

Hållbarhets- rapport 2021



OMSÄTTNING

371

MKR (3,6%)

Andel av omsättning

Industribemanning	50%
Tjänstemannabemanning	22%
Rekrytering	11%
Skolbemanning	9%
Matchning	8%

Vårt löfte:
A good company

Vårt arbete handlar inte om att lyfta omsättning och säljsiffror, det handlar om att lyfta människor, företag och samhällen. Vi vill vara en förebild för det goda företagandet, där någons vinst inte förutsätter någons förlust. Vi vill bli vinnare genom att skapa vinnare.

Vår vision:
En bättre framtid

Vi går till jobbet, varje dag, i ambitionen att bidra till en bättre framtid: för våra kollegor, kandidater och kunder – och för de orter, städer och branscher vi verkar i.

Vår position:
Kolla med
Clockwork!

Vi vill att vårt varumärke ska vara det man tänker på, och tipsar andra om, oavsett om man vill få tag på hängivna medarbetare, komma vidare i sin karriär, höja betygen på verksamheten eller tillföra energi till stadens näringsliv.

INDUSTRIBEMANNING

TJÄNSTEMANNABEMANNING

REKRYTERING

SKOLBEMANNING

MATCHNING

145

ANSTÄLLDA

1750

KONSULTER

21

ORTER

Innehållsförteckning

Inledning	4
Så blev hållbarhetsarbetet en del av ledningsstrategin	6
Våra mål	10
Clockworks kunder är nöjdast i branschen	12
Kvalitets- och miljöledning	14
Strategiska samarbeten	16
Vår affärsmodell	20
Vår strategi	22
Hållbarhet kopplat till FNs mål	26
Vår klimatpåverkan enligt GHG-protokollet	28
Hållbar kompetensförsörjning	32
Fler kvinnor till industrin när Cibes Lift samarbetar med Clockwork	34
Utbildning i jämställdhet bidrar till att lyfta blicken	36
Göra skillnad och ge tillbaka	38
Motivation viktigast när McDonalds i Umeå rekryterar	40
Skolgång för nästa generation	42
Branschens bästa medarbetare	44
Den digitala skolan blev ny nisch	46
Ny kostym med satsning på ett nära ledarskap	46

Hej, det är vi som är Clockwork!

Vi går till jobbet, varje dag, i ambitionen att bidra till en bättre framtid: för våra kollegor, kandidater och kunder, och för de orter, städer och branscher vi verkar i.

Vi ser det som vår mission att i varje individ, varje situation, varje uppdrag och varje relation identifiera flera möjligheter. Med vår samlade kompetens, vårt breda nätverk och vårt individuella engagemang ska vi inspirera och stötta individer, projekt och processer så att dessa möjligheter realiseras.

Sedan starten 2012 har Clockwork vuxit till att ha verksamhet på 21 orter. Våra tjänster täcker allt från beman-

ning av industripersonal, tjänstemän och skolpersonal till rekrytering och matchning.

Vi vill använda entreprenörskapet och kraften i företagandet för att göra skillnad för människor i vår närhet och för miljön. För att vara säkra på att vi långsiktigt driver dessa frågor i rätt riktning presenterar vi för andra året i rad vår frivilliga hållbarhetsrapport. Inte för att vi måste, utan för att vi vill och för att vi kan.



**”Inte för att vi måste,
utan för att vi vill och
för att vi kan”**



Petter Lundgren, vd och Sofie Lambertsson, vice vd.

Reportage

Så blev hållbarhetsarbetet en del av ledningsstrategin

Precis som 2020 blev 2021 ett händelserikt år i Clockworks historia. Vi genomförde en organisationsförbättring för att få våra ledare att komma ännu närmare sina medarbetare. Men det största och viktigaste är att vårt hållbarhetsarbete gick från att vara ett projekt till en integrerad del av Clockworks verksamhet.

Allt börjar med hur vi leder och styr bolaget. Idag, jämfört med för drygt ett år sedan, har vi ett tydligare fokus på de frågor som skapar förändring. Det innebär bland annat att vi utvecklat vårt sätt att leda för att säkerställa att alla processer erbjuder jämställda sluturval. Det innebär också att vi tagit ett tydligare grepp om säkerhet

och arbetsmiljö, som varje vecka följs upp på våra lokala kontor.

I varje möte med våra kunder är målet att de ska vilja ge oss möjligheterna att rekrytera jämställt. Vi har ett stort fokus på att få in fler kvinnor i produktionsyrken, sam-

tidigt som vi jobbar på bred front för att öka urvalet av kvinnor i ledande positioner till våra chefsrekryteringar. Att vi utmanar våra kunder och deras kravprofil är en viktig del i det och något vi ser gör skillnad.

Ökad medvetenhet

Bara på några år har medvetenheten om frågorna kring jämställdhet och säkerhet ökat hos alla våra kunder. Våra kunders övergripande hållbarhetsarbete är prioriterat och det gör oss väldigt glada. Under 2021 har vi utbildat all vår personal i jämställdhet, mångfald och normkritik, där syftet är att alla medarbetare på Clockwork ska känna sig trygga med att ta upp frågan med våra kunder. Även i leverantörsled fortsätter vi att ställa krav. Vi har

ökat kraven på att våra kunder ska vara mer transparenta kring sitt hållbarhetsarbete och vi vill se hur deras miljöpåverkan ser ut. Varje år gör vi en leverantörsutvärdering för att säkerställa att vi bara jobbar med leverantörer som tar sitt hållbarhetsarbete på allvar.

Mot minskade utsläpp

Även om den sociala hållbarheten är prioriterad hos Clockwork arbetar vi också på alla sätt vi kan för att minska vår miljömässiga påverkan. Idag är 17 av våra 22 tjänstebilar eldrivna. Alla bilar vi köpt under 2021 är elbilar, samtidigt som vi satsat mycket på att bygga ut laddinfrastrukturen på alla våra kontor. De fem bilar som fortfarande drivs på diesel körs i norra Sveriges inland,

”I varje möte med våra kunder är målet att de ska vilja ge oss möjligheterna att rekrytera jämställt”



därför har vi valt att behålla dem av praktiska skäl tills infrastrukturen byggts ut ytterligare även där. I och med vår ökade elanvändning har vi också upphandlat ett nationellt elavtal som säkerställer att alla våra kontor använder grön el från förnybara källor.

I så hög utsträckning som möjligt väljer vi tåg som färd-sätt. På alla våra kund- och personalaktiviteter har vi också tagit beslut om att välja bort kött på menyn. Det är ett enkelt sätt att inspirera till förändring och göra skillnad.

Ett närmare ledarskap

Nu börjar vi kunna skörda frukten av den stora organisationsförbättringen vi genomförde under 2021. Det har bland annat gett oss ett närmare ledarskap, där all personal nu har en lokal chef. I grund och botten är det en viktig arbetsmiljöfråga, men det ger oss också bättre förutsättningar att kvalitetssäkra vårt hållbarhetsarbete.

Petter Lundgren, vd
Sofie Lambertsson, vice vd

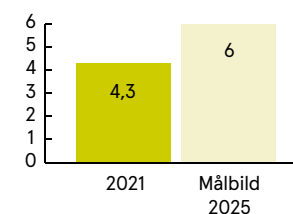
Våra mål

Våra hållbarhetsmål visar vägen för vad vi vill åstadkomma och är en del av hur vi leder bolaget. Många perspektiv kan påverka målens utfall men målen följs kontinuerligt upp och är en central del i alla våra medarbetares arbetsdag. Här visar vi en överskådlig bild av de mål vi jobbar mot.

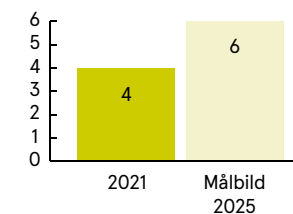


Fokusområde #1: Hållbar kompetensförsörjning

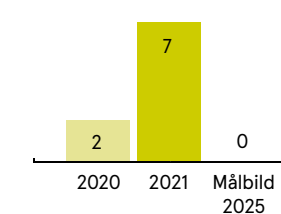
Samtliga kunder ska uppleva en ökning i produktivitet sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.



Samtliga kunder ska uppleva en ökad förståelse för jämställdhet och mångfald sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.



0 olycksfall* på våra arbetsplatser.



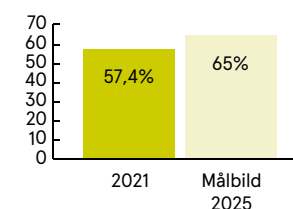
(*En skada som kräver sjukhusvård och renderar i sjukfrånvaro)

100% av chefsrekryteringar ska ha ett jämställt sluturval.

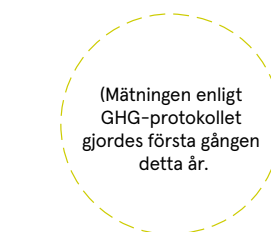


Fokusområde #2: Göra skillnad och ge tillbaka

65% av alla deltagare inom matchning ska ha fått en sysselsättning inom 365 dagar.



Halvera våra utsläpp från energiförbrukning och transporter (GHG-protocol).

