

Årsberättelse med årsredovisning 2022

Innehåll

- 3 Vd har ordet →
- 5 Om Trygghetsstiftelsen →
- 6 Verksamhetsåret 2022 →
- 16 Styrelsen har ordet →
- 17 Hållbarhetsredovisning →
- 24 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: Peter Lydén, Karin Boo, Folio Bildbyrå, TT-Bild



Digital omställning mot ljusare tider

Året som gått visade hur vi som omställningsorganisation kan ställa om.

2022 blev året då vi återigen kunde träffa kollegor på kontoren och möta våra kunder fysiskt, något som är viktigt även om vi utvecklat digitala mötesformer som vi använder med hög kvalitet. Till hösten tillkom en ny kundkategori; anställda, mitt i arbetslivet, som vill studera med hjälp av omställningsstudiestöd för att bredda sin kompetens eller byta spår. Lärdomarna från det uppdraget tar vi med oss för att ännu bättre kunna hjälpa våra kunder i omställning.

KRIG I VÅR NÄRHET, höjda räntor, stigande inflation har skapat oro i samhället och på arbetsmarknaden, även om konjunkturen hittills inte påverkat den statliga sektorn i lika hög grad som den privata sektorn. Den oroliga omvärlden till trots är efterfrågan på kompetens fortsatt hög, vilket är en viktig förutsättning för att våra kunder, bland den mest välutbildade arbetskraften på arbetsmarknaden, ska kunna få ett nytt arbete.





”Trygghetsstiftelsen bidrar till att verksamheter kan stålla om samtidigt som de människor som ytterst berörs får ett kvalificerat stöd för att komma vidare till arbete, studier eller start av näringsverksamhet.

Den som blir arbetslös från ett jobb i statlig sektor har, med rätt omställningsåtgärder, goda förutsättningar att komma tillbaka till arbetsmarknaden. Vår uppgift att minska tiden i omställning är viktig, i första hand för våra kunder men också för arbetsgivare som söker medarbetare med hög kompetens, och för samhället i stort.

VI HAR LYCKATS väl med våra uppdrag. Under 2022 lämnade 2 320 kunder Trygghetsstiftelsen för att gå vidare. Sex av tio fick ett nytt arbete eller startade eget företag, andra gick vidare till andra omställningsåtgärder som till exempel längre utbildning eller praktik.

Men vi behöver sikta ännu högre. Visionen är att alla kunder ska få ett jobb att gå till och därmed känna sig behövda och efterfrågade på arbetsmarknaden och förstås få en lön att leva på. Att ha ett arbete främjar också hälsa och välbefinnande. För att lyckas i ännu högre utsträckning har vi påbörjat ett utvecklingsarbete under året med en mer ändamålsenlig organisation, en förbättrad uppföljning, förändrade målstrukturer för 2023 samt stärkt möjligheten till ett nära och stödjande ledarskap. Vi har också satt nya, bättre rutiner för den ekonomiska uppföljningen. Utvecklingsarbetet kommer fortsätta under 2023 då processer, arbetsmetoder och arbetssätt utvecklas vidare

i syfte att stärka verksamhetsresultaten. En viktig del är att utveckla kvalitetssäkrade metoder, enhetliga arbetssätt och att följa utvecklingen på arbetsmarknaden och i branschen.

VID MIDSOMMAR tecknade parterna på det statliga området en överenskommelse om omställning och flexibilitet och den 1 oktober var vi i gång med att möta den nya kundkategorin. Intresset för det nya omställningsstöd hos CSN var mycket stort redan från start. Trots en relativt kort ledtid, avsaknad av systemstöd och upparbetade rutiner klarade vi av att ta emot ansökningar om vägledning och yttranden och handlägga dessa med kvalitet tack vare alla medarbetares stora engagemang och hårda arbete. Vid årets slut hade 1 032 personer ansökt om något av de nya stöden. Omställningsorganisationen Trygghetsstiftelsen prövades i vår egen förmåga att stålla om. Min bedömning är att vi gjorde det bra tillsammans!

Det finns lärdomar vi kan dra av arbetet med grundläggande omställnings- och kompetensstödet i arbetet med kunder i omställning, så att våra kunder kan hitta en ny anställning som kanske till och med passar bättre än den gamla. Inte minst behöver vi ha hög kunskap om vad arbetsmarknaden efterfrågar för att sätta in rätt åtgärder

till rätt kund i rätt tid. Inom den statliga sektorn finns en hög efterfrågan på kompetenta medarbetare. I skrivande stund finns 3 200 lediga jobb på Arbetsgivarverkets portal ”Jobba statligt”.

MITT FÖRSTA ÅR som vd för Trygghetsstiftelsen har varit intensivt och utvecklande. Tillsammans med ledning och medarbetare har vi åstadkommit mycket på kort tid. Jag är stolt över att få vara en del av den svenska omställningskedjan och se effekterna av hur omställning fungerar i praktiken. Vi på Trygghetsstiftelsen bidrar till att verksamheter kan stålla om samtidigt som de människor som ytterst berörs får ett kvalificerat stöd för att komma vidare till arbete, studier eller start av näringsverksamhet. Året har också inneburit ett fördjupat och konstruktivt samarbete med övriga omställningsorganisationer, Kammarkollegiet, CSN och SPV. Det samarbetet har fungerat väldigt väl och kommer att fortsätta.

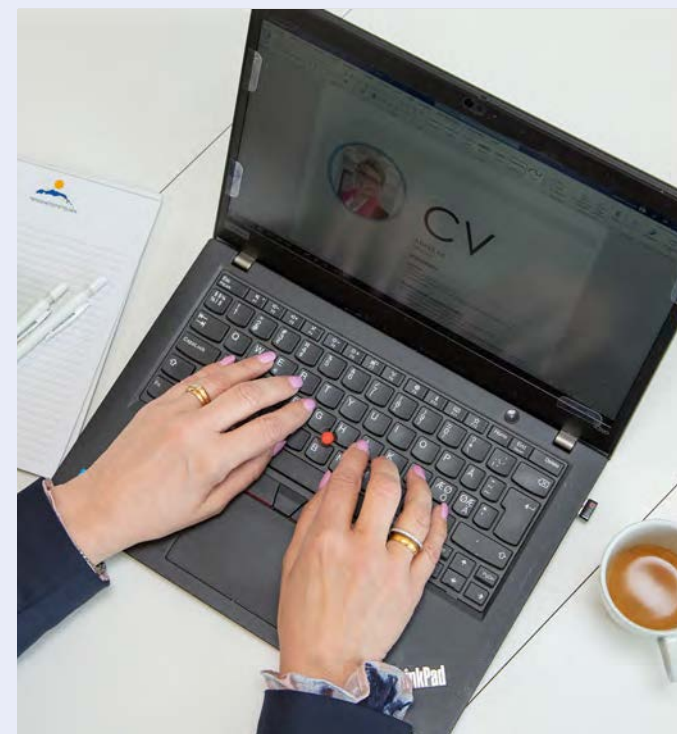
Jag vill tacka styrelse, omställningsnämnd, parter och alla kollegor på Trygghetsstiftelsen för ännu ett framgångsrikt år!

HILLEVI ENGSTRÖM
VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR



Det här är Trygghetsstiftelsen

- ➔ Bildades 1990 av staten och de centrala arbetstagarorganisationerna i samband med att trygghetsavtalet trädde i kraft.
- ➔ Uppdraget utgår från avtal om omställning, avtal om lokala omställningsmedel och sedan den 27 juni 2022 även överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn.
- ➔ Erbjuder stöd till omkring 250 verksamheter inom det statliga avtalsområdet där cirka 280 000 arbetstagare omfattas.
- ➔ Stöttar arbetstagare som blir uppsagda på grund av arbetsbrist eller till följd av sjukdom samt dem vars tidsbegränsade anställning löper ut, till att hitta ny sysselsättning. En ny kundgrupp är arbetstagare inom statlig sektor som kan ansöka om vägledning och yttrande till CSN.
- ➔ Under 2022 anmäldes 1 840 arbetstagare till stiftelsen av sina arbetsgivare – majoriteten från ett universitet eller en högskola. Under perioden 1 oktober 2022 till årets slut har 1 032 arbetstagare ansökt hos Trygghetsstiftelsen för att få vägledning, rådgivning eller yttrande till CSN.
- ➔ Stödet från Trygghetsstiftelsen är frivilligt, men de allra flesta anmälda kunder väljer att ta del av det erbjudna stödet och möjligheterna som finns.
- ➔ Drygt åtta av tio av Trygghetsstiftelsens kunder inom avtal om omställning hittar en ny lösning före uppsägningstidens slut (tillsvidareanställda) eller inom nio månader från att deras tidsbegränsade anställning har löpt ut (tidsbegränsat anställda). Sex av tio har fått ett arbete eller startat egen näringsverksamhet.
- ➔ 38 anställda på våra kontor i Stockholm, Göteborg och Malmö.



