

Majoriteten av Trygghetsstiftelsens kunder kommer från universitet och högskola. Disputerade Yildiz Kelahmetoglu ville ta steget till näringslivet när hennes tidsbegränsade anställning tog slut. Stödet från Trygghetsstiftelsen blev starten på en ny karriär.



Årsredovisning 2021

Innehåll

3 Vd har ordet →

VD HILLEVI ENGSTRÖM OM ÅRET 2021

6 Så gick det 2021 →

82 PROCENT AV KUNDERNA FICK NY SYSSELSÄTTNING

10 Trygghetsstiftelsen i siffror →

NYCKELTAL FRÅN VERKSAMHETEN

11 Coachen Niclas Lindqvist →

"DET GÄLLER ATT LYSSNA MED RESPEKT"

12 Avtal & fakta →

SÅ REGLERAS TRYGGHETSSTIFTELSENS ARBETE

17 Digitala tjänster →

DIGITALA KUNDAKTIVITETER UNDER ÅRET

18 Lokala omställningsmedel →

WORKSHOPPEN HJÄLPTE LANTMÄTERIET ATT SE DE STÖRRE PERSPEKTIVEN

21 Rekryteringsservice →

FÖRSVARETS MATERIELVERK, FMV, HITTADE RÄTT KOMPETENS I NY DIGITAL PORTAL

23 Kunden Yildiz Kelahmetoglu →

MÖTET MED COACHEN BLEV EN VÄNDPUNKT

24 Ekonomisk redovisning →

ÅRSREDOVISNING 2021



Digital omställning mot ljusare tider

Vem kunde tro att ett virus som upptäcktes i december 2019 skulle prägla världsekonomi, sjukvård, arbetsmarknad och sociala kontakter även under 2021? Det var något som få kunde förutse eller ens ana.

Trygghetsstiftelsen tog tillvara erfarenheten av digital omställning där metoder och teknik förfinats, och gick in i 2021 med effektiva verktyg för att fortsätta vårt uppdrag. Trots pandemin blev det ett ljust år då Trygghetsstiftelsen starkt kunde bidra till omställning på arbetsmarknaden för statligt anställda, säger [Hillevi Engström, ny vd för Trygghetsstiftelsen](#).

DEN PÅFRESTNING som pandemin har varit för stora delar av arbetsmarknaden har inte påverkat de statliga myndigheterna på samma sätt som den privata konkurrensutsatta sektorn där permitteringar och neddragningar skett. Där emot har många anställda drabbats av ohälsa och påverkats av den sociala distansering som alla tvingats till.

Utöver att rent konkret stötta våra kunder bidrar Trygghetsstiftelsen också till att arbetsgivare kan ställa om och anpassa verksamheten till politiska direktiv och budgetförutsättningar. När arbetsgivare tvingas till neddragning eller omlokaliseras finns en trygghet i att tidigare anställda tas väl om hand och får de bästa förutsättningarna för att snabbt få ett nytt arbete eller annan sysselsättning. Jag skulle vilja säga att Trygghetsstiftelsen har tre kundkategorier: arbetsgivare, tidigare anställda och fackliga företrädare.

Hållbarhetsfrågor är en prioriterad del av vår verksamhet. 2020 tog Trygghetsstiftelsen fram en inofficiell hållbarhetsredovisning och i

år har vi utvecklat det arbetet och presenterar vår första officiella version.

I mars 2020 lämnade tidigare vd Åsa Lindh Trygghetsstiftelsen. Uppdraget som vd kom under perioden fram till mitten av november att delas mellan enhetscheferna Åsa Helldén Ruocco, Said Maroufkhani och Jörgen Kihlgren, som alla på ett förtjänstfullt sätt ledde verksamheten. Trygghetsstiftelsen har levererat ett bra resultat. Inflödet av kunder har varit normalt med drygt 2 000 personer, varav 80 procent anmälades från universitet och högskolor.

NÄRMARE 3 000 KUNDER lämnade avtalet under året för nytt arbete eller annan sysselsättning. För gruppen tillsvidareanställda fick 73 procent nytt arbete eller annan sysselsättning innan uppsägningstidens slut, vilket är ett bra resultat under rådande omständigheter på arbetsmarknaden, men inte fullt ut godkänt med ett fastlagt mål på 75 procent. För gruppen tidsbegränsat anställda överträffades målet





Sedan november 2021 är Hillevi Engström Trygghetsstiftelsens vd. Hon ser fram emot kommande år och att fortsätta utveckla verksamheten för att stödja omställning i staten.





Arbetet med digitalisering och verksamhetsutveckling samt ökad effektivitet och kvalitet fortsätter med oförminskad kraft. Vi behöver utveckla metoder för att mäta och följa upp effekterna av våra insatser.

med god marginal och 86 procent av kundgruppen fick nytt arbete inom nio månader från att deras anställningstid löpt ut. För den gruppen var resultatet historiskt högt.

I början av 2021 beslutade parterna att utöka avtal om omställning att även omfatta anställda som blir uppsagda av personliga skäl till följd av sjukdom eller har en överenskomst med arbetsgivaren om att sluta till följd av sjukdom. Under året har ett tjugotal personer i den kategorin anmälts till Trygghetsstiftelsen och kunnat ta del av vårt stöd.

En annan förändring har handlat om att Trygghetsstiftelsen redan i ett mycket tidigt skede (innan uppsägning ägt rum) kan träffa de berörda på en myndighet och informera om vad avtalet kan ge för stöd. Det är viktigt för såväl chefer, anställda som fackliga företrädare med en tidig, snabb och korrekt information för att bidra till kunskap och en känsla av trygghet inför det som möjligen ska hända.

VÅR DIGITALISERING fortsätter och vi har under året utvecklat en digital plattform för Trygghetsstiftelsens rekryteringsservice där kunder och arbetsgivare matchas i en fördomsfri och kompetensbaserad rekrytering.

Under verksamhetsåret har vi utvecklat en digital workshop för myndigheter att använda i processen kring lokala omställningsmedel. Där hoppas vi att förtroendevalda och arbetsgivare tar vara på de erfarenheter som finns.

Vi välkomnar fler att kontakta oss för att dela med sig av inspiration, tips och konkret stöd.

Arbetet med digitalisering och verksamhetsutveckling samt ökad effektivitet och kvalitet fortsätter med oförminskad kraft. Vi behöver utveckla metoder för att mäta och följa upp effekterna av våra insatser. Vi vill säkerställa att våra kunder får ett stöd med den kvalitet som krävs för att snabbt och effektivt hitta en ny sysselsättning. Människor är olika och behöver olika lösningar, en del är mer självgående medan andra behöver mer personlig hjälp på sin väg mot ny sysselsättning. Vårt uppdrag är att hantera våra kunder individuellt och se till deras behov och önskemål. Vi använder digital teknik för mötet med våra kunder men kommer också, så snart omständigheterna tillåter, att träffa våra kunder fysiskt igen.

NU SER VI FRAM EMOT vad den så kallade Trygghetsöverenskommelsen kommer att innebära för oss. Den är historisk, då även de som redan har en anställning kan ta del av kompetensutvecklingsåtgärder. Vi har börjat förbereda oss och bidrar bland annat i det arbete som Centrala studiestödsnämnden, CSN och Kammarkollegiet gör.

Jag vill tacka arbetsmarknadens parter, styrelsen och alla medarbetare för ett framgångsrikt år. Trygghetsstiftelsen går in i sitt trettioandra verksamhetsår med högt engagemang och en vilja att fortsätta utveckla verksamheten för att stödja omställning i staten.



SÅ GICK DET 2021

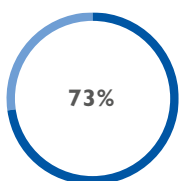
” Det är första gången på drygt 20 år som antalet aktiva kunder ligger under 2 000. Det är ett resultat av att fler får nytt jobb samtidigt som inflödet är lägre.”



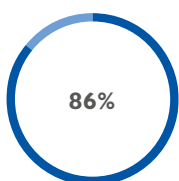
Arbetsmarknad på väg uppåt gav goda resultat

Efter 2020, ett pandemiår då en stor del av arbetsmarknaden bromsade in, kom 2021 med en positiv återhämtning. Trygghetsstiftelsen visar goda resultat för året, men en spaning är att matchningssvårigheterna har ökat även inom staten. Arbetsgivarna har svårare att hitta rätt kompetens och för de arbetssökande är det än viktigare att se över sina kunskaper för att matcha mot det som efterfrågas.

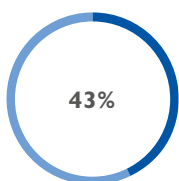
SÅ GICK DET FÖR KUNDERNA



Tillsvidareanställda:
Hittade nytt jobb eller annan
sysselsättning innan
uppsägningstidens slut.



Tidsbegränsat anställda:
Hittade nytt jobb eller annan
sysselsättning inom nio
månader efter att tidsbegränsad
anställning löpt ut.



Alla anmälda:
Hittade ny sysselsättning
eller någon form av åtgärd
inom knappt tre månader.