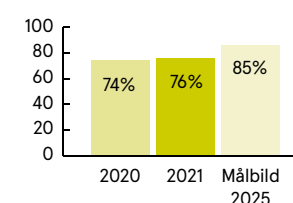


Varje marknadsområde eller kontor ska ha ett samarbete kopplat till lokal samhällsnytta.

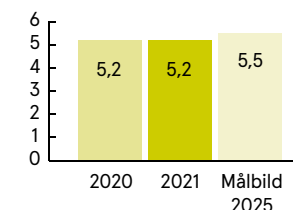


Fokusområde #3: Branchens bästa medarbetare

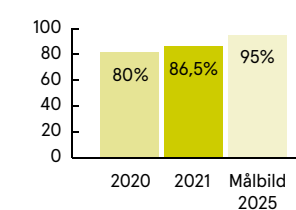
85% av våra medarbetare ska känna ett högt engagemang för företaget.



Vi ska ha över 5,5 av 6 på frågan "Hur väl uppfyller din konsultchef/rekryteringskonsult dina förväntningar på kompetensnivå?"



95% av våra kunder svarar 5 eller högre på frågan "Hur väl uppfyller Clockwork dina förväntningar på engagemang?"



Clockworks kunder är nöjdast i branschen



När Svenskt Kvalitetsindex presenterade resultatet av sin årliga kundnöjdhetmätning 2021 stod det klart att Clockwork har de nöjdaste kunderna i bemanningsbranschen. Clockwork toppar listan för 2021 med ett kundindex på 73,1, jämfört med snittet för branschen som ligger på 70,7. Det är den högsta notering sedan 2015.

– Att ha branschens nöjdaste kunder är ett mål vi satte upp på vårt femårsjubileum och det känns fantastiskt att vi lyckats med det bara fem år senare. Hela anledningen till att vi driver företag är att skapa ett värde för våra kunder och göra dem nöjda. Resultatet är ett kvitto på att vi har lyckats med det, säger Petter Lundgren, VD på Clockwork.

Frågorna som kunderna har fått svara på berör image, förväntningar, produktkvalitet, service, prisvärdhet, nöjdhet och lojalitet. Enligt Svenskt Kvalitetsindex, som utfört mätningen, präglas årets mätning av framtid och utveckling. Petter Lundgren är övertygad om att nyckeln till att bli bäst i Sverige inom dessa områden är bra personal och effektiva processer.

– Vi brukar säga att relationer är viktigare än transaktioner. Den fantastiska personal vi har på våra lokala kontor bygger långsiktiga relationer och lär sig att

förstå kundernas verksamheter och behov, vilket i sin tur skapar värde. Vi jobbar hårt med att säkerställa hög kvalitet och effektivitet i våra processer men hos oss är det människorna som gör den verkliga skillnaden. Det är på goda relationer vi bygger hela vår affär, säger Petter Lundgren.

Att ha Sveriges mest nöjda kunder är en milstolpe, men inget som för den sakens skull gör att man lutar sig tillbaka.

– Även om vi firar att våra kunder ger oss de högsta betygen i branschen visar mätningen också att vi har flera delar att jobba på. Vi fortsätter att växla upp vårt hållbarhetsarbete med fokus på att hjälpa våra kunder att rekrytera mer hållbart och jämställt. Ett mer hållbart näringsliv kommer under de kommande åren att vara den absolut viktigaste frågan både för oss och för många av våra framgångsrika kunder, avslutar Petter Lundgren.





Kvalitets- och miljöledning

Clockwork är en kvalitetsleverantör. Många av våra kunder väljer oss för att de önskar en hög kvalitet och servicegrad på vår leverans. För att säkerställa att all vår personal och alla våra kontor levererar samma höga kvalitet har vi ett gemensamt ledningssystem, det är certifierat och uppbyggt utifrån en kvalitets- samt miljöpolicy, i syfte att motsvara kraven i EN ISO 9001:2015 samt ISO 14001. Ledningssystemet fungerar som ett övergripande verktyg för vår ständiga förbättring.

Vi har fullt integrerat vårt hållbarhetsarbete i ledningssystemet som gäller för samtliga av Clockworks enheter. Att få samma upplevelse av oss på Clockwork och samma höga leveranskvalitet oavsett var i landet du befinner dig är något vi och våra kunder värdesätter. När vi definierar våra processer, gör vi alltid det utifrån det arbetssätt som är bäst – alltså det som ger kunden mest värde.

Vi är miljöcertifierade enligt ISO 14001 sedan 2018. En central del i certifieringsarbetet handlar om att analysera miljöaspekter. Vi har under året valt att mäta vår miljöpåverkan utifrån GHG-protokollet vilket är den mest vedertagna internationella redovisningsstandarden för att förstå, kvantifiera och hantera utsläppen av växthusgaser. När vi utvärderade dessa aspekter utifrån miljöpåverkan, identifierades tjänsteresor, värme och kyla på våra kontor och elförbrukning som våra mest betydande miljöaspekter utifrån negativ klimatpåverkan. Därför har

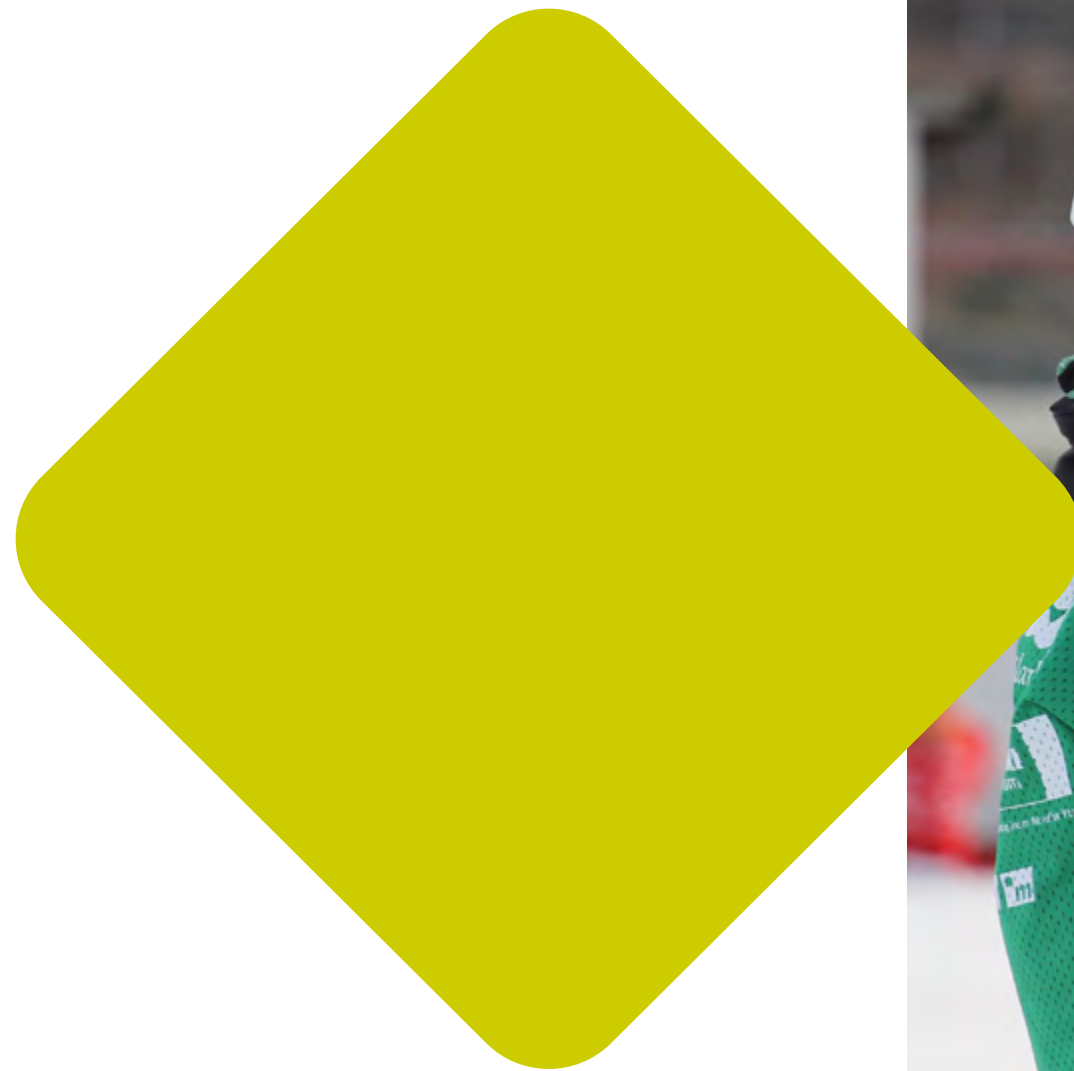
vi fortsatt vår resa mot en helt elektrifierad fordonsflotta samtidigt som vi förhandlat fram gemensamma gröna energiavtal på alla våra kontor.

