

Årsberättelse med årsredovisning 2023



Innehåll

- 3 Vd har ordet →
- 4 Om Trygghetsstiftelsen →
- 5 Verksamhetsåret 2023 →
- 6 Trygghetsstiftelsens uppdrag →
- 9 Case →
- 11 Verksamhetsuppföljning →
- 16 Case →
- 18 Måluppföljning →
- 20 Styrelsen har ordet →
- 21 Hållbarhetsredovisning →
- 28 Årsredovisning →

Adress: Regeringsgatan 67, Stockholm Telefon: 08-613 14 00
E-post: info@tsn.se Hemsida: www.tsn.se Organisationsnummer: 80 20 15-0721
Grafisk form: A Bit Graphic Foto: Karin Boo, Istock, Johanna Jackson, Johnér bildbyrå,
Peter Lydén, Maskot bildbyrå och Olle Melkerhed



Trygghetsstiftelsen har aldrig stått starkare

Vad betyder och innebär omställning egentligen? I ordboken finns synonymer som anpassning, förändring och omvandling och att (vänja sig) leva och arbeta under nya förhållanden. Det har kännetecknat Trygghetsstiftelsens verksamhet under året.

DEN EKONOMISKA lågkonjunkturen med låg tillväxt, höga räntor och kraftig inflation påverkade såväl enskilda hushåll som myndigheter och företag som på olika sätt behövt ställa om. Digitalisering, ny teknik och förändrade arbetssätt har öppnat nya möjligheter men också utmaningar som behöver lösas. Klimatförändringarna är en allvarlig realitet som inte tar paus när andra utmaningar tillkommer.

I vårt närområde, i Ukraina, pågår sedan två år ett allvarligt anfallskrig, vilket medfört att Sverige som nation har det mest allvarliga säkerhetsläget sedan det kalla kriget. Tryggheten är också hotad av gängkriminalitet där skjutningar, sprängningar, hot och våld ökat oroväckande. Samhället behöver kraftsamla genom satsningar på såväl det civila som det militära försvaret liksom polisen och

övriga rättsvårdande myndigheter. Politiska beslut och förändrade prioriteringar innebär också förändringar för medarbetare inom sektorn.

Omställning fordras inom de flesta samhällsfunktioner, så också inom Trygghetsstiftelsen, där vi under året har stärkt vår kompetens och vår förmåga ytterligare, inte minst inom utveckling, uppföljning, analys och utredning. Vi har tagit fram ett digitalt bedömningsverktyg som implementeras fullt ut 2024. Verktöget kommer ge oss ännu bättre möjligheter att planera effektiva aktiviteter för att korta vägen till nytt arbete för våra kunder. Vi har påbörjat arbetet med bättre operativ statistik för att stärka vår insikt och förmåga att identifiera effektiva arbetssätt och metoder.

SAMTIDIGT SOM organisationer inom det statliga avtalsområdet drar ned finns det ca 2 500 utannonserade arbeten på sajten Jobba statligt. Det finns efterfrågan på kvalificerade medarbetare med arbetslivserfarenhet, vilket flertalet av våra kunder lyckligtvis har. Uppdraget att motivera och matcha mot de lediga jobben ska alltid vara vårt främsta fokus. Att bidra till förflyttningar inom sektorer och att aldrig någonsin ge upp om våra kunders möjlighet att få ett arbete, en lön att leva på, ett



sammanhang att bli sedd i och bekräftad för. Att arbete främjar hälsa och välmående har starkt stöd i empirin.

Under året har vi kvalitetssäkrat rutiner och arbetssätt för den så kallade LAS-reformen, som innebär att avge yttranden till CSN kring utbildningar för omställningsstudiestöd, samt vägleda och ge råd kring studier. Totalt har vi hanterat fler än 2 700 kunder inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet, GOK.

MEDARBETARE OCH CHEFER på Trygghetsstiftelsen bildar en stark kedja där precis alla länkars funktionalitet och hållfasthet är lika viktiga. Det är bred och kvalificerad kompetens och erfarenhet som bidragit till ett framgångsrikt år. Men bra kan bli bättre och den som slutar förbättra sig slutar att vara bra, med den inställningen tar vi oss an ett nytt spännande verksamhetsår.

HILLEVI ENGSTRÖM
VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR



Det här är Trygghetsstiftelsen

- ➔ Trygghetsstiftelsen bildades av arbetsgivarna och fackförbunden på den statliga arbetsmarknaden 1990.
- ➔ Uppdraget utgår från avtal om omställning, avtal om lokala omställningsmedel och överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet i den statliga sektorn.
- ➔ Erbjuder omställningsstöd till omkring 250 verksamheter inom det statliga avtalsområdet, vilket omfattar cirka 287 000 arbetstagare.
- ➔ Stödet från Trygghetsstiftelsen är frivilligt och majoriteten anmälda kunder väljer att ta del av det erbjudna stödet och möjligheterna som finns.
- ➔ Stödjer arbetstagare som blir uppsagda på grund av arbetsbrist eller till följd av sjukdom samt de vars tidsbegränsade anställning löper ut, att hitta ny sysselsättning. En ny kundgrupp är arbetstagare inom statlig sektor som kan ansöka om vägledning och yttrande till CSN för studier inom omställningsstudiestödet.
- ➔ Sex av tio kunder inom avtal om omställning går till ett nytt arbete, startar egen näringsverksamhet eller går till längre studier före uppsägningstidens slut (tillsvidareanställda) eller inom tre månader från att deras tidsbegränsade anställning har löpt ut (tidsbegränsat anställda).
- ➔ 41 anställda på våra kontor i Stockholm, Göteborg och Malmö.

UNDER 2023 anmäldes drygt 2 000 arbetstagare till stiftelsen av sina arbetsgivare – majoriteten från ett universitet eller en högskola. Sedan starten 1 oktober 2022 har över 2 700 arbetstagare ansökt hos Trygghetsstiftelsen inom ramen för grundläggande omställnings- och kompetensstöd, GOK, för att få vägledning, rådgivning eller yttrande skrivet för sin handläggning för omställningsstudier via CSN.



6 av 10

får jobb direkt eller
inom tre månader.

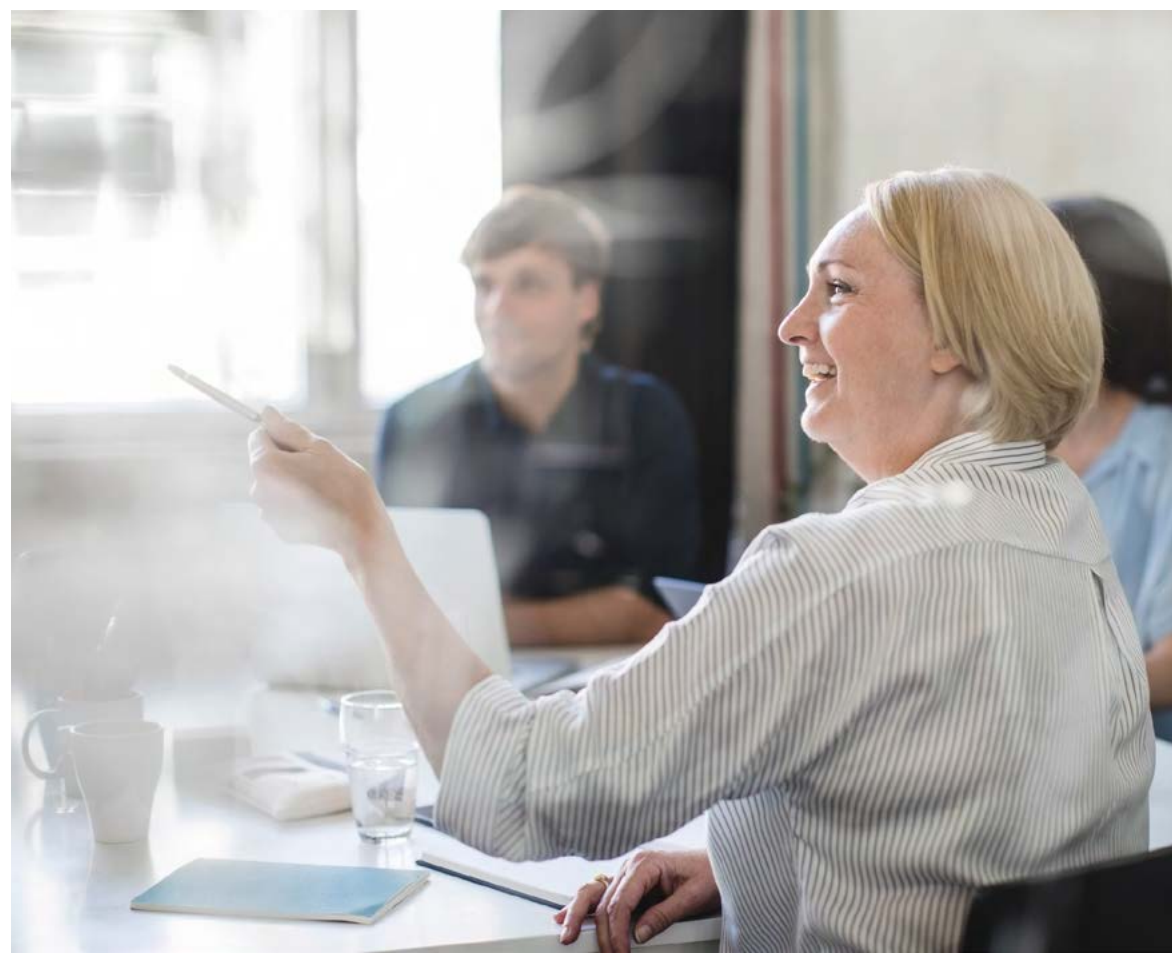


Fortsatt hög måluppfyllelse för kunderna

Måluppfyllelsen för kundernas tid till nytt arbete var fortsatt hög under 2023. Oavsett anställningsform så fick ungefär sju av tio kunder nytt arbete inom sex månader. Genomsnittlig tid till nytt arbete var 88 dagar för kunder med tidsbegränsad anställning och 143 dagar för kunder med tillsvidareanställning (exklusive uppsägningstid).

FÖR KUNDER som kom från en tillsvidare tjänst varierar måluppfyllelsen, andel kunder som fått arbete, mellan 60 och 81 procent för de olika mättidpunkterna, en månad, tre månader, sex månader och tolv månader. För kunder som kom från en tidsbegränsad tjänst varierar måluppfyllelsen mellan 53 och 70 procent.

Under 2023 förvärrades den svenska ekonomin och kostnadsökningarna var stora för privatpersoner, företag och organisationer. Sverige hade ett av de högsta elpriserna någonsin, fraktkostnader steg och köpare och leverantörer fortsatte att söka nya vägar för leveranser. I lönerörelsen kom man överens om en försiktig kompensation för kostnadsökningarna för att försöka stävja fortsatt hög inflation. Till slut blev kostnaderna för höga, vilket ledde till





”Arbetsgivare inom det statliga avtalsområdet påverkas i lägre utsträckning av konjunkturlägen, men i större utsträckning av politiska beslut.”

att konsumtionen minskade, som i sin tur ledde till lägre produktion i Sverige. I slutet av året sjönk Sveriges BNP och arbetslösheten ökade. Kostnadsläget påverkade även arbetsgivare inom det statliga avtalsområdet.

Arbetsgivare inom det statliga avtalsområdet, påverkas i lägre utsträckning av konjunkturlägen, men i större utsträckning av politiska beslut. I budgetpropositionen för 2024 lade regeringen fram förslag om besparingar hos i stort sett samtliga statliga organisationer. Rättsväsendet, försvaret och polisen fick dock inga sparbeting, utan fick i stället ökat anslag i budget 2024. I och med behov av att sänka kostnaderna och att detta eventuellt kan komma att ske genom att säga upp medarbetare har Trygghetsstiftelsen under hösten varit aktiva med att ge information om avtal om omställning till arbetsgivare, fack och arbetstagare inom avtalsområdet.

Stiftelsen kunde utifrån konjunkturläget under hösten se att det var svårare för kunderna att hitta arbete och vid årets slut hade stiftelsen fler aktiva kunder än vid samma period året innan.

Inom uppdraget om grundläggande omställnings- och

kompetensstöd, GOK, ingår att lämna yttrande för kunder som söker omställningsstudiestöd. Över 900 yttrande skrevs under 2023. Under året har verksamheten fokuserat på att förfinna modeller och arbetssätt för kunder inom den relativt nya överenskommelsen om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet inom det statliga avtalsområdet. Fortsatt digitalisering och anpassning i verksamhetssystemet har också varit en viktig del av det utvecklingsarbete som pågått under året, framför allt för att stödja den nya överenskommelsen.

