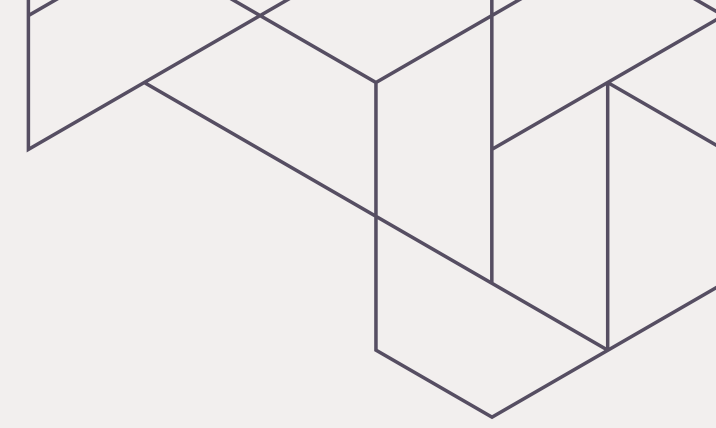




SÖDER GROUP

**HÅLLBARHETS-
RAPPORT 2022**



**SÖDER GROUP
HÅLLBARHETSRAPPORT 2022**

Vår hållbarhetsstrategi och hållbarhetsrapport har tagits fram i nära samarbete med experter från Grant Thornton.

 SÖDER GROUP

VD-ORDET

Vi är oerhört stolta över att presentera vår första hållbarhetsrapport. Vi lever i en tid då nationella och globala utmaningar kräver att företag tar ansvar för sin påverkan på miljön, samhället och ekonomin. Därför är det med glädje jag får dela med mig av våra insatser och framsteg inom hållbarhetsområdet.

Ett av våra löften är att vi ska bidra till ett samhälle där människor utmanas, har framtidstro och känner sig delaktiga. Vi har satt upp ambitiösa mål och vidtagit åtgärder för att minska vår klimatpåverkan, främja socialt ansvarstagande och säkerställa ekonomisk stabilitet på lång sikt.

I denna hållbarhetsrapport kommer ni att få en översikt av våra framsteg, initiativ och resultat men framför allt kommer ni få ta del av våra höga ambitioner med att ge människor fler möjligheter på arbetsmarknaden och i samhället samtidigt som arbete leder till en ökad konkurrenskraft för våra kunder.

Rapporten omfattar redovisning av Aktiebolaget Söder & Co Förvaltning (556973-9319), nedan kallat Söder Group. Rapporteringen är en frivillig hållbarhetsrapport som är upprättad i enlighet med Årsredovisningslagen 6kap. Rapporten omfattar företaget samt underliggande dotterbolag i samma koncern. Utöver de risker som beskrivs i denna rapport så har företaget inte identifierat några ytterligare icke-finansiella risker som är relevanta för verksamheten och som skall beskrivas i denna rapport. Detta är första gången som bolaget upprättar en hållbarhetsrapport enligt ARL 6 kap. Styrelsen får härmed avlämna hållbarhetsrapporten för räkenskapsåret 2022-01-01 – 2022-12-31.

Jag vill tacka alla våra anställda och samarbetspartners för deras engagemang och bidrag till våra hållbarhetsinitiativ. Vi är fast beslutna att fortsätta vara en föregångare inom hållbarhet och att sträva efter en mer hållbar framtid för oss alla.



Magnus Fridebo
MAGNUS FRIDEBO



Söder Group | 033-720 80 20
Mariedalsgatan 5 | Besök: Fabriksgatan 8, 503 38 Borås
www.sodergroup.se

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

2-3	VD - ORD
8-9	VÄLKOMMEN
12-13	VISION
14-15	AFFÄRSMODELL OCH VÄRDESKAPANDE
16-19	KÄRNVÄRDEN STYRNING
20-23	SÖDER GROUP FOKUSOMRÅDEN
24-27	SÖDER GROUP INTRESSENTER
28-31	VÅRA FOKUSOMRÅDEN INTRESSENTANALYS
32-33	ÖVERGIPANDE FOKUSOMRÅDEN VÄSENTLIGHETSANALYS
34-41	- HÅLLBARA SAMHÄLLEN
42-47	- HÅLLBAR ARBETSPLATS
48-55	- VÄRDESKAPANDE TILLVÄXT
56	SLUTORD



“VI SER VÅRA
KANDIATER UTÖVER
DERAS CV - VI SER
MÖJLIGHETERNA”

VÄLKOMMEN TILL SÖDER GROUP



Vår ambition är att vara tillräckligt nära för att uppfattas som lokala, kompetenta nog för att uppfattas som experter och stora nog för att kunna leverera i hela Sverige.

TEAMET:

Vi på Söder Group verkar inom kompetensförsörjning, omställning, utbildning och entreprenad.

Med en stark position på marknaden skapar vi attraktiva bolag med ledande varumärken och en hållbar tillväxt. Nyckeln till vår starka position utgörs av våra medarbetare, där faktorer som samarbete, support, delaktighet och utveckling är avgörande för vår verksamhetsidé. Vår ambition är att vara tillräckligt nära för att uppfattas som lokala, kompetenta nog för att uppfattas som experter och stora nog för att kunna leverera i hela Sverige. Organisationen i stort präglas av höga krav på lokalt ansvar, samtidigt som varje bolag i gruppen ges stora möjligheter att verka autonomt.

Söder Group består av fyra varumärken:



Med våra fyra varumärken och över 25 kontor finns vi med en stark lokal närvaro i Västra och Södra Sverige. Vi är över 100 anställda personer som gör allt för att skapa värde för våra kunder, kandidater, konsulter och deltagare. År 2022 omsatte hela gruppen över 700 msek och är ett av Sveriges ledande och största kompetensföretag.



AUKTORISERAT
REKRYTERINGSFÖRETAG



AUKTORISERAT
BEMANNINGSFÖRETAG



AUKTORISERAT
OMSTÄLLNINGSSFÖRETAG



AUKTORISERAT
UTBILDNINGSSFÖRETAG

Vi är ett auktoriserat bemanningsföretag och rekryteringsföretag sedan år 2011 samt ett auktoriserat omställningsföretag sedan år 2022. Auktorisationen är en kvalitetsstämpel på att vi som medlem hos Kompetensföretagen arbetar seriöst och uppfyller deras höga krav i form av auktorisationsvillkor. Vi som medlemsföretag granskas vid första auktorisationstillfället och sedan en gång om året. Vi är också ett auktoriserat utbildningsföretag sedan år 2020. Auktoriseringen är utfärdad av Utbildningsföretagen och ska vara en garanti för kvalitet och etik inom vuxenutbildning och arbetsförmedlingstjänster. Auktorisationen gäller tills vidare, men upphör om vi som medlemsföretag vid något tillfälle inte skulle uppfylla Utbildningsföretagens kvalitetskriterier eller villkor för medlemskap.



Otiga Group

OTIGA ÄR EN LEDANDE GRUPP AV FÖRETAG SOM ERBJUDER HR-TJÄNSTER

Otiga är en nordisk grupp av företag som erbjuder ett komplett utbud av HR-tjänster, allt från personal till executive search, urval, management för uthyrning och konsulttjänster

Flervarumärkesstrategin gör det möjligt för företaget att erbjuda tjänster till mindre kunder som kräver hög lokalkännedom, samtidigt som det konkurrerar med de större internationella konkurrenterna.

Ett diversifierat tjänstebud och bred nordisk närvaro minskar cyklicitet och ger en solid och diversifierad koncernintäktsbas.

SÖDER GROUP – EN DEL AV KONCERNEN OTIGA GROUP

Inom Söder Group finns fyra dotterbolag samlade som alla verkar med fokus på människan i samhället. I Söder Group ingår - , Premier, Söder & Co, Re:Shift och Acconia. Mer information - www.otigagroup.com



Premier är ett serviceföretag som sedan år 2009 varit aktiva inom rekryterings- och bemanningsverksamhet, idag finns Premier på orter som Uddevalla, Göteborg och Oskarshamn. Bolaget är verksamma inom uthyrning, rekrytering och entreprenad med ca 150 aktiva kunder. Premier är det nära och lokala bolaget men med stor förståelse för vår omvärld. Tillsammans med människor bygger Premier förtroende och skapar unika möjligheter för kunder och kandidater. För Premier är det viktigt med långsiktiga och hållbara relationer mot både kund och kandidat.