Vi gör skillnad för att vi vill och för att vi kan – inte för att vi måste. Vi kan bidra med mer än vad ISO-standarderna kräver. Under 2021 har vi därför utvecklat och intensiverat vårt hållbarhetsarbete. Det har bland annat resulterat i den hållbarhetsrapport du nu läser. Vår ambition är att vara det självklara valet för alla som vill jobba för ett mer hållbart, jämställt och inkluderande näringsliv.

sbcert
SCANDINAVIAN BUSINESS CERTIFICATION
ISO 9001 / ISO 14001

SWEDAC
ACCREDITING
Ackred. nr. 10127
Certifiering av
ledningssystem
ISO/IEC 17021-1

Strategiska samarbeten



I alla situationer som tar människor, företag och föreningar till nästa nivå vill vi att Clockwork ska vara top of mind. Det kan vara i jakten på hängivna medarbetare, när det är dags att ta nästa steg i karriären eller när företag vill tillföra mer energi i det lokala näringslivet.

Hos oss finns därför inga vanliga sponsringsavtal. Vi ser sponsring som ett kraftfullt sätt att driva förändring, inte primärt som ett sätt att visa upp vårt varumärke. Vi stödjer föreningar och evenemang dels på lokal nivå, dels på nationell nivå när vi vill få kraft i att skapa ett mer hållbart och jämställt samhälle. Samarbeten görs också

för att stärka den lokala affären, men för att få så stor påverkanskraft som möjligt jobbar vi gärna med nationella avtal. Det är där vi anser att vi har störst möjlighet att driva förändring på många orter samtidigt. Här listar vi några exempel på våra strategiska partnerskap.



Svensk Elitbandy

Det nationella partnerskapet mellan Clockwork och Svensk Elitbandy inleddes 2021 och sträcker sig till 2023. Under 2022 kommer säsongens sista omgång i elitserien att fokusera på temat jämlikhet. Det innebär att alla åtta matcher som spelas i jämlikhetsomgången kommer att lägga fokus på lika villkor inom idrotten.





Brynäs IF

Clockworks samarbete med Brynäs är en viktig del i att långsiktigt och strategiskt utveckla damhockeyn i Gävleborgs län. Vi har sedan starten av vårt samarbete uttryckt tydliga önskemål om en utökad satsning på dam- och flickverksamheten och nu ser vi att det börjar ge resultat. Avtalet innebär bland annat att Clockwork är exklusiv HR-partner till Brynäs IF.



Team Thorengruppen

I de allra flesta fall är damidrotten sina egna största sponsorer, där utövaren får bidra med all sin lediga tid för att kunna idrotta på elitnivå. Att få ihop ett liv som kvinna och elitidrottare kan därför vara en utmaning utan rätt förutsättningar. Clockwork är ett stöd för Team Thorengruppen i sitt arbete att stärka jämställdheten mellan tjejer och killar på elitnivå. Utöver ekonomiskt stöd hjälper Clockwork spelarna med karriärcoachning och en karriär vid sidan av idrotten. Att jämställdhet ligger i Team Thorengruppens DNA är vad som gjorde att Clockwork valde att gå in som strategisk partner.

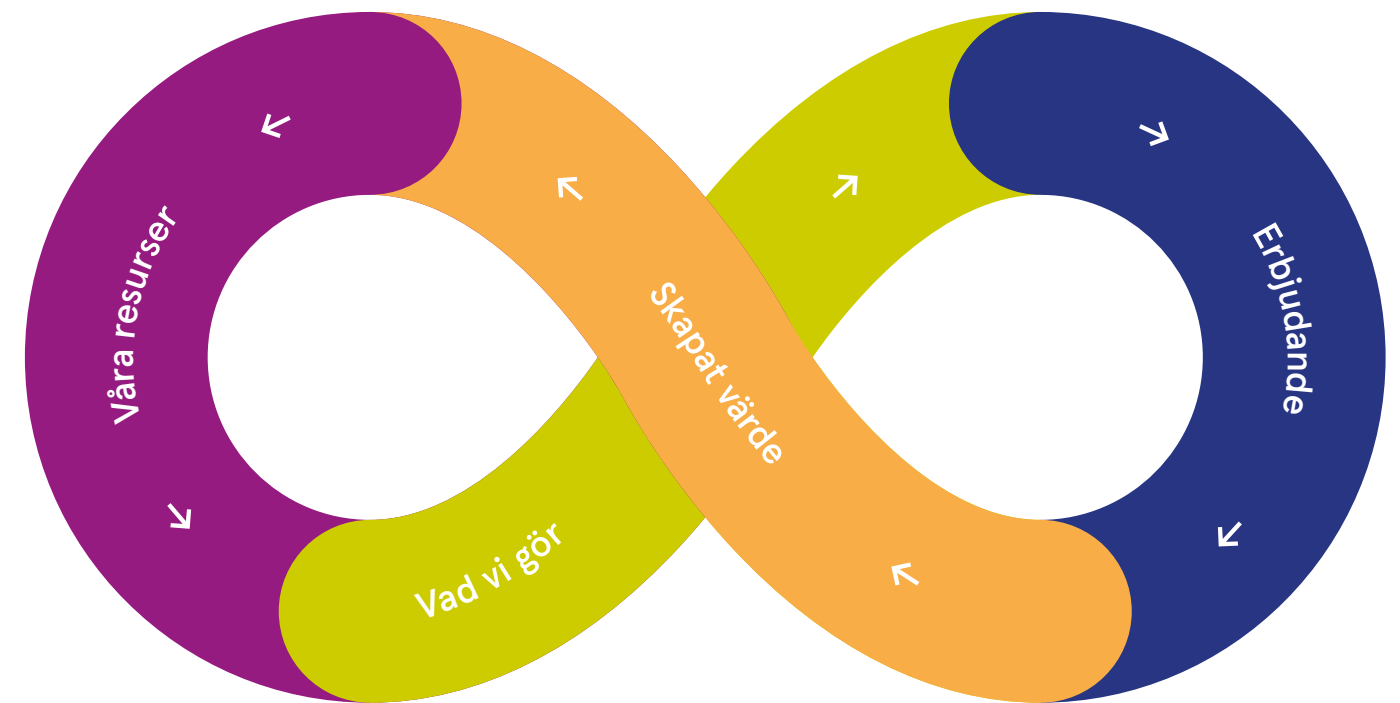


Vasaloppet

Clockwork och Vasaloppet är partners sedan 2017, där samarbetet främst handlar om rekrytering av ny personal till Vasaloppets organisation. Clockworks lokala närvaro i Mora och förståelsen för Vasaloppets förutsättningar banar väg för ett lyckat samarbete. Vasaloppet är en av de lokala drivkrafterna i Mora och att de finns och verkar just här gynnar både byar, föreningar, näringsliv och privatpersoner. Det är vi stolta över att vara med att bidra till!



Vår affärsmodell



Vi är okränkliga, enkla, tydliga, personliga och outtröttliga. Det innebär att vi gör saker istället för att prata om det. Det är det som ger oss kraften att fortsätta utvecklas. Eller som vi säger: People, Passion, Power.

People

Vi gillar människor, på riktigt. Vi vill få människor att växa. Vi tror på människors förmåga att prestera som bäst när de känner att de är en viktig del av en helhet och det i sig gör att arbetet känns meningsfullt och givande.

Passion

Vi är Clockwork. Vi gillar det vi gör och det smittar av sig på alla vi kommer i kontakt med, såväl kunder som kandidater. Vi ger alltid det lilla extra och det vet och känner alla som kommer i kontakt med oss.

Power

Vår företagskultur är vår viktigaste tillgång. I botten finns en djup kunskap om det vi håller på med både på nationell och lokal nivå. Vi kommer aldrig att vara företaget med de lägsta priserna, men vi kommer att vara företaget som bäst förstår kundens problem och kan föreslå en lämplig lösning. "Culture beats strategy – every time".

**People,
Passion,
Power!**

Våra resurser

Sociala relationer

- Lokala kunder & Kandidater
- Banker och databaser med Kandidater
- Nätverk med kvinnliga ledare
- Företagsrelationer

Tillverkat kapital

- 21 moderna kontor i centrala lägen
- Digitala system och plattformar

Intellektuellt kapital

- Varumärke & Företagskultur
- Kvalitets- och miljölednings-system
- Arbetsgivarvarumärke

Humankapital

- Intern personal och kulturbärare
- Chefer & Specialister
- Personal hos våra kunder – Konsulter
- Kandidater och de deltagare vi hjälper till nytt jobb

Vad vi gör

Vi hjälper företag och människor att växa och utvecklas

- Analysera och konsultera
- Identifiera och attrahera
- Bedöma och rekrytera
- Matcha och bemanna

Erbjudande

Hållbar kompetensförsörjning

- Chefsrekrytering
- Bemanning tjänstemän
- Bemanning kollektivanställda
- Rekrytering och Bemanning skola
- Matchning – Arbetsförmedling

Skapat värde

Samhälle

- Jämställt näringsliv
- Socioekonomisk förflyttning
- Inkludering och mångfald
- Stärka det lokala näringslivet

Kunder – Nöjda kunder genom

- Hållbar kompetensförsörjning
- Flexibel bemanning
- Jämställd och fördomsfri rekrytering
- Ökad produktivitet och ekonomisk tillväxt
- Säkerhet och förbättrad arbetsmiljö
- Stärkt arbetsgivarvarumärke

Medarbetare

- Rätt jobb och karriärutveckling
- Meningsfullt arbete
- Schyssta arbetsvillkor
- Växa och utvecklas på jobbet
- Attraktiv arbetsgivare

Vår strategi

Förväntningar och behov från våra leverantörer, kunder och samarbetspartners är grunden i hela vårt hållbarhetsarbete. För att fortsätta vara relevanta på marknaden är det av yttersta vikt att vi hela tiden ökar förståelsen för våra intressenter.