UNDER ÅRET har Trygghetsstiftelsen gjort fler än 30 besök hos både lärosäten, myndigheter och träffat såväl Arbetsmarknadsministern som Finansdepartementets enhet för statlig styrning. Syftet har varit att informera om stiftelsens uppdrag på olika sätt, ibland på ledningsnivå och ofta för centrala HR-funktioner och fackliga representanter liksom för arbetstagare som stått inför omställning.

Den interna kommunikationen har fortsatt att utvecklas för att ännu bättre stödja verksamheten. Bland

annat har interna digitala TV-sändningar anordnats där vd kommenterat, för verksamheten, relevanta omvärldsfrågor, återkopplat till medarbetare från styrelsemöten och lyft goda exempel från verksamheten i syfte att skapa ett gemensamt sammanhang. Syftet har också varit att alla medarbetare ska ha tillgång till samma information oavsett arbetsort.

ÄVEN OM antalet aktiva kunder under året låg på en av de lägsta nivåerna sedan avtalet tecknades var inflödet av nya kunder högre under 2023 än året innan. Cirka 300 fler och summerades per sista december till 2 180 nya kunder. 2 030 kunder har avslutats under året, drygt 280 färre kunder i jämförelse med samma period 2022.

Det lägre antalet avslutade kunder beror på flera saker. Dels är antalet aktiva kunder få och var under året på en av de lägsta nivåerna historiskt sett. Dels minskade efterfrågan på arbetskraft, då både varslen och antalet arbetslösa akademiker ökade under året. Eftersom färre kunder avslutades och fler anmälades in ökade antalet aktiva kunder. 📍



Trygghetsstiftelsens uppdrag

AVTAL OM OMSTÄLLNING

Avtal om omställning utgör ramen för Trygghetsstiftelsens arbete med att stödja anställda inom det statliga avtalsområdet i en omställningssituation. Trygghetsstiftelsen har också i uppdrag att ta emot kunder i anställning, som vill bredda sin kompetens eller byta spår i arbetslivet.

Trygghetsstiftelsen stödjer arbetstagare på vägen mot ett nytt jobb eller annan sysselsättning. Stödet inom avtal om omställning omfattar anställda, både tillsvidare- och visstidsanställda, som blir uppsagda på grund av arbetsbrist, till följd av sjukdom eller när en tidsbegränsad anställning löper ut. Det gäller även i vissa fall vid omlokalisering för den som väljer att inte följa med till den nya orten.

Avtalet innehåller också ett efterskydd, som ger möjligheten att återinträda i avtalet efter uppsägning på grund av arbetsbrist under vissa förutsättningar.

STÖD UTIFRÅN INDIVIDENS BEHOV

Arbetsgivaren anmäler arbetstagaren till Trygghetsstiftelsen. En ny kund träffar inledningsvis en rådgivare på planeringssamtal för att tillsammans identifiera sin situation och möjliga vägar till nytt jobb. Utifrån det görs en handlingsplan för snabbaste vägen till nytt arbete.

Trygghetsstiftelsen erbjuder flera olika stöd och utgår från varje individs behov. Rådgivaren och kunden håller kontakt för att följa upp och arbetar aktivt tillsammans, för att kunden ska nå målet om ett nytt arbete så snabbt som möjligt. Stödet kan kompletteras med ekonomiskt stöd i form av a-kasseförstärkning och/eller inkomstförstärkning.

GRUNDLÄGGANDE OMSTÄLLNINGS- OCH KOMPETENSSTÖD, GOK

Grundläggande omställnings- och kompetensstödet, GOK, utgör ett komplement till avtal om omställning och innehåller också uppdrag att stödja kunder som vill studera inom ramen för omställningsstudiestöd. Det senare är nytt från 2022.

Avtalet ger också möjlighet att bevilja kunden kompletterande studiestöd och förlängt studiestöd till kunder som uppfyller vissa villkor.

AVTAL OM LOKALA OMSTÄLLNINGSMEDEL

Trygghetsstiftelsens roll inom ramen för avtal om lokala omställningsmedel är att sprida kunskap och inspiration till lokala parter inom det statliga avtalsområdet för att stödja det proaktiva omställningsarbetet. Arbetsgivarna





”Verktyslådan är stor. Varje kunds individuella behov styr vilket eller vilka stöd i kombination som bäst lämpar sig för den enskilde kunden.”

och de fackliga parterna ska samverka och ta ansvar för ett proaktivt omställningsarbete. De ska gemensamt arbeta strategiskt för att analysera vilken utveckling och omställning verksamheten har behov av. Fackliga parter och arbetsgivare enas lokalt om hur medlen används och hur samarbetet ska gå till.

Trygghetsstiftelsens mål för arbetet med lokala omställningsmedel är att 30 procent av verksamheterna ska delta i någon av stiftelsens aktiviteter kring de lokala omställningsmedlen.

Trygghetsstiftelsen arrangerade under året fem aktiviteter där 165 personer från fler än 60 verksamheter deltog, vilket motsvarar cirka 25 procent av de anslutna verksamheterna. Under 2023 har mer fokus lagts på grundläggande omställnings- och kompetensstöd, GOK, varför arbetet med lokala omställningsmedel medvetet har haft mindre resurser under året.

TRYGGHETSSTIFTELSENS VERKTYG

Verktyslådan är stor och innehåller flera olika former av stöd. Varje kunds individuella behov styr vilket eller vilka stöd i kombination som bäst lämpar sig för just den enskilde kunden. Det vanligaste är att kunden tar del av coachningsstöd, till exempel för att hitta rätt i vilka

arbeten som kundens profil är lämplig för, utifrån kundens utbildning och erfarenhet. Det kan också vara coachningsstöd i hur man söker arbete, intervju träning och liknande. Hittills i år har drygt 6 000 coachningstimmar hållits för närmare 1 000 kunder.

Stöden syftar till att förkorta kundens tid till nytt arbete. Trygghetsstiftelsen har också möjlighet att bevilja särskilda individuella stöd, vilket är mindre vanligt förekommande. Det är stöd som ges utifrån särskilt behov, till exempel psykologsamtal utifrån vissa särskilda kriterier. Under 2023 erhöll ca 40 kunder särskilt stöd.

Trygghetsstiftelsen tillhandahåller också olika seminarier, digitala utbildningar och digitala verktyg samt en jobbmatchningstjänst, Rekryteringsservice.

EKONOMISKT STÖD

I parternas kompletterande stöd till uppsagda arbetstagare inom det statliga avtalsområdet finns också möjlighet till ekonomiskt stöd. Bland annat kan kunden få en inkomstförstärkning i de fall där kundens nya arbetsgivare erbjuder lägre lön än det arbete som kundens sagts upp ifrån. Kunder som erhåller a-kasseersättning kan också få kompletterande a-kasseförstärkning via Trygghetsstiftelsen. Kunder som erhåller omställnings-

studiestöd kan också få kompletterande omställningsstudiestöd.

Över 640 kunder har erhållit drygt 35 miljoner kronor i ekonomiskt stöd i form av a-kasseförstärkning och eller inkomstförstärkning under året.

Cirka 400 kunder har erhållit kompletterande studiestöd för omställningsstudier under året.

REKRYTERINGSSERVICE

Rekryteringsservice är en kostnadsfri, digital matchningstjänst som hjälper både arbetsgivare och arbetstagare inom det statliga avtalsområdet att hitta varandra. Arbetsgivaren driver processen och har genom tjänsten själv kontroll över rekryteringsuppdraget och urvalet.

Vid årets slut var närmare 490 kunder registrerade som aktiva i Rekryteringsservice. Här finns en stor bredd av administrativ kompetens liksom en stor grupp som har disputerat, ofta inom det naturvetenskapliga området inom högskole- och universitetssektorn.

Under 2023 registrerades omkring 90 rekryteringsuppdrag och cirka 14 procent av uppdragen tillsattes med en kandidat från Trygghetsstiftelsens kandidatbank. Sedan starten 2006 har fler än 700 kunder fått nytt arbete via Rekryteringsservice.



FRÅN FÖRFATTARE TILL TRYGGHETSSTIFTELSENS FÖRSTA VÄGLEDARE

Kompetensuppgradering mitt i yrkeslivet

När författaren Caroline Eriksson ville skaffa sig en kompetensuppgradering föll valet på att utbilda sig till studie- och karriärvägledare. Som Trygghetsstiftelsens första vägledare guidar hon personer som vill göra samma resa och studera mitt i arbetslivet. "I den samhällsutveckling vi har idag är det naturligt att människor behöver uppgradera sina kompetenser. Här har vägledning en jätteroll att fylla". ➔



”Min roll som vägledare är att genom samtalet lotsa kunden till nya insikter. Både om sig själv, men även kring omvärlden, olika yrken, utbildningar och deras framtidsutsikter.”

När överenskommelsen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd, GOK, trädde i kraft i oktober 2022 fick Trygghetsstiftelsen inte bara en helt ny kundgrupp utan även ett bredare uppdrag. En del i uppdraget är att erbjuda vägledning och stötta personer inom avtalsområdet som vill studera för att öka sin kompetens och ställning på arbetsmarknaden. Just karriärväxling är något som Caroline personligen hunnit med, inte bara en utan två gånger. Sitt första jobb hade hon inom HR-branschen som personalvetare.

–Men drömmen om att bli författare pockade ständigt på.

Hon fick sitt första manus antaget när hon var 36 år och kunde så småningom försörja sig helt som författare. Spola framåt några år och några böcker senare. Pressen av att ständigt leverera och att vara kreativ på beställning gjorde att Caroline återigen började fundera på att byta bana.

–Jag såg ingen framtid i bokbranschen och det var flera faktorer som gjorde att jag kände att jag stod och stampade på samma ställe. Det ledde till att jag ställde mig frågan ”Vad ska jag göra nu?”

Att gå tillbaka till sitt tidigare yrke såg hon inte som ett alternativ. Det hade hunnit gå nästan tio år sedan hon debuterade som författare och mycket av kunskapen hon haft när hon arbetade med HR kändes daterad.

–Det var så tydligt att jag behövde en uppgradering. Att jag först behövde fylla på med någonting för att jag skulle ha något nytt att erbjuda.

HON HADE ALLTID intresserat sig för människor och livsöden och när det gick upp för henne att man även kunde arbeta med vägledning av vuxna som studie- och yrkesvägledare var beslutet enkelt. Tryggheten i att ha ett yrke med goda framtidsutsikter blev en sista pusselbit.

–Skulle jag sätta mig i skolbänken igen så var det viktigt för mig att det skulle mynna ut i något konkret med goda framtidsutsikter.

När hon i augusti 2023 tillträdde sin tjänst som Trygghetsstiftelsens första studie- och karriärvägledare var cirkeln sluten. I sitt arbete möter hon kunder som befinner sig i yrkeslivet och funderar på att börja studera igen men kanske inte riktigt vet vad eller hur.

–Alla våra kunder är unika men gemensamt är att

många uttrycker att de vill arbeta med något meningsfullt. Man vill bidra till en bättre värld och upplever att man behöver en nystart.

ATT JUST identifiera skärningspunkten mellan en persons styrka och egna drivkrafter med efterfrågan på arbetsmarknaden kallar hon för ”vägledandets magi.”

–Min roll som vägledare är att genom samtalet lotsa kunden till nya insikter. Både om sig själv, men även kring omvärlden, olika yrken, utbildningar och deras framtidsutsikter. Målet är ju att kunden ska kunna ta ett så väl-informerat beslut som möjligt.

Och hur ser hon på vägledningens roll för Trygghetsstiftelsens uppdrag i framtiden?

