arbetsmiljöarbete är en lönsam investering för framtiden där hög arbetsmotivation och hög frisknärvaro är de direkta vinsterna. Vi har en tydlig arbetsmiljöpolicy och handlingsplaner alla anställda kan ta del av. Det systematiska arbetsmiljöarbetet i vår bransch är många gånger utmanande då våra ambulerande medarbetare arbetar på våra kunders arbetsplatser. Vi har ett gemensamt arbetsmiljöansvar med våra kunder varav en god kunddialog och ett nära samarbete är väsentliga förutsättningar för vårt arbetsmiljöarbete.

Vi har löpande dialog och uppföljning av arbetsmiljön med både kunder och medarbetare. Undersökning av arbetsmiljön sker bland annat genom arbetsplatsbesök, enkätundersökningar och medarbetarsamtal.

För att säkra kvaliteten i vårt arbetsmiljöarbete genomgår samtliga medarbetare med personalansvar vår arbetsmiljöutbildning. Eftersom arbetsmiljön är ett av våra viktigaste ansvarsområden när det kommer till våra medarbetare händer det att vi avbryter kundsamarbeten om vi anser att arbetsmiljön innebär stora arbetsmiljörisker för våra medarbetare!

Stöd och kompetensutveckling inom psykisk ohälsa

Vi har under året inlett ett samarbete med Blue Call som är ett företag som erbjuder digitalt samtalsstöd mellan den anonyma medarbetaren och samtalsterapeuter. Genom telefonsamtal och chatt får medarbetaren möjlighet att prata om stort som smått.

Vi inledde samarbetet med ett första pilotprojekt, kring vilket vi fått mycket bra feedback från de deltagande medarbetarna. Vi har därför även erbjudit samma företag att föreläsa om stress för våra interna medarbetare, både rent allmänt men även specifikt kopplat till Covid-19, och ser över ett utökat samarbete.

För oss är det viktigt att våra medarbetare mår bra. Välmående medarbetare som trivs på jobbet presterar bättre och stannar hos oss längre. Våra medarbetare är ambassadörer för, och motorn i vår verksamhet.

Vi har i medarbetarundersökningar identifierat ett önskemål om kompetensutveckling inom stress och psykisk ohälsa. Under 2019 har vi därför arbetat för att ta fram en intern utbildning i flera steg inom stress och psykisk ohälsa. Vi ser att detta är stora problem i samhället och vi vill rusta våra kollegor med personalansvar för att de på bästa möjliga sätt ska kunna bemöta och hjälpa våra uthyrda medarbetare som av olika anledningar mår dåligt. Utbildningen syftar även till att stötta och öka förståelsen hos våra interna medarbetare i dessa ämnen. Utbildningen förväntas lanseras under 2020.

Framtida utvecklingar

Det är alltid viktig att utveckla oss själva och hitta nya kreativa idéer för hur vi kan ta ytterligare ansvar för våra medarbetare. Vi har ett långsiktigt mål om att certifiera oss inom arbetsmiljö genom ISO-certifikatet 45001.

En dialog med ett certifieringsorgan är inlett och enligt dem har vi redan uppfyllt de flesta av standardkraven eftersom vi redan arbetar noggrant med vårt systematiska arbetsmiljöarbete samt har ett mycket utvecklat ledningssystem av högsta standard, men vi behöver avsätta tid och resurser för certifieringen.

En projektgrupp inom HR och verksamhetsutveckling är sammansatt i syfte att planera vidare utvecklingsprojekt kopplat mot våra medarbetare kommande år. Målen med de kommande projekten ska vara att något minska personalomsättningen, ta tillvara på intern kompetens ännu mer och utveckla vårt utbildningspaket, speciellt för ledare som är ny i chefsrollen. Vi har även diskuterat möjligheten att införa månatliga mätningar av nöjdheten bland våra interna medarbetare, något som i dagsläget görs minst en gång per år.

Sammanfattningsvis är vi stolta över det ansvar och engagemang vi har för våra medarbetare, men eftersom vi är ett utvecklingsorienterat bolag söker vi alltid möjligheter till förbättringar.

Jämställdhet

Enligt oss handlar jämställdhet om att fördela inflytande och resurser rättvist, utan påverkan av kön, bakgrund, funktion eller läggning. Vi förstår att diskriminering och förtryck påverkar hela samhället och alla som verkar i samhället. Det är tydligt att jämställdhet och mångfald bidrar till utveckling och tillväxt, i samhället och världen men också i företagen.

I vår verksamhet vill vi säkerställa fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande då vi anser att det gynnar hela verksamheten. Vi förstår även det affärsmässiga i att våra medarbetare speglar samhällets olikheter. Mångfald ska för oss utgöra den samlade kompetensen och ses som en strategisk tillgång i vår affärsutveckling. Olika människor bidrar med olika kompetenser och leder till innovation och tillväxt.

