VÅRT ENGAGEMANG 2011

Vi bryr oss hela vägen!

Lernia är ett av Sveriges ledande kunskapsföretag. Vi minskar samhällets kompetensgap genom att utveckla och matcha människors kompetens mot arbetsmarknadens behov. Allt vi gör utgår från kompetensbehoven – det är så vi kan bidra till att fler människor får relevant utbildning och jobb.

Lernia erbjuder tjänster inom utbildning, bemanning, rekrytering och omställning vid mer än 80 kontor över hela landet. Lernia gör det möjligt för människor och företag att stärka sin konkurrenskraft genom rätt kompetens. Vi vet att kompetens gör skillnad.

UTBILDNING
Lernia Utbildning är vägen till rätt kompetens. Vi erbjuder utbildning, integrationstjänster och matchning för individer och företag.

BEMANNING
Lernia Bemanning stärker kundernas konkurrenskraft genom effektiva bemanningslösningar. Vi är ett auktoriserat bemanningsföretag som rekryterar och hyr ut personal i hela Sverige.

Innehåll

Medlemskap i branschorganisationer
Sveriges Auktoriserade Utbildningsföretag (SAUF)
Bemanningsföretagen (Almega)
European Vocational Training Association (EVTA)

Informationstillfällen
Årsstämma: torsdagen den 26 april 2012
Delårsrapport 1 jan – 31 mars 2012: torsdagen den 26 april 2012
Delårsrapport 1 jan – 30 juni 2012: tisdagen den 17 juli 2012
Delårsrapport 1 jan – 30 sep 2012: torsdagen den 25 oktober 2012
Bokslutskommuniké 1 jan – 31 dec 2012: torsdagen den 14 februari 2013
Årsredovisning och delårsrapporter publiceras på lernia.se

Produktion: Lernia i samarbete med Hallvarsson & Halvarsson

Tryck: Vitt Grafiska

Foto: Carola Björk, Peter Knutson, Lars Trangius, m.fl.

Om Vårt engagemang 2011

Den här rapporten innehåller information om Lernias verksamhet och hur den påverkar människor och miljö. Dokumentet kompletterar den legala årsredovisningen samt den bestyrkta hållbarhetsredovisningen som också återfinns i årsredovisningen. På lerna.se/Om-Lernia finns årsredovisningen att läsa och ladda hem som pdf.

Uppgifter om marknader och konkurrenssituation är Lernias egna bedömningar om inte specifik källa anges. Dessa bedömningar baserar sig på bästa och senast tillgängliga faktaunderlag från publicerade källor inom bemannings- och utbildningsbranschen.

För ytterligare ekonomisk information, kontakta Nils Bengtsson, Ekonomidirektör (CFO), info@lernia.se. För mer information om Lernias hållbarhetsarbete och -redovisning, kontakta Mikael Andersson, presschef, info@lernia.se.

Hållbarhetsredovisning

Lernia tydliggör sitt hållbarhetsarbete genom att i årsredovisningen också publicera en hållbarhetsredovisning i enlighet med ägarens riktlinjer, ”Riktlinjer för extern rapportering för företag med statligt ägande” (Regeringskansliet, Näringsdepartementet). Hållbarhetsredovisningen har sedan 2008 bestyrkts av extern part. Hållbarhetsredovisningen är framtagen i enlighet med riktlinjerna för Global Reporting Initiative (GRI) och omfattar Lernias Hållbarhetsredovisning 2011, årsredovisningen sidorna 51–62.

Det är Lernias egen bedömning att Hållbarhetsredovisningen 2011 uppfyller de krav som ställs på en hållbarhetsredovisning på tillämpningsnivå C baserad på tillämpningsnivåerna framtagna av Global Reporting Initiative. Deloitte AB har bestyrkt Lernias Hållbarhetsredovisning 2011 och bekräftar att den uppfyller tillämpningsnivå C+.
Se bestyrkanderapporten, årsredovisningen sidan 63.

Läs mer om GRI på www.globalreporting.org.

Framsidesbild: Jonas Nyström utbildar sig till VVS-montör hos Lernia Utbildning i Liljeholmen, Stockholm. Efter den yrkesförberedande utbildningen kan han söka jobb direkt.

Bild sida 1: Judeh Ayad är administratör och vikarieanskaffare på Lernia Utbildning sedan 2009. Tidigare har hon arbetat som vikarielärare i sfi, matematik och datorkunskap. I Libanon studerade Judeh ekonomi och politik och i Sverige utbildade hon sig till datasystemtekniker.

Året i korthet

Lernia har kompetensutvecklat den svenska arbetsmarknaden i 90 år.

Lernia finns på över 80 orter i Sverige och har omkring 4 100 medarbetare.

Lernia är Sveriges näst största aktör inom bemanning till landets industriföretag och har sedan Lernia startade sin bemanningsverksamhet hyrt ut över 40 000 bemanningskonsulter.

Lernias intäkter ökade med 25 procent till 2 663 (2 128) mkr. Lernia Bemanning visade en stark tillväxt, medan utvecklingen för Lernia Utbildning var mer stabil.

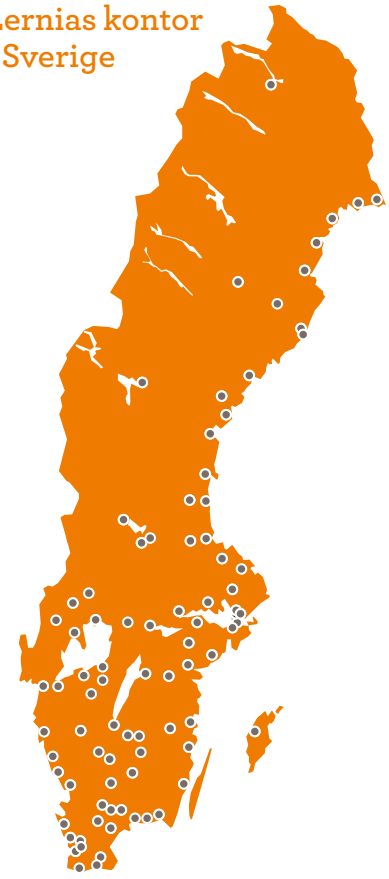
Lernia Bemanning nyanställde över 4 900 bemanningskonsulter, en ökning med 1 000 personer jämfört med 2010. Totalt hyrde Lernia Bemanning ut över 7 600 personer under 2011.

Lernia utbildade över 50 000 personer, varav drygt 10 000 i svenska för invandrare (sfi). Lernia erhöll rätt att utfärda betyg till deltagare inom vuxenutbildning och sfi.

Helena Skåntorp utsågs till ny VD och koncernchef i juni 2011 (tillförordnad från mars 2011).

Birgitta Ågren Böhlin utsågs till ny ordförande i september 2011.

Lernias kontor i Sverige

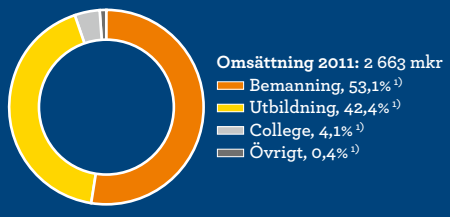


Nyckeltal

	2011	2010	2009
Summa omsättning, mkr	2 663	2 128	1 598
varav bemanning, mkr [1)]	1 415	938	566
varav utbildning, mkr [1)]	1 128	1 130	975
varav college, mkr [1)]	109	45	40
varav övrigt, mkr [1)]	11	15	16
Rörelseresultat före omstrukturerings-kostnader och nedskrivning av goodwill, mkr	91	144	-9
Rörelseresultat, mkr	-17	131	-36
Rörelsemarginal, %	-0,6	6,2	-2,3
Årets resultat, mkr	-28	96	-27
Avkastning på eget kapital, %	-5,3	19,1	-5,8
Soliditet, %	52	60	62
Utdelning, mkr	0	0	0

[1)] Proforma

Omsättningens fördelning 2011



[1)] Proforma

På väg mot långsiktig lönsamhet

2011 har varit ett år med stora utmaningar för Lernia. Vi har haft en kraftig tillväxt men samtidigt ett negativt rörelseresultat. Samtidigt har vi tagit viktiga steg mot att säkra en långsiktig lönsamhet, vilket också ger oss förmågan att vidareutvecklas och ha en hög grad av handlingsfrihet.

Sammantaget kan jag konstatera att 2011 varit ett år med stora glädjeämnen, men även stora utmaningar för Lernia. Lernia Bemanning har stärkt sina marknadsandelar och gått från att vara det tredje största till det näst största bemanningsföretaget inom industrisektorn. Lernia Utbildning har bland annat stärkt sina marknadsandelar inom sfi i Stockholm när deltagarna själva fått välja utbildare. Samtidigt har prispress och förändrade kundkrav ställt stora krav på vår anpassnings- och utvecklingsförmåga. Vår omsättning har ökat, men årets resultat följer en historik där vi inte uppnår våra ägares resultatmål, som är en rörelsemarginal på 5 procent över en femårsperiod. Vår största ekonomiska utmaning framöver ligger i att säkra en långsiktig och stabil lönsamhet för företaget.

Jag ser också utmaningar för Lernia i fråga om hur företaget upplevs av medarbetare och kunder. Lernia ska kunna uppvisa mycket bra siffror när vi mäter nöjdheten hos både medarbetare och kunder. Där är vi inte idag. Lernia får inte dåliga resultat, men inte heller de resultat som jag anser vi ska uppnå. Vår andra utmaning ligger i att bli en mer attraktiv tjänsteleverantör och arbetsgivare.

Stora utmaningar för samhället

Sverige har ett arbetsmarknadsläge där det råder brist på arbetskraft och samtidigt hög arbetslöshet. Den främsta anledningen till detta är svårigheten att matcha rätt kompetens med rätt jobb vid rätt tidpunkt och på rätt plats. Lernia har under 2011 mött detta behov av förbättrad matchning såväl genom bemanning och omställning, som genom utbildning.

Företagens snabba produktionsomställningar och behoven av att ständigt ha tillgång till rätt kompetens är trender som ökar efterfrågan på flexibla bemanningslösningar. Under de konjunkturförändringar vi sett under 2011 har vi kunnat möta våra kunders behov av kompetensförsörjning, med bibehållen trygghet för våra bemanningskonsulter. Vi kan se att intresset för bemanningslösningar också är fortsatt starkt, inte minst när osäkerheten kring samhällsekonomin kvarstår. De osäkra tiderna ökar också efterfrågan på våra omställningstjänster.

För Lernias offentliga kunder är den viktigaste uppgiften att säkerställa individernas egenförsörjning genom anställning eller egenföretagande. Här är Lernia en viktig leverantör av de tjänster som löser den uppgiften. Vi ska utveckla och matcha människors kompetens direkt mot arbetsmarknadens behov, och förkorta individers tid utanför arbetsmarknaden samtidigt som vi ska förbättra företagens konkurrenskraft.

Vår styrka är vår erfarenhet från såväl utbildning som bemanning och omställning. Vi arbetar med båda sidorna av det kompetensbehov som uttrycks från samhälle och näringsliv. Det är också här i kombinationen av dessa resurser, och i de synergier de skapar, som jag ser en viktig roll för Lernia i framtiden.

Fokus på höga kvalitetskrav

Lernia är ett kunskapsföretag som arbetar med kompetensförsörjning. Av den anledningen är god kvalitet en absolut förutsättning. Lernia är auktoriserat som bemanningsföretag av Almega Bemanningsföretagen, och auktoriserat som utbildningsföretag av SAUF, Sveriges Auktoriserade Utbildningsföretag. Vi har fått fortsatt förtroende från våra största bemanningskunder. Vi har också fått vår kvalitet erkänd i form av rätten att utfärda betyg till elever och deltagare inom vuxenutbildning och sfi.

Lernia har alltså en god kvalitetsgrund att stå på. Men det betyder inte att vi kan slå oss till ro. De marknader vi verkar på är i ständig utveckling, och det som var spetskvalitet igår är ofta baskvalitet idag.

Ett viktigt led i vårt kvalitetsarbete ska vara att utveckla våra tjänster i dialog med våra kunder och deltagare. Ett proaktivt förhållningssätt ska skapa möjligheten att hela tiden ligga i framkant för att inte bara motsvara kundernas förväntningar, utan för att överträffa dem.