–I den samhällsutveckling och arbetsmarknad som vi har idag, när vi lever och förväntas att arbeta allt längre, samtidigt som digitaliseringen och utvecklingen sker i en rasande fart är det ganska självklart att vi inte kommer att kunna arbeta med samma sak ett helt arbetsliv. Det kommer vara naturligt att man uppgraderar sig med jämna mellanrum. I det så har ju vägledningen en jätteroll att spela. 🧠



Verksamhetsuppföljning

IN- OCH UTFLÖDEN AV KUNDER

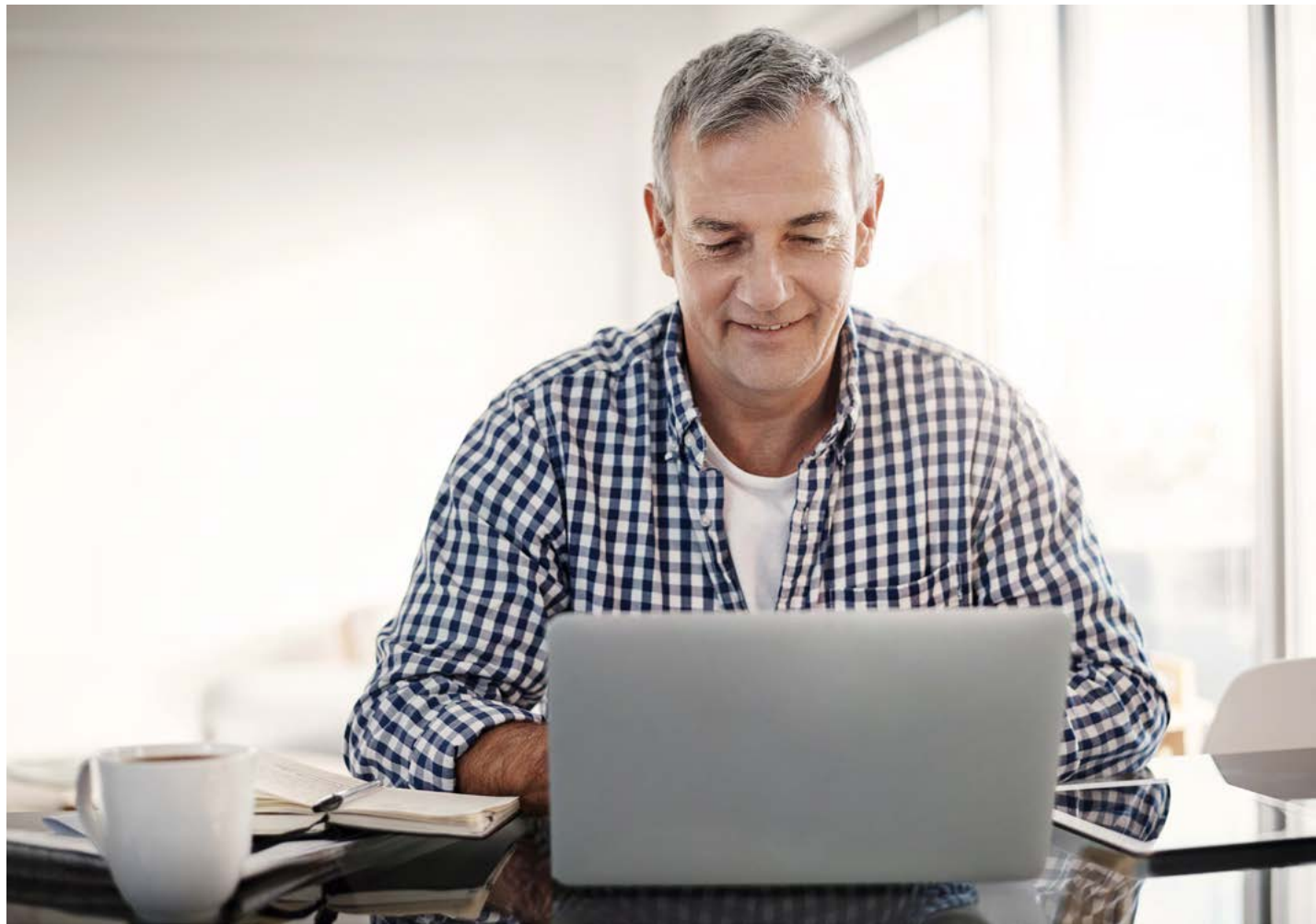
Det finns ett samband mellan utflöde och konjunkturläget. Inflödet av kunder inom det statliga avtalsområdet är inte i någon större utsträckning konjunkturkänsligt, utan påverkas snarare av annat, ofta politiska beslut. Däremot har utflödet av kunder ett samband med arbetslöshet, antal arbetssökande per annonserad tjänst och ekonomisk konjunktur. Ju bättre arbetsmarknad, med många utannonserade arbetstillfällen och inte alltför många sökande per tjänst, desto kortare blir kundens tid till arbete. Under hösten kunde vi se att den ekonomiska utvecklingen i samhället påverkade både in- och utflöde av kunder.

KUNDER INOM AVTAL OM OMSTÄLLNING

Antalet nyanmällda kunder inom avtal om omställning är högre i år i jämförelse med förra året, drygt 300 fler kunder och summeras per sista december till drygt 2 180 kunder. Drygt 280 färre kunder har avslutats i jämförelse med samma period 2022, vilket ger drygt 2 000 avslutade kunder under året.

De flesta kunder tar del av jobbcoachning i kombination med digitala tjänster, workshops och ibland kortare eller längre kompetensutvecklingsinsatser.

Det lägre utflödet beror på flera saker. Dels är antalet aktiva kunder få och var under året på en av de lägsta nivåerna historiskt sett. Dels minskade efterfrågan på





arbetskraft, då både varslen och antalet arbetslösa akademiker ökade under året.

Eftersom färre kunder avslutades och fler anmälades in ökade antalet aktiva kunder. Antalet aktiva kunder vid årets slut var drygt 1 500 kunder. 42 procent kom från en tillsvidaretjänst och 58 procent från en tidsbegränsad tjänst.

Av de aktiva kunderna per sista december var andelen kvinnor 55 procent. Få kunder, 16 procent, är äldre än 55 år. 28 procent av aktiva kunder är yngre än 35 år. Snittålder för de aktiva kunderna under 2023 var 42 år.

Större inflödesgrupp under 2023 – flest kunder från lärosäten

I slutet av april varslade Arbetsförmedlingen 320 anställda om uppsägning. Trygghetsstiftelsens arbete med planering och information till de berörda inleddes omgående. Under året har knappt 170 kunder anmälts från Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen ligger på fjärde plats, som enskild statlig myndighet, med närmare 170 anmälda kunder under 2023. Flest kunder är anmälda från Uppsala universitet och Lunds universitet.

77 procent av kunderna kommer från lärosäten, omkring 1 670 kunder. I förhållande till alla nyanmälda kunder för respektive år har andelen från lärosäten ökat under perioden 2018-2023. Senaste åren har fler än 60 procent av kunderna som anmälts in inom avtal om omställning anmälts från lärosäten. Ofta har de forskat och kommer från en längre tidsbegränsad tjänst på två eller tre år. Av kunder från lärosäten under 2023 kom 87 procent från en tidsbegränsad tjänst. Denna kundgrupp är ofta högtutbildade, men ofta inom ett smalt område. Ibland upplever dessa kunder att det kan vara svårt att sälja in sin kompetens till arbetsgivare utanför akademien.

FLÖDEN KUNDER 2023

	Flöde	Utfall dec 2023	Andel	Helår 2022
Inflöde				
varav tillsvidare	462	21,2%	292	15,9%
varav tidsbegränsade	1419	65,0%	1320	71,7%
varav återinflöde och efterskydd	303	13,9%	228	12,4%
	2184	100,0%	1840	
Utflöde				
Nytt jobb	1 373	67,5%	1 543	66,5%
Nytt jobb okänd sektor	0	0,0%	481	20,7%
Startat egen näringsverksamhet	28	1,4%	44	1,9%
Utbildning	34	1,7%	55	2,4%
Pension	33	1,6%	41	1,8%
Övrigt*	282	13,9%	156	6,7%
Avböjt TSns tjänster**	285	14,0%		
	2 035	100,0%	2 320	
Antal aktiva kunder***	1 563		1 410	
varav från tillsvidaretjänst	655	42%		
varav från tidsbegränsad tjänst	908	58%		
Kunder med ekonomiskt stöd	943			

* Övrigt innehåller bland annat kunder som lämnat arbetsmarknaden, fått sjukersättning, vars ramtid har löpt ut, har avlidit, fått lokala avgångsvederlag, restpost på "Okänd sektor".

** "Avböjt TSns tjänster" är en ny avslutskod 2023. Kunder som anmälts in av arbetsgivare, men som vi ej fått kontakt med eller som tackat nej till vårt stöd.

*** Aktiva kunder inom rådgivning. Icke aktiv kund kan ändå få ekonomiskt stöd.



Kunder anmälda till följd av sjukdom

Antalet kunder anmälda till följd av sjukdom var per sista december 66 personer. Tolv av kunderna har kvalificerat sig genom §3, arbetstagare som sägs upp på grund av sjukdom, och 54 enligt §4, överenskommelse om att anställningen ska upphöra. Dessa kunder har anmälts från 36 olika arbetsgivare där Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Kriminalvården är de arbetsgivare med flest anmälda kunder i denna kategori. Kundgruppen återfinns i flera län. Störst andel, 18 kunder, återfinns i Stockholms län. 75 procent av kundgruppen är kvinnor.

Majoriteten är mellan 40 och 59 år. Cirka 34 procent av kunderna i denna målgrupp har högskoleutbildning och 41 procent har gymnasieutbildning. Av kunderna anmälda till följd av sjukdom var 34 procent i någon form av sysselsättning på arbetsmarknaden, 28 procent var arbetslösa och 27 procent var sjukskrivna per sista december 2023.

Utflyde – de allra flesta får nytt arbete

Totalt avslutades drygt 2 000 kunder under 2023. Merparten, cirka 68 procent fick nytt arbete. 14 procent av kunderna var svåra att nå eller tackade nej till vårt stöd. Ytterligare 14 procent avslutades av andra orsaker; såsom lämnat den svenska arbetsmarknaden, fått sjukersättning, vars ramtid har löpt ut eller har fått avgångsvederlag etcetera.

Under året avslutades flest kunder som anmälts från Uppsala universitet. Därefter följer Lunds universitet, Chalmers tekniska högskola, Göteborgs universitet med flera.

Majoriteten, 68 procent, av de avslutade kunderna har fått ett nytt arbete eller startat egen näringsverksamhet. Av de som erhållit nytt arbete har 46 procent stannat kvar i den statliga sektorn, 25 procent fick arbete i den

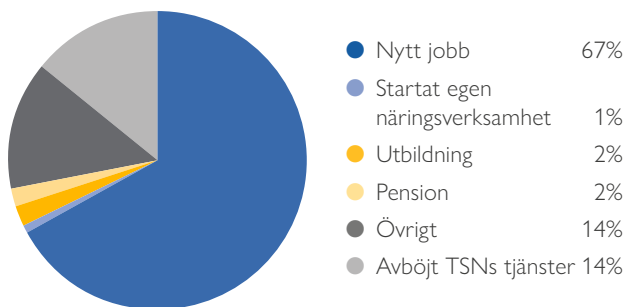
AVSLUTADE KUNDER, AVTAL OM OMSTÄLLNING

	2023 antal	2023	2022 antal	2022	2021	2020
Totalt utflödade kunder	2 035		2 320		2 922	2 848
Löst sin situation, måluppfyllelse*	-	-	1 467	84%	80%	81%
varav nytt jobb och startat egen näringsverksamhet	1 401	68,8%	2 068	59,2%	56,3%	58,9%
varav utbildning	34	1,7%	55	1,7	0,0	1,6
Andel kvinnor**	2 030	51%	1 199	52%	51%	52%
Andel män**	1 967	49%	1 118	48%	49%	48%
Äldre kunder (>55 år)	368	9%	287	12%	-	-
Yngre kunder (<35 år)	1 468	37%	809	35%	-	-
Snittålder	39,6 år		40,3 år		41 år	41 år

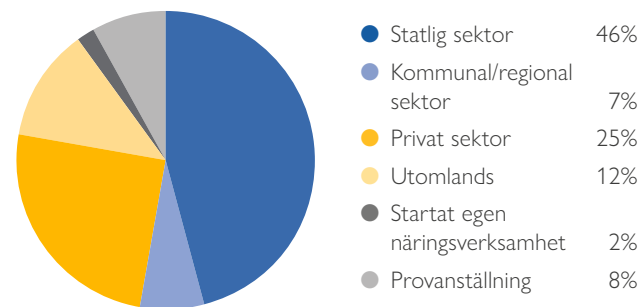
*Snittvärde av tillsvidare- och tidsbegränsat anställda

** exkluderat kunder med skyddad identitet

AVSLUTADE KUNDER, AVTAL OM OMSTÄLLNING ORSAK



AVSLUTADE KUNDER, AVTAL OM OMSTÄLLNING NYTT JOBB INOM SEKTOR





privata sektorn och sju procent inom kommunal eller regional sektor. Åtta procent har arbete på okänd sektor under provanställning. Tolv procent av kunderna med arbete lämnade svensk arbetsmarknad för arbete utomlands.