REKORDSNABBT FÖR VISSTIDSANSTÄLLDA

Drygt 82 procent av Trygghetsstiftelsens kunder har ny sysselsättning innan deras uppsägningstid är slut eller inom nio månader från det att de avslutade en tidsbegränsad anställning. Den totala lösningsgraden ligger därmed på samma nivå som året innan. När vi redovisar resultatet för de tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda var för sig ser vi en viss skillnad i resultatet: 73 procent för de tillsvidareanställda och 86 procent för de tidsbegränsat anställda. Vårt satta mål för båda grupperna var 75 procent och uppnåddes inte riktigt för dem som varit tillsvidareanställda, men med råge för dem som haft tidsbegränsade anställningar, där vi också ser den högst uppmätta siffran på tre år. Några orsaker till att gruppen med tillsvidareanställda inte riktigt nådde upp till målet är att här fanns många som sökte nytt arbete på en arbetsmarknad med stor konkurrens om jobben på grund av pandemin. Dels geografiskt, i Stockholm och Uppsala, dels att många kom från kultursektor och museum med ett smalt utbud av nya jobb.

Drygt 43 procent av dem som anmälts till stiftelsen hittade en ny sysselsättning eller kom i någon form

av åtgärd inom knappt tre månader. Det är en ökning med cirka 10 procent från året innan.

STABIL NIVÅ PÅ INFLÖDET

Under 2021 anmälades 2 215 personer till Trygghetsstiftelsen. 80 procent av dessa kom från ett universitet eller en högskola, främst från Uppsala universitet, Chalmers och Lunds universitet. Antalet anmälda personer och fördelningen är därmed på normalnivå innan de stora omställningarna inom Arbetsförmedlingen och Migrationsverket under 2018–2019.

Antalet kvinnor var marginellt högre än män, procentuellt var fördelningen 50/50. Snittåldern bland kunderna var 39 år.

72 procent av dem som anmälades under 2021 kom från tidsbegränsade anställningar, vilket är en följd av att så stor andel kom från högskola och universitet där tidsbegränsade anställningar är vanliga.

FLER LÄMNAR STATLIG ANSTÄLLNING

2 931 personer lämnade avtalet för en ny anställning eller annan sysselsättning. Historiskt har det varit relativt vanligt att kunderna som lämnar avtalet fortsätter till statliga anställningar. Under 2021 minskade dock den andelen något till förmån för den





”Arbetet med att utveckla det digitala tjänsteutbudet fortsatte under 2021.”

privata sektorn – 54 procent fortsatte inom staten jämfört med året innan då 62 procent stannade i den statliga sfären. 37 procent av dem som lämnade för ny sysselsättning gick till den privata sektorn, vilket är en betydande ökning från föregående års 26 procent. Bland de företag/koncerner där kunder har fått nytt jobb finns Volvo, Ericsson, Afry, Astra Zeneca, Scania och Rise.

9 procent fick nytt jobb inom kommunal eller regional sektor.

Vid årets slut fanns 1 848 kunder kvar inom avtalet. Av dem var 604 arbetslösa och övriga var fortsatt under uppsägningstid, i kortare tidsbegränsad anställning eller i en kortare utbildning. Ett avslut hos stiftelsen sker när någon har fått en långsiktig lösning på mer än ett år. Det är första gången på drygt 20 år som antalet aktiva kunder ligger under 2 000 i antal. Ett resultat av att fler får nytt jobb samtidigt som inflödet är lägre.

NÖJDA KUNDER MED DIGITAL OMSTÄLLNING

Trygghetsstiftelsen gör löpande kundundersökningar för att mäta hur kunderna upplever stödet de får och hur

nöjda de är med detta. Under året har telefonintervjuer gjorts månadsvis med ett slumpmässigt urval bland de kunder som anmälades sex månader tidigare. För 2021 var resultatet, som bygger på 463 svar, att 90 procent av kunderna var nöjda med stödet från stiftelsen. 2020 var resultatet 92 procent och 2019 var det 86 procent.

FORTSATT DIGITALA AKTIVITETER

Arbetet med att utveckla det digitala tjänsteutbudet fortsatte under 2021. Bland annat blev det möjligt att få intervjuutvärdering på telefon eller videosamtal via den digitala tjänsten GoMonday för de kunder som snabbt behövde stöd inför en anställningsintervju. 23 personer tog vara på den möjligheten från starten under sensommaren fram till årsskiftet.

Kunderna uppskattar även att snabbt kunna få hjälp med återkoppling på sina ansökningshandlingar. Under året nyttjade 248 personer GoMonday för att få återkoppling inom 24 timmar.

Trygghetsstiftelsens seminarieverksamhet har fortsatt som digitala workshoppar även under 2021. Även rådgivning och stöd från externa coacher har genomförts helt digitalt under 2021.

1 848

kunder fanns kvar inom avtalet vid årets slut. Det är den lägsta siffran på 20 år.

NYTT ARBETE

SEKTOR

Kommunalt/regionalt
Privat
Statligt

2021

9%
37%
54%

2020

12%
26%
62%





2215

personer anmälades
till Trygghetsstiftelsen
under 2021.

VÄRDEFULL VÄG TILL NY SYSSELSÄTTNING

1 329 kunder har fått stöd av en coach under året och 82 procent av dem har angett i kundundersökningen att det stödet varit till mycket stor hjälp under deras jobbsökar- eller starta företag-process. 90 procent angav att de hade förtroende för sina coacher som kunliga och engagerade.

Under året genomfördes 155 öppna workshoppar med 1 628 deltagare. Utöver detta genomfördes tolv seminarier med fem heldagar skräddarsydda för ett par myndigheter med totalt 101 deltagare. För att bidra till att öka kompetensen och stötta de kunder som sökte sig till Life Science-området genomfördes tolv kurser inom Good Manufacturing Practice (GMP), Good Distribution Practices (GDP) och Medical Marketing med 344 deltagare. 92 procent av kunderna uppgav i en mätning att deltagandet i någon av Trygghetsstiftelsens workshoppar varit värdefull på deras väg till ny sysselsättning.

HISTORISKT AVTAL GER NY ROLL

Under 2021 tecknades ett nytt huvudavtal mellan parter inom den privata sektorn på svensk arbetsmarknad. Tanken är att underlätta för arbetstagarna att bygga på sin kompetens och karriärväxla under hela yrkeslivet med hjälp av utökade möjligheter till kompetensutveckling, omställningsstöd och omställningsstudiestöd. Om en liknande överenskommelse sker inom den statliga sektorn skulle Trygghetsstiftelsens uppdrag utökas. Exakt hur det påverkar Trygghetsstiftelsens verksamhet är vid årsskiftet inte känt, men det kan innebära ett utökat uppdrag för att stötta kunderna i karriär- och kompetensfrågor samt utbildningsstöd.

Många arbetsgivare uttrycker en oro för att de har svårt att hitta rätt kompetens, så även inom den statliga sfären. Hösten 2021 rapporterade Arbetsgivarverket att 68 procent av deras medlemmar haft brist på lämpliga sökanden till lediga tjänster, året innan var siffran 44 procent.

[MER OM ARBETET MED LOKALA OMSTÄLLNINGSMEDEL](#) ➔

[MER OM TRYGGHETSSTIFTELSENS REKRYTERINGSSERVICE](#) ➔

INFLÖDE			UTFLÖDE		
ANMÄLDA KUNDER	2021	2020	LÄMNAT AVTALET	2021	2020
Tidsbegränsad	72%	70%	Nytt arbete	88%	88%
Tillsvidare	28%	30%	Startat eget	3%	3%
Kvinnor	50%	51%	Utbildning	3%	3%
Män	50%	49%	Pension	3%	3%
Äldre kunder (>55 år)	10%	11%	Övrigt	3%	3%
Yngre kunder (<35 år)	41%	41%	Kvinnor	51%	52%
Snittålder	39 år	39 år	Män	49%	48%
Från universitet & högskolor	80%	78%	Snittålder	41 år	41 år



Trygghetsstiftelsen 2021 i siffror

Året har varit ett resultatmässigt normalt år för verksamheten trots att de fortsatta restriktionerna på grund av coronapandemin varit högst påtagliga. Men arbetsmarknaden har återhämtat sig och resultaten för Trygghetsstiftelsen är goda.

1 848**KVAR INOM
AVTALET**

Antalet kunder som är kvar inom avtalet är det lägsta på 20 år.

87%**KÄNNER TILL
TRYGGHETS-
STIFTELSEN**

En mätning visar att kännedomen om Trygghetsstiftelsens arbete har ökat bland HR-chefer och fackliga ordförande. (84 % 2020)

90%**ÄR NÖJDA**

Av Trygghetsstiftelsens kunder anger 90 procent att de är nöjda med stiftelsens stöd.

271**ANVÄNDE
GOMONDAY**

GoMonday är en tjänst för att ge kunder snabb återkoppling på sina ansökningshandlingar samt intervju träning.

5**VD:AR**

Åsa Lindh
slutade mars 2021

Said Maroufkhani
interim

Åsa Helldén Ruocco
interim

Jörgen Kihlgren
interim

Hillevi Engström
började november
2021

92%**NÖJDA MED
WORK-
SHOPPAR**

Av dem som deltog i våra workshoppar uppgav 92 procent att det var värdefullt på vägen till ny sysselsättning.

2 931**GICK VIDARE**

Så många lämnade avtalet för ny anställning eller annan sysselsättning.

54%**STANNAR
I STATEN****1 628****DELTAGARE**

Så många deltog i öppna workshoppar.

Utmanar för vägen framåt

— **NÄR JAG SER** att det tänds ett ljus i ögonen, då ryser jag! Det säger Niclas Lindqvist, en av de coacher som arbetar för Trygghetsstiftelsen, framför allt med kunder från akademien. Det är alltid en utmaning att hamna mellan jobb, men med rätt stöd så går det lättare.