280 000

anställda hos omkring 250 arbetsgivare
inom det statliga avtalsområdet omfattas
av stödet från Trygghetsstiftelsen.

KUNDCENTER

Ett stöd i vardagen

 **TRYGGHETSSTIFTELSEN VÄRNAR** om den personliga kontakten med kunder och hos Kundcenter kan de allra flesta få sina frågor besvarade redan i första instans. Kunder får snabbt professionell och personlig service samtidigt som den övriga organisationen avlastas.

I Trygghetsstiftelsens Kundcenter är ingen dag den andra lik. Förutsättningarna ändras ständigt utifrån kundernas frågor och behov. Under 2022 besvarades nästan 4 600 externa telefonsamtal och ungefär lika många mejl. Under 2022 dominerade frågor om det statliga omställningsstudiestödet. Redan i början av februari började frågor komma in till Kundcenter, som fick en rejäl utmaning i att ta fram och kunna lämna adekvat information. Men det är precis det Kundcenter och Trygghetsstiftelsen handlar om: omställning och god service! 🗨️



I Kundcenter arbetar Jennie och Mia. "Vi tycker båda att det roligaste med arbetet är all direkt kundkontakt och känslan av att kunna göra skillnad."



Ändrade förutsättningar ger nya möjligheter

Under 2022 blev det återigen möjligt att möta kunder och kollegor på kontoren, samtidigt som Trygghetsstiftelsen fortsatt med digitala mötesformer i hög utsträckning. Avtal om omställning utgör ramen för Trygghetsstiftelsens arbete med att stödja anställda inom det statliga avtalsområdet i en omställningssituation. Under året har uppdraget utökats från att hjälpa människor i omställning till att även ta emot kunder i anställning som vill bredda sin kompetens eller byta spår i arbetslivet.

Avtal om omställning

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.





STÖD UTIFRÅN INDIVIDENS BEHOV

Kundens resa börjar när arbetsgivaren anmäler arbetstagaren till Trygghetsstiftelsen. Som ny kund träffar man inledningsvis sin rådgivare på planeringssamtal för att tillsammans identifiera nuläge, tankar framåt och utifrån det göra en handlingsplan för snabbaste vägen till ny sysselsättning. Trygghetsstiftelsen erbjuder olika insatser, digitalt såväl som fysiskt, och utgår från varje individs behov. Det individuella stödet kan handla om jobbcoachning, kompetensutveckling, seminarier och workshops, stöd för att starta eget företag samt digitala tjänster som CV-granskning, intervjuutbildning och utbildningar. För några kunder kan det handla om att få stöd i kontakten med myndigheter med fokus på rehabilitering till arbete. Rådgivaren och kunden håller kontakt för att följa upp och arbetar aktivt tillsammans för att kunden ska nå sitt mål så snabbt som möjligt. Det individuella stödet kan kompletteras med ekonomiskt stöd som kunden ansöker om i form av a-kasseförstärkning och/eller inkomstförstärkning.

FÖRÄNDRINGAR EFTER DEN NYA ÖVERENSKOMMELSEN

Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn innebär några förändringar i avtal om omställning:

- ➔ Möjligheten att få stöd permanentas för uppsagda till följd av sjukdom eller som ingår en överenskommelse med arbetsgivaren om att anställningen ska upphöra som en följd av sjukdom.
- ➔ Efterskyddet ger möjligheten att återinträda i avtalet efter uppsägning på grund av arbetsbrist under vissa förutsättningar.
- ➔ Kvalificering för kundkategorin tidsbegränsat anställda att ansöka om a-kasseförstärkning är numera två års anställning hos samma arbetsgivare.

KUNDER INFLÖDE

	2022 antal	2022	2021	2020
Tidsbegränsad anställning	1 320	72%	72%	70%
Tillsvidareanställningar	292	16%	28%	30%
Återinflöde	228	12%	*	*
Totalt inflöde helår	1 840	100%		
Kvinnor	916	50%	50%	51%
Män	924	50%	50%	49%
Äldre kunder (>55 år)	35	2%	10%	11%
Yngre kunder (<35 år)	296	16%	41%	41%
Snittålder		37 år	39 år	39 år
Kunder från universitet och högskolor	1 375	75%	80%	78%

* Har inte redovisats tidigare

- ➔ Möjlighet att bevilja kompletterande studiestöd och förlängt studiestöd till kunder som uppfyller vissa villkor.

RESULTAT 2022

Under 2022 anmäldes sammanlagt 1 840 kunder till Trygghetsstiftelsen, varav 228 var tidigare kunder inom avtalets ramtid. Tre av fyra kom från universitet och högskolor. De flesta kunder tar del av jobbcoachning i kombination med digitala tjänster, workshops och ibland kortare eller längre kompetensutvecklingsinsatser.

Trygghetsstiftelsens övergripande mål är att minst 75

procent av kunderna som kommer från en tillsvidareanställning ska ha ett arbete eller annan lösning innan uppsägnings-tiden är slut. För kunder med tidsbegränsad anställning är målet att minst 75 procent har ett arbete eller annan lösning inom nio månader från att deras anställning löpte ut.

76,7 procent (73,1 procent) av de tillsvidareanställda hade löst sin situation innan uppsägningstidens slut. För de tidsbegränsat anställda hade 91,1 procent (86 procent) löst sin situation inom nio månader. Nöjd-kundmätningar av verksamheten visar att 88 procent (90 procent) är nöjda med stiftelsens stöd och att 78 procent (75 procent) tycker att de har nytta av stödet.



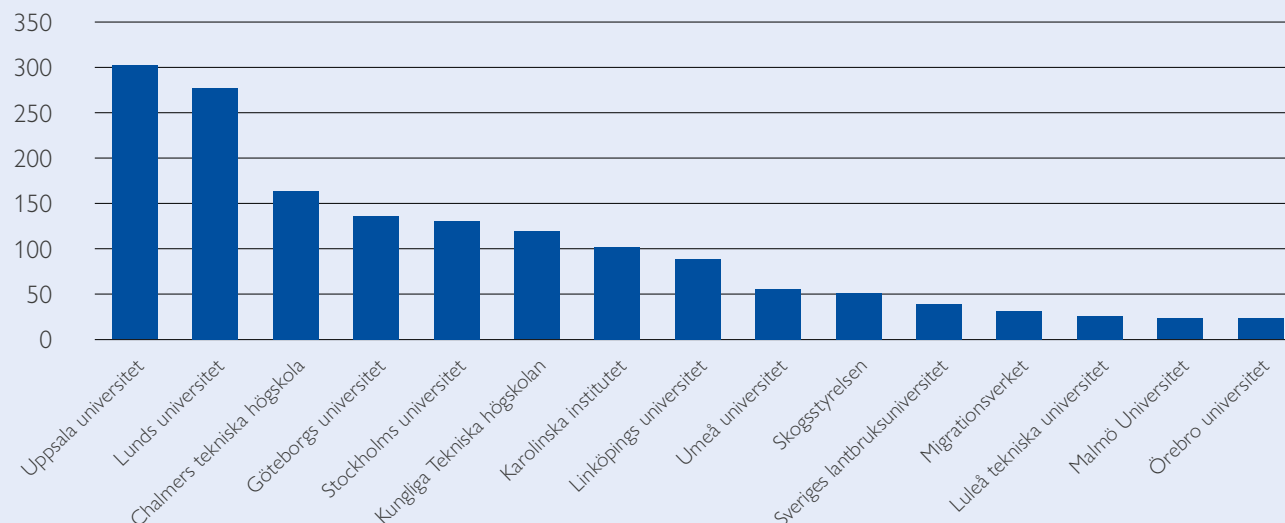


Snittåldern för Trygghetsstiftelsens kunder har sjunkit med två år sedan 2021. Fördelningen mellan män och kvinnor var jämn för kunderna som kom in under 2022. De nya kunderna kommer fortsatt främst från lärosäten, andelen var 75 procent under 2022. Flest kunder kom från Uppsala universitet.

Under 2022 var det närmare 40 procent färre kunder som anmälde till Trygghetsstiftelsen på grund av arbetsbrist jämfört med 2021. Antalet kunder med tidsbegränsad anställning på sex år och tre år var ungefär lika många som tidigare.

Måluppfyllelsen var fortsatt hög under 2022, i genomsnitt 84 procent. 59 procent fick nytt arbete eller startade egen näringsverksamhet.

VAR KOMMER KUNDERNA IFRÅN?