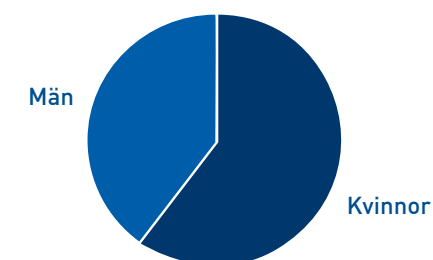
För att säkerställa jämställdhet, mångfald och inkludering i vårt bolag undersöker och analyserar vi årligen flera faktorer och aspekter utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Denna analys resulterar om nödvändigt i åtgärder som sedan följs upp och utvärderas. Några områden vi undersöker:

- Arbetsförhållanden
- Löner och anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och kompetensutveckling
- Möjlighet att förena jobb med föräldraskap

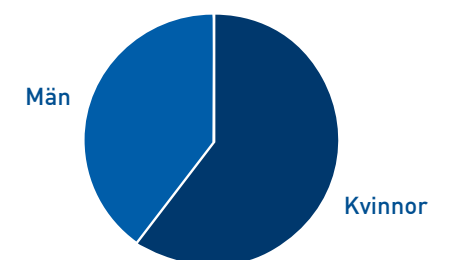
Efter noggrann undersökning och analys kan vi konstatera att det inte finns några diskriminerande löneskillnader eller andra diskriminerande aspekter i bolaget.

I StudentConsulting har vi en ledningsgrupp som består av 50 % kvinnor. Ledningsgruppen består bland annat av VD, operativa chefer, ekonomichef, IT-utvecklingschef och försäljningschef. Bland bolagets affärschefer är 65 % kvinnor, vilket i det stora hela motsvarar den totala könsfördelningen i bolaget.

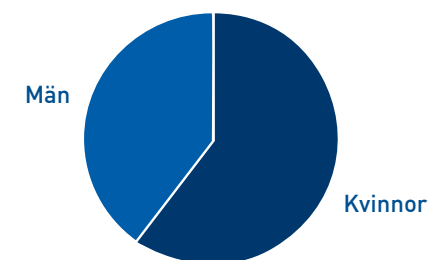
Könsfördelning i ledande positioner



Könsfördelning i bolaget



Könsfördelning i ledningsgruppen



Intervju med leveransansvarig Joanna

StudentConsulting arbetar med kompetensbaserade rekryteringsprocesser - för att bedöma kandidaterna utifrån kompetenser och personliga egenskaper. Detta arbetssätt minimerar risker med diskriminerande urval i processen.

Någon som länge arbetat med kompetensbaserad rekrytering är Joanna, som började sin resa på SC 2016 i rollen rekryterare. Idag är hon leveransansvarig och är därför ytterst ansvarig för sitt teams leverans av kompetensförsörjning till kund.

Hur säkerställer ni att det inte sker diskriminering i era rekryteringsprocesser?

Vi tar en kravprofil från våra kunder som konkret beskriver vilka kompetenser och erfarenheter kandidaten behöver ha för att vara aktuell i tjänsten. Kravprofilen och urvalet baseras aldrig på önskemål om kön, ålder, religion, könsöverskridande identitet, funktionsvariation eller sexuell läggning.

Vi tillämpar screeningtester som visar vilka kompetenser kandidaten har, så att vi kan göra en fördomsfri bedömning om hur personen matchar tjänstens kriterier. När vi presenterar kandidaten till kund väljer vi oftast att helst utesluta information om kandidatens ålder. Vi hanterar och dokumenterar aldrig uppgifter om kandidatens ursprung, läggning, religion, funktionsvariation eller kön.

Hur är det att vara kvinnlig ledare i StudentConsulting?

Jag upplever inte att det är någon skillnad mellan mig och mina manliga kollegor med ledande roller. Jag arbetar nära affärschefen, som är man, och jag upplever ingen skillnad i hur vi blir bemötta av vare sig medarbetare eller chefer över oss.



Det är såklart alltid en utmaning att vara mellancheef, men jag känner inte att jag har fler utmaningar än mina manliga kollegor i bolaget. Jag kan tänka mig att StudentConsulting är duktiga på jämställdhet och maktförhållanden i jämförelse med många andra branscher och företag.

Vad innebär ett hållbart arbetsliv för dig?

En hälsosam arbetsmiljö, det vill säga en arbetsplats som är jämställd, där var och en kan ge uttryck för sina åsikter. En arbetsplats där vi respekterar olikheter och uppmuntrar till mångfald. Vi lever allt längre och förväntas jobba långt upp i åldrarna. För att orka krävs en arbetsplats som är byggd kring trivsel och som aktivt motverkar långvarig stress.

För mig innebär också ett hållbart arbetsliv en arbetsplats som är byggd på tydliga värderingar där ledarna lever som de lär och varje medarbetare tar eget ansvar för att vara en bra kollega och påpeka fel och brister om de uppstår. En arbetsplats som verkar för ett hållbart arbetsliv är attraktiv och kan lättare behålla befintlig kompetens och attrahera ny.