— Oavsett om du kommer från en doktorandtjänst eller vilket annat jobb som helst och vill vidare i yrkeslivet, så är starten alltid att kompetensinventera. Vilka formella meriter finns, vilka erfarenheter, personliga egenskaper och drivkrafter?

Niclas Lindqvist konstaterar att som coach gäller det att lyssna, även mellan raderna. Som kanske nyligen disputerad är man expert inom ett ofta smalt område och ser inte alltid bredden i sitt kunnande.

— Det gäller också att lyssna med respekt, många har fått sina törnar och ser kanske inte vägen framåt utanför akademien, som är en speciell värld. Jag försöker få dem att se sin kompetens på ett nytt sätt och att värdera det de kan. Utifrån det kan de bygga sitt cv.

NICLAS LINDQVIST TYCKER att ett bra cv ska tala om vad man kan bli och inte vad man är i dag.

— Utmana dig själv och läsaren. Detsamma gäller din LinkedInprofil. Men var balanserad i hur du uttrycker dig. Spara en aning på superlativen och var konkret, det ger fler träffar.

När cv och LinkedInprofil är klara är det dags att blicka utåt: Vilka roller finns i näringslivet som skulle passa? Och det är nu ljuset brukar tändas i ögonen på en akademiker som, kanske för första gången, ser en väg vidare.

— Ja, det uppenbarar sig helt nya möjligheter när man tittar på kompetenser i stället för titlar. Jobben finns därute och alla får jobb, även om det kan ta olika lång tid.

Och behövs mer kunskap inom ett visst område så finns fina möjligheter att bygga på sin kompetens via Trygghetsstiftelsen.

— Ta vara på den chansen, det ger så många fler möjligheter, uppmanar Niclas Lindqvist.

LYSSNAR MED RESPEKT

Niclas Lindqvist är en av de externa coacher som Trygghetsstiftelsen anlitar till stöd för sina kunder.



AVTAL & FAKTA

” När en statsanställd blir uppsagd antingen på grund av arbetsbrist, av personliga skäl till följd av sjukdom eller då en tidsbegränsad anställning löper ut, är det Trygghetsstiftelsens uppgift att ge stöd på vägen till ett nytt jobb eller annan sysselsättning enligt avtal om omställning.”



Två avtal sätter grunden

DET FÖRSTA TRYGGHETSAVTALET för myndigheter, affärsverk och andra arbetsgivare med anknytning till det statliga området trädde i kraft 1990 tecknat av parterna (Arbetsgivarverket, Saco-S, OFR/S,P,O och Seko).

I mitten av 2010-talet börjar nya avtal formuleras inom det statliga området och 1 januari 2015 träder avtal om omställning och avtal om lokala omställningsmedel i kraft.

Trygghetsstiftelsens roll i avtal om omställning innebär att stötta statligt anställda på väg mot nytt jobb eller ny sysselsättning. Avtal om lokala omställningsmedel ger Trygghetsstiftelsen ytterligare en roll: Att med information, omvärldsspaning och utbyte av erfarenheter stötta och inspirera till effektiv användning av de lokala omställningsmedlen.

I början av 2021 enades parterna om två förändringar i avtal om omställning. Det ena är ett tillägg som

ger den som blir uppsagd av personliga skäl som en följd av sjukdom eller ingår en överenskommelse om att anställningen ska upphöra som en följd av sjukdom, tillgång till Trygghetsstiftelsens stöd. Båda fallen gäller under förutsättning att arbetsgivaren har fullgjort rehabiliteringsskyldigheten och uttömt omplaceringsmöjligheterna. Förändringen är tillfällig och gäller mellan 1 februari 2021 och 31 december 2023.

Den andra förändringen i avtalet är att från och med 1 januari 2021 kan arbetsgivare i ett tidigt skede avropa stöd från Trygghetsstiftelsen. Stödinsatserna kan vara att Trygghetsstiftelsen informerar medarbetare om sitt stöd och processen kring stödet. Trygghetsstiftelsen kan även ge samma information till HR-funktion, chefer och fackliga företrädare i myndigheterna för att öka deras kunskap och trygghet under omställningsprocessen.

”

I början av 2021 enades parterna om två förändringar i avtal om omställning.

Fakta om Trygghetsstiftelsen

- Bildades 1990 av staten och de centrala arbetstagarorganisationerna i samband med att trygghetsavtalet trädde i kraft. Sedan 2015 gäller avtal om omställning och avtal om lokala omställningsmedel.
- Erbjuder stöd till 255 myndigheter, affärsverk och andra statliga arbetsgivare.
- Stödet omfattar totalt 270 000 anställda.
- Uppdraget utgår från avtal om omställning och avtal om lokala omställningsmedel.
- Stöttar dem som blir uppsagda på grund av arbetsbrist eller till följd av sjukdom samt dem vars tidsbegränsade anställning löper ut, till att hitta ny sysselsättning.
- Sedan starten har nära 120 000 personer fått stöd från Trygghetsstiftelsen.
- Under 2021 anmälades 2 215 uppsagda medarbetare till stiftelsen av sina arbetsgivare – majoriteten från ett universitet eller en högskola.
- Stödet från Trygghetsstiftelsen är frivilligt, men de allra flesta anmälda kunder väljer att ta del av stödet och möjligheterna som finns.
- Drygt åtta av tio av Trygghetsstiftelsens kunder hittar en ny sysselsättning innan uppsägningstidens slut (tillsvidareanställda) eller inom nio månader från att deras tidsbegränsade anställning har löpt ut (tidsbegränsat anställda).

82%

av Trygghetsstiftelsens kunder har ny anställning vid aktuell mättidpunkt.



Stödet på vägen framåt

SÅ FUNGERAR DET



Läs QR-koden och se filmen på Youtube.

NÄR EN STATSANSTÄLLD blir uppsagd antingen på grund av arbetsbrist, av personliga skäl till följd av sjukdom eller då en tidsbegränsad anställning löper ut är det Trygghetsstiftelsens uppgift att ge stöd på vägen till ett nytt jobb eller annan sysselsättning enligt avtal om omställning. Det gäller även vid omlokalisering, då någon väljer att inte följa med till den nya orten.

Så här går det till:

➤ STEG 1: **MYNDIGHETENS ANMÄLAN**

Arbetsgivaren anmäler personen till Trygghetsstiftelsen.

➤ STEG 2: **MÖTE MELLAN TRYGGHETSSTIFTELSENS RÅDGIVARE OCH KUND**

Planeringssamtalet inleder stödet för att tillsammans identifiera nuläge och tankar för framtiden. Hur ser snabbaste vägen till ny sysselsättning ut?

➤ STEG 3: **JOBBSÖKARAKTIVITETER**

Trygghetsstiftelsen erbjuder en mängd olika insatser, digitalt eller fysiskt, som utgår från behoven hos varje enskild individ. Coachning mot nytt jobb, studier eller start av företag samt workshoppar, föreläsningar och digitala utbildningar inom olika områden. I kundportalen Mina sidor finns inspiration och olika aktiviteter så att kunden kan komma vidare i jobbsökarprocessen på egen hand.

➤ STEG 4: **FORTSATT VÄG FRAMÅT**

Kunden och rådgivaren håller kontakt för att följa upp hur det går med att hitta nytt jobb eller annan sysselsättning.

➤ STEG 5: **I MÅL**

Kunden har gått vidare i sitt yrkesliv med nytt jobb eller annan lösning.

EKONOMISKT STÖD

Den som antingen blir uppsagd på grund av arbetsbrist, blir uppsagd av personliga skäl till följd av sjukdom, har en enskild överenskommelse om att anställningen ska upphöra som en följd av sjukdom, vid frivillig avgång när det finns en konstaterad arbetsbrist eller den som har haft en tidsbegränsad anställning som varat i minst tre år, har rätt att ansöka om ekonomiskt stöd i form av inkomstförstärkning och/eller a-kasseförstärkning.



Vem omfattas av stödet?

BÅDE TILLSVIDAREANSTÄLLDA OCH TIDSBEGRÄNSAT ANSTÄLLDA kan omfattas av avtal om omställning.

➔ ARBETSBRIST

Den som har haft en tillsvidaretjänst som varat i minst tolv månader och blivit uppsagd på grund av arbetsbrist.

➔ SJUKDOM

Den som blir uppsagd av personliga skäl till följd av sjukdom eller har en överenskommelse med arbetsgivaren om att sluta till följd av sjukdom.

➔ OMLOKALISERING

Den som har haft en anställning på en myndighet som omlokaliserats och valt att inte flytta med.

➔ FRIVILLIG AVGÅNG

Den som vid en konstaterad arbetsbrist blivit erbjuden av arbetsgivare att avsluta sin anställning frivilligt.

➔ ÖVERGÅNGSREGLER

Den som har haft en eller flera tidsbegränsade anställningar under minst tre av de senaste fyra åren vid årsskiftet 2014/2015.

➔ SEX ÅRS ANSTÄLLNING

Den som har haft en tidsbegränsad anställning som löpt ut efter minst sex års arbete inom ramen av sju år.

➔ TRE ÅRS ANSTÄLLNING

Den som har haft en tidsbegränsad anställning som löpt ut efter minst tre års arbete i en följd.