KUNDER SOM AVBÖJER TRYGGHETSSTIFTELSENS TJÄNST INOM AVTAL OM OMSTÄLLNING

Drygt 300 kunder har inte nåtts trots flera kontaktförsök eller har aktivt avböjt Trygghetsstiftelsens stöd. Det motsvarar 14 procent av alla avslutade kunder. En större andel män avböjer stöd, 62 procent, och en övervägande del kommer från en tidsbegränsad tjänst. Av den data vi har tillgång till framgår det att majoriteten av kunder som avböjer Trygghetsstiftelsens tjänster har en forskarutbildning som högsta avslutade utbildningsnivå. Andra likheter med hela kundgruppen är att de allra flesta är anmälda från lärosäten. Uppsala universitet, Lunds universitet och Chalmers tekniska högskolan har anmält flest kunder som avböjt vårt stöd.

För att förstå kundgruppen bättre, genomfördes under hösten en kundundersökning riktad till denna grupp. Svarsfrekvensen var, som förväntat låg, cirka 15 procent. Med en svarsfrekvens på låg nivå bör svaren tolkas med försiktighet. 67 procent uppger att de har fått ett välkomstbrev av Trygghetsstiftelsen. Endast 14 procent av de svarande uppger att de aktivt avböjt stiftelsens stöd.

Av de kunder som var svåra att få kontakt med eller aktivt avböjt Trygghetsstiftelsens stöd anger ungefär lika många att anledningen var nytt jobb i direkt anslutning till det tidigare, att de inte var intresserade av annan orsak, eller att de inte förstått vad stödet innebar. Endast ett fåtal kunder har svarat att de inte fått information om stödet från sin arbetsgivare.

GRUNDLÄGGANDE OMSTÄLLNINGS- OCH KOMPETENSSTÖD, GOK (OSS)

	Utfall 2023*	Andel	2022**	Andel
Antal GOK/OSS-kunder med aktiv ramtid under året	2 751		1 032	
Nya GOK-kunder under året	1 740		1 032	
GOK-kund ansökte under året om				
-Yttrande	1 096		-	
-Vägledning	232		-	
-Rådgivning	153		-	
-Kompletterande studiestöd	424			
Andel GOK-kunder med avslutad tjänst under året			-	
-Yttrande, förberedda inkl. sända till CSN	939	86%	-	
-Vägledning	145	63%	-	
-Rådgivning	100	65%	-	
Kunder med utbetalt kompletterande studiestöd	424			
Andelen kunder som sökt yttrande som också sökt kompletterande studiestöd		39%		
Andelen kunder som sökt yttrande som fått utbetalt kompletterande studiestöd under året		39%		

* Antal kunder GOK/OSS har varit svårberäknat på grund av ej tillräckligt med systemstöd före juni 2023

** 2022 års värden avser del av år, endast 2022-10–2022-12.



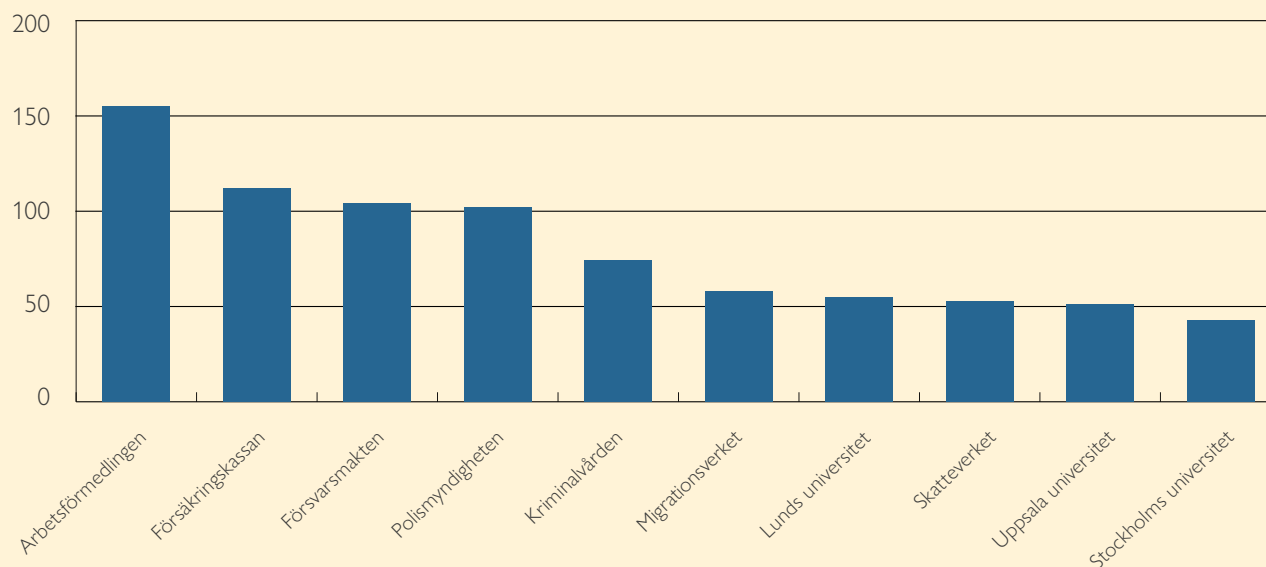
Cirka 44 procent av de som besvarat undersökningen anger att de idag arbetar inom statlig sektor och närmare tio procent är tillbaka hos sin tidigare arbetsgivare. Flera anger att de är arbetslösa.

KUNDER INOM GRUNDLÄGGANDE OMSTÄLLNINGS- OCH KOMPETENSSTÖD, GOK.

Antalet kunder inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet, GOK, har vuxit med drygt 1 700 kunder. Under året har cirka 2 750 kunder varit aktiva. Vid årets slut var antalet aktiva kunder inom avtalsområdet cirka 1 700. Att antalet sjunkit under året beror på att den ettåriga ramtiden löpt ut för flertalet av kunderna. Kunden kan söka på nytt om den önskar.

Under året ansökte cirka 1 100 kunder om ett yttrande till sin ansökan till CSN för studier inom ramen för omställningsstudiestödet. Drygt 900 kunder (86 procent) har ett förberett yttrande eller så har yttrandet redan skickats till CSN. Sedan starten i oktober 2022 har CSN behandlat cirka 1 700 av våra kunders ansökningar, inklusive yttranden och av dem har 92 procent fått bifall på sin ansökan. 

OMSTÄLLNINGS- OCH KOMPETENSSTÖD, INFLÖDE FRÅN ARBETSGIVARE, > 30 KUNDER



Diagrammet visar antalet kunder inom ramen för omställnings- och kompetensstödet per sista december 2023 för arbetsgivare med fler än 30 ansökande kunder.

92%

av Trygghetsstiftelsens kunder har fått bifall hos CSN.



FICK NYTT ARBETE I FRIVÅRDEN

”Bäst är att jag får göra skillnad för individerna”

När anställningen hos Skogsstyrelsen tog slut behövde Marlene, 57, söka jobb på nytt. Från Trygghetsstiftelsen fick hon stöd i sin omställningsresa. ”Särskilt coachen och de digitala kurserna har varit helt ovärderliga.”





”Jag tror att många har en uppfattning om att åldern skulle vara en nackdel. Men det har jag aldrig upplevt, snarare tvärtom!”

 Utbildning har gått som en röd tråd genom Marlenes yrkesliv. Hon har arbetat som lärare på högstadiet, med vuxenutbildning i olika former på folkhögskola och med arbetsmarknadsutbildningar på Arbetsförmedlingen.

En annan tydlig trend har varit intresset för, och kontakten med, individer som i olika utsträckning kanske befinner sig i extra behov av stöd eller insatser från samhället. Exempelvis på Skogsstyrelsen. Där var hon nationell samordnare för utbildning inom regeringsuppdraget Naturnära jobb, med syftet att få ut nyanlända och långtidsarbetslösa i jobb. Ett arbete hon trivdes med, mycket tack vare resultatet för deltagarna som enligt Marlene ofta gick ur projektet med både ett stärkt egenvärde och med en starkare ställning på arbetsmarknaden.

MEN NÄR UPPDRAGET på Skogsstyrelsen avslutades tvingades myndigheten säga upp ett antal tjänster och Marlene stod själv utan jobb. Det var då hon kom i kontakt med Trygghetsstiftelsen.

–Jag har faktiskt varit inskriven på Trygghetsstiftelsen en gång förut, 2019 när Arbetsförmedlingen omorganiserade. Så denna gång var jag medveten om vilket fantastiskt stöd och hjälp som fanns att få. Därför kände jag mig också väldigt driven att förfoga över jobbsökarprocessen på bästa sätt när det stod klart för mig att uppdraget inte skulle förlängas.

Hos Trygghetsstiftelsen fick Marlene bland annat en coach som hjälpte henne att ”inventera mina kompetenser, flytta fokus framåt och tänka nytt kring både potentiella tjänster, arbetsplatser och branscher.”

–Jag tror att man lätt kan snäva in sig och bli lite enkelspårig. Coachen blev jätteviktig för mig. Hon både bekräftade och stöttade mig, men kunde även utmana mig och få mig att vidga perspektiv kring jobbsökarprocessen.

SAMHÄLLSINTRESSET gjorde att Marlene gärna ville fortsätta att jobba statligt. Tillsammans med sin coach började hon därför spåna kring potentiella framtida arbetsplatser.

–Vi riktade in oss på de myndigheter som växer och som vi visste hade behov av en ökad personalstyrka. Där kom ju Kriminalvården, som Frivården tillhör, upp väldigt tidigt.

Att enbart säga att Kriminalvården växer är nästan en underdrift. Myndigheten, som ansvarar för landets häkten, anstalter, frivård och den nationella transportenheten är den tredje största statliga arbetsgivaren i Sverige. Myndigheten står inför en historisk expansion och växer så det knakar. Inom tio år är planen att antalet anstalts- och häktesplatser ska trefaldigas och personalstyrkan dubblas. Förutom kriminalvårdare ska medarbetare från över 70 olika yrkeskategorier rekryteras.

Allt detta och chansen att få utvecklas i sin yrkesroll, kombinerat med samhällsnyttan gjorde att Kriminalvården blev en lockande arbetsplats för Marlene.

Idag arbetar hon som programledare på en av landets 46 anstalter. I praktiken innebär det att hon leder KBT-baserade program för Kriminalvårdens klienter med syfte att minska risken för att de ska återfalla i brott.

–Jag tror på att alla människor har förmågan att förändra sina liv om man har viljan till det. Det är rätt häftigt att få vara med om och det känns bra att få en möjlighet att göra skillnad för klienterna och i förlängningen, för samhällsnyttan, säger Marlene och fortsätter.

–Jobbet på Kriminalvården knyter an till mycket av det jag gjort i mina tidigare arbeten, att få hjälpa personer att växa och komma vidare i livet på ett bättre sätt. Det är väldigt givande.

VILKA RÅD SKULLE Marlene ge om hon kunde prata med sig själv i början av jobbsökarprocessen?

–Att tro på den egna förmågan. Att ständigt vara aktiv och söka nya vägar. Jag tror att många har en uppfattning om att åldern skulle vara en nackdel. Men det har jag aldrig upplevt, snarare tvärtom! Jag har ju aldrig tidigare haft så mycket kunskaper och erfarenheter som jag har nu. Väldigt många arbetsgivare ser värdet av det idag. 



Måluppföljning

NYA MÅLNIVÅER FÖR MÅLUPPFYLLELSE

I verksamhetsplanen för 2023 fastställdes en ny målmodell och nya målnivåer. Den nya modellen mäter andelen kunder som nått målet att få ett arbete vid flera tidpunkter. Den nya målmodellen redovisar kundernas progress när kunderna allt eftersom når målen. Första mätpunkten är i anslutning till sista anställningsdag. Därefter mäts resultatet vid tre, sex och tolv månader. Mätning av resultat motiverar aktivt arbete med kunder under hela omställningstiden.

MÅLUPPFYLLELSE 2023

För de kunder som lämnat Trygghetsstiftelsen är måluppfyllelsen hög för alla mätpunkter under 2023. Som redovisas i diagrammet ligger måluppfyllelsen på högre nivå i förhållande till målnivåerna för 2023. Detta gäller för samtliga mättpunkter.

Diagrammet redovisar måluppfyllelsen ackumulerat per sista december 2023 och rullande tolv månader.

Jämförelsevärden för föregående år i tabellen är beräknat på samma sätt som för 2023, det vill säga den nya mätmetoden har använts även för de jämförande värdena.