Intressentdialoger

Under 2020 satte vi den strategiska riktningen tillsammans med våra intressenter. Med workshops som verktyg tog vi reda på vad våra kunder och medarbetare anser är viktiga prioriteringar för att vi ska vara en attraktiv arbetsgivare och leverantör i framtiden. Vid olika tillfällen fick medarbetare och kunder prioritera bruttolistan. Analysen gjorde vi sedan med hänsyn till vilka risker och möjligheter vi har bäst förutsättningar att påverka, i relation till hur viktiga de är för våra intressenter. De sammantaget viktigaste frågorna identifierades till Attraktiva arbetsvillkor, Arbetskraft & Kompetens, Mångfald, Jämställdhet & Icke diskriminering, Varumärkeskännedom samt Hälsa & välbefinnande. Dessa områden värderades högt av samtliga intressegrupper och ligger till grund för vår väsentlighetsanalys. Sammantaget är all input viktig för vår fortsatta utveckling, där vi alla kan fortsätta utvecklas genom en öppen dialog.

Under 2021 ställde vi frågan till kunder om hur deras krav på hållbarhet kommer att se ut i framtiden. Det vi kan konstatera genom den input vi får är att prioriteringsordningen fortsatt är relevant och att vikten av jämställdhet och säkerhet på jobbet är de två enskilt viktigaste frågorna i den närmaste framtiden.

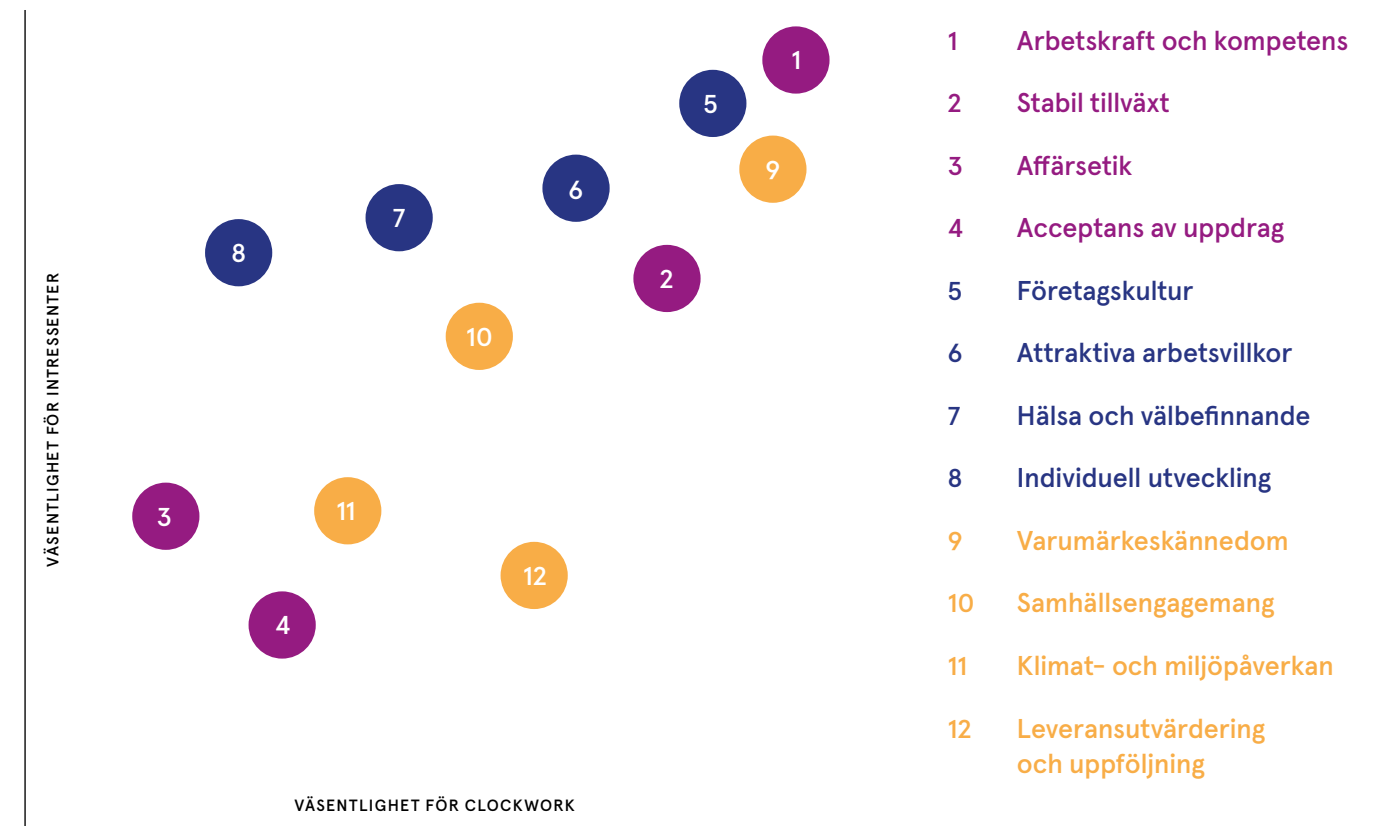
Väsentlighetsanalys

Vi behöver kontinuerligt göra olika prioriteringar för att fokusera på det som är väsentligt för Clockworks hållbarhetsarbete. Därför har vi tagit fram en väsentlighetsanalys som hjälper oss att navigera bland intressenternas förväntningar, omvärldens krav och de risker och möjligheter som finns för vår verksamhet. Dessa analyser genererade en bruttolista bestående av potentiella risker och möjligheter för Clockwork.

Listan utgår ifrån branschen som helhet, vår affärsmodell och intressentkraven som också har en tydlig koppling till FN:s globala mål. Matrisen visar tolv hållbarhetsfrågor som våra intressenter anser vara de mest väsentliga för Clockwork.

Analysen tar hänsyn till vilka områden som vi har störst möjlighet att påverka i relation till hur viktiga de är för våra intressenter. För att vi ska kunna arbeta fokuserat och strategiskt med hållbarhet har vi analyserat våra mest väsentliga hållbarhetsområden utifrån ett ekonomiskt, socialt och miljömässigt perspektiv. Med utgångspunkt i väsentlighetsanalysen och våra 12 prioriterade hållbarhetsfrågor har vi utformat vår strategi. Alla aspekter i matrisen är viktiga men prioritering har gjorts baserat på vart vi kan göra mest skillnad både för kunder, samhälle och medarbetare.

Väsentlighetsanalys



Väsentlighetsanalysen hjälper oss att navigera bland intressenternas förväntningar, omvärldens krav och de risker och möjligheter som finns för vår verksamhet.

”Vikten av jämställdhet och säkerhet på jobbet är de två enskilt viktigaste frågorna i den närmaste framtiden”



Globala målen och Agenda 2030 är den mest ambitiösa överenskommelsen för hållbar utveckling som världens ledare någonsin har antagit. I begreppet hållbar utveckling integreras de tre dimensionerna av hållbarhet: social, ekonomisk och miljömässig.

Clockwork ska vara med och bidra till en hållbar utveckling. Det innebär att vi vill göra vad vi kan för att minska vår egen klimatpåverkan och öka vår positiva inverkan på de vi möter i vår egen verksamhet och i vår värdekedja.

Genom att jobba med frivillig hållbarhetsrapportering säkerställer vi att vi strategiskt och långsiktigt driver hållbarhetsfrågan i rätt riktning. Modellen för vårt strategiska hållbarhetsarbete är uppdelat i tre fokusområden – Hållbar kompetensförsörjning, Göra skillnad och ge tillbaka samt Branschens bästa medarbetare.