➔ TVÅ ÅRS ANSTÄLLNING

Den som har haft en tidsbegränsad anställning som löpt ut efter minst två års arbete i en följd.

INFLÖDE AV KUNDER PER MÅLGRUPP	2021	2020
Arbetsbrist enligt avtal om omställning	607	690
6 års anställning	59	59
3 års anställning	1 222	1 217
2 års anställning	320	336
Trygghetsavtalet	7	26
Totalt	2 215	2 328
Frivillig avgång	3	8
Omlokalisering	5	14
Omfattas av övergångsreglerna	0	7



TJÄNSTER FÖR OMSTÄLLNING

” Resultaten av vårt utvecklingsarbete har utmynnat i en mix av effektiva digitala och personliga tjänster och arbetet med fler förbättringar fortsätter.”





Fortsatt utveckling av digitala tjänster

ARBETET MED ATT utveckla Trygghetsstiftelsens digitala tjänster har fortsatt under året. Det fick en rejäl skjuts under pandemiåret 2020 och har fortsatt i god takt för att ge våra kunder en möjlighet att i större utsträckning ta ansvar för sin egen resa mot ny samsättning. Via *Mina sidor* kan kunden själv orientera och aktivera sig redan innan första mötet med sin rådgivare. Resultaten av vårt utvecklingsarbete har utmynnat i en mix av effektiva digitala och personliga tjänster och

arbetet med fler förbättringar fortsätter.

Användandet av de digitala tjänsterna gick ner något under 2021 jämfört med pandemiåret 2020. En förklaring kan vara zoomtröttheten – det fanns en längtan efter att träffas igen, när och om det gick. Användningen av onlineutbildningar ökade en aning, även det kan vara en effekt av pandemin då arbetsmarknaden förändrades och diskussionen kring kontinuerlig kompetensutveckling blev mer uttalad.

Några exempel på de kundaktiviteter som genomförts digitalt under året är:

➤ **PERSONLIGHETSANALYS**

Ett personlighetstest med 200 frågor som kunden genomför på egen hand. Resultatet blir en användbar analys av ens egenskaper, som också kan ligga till grund för samtal med coachen.

562 kunder genomförde testet under året.

➤ **ONLINEUTBILDNINGAR**

En utbildningsportal med 405 digitala utbildningar som varierar i längd mellan en och åtta timmar. Innehåller även 256 inspirationsföreläsningar i olika ämnen.

523 nya registrerade användare under 2021.

➤ **GRANSKNING AV JOBBANSÖKNINGAR**

Återkoppling av ansökningshandlingar från GoMonday.

248 kunder valde att få återkoppling på sina ansökningshandlingar.

➤ **DIGITAL INTERVJUTRÄNING**

Ibland måste det gå snabbt, till exempel när någon blir kallad på en intervju med kort varsel och behöver stöd, träning och coachning inför det. Då behövs snabba åtgärder och därför erbjuder Trygghetsstiftelsen, sedan sommaren 2021, en digital intervjuträning – antingen via telefon eller videosamtal.

Intervjuträning hölls med 23 kunder under 2021.

➤ **TRYGGHETSSTIFTELSEN SYNNS OCH INSPIRERAR**

Som en del i kännedomsarbetet har bredare digitala föreläsningar anordnats på temat *Inspiration Arbetsliv*. Initiativet var en pilot med två webinarier under året, öppna för alla statligt anställda, fackliga parter, Trygghetsstiftelsens kunder och medarbetare samt externa coacher.



LANTMÄTERIET

Värdefull workshop

GAV MÖJLIGHET TILL DIALOG

Katarina Zetterqvist, chef för HR-verksamheten på Lantmäteriet, tycker att Trygghetsstiftelsens workshop för omställning gav en bra möjlighet till dialog mellan arbetsgivare och fack.





Trygghetsstiftelsens workshop för omställning blev avstampet till ett mer proaktivt och målinriktat arbete med lokala omställningsmedel på Lantmäteriet.

– Workshopen hjälpte oss att zooma ut och se de större perspektiven, säger Katarina Zetterqvist, chef för HR-verksamheten.

ÖVERTRÄFFADE MÅLET

Av dem som deltagit i öppna aktiviteter kring lokala omställningsmedel uppgav 83 procent att det var till nytta för dem i deras arbete och 100 procent var nöjda med aktiviteten.

INSPIRATION FÖR ARBETET MED LOKALA OMSTÄLLNINGSMEDEL



Läs QR-koden och hitta material på tsn.se

LANTMÄTERIET GENOMFÖRDE Trygghetsstiftelsens workshop för omställning digitalt i början av år 2021 med deltagare både från ledningsgruppen och de fackliga organisationerna ST inom Lantmäteriet och Lantmäteriakademikerna, Saco.

– Historiskt har inte Lantmäteriet kommunicerat internt om lokala omställningsmedel, utan det har enbart handlat om ärenden på individnivå. Nu har vi fått till ett bra samarbete mellan fack och arbetsgivare. Workshopen var guld värd eftersom den gav möjlighet till dialog och att nå en gemensam målbild, säger Katarina Zetterqvist.

Under workshopen identifierades bland annat de omvärldsfaktorer med störst inverkan på Lantmäteriets verksamhet de närmaste åren och fyra prioriterade områden utkristalliserades: ledarskap, effektiva team, digitalisering och kundbemötande. Den gav också grunden för att utveckla ett nytt lokalt omställningsavtal.

Lantmäteriet har bildat en särskild omställningsgrupp med representanter från parterna som ansvarar för inriktning, kriterier och utvärdering av lokala omställningsmedel.

– Fokus nästa år är effektiva team och ledarskap. Det är nödvändigt både för att kunna utveckla vår verksamhet och för att skapa ett hållbart arbetsliv. Min förhoppning för framtiden är att lokala omställ-

ningsmedel blir en naturlig del i all vår verksamhetsutveckling, säger Katarina Zetterqvist.

Bland annat kommer alla chefer att få utbildning inom utvecklande ledarskap. Insatserna finansieras dels inom ramen för ordinarie kompetensutveckling, dels av lokala omställningsmedel.

– Tidigare fastnade vi ofta i diskussioner om hur olika insatser skulle finansieras och medlen samlades på hög. Nu har vi helt nya möjligheter att göra satsningar inom våra prioriterade områden, säger Jeanette Norman, som är lokal ordförande för ST.

LANTMÄTERIET VALDE att använda egna facilitatorer för att genomföra workshopen. De var Eva Eriksson, HR-strateg, och Lena Eriksson, verksamhetsutvecklare och van facilitator.

Lena Eriksson säger att det var en fördel att ha med sig en HR-strateg med kunskap om omställningsavtalen, då kunde hon själv koncentrera sig på att få till ett bra flöde mellan grupp-arbeten, redovisningar och allmänna diskussioner.

– Som facilitator måste du våga ställa obekväma frågor och även säga ifrån om någon tar för mycket plats. På det viset var det bra att jag kommer från en helt annan verksamhet och inte har någon särskild kännedom om omställning, säger Lena Eriksson. ➔





– Min förhoppning är att lokala omställningsmedel blir en naturlig del i all vår verksamhetsutveckling, säger Katarina Zetterqvist på Lantmäteriet

LOKALA OMSTÄLLNINGSMEDEL

Ta ansvar för framtiden

TRYGGHETSSTIFTELSENS ROLL inom ramen för avtal om lokala omställningsmedel är att sprida kunskap och inspiration till lokala parter för att stödja det proaktiva omställningsarbetet. Arbetsgivarna och de fackliga parterna ska tillsammans samverka och ta ansvar för ett proaktivt omställningsarbete. De ska gemensamt arbeta strategiskt för att analysera vilken utveckling och omställning myndigheten behöver. Syftet med de lokala omställningsmedlen är att bidra med finansiering till detta arbete. Arbetsgivarna sätter av 0,3 procent av lönesumman till detta och fack och arbetsgivare enas om hur medlen används och arbetet ska ske.

Under 2021 gjordes en nylansering av *workshop för omställning* och en digital version publicerades. Samtidigt anpassades utbudet av aktiviteter och tjänster till ett digitalt format. Trygghetsstiftelsen hade förhoppningar att kunna erbjuda fysiska aktiviteter igen under året, men pandemin satte stopp för det.

Under året har 226 personer från 86 myndigheter deltagit i aktiviteter och tjänster kring lokala omställningsmedel. 29 personer från 22 myndigheter har laddat ner eller beställt *workshop för omställning* eller kortleken om omställning. Dessutom gjordes ett utskick av kortleken till alla myndigheter.

TRYGGHETSSTIFTELSEN HAR på olika sätt samlat information och kunskap om hur arbetet med lokala omställningsmedel går hos myndigheterna. Med fokusgrupper, djupintervjuer och samtal har Trygghetsstiftelsen haft kontakt med arbetsgivare och fackliga representanter på ett trettiotal olika myndigheter för att ta del av vilket stöd som efterfrågas och hitta lärande exempel.

Under året har Trygghetsstiftelsen publicerat en serie artiklar och filmer med inspiration och kunskap om lokala omställningsmedel på tsn.se. Arbetet med att kommunicera lärande exempel fortsätter. 

SÅ FUNGERAR LOKALA OMSTÄLLNINGSMEDEL

- Arbetsgivaren avsätter årligen 0,3 procent av lönesumman för aktivt omställningsarbete enligt avtalet.
- Ska finansiera lokalt omställningsarbete.
- Bygger på långsiktig planering.
- Ska stödja arbetslinjen och ett långt arbetsliv.
- Ska stödja verksamheten och utveckla individen.