101 DAGAR TILL ARBETE

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist inom det statliga avtalsområdet har kunden en längre uppsägningstid än

MÅLUPPFYLLELSE		Aktuellt år		Utfall	Föregående år*	
	Mål 2023	Ack utfall 2023-12		rullande 12 mån	2022	2021
Tillsvidareanställda som avslutat sin tjänst som löst sin situation:						
- vid uppsägningstidens slut (inom 30 dagar)	59,0%	60,1%	●	60,1%	71,6%	67,9%
- inom 3 mån	62,0%	66,8%	●	66,8%	73,7%	70,0%
- inom 6 mån	65,0%	72,3%	●	72,3%	78,6%	76,5%
- inom 12 mån	67,0%	81,1%	●	81,1%	79,8%	80,5%
Tidsbegränsat anställda som avslutat sin tjänst som löst sin situation:						
- vid anställningstidens slut (inom 30 dagar)	31,0%	53,1%	●	53,1%	39,5%	43,0%
- inom 3 månader	40,0%	60,2%	●	60,2%	44,7%	47,4%
- inom 6 månader	50,0%	68,1%	●	68,1%	57,2%	57,5%
- inom 12 månader	57,0%	69,8%	●	69,8%	67,1%	64,9%

* Jämförelsevärden för föregående år beräknas på samma vis som årets. Det innebär att den nya beräkningsmodellen har tillämpats för både innevarande och historiska år.

● Helt uppfyllt

* Jämförelsevärden för föregående år beräknas på samma vis som årets. Det innebär att den nya beräkningsmodellen har tillämpats för både innevarande och historiska år.

● Helt uppfyllt



vad som följer av Lagen om anställningsskydd (LAS). Den sammanlagda uppsägningstiden kan maximalt uppgå till tolv månader.

Under denna period kan Trygghetsstiftelsen arbeta aktivt med kunden. För att stödja kundens möjlighet att så snabbt som möjligt få en ny sysselsättning har kunden rätt att vara tjänstledig med lön, under förutsättning att det finns en dokumenterad plan som rör omställningsaktiviteter. Ledtiden som redovisas i tabellen, 143 dagar, är från det datum då kunden de facto är uppsagd.

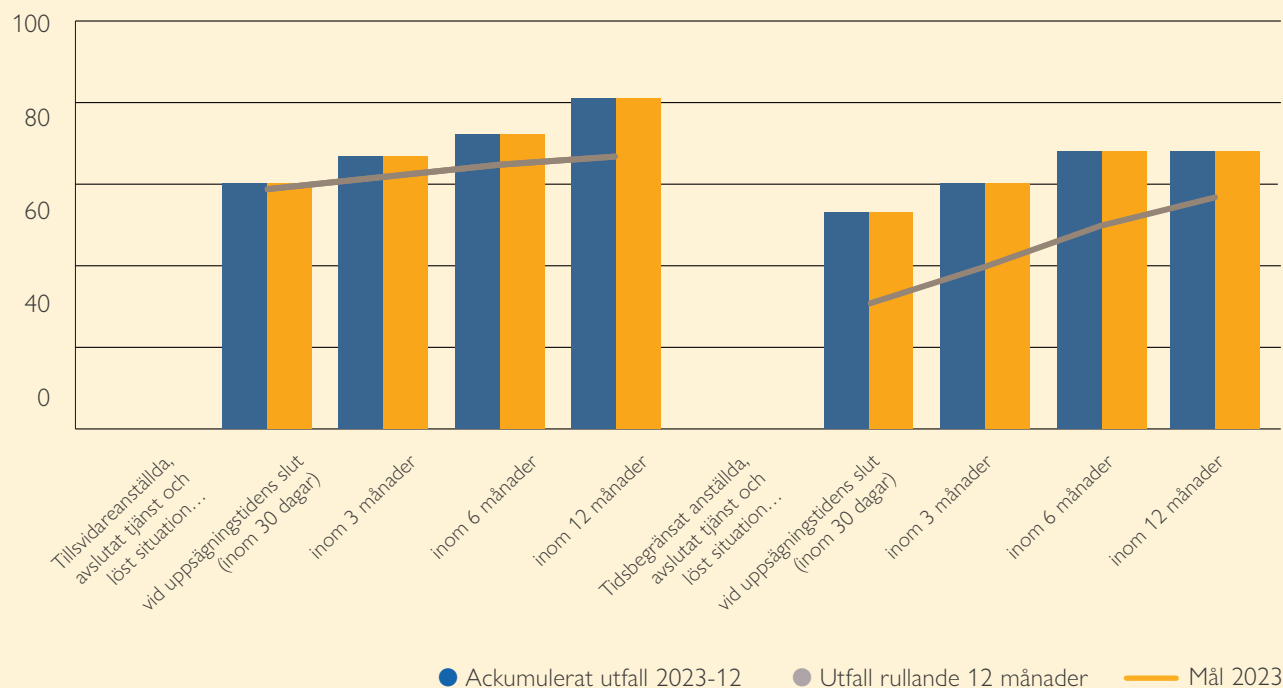
Den genomsnittliga tiden för en kund att få ett arbete (tiden från sista anställningsdag till avslut), så kallad ledtid, var under 2023 88 dagar för kunder med tidsbegränsad anställning och 143 dagar för kunder med tillsvidareanställning. Total genomsnittlig tid till arbete inom avtal om omställning var 101 dagar.

64 procent av kunderna (för både tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda) har fått jobb inom 90 dagar. 18 procent har varit kund mellan 90 dagar och ett år, innan de hittat nytt arbete. Fyra procent av kunderna behöver över ett år för att hitta en lösning eller avslutas.

Den genomsnittliga ledtiden för kunder skiljer sig i olika delar av landet. Det tar i genomsnitt 217 dagar för kunder i Västmanland att få ett arbete, medan det tar 44 dagar i snitt för kunder i Södermanlands län att erhålla ett arbete. Det är dock relativt få kunder i län som har långa ledtider.

Sett till hela gruppen avslutade kunder är ledtiden längre ju äldre kunden är. Ledtiden sjunker allt eftersom kundens utbildningsnivå stiger. Kunder med lägre utbildningsnivå har längst ledtid. Det tar längst tid till arbete för kunder som har grundskoleutbildning som sin högsta utbildningsnivå.

MÅLUPPFYLLELSE 2023 OCH RULLANDE 12 MÅNADER



KUNDERNA ÄR NÖJDA

Målet är att 75 procent av kunderna ska uppleva att de haft nytta av stödet från Trygghetsstiftelsen för att hitta ett nytt jobb. Majoriteten av kunderna, 82,4 procent, anser att de haft nytta av stiftelsens stöd. Mest nytta anses de ekonomiska stöden för inkomstförstärkning och a-kasseförstärkning ge, 83 procent anser att de stöden

varit till stor nytta. Även coachningsstöd värderas med stor nytta hos kunderna, där 80 procent anser att det varit till nytta.

Målet är att 80 procent av kunder som tagit del av vårt stöd ska vara nöjda med oss. 80,3 procent av 2023 års kunder anger att de är nöjda med stödet från Trygghetsstiftelsen. 🧠



Trygghetsstiftelsen – ett unikt verktyg vid omställning inom statliga sektorn

Med de stora förändringar vi nu ser i samhället med AI, digitalisering och globalisering samt omstrukturering av verksamheter inom statlig sektor finns ett fortsatt behov av flexibilitet, anpassning och nya lösningar för att möta omvärldsutmaningarna

SOM ANSTÄLLD inom det statliga avtalsområdet ska man känna sig trygg med att det finns avtal som reglerar omställning och som kompletterar välfärdssystemet. Denna överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagarparter är en unik och generös försäkringslösning att falla tillbaka på om en anställd förlorar sitt jobb.

Trygghetsstiftelsen har ett mycket viktigt uppdrag att tillämpa avtal träffade av parterna på det statliga avtalsområdet och ska ses som ett komplement till det som erbjuds inom ramen för välfärdssystemet. Det är parternas utgångspunkt att den som sägs upp snabbt får stöd i att få ett nytt arbete. Åtgärderna ska vara målinriktade och aktiva, sättas in tidigt och vara anpassade och utformade utifrån arbetstagarens behov och förutsättningar. Med hjälp av Trygghetsstiftelsen ska man känna sig trygg med att man får hjälp att hitta nytt arbete eller starta eget. Under tiden finns det möjlighet att söka ekonomisk förstärkning.

Arbetslinjen är en bärande princip i avtal om omställning. Det är därför viktigt att Trygghetsstiftelsen har en god omvärldsbevakning och höga kunskaper om arbetsmarknaden generellt och det statliga avtalsområdet speciellt. En viktig uppgift är att motivera de arbetssökande att söka och ta de lediga platserna som finns tillgängliga och där efterfrågan finns. Analys och uppföljning blir allt viktigare för lärande, liksom att ha ögonen öppna för hur innovationer och trender påverkar samhället och arbetsmarknaden. Stiftelsen ska sträva mot att arbetslöshet helt undviks genom att redan under uppsägningen arbeta aktivt med och för kunden så att denne kan hitta ett nytt arbete så snabbt som möjligt. På så vis ges individen möjlighet att dels bidra på arbetsmarknaden, få en lön att leva på och dels få ett meningsfullt och friskare liv. Styrelsen har höga förväntningar på att stiftelsen fortsätter att utveckla verksamheten, gällande såväl effektiva verktyg som metoder och arbetssätt.



Christina Gellerbrant Hagberg,
styrelseordförande



Britta Lejon,
vice styrelseordförande



HÅLLBARHETS- REDOVISNING

☛ Trygghetsstiftelsen gör sedan 2021 en hållbarhetsredovisning. Då stiftelsens avtryck på miljö, sociala förhållanden och mänskliga rättigheter, på grund av sin storlek, är störst i det interna arbetet har vi i år valt att inte sätta några specifika nyckeltal för detta arbete. Det största externa avtrycket på samhället gör verksamheten genom att hjälpa den som blir arbetslös att med rätt omställningsåtgärder komma tillbaka till arbetsmarknaden. Detta mäter vi i måluppfyllnaden för respektive kundkategori. Detta främjar såväl samhällsutvecklingen som individens välmående och hälsa.



HÅLLBARHETSREDOVISNING

De globala målen för hållbar utveckling, Agenda 2030, som antogs av FN 2015 berör oss alla och behöver genomsyra hela samhället för att uppnå effekter. Trygghetsstiftelsen bidrar genom sitt strukturerade hållbarhetsarbete till flera av de globala målen i Agenda 2030 genom sitt uppdrag och arbetar aktivt för att bidra till ännu fler.

Stiftelsens hållbarhetsarbete utgår från de områden där stiftelsens verksamhet kan bidra i störst utsträckning. Hållbarhetsarbetet stöds av till exempel miljö- och resepolicyer, men också genom att vara en del av den svenska modellen. Trygghetsstiftelsen arbetar för att minska påverkan på miljön, verkar för bra sociala förhållanden, respekterar mänskliga rättigheter, arbetar ansvarsfullt i sin verksamhet och arbetar för hållbara placeringar. Vidare hushåller stiftelsen med resurser, minskar energiförbrukningen och återvinner avfall, skapar en medvetenhet om miljöfrågor så att anställda kan agera och ta beslut som minskar klimatpåverkan. Även stiftelsens kontorslokaler hyrs av förvaltare som strävar emot att bedriva klimatneutral verksamhet..

Strukturerat miljöarbete

Under 2023 har Trygghetsstiftelsen fortsatt sitt aktiva miljöarbete och det genomsyrar hela verksamheten. Stiftelsen har minskat sin pappersförbrukning genom att minska tryckta informationsbroschyrer och rapporter och publicerar numera dessa enbart digitalt. Utskrifter och kopior har under 2023 närmare halverats i förhållande till år 2019.

Under 2023 uppger 70 procent av medarbetarna att

TRYGGHETSSTIFTELSENS MÅL ENLIGT AGENDA 2030



➔ Trygghetsstiftelsens grunduppdrag innebär stöd till arbete, vilket i sin tur bidrar till egen försörjning, meningsfull tillvaro och välbefinnande.

➔ I våra kunders omställning har vi möjlighet att stödja med utbildning eller omskolning. Som organisation erbjuder vi våra medarbetare fortbildning och möjlighet att utvecklas i sin roll.

➔ Hela Trygghetsstiftelsens uppdrag baseras på bra anställningsvillkor, då stiftelsens uppdrag är kollektivavtalad överenskommelse mellan arbetsgivare och fackförbunden i det statliga avtalsområdet. Att stödja arbetslösa statsanställda för att de ska erhålla ett arbete så snabbt som möjligt möjliggör att medarbetare bidrar till hela samhällets ekonomiska tillväxt likväl till den enskildas ekonomi och försörjning. Självklart erbjuder stiftelsen sina medarbetare trygga kollektivavtalade anställningsvillkor.