Agenda 2030

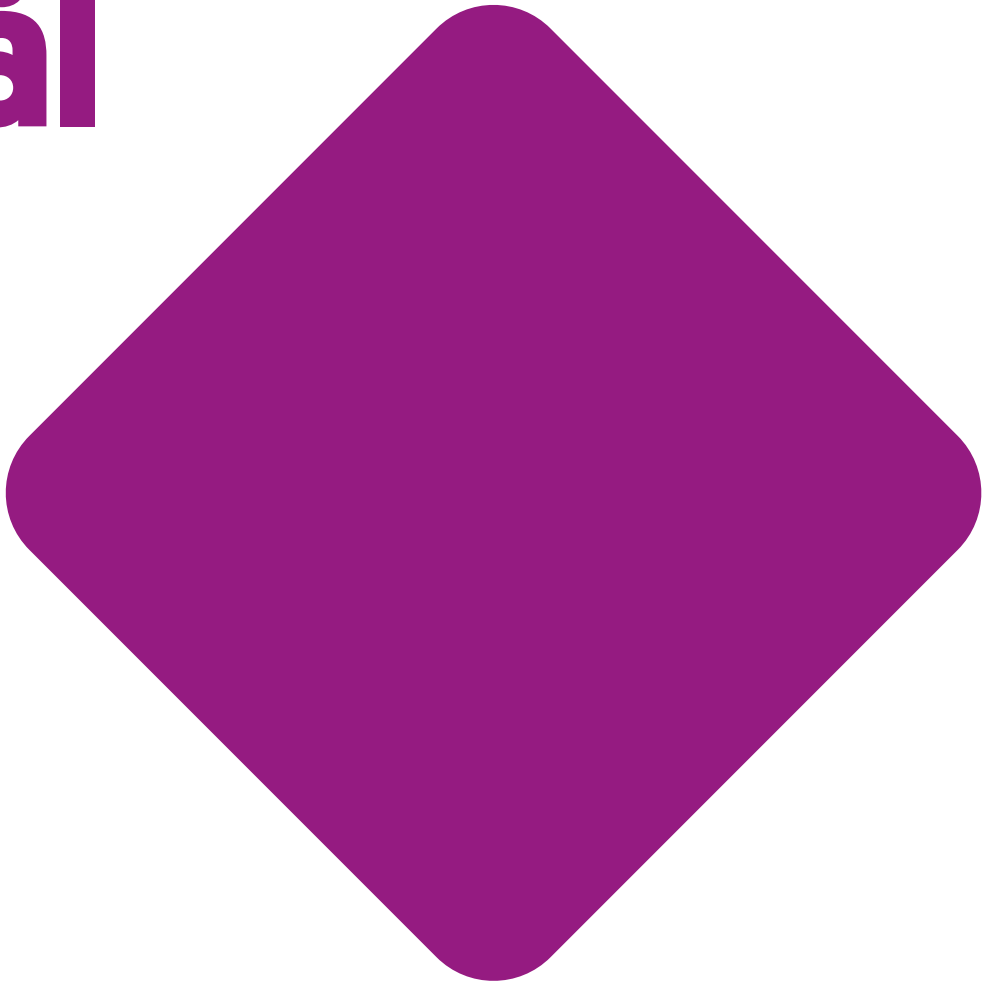
FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling, även kallad Agenda 2030, är den hittills mest ambitiösa globala agendan som ska leda världen mot en mer hållbar utveckling. Utifrån

Clockworks verksamhet har vi gjort en kartläggning av vilka utav dessa 17 mål där vi ser att vi kan vara med och bidra. De mål som identifierats som mest väsentliga för Clockwork är mål 5, 8, 10 och 13. Mål 5 och 10 är direkt kopplad till vårt uppdrag där vi genom upplysning, tillgänglighet och kunskap skapar lönsamhet och konkurrenskraft genom kompetensförsörjning för ett mer jämställt, inkluderande och hållbart näringsliv.

Mål 8 och 12 påverkar vi genom vår resursanvändning och vår påverkan i värdekedjan genom leverantörsutvärderingar och uppföljningar. Samtidigt har mål 8 en direkt koppling till våra medarbetare och vår ambition att ha de bästa medarbetarna. Läs mer om hur vi jobbar med dessa frågor under respektive fokusområde.



Hållbarhet kopplat till FNs mål



Fokusområde #1 Hållbar kompetens- försörjning

Där vi verkar skapar vi lönsamhet och konkurrenskraft genom kompetensförsörjning för ett mer jämställt, inkluderande och hållbart näringsliv.

Fokusområde #2 Göra skillnad och ge tillbaka

Vi gör skillnad genom att hjälpa människor från utanförskap till innanförskap. Vi tar ansvar för vår värdekedja och är en möjliggörare för en hållbar utveckling för vårt lokalsamhälle.

Fokusområde #3 Branschens bästa medarbetare

Vi har ett ledarskap där alla chefer ger energi, bygger högpresterande team och säkerställer motiverade och engagerade medarbetare. Våra värderingar och vårt ledarskap säkerställer att vi har branschens allra bästa medarbetare.

Handlingsplan för vårt hållbarhetsarbete

Vårt bidrag till hållbar utveckling	5 JÄMSTÄLLDHET 	8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT 	10 MINSKAD OJÄMLIKHET 	13 BEKÄMPA KLIMAT-FÖRÄNDRINGARNA 
	Våra fokusområden	Hållbar kompetens-försörjning - Jämställdhet och mångfald - Stabil ekonomi - Arbetsmiljö	Göra skillnad och ge tillbaka - Samhällsengagemang - Klimat och miljöpåverkan - Ansvar i värdekedjan	Branschens bästa medarbetare - Värderingsstyrd kultur - Engagemang och drivkraft - Förutsättningar att lyckas
	Långsiktiga mål (2030)	Innan 2030 ska alla våra kunder ha en jämställd representation i ledningsgruppen	Innan 2030 ska vi ha rustat 200 000 personer från utanförskap till innanförskap	Innan 2030 ska vi bli utsedda till branschens bästa arbetsgivare
	Kortsiktiga mål (2025)	- Samtliga kunder ska uppleva en ökning i produktivitet sedan de börjat jobba med Clockwork - Samtliga kunder ska uppleva en ökad förståelse för mångfald och jämställdhet sedan de börjat jobba med Clockwork 0 olycksfall på våra arbetsplatser 100% av chefsrekryteringar ska ha ett jämställt sluturval	65% av alla deltagare inom matchning ska ha fått en sysselsättning inom 365 dagar - Halvera våra utsläpp från energiförbrukning och transporter (GHG-protokollet) - Varje marknadsområde eller kontor ska ha ett samarbete kopplat till lokal samhällsnytta	85% av våra medarbetare ska känna ett högt engagemang för företaget - Vi ska ha över 5,5 av 6 på frågan "Hur väl uppfyller din konsultchef/rekryteringskonsulten dina förväntningar på kompetensnivå?" 95% av våra kunder svarar 5 eller högre på frågan "Hur väl uppfyller Clockwork dina förväntningar på engagemang?"
	Viktiga verktyg	- Alla våra konsulter ska genomgå Clockworks hållbarhetscertifiering - Genomförda jämställdhets- och mångfaldsworkshops med 100 av våra största kunder och prospekts	- Göra beräkningar utifrån GHG-protokollet - Elbil, gröna elavtal	- Ökad specialisering genom produktutbildning och förbättrad onboarding - Mer frekventa medarbetarundersökningar med hjälp av pulsmätningar - Aktiviteter kopplas direkt till resultatet - Fortsätta utbilda chefer i ledarskap



Vår klimat- påverkan enligt GHG- protokollet

Under 2021 har för första gången en kartläggning och beräkning genomförts av Clockworks klimatpåverkan i enlighet med den internationella standarden GreenHouse Gas Protocol, "GHG Protokollet".

GHG-protokollet är den mest erkända internationella standarden för att mäta, hantera och rapportera om sin verksamhets klimatpåverkan. Clockworks beräkningar är baserade på interna data från bolaget och från våra leverantörer, i kombination med generiska data och emissionsfaktorer från livscykelanalyser, databaser, vetenskapliga artiklar och publicerade studier.

I beräkningarna valdes en operationell ansats och ämnar ge en komplett bild av de utsläpp som vår verksamhet ger upphov till. Det övergripande resultatet från Clockworks klimatberäkningar redovisas i tabellen som följer, uppdelat utifrån GHG-protokollets indelning i tre olika "Scope". Vid framtagningen av data för vår miljöpåverkan har vi samarbetat med Grant Thornton.

Metod för klimatberäkningar

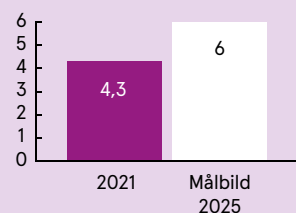
- **Scope 1** motsvarar direkta utsläpp av växthusgaser från verksamheten, vilket inkluderar förbränning av diesel och bensen i egna fordon. Utsläppssiffrorna ifrån egenägda fordon i Scope 1 har beräknats utifrån ett snitt på förbrukningssiffror av bensen, diesel och emissionsfaktorer, så kallat wheel-to-well (WTW), där Trafikverkets handbok för vägtrafikens luftföroreningar (2019) använts. Förbrukningssiffrorna kommer att följas upp årligen.
- **Scope 2** motsvarar indirekta utsläpp från inköpt el, värme och kyla som används i verksamheten samt laddningar av de elbilar som Clockworks fordonssflotta består av. Utsläpp i Scope 2 från el har beräknats genom leverantörsspecifika avtal för förnyelsebar energi, samt leverantörsspecifika data för energi som inte härstammar från förnyelsebara källor. Där specifika data inte fanns att tillgå har beräkningarna utgått från schabloner och beräknade snitt. Elbilars utsläpp beräknas i första hand utifrån faktiskt laddad energi (kWh) och i andra hand utifrån färdsträcka. Antagen elförbrukning för elbilar är då 0,15 kWh/km. Utsläpp från elbilar beräknas på samma som övrig elförbrukning, alltså i Scope 2.
- **Scope 3** motsvarar indirekta utsläpp i Clockworks värdekedja. För utsläpp i Scope 3 har Clockwork i första hand använt leverantörsspecifika data. Där specifika data inte fanns att tillgå har beräkningarna utgått från schabloner. Endast leverantören avseende IT-utrustning har kunnat bistå med exakta koldioxidekvivalenter som genererats å Clockworks vägnar. Utsläpp som härrör flygresor har baserats på angiven sträcka, multiplicerat med RFI-faktorn (Radioative Forcing Index, en faktor som används i beräkningarna för att inkludera den totala uppvärmningseffekten utöver CO2-utsläpp). Schablonberäkningar har gjorts vid uträkning av utsläpp från konsulttjänster, kontorsmaterial, arbetskläder och marknadsföringsmaterial. Destination samt antal rum har legat till grund för beräkningar av utsläpp kopplat till hotellvistelser i tjänst. Resultatet av beräkningarna visas i tabellen.

