

H Å L L B A R H E T

- R A P P O R T 2 0 2 2 -





Inledande ord	4
NGS Group i korthet	6
Vision, Mission, Affärsidé Affärsmodell	
Hållbara värden	11
NGS Hållbarhetsarbete Väsentlighetsanalys Prioriterade hållbarhetsprinciper Styrning och uppföljning Hållbarhetsrisker och hantering	
Vårt aktiva bidrag	18
Hållbar arbetsgivare	20
Hållbara arbetsliv Medarbetare i siffror Engagemang, delaktighet och trivsel Medarbetarundersökning Hållbar arbetsplats Smartare resursfördelning	
Hållbar kompetensförsörjning	31
Hållbara matchningar Objektiva processer och fördomsfria urval Personliga möten och uppföljning Hållbar kompetensförsörjning i siffror	
Hållbart samhälle	38
Unik position att göra skillnad Dynamisk arbetsmarknad Vårt samhällsbidrag Vårt samhällsengagemang Nätverk och kunskapsdelning Vårt bidrag till hållbar samhällsutveckling i siffror	
Reportage Ukraina	48
FN:s globala mål	50

Inledande ord

“Som VD för NGS verksamhet känner jag mig väldigt stolt över alla medarbetares fina insatser och bidrag till att skapa ett hållbart samhälle. Extra mycket känns det i hjärtat över den fina kultur som finns hos NGS.”

NGS möjligheter att påverka och göra skillnad genom vårt hållbarhetsarbete uppstår främst i vårt direkta sammanhang med våra egna medarbetare och i vår relation med våra kunder, kandidater och leverantörer. NGS arbetar med flexibla bemanningslösningar inom vård, skola och socialtjänst samt med djuplodande och professionella tjänster inom executive search, chefs- och specialistbedömning, interim management och rekrytering. Som VD för NGS verksamhet känner jag mig väldigt stolt över alla medarbetares fina insatser och bidrag till att skapa ett hållbart samhälle. Extra mycket känns det i hjärtat över den fina kultur som finns hos NGS.

Vårt hållbarhetsarbete är primärt indelat i tre områden. Att vara en *hållbar arbetsgivare* där vi fokuserar på att våra medarbetare har bästa möjliga

förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Det betyder bland annat att vi verkar för en inkluderande kultur fri från diskriminering. Vår företagskultur genomsyras av en stark gemenskap, initiativkraft och ett starkt samhällsengagemang. Vi har en hög frisknärvaro och en fin balans mellan könen på ledande befattningar.

Vi verkar för en *hållbar kompetensförsörjning* där vårt mål är att människor och organisationer skall växa tillsammans på ett hållbart sätt. Genom vårt uppdrag att tillsätta och rekrytera de mest lämpade personerna medverkar vi varje dag till en dynamisk och innovativ arbetsmarknad. Inom vård, socialtjänst och skola är vi en trygg och pålitlig leverantör av de olika bemanningslösningar som krävs för att viktiga samhällsfunktioner skall fungera. Vi är med



och tillsätter morgondagens ledare genom vår expertis inom executive search och ledarbedömning. Vi har ett bolagsöverskridande assessment-team med legitimerade psykologer som identifierar ledar- och chefpotential. Vi skall vara den mest kvalificerade leverantören av chefsrekryteringar inom offentlig sektor och ledande inom övriga sektorer där vi verkar.

Inom NGS Group samlas vi kring ett gemensamt mål att skapa ett *hållbart samhälle*. Vi är stolta över den samhällsnytta vi medverkar till genom att stödja vård, skola och socialtjänst. NGS bidrar även till en innovativ och dynamisk arbetsmarknad där ekonomisk utveckling, social välfärd tillsammans med en hänsyn tagen till miljön skapar ekonomisk utveckling och ett bra samhälle för många. Genom

vår vårdbemanning bidrar vi starkt till att fler sjuksköterskor vill stanna inom vården och vi möjliggör att läkare finns tillgängliga inom geografier där det kan vara svårt att rekrytera. Genom vår skolbemanning underlättar för nyanlända personer som är utrikes födda att få tillgång till sitt första arbete och ta ett steg in på arbetsmarknaden.

NGS vill ta ansvar för en global och hållbar värld som efterlämnar tillgångar och möjligheter för framtida generationer. Att med ovan tre områden stödja FN:s globala mål känns mycket viktigt och enormt meningsfullt.

Erika Rönquist Hoh
Verkställande direktör, NGS Group

NGS Group i korthet

NGS Group är en ledande nordisk koncern inom rekrytering, bemanning, interim och executive search. Våra verksamheter består av specialister inom sex olika verksamhetsområden i både offentlig och privat sektor.

NGS Group AB (publ), org nr. 556535-1128, är en ledande nordisk koncern inom rekrytering, bemanning, interim och executive search. Våra verksamheter består av specialister inom sex olika verksamhetsområden i både offentlig och privat sektor.

Vision

Vår vision är att vara en samlingsplats för kompetens och kunskap för förnyelse av den nordiska arbetsmarknaden. Genom att bidra till människors professionella utveckling medverkar vi varje dag till en innovativ och dynamisk arbetsmarknad, där vi bidrar till våra kunders framgång genom att tillsätta och rekrytera de mest lämpade personerna.

Mission

Vi erbjuder en av marknadens bredaste paletter av executive search, rekryterings-, interims-, konsult- och bemanningstjänster för såväl privat som offentlig sektor. Vi gör detta genom *best in class* specialistkompetens inom de nischer vi fokuserar på.

Affärsidé

NGS ska leverera tjänster inom bemannings- och rekryteringsbranschen, där vi ska vara nischade och unika inom varje segment där vi är verksamma. Vi ska vara en av de ledande aktörerna i att utveckla och förädla bolag inom denna bransch. Tillväxten ska ske såväl organiskt som via förvärv.

Affärsmodell

I dagens samhälle finns ett stort behov av flexibla kompetensförsörjningslösningar som skapar grunden för en konkurrenskraftig verksamhet.

NGS Groups uppdrag är bland annat att förmedla kompetens inom bristyrken och hjälpa kunder med att bemanna och rekrytera till de uppdrag som de själva inte har möjlighet att tillsätta vid kortsiktiga eller varaktiga behov. Vår styrka är att vara länken mellan de medarbetare som finns tillgängliga på arbetsmarknaden och de kunder som har ett personalbehov att fylla.

Arbetsmarknaden i Norden utvecklas i takt med tekniska, kulturella och ekonomiska förändringar.

NGS är del i detta och bidrar aktivt till en växande arbetsmarknad, med olika former av lösningar. I vår roll som arbetsgivare har vi höga krav på säkerhet och trygghet avseende de uppdrag vi bemannar och förmedlar. Genom vår affärsmodell kan vi bidra till säkerhet och trygghet även för de som inte vill ha en fast anställning.

Organisation

NGS är en bemannings- och rekryteringskoncern som erbjuder tjänster inom både privat och offentlig sektor. Koncernen sysselsätter årligen omkring 1200 personer, som huvudsakligen utgörs av uppdragsanställda eller underkonsulter som anlitas för uppdrag i NGS olika verksamheter.

Vi är sex olika verksamheter som ingår i en och samma familj. Den samlade kunskapen hos våra medarbetare gör att vi har en unik position där vi kan erbjuda branschledande expertis inom respektive område. Tillsammans vill vi bidra till ett välmående och hållbart samhälle.

Erbjudande

Genom ett nära samarbete mellan våra olika verksamheter arbetar vi aktivt för att skapa förutsättningar för kunskapsdelning och därigenom utnyttja möjliga synergieffekter för att hela tiden utveckla vårt erbjudande och skapa mervärde för våra kunder.

För oss är det viktigt att agera proaktivt och ansvarsfullt i förhållande till våra kunder, konsulter, kandidater och samhället omkring oss.

Rekrytering och interim

Source, Qsearch och Human Capital erbjuder tjänster inom *Rekrytering och interim*. Source arbetar uteslutande med ledande befattningar till samhällsnyttiga organisationer medan Qsearch och Human Capitals erbjudande riktar sig till både specialister och ledare i såväl privat som offentlig sektor. Human Capital erbjuder även interimslösningar av både ledare och specialister.

Rekrytering till kund är en viktig del av NGS Groups verksamhet. Att alla verksamheter bedrivs med hög kvalitet och följer noggranna processer utgör grunden i vår affärsmodell.

Konsultuthyrning och bemanning

Våra tre verksamheter Nurse & Doc Partner, Vikariepoolen och Socionomuthyrning är verksamma inom *Konsultuthyrning och bemanning*. Samtliga verksamheter erbjuder bemanningstjänster som ett komplement till våra kunders verksamheter och är ett hjälpmedel för att få såväl det dagliga arbetet som det långsiktiga att fungera.

Våra tjänster efterfrågas i regel vid sjukskrivningar, semestrar, tillfälliga arbetstoppar, specifika projekt eller när kunderna är i behov av specialistkompetens. Bemanningssupdragens längd sker med utgångspunkt i kundernas behov och kan sträcka sig alltifrån enstaka dagar till längre perioder.

“Genom ett nära samarbete mellan våra olika verksamheter arbetar vi aktivt för att skapa förutsättningar för kunskapsdelning och utnyttja möjliga synergieffekter för att hela tiden utveckla vårt erbjudande och skapa mervärde för våra kunder”



Kunder

Våra kunder omfattar små, medelstora och stora företag samt organisationer i både privat och offentlig sektor.

Geografisk närvaro

Vi är verksamma i Sverige och Norge med kontor i Stockholm, Göteborg, Karlskrona och Oslo. NGS huvudkontor ligger i Stockholm där företagsledningen och den övergripande administrationen utgår ifrån medan vår ekonomiavdelning har sin utgångspunkt i Karlskrona.

Intäkts- och kostnadsstruktur

Intäkter

Bemanning sker i Sverige och Norge i såväl privat som offentlig sektor. Inom offentlig sektor levererar NGS i regel inom ramen för upphandlade ramavtal,

medan mot privata sektorn genom både direktavtal och upphandlade avtal.

Rekrytering och interim

I våra rekryteringsuppdrag debiteras ett arvode som varierar utifrån den tjänst som ska tillsättas. Debiteringen för interimslösningarna utförs av ett löpande timbaserat arvode som varierar både beroende på uppdragets art och konsultens kompetens och erfarenhet.

Konsultuthyrning och bemanning

Vid konsultuthyrning debiterar vi ett timbaserat arvode för uthyrda konsulter vilket varierar beroende på konsultens kompetens och erfarenhet.

Kostnader

Den enskilt största kostnaden för koncernen är personalkostnader som utgör ca 54 procent av nettoomsättningen.

Hållbara värden

Grunden i vårt hållbarhetsarbete utgår från ett hållbart företagande där lönsamhet, miljöhänsyn och samhällsengagemang går hand i hand och genomsyrar samtliga delar av vår verksamhet.

