

Hållbarhetsrapport 2020

Matched by Ework





Ework Group

Ework är en marknadsledande och oberoende konsultförmedlare i norra Europa med fokus på IT, telekom, teknik och verksamhetsutveckling. Utan anställda konsulter kan Ework opartiskt matcha varje uppdrag med rätt kompetens från hela marknaden. Ework är grundat i Sverige år 2000 med huvudkontor i Stockholm och har idag verksamhet i Sverige, Danmark, Norge, Finland och Polen. Ework har tre olika erbjudanden och målet är alltid att förmedla rätt kompetens:



Competence Supply

Matchning är nyckeln till att vid varje uppdrag hitta rätt kompetens till rätt pris.



Platform Services

Vi möter framtidens konsultmarknad med digitala plattformar, mobilitet och artificiell intelligens.



Procurement Services

Vi fungerar som en inköpsenhet för hela, eller för delar av ditt konsultbehov.

För ytterligare information om Ework, vår affärsmodell och 2020 års siffror se vår årsrapport.

Hållbarhet för Ework

En hållbar affärsmodell

Ework utmanar industristandard och gamla sanningar genom att möjliggöra för individer och företag att nå sin fulla potential. Vi bedriver ett arbete för att uppnå ett hållbart samhälle genom en affärsmodell där mångfald och jämställdhet står i fokus. För Ework är det viktigt att vi använder våra resurser på ett ansvarsfullt sätt; vi vill säkerställa att vi har skickliga och kunniga människor idag och imorgon. Ework möjliggör för konsulter att komma in på marknader som tidigare inte varit möjliga, oavsett om de är anställda eller egenföretagare. Vi tror att varje individ besitter fler förmågor än vad som kan beskrivas i ett CV – vi matchar rätt konsult med rätt uppdrag genom att se till helheten. Ework har inga anställda konsulter utan vårt mål är att matcha kundens uppdrag med de mest lämpliga konsulterna från hela marknaden – en process vi kallar "Matched by Ework". Vi matchar helt utan värdering om kön, etnisk tillhörighet eller ålder, och har som mål att vi ska ha rätt individ på rätt plats för att möjliggöra utveckling för både konsult och företag.

Evidence Based Match (EBM) – Matchning av rätt kandidat

Att enbart verifiera kompetens via ett CV är en svag urvalsprocess. Ework har därför utvecklat ett nytt och forskningsbaserat verktyg för att stödja matchningen av rätt kandidat med de specifika personliga egenskaper och beteenden som krävs för att lyckas i en specifik roll. Genom att använda vår standardiserade metod för matchning, utvärderas konsulterna på ett strukturerat sätt vilket innebär att eventuella inslag av partiskhet i utvärderingsprocessen minimeras. Vi främjar därmed mångfald och minskar risken för diskriminering genom att eliminera fokus från kriterier som kön, etnicitet och ålder. Det bidrar till ett stort mervärde för våra kunder.

Metoden bygger på att vi, i tillägg till kompetensbaserad matchning, även lägger vikt vid så kallade Workstyles. Detta är ett begrepp som beskriver hur väl en individ lämpar sig för en viss roll eller uppgift och hur denne passar in i en organisation. Forskning visar att en hög matchningsgrad mellan kandidatens Workstyle-profil och de egenskaper som krävs för att lyckas i en specifik tjänst i större utsträckning genererar ett gott resultat, i form av hög arbetsmotivation från kandidaten samt ett positivt bidrag för organisationen som helhet.

Ework har tillgång till ett antal olika urvalstester; primärt används ett test som mäter **problemlösningsförmåga**, samt ett **personlighetstest**. Båda testen är väletablerade och har en bevisat hög reliabilitet och validitet. Resultatet av genomförda tester visar på en kandidats Workstyles-profil, och matchas sedan mot de egenskaper som krävs för att lyckas i en specifik roll.

