



Hållbarhets- rapport 2022

OMSÄTTNING
469
MKR (3,07%)

Andel av omsättning / TB2

		TB2
Industribemanning	50,5 %	29,2 %
Tjänstemannabemanning	26,6 %	20,8 %
Skolbemanning	6 %	5,5 %
Rekrytering	10,7 %	27,7 %
Matchning	4,6 %	13,4 %
Övriga	1,6 %	3,4 %

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

155 ANSTÄLLDA
2 470 KONSULTER
20 ORTER
100% HÄRLIGA KOLLEGOR

Innehållsförteckning

Inledning.....	4
Det handlar inte bara om ett jobb, det handlar om en bättre framtid.....	6
Våra mål	8
Branschens nöjdaste kunder – för andra året i rad!.....	10
Kvalitets- och miljöledning.....	12
Code of conduct.....	14
Vår affärsmodell	18
Vår strategi.....	20
Clockwork Stories.....	24
Handlingsplan för vårt hållbarhetsarbete	26
Hållbar kompetensförsörjning.....	28
Clockwork bidrar till att Atlas Copco når sina jämställdhetsmål	32
Hållbarhetsturné synliggör ojämställdheten i näringslivet	34
Göra skillnad och ge tillbaka.....	36
UKK – en dynamisk miljö som passar David perfekt.....	42
40 par Clockworkskidor ska locka fler att prova på skidåkning.....	44
Branschens bästa medarbetare	46
Hållbar rekrytering av skolledare	50
Finns drivkraft finns möjlighet att växa.....	52

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 20 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 nu för tredje året i rad vår frivilliga hållbarhetsrapport. Inte för att vi måste, utan för att vi vill och för att vi kan.





Petter Lundgren, vd

Det handlar inte bara om ett jobb, det handlar om en bättre framtid.

Att ha planer och visioner och sätta mål i en hållbarhetsrapport är enkelt, det svåra är att få en hel organisation att varje dag jobba för att vi ska nå våra hållbarhetsmål. Det är svårt och utmanande att anamma nya arbetssätt och att få varje anställd att gå den extra kilometer som krävs.

Att vara ett hållbart företag och driva hållbara förändringar i näringslivet har varit viktigt för oss sedan vi startade Clockwork för tio år sedan. De senaste åren har vi jobbat strukturerat, certifierat oss och börjat rapportera på vårt hållbarhetsarbete. För varje år som jag jobbar med detta inser jag hur mycket extra jobb som krävs för att få vårt hållbarhetsarbete att genomsyra allt vi gör. Vi har länge haft visioner, men det är först nu vi har en organisation på plats som gör skillnad på riktigt varje dag. Det är när vi lyckas frigöra kraften hos människor som vi kan förbättra matchningen på arbetsmarknaden, öka jämställdhet och jämlikhet och minska utanförskapet i samhället.

Vår vision är "en bättre framtid..." för våra kunder, för alla de som jobbar för oss nu och de som ska jobba för oss i framtiden och för samhället i stort. Vi vill använda kraften i entreprenörskapet och företaget till att

driva positiv förändring och mycket av det börjar med ett jobb. Under året som gått har vi bidragit till att 3 872 personer har fått ett nytt arbete. Nästan fyra tusen personer som gått från något av våra kontor med ett anställningskontrakt i handen och ett hopp om en bättre framtid, att få bidra på arbetsmarknaden, nya kollegor, lön och semester. Grunden i den sociala hållbarheten börjar med att alla som kan, har ett jobb. Men det räcker inte, vi strävar efter att ta det ett steg till. Vi vill att arbetsmarknaden ska vara trygg och säker, fri från diskriminering och jämställd på alla nivåer. Vi vet att vi vill och kan göra skillnad och därför har vi som mål att ingen ska göra sig illa på jobbet och att alla våra kunder ska ha jämställda ledningsgrupper. Det handlar inte bara om ett jobb, det handlar om en bättre framtid.

Petter Lundgren, vd

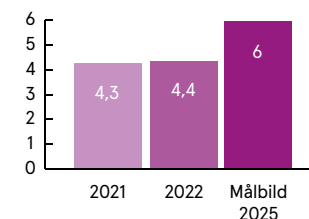
Våra mål

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.

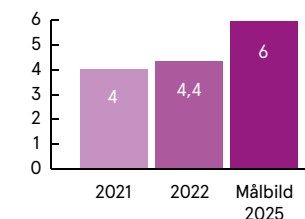


Fokusområde #1: Hållbar kompetensförsörjning

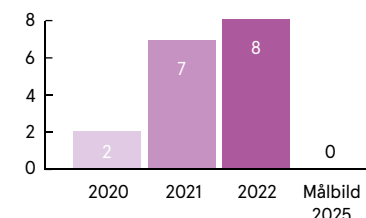
Samtliga kunder ska uppleva en ökning i produktivitet sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.



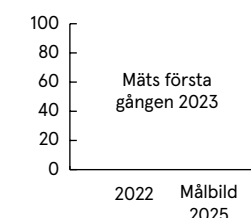
Samtliga kunder ska uppleva en ökad förståelse för jämställdhet och mångfald sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.



0 olycksfall* på våra arbetsplatser.



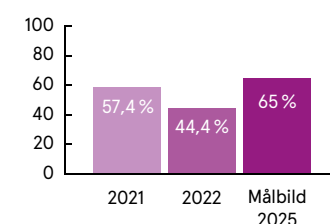
100 procent av chefsrekryteringar ska ha ett jämställt sluturval.