Det innebär bland annat minskad miljö- och klimatpåverkan, goda arbetsförhållanden och affärer fria från mutor, jäv och korruption. Det innebär också respekt för mänskliga rättigheter och en hållbart anpassad affärsmodell som möjliggör för oss att leverera värde för våra kunder såväl som för samhället i stort.

Arbetet med NGS hållbarhetsarbete är en integrerad del i den dagliga verksamheten och är ett naturligt sätt att agera för att uppnå en långsiktig och hållbar företagsstyrning.

Denna hållbarhetsrapport avser kalenderåret 2022 och redogör för NGS hållbarhetsarbete. I framtagandet av rapporten har vi inspirerats av UN Global Compact och GRI-mätetal, men framför allt fokuserat på hur vi som tjänstekoncern bäst kan bidra till FN:s globala mål. Det yttersta ansvaret för NGS hållbarhetsredovisning ligger hos styrelsen och VD,

med operativt genomförande från koncernens ledningsgrupp. En arbetsgrupp med deltagare från olika delar av organisationen driver det operativa och löpande hållbarhetsarbetet. Under 2022 togs även beslutet om att kommande år utöka arbetsgruppen till att omfatta fler medarbetare inom NGS koncernen.

Denna rapport antogs av Styrelsen 2018-02-13 och reviderades 2023-03-27. Delar av informationen återges i NGS årsredovisning där hållbarhetsrapporteringen redovisas separat.

Väsentlighetsanalys

NGS hållbarhetsarbete startade under 2015 då bland annat NGS förhållningssätt kring hållbarhet förankrades med styrelsen, vilket lade grunden för vårt fortsatta hållbarhetsarbete. En inventering gjordes och de löpande dialoger som koncernen har med sina intressenter strukturerades. Senare under 2016 genomfördes den första intressentanalysen med fördjupade dialoger.

En väsentlighetsanalys upprättades snart därefter och en översyn av övriga rutiner och policyers betydelse för det samlade hållbarhetsarbetet.

Efter att ett arbete med externa konsulter och formgivare gjorts samt kommunikation gått ut till medarbetare och verksamhetsansvariga antog NGS sin första slutgiltiga hållbarhetsrapport år 2017.

Prioriterade hållbarhetsprinciper

Vår intresseanalys har sedan dess fortsatt i vår stävan av att förstå våra intressenters behov och vardag över tid. Utifrån vår väsentlighetsanalys är det styrelsens bedömning att nedanstående sex punkter är de mest relevanta för NGS.

Styrelsen arbetar kontinuerligt för att säkerställa god intern kontroll, återkommande rapportering, uppdatering och tydligt stöd i instruktioner och rutiner för bolagets ledning.

NGS ska påvisa att koncernen har en ekonomisk uthållighet med långsiktig lönsamhet samt konkurrensfördelar för att säkerställa att vi kontinuerligt skapar nya arbetsmöjligheter och ger avkastning till våra aktieägare.

NGS ska säkerställa att våra olika verksamheter drivs etiskt och moraliskt och avvisar all form av korruption, kartellbildning och bestickning.

NGS ska vara en ickediskriminerande organisation där allas värde, kunskap och personlighet sätts i centrum.

NGS erbjuder våra medarbetare flexibla alternativ och uppdrag med utvecklingsmöjligheter med arbetsmiljö och säkerhet i fokus.

NGS arbetar med kvalitet i de tjänster som vi levererar genom grundliga kontroller, upparbetade rutiner och en effektiv organisation.

NGS ska kontinuerligt föra en transparent dialog med våra intressenter och bidra till en hållbar samhällsutveckling. Vi ska ha en tydlig kommunikation mot aktiemarknaden och vår omvärld.



Styrning och uppföljning

Vi ser vår verksamhet som en viktig samhällsnyttig tjänst och styr därför med noggranna rutiner och beprövade metoder. NGS följer de lagar och regler som gäller för våra verksamheter och branscher och ser till att vi har en väl fungerande organisation som kan fullgöra de skyldigheter vi har som bolag.

Uppföljning av de olika hållbarhetsmålen sker genom internkontroll och granskning för att verifiera att verksamheten följer de givna riktlinjer som styrelsen och VD satt upp. För att säkerställa att alla medarbetare har tillgång till information och policyer finns de samlade på NGS intranät.

Hållbarhetsrisker och hantering

Finansiell styrning

Vi är ett börsnoterat bolag som verkar i en offentlig miljö. Vår position som noterat bolag innebär att vi enligt börsens regelverk och koden för bolagsstyrning transparent och regelbundet rapporterar om vår ekonomiska ställning och vår verksamhet gentemot börsen och våra aktieägare samt övriga intressenter.

NGS levererar positiva resultat, vilket är en förutsättning för fortsatt tillväxt och långsiktigt säkrande av våra åtaganden gentemot kunder och uppdragstagare, leverantörer och det offentliga. Det möjliggör också fortsatt affärsutveckling och tillväxt inom nya verksamheter, i enlighet med vår strategi som innefattar såväl organisk som förvärvad tillväxt.

Affärsetik och antikorrupktion

NGS arbetar med och för människor. Vi lever som vi lär genom att hålla en hög etik och moral i samtliga våra relationer. Vi utför vårt arbete på ett ansvarsfullt, transparent och konsekvent sätt och motsätter oss all typ av korrupktion. Vi förväntar oss samma inställning från alla parter vi samarbetar med.

God affärsetik är nödvändigt för ett ansvarsfullt företagande och en förutsättning för att våra kunder och intressenter ska vilja samarbeta med oss. NGS motsätter sig alla former av korrupktion och aktiviteter som förhindrar konkurrens på lika villkor. Detta är grundläggande bland annat för vårt arbetssätt i de upphandlingar som våra bolag är involverade i. Vi agerar affärsmässigt och korrekt i samband med affärsuppgörelser och förhandlingar och lovar bara det vi kan hålla för att kunna leverera det vi lovat.

Centrala styrdokument för vårt hållbarhetsarbete

Uppförandekod
Jämställdhetsplan
Mångfaldspolicy
Arbetsmiljöpolicy
Miljöpolicy
Resepolicy
Integritetspolicy
IT-policy
Policy för distansarbete



NGS informerar alla anställda om företagets regelverk kring korrupktion. Internt hålls webinarium för att utbilda inom området och skapa förståelse för vad korrupktion innebär och hur vi kan motverka, upptäcka och undvika hot om korrupktion och utpressning. I utbildningen ingår information om hur misstanke om korrupktion ska rapporteras.

Gynnsam kultur och arbetsmiljö

Vårt kulturarbete är en viktig tillgång i vårt arbete för att säkerställa att våra medarbetare mår bra, öka våra möjligheter för att rekrytera rätt kompetens samt minska risken för ohälsa såväl som hög personalomsättning. Inom NGS ges alla lika förutsättningar till avancemang, löneutveckling samt personlig och professionell utveckling genom kompetensutveckling.

Vårt systematiska arbetsmiljöarbete

En del av vårt arbete för att minska risken för ohälsa hos våra medarbetare är att systematiskt arbeta med vår fysiska såväl som vår psykosociala arbetsmiljö. Det övergripande syftet med vårt arbetsmiljöarbete är att skapa en långsiktigt hållbar

organisation där det finns goda organisatoriska, sociala och fysiska villkor och förutsättningar för NGS medarbetare att tillsammans driva och utveckla vår verksamhet och skapa värde för våra intressenter.

Jämställdhet och icke-diskriminering

Respekt för individen och mänskliga rättigheter är grundläggande för vår verksamhet, vilket gäller såväl våra interna medarbetare som uthyrda konsulter. Vi arbetar utifrån vår jämställdhetsplan och mångfaldspolicy som ett verktyg för att styra och bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och erbjuda likvärdiga villkor på arbetsplatsen avseende samtliga sju diskrimineringsgrunder.

NGS arbetar även kontinuerligt och medvetet med att säkerställa att ingen framställs nedvärderande, diskriminerande eller stereotyp i vårt marknadsföringsmaterial. Hur våra medarbetare framställs i marknadsföring ska tas i beaktning av samtliga som publicerar innehåll, vare sig det publiceras i en intern eller extern kanal.

Kvalitet i leveransen

En central del av NGS verksamhet är matchningsprocessen som bygger på beprövade och kvalitetssäkrade rutiner som sätter människan i fokus. Vårt mål är att samhälle, organisationer och människor ska växa tillsammans på ett hållbart och kvalitetssäkrat sätt. Våra kvalitetsprocesser säkerställer att rekrytering av personal enbart sker efter kvalifikationer eftersom vi i vårt arbete utgår från en normkritisk metodik. Vi verkar för en ökad mångfald i alla våra rekryteringar och strävar efter en objektiv och fördomsfri rekryteringsprocess.

ISO-Certifiering

NGS Group är kvalitetscertifierad enligt ISO 9001:2015. Certifieringen och de tillhörande revisionerna säkerställer kvalitet i leverans i förhållande till att möta kunders, kandidaters och medarbetares krav och behov. Certifieringen innebär också att vi säkerställer effektivitet i processer och utvecklar leveransförmågan.

Rekrytering av personal och tillsättning av uppdrag sker i enlighet med vårt kvalitetsledningssystem ISO 9001:2015, vilket innebär att vi har förankrade kvalitetsprocesser med syfte att säkerställa rätt medarbetare till rätt uppdrag och rätt tjänst.

Auktoriserat bemanningsföretag och medlemmar i Almega

NGS med de dotterbolag som det berör är medlemmar i Kompetensföretagen, som är en del av Almega. Det är en kvalitetsstämpel som påvisar att vi följer specifika regelverk och arbetar för god etik mot våra kunder, medarbetare och samhället.

NGS är ett, av Kompetensföretagen, auktoriserat bemanningsföretag. För att inneha auktorisationen går bolaget igenom en årlig granskning som säkerställer att vi uppfyller höga krav och arbetar seriöst. Auktorisationen är en trygghet för både kunder och medarbetare.



Legala risker – informationssäkerhet och GDPR

NGS verksamheters affärsmodeller bygger på att sammanföra människor och kompetens med olika arbetsgivare. Det innebär att varje verksamhet hanterar en stor mängd personuppgifter och data kopplade till privata såväl som juridiska personer.

Att skydda våra kunders, kandidaters och konsulters personliga data har hög prioritet inom koncernen, där dels vårt arbete kring GDPR och integritetspolicy kontinuerligt följs upp och där vi dels investerar i olika system och hjälpmedel för att säkert och effektivt kunna hantera denna typ av information.

Visselblåsarsystem

NGS visserblåsarsystem säkerställer att överträdelse kan rapporteras anonymt. Eventuella rapporterade incidenter eller misstanke utreds skyndsamt och, när så är lämpligt, rapporteras de till VD och styrelse. Under 2022 har inga ärenden rapporterats.

