

Hållbarhetsredovisning 2021

Innehåll

- 3 2021 på två minuter →
- 6 Mål och måluppfyllnad →
- 7 Vd har ordet →
- 9 Fokusområden →
 - 10 Miljö →
 - 12 Sociala förhållanden →
 - 18 Respekt för mänskliga rättigheter →
 - 21 Ansvarsfull verksamhet →
 - 25 Hållbara placeringar →
- 27 Hur vi skapar värde →
- 28 Vår verksamhet →
- 29 Risker →
- 31 Undertecknande →



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

kunder är fortsatt kvar i avtalet, vilket är den lägsta siffran på 20 år.

29

personer från 22 myndigheter har laddat ner eller beställt **workshop för omställning** eller kortleken om omställning.

226

personer från 86 myndigheter har deltagit i aktiviteter och tjänster kring **lokala omställningsmedel**.

271

kunder använde tjänsten **GoMonday** för snabb återkoppling på sina ansökningshandlingar samt intervju träning.

99 %

av HR-chefer och fackliga företrädare i myndigheterna svarade att de **känner till Trygghetsstiftelsens omställningsstöd**. (Kännedomssundersökningen 2021)

92 %

av dem som deltog i Trygghetsstiftelsens aktiviteter angav att det **var värdefullt på vägen till ny sysselsättning**.

90 %

av kunderna var **nöjda med stödet** från Trygghetsstiftelsen.

2 931

kunder lämnade **avtalet** för nya anställningar eller annan sysselsättning.

54 %

stannade i statlig anställning.

1 628

personer deltog i Trygghetsstiftelsens aktiviteter.



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 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).

Övergripande prioriteringar 2021

➤ HELHETSSYN RUNT VÅRT UPPDRAG

Att skapa och verka för en större förståelse för hela vårt uppdrag samt förutsättningarna för att arbeta med våra båda avtal.

➤ KOMPETENSATSNING OCH ORGANISATIONSUTVECKLING

Fortsätta arbetet med att utveckla vår organisation, samspel, ledarskap och medarbetarskap. Göra en satsning på vår egen kompetensutveckling och kontinuerliga lärande.

➤ FOKUS PÅ KUND

Fortsätta arbetet med kund utifrån kundmätningar, projektet Utveckla rådgivarrollen och att utveckla och bredda användningen av lokala omställningsmedel.

➤ DIGITAL UTVECKLING 2.0

Vi tar nästa steg i digitaliseringsresan och genomlyser manuella processer samt utvecklingsbehov.



VI VÄGLEDS AV VÅR VÄRDEGRUND. Den står i centrum för vår organisationskultur och definierar vilka vi är och hur vi agerar. Vi kan omställning. Det är enkelt att ha med oss att göra. Vår verksamhet präglas av ett tillåtande klimat.

Vi är engagerade, professionella och resultatinriktade.



Därför går det bra

➤ AGILT ARBETSSÄTT

En liten organisation som kan växa snabbt vid behov. Förmåga att ständigt anpassa, utveckla och ställa om verksamheten inom ramen för omställningsavtalet.

➤ SPEGLAD PROJEKTORGANISATION

Trygghetsstiftelsen anpassar sig efter hur myndighetens organisation ser ut, exempelvis geografiskt, vilket ger ett smidigt samarbete.

➤ LOKAL FÖRANKRING

God kunskap om den lokala arbetsmarknaden som gynnar de uppsagda i deras jobbsökande för ny sysselsättning.

➤ ETT TRYGGHETSSTIFTELSEN

Gemensamt arbets- och förhållningssätt i hela organisationen ger hög kvalitet i alla led.

➤ PROFESSIONELLA RELATIONER

Upparbetat nätverk av coacher över hela landet ger goda förutsättningar för ett bra stöd till de uppsagda.

➤ MEDARBETARNA

Engagerade och kunniga medarbetare med kunden i fokus.

Vi vägleds av uppdrag och värderingar

PÅ TRYGGHETSSTIFTELSEN ÄR VI STOLTA över att hjälpa våra kunder, den arbets-sökande medarbetaren och myndigheterna att ställa om. Vårt uppdrag är att erbjuda kunder individuellt stöd som effektivt bidrar till nytt arbete eller annan lösning. Vi erbjuder också lokala parter öppna aktiviteter med syfte att ta del av kunskap och få inspiration för en ändamålsenlig och effektiv användning av de lokala omställningsmedlen.

För att kunna möta framtiden med goda förutsättningar har vi tagit fram en gemensam inriktning för vårt utvecklingsarbete och definierat fem områden för strategisk inriktning.

- Vi ger kunden de bästa förutsättningarna till omställning.
- Vi har engagerade och professionella medarbetare.
- Vi är en flexibel organisation med god förmåga till förändring.
- Vi har ett gemensamt arbetssätt och effektiva metoder.
- Vi ligger i framkant gällande omställningsfrågor.

Inriktningen ger stöd för prioriteringar i vardagen och fokusering av våra resurser – den utgör en tydlig kompass i vårt arbete.



Våra effektmål

Här beskriver vi de effekter som vi vill att vårt stöd ska leda till.

VÅRT KÄNNEDOMSMÅL

Förutsättningar för ett välfungerande omställningsarbete i staten är att parterna vid anslutna myndigheter och organisationer känner till Trygghetsstiftelsen.

RESULTAT

87 procent känner till Trygghetsstiftelsen mycket eller ganska väl.

MÅL

Målet är att 80 procent ska känna till Trygghetsstiftelsen mycket väl eller ganska väl.

VÅRT INTERNA MÅL

Vi mäter medarbetarnöjdhet vartannat år. Nästa gång vi genomför en medarbetarundersökning är 2022. Trygghetsstiftelsen ska ha ett resultat i medarbetarundersökningen på minst 73 % i HiPO (High Performance Organisation)

RESULTAT 73 procent av våra tillsvidareanställda kunder fick nytt arbete eller annan sysselsättning, arbete eller annan sysselsättning innan uppsägningstidens slut. Vi lyckades inte uppnå målet för gruppen. Coronapandemin kan vara en del av förklaringen.

MÅL 75 procent av de tillsvidareanställda kunderna ska ha löst sin situation innan uppsägningstidens slut.

RESULTAT 86 procent av våra kunder med tidsbegränsad anställning fick nytt arbete inom nio månader från att deras anställningstid löpt ut. Den högst uppmätta siffran på tre år!

MÅL 75 procent av de tidsbegränsat anställda ska ha löst sin situation inom nio månader från att deras anställning löpt ut.

RESULTAT 82 procent tycker att stödet från Trygghetsstiftelsen har varit till mycket stor hjälp under deras jobbsökar- eller starta företagprocess.

MÅL 75 procent av kunderna ska uppleva att de haft nytta av stödet från Trygghetsstiftelsen för att hitta ett nytt jobb eller annan lösning.

RESULTAT 34 procent av myndigheterna har tagit del av Trygghetsstiftelsens tjänster kring de lokala omställningsmedlen under 2021.

MÅL 30 procent av myndigheterna ska ha tagit del av Trygghetsstiftelsens tjänster kring lokala omställningsmedel under året.

RESULTAT 83 procent av de som deltagit i våra webinarier och korta utbildningar kring lokala omställningsmedel tycker att aktiviteterna varit till nytta för dem i deras arbete. Detta är ett historiskt högt resultat!

MÅL 75 procent av de som deltar i våra öppna aktiviteter kring lokala omställningsmedel ska uppleva att aktiviteten är till nytta för dem i deras arbete.

RESULTAT 90 procent av kunderna var mycket nöjda eller nöjda med stödet från Trygghetsstiftelsen.

MÅL 80 procent av de kunder som tagit del av vårt stöd ska vara nöjda med oss.

RESULTAT 100 procent är nöjda med Trygghetsstiftelsens öppna aktiviteter kring lokala omställningsmedel!

MÅL 75 procent av de som deltar i våra öppna aktiviteter kring lokala omställningsmedel ska vara nöjda med aktiviteten. 🧡





Hållbara värden för omställning till en hållbar värld

I dag är det otänkbart att bedriva en verksamhet utan att ta ansvar för klimat, miljö, intressenter och medarbetare. För Trygghetsstiftelsen har det därför varit ett värdefullt arbete att ta fram denna, vår första, hållbarhetsredovisning. Ett verktyg för att mäta hur vi lever upp till våra mål och samtidigt ge oss en indikation om var vi behöver förbättra oss.

