

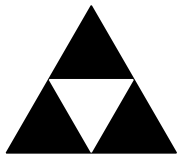


HÅLLBARHETSRAPPORT

Starka individer lyfter varandra. I en tid av uppskruvat tempo och höga krav rustar vi människor och grupper för framtiden, för vi tror på varje människas förmåga. Genom individuell guidning och proaktivt hälsoarbete lyfter vi människor och gör dem starkare. Så starka att de har kraft att lyfta andra. Det är vårt sätt att ta ansvar för en hållbar samhällsutveckling. Vi stärker styrkor!

VI
STÄRKER
STYRKOR





ARENAKONCERNEN

OM ARENAKONCERNEN – HUR SKAPAR VI VÄRDE

Arenakoncernen drivs av en orubblig, gemensam övertygelse: Vår tro på varje människas förmåga. Vi vet att starka individer lyfter varandra. Steg för steg hjälper vi företag och individer att utvecklas och bli starkare – så starka att de i sin tur lyfter andra. Oavsett om det handlar om rekrytering, individuell guidning, bemanning, omställning, utbildning, fysisk träning, ledarskapsutveckling eller en väg in i arbetslivet har vi expertis att hjälpa företag, individer, medarbetare och organisationer till ett långsiktigt stabilt och hållbart arbetsliv.

Våra affärsområden är bemanning, arbetslivsinriktad rehabilitering, omställning/matchning, hälsa/friskvård och vuxenutbildning. Under 2021 har vi även etablerat oss inom förskola. Vi verkar inom alla våra affärsområden med ett holistiskt synsätt för att stärka våra deltagares och elevers styrkor.

Vi inom koncernen är övertygade om att vi genom ett prioriterat hållbarhetsarbete tar långsiktigt ansvar för en positiv samhällsutveckling i stort. Hållbarhet har en naturlig del i alla våra verksamheter då vårt tjänsteutbud i grunden bidrar till en frisk, hälsosam och hållbar arbetsmarknad. Vi strävar efter att leverera tjänster som skapar en inkluderande arbetsmarknad som är till för alla, samt vurmar för att våra affärer alltid utförs i hållbar anda och med miljön i åtanke. Vi har ett långsiktigt ansvar för vår verksamhet, hur den bedrivs och vilken påverkan den har.

VÅRA VÄRDERINGAR

Personlig

Personlig - I våra möten med människor bygger vi personliga relationer för ett långsiktigt partnerskap.

Engagerad

Engagerad - Vi är alltid nyfikna, ambitiösa och tillgängliga. Vårt personliga engagemang stärker våra relationer och gör oss än mer framgångsrika.

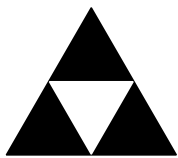
Professionell

Professionell - Vår kompetens och erfarenhet skapar lönsamma innovativa lösningar som genererar mervärde och trygghet för våra partners.

Inom Arenakoncernen anser vi att ett fungerande arbetsliv är nyckeln till ett fungerande samhälle. Alla våra medarbetare gör skillnad varje dag genom att skapa förutsättningar för att just detta skall uppfyllas. Våra insatser gör skillnad.

Vi är stolta över våra värderingar och vi lever upp till dem i så väl relation med kunder, individer och leverantörer som i samarbete med kollegor. Att agera utifrån våra värderingar är vår kompass och vägledning för att varje dag kunna fatta genomtänkta beslut och verka för ett bättre, hållbart samt väl fungerande samhälle och arbetsliv.

För att skapa framgång bygger vi starka personliga relationer för långsiktiga partnerskap. Vi stärker dessa relationer genom stort engagemang och genom professionellt agerande skapar vi lönsamma lösningar som genererar mervärde för våra affärspartners.



ARENAKONCERNEN

HÅLLBARHETSARBETE INOM ARENAKONCERNEN — STYRNING OCH UPPFÖLJNING

Inom Arenakoncernen är det ledningsgrupp, Affärsområdeschefer, Marknadsområdeschefer och Kvalitetschef som tillsammans ansvarar för det övergripande hållbarhetsarbetet. Nämnda funktioner synar verksamheten ur ett hållbarhetsperspektiv, samt utvecklar och samordnar principer och initiativ att arbeta utifrån. Samverkan sker exempelvis vid framtagande av förslag till policydokument, övergripande målsättningar och tydliga rutiner för våra lokalkontor att arbeta utifrån i det dagliga arbetet. Vidare åligger nämnda funktioner ett ansvar att kontinuerligt följa upp koncernens hållbarhetsarbete utifrån ett intressent- och omvärldsperspektiv, samt hålla sig uppdaterade och diskutera för koncernen aktuella nyheter inom lagstiftning och praxis.