Ansvarsfull leverans

Lernia har inget samhällsuppdrag, men våra kunder har en avgörande betydelse för det svenska samhället. Våra företagskunder bidrar till den svenska konkurrenskraften och kommunerna och arbetsförmedlingen stödjer individerna i deras livslånga lärande och matchar dem till arbete. Våra kunders mål och uppdrag ska därför påverka vår leverans.

Vårt förhållningssätt till våra kunder och deltagare samt medarbetare emellan ska reflekteras i vår värdegrund. Med respekt för allas lika värde med olika förutsättningar och mål, med ett engagemang för leverans och kvalitet, med en professionalism som baserar sig på innovation och lång erfarenhet, och med ett ansvar för att allt vi gör ska tåla genomlysning, ska vi vara ett juste företag som går att lita på.

Många som söker sig till Lernias utbildningar kommer från tuffa förhållanden. För personer med rätt kompetens finns gott om möjligheter medan de vars kompetens inte efterfrågas står utanför. För många är detta dessutom en situation som varat länge. I mötet med dessa ibland utsatta individer gör vi ett stort och viktigt jobb, där vi för att lyckas ska visa ett engagemang utöver det vanliga. Deltagarna i våra utbildningar ska kunna lita på att vi hela tiden använder vår

Helena Skåntorp här med Peter Norman då han besöker vår verksamhet i Liljeholmen, Stockholm. Peter Norman är finansmarknadsminister och ansvarig för statligt ägda bolag. Vid detta besök presenterade vi delar av vår utbildningsverksamhet, bland annat inom VVS och svenska för invandrare.

unika verksamhetsbredd för att förse dem med rätt kompetens, och placera dem i de sammanhang där denna kompetens efterfrågas. Lernia Bemanning ska också kunna fungera som det första steget in på arbetsmarknaden.

Våra bemanningskonsulter arbetar sida vid sida med anställda medarbetare på våra kundföretag. Det innebär att våra konsulter också är en integrerad del i arbetsmiljön på det aktuella företaget. Våra företagskunder ska kunna vara säkra på att våra konsulter har samma arbetsvillkor, samma trygghet och samma lojalitet som arbetskamraterna på kundföretaget.

För våra medarbetare ska Lernia vara en arbetsplats att vara stolt över. Stoltheten ska grunda sig på vetskapen om att vi gör skillnad för våra kunder och deltagare kombinerat med att vi når resultat som ger en stabil ekonomisk grund att stå på. Stoltheten ska också grunda sig på känslan av att arbeta på ett företag som erbjuder möjligheter till variation i karriären samt professionell och därmed personlig utveckling.

Lernias ansvar för leveransen innebär också att vi ska engagera oss i aktuella frågor som rör våra verksamhetsområden och våra affärer. Vi ska aktivt delta i samhällsdebatten och bidra med våra erfarenheter för att söka konstruktiva lösningar, men också för att peka på företeelser som inte stödjer en positiv utveckling.

Stabil lönsamhet

Vid sidan av en leverans med hög och rätt kvalitet är vårt främsta uppdrag just nu att uppnå en stabil och långsiktig lönsamhet. En stabil lönsamhet ger oss förmågan att vidareutvecklas och ha en hög grad av handlingsfrihet. Det ger oss också den buffert alla företag måste ha för att kunna hantera oförutsedda händelser eller svårare tider. Vi har inlett arbetet för ett stabilt och långsiktigt lönsamt Lernia, där en åtgärd varit att fokusera verksamheten till kärnområdena utbildning och bemanning. Som en konsekvens har vi under 2011 genomfört, ibland smärtsamma, förändringar som påverkat medarbetare, ledningar och bolagsstrukturer, utöver de löpande anpassningar som skett för att möta omvärldens nya krav. Vi har också nystartat ett arbete med vår värdegrund, vilket kommer att ligga till grund för utvecklingen av ledarskapet inom koncernen.

Genom att i högre grad bygga våra tjänster på lösningar från såväl utbildnings- som bemanningsverksamheten ska våra erbjudanden öka i värde. Vi ska också hitta nya, men närliggande och naturliga tillväxtområden. För att ytterligare främja utvecklingen ska vi fortsätta att bygga processer och stödsystem som säkerställer att vi kan vara flexibla för att möta våra kunders och deltagares förväntningar. Ett aktivt arbete med affärsplanen där alla medarbetare ska ges möjlighet att delta ger delaktighet och förståelse för våra affärsmål. Det arbetet kombinerat med en välförankrad värdegrund ska göra det möjligt att på alla nivåer inom Lernia fatta både lång- och kortsiktiga beslut i syfte att nå affärsplanens mål.

Vi ska fortsätta fokusera vår verksamhet till områden som ger långsiktigt god lönsamhet, växa tillsammans med befintliga kunder och vara beredda att minska vår exponering mot kundsegment där vi inte kan uppnå tillräckligt god kvalitet och tillfredställande lönsamhet.

Ett Lernia ska göra skillnad

Genom att inte vara bara ett utbildningsföretag eller bara ett bemanningsföretag, utan genom att vara båda samtidigt och agera som ett Lernia, har vi en position inom ett område som är angeläget för många. Kompetens gör skillnad för samhället, näringslivet och individerna. Lernia ska göra skillnad för sina kunder och sina deltagare.

Lernia ska också göra skillnad för sina medarbetare och bemanningskonsulter. Det ska vara både tryggt och spännande att arbeta på Lernia. Tryggheten ska ligga i att vi är ett juste företag som uppfyller alla regler och har bra villkor, och spänningen ska ligga i att vi ständigt utvecklas och kan erbjuda många olika karriärer.

Jag är väldigt stolt över att vara en del av ett lag som i sitt dagliga arbete framgångsrikt jobbar med viktiga framtidsfrågor. Tillsammans med medarbetare, ledning och styrelse har jag ett både roligt och utmanande uppdrag att bygga vidare på Lernias mer än 90-åriga historia och skapa ett företag som är nyttigt, lönsamt och juste. I den fortsatta texten kan du läsa hur vi tänker arbeta för att lösa det uppdraget.

Helena Skåntorp

VD och Koncernchef

Lernia lyssnar på omvärlden

Ökad konkurrens om individers kompetens är en tydlig trend, samtidigt som alltför många fortfarande står långt från arbetsmarknaden alltför länge. Här gör Lernia viktig skillnad. Vi ser och utvecklar människors kompetens, vi förstår företags och organisationers förväntningar, och vi matchar individers kompetens mot arbetsmarknadens behov på ett framgångsrikt sätt.

Svensk arbetsmarknad står inför betydande utmaningar. Åldersgruppen över 65 år förväntas att vara den som växer mest de närmaste 20 åren. Många äldre lämnar arbetslivet samtidigt som unga av olika skäl dröjer med att etablera sig på arbetsmarknaden. Det gör att färre kommer att behöva försörja fler. Vi går alltså mot ett läge med omfattande pensionsavgångar, parallellt med att efterfrågan på olika typer av specialkompetens ökar, samtidigt som många står utanför arbetsmarknaden. Det är alltså en situation med både över- och underskott på arbetskraft. Det ställer höga krav på en effektiv arbetsmarknad med träffsäker matchning, där individer rustas för jobb genom rätt kompetens. Här har Lernia en viktig roll att spela.

Konkurrens om kompetens

Företag och organisationer måste försäkra sig om att bristen på rätt kompetens inte blir flaskhalsen som bromsar deras utveckling. Det är tydligt att det blir svårare att i alla lägen hitta rätt person för rätt uppdrag. Snabb produkt- och tjänsteutveckling och skiftande marknader kräver en flexibel arbetsstyrka. Det är på många sätt en tuff verklighet. För kvalificerade personer finns gott om möjligheter medan de som saknar rätt kompetens står utanför. Det gäller inte minst ungdomar och många av dem som nyligen flyttat till Sverige.

För att hjälpa företag att lyckas krävs en förmåga att på ett flexibelt sätt möta såväl upp- som nergång i behov samt att leverera kvalitet. Genom effektiva utbildnings- och bemanningslösningar kan Lernia stärka både individer genom att korta deras tid utan jobb och företag genom att snabbt ge dem tillgång till kompetent arbetskraft.

Föränderlig arbetsmarknad

Arbetsmarknadens skiftande behov kräver stor flexibilitet av aktörer som Lernia. En av regeringens främsta prioriteringar är att förhindra att arbetslösheten biter sig fast. Mer konkret innebär det en satsning på personer som stått långt ifrån arbetsmarknaden under lång tid. Att bryta det utanförskapet och hitta fler vägar till jobb är en svår utmaning och en stor möjlighet för Lernia.

Arbetsförmedlingens uppdrag förändras och delar av genomförandet läggs ut på nya aktörer. Bland annat kan arbetssökande få stöd av jobbcoacher och nyanlända ta hjälp av så kallade etableringslotsar. Arbetsförmedlingens efterfrågan på sådana tjänster har skapat en ny marknad för nya aktörer. Ökad målstyrning av stödet till individerna skulle skapa bättre förutsättningar för Lernias bidrag till att öka individers anställningsbarhet och förbättra matchningen på arbetsmarknaden.

En annan förändring är att Arbetsförmedlingens efterfrågan på tekniska yrkesutbildningar – där Lernia länge varit ledande – inte är lika stor. Istället efterfrågas insatser som exempelvis jobbcoacher. För Lernia har det inneburit en förskjutning till affärer med lägre marginal.

Kompetens är allt

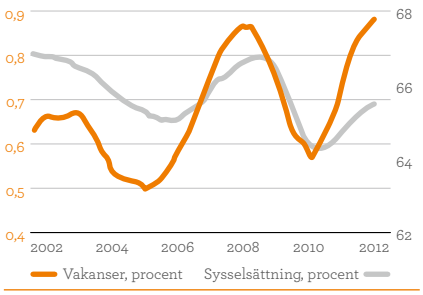
Lernia utvecklar och matchar människors förmåga mot företags behov.

Det är genom att vara lyhörda för arbetsmarknadens behov och genom att kunna agera på dessa insikter som vi bygger ett långsiktigt framgångsrikt Lernia. Våra behovsanpassade utbildningar gör att individen kan rikta sin tid och energi rätt, och snabbt finna nytt jobb utifrån sin nyvunna kompetens.

Lernias styrka ligger i förmågan att kombinera utbildning och bemanning på bästa sätt, så att våra kunder snabbt kan ta del av människors kompetens. Att företag och offentlig sektor har tillgång till rätt kompetens och att alla som kan jobba också gör det är avgörande för landets välfärd och konkurrenskraft. Det här är något som vi på Lernia gärna bidrar till.

Matchning på arbetsmarknaden

Vakanser som andel av arbetskraften jämfört med sysselsatta som andel av befolkningen 15–74 år (12 månaders glidande medeltal)



Källa: Reuters Ecowin

Dialog med omvärlden

Varje år gör Lernia det möjligt för tusentals människor och företag att stärka sin konkurrenskraft genom rätt kompetens. Vi bidrar till en effektiv arbetsmarknad – det gör att vi har en viktig roll att spela.