➔ Trygghetsstiftelsen bidrar till en hållbar konsumtion genom genomtänkta inköp och planerar verksamheten utifrån miljöpåverkan.

de aktivt tackat nej till påse eller engångsbestick när de inhandlat lunch under arbetsdagen.

89 procent av våra kunder har erbjudits digitala kundmöten när sammanhanget tillåtit det, vilket minskar antal fysiska resor. Det är fler än året innan.

AFFÄRSMODELL

OMSTÄLLNING STATLIG SEKTOR

Trygghetsstiftelsens uppdrag är att komplettera det offentliga stödet vid arbetslöshet och snabbt bidra till nytt arbete eller studier för anställda som sagts upp inom det ➔



statliga avtalsområdet. Stiftelsen ska också sprida kunskap och inspiration för att stötta verksamheter i deras lokala omställningsarbete. Stiftelsen stöttar också anställda som i vissa fall väljer att inte följa med till den nya orten vid omlokalisering, samt dem som genom studier vill stärka sin långsiktiga ställning på arbetsmarknaden. Trygghetsstiftelsen finansieras genom en avgift från arbetsgivare inom det statliga avtalsområdet motsvarande 0,3 procent av lönesumman.

MILJÖPOLICY

Trygghetsstiftelsens miljöpolicy stödjer arbetet för hållbar framtid. Den anger vad som ska beaktas vid både inköp och destruering samt hur Trygghetsstiftelsen ska arbeta löpande med hållbarhet under hela året.

Miljöpolicyen provas regelbundet och var per sista december 2023 fortfarande aktuell. Uppföljning av policyn sker genom kvalitativa studier löpande under året. Policyn bidrar till en gemensam syn på hur stiftelsen vill arbeta hållbart samt visar på faktiska aktiviteter som genomförs för att öka kunskapen och bidra till hållbarhet på vår planet.

MÅLSTYRNING

En av de mest centrala resultatindikatorerna för verksamheten är måluppfyllelsen. Den mäter andelen kunder som inom olika tidsintervall fått arbete. Den är central både ur kundens och uppdragsgivarnas synvinkel. Trygghetsstiftelsen uppdrag är att komplettera det offentliga stödet vid arbetslöshet och bidra till snabb återgång till arbetsmarknaden.

För de kunder som lämnat Trygghetsstiftelsen är

måluppfyllelsen hög för samtliga mätpunkter under 2023. För kunder som avslutade sin anställning från en tillsvidare tjänst var måluppfyllelsen mellan 60-81 procent för de olika mättidpunkterna, 1 månad, 3 månader, 6 månader och ett år efter avslutad tjänst. Över 60 procent av kunderna från en tillsvidare tjänst gick till ny sysselsättning inom en månad.

För kunder som avslutade sin anställning från en tidsbegränsad tjänst var måluppfyllelsen också mycket god. Mellan 53-70 procent av kunderna avslutades med ny sysselsättning vid de olika mättidpunkterna. 60 procent av kunderna som anmäls från en tidsbegränsad tjänst når målet om en ny sysselsättning inom 3 månader, trots att stiftelsen inte kan arbeta med kunden förrän den tidsbegränsade tjänsten har löpt ut.

Andra mått som är viktiga för verksamheten är kundens upplevda nytta av de stöd som erbjuds. Detta mäts i årliga kundundersökningen och målsätts också i verksamhetsplanen.

Se mer under avsnitt Måluppföljning på sidan 18.

SOCIALA FÖRHÅLLANDEN

Trygghetsstiftelsens verksamhet vilar på både medarbetarnas och kundernas kompetens och engagemang. Det är medarbetarna som ytterst skapar värde för kunderna. En hållbar arbetsmiljö, i ett brett perspektiv, är en absolut förutsättning för att framgångsrikt leverera på uppdraget – att stärka och stötta individer i omställning och därmed bidra till ett starkare samhälle. Det fortlöpande lärandet, ledarskap, medarbetarskap och delaktighet, ett gynnsamt klimat, samt samverkan för utveckling är viktiga byggstenar för att skapa en verksamhet med förändringsförmåga

i en föränderlig tid. Trygghetsstiftelsens uppdrag bidrar till att den enskilda uppsagda medarbetaren får det stöd som behövs för att så snabbt som möjligt få ett arbete, vilket också bidrar till ett dagligt socialt arbetsrelaterat sammanhang.

Både medarbetare och kunder behöver kunna förhålla sig till förändringar och utveckling i samhället. Det är därför viktigt med fortbildning. En kompetenstimme i veckan för alla medarbetare uppmuntrar till detta. Stiftelsens uppdrag bidrar även till kompetensförstärkning för våra kunder, vilka erbjuds stöd där kortare utbildning förekommer genom digitala och fysiska seminarier och utbildningar.

Förebyggande och främjande arbete för hälsa

Efter det digitala arbetet på distans under pandemin valde Trygghetsstiftelsen att erbjuda hybridarbete, med möjlighet att arbeta upp till två dagar per vecka på distans. Syftet var att främja möjligheten till bättre balans i livet och stärka sociala relationer och samverkan på jobbet.

Tillräcklig tid för återhämtning motverkar stressrelaterad sjukdom och möjliggör att balans i livet behålls. Minst 75 procent av medarbetarna ska uppleva att de har tid för återhämtning. I 2023 års medarbetarundersökning anser 69 procent av medarbetarna att de hinner med sina arbetsuppgifter under arbetstiden. 72 procent av medarbetarna uppger att de har tid för återhämtning och energi kvar efter arbetet. Riskbedömningar görs vid hög arbetsbelastning och det finns en beredskap att förstärka vid behov.

Medarbetarundersökningen visar generellt på fina värden för Trygghetsstiftelsen. Medarbetarna är stolta och har



”På det stora hela visar medarbetarundersökningen att medarbetarna är nöjda med Trygghetsstiftelsen som arbetsgivare.”

högt engagemang. Trygghetsstiftelsens anställda respektar varandra och är bra på att ge varandra feedback. Cheferna motiverar och är tydliga med sina förväntningar och 80 procent av medarbetarna anger att de är nöjda med ledningen. Det framkom också att Trygghetsstiftelsen behöver arbeta med att bibehålla höga energinivåer och engagemang och fortsätta att stärka samarbetet internt och tydliggöra ledningens roll.

Trygghetsstiftelsen ser behov av att stärka den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön ytterligare för att säkerställa en god och utvecklande arbetsmiljö för alla medarbetare.

På det stora hela visar medarbetarundersökningen att medarbetarna är nöjda med Trygghetsstiftelsen som arbetsgivare.

Friskvård, sjukvård och företagshälsovård

Trygghetsstiftelsen erbjuder friskvårdsbidrag till alla medarbetare. Under 2023 nyttjade 88 procent (89 procent) av medarbetarna friskvårdsbidraget helt eller delvis (mål 100 procent). Det ges också möjlighet till en friskvårdstimme i veckan på arbetstid.

Som ett kompletterande stöd för Trygghetsstiftelsens arbetsmiljörelaterade arbete finns företagshälsovården, som bland annat kan bidra vid arbetsmiljöutredning, bedömningssamtal, hälsokontroller och rehabiliteringsstöd.

Under vintern 2023/2024 erbjöds alla medarbetare en hälsokontroll via företagshälsovården.

Likabehandling

Samtliga medarbetare och kunder omfattas av likabehandlingspolicyn och diskriminering får inte förekomma. Det finns en tydligt kommunicerad handlingsplan för kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning.

Utveckling av samverkan

Dialog om ett lokalt samverkansavtal har förts mellan arbetsgivare och de lokala fackliga. Sedan det lokala avtalet sades upp har arbetsgivaren haft regelbundna MBL-möten med information och förhandlingar. Stiftelsen informerar kontinuerligt de lokala facken om relevanta frågor.

Trygghetsstiftelsen medarbetare erbjuder regelbundet medarbetarsamtal och lönesamtal. Varje enhet håller enhetsmöten, funktionsmöten respektive individuella möten med möjlighet till delaktighet och samverkan.

Löner och ersättningar

Genom att ha en bra struktur och marknadsmässiga nivåer på löner för medarbetare och skäliga ersättningar leverantörer bidrar stiftelsen till ett hållbart arbetsliv och ekonomisk utveckling. Trygghetsstiftelsens lönepolicy med lönekriterier stöttar verksamhetens värdegrund och över-

MEDARBETARFAKTA OCH SJUKFRÅNVARO

	2023	2022	2021
Total schemalagd arbetstid (timmar)	78 461	73 313	75 594
Antal tjänster	41,35	38,38	39,54
Sjukfrånvaro 2–19 dagar *	1,95	1,75	0,99
Sjukfrånvaro 20–366 dagar *	0,47	2,78	2,55
Total frånvaro *	2,42	4,52	3,54

* Antal timmar med sjukfrånvaro i procent av arbetstiden.

gripande mål, med syfte att tydliggöra vad som bedöms i individens insats för lönerrevision, respektive överenskommen utveckling. Lönesättningen är individuell och årligen görs en lönekartläggning för att identifiera och motverka osakliga löneskillnader. Under 2023 framkom inga osakliga löneskillnader. Alla anställda omfattas av kollektivavtalade förmåner.

Fakta medarbetare 2023

Alla anställda omfattas av kollektivavtalet Ideella och Idéburna Organisationer. Under 2023 hade stiftelsen 41





medarbetare, varav 73 procent kvinnor. Medelålder var 51 år. Sjukfrånvaron var under 2023 låg, 2,42 procent.

RESPEKT FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Att bemöta alla med respekt och att förstå innebörden av mänskliga rättigheter är centralt. Eftersom Trygghetsstiftelsens uppdrag innebär att möta individer som befinner sig i olika förändringsprocesser är ett professionellt bemötande en självklarhet i verksamheten. Trygghetsstiftelsen utgår från kunders behov och målet är alltid att de ska hitta ett nytt jobb eller annan sysselsättning så fort som möjligt.

ANSVARSFULL VERKSAMHET

Hållbar utveckling genom ansvarsfull verksamhet innebär att varken människor, miljö eller samhälle ska påverkas negativt av Trygghetsstiftelsens verksamhet, nu eller i kommande generationer. Trygghetsstiftelsen skapar en mer hållbar framtid i nära växelverkan med anställda, kunder och samarbetspartners.

Antikorruption

Trygghetsstiftelsen har nolltolerans mot all form av korruption, mutor, jäv eller annan otillåten påverkan. Det gäller såväl beviljat stöd för kund, inköp eller agerande mot kund, leverantör eller medarbetare. Ståndpunkten i dessa frågor är understödd av Trygghetsstiftelsens styrelse. Stiftelsen har tydliga regler vad gäller inköp, representation, beslutsvägar och attestregelverk.

Trygghetsstiftelsen arbetar förebyggande med att motverka korruption genom att löpande informera om Trygghetsstiftelsens inköps- och upphandlingspolicy och

om vikten av välgrundade beslut. Trygghetsstiftelsen finansieras av ekonomiska medel från organisationer på det statliga avtalsområdet. Det är därför naturligt att stiftelsen säkerställer rättssäker handläggning där otillåten påverkan inte får ske. Ingen form av beteendepåverkande aktiviteter som kan skapa en känsla av förpliktelse eller tacksamhet eller riskerar att påverka mottagarens beslut eller sätt att fullgöra sina arbetsuppgifter, får förekomma. Under året har inga kända fall av otillåten påverkan, mutor, jäv eller korruption identifierats.

Social hänsyn vid inköp och upphandling

Inköp och upphandling görs till största del från leverantörer i Sverige. De största inköpsbeloppen återfinns inom IT-system, webb och konsulttjänster.

Inköp och upphandlingar styrs av två styrdokument, inköps- och upphandlingspolicyn som gäller vid inköp över 300 000 kronor exklusive moms per år och inköpsrutinen som gäller för alla inköp till driften upp till 300 000 kronor inklusive moms per år.

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 stiftelsen har fastställt. Det är viktigt att leverantörer har en bra personalpolitik och Trygghetsstiftelsen sluter i första hand avtal med leverantörer som har tecknat kollektivavtal.

Att ge och ta emot gåvor eller andra förmåner som en del av affärssuppgörelser är inte tillåtet. Vid upphandling och inköp beskrivs dessa regler för presumtiva leverantörer. I alla avtal med Trygghetsstiftelsens leverantörer finns

ett avsnitt som tar upp mutor, otillåten påverkan och jäv med utgångspunkt från Trygghetsstiftelsens nolltolerans.