HÅLLBARHET HAR FUNNITS i samhällsdebatten i många år, men har kommit mer i fokus utifrån hotet mot klimatet och behovet av ett socialt hållbart samhälls- och arbetsliv. Kraven har stärkts på hållbara verksamheter, oavsett bransch, i både privat och offentlig sektor. I dag är det ett lagkrav att redovisa sin verksamhet utifrån ett hållbarhetsperspektiv, vilket också känns självklart. För Trygghetsstiftelsen är det viktigt att visa vår verksamhets påverkan på kort och lång sikt samt att arbeta med ständiga förbättringar.

Frågor om hållbarhet har gått från att ha framställts som ett hot mot effektivitet, lönsamhet och tillväxt i en organisation, till att dessa frågor har blivit strategiska. Sociala och miljömässiga aspekter har betydelse för organisationens konkurrenskraft och framtida utveckling. I vår hållbarhetsredovisning fokuserar vi på fem områden där vi kan göra störst skillnad: Miljö, Sociala förhållanden, Respekt för mänskliga rättigheter, Ansvarsfull verksamhet och Hållbara investeringar.

TRYGGHETSSTIFTELSENS UPPDRAG är att hjälpa våra kunder – uppsagda medarbetare, myndigheter och fackliga företrädare – att ställa om. Det gör vi bland annat genom att regelbundet göra kundundersökningar och agera på de kundinsikter vi får. Genom att föra tillbaka kunskapen till rätt ställe i organisationen utvecklas vi mot fullt kundfokus. Därutöver fortsätter vårt interna arbete med ledarskap och medarbetarskap. Vi satsar på kontinuerlig kompetensutveckling av våra medarbetare samt fortsätter med den digitalisering av verksamheten som redan är i full gång.

Sammanfattningsvis har utvecklingen fortsatt inom Trygghetsstiftelsen för att uppnå de uppsatta målen. Vi har inte nått ända fram för de tidigare tillsvidareanställda medan målet har överträffats för de tidigare visstidsanställda. Det beror till viss del på att arbetsmarknaden har varit allvarligt påverkad av Covid-19 där tidigare privatanställda sökt sig till den offentliga sektorn, där stiftelsens kunder normalt söker arbete. För mig som ny vd för Trygghetsstiftelsen är det en givande utmaning. Dels att Trygghetsstiftelsen fortsätter att vara framgångsrik i sitt uppdrag. Dels att jobba vidare internt med ledarskap, organisationsutveckling och arbetsprocesser, men också att vi kommer in i en mer normal arbetsvardag efter två år av coronapandemi och restriktioner.

Med tillförsikt och engagemang ser jag fram emot att arbeta tillsammans med alla medarbetare och att i dialog med myndigheter och fackliga företrädare skapa förutsättningar för att Trygghetsstiftelsen fortsatt är en relevant och trygg partner för omställning i staten. 🌱



FOKUSOMRÅDEN

”Hållbarhet genom-
syrrar vår samhällssyn
och **inkluderas**
i all verksamhet.”

Trygghetsstiftelsens hållbarhetsarbete
är kategoriserat utifrån fem fokusområden.



Miljö

Vår verksamhet är till största delen av kontorskaraktär och har en liten miljö- och klimatpåverkan. Vi strävar ändå efter att kontinuerligt minska vår belastning på miljön och klimatet. Det handlar bland annat om att ta miljöhänsyn vid resor, upphandling av leverantörer och inte minst i vårt interna miljöarbete.

MILJÖMEDVETNA RESOR

Resor och möten som stöd till kunder vid till exempel arbetsintervjuer och utbildningar är en viktig del av vår verksamhet. Samtidigt är klimatpåverkan från resor en av Trygghetsstiftelsens mest betydande miljöaspekter. Vi köper normalt ett stort antal resor varje år – men eftersom 2021 kom att präglas av coronapandemin ersattes våra fysiska möten med kunder, coacher och samarbetspartners med möten via digitala kanaler. Det är därför inte relevant att redovisa statistik över hur resandet har sett ut under året.





Alla våra resebokningar sker via ett upphandlat resebolag. Vår resepolicy utgår från huvudregeln att resor ska genomföras till lägsta totalkostnad samt på ett säkert och tidsmässigt effektivt sätt. Vi strävar efter att vara både miljö- och kostnadsmedvetna och ska därför inför varje resa överväga om mötet är av sådan karaktär att det istället kan ske via telefon eller digitala kanaler. Tåg ska prioriteras framför flyg. Resa med hyrbil ska vid varje tillfälle godkännas av närmaste chef. Miljöklassade hyrbilar i mellanklass eller motsvarande ska användas.

MILJÖMÄSSIGT HÄNSYNSTAGANDE VID UPPHANDLING

Trygghetsstiftelsen gör inte någon löpande utvärdering av leverantörer när det gäller miljökriterier, men ambitionen är att sätta mer fokus på miljömässigt hänsynstagande och hållbarhet vid varje ny upphandling.

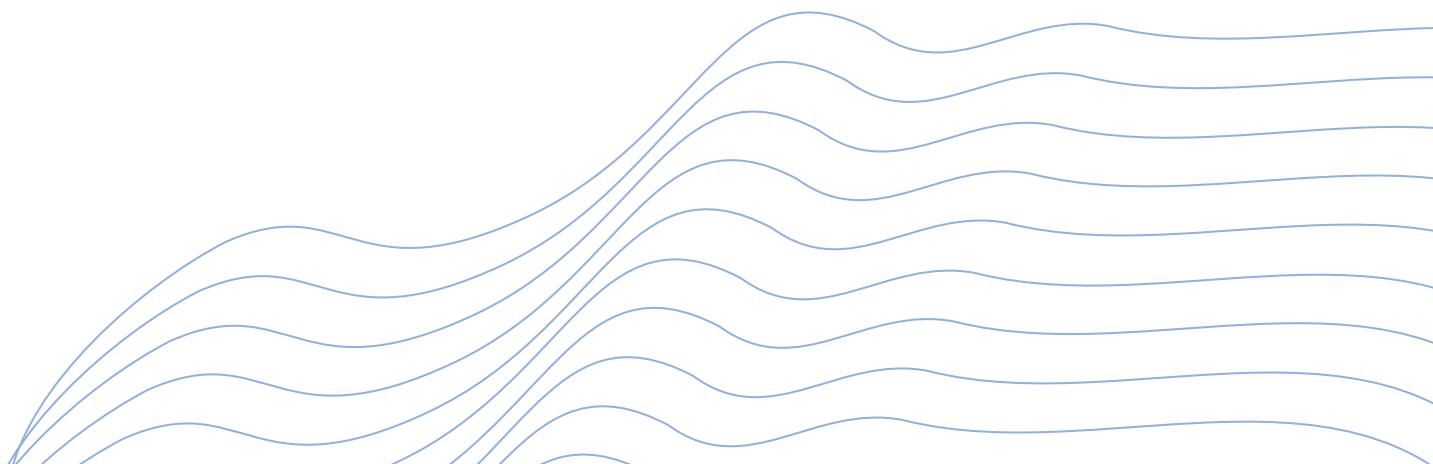
Under 2021 omförhandlade vi det städbolag som vi anlitar till vårt kontor i Stockholm för att kunna ställa högre krav på både miljö och sociala villkor. I det nya avtalet ingår bland annat krav på att leverantören tillhandahåller välutbildade arbetsledare och städpersonal. De ska också tillhandahålla städustrustning och städmaskiner som ger en god ergonomi och bra arbetsmiljö för städpersonalen samt att de har ett gällande kollektivavtal för sina anställda.

INTERNT MILJÖARBETE

I det dagliga arbetet uppstår avfall av olika slag såsom papper, emballage, elektroniskt material och matavfall. Vi strävar efter att minska avfallet och att det avfall som uppstår ska återvinnas på ett miljöriktigt sätt. På Stockholmskontoret har fastighetsägaren ett system för sophantering och avfallet sorteras i 20 olika fraktioner. En samarbetspartner till fastighetsägaren driver verksamheten och hämtar dagligen sopor i lokalerna.