Miljö och klimatpåverkan

Som tjänsteproducerande bolag har vi förhållandevis liten direkt miljöpåverkan men vi är en aktiv och medveten aktör för att göra vårt klimatavtryck så litet som möjligt. Detta gäller i alla delar av verksamheten, när vi tillsätter uppdrag hos våra kunder såväl som när vi köper produkter från leverantörer. På sidan 26 presenterar vi närmre vårt arbete med att minska vår miljöpåverkan, som en del i att vara en hållbar arbetsplats.

Uppförandekod för leverantörer

NGS Uppförandekod antogs 2014 och ställer en förväntan på våra leverantörer att följa villkoren i uppförandekoden. Vi har verksamheter i flera olika delar av Norden och har som mål att välja leverantörer i närområdet. Alla NGS avtalsleverantörer utvärderas årligen utifrån tre punkter; miljöarbete, kvalitetsarbete och leverans.

Utvärderingen görs inom ramen för ISO 9001-arbetet där leverantören får svara på ett antal frågor. Utifrån resultat av den årliga utvärderingen kategoriseras leverantörerna som *godkända* eller har *förbättringsbehov*. De leverantörer som faller under kategorin har förbättringsbehov får därigenom en mer djupgående genomgång och kravställning på områden som behöver åtgärdas för de ska kategoriseras som godkända. Vår målsättning är att alla leverantörer skall kategoriseras som godkända. Under 2022 är 95% av leverantörerna kategoriserade som godkända.

Vi eftersträvar att vi på sikt utvecklas tillsammans med våra leverantörer. Vi utvärderar resultatet av vårt arbete genom ekonomisk rapportering och kvalitetsuppföljning som resulterar i förbättningsåtgärder.

Vårt aktiva bidrag

Mot bakgrund av vår affärsmodell, verksamhets art och väsentlighetsanalys kommer våra möjligheter att påverka och göra skillnad genom vårt hållbarhetsarbete främst beröra områden som behandlar social hållbarhet och arbetsliv.

Som specialister med expertkompetens inom rekrytering och individuell matchning har vi inom detta hållbarhetsområde goda förutsättningar att aktivt bidra till ett samhälle som är hållbart såväl socialt som miljö- och affärsmässigt.

Vårt största bidrag uppstår främst i vårt direkta sammanhang med våra egna medarbetare och i vår relation med våra kunder och leverantörer. Vi fokuserar och presenterar vårt aktiva bidrag inom nedanstående områden:

Hållbar arbetsgivare

För att bidra till långsiktigt värdeskapande fokuserar vi på hållbarhet inifrån och ut genom att se till att alla våra medarbetare har bästa möjliga förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Hållbar kompetensförsörjning

Vårt mål är att organisationer och människor ska växa tillsammans på ett hållbart och kvalitetssäkrat sätt. Genom vår affär och i vårt arbete med att tillsätta och rekrytera de mest lämpade personerna medverkar vi varje dag till en innovativ och dynamisk arbetsmarknad, där vi bidrar till våra kunders framgång såväl som till människors personliga och professionella utveckling.

Hållbart samhälle

Inom NGS Group samlas vi kring ett gemensamt mål – att skapa samhällsnytta och medverka till en innovativ och dynamisk arbetsmarknad. Det hållbara samhället där ekonomisk utveckling, social välfärd och sammanhållning förenas med en god miljö, är en ledstjärna i vårt arbete.

Hållbar arbetsgivare

Vår ambition är att främja framväxten av en mer innovativ och dynamisk arbetsmarknad. Genom ett nära samarbete med våra konsulter och kandidater samt med lyhördhet för varje individs önskemål eftersträvar vi att vara branschens mest attraktiva arbetsgivare.

För oss är det självklart att ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare också innebär att vår arbetsplats ska vara hållbar för både våra medarbetare och miljön. Genom medvetna val, smart resursanvändning och val av transporter vid resor, arbetar vi för att göra vårt klimatavtryck så litet som möjligt, utan att göra avkall på goda arbetsförhållanden för våra anställda. Hållbarhetsfrågor som rör miljö och påverkar klimatet presenterar vi närmare under *Hållbar arbetsplats* på sidan 26.

För att bidra till långsiktigt värdeskapande fokuserar vi på hållbarhet inifrån och ut genom att se till att våra medarbetare har bästa möjliga förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.



Hållbara arbetsliv

En inkluderande kultur – fri från diskriminering

För oss är det avgörande att se till att våra medarbetare trivs, utvecklas och mår bra.

En av grundstenarna till ett hållbart arbetsliv är vår företagskultur som genomsyras av en stark gemenskap, initiativkraft och samhällsengagemang. NGS ledstjärnor uttrycks i orden *tillsammans* och *affärslust*. Dessa två ord sammanfattar vår vision, att vara en samlingsplats för kompetens och kunskap för förnyelse av den nordiska arbetsmarknaden.

Vi är värderingsburna och accepterar inte någon form av nedsättande eller förminskande attityd, vare sig i uppdrag eller i relationer med kollegor. Vi arbetar kontinuerligt med uppföljning och utbildning där bland annat våra policyer avseende jämställdhet, mångfald, arbetsmiljö samt vår uppförandekod är viktiga inslag i vårt löpande arbete.

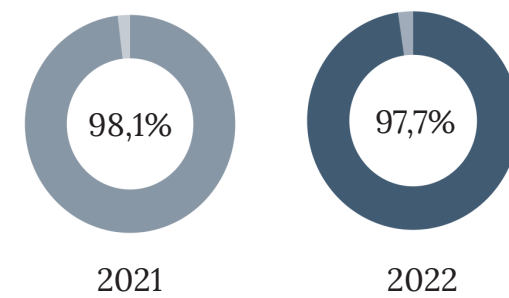
Vår jämställdhetsplan är ett viktigt verktyg i vårt arbete för att dels säkerställa att vi erbjuder lika villkor på arbetsplatsen oavsett kön och dels motverka alla former av diskriminering. Bilden till höger redovisar vår fördelning mellan män och kvinnor i ledande befattningar samt alla interna medarbetare inom NGS Group.

Autonomi – inflytande över arbetsuppgifter och arbetsmiljö

En del av den grund som NGS verksamhet bygger på är att ge individen större möjlighet att själv påverka sin arbetsvardag oavsett om man arbetar internt på NGS eller som konsult inom skolan, vården eller socialtjänsten.

Att skapa långsiktigt hållbara arbetsvillkor för våra medarbetare där de känner att de har möjlighet att påverka sin arbetssituation är en högt prioriterad fråga. Inom vår verksamhet finns ett stort mått av variation på arbetsmiljö och arbetsuppgifter som alla kräver olika förutsättningar för att individuellt anpassas. Det kommer därför alltid vara verksamhetens art som avgör måttet av flexibilitet beträffande tider, arbetsuppgifter och arbetsplats. På sidan 25 redovisas siffror från vår medarbetarundersökning med mer information om våra medarbetares upplevelse av autonomi och arbetssituation.

Frisknärvaro
NGS Groups interna medarbetare



Distansarbete

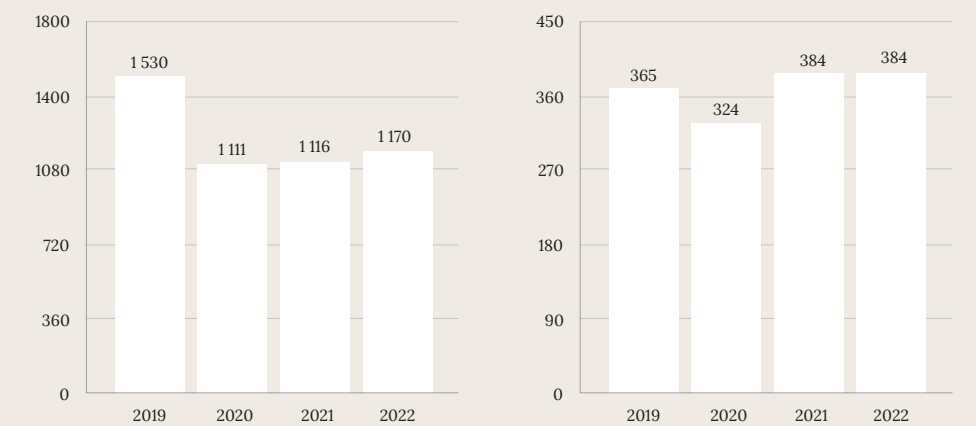
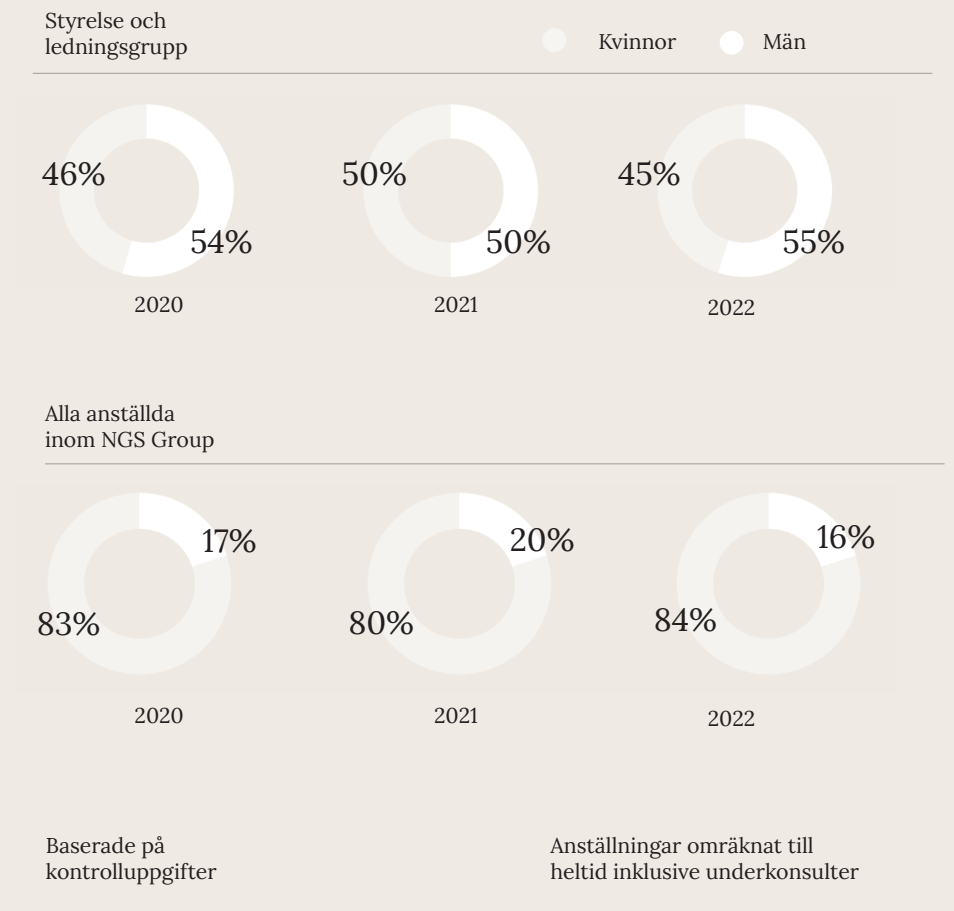
NGS är övertygade om att synergier och goda affärer bäst uppkommer när vi arbetar tillsammans och har anpassat våra kontor och arbetsplatser för det. För våra medarbetare som har möjlighet att själv anpassa sina tider eller arbeta på distans finns generösa möjligheter för att själv kunna välja när och varifrån man på bästa och mest effektiva sätt vill arbeta. Vår policy för distansarbete reglerar vår grundsyn samtidigt som varje enskilt behov individuellt kan anpassas i samråd med närmaste chef.