MÅLUPPFYLLELSE

	2022 antal	2022	2021	2020
Löst sin situation	1 467	84%	80%	81%

INFLÖDE KUNDER

PER MÅLGRUPP

	2022	2021	2020
Arbetsbrist enligt avtal om omställning	387	607	690
6 års anställning	44	59	59
3 års anställning	1 198	1 222	1 217
2 års anställning	210	320	336
Trygghetsavtalet* /övrigt	1	7	26
Totalt	1 840	2 215	2 328
Frivillig avgång	4	3	8
Omlokalisering	4	5	14
Omfattas av övergångsreglerna	—	0	7

* Trygghetsavtalet ersattes med avtal om omställning 2015. Ett fåtal kunder från trygghetsavtalet omfattas fortfarande av stödet.



Under 2022 lämnade totalt 2 320 kunder Trygghetsstiftelsen. Merparten har fått nytt jobb eller har påbörjat andra omställningsåtgärder. Andelen kunder som löst sin situation ligger på ungefär samma nivå som tidigare år. Fördelningen mellan män och kvinnor är ungefär densamma som tidigare.

Av de kunder som avslutades under 2022 med anledning av att de fått arbete, har 44 procent gått till nytt jobb inom statlig sektor, 34 procent till privat sektor samt nio procent till kommun eller region. Cirka 13 procent har fått nytt jobb utomlands. 🌐

KUNDER UTFLÖDE

	2022 antal	2022	2021	2020
Totalt utflödade kunder	2 320		2 922	2 848
Varav nytt jobb och startat egen näringsverksamhet	1 587	89%	88%	88%
Varav utbildning	55	2%	3%	3%
Varav pension	41	2%	3%	3%
Varav övrigt	156	7%	3%	3%
Andel kvinnor*	1 199	52%	51%	52%
Andel män*	1 118	48%	49%	48%
Äldre kunder (>55 år)	287	12%	—	—
Yngre kunder (<35 år)	809	35%	—	—
Snittålder	40,3 år		41 år	41 år

* Exkluderat kunder med skyddad identitet.

Varav-posterna avser ett urval av underkategorier till totalt utflöde.

2320

personer lämnade
Trygghetsstiftelsen
för nytt jobb eller
annan lösning.

NYTT ARBETE SEKTOR

	2022	2021	2020
Statlig sektor	44%	54%	62%
Privat sektor	34%	38%	26%
Kommun och region	9%	9%	12%
Nytt jobb utomlands	13%	—*	—*

* Har inte redovisats tidigare.

Sjukdomen blev nystart

Jobbet hon hade skulle vara för livet trodde hon. Men efter återkommande sjukskrivningar kom Ann-Charlotte överens med arbetsgivaren om att sluta. Nu uppfyller hon en gammal dröm och läser till medicinsk sekreterare, med stöd av Trygghetsstiftelsen.

Sedan två år tillbaka kan statligt anställda vars anställning avslutats till följd av nedsatt arbetsförmåga få stöd inom ramen för avtal om omställning, förutsatt att arbetsgivaren fullföljt sitt rehabiliteringsansvar. En av de första som fått hjälp är Ann-Charlotte.

–Jag har aldrig varit arbetslös och tänkte att det här jobbet ska jag ha hela livet ut. Så insikten att nu ska jag göra något annat blev verkligen en chock, säger hon.

MÖTET MED RÅDGIVAREN Afrim Goxhuli beskriver hon lite som att gå in i en varm famn.

–Det fanns någon som fångade upp mig i andra änden, och som sa att vi kommer att se till att det blir bra.

När de nya kunderna kom in i avtal om omställning tog Afrim på sig att utarbeta praxis och arbetssätt och möta de första kunderna.

–När de här kunderna väl kommer till Trygghetsstiftelsen har de gått igenom en lång process, med långa sjukskrivningar, rehabiliteringsinsatser och olika möten med arbetsgivaren. Kunderna ska känna att de träffar någon som inte fastnar i bakgrunden till varför

de är där, men som lyssnar om de vill berätta sin historia, säger Afrim.

GENOM TRYGGHETSSTIFTELSEN fick Ann-Charlotte en coach och information om vilken typ av stöd hon skulle kunna få, bland annat i form av månadsbidrag. Drömmen om att bli medicinsk sekreterare hade funnits sedan hon utbildade sig till undersköterska på gymnasiet. I dag är hon inne på termin två av fyra på utbildningen.

–Jag hade inte vågat studera om jag inte hade vetat att det fanns möjlighet att få ekonomiskt stöd. Jag är 46 år och att dra på mig studieskulder nu kändes inte så bra. Jag har ju inte heller pluggat på det här sättet, utan har jobbat hela livet.

OMSTÄLLNING TILL FÖLJD AV SJUKDOM

➔ I slutet av 2020 kom parterna i den statliga sektorn överens om att arbetstagare vars anställning upphör till följd av sjukdom ska omfattas av avtal om omställning, förutsatt att arbetsgivaren fullföljt sitt rehabiliteringsansvar och uttömt möjligheten till omplacement. Överenskommelsen gällde 1 februari 2021 till 31 december 2023, men permanentades i samband med den nya överenskommelsen om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet sommaren 2022.

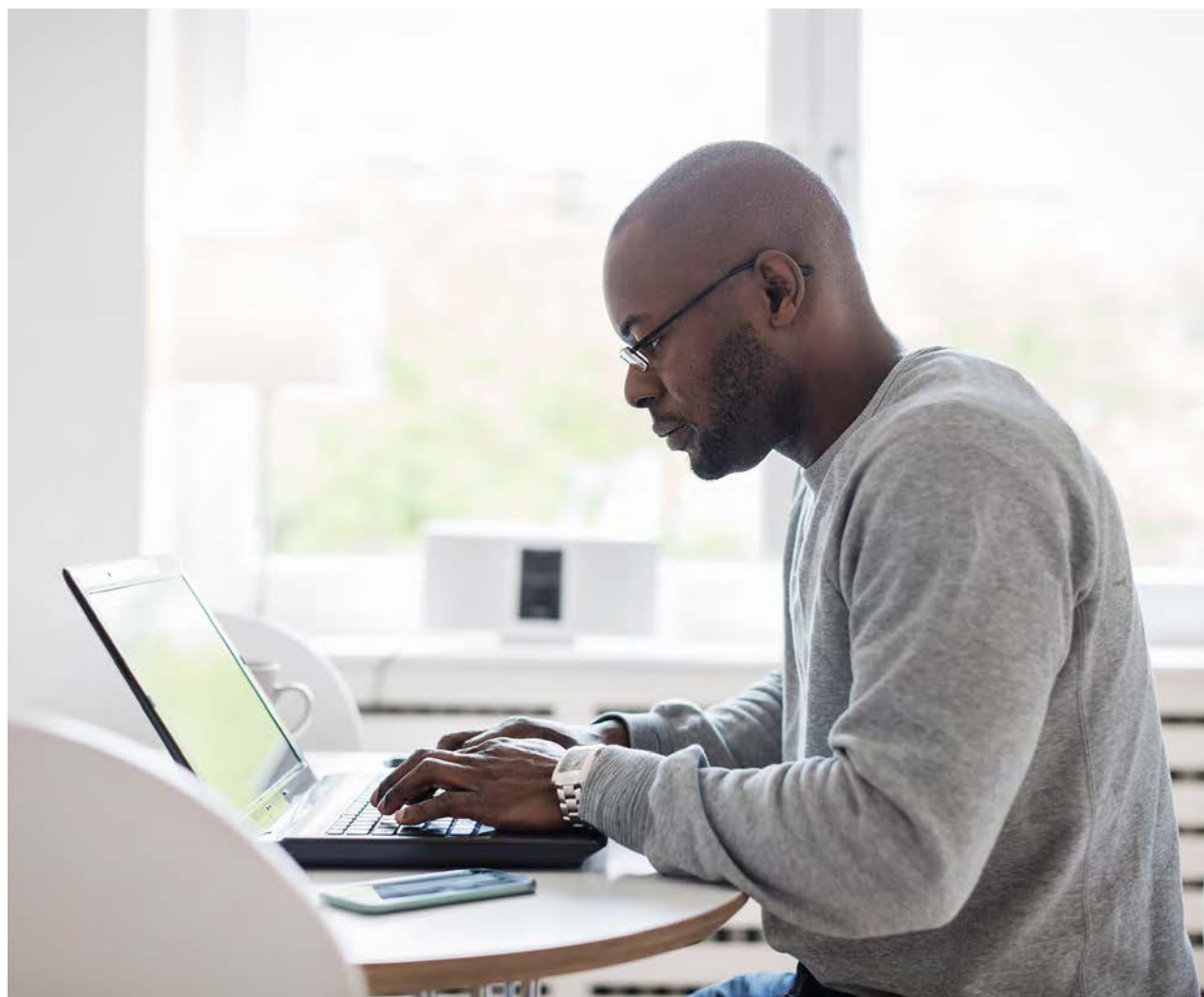
Ny överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet

RIKSDAGEN BESLUTADE 2022 om en ny reform som möjliggör studier för människor mitt i arbetslivet genom ekonomiskt stöd i form av omställningsstudiestöd och studielån från CSN, genom lagen om omställningsstudiestöd (2022:856) och lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd (2022:850). Parterna tecknade därefter den 27 juni 2022 överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn. Trygghetsstiftelsen fick därmed ett utökat och förändrat uppdrag inom grundläggande omställnings- och kompetensstöd och stiftelsens ändamål justerades. Parterna beslutade dessutom att stiftelsen ska finansieras, för samtliga uppdrag, inom ramen för arbetsgivarnas totala avsättning till Trygghetsstiftelsen om 0,3 procent av lönesumman.