Det finns ambitioner om att köpa in mer ekologiskt kaffe och frukt och annat som serveras på kontoren.

Trygghetsstiftelsen är inte med i några externa initiativ vad gäller hållbarhetsarbete. 



Sociala förhållanden

Vi kan omställning på arbetsmarknaden för statligt anställda och våra medarbetare är en förutsättning för att vi ska kunna stötta våra kunder. Kontinuerligt lärande, samverkan och mångfald samt en sund arbetsmiljö är några av de områden vi fokuserar på.

Våra tre värderingar – engagemang, professionalism och att vi är resultatinriktade – genomsyrar vår verksamhet och kultur. De utgör grunden för hur vi beter oss mot varandra och hur vi vill att våra kunder, konsulter och andra intressenter ska uppfatta oss: Vi kan omställning. Det är enkelt att ha med oss att göra. Vår verksamhet präglas av ett tillåtande klimat.





MEDARBETARUNDERSÖKNINGAR SOM VERKTYG FÖR ATT UTVECKLA VERKSAMHETEN

Trygghetsstiftelsen strävar efter att utvecklas och förbättras. Vi gör omfattande medarbetarundersökningar vartannat år där medarbetarna kommer till tals, där de får lyfta fram vad som gör dem tillfredsställda och nöjda med sin arbetsplats, kollegor och chefer. Undersökningsresultaten ger en bra och konkret bild av vad vi behöver jobba vidare med. Vartannat år genomförs en kortare variant, en så kallad pulsmätning.

Det är viktigt att de anställda trivs på sin arbetsplats. I årets pulsmätning framkom att 68 procent är nöjda (84 procent 2020). Fastlagt mål är 80 procent. Av de anställda anger 89 procent att engagemanget hos kollegorna är högt, en siffra som ligger kvar på samma nivå som 2020.

KOMPETENTA OCH ENGAGERADE MEDARBETARE

Kontinuerligt lärande är viktigt för att kunna anpassa sig till nya omständigheter, så att vi kan uppnå våra mål och effektivt kunna bidra till en bra omställning. Under 2021 fortsatte Trygghetsstiftelsen arbetet med att utveckla organisationen, samspelet, ledarskapet och medarbetarskapet.

KOMPETENSUTVECKLING ÄR MER ÄN ATT "GÅ PÅ KURS"

Det finns ett stort behov av kompetensutveckling på arbetsmarknaden, inte minst för de som redan är yrkesverksamma. Vi på Trygghetsstiftelsen säkrar att vi har rätt kompetens för att möta den snabba, föränderliga och digitala tid vi verkar i genom kompetensutveckling på jobbet. Lärandet sker till exempel i form av interna kunskapsutbyten och kunskapsöverföring, arbetsrotation, workshoppar med mera. Vi har också den digitala lärportalen Diploma, som erbjuder utbildningar i exempelvis projektledning, personlig utveckling, data och IT.

KOMPETENSTIMMEN – EN ATTRAKTIV FÖRMÅN

Under 2021 införde vi en kompetenstimma per vecka för individuell kompetensutveckling. Kompetensutvecklingstimmarna ska fokusera på de fyra områden som vi tycker att det är viktigt att ha koll på: arbetsmarknaden, statsförvaltningens utveckling, lärande och digitalisering.

TRYGGHETSSTIFTELSEN 2021 I STORT OCH SMÅTT

- Trygghetsstiftelsen har 39 anställda varav 15 arbetar som rådgivare. Vid behov hyrs externa rådgivare in.
- Alla anställda täcks av kollektivavtal och under året har Trygghetsstiftelsen anslutit sig till Arbetsgivaralliansen. Alla anställda omfattas numera av avtal som tillhör Ideella och Idéburna Organisationer.
- Trygghetsstiftelsen har avtal med 120 leverantörer inom coaching. Några av dessa leverantörer är fåmansföretag och andra är rikstäckande. Vi tecknar i första hand avtal med leverantörer som har tecknat kollektivavtal för sina anställda. Vid alla nya upphandlingar över 300 000 kronor säkerställs att leverantörerna har kollektivavtal.
- Det totala antalet coacher uppgår till 265. Jobbcoacherna är en viktig del av Trygghetsstiftelsens affärsmodell och utför en stor del av omställningsarbetet.
- Under 2021 var 30 av medarbetarna placerade i Stockholm, fem i Göteborg och fyra i Malmö. 28 av de anställda var kvinnor och elva män.



”Kompetenstimmen ska stärka och bygga på vår kompetens och bidra till att vi hänger med i utvecklingen.”

CATHARINA ERIKSEN, KOMMUNIKATIONSANSVARIG PÅ TRYGGHETSSTIFTELSEN

HÄLSA I ARBETET

Ingen ska behöva bli sjuk eller skadas av sitt arbete, därför tycker vi att det är viktigt att aktivt arbeta med hälsan på arbetsplatsen. För Trygghetsstiftelsen är det en naturlig del av kulturen på jobbet, på så sätt minskar vi risken för rehabilitering och prestationen hos varje medarbetare ökar. Under hela coronapandemin har vår främsta prioritet varit hälsa för våra medarbetare.

BRA ARBETSMILJÖ OCH ERGONOMI HÄNGER IHOP

Även 2021 arbetade vi på distans. En av utmaningarna var att skapa en bra och ergonomisk arbetsplats utanför kontoret. Under året fortsatte vi därför att anpassa verksamheten genom att hyra kontorsmöbler och låna ut dem till medarbetarna i sina hem.

Belastningsskador till följd av bristfällig ergonomi är vanligt förekommande. Alla nyanställda får därför träffa en ergonom. För att bibehålla en god ergonomi på kontoret erbjuder vi regelbundet alla anställda möte med en ergonom. Under våren hade vi en obligatorisk föreläsning om ergonomi, via Bra balans, och alla anställda fick möjlighet till enskilt videomöte med en ergonom för sin arbetsmiljö i hemmet.

SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE FÖR BÄTTRE HÄLSA PÅ JOBBET

- Med ett systematiskt arbetsmiljöarbete förebygger vi ohälsa och lägger grunden för en bra arbetsmiljö framåt. Vi genomför skyddsronder samt har utbildningar i fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö. De sociala och organisatoriska skyddsronderna genomför vi främst i samverkan, medan de fysiska arbetsmiljöronderna genomför vi tillsammans med kontorsansvarig och skyddsombud.
- Vi genomför specifika brandskyddsronder och vartannat år även gemensamma brandövningar och utbildningar.

79 PROCENT ANVÄNDE HELA ELLER DELAR AV FRISKVÅRDSBIDRAGET

Vi uppmuntrar alla medarbetare till att aktivt delta i aktiviteter som bidrar till fysiskt och psykiskt välmående. Det kan vara allt från promenader, styrketräning och jogging till yoga, massage och meditation. Vi erbjuder alla medarbetare friskvårdsbidrag, massagebidrag och en friskvårdstimme i veckan. Vårt mål är att alla, 100 procent, ska utnyttja friskvårdsbidraget.

Trygghetsstiftelsen erbjuder också alla medarbetare att teckna en kollektiv sjukvårdsförsäkring.



FÖRETAGSHÄLSOVÅRD – ETT BRA KOMPLEMENT TILL FRISKVÅRD

Som komplement till friskvård och friskvårdsbidrag erbjuder Trygghetsstiftelsen företagshälsovård som innefattar bland annat:

- Hälsokontroller vartannat år
- Upp till tre stödsamtal vid behov utan att chef godkänner
- Stöd till chef/medarbetare vid alkohol- eller drogproblem
- Krisstöd till medarbetare och chefer
- Rehabiliteringsstöd

SJUKFRÅNVARO

UTBILDNING I HÄLSA OCH SÄKERHET

Det finns mycket som påverkar vår hälsa och säkerhet på jobbet. Arbetsmiljö, stress och ergonomi är några viktiga faktorer. Utbildning av medarbetare kring arbetsrelaterad hälsa och säkerhet sker främst under introduktionen för nyanställda. HR-ansvarig går igenom bland annat krisplan och likabehandlingspolicy. Under introduktionen får nyanställda en förteckning över alla policies och övriga dokument att läsa igenom. Det finns även utbildningar i den digitala lärportalen Diploma i exempelvis brandskydd, hälsa och första hjälpen som nyanställda ska ta del av.