Vår kontrollmiljö inkluderar ett antal beståndsdelar så som tydliga referensramar för styrelse och ledning, en strukturerad organisationsstruktur och beslutsdelegering från ledning och nedåt i organisationen.

Vårt hållbarhetsarbete utgår ifrån att vårt erbjudande till marknaden inger trygghet för våra intressenter. Genom våra diplomerade kvalitets- och miljöledningssystem säkerställer vi att våra uppdrag genomförs och dokumenteras på ett professionellt och kvalitetssäkrat sätt.

Våra viktigaste styrdokument kopplade till vårt hållbarhetsarbete är vår:

Uppförandekod – Uppförandekoden och de värderingar och policydokument den grundar sig på utgör grunden för vårt förhållningssätt till vår omvärld.

Kvalitets- och miljöpolicy – Kvalitets- och miljöpolicy utgör grunden till uppsatta mål i vår verksamhet. I enighet med dessa ska vi aktivt verka till en långsiktig hållbar utveckling och begränsa samt förebygga påverkan på miljö och klimat.

Viktig i sammanhanget är även vårt introduktionsprogram där vi bland annat går igenom koncernens styrdokument, personalhandbok samt diverse utbildningar. Koncernen innehar en obligatorisk miljöutbildning som alla medarbetare skall genomgå vid anställning och våra styrdokument är redovisade samt belysta på vårt intranät. Inom koncernen arbetar vi också med att ytterligare förankra våra värderingar. Detta arbete pågår kontinuerligt för att ytterligare svetsa samman våra verksamheter.

VÄGVAL OCH PRIORITERINGAR

Arenakoncernens väsentlighetsanalys grundar sig i en avvägning och ett vägval där vi synliggjort vilka hållbarhetsfrågor som är av störst vikt för oss och därmed de fokusområden där vi vill och kan skapa största möjliga värde. För att kunna göra skillnad är en prioritering bland hållbarhetsaspekterna nödvändig.

Styrelse, Koncernledning och ett antal av våra organisationers chefer utvärderar olika omvärldstrender och analyserar interna samt externa faktorer ur olika intressenters perspektiv. Detta för att fastställa våra mest väsentliga hållbarhetsaspekter kopplat till vår verksamhet och våra intressenter. Inom koncernen har tre prioriterade hållbarhetsområden tagits fram, de är **social hållbarhet**, **affärsmässig hållbarhet** samt **miljömässig hållbarhet**.

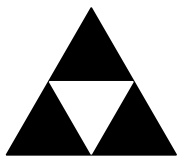
För att hitta nyckeln till hur vi ska arbeta på bästa sätt med hållbarhetsfrågor ser vi vikten av att ha väl fungerande intressedialoger för att förstå vilka förväntningar som finns. Vi har ett ansvar för att föra en dialog kring och driva frågor där vi kan göra skillnad kopplade till vår verksamhet. Vi bevakar förutom våra intressedialoger även utvecklingen på den politiska agendan samt övriga frågor som kan komma att påverka oss och hur vi arbetar, och i den mån det är möjligt försöker vi hitta samarbetsytor med olika sammanslutningar.

Koncernen arbetar internt löpande med att utvärdera våra mest väsentliga aspekter ur ett affärsperspektiv för att hitta vägar att skapa värde för oss. De framtagna väsentliga hållbarhetsaspekter vi enats om har brutits ner i ett antal prioriterade områden som ska vara vägledande för koncernens strategiska arbete. Områdena skall inbjuda till möjlighet att utifrån olika scenarier justera eller lägga till frågor som rör hållbarhet.

INTRESSEENTER

För att vi inom Arenakoncernen skall kunna positionera oss inför framtida behov och kommande spelplan krävs en strukturerad omvärldsbevakning och en aktiv intressentdialog. Vi ser en enorm vikt vid att kärnan i vår intressentdialog består av personliga möten i enighet med våra värderingar. Förutom direkta möten kompletteras dialogen med andra relevanta kanaler så som sociala medier, Teams, telefon, sms, e-post, hemsida etc. Dialog sker även genom analyser och mätningar som anpassas för intressentgruppen. Ansvar för dialog och kommunikation mot en viss målgrupp föreligger enligt organisationsschemat bäst målgruppskänedom samt delegerat ansvar.