Miljö

Klimatförändringarna är ett verkligt och otvivelaktigt hot och den global uppvärmningen vi så tydligt redan sett bevis på kommer leda till allvarliga konsekvenser för hela planeten om den inte bromsas.

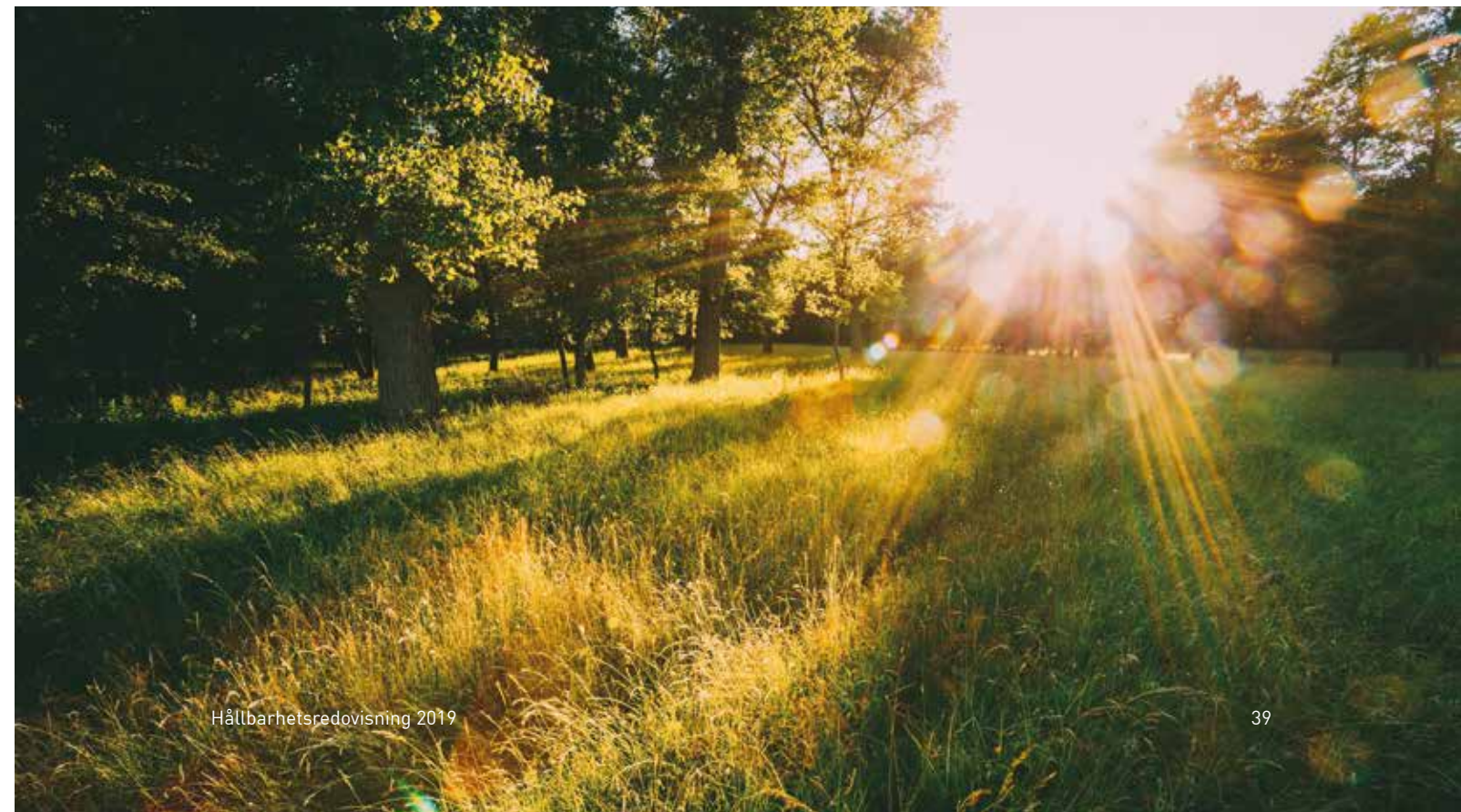
Miljön är en av dagens samhälle största utmaningar. Företag, regeringar och konsumenter behöver tillsammans ändra både synsätt och levnadssätt för att vi ska lyckas skapa en hållbar framtid för kommande generationer.

Det ansvar, och bidrag, vi på StudentConsulting främst kan ta för att bromsa den negativa miljö- och klimatutvecklingen är att minska vårt CO2-utsläpp, vara förebilder för andra tjänsteföretag och våra medarbetare samt att ställa krav på våra samarbetspartners och leverantörer. Våra CO2-utsläpp kommer i största del från klimatreglering av kontorslokaler, elförbrukning, pappersutskrift samt resor med flyg, tjänstebilar och taxi.