Utsläppskategori	Ton CO2e (2021)
Scope 1:	
Tjänstebilar	19,1
Scope 2:	
El (market-based)	14,2
Scope 3 Inköp av varor och tjänster:	
IT-utrustning	49,6
Arbetskläder	44,6
Kontorsmaterial	38,7
Marknadsföringsmaterial	8,6
Inköp av diverse tjänster	7,1
Scope 3 Tjänsteresor:	
Flyg+hotell	48,3
Summa utsläpp scope 3:	196,9
Summa Scope 1, 2 och 3 (market-based):	230,2

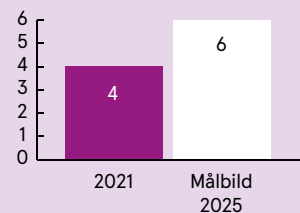


Clockworks hållbarhetsmål inför 2025

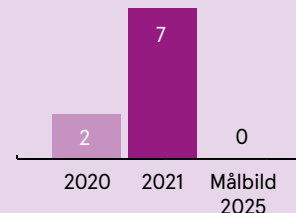
Samtliga kunder ska uppleva en ökning i produktivitet sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.



Samtliga kunder ska uppleva en ökad förståelse för jämställdhet och mångfald sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.



0 olycksfall* på våra arbetsplatser.



(*En skada som kräver sjukhusvård och renderar i sjukfrånvaro)

100% av chefsrekryteringar ska ha ett jämställt sluturval.



Fokusområde #1

Hållbar kompetensförsörjning

På Clockwork skapar vi lönsamhet och konkurrenskraft genom hållbar kompetensförsörjning för ett mer jämställt, inkluderande och välmående näringsliv. Med det menar vi att vi vill vara en partner till företag som tycker det är viktigt att lyfta fram hållbarhetsaspekten i kompetensförsörjningen.

Jämställdhet och mångfald

Att öka jämställdheten i organisationen är en av många viktiga delar i hållbar kompetensförsörjning. Vårt verktyg för att uppnå ett mer jämställt näringsliv är att hjälpa företag att få fler kvinnor i ledande befattningar genom rekrytering. På Clockwork drömmer vi om ett jämställt ägande i ledningsgrupper och styrelser i hela näringslivet. Eftersom 33 procent* av rekryteringarna norr om Dalälven görs av någon på Clockwork hoppas och tror vi att vi har stor potential att göra skillnad.

*Almega kompetensföretagens branschstatistik 2021.

Stabil tillväxt

Genom träffsäker och kompetensbaserad rekrytering vill vi hitta, intervju och presentera kandidater som har förståelse för de framtida hållbarhetsutmaningarna som våra kunder står inför.

Arbetsmiljö

Clockwork hanterar två olika sorters medarbetargrupper; vår egen interna personal och de drygt 700 konsulter vi sysselsätter hos våra kunder. Att alla våra medarbetare – såväl interna som externa – har en säker och trygg arbetsmiljö är A och O för att vi ska ha personal som trivs och vill stanna kvar. Vi tar fullt ansvar för arbetsmiljöarbetet och gör löpande riskanalyser hos våra kunder. För oss är det viktigt att vi tillsammans med våra kunder efterföljer rutiner och policys för bland annat fysisk och psykosocial arbetsmiljö för att säkerställa arbetsplatser helt fria från olycksfall.

Fler kvinnor till industrin när Cibes Lift samarbetar med Clockwork

För att bryta valda sanningar om vad ett industrijobb innebär krävs nya sätt att tänka. Hos hisstillverkaren Cibes Lift har antalet kvinnor i produktionen ökat efter att Clockwork innovativt letat nya kandidater, samtidigt som det stärkt Cibes arbetsgivarvarumärke.

Ett industrijobb följer med många förutfattade meningar som lever kvar sedan länge. Men mycket har hänt inom industrin under flera års tid, idag är det till stor del en högteknologisk verksamhet med fokus på service och laganda. Investeringar i robotteknik har bland annat eliminerat många fysiska moment.

– Hos oss trivs personer som gillar när det händer saker och som vill vara med på en tillväxtresa. Det krävs att vi varje dag vågar tänka nytt och testa nya metoder för att hela tiden bli lite bättre. Att jobba på Cibes är en möjlighet att få vara med och påverka ett företag som växer och som har fantastiska möjligheter att fortsätta investera. Här kan varje individ göra skillnad, säger Stina Lenströmer, produktionschef på Cibes Lift.

Cibes Lift har sina rötter i orten Järbo utanför Sandviken. I Järbo finns av förklarliga skäl ett begränsat utbud av kandidater vilket gör att man i många år varit öppna för att välkomna olika bakgrunder.

– Vi har länge insett att vi måste söka brett för att hitta kvinnor. Vi kan inte tänka att man måste ha jobbat inom industrin, som bilmekaniker eller som rörmokare för att

jobba hos oss. Idag har vi exempelvis en kvinna som tidigare jobbat som förskollärare men nu har sadlat om och jobbar som expert på vårt elsystem. Det finns massor av bra kandidater inom exempelvis vården, skolan och hantverksyrken, men som inte tänkt på industrin som en potentiell arbetsgivare, säger Stina Lenströmer.

Sedan 2015 har Clockwork och Cibes Lift samarbetat kring bemanning och rekrytering. Nyckeln till framgång ligger i starka relationer, där Clockwork har ett dedikerat kundteam med Linus Forslund i spetsen.

– Vi har fått förtroende att testa nya sätt att rekrytera och det har visat sig väldigt lyckat. Något vi konkret har gjort för att öppna för ett bredare urval är att utmana kravprofilen och fundera om det verkligen är nödvändigt med x antal års industrierfarenhet, eller om det kanske räcker med erfarenhet från exempelvis service, ledarskap, administration eller något helt annat, säger Linus Forslund, Affärsområdeschef på Clockwork.

För att hitta kandidater som kanske vanligtvis inte skulle ha sökt tjänsten hos Cibes Lift har Clockwork gjort en



Stina Lenströmer, Cibes Lift och Linus Forslund, Clockwork.

djupdykning i sin kandidatbas. Den är bred efter många års erfarenhet och flera hundra tusen genomföra rekryteringar.

– Det vi har gjort är att headhunta kandidater vi ser skulle passa på Cibes profil och presenterat tjänsten för dem. Det har lett till att vi anställt flera som passar perfekt för jobbet på Cibes, men som kanske aldrig skulle ha sökt tjänsten eftersom de inte tänkt sig en karriär inom industrin. Många av dem kommer från servicesektorn, vård- och omsorg och tjänstemannayrken, säger Linus Forslund, Affärsområdeschef på Clockwork.

Idag är fördelningen i produktion ungefär 70/30 mellan män och kvinnor. Det märks tydligt att det ger positiva effekter av att mixa arbetsgrupper, menar Stina.

– Att ha en bra fördelning mellan kön, personlighet, ålder och bakgrund skapar en härlig stämning och ett bra lagarbete.

Steg för steg får unga tjejer nya förebilder i kvinnor som jobbar inom industrin. Att det finns förebilder i en traditionellt sett mansdominerad bransch tror Stina är väldigt viktigt.

– Vi tror inte på att kvotera in utan vi väljer den som har bäst egenskaper, men vi vet också att vi måste leta lite mer aktivt för att hitta kandidater som inte är stereotypa. Det kommer att ta några år men på sikt tror jag att hela industrin kommer att uppnå 50/50 i fördelning mellan kvinnor och män.



”Mångfald ger ett bättre arbets-klimat för de anställda”

Maria Hulth
och David Flato
driver företaget
Jämställt.

Verksamhetscase – Hållbar kompetensförsörjning

Utbildning i jämställdhet bidrar till att lyfta blicken

I bemannings- och rekryteringsbranschen finns stor potential att göra skillnad för ett mer jämställt näringsliv. Det menar Maria Hulth och David Flato som driver företaget Jämställt. Under 2021 utbildade de all Clockworks personal i jämställdhet, mångfald och normkritik.