FÖRSVARETS MATERIELVERK

Enkel match med den nya portalen



ENKLARE PROCESS

Sofie Ulfhielm, HR-partner på FMV, uppskattar de anonymiserade ansökningarna i Trygghetsstiftelsens digitala rekryteringsservice.

Smidigt, enkelt och samtidigt ett klokt upplägg med anonymiserade kandidater. Det säger Sofie Ulfhielm, HR-partner på Försvarets Materielverk, FMV, och användare av Trygghetsstiftelsens nya digitala portal för rekryteringsservice.

– **MINA KOLLEGER** som har jobbat här längre än jag har använt rekryteringsservice tidigare och de var nöjda även då, men med den digitala portalen har processen blivit så mycket enklare, säger Sofie Ulfhielm.

Genom att lägga in en kravprofil i

portalen med en kort beskrivning av verksamheten och den roll som ska tillsättas, klicka i de kunskaper och den erfarenhet som krävs så skapas ett uppdrag. Det matchas mot de av Trygghetsstiftelsens kunder som har aktiverat sin profil och som finns till-





gängliga i portalen. Ett antal kandidater matchas automatiskt fram utifrån den profil som efterfrågas.

– Det är smidigt och jag har själv kontroll över uppdraget, det känns bra. Dessutom är upplägget med att kandidaterna är anonymiserade fram till att vi får en matchning så klokt. Inga namn, ålder eller liknande finns med, bara ett nummer. Först när vi matchar får jag tillgång till en persons cv.

Hittills har Sofie Ulfhielm rekryterat två personer från Trygghetsstiftelsens rekryteringsservice och har ett pågående uppdrag i portalen.

– Vi var förväntansfulla när den nya portalen kom och den har verkligen infriat våra förväntningar. Vi kommer absolut använda den även framåt, det fungerar både smidigt och enkelt, dessutom får vi kompetenta kandidater. 📍

BEHÖVER DU REKRYTERA?

📍 Välkommen till Trygghetsstiftelsens nya rekryteringsservice. En digital tjänst med en arbetsgivarportal där du som arbetsgivare själv lägger in lediga uppdrag. Du kan sedan se och kontakta de profiler som matchar dina uppdrag.

TJÄNST FÖR ARBETSGIVARE OCH KUNDER

Digital matchning

TRYGGHETSSTIFTELSENS rekryteringsservice har funnits sedan 2006 och matchar arbetsgivarnas rekryteringsbehov med kompetenta arbetssökande bland Trygghetsstiftelsens kunder. Sedan starten har fler än 650 kunder fått nytt arbete via tjänsten. Tidigare har matchningen skett manuellt och utifrån arbetsgivarnas mejlade kravspecifikation har sökning skett bland de kunder som har anmält sitt intresse.

Under året har ett utvecklingsarbete pågått för att digitalisera matchningen. I en ny arbetsgivarportal, *Mina sidor*, har statliga arbetsgivare nu möjlighet att själva administrera ett rekryteringsuppdrag. Publicerade rekryteringsuppdrag blir synliga för Trygghetsstiftelsens kunder när de loggar in på *Mina sidor*. Där kan de även markera vilka uppdrag de är intresserade av.

Det finns cirka 700 kunder som har aktiverat sin profil för att bli matchade mot lediga tjänster. Här kan arbetsgivare hitta stor bredd av

administrativ kompetens från myndighetssektorn liksom en stor grupp som har disputerat, ofta inom det naturvetenskapliga området.

Rekryteringsuppdrag har kommit in från hela landet varav cirka 60 procent från Stockholm. Drygt 28 procent av rekryteringsuppdragen var en tillsvidareanställning. Till största delen efterfrågades administratörer, handläggare, ekonomer, HR-personal, registratorer, utredare och kommunikatörer.

PÅ GRUND AV CORONAPANDEMIN har inga fysiska rekryteringsevent eller träffar genomförts. Ett digitalt event har genomförts för våra kunder tillsammans med Forsvarsmakten.

225 uppdrag kom in under året, varav 94 genom den nya arbetsgivarportalen. Knappt 18 procent av uppdragen tillsattes slutligen med en arbetssökande från Trygghetsstiftelsens rekryteringsservice, det vill säga 40 personer. 📍



Från akademi till industri

JAG ÄR EN EXTROVERT PERSON och kanske inte stereotypen för en forskare, säger Yildiz Kelahmetoglu och skrattar. Kanske just därför var steget till industrin naturligt efter att hon disputerade i december 2020. Stödet från Trygghetsstiftelsen hjälpte henne att hitta rätt.

Med en examen i molekylärbiologi från Turkiet i bagaget reste hon för att fortsätta forska på ett läkemedelsföretag i Tyskland. Engagerad i sin forskning skickade hon ett mejl på vinst och förlust till Nobelpristagaren Paul Greengard vid Rockefeller University i New York med frågan om hon fick bli en del av hans forskarteam. Och ja, det fick hon och stannade i New York i två år.

När hon sökte doktorandtjänster ville hon tillbaka till Europa och fick en tjänst på Karolinska Institutet i Stockholm där hon också disputerade.

– Under min tid där var jag aktiv i studentkåren, redaktör för vår tidning och arrangerade olika event. Jag visste att jag ville ut i industrin. Men jag hade ingen aning om vart jag skulle ta vägen. Vad skulle passa mig därute?

VIA EN KOLLEGA fick hon tips om Trygghetsstiftelsen och såg till att arbetsgivaren anmälde henne när den tidsbegränsade anställningen löpt ut. Hon fick rådet att träffa en coach. Det blev en vändpunkt.

– Min coach hade kunskap om både akademien och industrin. Han blev som en brygga till en annan värld. Han hjälpte mig förstå hur den fungerade och var min kompetens skulle kunna passa in.

Yildiz deltog i webinarier om att skriva cv, aktivera Linkedin och intervjuträna. Hon gick också en kurs i svenska samtidigt som hon sökte jobb.

– Under våren fick jag jobb som Medical Science Liason. En kommunikativ tjänst med vetenskaplig rådgivning, träning och presentationer. Det passar mig bra att vara en länk mellan klinisk personal, patientorganisationer och läkemedelsindustrin för att sprida kunskap om den forskning som sker.

Hon är glad och tacksam över stödet från Trygghetsstiftelsen.

– Det var helt avgörande för att nå mitt mål, säger Yildiz Kelahmetoglu. 



EN VÄNDPUNKT

Yildiz Kelahmetoglu fick hjälp av sin coach att se var hennes kompetens skulle passa in utanför akademien.



EKONOMISK REDOVISNING

” Utöver att rent konkret stötta våra kunder bidrar Trygghetsstiftelsen till att arbetsgivare kan ställa om och anpassa verksamheten till politiska direktiv och budgetförutsättningar.”



FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

Styrelsen och verkställande direktören för Trygghetsstiftelsen, en kollektivavtalsstiftelse (802015-0721) med säte i Stockholm, avger härmed årsredovisning för räkenskapsåret 2021.

Stiftelsens ändamål

Stiftelsens ändamål är att stödja och hjälpa arbetstagare inom det statliga avtalsområdet som har sagts upp på grund av arbetsbrist eller vars tidsbegränsade anställning löpt ut så att de snabbt hittar nytt arbete eller annan sysselsättning.

Stiftelsen ska också inspirera och sprida kunskap hos lokala parter i deras arbete med lokala omställningsmedel.

Resultat och ställning

Stiftelsens resultat blev för året positivt och uppgick 327 mkr (228 mkr). Soliditeten (eget kapital i förhållande till totalt kapital) 96 procent (94 procent). Kassaflödet blev positivt och uppgick till 1,7 mkr (-5 mkr). Utbetalda och beslutade stödåtgärder uppgick till 93 mkr (117 mkr).

Finansiering

Trygghetsstiftelsens verksamhet finansieras genom avgifter från statliga myndigheter, affärsverk och andra arbetsgivare med anknytning till det statliga området. Avgifterna fastställs genom centrala kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket, OFR/S, P, O*, Saco-S och Seko. Totala avgiften för stiftelsen uppgick under perioden 2021 till 0,3 procent av lönesumman, 394 mkr (374 mkr).