Vi behöver ta ansvar för vår energiförbrukning och uppvärmning av kontorslokaler, samt var ifrån energin vi förbrukar härstammar och hur den producerats. Vi väljer därför grön el i så stor utsträckning som vi själva kan påverka. Inför val av nya leverantörer, samt under årliga värderingar av befintliga leverantörer, genomförs en leverantörsbedömning där vi bland annat bedömer leverantörens miljöpåverkan. Vi kräver också att våra leverantörer ska ta del av vår miljöpolicy.

Vi agerar även aktivt för att öka effektiviteten i användning av energi, frånga fossila drivmedel, minska resor och körsträckor, öka användningen av digitala möten, underlätta distansarbete, krävställa leverantörer samt minska och återvinna avfall. De poolbilar som används i affärsverksamheten är genomgående små miljöklassade modeller och från och med 2017 är alla tjänstebilar som köps in laddhybrider.

För oss är det viktigt att säkerställa att vi jobbar på bästa möjliga sätt för att vara så miljövänliga som möjligt, och det är grunden till att vi är miljöcertifierade enligt ISO 14001. Vi har identifierat både vår negativa och positiva miljöpåverkan, definierat miljömål och policy samt initierat åtgärder för att förbättra processer och minska vår negativa miljöpåverkan.



Klimatmål

Vårt miljösmål har huvudsakligen varit att mäta resekostnader i relation till omsättning. Då vi hela tiden minskar resekostnader och ofta ökar omsättningen är det mätetalet inte alltid det mest relevanta att undersöka. Därför har vi från och med hållbarhetsredovisningen 2018 även infört en klimatbudget.

Målet i budgeten för 2019 var att under året sänka det totala CO2-utsläppet per kollega med 10 procent. Vi ville också sänka koldioxidutsläppet per kollega kopplat till både bilresor, pappersutskrifts och flygresor med vardera 10 procent.

De flesta av våra affärsenheter ligger på ungefär samma resultat och värden som för 2018. Det vi kan se är att de enheter som anställt fler säljare fått ökade kostnader i samband med de ökade sällsatsningarna. Många affärschefer menar att de blivit bättre på att samåka och planera kundmöten på annan ort i syfte att minska resandet. De enheter som har högst resekostnader och därmed större miljöpåverkan har ofta stora geografiska områden att täcka.

En av de största posterna för vår negativa miljöpåverkan är resor. Vi har mellan 2018 – 2019 minskat bolagets resekostnader i relation till omsättningen från 0,32% till 0,19%.

MÅL	UTFALL 2016	UTFALL 2017	UTFALL 2018	UTFALL 2019
0,40 %	0,46 %	0,37 %	0,32 %	0,19 %

Vår positiva miljöpåverkan 2019 i siffror

- 98 % av våra anställningsavtal är digitala.
- 75 % av våra kundfakturer är digitala, jämfört med 59 % föregående år.
- Genom att tillämpa digitala kandidatpresentationer samt Skype- och telefonintervjuer undvek vi utsläpp av 83 352 kilo koldioxid. Motsvarande siffra förra året var 69 383 kilo, vilket tyder på en god utveckling.

Klimatbudget och resultat

Vårt mål var att minska CO2-utsläppet kopplat pappersutskrifts samt bil- och flygresor med ytterligare 10 % under 2019.

Vi kan se att vi tyvärr inte nådde det ambitiösa målet, men att vi på två mätvärden hamnar på samma nivå som föregående år. Både vårt koldioxidutsläpp kopplat till bilresor och pappersutskrifts (kg/kollega) ligger på samma nivå som förra året. Utsläppet kopplat till flygresor (kg/kollega) har dock ökat jämfört med föregående år, vilket i sin tur är den största orsaken till att vårt totala koldioxidutsläpp (kg/kollega) har ökat med cirka 10 % förfört med 2018.

De ökade flygkostnaderna beror främst på ledningsgruppen, processägare och säljare. Under året har vi gjort större försäljningssatsningar som lett till ökade flygresor för kollegor som jobbar mot stora kunder, som exempelvis operativa chefer och key account managers.

Vi har även jobbat med utvecklingsprojekt som lett till fler fysiska stormöten, och ledningsgruppen har i större utsträckning har fysiska möten jämfört med föregående år. Då ledningsgruppen, säljare och processägare är vitt spridda över Sverige, Norge och Danmark har detta tyvärr lett till att flygresor krävs i större utsträckning. Även storkundsgruppen har haft fysiska möten kopplat till försäljning.

Det vi kan se är att dock att vi fortsätter förbättras på miljömåltalet resekostnader kontra omsättning, vilket tyder på att vi blivit mer effektivt mer våra resekostnader, resorna leder till ökad omsättning i högre grad än tidigare år. I förlängningen kan det tyda på att vi blivit bättre på att prioritera när det är värdefullt och när det lämpar sig att vi väljer att resa för fysiskt möte istället för telefon- eller Skypemöten.