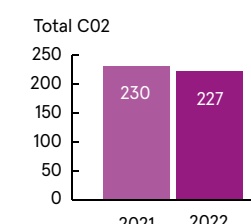
(*En skada som kräver sjukhusvård och renderar i sjukfrånvaro)

Fokusområde #2: Göra skillnad och ge tillbaka

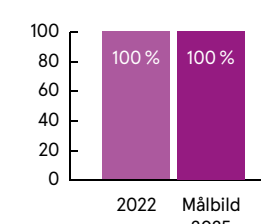
65 procent av alla deltagare inom matchning ska ha fått en sysselsättning inom 365 dagar.



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

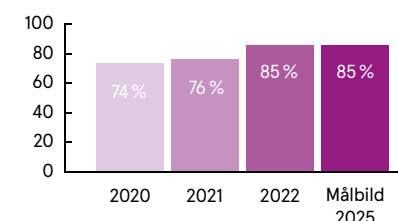


Varje marknadsområde eller kontor ska ha ett samarbete kopplat till lokal samhällsnytta.

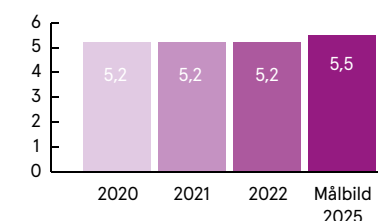


Fokusområde #3: Branchens bästa medarbetare

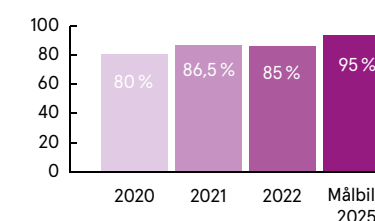
85 procent av våra medarbetare ska känna ett högt engagemang för företaget.



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



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



Branschens nöjdaste kunder – för andra året i rad!



Med ett kundnöjdindex på 73,4, enligt Svenskt Kvalitetsindex senaste mätning, toppar Clockwork återigen 2022 års lista över bemanningsbranschens nöjdaste kunder. "Det är ett kvitto på att vi har helt fantastisk personal och processer som säkerställer hög kvalitet och nöjda kunder år efter år", säger Clockworks vd Petter Lundgren.

Mätningen för 2022 visar inte bara att Clockwork har branschens nöjdaste kunder. Resultatet tyder också på att kunderna är mer nöjda i år jämfört med förra året. Då låg siffran på 73,1 – i år 73,4.

– Jag tror att pandemiåren och de osäkra tiderna som präglat arbetsmarknaden har stärkt vår kundnöjdhet. Det beror på att vår strategi bygger på att vi är nära och aktiva i dialogen med våra kunder för att vara ett bra stöd när det blåser. När det dessutom råder en stor kandidatbrist är vi bra rustade med stora kontor och mycket intern personal vilket säkerställer snabba tillsättningar, säger Petter Lundgren, vd på Clockwork Bemanning & Rekrytering.

Service och återkoppling viktigast

I flera studier som Svenskt Kvalitetsindex gör om både befintliga och framtida kunder så ställs genomgående frågor kring vad som är viktigt vid val av leverantör.

– Vi känner igen resultat på frågan vad som är viktigt vid val av bemanningsbolag och kan återigen konstatera att priset inte är det mest avgörande, säger Johan Rhodin, analytiker Svenskt Kvalitetsindex. Själva priset är nu ännu längre ned på listan och kommer först på sjätte plats. Istället är det områden som service, utbud, återkoppling och rykte som kommer mycket högre på agendan, konstaterar Johan Rhodin i ett pressmeddelande. Frågorna som kunderna har fått svara på berör



service, snabb återkoppling, utbud av personal, rekommendationer, rykten, pris, digitala tjänster, erfarenhet och lokala kontor.

Lönekriterier som premierar kundnöjdhet

På Clockwork styr det mesta mot målet att ha Sveriges nöjdaste kunder. Det speglas inte minst i lönesystemet, som premierar att personalen gör kunderna nöjda.

– Våra fyra lönekriterier baseras på att vi har snabb återkoppling till våra kunder och kandidater, att vi jobbar tillsammans som ett lag, har ordning och reda för att säkerställa hög kvalitet och att skapa största möjliga värde för våra kunder. Vi mäter dessa fyra kriterier istället för

resultat eftersom vi ser att resultatet blir en effekt av att vi har nöjda kunder, berättar Petter Lundgren.

Branschens roll blir viktigare

En av de främsta utmaningarna för svenskt näringsliv är att säkerställa tillgången till bra kompetens. Det gör att bemannings- och rekryteringsbranschens roll i samhället stärks, menar Petter Lundgren.

– Vi befinner oss i en bransch där vi har hård konkurrens. Därför är det extra roligt att vår strategi lönar sig både för oss och för våra kunder, avslutar Petter.



Kvalitets- och miljöledning

Clockwork är och ska alltid vara en kvalitetsleverantör. För att säkerställa att all vår personal och att alla våra kontor levererar samma höga kvalitet har vi ett gemensamt ledningssystem som är certifierat och uppbyggt utifrån att motsvara kraven i 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. Under 2022 påbörjades arbetet med att implementera ett nytt kvalitetsledningssystem som kommer göra det smidigare och mer effektivt för oss att hålla hög kvalitet i vårt arbete.