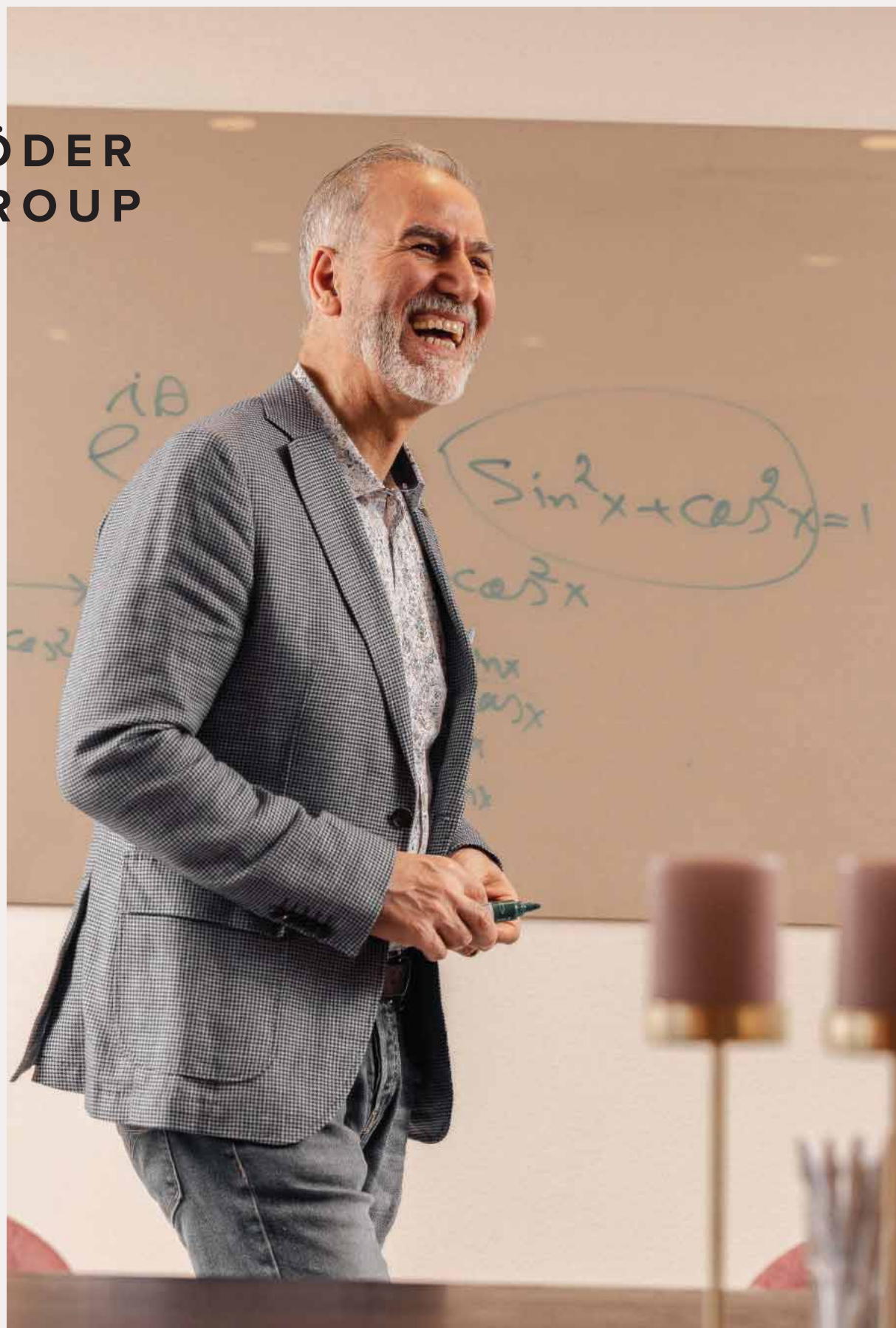
Re:Shift är en etablerad aktör inom arbetsmarknadstjänster med samlad erfarenhet inom utbildning, ledarskap, rekrytering och omställning. Re:Shift erbjuder tjänster inom arbetsmarknadsprojekt; Rusta och Matcha (KROM), Rusta och matcha 2 (ROM2), studie och yrkesvägledning och omställning. Re:Shift har 16 kontor i västra Götaland, Halland, Skåne samt Värmland, med ca 730 aktiva deltagare. Uppdragsgivare är Arbetsförmedlingen, kommuner och privata företag.



Söder & Co bemannar företag och andra organisationer genom inhyrning, rekrytering och inhyrningsrekrytering. På så sätt skapas både karriärmöjligheter för människor och kostnadseffektivitet för företag. Söder & Co tror på långsiktiga relationer och arbetar därför engagerat med en lokal och personlig närhet till kunder och konsulter. Bolagets första kontor etableras år 1999 och finns idag etablerade på ett tiotal kontor runtom i Sverige, med ca 250 aktiva kunder och ett fyrtiotal anställda.



Acconia Resultatskap AB arbetar med Executive Search, uthyrning av interims chefer & rekrytering av ledare. Företaget grundades 1999 & har fokus på entreprenörens situation som grund, och har i dag hjälpt över 150 företag i över 1000 uppdrag. Acconia har huvudsaklig närvaro i Jönköping med omnejd, med ett 20-tal aktiva kunder.



VISION:

”Vår vision är att vara den ledande och mest värdeskapande kompetensgruppen i Sverige.”

Söder Group verkar för allas rätt till ett meningsfullt arbetsliv. Vi ska bidra till ett samhälle där människor utmanas, har framtidstro och känner sig delaktiga, och vårt mål är att ge människor fler möjligheter både på arbetsmarknaden och i samhället. Därför följer det också naturligt att alltid agera för ett jämställt och inkluderande samhälle; det ligger i allas vårt intresse och gör oss bättre rustade för framtidens utmaningar. På Söder Group är det högsta prioritet.

Vår gemensamma kraft och vårt samarbete som grupp – Söder Group Connect – är två av våra främsta styrkor då vår multibrand-strategi gör det möjligt för varje enskilt bolag i gruppen att erbjuda tjänster som kräver hög lokalkännedom. Dessutom möjliggörs ett komplett och konkurrenskraftigt erbjudande till större bolag, såväl nationella som internationella i Norden. Söder Group Connect står för samarbete och att vi är starkare tillsammans. Vi ska värna om vår autonomi i alla grupper och bolag i Söder Group men förenas i det som gör oss starkare tillsammans. Vi brukar säga att Söder Group Connect är motorn som förenar kraften i koncernen.

Idén är att vi ska samarbeta över alla gränser inom fyra utvalda områden:



KUNDER



ERFARENHETSDELNING
OCH SAMARBETE



SYSTEM, IT OCH DIGITALA
MÖJLIGHETER



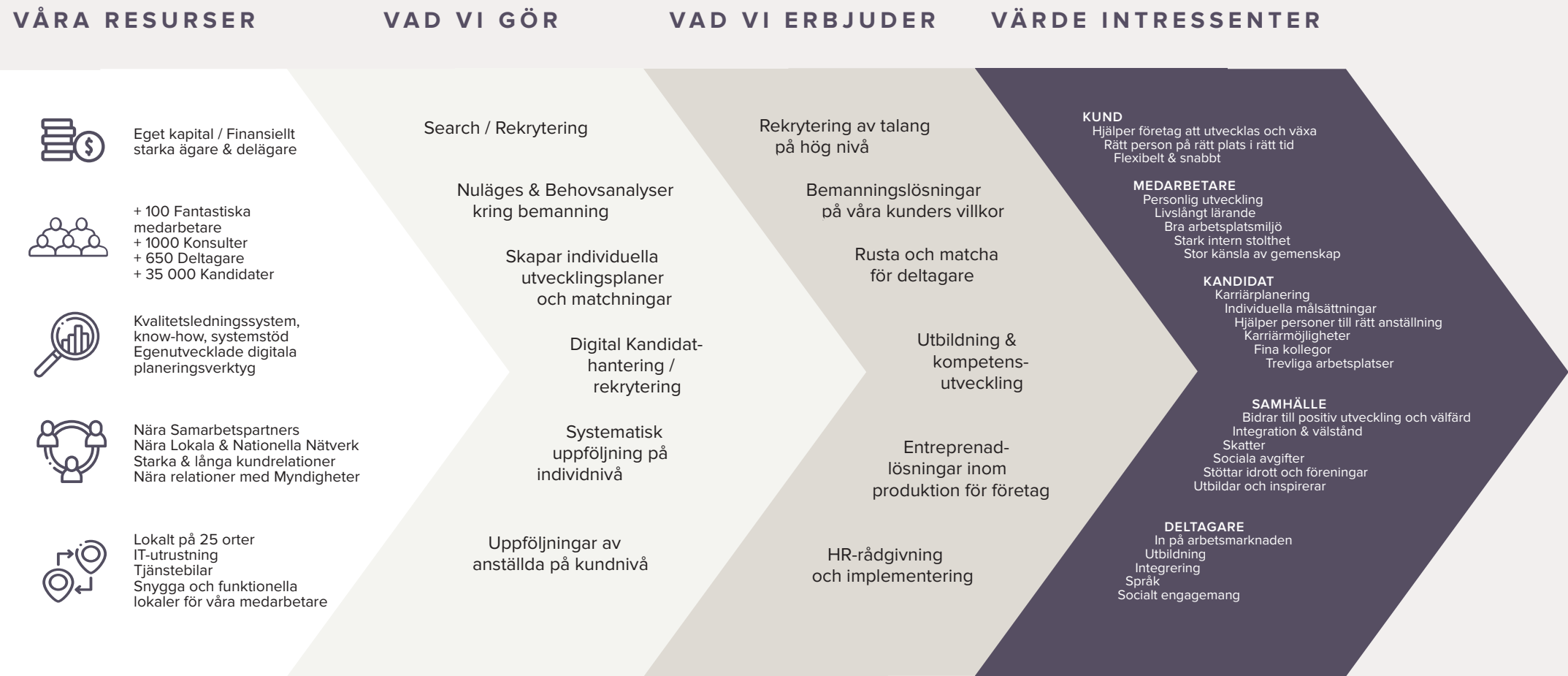
HÅLLBARHET

Genom samverkan inom dessa fyra områden bygger vi en verksamhet som möjliggör för oss att arbeta efter vår vision om att bidra till ett samhälle där människor utmanas, har framtidstro och känner sig delaktiga. Kunden är vårt stora fokus och genom erfarenhetsdelning och samarbete samt system, IT och digitala möjligheter, ger vi oss själva förutsättningar att skapa värde för våra kunder. Det ger oss också möjlighet att arbeta mer strukturerat med hållbarhetsfrågorna inom Söder Group, som under året och framåt får ett allt större fokus. Att arbeta strukturerat med hållbarhetsfrågorna blir grundläggande för att vi ska kunna vara en stabil och attraktiv arbetsgivare, verka nu och i framtiden samt bidra till vår omgivning och samhället.

AFFÄRSMODELL & VÄRDESKAPANDE

Vår affärsmodell bygger på att hjälpa företag och människor att växa och utvecklas. Med hjälp av våra analyser, kandidathantering och utvecklingsplaner kan vi erbjuda en värdeskapande kompetensförsörjning som är flexibel, lokal och inkluderande. Detta skapar ett enormt värde som bidrar till ett hållbart samhälle för människor i vår omvärld.