De minskade bilresekostnaderna tyder på att vi blivit bättre på att använda digitala verktyg för kund-, konsult- och kandidatmöten på de lokala kontoren. Affärsenheterna jobbar också aktivt med att samåka till kundbesök, boka besök på orten man verkar på eller i närheten av, samt välja miljövänliga färdmedel om det går.

Klimatkompensation

Vi har bestämt oss – vi ska bli klimatpositiva! För att verkligen vara en förebild och ta vårt fulla ansvar har vi beslutat att från och med 2019 vara klimatpositiva.

Det slutgiltiga målet är att genom minskad miljönegativ påverkan och ännu mer miljöpositiva processer och arbetssätt själva leva upp till att vara klimatpositiva. Fram tills att vi nått den milstolpen ger vi löftet att miljö-kompensera vår totala miljöpåverkan.

För 2018 års koldioxidutsläpp valde vi att stödja ett certifierat projekt för träd-plantering i Etiopien. I Etiopien återstår endast 3 % av de naturliga skogarna. Den omfattande avskogningen innebär ökade utsläpp av växt-husgaser, minskad bindning av kol i mark och träd samt utsatta ekosystem.

Dessutom har det jordbruk som tillhandahåller 90 % av Etiopiens population med levebröd drabbats av jord-erosion och naturkatastrofer, vilket är förödande för en av världens fattigaste befolkning.

Vi har för 2019 kompenserat för vårt koldioxidutsläpp genom ett certifierat projekt för solenergi i Indien. Trots att Indien är ett land med goda förutsättningar för solenergi produceras den största delen av deras el idag från kolkraft. Förutom att släppa ut överlägset mest koldioxid av de stora energislagen har kol stora negativa effekter på människor och miljö på lokal nivå.

I Bhilwara-distriktet har nu ett solenergiprojekt installerats med otroligt stor kapacitet att producera förny-elsebar elektricitet. Tack vare den fossilfria solenergin förhindrar projektet årligen utsläpp av ca 8 700 ton koldioxid.

Utöver den klimat- och miljönytta som solenergin bidrar med finns även positiva ekonomiska och sociala effekter. Projektet har bland annat bidragit till att sjukvården i byn är försedd med tillförlitlig tillgång till förny-bar energi dygnet runt.

Digitaliseringar

Det krävs riktiga krafttag för att göra skillnad och vi vill vara en förebild för våra kunder, medarbetare och andra intressenter, bland annat när det kommer till att arbeta mer digitalt.

Varje år tar vi fram omfattande miljörapporter i syfte att följa upp varje avdel-nings miljöprestanda. Rapporterna är en del av vårt miljöledningssystem, certifierat enligt ISO 14001. Miljörapporterna påvisar avdelningarnas, och bolagets totala, negativa miljöpåverkan genom koldioxidutsläpp från resor, pappersutskrifter, uppvärm-ning av lokaler med mera.

Även data över vår positiva miljöpåverkan tas fram genom att mäta minskade utsläpp tack vara digitala innovationer som Video-CV, digitala fakturor, avtal och anställningsavtal samt hur vi undvikit resor genom att istället använda digitala möten.

Resultatet av rapporterna analyseras och jämförs mellan varandra och därefter dokumenteras vilka åtgärder som ska genomföras på lokal och central nivå för att vi ska kunna ta ytterligare miljöansvar.

Redan idag har vi kommit långt gällande digitalisering och miljöeffektiva processer. Vi var först ut i branschen med Video-Cv:t, som innebär att kandidaterna inte behöver göra onödiga resor för intervjuer hos oss och våra kunder.

Genom Video-Cv:t möjliggörs en snabb och mer miljövänlig rekryteringspro-cess, där kunden får en tydlig presentation av kandidatens engagemang och kompetens utan att fysiskt behöva träffa kandidaten. Förutom att bringa värde till kunden och kandidaten som snabbt och kostnadseffektivt kan matchas, minskar det koldi-oxidutsläpp kopplat antalet resor som måste göras.

Vi var även tidigt ute med att införa digitala anställnings- och kundavtal samt elektronisk fakturering i syfte att minska pappershanteringen. Vi har en vision om att helt kunna undvika pappersutskrifter och vill därför vi kunna införa en No Paper-policy senast 2024.

Vi är stolta men inte nöjda och vår digitala innovation fortsätter. Under kommande år har vi planer att digita-lisera fler processer i syfte att effektivisera, minska resor och antalet pappersutskrifter. Tack vare att vi själva utvecklar vårt ledningssystem har vi stora möjligheter att forma det på ett som på bästa möjliga vis gynnar både miljön och våra intressenters intressen.

VOI

För att underlätta för våra medarbetare att välja klimatsmarta färdmedel har vi ingått ett företagsavtal med företaget VOI som tillhandahåller elsparkcyklar att hyra. Vi uppmuntrar våra interna medarbetare att välja elsparkcykel via VOI för att både vara tidseffektiv när det är för långt att gå till kundmötet, och miljövänliga då de nu kan välja att hyra en elsparkcykel istället för att ta bilen.