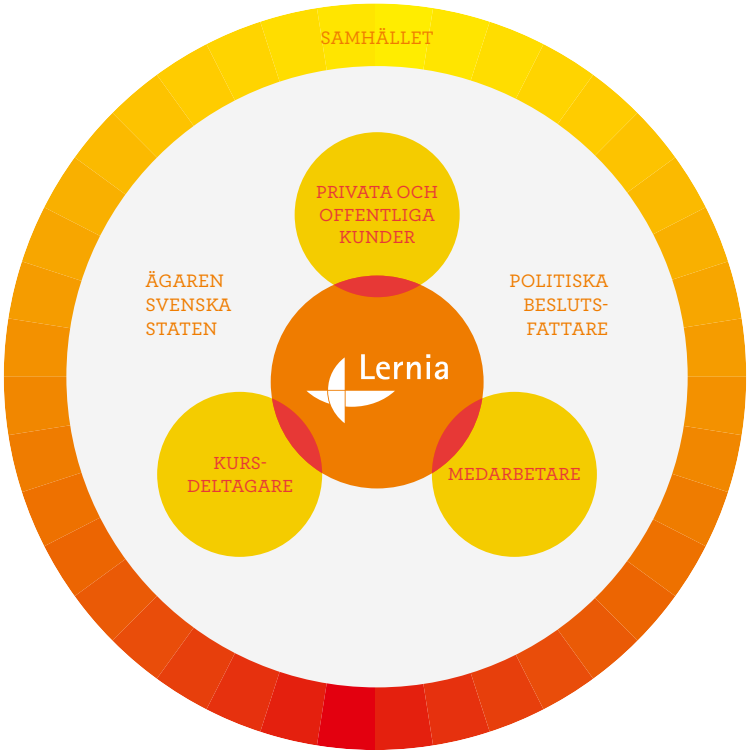
Vår verksamhet berör våra kursdeltagare, kunder i privat och i offentlig sektor, våra medarbetare och givetvis vår ägare. På motsvarande sätt påverkar dessa intressenter oss. För att hjälpa våra deltagare och kunder att lyckas, och för att bidra till ett stabilt framgångsrikt och lönsamt Lernia, är det avgörande att vi är lyhörda för våra intressenters krav och önskemål.

Vi har kontakt med kunder och deltagare så gott som dagligen. Utöver det genomför vi regelbundet kund- och deltagarundersökningar.

Majoriteten av våra kunder värderar transparens och trovärdighet högt, vid sidan av att tjänsten ska hålla hög kvalitet. Att allt vi gör ska tåla genomlysning är centralt för Lernia. Årets undersökning visar att våra kunder anser att vi lyckas leva som vi lär.

För Lernias deltagare är det viktigt att våra utbildningar och andra aktiviteter håller hög kvalitet, medan våra bemanningskonsulter är beroende av att vi verkligen kan arbetsmarknaden och lyckas matcha deras kompetens mot relevanta tjänster.

Läs mer om vår dialog med kunder på sidan 14, om relationen till ägaren på sidan 20 och om medarbetarrelationer på sidan 26.



Vi stärker *individers* möjligheter i yrkeslivet

Lernia stärker individers möjligheter i yrkeslivet genom rätt kompetens. Vi erbjuder utveckling genom vuxenutbildning, sfi, jobbcoachning, yrkesinriktad och högskoleförberedande gymnasieutbildning samt yrkeshögskola. Dessutom erbjuder vi jobbmöjligheter i hela Sverige genom vår verksamhet för bemanning, omställning och rekrytering. Lernia gör det möjligt för människor och företag att stärka sin konkurrenskraft genom rätt kompetens. Vi vet att kompetens gör skillnad.

Emma Andiru, från Uganda, och Ju Young Ye, från Sydkorea, är elever på Lernias sfi-utbildning och läser C-nivån i en intensivklass.

Vi stärker *individers* möjligheter i yrkeslivet

Baharak Saatchi är utbildningschef för Lernias utbildningsverksamhet i Upplands Väsby.

Kompetens är vägen framåt

Arbetsmarknaden är föränderlig – vissa yrken försvinner, och andra kommer till. Efterfrågan på kompetens är däremot konstant. Rätt kompetens är vägen framåt, för både individer och företag. Vi förser individer med den kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden.

Vi vet vad vi talar om – Lernia har bidragit till en mer effektiv och konkurrenskraftig arbetsmarknad i över 90 år. Vi vet att kompetens gör skillnad, att kompetens leder till jobb och att alla människor har potential som kan utvecklas.

Olika individer – olika behov

Varje dag möter vi olika människor, i olika situationer och med olika behov. Ofta är det personer som står inför betydande förändringar, både önskade och oönskade. Det kan röra sig om människor som påverkas av organisationsförändringar – de kan behöva ställa om till en ny roll inom sitt företag, eller hitta ett annat jobb på den externa arbetsmarknaden. Det kan också handla om personer som för tillfället står utanför arbetsmarknaden. Individerna, situationerna och behoven är olika. Människorna vi möter har emellertid ett gemensamt – de är på väg någonstans, och kontakten med Lernia spelar stor roll på den vägen.

Olika behov – olika lösningar

Oavsett situation och behov har Lernia lösningarna för kompetens och jobb. Personer som är intresserade av en annan anställning kan utforska möjligheterna som vår bemanningsverksamhet erbjuder. Nyanlända som ännu inte behärskar det nya hemlandets språk kan förbättra sina förutsättningar med hjälp av våra kurser i svenska för invandrare (sfi), samt med stöd av våra etableringslotsar. Personer som behöver komplettera sin utbildning för att komma vidare i arbetslivet kan välja mellan en rad yrkes- och studieförberedande utbildningar. Personer som av någon anledning står utanför arbetsmarknaden kan få stöd i sin omställning till nytt jobb, bland annat genom att utveckla sin kompetens och matcha den mot arbetsmarknadens behov.

Lernia – det smarta valet för utbildning

Lernia erbjuder en lång rad utbildningsalternativ – gymnasiestudier, vuxenutbildning, yrkeshögskola, arbetsmarknadsutbildning och svenskundervisning för invandrare hör till alternativen. Oavsett val av utbildningsväg är Lernia ett smart val.

Hos oss står individen, med sina unika förutsättningar, i centrum. Vi ser individuell anpassning som en grundläggande förutsättning för att var och en ska nå sina mål på bästa sätt. Lernias utbildningsmodell utgår från ett aktivt ställningstagande och syn på människan, samhället, kunskap och pedagogik. Grunden för vår människosyn är allas lika värde. Vi tror på individens nyfikenhet och förmåga till förändring och framsteg. Med rätt vägledning kan alla realisera sin potential att utvecklas.

Vi ser lärande och kunskap som en process där deltagaren genom fakta och information når förståelse, färdighet, förtrogenhet och kompetens. Vi sätter individen i centrum, och det är de egna förutsättningarna som ligger till grund för utbildningens utformning. Med flexibla undervisningsformer, digitala verktyg och med regelbunden dialog kring lärandet tillgodoser vi var och ens behov. Vi nöjer oss inte med att bara lyfta individens kunskap, utan målet är alltid att även utveckla drivkraften och förmågan att omsätta kunskap i praktik.

Lernia – det smarta valet för jobb

Lernia och våra nätverk kan vara starten på en ny karriär. Vi har kontakt med över 1 000 företag som söker medarbetare, framförallt inom industri, teknik och logistik.

Ett jobb som bemanningskonsult hos Lernia ger många möjligheter. Det

finns plats för såväl unga som äldre. Flexibiliteten ger erfarenhet från olika roller och verksamheter. Det är också lätt att kombinera arbete med livets olika skeden. En annan fördel, inte minst i sämre tider, är att bemanningskonsulten inte är beroende av en enda arbetsgivare, utan har tillgång till många olika. Den som jobbar som konsult samlar på sig ett stort nätverk, värdefulla erfarenheter och bygger möjligheter för framtiden.

En anställning hos Lernia för med sig möjligheten att växla mellan olika företag och uppdrag.

Våra medarbetarundersökningar bland bemanningskonsulterna visar att de trivs med Lernia och med sina uppdrag – läs mer på sidan 26.

Stöd i omställning

Att ofrivilligt stå utan jobb drabbar hårt. Får man däremot snabbt stöd att hitta nytt arbete ökar chanserna att vända en negativ situation till något bra. Lernia kan vara just den bryggan som leder till en nystart. Vi håller ihop hela processen och stöttar både medarbetare, arbetsgivare och facket vid omorganisationer eller nerdragningar. Lernia är en av Sveriges största leverantörer av omställningstjänster. Tack vare omfattande nätverk i hela landet gör vi det möjligt för individen att snabbt komma tillbaka i arbete. Dels kan våra jobbcoacher kartlägga uppsagdas kompetens och kunskaper och på så vis skapa goda förutsättningar för dem att komma vidare, dels kan vår bemanningsverksamhet vara en smidig väg till ett nytt arbete.

Lernia öppnade dörren till drömjobbet

Karamo Balajo, till höger i bild, ursprungligen från Gambia, kom till Sverige 2008. Efter Lernias svenskundervisning för invandrare kombinerad med yrkesinriktad praktik, fick Karamo Balajo fast anställning på Ikea i Kungens Kurva.

Lernia gör det möjligt för nya svenskar att snabbt öva upp sina språkkunskaper. Utbildningen ger grundläggande kunskaper i svenska språket, så att startsträckan i det nya hemlandet blir så kort som möjligt. Dessutom går det att kombinera svenskstudierna med teoretiska ämnen, yrkesinriktade kurser och med praktik. Det var precis det Karamo Balajo gjorde.

Karamo kom till Sverige från Storbritannien 2008. I dag har han, tack vare Lernias svenskundervisning för invandrare, fast anställning på IKEA i Kungens Kurva. Genom Lernias samarbete om språkpraktik med IKEA kunde Karamo, som ursprungligen kommer från Gambia, lära sig svenska genom att kombinera klassrummet med en arbetsplats. Utvecklingen gick rasande snabbt. Michael Gibbs, gruppchef inom logistik och Karamos chef, minns att han imponerades av praktikantens ambitioner:

– Under tiden som han praktiserade lärde vi känna Karamo och såg hur duktig han var. När man får en plats hos oss måste man visa vad man går för och själv ta ansvar, vilket Karamo verkligen gjorde, säger Michael.

– På Lernia i Stockholm har vi erfarna och engagerade praktiksamordnare som hjälper våra sfi-elever att hitta praktikplatser, berättar Suzanne Spjelkavik-Löfstedt, utbildningschef på Lernia. För tillfället har vi runt 100 elever från Lernia på arbetsplatser runtom i länet och många får arbete efter avslutad praktik.

Lernias gedigna erfarenhet säger att kombinationen sfi och praktik inte bara gör att man lär sig språket fortare, den öppnar också dörrar på arbetsmarknaden.

Vi stärker *företags* konkurrenskraft genom rätt kompetens

Lernia stärker företags och organisationers konkurrenskraft genom effektiva bemanningslösningar – vi rekryterar och hyr ut personal i hela Sverige. Varje år gör Lernia det möjligt för tusentals företag att stärka sin konkurrenskraft genom rätt kompetens. Vi vet att kompetens gör skillnad.

Tobias Gammal studerar andra terminen på Lernias utbildning för VVS-montörer.

Med kunderna, för kunderna

Det svenska näringslivet, inte minst industriföretagen, lever med ökad konkurrens och kraftiga svängningar i efterfrågan. Förändringstrycket är starkt och förmågan att snabbt utveckla nya produkter är en förutsättning för överlevnad.

Flexibla arbetskraftslösningar skapar grunden till en friktionsfri verksamhet i både upp- och nergång. Lernia tillför just den flexibilitet som företagen behöver. Vi hjälper kunderna att hantera säsongsvariationer, svängningar i efterfrågan och rekryteringsbehov. Genom oss har företagen rätt medarbetare just då de behövs, samtidigt som individen har en trygg anställning och bas hos Lernia.

Lernia finns där kunderna finns, och vi har erfarenheten att förutse, förstå och agera på deras behov. Vi har tät kontakt både med våra kunder och med den uthyrda personalen för att säkerställa att allt fungerar som det ska. För att möta våra kunders behov har vi en särskild storkundsgrupp, vars fokus är att fånga upp och tillgodose behovet av personal på kortare sikt och kompetensutveckling på längre sikt. Vi har tusentals möten med företag varje månad. Den nära kontakten gör att vi kan marknaden och snabbt märker skiftningar i efterfrågan – Lernia är i det närmaste en termometer över svensk industri.

Utbildning och utveckling

Utbildningarna skräddarsys efter inventering av befintlig kompetens och kartläggning av kompetensbehov. Den analysen gör våra utbildningar träffsäkra och kostnadseffektiva. Dessutom har Lernia möjlighet att, genom samverkan mellan våra utbildnings- och bemanningsverksamheter, underlätta företagens utbildningssatsningar. Exempelvis kan företag gardera sig mot produktions bortfall genom att hyra in personal från Lernia medan de egna medarbetarna kompetensutvecklas.