Vi är miljöcertifierade enligt ISO 14001 sedan 2018. Under 2022 gjordes en omrevision vilken vi klarade och därmed fick vi vårt ISO-certifikat förnyat. En central del i certifieringsarbetet handlar om att analysera miljöaspekter. Vi har även under 2021 valt att mäta vår miljöpåverkan utifrån GHG-protokollet, vilket är den mest vedertagna internationella redovisningsstandarden för att förstå, kvantifiera och hantera utsläppen av växthus-

gaser. När vi utvärderar dessa aspekter utifrån miljöpåverkan identifieras även 2022 tjänsteresor, värme och kyla på våra kontor samt elförbrukning som våra mest betydande miljöaspekter utifrån negativ klimatpåverkan.

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 2022 har vi därför utvecklat och intensiverat vårt hållbarhetsarbete. Det har bland annat resulterat i den hållbarhetsrapport du nu läser, den tredje i ordningen i Clockworks historia. Vår ambition är att vara det självklara valet för alla som vill jobba för ett mer hållbart, jämställt och inkluderande näringsliv.



2022 föddes vår

Code of Conduct

På Clockwork vill vi möta omvärlden med glädje, engagemang, närhet och affärsmässighet. Varje dag vill vi vara en kraftkälla för företag och människor som vill utvecklas. Därför är det helt avgörande att vi handlar rätt för att kunna vara ett företag att lita på – idag likväl som imorgon.

Vår Code of Conduct (även kallat koden eller uppförandekoden) har bearbetats under 2022 och tagits fram med syfte att betona och lyfta fram de värderingar och principer som styr vårt förhållande till medarbetare, kunder, affärspartners, investerare, leverantörer och andra intressenter. Koden syftar till att tydliggöra hur vi agerar och behandlar varandra och grundar sig i våra kärnvärden och FN:s Global Compact's principer för arbetsmiljö, mänskliga rättigheter, miljö, mutor och korruption.

I vår uppförandekod har vi sammanställt policydokument och riktlinjer som visar vägen framåt. Den består också av ett antal dilemman och situationer vi ibland ställs inför. Lösningarna på alla dilemman i vår uppförandekod är framtagna av Clockworks medarbetare och kan vara exempel på situationer vi möter i verkligheten. Koncep-



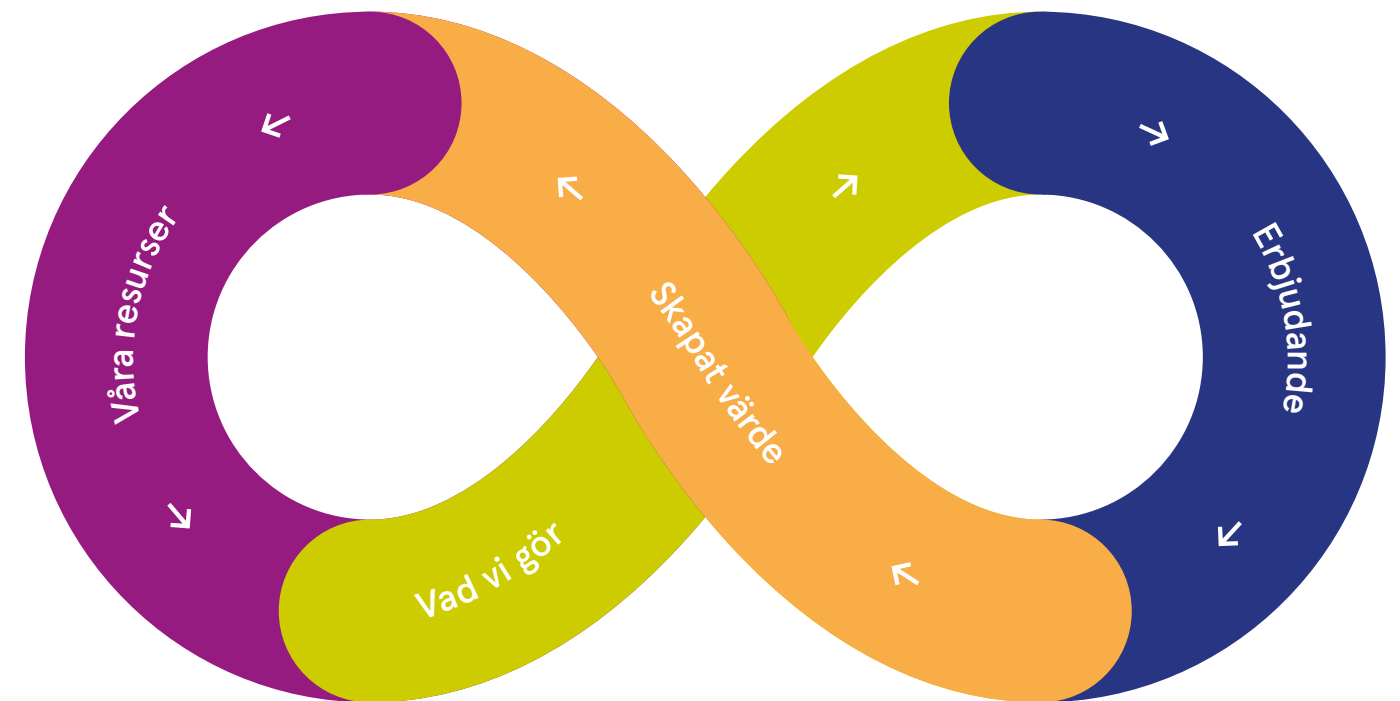


tet dilemman är något som kommer att fortsätta diskuteras vidare på våra bolagsgemensamma träffar eftersom vi ser att det stärker vår gemenskap och suddar ut gränserna mellan kontoren. Det bidrar till en kultur där vi vågar be om hjälp och där varje individ känner sig trygg i sin arbetsroll.