Voi för Företag är ett mer miljövänligt och effektivt sätt för anställda att till exempel snabbt ta sig mellan mö-ten med hjälp av en elsparkcykeltjänst.





Ekonomi

Hållbar tillväxt

För oss innebär hållbar ekonomi att vi använder våra resurser effektivt, tänker långsiktigt och bidrar till samhället. Det handlar även om att hushålla med våra mänskliga resurser.

Att arbeta med flexibel bemanning, erbjuda hållbara arbetsplatser och arbetssituationer samt att arbeta för att efterleva våra intressenters förväntningar, lagar och krav. Vilket vi ska vi göra med minsta möjliga negativa påverkan på miljön och samhälle.

Genom att vi växer, får vi även möjlighet att skapa fler jobb, sänka fler trösklar och därmed bidra till en positiv utveckling av samhället. Genom att vi växer hjälper vi fler företag att säkra sin långsiktiga kompetensförsörjning. Genom att vi växer får vi ökade resurser att lägga på projekt för miljö och klimat. Genom att vi växer kan vi anställa fler människor som betalar skatt och därmed bidrar till landet och samhället. En ekonomisk tillväxt möjliggör även för fler medarbetare att ta nästa steg i sin karriär på StudentConsulting.

Skatt och pensionsavsättningar

Skatt har idag blivit en viktig hållbarhetsfråga i världen. StudentConsulting ska vara transparent när det kommer till var vi betalar skatt och i vilka länder våra verksamheter är registrerade. Vi ska agera etiskt och med full öppenhet i linje med regler och lagar. Detta är något samtliga intressenter förväntar av oss och det är för oss en förtroendefråga likväl en fråga om hållbarhet.

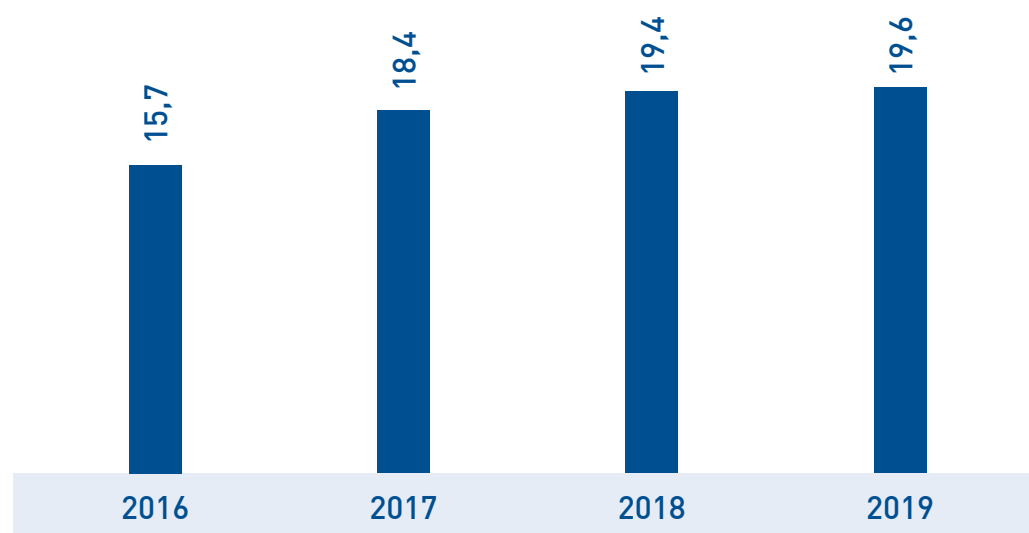
Genom den skatt vi betalar bidrar vi till förbättrade förutsättningar för Sverige och dess invånare. Ju större vinst desto större skattebidrag

	2019	2018	2017	2016
Bolagsskatt	5,4	8,8	11,8	10,3
Moms	210,3	218,4	227,4	210,1
AG-avgifter	147,9	157,6	170,2	160,8
Totala skatter	363,6	384,8	409,4	381,2

Vi anser även att pension är en hållbarhetsfråga. För oss handlar det om att tänka långsiktigt och säkerställa våra medarbetares framtida välbefinnande. Våra medarbetare ska vara trygga med att vi tar vårt ansvar och följer alla tillämpliga avtal och regler.

Pension är en värdegrund i det svenska samhället som vi värderar högt. En persons pension påverkas av arbetslivet, och StudentConsulting har makt att påverka människors arbetsliv varav vi har ett ansvar att sköta alla aspekter kring våra medarbetares pensioner på ett korrekt och ansvarstagande sätt.

Pensionavsättningar



Anti-korruption

StudentConsulting strävar efter att upprätthålla högsta möjliga standard inom affärsetik och vi agerar i enlighet med praxis för rättvis handel, marknadsföring och annonsering. Vi ska inte vara involverade i någon form av korruption, utpressning eller hantering av mutor.