För flera av våra kunders verksamheter finns inte möjlighet till distansarbete. Genom att NGS verksamhet inom bemanning till stor del verkar inom offentlig sektor i Norden har vi genom vår verksamhet öppnat upp möjligheter för människor att styra både var, hur och när de vill arbeta, med en större valfrihet och tillgång till intressanta uppdrag. Friheten att välja själv och möjligheten att arbeta med stora delar av Norden som bas innebär att fler och fler personer väljer en annan inriktning på sitt yrkesliv via oss.

Könsfördelning

Antal anställda

Medarbetare i siffror



Engagemang delaktighet och trivsel

Hälsa och välmående

Vi är övertygade om att positiva upplevelser i arbetet såsom trivsel, relationer, meningsfulla arbetsuppgifter tillsammans med stor möjlighet att individuellt kunna påverka sin arbetsvardag och känna sig delaktig – ökar välmående hos alla våra medarbetare och är en förutsättning för att må väl och prestera på arbete såväl som livet i stort.

Stress och psykisk ohälsa anges ofta som den främsta anledningen till sjukskriving. Något som vi vet att engagemang och delaktighet motverkar – så länge det kombineras med tydliga och rimliga mål för arbetet tillsammans med en balans mellan ansvar och befogenheter.

Som ett led i att följa upp våra medarbetares engagemang mäter vi kontinuerligt medarbetarnöjdhet hos våra interna medarbetare genom pulsmätning. Detta för att vi vid stor andel distansarbete ska kunna få ögonblicksbilder av våra medarbetares engagemang och nöjdhet samt tidigt kunna fånga upp signaler om att åtgärder behöver sättas in avseende till exempel diskriminering, arbetsmiljö eller ledarskap.

Gemenskap är en viktig del av vår kultur. Vi är noga med att både fira våra framgångar och skapa möjlighet att umgås och utbyta erfarenheter mellan, såväl som inom, verksamheterna. Årligen genomförs ett flertal teambyggande aktiviteter, både koncernövergripande och i varje enskild verksamhet.

Rörelse och motion är viktigt för den fysiska såväl som den psykiska hälsan då det motverkar stress och ökar välmående. Vi erbjuder friskvårdsbidrag till alla våra interna medarbetare och uppmuntrar alla våra medarbetare att röra på sig regelbundet. På våra kontor genomförs även gemensamma veckovisa träningsluncher.

Till höger presenteras vår medarbetarundersökning för interna såväl som för våra uthyrda konsulter där vi mäter medarbetarnöjdhet och bland annat viktiga områden som engagemang, delaktighet, teamkänsla och arbetsglädje.

Ledarskap

– regelbunden feedback och personlig dialog

Vårt ledarskap är en förlängning av vår kultur. Vår övertygelse är att engagemang skapas genom delaktighet, upplevd meningsfullhet och lyhördhet, vilket gör att vi utgår från att det ska vara nära till respektive chef och tydlighet kring arbetsuppgifter och stort fokus på samverkan mellan kollegor för att skapa hållbara team. För att kunna möjliggöra en arbetstillvaro där vi mår bra vet vi att en tät och nära dialog med alla våra medarbetare är värdefull.

Våra konsulter har en regelbunden dialog med sina konsultchefer i anslutning till varje nytt uppdrag. Vi för regelbunden dialog med våra kunder för att säkerställa sunda arbetsförhållanden för att snabbt kunna agera för våra medarbetares bästa.

Kompetensutveckling

Våra medarbetares engagemang och insatser är förutsättningen för att NGS ska lyckas med målet att bidra till hållbar samhällsutveckling och därför arbetar vi aktivt med att säkerställa att vi är en attraktiv arbetsgivare som erbjuder möjligheter till personlig och professionell utveckling.

Genom nära samarbete mellan våra olika verksamhetsområden arbetar vi aktivt för att skapa förutsättningar för kunskapsdelning och utnyttja möjliga synergieffekter. Vi bidrar också genom att vara en drivande part för kompetensutveckling genom rätt arbete och möjliggöra för rörlighet för att ge möjlighet att anpassa arbetet efter livets olika skeenden.

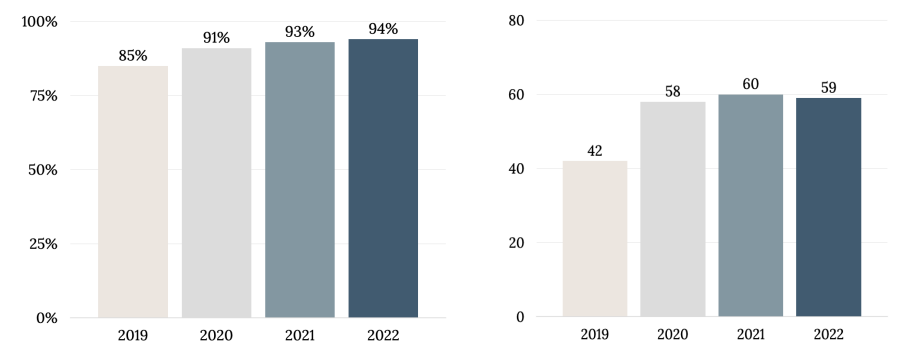
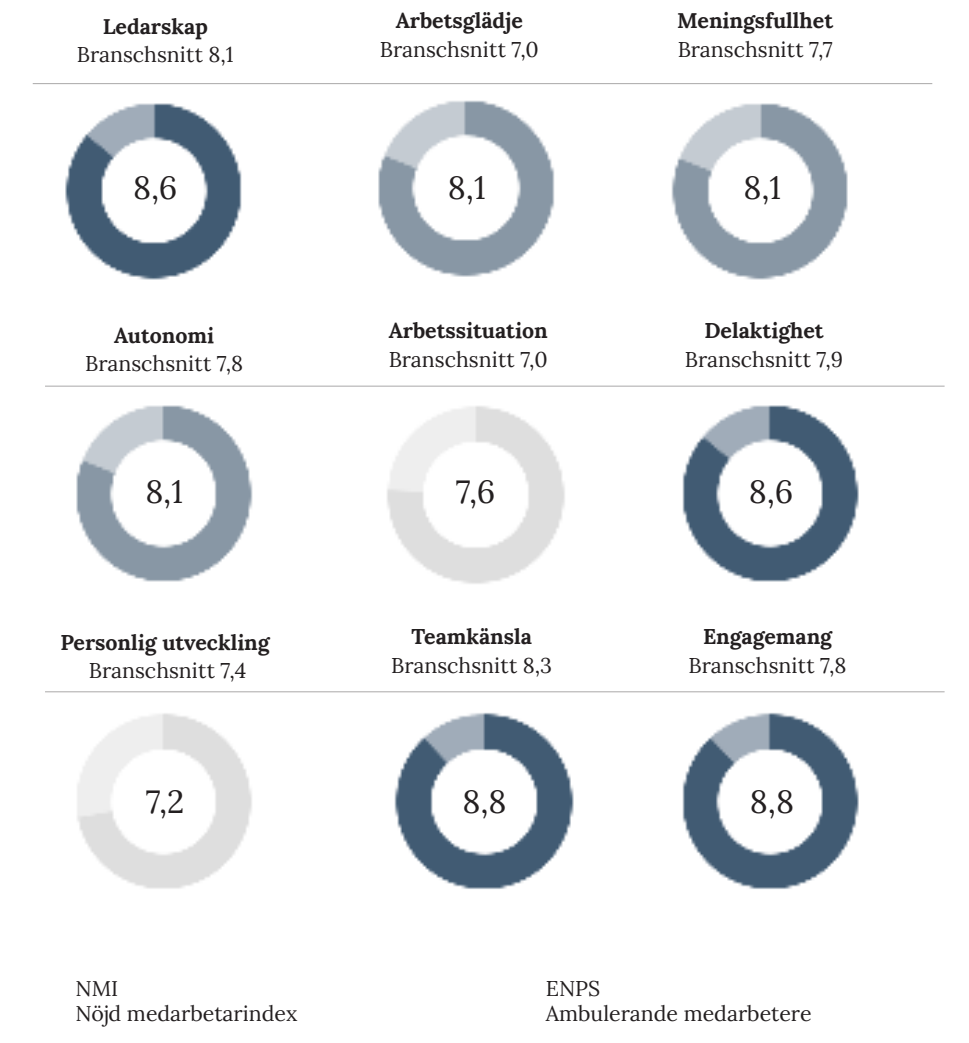
På NGS ska alla medarbetare ha samma möjlighet till kompetensutveckling och vi arbetar för att alla ska ha lika villkor för avancemang inom organisationen samt utveckling och utbildning.

Under 2022 togs beslut om att genomföra en kompetenskartläggning och inventering kommande år för att stötta såväl verksamhet som medarbetare i kompetensutvecklingsarbetet.

Prioriterade kategorier

Attraktiv arbetsgivare

Medarbetarundersökning 2022



Hållbar arbetsplats

Utifrån NGS väsentlighetsanalys framgår att det är inom social hållbarhet vår verksamhet kan göra störst skillnad. Hållbarhetsfrågor som rör miljö och påverkar klimatet är trots det prioriterade hos oss och vi arbetar för att minska vårt CO₂-avtryck för att bidra till att målen i Parisavtalet uppnås – dvs att begränsa den globala uppvärmningen och verka för att den ska hållas under 1,5 °C.

NGS miljöpolicy styr miljöarbetet inom NGS och vi strävar efter att i alla delar av verksamheten göra val med hänsyn tagen till miljön. Det innebär att vi bland annat gör regelbundna utvärderingar, utbildar våra medarbetare i miljöfrågor och mäter vår klimatpåverkan. Utfallet av vårt hållbarhetsarbete följs främst upp genom mätningar av vårt koldioxidavtryck. EU:s klimatmål som gäller hela Unionen anger att hela EU ska minska utsläppen av växthusgaser med minst 55 procent till 2030 jämfört med 1990 års utsläppsnivåer.