Koden behandlar även hur vi arbetar med hållbarhet, samhällsengagemang, affärsetik och integritet kopplat till våra kunder, kandidater och andra intressenter. Den fungerar som utgångspunkt för koncernens alla relevanta policys och regler. Den är samtidigt ett uttryck för de värderingar som representerar Clockworks varumärke och vad som utmärker en Clockworkanställd – eller en Clockworker, som vi säger. Koden gäller alla medarbetare på Clockwork och omfattar alla bolag inom Clockworkkoncernen.



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 företagemed 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

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

Intellektuellt kapital

- Varumärke & företagskultur
- Kvalitets- och miljöledningssystem
- Arbetsgivarvarumärke

Humankapital

- Intern personal och kulturbärare
- Chefer & specialister
- Personal (konsulter) på plats hos våra kunder
- 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: Rusta och matcha via Arbetsförmedlingen

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

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

Intressentdialoger

Under 2020, i samband med framtagningen av vår första frivilliga hållbarhetsrapport, satte vi för första gången den strategiska riktningen tillsammans med våra intressenter. Genom workshops tog vi reda på vad våra kunder och medarbetare anser är viktiga prioriteringar för att vi ska vara en attraktiv arbetsgivare och leverantör idag och 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.

Under 2022 ställde vi återigen 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 fortsatt är de två enskilt viktigaste frågorna.

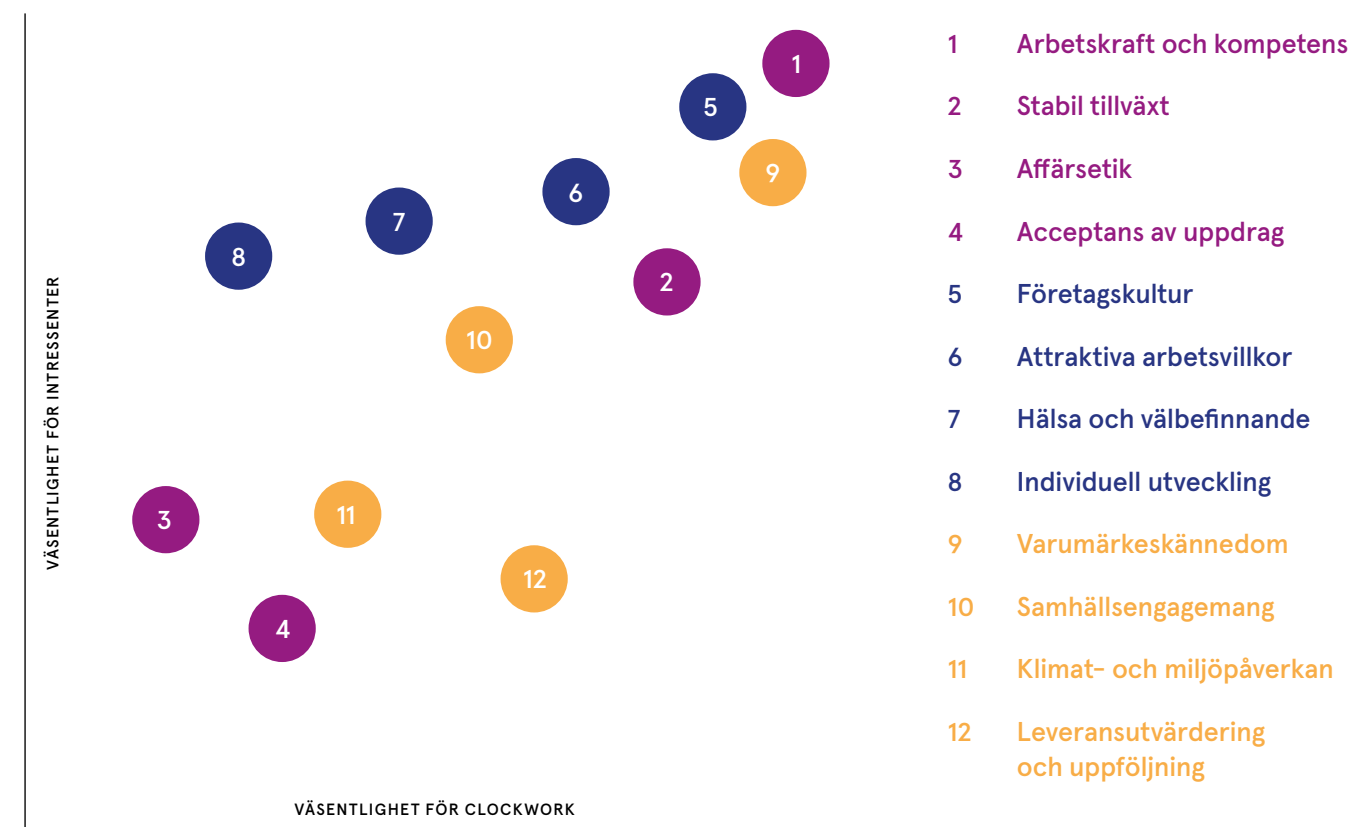
Väsentlighetsanalys

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 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.

Väsentlighetsanalys



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

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.