Varje dag träffar Clockworks medarbetare många företag, konsulter och kandidater. Det innebär att påverkanskraften för jämställda rekryteringsprocesser är stor.

– Det är en av faktorerna som är så roligt med Clockwork, att det är en bransch som har möjlighet att åstadkomma stor förändring, säger Maria Hulth.

David och Maria har drivit bolaget Jämställt sedan 2006. Sedan dess har synen på mångfald och jämställdhet förändras till det bättre. Överlag menar de att en modernare företagskultur växer fram.

– Mångfald ger ett bättre arbetsklimat för de anställda och leder också till bättre resultat. När chefer engagerar sig i frågan ger det också en större tyngd, säger David Flato.

Utbildning för Clockworks personal

Under 2021 utbildade David och Maria all personal på Clockwork i jämställdhet och normkritik. Några viktiga

verktyg som Clockwork fick med sig från utbildningen med David och Maria är bland annat att se över vilket språkbruk man använder i möten och vilka bilder man visar i sin kommunikation.

– Andra viktiga delar är hur man bemöter varandra och vilka högtider man firar i företaget. När det kommer till annonsering gäller det också att tänka på var man annonserar och vilka krav man ställer för tjänsten, säger Maria Hulth och David Flato.

Enligt Clockworks vd Petter Lundgren blev satsningen en stor succé.

– Vårt mål är att ge vår personal en trygghet i att prata om jämställdhet med våra kunder. Vi ska våga ifrågasätta våra kunder och utmana dem till att våga tänka i nya banor. Efter utbildningen är vi mer medvetna om hur vi kommunicerar, skriver annonser, intervjuar och gör urval. Det arbetet fortsätter under 2022, säger Petter Lundgren.

Göra skillnad och ge tillbaka

På alla våra orter där vi har matchningsverksamhet är vår ambition att förflytta personer från utanförskap till innanförskap. Innan 2020 vill vi hjälpa 200 000 personer in på arbetsmarknaden. Vi tar ansvar för vår värdekedja och är en möjliggörare för en hållbar utveckling för vårt lokalsamhälle.

Samhällsengagemang

Den lokala kraften är en av Clockworks styrkor. Det ser vi är framgångsrikt inte bara för oss själva utan också för att det bidrar till en levande landsbygd, då många av våra kontor ligger på mindre orter. Därför vill vi göra vad vi kan för att bidra på de orter där vi verkar, bland annat genom att stötta flera lokala idrottsföreningar. I alla våra samarbeten vill vi påverka för ett mer jämställt samhälle och lika villkor för kvinnor och män.

Klimat och miljöpåverkan

Under 2021 fortsatte vi elektrifiera vår fordonsflotta och sätta press för utökade laddmöjligheter hos våra hyresvärdar. Vi såg också över alla våra elavtal och bytte till en nationell leverantör som säkerställer el från förnybara källor på alla våra kontor.

Ansvar i värdekedjan

Vi väljer våra leverantörer utifrån hur aktivt de arbetar med hållbarhet. Det händer att vi tackar nej till samarbeten eller avslutar befintliga avtal om vi ser att vi inte delar samma värderingar om ett långsiktigt hållbart samhälle. För att ta reda på hur våra kunder och samarbetspartners arbetar med hållbarhet frågar vi varje år i våra leverantörsutvärderingar.

Tar ansvar för våra leverantörer

Genom att anlita oss som leverantör kan våra kunder vara säkra på att de får en ansvarsfull leverantörskedja.

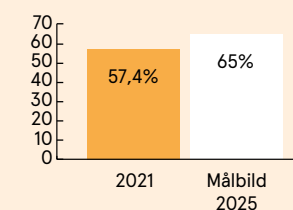


Clockworks hållbarhetsmål inför 2025

65% av alla deltagare inom matchning ska ha fått en sysselsättning inom 365 dagar.

Halvera våra utsläpp från energiförbrukning och transporter (GHG-protocol).

Varje marknadsområde eller kontor ska ha ett samarbete kopplat till lokal samhällsnytta.



(Mätningen enligt ghg-protokollet gjordes första gången detta år.)

(Mäts första gången 2022)

Motivation viktigast när McDonalds i Umeå rekryterar

Clockwork och McDonalds har mycket gemensamt. Båda vill bland annat bidra till hållbarhet genom mångfald och ser därför rekrytering som ett viktigt verktyg. I Umeå har samarbetet fungerat så bra att McDonalds rekommenderat Clockwork till fler enheter i restaurangkedjan.

När McDonalds var på jakt efter nya medarbetare till sin restaurang i Umeå City såg Clockworks affärsområdeschef Malin Nyström direkt att de sökte precis den typ av kandidater som Clockwork hade i sin kandidatbas. Malin kontaktade McDonalds för att höra om de kunde hjälpa till med att presentera några kandidater. Det som började som en vanlig rekrytering för McDonalds blev istället starten på ett nytt samarbete med Clockwork.

– Det fungerade så bra med kandidaterna som Clockwork förmedlade att vi gav anställning till en av killarna, Mohamed. En annan kandidat jag tyckte var väldigt bra är Sano, så honom bollade jag vidare till McDonalds i Ersboda som jag visste också behövde rekrytera, berättar Elsa Thunberg, restaurangchef på McDonalds i Umeå City.

Sagt och gjort – kort därefter fick även Ersboda fått en ny medarbetare i form av Sano.

– På McDonalds rekryterar vi främst på egenskaper, personlighet och arbetsglädje, inte vad de har för bakgrund och erfarenheter. De kandidater vi fick kontakt med via Clockwork stack verkligen ut på så sätt att de var drivna och ambitiösa, säger Christelle Sandström, restaurangchef på McDonalds i Ersboda.

Rusta & Matcha är Arbetsförmedlingens tjänst för individanpassat stöd på vägen mot arbete eller studier. Clockwork är en av leverantörerna som hjälper kandidater framförallt genom intervjuutbildning, jobbsökarmetodik och att ta fram ett relevant CV.

– Via programmet har vi kontakt med flera motiverade kandidater som av olika anledningar söker ny sysselsättning. En del har bristande kunskaper i det svenska språket och står därför en bit ifrån arbetsmarknaden. Både vi och McDonalds värderar mångfald högt, därför passar vårt samarbete så bra, säger Malin Nyström på Clockwork.

Innan Clockwork presenterade Mohamed och Sano för McDonalds hade Malin kartlagt vad de hade för bakgrund och vad de motiveras av. Hon hade också grundligt undersökt vad McDonalds söker hos framtida medarbetare.

– För oss är det viktigt att de som jobbar här fungerar bra i team och kommer med glädje till jobbet. För det behöver du inte ha mycket erfarenhet eller kunna språket, det mesta lär du dig på jobbet, menar Christelle Sandström.

– Det märktes att Clockwork hade tagit sig tid till att searcha fram bra kandidater redan vid vårt första möte, säger Elsa Thunberg.



Att lägga tid på att ta reda på vad såväl kandidater som arbetsplatser tycker är viktigt är en del av Clockworks strategi vid samtliga rekryteringar.

– Grundläggande bakgrundarbete genomför vi alltid för att vi ska känna oss trygga med att matchningen blir så bra som möjligt även i ett långsiktigt perspektiv.

Mohamed som började på McDonalds i Ersboda kom ett tag efter rekryteringen förbi med kakor för att tacka och det gjorde mig så glad. Jag får så mycket värme i den här rollen och det känns helt fantastiskt att rekryteringen blev så bra för alla inblandade, säger Malin Nyström på Clockwork i Umeå.

Skolgång för nästa generation

Att stärka kvinnors position och rättigheter – inte bara lokalt utan även internationellt – är en fråga som ligger Clockwork varmt om hjärtat. Därför är Clockwork stolt partner till Zelmerlöv & Björkman Foundation, som arbetar för att fler unga flickor i Kenya ska få chans att utbilda sig och nå sina drömmar.

Trots att det är en mänsklig rättighet att gå i skolan är det fortfarande 138 miljoner ungdomar som inte gör det idag. Zelmerlöv & Björkman Foundation jobbar på bred front för att fler ska få möjlighet till skolgång, bland annat genom Kenswed Academy som består av en gymnasieskola, ett internat, ett stipendieprogram till högre utbildning och en mödra- och hälsovårdsklinik. Just nu färdigställs även en yrkesskola för studier som ska leda direkt till arbete och försörjning.

Clockwork är partner till Zelmerlöv & Björkman Foundation sedan januari 2021.

– Unga flickor i Kenya har länge varit en utsatt grupp, men extra hårt har de drabbats under pandemin. Barnarbete, bortgifte, oönskade graviditeter, missbruk och

prostitution är tyvärr vardag för många. Målet med vårt samarbete är att vi vill bidra till att organisationen kan skapa förutsättningar för fler att gå i skolan eftersom vi ser att det gör en enorm skillnad för dessa unga människors framtid, säger Clockworks vd Petter Lundgren.

När Zelmerlöv & Björkman Foundation under hösten 2021 auktionerade ut en skulptur skapad av konstnären Caroline Tamm lade Clockwork det högsta budet. Pengarna gick oavkortat till stiftelsens arbete i Kenya.