Intressentgrupp	Huvudsakliga intresseområden	Exempel på verktyg i dialogen	Förväntningar
Samarbetspartners (Myndigheter, kommuner, Företagskunder, Fonder, Underkonsulter)	Kundinsikt Leveransuppföljning Effektivitet Lönsamhet Hälsa	Löpande nära dialog med samarbetspartners utifrån för varje sådan upprättad specifikation och valda kanaler Relationsfrämjande events för samarbetspartners Kvalitetsuppföljningar med kund Leveransuppföljning Branschspecifika mässor	Långsiktigt goda relationer och hög leverans-/lösningsgrad Dialog om Arenakoncernen genom personliga möten
Kandidater (kandidater till bemanningsverksamheten)	Engagemang Nöjdhet Sysselsättning	Kommunikation via digitala kanaler så som hemsida och sociala medier Interna- och externa forum kopplade till arbetssökande	En attraktiv, engagerad och seriös arbetsgivare



ARENKONCERNEN

Forts. figur - intressentdialog

Deltagare och elever	Engagemang Syssetsättning Hälsa	Gruppverksamhet Individuella möten Studiebesök APL Praktik Mässor Utvärderingar	Individuell utveckling Kvalitetssäkrat utbud av tjänster
Ägare	Långsiktig hållbar verksamhet Bibehållet humankapital Lönsamhet	Ägarpolicy Bolagsordning Löpande finansiell rapportering Kommunikation via styrelseordförande Ägarmöten	God avkastning, resurseffektivitet och lönsamhet Insyn och inflytande Ett aktivt arbete inom koncernen med hållbarhetsfrågor
Externa medarbetare	Engagemang Nöjdhet God arbetsmiljö Rättvisa ersättningar	Kommunikation genom, medarbetarportal, sociala medier, hemsida etc. Personalmöten Individuella uppföljningar Medarbetarenkäter Gemensamma träffar	En attraktiv, engagerad och seriös arbetsgivare
Interna medarbetare	Engagemang Nöjdhet Utvecklingsmöjligheter Företagskultur och etik Hälsosamma medarbetare God arbetsmiljö	Möten Internkommunikation Medarbetarsamtal Internutbildningar Medarbetarundersökningar Riktat arbete med koncernens värderingar	God arbetsmiljö Engagerade medarbetare Utvecklingsmöjligheter Effektiv organisation Hälsosamma medarbetare
Fackliga organisationer	Arbetsrättsliga frågor enligt MBL och övrig lagstiftning Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet	Möten, så väl fysiska som via Teams med lokal representation Lokala möten med lokala föreningar Centrala möten	En väl fungerande rutin för att efterleva lagstiftning Ett gott samarbete
Bransch- och intresseorganisationer	Bransch- och hållbarhetsfrågor Lagar och regler Samarbeten	Medlemskap i branschorganisationer Personliga möten Nätverksträffar Utbildningar	Kvalitativt stöd i specifika branschfrågor och hållbarhet Hitta vägar till nya samarbetsplattformar
Leverantörer	Leverantörsbedömningar Förbättringar Miljö och samhällspåverkan	Upphandlingar Personliga möten Leverantörsuppföljningar	Relevanta hållbarhetskrav Tydliga avtalsvillkor Miljökrav vid inköp av varor och tjänster

RISKHANTERING - ANALYS AV RISKER KOPPLADE TILL VERKSAMHET OCH PRIORITERADE OMRÅDEN

Arenakoncernen måste ständigt anpassa sig till ökad genomlysning av organisationen. Krav på hållbarhetstänkande ökar och lagstiftning är föränderlig.

Styrelse och ledning utvärderar de framtida strategiska möjligheter och risker som finns, samt bistår i utformning av organisationens strategi. Att hantera risker på ett balanserat sätt är viktigt för att kunna uppnå våra företagsmål. Alla våra tjänster grundar sig i kvalitetstänk och hela vår verksamhet ställer kravet att vi före uppdragsstart analyserar risker samt tar fram tydliga rutinbeskrivningar. Detta säkerställer att egenkontroll och granskning genomförs och att kvalitén i vår leverans håller lovad nivå.