STRESS

Orsakerna till stress på arbetet kan vara många och olika personer påverkas på olika sätt. Exempel på sådant som kan orsaka stress är hög arbetsbelastning, otydliga uppdrag, dåligt stöd från omgivningen, återkommande förändringar eller att man inte har möjlighet att påverka situationen.

70 procent av medarbetarna på Trygghetsstiftelsen (50 procent 2020) anser att det finns tid för återhämtning i arbetet, visar pulsmätningen som gjordes under året. Det är nästan 20 procent fler än året innan, men ändå inte fullt ut godkänt med ett fastlagt mål på 75 procent.

84 procent (89 procent 2020) av medarbetarna uppgav att de har tillräckliga möjligheter att påverka hur de utför sitt arbete. Även om andelen gått ner något är det en siffra som med god marginal överstiger målet på 75 procent.

REHABILITERING

Rehabilitering är ett samlingsbegrepp för åtgärder av medicinsk, social och arbetslivsinriktad art för att få tillbaka sin funktionsförmåga för ett gott liv.

SJUKFRÅNVARO	2021	2020
Total schemalagd arbetstid (timmar)	75 594	78 458
Antal tjänster	39,54	41,33
Sjukfrånvaro, 2–19 dagar (procent)	0,99 %	0,98 %
Sjukfrånvaro, 20–366 dagar (procent)	2,55 %	2,87 %
Total frånvaro	3,54 %	3,85 %
Sjukfrånvaro i procent: Antal timmar med sjukfrånvaro i procent av arbetstiden.		

Under 2021 har sjukfrånvaron minskat jämfört med 2020. Vi har inte tittat närmare på orsaken till den minskade sjukfrånvaro, men forskning pekar på att distansarbete både kan minska sjukfrånvaro och öka sjuknärvaro.



UPPFÖLJNING AV LIKABEHANDLINGS- ARBETET

Vi strävar efter att ha ett aktivt arbete med likabehandling och vi följer upp vårt arbete bland annat med medarbetarundersökningar, pulsmätningar och lönekartläggningar samt kvartalsvis uppföljning av sjukfrånvaro-statistik. Noggrann analys av statistik och nyckeltal från verksamheten är viktigt för att skapa förståelse för hur resultatet av vårt arbete med likabehandling utvecklas.

Arbetslivsinriktad rehabilitering är åtgärder som görs för att underlätta återgång till arbetslivet efter sjukfrånvaro.

Trygghetsstiftelsen har som arbetsgivare ett ansvar för att rehabiliteringsarbetet bedrivs på ett organiserat och effektivt sätt. Att ha systematiska och väl kända rutiner inom rehabilitering är en viktig beståndsdel för en hälsofrämjande arbetsplats. Trygghetsstiftelsen har en rehabiliteringspolicy för att tydliggöra och underlätta rehabiliteringsarbetet. Vårt mål är att arbetstagaren vid frånvaro på grund av sjukdom så snart som möjligt kan återgå till sitt arbete.

LIKABEHANDLING

Likabehandling betyder att alla människor ska anses vara lika värda och att ingen får diskrimineras på grund av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, handikapp, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller en enskild person.

Trygghetsstiftelsen ska präglas av en öppen attityd och respekt för människors olikheter och lika värde. Ingen diskriminering eller trakasserier får förekomma. Vår likabehandlingspolicy gäller för samtliga medarbetare på Trygghetsstiftelsen.

Med Trygghetsstiftelsens likabehandlingspolicy som grund säkerställer vi arbetet mot diskriminering. Aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande i följande fyra steg. Trygghetsstiftelsen ska:

- ➊ Undersöka om det finns risker för diskriminering, repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.
- ➋ Analysera orsaker till upptäckta hinder och risker.
- ➌ Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas.
- ➍ Följa upp och utvärdera arbetet.

Som arbetsgivare är Trygghetsstiftelsen skyldig att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Vi har en beredskapsplan för kränkande särbehandling, trakasserier eller mobbning. Under 2021 arbetade vi med detta tema på bland annat arbetsplatsträffar.

Den pulsmätning som gjordes under året visar att 46 procent av Trygghetsstiftelsens medarbetare (62 procent 2020) anser att det i deras arbetsgrupp är en förtroendefull stämning där konflikter och oenigheter kan diskuteras på ett ärligt sätt. Resultatet är sämre än året innan. Fastlagt mål är 75 procent.

MEDBESTÄMMANDE OCH DIALOG

Det är genom att involvera alla medarbetare och tillvarata deras kompetenser och erfarenheter som vi kan utveckla vår verksamhet och arbetsmiljö.

FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR SAMVERKAN

En god dialog bygger på respekt och vilja att lyssna på olika perspektiv. Förutsättningar för samverkan bygger på fungerande kommunikation inom och mellan olika roller och nivåer och en vilja att fatta beslut i samverkan.

Med vårt samverkansavtal skapar vi förutsättningar för arbetsgivare och medarbetare att via en kontinuerlig dialog samverka. Samverkan sker på tre nivåer.

- ➊ På central nivå – samverkan inför större beslut och arbetsmiljöfrågor. Möten mellan fackliga representanter och HR-ansvarig sker var sjätte vecka.
- ➋ Arbetsplatsträffar, teamvis eller enhetsvis med frågor som rör den närmaste verksamheten.
- ➌ Dialog och medarbetarsamtal mellan chef och medarbetare. Medarbetarsamtalen följer en särskild mall med satta kriterier.

I pulsmätningen ställs frågor relaterat till medbestämmande och dialog, och 49 procent (62 procent 2020) anger att de känner sig delaktiga i det som görs



MEDARBETARSAMTAL OCH ARBETSPLATSTRÄFFAR

- 2021 hade samtliga medarbetare ett medarbetarsamtal och ett lönesättande samtal med sin chef.
- Det finns ett mål om att fyra arbetsplatsträffar ska genomföras per enhet varje år. Under 2021 genomfördes fem arbetsplatsträffar för två av enheterna och tre arbetsplatsträffar för den tredje enheten.

och beslutas inom organisationen. Fastlagt mål är 60 procent. På frågan om man känner sig delaktig i det som görs och beslutas inom den egna arbetsgruppen ger 62 procent (68 procent 2020) ett positivt svar. Fastlagt mål är 70 procent.

LÖNER OCH ERSÄTTNINGAR

Trygghetsstiftelsen har en lönepolicy som stöttar verksamhetens värdegrund, verksamhetsidé och övergripande mål. Policyn uttrycker Trygghetsstiftelsens lönepolitik och säkerställer att det finns ett gemensamt sätt att se på belöning och löneutveckling. Den ger en bild av vad medarbetaren kan göra för att påverka sin lön.

Trygghetsstiftelsens lönepolicy förklarar hur lönesättningen stöttar verksamheten. Den tillämpas lika för alla och syftar även till att utjämna osakliga löneskillnader och skapa en helhetssyn på verksamheten. Lönerna sätts individuellt och i policyn framgår vad som ligger till grund för bedömningen. Lönekriterierna diskuteras och följs upp vid årliga lönesamtal mellan medarbetare och chef.

Trygghetsstiftelsen har som mål att inga osakliga löneskillnader föreligger. Detta följer vi upp i en årlig lönekartläggning som mäter jämställda löner. Under 2021 framkom inga osakliga löneskillnader.

Alla anställda omfattas av kollektivavtal. Det finns inga andra ersättningar utöver lönen och kollektivavtalade förmåner, förutom för dem som enligt bilpolicyn kan få tillgång till förmånsbil för att de kör minst ett visst antal mil i tjänsten. Ett lönetillägg ges även till dem som är utsedda till kontorsansvariga. Det är viktigt att medarbetarna trivs på sin arbetsplats och Trygghetsstiftelsen har som mål att 80 procent ska vara nöjda med sina anställningar. I pulsmätningen framkom att 68 procent av medarbetarna är nöjda, vilket är en stor nedgång från föregående år då motsvarande siffra var 84 procent. Av de anställda anger hela 89 procent att engagemanget hos kollegorna är högt, en siffra som ligger kvar på samma nivå som 2020. 🌱



Respekt för mänskliga rättigheter

Trygghetsstiftelsens uppdrag är att hjälpa statligt anställda på väg mot nytt jobb samt sprida kunskap och inspiration för att stötta myndigheter i deras lokala omställningsarbete. Vi berör många människor. Att bemöta alla med respekt och att förstå innebörden av mänskliga rättigheter är centralt i vår dagliga verksamhet.