GRUNDLÄGGANDE OMSTÄLLNINGS- OCH KOMPETENSSTÖD
Från och med den 1 oktober 2022 erbjuder Trygghetsstiftelsen grundläggande omställnings- och kompetensstöd till både arbetstagare i omställning och i anställning inom det statliga avtalsområdet.

De arbetstagare som kan kvalificera sig för omställnings- och kompetensstöd är de vars anställning har upphört, ska upphöra, har upphört till följd av sjukdom eller att anställningen är tidsbegränsad, och som har haft en anställning i minst 12 månader inom de senaste 24 månaderna.

Omställningsstöd syftar till att underlätta för arbets- ➔





”De flesta ansökningarna har hittills gällt yttranden till CSN då många redan påbörjat eller planerat för studier och sökt omställningsstudiestöd.”

tagare vars anställning har avslutats att få ett nytt arbete och ges i form av rådgivning. Vid rådgivning stöttas och motiveras kunden att söka arbete utifrån sina förutsättningar, intressen, kunskaper och kompetenser samt arbetsmarknadens behov.

Kompetensstöd i form av vägledning syftar till att stärka arbetstagares fortsatta anställbarhet och riktar sig både till arbetstagare med pågående anställning och till den vars anställning avslutats. Under vägledningen identifieras kundens intressen, kunskaper, kompetenser och behov för att hitta utbildningar som är av intresse och som är eftertraktade på arbetsmarknaden inför ett eventuellt beslut om utbildning och validering.

Den vars anställning har upphört eller ska upphöra och som har särskilda behov på grund av nedsatt hälsa kan även få förstärkt stöd, till exempel hjälp med myndighetskontakter.

OMSTÄLLNINGSTUDIESTÖD OCH YTTRANDE TILL CSN

Trygghetsstiftelsen kan även hjälpa kunder som vill ansöka om omställningsstudiestöd från CSN med ett yttran-

de. Stiftelsen gör då en bedömning om kundens valda utbildning är efterfrågad på arbetsmarknaden och stärker den specifika kundens ställning på arbetsmarknaden samt skickar ett yttrande till CSN. Beslut om omställningsstudiestöd fattas av CSN.

KOMPLETTERANDE OCH KORTVARIGT STUDIESTÖD

Den som beviljats omställningsstudiestöd från CSN och uppfyller vissa villkor kan få ett kompletterande studiestöd beviljat från Trygghetsstiftelsen. För den som vill gå en kortare utbildning, upp till fyra dagar, finns även möjlighet att ansöka om kortvarigt studiestöd.

STORT INTRESSE FRÅN START

Parternas överenskommelse trädde i kraft den 1 oktober 2022 och intresset var stort från start. Vid årsskiftet hade 1 032 nya kunder ansökt om någon av de nya tjänsterna. De flesta ansökningarna har hittills gällt yttranden till CSN, då många redan påbörjat eller planerat för studier och sökt omställningsstudiestöd. Intresset för vägledning har successivt ökat. 

ERBJUDANDE INOM NYA ÖVERENSKOMMELSEN

Trygghetsstiftelsen erbjuder inom ramen för det grundläggande omställnings- och kompetensstödet:

- ➔ Rådgivning för att söka nytt arbete.
- ➔ Vägledning mot studier.
- ➔ Förstärkt stöd till den med särskilda behov på grund av nedsatt hälsa.
- ➔ Yttrande till CSN om kunden vill ansöka om omställningsstudiestöd.
- ➔ Kompletterande studiestöd för den som beviljas omställningsstudiestöd från CSN.
- ➔ Kortvarigt studiestöd för studier upp till fyra dagar.

INFLÖDE

kunder inom nya överenskommelsen

	2022 antal	2022 procent
Kvinnor	724	70%
Män	308	30%
Totalt	1 032	
Snittålder	45 år	



Avtal om lokala omställningsmedel

TRYGGHETSSTIFTELSENS ROLL inom ramen för avtal om lokala omställningsmedel är att sprida kunskap och inspiration till lokala parter ute hos alla verksamheter för att stödja det proaktiva omställningsarbetet. Arbetsgivarna och de fackliga parterna ska tillsammans samverka och ta ansvar för ett proaktivt omställningsarbete. De ska gemensamt arbeta strategiskt för att analysera vilken utveckling och omställning verksamheten har behov av. Arbetsgivarna sätter av 0,3 procent av lönesumman för

detta. 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. Under 2022 deltog 33 procent av verksamheterna. Trygghetsstiftelsen arrangerade under året 16 aktiviteter där 216 personer från 83 verksamheter deltog. 📍



Trygghetsstiftelsen har tagit fram en icebreaker-kortlek som stöd i samtal om omställning.

LÄS MER om kortleken på tsn.se ➔

Rekryteringsservice

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

Kandidatbanken består i dag av cirka 630 aktiva kandidater. Här finns en stor bredd av administrativ kompe-

tens liksom en stor grupp som har disputerat, ofta inom det naturvetenskapliga området inom högskole- och universitetssektorn.

Under 2022 kom det in omkring 200 rekryteringsuppdrag och drygt 20 procent av uppdragen tillsattes med en kandidat från Trygghetsstiftelsens kandidatbank. Sedan starten 2006 har fler än 700 kunder fått nytt arbete via Rekryteringsservice. 📍

BEHÖVER NI REKRYTERA?

KONTAKTA rekryteringsservice@tsn.se ➔ för att få inloggning till arbetsgivarportalen.



Först ut med nytt omställningsstudiestöd

● Drömmen om att byta bana och bli polis hade Andreas haft en längre tid. Det nya omställningsstudiestödet från CSN bidrog till att han gjorde slag i saken och började plugga. I november var han först ut av alla att beviljas det nya studiestödet.

– Det var så klart kul att vara först, säger Andreas som fick beskedet via Dagens Nyheter.

”Jämtlänning med polisdrömmar fick det första nya studiestödet” löd rubriken i DN den 22 november.

– Jag satt och pluggade inför en tenta tillsammans med min kompis, när kompisens pappa ringde och sa att nu står det i tidningen att någon från länet fått omställningsstudiestöd.

Genom jobbet på Försäkringskassan visste han att

omställningsstudiestödet var på gång och han låg på när ansökningsfönstret öppnade den 1 oktober 2022.

– Min strategi var att ansöka så tidigt som möjligt på morgonen. Jag har efteråt fått höra från CSN att jag var en av de första som ansökte.

ANDREAS VAR också snabb att fylla i ansökningsformuläret på Trygghetsstiftelsens webbplats. Hans ansökan kom in som nummer sex, på småtimmarna den 1 oktober. Fyra dagar senare blev han kontaktad av rådgivaren Eva Olsson som kunde skriva ett yttrande om att den valda utbildningen stärker Andreas ställning på arbetsmarknaden.

Han har valt att läsa polisutbildningen på distans.

En vecka varje månad är han i Umeå för moment som kräver fysisk närvaro och för examination. Under höstterminen arbetade han heltid på sitt vanliga jobb och använde sparade semesterdagar till de veckor han behövde vara i Umeå. Från och med andra terminen kan han med hjälp av omställningsstudiestödet gå ner på halvtid.

– Det känns skönt att kunna jobba lite mindre och fokusera på studierna.

Några problem att sätta sig på skolbänken igen, efter fyllda 40, var det inte.

– Det påminner mycket om mitt nuvarande jobb, där jag jobbar med underlag, läser och skriver. Så för mig funkar studierna bra. 🧠

Lärorikt år ger erfarenhet för framtiden

Året som gått präglades av förändringar och kriser, men också av lärdomar och erfarenheter som Trygghetsstiftelsen kan ha nytta av för framtiden, konstaterar Trygghetsstiftelsens styrelseordförande Christina Gellerbrant Hagberg.

MED KRIGET I UKRAINA, stigande inflation och energikris som fond lanserades vad som kallats den största reformen på svensk arbetsmarknad i modern tid; den om förändrad arbetsrätt och kompetensstöd genom det nya statliga omställningsstudiestödet.