Samhällets medvetenhet i hållbarhetsfrågor i stort kommer med största sannolikhet att resultera i nya lagar och förordningar som vi behöver vara bra förberedda på att hantera i framtiden. Vi bevakar kontinuerligt dessa frågor för att kunna stå i framkant. Utmaningar föder idéer och pressar oss att vara på tårna för att ständigt bli bättre ur ett hållbarhetsperspektiv och minimera merarbete vid förändrade spelregler.

SAMMANFATTNING AV RISKFAKTORER

Hur vi säkrar långsiktig lönsamhet är en finansiell risk som är ytterst väsentlig ur ett överlevnadsperspektiv. Genom att verka proaktivt och långsiktigt inom samtliga våra prioriterade hållbarhetsområden säkrar vi koncernens framtid. En väl så viktig aspekt att väga in i vårt hållbarhetsarbete för att vara en framtida attraktiv arbetsgivare är den organisatoriska, kvalitetsmässiga och finansiella risken att tappa affärsspecifik och viktig kompetens samt möjliga framtida problem att nyrekrytera kompetenta och välrustade medarbetare till vår koncern. Detta skulle kunna leda till höga kostnader för rekrytering, oförmåga att leverera i våra tjänster samt bristande kvalitet. För att minimera riskerna för detta scenario arbetar vi bland annat aktivt med mångfaldsfrågor och inkludering på våra arbetsplatser samt att skapa goda förutsättningar för befintlig personal att trivas, vara hälsosamma och utvecklas.

Kundupplevelsen skulle kunna innefatta en marknadsrisk där vi genom att arbeta aktivt med våra prioriterade områden kan vinna ett gott rykte som professionella, engagerade och personliga i enighet med våra värderingar. I längden torde ett strukturerat arbete med hållbarhet ge oss nya affärsmöjligheter och långsiktiga relationer.

Genom att värna om miljörelaterade frågor och därmed bidra till en bättre värld för kommande generationer kan vi minska risken att vårt varumärke upplevs negativt genom att inte möta den moderna marknadens krav. Genom engagemang och rutiner som rör exempelvis miljölagstiftning och mänskliga rättigheter kan vi skapa förutsättningar för att möta marknadens förväntningar.

ARENAKONCERNENS HÅLLBARHETSASPEKTER

1. SOCIAL HÅLLBARHET

SYSSELSÄTTNING

Social hållbarhet innebär ett stort ansvarstagande för Arenakoncernen på många plan. Vi skapar värde som arbetsgivare och leverantör i alla våra tjänster. Att få individer i sysselsättning bidrar i längden till en ökad grad av egenförsörjning och hjälper till att tillvarata samhällets resurser, något som motverkar potentiellt utanförskap. Genom våra tjänster stärker vi företag och organisationers konkurrenskraft samt skapar förutsättningar för ett hållbart samhälle på lång sikt. Vi stärker genom en rad tjänster i vår produktportfölj.

Inom vår bemanningsverksamhet i Arena Personal matchas kandidaters kompetens löpande ut mot arbete hos våra kundföretag. Vi anställer dagligen en mångfald av individer med olika bakgrund och erfarenheter. Bemanningsbranschen är enligt Bemanningföretagen en viktig språngbräda in på arbetsmarknaden för många grupper, inte minst ungdomar och utlandsfödda. Arena Personal ligger på plats 11 bland de största bemanningsföretagen enligt Bemanningföretagens topp 25 under 2021. Många av våra medarbetare är utrikesfödda och/eller har sin första kontakt med svenska arbetsmarknaden genom oss.

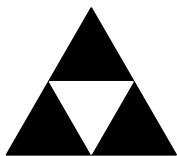
Arbetslivsresurs och ALEA kompetens bidrar till att stärka individer och rusta dem för att komma in på arbetsmarknaden. Vi har ett nära samarbete med Arbetsförmedlingen och levererar i några av deras stora tjänster som syftar till att få individer i sysselsättning eller närma sig arbetsmarknaden. Vi arbetar även med att hjälpa företag och individer att skapa förutsättningar för en friskare arbetsplats eller möjligheter att ta sig vidare på arbetsmarknaden utifrån sina egna förutsättningar.

Arena Utbildning bidrar till arbetsgivares kompetensförsörjning på kort, mellan och lång sikt genom studier som resulterar i arbete. Vi levererar kommunal vuxenutbildning, arbetsmarknadsutbildning, företags- och uppdragsutbildning och yrkeshögskoleutbildning. Arena utbildning möjliggör vägar till arbete genom att utbilda individer för att komma in på eller vidare på arbetsmarknaden.