Upphandling av coacher

Trygghetsstiftelsen har valt att inte utföra alla former av stöd till kunderna med egna resurser utan köper till exempel in coachningstjänster från externa leverantörer. Detta stöd upphandlas ungefär vart tredje år. Andra tjänster som köps in är jobbcoachning, starta-eget-coachning och rehab-coachning. Under 2023 hade Trygghetsstiftelsen avtal med cirka 130 leverantörer, allt från egna företagare till landstäckande företag och hade därmed tillgång till cirka 220 enskilda coacher i hela Sverige. Dessa anlitas utifrån kundernas behov och rådgivarens bedömning.

IT-policy för medarbetares integritet

Stiftelsens IT-policy tydliggör och informerar om de villkor som gäller för användning av IT i Trygghetsstiftelsens verksamhet. Policyn syftar till att säkerställa en tillräckligt hög IT-säkerhet, god kvalitet på information samt klargöra grundreglerna kring IT-användning. Genom dessa skyddas samtliga medarbetares och kunders integritet.

Hållbara placeringar av kapital

Trygghetsstiftelsen har en kapitalpolicy som reglerar hur buffertkapitalet ska förvaltas och att etisk hänsyn och hållbar placering tillämpas i förvaltningen. Under 2023 har kapitalpolicy och kapitalförvaltare utvärderats och en ny kapitalpolicy har beslutats av styrelsen och implementeras under 2024. Fram till att den nya kapitalpolicyn är implementerad gäller tidigare kapitalpolicy.



RISKHANTERING

För att säkerställa och också medvetengöra organisationens större risker har en riskanalys gjorts. Riskanalysen har aktualitetsprövats under 2023 och gäller fortsatt.

RISK	BESKRIVNING	HANTERING
Korruption	Korruption i form av mutor, bestickning, otillåten påverkan och jäv samt okunskap och omedvetenhet.	Se kapitel Ansvarsfull verksamhet sida 25.
Arbetsmarknad och konjunkturläge förändras	Stora förändringar på arbetsmarknaden (både positiva och negativa) som till exempel stora varsel på det statliga avtalsområdet, nya anställningsformer samt konjunkturläget.	Se kapitel Sociala förhållanden sida 23.
Kapitalplaceringar	Kapitalplaceringar som bidrar till negativ miljöpåverkan eller kränkning av mänskliga rättigheter.	Se kapitel Hållbara placeringar sida 25.
Digitalisering och automatisering	Digitalisering och automatisering ställer nya krav på omställning.	Se kapitel Ansvarsfull verksamhet sida 25.
Arbetsmiljö och arbetsbelastning	Hög arbetsbelastning, stress och brister i arbetsmiljö och säkerhetsfrågor.	Se kapitel Sociala förhållanden sida 23.
IT-säkerhet	Risker i form av till exempel läckande personuppgifter.	Se kapitel Ansvarsfull verksamhet sida 25.
Kvalitetsbrister i verksamheten	Risker i form av ojämn servicenivå och bristande behovsanpassning för kunder på grund av teknik, personalomsättning och serviceombud.	Se kapitel Sociala förhållanden sida 23, Respekt för mänskliga rättigheter sida 25 och Ansvarsfull verksamhet sida 25.
Miljöpåverkan	Risk för negativ påverkan vid resor, inköp och upphandling.	Se kapitel Miljö sida 23 och Ansvarsfull verksamhet sida 20.

OM HÅLLBARHETSREDOVISNINGEN

Trygghetsstyrelsens styrelse ansvarar för denna hållbarhetsredovisning som innefattar Trygghetsstiftelsens verksamhet från 1 januari 2023 till 31 december 2023. Redovisningen är upprättad i enlighet med Årsredovisningslagen, 6 kap.



REVISORNS YTTRANDE AVSEENDE DEN LAGSTADGADE HÅLLBARHETSRAPPORTEN

Detta yttrande är en kopia av det av revisorn
avlämnade yttrandet per den 22 april 2024.

Till styrelsen i Trygghetsstiftelsen – en kollektivavtalsstiftelse, org.nr 802015-0721

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2023 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av

hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

STOCKHOLM, DEN DAG SOM FRAMGÅR AV ELEKTRONISK PÅSKRIFT

Öhrlings Pricewaterhouse Coopers AB

Johan Rönnkvist
Auktoriserad revisor



ÅRSREDOVISNING



ÅRSREDOVISNING FÖR RÄKENSKAPSÅRET 2023

Styrelsen och verkställande direktören för Trygghetsstiftelsen, en kollektivavtalsstiftelse (802015-0721) med säte i Stockholm, avger härmed årsredovisning för räkenskapsåret 2023.

Stiftelsens ändamål

Stiftelsens ändamål är att stödja och hjälpa arbetstagare inom det statliga avtalsområdet som har sagts upp på grund av arbetsbrist eller till följd av sjukdom samt de vars tidsbegränsad anställning löpt ut så att de snabbt hittar nytt arbete eller annan sysselsättning. Detsamma gäller i samband med omlokalisering när en arbetstagare väljer att inte följa med till den nya orten. Stiftelsen ska även tillhandahålla visst stöd till arbetstagare under anställning.

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

Stiftelsens avtal

Stiftelsens uppdrag utgår från avtal om omställning, avtal om lokala omställningsmedel och sedan den 27 juni 2022 även överenskommelsen om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn. Den nya överenskommelsen som implementerades 1 oktober 2022 medförde ett ökat investeringsbehov i våra digitala system under 2022, som fortsatte under 2023, vilket innebar investeringskostnader även under verksamhetsåret 2023.

Resultat och ställning

Stiftelsens resultat blev för året positivt och uppgick till 424 mkr (318 mkr). Soliditeten (eget kapital i förhållande till totalt kapital) 99 procent (97 procent). Kassaflödet

blev negativt och uppgick till -12,1 mkr (2,3 mkr).

Utbetalda och beslutade stödåtgärder uppgick till 34 mkr (62 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 2023 till 0,3 procent av lönesumman, 429 mkr (401 mkr).

Hållbarhetsredovisning

En hållbarhetsredovisning för Trygghetsstiftelsen har upprättats och ligger på sida 21 i årsredovisningen.

Måluppfyllelse

Nya målformuleringar och nya målnivåer har tagits fram och beslutats för 2023 gällande kunder i avtal om omställning. Jämförelsevärden för föregående år, inom parentes, är beräknade på samma sätt som för år 2023, det vill säga den nya mätmetoden har använts även för de jämförande värdena.

Trygghetsstiftelsens mål för kunder som kommer från en tillsvidareanställning är att 59 procent ska ha löst sin situation vid uppsägningstidens slut, 62 procent ska ha en

lösning inom 3 månader, 65 procent inom 6 månader och 67 procent inom 12 månader. För kunder som kommer från en tidsbegränsad tjänst är målet att 31 procent ska ha löst sin situation innan anställningen upphör, 40 procent ska ha en lösning inom 3 månader, 50 procent inom 6 månader och 57 procent inom 12 månader.

En kund som hittat någon form av arbete, tillfälligt eller tills vidare, fått praktikplats, påbörjat eller startat egen näringsverksamhet eller påbörjat längre studier, anses i den nya modellen ha löst sin situation.

Under 2023 hade 60 procent (72 procent) av de tillsvidareanställda löst sin situation vid uppsägningstidens slut, 67 procent (74 procent) inom 3 månader, 72 procent (79 procent) inom 6 månader och 81 procent (80 procent) inom 12 månader. För tidsbegränsat anställda hade 53 procent (39 procent) löst sin situation innan anställningen upphörde, 60 procent (45 procent) inom 3 månader, 68 procent (57 procent) inom 6 månader och 70 procent (67 procent) inom 12 månader. I utvärderingen som stiftelsen får från kunderna ser vi att 80 procent

* 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.



(88 procent) är nöjda med oss och 82 procent (78 procent) tycker att de har haft 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 25 procent (33 procent) av myndigheterna.

Kapitalförvaltning och kapitalets utveckling

Stiftelsens kapital förvaltas av Kammarkollegiet vad gäller räntor och nordiska företagsobligationer, SEB förvaltar aktier i Sverige och aktier i utlandet och 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, 10 procent (10 procent) är placerat i globala företagsobligationer, 21 procent (21 procent) är placerat i aktier i Sverige och 20 procent (19 procent) är placerat i aktier utomlands.

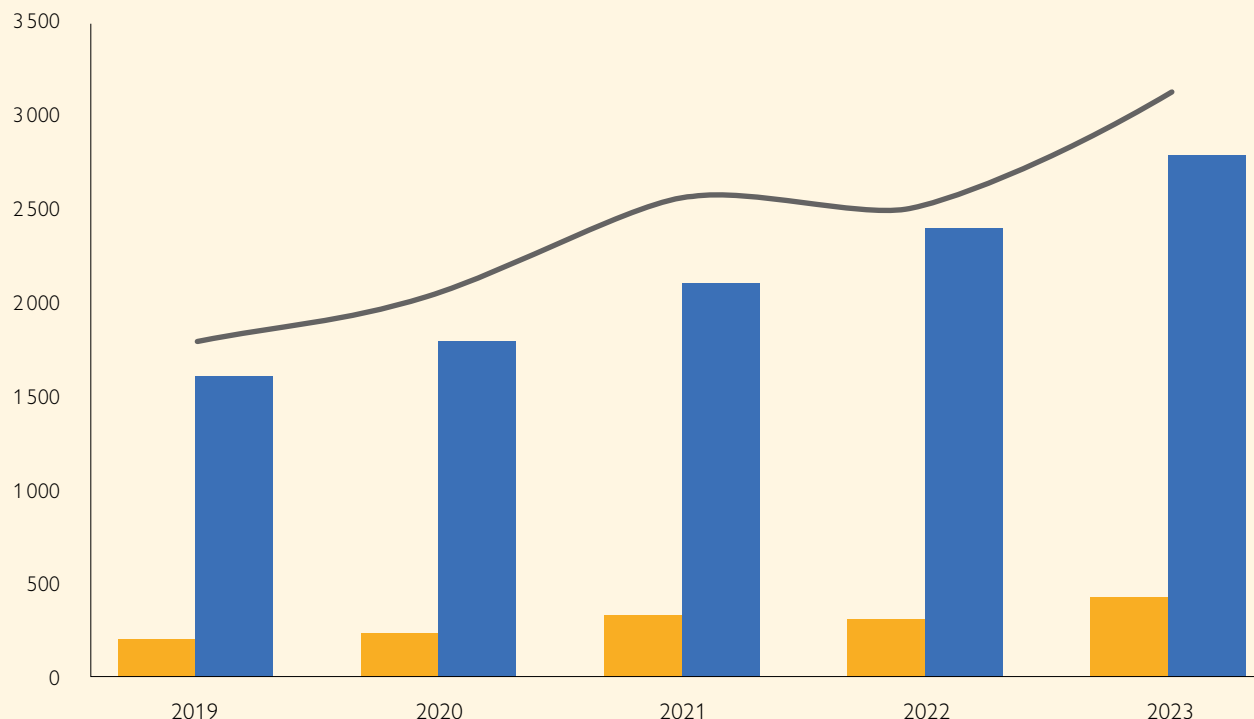
Avkastningen för räntebärande papper uppgick till 4,30 procent (-3,94 procent) mot index 4,40 procent, nordiska företagsobligationer uppgick till 8,33 procent (-7,51 procent) mot index 6,92 procent, globala företagsobligationer 7,01 procent (-16,95 procent) mot index 6,56 procent. Svenska aktier uppgick till 19,34 procent (-24,78 procent) mot index 19,58 procent och avkastningen för aktier utland uppgick till 20,53 procent (-10,20 procent) mot index 18,19 procent. Finansnettot uppgick till 104,1 mkr mot 52,6 mkr föregående år.

Kassaflödet från den löpande verksamheten är positivt med 345 mkr (296 mkr) vilket har bidragit till att buffertkapitalet ökat.