Som del av vårt ansvar uppfyller vi lagar och förordningar samt samarbetar med myndigheter och organisationer så att vårt miljöarbete utformas i samklang med samhällets miljömål.

Genom att aktivt arbeta för att minimera vår negativa miljöpåverkan följer vi upp och mäter våra resor, vår elförbrukning och arbetar för att göra medvetna val i vår avfallshantering. Vi arbetar för en smartare resursanvändning och utvärderar våra val av leverantörer vid inköp av material och tjänster.

Digitala hjälpmedel – en möjlighet

Under de senaste tre åren har den ökade digitaliseringen gjort att vi i ännu större utsträckning kan använda digitala möten i stället för att resa mellan kontoren för möten, vilket visar sig i minskade utsläpp från resor med 18 procent under 2022.

De flesta internmöten sker via videosamtal eller telefon men våra konsulter är dagligen ute på uppdrag, vilket innefattar resor till och från dessa. Vi har en närhetsprincip, vilket innebär att vi alltid väljer den kvalificerade person som är närmast uppdraget, med hänsyn tagen till miljön och konsultens kompetens.

Affärsresor

Våra medarbetare och konsulter arbetar med Norden som bas vilket innebär att vi finns närvarande och bemannar över hela Sverige och Norge åt verksamheter som kräver en närvarande arbetskraft på plats. Affärsresor är därav ett nödvändigt inslag för att bedriva vår verksamhet.

Resenär och ansvarig chef är gemensamt ansvariga för att tjänsteresor i god tid planeras så att den kan genomföras så kostnadseffektivt som möjligt.

Färdsätt, logi och kringkostnader ska väljas så att totalkostnaden blir så låg som möjligt och med hänsyn till miljöbelastning.

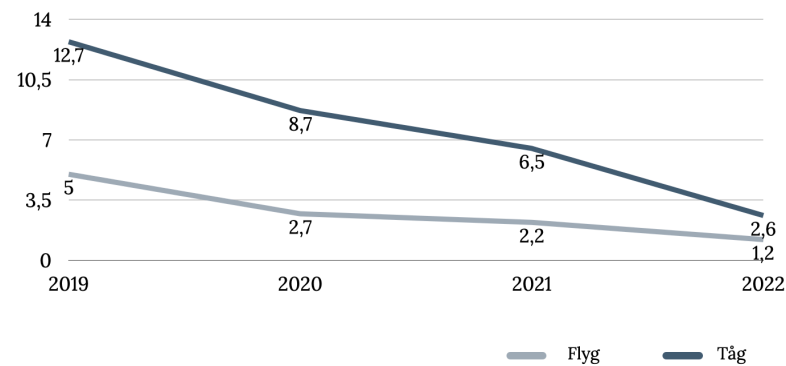
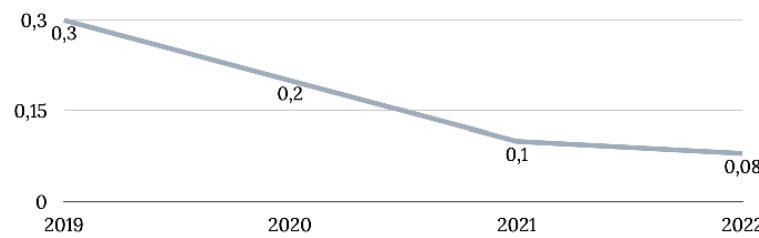
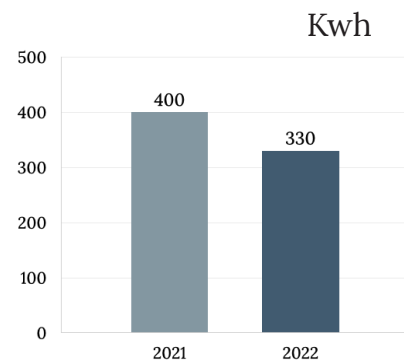
Vid längre resor föredrar vi tåg framför flyg så långt det är möjligt. Resor med tåg jämfört med flyg mäts och följs upp med en ständig ambition att minska antalet flygresor.

Vid resor inom storstadsregioner nyttjas kollektivtrafik i möjligaste mån om avståndet är för långt att promenera till.

Till största delen avgörs vår direkta miljöpåverkan av de resor som våra medarbetare gör i tjänsten vilket gör detta till ett av våra prioriterade områden för att minska vår klimatpåverkan.

Vårt mål är att våra resor ska ha så liten inverkan på klimatet som möjligt.



Antal affärsresor
per medarbetareCO₂ utsläpp i
ton vid resor
per medarbetareElförbrukning
per kontors-
anställd

100%
av vår el kommer från
förnyelsebara källor

Återvinning

Papper och kartong

Vi återvinner 100 % av vårt papper och kartong på samtliga av våra kontor.

Matavfall

Fram till 2023 har det i vår kontorsfastighet i Stockholm funnits begränsade möjligheter att återvinna matavfall. Under 2023 kommer det införas vilket innebär att det är en prioriterad fråga kommande år.

Elektronik

Genom våra samarbetspartners och leverantörer ser vi till att 100 % av vår elektronik och batterier återvinns.

Våra samarbetspartners tar hand om destrueringen av datorer, servrar och dylikt samt ansvarar för demontering och radering av hårddiskar för att därefter återvinna elektroniken.

Smartare
resursanvändning

Vi arbetar systematiskt med att minska vår verksamhets negativa miljöpåverkan och ständigt förbättra vår insikt i hur, och på vilket sätt, vi kan påverka miljön till det bättre. För att minska vår användning av förbrukningsmaterial:

- Föredrar vi alltid elektronisk kommunikation framför papper.
- Uppmuntrar vi våra kunder och leverantörer att använda digitala kanaler för kommunikation.
- Övergår vi succesivt till att enbart använda oss av digital signering.

Follow me print

Vi använder oss av *Follow me print* som ytterligare ett sätt för att minska vår förbrukning av papper och på samma gång säkerställa att vår hantering av personuppgifter sker i enlighet med GDPR. Follow me print innebär förenklat att utskrifter följer användaren till valfri skrivare där medarbetaren identifierar sig för att få utskriften.

Elförbrukning

Som ett led att minska våra CO₂-utsläpp och bidra till EU:s mål ser vi till att använda 100 % förnyelsebar el från vattenkraft till våra kontor.

NGS hyr samtliga av våra kontorslokaler vilket innebär att vår påverkan på elförbrukning främst rör vår verksamhetsel. De största elförbrukarna vad gäller verksamhetsel i kontorsfastigheter är normalt hyresgästens belysning och apparater.

NGS har under flera år arbetat för att skapa en så energieffektiv arbetsplats som möjligt. Bland annat genom:

- Närvarostyrd belysning där det är möjligt.
- Energieffektiva LED-lampor i alla armaturer.
- Vi har också rutin på en så kallad *kvällsvandring* på arbetsplatsen, där sista person på respektive kontor släcker och stänger av utrustning som inte behöver vara påsklagen under natten och därmed minska onödig energiförbrukning.

Flera händelser i omvärlden gjorde att energiläget 2022 påverkades negativt. I Sverige såväl som Europa har energisituationen varit ansträngd, framför allt under årets avslutande månader, vilket medfört att medvetenheten om att se över elförbrukning och minska antalet Kwh ökat. För NGS del innebär det även för oss nya rutiner som att vi släcker i de rum vi inte använder och informerar medarbetare att stänga av apparater när de inte används.


Kontinuerlig vidareutbildning av medarbetare

För att bidra till långsiktigt värdeskapande behöver vi vara lyhörda, kunniga och proaktiva när det kommer till hållbarhetsfrågor. Vi har under 2022 fortsatt att utbilda våra medarbetare i hållbarhetsfrågor och har haft ett flertal utbildningar och workshops för att diskutera hur vi på bästa sätt tar vårt interna miljöarbete vidare.

Val av leverantörer

Vi strävar efter att minimera energiförbrukningen, CO₂-utsläppen och avfallet i både vår egen samt våra kundernas och leverantörernas verksamheter. Eftersom vi har verksamhet i olika delar av Norden prioriterar vi att matcha behov lokalt och använda lokala företag som leverantörer.

Alla NGS avtalsleverantörer utvärderas årligen utifrån tre punkter; miljöarbete, kvalitetsarbete och leverans. NGS har som utgångspunkt att våra för ändamålet relevanta leverantörer följer vår uppförandekod.



NGS vision är att vara en samlingsplats för kompetens och kunskap för förnyelse av den nordiska arbetsmarknaden.

Vårt mål är att samhälle, organisationer och människor ska växa tillsammans på ett hållbart och kvalitetssäkrat sätt.

Genom att tillsätta och rekrytera de mest lämpade personerna medverkar vi varje dag till en innovativ och dynamisk arbetsmarknad där vi bidrar till våra kunders framgång såväl som till människors professionella utveckling.

Hållbar kompetensförsörjning

NGS ska på ett kvalitativt sätt förenkla och förbättra vardagen för våra kunder. Vi ska vara den mest kvalificerade leverantören av chefsrekryteringar inom offentlig sektor och ledande rekryteringspartner i övriga sektorer vi är verksamma inom.

Inom vård, socialtjänst och skola ska vi vara en trygg och pålitlig leverantör vid de olika bemanningslösningar som krävs för att viktiga samhällsfunktioner ska fungera. Detta gör vi genom en nära dialog och relation med våra kunder samt med hög kompetens och kunskap om de specifika tjänsteområden vi bemannar och rekryterar till.

I dagens samhälle finns ett stort behov av flexibla kompetensförsörjningslösningar som skapar grunden för en konkurrenskraftig verksamhet. NGS uppdrag är bland annat att förmedla kompetens inom bristyrken och hjälpa kunder med att bemanna och rekrytera till de uppdrag som kunden själv inte har möjlighet att tillsätta vid kortsiktiga eller varaktiga behov. NGS styrka är att vara en länk mellan de medarbetare som finns tillgängliga på arbetsmarknaden och de kunder som har ett personalbehov att fylla.

Genom att vara en koncern inom bemanning, rekrytering, interim och executive search bidrar vi till diversifiering och innovation. Vi vet att med våra system och kvalitetsrutiner bidrar vår verksamhet till högre förädlingsvärde. I våra uppdrag ser vi till uppdragstagarens kompetens och uppdragsgivarens behov och kan matcha dessa för att nå en högre arbetsintensitet, hög kvalitet i arbetet och ökad effektivitet.

Hållbara matchningar

En central del av NGS verksamhet är matchningsprocessen som bygger på beprövade och kvalitets-säkrade rutiner som sätter människan i fokus för att såväl kunder som medarbetare ska få de lösningar som är optimala för respektive part.