Hållbarhetsredovisning

En hållbarhetsredovisning för Trygghetsstiftelsen har upprättats separat. Rapporten finns publicerad tillsammans med Trygghetsstiftelsens årsredovisning på Trygghetsstiftelsens webbplats: tsn.se/om-oss/press/

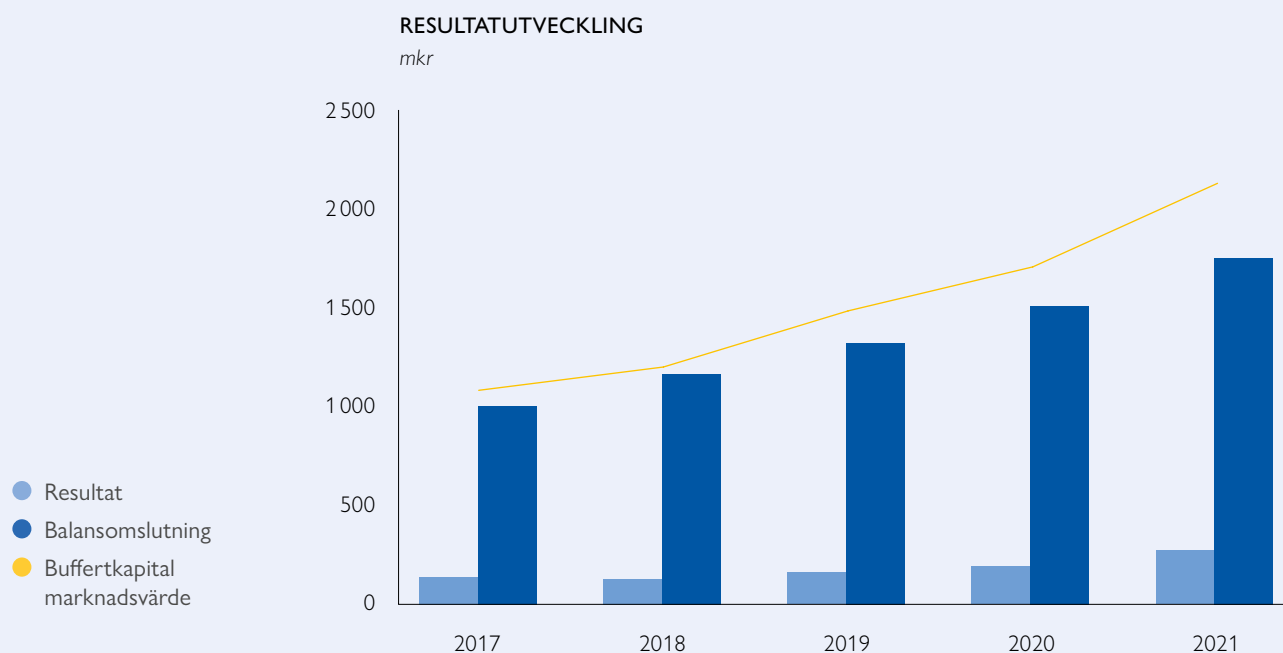
Målluppfyllelse

Trygghetsstiftelsens övergripande mål är att kunderna som kommer från en tillsvidareanställning ska ha ett arbete eller annan lösning innan uppsägningstiden är slut. För kunder med tidsbegränsad anställning är målet ett arbete eller annan lösning inom nio månader från att deras anställning löpte ut.

Under 2021 hade 73,1 procent (79,3 procent) av de tillsvidareanställda löst sin situation innan uppsägningstidens slut. För de tidsbegränsat anställda hade 86,0 procent (83,5 procent) löst sin situation inom nio månader. I utvärderingar som stiftelsen får från kunderna ser vi att 90 procent (92 procent) är nöjda med oss och 75 procent (75 procent) tycker att de har nytta av vårt stöd.

Trygghetsstiftelsens mål i arbetet med lokala omställningsmedel är att 30 procent av myndigheterna deltar i någon av stiftelsens aktiviteter kring de lokala omställningsmedlen. Under året deltog 34 procent (37 procent) av myndigheterna i någon av de aktiviteter kring lokala omställningsaktiviteter som stiftelsen arrangerade.

* OFR/S,P,O är ett förhandlande samverkansorgan för åtta självständiga fackförbund inom statlig sektor. Förbunden är Fackförbundet ST, Polisförbundet, Officersförbundet, Försvarsförbundet, Ledarna, Lärarförbundet, TULL-KUST och Vårdförbundet.



Kapitalförvaltning och kapitalets utveckling

Stiftelsens kapital förvaltas av Kammarkollegiet vad gäller räntor och nordiska företagsobligationer, SEB förvaltar aktier i Sverige och aktier i utlandet samt Natixis förvaltar globala företagsobligationer. Syftet med kapitalet är att utgöra en buffert som vid varierande utgiftsnivå minskar behovet av frekventa avgiftshöjningar.

På balansdagen är 39 procent (40 procent) av kapitalet placerat i räntor och 10 procent (10 procent) är placerat i nordiska företagsobligationer hos Kammarkollegiet, 10 procent (10 procent) är placerat i globala företagsobligationer hos Natixis International Funds, 21 procent (21 procent) är placerat i aktier i Sverige och 20 procent (19 procent) är placerat i aktier utomlands hos SEB.

Avkastningen för räntebärande papper uppgick till 0,15 procent (1,23 procent) mot index -0,28 procent, nordiska företagsobligationer uppgick till 0,76 procent (1,83 procent) mot index -0,08 procent, globala företagsobligationer -1,38 procent (3,17 procent) mot index -3,03 procent. Svenska aktier uppgick till 38,66 procent (13,58 procent) mot index 38,94 procent och avkastningen för aktier utland uppgick till 30,56 procent (3,30 procent) mot index 30,68 procent. Finansnettot uppgick till 80,2 mkr mot 46,2 mkr föregående år.

Kassaflödet från den löpande verksamheten är positivt med 261 mkr (204 mkr) vilket har bidragit till att buffertkapitalet ökat.

Diagrammet ovan visar resultatutvecklingen och hur det påverkat balansomslutningen och buffertkapitalet.



FLERÅRSÖVERSIKT

<i>tkr</i>	2021	2020	2019	2018	2017
Intäkter	394 498	374 477	352 526	339 880	329 030
Utbetalt AGE/AKF	15 139	33 168	34 930	31 449	41 038
Utbetalt ITT/IKF	26 048	24 203	18 277	18 831	20 885
Årets resultat	326 906	227 704	186 601	161 562	173 577
Balansomslutning	2 105 055	1 798 304	1 579 651	1 394 481	1 209 709
Buffertkapital marknadsvärde	2 564 953	2 058 397	1 789 694	1 448 191	1 306 891
Soliditet	96%	94%	92%	91%	92%
<i>antal</i>	2021	2020	2019	2018	2017
Anmälda kunder under året	2 215	2 328	3 953	2 871	2 427
kvinnor	50%	51%	58%	53%	47%
män	50%	49%	42%	47%	53%
Kunder aktiva i avtalen den 31 dec	1 848	2 517	3 011	2 857	3 394
kvinnor	57%	56%	57%	56%	54%
män	43%	44%	43%	44%	46%
Kunder som lämnat avtalen under året	2 931	2 858	3 783	3 393	2 843
kvinnor	51%	52%	57%	51%	49%
män	49%	48%	43%	49%	51%



RESULTATRÄKNING

Stiftelsens redovisade resultat för räkenskapsåret och den ekonomiska ställningen vid räkenskapsårets utgång framgår av följande resultat- och balansräkningar.

tkr	Not	2021	2020
Intäkter			
Avgifter från arbetsgivare		393 748	373 637
Övriga intäkter		750	840
Summa intäkter		394 498	374 477
Kostnader			
Utbetalda och beslutade stödåtgärder	2	-92 654	-117 161
Driftkostnader	3	-33 938	-34 485
Personalkostnader	4,5	-20 477	-40 053
Avskrivningar immateriella anläggningstillgångar	6	0	0
Avskrivningar materiella anläggningstillgångar	7	-761	-1 268
Summa kostnader		-147 830	-192 967
Verksamhetsresultat		246 668	181 510
Finansiella intäkter och kostnader	8	80 238	46 194
Resultat efter finansiella poster		326 906	227 704
ÅRETS RESULTAT		326 906	227 704



BALANSRÄKNING

tkr	Not	2021-12-31	2020-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten	6	0	0
Summa immateriella anläggningstillgångar		0	0
Materiella anläggningstillgångar			
Inventarier	7	695	1 051
Summa materiella anläggningstillgångar		695	1 051
Finansiella anläggningstillgångar			
Långfristiga värdepappersinnehav	9	2 049 800	1 746 975
Summa finansiella anläggningstillgångar		2 049 800	1 746 975
Summa anläggningstillgångar		2 050 495	1 748 026
Omsättningstillgångar			
Kundfordringar		353	388
Skattefordringar		1 583	1 313
Övriga fordringar		84	64
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	10	11 567	9 219
Kassa och bank	11	40 973	39 294
Summa omsättningstillgångar		54 560	50 278
SUMMA TILLGÅNGAR		2 105 055	1 798 304
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Stiftelsekapital		426 593	426 593
Balanserat resultat		1 258 754	1 031 051
Årets resultat		326 906	227 704
Summa eget kapital		2 012 253	1 685 348
Avsättningar			
Avsättningar till pensioner	4	241	353
Beslutade stödåtgärder	2	71 855	71 959
Trygghetsåtagande till personal	5	0	19 594
Summa avsättningar		72 096	91 906
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		9 786	5 751
Övriga kortfristiga skulder		1 824	8 144
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	12	9 096	7 155
Summa kortfristiga skulder		20 706	21 050
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		2 105 055	1 798 304



KASSAFLÖDESANALYS

tkr	2021	2020
Inbetalningar	391 856	370 780
Utbetalningar	-167 200	-201 266
Kassaflöde från den löpande verksamheten före räntor	224 656	169 514
Erhållen ränta inklusive fonrabatt	12 693	12 068
Erhållna utdelningar	23 999	22 068
Erlagd ränta och övriga finansiella kostnader	-115	-105
Kassaflöde från den löpande verksamheten	261 233	204 346
Investeringar i materiella anläggningstillgångar	-405	-99
Placeringar i övriga finansiella anläggningstillgångar	-392 825	-250 896
Avyttrade materiella anläggningstillgångar	15	0
Avyttring av övriga finansiella anläggningstillgångar	133 661	41 361
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-259 554	-209 634
Årets kassaflöde	1 679	-5 288
Likvida medel vid årets början enligt balansräkning	39 294	44 582
Likvida medel vid årets slut enligt balansräkning	40 973	39 294



NOTER

NOT 1. REDOVISNINGS- OCH VÄRDERINGSPRINCIPER

Stiftelsens årsredovisning är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen och BFNAR 2012:1 (K3). Principerna är oförändrade jämfört med föregående år.