I värdeskapandemodellen nedan presenteras de resurser vi är beroende av och de aktiviteter som utförs och utövas inom Söder Group för att vi ska kunna skapa värde. Det värde vi skapar ser såklart olika ut för våra kunder, kandidater, interna medarbetare, deltagare och samhället i stort.



KÄRNVÄRDEN

Söder Group samlar kompetens inom rekrytering, bemanning, entreprenad och omställning via dotterbolagen **Premier**, **Söder & Co**, **Re:Shift** och **Acconia**. Gruppen delar visionen om att vara den ledande och mest attraktiva kompetensgruppen i Sverige. Som en grund i arbetet med att nå dit, har samtliga varumärken i Söder Group definierat värdeord som ska genomsyra respektive verksamhet.

“VI TAR HAND OM VARANDRA”



PERSONLIGA / ANSVARSFULLA
ENGAGERADE

Söder & Co.

LÅNGSIKTIGHET / ENGAGEMANG
ENKELHET / FÖRTROENDE



LÅNGSIKTIGHET / DELAKTIGHET
ENGAGEMANG / MÅNGFALD
FÖRTROENDE



PERSONLIGA / ANSVARSFULLA
ENGAGERADE



FN:S MÅL FÖR HÅLLBAR UTVECKLING / SÖDER GROUP HUVUDFOKUS



FN:s medlemsstater har 2015 antagit 17 globala mål för en ekonomiskt, socialt och miljömässigt hållbar utveckling och att verka för att de uppnås till 2030.

Att arbeta med huvudfokus på dessa tre områden ger oss goda möjligheter att bidra till fyra av de globala målen: (5) Jämställdhet, (8) Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, (10) Minskad ojämlikhet och (13) Bekämpa klimatförändringarna.

STYRNING

Söder Group vill vara med och bidra till en hållbar utveckling, ta ansvar för att minska vår negativa miljöpåverkan och öka vår positiva påverkan på människorna både inom vår egen verksamhet och i samhället. Genom framtagandet av vår första frivilliga hållbarhetsrapport och prioriteringen av våra viktigaste frågor har vi tagit fram en modell för vårt strategiska hållbarhetsarbete som är uppdelat i tre fokusområden.



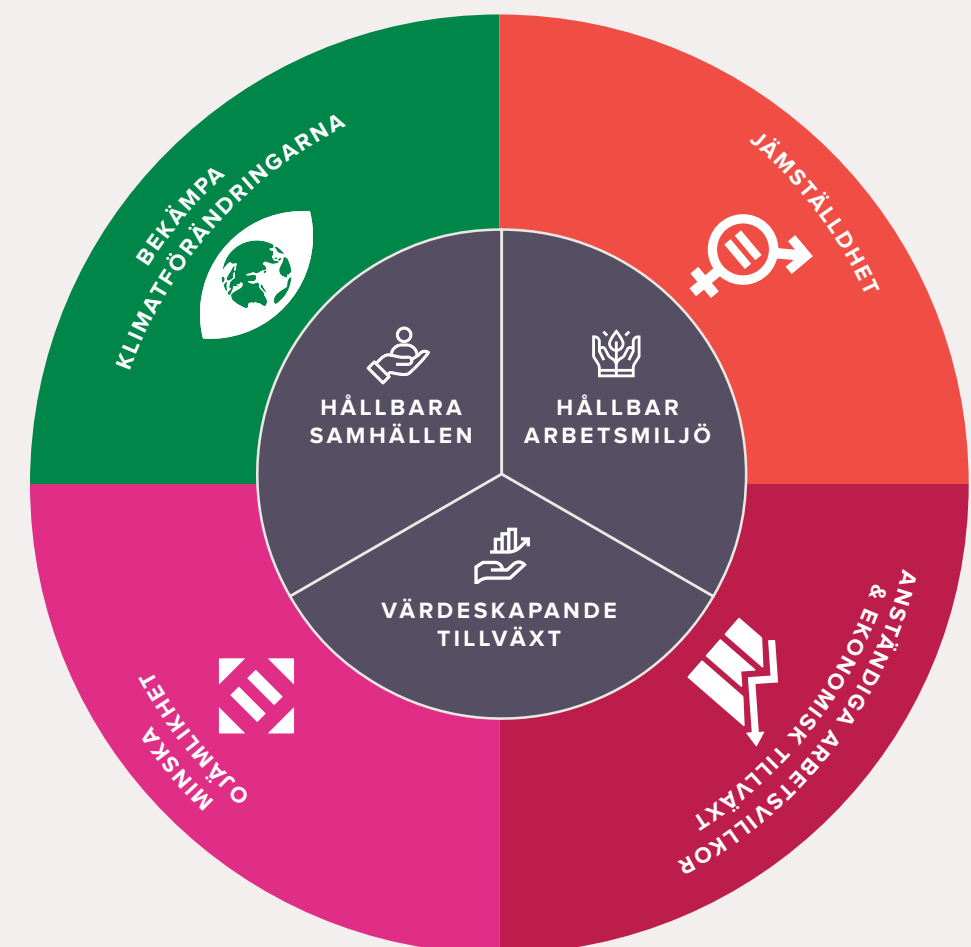
Genom **Hållbara samhällen** vill vi i Söder Group bidra till en hållbar arbetsmarknad som skapar samhällsnytta genom att hjälpa personer till sysselsättning eller arbete. Vi på Söder Group vill förknippas med trygghet, engagemang och trovärdighet.



Med **Hållbar arbetsmiljö** vill vi att människorna på Söder Group ska erbjudas en trygg och inkluderande arbetsplats där alla har lika förutsättningar att lyckas.



För oss är det också viktigt att skapa **Värdeskapande tillväxt**, något vi skapar när vi ser hela affären och inte enbart den enskilda affären, samt säkerställer nöjda kunder, lönsamhet för vårt företag och samtidigt stärker greppet om marknaden och skapar tillväxt.





Genom hållbara samhällen vill vi i Söder Group bidra till en hållbar arbetsmarknad som skapar samhällsnytta genom att hjälpa personer till sysselsättning eller arbete.



HÅLLBARA
SAMHÄLLEN



HÅLLBAR
ARBETSMILJÖ



VÄRDESKAPANDE
TILLVÄXT

Bilda Värdeskapande tillväxt - något vi skapar när vi ser hela affären och inte enbart den enskilda affären, samt säkerställer nöjda kunder.

Hållbar arbetsmiljö - ta vårt ansvar för att minska vår negativa miljöpåverkan och öka vår positiva påverkan på människorna både inom vår egen verksamhet och i samhället.

SÖDER GROUP TAR ETT STRATEGISKT GREPP OM HÅLLBARHETSARBETET

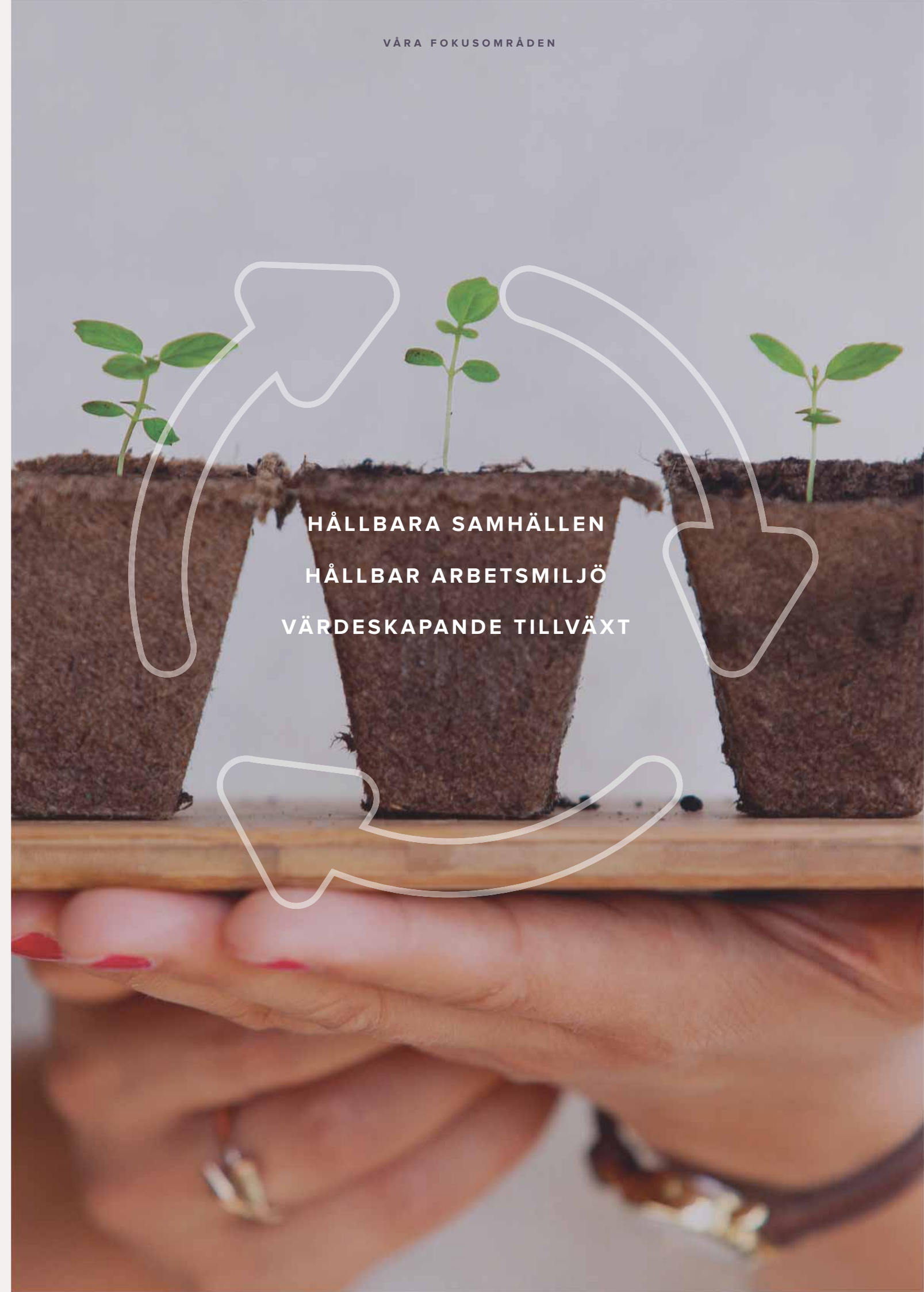
Vi har under 2022 tagit ett nytt grepp om vårt hållbarhetsarbete genom att påbörja en strategisk resa med större fokus på ett gemensamt och mätbart arbete för hela Söder Group. Vi har som ett första steg i arbetet identifierat tre fokusområden att arbeta inom. Inom dessa tre områden har vi, med hjälp av en väsentlighetsanalys, valt att fokusera på ett antal områden. Vi har även definierat mål och nyckeltal för våra väsentliga områden. Att definiera mål och nyckeltal har varit ett viktigt steg i vårt fortsatta arbete med att vara den trygga och utvecklande arbetsgivare som vi vill vara för våra medarbetare. Det har också varit ett viktigt steg i vårt arbete för att fortsätta vara en relevant aktör på marknaden som tar ansvar för både vår egen verksamhet och samhället i stort. Det påbörjade strategiska hållbarhetsarbetet blir en bra och viktig utveckling av vårt befintliga arbete och ger oss möjlighet att stärka vår uppföljning på flera områden och säkerställa att vi ständigt håller en hög lägsta nivå samt löpande reflekterar kring potentiella utvecklingsmöjligheter.