Vårt bidrag till hållbar utveckling grundar sig i följande av FNs globala mål:

- **Mål nr 5 – Jämställdhet.** Vi ska hjälpa våra kunder att bli mer jämställda och jämlika, i kundrelationer och i behovsanalyser. Vi ska fortsätta jobba kompetensbaserat och aktivt säkerställa hållbara urval fria från diskriminering.
- **Mål nr 8 – Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt.** Genom att hjälpa företag att kompetensförsörja bidrar vi till att skapa långsiktig ekonomisk tillväxt för oss och våra kollegor i näringslivet. Vi ska jobba nära fackliga organisationer och se till att våra leverantörer och kunder har schyssta villkor.
- **Mål nr 10 – Minskad ojämlikhet.** Tillsammans med våra kunder och samarbetspartners ska vi lyfta individer som står långt ifrån arbetsmarknaden, från utanförskap till innanförskap. På så sätt bidrar vi till en produktiv sysselsättning där individens fulla potential tas tillvara.
- **Mål nr 13 – Bekämpa klimatförändringarna.** Vi vet att våra resor i tjänsten påverkar koldioxidutsläppen, därför mäter vi vår miljöpåverkan enligt den internationella standarden GHG-protokollet. Vi tar tåget istället för flyget när det fungerar för verksamheten och såklart källsorterar vi på varje kontor. När vi bjuder kunder, personal och konsulter på mat är vårt första alternativ alltid klimatsmart, därför serverar vi sällan kött på våra konferenser och evenemang.



Fokusområde #1 Hållbar kompetensförsörjning

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.

Nytt kontor i Rinkeby ska ge fler en bättre framtid

Som leverantör av Arbetsförmedlingens tjänst rusta och matcha har möjligheten att förändra en persons framtid alltid varit en av Clockworks starkaste drivkrafter. Därför tog Clockwork under 2022 beslutet om att starta upp ett kontor i ett av Sveriges mest utsatta områden – Rinkeby. Målet är att hjälpa de människor som är i störst behov av jobb, och samtidigt bidra till det lokala samhället och öppna upp för ljusare framtidsutsikter.

Planerna på att öppna ett kontor i ett utsatt område som Rinkeby har funnits i flera år. Under 2022 tog planerna fart på allvar, till följd av flera avgörande faktorer.

- Antalet deltagare i tjänsten rusta och matcha i Rinkeby är stort medan antalet leverantörer är lågt vilket ger oss stora möjligheter att kunna göra skillnad på riktigt, säger Malin Nyström, produktchef för Matchning på Clockwork.

För att lyckas har Clockwork valt att samarbeta med en extern leverantör, profilen Abdikadir Halane, som inte bara känner till området utan även har flera kontakter i Rinkeby.

- Syftet är att säkerställa att deltagarna i stadsdelen väljer oss som leverantör. Det kommer att ske i sam-

bete med ett flertal föreningar där vårt gemensamma mål blir att hjälpa boende i Rinkeby att uppnå en sysselsättning, berättar Malin Nyström.

Flera användningsområden för lokalerna

För att stärka lokalsamhället i Rinkeby och bidra till en säkrare stadsdel kommer Clockworks kontorslokaler efter kontorstid att användas av föreningar i Rinkeby.

- Det innebär bland annat att ungdomar kommer få en trygg plats att vara på under kvällarna och att arbetssökanden kommer få möjlighet till körkortsteori. Vi vill öppna upp för nya möjligheter i ett utsatt område och ge boende i Rinkeby chansen till ett bättre liv, säger Malin Nyström.



4/4!

Under 2022 hjälpte vi 482 personer till jobb eller utbildning via tjänsten rusta och matcha. I Umeå resulterade det i högsta rating från Arbetsförmedlingen i december 2022!

Mer än bara matchning

I Rinkeby kommer Clockwork att vara så mycket mer än en matchningsleverantör. Att komma till Sverige är nämligen inte det lättaste om du är född i ett annat land. Första mötet med Sverige kan innebära både språkbarriärer och många myndighetskontakter.

- Vi kommer att finnas där oavsett vad, eftersom vi vill

bidra till att göra Rinkeby bättre. Stämningen i lokalen ska vara härlig, det ska vara här man vill vara. Vi kommer jobba hårt för att göra det lilla extra för varje person vi möter så att alla ska känna sig välkomna. Förhoppningen är att alla i Rinkeby ska tänka på Clockwork som första handsvalet för den som vill ha ett jobb, säger Malin Nyström.



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 100 000 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 procent av alla chefsrekryteringar ska ha ett jämställt sluturval	65 procent 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 procent 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 procent 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	

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.

Jämställdhet är också en fråga som präglar alla övriga hållbarhetsmål i organisationen. För att sprida kunskap, inspiration och medvetenhet om hur jämställdheten ser

ut i näringslivet i dagsläget, har vi under 2022 genomfört en hållbarhetsturné för våra kunder på 10 orter med ca 500 deltagare. På så vis hoppas vi kunna inspirera våra kunder till en förändring och att de tar jämställdhetsfrågan på största allvar. Läs mer om hur vi genomförde dessa workshops på sidan 34.

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.

*Almega kompetensföretagens branschstatistik 2021.



Arbetsmiljö

Clockwork hanterar två olika sorters medarbetargrupper; vår egen interna personal och de cirka 2 400 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 jobbar proaktivt med arbetsmiljöarbetet tillsammans med våra kundföretag då vi har ett delat arbetsmiljöansvar, eller som vi ser på det, ett dubbelt arbetsmiljöansvar. Tillsammans med varje kundföretag genomför vi en arbetsmiljöchecklista från Prevent, i samband med nytt samarbete som årligen uppdateras. Den syftar till att ansvar inte faller mellan stolarna och utgör en grund för riskanalys samt förhållningssätt till dessa. Vi säkerställer processen för olycksfall- och tillbudsrapportering, ofta genomför konsultchef den tillsammans med kontaktperson hos kund och skyddsombud.