Trygghetsstiftelsen har mer än 30 års erfarenhet av omställning i staten. Ett av Trygghetsstiftelsens uppdrag är att stötta statligt anställda som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist eller har en tidsbegränsad anställning som är på väg att löpa ut. Vi stöttar också statligt anställda som väljer att inte följa med till den nya orten vid omlokalisering.

Vi utgår från våra kunders behov och målet är alltid att de ska hitta ett nytt jobb eller annan sysselsättning så fort som möjligt.





KVALITET I KUNDBEHANDLING, JÄMLIKT STÖD OCH LIKABEHANDLING

Trygghetsstiftelsen har en väl beprövad och regelbunden process för kvalitetsuppföljning. Vi utvärderar vårt stöd och våra insatser. Vi genomför undersökningar med viktiga intressenter till exempel kunder, arbetsgivare, fackliga representanter, coacher och medarbetare. Vi gör undersökningar som exempelvis nöjd-kundundersökning, djupstudier, utvärderingar av seminarieverksamheten, kännedomsmätningar, coachutvärderingar och medarbetarundersökningar.

Dialoger med intressenter är också en viktig och naturlig del av det löpande arbetet och en del i styrningen av verksamheten. Genom vår kvalitetsuppföljning säkrar vi upp vad våra intressenter tycker om oss och att vi behandlar dem väl.

För 2021 var totalresultatet i vår nöjd-kundmätning, som bygger på cirka 500 svar under året, att 90 procent av kunderna var mycket nöjda eller nöjda med stödet från Trygghetsstiftelsen. Det är en liten minskning från året innan men fortfarande på en hög nivå då andelen var 92 procent.

TRYGGHETSSTIFTELSENS NÖJD-KUNDMÄTNING

- Nöjd-kundmätningen är en kvantitativ undersökning som genomförs genom att vi månadsvis telefonintervjuar cirka 45 enskilda kunder – kunder som anmälts sex månader tidigare. Vi ställer exempelvis frågor om hur de upplever Trygghetsstiftelsens stöd och vilken nytta de har haft av stödet.
- Första kvartalet sammanställs resultatet av föregående års mätningar. Resultatet analyseras av en arbetsgrupp bestående av analysansvarig och tre rådgivare, för att därefter tillsammans med ledningsgruppen arbeta fram fokusområden att jobba vidare med under resterande år, fram till nästkommande resultatsammanställning och analysarbete. Under 2021 har fokusområdena handlat om att anpassa verksamheten än mer efter individen, att tydliggöra kommunikationen och att arbeta med tätare uppföljning.

Syftet med avtal om omställning – som är central i den svenska modellen, är att stödja arbetslinjen och individens möjlighet till ett längre arbetsliv samt den förändring och omstrukturering av den statliga verksamheten som krävs vid var tid.

Utgångspunkten är att stimulera arbetstagare till ett snabbt återinträde på arbetsmarknaden genom tidiga och målinriktade aktiva omställningsåtgärder. Åtgärderna ska anpassas individuellt utifrån arbetstagarens behov. Arbetstagaren har också ett ansvar i att vara aktiv, delta i planeringen om de individuella omställningsåtgärderna samt att ta egna initiativ i syfte att få ett arbete eller starta eget.

**De mänskliga rättigheterna är universella och gäller för alla.
De slår fast att alla människor, oavsett land, kultur och
sammanhang, är födda fria och lika i värde och rättigheter.”**



PROJEKT FÖR ATT UTVECKLA RÅDGIVARROLLEN

Inom Trygghetsstiftelsen pågår ett projekt för att utveckla rådgivarrollen. I detta projekt ser man över allt från rådgivarnas möjligheter till omvärldsbevakning, anmälningsprocessen och vilka möjligheter kunden har att ta del av de aktiviteter och tjänster som Trygghetsstiftelsen erbjuder.

Fokus är att förbättra kundprocessen och utveckla professionen samt göra det attraktivt att arbeta som rådgivare på Trygghetsstiftelsen nu och i framtiden. Projektet levererade en slutrapport under våren 2021. Resultatet implementeras nu i verksamheten.

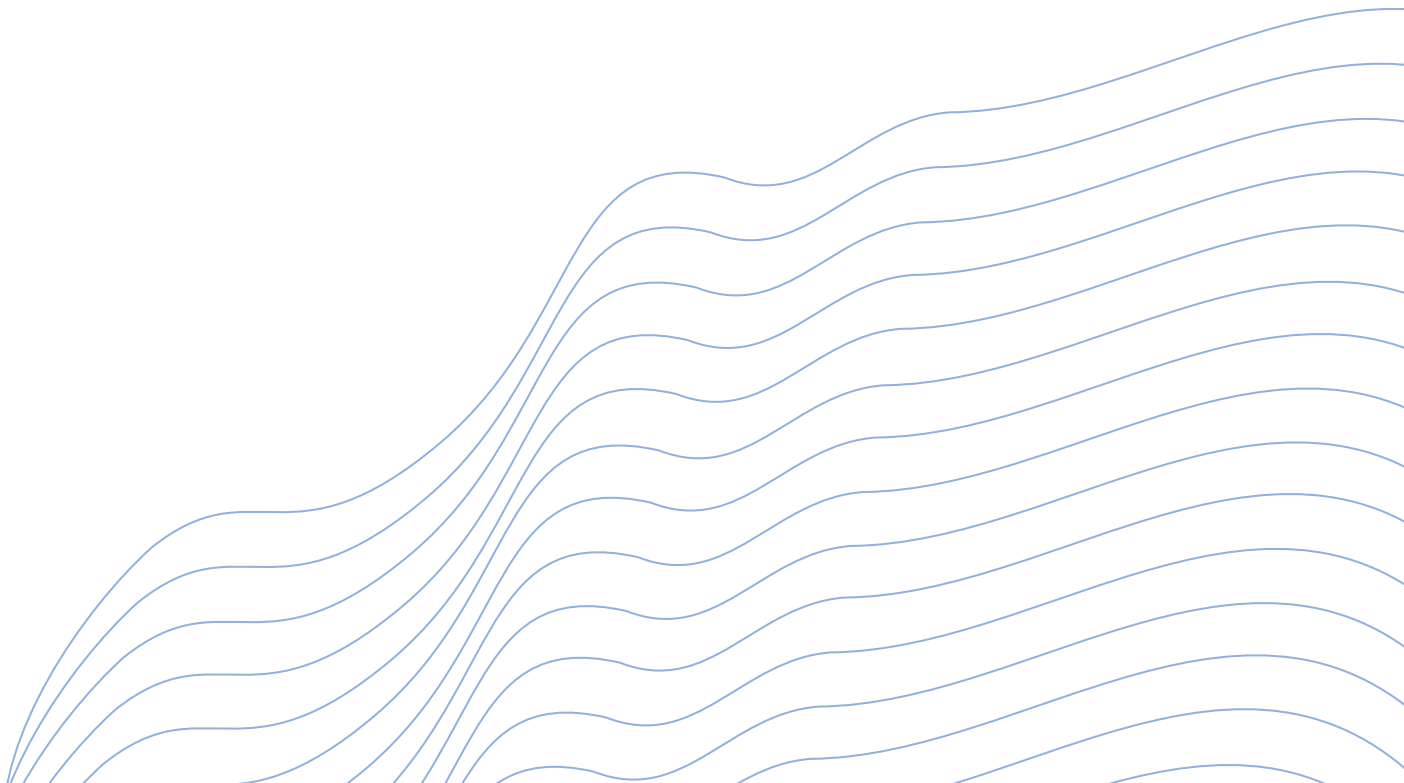
Avtal om omställning kompletterar arbetsgivarens eget tidiga omställningsarbete och den allmänna arbetsmarknadspolitikens omställningsinsatser.