Det strategiska hållbarhetsarbete som har påbörjats under 2022 är för oss en start på ett arbete som ska genomsyra hela verksamheten framåt. Vi har börjat samla in data och mäta några av de mål och nyckeltal som vi tagit fram under året. Ambitionen framåt är att mäta och samla in data för varje mål och nyckeltal. Fokus framåt blir därmed att bland annat se över och vidareutveckla delar av de rutiner, processer och styrdokument som finns på plats idag. Det innefattar bland annat att strukturera upp och se över innehåll i de policys som finns i dagsläget.

När det kommer till våra mål behöver vi de kommande åren skaffa oss en god förståelse för vårt nuläge inom samtliga väsentliga områden. Detta ger oss en bra förståelse för vår startpunkt och därmed förutsättningarna att sätta skarpa mål för verksamheten att sträva mot framåt. Då nulägesbilden idag saknas på ett antal av våra målområden kommer målen framöver ses över och bli än mer konkreta.

Söder Groups hållbarhetsarbete samordnas och kommer fortsätta samordnas på ledningsgruppsnivå eftersom frågorna är så pass viktiga och centrala för oss. Dessutom kommer strategiska ledningsteam och respektive bolagsgrupp arbeta med frågorna. För att öka förståelsen och kunskapen hos medarbetarna samt engagera dem, kommer hållbarhetsfrågorna även ligga på agendan på respektive bolags månadsmöte.

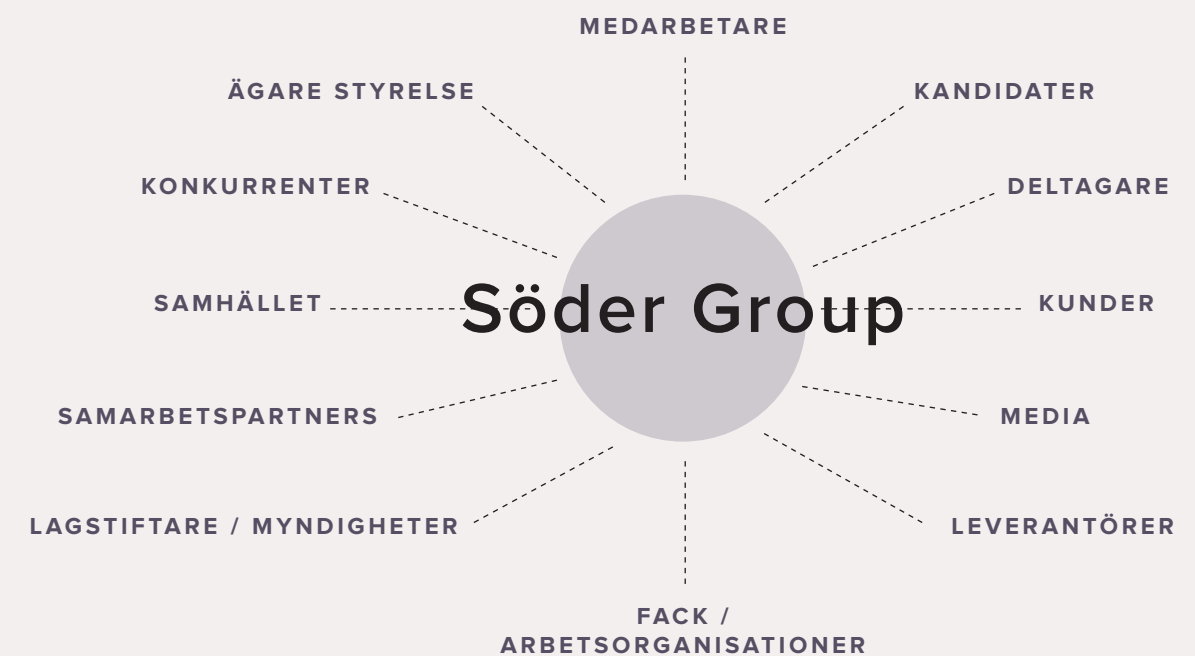
I övrigt styrs stora delar av vårt hållbarhetsarbete av ledningssystemen ISO 14001:2015 och ISO 9001:2015 som är certifierade sedan tidigare.





SÖDER GROUPS INTRESSENTER

När vi sätter riktningen för vårt hållbarhetsarbete är en god förståelse för våra intressenter viktig, till och med avgörande för att vi på Söder Group ska kunna bidra till en god utveckling i samhället. För att förstå vilka intressenter vi aktivt vill involvera i vår utveckling för att ständigt hålla oss relevanta genomförde vi under året en intressentanalys där de identifierade intressentgrupperna prioriterades utifrån deras möjlighet att påverka Söder Group, och vår möjlighet att påverka dem. I figuren nedanför går det att se alla de intressentgrupper som på olika sätt spelar in i hur vi inom Söder Group arbetar med hållbarhetsfrågor. Därför är det viktigt för oss att, på olika sätt, föra dialog med och hålla oss uppdaterade på behoven samt kraven från dessa grupper.



Utan våra medarbetare är vi ingenting. Deras tankar, åsikter, och mående är otroligt viktigt för oss för att behålla och utveckla kompetensen inom bolaget. Som arbetsgivare påverkar vi en väsentlig del av våra medarbetares liv och vi vill självklart att den påverkan ska vara positiv! Vi vill vara lyhörda och aktivt involvera dem i Söder Groups utveckling. Därför lät vi under 2022 en extern firma genomföra en intervju-baserad medarbetardag i workshop-format där våra medarbetare fick samlas och diskutera vilka frågor och områden som är väsentliga för Söder Group.

En annan avgörande intressentgrupp är våra kunder, vi arbetar alltid nära våra kunder och deras behov sätts alltid i fokus. Därför kommer vi under 2023 samla in information kring vilka hållbarhetsfrågor som är allra viktigast för våra kunder att vi på Söder Group arbetar aktivt med.

VI SKAPAR DE BÄSTA
FÖRUTSÄTTNINGARNA
GENOM SAMARBETE,
SUPPORTERANDE
FUNKTIONER, HÖG
DELAKTIGHET OCH
STÄNDIG UTVECKLING.



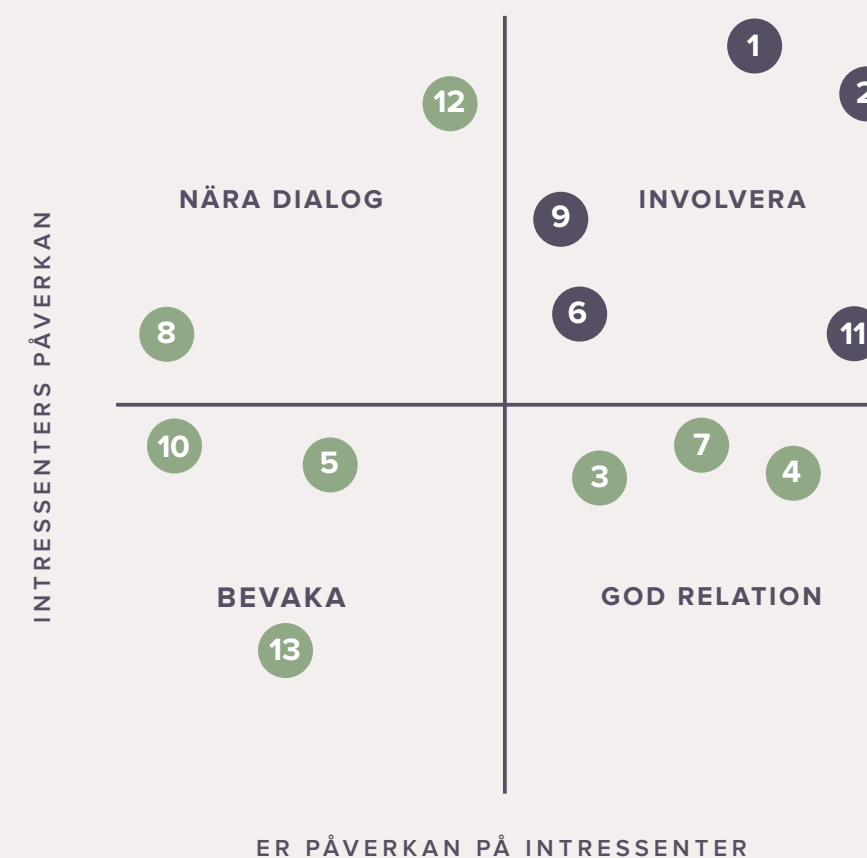
INTRESSENTER



Vilka intressenter påverkar oss mest, och vilka har vi möjlighet att påverka? Utan våra medarbetare är vi ingenting. Deras tankar, åsikter, och mående är otroligt viktigt för oss för att behålla och utveckla kompetensen inom bolaget. Som arbetsgivare påverkar vi en väsentlig del av våra medarbetares liv och vi vill självklart att den påverkan ska vara positiv! Vi vill vara lyhörda och aktivt involvera dem i Söder Groups utveckling. Därför lät vi under 2022 en extern firma genomföra en intervjubaserad medarbetardag i workshop-format där våra medarbetare fick samlas och diskutera vilka frågor och områden som är väsentliga för Söder Group.