RESULTATRÄKNINGEN

Intäkter

Endast det inflöde av ekonomiska fördelar som stiftelsen erhållit eller kommer att erhålla för stiftelsens räkning redovisas som intäkt. Intäkter värderas, om inget särskilt anges nedan, till verkliga värdet av det som erhållits eller kommer att erhållas.

Intäkt vid försäljning av tjänster redovisas normalt vid försäljningstillfället.

Ersättningar till anställda

Löpande ersättningar till anställda i form av löner, sociala avgifter och liknande kostnadsförs i takt med att de anställda utför tjänster. De pensionsförpliktelser som klassificeras som avgiftsbestämda redovisas som en kostnad det år pensionen tjänas in. Den pensionsutfyllnad som Trygghetsstiftelsen åtagit sig gentemot en tidigare verkställande direktör täcks av avsättningar i balansräkningen.

Leasingavtal

Samtliga leasingavtal där stiftelsen är leasingtagare redovisas som operationell leasing (hyresavtal), oavsett om avtalen är finansiella eller operationella. Leasingavgiften redovisas som en kostnad linjärt över leasingperioden.

BALANSRÄKNINGEN

Tillgångar, skulder och avsättningar värderas till anskaffningsvärde om inget annat anges nedan.

Immateriella tillgångar

Immateriella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade avskrivningar och nedskrivningar. Avskrivningar görs linjärt över den bedömda nyttjandetiden.

Följande avskrivningstider tillämpas:

Balanserade utvecklingskostnader 3–4 år

Materiella anläggningstillgångar

Som grundregel gäller att en materiell anläggningstillgång är en fysisk tillgång som innehas för att bedriva näringsverksamhet (ge kassaflöde). För ideell sektor gäller att materiell anläggningstillgång även omfattar fysisk tillgång som innehas för det ideella ändamålet även om grundregeln inte är uppfylld. De flesta anläggningstillgångar har klassificerats utifrån den senare regeln då de används för stiftelsens ideella ändamål.

Nedskrivningsprövning sker alltid för sådana tillgångar som inte längre uppfyller kraven att definieras som materiella anläggningstillgångar. Enligt K3 ska omklassificering inte göras.

Inventarier och datautrustning med ett anskaffningsvärde lika med eller under 10 000 kr har utifrån väsentlighetsbedömning redovisats som kostnad.

Materiella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med avskrivningar. I anskaffningsvärdet ingår utgifter som direkt kan hänföras till förvärvet av tillgången.

Realisationsvinst respektive realisationsförlust vid avyttring av en anläggningstillgång redovisas som Övrig rörelseintäkt respektive Övrig rörelsekostnad. Materiella anläggningstillgångar skrivs av systematiskt över tillgångens bedömda nyttjandeperiod. När tillgångarnas avskrivningsbara belopp fastställs, beaktas i förekommande fall tillgångens restvärde. Linjär avskrivningsmetod används för övriga typer av materiella tillgångar.

Följande avskrivningstider tillämpas:

Inventarier	4 år
Datautrustning	3–4 år

Finansiella tillgångar

Vid anskaffningstidpunkten värderas finansiella tillgångar till anskaffningsvärde med tillägg för direkta transaktionsutgifter.

Kundfordringar och övriga fordringar

Fordringar redovisas som omsättningstillgångar med undantag för poster med förfallodag mer än 12 månader efter balansdagen, vilka klassificeras som anläggningstillgångar. Fordringar tas upp till det belopp som förväntas bli inbetalt efter avdrag för individuellt bedömda osäkra fordringar.



Långfristiga värdepapper

Värdepapper som är anskaffade med avsikt att innehas långsiktigt redovisas inledningsvis till anskaffningsvärde och i efterföljande värderingar i enlighet med lägsta värdets princip till det lägsta av anskaffningsvärde och marknadsvärde. I posten långfristiga värdepapper ingår aktier och räntebärande papper som innehas för att placera likviditetsöverskott. Stiftelsen behandlar posten långfristiga värdepappersinnehav som en värdepappersportfölj. För de instrument som ingår i portföljen tillämpas värderingsprincipen på portföljen som helhet. Det innebär att vid prövning av lägsta värdets princip avräknas realiserade förluster mot realiserade vinster för alla värdepapper inom portföljen sammantaget. Alla transaktioner med värdepapper redovisas på likviddagen.

Avsättningar

En avsättning redovisas när stiftelsen har förpliktelse som är hänförliga till räkenskapsåret eller tidigare räkenskapsår och som på balansdagen är säkra eller sannolika till sin förekomst men ovissa till belopp eller till den tidpunkt då de ska infrias. Avsättningar värderas till den bästa uppskattningen av det belopp som kommer att behöva erläggas.

Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalysen upprättas enligt direkt metod. Det redovisade kassaflödet omfattar endast transaktioner som medfört in- eller utbetalningar. Som likvida medel klassificerar stiftelsen, förutom kassamedel, disponibla tillgodohavanden hos banker och andra kreditinstitut.

Nyckeltalsdefinitioner

Soliditet: Eget kapital i förhållande till balansomslutningen.

NOT 2. BESLUTADE STÖDÅTGÄRDER

Stiftelsen har i enlighet med det statliga trygghetsavtalet och avtal om omställning gjort utfästelser om stöd i olika former, utfästelser som helt eller delvis ännu inte resulterat i utbetalningar. Stiftelsen har reserverat 71,8 mkr (72,0 mkr) som en följd av de utfästelser som gjorts vid bokslutstidpunkten.

<i>tkr</i>	2021-12-31	2020-12-31
Ingående balans	71 959	76 400
Upplösning	-104	-4 441
Utgående balans	71 855	71 959

NOT 3. OPERATIONELLA LEASINGAVTAL

Den operationella leasingen utgörs i all väsentlighet av hyrda lokaler och hyrda kontorsmaskiner samt hyrda bilar. Avtalen om hyra av lokaler löper normalt på tre till fem år. Avtalen förlängs med tre år om inte de sägs upp nio månader innan avtalen löper ut. Kontorsmaskiner leasas på två till fem år. Bilar leasas på tre år. Storleken på de framtida leasingavgifterna redovisas till nominellt belopp.

Framtida minimileasingavgifter <i>tkr</i>	2021	2020
Förfaller till betalning inom ett år	8 193	9 285
Förfaller till betalning senare än ett år men inom fem år	19 059	4 337
Under perioden kostnadsförda leasingavgifter	9 959	9 661



NOT 4. ANTAL ANSTÄLLDA, LÖNER OCH ANDRA ERSÄTTNINGAR

Antal anställda <i>medelantal</i>	2021	2020
Kvinnor	27	28
Män	10	11
Summa	37	39
Löner och andra ersättningar <i>tkr</i>	2021	2020
Styrelse och VD	1 385	1 777
Övriga anställda	22 511	23 080
Totala löner och ersättningar	23 896	24 857
Sociala avgifter enligt lag och avtal	9 101	8 071
Pensionskostnader	4 538	3 795
Totala löner, ersättningar, sociala avgifter och pensionskostnader	37 535	36 723

Kostnaderna för personalen presenterad i resultaträkningen motsvarar ej de totala personalkostnaderna eftersom avsättningen för trygghetsåtagande för personalen har återförts i sin helhet (se not 5) och att personalkostnaderna då har reduceras med 19,6 mkr.

Könsfördelning, styrelse och ledning	2021			2020		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Styrelseledamöter, ordinarie	2	4	6	2	4	6
VD och andra ledande befattningshavare	1	0	1	1	0	1

Pensionsförpliktelser

Gentemot tidigare verkställande direktören Benne Lantz har utfästelse gjorts om pensionsutfyllnad från det att Benne Lantz uppnår 70 års ålder. Utfästelsen som täcks av avsättningar i balansräkningen har aktuarieberäknats. Utbetalningar månadsvis har verkställts med början i november 2006.

En övergångsregel gäller för personal som har sju år eller kortare till fyllda 62 år och en månad samt tio års anställningstid på Trygghetsstiftelsen år 2021. De har kvar möjligheten att från och med månaden efter de fyllt 62 år och längst till och med månaden då de fyller 65 år att helt avsluta sin anställning och få ett belopp motsvarande sex månadslöner insatt på en pensionsförsäkring hos en försäkringsgivare som den enskilde själv väljer. Alternativt kan arbetsgivaren köpa en avgångspension hos Alecta. En minskning av beloppet görs för varje månad efter 62 år och en månad samt ifall den anställde först valt att minska sin arbetstid. Ingen sådan avsättning är gjord i år.

<i>tkr</i>	2021-12-31	2020-12-31
Ingående balans	353	461
Avsättningar	194	284
Anspråktaget	-29	-29
Återfört	-277	-363
Utgående balans	241	353

Avtal om avgångsvederlag

Verkställande direktör har ett avtal om avgångsvederlag uppgående till 12 månadslöner. Avtalet avser endast uppsägning från stiftelsens sida. Vid verkställande direktörens egen uppsägning gäller sex månaders uppsägningstid.