Rekrytering

Lernia hjälper företag och organisationer att rekrytera medarbetare. Vissa kunder väljer Lernia för hela sin rekryteringsfunktion medan andra föredrar att anlita oss för en enskild rekryteringsprocess, eller delar av den. Oavsett hur företaget väljer att gå tillväga erbjuder vi en grundlig och träffsäker rekryteringstjänst. Processen sträcker sig från behovsanalys och kravprofil, via omfattande sökning, urval och presentation, till anställning. Slutligen följer Lernia upp varje genomförd rekrytering två gånger, efter 3–6 månader och efter 9–12 månader.

Integrerat erbjudande för kompetensförsörjning

Allt fler företag och organisationer brottas med uppgiften att tillföra rätt kompetens i rätt tid. Ofta handlar det om specialister och så kallade bristyrken där arbetsmarknaden inte fungerar tillfredställande. Lernia har, tack vare bredden i vårt erbjudande, en unik möjlighet agera partner åt företag som behöver utveckla en egen modell för sin långsiktiga kompetensförsörjning. Syftet är att, utöver att tillföra en viss kompetens, även ge blivande medarbetare insikt i verksamheten och dess värderingar, kultur och rutiner. Lernia kan tillhandahålla både konventionella yrkesutbildningar och specialanpassade lösningar. Erbjudandet kan dessutom kompletteras med våra bemannings- och omställningstjänster. Programmens utformning anpassas efter kundens krav och den finansiering som finns att tillgå. Utgångspunkten är alltid att finna långsiktigt hållbara kompetenslösningar.

Lernia kan hjälpa till med att:

- Rekrytera – Vi har erfarenheten, kompetensen och upparbetade kanaler för att nå rätt individer.
- Utbilda – Vi har den nödvändiga infrastrukturen och kompetensen för att genomföra utbildningar inom specialistområden såsom verkstad, vård och IT.
- Bemanna – Vi anställer för att sedan hyra ut personal, eller rekryterar direkt till våra kunders verksamheter.
- Stödja i omställning – Vi är vägen framåt vid organisationsförändringar och stöttar såväl individen, arbetsgivaren och facket.

Vad säger våra kunder?

Utöver den dagliga dialogen med kunderna gör Lernia kundundersökningar varje år. 2011 års kundundersökning visar att en stor del av våra kunder anser att vår lokala närvaro, flexibilitet och goda erfarenheter av Lernia sedan tidigare är anledningar till varför de väljer oss som leverantör. Bland Lernias viktigaste fokusområden närmaste tiden märks förbättrade processer för ökad kundnytta, breddning av tjänsteerbjudandet och ökad synergi mellan våra olika tjänster.

Lernia får även goda omdömen i svenskt kvalitetsindex (SKI) som genomförs årligen. I 2011 års mätning låg vi på strax över 70, vilket är ungefär i nivå med föregående års mätning, och som indikerar en ”normal till god” kundnöjdhet. Generellt anses SKI-tal på över 75 tyda på mycket starka kundrelationer och hög kundlojalitet. Lernia Bemanning ökade markant i upplevd servicekvalitet mellan 2009 och 2010 och får år 2011 samma höga betyg av sina kunder som föregående år. Kunderna värdesätter särskilt våra processer, bemötande och engagemang hos inhyrda/rekryterade medarbetarna och uppskattar att vi är lyhörda för kundernas önskemål och behov.

Ömsesidigt fruktbart samarbete

Kökstillverkaren Ballingslöv erbjuder regelbundet praktikplatser åt eleverna på Lernias träteknisk utbildning i skånska Osby.

I skånska Osby driver Lernia en träteknisk utbildning, från grundutbildningar till avancerade spetsutbildningar och certifieringskurser. Utbildningen finansieras av Arbetsförmedlingen och eleverna, såväl män som kvinnor på upp till omkring 55 år, har rätt till aktivitetsstöd under utbildningens gång. Utbildningarna sträcker sig över cirka 40 veckor, varav upp till tio veckor är praktik. Ett av företagen som erbjuder praktikplatser är kökstillverkaren Ballingslöv.

Varje vår och höst välkomnar Ballingslövs fabrik, som ligger två mil söder om Osby, upp till 20 elever från Lernia för praktik. Ballingslöv är en populär praktikplats – eleverna tas väl om hand av handledarna, och praktiken är varierande och flexibel. Praktikanterna får prova en rad olika tillverkningsmoment och de styr själva över vilket moment de vill satsa extra på. Dessutom har flera fått jobb på Ballingslöv efter avslutad utbildning.

Av de omkring 260 personer som jobbar i Ballingslövs tillverkning har så många som ett 50-tal ursprungligen haft praktik genom samarbetet med Lernia. Det ser vi som ett kvitto på att Lernias utbildning håller hög kvalitet och att eleverna är ambitiösa och motiverade.

”Vår storlek, nisch och närvaro gör att vi står redo att försörja hela värdekedjor – från minsta skruv till komplex tillverkning.”

Lernia Bemanning stärker kundernas konkurrenskraft genom effektiva bemanningslösningar. Vi är ett auktoriserat bemanningsföretag som rekryterar och hyr ut personal i hela Sverige.

Den starka tillväxten som inleddes 2010 och som präglat bemanningsbranschen i Sverige har hållit i sig under 2011. Lernia Bemanning ökade under året omsättningen med 56 procent till 1 402 mkr och är nu näst största aktör inom bemanning till industrin. Rörelseresultatet har däremot minskat från 76 till 73 mkr, vilket framförallt beror på den prispress som för närvarande råder på marknaden. En större kundförlust har också påverkat resultatet. Särskilt under årets sista kvartal märktes en avmattning och försiktighet från kundernas sida, och konkurrensen om både nya och befintliga kunder är hård. Allt detta till trots är det glädjande att vi har kunnat växa och ta marknadsandelar.

För att stärka organisationen och bättre ta tillvara våra medarbetares kompetens genomfördes 2011 en förändring som innebar att Lernia Jobb & Karriär nu ligger i ett bolag under Lernia Bemanning.

Inför 2012 fokuserar Lernia Bemanning på att utveckla vårt erbjudande inom kontor och administration samt bearbeta stora köpare av bemanningstjänster inom våra valda satsningsområden.


Lars Strömberg är VD för Lernia Bemanning.

Vi stärker *samhället* genom effektiv matchning på arbetsmarknaden

Lernia stärker samhället genom att bidra till effektiv matchning och integration på arbetsmarknaden. Vi erbjuder vuxenutbildning, sfi och jobbcoachning via arbetsförmedlingar och kommuner. Lernia gör det möjligt för människor och företag att stärka sin konkurrenskraft genom rätt kompetens. Vi vet att kompetens gör skillnad.

Salar Wandi studerar andra terminen på Lernias utbildning för VVS-montörer.

Vi stärker *samhället* genom effektiv matchning på arbetsmarknaden

Vägen till arbete går via Lernia

Lernia stärker samhället genom att bidra till minskad arbetslöshet och en mer effektiv arbetsmarknad med ökad integration. Vi hjälper till att röja de hinder som står i vägen för individens väg till jobb. Lernia är en viktig partner till Arbetsförmedlingen och en av landets största leverantörer av kommunal vuxen- och sfi-utbildning.

Vår viktigaste uppgift är att bidra till att människor har rätt kompetens för framtidens jobb. Därmed har vi en viktig roll att spela för att fylla arbetsmarknadens växande kompetensgap. Sverige står inför stora pensionsavgångar – drygt 100 000 människor per år beräknas gå i pension de kommande tio åren, och nytillskottet av arbetskraft räcker inte för att täcka upp för dem som pensioneras. Samtidigt har vi en arbetslöshet som beror på att det finns personer med kompetenser som inte efterfrågas av arbetsmarknaden. Det handlar alltså om en felmatchning och just här finns vår största utmaning. Lernia jobbar för att brygga detta gap genom att utveckla individers kompetens för att bättre matcha arbetsmarknadens behov.

Vårt mål är att fortsätta att öka andelen människor i jobb. Under 2011 har vi utbildat över 50 000 människor samt hjälpt runt 7 000 vidare till nya arbeten. Vi strävar efter att uppnå en mer effektiv arbetsmarknad, där företagens behov och människors kompetens möts. Rätt kompetens ger en ökad effektivitet, vilket också skapar konkurrenskraft – för individ, företag såväl som för Sverige.

BEMANNING INSTEG PÅ ARBETSMARKNADEN

Bemanningsföretagen bidrar till en mer inkluderande arbetsmarknad med lägre trösklar genom att fler jobbmöjligheter erbjuds fler människor – unga, äldre, invandrare och karriärväxlare får möjligheter som inte finns på annat håll. Den som annars saknar förankring på arbetsmarknaden kan ta steget in genom anställning på bemanningsföretag.

Offentlig sektor en viktig kund

Alla som kan arbeta ska kunna få ett arbete, eller ha möjlighet att starta eget företag. För det krävs en effektivt fungerande arbetsmarknad med stark matchning där varje människas potential tas tillvara. För en väl fungerande arbetsmarknadspolitik krävs bland annat effektiva verktyg för kompetensutveckling – det är här Lernia kommer in.

ARBETSMARKNADSUTBILDNING

Lernia är en ledande aktör inom arbetsmarknadsutbildning som erbjuds personer som omfattas av Arbetsförmedlingens program. Personer som för tillfället är utan jobb får hos Lernia en yrkesinriktad utbildning, utvecklad och anpassad efter arbetsmarknadens behov. Den som är inskriven på Arbetsförmedlingen kan via Lernia även delta i förberedande utbildningar eller ta hjälp av en jobbcoach. Målet är att stärka individens chanser att snabbt få ett arbete och att underlätta för arbetsgivarna att finna rätt kompetens.

På Lernia jobbar vi med var och ens drivkrafter och hela den uppsättning av förmågor som kan tillämpas i arbetslivet. Här handlar det om att utgå från varje individs situation, se till vad han eller hon redan har och vad mer som behövs för att komma vidare.

SVENSKA FÖR INVANDRARE (SFI)

Lernia skapar förutsättningar för personer som kommit till Sverige att snabbt etablera sig i sin nya miljö. Hos Lernia går det att studera effektivt, på den nivå och på det sätt som passar deltagaren bäst. Hos oss går det snabbt att bygga upp kunskaperna i svenska – flexibel kursstart, studietakt och möjligheter till distansstudier underlättar. Dessutom är det möjligt att kombinera sfi med andra utbildningar, praktik eller arbete. Allt för att korta vägen till arbete och delaktighet.

GRUND- OCH GYMNASIEUTBILDNING FÖR VUXNA

Lernias grundläggande och gymnasiala vuxenutbildningar vänder sig till personer

”Aktörer med specialistkompetens är nödvändiga komplement i vårt uppdrag att matcha arbetssökande med lediga jobb.”

Arbetsförmedlingens uppdrag är att så effektivt som möjligt föra samman de som söker personal med de som söker jobb. Numera ingår också ett utökat ansvar för långtidssjuka – ett ansvar som Försäkringskassan hade tidigare – liksom uppdraget att hjälpa nya svenskar att etablera sig på arbetsmarknaden. För att lyckas ser Tord Strannefors, prognoschef

Tord Strannefors är prognoschef på Arbetsförmedlingen.

på Arbetsförmedlingen, en stor tillgång i aktörer som Lernia:

– Behovet av att samarbeta med kompletterande aktörer med specialistkompetens har ökat i och med Arbetsförmedlingens utökade uppdrag. Det faktum att antalet med stort behov av personalintensiva insatser är så stort, 228 000 i december 2011, talar också sitt tydliga språk.

Företag som Lernia bidrar till effektiviteten i Arbetsförmedlingens matchningsinsatser. Med utgångspunkt i bra prognoser kan Lernia erbjuda utbildningar i bristyrken vid rätt tidpunkt, så att vakanstiderna blir kortast möjliga. Just nu råder det brist bland annat på personal inom vård och omsorg samt kvalificerad arbetskraft inom industrin som CNC-operatörer och lastbilsmekaniker. Tord Strannefors påpekar vikten av utbildning för att minska människors tid utanför arbetsmarknaden.

– Utbildning är ett av de viktigaste instrumenten för att öka möjligheterna till att få jobb, först den viktiga grundutbildningen och sedan kompletterande yrkesutbildningar i olika skeden, förklarar han.