Förutsättningarna för de nya arbetsuppgifterna kom sent, och bilden klarnade till stor del först nära inpå införandet. Det innebar erfarenheter som Trygghetsstiftelsen kan dra nytta av även framöver, betonar Christina Gellerbrant Hagberg, som tog över som styrelseordförande i april 2022.

– Trygghetsstiftelsen kan omställning i staten, och med det finns en tradition och erfarenhet. Men det finns absolut en förväntan från styrelsen om ett fortsatt utvecklings-, effektiviserings- och förbättringsarbete. Det handlar om mer än den nya överenskommelsen, säger hon.

VISIONEN ÄR att alla som är i omställning snabbt ska få ett nytt arbete.

– Ett arbete är viktigt ur många aspekter. Att känna sig behövd och kunna bidra i arbetslivet är viktigt för alla!

Det är bra att ibland få nya utmaningar, och delvis nya arbetsuppgifter, resonerar Britta Lejon, som är vice styrelseordförande.

– Stiftelsen har en otrolig kompetens och så bra resultat på kärnområdet, det vill säga att ta hand om statliga tjänstemän som blir uppsagda när regeringen stuvlar om i myndigheterna. Den kompetensen är upparbetad sedan länge och det är och kommer fortsatt att vara det viktigaste uppdraget för Trygghetsstiftelsen.

NU ÄR DET VIKTIGT att reformen får sätta sig, framhåller hon.

– Så det gäller att hålla i och fortsätta att göra ett bra jobb och fortsätta ha ett gott samarbete med Kammarkollegiet och CSN. Med övriga pusselbitar på plats kommer den bli det viktiga tillskott till omställningsförmåga och kompetensutveckling på svensk arbetsmarknad som den är avsedd att vara.

Den nya överenskommelsen kom ett år då det inte var så stora förändringar på det statliga området.

– Även 2023 ser ut att bli ett år då arbetsmarknaden är ganska stabil, säger Christina Gellerbrant Hagberg.

– För staten ser vi just nu, vad vi kan bedöma, inga stora omstruktureringar eller förändringar, men det kan svänga snabbt.

Ha beredskap för förändring och använd erfarenheter-



Christina Gellerbrant Hagberg, styrelseordförande Trygghetsstiftelsen och generaldirektör Arbetsgivarverket



Britta Lejon, vice styrelseordförande Trygghetsstiftelsen och förbundsordförande ST, OFR/S, P, O

na från 2022 års förändring, är Christinas medskick.

Även om inga stora förändringar är beslutade på myndighetsområdet så kommer även 2023 att bli ett år av förändringar på det statliga området, betonar Britta Lejon.

– Medlemskapet i Nato kommer att förändra svenskt samhälle och svensk statsförvaltning i grunden. Jag tror inte att vi har insett hur mycket än, säger Britta. 🗣️



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 som antogs av FN 2015, Agenda 2030, berör oss alla och behöver genomsyra hela samhället. Trygghetsstiftelsen måste, utifrån dess olika uppdrag att hjälpa kunder, arbetstagare, myndigheter och fackliga parter inom det statliga avtalsområdet att ställa om, ta ansvar för ett hållbart samhälle och bidra på det sätt som stiftelsen kan.

Trygghetsstiftelsen ska följa de lagar, riktlinjer och krav som finns på hållbarhetsområdet och samtidigt bedriva ett eget strukturerat hållbarhetsarbete för ständiga förbättringar. Stiftelsens hållbarhetsarbete ska utgå från fem områden där det utifrån verksamheten finns störst möjlighet att påverka; miljö, sociala förhållanden, respekt för mänskliga rättigheter, ansvarsfull verksamhet och hållbara placeringar.

Trygghetsstiftelsen bidrar till hållbar utveckling bland annat genom att

- ➔ bidra till god hälsa och välbefinnande, anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, jämställdhet, minskad ojämlikhet, hållbara städer och samhällen samt hållbar konsumtion
- ➔ hushålla med resurser, minska energiförbrukningen och återvinna avfall
- ➔ skapa en medvetenhet om miljöfrågor så att anställda kan agera och ta beslut som minskar klimatpåverkan
- ➔ hyra kontorslokaler av förvaltare som Vasakronan Fastigheter vilka strävar emot att bedriva klimatneutral verksamhet 2030.

Affärsmodell

Trygghetsstiftelsens uppdrag är att hjälpa anställda på väg mot nytt jobb eller studier samt att sprida kunskap och inspiration för att stötta verksamheter på det statliga avtalsområdet 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.

MILJÖ

Trygghetsstiftelsen har en relativt liten miljö- och klimatpåverkan eftersom verksamheten till största delen handlar om administrativt kontorsarbete. Stiftelsen strävar ändå efter att minska belastningen på miljön genom att ta miljöhänsyn vid till exempel resor, inköp, upphandlingar och i internt miljöarbete.

Miljöpolicy

Under 2022 har Trygghetsstiftelsen infört en ny miljö-

policy som syftar till att skapa en medvetenhet avseende miljörelaterade frågor och kunna agera på ett sådant sätt att den negativa klimatpåverkan minskar. Trygghetsstiftelsen ska verka för ett hållbart samhälle och bidra till att de generella miljömålen kan uppnås.

Resor

Klimatpåverkan från resor är en av Trygghetsstiftelsens mest betydande miljöaspekter. Resepolicyn eftersträvar miljö- och kostnadsmedvetenhet och alla ska därför inför varje resa överväga om mötet är av sådan natur att det kan ske via telefon eller digitalt, samt om tåg ska prioriteras framför flyg.

Inköp och upphandling

Trygghetsstiftelsen eftersträvar att vara både miljö- och kostnadsmedvetna vid alla inköp och upphandlingar. Under 2022 upphandlades en ny resebyrå och miljöfrågorna var viktiga aspekter vid urvalet av vilka resebyråer som fick lämna offerter.



Strukturerat miljöarbete

Under 2022 har beslut fattats om ett strukturerat miljöarbete för att minska miljö- och klimatpåverkan. Trygghetsstiftelsen har bland annat

- ➔ tecknat ett nytt avtal med Vasakronan i Stockholm om avfallshantering för att i samverkan minska mängden avfall och skapa förutsättningar för återvinning av avfall
- ➔ tagit fram en ny bilpolicy som förordar förmånsbilar med minimal miljöpåverkan, så kallade miljöbilar
- ➔ givit respektive enhet i uppdrag att ta fram mätbara aktiviteter inom området miljö och hållbarhet. Dessa prioriterade uppgifter kommer kontinuerligt att följas upp
- ➔ tagit beslut om att kontoren i Göteborg och Malmö, som av olika anledningar var tvungna att flytta, ska flytta till kontorshotell för att dela gemensamma resurser med många andra verksamheter.

SOCIALA FÖRHÅLLANDEN

Trygghetsstiftelsens verksamhet vilar på medarbetarnas 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 ständiga lärandet, ledarskap för medarbetarskap och delaktighet, ett gynnsamt klimat samt samverkan för utveckling av rätt förutsättningar är några viktiga byggstenar för att bygga en verksamhet med förändringsförmåga i en föränderlig tid.

Kompetenstimmen för kontinuerligt lärande

Kontinuerligt lärande för anpassning till nya omständighet-

er blir allt viktigare. Det kan vara kurser på den digitala läroportalen Diploma, men framför allt behöver det ske löpande och tillsammans i vardagen vid till exempel kunskapsöverföring mellan kollegor, arbetsrotation, workshoppar, inbjudna föreläsare och webinarier. En kompetenstimme i veckan för alla medarbetare uppmuntrar till detta. Fyra områden är prioriterade; arbetsmarknaden, statsförvaltningens utveckling, lärande och digitalisering.

Förebyggande och främjande arbete för hälsa

Hybridarbete 3+2 dagar kontoret/distans

Hybrid är den modell Trygghetsstiftelsen har valt efter pandemin, då en mix främjar både möjlighet till bättre balans i livet, likväl som stärkande sociala relationer och samverkan på jobbet. Den ergonomiska delen för hemma-kontoret omhändertogs under pandemin och under 2023 kommer en ergonomisk genomgång även att göras på kontoren igen.

Arbetsbelastning

Tillräcklig tid för återhämtning är av vikt för att motverka stressrelaterad sjukdom och fastlagt mål är att 75 procent av medarbetarna uppger att så är fallet. Tidigare mätning gav ett resultat på 70 procent. Denna variabel blir än viktigare att följa i kommande mätning, då hösten 2022 inneburit en hög arbetsbelastning med anledning av det oväntat stora intresse som tjänsterna inom den nya överenskommelsen väckt. Arbetsmetoder utvärderas och utvecklas löpande. Riskbedömningar görs vid hög arbetsbelastning och det finns en beredskap att förstärka vid behov.

Friskvård och sjukvård

Trygghetsstiftelsen erbjuder friskvårdsbidrag till alla med-

arbetare. Under 2022 nyttjade 89 procent av medarbetarna friskvårdsbidraget helt eller delvis (mål 100 procent). Det finns också möjlighet till en friskvårdstimme i veckan på arbetstid.