Gåvor eller förmåner får aldrig tas emot om det kan ge upphov till misstanke om särbehandling eller beslutspåverkande. Penninggåvor eller värdesaker får aldrig tas emot oavsett belopp. StudentConsulting anti-korrupsionsarbete innefattas av ledningens riskanalys och policys som gäller för samtliga anställda oavsett anställningsform eller tjänst.

Vår policy för emottagande av gåvor och förmåner sätter upp riktlinjer kring vad som utgör en förmån, vad vi får ta emot, vad som inte ska accepteras och vilken lagstiftning som finns för området. Och vår policy för etiskt och socialt ansvarstagande innefattar StudentConsultings övergripande mål kring våra kärnvärden, relationer i samhället och affärsetik. StudentConsultings mål är att inte ha några korrupsionsincidenter. Det är ett område som årligen följs upp i ledningsgrupp och styrelse samt under interna revisioner. Under det gångna året har ingen incident har noterats.

Sponsring 2.0

Vi är övertygade om att näringslivet och föreningslivet tillsammans har stor möjlighet att påverka samhället, och livet för många medmänniskor som idag står utanför samhället, till det bättre.

Tillsammans med föreningslivet och andra viktiga organisationer kan vi bidra till positiv samhällsutveckling genom inkludering, nätverk, jobbskapande och integration. Vi tror att speciellt att ett sådant samarbete gynnar utrikesfödda och ungdomar, de som annars kanske saknar både nätverk och arbetslivserfarenhet. Några exempel på lokala föreningar vi sponsrar är Luleå hockey, Luleå basket, Life padel i Lerum och Öjestrands golfklubbs juniorer.

10 till idrotten

StudentConsulting har ett koncept vi kallar för 10 till idrotten. Konceptet innebär att vi samarbetar med små och stora idrottsföreningar genom ett utbyte av nätverk och kompetens samt att vi sponsrar föreningen.

Vi erbjuder våra tjänster inom rekrytering och bemanning till idrottsförening-ens andra företagssponsorer, och våra tjänster inom jobbmatchning och extrajobb till föreningens spelare. Samtidigt sponsrar vi föreningen med 10 kronor per bemanningstimme, och 10 % av rekryteringsarvodet för de rekryteringar vi tillsätter till de kunder vi fått kontakt med tack vare samarbetet med idrottsföreningen.

På det här sättet får föreningen, spelarna och StudentConsulting alla ut ett värde av samarbetet. Spelarna får möjlighet till viktiga extrajobb vid sidan av idrottandet och samtidigt tillgång till vårt stora nätverk av andra arbetsgivare.

Exempel på föreningar vi samarbetar med är Björklöven hockey och Timrå hockey.

Sundsvalls hockey

Tillsammans med Sundsvall hockey har vi ett samarbete som ger nytta till föreningens unga spelare genom värdefull praktik och sysselsättning genom vårt stora nätverk av företag och arbetsgivare. Ett nätverk som Sundsvalls hockey hjälper oss att utveckla ännu mer. Spelarna kommer genom samarbetet få ökade chanser till en extra inkomst vid sidan av idrotten, möjligheter att utveckla sin arbetslivserfarenhet och öka chanserna till heltidsjobb.

Fair Play tennisklubb i Malmö

Klubben erbjuder gratis tennis till alla i hela Malmö genom det projekt StudentConsulting är med och finansierat. Målsättningen med projektet är att aktivera så många som möjligt oavsett ålder, kön, religion och bakgrund i alla stadsdelar i Malmö.

Projektet ökar chanserna för personer, som av olika anledningar har en högre tröskel att komma in i föreningslivet och på arbetsmarknaden, att knyta kontakter och känna sig inkluderad i samhället. Barn och ungdomar som kanske lever i utanförskap får en fantastisk möjlighet till kontakt med en ny sport och föreningslivet, vilket innebär lagkamrater och goda förebilder.

Somalia bandy

Vi är mycket stolta över att ha varit med sedan uppstarten av, och dessutom att för åttonde året i rad vara huvudsponsor till, det Somaliska Bandy-landslaget. Vi tror att föreningslivet och samarbetet mellan föreningar och arbetsgivare är ett framgångskoncept för integrationen i Sverige. Föreningslivet är en fantastisk inkörsport till Sveriges arbetsmarknad och det svenska samhället.

Supporterhuset

Supporterhuset är en ideell förening med ett syfte som går ut på att fånga upp Malmö FF-supportrar i alla åldrar med intresse för fotboll och kanalisera deras energi och engagemang i en positiv riktning. Supporterhuset handlar om att skapa en fysisk mötesplats där ungdomar kan träffas under goda förutsättningar.

Föreningen vill ge människor ett syfte och en identitet genom ett levande integrationsprojekt som bidrar till att avskaffa fördomar och främja gemenskap mellan människor. Besökarna får använda sin energi, sina färdigheter och sin kreativitet till något positivt, vilket motverkar att de hamnar i negativt och destruktivt beteende. De arbetar normbrytande och inkluderande för att skapa en ökad förståelse i olika samhällsfrågor.