TRYGGVE VÄGLEDER OSS I DET PRAKTISKA ARBETET MED AVTAL OM OMSTÄLLNING

För Trygghetsstiftelsen är det viktigt att vi behandlar våra kunder likvärdigt. Trygghetsstiftelsens dokument Tryggve är ett praxisdokument som förtydligar hur vi omsätter avtal om omställning i praktiken och ger oss förutsättningar att hantera våra kunder likvärdigt. Att hantera våra kunder likvärdigt innebär att de enskilda insatserna kan skilja sig åt utifrån det behov som kunden har. Även om kundens behov av insatser kan variera är målet för våra insatser alltid densamma: Alla ska på bästa sätt komma ut i ett nytt varaktigt arbete eller finna en annan lösning.

Arbetsprocessen för att skapa och utveckla praxis är att så kallade Tryggve-frågor tas upp för diskussion utifrån givna ramar. Om frågan är av en sådan art att Tryggve-dokumentet behöver utvecklas tas detta upp i en speciellt utsedd Tryggve-grupp. Ägare av Trygghetsstiftelsens praxisdokument Tryggve är vd.

Viktiga principbeslut dokumenteras också i Omställningsnämndens principdokument. Två gånger per termin genomförs så kallade rådgivardagar och då tas Tryggve-frågorna alltid upp. 





Ansvarsfull verksamhet

Hållbar utveckling genom ansvarsfull verksamhet innebär att varken människor eller samhälle ska påverkas negativt av vår verksamhet, nu eller i kommande generationer.

ANTI-KORRUPTION

Korruption betraktas som ett av de största hindren mot hållbar utveckling. På Trygghetsstiftelsen har vi nolltolerans mot mutor, jäv och annan otillåten påverkan. Under året har inga kända fall av mutor, jäv eller korruption inträffat. Inte heller 2019 eller 2020 kom några fall till kännedom.

Vår ståndpunkt i i dessa frågor är godkänd av Trygghetsstiftelsens styrelse.

SÅ MOTVERKAR TRYGGHETSSTIFTELSEN KORRUPTION

Vi arbetar förebyggande med att motverka korruption. En vanlig orsak till korruption på arbetsplatsen är okunskap eller omedvetenhet. Därför behöver vi





TRYGGHETSSTIFTELSENS INKÖPS- OCH UPPHANDLINGSPOLICY

- ➔ I Trygghetsstiftelsens Inköps- och upphandlingspolicy klargör vi vår ståndpunkt i frågor gällande mutor, otillåten påverkan och jäv. Inköps- och upphandlingspolicyen är godkänd av styrelsen. Alla nyanställda får en genomgång av Trygghetsstiftelsens Inköps- och upphandlingspolicy. .

TRYGGHETSSTIFTELSENS REPRESENTATIONSPOLICY

- ➔ Representation ska ha ett direkt samband med Trygghetsstiftelsens verksamhet.
- ➔ Representationspolicyen riktar sig till samtliga anställda och tydliggör vad som gäller vid representation och avtackningar.

256 COACHER

Under 2021 hade Trygghetsstiftelsen kontrakt med 265 coacher, som antingen är egna företagare eller anlitade genom en av de 120 leverantörer som Trygghetsstiftelsen har avtal med. Det finns också tre rådgivare som är anlitade på konsultbasis.

sprida kunskap om lagstiftningen kring korruption och vilka riktlinjer organisationen har. Vår ambition är att från och med 2022 ta upp och diskutera mutor, jäv och annan otillåten påverkan på de årliga medarbetardagarna.

I alla avtal med Trygghetsstiftelsens underkonsulter och coacher finns ett avsnitt som tar upp mutor, otillåten påverkan och jäv med utgångspunkt från Trygghetsstiftelsens nolltolerans.

Trygghetsstiftelsen förväntar sig att alla leverantörer tar aktiv ställning mot mutor och annan otillåten påverkan. Ett sätt att motverka detta är att konsulters/coachers totala uppdragsvolym inte bör överstiga 50 procent. Även detta framgår i vårt avtal med underkonsulter och coacher på samma sätt som att parterna åtar sig att se till att inga jävsförhållanden eller ekonomiska intressen som kan påverka eventuella avtalsslut, inköp eller upphandlingar föreligger.

Under 2021 hade Trygghetsstiftelsen kontrakt med 265 coacher, som antingen är egna företagare eller anlitade genom en av de 120 leverantörer som Trygghetsstiftelsen har avtal med.

Vem som helst inom eller utanför Trygghetsstiftelsen kan rapportera misstanke om mutor, jäv och annan otillåten påverkan. Vår ambition är att under 2022 införa ett kontrollsystem för att ytterligare ge möjlighet till rapportering av misstänkta oegentligheter och överträdelser av lagar och regelverk.

IT-POLICY FÖR MEDARBETARES INTEGRITET

- ➔ För direktiv till den enskilde medarbetaren finns också en IT-policy. Genom den tydliggörs och informeras om de villkor som gäller för användning av IT i Trygghetsstiftelsens verksamhet. Policyen syftar till att säkerställa en tillräckligt hög IT-säkerhet, säkerställa god kvalitet på information samt klargöra grundreglerna kring IT-användning. Genom dessa skyddas samtliga medarbetares integritet.



INFORMATIONSSÄKERHET OCH INTEGRITET

Trygghetsstiftelsen har en IT-strategi som beskriver den inriktning som IT-arbetet ska följa. Den ger övergripande riktlinjer på organisatorisk nivå kring till exempel medarbetarnas IT-arbetsplatser, kompetensutveckling, uppdatering, säkerhetsarbete samt för arbete och möten på distans. För att ytterligare höja medarbetarnas medvetenhet och kunskap om vanligt förekommande säkerhetsrisker kommer vi att genomföra utbildningen Information Security Awareness under 2022.

Trygghetsstiftelsens IT-system sköts främst av underleverantörer. De är ISO27001-certifierade och har anti-virussystem och skyddssystem som skydd för intrång. För att ytterligare skydda IT-systemen är de anställda inte administratörer på sina egna datorer och måste vända sig till extern part för att få programvara installerad.

HANTERING AV PERSONUPPGIFTER

Trygghetsstiftelsen hanterar en stor mängd data, av vilken en hel del är av känslig karaktär.

Vi följer Personuppgiftslagen och GDPR och alla avvikelser dokumenteras. På Trygghetsstiftelsen finns en särskild GDPR-grupp och det är den som hanterar frågor och anmälningar. Vi utbildar alla medarbetare och vid nyanställningar går vi igenom IT-säkerhet och GDPR.

RIKTLINJER FÖR BEHANDLING AV PERSONUPPGIFTER

- ➔ På Trygghetsstiftelsen finns ett internt dokument kallat "Interna riktlinjer för behandling av personuppgifter". Det fungerar som stöd i det vardagliga arbetet för att säkerställa uppfyllandet av kraven i GDPR.
- ➔ I dokumentet anges till exempel vad som anses vara känsliga personuppgifter och vad man får anteckna om en kund. Huvudregeln är att anteckningarna inte får innehålla känsliga personuppgifter om det inte är av stor betydelse för kundens jobbsökarprocess.

Även i praxisdokumentet Tryggve finns tydliga instruktioner om dokumentation och arkivering av information som gäller kunderna, och där finns särskilda instruktioner kring vad som gäller för känsliga underlag.

PERSONUPPGIFTSBITRÄDESAVTAL MED SAMTLIGA LEVERANTÖRER

Vi tecknar personuppgiftsbiträdesavtal med samtliga leverantörer och coacher som behandlar personuppgifter.

I vissa situationer kan det vara nödvändigt att samla in känsliga personuppgifter om till exempel enskilda kunders hälsa, för att Trygghetsstiftelsen ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt avtal om omställning. Trygghetsstiftelsen är ansvarig för dessa personuppgifter, men de hanteras också av coacherna.

Trygghetsstiftelsen genomför behörighetskontroller tertialtvis i alla interna IT-system som hanterar personuppgifter. Denna rutin infördes i januari 2020 och innebär att behörigheter kontrolleras, dokumenteras noga och följs upp av revisorerna. Revisorerna kontrollerar rutinmässigt även andra viktiga aspekter kopplat till säkerhets- och integritetsfrågor. Kontroller sker till exempel i form av att uppgifter inte finns kvar i systemen längre än de ska.