Tord berättar vidare att det trots arbetslöshetsstatistiken finns positiva tecken:

– Antalet rekryteringstillfällen på den svenska arbetsmarknaden under 2011 var mycket stort, 1 330 000. Och även om 2012 förväntas bli ett lågkonjunkturår, kommer den här siffran sannolikt att ligga kvar på en hög nivå.

Tords och Arbetsförmedlingens erfarenhet stämmer väl överens med Lernias egen – att det med stort engagemang, och relevanta verktyg och insatser, går att åstadkomma positiva resultat för både individen, företagen och samhället.

”Vi ger människor möjlighet att bygga en ny framtid.”

Katharina Sjögren-Edström är VD för Lernia Utbildning.

Lernia Utbildning är vägen till rätt kompetens för framtidens arbetsmarknad. Vi erbjuder utbildning, integrationstjänster och matchning för individer och företag.

Vår marknad präglas av ständigt förändrade förutsättningar och under de senaste åren har prispressen och konkurrensen ökat markant. Trots det är intäkterna i princip oförändrade; 1066 mkr mot 1 068 mkr för 2010. Pressade priser ger dock lägre marginaler som följd; Lernia Utbildnings rörelseresultat föll från 132 mkr till 72 mkr.

Vi har känt av en tuffare marknadssituation där fler aktörer tävlar om uppdragen. Lernia Utbildning har lämnat anbud på flera genomförda upphandlingar och vunnit affärer i nivå med vår marknadsandel. Detta trots att en del upphandlingar avgjorts genom lottning då de konkurrerande företagen bedömts som likvärdiga vad gäller pris och kvalitet. I början av året fick vi besked att Lernia Utbildning förlorat ett kontrakt med Arbetsförmedlingen gällande industriteknisk utbildning på 22 orter, värt omkring 70 mkr. Beslutet har överklagats.

Till följd av högre arbetslöshet har söktrycket till våra utbildningar ökat. Ökningen märks framförallt inom kommunernas vuxenutbildning, medan sfi minskar. Lernia Utbildning fick i början av året betygsrätt inom vuxenutbildning och sfi. Många arbetsmarknadsutbildningar uppfyller idag de formella kursplanerna och Arbetsförmedlingen efterfrågar i allt högre utsträckning möjligheten för studerande i dessa utbildningar att få ett giltigt betyg efter utbildningen. Det kan vi nu uppfylla.

För att säkerställa vår framtida konkurrenskraft, leveranskvalitet och stabila lönsamhet har vi inlett ett verksamhetsutvecklingsprojekt som går igenom allt från försäljning till genomförande av våra tjänster. Det är ett helhetsgrepp på hur processer, roller, organisation och styrning ska fungera ihop. Målet är att tillvarata all bra kunskap som finns i organisationen för att kunna skapa processer som ger det mest kvalitativa och effektiva genomförandet. Genom att integrera Lernia Tech och Yrkeshögskolan i Lernia Utbildning skapar vi ytterligare konkurrensfördelar och synergier internt.

som behöver komplettera sina kunskaper för att läsa vidare på gymnasie- respektive högskolenivå, eller för att få en yrkeskompetens.

På de grundläggande utbildningarna får deltagarna de kunskaper som ger behörighet att studera vidare på gymnasienivå, liksom hjälp att repetera ämnen från grundskolans senare år.

De gymnasiala kurserna finns för dem som saknar eller behöver komplettera sin gymnasieutbildning. Lernia erbjuder både gymnasiala yrkesutbildningar och utbildningar med siktet inställt på behörighet till högskolestudier. Lernia har nära samarbete med näringslivet och olika branschorganisationer för att försäkra oss om att våra utbildningar alltid är aktuella, relevanta och framförallt efterfrågade. Den som studerar hos oss ska känna sig trygg med att utbildningen ger kunskap och kompetens som snabbt leder till jobb.

YRKESHÖGSKOLA

Utöver detta erbjuder Lernia även yrkeshögskoleutbildningar (Yh). Dessa eftergymnasiala utbildningar är skräddarsydda helt utifrån näringslivets behov, vilket innebär goda möjligheter till jobb efter examen. Lernia erbjuder 19 utbildningar inom data/IT, teknik, vindkraft, svets, vård/hälsa samt järnväg på elva orter.

Kvalitet i innehåll och leverans

Lernia anpassar metoder och studieformer efter deltagarens och kundens specifika behov. Variation i lärandet är en av Lernias styrkor. Våra utbildare kartlägger tidigare erfarenheter, möter varje deltagare på rätt nivå, coachar mot målen samt identifierar och undanröjer eventuella hinder. Med flexibla lärformer digitala verktyg och återkommande samtal kring lärandesituationen möter vi människors olika behov.

Vi tror på en blandning av utbildning på plats och på distans, allt beroende på den studerandes förutsättningar och behov. En individuell blandning av metoder och verktyg bidrar till ökad motivation och eget inflytande. Metoderna beror på till exempel var deltagaren befinner sig i inlärningsfasen, målen och svårighetsgraden på utbildningen. Att deltagarens tidigare kunskaper och erfarenhet valideras och dokumenteras är viktigt i vår process, liksom att de fortsatta studierna bygger vidare på dessa kunskaper.

Under året har vi fortsatt ett omfattande kvalitetsarbete, där vi systematiserat leveransen av våra tjänster. Vi har hittat och byggt vidare på de mest effektiva leveranssätten, med kursplaner, studiehandledning och kursmaterial. Härigenom har vi skapat förutsättningar för rätt leverans, med rätt omfattning och till ett bra pris – vilket är grunden för nöjda kunder och ett framgångsrikt Lernia.

Vad säger våra kunder?

Vi har tät kontakt med våra kunder, och utöver det gör vi regelbundet kundundersökningar. Undersökningarna visar att en stor del av Lernias kunder anser att vår lokala närvaro, flexibilitet och deras goda erfarenheter av oss sedan tidigare är anledningar till att våra kunder väljer oss som leverantör.

Staten är en tydlig ägare

Som statligt bolag ägs Lernia ytterst av svenska folket gemensamt. Tillsammans med de andra bolagen som ägs av staten representerar vi stora värden och är stora arbetsgivare. Därför är statens krav på oss högt ställda. Staten är övertygad om att vårt sociala och miljömässiga ansvar är viktigt för vår långsiktiga förmåga att konkurrera om kunder och för att skapa värde för ägaren. Vi förväntas ha en genomtänkt strategi för att hantera affärsetik, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, antikorruption samt jämställdhet och mångfald. Vi ska också bedriva ett aktivt arbete inom dessa områden och kommunicera åtagandena både internt och externt.

När det gäller Lernias finansiella prestationer ska fokus ligga på områden där konkurrensfördelar och uthållig lönsamhet kan uppnås. Bolaget ska av egen kraft kunna finansiera utveckling och behov av förändringar. Lernias avkastningsmål är en rörelsemarginal om 5 procent över en rullande femårsperiod.

Utöver den formella bolagsstämman sker dialogen med ägaren framför allt genom Lernias styrelse, företrädd av styrelsens ordförande. Vidare har ägaren, genom företrädare för bolagsförvaltningsorganisation inom Finansdepartementet, kvartalsvisa möten med Lernias koncernchef och ekonomidirektör.

Vid ett besök i våra utbildningslokaler i Liljeholmen, Stockholm, presenterar Helena Skåntorp, VD (stående längst bak till vänster), våra utbildningar för Peter Norman (stående längst bak som nummer fyra från vänster), finansmarknadsminister och anvarig för statligt ägda bolag.

”Våra yrkesutbildningar ger goda framtidsutsikter – nio av tio har jobb senast tre månader efter examen.”

Lernia College är vägen till yrkeslivet. Vi erbjuder yrkesinriktad och högskoleförberedande gymnasieutbildning. Under 2011 förvärvades Portalens gymnasieskolor med verksamhet i Göteborg, Uddevalla, Lidköping, Borås och Mölndal.

Dessutom beviljade Skolinspektionen Lernia College nya gymnasiala program och inriktningar där vi valt att fokusera på etablering av naturvetareprogrammet i Malmö samt utbyggnad av naturvetarprogrammet i Stockholm, teknikprogrammet i Göteborg och teknikprogrammet i Uddevalla. Samtidigt upplever vi en hårdare konkurrens inom både gymnasieutbildning och yrkeshögskolan. En konsekvens av detta tillsammans med vikande elevkullar var att de planerade nyetableringarna av gymnasieskolor i Kalmar, Nässjö och Norrköping avbröts.

2011 års intäkter ökade med 74 procent till 185 mkr jämfört med föregående år. Tillväxten består framförallt i förvärvet av Portalens fem gymnasieskolor och även av interna intäkter från överlåtelsen av yrkeshögskolan till Lernia Utbildning. Resultatet försämrades däremot kraftigt; förlusten uppgick till -87 mkr att jämföra med -9 mkr för 2010. När det gäller gymnasieverksamheten har mindre årskullar gett lägre elevbeläggning. Resultatet har också belastats av en goodwillnedskrivning om 50 mkr. Under 2012 fokuserar Lernia College verksamheten för att nå lönsamhet vilket innebär att framförallt utveckla befintliga enheter.

Staffan Olofsson är tf. VD för Lernia College.

En riktig lyckoträff

Med jobb blir det inte alltid som man har tänkt sig – ibland blir det till och med bättre. Det har 61-åriga Birgitta Andersson från Göteborg fått erfara.

Birgitta hade ett långt arbetsliv bakom sig inom både textil- och fordonsbranscherna när hon 2009 blev uppsagd på grund av nedskärningar. Då jobbade hon som uthyrd konsult från ett bemanningsföretag till en biltillverkare. Genom sin arbetsplats kände hon till Margreth Sternvad, platschef på Lernia i Göteborg, och tog kontakt med henne i hopp om att hitta en väg vidare till nytt jobb. Men det blev inget med Lernia just den gången – då Birgitta bad sin chef om en referens blev hon istället anställd som vikarie direkt av fordonstillverkaren. Men Birgitta och Margreth höll kontakten, och ett knappt år senare hörde Margreth av sig om en tjänst som bemanningskonsult för Lernia, till en annan avdelning på företaget som Birgitta jobbade för. Eftersom Birgitta helst ville bli rekryterad än att jobba som konsult igen letade Margreth vidare, och hittade rätt. Via Margreth och Lernia anställdes Birgitta på logistik- och förpackningsföretaget A-förpacknings inköpsfunktion, trots att de egentligen hade väntat sig en yngre kandidat.

– Margreth är i min ålder och väldigt proffsig. Hon vet att vi i 60-årsåldern inte alls är trötta, säger Birgitta med ett leende. Margreth Sternvad instämmer, och påpekar vikten av att ha rätt attityd:

– Självklart fick Birgitta jobbet för sin erfarenhet och kunskap, men hennes härliga personlighet var minst lika viktig. Även när hon var utan jobb fortsatte hon i positiv anda – i hennes värld finns inga problem. Hon är en riktig fighter!

Nu har Birgitta hunnit jobba i ett par månader på A-förpackning och hennes mål är att utvecklas på företaget. Hon ser fram emot att lära sig allt ordentligt och verkligen få förkovra sig. Det är tydligt att hon trivs hos sin nya arbetsgivare.

– Det är ett underbart företag jag har kommit till. En riktig lyckoträff!

Birgitta Andersson från Göteborg har fått hjälp av Lernias engagerade medarbetare att hitta drömjobbet på A-förpackning.

Ansvar för människa och miljö

Lernias viktigaste uppgift är att stärka individers, företags och organisationers konkurrenskraft genom rätt kompetens. Det är så vi bidrar till en effektiv arbetsmarknad, där företags behov och människors kompetens möts. Lernias viktigaste resurs för att lyckas med den uppgiften är våra kompetenta och engagerade medarbetare. Avgörande är också att relationerna till våra intressenter, och till miljön, präglas av ansvar och respekt.

Erdad Bozkurt från Turkiet läser Lernias sfi-utbildning på C-nivå.