En annan avgörande intressentgrupp är våra kunder, vi arbetar alltid nära våra kunder och deras behov sätts alltid i fokus. Därför kommer vi under 2023 samla in information kring vilka hållbarhetsfrågor som är allra viktigast för våra kunder att vi på Söder Group arbetar aktivt med.

INTRESSENTANALYS



1 Medarbetare	6 Samarbetspartners	11 Deltagare
2 Kunder	7 Leverantörer	12 Fack
3 Kandidater	8 Media	13 Arbetsgivarorganisationer
4 Samhället	9 Ägare/styrelse	
5 Konkurrenter	10 Lagstiftare & Myndigheter	

VILKA HÅLLBARHETSFRÅGOR TYCKER VÅRA INTRESSENTER ÄR VIKTIGAST?

För att ta reda på vilka hållbarhetsfrågor våra intressenter tycker är allra viktigast har vi genomfört en analys i workshopformat och en medarbetardialog. Workshopen visar tillsammans med medarbetardialogen att följande hållbarhetsfrågor just nu är viktigast för våra intressenter. Dessa frågor har senare fått ligga till grund för den väsentlighetsanalys som vi har genomfört.

- » Samhällsengagemang
- » Arbetsmiljö och arbetsvillkor
- » Jämställdhet, mångfald och inkludering
- » Skapa möjligheter för sysselsättning
- » Varumärkeslöfte
- » Kundnöjdhet
- » Personlig utveckling
- » Datasäkerhet
- » Stabil tillväxt
- » Kvalitetsarbete
- » Miljöpåverkan

Framöver ser vi att vi kommer vilja genomföra strukturerade dialoger med våra allra viktigaste intressentgrupper för att säkra att vi alltid har god insikt i vilka hållbarhetsfrågor vi på Söder Group behöver ta hänsyn till samt prioritera.



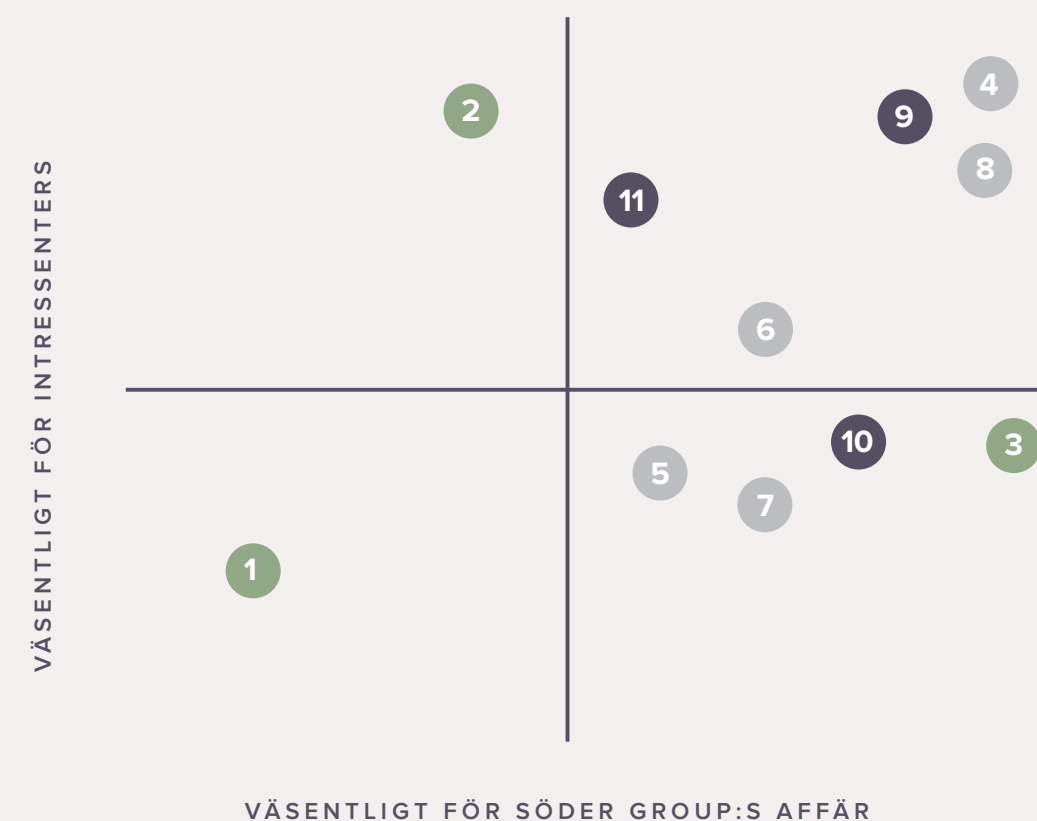
VÄSENTLIGHETS- ANALYSEN VISAR VÄGEN FRAMÅT



Väsentlighetsanalysen hjälper oss navigera och prioritera bland våra väsentliga ekonomiska, sociala och miljömässiga påverkan, både positivt och negativt. För oss på Söder Group handlar mycket av vår påverkan om sociala frågor och påverkan som rör vår bolagsstyrning. Eftersom vi bedriver en verksamhet som bygger på bemanning har vi betydligt mindre påverkan på miljön men desto större påverkan på medarbetare, arbetsmiljö och samhället i stort.

Vår väsentlighetsanalys bygger på en omvärldsanalys av hållbarhetsarbetet hos våra kunder, leverantörer, och konkurrenter. Vi har tittat på branschgenerella frågor utifrån det internationella ramverket Sustainability Accounting Standards Board (SASB) samt den genomförda intressentanalysen. Vi har använt oss av ett perspektiv där vi tagit hänsyn både till krav, risker, förväntningar och möjligheter och balanserat detta mot väsentlighetsmatri-sens två axlar; väsentlighet för intressenter och väsentligt för Söder Groups affär. Resultatet av väsentlighetsanalysen ligger till grund för vårt strategiska arbete framåt och har delats in i 12 väsentliga frågor fördelat på tre strategiska fokusområden: Hållbara samhällen, Värdeskapande tillväxt och Hållbar arbetsmiljö.

De frågor som hamnat i den översta högra kvartilen i matrisen är de mest prioriterade, och det är till dessa vi satt upp mål och måttetal för de närmaste åren. Alla områden som framkommit i analysen är dock viktiga för Söder Group och hanteras dagligen i den löpande verksamheten. Väsentlighetsanalysen utfördes första gången under 2022 tillsammans med en extern part och kommer uppdateras utifrån framtida intressentdialoger samt behov.



HÅLLBARA SAMHÄLLEN

1. Miljöpåverkan

2. Samhällsengagemang

3. Skapa möjligheter för sysselsättning

VÄRDESKAPANDE TILLVÄXT

4. Varumärkeslöfte

5. Datasäkerhet

6. Stabil tillväxt

7. Kvalitetsarbete

8. Kundnöjdhet

HÅLLBAR ARBETSMILJÖ

9. Arbetsmiljö & arbetsvillkor

10. Personlig utveckling

11. Jämställdhet, mångfald & inkludering



HÅLLBARA SAMHÄLLEN: BIDRA TILL ETT SAMHÄLLE DÄR MÄNNISKOR UTMANAS OCH KÄNNER FRAMTIDSTRO

Söder Groups vision är att vi som företag och grupp ska vara hållbara och finnas länge. Vi nöjer oss inte med bara fem eller tio år, vi vill vara ett bolag för framtiden. För att kunna vara aktuella i morgon behöver vi vara hållbara nu. Vi vill ändra spelreglerna och vara det goda exemplet inom bemanningsbranschen. Det gör vi genom att vara engagerade i det lokala samhället, skapa möjligheter för sysselsättning och arbeta med vår miljöpåverkan.

SAMHÄLLESENGAGEMANG

Samhällsengagemang för Söder Group handlar till stor del om att bidra till det levande lokalsamhället. Det svenska lokalsamhället är starkt förankrat i Söder Groups DNA vilket gör att vi kan anpassa vårt erbjudande och utbud efter ortens marknad. Det är i Sveriges lokalsamhällen som vi vill medverka och hålla oss engagerade, det är där vi vill ge tillbaka.

Att vara engagerad på orten innebär för oss på Söder Group att vi stöttar evenemang och verksamheter samt att vi även finns med efter kontorstid. Att vara med och göra skillnad på de orter där vi är verksamma är en självklarhet, då familjerna till våra anställda, kunder och kandidater oftast är bosatta här. Vi vill fortsätta stödja ungdomar genom våra bidrag i Ung Företagsamhet och Klassjoggen. Vi vill fortsätta att bidra till det svenska föreningslivet genom gemensamma träffar, coachning och stöttning av CV-skrivande. Vi fortsätta vara med och bidra till event som Älvsvingen och Action Week som främjar god hälsa och som resulterar i något gott.

SKAPA MÖJLIGHETER FÖR SYSSELSÄTTNING

Som bemanningsföretag bidrar Söder Group på ett väldigt naturligt sätt till att skapa möjligheter till sysselsättning. Vi hjälper unga som gamla ut i arbetslivet, vara sig det är för första gången eller en nystart.

Vi ser på arbetet som så mycket mer än en källa till inkomst. Vi ser arbetet som en väsentlig del av livet, en möjlighet att bidra, skapa mening och känna sig inkluderad. Vi på Söder Group vill genom vår erfarenhet och expertis inom bemanning hjälpa människor att känna sig mer inkluderade i samhället och den svenska arbetskulturen.