Arenakoncernen ska präglas av ett öppet och inkluderande synsätt, där mångfald ger ett mervärde till organisationen. I alla våra verksamheter värdesätter vi olikheter och har en tro på att dessa bidrar till en mer hållbar utveckling där de appliceras. Inom koncernen finns en jämställdhets- och likabehandlingsplan som styr hur vi ska hantera dessa frågor så väl internt som externt.

Vår verksamhet ställer krav på kulturell och språklig kompetens varpå det är viktigt för oss att vår interna personal avspeglar hur samhället ser ut. Inom många av våra tjänster arbetar vi med individer som är nyanlända till Sverige, har någon form av funktionsnedsättning eller annan begränsning som gör att de behöver hjälp att ta sig in i sysselsättning. Genom sysselsättning bidrar vi till social nytta. Social nytta kan ta sig uttryck på många sätt, exempelvis genom en förbättrad hälsa, ökad tillfredsställelse, glädje eller social tillfredsställelse eller ökad livskvalitet. Inom koncernen vill vi bidra till ett jämställt och jämlikt samhälle där människor lever ett gott liv med god hälsa, utan orättfärdiga skillnader.

Hållbarhetsområde	Ansvar	Styrning	Uppföljning
Social Hållbarhet - Sysselsättning och inkludering Skapat värde både ekonomiskt och känslomässigt	Verksamheten ansvarar för ekonomiska resultat. Stab ansvarar för uppföljning	Värderingar Uppförandekod Mångfaldspolicy	Avrapportering sker till koncernledning via lokala ledningsgrupper och stab Presentation i årsredovisning och hållbarhetsrapportering



ARENAKONCERNEN

2. AFFÄRSMÄSSIG HÅLLBARHET

Arenakoncernens alla affärsverksamheter skall alltid genomsyras av respekt för etik, hederlighet, ansvarstagande och integritet. Vi ser hållbarhet som etiskt försvarbar och lönsam över tid. Vår verksamhet bidrar till resultat, tillväxt, kvalitet och utveckling. Långsiktighet i våra affärer kommer från att skapa och leva upp till förtroende. Nyckeln till att ha väl fungerande tjänster och en fortsatt framträdande position på marknaden är att ha nöjda deltagare och elever i våra tjänster och trygga motiverade medarbetare. Genom att säkra kvalitativa tjänster med positiva resultat skapas förutsättningar för tillväxt.

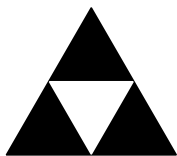
En nödvändig hörnsten för en stabil och lönsam utveckling över tid är nöjda kunder och långvariga relationer. Genom en regelbunden dialog med bolagets kunder fångar vi upp synpunkter. Vi utför även uppföljningar både på lokal och central nivå. Kontinuerligt genomförs kvalitetsuppföljningar i koncernens samtliga bolag. I stort visade resultatet att koncernens kunder var mycket nöjda med vår leverans. Inom koncernen arbetar vi med nationellt kundansvariga kopplade till våra största kunder för att kunna säkra kvalitativ leverans och genomföra ett strukturerat förbättringsarbete.

Inom koncernen finns fem etiska hörnstenar varav en ligger till grund för att våra verksamheter är hållbart affärsetiska. Dessa hörnstenar arbetar vi aktivt med att förankra i våra verksamheter. Kollektivavtal finns inom samtliga verksamheter för en trygg anställning så väl internt som för externa konsulter.

Arenakoncernen ställer krav på våra leverantörer i fråga om hållbarhet. Vid inköp av varor och tjänster tar vi alltid i den mån det är möjligt ansvar för att köpa in miljömärkta och rättvisemärkta sådana. Vid upphandlingar av varor och tjänster tas aspekter som rör miljö, kvalitet, etik och mänskliga rättigheter alltid i beaktning.

Arenakoncernens uppförandekod tydliggör våra fem etiska hörnstenar samt hur vi ser på affärsmässig etik i stort och handlar utifrån detta synsätt. God affärsanda innefattar bland annat ett tydligt avståndstagande från mutor både internt och från tredje part. Arenakoncernens alla affärsverksamheter skall alltid genomsyras av respekt för etik, hederlighet, ansvarstagande och integritet. Uppförandekoden synliggörs bland samtliga chefer och medarbetare genom information på möten och via vårt intranät.