Kvalitet

StudentConsulting är ISO-certifierade enligt ISO 9001 och 14001. Vi bedriver ett systematiskt kvalitetsutvecklingsarbete med ständig förbättrings- och avvikelsehantering genom vårt avvikelsehanteringssystem där såväl kunder, konsulter, kandidater och kollegor bidrar till vår utveckling. Inför varje år genomför ledningen en riskanalys kopplat till verksamhetens intressenter samt ekonomiska, sociala och miljömässiga mål och aspekter.

Genom ledningssystem, policys och interna revisioner arbetar vi sedan för att motverka och minska omfattningen av dessa risker. Granskning av lednings- och miljöledningssystemen sker årligen i form av certifieringsrevisioner som utförs av externa ackrediterade aktörer. Enligt vår kvalitetspolicy eftersträvar vi kvalitet genom hög leveranssäkerhet och en hög grad av nöjda kunder.

På StudentConsulting löper kvalitet som en röd tråd genom hela verksamheten. Vårt kvalitativa arbetssätt och ledningssystem är en förutsättning för vår kundnöjdhet, hållbara affärsmodell och i slutändan för att vi får förtroendet att skapa jobb för så många människor.

För att säkerställa att vårt kvalitativa arbetssätt genomsyrar hela organisationen jobbar vi med uppföljning på individ-, enhets-, regions- och nationell nivå. Varje vecka och varje månad rapporterar kollegorna till sin närmsta chef utifrån förbestämda aspekter och måttal.

Varje månad genomförs medarbetarsamtal med syfte att utvärdera föregående, och planlägga kommande månad. Vi mäter aktiviteter, leveranssäkerhet och tillsättning, kundnöjdhet, försäljning med mera - i realtid. Avvikelser följs upp och analyseras i syfte att leverera och prestera bättre i framtiden.

Transparensen gör att alla vet vilka mål de ska leva upp till varje dag, varje vecka. Inga hemligheter ska finnas.



KVALITETSMÅL	BESKRIVNING	MÅL	UTFALL 2020
Leveranssäkerhet kandidat	Antal tillsatta rekryteringar/ resurser mot antal beställda	93%	95%
Leveranssäkerhet konsult	Hur väl vi levererar på kundens schemabeställningar. Antal levererade bemanningstimmar mot antal beställda bemanningstimmar	97,6%	98,5%
Kundnöjdhet	Månatliga enkäter där kunden ger betyg.	NPS 20	NPS 36

Kvittot på vår kvalitet

Ett tydligt kvitto på att vi jobbar med hög kvalitet är enligt oss de utmärkelser vi fått genom åren. Vi har upprepade gånger utsetts till Gasellföretag av Dagens Industri (fyra gånger gasellvinnare i Norrbotten), Snabbväxare av Ahréns Rapid Growth och Affärsvärlden (tre gånger Sveriges snabbast växande företag och två gånger på andra plats) samt Årets Företagare (i Luleå år 2005 och 2010 och i Sverige 2010).

StudentConsultings VD och medgrundare Tobias Lindfors utsågs år 2011 till Årets Entreprenörsföretag och Årets Grundare i Sverige av Founders Alliance. Genom organisk tillväxt har StudentConsulting och Tobias blivit en stor aktör i bemanningsbranschen och därmed en förebild för andra unga företagare. 2017 delade Kronprinsessan Viktoria ut Näringslivsmedaljen till Tobias Lindfors för framstående entreprenörskap.

StudentConsulting är ett av de bolag som vunnit flest gasellpris i Sverige sedan Dagens industri införde gasellpriset för 20 år sedan och har därför nu blivit utnämnd till Mästergasell.

Nyckeln till framgång

Vår framgång grundar sig i en tydlig och hållbar värdegrund, vår vision och våra värderingar. Vi har under 20 år arbetat för verksamhetens utveckling och tillväxt. Vi har identifierat brister och åtgärdat dem. Vi har rekryterat driva medarbetare som brinner för att skapa fler jobb i Skandinavien, breddat vårt nätverk av företagskunder och samarbetspartners. Vi har varit med och utvecklat arbetsrätten för att gynna studenter som vill jobba extra och vi har drivit innovation i syfte att digitalisera och effektivisera.

Genom att vi säkerställer att vi förstår och efterlever alla våra intressenters förväntningar och krav på oss har vi uppnått ekonomisk tillväxt, nöjda kunder och engagerade medarbetare. Genom vårt effektiva arbetssätt, våra digitala processer och hållbara affärsmodell ser vi också en positiv utveckling i vår klimatpåverkan.

Vi har kommit dit vi är idag genom att ständigt utvecklats, vilket också är vad vi ska fortsätta göra framöver. Under 2019 har vi utvecklat och tydliggjort vår hållbarhetsstrategi tillsammans med våra intressenter, och vi ska fortsätta samverka i syfte att utveckla vårt ansvar för samhället, miljön och ekonomin.

Vi ser fram emot ett spännande och hållbart kommande år!