Re:Shift, är vår spjutspets för att skapa möjligheter till sysselsättning. Re:Shift är ett omställnings- och utbildningsföretag som genom kunskap, företagskontakter och lokalt engagemang hjälper våra deltagare och uppdragsgivare att uppnå sina mål. Det viktiga är inte vart man kommer ifrån, utan vart man går. I en perfekt värld skulle vi inte behöva tänka på arbetslöshet, och alla kunde på ett ögonblick uppnå sin fulla potential. Vi lever ju tyvärr inte i en perfekt värld – men detta är vad vi på Re:Shift jobbar mot varje dag.

På Re:Shift hjälper vi människor att ta reda på hur de kan nå sina mål, något vi gör på många olika sätt. Vi jobbar med nyanlända i Sverige, folk som stått utanför arbetsmarknaden en längre tid men även de som vill byta bana mitt i livet. Behoven är olika, och våra lösningar likaså.

RUSTA & MATCHA

Rusta och Matcha är en tjänst där Re:Shift via Arbetsförmedlingen är med och stöttar och förbereder dem som är i behov av lite extra hjälp på sin resa mot att hitta ett jobb eller en utbildning. Genom Re:Shifts professionella och erfarna handledarskap hjälper vi bland annat till med att hitta och söka jobb, utbildning eller praktikplatser, individuella utvecklingsmöten och seminarier.

GENOM RUSTA HJÄLPER VI TILL MED AKTIVITETER SOM:

- Utforma CV och personligt brev
- Förberedelser inför arbetsintervju
- Motivationshöjande samtal
- Vägledning mot arbete eller studier
- Kompetensinventering
- Information om arbetsmarknaden

VI MATCHAR VÅRA SÖKANDE GENOM ATT:

- Ta kontakt med arbetsgivare med anställningsbehov
- Dela med oss av vårt breda kontaktnät inom det lokala näringslivet
- Samarbeta med ledande rekryterings- och bemanningsföretag

Allt eftersom vårt samhälle blir alltmer diversifierat ser vi att det är viktigt att vi bygger förutsättningar för att återspegla samma diversifiering på arbetsmarknaden. Genom att bidra till en arbetsplats och kultur som främjar en bred mångfald inom etnicitet, ålder, kön och annan bakgrund anser vi att vi återspeglar det samhälle vi lever i idag. Vi erbjuder språkstöd för engelska, arabiska, persiska, dari, serbiska, holländska, bosniska, kroatiska, kurdiska, turkiska, grekiska, somaliska, ryska, med mera.

Genom våra veckovisa seminarier samlas vi i grupp för att diskutera frågor som rör arbetsmarknaden, utbildningsmöjligheter och förhållningssätt för att ge arbetssökande de bästa förutsättningarna inför sitt nya arbetsliv.

Genom vår kompetens bidrar vi till att minska utanförskapet och i stället öka inkluderingen. Nedan har vi redovisat antalet personer som har på börjat Rusta & Matcha-programmet tillsammans med oss samt andelen som har avslutat programmet med en ny sysselsättning. Som tabellen visar lyckas hälften av våra deltagare hitta en ny sysselsättning i livet, vilket är ett stort steg mot ett hållbart liv.

Antal personer i Rusta & Matcha med ny sysselsättning	2022
Antal startade deltagare i Rusta & Matcha	1 201
Antal avslutade deltagare i Rusta & Matcha	721
Antal avslutade deltagare i Rusta & Matcha med ny sysselsättning	361
Andel personer i Rusta & Matcha med ny sysselsättning	50,1%

* Under 2022 fick vi 1201 nya deltagare, 721st avslutades och av de som avslutades gick 361st ut i en sysselsättning. (Per idag har vi cirka 730 aktiva deltagare, men det avslutas och kommer in nya deltagare löpande)"

MILJÖPÅVERKAN

Som ett kompetensföretag är vi på Söder Group mycket väl medvetna om att vår största påverkan inte görs på bekostnad av vår miljö men det hindrar inte oss från att ta vårt ansvar i frågan. Vi arbetar därför för att minska sin miljöbelastning.

Vår verksamhet är sedan år 2008 (Premier) certifierad enligt ISO 14001:2015, vilket ger oss ett bra verktyg för att styra det grundläggande miljöarbetet i vår organisation. För att ta ytterligare ett steg inom vårt miljöarbete har vi under 2022, som en del i utvecklingen av det strategiska hållbarhetsarbetet, tagit fram nya mål och nyckeltal för att kunna mäta och följa vår påverkan. Det ger oss bra möjligheter att se över vilka förbättringar vi kan göra framåt.

Vi har beslutat oss för att börja mäta vår andel grön energi på samtliga kontor för att nästa år kunna redovisa vår energiförbrukning och Scope 2. Något vi har gjort i år är att räkna antalet el- och hybridbilar i vår fordonsflotta samt våra koldioxidutsläpp från dessa. Vi arbetar för att få ned utsläppen från våra bilar genom att vid interna aktiviteter till exempel prioritera tåg eller samåkning. Som ett tjänsteföretag ligger troligtvis vår största miljöpåverkan i vår fordonsflotta. Under 2023 planerar vi att ta ett helhetsgrepp om våra utsläpp i Scope 1 och 2 för att identifiera vår påverkan och framåt kunna mäta samt följa våra utsläpp årligen.

⁴ Med Scope 1 avses organisationens direkta utsläpp, det vill säga utsläpp som organisationen äger eller kontrollerar. Med Scope 2 avses organisationens indirekta utsläpp från inköpt energi, det vill säga el, fjärrvärme och fjärrkyla. Se mer information och specifika definitioner hos Greenhouse Gas Protocol (GHG).

Utsläpp från personbilar	2022	Bensin (laddhybrid)	Diesel (laddhybrid)	Laddhybrid	El
Antal bilar	25	10 (7)*	12 (1)*	8	3
Medelvärde CO2-utsläpp (g/km)	105,4	172,33 (44,57)*	158,36 (55)*	45,87	0

*Summan inom parentes representerar laddhybriderna i fordonsflottan.

MÅL OCH NYCKELTAL

LÅNGSIKTIGA MÅL (2030)

Söder Group ska bidra till en hållbar arbetsmarknad som skapar samhällsnytta genom att hjälpa personer till arbete, studier eller karriärsutveckling

NYCKELTAL

- CO2-utsläpp
- Andel grön energi
- Andel el- och hybridbilar i fordonsflottan
- Antal personer i jobb
- Antal personer i rustaprogrammet med ny sysselsättning

DELMÅL 2025

- Minska CO2-utsläpp med 40% i Scope 1 och 2
- 100% grön energi på våra kontor
- Varje kontor ska ha ett samarbete kopplat till den lokala samhällsnyttan
- Söder Group ska hjälpa 1300 personer i rustaprogrammet till ny sysselsättning



FRÅN ARBETSLÖS TILL OMRÅDESCHEF

Innan Mohamed kom till ReShift hade han varit arbetslös i tre år.

När Mohamed kom till ReShift fick han ett personligt bemötande och starkt stöd från sin handledare. Handledaren hjälpte Mohamed med att kartlägga vilka tjänster som kunde vara passande för just honom och att få Mohameds utbildningar och andra certifikat validerade. Några av handledarens viktigaste funktioner var att se potentialen som just Mohamed hade samt att lyfta fram de kunskaper och färdigheter som han hade med sig.

Efter några månader som deltagare blev Mohamed tipsad av sin handledare att själv söka jobb på ReShift och bli hennes kollega. ”Jag trodde inte var på riktigt. Ska jag få chans att bli kollega med min handledare?”. Mohamed fick chansen att komma på intervju, en chans som han tog.

”Saknar ord att beskriva min känsla när jag blev uppringd och erbjuden jobbet som handledare. Jag började dansa med telefonen i handen, tur att ingen kunde se det”.

Mohamed lyckades bra i rollen som handledare och redan ett år senare fick han chansen att bli kontorsansvarig för Vårgårda, Falköping och Skövde.

Idag har Mohamed tagit sig an ytterligare utmaningar inom ReShift, han arbetar idag som Områdeschef för Skövdes leveransområde.

”Tänk att få börja här som deltagare och vara där jag är idag. ReShift är min familj – det är inget vanligt företag. De tog hand om mig och jag vill göra allt för våra deltagare, så som ReShift gjorde för mig.”

MOHAMED BAALBAKI
OMRÅDESCHEF





HÅLLBAR ARBETSMILJÖ: MÄNNISKAN INOM SÖDER GROUP

Hos Söder Group är medarbetarna en av de viktigaste framgångsfaktorerna för en stabil och välfungerande verksamhet som utvecklas i enlighet med vår affärsidé och vision. Med medarbetare som trivs och ges möjlighet att utvecklas kan Söder Group vara en stark aktör på marknaden med möjlighet att göra det som är viktigast för oss – hjälpa företag och organisationer med bemanning och rekrytering, samt skapa möjligheter för människor både på arbetsmarknaden och i samhället. Hos Söder Group ska medarbetarna erbjudas en trygg och inkluderande arbetsplats där alla har lika förutsättningar att lyckas. I en bransch som präglas av korta anställningar och osäkra arbetsvillkor strävar vi på Söder Group efter det motsatta.