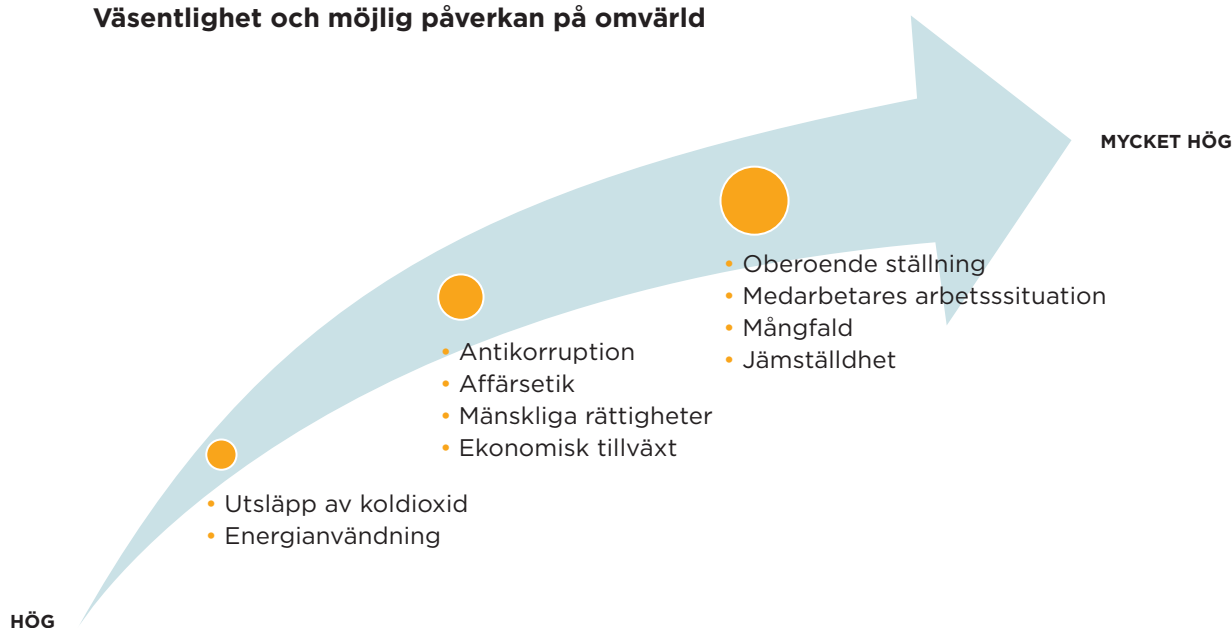
Sammantaget kartläggs och matchas kandidaternas erfarenheter, tekniskt kunnande och personlighet mot den kravspecifikation som överenskommit med beställaren. De bäst lämpade kandidaterna selekteras och tas vidare till nästa steg i processen.

Intressenter och väsentlighet

En intressent och väsentlighetsanalys har genomförts där nedan resultat har framkommit:

Intressenter	Kommunikation och dialog	Kärnfrågor	Eworks påverkan
Medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> Arbetsmiljöuppföljning Medarbetarundersökning Samverkan med fackliga organisationer 	<ul style="list-style-type: none"> Arbetsmiljö Kompetensutveckling Företagskultur Mångfald och jämställdhet Ledarskap 	<ul style="list-style-type: none"> Utbildningar Årliga uppföljningssamtal Workshops Policy och utbildning inom mångfald och jämställdhet Ledarutbildning Arbetsmiljöombud
Kunder	<ul style="list-style-type: none"> Möten mellan parter Kundundersökning Upphandlingar Krav i avtal 	<ul style="list-style-type: none"> Kvalitet och kapacitet Affärsetik Erbjudanden Säkerhet Oberoende 	<ul style="list-style-type: none"> Ledningssystem för kvalitet och miljö Säljutbildning Utveckling av erbjudanden
Aktieägare	<ul style="list-style-type: none"> Årsstämma Styrelsearbetet Investerarmöten 	<ul style="list-style-type: none"> Lönsamhet och tillväxt Affärsetik 	<ul style="list-style-type: none"> Uppförandekod och riktlinjer Interna mål
Leverantörer och konsulter	<ul style="list-style-type: none"> Möten mellan parter i leverantörsevent Leverantörsundersökning Upphandling 	<ul style="list-style-type: none"> Oberoende Kvalitet och kapacitet Affärsetik Jämställdhet och mångfald 	<ul style="list-style-type: none"> Konsultanspassade erbjudanden Uppförandekod för leverantörer Inköpsrutiner

Väsentlighet och möjlig påverkan på omvärld



Risker och möjligheter

Eworks ledning genomför varje år en riskanalys som publiceras i årsredovisningen. Nedan analys tar endast hänsyn till risker kopplade till hållbarhet.