Kompetens-utveckling av de egna medarbetarna är avgörande för Lernias ambition att leverera kundvärde och möta marknadens *kompetenskrav*

Kompetens kräver kompetens

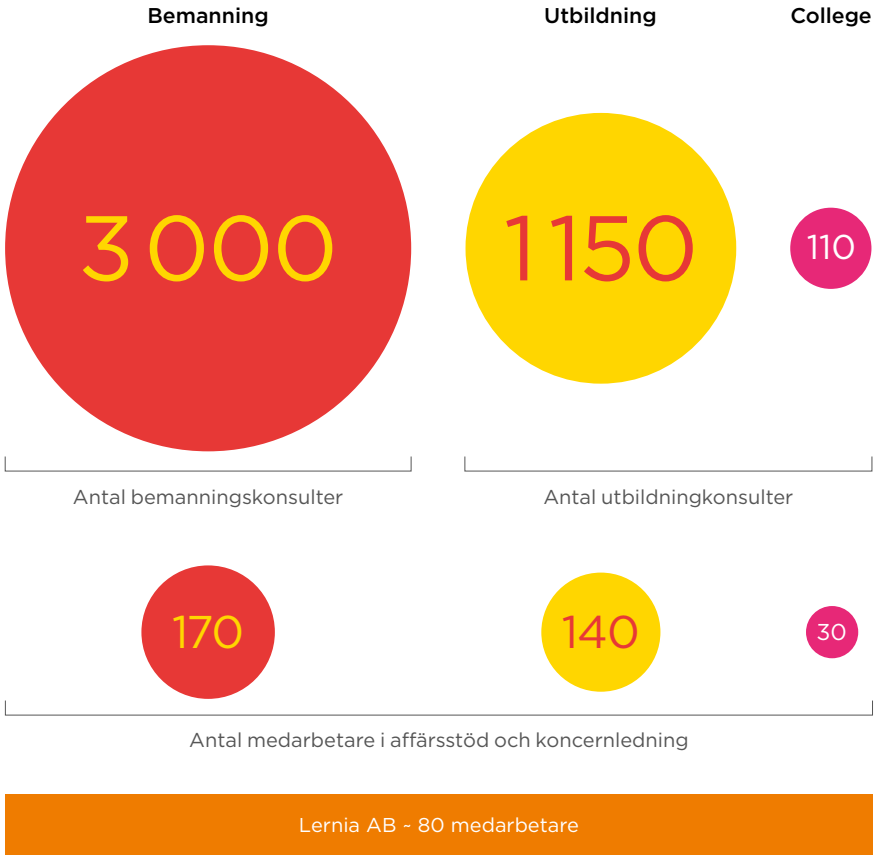
Kompetens gör skillnad – det är vårt viktigaste budskap, vårt erbjudande och vårt existensberättigande. För att vi ska kunna stärka individers och företags konkurrenskraft genom rätt kompetens behövs just kompetens. Det gör att det är våra medarbetare, deras färdigheter och engagemang och fortsatta utveckling som är själva livsnerven i Lernia.

På Lernia har vi anledning att känna engagemang och stolthet – var och en bidrar till att göra viktig skillnad för människor och företag. Gedigen kompetensutveckling stärker medarbetarna i deras roller.

KOLL PÅ KOMPETENSEN

Under året påbörjade vi inom Lernia Utbildning ett antal viktiga insatser för att stärka både vår kompetens och processerna som omger den. Lernias kompetenskrav stavas kundvärde, entreprenörskap, involvera och genomlysning, och vi har

Antal anställda i Lernia



börjat se över och revidera dem. Kompetenskraven kommer att i än högre grad att genomsyra rekrytering, utveckling samt vår MBB-process. MBB (mål, bedömning och belöning) handlar om kopplingen mellan mål, engagemang och resultat. Att förstå sin del i och bidra till Lernias affärsmål ska uppmuntras och belönas.

Vi är Lernia

Lernia är en blandning av individer, erfarenheter och kompetenser. Vid 2011 års utgång hade Lerniakoncernen 4 533 anställda, varav 2 863 män och 1 670 kvinnor. 2 666 av våra medarbetare var bemanningskonsulter, medan 1 867 var anställda på Lernias kontor och olika utbildningsverksamheter runt om i landet.

Margreth Sternvad, rekryteringskonsult, på plats på Chalmers Tekniska Högskolas årliga arbetsmarknadsdagar, för att prata med blivande ingenjörer om framtidens jobb inom industri, teknik, logistik, kontor och ekonomi.

Lite som att ha två arbetsgivare

Birgit Martens är anställd av Lernia Bemanning och jobbar på Volvo Logistics.

Lernia är näst störst inom bemanning till industrin. Vi har kontakt med över 1 000 företag och bland våra medarbetare finns runt 2 500 bemanningskonsulter. Birgit Martens i Göteborg är en av dem.

Birgit är uthyrd till Volvo Logistics, det bolag inom Volvokoncernen som utvecklar logistiklösningar till fordons- och flygindustrierna. Efter att ha byggt på sin ingenjörsutbildning med studier inom textil var det dags att ge sig ut i arbetslivet. Då tog Birgit kontakt med en tidigare chef på Volvo och blev erbjuden jobb där – som bemanningskonsult via Lernia. Det blev ett korttidskontrakt som extra resurs som sedan förlängdes. Idag jobbar Birgit med planering efter att tidigare ha arbetat med distribution på en annan avdelning inom Volvo Logistics, och hon verkar onekligen trivas.

– Det är coolt att det är så stort men att man ändå har nära kontakt. Det kan lätt bli lite stelt i stora företag, men så känns det inte här, berättar hon.

Birgit håller kontakten med Lernia i första hand genom sin konsultchef Margreth Sternvad. Margreth kommer ofta till Volvo för att prata, ta en fika och stämma av att allt går bra. Det blir också utvecklingssamtal en gång om året.

– Attityden är väldigt positiv, Lernia finns alltid till hands om man har någon fråga om lön eller annat. Det är också kul att träffa de andra Lerniakonsulterna på olika aktiviteter, som julbord eller Liseberg. Men annars känner jag mig hemma på Volvo Logistics, det är lite som att ha två arbetsgivare, säger Birgit.

MEDARBETARRELATIONER

Lernias värderingar respekt, engagemang, professionalism och ansvar präglar även våra relationer internt. Vi tror på direkt och öppen dialog, och allt vi gör och säger ska tåla genomlysning.

Lernia respekterar varje medarbetares rätt att bilda eller ansluta sig till fackliga och andra organisationer, liksom rätten att förhandla anställningsvillkor kollektivt. Alla Lernias medarbetare är anställda i Sverige, och förutom VD/koncernchef och koncernledning, omfattas alla av kollektivavtal. Den som jobbar som konsult inom Lernia Bemanning, omfattas av ett avtal mellan å ena sidan Bemanningsföretagen och å andra sidan något av LO:s förbund alternativt Tjänstemannaförbundet HTF och Akademikerförbunden.

Ida Lestander, platschef Bemanning Skellefteå (i mitten på bilden) ingår i en värderingsgrupp som har till uppgift att ta fram en plan för att förankra och förvalta levande värderingar i Lernia. Bilden är från 2011 års Strategiforum.

LERNIA OM LERNIA
– VÅR MEDARBETARUNDERSÖKNING

Varje år genomför Lernia en undersökning för att få en bild av medarbetarnas åsikter om Lernia som arbetsgivare. Här ingår områden såsom relationer, ledarskap, arbetssituation, engagemang och värderingar. Eftersom bemanningskonsulternas och de stationära medarbetarnas arbetssituation skiljer sig åt, svarar konsulterna och deras stationära kollegor på olika frågor.

De stationära tjänstemännen upplever relationerna, ledarskapet och de egna utvecklingsmöjligheterna positivt, medan informationsspridning samt processer och rutiner kan utvecklas.

Bemanningskonsulterna är överlag positiva till Lernia och till sina uppdragsgivare, och kontakterna med arbetsledare, arbetskamrater och Lernia får särskilt höga betyg.

Vägledande värderingar

Lernia tror på värderingsstyrning – vi menar att som kunskapsföretag har vi större nytta av värderingar framför direktiv och manualer för vägledning i vardagen. Värderingarna ska också ligga till grund för våra relationer till varandra och till våra kunder, deltagare och andra nyckelintressenter. Det är viktigt att värderingarna hålls levande och att de verkligen genomsyrar och stakar ut riktningen i det dagliga arbetet.

Under året startade vi ett projekt med syfte att se över Lernias värderingar respekt, engagemang, professionalism och ansvar. Strategiforum, vår årliga ledarträff, samlade omkring 200 personer kring temat strategi och värderingar. De olika ledningsgrupperna etablerade en process för det fortsatta värderingsarbetet; en grupp ser över värderingarna och en annan fokuserar på implementeringen. Här ingår workshops och medarbetarenkäter för att skapa engagemang för både processen och utfallet. Värderingarna kommer åter att vara på agendan under strategiforum 2012.

Vi tror på individen

Vi tror på individen – för oss är var och ens potential, kompetens och vilja att utvecklas det viktigaste. Som kunskapsföretag, i ordets verkliga mening, kan vi inte annat än att tro på och praktisera mångfald. Det synsättet går igen i allt vi gör och det är så vi når resultat. En stor kompetens- och rekryteringspool vinner alla på. Då kan vi inte låta oss begränsas av de förutfattade meningarnas skygglappar, utan vi ser till kompetensen, oberoende av förpackningen den kommer i.

Lernias arbete för alla medarbetares lika möjligheter har gett resultat. Ungefär lika många medarbetare direktrapporterar till kvinnliga som manliga chefer. Trots det är vi väl medvetna om att vi har mycket kvar att göra innan vi kan vara helt nöjda. Till exempel har vi ett större antal deltidsarbetande kvinnor än män. Detta beror till viss del på att vi ofta kan erbjuda deltidsarbete under föräldraledigheter, en möjlighet som kvinnor nyttjar oftare än män.

När det gäller lön framgår spridningen mellan kvinnor och män i olika medarbetarkategorier av tabellen på nästa sida. I gruppen ”övriga tjänstemän” ryms många olika tjänster vilket bidrar till en stor lönespridning.

Koncernledningen utgörs av två kvinnor och fem män medan styrelsen består av 5 kvinnor och 5 män.

SATSNING PÅ ÖKAD MÅNGFALD

Tillsammans med Volvo och flera andra bolag satsar Lernia på Medvind, ett nytt tvåårigt mångfaldsinitiativ i Västsverige. Fokus ligger på kompetensutveckling som ska leda till praktik och jobb, för bland annat kvinnor och personer med funktionshinder. Utöver att kunna erbjuda möjligheter på arbetsmarknaden till personer som tidigare stått utanför den, är syftet att öka intresset för industrin. Medvind delfinansieras av Europeiska Socialfonden.

Lernia har beslutat att gå med i Diversity Charter in Sweden. Diversity Charter är ett nätverk med målsättningen att främja arbetet med mångfald för att visa på affärsnyttan med en inkluderande hållning i arbetsliv och samhälle. Medlemskapet förutsätter att Lernia tar sig an mångfaldsfrågan på ett aktivt sätt. Genom att ansluta oss till nätverket kommer vi att få värdefulla möjligheter till erfarenhetsutbyte, inspiration och konkreta verktyg.

Frisk och sund arbetsplats

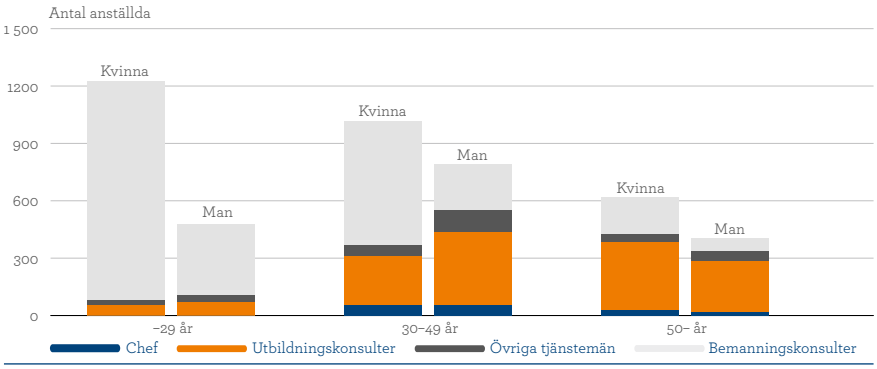
Genom nära dialog med medarbetarna och satsningar på den fysiska och psykosociala arbetsmiljön arbetar vi för ett friskare och sundare Lernia. Exempelvis ger ett samarbete med Falck Healthcare alla medarbetare möjlighet till konsultation i psykosociala, juridiska och ekonomiska ärenden samt i familjeärenden. Alla på Lernia kan ringa en dygnet-runt-jour eller träffas för personlig konsultation. Dessutom har medarbetarna tillgång till subventionerad motion och friskvård.