Den gemensamma nämnaren för våra verksamheters mål med sitt arbete, oavsett om det avser en rekrytering eller tillsättning av en konsult, är hållbara matchningar. En hållbar matchning menar vi uppstår en när rätt person matchas mot rätt möjlighet, oavsett om behovet avser en långsiktig rekrytering eller ett mer kortsiktigt behov av en inhyrd konsult.

Bakom varje hållbar matchning finns ett metodiskt, långsiktigt och kvalitativt tänk – hela vägen. Däremot ser behovet av tillsättning olika ut för våra kunder och de behov som efterfrågas idag kan se annorlunda ut i morgon, därför är det viktigt för oss som rekrytering- och bemanningskoncern att hela tiden följa med våra kunder och utvecklas tillsammans med dem.

Positiv kandidatupplevelse

Som rekryteringspartner företräder vi våra kunder i deras arbete att rekrytera och hitta kompetens. Vi lever och verkar i en värld där många branscher och organisationer upplever att det är svårt att hitta kompetens och där man ofta lyfter bristen på kandidater som en utmaning för verksamhetens tillväxt och fortsatta arbete.

En affärskritiskt hållbar, såväl som medmänskligt viktig del av vårt arbete, är att alla kandidater känner sig positivt bemötta, rättvist bedömda och att de fått rätt information längs vägen för att fatta rätt beslut i en rekryteringsprocess.

Hur kandidater upplever en rekryteringsprocess har inte bara direkt påverkan på aktuell tjänst, det kommer också påverka deras vilja att söka igen. Även om kandidaten i en rekryteringsprocess inte är en av slutkandidaterna har de stor sannolikhet att vara det i en annan process.



Objektiva och fördomsfria processer

I våra rekryteringsprocesser och konsulttillsättningar är respekt, jämlikhet och likabehandling självklart för oss i all vår kommunikation och i våra möten med kund såväl som med konsult. Kompetensbaserad mångfald skapar förutsättningar för ökad tillväxt och sunda organisationer.

Vi vill verka för en ökad mångfald i våra rekryteringar och strävar efter att uppnå en objektiv och fördomsfri rekryteringsprocess. Detta innefattar alla steg av rekryteringsprocessen, från utformning av kravprofil till kommunikation, search och urval. I en av våra verksamheter har vi med hjälp av AI skapat mer objektiva urval där den sökandes kompetens står i fokus i rekryteringsprocessen.

Kompetensbaserad metod

Varje dag förmedlar och rekryterar vi ett stort antal medarbetare och ledare till privat och offentlig sektor. Vi använder en kompetensbaserad metod som matchar sökande mot kravprofil, både vid rekryteringar för egensom kunds räkning. Kompetensbaserad rekrytering minskar riskerna för diskriminering och öppnar på samma gång upp möjligheterna för en ökad mångfald.

Fördomsfri rekrytering handlar om att göra rätt för att hitta rätt. Urvalet görs i rätt ordning där filtrering görs på de viktigaste egenskaperna först, utan hänsyn till vare sig bakgrund, kön eller ålder. Forskning visar att en process som bygger på fördomsfri rekrytering dessutom ökar chanserna att få mer engagerade och lönsamma medarbetare då det bygger på en rationell matchning av rätt egenskaper mot varandra.

Personbedömningar

Genom att titta på faktorer som kultur i kombination med specifika egenskaper för att lyckas i rollen, skapas bättre förutsättningar för en hållbar och framgångsrik matchning. Att medarbetare identifierar sig med kulturen är en av de viktigaste faktorerna för att medarbetaren ska trivas, uppleva företagets mål som motiverande och effektivt arbeta tillsammans för att uppnå dem.

“För att skapa bästa förutsättning för hållbara matchningar ingår personbedömning av slutkandidater som en del i våra rekryteringsprocesser. Bedömningen avser en kartläggning av kandidatens personliga egenskaper med drivkrafter, styrkor och utvecklingsområden och vi ser det som en kvalitetsstämpel och en förutsättning för att kunna leverera ett välgrundat beslutsunderlag.”

Personliga möten och uppföljning

En viktig del i vårt arbete för att skapa en långsiktigt hållbar affär genom att hjälpa våra kunder till framgångsrika och lyckade matchningar är våra personliga möten och uppföljning med våra kunder, kandidater och konsulter.

I uppföljningen säkerställer vi att alla är nöjda och lär oss mer om vad som fungerar och vad som inte fungerar. Att följa upp och kontinuerligt utveckla oss och lära nytt är en del av att vi fortsatt kan leverera hållbara matchningar i en föränderlig värld.

Kompetensnätverk och coaching för interimskonsulter

Inom NGS ser vi att det är tillsammans vi kan skapa synergier, stötta och utveckla varandra. På våra interimschefer ställs ofta både höga krav och höga förväntningar. Förutom att matcha våra kunders behov med exakt rätt konsult, kvalitetssäkrar vi även leveransen genom att se till att våra interim chefer alltid har ett nätverk och en coach att vända sig till för att diskutera möjligheter och utmaningar.

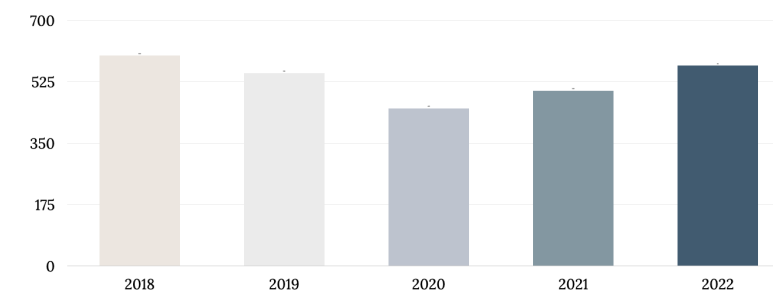
Coaching för medarbetare i vården för att förebygga psykisk ohälsa

Som följd av en hård arbetsbelastning och en ansträngd situation inom framför allt vården under, och efter, pandemin erbjuder vi berörda konsulter att träffa coacher för att diskutera svåra upplevelser och för att hantera och förebygga psykisk ohälsa.





Hållbar kompetensförsörjning i siffror



Omsättning
år 2022 **571 miljoner SEK**



163

rekryterade chefer
till samhällsviktiga
organisationer

Mer än

92 500

timmar arbetade vår personal
i skolor och förskolor

6

verksamheter
inom rekrytering,
bemanning, interim
och executive search

4 578

Förmedlade uppdrag
inom vård och omsorg



130

Ledare och
specialister
rekryterade vi
till finanssektorn

Tillväxt

+15%

jämfört med 2021

Hållbart samhälle

Inom NGS Group samlas vi kring ett gemensamt mål – att skapa samhällsnytta och medverka till en innovativ och dynamisk arbetsmarknad.

Det hållbara samhället, där ekonomisk utveckling, social välfärd och sammanhållning förenas med en god miljö fungerar som ledstjärna i vårt arbete.

En unik position att göra skillnad

Som en ledande nordisk koncern inom rekrytering och bemanning består våra verksamheter av specialister inom en rad olika verksamhetsområden i både offentlig och privat sektor. Med den samlade kunskapen hos alla våra medarbetare har vi en unik position idag där vi kan erbjuda branschledande expertis och genom vår affär bidra till att både samhälle, organisationer och individer kan växa och utvecklas.

Verksam i Norden har vi förmånen att leva och verka i samhällen som präglas av samhörighet, ansvarstagande och demokrati. Välförhållanden byggs på marknadsekonomisk grund och den offentliga sektorn är en viktig del i att förverkliga målsättningen att alla ska få tillgång till samhällstjänster som präglas av likvärdighet, kvalitet och förutsägbarhet.

Som ett viktigt led i att stötta och bidra till likvärdig kvalitativ och förutsägbar tillgång till samhällstjänster inom skola, vård och socialtjänst, vet vi att våra bemanningsverksamheter spelar en betydande roll. Genom vår affär skapar vi värden för samhället och genom att göra vår affär hållbar och växande tror vi att vi på bästa sätt kan bidra till en global och hållbar värld som efterlämnar tillgångar och möjligheter för framtida generationer.

Dynamisk arbetsmarknad för ett hållbart samhälle

En väl fungerande arbetsmarknad är till nytta för arbetstagare, arbetsgivare och samhället i stort. Den kännetecknas av en hög nivå på sysselsättningen och en produktiv användning av arbetskraften. En dynamisk arbetsmarknad bjuder in, inkluderar och utvecklar människor samtidigt som den bidrar till att kontinuerligt utveckla och utöka kompetensutbudet i takt med att samhället utvecklas och förändras.

På längre sikt står svensk arbetsmarknad inför betydande utmaningar. Vikten av hållbara arbetsliv ökar i takt med en växande och åldrande befolkning och trenden går mot att färre ska försörja fler. Att skapa arbetsvillkor där alla orkar och vill arbeta i en stigande ålder är en utmaning. Det förutsätter möjligheter att utvecklas och påverka sin arbets-situation utifrån hur livet förändras.

Inom NGS är vi övertygade om att en rörlig och dynamisk arbetsmarknad behövs för en fungerande kompetensförsörjning. Först när medarbetare lätt kan röra sig mellan arbeten kommer brist-kompetens finnas tillgänglig – där den för tillfället behövs som allra bäst. Om trender som migration, globalisering, digitalisering och automatisering hanteras väl rymmer de stora möjligheter till ökat välbefinnande, förbättrade arbetsvillkor och hållbar utveckling. Framtidens arbetsmarknad kommer att behöva mer av flexibla lösningar. Att sammanföra olika behov på ett ansvarsfullt och effektivt sätt är vår huvuduppgift.

I en tjänstesektor och i branscher som växer, med allt fler personer som vill ha mer flexibla och individ-anpassade upplägg, uppdrag och utmaningar är vi noga med vår kvalitetssäkring för trygga och utvecklande erbjudanden. Vår omfattande kompetens inom ledarförsörjning bidrar till att organisationer och företag på ett kvalificerat sätt snabbare kan hitta rätt kompetens för att fortsätta växa och hantera utmaningar.

Vi ser vår verksamhet som en viktig samhällsnyttig tjänst och styr därför med noggranna rutiner och beprövade metoder. Varje dag drivs vi av att prestera ännu bättre och vi blir lika glada varje gång en person kommer till sin rätt genom en ny tjänst eller ett nytt uppdrag.

”I slutet av dagen handlar det om ett gemensamt mål, en effektiv förvaltning av våra skattepengar. Genom att hitta rätt kandidat till rätt roll bidrar vi till en välfungerande och effektiv statsförvaltning – något som vi alla vinner på.”

– Axel Berggren,
Rekryteringskonsult Qsearch

Vårt samhällsbidrag

NGS har tydliga mål avseende både tillväxt och lönsamhet och bidrar till samhällets totala utveckling både genom att erbjuda arbetstillfällen till medarbetare och effektiva kompetenslösningar till företag och organisationer.