Etiska risker

Etiska risker så som korruption eller att mänskliga rättigheter inte efterföljs finns, då Ework har en mängd kunder och ännu fler leverantörer i hela världen. Dessa risker hanteras genom att Ework tillser att leverantörer skriver under på kunders och Eworks egen uppförandekod. Dessutom har Eworks medarbetare en nära relation med konsulter och får därmed veta om leverantörer inte behandlar sina anställda med respekt eller i enlighet med etiska riktlinjer.

Leverantörskedja

Inköp och krav från kunder att vissa leverantörer ska användas medför en risk då Ework inte har kontroll över leverantörerna. Vid inköp ska en fastställd process efterföljas. Särskilda undersökningar om leverantörer ska genomföras för att undvika att vi kontrakterar leverantörer som inte står upp för det Ework tror på.

Kompetensförsörjning

Att den personal vi har utbildat slutar och går vidare mot nya utmaningar är en risk för Ework då vi förlorar kunskap. Detta försöker vi undvika genom att skapa utbildningsmöjligheter för våra anställda, samt bygga en tydlig karriärstege för dem som stannar.

Arbetsmiljö

Ework arbetar för att minimera arbetsmiljörisker, så som för hög ljudnivå och brist på kontroll ute hos kund. För arbetsmiljön på varje enskilt kontor har vi arbetsmiljöombud och en ledningsgrupp där dessa frågor regelbundet diskuteras. För arbetsmiljön ute hos kund för vi en dialog med kunden om deras ansvar. Detta följs också upp genom att vi kontrollerar med konsulter om de upplever något problem på arbetsplatsen.

Anställda

Utbildning, arbetsvillkor, jämställdhet

När vi rekryterar personal ser vi potentialen i alla människor. Det är inte antal år av erfarenhet som väger tyngst, utan vi använder vår modell för att matcha konsulter även när vi rekryterar internt. Vi tror på rätt person på rätt plats. Vi tror på mångfald och jämställdhet i alla led och vi vill satsa på unga genom att utveckla deras potential, så att de kan vara en del av den globala arbetsmarknaden för en lång tid framöver.

Vi har utvecklat "Sales Academy", en utbildning som alla Eworks medarbetare genomgår för att lära sig generisk säljträning. Utöver detta har vi även utbildningar inom bland annat HLR, stresshantering och motverkande av sexuella trakasserier. Vi tror på en arbetsplats där alla får rätt verktyg för att hantera de utmaningar de ställs inför, och där varje anställd ska må bra och kunna skapa en balans mellan arbete och fritid. Även utbildning av våra ledare är en viktig del och därför har alla ledare genomgått en utbildning i förändring och motivation, coachande ledarskap och att leda på distans samt i arbetsrätt.

Som anställd i ett globalt företag är resor en naturlig del av arbetet. Vi satsar dock på att hitta digitala möteslösningar istället för att resa. Vid resor ska dessa ske på ett hållbart sätt. Vi väljer tåg framför flyg när det är möjligt och väljer miljöbilar om vi måste åka taxi. Vi bedriver även ett initiativ där vi har cyklar på kontoren som finns tillgängliga för medarbetare att använda när de ska iväg på möten, som ett alternativ till bil.

Policy för anställda

People Operations har under 2020 reviderat befintliga policyer som reglerar områden som rör Eworks egen personal. Dessa finns tillgängliga för medarbetare på Eworks intranät. Våra förhållningsregler för medarbetare finns till för att säkerställa att alla vet eller kan ta reda på vad Ework står för gällande arbetsvillkor och arbetsmiljö, samt vad som händer om detta inte efterföljs. För att dessa ska efterföljas finns bland annat en likabehandlingsgrupp. Vi har även genomfört en mängd workshops för att alla medarbetare ska förstå vad Ework står för och hur vi ska bete oss mot varandra.