IT-SÄKERHET HOS TRYGGHETSSTIFTELSEN

- ➔ I ramavtalen som skrivs med leverantörerna av coacher finns följande information:
- ➔ Trygghetsstiftelsen som är personuppgiftsansvarig ställer gentemot leverantören som är personuppgiftsbiträde följande minimikrav angående säkerhetsåtgärder för IT:
- ➔ Lösenord på all hårdvara ska finnas.
- ➔ Fast- och mobil arbetsplats (till exempel eget kontor, företagshotell och när man är på resande fot) ska säkras så att ingen obehörig har åtkomst till personuppgifter enligt biträdesavtalet.
- ➔ Vid distansarbete ska säker uppkoppling användas, till exempel VPN (Virtual Private Network). IT-system ska vara skyddade av brandvägg och datorer vara försedda med uppdaterat anti-virussystem.

Det finns också sekretessavtal på ett mer övergripande plan, som reglerar att anställda och konsulter som får tillgång till information om Trygghetsstiftelsens verksamhet och kunder inte får föra denna vidare.

SOCIAL HÄNSYN VID INKÖP OCH UPPHANDLING

Inköp och upphandling görs uteslutande från leverantörer med bas i Sverige. De större upphandlingarna gäller främst upphandling av IT-system, konsulttjänster och resetjänster. Konsulttjänsterna omfattar främst konsulter som erbjuder jobbcoachning, nytt företag och seminarier till våra kunder samt konsulter inom IT, kommunikation, juridik, kundundersökningar samt förstärkning av HR, rekryteringsservice, reception och rådgivare.

SOCIALT HÄNSYNSTAGANDE

- ➔ Inköp och upphandling styrs av två policydokument:
- ➔ Policyn för inköp och upphandling gäller alla avtal över 300 000 kronor. För inköp under 300 000 kronor gäller Trygghetsstiftelsens inköpsrutin.

Inköps- och upphandlingspolicyn gör klart att Trygghetsstiftelsens affärsrelationer ska präglas av hög etik och moral. Avtalade leverantörer bör dela Trygghetsstiftelsens värderingar och de ska uppfylla de krav som följer av lag eller som Trygghetsstiftelsen har fastställt.

Trygghetsstiftelsen tycker det är viktigt att leverantörer har en bra personalvård och tecknar i första hand avtal med leverantörer som har tecknat kollektivavtal för sina anställda.

Vid alla nya upphandlingar över 300 000 kronor säkerställs att leverantörerna har ett kollektivavtal. Denna rutin har funnits sedan 2018 när inköps- och upphandlingspolicyn antogs. Undantag från kollektivavtal kan bara medges av vd.

I större upphandlingar skickas en omfattande checklista till blivande leverantörer, där de får ange om de lever upp till kraven i policyn. Någon återkommande utvärdering av befintliga leverantörer görs inte i dagsläget. 🌱



Hållbara placeringar

Med hållbar placering avses att man beaktar miljön, det sociala ansvaret samt bolagsstyrningen i placeringsverksamheten. Ansvarsfulla företag verkar på ett så hållbart sätt som möjligt. Samtidigt är målet att bedriva lönsam affärsrörelse. Ett ansvarsfullt företag är livskraftigt och framgångsrikt också på sikt.

SEB kommer 2022-12-31 att inkludera taxonomi i sin officiella rapportering på de fonder som Trygghetsstiftelsen äger hos SEB. Kammarkollegiet planerar att implementera EU:s taxonomi allt eftersom det bedöms vara möjligt för att skapa mätbarhet i hållbarhetsfrågorna för sin kapitalförvaltning.

Trygghetsstiftelsens verksamhet – att stötta personer som blir övertaliga inom statlig förvaltning – finansieras genom att alla statliga myndigheter betalar en årlig avgift som baseras på en procentuell andel av lönesumman. Övertaligheten på svenska myndigheter varierar över tid vilket påverkar behovet av kapital och Trygghetsstiftelsen har således buffertkapital för att kunna säkerställa att man kan fullgöra sina åtaganden även när verksamhetens omfattning varierar.

Vi har en kapitalpolicy som reglerar ansvarsfördelningen i finansiella frågor. Den fungerar även som en vägledning i det dagliga finansiella arbetet inom Trygghetsstiftelsen och hos valda förvaltare. Syftet med kapitalpolicyen är att fungera som ett övergripande ramverk för styrning av vår finansiella hantering av buffertkapitalet, genom att:

- ➊ Ange riktlinjer för kapitalförvaltningen.
- ➋ Klargöra den organisatoriska ansvarsfördelningen mellan styrelse och vd.
- ➌ Ange hur rapportering och utvärdering ska ske.

Kapitalen ska förvaltas för att kunna möta de åtaganden som Trygghetsstiftelsen har där säker förvaltning och tillgängligt kapital är överordnat maximal avkastning.

Förvaltaren ska så långt som möjligt försäkra sig om att etisk hänsyn tillämpas i förvaltningen. Buffertkapitalet ska investeras direkt i screenade produkter som följer Global Ethical Standard GES eller motsvarande standard.

Målet med kapitalpolicyen och kapitalförvaltningen är att säkerställa att det förvaltade kapitalets reala värde säkras över tid och att kapitalet kan utgöra en buffert vid varierande utgiftsnivåer som minimerar behovet av frekventa avgiftsjusteringar. Avkastningsmålet är fyra procent reallt per år över en period om fem till tio år.

Trygghetsstiftelsen anlitar kapitalförvaltare och under 2021 fanns tre sådana. SEB investerar i aktier i Sverige och i utlandet, Natixi i globala företagsobligationer och Kammarkollegiet investerar i nordiska företagsobligationer och i svenska räntebärande papper.

Med ett intervall om högst fyra år utvärderar en extern part Trygghetsstiftelsens kapitalpolicy och kapitalförvaltare. Bland annat undersöker man om förvaltarna följer de riktlinjer som satts upp för förvaltningen. För utvärderingen upphandlas en extern part och en sådan utvärdering gjordes senast 2020.



FÖRTECKNING ÖVER INNEHAVEN

SEB INVESTMENT MANAGEMENT AB

➤ SEB SUSTAINABLE GLOBAL EXPOSURE FUND D (USD)

Miljö-, sociala- och bolagsstyrningsaspekter beaktas i förvaltningen. Hållbarhetsaspekter beaktas i ekonomiska bolagsanalyser och investeringsbeslut, vilket får effekt men behöver inte vara avgörande för vilka bolag som väljs in i fonden. Fonden väljer bort bolag i ett flertal kontroversiella branscher. Koldioxidavtryck beräknas och redovisas för fonderna.

NATIXIS

➤ LOOMIS SAYLES INSTITUTIONAL GLOBAL CORPORATE BOND FUND

Fonden styrs utifrån följande två ESG-utvärderingar och mål:

1. *Loomis Sayles Global Bond Team ESG Integrations* investeringsprocess för att bygga portföljer som försäkrar en balans mellan ESG-risk och avkastning. I denna process ingår även att driva aktivt ägarskap där det är möjligt.
2. Fonden väljer bort bolag i ett flertal kontroversiella branscher, baserat på Norges Banks exkluderingslista.

KAMMARKOLLEGIET

➤ RÄNTEKONSORTIET

Konsortiet tar hänsyn till internationella normer och riktlinjer för miljö, socialt ansvar och ägarstyrning i valet av värdepapper. I konsortiet finns restriktioner kring placeringar i företag med verksamheter inom pornografi, tobak, alkohol, spel samt vapen.

➤ FÖRETAGSOBLIGATIONSKONSORTIET

Konsortiet tar hänsyn till internationella normer och riktlinjer för miljö, socialt ansvar och ägarstyrning i valet av värdepapper. I konsortiet finns restriktioner kring placeringar i företag med verksamheter inom pornografi, tobak, fossil energi, alkohol, spel samt vapen.



Hur vi skapar värde



FEM STRATEGISKA FOKUSOMRÅDEN

Våra fem strategiska fokusområden styr vår hållbara inriktning med fokus på våra kunder, medarbetare och samhälle.



VÅRA VÄRDERINGAR

Våra värderingar vägleder oss varje dag och utgör grunden för vår kultur. De hjälper oss att agera på ett etiskt sätt.



UPPDRAG OCH KULTUR

Vårt uppdrag ger medarbetarna motivation och stolthet. I kombination med vår kultur hjälper det oss att nå vår fulla potential.