ARBETSMILJÖ & ARBETSVILLKOR

Söder Group vill vara den goda arbetsgivaren och värderar högt den trygghet som en god arbetsmiljö och bra arbetsvillkor skapar för våra egna medarbetare. Vi har som mål att ha noll fall av diskriminering eller trakasserier inom organisationen. Våra medarbetare är vår viktigaste resurs och att skapa en arbetsplats där de trivs är otroligt viktigt för att behålla och attrahera drivna och engagerade medarbetare. Detta är en förutsättning för att vi ska kunna driva vår verksamhet på framgångsrikt sätt. Vi tar ansvar för våra medarbetare genom att vara anslutna till kollektivavtal och strävar efter att erbjuda ännu bättre förutsättningar än vad kollektivavtalen kräver. Vi tar även ansvar genom att arbeta med lönekartläggningar samt eftersträva marknadsmässig och individuell lönesättning i enlighet med vår lönepolicy. För oss är det även viktigt att våra konsulter erbjuds en trygg arbetsmiljö och bra arbetsvillkor. Vi ser alltid till att göra en arbetsplatskontroll hos kunden som ska vara godkänd, vi kräver också att kunden ska bedriva ett arbetsmiljöarbete. Vi ser vikten av varaktiga anställningar för våra konsulter och där är arbetsmiljö och arbetsvillkor två viktiga förutsättningar.

Vi anser att en god arbetsmiljö även präglas av ett högt säkerhetstänkt kring hälsa och arbetsmiljö, varpå vi jobbar löpande med medarbetarundersökningar. Vårt mål är att alla av våra interna medarbetare ska uppfatta att Söder Group erbjuder förutsättningar för en säker och hälsosam arbetsmiljö. Vår syn på arbetsmiljö och arbetsvillkor återfinns i vår uppförandekod, som samtliga medarbetare vid nyanställning ska ta del av.

PERSONLIG UTVECKLING

Inom Söder Group läggs stor vikt vid samarbete, supporterande funktioner, hög delaktighet och ständig utveckling. Faktorer som alla är avgörande för att skapa rätt förutsättningar för våra medarbetare att trivas, växa och bidra genom att göra sitt jobb så bra som de kan.

Något som prioriteras högt hos oss på Söder Group är våra medarbetares personliga utveckling. Vi vill erbjuda våra medarbetare möjlighet att utvecklas i sina roller men också inom bolaget. De kontinuerliga medarbetarsamtalen är av stor betydelse då det ger oss möjlighet att tillsammans med medarbetaren bland annat diskutera utbildningsmöjligheter och ambition framåt samt sätta en individuell plan. När det öppnas upp en möjlighet att söka en tjänst hos oss, ser vi gärna interna sökande varför vi arbetar aktivt med att förmedla information om tjänsten internt. Söder Groups mål är att 100% av alla medarbetarna upplever att de har möjlighet till personlig utveckling.

JÄMSTÄLLDHET, MÅNGFALD & INKLUDERING

Vi på Söder Group är övertygade om att olika erfarenheter och perspektiv bidrar till en välkomnande arbetsmiljö och en bredare förståelse för våra kunders behov. Det är vår övertygelse att en jämlik arbetsplats som förespråkar mångfald är mer kreativ, effektiv och utvecklande. Vi arbetar kontinuerligt för att skapa ett inkluderande arbetsklimat där alla kan utvecklas och bidra med sin fulla potential. Vi genomför bland annat löpande utbildningar för våra personalansvariga med fokus på detta. Vi har också tagit fram rekommendationer för hur våra rekryteringar bör genomföras, där bland annat tillsättande av tjänster ska ske utifrån kompetens och med en medvetenhet om strukturer i samhället som tenderar diskriminera individer. Hur vi arbetar med de här frågorna återfinns i vår jämställdhets- och mångfaldspolicy/etiska regler. Nedan tabeller redovisar resultatet av hur Söder Group arbetar med mångfald i praktiken, vi vill att våra arbetsplatser ska spegla samhället i så stor utsträckning som möjligt.

Den nedre tabellen redovisar våra anställdas bakgrund i relation till hur det ser ut i det svenska samhället.

Söder Group	Utländsk bakgrund		Svensk bakgrund	
	Utrikes födda	Inrikes födda med två utrikes födda föräldrar	Inrikes födda med en inrikes & en utrikes född förälder	Inrikes födda med inrikes födda föräldrar
Kvinnor	105 (19,0%)	41 (7,4%)	51 (9,2%)	356 (64,4%)
Män	434 (40,7%)	84 (7,9%)	55 (5,2%)	494 (46,3%)
Totalt	539 (33,3%)	125 (7,7%)	106 (6,5%)	850 (52,5%)
SVERIGE				
Kvinnor	1 038 105 (20%)	322 072 (6,2%)	395 076 (7,6%)	3 436 366 (66,2%)
Män	1 052 398 (20%)	339 997 (6,5%)	410 264 (7,8%)	3 458 048 (65,7%)
Totalt	2 090 503 (20%)	662 069 (6,3%)	805 340 (7,7%)	6 894 414 (66,0%)

JÄMSTÄLLDHET LEDANDE PERSONER I SÖDER GROUP			
	Män	Kvinnor	Totalt
Re:Shift	3	1	4
Premier	4	4	8
Söder & Co	2	6	8
Söder Group (ledning)	4	0	4
Söder Group totalt	13	11	24
	54%	46%	



Tabellen nedan redovisar könsfördelning bland våra anställda per dotterbolag och i Söder Group som helhet.

Söder Group	Kvinnor	Män	Total
Premier	162 (32,6%)	335 (67,4%)	497
Re:Shift	14 (50%)	14 (50%)	28
Söder & Co	377 (34,4%)	718 (65,6%)	1 095
Söder Group	553 (34,1%)	1 067 (65,9%)	1 620

Söder Group	Kvinnor	Män	Total
-19	61 (37,2%)	103 (62,8%)	164 (10,1%)
20 – 29	271 (34,9%)	505 (65,1%)	776 (47,9%)
30 – 39	92 (29,8%)	217 (70,2%)	309 (19,1%)
40 – 59	112 (34,6%)	212 (65,4%)	324 (20,%)
60 – 69	14 (32,6%)	29 (67,4%)	43 (2,7%)
70+	3 (75%)	1 (25%)	4 (0,2%)

Ovan tabell redovisar åldersfördelningen för Söder Group.

MÅL OCH NYCKELTAL

LÅNGSIKTIGA MÅL (2030)

Söder Groups varumärke ska förknippas med trygghet, engagemang och trovärdighet

NYCKELTAL

- % som genomfört CoC-utbildning
- % som genomfört Medarbetarundersökningar
- % som genomfört Data-/it-säkerhetsutbildning
- Antal fall av affärsetiska oegentligheter
- Antal fall av dataintrång
- % tillväxt på marknaden
- Antal kundundersökningar

DELMÅL 2025 KORTSIKTIGT MÅL

- 100% av alla medarbetarna ska ha utbildats i Code of Conduct
- 100% av interna medarbetare ska ha utbildats inom data-/it-säkerhet
- Noll fall av korruption, bedrägeri eller andra affärsetiska oegentligheter
- Noll fall av dataintrång
- 75% av kunder anser att Söder Group uppfyller eller överträffar deras förväntan
- Stabil och långsiktig tillväxt som är högre än marknaden. Tillväxten ska inte ske på bekostnad av övriga mål





KLASSJOGGEN, ETT HÅLLBART EVENEMANG

Klassjoggen startade 2016 av Trollhättan Action Week och är den största barnaktiviteten i Trollhättan med 8 000 barn från förskolan upp till årskurs 9. Klassjoggens värden är Rörelse, Jämlikhet och Integration. Klassjoggens syftet är att sprida glädje och få hela stadens barn att träffas och aktiveras.

4 500 elever och 300 lärare (årskurs 4-9) samlades den 7e september på Drottningstorget för att ta sig runt en 2,5km lång runda runt Trollhättans vackra kanal och i centrum. Förskolor och årskurs 1-2-3 (3 500 barn) sprang i respektive skolor. Alla barn får ett T-shirt med samma färg som andra klasser i samma årskurs, syftet är att alla "ser lika ut" under en dag. Detta för att minska ojämlikheten mellan barn med olika bakgrunder och från olika områden.

Trollhättan Action Week är certifierade som Hållbart Evenemang från Greentime. Vi vill inspirera barn och ungdomar till att ändra det beteendet och bryta stillasittandet!

Vi kan genom detta samarbete med Klassjoggen verka för mångfald och integration och dessutom att få göra detta ihop med aktivitet och rörelse, det är en oslagbar kombination, säger Mats Johansson VD på Premier.

VÄRDESKAPANDE TILLVÄXT



VÅRA VARUMÄRKEN VÄXER STABILT OCH TILLSAMMANS MED VÅRA KUNDER

Söder Groups varumärke ska förknippas med trygghet, engagemang och trovärdighet, för oss är dessa tre ledord fundamentala. Vi ska vara en trygg arbetsgivare för våra medarbetare och konsulter. Vi ska vara engagerade i våra medarbetare, konsulter, kunder och kandidater, för att skapa långsiktiga relationer och hitta rätt matchningar. Vi ska också vara trovärdiga i det vi gör och kommunicerar genom att följa lagar och regler som vi träffas av samt vara tydliga med vårt budskap. Med grund i dessa och att vi ser hela affären, det vill säga inte bara se den enskilda orden utan affären med kunden idag och i framtiden, skapar vi värdeskapande tillväxt. Det handlar om att säkerställa nöjd kund, lönsamhet för vårt företag och samtidigt stärka greppet om marknaden och skapa tillväxt.

VARUMÄRKESLÖFTE

Genom en kundundersökning våren -23 kan vi konstatera att våra kunder prioriterar; Att vi hittar rätt personer, har kompetent personal, är flexibla & snabba, att våra kunder får rätt kompetens till sig, och att vi har en bra kommunikation under processen & att vi är lösnings-orienterade.

När denna rapporten skrivs är bolagen involverade i en betydande varumärkesprocess och kommer under våren -23 presentera ett varumärkeslöfte som bygger på ett grundligt insikts-arbete kring var branschen står inför, vad våra nuvarande kunder känner och den position vi önskar ta framåt. Även vår interna ambition, med stor respekt för våra likheter och olikheter.

Fördelar vi redan kan kommunicera mot marknaden är; Att vi är lokala, snabba, flexibla, och kommunicerar med snabb återkoppling. I dagsläget är vi ett av de absolut mest engagerade teamen på vår marknad. Vi har en stark leveranskultur med kunden i absolut fokus. Vi löser nästan alla utmaningar våra kunder ber oss om, med gott humör och stort engagemang.