Vi ser en ökning i tillbuds- och olycksfallsrapporteringen och del av förklaringen är att vi är fler konsulter i jämförelse med föregående år men vi har även arbetat med kommunikationen till konsulterna gällande vikten av att rapportera alla tillbud och olycksfall. Vi märker även att många av våra kunder har ett högt engagemang för arbetsmiljö och säkerhet, vilket även kan bidra till en positiv inverkan på organisationskulturen.

Med vår arbetsmiljöchecklista skapas förutsättningar för att synliggöra arbetsmiljörisker hos kund för våra konsulter. Arbetsmiljöchecklistan täcker flera områden, däribland rutiner för tillbud, kunskap om kundens egna arbetsmiljöarbete samt att vi säkerställer att vi får ta del av kundens riskanalyser. Checklistan säkerställer att vi bildat oss en god nog uppfattning om konsulternas arbetsmiljö

innan uppdraget startar. Det är en viktig del av onboardingprocessen för nya konsulter men även för den löpande uppföljningen av konsult som arbetar ute på uppdrag hos kund.

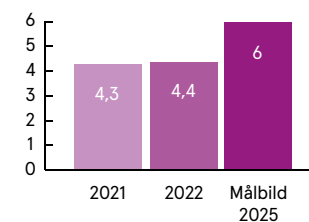
Vi vet att våra kunders verksamheter kan se väldigt olika ut samt att arbetet inom industri ofta medför större risker än i andra typer av arbeten. Vår strategi bygger på att vi tror på långsiktiga relationer och lokal närvaro, vilket bidrar till en säkrare miljö för våra konsulter, kunder och intern personal. Det skapar förutsättningar för oss att förstå våra kunders verksamheter, bygger tillit och stärker våra relationer för att på bästa sätt tillsammans arbeta med det delade arbetsmiljöansvaret, där vi, konsult och kund behöver samarbeta för att nå bästa effekt.

Vi, precis som alla andra organisationer behöver ständigt utvecklas för att vara relevanta men även för att anpassa våra rutiner och processer till den föränderliga världen. Något vi ser ett behov av är att bli bättre på att följa upp våra tillbud och olycksfall tillsammans med våra kunder för att säkerställa att rätt åtgärder vidtas. Vi kan även utveckla uppföljningarna med våra konsulter kopplat till den fysiska och psykosociala arbetsmiljön ut hos våra kunder samt att stärka kulturen kring arbetsmiljö och säkerhet. För att ytterligare arbeta strukturerat och bli ännu bättre i frågorna har vi som mål att 2023 se över en specialistroll kopplat mot arbetsmiljö, både internt och externt.

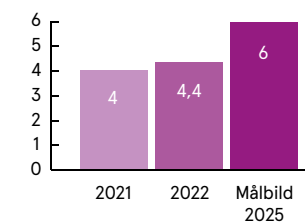


Clockworks hållbarhetsmål inför 2025

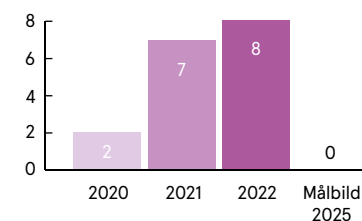
Samtliga kunder ska uppleva en ökning i produktivitet sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.



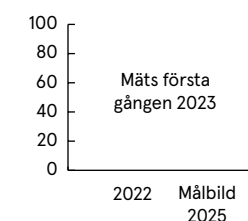
Samtliga kunder ska uppleva en ökad förståelse för jämställdhet och mångfald sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.



0 olycksfall* på våra arbetsplatser.



100 procent av chefsrekryteringar ska ha ett jämställt sluturval.



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

Clockwork bidrar till att Atlas Copco når sina jämställdhetsmål

Bristen på arbetskraft inom industrin är stor och kräver innovativa lösningar. För att skapa ett snabbspår in i produktionen skapade Clockwork tillsammans med Atlas Copco i Tierp en skräddarsydd utbildning – ett sex månader långt traineeprogram som utbildar motiverade individer till CNC-operatörer. Upplägget har gjort att rekordmånga kvinnor tagit klivet till industrin.



Sedan programmet startade i sin första upplaga 2017 ser Clockwork att det skett en kulturförflyttning. Då, för sex år sedan, var det vissa gånger en utmaning att hitta kandidater till programmet, nu är det istället flera som hör av sig och frågar när nästa traineepериод ska börja.

– Det har blivit en snöbollseffekt. När personer som inte tidigare jobbat inom industrin har gått programmet och fått jobb på Atlas Copco bevisar det för andra att det är en möjlig karriärväg som fler får upp ögonen för, säger Linus Forslund, Produktchef Industri på Clockwork.

En av dem som fått chans till utveckling är Madeleine Schröder. Att traineeprogrammet överhuvudtaget fanns blev en positiv överraskning för Madeleine, som egentligen hade sökt en annan tjänst på Atlas Copco via Clockwork. Men Atlas Copco och Clockwork såg stor potential i Madeleine så de valde att föreslå henne som kandidat till traineeprogrammet.

– Jag hade inte haft en tanke på att läsa en utbildning men när jag väl fick chansen tackade jag ja direkt. Jag hade inget att förlora. Då visste jag inte att utbildningen var betald utan det blev en glad nyhet, berättar Madeleine Schröder.

Det skräddarsydda traineeprogrammet pågår under sex månader och varvar teori och praktik. En del blir snabbt klara med teoridelen medan det tar längre tid för andra.

– Alla deltagare får grundläggande kunskaper i att jobba som CNC-operatör. Efter det lägger vi till företagsspecifika moment och till och med maskinspecifika delar. På så sätt kortar vi ner utbildningstiden jämfört med traditionella CNC-utbildningar. Ambitionen är att deltagarna ska anställas av Atlas Copco efter avslutad utbildning, berättar Rebecca Nätfalk, konsultchef på Clockwork.