Policyer för anställda som People Operations är ansvariga för

- Alkohol och drogpolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Diskrimineringspolicy
- Jämställdhetspolicy
- Likabehandlingspolicy
- Kompetensutvecklingspolicy
- Policy mot mobbning
- Policy mot kränkande särbehandling
- Policy mot trakasserier och sexuella trakasserier
- Policy mot hot och våld
- Rehabiliteringspolicy

Resultat

Område	2020	varav kvinnor	2019	varav kvinnor
Medelantal anställda				
<i>Moderbolaget</i>				
Sverige	189	121	212	129
Totalt moderbolaget	189	121	212	129
<i>Dotterföretag</i>				
Polen	54	35	43	23
Finland	9	8	11	9
Danmark	9	6	15	11
Norge	23	18	25	18
Totalt dotterföretag	95	67	94	67
Totalt koncernen	284	188	306	190
Andel kvinnor				
på Ework Group		66 %		62 %
i ledande position		60 %		54 %
på exekutiv nivå		32 %		35 %
i styrelse		26 %		29 %
Antal konstaterade fall				
diskriminering	0		0	
arbetsmiljöolyckor	0		0	
Antal fall dödsolyckor	0		0	

Medarbetarundersökning

Vi strävar kontinuerligt efter att förbättra vår organisation genom att samla information från våra medarbetare som rör deras syn på olika delar av arbetsklimatet, det egna välmåendet och andra viktiga områden som kan påverka arbetsklimatet på bolaget. Detta görs genom regelbundna, månatliga medarbetarundersökningar. Undersökningarna riktar sig till samtliga medarbetare på Ework och resultaten läses ut per land samt per enhet. Undersökningarna är en viktig kanal för anställda på Ework att göra sin röst hörd och genom dem ges möjlighet till påverkan på en rad områden. Undersökningen är helt anonym.

Undersökningen utgår från och fokuserar på ett antal huvudområden; **energi, samarbete, återhämtning, information, ledarnärvaro** samt **motivation**. Områdena energi och samarbete mäts enligt en skala med fyra nivåer, medan information, ledarnärvaro och motivation mäts binärt genom "ja" eller "nej".

Resultat medarbetarundersökning

Följande punkter är det procentuella snittet positiva svar under perioden april – december 2020:

- 75% av samtliga medarbetare som deltog angav att den egna energinivån låg på en tillfredställande nivå (3-4 av 4).
- 91% har upplevt det interna samarbetet som bra eller mycket bra.
- 81% har svarat att de har tillräckligt med tid för återhämtning efter arbetsdagen.
- 72% har uppgivit att de känner sig motiverade eller mycket motiverade.
- 88% har haft regelbundna avstämningsmöten med sin närmsta chef.
- 84% upplever att de försetts med tillräckligt omfattande information från bolaget angående nyheter och uppdateringar medan 95% svarat att de kontinuerligt håller sig uppdaterade gällande organisatoriska nyheter och ändringar.

Varje månad har ett extra fokusområde lagts till. Ett område som berörts är worklife balance; På frågan om den upplevda arbetsbelastningen är hanterbar svarade 85% att så var fallet. 95% upplever att de regelbundet planerar och strukturerar sin arbetsdag medan 85% upplever att de med enkelhet kan prioritera sina arbetsuppgifter. 78% svarade att de tydligt kan avgränsa arbete från fritid.



Hälsa på arbetsplatsen

People Operations arbetar kontinuerligt tillsammans med sitechefer och arbetsmiljöombud för att alla ska trivas och må bra.

Sjukskrivningar	2020	2019
Långtidssjukskrivningar, Sverige	1,0 %	2,4 %
Korttidssjukskrivningar, Sverige	2,4 %	1,2 %
Långtidssjukskrivningar, hela Ework	1,4 %	3,4 %
Korttidssjukskrivningar, hela Ework	2,3 %	1,0 %



Konsulter



För Ework är alla konsulter viktiga, oavsett om de är anställda på större konsultbolag eller driver sitt eget. Vår affärsidé bygger på att vi kopplar ihop kunder och konsulter. Eftersom Ework sitter som mellanhand är det alltid lika viktigt för oss att vi har nöjda parter på båda sidor. För våra konsulter innebär detta att vi arbetar för att alla, oavsett anställningsform, ska ha möjligheten att ta uppdrag.

Ework har idag ramavtal med många stora företag, där endast leverantörer som kan ingå avtal för större leverans kan komma in. I och med att kunder har Ework som leverantör gör vi det möjligt för både stora och små aktörer att leverera till dessa stora bolag. I och med detta har vi anpassat en rad tjänster för våra konsulter:

- Vi erbjuder leverantörer och konsulter betalt direkt istället för att få vänta tills Ework får betalt, en tjänst vi kallar Pay Express.
- Vi erbjuder coaching vid intervju och CV.