Trygghetsstiftelsen erbjuder goda sjukvårdsförmåner.

Företagshälsovård

Hösten 2022 upphandlades en ny auktoriserad företags-hälsovård, Avonova. De fungerar som ett kompletterande stöd för arbetsgivaren i arbetsmiljöfrågor till exempel arbetsmiljöutredning, bedömningssamtal, hälsokontroller och rehabiliteringsstöd.

Likabehandling

Samtliga medarbetare omfattas av likabehandlingspolicyn och ingen får diskrimineras på grund av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, handikapp, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller en enskild person. Det finns en handlingsplan för kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning.

Utveckling av samverkan

Respekt och vilja att lyssna på olika perspektiv inför beslutsfattande är en förutsättning för samverkan. En process med dialog om ny samverkansform är påbörjad, med förhoppning om nytt samverkansavtal under 2023.

Löner och ersättningar

Trygghetsstiftelsens lönepolicy med lönekriterier stöttar verksamhetens värdegrund och övergripande mål med syfte att tydliggöra vad som bedöms i individens insats för lönerrevision respektive utveckling. Lönesättningen är indi-



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

regeringen.se

viduell och årligen görs en lönekartläggning för att identifiera och motverka osakliga löneskillnader. Under 2022 framkom inga osakliga löneskillnader. Alla anställda omfattas av kollektivavtalade förmåner. I bilpolicyn framgår vilka kriterier som ska vara uppfyllda för att nyttja förmånsbil.

Medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar

Medarbetarundersökningar görs som standard årligen, en större undersökning vartannat år och en pulsmätning vartannat år. Under 2022 gjordes inga undersökningar då en omorganisation genomfördes och ett nytt stort uppdrag tillfördes verksamheten. Under 2022 genomfördes i Malmö fyra arbetsplatsträffar, i Göteborg tre och i Stockholm tre. Under 2023 kommer nya former för arbetsplatsträffar att tas fram.

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

* Antal timmar med sjukfrånvaro i procent av arbetstiden.

Fakta medarbetare 2022

- Trygghetsstiftelsen hade under året 38 anställda, varav 11 män och 27 kvinnor.
- Alla anställda omfattas numera av kollektivavtalet Ideella och Idéburna Organisationer.
- Trygghetsstiftelsen har avtal med 131 leverantörer inom coachning. Coacherna är en viktig del av Trygghetsstiftelsens affärsmodell. Det totala antalet coacher uppgår till 230. Några av dessa leverantörer är riks-täckande och de flesta är fåmansföretag. I första hand tecknas avtal med leverantörer som har tecknat kollektivavtal för sina anställda.

RESPEKT FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Eftersom Trygghetsstiftelsens uppdrag innebär att möta individer som befinner sig i olika förändringsprocesser är respekt för mänskliga rättigheter en självklarhet i verksamheten.

Trygghetsstiftelsen utgår från kunders behov och målet är alltid att de ska hitta ett nytt jobb eller annan samsättning så fort som möjligt. Stiftelsens arbete berör många människor. Att bemöta alla med respekt och att förstå innebörden av mänskliga rättigheter är centralt.

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 ska skapa en mer hållbar framtid i nära växelverkan med anställda, kunder och samarbetspartners.

Anti-korruption

Korruption betraktas som ett av de största hindren mot hållbar utveckling. Trygghetsstiftelsen har nolltolerans mot mutor, jäv och annan otillåten påverkan. Ståndpunkten i dessa frågor är godkänd av Trygghetsstiftelsens styrelse. Under året har inga kända fall av mutor, jäv eller korruption inträffat.

Trygghetsstiftelsen arbetar förebyggande med att motverka korruption genom att alla nyanställda får en genomgång av Trygghetsstiftelsens Inköps- och upphandlingspolicy. Där klargörs ståndpunkten i frågor gällande mutor, otillåten påverkan och jäv. En vanlig orsak till korruption på arbetsplatser är okunskap eller omedvetenhet. Därför sprider Trygghetsstiftelsen kunskap om lagstiftningen kring korruption och vilka riktlinjer som finns.



Social hänsyn vid inköp och upphandling

Inköp och upphandling görs nästan uteslutande från leverantörer i Sverige. De största upphandlingarna handlar om IT-system, webb och konsulttjänster.

Inköp och upphandlingar styrs av två policydokument:

- Inköps- och upphandlingspolicyn som gäller vid upphandlingar över 300 000 kronor exklusive moms per år.
- 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 tecknar 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. 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. Inget jävsförhållande eller ekonomiskt intresse får föreligga mellan den som genomför inköpet/upphandlingen och den leverantör som levererar tjänsten eller varan.

Vid alla upphandlingar 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 upphandlar ungefär vart tredje år alla coachningstjänster som erbjuds kunderna; jobbcoachning, starta-eget coachning och rehab-coachning. Under 2022 hade Trygghetsstiftelsen avtal med cirka 130 leverantörer, allt från egna företagare till landstäckande företag, och hade därmed tillgång till cirka 230 enskilda coacher i hela Sverige som anlitas utifrån kundens behov.

IT-policy för medarbetares integritet

För direktiv till den enskilde medarbetaren finns en IT-policy. Genom den tydliggörs och informeras 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 integritet.

Representationspolicy

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

Servicepolicy

Service och tillgänglighet är båda breda begrepp som kan innebära flera olika saker. För Trygghetsstiftelsen innebär det att alla medarbetare tar ett personligt ansvar för att följa servicepolicyn genom att:

- bemöta kunder på ett engagerat sätt
- samarbeta för att ge kunder bästa möjliga service
- utvärdera servicen fortlöpande

- sträva efter att alltid besvara kundens frågor och sätta kunden i kontakt med rätt person
- skapa enkelhet att komma i kontakt med rätt person i samtliga kanaler
- alltid återkoppla till kunden så snart som möjligt.

HÅLLBARA PLACERINGAR

Trygghetsstiftelsen har en kapitalpolicy som reglerar hur eventuellt buffertkapitalet ska förvaltas och försäkra sig om att etisk hänsyn tillämpas i förvaltningen. Kapitalet ska investeras direkt i screenade produkter som följer Global Ethical Standard (GES) eller motsvarande standard.

Kapitalet ska förvaltas för att kunna möta de åtaganden som Trygghetsstiftelsen har. Förvaltningen ska vara säker, hållbar och kapitalet tillgängligt. Detta är överordnat maximal avkastning.

Med ett intervall om högst fyra år utvärderar en extern part Trygghetsstiftelsens kapitalpolicy och kapitalförvaltning. Bland annat undersöker man om förvaltarna följer de riktlinjer som satts upp för förvaltningen. Nästa utvärdering ska göras under 2023.



RISKANALYS

Trygghetsstiftelsen har identifierat, prioriterat och kartlagt hållbarhetsrisker som är viktiga att ha fokus på:

RISK	BESKRIVNING	HANTERING
Korruption	Korruption i form av mutor, otillåten påverkan och jäv samt okunskap och omedvetenhet.	Se kapitel Ansvarsfull verksamhet sida 20.
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 19.
Kapitalplaceringar	Kapitalplaceringar som bidrar till negativ miljöpåverkan eller kränkning av mänskliga rättigheter.	Se kapitel Hållbara placeringar sida 21.
Digitalisering och automatisering	Digitalisering och automatisering ställer nya krav på omställning.	Se kapitel Ansvarsfull verksamhet sida 20.
Arbetsmiljö och arbetsbelastning	Hög arbetsbelastning, stress och brister i arbetsmiljö och säkerhetsfrågor.	Se kapitel Sociala förhållanden sida 19.
IT-säkerhet	Risker i form av till exempel läckande personuppgifter.	Se kapitel Ansvarsfull verksamhet sida 20.
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 19, Respekt för mänskliga rättigheter sida 20 och Ansvarsfull verksamhet sida 20.
Miljöpåverkan	Risk för negativ påverkan vid resor, inköp och upphandling.	Se kapitel Miljö sida 18 och Ansvarsfull verksamhet sida 20.

OM HÅLLBARHETSREDOVISNINGEN

Trygghetsstyrelsens styrelse ansvarar för denna hållbarhetsredovisning som innefattar Trygghetsstiftelsens verksamhet från 1 januari 2022 till 31 december 2022. Redovisningen är upprättad i enlighet med Årsredovisningslagen, 6 kap.



REVISORNS YTTRANDE AVSEENDE DEN LAGSTADGADE HÅLLBARHETSRAPPORTEN

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

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2022 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 Rönkvist
Auktoriserad revisor



ÅRSREDOVISNING



ÅRSREDOVISNING FÖR RÄKENSKAPSÅRET 2022

Styrelsen och verkställande direktören för Trygghetsstiftelsen – en kollektivavtalsstiftelse (802015-0721) med säte i Stockholm, avger härmed årsredovisning för räkenskapsåret 2022.