Vårt kvalitetsarbete

SYSTEMATISERADE PROCESSER

För att kunna driva en affärsmässigt sund och långsiktig verksamhet krävs systematiserade processer. Vår övertygelse är att kompetens gör skillnad och för att kunna synliggöra detta är det viktigt att vi kan visa på de resultat som våra tjänster ger. Under året har vi fortsatt arbetet med vårt genomgripande kvalitetsarbete, där vi systematiserar leveransen av våra tjänster.

Antal anställda, kön och åldersfördelning, per 2011-12-31



Antal anställda fördelade utifrån anställningsform

	BEMANNINGSKONSULTER			STATIONÄRA TJÄNSTEMÄN		
	2011	2010	2009	2011	2010	2009
Tillsvidareanställda, heltid	1 123	574	267	1 110	998	1 481
Tillsvidareanställda, deltid	1	2	3	98	81	111
Visstidsanställda, heltid	943	1 152	481	224	169	349
Visstidsanställda, deltid	599	731	306	435	328	677
Totalt	**2 666**	**2 459**	**1 057**	**1 867**	**1 576**	**2 618**

Lönestatistik

	2011		2010	
	Andel kvinnor	Kvinnors medellön i % av mäns	Andel kvinnor	Kvinnors medellön i % av mäns
Chefer	46%	86%	46%	85%
Övriga tjänstemän	63%	88%	60%	87%
Utbildningskonsulter	52%	99%	47%	96%
Bemanningskonsulter	25%	103%	21%	102%

Sjukfrånvaro

	2011			2010		
	Män	Kvinnor	Snitt	Män	Kvinnor	Snitt
Tjänstemän	1,91%	3,21%	2,58%	2,32%	2,93%	2,61%
Uthyrningskonsulter	4,06%	4,85%	4,30%	3,66%	3,74%	3,68%

Vi jobbar med människor som vill förändra sina liv

Antonio Fermin Acosta är Utbildningschef på Lernia i Stockholm.

Första gången jag kom i kontakt med Lernia var då jag jobbade som projektledare vid nedläggningen av verktygsföretaget Bahcos tillverkning i Enköping. Jag imponerades av att Lernia var snabbt på plats, och att de kunde och gjorde så mycket. De Lernianer som jag lärde känna hjälpte till med både omställning, utbildning och personalleasing. Det som lockade då, och det jag också uppskattar med Lernia idag, är att företaget har värderingar som jag delar. Det handlar framförallt om att vi ska bemöta alla med respekt – det är viktigt inte minst för att många bland dem vi möter är i en utsatt situation. Professionalism är också angeläget; att vi gör det vi ska och att vi levererar med kvalitet. Jag tilltalas också av den breda kompetensen som finns inom våra olika dotterbolag.

Jag har hunnit vara på Lernia i tre år och idag driver jag våra utbildningar mot Arbetsförmedlingen och kommunernas vuxenutbildning i Stockholm och i Visby. Jag har valt ett jobb där jag på olika sätt hjälper människor att nå sina mål. Det är just det som är det häftiga med vår och min uppgift – att vi jobbar med människor som vill förändra sina liv och att vi får vara länken. Dessutom är det tillfredsställande att vi gör det här på ett bra sätt – när det gäller till exempel sfi handlar det inte bara om rena språkstudier, utan i princip all vår sfi-utbildning har inslag som praktik och coaching, vilket gör det betydligt lättare att komma in på arbetsmarknaden. Det bästa med mitt jobb är förstås att se deltagarna lyckas – när de klarar utbildningen och går vidare till fortsatta studier eller jobb.

Med stöd av systematiseringen kan vi erbjuda kvalitetssäkrade tjänster och skapa förutsättningar för rätt leverans, med rätt omfattning och till ett bra pris – vilket är grunden för att garantera kundnöjdhet och lönsamhet.

ANPASSAD UTBILDNING

Ytterligare en aspekt av kvalitet relaterar till upplägget för och genomförandet av våra utbildningar. Utifrån kundens unika behov anpassar vi pedagogik och utbildningsformat för att utbildningens mål ska nås på bästa sätt. Ett gott utbildningsresultat kan nås på många sätt. Variation i genomförandet av våra utbildningar är en av Lernias styrkor. Våra utbildares uppgift är att kartlägga tidigare erfarenheter, möta varje deltagare på rätt nivå, handleda mot målen samt klarlägga och undanröja eventuella hinder. Med flexibla undervisningsformer, digitala verktyg och med återkommande samtal kring lärandesituationen bemöts människors olika behov.

Lernias övergripande utbildningsform utgörs av en blandning av platsberoende och platsoberoende lärande utifrån den studerandes förutsättningar och behov. Vi erbjuder den studerande en individuellt utformad blandning av metoder och verktyg för att öka motivationen och det egna inflytandet över lärandet. Vilka metoder som används beror på många olika saker, till exempel var deltagaren befinner sig i inlärningsfasen, målgruppen, målen och svårighetsgraden på utbildningen. Validering är en viktig del av vår process – att deltagarens tidigare kunskaper och erfarenhet dokumenteras och att man i undervisningen bygger vidare på dessa kunskaper.

Vår lärportal, ett digitalt verktyg där deltagaren själv orienterar sig i en kurs och hittar allt ifrån studiematerial till multimediaapplikationer, är ett av de centrala verktygen vi använder i vår pedagogik.

Lernia och miljön

Lernias miljöarbete utgår från bolagets miljöpolicy, som säger att miljöhänsyn ska ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet. Lernias operativa verksamheter är miljöcertifierade enligt ISO 14001 och kvalitetscertifierade enligt ISO 9001 och moderbolaget certifieras under 2012. Lernia gör kombinerade miljö-och kvalitetsrevisioner årligen.

Givet Lernias verksamhet – utbildning och bemanning – är vår miljöpåverkan relativt begränsad. Likväl har vi ett ansvar att reducera den påverkan som vår verksamhet har. När det gäller själva verksamheten bidrar olika typer av distansutbildningar till minskad miljöpåverkan, även om syftet i första hand är att erbjuda deltagarna flexibla undervisningsformer.

Lernia finns på omkring 80 orter i Sverige vilket för med sig en del resor. För att begränsa resandet har vi som målsättning att minska antalet fysiska internmöten och istället hålla webb- och telefonkonferenser. Genom att informera medarbetare om våra befintliga möjligheter för detta hoppas vi kunna nå vårt mål att minska resandet. När vi reser ska vi välja det mest effektiva och miljöanpassade färdsättet. Bilar som ägs eller leasas av Lernia ska i möjligaste mån tankas med etanol istället för bensin.

Elförbrukning är ännu en betydande miljöfaktor. All energi som köps in från avtalsleverantörer kommer från förnybara energikällor enligt Bra Miljöval. Denna energi utgör cirka 85 procent av Lernias totala förbrukning, beräknat utifrån faktiska hyreskostnader. I resterande del, cirka 15 procent, ingår elförbrukningen som en del i hyran, varför denna förbrukning inte ingår i vår uppföljning.

Den totala elförbrukningen för 2011 uppgick till 4 277 megawattimmar (MWh), att jämföra med 4 590 MWh 2010. Förändringen beror på minskade lokalytor och att utbildningar med hög elförbrukning har minskat medan teoretiska utbildningar har ökat.

Lernias avfall sorteras enligt en källsorteringsmall som anpassats till våra olika utbildningar. Ambitionen är att minimera mängden samt att sortera en större andel av vårt avfall. Den totala avfallsmängden 2011 uppgick till 847 (941) ton och hanterades av vår avtalsleverantör. Lernias utbildningsverksamhet svarar för så gott som allt avfall. Mängden farligt avfall 2011 uppgick till 16 (6) ton.

Naturvårdsverkets ”De svenska miljömålen” (samhälle och miljömål) vägleder oss i vår bedömning och tillämpning av bestämmelserna i Miljöbalken.

Energiförbrukning och utsläpp 2011

	Förbrukning	UTSLÄPP		
	Liter	CO_2 (kg)	CO (kg)	NO_x (kg)
Direkt energiförbrukning				
Etanol	28 180	42 270		
Bensin	11 101	29 528		
Diesel	49 862	148 588		
Elförbrukning				
Förnybar [2]	3 620 Mwh	0		
Övrig	657 Mwh	– [1]		
Flygresor i tjänsten		441 922 [4]	513	1 493
Resor med bil i tjänsten [3]		854 521	8 809	1 107
Summa utsläpp		**1 516 829**	**9 322**	**2 601**

Energiförbrukning och utsläpp 2010

	Förbrukning	UTSLÄPP		
	Liter	CO_2 (kg)	CO (kg)	NO_x (kg)
Direkt energiförbrukning				
Etanol	78 811	94 573		
Bensin	36 043	95 515		
Diesel	16 502	49 176		
Elförbrukning				
Förnybar [2]	3 800 Mwh	0		
Övrig	790 Mwh	– [1]		
Flygresor i tjänsten		439 952 [4]	517	1 505
Resor med bil i tjänsten [3]		807 919	7 950	1 015
Summa utsläpp		**1 487 135**	**8 467**	**2 521**

Avfallsmängd i ton per hanteringsmetod

	2011	2010
Deponi	68	345
Kompostering/ återvinning	615	362
Förbränning	164	234
Summa	**847**	**941**

[1] Bristfällig datafångst.
[2] Energin i produktionen hos vår leverantör kommer från källor märkt med Bra Miljöval, vilket innebär inget utsläpp av fossilt koldioxid. Därför redovisas här noll.
[3] I resor med bil i tjänsten ingår även utsläpp av koldioxid vid hämtning av Lernias avfall.
[4] För 2010 har leverantörens uppgifter redovisats. För 2011 är utsläppsberäkningarna baserade på schabloner från NTM. Lernia har för avsikt att använda sig av NTMs schabloner även kommande år.

Styrelse

Birgitta Böhlin

Ordförande

Född: 1948

Ledamot sedan: 2011

Nuvarande befattning: Egen verksamhet. Birgitta Böhlin har varit verkställande direktör och koncernchef i Samhall AB varifrån hon avgick med pension i april 2011.

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande i Apoteksgruppen, Mittuniversitetet. Styrelseledamot i AFA Försäkring, Försäkringskassans insynsråd, Nationella rådet för innovation och kvalitet i offentlig verksamhet, Specialfastigheter AB.

Tidigare befattningar: VD Samhall AB, GD Försvarets Materielverk, Sjukhusdirektör Huddinge Universitetssjukhus, Ekonomidirektör Sveriges Television.

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan, Göteborg

Sven-Runo Bergqvist

Ledamot

Född: 1943

Ledamot sedan: 2002

Nuvarande befattning: VD i Stiftelsen Statshälsan.

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande i SWESEC Service AB.

Tidigare befattningar: VD i SOS Alarm Sverige AB, Universitetslektor på Uppsala Universitet, departementsråd i Civildepartementet, VD Previa.

Utbildning: Fil lic, IFL

Anna Klingspor

Ledamot

Född: 1959

Ledamot sedan: 2009

Nuvarande befattning: Managementkonsult samt Account Director Bold.

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande för Friskis & Svettis Riks. Styrelseledamot Kvarndammen AB.

Tidigare befattningar: Partner Differ, marknadschef och dotterbolags VD Vin & Sprit AB, VD Automat Annonsbyrå, försäljningschef Ramlösa UK, Arla Foods, Eurocard/Mastercard.

Utbildning: Internationell Civilekonom, Uppsala Universitet

Karin Strömberg

Ledamot

Född: 1956

Ledamot sedan: 2010

Nuvarande befattning: Styrelseordförande och delägare i PharmaRelations AB, Blue Ocean Sales Scandinavia AB.