Alla deltagare får en handledare på plats som lär ut en specifik maskin. Madeleine har under ett halvår fått lära sig hantera sex olika maskiner i den grupp som hanterar elrotorflödet.

– Allt vi lärt oss i teorin har vi kunnat koppla direkt till praktiken vilket har underlättat massor. Det passar mig eftersom jag hade det svårt i skolan och fick kämpa mycket för mina betyg. Här kan jag direkt gå ner i fabriken och titta närmare på om det är något jag inte förstår och behöver få förklarat, berättar Madeleine Schröder.

Traineeprogrammet är avsett för personer som inte tidigare har industribakgrund, men som är nyfikna på en ny karriär. Nästan hälften av alla deltagare har varit kvinnor. Men det är inte bara inom programmet som fördelningen mellan kvinnor och män är jämn – även när det gäller bemanning och konsultuppdrag visar Clockwork bra resultat. Bland Clockworks konsulter hos Atlas Copco i Tierp råder en fördelning på cirka 40/60 procent, medan Atlas Copcos interna personal i Tierp har en fördelning på cirka 25/75 procent kvinnor och män. Under 2022 var fördelningen i Clockworks bemanningsstyrka vid några tillfällen uppe på över hälften procent när det kommer till andel kvinnor i produktionen.

– Vårt samarbete visar att det är möjligt att göra en förflyttning och att innovativ rekrytering kan vara ett sätt för företag att nå sina mål och visioner, säger Camilla Mellberg, marknadsområdeschef på Clockwork.

Hållbarhetsturné synliggör ojämställdheten i näringslivet

Jämställdhet har länge identifierats som det område där Clockwork kan göra störst skillnad, men också något som präglar alla övriga hållbarhetsmål i organisationen. För att sprida kunskap, inspiration och medvetenhet om hur jämställdheten ser ut i näringslivet i dagsläget gav sig Clockwork tillsammans med föreläsaren Ami Hemviken ut på en hållbarhetsturné genom landet.

Samarbetet med Ami Hemviken, beteendevetare och expert på arbetslivsrelaterade frågor, startade under mässan Företagarforum i Sandviken i maj 2022. Föreläsningen med Ami i Sandviken blev så lyckad att Clockwork beslutade sig att ta med Ami på turné till nästan alla Clockwork-kontor över landet – från Stockholm i söder till Luleå i norr.

- Det är en stor investering som

Clockwork väljer att göra för att positionera sig själva och sprida kunskap i frågorna. Det är få som gör en så gedigen satsning och det visar hur Clockwork går från ord till handling, säger Ami Hemviken.

Upplägget under turnén går ut på att Clockworks vd Petter Lundgren inledningsvis berättar om arbetet med hållbarhetsrapporten innan Ami tar vid. Alla deltagare bjuds på frukost, lunch eller fika. Essensen i Amis föreläsning handlar om att vi inte kan sitta och vänta på att jämställdheten ska gå åt rätt håll.

- För första gången på flera år visar forskning att det går åt fel håll både när det gäller löneutvecklingen och jämställdheten på chefsnivå. Att vi backar beror bland annat på att vi har gått in i lågkonjunktur och att vi befin-

ner oss i en postpandemi. Det visar tydligt att om vi inte är där och jobbar aktivt så faller vi lätt tillbaka i gamla normer, konstaterar Ami Hemviken.

För att vända trenden krävs medvetenhet om hur ojämställdheten egentligen ser ut. Men att bara se och veta gör ingen skillnad – det är agerande som krävs.

- Det är faktiskt inte tanken som räknas. Varje organisation och individ måste koka ner det till vad de själva kan bidra med. Det är inte bekvämt att utmana gamla normer, exempelvis att våga säga ifrån när någon drar ett skämt om kvinnliga och manliga stereotyper. Men det är förstärkt när vi gör det som vi kan göra skillnad.

Efter ha turnerat runt i Sverige har den positiva feedbacken inte låtit vänta på sig.

Det är så tydligt att de som kommer till föreläsningen lämnar lokalen med pepp och en "nu kör vi-känsla". Sedan är det förstås de som sitter i styrelserummen vi i slutändan vill nå, men om vi kan göra våra besökare till starka ambassadörer för jämställdhetsfrågan så har vi kommit en bra bit på väg.

Rekrytering är en viktig väg att gå för att uppnå ett mer jämställt näringsliv, menar Ami.

- När Clockwork utmanar sina kunder att se över kravprofilen till exempelvis ett industrijobb så kan var och en börja fundera på hur produktionen ser ut idag och hur olika kompetenser kan komma fram. Genom att gå bortom det många förväntar sig kan vi skapa jämställda arbetsplatser där kvinnor och män kan växa.

Göra skillnad och ge tillbaka

På alla våra orter där vi har matchningsverksamhet är vår ambition att förflytta personer från utanförskap till innanförskap. Innan 2030 vill vi hjälpa 100 000 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.