För att säkerställa att vi hela tiden har ett erbjudande som levererar ett meningsfullt värde som fyller ett större syfte eller löser en utmaning i samhället, lutar vi oss framåt för att ständigt utveckla vår verksamhets samlade erbjudande för att möta aktuella behov.

Ökad kompetenstillgång i bristyrken

NGS är en nischad bemannings- och rekryteringskoncern som till stor del arbetar med legitimationsyrken. Våra kunder ställer höga krav på erfarenhet hos våra medarbetare med uppdrag för dem. Inom ramen för vår affärsutveckling arbetar vi inom vissa segment med att utveckla mer juniora medarbetare att kunna ta första steget in i krävande uppdrag, med tydlig arbetsledande resurs. Detta möjliggör för en ökad kompetenstillgång i bristyrken för våra kunder.

Vår position möjliggör även att vi kan skräddarsy uppdrag och öka flexibiliteten både på de lokala och de nationella arbetsmarknaderna. På så sätt kommer fler människor i arbete och till sin fulla rätt. Samtidigt som företag och organisationer får den kompetens de efterfrågar. Genom vår relation till våra kunder, ofta i långa uppdragsrelationer, kan vi tillsammans utveckla och erbjuda innovativa lösningar som gynnar såväl kunder som medarbetare i viktiga samhällsfunktioner.

Fler sjuksköterskor stannar i vården

Flertal studier och undersökningar pekar på att sjuksköterskor väljer att lämna yrket bland annat till följd av ökad arbetsbelastning, arbetstider och svårigheter att förena arbete och fritid.

Almega Kompetensföretagen gjorde under 2022 en undersökning bland bemanningsanställda sjuksköterskor. I undersökningen framgår att endast en av tre sjuksköterskor kunde tänka sig att arbeta i region eller kommun om möjligheten att arbeta genom ett bemanningsföretag inte fanns.

Var femte person anger att de skulle byta till privata företag och var sjunde anger att de skulle byta yrkesbana helt.

Första arbete för unga och personer med utländsk bakgrund

Vi är övertygade om att närvarande och personliga möten med våra kunder och konsulter är nyckeln till framgångsrika matchningar.

I vår verksamhet inriktad mot skola och förskola förmedlar NGS vikarier vid personalförfrågor av ordinarie medarbetare. Genom obligatorisk introduktionsutbildning tillsammans med samarbetspartners som är inriktade på att underlätta för nyanlända och utrikes födda att arbeta i skola och förskola kan vi bidra till att unga personer, studenter och personer med utländsk bakgrund ges möjlighet till ett första arbete och ett steg in på arbetsmarknaden.

Morgondagens ledare till samhällsviktiga organisationer

Inom chefsförsörjning till företag och offentlig sektor arbetar vi i huvudsak med seniora tillsättningar där ledarskapet är centralt. Genom vår stora expertis inom ledarbedömning, bland annat med ett bolagsöverskridande assessment-team med legitimerade psykologer där vi mycket framgångsrikt kan identifiera ledarpotential till samhällsviktiga organisationer.

Nischad bristkompetens till offentlig sektor

Under 2022 startades ytterligare ett bolagsöverskridande samarbete i koncernen för att samla de förutsättningar som behövdes för att möjliggöra en specifik satsning för att möta offentliga uppdragsgivares behov av att rekrytera specialister inom en rad finansiella områden.

Specialistrekrytering ställer stora krav på djup kunskap inom det aktuella området och innefattar även helt nya roller som bland annat uppkommit till följd av ökad reglering, digitalisering och teknisk utveckling. Som en del av satsningen tillsattes ett specialistteam som fokuserat arbetar med att rekrytera specialistroller till den offentliga sektorn med mycket framgångsrikt resultat.



Vårt samhällsengagemang

Samhällsengagemang har alltid varit viktigt för NGS. Alla har ett ansvar att hjälpa andra som inte har det lika bra och vi vet att med gemensam kraft går det att göra skillnad och bidra till ett bättre samhälle.

Varje år väljer vi att vid jul ge extra stöd till en utvald organisation för att få ett större genomslag. Efter att vi under flera år valt att stödja Minds arbete med att främja psykiskt välbefinnande valde vi att 2022 stödja UNHCRs arbete i deras insatser för att hjälpa ukrainska medborgare på flykt från sitt krigsdrabbade hemland.

Under 2022 har ytterligare insatser gjorts från både kontoret i Stockholm men främst från Karlskrona för att hjälpa ukrainska flyktingar både på plats i Ukraina och i Sverige. I Karlskrona anländer färjan från Polen vilket visat sig bli en av de vanligaste vägarna för att ta sig till Sverige från Ukraina.

I vår artikel på sidan 48 får vi möta en av våra medarbetare som varit extra drivande i arbetet med NGS insamling och även den organisation som förmedlat hjälpen.

Kunskapsdelning

Nätverk

NGS nätverk är en möjlighet för kunskapsutbyte för att utveckla karriär, ledarskap och kunskap. Genom våra nätverk får vi tillsammans med våra medlemmar möjlighet att utvecklas, utmanas, inspireras, utbyta erfarenheter, skapa nya relationer och nå bättre resultat. Vår framgång beror till stor del på många och mångåriga goda relationer och ett gemensamt stort nätverk av människor och kompetenser.

Artiklar och publiceringar

Vår vilja att bidra till och skapa samhällsnytta är vår gemensamma nämnare inom NGS Group. Genom kommunikation och dialog med människor utbyter vi kunskaper, erfarenheter och driver oss mot vårt mål att skapa ständig och bestående förbättring för vår kund, vår kandidat – och för samhället i stort.

Alla material som NGS producerar och publicerar i olika digitala kanaler är i syfte om att vara genuint användbart och värdefullt för våra olika målgrupper i samhället. Materialet ligger i linje med våra varumärken och verksamhetens syfte och mission, vilket innebär en rad format och material som är skapat för att dela med oss av råd och expertis.



Vårt bidrag till hållbar samhällsutveckling i siffror

85

Miljoner SEK
i skatt och
sociala avgifter 2022

4

Nätverksträffar
Kunskapsdelning
under hösten 2022

58

Specialist-
rekryteringar
till offentlig sektor 2022

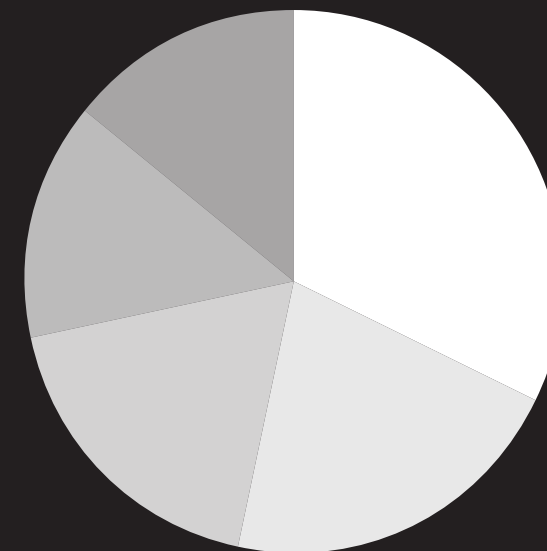
5

Sociala
engagemang
under 2022

Almega Kompetensföretagen:

Med bemanningsföretag stannar fler i vården

Om inte möjligheten att arbeta som vårdkonsult fanns skulle endast en av tre arbeta för kommun eller region.



32% Direktanställd
i offentlig sektor

21% Direktanställd
i privat sektor

18 %
Annat

14%
Bytt yrkesbana

14%
Vet ej

Med önskan om att sprida ljus och värme i en svår tid

”Vi önskade varandra god jul och gott nytt år – och jag slogs av att vi lever i samma stad men samtidigt i helt olika världar.”

Den 24 februari 2022 eskalerade striderna i Ukraina och har sedan dess skapat stora hjälpbehov i konfliktens spår. För att stötta de människor som drabbas valde NGS att som julgåva skänka pengar till UNHCR, specifikt öronmärkta för att hjälpa flyktingar från Ukraina.

NGS anställda har under året gjort flera andra insatser, framför allt genom dotterbolaget Nurse & Doc Partner. Vid jul gjordes en större insamling av såväl kläder som nyinköpta varor och julklappar – med önskan om att sprida ljus, hopp och värme i en minst sagt annorlunda juletid.

Ett år efter krigets utbrott har flera miljoner ukrainare tvingats lämna sina hem och sitt hemland för att söka skydd från kriget. Cirka 10 km från NGS kontor i Karlskrona ligger färjeterminalen Verkö där färjan från Polen anländer. En flyktväg som visat sig bli en av de vanligaste för ukrainska flyktingar att ta sig till Sverige.

Denice Kanerva är en av Nurse & Doc Partners medarbetare som varit drivande och engagerat sig för att hjälpa till, både som en aktiv part i Nurse & Doc Partners bidrag, såväl som privat.

– Min pappas fru är från Ukraina och hennes son bodde kvar i landet när striderna eskalerade, därför blev det naturligtvis extra påtagligt vilka förödande effekter det snabbt blev för befolkningen, berättar Denice.

Bland de första att organisera sig för att hjälpa

Genom en vän fick Denice kontakt med initiativet *Open your home and heart for Ukraine*, en grupp frivilliga som tillsammans med bland annat Svenska kyrkan, Equmeniakyrkan och Röda Korset, var bland de första att organisera sig för att välkomna de flyktingar som kom i land med Polenfärjan vid färjeterminalen på Verkö.

– Kyrkan och alla volontärer har jobbat hårt redan från start och jag är väldigt imponerad av deras ihärdiga engagemang. De var först på plats, långt innan kommunen agerade. De hjälpte till med allt ifrån att hitta boende som att vara behjälpliga i kontakten med myndigheter och liknande, förklarar Denice vidare.

Maria Malmberg är moderator i gruppen och som anställd i Svenska kyrkan är hon även involverad som organisatör i olika hjälpinsatser för att tillgodose flyktingarnas behov.

– Redan den första tiden då de ukrainska flyktingarna började anlända till Karlskrona kom hundratals människor vid varje ankomst. Många saknade mål med sin resa och behövde någonstans att landa, hjälp med att få tak över huvudet och mat. Till en början var vårt åtagande att närvarande möta människorna och fylla glappet som lätt kan uppstå mellan människa och myndighet. Vi mötte upp med varm dryck, något att äta, lite hygienartiklar och ett mänskligt möte, berättar Maria.