Diagrammet bredvid visar resultatutvecklingen och hur det påverkat balansomslutningen och buffertkapitalet. 📈

RESULTATUTVECKLING

mkr



- Resultat
- Balansomslutning
- Buffertkapital marknadsvärde



FLERÅRSÖVERSIKT

Flerårsöversikt <i>tkr</i>	2023	2022	2021	2020	2019
Intäkter	429 900	401 340	394 498	374 477	352 526
Utbetalt a-kasseförstärkning	13 002	14 515	15 139	33 168	34 930
Utbetalt inkomstförstärkning	22 502	24 805	26 048	24 203	18 277
Utbetalt kompletterande studiestöd**	13 916	-	-	-	-
Årets resultat	424 161	317 681	326 906	227 704	186 601
Balansomslutning	2 794 214	2 404 141	2 105 055	1 798 304	1 579 651
Buffertkapital marknadsvärde	3 114 629	2 520 388	2 564 953	2 058 397	1 789 694
Soliditet	99%	97%	96%	94%	92%
Flerårsöversikt <i>antal</i>	2023	2022	2021	2020	2019
Anmälda kunder till avtal om omställning under året	2 184	1 840	2 215	2 328	3 953
kvinnor	51%	50%	50%	51%	58%
män	49%	50%	50%	49%	42%
varav uppsagda till följd av sjukdom*	66	23	20	-	-
Kunder aktiva i avtal om omställning den 31 dec	1 563	1 410	1 848	2 517	3 011
kvinnor	55%	56%	57%	56%	57%
män	45%	44%	43%	44%	43%
Kunder som lämnat avtal om omställning under året	2 035	2 320	2 931	2 858	3 783
kvinnor	51%	52%	51%	52%	57%
män	49%	48%	49%	48%	43%
Kunder aktiva inom grundläggande omställning- och kompetensstödet, GOK (OSS) den 31 dec**	1 700	1 032	-	-	-
kvinnor	66%	70%	-	-	-
män	34%	30%	-	-	-

* Tillägg till avtal om omställning i februari 2021

** Nya överenskommelsen i juni 2022



RESULTATRÄKNING

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

Belopp tkr	Not	2023	2022
Intäkter			
Avgifter från arbetsgivare		428 803	400 513
Övriga intäkter		1 097	827
Summa intäkter		429 900	401 340
Kostnader			
Utbetalda och beslutade stödåtgärder	2	-33 731	-61 652
Driftkostnader	3	-33 872	-34 028
Personalkostnader	4	-41 871	-40 217
Avskrivningar immateriella anläggningstillgångar	5	0	0
Avskrivningar materiella anläggningstillgångar	6	-347	-411
Summa kostnader		-109 821	-136 308
Verksamhetsresultat		320 079	265 032
Finansiella intäkter och kostnader	7	104 082	52 649
Resultat efter finansiella poster		424 161	317 681
ÅRETS RESULTAT		424 161	317 681



BALANSRÄKNING

Balansräkning tkr	Not	2023-12-31	2022-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten	5	0	0
Summa immateriella anläggningstillgångar			0
Materiella anläggningstillgångar			
Inventarier	6	530	608
Summa materiella anläggningstillgångar		530	608
Finansiella anläggningstillgångar			
Långfristiga värdepappersinnehav	8	2 732 840	2 343 952
Summa finansiella anläggningstillgångar		2 732 840	2 343 952
Summa anläggningstillgångar		2 733 370	2 344 560
Omsättningstillgångar			
Kundfordringar		470	384
Skattefordringar		1 126	1 851
Övriga fordringar		416	293
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	9	27 700	13 804
Kassa och bank		31 132	43 249
Summa omsättningstillgångar		60 844	59 581
SUMMA TILLGÅNGAR		2 794 214	2 404 141

Balansräkning tkr	Not	2023-12-31	2022-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Stiftelsekapital		426 593	426 593
Balanserat resultat		1 903 342	1 585 661
Årets resultat		424 161	317 681
Summa eget kapital		2 754 096	2 329 935
Avsättningar			
Avsättningar till pensioner	4	998	1 133
Beslutade stödåtgärder	2	24 194	59 114
Summa avsättningar		25 192	60 247
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		5 975	4 264
Övriga kortfristiga skulder		2 195	1 742
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	10	6 756	7 953
Summa kortfristiga skulder		14 926	13 959
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		2 794 214	2 404 141



KASSAFLÖDESANALYS

Kassaflödesanalys tkr	2023	2022
Inbetalningar	419 092	401 026
Utbetalningar	-146 323	-157 408
Kassaflöde från den löpande verksamheten före räntor	272 769	243 618
Erhållen ränta inkl fondrabatt	34 367	20 416
Erhållna utdelningar	38 352	32 314
Erlagd ränta och övriga finansiella kostnader	-48	-80
Kassaflöde från den löpande verksamheten	345 440	296 268
Investeringar i materiella anläggningstillgångar	-269	-324
Placeringar i övriga finansiella anläggningstillgångar	-489 418	-294 152
Avyttrade materiella anläggningstillgångar	190	484
Avyttring av övriga finansiella anläggningstillgångar	131 940	0
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-357 557	-293 992
Årets kassaflöde	-12 117	2 276
Likvida medel vid årets början enligt balansräkning	43 249	40 973
Likvida medel vid årets slut enligt balansräkning	31 132	43 249



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 orealiserade förluster mot orealiserade vinster för alla värdepapper inom portföljen sammantaget. Alla transaktioner med värdepapper redovisas på likviddagen.

Avsättningar

En avsättning redovisas när stiftelsen har förpliktelser 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 24,2 mkr (59,1 mkr) som en följd av de utfästelser som gjorts vid bokslutstidpunkten.

tkr	2023-12-31	2022-12-31
Ingående balans	59 115	71 855
Upplösning	-34 920	-12 740
Utgående balans	24 195	59 115

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 på en månad till tre år. Avtalen förlängs med en månad till tre år om inte de sägs upp två, tre eller 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 minimileaseavgifter som ska erläggas avseende icke uppsägningsbara leasingavtal:

Framtida minimileaseavgifter	2023	2022
Förfaller till betalning inom ett år	10 062	9 928
Förfaller till betalning senare än ett år men inom fem år	4 921	13 830
Under perioden kostnadsförda leasingavgifter	10 880	10 564



NOT 4. ANTAL ANSTÄLLDA, LÖNER OCH ANDRA ERSÄTTNINGAR

Antal anställda <i>medelantal</i>	2023	2022
Kvinnor	27	25
Män	10	11
Summa	37	36
Löner och andra ersättningar <i>tkr</i>	2023	2022
Styrelse och VD	1 951	1 861
Övriga anställda	23 879	21 571
Totala löner och ersättningar	25 830	23 432
Sociala avgifter enligt lag och avtal	9 646	8 841
Pensionskostnader	3 795	4 508
Totala löner, ersättningar, sociala avgifter och pensionskostnader	39 271	36 781

Könsfördelning, styrelse och ledning

	2023-12-31			2022-12-31		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Styrelseledamöter, ordinarie	4	2	6	3	3	6
Verkställande direktör 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 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 helt avsluta sin anställning och få ett belopp motsvarande sex månads-

löner 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 anställda först valt att minska sin arbetstid. Två avsättningar är skuldförda i balansräkningen för personal som har varit anställda i tio år och är mellan 62–65 år.

Avsättningar pension <i>tkr</i>	2023-12-31	2022-12-31
Ingående balans	1 133	241
Avsättningar	803	912
lanspråktaget	-57	-31
Återfört	-881	11
Utgående balans	998	1 133

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. BALANSERADE UTGIFTER FÖR UTVECKLINGSARBETEN

Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten <i>tkr</i>	2023-12-31	2022-12-31
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 6. INVENTARIER

Inventarier tkr	2023-12-31	2022-12-31
Ingående anskaffningsvärden	5 708	5 868
Nyanskaffningar	269	324
Avyttringar/utrangering	-190	-484
Utgående anskaffningsvärden	5 787	5 708
Ingående ackumulerade avskrivningar	-5 100	-5 173
Årets avskrivningar	-347	-411
Avyttringar/utrangering	190	484
Utgående ackumulerade avskrivningar	-5 257	-5 100
Utgående bokfört värde	530	608

NOT 7. FINANSIELLA INTÄKTER OCH KOSTNADER

Finansiella intäkter och kostnader tkr	2023-12-31	2022-12-31
Utdelningar aktier	38 352	32 314
Realisationsvinster/förluster	31 410	0
Ränteintäkter inkl. fondrabatt	34 367	20 416
Räntekostnader mm	-48	-80
Summa	104 081	52 650

NOT 8. LÅNGFRISTIGA VÄRDEPAPPERSINNEHAV

Långfristiga värdepappersinnehav tkr	2023-12-31	2022-12-31
Förändring av långfristiga värdepappersinnehav		
Ingående ackumulerade anskaffningsvärden	2 343 952	2 049 800
Investeringar under året	489 418	294 152
Avyttringar under året	-100 530	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	2 732 840	2 343 952
Utgående bokfört värde	2 732 840	2 343 952
Utgående marknadsvärde	3 114 629	2 520 388

NOT 9. FÖRUTBETALDA KOSTNADER OCH UPPLUPNA INTÄKTER

Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter tkr	2023-12-31	2022-12-31
Upplupna intäktsräntor och utdelningar	6 277	4 046
Upplupna avgifter från arbetsgivare	17 043	5 719
Förutbetalda hyror	2 465	2 472
Övriga förutbetalda kostnader	1 915	1 567
Summa	27 700	13 804

NOT 10. UPPLUPNA KOSTNADER OCH FÖRUTBETALDA INTÄKTER

Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter tkr	2023-12-31	2022-12-31
Arbetsgivaravgifter	2 178	1 662
Semesterlöneskuld	3 147	3 348
Löneskatt	976	2 020
Övrigt	455	923
Summa	6 756	7 953



ÅRSREDOVISNINGENS UNDERTECKNANDE

Denna årsredovisning är en kopia av den av styrelsen
avlämnade årsredovisningen per den 20 april 2024.
Revisorerna har signerat årsredovisningen den 23 april 2024.

STOCKHOLM DEN DAG SOM FRAMGÅR AV VÅRA ELEKTRONISKA UNDERSKRIFTER

Christina Gellerbrant Hagberg
Ordförande

Britta Lejon
Vice ordförande

Niclas Lamberg

Åsa Krook

Ulrika Nilsson

Mats Eriksson

Hillevi Engström
Verkställande direktör

VÅR REVISIONSBERÄTTELSE HAR AVGIVITS DEN DAG SOM FRAMGÅR AV VÅRA ELEKTRONISKA UNDERSKRIFTER

Öhrlings Pricewaterhouse Coopers AB

Lena Nyberg

Malin Bjerkhede

Johan Rönkvist
Auktoriserad revisor



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 2023. Stiftelsens årsredovisning ingår på sidorna 28-39 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 2023 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 och Hållbarhetsrapporten för 2023 (sidorna 1-20 och 43-44 samt 21-26 i dokumentet Årsberättelse och årsredovisning 2023) som vi inhämtade före datumet för denna revisionsberättelse. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för Årsberättelsen och styrelsen som har ansvaret för Hållbarhetsrapporten.

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 upp-



täcka 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 kollektivavtalsstiftelse för år 2023.

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 ersättningsskyldighet 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 förvaltningen 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 överträ-

delser 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, DEN DAG SOM FRAMGÅR AV VÅRA ELEKTRONISKA PÅSKRIFTER

Öhrlings Pricewaterhouse Coopers AB

Lena Nyberg

Malin Bjerkhede

Johan Rönnkvist
Auktoriserad revisor

Denna revisionsberättelse är en kopia av den av revisorerna avlämnade revisionsberättelsen per den 23 april 2024.



STYRELSE

UTSEDDA AV STATEN

Christina Gellerbrant Hagberg
*ordförande,
Arbetsgivarverket*

Niclas Lamberg
Trafikverket

Åsa Krook
Arbetsgivarverket

ERSÄTTARE

Ann Follin
Världskulturmuseerna

Tommy Viklund
*Luleå tekniska
universitet*

Johan Sandström
Försvarsmakten

UTSEDDA AV FACKLIGA ORGANISATIONERNA

Britta Lejon
*vice ordförande,
ST, OFR/S,P,O*

Ulrika Nilsson
Seko

Mats Eriksson
SRAT, Saco-S

ERSÄTTARE

Evalill Tagesson
ST, OFR/S,P,O

Matts Haglund
Seko

Robert Andersson
SULF

REVISORER

Lena Nyberg
*Myndigheten för ungdoms-
och civilsamhällesfrågor*

Malin Bjerkhede
Akavia

ERSÄTTARE

Clas Olsson
Ekonomistyrningsverket

Christer Johansson
Seko



Övre raden från vänster: Johan Sandström, Matts Haglund, Evalill Tagesson, Ann Follin, Åsa Krook
Nedre raden från vänster: Tommy Viklund, Hillevi Engström, Christina Gellerbrant Hagberg, Robert Andersson
Ej med på bilden: Niclas Lamberg, Britta Lejon, Ulrika Nilsson, Mats Eriksson

Styrelsen under 2023

- Ulrika Nilsson tillträdde 24 februari 2023.

Revisorer under 2023

- Malin Bjerkhede tillträdde 1 januari 2023.



Telefon: 08-613 14 00
E-post: info@tsn.se
Hemsida: www.tsn.se

Kontor:
Regeringsgatan 67
Stockholm

Lilla Bommen 1
Göteborg

Nordenskiöldsgatan 11 A
Malmö