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 dem vars tidsbegränsade anställning löpt ut så att de snabbt hittar nytt arbete eller annan sysselsättning. Detsamma gäller i samband med omlokalisering i fråga om sådana arbetstagare som 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 har medfört ett ökat investeringsbehov i våra digitala system och medfört omprioriteringar och ökade utvecklingskostnader under 2022.

Resultat och ställning

Stiftelsens resultat blev för året positivt och uppgick till 318 mkr (327 mkr). Soliditeten (eget kapital i förhållande till totalt kapital) 97 procent (96 procent). Kassaflödet

blev positivt och uppgick till 2,3 mkr (1,7 mkr). Utbetalda och beslutade stödåtgärder uppgick till 62 mkr (93 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 2022 till 0,3 procent av lönesumman, 401 mkr (394 mkr).

Hållbarhetsredovisning

En hållbarhetsredovisning för Trygghetsstiftelsen har upprättats och återfinns på sida 17–23 i årsredovisningen.

Måluppfyllelse

Trygghetsstiftelsens övergripande mål är att minst 75 procent av kunderna som kommer från en tillsvidareanställning ska ha ett arbete eller annan lösning innan uppsägningstiden är slut. För kunder med tidsbegränsad anställning är målet att minst 75 procent har ett arbete eller annan lösning inom nio månader från att deras anställning löpte ut.

Under 2022 hade 76,7 procent (73,1 procent) av de tillsvidareanställda löst sin situation innan uppsägningsti-

dens slut. För de tidsbegränsat anställda hade 91,1 procent (86,0 procent) löst sin situation inom nio månader. I utvärderingar som stiftelsen får från kunderna ser vi att 88 procent (90 procent) är nöjda med oss och 78 procent (75 procent) tycker att de har nytta av vårt stöd.

Trygghetsstiftelsens mål i arbetet med lokala omställningsmedel är att 30 procent av myndigheterna deltar i någon av stiftelsens aktiviteter kring de lokala omställningsmedlen. Under året deltog 33 procent (34 procent) av myndigheterna i någon av de aktiviteter kring lokala omställningsaktiviteter som stiftelsen arrangerade.

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



Kapitalförvaltning och kapitalets utveckling

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

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

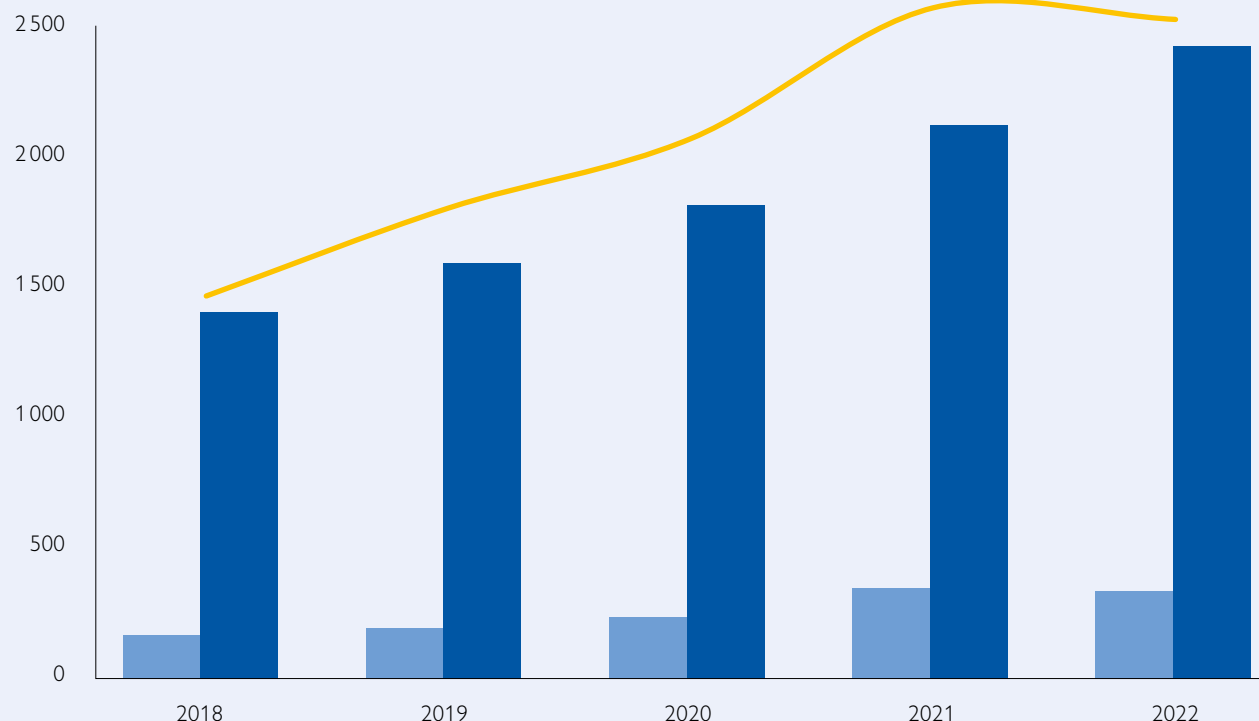
Avkastningen för räntebärande papper uppgick till -3,94 procent (0,15 procent) mot index -3,80 procent, nordiska företagsobligationer uppgick till -7,51 procent (0,76 procent) mot index -6,08 procent, globala företagsobligationer -16,95 procent (-1,38 procent) mot index -16,72 procent. Svenska aktier uppgick till -24,78 procent (38,66 procent) mot index -24,53 procent och avkastningen för aktier utland uppgick till -10,20 procent (30,56 procent) mot index -6,05 procent. Finansnettot uppgick till 52,6 mkr mot 80,2 mkr föregående år.

Kassaflödet från den löpande verksamheten är positivt med 296 mkr (261 mkr). Trots investering på 258 mkr under året har buffertkapitalet minskat med 44 mkr på grund av fallande marknadsvärden.

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

RESULTATUTVECKLING

mkr



- Resultat
- Balansomslutning
- Buffertkapital marknadsvärde



FLERÅRSÖVERSIKT

Flerårsöversikt <i>tkr</i>	2022	2021	2020	2019	2018
Intäkter	401 340	394 498	374 477	352 526	339 880
Utbetalt AGE/AKF	14 515	15 139	33 168	34 930	31 449
Utbetalt ITT/IKF	24 805	26 048	24 203	18 277	18 831
Årets resultat	317 681	326 906	227 704	186 601	161 562
Balansomslutning	2 404 141	2 105 055	1 798 304	1 579 651	1 394 481
Buffertkapital marknadsvärde	2 520 388	2 564 953	2 058 397	1 789 694	1 448 191
Soliditet	97%	96%	94%	92%	91%
Flerårsöversikt <i>antal</i>	2022	2021	2020	2019	2018
Anmälda kunder till avtal om omställning under året	1 840	2 215	2 328	3 953	2 871
kvinnor	50%	50%	51%	58%	53%
män	50%	50%	49%	42%	47%
varav uppsagda till följd av sjukdom*	23	20	-	-	-
Kunder aktiva i avtal om omställning den 31 dec	1 410	1 848	2 517	3 011	2 857
kvinnor	56%	57%	56%	57%	56%
män	44%	43%	44%	43%	44%
Kunder som lämnat avtal om omställning under året	2 320	2 931	2 858	3 783	3 393
kvinnor	52%	51%	52%	57%	51%
män	48%	49%	48%	43%	49%
Kunder aktiva i OSS den 31 dec**	1 032	-	-	-	-
kvinnor	70%	-	-	-	-
män	30%	-	-	-	-

* Tillägg till avtal 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.