En extra julinsamling

Under 2022 har NGS gjort flera insatser för att försöka stötta och hjälpa ukrainska flyktingar. Vid jul, när det var kallt och efterfrågan var stor på bland annat varma kläder och mat till följd av kraftigt ökade priser, samlades de anställda på Nurse & Doc Partners kontor i Karlskrona. Medarbetarna hade samlat ihop varma ytterkläder och skor samt bättre begagnade leksaker och spel som de i en gemensam aktivitet hjälptes åt att slå in som julklappar. Även förnödenheter så som hygienartiklar, torrvaror och konserver, hade köpts in och lämnades tillsammans med julklapparna över till Mariagården.

Maria berättar att initiativet *Open your heart* är helt beroende av att privatpersoner och organisationer engagerar sig och bidrar.

– Engagemanget från samhället har varit enormt – så fantastiskt att se hur människor vill hjälpa. Alla gåvor som lämnats in från privatpersoner, företag och organisationer är oerhört viktiga för att kunna fortsätta arbetet framåt, dels för att kunna dela ut till de som behöver hjälp här i Sverige men också för att kunna skicka med lastbilar till Ukraina. Transporterna är kostsamma och ekonomiska medel är därför av stor betydelse, säger Maria.

Stort hjälpbehov där samhällets engagemang är ovärderligt

Maria berättar att initiativet *Open your heart* har utvecklats till ett fantastiskt samarbete mellan dem, Karlskrona kommun, flera andra kyrkor, hjälporganisationer, myndigheter och även färjebolaget. Mariagården blev snabbt en central plats för initiativet där man hade möjlighet att öppna upp och erbjuda en tillfällig plats för de som inte hade någonstans att ta vägen. Mariagården tog också emot diverse förnödenheter som sedan hanterades, sorterades och delades ut på terminalen.

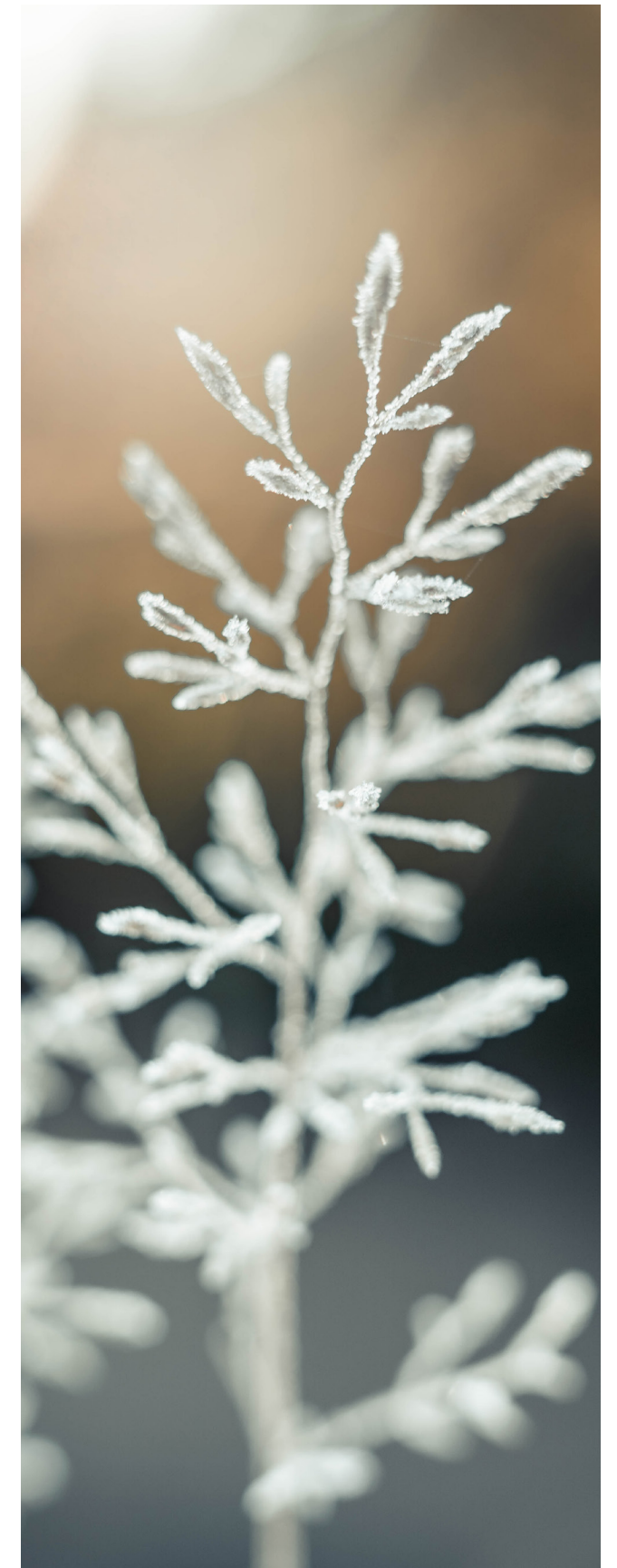
– Vi upprättade ett schema med volontärer och personal som tillsammans bemannade färjeterminalen vid varje ankomst oavsett tid på dygnet.

Denice är en av de frivilliga som är med och hjälper till vid färjeterminalen.




– Även om det är jobbigt att stå på kajen mitt i natten och se de små barnen, rädda och trötta, stiga iland med bara sin mamma – så känns det ändå bra i hjärtat att vara där. Att kanske kunna göra det jobbiga lite, lite lättare för någon, berättar Denice.

Vid jul fick Denice kontakt med en ukrainsk mamma som hon gav familjens barnvagn och bebisssaker till. De har fortfarande regelbunden kontakt där Denice försöker hjälpa till att svara på alltifrån var det är bäst att handla till olika frågor som kan komma upp i kontakt med myndigheter samt bidra med annan viktig samhällsinformation. Denice minns tydligt deras möte.

– Vi önskade varandra god jul och gott nytt år, och jag slogs av att vi lever i samma stad men samtidigt i helt olika världar. Mina barn satt och öppnade julklappar i sitt trygga hem, med hela familjen samlad medan den ukrainska familjen satt i en vänlig kvinnas extrarum och saknade sin pappa som strider för sitt hemland.






Vårt aktiva bidrag till FN:s globala mål

Mål	Definition	Vårt aktiva bidrag
	<p>Säkerställa hälsosamma liv och främja välbefinnande för alla i alla åldrar.</p> <p>Delmål 3.8 – Åstadkomma allmän hälso- och sjukvård för alla, som även skyddar mot ekonomisk risk, tillgång till grundläggande hälso- och sjukvård av god kvalitet liksom tillgång till säkra, effektiva och ekonomiskt överkomliga grundläggande läke- medel och vaccin av god kvalitet.</p>	<p>Vårt dotterbolag Nurse & Doc Partner är ledande i Norden inom vårdbemanning och tillhandahåller vårdpersonal till både kortare och längre uppdrag. Till orter där det är svårt att rekrytera eller för att stärka upp tillfälligt, som vid arbetstoppar, semester och sjukfrånvaro – där arbetsbelastningen ökar för de ordinarie medarbetarna.</p> <p>Vi är övertygade om att en rörlig och dynamisk arbetsmarknad behövs för en fungerande och jämlik sjukvård. För först när medarbetare kan röra sig mellan vårdcentraler, sjukhus och regioner kommer bristkompetens finnas tillgänglig, där den för tillfället behövs som allra bäst.</p>
	<p>Säkerställa en inkluderande och likvärdig utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla.</p> <p>Delmål 4.1 – Senast 2030 säkerställa att alla flickor och pojkar fullbordar avgiftsfri och likvärdig grundskole- och gymnasieutbildning av god kvalitet som leder till relevanta och ändamålsenliga kunskaper.</p> <p>Delmål 4.2 – Senast 2030 säkerställa att alla flickor och pojkar fullbordar avgiftsfri och likvärdig grundskole- och gymnasieutbildning av god kvalitet som leder till relevanta och ändamålsenliga kunskaper.</p>	<p>I över två decennier har vårt dotterbolag Vikariepoolen stöttat upp och avlastat förskolans och skolans verksamheter i deras viktiga uppdrag – att lära, stärka och utveckla nya generationer av barn och unga för framtiden.</p> <p>Vikariepoolen arbetar med uthyrning och rekrytering av pedagogisk personal, kökspersonal och handledare till förskola och skola. Utbildning av god kvalitet är en rättighet och vi vill hjälpa skolor och förskolor att se till att barn och ungdomar får den kunskap de behöver, även när ordinarie personal saknas.</p>
	<p>Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt.</p> <p>Delmål 5.5 – Tillförsäkra kvinnor fullt och faktiskt deltagande och lika möjligheter till ledarskap på alla beslutsnivåer i det politiska, ekonomiska och off-entliga livet.</p>	<p>Jämställdhet är en viktig fråga för NGS. Vi arbetar aktivt för att uppnå en i alla avseenden jämställd arbetsplats.</p> <p>Vår jämställdhetsplan är ett verktyg för att styra att vi erbjuder lika villkor på arbetsplatsen oavsett kön samtidigt som vi motverkar all form av diskriminering.</p>

NGS vill ta ansvar för en global och hållbar värld som efterlämnar tillgångar och möjligheter för framtida generationer. Vi tror att vi bäst bidrar genom att göra vår affär hållbar och växande genom att vi varje dag förser företag och organisationer med talanger och ledarskap.

Agenda 2030 innehåller FN:s sjutton globala mål för hållbar utveckling. I vårt gemensamma arbete vill vi medverka till uppfyllandet av de globala målen, eftersom vi vet att det spelar roll vad vi gör - varje dag och i alla sammanhang.

De globala målen ska vara väl kända i vår organisation och vi ska vara en del av den globala uppgift som nu ligger framför alla individer, företag och organisationer.

Mål	Definition	Vårt aktiva bidrag
	<p>Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.</p> <p>Delmål 8.5 – Senast 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete.</p>	<p>När NGS förmedlar uppdrag och tjänster är vi delaktiga i att skapa fler arbetstillfällen på en expanderande marknad. Vi har både resurser och kompetens att vara innovativa och nyskapande i detta arbete.</p> <p>Vi vill skapa långsiktigt hållbara arbetsvillkor för alla våra medarbetare och ge dem förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.</p>
	<p>Minska ojämlikheten inom och mellan länder.</p> <p>Delmål 10.2 – Till 2030 möjliggöra och verka för att alla människor, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderade i det sociala, ekonomiska och politiska livet.</p>	<p>NGS arbetar med att öka jämlikhet, motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter för alla.</p> <p>Vi vill verka för en ökad mångfald i våra rekryteringar och strävar efter att uppnå en objektiv och fördomsfri rekryteringsprocess.</p>
	<p>Säkerställa hållbara konsumtions- och produktionsmönster.</p> <p>Delmål 12.2 – Senast 2030 uppnå en hållbar förvaltning och ett effektivt nyttjande av naturresurser.</p>	<p>Vi vill verka för hållbara konsumtions- och produktionsmönster och arbetar aktivt med att minimera vår egen negativa miljöpåverkan.</p>