Miljö



Ework har varit miljöcertifierad sedan 2012 och bedriver ett systematiskt miljöarbete. Ework är i grunden ett tjänsteföretag vilket betyder att vi inte producerar något där vi utgör en risk för betydande miljöpåverkan. Vårt fokus är därför att analysera de områden där vi kan ha en påverkan på miljön.

Eworks miljöarbete är stadgat i vår Miljöpolicy. Eftersom resor är ett av de områden där Ework har störst möjlighet att påverka läggs stor vikt på resande. Genom att minska vårt resande och öka fokus på möjligheter till virtuella möten arbetar Ework för att minska sitt koldioxidutsläpp. Vi arbetar även för att fler konsulter ska ha möjlighet att arbeta på distans och på så sätt inte behöva resa för att sitta på plats hos kund. Eworks egna konsulter som bedriver IT-utveckling har alla möjligheter att arbeta på distans. Vid upphandling av nya leverantörer ska dessa bedriva ett miljöarbete och påvisa minst en miljöpolicy.

Resultat

Resor	Avstånd (totalt km)	Co ₂ kg/person och km	Totalt Co ₂ kg
2020			
Inrikes	110 905	0,27	14 464
Utrikes	0	0,11	0
Totalt	110 905	0,38	14 464
2019			
Inrikes	210 814	0,16	33 730,24
Utrikes	381 615	0,11	41 977,65
Totalt	592 429	0,27	75 707,89

Socialt ansvarstagande



För Ework är människan i fokus. Därmed blir socialt ansvarstagande en viktig aspekt i Eworks arbete. Vi tror på en hållbar konsumtion och gör aktiva val vid inköp av dagligvaror så som livsmedel och städprodukter. Istället för julklappar till kunder donerar vi pengar till välgörande ändamål, där de anställda på varje kontor själva bestämmer vilken organisation pengarna ska gå till.

Hand in Hand



Ework är i grunden ett entreprenörsföretag och vi tror att världen behöver fler entreprenörer. Därför stödjer vi organisationen Hand in hand, vars affärsmodell är hjälp till självhjälp och med fokus på att hjälpa kvinnor att starta eget. Kvinnorna får träning i hur man driver en affärsverksamhet, i entreprenörskap och bokföring, liksom i finansiering och marknadsföring. Dessutom får de tillgång till mikrolån, så att de själva kan ta sig och sina familjer ur fattigdom.

Kvinnor har en central betydelse i utvecklingsarbetet eftersom de har en viktig social och ekonomisk inverkan, både på familjen och på samhället. Att utbilda och stärka kvinnor är nyckeln till att bekämpa fattigdom: Studier visar att kvinnor generellt investerar 90 procent av sin inkomst på familjens välbefinnande, motsvarande siffra för män är 30-40 procent.



Antikorruption



Under året har Ework omarbetat sin antikorruptions- och mutpolicy så att denna ska vara enklare för varje medarbetare att förstå och tillämpa. Policyn gäller för alla medarbetare, konsulter eller personer som arbetar hos Ework. Ework har en nolltolerans mot korruption och mutor, och ska agera direkt vid misstänkta fall. Den nya policyn togs fram efter ett misstänkt fall av muta, som sedermera visade sig vara falsk. Däremot fick Ework en möjlighet att tillämpa processen och arbeta om delar som var otydliga. Tillsammans med denna policy har en ny policy och rutin för visselblåsarfunktion tagits fram. Risk för korruption finns framförallt vid upphandling av nya avtal. Detta hanteras genom tydliga riktlinjer för vad som är accepterat och inte. I och med den nya policyn är alltid flera personer involverade vid nya avtal.

Resultat

- Inga konstaterade fall av korruption.
- Under året har två revisioner från kunder genomförts med avsikt att kontrollera Eworks arbete med antikorruption och visselblåsarfunktion.
- Hela Ework har fått information om den nya policyn mot mutor.

Mänskliga rättigheter

Ework stödjer sedan 2012 UN Global Compacts tio principer. Den uppförandekod som Ework har antagit är baserad på principerna. För att efterfölja detta är Eworks uppförandekod en del i de avtal vi skriver med leverantörer av olika slag. Utöver detta har Ework en Policy för mänskliga rättigheter.