NOT 5. TRYGGHETSÅTAGANDE TILL PERSONALEN

Enligt ett tidigare lokalt kollektivavtal tillförsäkras stiftelsens anställda vid eventuella uppkommande uppsägningar på grund av arbetsbrist samma rättigheter som statsanställda har enligt avtal om omställning. Då stiftelsen gått med i Arbetsgivaralliansen den 1 april 2021 så är inte längre en avsättning, likt tidigare år, aktuellt och storleken av de framtida utbetalningar som kan komma att erfordras som en följd av det tidigare avtalet bedöms till 0 mkr (19,6 mkr).

tkr	2021-12-31	2020-12-31
Ingående balans	19 594	18 613
Avsättningar	0	981
Återfört	-19 594	0
Utgående balans	0	19 594

NOT 6. BALANSERADE UTGIFTER FÖR UTVECKLINGSARBETEN

tkr	2021-12-31	2020-12-31
Ingående anskaffningsvärden	2 572	2 572
Utgående anskaffningsvärden	2 572	2 572
Ingående ackumulerade avskrivningar	-2 572	-2 572
Utgående ackumulerade avskrivningar	-2 572	-2 572
Utgående bokfört värde	0	0

NOT 7. INVENTARIER

tkr	2021-12-31	2020-12-31
Ingående anskaffningsvärden	5 478	5 379
Nyanskaffningar	405	99
Avyttringar/utrangering	-15	0
Utgående anskaffningsvärden	5 868	5 478
Ingående ackumulerade avskrivningar	-4 427	-3 159
Årets avskrivningar	-761	-1 268
Avyttringar/utrangering	15	0
Utgående ackumulerade avskrivningar	-5 173	-4 427
Utgående bokfört värde	695	1 051

NOT 8. FINANSIELLA INTÄKTER OCH KOSTNADER

tkr	2021-12-31	2020-12-31
Utdelningar aktier	23 999	22 869
Realisationsvinster/förluster	43 661	11 361
Ränteutgifter inklusive fondrabatt	12 693	12 069
Räntekostnader med mera	-115	-105
Summa	80 238	46 194



NOT 9. LÅNGFRISTIGA VÄRDEPAPPERSINNEHAV

<i>tkr</i>	2021-12-31	2020-12-31
Förändring av långfristiga värdepappersinnehav		
Ingående ackumulerade anskaffningsvärden	1 746 975	1 526 079
Investeringar under året	392 825	250 896
Avyttringar under året	-90 000	-30 000
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	2 049 800	1 746 975
Utgående ackumulerade avskrivningar	0	0
Utgående bokfört värde	2 049 800	1 746 975
Utgående marknadsvärde	2 564 953	2 058 397

NOT 10. FÖRUTBETALDA KOSTNADER OCH UPPLUPNA INTÄKTER

<i>tkr</i>	2021-12-31	2020-12-31
Upplupna intäktsräntor och utdelningar	1 954	2 027
Upplupna myndighetsavgifter	5 913	3 527
Förutbetalda hyror	2 200	2 162
Övriga förutbetalda kostnader	1 500	1 503
Summa	11 567	9 219

NOT 11. STÄLLDA SÄKERHETER

<i>tkr</i>	2021-12-31	2020-12-31
Bankgaranti för lokal i Malmö	0	227
Utgående balans	0	227

NOT 12. UPPLUPNA KOSTNADER OCH FÖRUTBETALDA INTÄKTER

<i>tkr</i>	2021-12-31	2020-12-31
Arbetsgivaravgifter	1 753	1 891
Semesterlöneskuld	3 262	2 744
Löneskatt	2 064	1 761
Lönerevision 2020	0	176
Övrigt	2 017	583
Summa	9 096	7 155

NOT 13. VÄSENTLIGA HÄNDELSE EFTER RÄKENSKAPSÅRETS UTGÅNG

Efter krigsutbrottet i Ukraina har vi noterat kraftiga svängningar på världens börser. Vår bedömning är att effekterna i sin helhet ännu inte är överblickbara för stiftelsens del.



ÅRSREDOVISNINGENS UNDERTECKNANDE

STOCKHOLM, DATUM ENLIGT SIGNATUR

Gunnar Holmgren
Ordförande

Britta Lejon
Vice ordförande

Niclas Lamberg

Åsa Krook

Mats Ekeklint

Mats Eriksson

Hillevi Engström
Verkställande direktör

STOCKHOLM, DATUM ENLIGT SIGNATUR

Anne Vadasz Nilsson

Helena Hallström

Öhrlings Pricewaterhouse Coopers AB

Johan Rönnkvist
Auktoriserad revisor



STYRELSE



UTSEDDA AV STATEN

Gunnar Holmgren	<i>ordförande, Arbetsgivarverket</i>
Niclas Lamberg	<i>Trafikverket</i>
Åsa Krook	<i>Arbetsgivarverket</i>

UTSEDDA AV FACKLIGA ORGANISATIONERNA

Britta Lejon	<i>vice ordförande, ST, OFR/S,P,O</i>
Mats Ekeklint	<i>Seko</i>
Mats Eriksson	<i>SRAT, Saco-S</i>

REVISORER

Anne Vadasz Nilsson	<i>Energimarknadsinspektionen</i>
Helena Hallström	<i>Akavia</i>

Öhrlings Pricewaterhousecoopers AB
Huvudansvarig auktoriserad revisor
Johan Rönnkvist

ERSÄTTARE

Petra Pfeiff	<i>Länsstyrelsen Stockholm</i>
Johan Sandström	<i>FRA</i>
Tommy Viklund	<i>Luleå tekniska universitet</i>

ERSÄTTARE

Evalill Tagesson	<i>ST, OFR/S,P,O</i>
Kenth Konradsdal	<i>Seko</i>
Robert Andersson	<i>SULF, Saco-S</i>

ERSÄTTARE

Ronnie Hedin	<i>Finansdepartementet</i>
Roger Hellefors	<i>Seko</i>



REVISIONSBERÄTTELSE

TILL STYRELSEN I TRYGGHETSSTIFTELSEN – EN KOLLEKTIVAVTALSSTIFTELSE,
ORG NR 802015-0721

RAPPORT OM ÅRSREDOVISNINGEN

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Trygghetsstiftelsen – en kollektivavtalsstiftelse för år 2021. Stiftelsens årsredovisning ingår på sidorna 24–36 i detta dokument.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av stiftelsens finansiella ställning per den 31 december 2021 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Revisorernas ansvar enligt denna sed beskrivs närmare i avsnitten Den auktoriserade revisorns ansvar samt De förtroendevalda revisorernas ansvar.

Vi är oberoende i förhållande till stiftelsen enligt god revisorssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Annan information än årsredovisningen

Den andra informationen består av årsberättelsen samt hållbarhetsrapporten som vi inhämtade före datumet för denna revisionsberättelse. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för den andra informationen.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen. Vid denna

genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen och verkställande direktören ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen och verkställande direktören för bedömningen av stiftelsens förmåga att fortsätta verksamheten. Den upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen och verkställande direktören avser att likvidera stiftelsen, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Den auktoriserade revisorns ansvar

Jag har att utföra revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Mina mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå



på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder jag professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer jag riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för mina uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.

- skaffar jag mig en förståelse av den del av stiftelsens interna kontroll som har betydelse för min revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala mig om effektiviteten i den interna kontrollen.

- utvärderar jag lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.

- drar jag en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Jag drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om stiftelsens förmåga att fortsätta verksamheten. Om jag drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste jag i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Mina slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att en stiftelse inte längre kan fortsätta verksamheten.

- utvärderar jag den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Jag måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt

tidpunkten för den. Jag måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som jag identifierat.

De förtroendevalda revisorernas ansvar

Vi har att utföra en revision enligt stiftelselagen och därmed enligt god revisionssed i Sverige. Vårt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och om årsredovisningen ger en rättvisande bild av stiftelsens resultat och ställning.'

RAPPORT OM ANDRA KRAV ENLIGT LAGAR OCH ANDRA FÖRFATTNINGAR

Uttalande

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Trygghetsstiftelsen – en kollektiv-avtalsstiftelse för år 2021.

Enligt vår uppfattning har styrelseledamöterna och verkställande direktören inte handlat i strid med stiftelselagen, stiftelseförordnandet eller årsredovisningslagen.

Grund för uttalande

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorernas ansvar. Vi är oberoende i förhållande till stiftelsen enligt god revisorssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har i övrigt fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för förvaltningen enligt stiftelselagen och stiftelseförordnandet.

Revisorernas ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören i något väsentligt avseende:

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot stiftelsen eller om det finns skäl för entledigande,



eller

- på något annat sätt handlat i strid med stiftelselagen, stiftelseförordnandet eller årsredovisningslagen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningskyldighet mot stiftelsen.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder den auktoriserade revisorn professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltning-

en grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på den auktoriserade revisorns professionella bedömning och övriga valda revisorers bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för stiftelsens situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande.

STOCKHOLM, DATUM ENLIGT DIGITAL SIGNATUR

Anne Vadasz Nilsson

Helena Hallström

Öhrlings Pricewaterhouse Coopers AB

Johan Rönnkvist
Auktoriserad revisor

Trygghetsstiftelsen är den givna
aktören för omställning i staten.