<i>Hållbarhetsområde</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Styrning</i>	<i>Uppföljning</i>
Nöjda kunder och individer	Verksamheten ansvarar för relationer och ekonomiskt resultat. Stab ansvarar för uppföljning	Värderingar Policys Uppförandekod	Avrapportering sker löpande via bolagens ledningsgrupper och stab.



ARENAKONCERNEN

3. MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

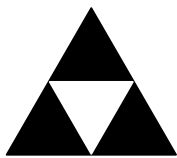
Arenakoncernen har en Kvalitets och Miljöpolicy som ligger till grund för vårt arbete med miljömässig hållbarhet. Vi värnar om miljön och vill vårda vår planet även för kommande generationer genom att aktivt försöka att reducera vår egen och våra leverantörers påverkan i den mån det är ekonomiskt och tekniskt möjligt. Vi är diplomerade enligt Svensk miljöbas miljöledningssystemets standard och genomgår löpande revisioner för att säkra att vi uppfyller krav som ställs genom denna för att erhålla ett aktuellt diplom. All vår personal får vid anställning ta del av vår miljöpolicy samt genomgå en obligatorisk miljöutbildning för att få en förståelse för miljömässig hållbarhet i stort och smått. Genom utbildningen blir våra medarbetare bättre på att tänka grönt redan från första anställningsveckan.

Vår verksamhet är utspridd över hela landet och det medför att vi har medarbetare som reser i tjänst från tid till annan. Våra medarbetare utför även ett stort antal kundmöten i våra verksamheter årligen vilka kräver transporter. Vi har så långt det är möjligt begränsat fysiska möten till förmån för sammankomster via Teams. Teams har gjort organisationen flexiblare och mer effektiv genom att minska antal restimmar. Inför resor till olika platser i landet ska det alltid göras en utvärdering kring vilket färdmedel som är mest miljövänligt och effektivt. Kundmöten utför vi helst genom att åka kollektivt med buss och tåg. Vissa av våra kontor har kontorscyklar för att på så sätt kunna utföra kundmöten i närheten av våra egna kontor på ett smidigt sätt utan miljöpåverkan och med positiv effekt för vår personals hälsa.

Vi minskar vår pappersanvändning betydligt genom att skicka lönespecifikationer och fakturor digitalt. Vi använder oss mer och mer av digital signering i ett led att minska pappersåtgången. Nya lampor som installeras på våra kontor ska vara LED. På många av våra kontor har vi installerat rörelsesensorer som styr vår belysning och minskar energiåtgången genom att släcka ner då medarbetare ej är på plats.

Våra kontor prioriterar att källsortera allt vårt avfall utifrån karaktär så som glas, matavfall, plast papper etc. Många av våra kontor har anpassade stationer för detta utplacerade för att underlätta sorteringen. Alla kontor har diskmaskin installerad för att minska energiåtgång.

<i>Hållbarhetsområde</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Styrning</i>	<i>Uppföljning</i>
Minskad miljöpåverkan	Verksamheten ansvarar för drift av kontor, inköp samt dagliga beslut, stab ansvarar för uppföljning.	Värderingar Uppförandekod Kvalitets och miljöpolicy	Avrapportering sker löpande via bolagens ledningsgrupper och stab. Revision i enlighet med standardkrav i Svensk Miljöbas (SMB)



ARENAKONCERNEN

MÅL OCH PRIORITERINGAR

SOCIAL HÅLLBARHET

Vår strävan efter social hållbarhet innebär att bredda och utveckla vårt bidrag till samhället genom att inte bara sysselsätta individer utan även erbjuda insatser för hälsosammare arbetsplatser och medarbetare. Under kommande år kommer våra hälsoinriktade tjänster att marknadsföras i stor utsträckning och vi hoppas kunna göra avtryck på marknaden genom att hjälpa företag till en välmående personalstyrka.

AFFÄRSMÄSSIG HÅLLBARHET

Vi arbetar med vår framtagna uppförandekod och lokalt diskuteras frågor som rör affärsmässighet och hållbara affärsrelationer. Vi har även som mål att finna ett bra verktyg för att ytterligare kunna mäta nöjdhet hos våra kunder för att snabbt kunna anpassa oss till marknadens förutsättningar.

MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

Vi har som mål att se över hur vi ytterligare kan minska vår klimatpåverkan. I övrigt granskas våra kontor och skolor utifrån Svensk Miljöbas standard för att säkra att vi uppfyller satta krav.