– Skulpturen föreställer en hornbeklädd kvinna och representerar styrka, mod och kvinnlighet. Den pryder just nu vårt kontor i Stockholm och påminner oss om att det går att göra skillnad, säger Petter Lundgren.



Foto: Frida Ström

Branschens bästa medarbetare



Vår personal är det viktigaste vi har och grunden till vår framgång. Att vi jobbar tillsammans som ett team och att alla individer får de bästa förutsättningarna för att bidra och vara sitt bästa jag är viktigt.

Värderingsstyrd kultur

Det värderingsdrivna ledarskapet är fundamentet i vårt arbete med att ha branschens bästa medarbetare. Clockworks ledarskap kännetecknas av chefer som ger energi, bygger högpresterande team och säkerställer motiverade och engagerade medarbetare.

Engagemang och drivkraft

Vi vill få människor att växa och axla ett stort eget ansvar. Över tid ser vi att det inte bara är schysst mot medar-

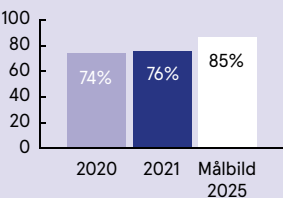
tarna, det är också lönsamt för bolaget när alla gör det de vill och kan allra bäst.

Förutsättningar att lyckas

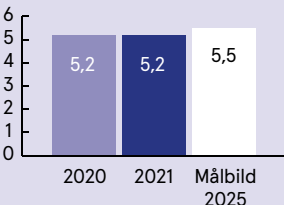
En av våra viktigaste drivkrafter är att ha en verksamhet där alla jobbar tillsammans. "Jaget för laget" dels för våra kunder och dels för vår gemensamma framgång. Att hjälpas åt, arbeta som ett lag och på varje ort vara nära varandra och våra kunder är en viktig konkurrensfördel.

Clockworks hållbarhetsmål inför 2025

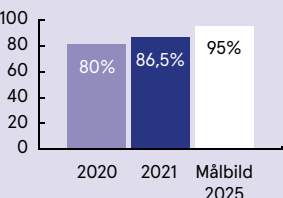
85% av våra medarbetare ska känna ett högt engagemang för företaget.



Vi ska ha över 5,5 av 6 på frågan "Hur väl uppfyller din konsultchef/rekryteringskonsulten dina förväntningar på kompetensnivå?"



95% av våra kunder svarar 5 eller högre på frågan "Hur väl uppfyller Clockwork dina förväntningar på engagemang?"





Verksamhetscase – Branschens bästa medarbetare

Den digitala skolan blev ny nisch

När coronapandemin slog till drabbades många av Sveriges skolor hårt. Över en natt tvingades lärare, rektorer och skolledare in i en digital värld som för många var outforskad. Men med hjälp av Clockwork kunde flera skolor höja sin digitala beredskap och snabbt ställa om till både distans- och fjärrundervisning.

2021 blev precis som 2020 ett annorlunda år, även för Clockwork. Men medan många andra branscher gick ner gick Clockworks affärsområde Skolbemanning & Rekrytering istället upp, eftersom behovet av lärare plötsligt ökade i takt med att fler sökte sig till vuxenutbildningar där all utbildning skedde på distans.

– 2021 blev ett rekordår för oss, vi har aldrig haft så många lärare ute på uppdrag. Som tur är var vi förberedda eftersom vi redan sedan innan sitter på ett stort nätverk av erfarna lärare, rektorer och skolledare som både vill och har erfarenhet av distansundervisning, säger Fred Hussein, Produktchef skola, Clockwork.

Webbseminarium i distansundervisning

Clockwork har lång erfarenhet av både distans- och fjärrundervisning, bland annat eftersom en av Clockworks största kunder är en skolkoncern som helt och hållet baserar sin verksamhet på digitala lösningar. Dessutom har all personal inom Skolbemanning själva erfarenhet av att jobba som lärare och skolledare. Därför kändes det självklart att vid inledningen av pandemin erbjuda det kostnadsfria webbseminariet "Lyckas med distansundervisningen". Föreläste gjorde lärarna Malin Sahlström och Helena Matsdotter som båda är vana vid att undervisa på fjärr och distans.

– Intresset blev otroligt stort. Vi hade cirka 100 uppkopplade enheter och vid varje kamera satt hela lärarlag, så totalt deltog cirka 1000 lärare från hela Sverige. Vi blev helt överväldigade och det kändes fantastiskt att kunna bidra med lite kunskap i den osäkra tiden vi befann oss i.

Digitala elevhälsoteam

En direkt effekt av coronans intåg är specialpedagogernas arbetssätt. Till följd av pandemin gick det inte längre att följa upp eleverna genom fysiska träffar vilket gjorde att digitala lösningar för kvalitetssäkring och dokumentation blev helt nödvändiga. Under hela 2021 ledde det bland annat till att efterfrågan på specialpedagoger blev enormt.

– Vi har elevhälsopersonal som suttit på en ort men som hjälpt skolor både i andra svenska städer och utomlands. Att jobba digitalt har fungerat över förväntan både för pedagogerna, eleverna och rektorerna, säger Cilla Edrén, regionchef på Clockwork.

Cilla är förutom legitimerad lärare och rektor, även specialpedagog med lång erfarenhet av elevhälsoarbete. Hon menar att ett digitalt arbetssätt suddar ut de geografiska gränserna och sätter större fokus på kompetensen.

– Det här är absolut ett arbetssätt som jag tror kommer leva kvar även om skolorna öppnat upp igen. Det som gör mig gladast är att eleverna får den hjälp de har rätt till på ett mer tillgängligt sätt än tidigare. Vissa moment behöver såklart fortfarande genomföras fysiskt men mycket av specialpedagogernas arbete går alldeles utmärkt att göra på distans. Det har bland annat lett till att det blivit enklare att fånga upp elever som är i behov av extra stöd, säger Cilla Edrén.

Ny kostym med satsning på ett nära ledarskap

En stark kultur och en tydlig ledarfilosofi ska ta Clockwork till nästa nivå. Det är ambitionen med den organisationsförbättring som stod i fokus under hela 2021. "En avgörande investering i medarbetarna", menar Sofie Lambertsson, ny vice vd på Clockwork.

Clockworks 2021 präglades till stor del av en utvecklingsresa. Målsättningen var att ge medarbetarna de bästa förutsättningarna att bli sitt bästa jag på jobbet, genom att säkerställa att varje ledare kommer närmare sin personal.

– Vår lokala förankring har alltid varit vår styrka och det fortsätter vara bland det viktigaste vi har. Samtidigt vill vi att alla medarbetare ska känna att de är en del av något större. Det tror jag att vi lyckas med om vi har ledare som är fysiskt närvarande så ofta som det bara går, säger Sofie Lambertsson som nu axlar rollen som vice vd.

En direkt effekt av det senaste årets förändringsresa är att varje tjänsteområde har utsedda produktchefer vars uppdrag är att främja respektive affär. Syftet är att få bättre förutsättningar att samarbeta gränsöverskridande.

– Att vi har sett över hela vår struktur har varit ett intensivt arbete och äntligen märker vi effekt. Det här är ett sätt att låta de strategiska frågorna ta större plats, menar Sofie Lambertsson.

För att säkerställa att den interna kulturen hänger med på tillväxtresan kliver Cilla Edrén in i rollen som ansvarig för frågor som rör people and culture. Cilla har jobbat med ledarskapsfrågor och organisationsutveckling i många år innan hon började på Clockwork.

– Frågan om hur vi värnar om vår företagskultur får aldrig stanna i ledningsgruppen, den ska vara levande hela vägen. Regelbundna medarbetarundersökningar är ett viktigt forum där vi tar allas röst på allvar. Vi behöver bygga in vår företagskultur redan i onboarding av nya kollegor och därefter av utveckling av befintliga medarbetare för att säkerställa att hela bolaget jobbar åt samma håll, säger Cilla Edrén.

Som medarbetare, kund, kandidat och leverantör till Clockwork ska den starka företagskulturen kännas. Oavsett kontor eller sammanhang ska Clockwork-andan prägla alla sammanhang.

– På Clockwork ger vi det lilla extra i varje bemötande. För att behålla den kulturen satsar vi på att få cheferna inspirerande eftersom vi vet att de har en direkt påverkan på medarbetarnas arbetsmiljö. Det gör vi bland annat genom att bygga vidare på en ledarskapsutbildning som säkerställer att alla chefer har en gemensam plattform att stå på.

Att skapa förutsättningar för engagemang tror vi är helt avgörande för att vi ska kunna fortsätta attrahera branschens bästa medarbetare. Har vi det så avspeglar det sig också i kundmötet, säger Cilla Edrén.







5

JÄMSTÄLLDHET



13

BEKÄMPA KLIMAT-
FÖRÄNDRINGARNA



8

ANSTÄNDIGA
ARBETSVILLKOR
OCH EKONOMISK
TILLVÄXT



10

MINSKAD
OJÄMLIKHET



Trycksak
3041 0965