För att fortsatt vara unika och intressanta i en bransch i stenhård konkurrens, så behöver vi ta fram ett nytt & intressant varumärkeslöfte som vi alla kan hålla och engageras kring.

DATASÄKERHET

Som en del i vårt arbete med datasäkerhet har vi satt upp målet att 100% av våra interna medarbetare ska ha utbildats inom data-/IT-säkerhet. Vi ska också arbeta för att minimera risken för dataintrång.

STABIL TILLVÄXT

Inom Söder Group vill vi ha en stabil och långsiktig tillväxt som är högre än marknadens. En stabil tillväxt skapar goda förutsättningar för att verka på marknaden långsiktigt och fortsätta vara en attraktiv och relevant arbetsgivare och leverantör åt kunder och kandidater. Tillväxten ska dock inte ske på bekostnad av våra övriga hållbarhetsmål.

Som ett led i arbetet med att skapa stabil tillväxt ser vi löpande över vårt erbjudande för att fortsätta vara relevanta. Det är också vårt jobb att vara uppdaterade på de senaste trenderna och utvecklingarna inom olika branscher för att kunna guida våra kunder rätt i rekryteringsprocessen. För oss är också den lokala förankringen viktig eftersom den möjliggör för oss att anpassa vårt erbjudande och utbud efter ortens marknad och kundens behov på ett kostnadseffektivt sätt. Söder Group har genom samtliga dotterbolag i dagsläget moderna kontor runtom i Sverige och ser fortsatta möjligheter för tillväxt och etablering. Att finnas på flera orter hjälper oss inte bara med att ha relevanta erbjudanden, det skapar också en stabilitet i bolaget eftersom våra medarbetare ges möjlighet att arbeta lokalt och stötta varandra inom flera upptagningsområden.

KVALITETSARBETE

Söder Groups verksamhet är kvalitetssäkrad och certifierad enligt ISO 9001:2015. Det innebär att vi har ett kvalitetsledningssystem som skapar förutsättningar för oss att effektivisera vår organisation och stärka de processer som finns. Med hjälp av tydliga och instruerande processer kan vi arbeta enhetligt inom hela verksamheten och säkerställa att våra leveranser uppfyller rätt krav. Det hjälper oss också i vår kompetensbaserade rekrytering. Samtliga interna medarbetare får vid nyanställning en introduktion i kvalitetsledningssystemet och det kvalitetsarbete som genomförs inom Söder Group.

Som en del i kvalitetsarbetet har Söder Group inom koncernen även ett antal policys som beskriver förväntningar och riktlinjer för interna medarbetare. Målet är att 100% av alla medarbetarna ska ha utbildats i vår Code of Conduct. Vi har också en visselblåsarfunktion som ligger externt på vår hemsida, som möjliggör för interna och externa parter att rapportera eventuella oegentligheter. Vårt mål är att ha noll fall av korruption, bedrägeri eller andra affärsetiska oegentligheter. Det följs upp löpande.

KUNDNÖJDHET

En av våra främsta uppgifter är att skapa värde för våra kunder. Det skapar vi genom att tar eda på vad våra kunder, konsulter och deltagare värdesätter, för att sedan tillgodose det så bra som möjligt. När vi skapar värde för våra kunder, säkrar vi också verksamhetens framtid. Målet är att minst 75% av våra kunder anser att Söder Group uppfyller eller överträffar deras förväntan.

För att skapa kundvärde och förstå vad våra kunder värdesätter behöver vi vara engagerade och lyhörda – mycket handlar om att våga ställa frågor. En glad och engagerad person med genuint intresse gör ett bättre jobb och inspirerar andra. Vi behöver också vara tydliga i vår kommunikation. När vi bemannar är det viktigt att vi säkerställer att konsulterna får en bra introduktion till vad som ska göras och vad som förväntas av dem. När vi hjälper till med rekrytering är det viktigt att vi stämmer av förväntningar med både kund och den som rekryteras. Genom att vara engagerade, lyhörda och tydliga i vår kommunikation, kan vi förstå kundernas behov och på så sätt leverera det som minst förväntas. Något som skapar god kundnöjdhet. Helst vill vi leverera över förväntningarna. För att göra det lilla extra för våra kunder genomför vi även kundaktiviteter. Under året har vi till exempel genomfört otaliga kundevents, frukostföreläsningar och deltagit i lokala och nationella arbetslivsmässor, skolaktiveringar mm.

Med den lokala anknytning vi allt som oftast har är det också viktigt att vi litar på varandra och att den som sitter på respektive kontor och innehar bra lokalkännedom, också har mandat att fatta beslut utifrån sin kännedom och erfarenhet. Vi tror att det gör att våra medarbetare växer och att rätt och relevanta beslut tas för våra kunder.

MÅL OCH NYCKELTAL

LÅNGSIKTIGA MÅL (2030)

Söder Groups varumärke ska förknippas med trygghet, engagemang och trovärdighet

NYCKELTAL

- % som genomfört CoC-utbildning
- % som genomfört Medarbetarundersökningar
- % som genomfört Data-/it-säkerhetsutbildning
- Antal fall av affärsetiska oegentligheter
- Antal fall av dataintrång
- % tillväxt på marknaden
- Antal kundundersökningar

DELMÅL 2025 KORTSIKTIGT MÅL

- 100% av alla medarbetarna ska ha utbildats i Code of Conduct
- 100% av interna medarbetare ska ha utbildats inom data-/it-säkerhet
- Noll fall av korruption, bedrägeri eller andra affärsetiska oegentligheter
- Noll fall av dataintrång
- 75% av kunder anser att Söder Group uppfyller eller överträffar deras förväntan
- Stabil och långsiktig tillväxt som är högre än marknaden. Tillväxten ska inte ske på bekostnad av övriga mål.

NÖJD-KUND-INDEX, NKI

KUNDNÖJDHET I BEMANNINGSBRANSCHEN

Syftet med vår NKI-undersökning är att öka kundnöjdheten, stärka lojaliteten och i förlängningen även förbättra verksamheten och öka lönsamheten. Syftet med undersökningen är att få en bild av hur varumärkena Söder & Co och Premier upplevs av kunderna. 200 kunder till Söder & Co & Premier har kontaktats via telefon vid minst 6 tillfällen. Detta har resulterat i 113 intervjuer.

Av totalt 189 kontakter till kunder hos Söder & Co har 82 deltagit i undersökningen, vilket ger en svarsfrekvens på 43%.

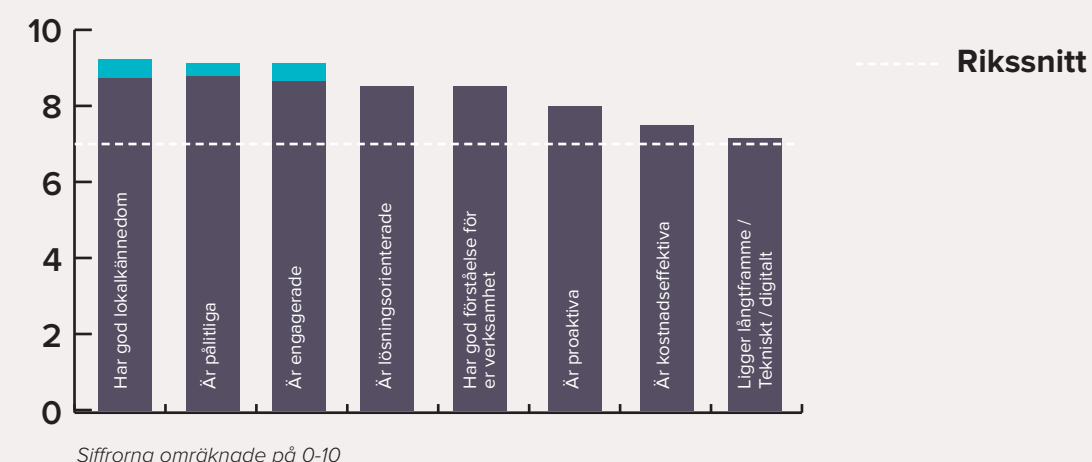
Av totalt 70 kontakter till kunder hos Premier har 31 deltagit, vilket ger en svarsfrekvens på 44%. Totalt har alltså 113 kunder svarat på frågorna.

Vi har fått betyg på:

Har god lokalkännedom, Är pålitliga, Är engagerade, Är lösningsorienterade, Har god förståelse för er verksamhet, Är proaktiva, Ligger långt framme när det gäller modern teknik & digitala lösningar och Är kostnadseffektiva.

När vi jämför våra resultat med branschens genomsnitt (Svenskt Kvalitetsindex) på 6.91 så ligger Söder Group över rikssnittet på 7 av 8 mätpunkter.

Undersökningen är genomförd AV HKL Research i mars 2023 och agerar som nollpunkt och ambitionen är att fortsätta mäta mer och oftare för att förbättra verksamheten för våra kunder.



SLUT ORD



Med en stark känsla av stolthet och hopp inför framtiden avslutar vi denna hållbarhetsrapport. Söder Group vill vara med och bidra till en hållbar utveckling, vi kommer fortsätta ta ansvar för att minska vår negativa miljöpåverkan och öka vår positiva påverkan på människor både inom vår egen verksamhet och i samhället.

Med vår väl beprövade och kvalitetssäkrade affärsmodell kommer vi fortsätta hjälpa företag och människor att växa och utvecklas. Vi har satt upp ambitiösa mål för framtiden och kommer att fortsätta följa upp verksamheten med väl valda nyckeltal.

Jag har fantastiska kollegor som med själ och hjärta varje dag gör sitt bästa för att vi ska fortsätta vår resa mot en mer hållbar värld och att vi ska vara den mest värdeskapande kompetensgruppen i Sverige.

Magnus Fridebo

MAGNUS FRIDEBO