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i ATG, Struktur Svenska kontor AB.

Tidigare befattningar: VD PharmaRelations AB, Senior VP i Scandinavian Airlines. Vice ordförande Luftfartsverket, styrelseledamot Posten AB.

Utbildning: Civilekonom Handelshögskolan, Stockholm

Kristina Ekengren

Ledamot

Född: 1969

Ledamot sedan: 2010

Nuvarande befattning: Kansliråd vid enheten för statligt ägande. Ägaransvarig Telia Sonera AB och Nordea Bank AB.

Styrelseuppdrag: Skeppshypotekskassan.

Tidigare befattningar: Departementssekreterare Finansdepartementet, Finansanalaytiker Delphi Economics.

Utbildning: Finansekonom, Stockholms Universitet

Peter Hägglund

Ledamot

Född: 1966

Ledamot sedan: 2011

Nuvarande befattning: Egen verksamhet

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i SSE & Hanken Executive Education (2008–), SSE Russia (2006–).

Tidigare befattningar: VD IFL vid Handelshögskolan i Stockholm

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan, Stockholm, Ek. Dr., Handelshögskolan, Stockholm

Per-Arne Blomquist

Ledamot

Född: 1962

Ledamot sedan: 2011

Nuvarande befattning: vVD och CFO i TeliaSonera AB

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Djurgården Hockey AB.

Tidigare befattningar: vVD och CFO i SEB, VD i Telia Företag, vVD Alfa Laval Agri (Tyskland).

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan, Stockholm

Inge Lindroth

Personalföreträdare för Lärarförbundet

Född: 1954

I styrelsen sedan: 2001

Nuvarande befattning: Utbildningskonsult

Utbildning: Lärarexamen, Högskolan, Mölndal, Yrkeshögskola på Chalmers Tekniska Högskola, Göteborg

Ewa Wiklund

Personalföreträdare för ST

Född: 1951

I styrelsen sedan: 2005

Nuvarande befattning: Coach

Styrelseuppdrag: Suppleant i AmuGruppens pensionsstiftelse

Utbildning: Lärarexamen, Högskolan i Gävle, matematik och didaktik, Umeå universitet

Erling Björkman

Personalföreträdare för Sveriges Ingenjörer (alla SACO-förbund)

Född: 1947

I styrelsen sedan: 2011

Nuvarande befattning: Utbildningskonsult

Utbildning: Pol Mag, Lärarexamen, Umeå universitet

Koncernledning

Helena Skåntorp

VD och Koncernchef Lernia AB

Född: 1960

Anställd i Lernia sedan: 2011

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot ÅF AB (publ) (2002–), styrelseledamot samt styrelseordförande i Revisionsutskottet, styrelseledamot i Mekonomen AB (publ) (2004–), styrelseledamot i 2EGroup AB (publ) och styrelseledamot i Skåntorp & Co AB.

Tidigare befattningar: VD och Koncernchef SBC Sveriges BostadsrättsCentrum AB (publ), VD och koncernchef Jarowskij samt CFO Arla. Auktoriserad revisor Öhrlings/PWC.

Utbildning: Civilekonom, Stockholms universitet

Staffan Olofsson

Tf. VD Lernia College

Född: 1962

Anställd i Lernia sedan: 2010

Tidigare befattningar: Tidigare egen företagare, Lärfokus AB, VD Merit Kompetens MK AB, Teamledare AmuGruppen AB, Industriell försäljning G & L Beijer Industri AB.

Utbildning: Civilingenjör Industriell ekonomi, Linköping Tekniska högskola

Katharina Sjögren-Edström

VD Lernia Utbildning

Född: 1964

Anställd i Lernia sedan: 2001

Styrelseuppdrag: Almega Utbildningsföretagen, EVTA General Assembly, Vice ordförande i ViS, formella vuxenutbildningens branschorganisation. Styrelseledamot i SAUFs styrelse, Sveriges Auktoriserade Utbildnings Företag.

Tidigare befattningar: Har tidigare arbetat på Östra vuxengymnasiet, Vuxenutbildningsförvaltningen i Göteborg och Länsarbetsnämnden.

Utbildning: Fil.kand., Lund; masterexamen Göteborg

Lars Strömberg

VD Lernia Bemanning

Född: 1954

Anställd i Lernia sedan: 1998

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Almega Bemanningsföretagens styrelse, suppleant Auktorisationsnämnden.

Tidigare befattningar: VD Securitas Stockholm AB, VD Svensk Bevaknings Tjänst AB, vice VD Securitas Response AB, vice VD Securitas Norra Sverige AB.

Utbildning: Marknadsekonom IHM, reservofficer

Markus Boberg

Marknadsdirektör

Född: 1972

Anställd i Lernia sedan: 2011

Tidigare befattningar: Affärsområdeschef Retail Niscayah AB, försäljnings- och marknadsdirektör Extenda AB, managementkonsult Greenwich Consultning, kommunikationsdirektör Telenor/Utfors, departementssekreterare Näringsdepartementet och Kommunikationsdepartementet.

Utbildning: Statsvetenskap, Göteborgs universitet, med påbyggnad av MBA, Stockholms universitet

Nils Bengtsson

Ekonomidirektör (CFO)

Född: 1951

Anställd i Lernia sedan: 2011

Tidigare befattningar: CFO Aleris, VD Coop Bank, VD Aros Securities, VD Aragon Securities, Ekonomidirektör SAS, Ekonomidirektör NK.

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan, Stockholm

Håkan Carrefors

HR-direktör

Född: 1968

Anställd i Lernia sedan: 2012

Tidigare befattningar: HR-direktör på Aditro, Global Vice President HR inom Vin & Sprit Absolut Spirits. Har även arbetat på IBM, PwC Consulting m fl.

Utbildning: Human Resources Executive Program på Handelshögskolan i Stockholm, samt ekonomi och psykologi vid bl a Högskolan i Halmstad.

Ekonomisk översikt

	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Resultatposter, mkr						
Intäkter	2 653	2 117	1 591	1 973	2 259	2 179
Summa rörelsens intäkter	2 663	2 128	1 598	1 982	2 280	2 193
varav arbetsmarknadsutbildning (AU)	537	614	484	452	507	714
Rörelseresultat efter avskrivningar	-17	131	-36	-10	45	132
(Rörelseresultat exklusive omstruktureringar och nedskridvning av goodwill)	91	144	-9	16	83	162
Resultat efter finansiella poster	-14	131	-35	3	54	135
Årets resultat	**-28**	**96**	**-27**	**5**	**52**	**150**
Balansposter, mkr						
Anläggningstillgångar	172	186	185	136	141	151
Omsättningstillgångar	615	560	350	356	498	569
Likvida medel och placeringar	164	176	194	303	266	162
Summa tillgångar	**951**	**922**	**729**	**795**	**905**	**882**
Eget kapital	498	551	455	482	502	500
Avsättningar och skulder	453	371	274	313	403	382
Summa eget kapital, avsättningar o skulder	**951**	**922**	**729**	**795**	**905**	**882**
Investeringar brutto, mkr						
Förvärv av immateriella tillgångar	42	18	–	–	–	–
Datorer	–	–	8	5	3	7
Övrig utrustning	15	16	11	5	3	10
Förbättringsutgift på annans fastighet	3	–	–	–	–	–
Aktier och andelar	–	–	–	–	–	–
Summa investeringar	**60**	**34**	**19**	**10**	**6**	**17**
Personal						
Medelantal anställda	4 100	2 880	2 317	3 449	3 919	3 562
Nyckeltal						
Rörelsemarginal, %	-0,6	6,2	neg	neg	2,0	6,0
(Rörelsemarginal exklusive omstruktureringar och nedskridvning av goodwill), %	3,4	6,8	-0,6	0,8	3,6	7,4
Vinstmarginal,%	-0,5	6,2	neg	0,2	2,4	6,2
Omsättningsförändring, %	25,1	33,1	-19,4	-12,7	3,7	24,6
Omsättning per anställd, tkr	649	739	690	575	582	616
Förädlingsvärde per anställd, tkr	479	544	482	424	440	447
Resultat per anställd, tkr	-7	33	-12	2	13	42
Avkastning på totalt kapital, %	-1,5	16,0	-4,6	0,4	6,0	17,8
Avkastning på sysselsatt kapital, %	-2,6	25,6	-7,3	0,6	6,3	30,4
Avkastning på eget kapital, %	-5,3	19,1	-5,8	1,0	10,4	34,3
Soliditet, %	52	60	62	61	55	57
Kassalikviditet, mkr	174	199	201	215	192	195
Resultat per aktie, kr	-28	96	-27	5	52	150
Antal aktier	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj
Utdelning, mkr	–	25	–	25	50	25

Kvartalsöversikt	Q4	Q3	Q2	Q1	Totalt 2011
Omsättning,mkr	699	611	705	648	2 663
Rörelseresultat efter avskrivningar, mkr	-33	-24	26	14	-17
(Rörelseresultat exklusive omstruktureringar och nedskridvning av goodwill)	-8	18	49	32	91
Resultat efter finansiella poster, mkr	-32	-23	26	15	-14
Resultat efter skatt, mkr	-40	-18	19	11	-28
Resultat per aktie, kr	-40	-18	19	11	-28
Rörelsemarginal, %	-4,7	-3,3	3,7	2,2	-0,6
(Rörelsemarginal exklusive omstruktureringar och nedskridvning av goodwill), %	-1,1	2,9	7,0	4,9	3,4
Vinstmarginal, %	-4,6	-3,1	3,7	2,3	-0,5
Soliditet, %	52	53	54	57	56
Medelantal anställda	4 298	4 587	3 886	3 648	4 100
Omsättning per anställd, tkr	162	133	182	178	739
Förädlingsvärde per medeltal anställd, tkr	110	103	142	129	479

Kommentarer till ekonomisk översikt

Omsättning

Intäkterna för koncernen ökade under 2011 med 25 procent jämfört med 2010. Den stora ökningen under 2010 och 2011 beror framför allt den starka tillväxten inom bemanningsmarknaden. Under 2005 och 2006 ökade omsättningen, med 11 respektive 25 procent och under 2007 ökade den med 4 procent. Den stora minskningen under 2008 (13 procent) och 2009 beror framför allt på den vikande marknaden inom bemanningsmarknaden.

Arbetsmarknadsutbildningens andel av Lernias totala intäkter har minskat från cirka 50 procent 2003 till cirka 21 procent 2011.

Resultat

Under 2005 och 2006 har resultatutvecklingen kraftigt förbättrats, 2005 främst beroende på genomslag av genomförda effektivitetsförbättringar inom affärsenheten Utbildning och 2006 genom mycket god resultatutveckling inom affärsområdet Bemanning. Under 2007 har volymnedgången i marknaden för arbetsmarknadsutbildning och investeringar inom Bemanning påverkat resultatutvecklingen negativt. Resultatförsämringen under 2008 och 2009 beror framför allt på de vikande volymerna i Bemanning på grund av konjunkturavmattningen. 2010 års resultat är Lernias bästa någonsin. Resultatförsämringen för 2011 beror framförallt på väsentligt lägre marginaler inom Utbildning, uppstartskostnader i College omstruktureringar samt nedskrivning av goodwill.

Balansposter

Verksamheten riktad mot arbetsmarknadsutbildning är den del av verksamheten som svarar för den övervägande delen av investeringar i materiella anläggningstillgångar och investeringsnivån följer i stort utvecklingen inom detta segment. De immateriella tillgångarna hänför sig till förvärven av gymnasieskolor.


Albatross


ESAB
Albatross

Lernia är ett av Sveriges ledande kunskapsföretag

Vi erbjuder tjänster inom utbildning, bemanning, rekrytering och omställning vid mer än 80 kontor över hela landet. Lernia gör det möjligt för människor och företag att stärka sin konkurrenskraft genom rätt kompetens. Vi vet att kompetens gör skillnad. Besök gärna lernia.se

Lernia AB | Sergels torg 12 | Box 1181 | 111 91 Stockholm
Tel 0771-650 650 | Fax 08-411 00 93 | info@lernia.se | www.lernia.se