[MER OM HUR VI SKAPAR VÄRDE PÅ SIDAN 5](#) ➔

”Trygghetsstiftelsen är
den givna aktören för
omställning i staten.”

Trygghet – ett mänskligt behov

MEDARBETARE

Trygghetsstiftelsen handlar om människor. Därför är det viktigt att vi är en stabil arbetsgivare med ett långsiktigt fokus som erbjuder medarbetarna goda arbetsförhållanden. Vi tror på att utveckla våra medarbetares kompetens så att de kan förverkliga sin potential och växa i sina yrkesroller.

KUNDER

Genom vår djupa förståelse och erfarenhet av omställning i staten kan vi dels hjälpa statsanställda på vägen mot ett nytt arbete dels sprida kunskap och inspiration för att stötta myndigheter i arbetet med lokala omställningsmedel. Våra kunder kan känna sig trygga i att vi genomför vårt uppdrag med stor professionalitet och med stort engagemang.

SAMHÄLLE

Att vara trygg är ett av de mest grundläggande mänskliga behoven. Vi skapar trygghet på den statliga arbetsmarknaden genom att hjälpa arbetstagare i staten och ge dem bättre förutsättningar till omställning. Med kunskap och inspiration stöttar vi statliga myndigheter att möta arbetslivets snabba förändringstakt.



Två avtal sätter grunden

Det första trygghetsavtalet för myndigheter, affärsverk och andra arbetsgivare med anknytning till det statliga området träder i kraft 1990 tecknat av parterna (Arbetsgivarverket, OFR:s förbundsområde, Saco-S och Seko).

Samma år bildas Trygghetsstiftelsen med uppdrag att verkställa avtalet. Från början var tanken att underlätta omställning och ”ge stöd till den som mister sin anställning att hitta ny försörjning”. Det gäller fortfarande, men förändringstakten på arbetsmarknaden och i samhället i stort går allt snabbare. Alla verksamheter och arbetstagare påverkas, varför även parterna behöver tänka om och tänka nytt. I mitten av 10-talet började nya avtal formuleras inom det statliga området och i januari 2015 trädde avtal om omställning och avtal om lokala omställningsmedel i kraft.

INOM RAMEN FÖR AVTAL om lokala omställningsmedel ska arbetsgivarna och de lokala parterna tillsammans samverka och ta ansvar för att ligga steget före i omställningskedjan – vara proaktiva. De ska arbeta strategiskt med kompetensutveckling genom att analysera vilken utveckling och omställning myndigheten behöver för att utvecklas i takt med tiden. Syftet är att bidra till ett långsiktigt lokalt omställningsarbete och stödja verksamhetens och medarbetarnas utveckling för ett längre arbetsliv.

Från och med 1 januari 2021 utökades Trygghetsstiftelsens roll och stiftelsen får redan i ett mycket tidigt skede i omställningsprocessen (innan uppsägning ägt rum) träffa de berörda på en myndighet och informera om Trygghetsstiftelsens stöd. Det är viktigt för såväl chefer, anställda som fackliga företrädare med en tidig och korrekt information för att bidra till kunskap och en känsla av trygghet inför det som möjligen ska hända.

Från och med 1 februari 2021 utökades Trygghetsstiftelsens roll ytterligare, då parterna beslutade att avtal om omställning även ska omfatta anställda som blir uppsagda av personliga skäl till följd av sjukdom eller har en överenskommelse med arbetsgivaren om att sluta till följd av sjukdom. 🗨️

83%

av Trygghetsstiftelsens kunder som deltagit i våra aktiviteter kring lokala omställningsmedel tycker att aktiviteterna varit till nytta för dem i sitt arbete. Detta är ett historiskt högt resultat!

Nytt historiskt avtal

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 utökas Trygghetsstiftelsens uppdrag. 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.



Risker

Att identifiera, analysera och hantera hållbarhetsrisker är viktigt. På Trygghetsstiftelsen skapade vi under arbetet med 2020 års inofficiella hållbarhetsredovisning en strukturerad process för att identifiera våra hållbarhetsrisker.

Vår metod för att identifiera, prioritera och kartlägga hållbarhetsrisker:

INTERVJUER

2020 intervjuade vi utvalda intressenter för att identifiera, prioritera och kartlägga våra huvudsakliga hållbarhetsrisker. Vi ställde frågor om vilka hållbarhetsrisker som de ansåg vara mest betydande. Respondenterna fick kommentera vilka risker som de tyckte var viktigast för Trygghetsstiftelsen utifrån ett antal identifierade potentiellt relevanta hållbarhetsrisker.

OMVÄRLDSANALYS OCH DISKUSSION I PROJEKTGRUPP

Identifieringen av potentiella hållbarhetsrisker gjordes med hjälp av en rad aktiviteter; en omvärldsanalys utifrån interna och externa källor, en kartläggning av vilka risker andra relevanta omställningsorganisationer hade identifierat samt en genomgång och diskussion av de potentiella hållbarhetsriskerna med en projektgrupp inom Trygghetsstiftelsen. Respondenterna hade också möjlighet att lägga till risker som de tyckte saknades bland de förvalda förslagen.

WORKSHOP

Utifrån de risker som intressenterna bedömt som viktigast genomfördes en workshop för att identifiera relevanta hållbarhetsrisker. På workshopen var sju nyckelpersoner från Trygghetsstiftelsen med, bland annat dåvarande vd, HR-ansvarig, ekonomiansvarig samt chef för enheten för verksamhetsstyrning och stöd. 

RISK	BESKRIVNING	HANTERING
Korruption	Korruption i form av mutor, otillåten påverkan, jäv.	Se avsnitt om korruption på sida 21.
Arbetsmarknad och konjunkturläge förändras	I detta ingår risk för stora förändringar på arbetsmarknaden (både positiva och negativa) till exempel stora varsel i statlig sektor och nya anställningsformer samt konjunkturläget i världsekonomin.	Se avsnitt om sociala förhållanden på sida 12 och kompetensutveckling på sida 13.



RISK	BESKRIVNING	HANTERING
Kapitalplaceringar	Kapitalplaceringar som bidrar till negativ miljöpåverkan eller kränkning av mänskliga rättigheter.	Se avsnitt om hållbara placeringar på sida 25.
Digitalisering och automatisering	Digitalisering och automatisering ställer nya krav på omställning.	Se avsnitt om ansvarsfull verksamhet på sida 21.
Arbetsmiljö och arbetsbelastning	I detta ingår risk för hög arbetsbelastning och stress samt brister i arbetsmiljö och säkerhetsfrågor.	Se avsnitt om sociala förhållanden på sida 12.
IT-säkerhetsbrister	Kan handla om läckande av personuppgifter.	Se avsnitt om ansvarsfull verksamhet på sida 21.
Kvalitetsbrister i verksamheten	Ojämn service mot kunder, bristande behovsanpassning för individen. Kan orsakas av teknik, personalomsättning, serviceutbud och relevans.	Se avsnitt om mänskliga rättigheter på sida 18 och avsnitt om ansvarsfull verksamhet på sida 21.
Miljöpåverkan	Risk för negativ påverkan vid bland annat inköp och resor.	Se avsnitt om miljö på sida 10.

OM DEN HÄR REDOVISNINGEN

Hållbarhetsfrågorna är viktiga för oss och prioriteras mer och mer, precis som i samhället i stort.

Trygghetsstyrelsens styrelse ansvarar för denna hållbarhetsredovisning som innefattar Trygghetsstiftelsens verksamhet från 1 januari 2021 till 31 december 2021. Redovisningen är upprättad i enlighet med Årsredovisningslagen, 6 kap.



HÅLLBARHETSREDOVISNINGENS UNDERTECKNANDE

STOCKHOLM, DATUM ENLIGT DIGITAL SIGNATUR

Gunnar Holmgren
Ordförande

Britta Lejon
Vice ordförande

Niclas Lamberg

Åsa Krook

Mats Ekeklint

Mats Eriksson

Hillevi Engström
Verkställande direktör

STOCKHOLM, DATUM ENLIGT DIGITAL SIGNATUR

Anne Vadasz Nilsson

Helena Hallström



REVISORNS YTTRANDE

Trygghetsstiftelsen är den givna
aktören för omställning i staten.