Resultaträkning <i>tkr</i>	Not	2022	2021
Intäkter			
Avgifter från arbetsgivare		400 513	393 748
Övriga intäkter		827	750
Summa intäkter		401 340	394 498
Kostnader			
Utbetalda och beslutade stödåtgärder	2	-61 652	-92 654
Driftkostnader	3	-34 028	-33 938
Personalkostnader	4	-40 217	-20 477
Avskrivningar immateriella anläggningstillgångar	5	0	0
Avskrivningar materiella anläggningstillgångar	6	-411	-761
Summa kostnader		-136 308	-147 830
Verksamhetsresultat		265 032	246 668
Finansiella intäkter och kostnader	7	52 649	80 238
Resultat efter finansiella poster		317 681	326 906
ÅRETS RESULTAT		317 681	326 906



BALANSRÄKNING

Balansräkning tkr	Not	2022-12-31	2021-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten	5	0	0
Summa immateriella anläggningstillgångar		0	0
Materiella anläggningstillgångar			
Inventarier	6	608	695
Summa materiella anläggningstillgångar		608	695
Finansiella anläggningstillgångar			
Långfristiga värdepappersinnehav	8	2 343 952	2 049 800
Summa finansiella anläggningstillgångar		2 343 952	2 049 800
Summa anläggningstillgångar		2 344 560	2 050 495
Omsättningstillgångar			
Kundfordringar		384	353
Skattefordringar		1 851	1 583
Övriga fordringar		293	84
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	9	13 804	11 567
Kassa och bank		43 249	40 973
Summa omsättningstillgångar		59 581	54 560
SUMMA TILLGÅNGAR		2 404 141	2 105 055

Balansräkning tkr	Not	2022-12-31	2021-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Stiftelsekapital		426 593	426 593
Balanserat resultat		1 585 661	1 258 754
Årets resultat		317 681	326 906
Summa eget kapital		2 329 935	2 012 253
Avsättningar			
Avsättningar till pensioner	4	1 133	241
Beslutade stödåtgärder	2	59 114	71 855
Summa avsättningar		60 247	72 096
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		4 264	9 786
Övriga kortfristiga skulder		1 742	1 824
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	10	7 953	9 096
Summa kortfristiga skulder		13 959	20 706
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		2 404 141	2 105 055



KASSAFLÖDESANALYS

Kassaflödesanalys tkr	2022	2021
Inbetalningar	401 026	391 856
Utbetalningar	-157 408	-167 200
Kassaflöde från den löpande verksamheten före räntor	243 618	224 656
Erhållen ränta inkl fondrabatt	20 416	12 693
Erhållna utdelningar	32 314	23 999
Erlagd ränta och övriga finansiella kostnader	-80	-115
Kassaflöde från den löpande verksamheten	296 268	261 233
Investeringar i materiella anläggningstillgångar	-324	-405
Placeringar i övriga finansiella anläggningstillgångar	-294 152	-392 825
Avyttrade materiella anläggningstillgångar	484	15
Avyttring av övriga finansiella anläggningstillgångar	0	133 661
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-293 992	-259 554
Årets kassaflöde	2 276	1 679
Likvida medel vid årets början enligt balansräkning	40 973	39 294
Likvida medel vid årets slut enligt balansräkning	43 249	40 973



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 59,1 mkr (71,8 mkr) som en följd av de utfästelser som gjorts vid bokslutstidpunkten.

Beslutade stödåtgärder tkr	2022-12-31	2021-12-31
Ingående balans	71 855	71 959
Upplösning	-12 740	-104
Utgående balans	59 114	71 855

Not 3. OPERATIONELLA LEASINGAVTAL

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

Operationella leasingavtal tkr	2022	2021
Förfaller till betalning inom ett år	9 928	8 193
Förfaller till betalning senare än ett år men inom fem år	13 830	19 059
Under perioden kostnadsförda leasingavgifter	10 564	9 959



NOT 4. ANTAL ANSTÄLLDA, LÖNER OCH ANDRA ERSÄTTNINGAR

Antal anställda <i>medelantal</i>	2022	2021
Kvinnor	25	27
Män	11	10
Summa	36	37
Löner och andra ersättningar <i>tkr</i>		
	2022	2021
Styrelse och VD	1 861	1 385
Övriga anställda	21 571	22 511
Totala löner och ersättningar	23 432	23 896
Sociala avgifter enligt lag och avtal	8 841	9 101
Pensionskostnader	4 508	4 538
Totala löner, ersättningar, sociala avgifter och pensionskostnader	36 781	37 535

Kostnaderna för personalen år 2021 presenterad i resultaträkningen motsvarar ej de totala personalkostnaderna eftersom avsättningen för trygghetsåtagande för personalen har återförts i sin helhet (se nedan) och att personalkostnaderna då har reducerats med 19,0 mkr.

Trygghetsåtagande till personalen

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

Trygghetsåtagande till personalen <i>tkr</i>	2022-12-31	2021-12-31
Ingående balans	0	19 594
Avsättningar	0	0
Återfört	0	-19 594
Utgående balans	0	0

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.

Pensionsförpliktelser <i>tkr</i>	2022-12-31	2021-12-31
Ingående balans	241	353
Avsättningar	912	194
Anspråktaget	-31	-29
Återfört	11	-277
Utgående balans	1 133	241

**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>	2022-12-31	2021-12-31
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 <i>tkr</i>	2022-12-31	2021-12-31
Ingående anskaffningsvärden	5 868	5 478
Nyanskaffningar	324	405
Avyttringar/utrangering	-484	-15
Utgående anskaffningsvärden	5 708	5 868
Ingående ackumulerade avskrivningar	-5 173	-4 427
Årets avskrivningar	411	-761
Avyttringar/utrangering	484	15
Utgående ackumulerade avskrivningar	-5 100	-5 173
Utgående bokfört värde	608	695

NOT 7. FINANSIELLA INTÄKTER OCH KOSTNADER

Finansiella intäkter och kostnader <i>tkr</i>	2022-12-31	2021-12-31
Utdelningar aktier	32 314	23 999
Realisationsvinster/förluster	0	43 661
Ränteutgifter inkl. fondrabatt	20 416	12 693
Räntekostnader mm	-80	-115
Summa	52 649	80 238

NOT 8. LÅNGFRISTIGA VÄRDEPAPPERSINNEHAV

Långfristiga värdepappersinnehav <i>tkr</i>	2022-12-31	2021-12-31
Förändring av långfristiga värdepappersinnehav		
Ingående ackumulerade anskaffningsvärden	2 049 800	1 746 975
Investeringar under året	294 152	392 825
Avyttringar under året	0	-90 000
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	2 343 952	2 049 800
Utgående bokfört värde	2 343 952	2 049 800
Utgående marknadsvärde	2 520 388	2 564 953



NOT 9. FÖRUTBETALDA KOSTNADER OCH UPPLUPNA INTÄKTER

Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter <i>tkr</i>	2022-12-31	2021-12-31
Upplupna intäktsräntor och utdelningar	4 046	1 954
Upplupna myndighetsavgifter	5 719	5 913
Förutbetalda hyror	2 472	2 200
Övriga förutbetalda kostnader	1 567	1 500
Summa	13 804	11 567

NOT 10. UPPLUPNA KOSTNADER OCH FÖRUTBETALDA INTÄKTER

Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter <i>tkr</i>	2022-12-31	2021-12-31
Arbetsgivaravgifter	1 662	1 753
Semesterlöneskuld	3 348	3 262
Löneskatt	2 020	2 064
Övrigt	923	2 017
Summa	7 953	9 096



ÅRSREDOVISNINGENS UNDERTECKNANDE

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 2022.

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 2022 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 som vi inhämtade före datumet för denna revisionsberättelse. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för den andra informationen.

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

I samband med vår revision av årsredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

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

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen och verkställande direktören ansvarar även för

den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag.

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

Den auktoriserade revisorns ansvar

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



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

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

- identifierar och bedömer jag riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för mina uttalanden. Risker 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 revisions-

berättelsen 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 2022.

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



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

Mats Ekeklint
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

Helena Hallström Wredh
Akavia

ERSÄTTARE

Clas Olsson
Ekonomistyrningsverket

Christer Johansson
Seko



Övre raden från vänster: Niclas Lamberg, Matts Haglund
Mellersta raden från vänster: Johan Sandström, Mats Eriksson, Ann Follin, Evalill Tagesson, Åsa Krook
Nedre raden från vänster: Tommy Viklund, Britta Lejon, Christina Gellerbrant Hagberg, Hillevi Engström

Styrelsen under 2022

- Gunnar Holmgren, ordförande, entledigad 10 april 2022. Ersattes av Christina Gellerbrant Hagberg från 11 april 2022.
- Mats Ekeklint, ordinarie ledamot, entledigad 30 november 2022. Ersattes av Ulrika Nilsson från 24 februari 2023.
- Ann Follin, kom in som ersättare 1 juli 2022 för en vakans.
- Kenth Konradsdal, ersättare, entledigad 31 augusti 2022. Ersattes av Matts Haglund från 1 oktober 2022.

Revisorer under 2022

- Anne Vadasz Nilsson, ordinarie revisor, entledigad 30 juni 2022. Ersattes av Lena Nyberg från 1 juli 2022.
- Helena Hallström Wredh, ordinarie revisor, entledigad 31 december 2022. Ersattes av Malin Bjerkhede från 1 januari 2023.
- Christer Johansson, kom in som ersättare 13 maj 2022 för en vakans.
- Ronnie Hedin, ersättare, entledigad 30 juni 2022. Ersattes av Clas Olsson från 1 juli 2022.



Trygghetsstiftelsen är den givna
aktören för omställning i staten

info@tsn.se

tsn.se

08 613 14 00

Regeringsgatan 67

111 56 Stockholm