Vi har dock störst möjlighet att ge tillbaka till samhället genom vår egna matchningsverksamhet. Som vårt mål beskriver ska vi hjälpa 100 000 personer in på arbetsmarknaden. Därför arbetar vi aktivt med att kontakta kunder som matchar våra deltagares profiler. Varje vecka ska deltagare prioriteras och presenteras för ett antal

kunder. Detta för att vår statistik visar att det finns en tydlig korrelation mellan antalet kundbesök och antalet personer som lämnar oss med sysselsättning. Därför har varje jobbkonsult ett mål om att göra ett antal kundbesök/vecka. Om vi inte arbetar med deltagarspecifika kunder finns risken att vi bearbetar fel typer av kunder och får in förfrågningar på personal som inte går att matcha mot våra deltagare. Deltagarna står långt ifrån arbetsmarknaden och våra kontakter är ofta avgörande för att dem ska få ett jobb. Om vi inte bearbetar potentiella arbetsgivare kommer deltagarna ha svårt att självständigt ta sig ut på arbetsmarknaden.

För att sedan motivera deltagarna till att påbörja studier har vi anställt en studiesamordnare som jobbar nära jobbkonsulterna och bidrar med individanpassa-





de tips och råd utifrån de specifika deltagarnas behov. Studiesamordnaren driver på studiefokusset i hela organisationen och bidrar med utbildningsspecifik kunskap. Alla deltagare som går hos oss ska få hjälp att ta fram en parallell handlingsplan som utgår ifrån två olika spår, ett för studier och ett för jobb. Syftet är att jobbkonsulten tillsammans med deltagaren ska ha tydliga mål om vad tjänsten ska bidra till och planen är att deltagaren så fort som möjligt antingen ska nå sitt jobb mål eller studiemål. Studie- och utbildningsvägar är ofta komplexa och jobbkonsulterna behöver stöd för att vägleda deltagarna rätt. Finns inte det stödet att tillgå är risken stor att studier prioriteras bort. Många yrken kräver utbildning men vilket typ av utbildning och förkunskaper som krävs kan ibland vara svårt att hitta information om. Studiesamordnarens uppgift är att göra det enkelt och hjälpa jobbkonsulterna när deras egen kunskap saknas. Studiesamordnaren arbetar även med inspiration och motivation för att hitta studiemöjligheter när jobbkonsulten själv kört fast. Dubbla spår, dubblar möjligheterna och därmed har vi dubbel möjlighet att skapa en positiv samhällsutveckling!

Klimat och miljöpåverkan

Under 2022 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.

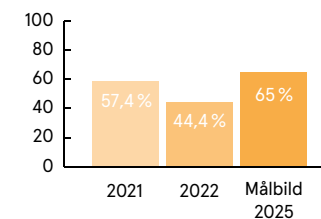
Ansvar i värdekedjan

Vår uppförandekod betonar de värderingar som styr vårt arbete och syftar till att tydligt visa hur vi tillsammans ska agera för att driva bolaget framåt. Uppförandekoden beskriver hur vi arbetar med våra hållbarhetsfrågor och hur vi bemöter varandra och de vi möter i vårt arbete. I innehållet finns dessutom lösningar på dilemman som vi potentiellt kan ställas inför vilket gör att uppförandekoden också blir en guide att luta sig mot i vår vardag.

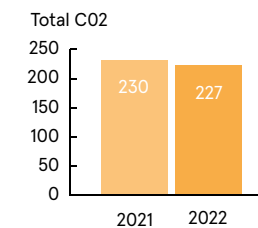
Vi väljer våra leverantörer utifrån hur aktivt de arbetar med hållbarhet. Det händer att vi tackar nej till samarbeten eller avslutar befintliga avtal om vi ser att vi inte delar samma värderingar om ett långsiktigt hållbart samhälle. För att ta reda på hur våra kunder och samarbetspartners arbetar med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

Clockworks hållbarhetsmål inför 2025

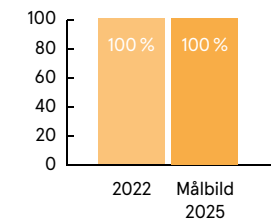
65 procent av alla deltagare inom matchning ska ha fått en sysselsättning inom 365 dagar.



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



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



Vår leverantörskod hjälper oss säkerställa att vi utvärderar våra leverantörer ur ett bredare perspektiv, som även innefattar hållbarhetsfrågor. Koden är uppdelad i formella krav – som alla som levererar till Clockwork behöver följa och meriterande krav som våra strategiskt viktiga leverantörer måste uppfylla. Leverantörer som uppfyller samtliga krav ska utvärderas en gång per år enligt vår leverantörskod. Övriga leverantörer ska känna till och acceptera Clockworks leverantörskod samt uppfylla grundkraven som ställs i vårt interna arbetsdokument. Frågorna i utvärderingen genererar en poäng. Man kan max få 2500 poäng. För fortsatt godkännande krävs minst 1200p i självutvärdering samt minst 51 procent av maxpoäng i kvalitetsutvärdering enligt dokument.

Grunden för vårt arbete med jämställdhet, mångfald, inkludering och likabehandling är alla människors lika värde och vilar på Diskrimineringslagen (2008:567), FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och våra fyra utvalda mål: Jämställdhet, Minskad Ojämlighet, Anständiga Arbetsvillkor och Ekonomisk tillväxt. Vi ska även värna om branschens och vårt eget rykte och bidra till god affärsetik. Därför innehåller vår uppförandekod en policy för mänskliga rättigheter och antikorruption samt

checklistor som tydliggör vad som förväntas av samtliga medarbetare. Kraven vi ställer på mänskliga rättigheter och antikorruption behandlas även i vår leverantörskod. Där vi tar tydlig ställning mot mutor och bestickning samt att vi förväntar oss att alla leverantörer ska stötta och respektera de mänskliga rättigheterna. Genom våra återkommande leverantörsutvärderingar säkerställer vi att leverantörerna uppfyller de krav vi ställer i koden.

Tar ansvar för våra leverantörer

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

Så beräknar vi vår 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 en tredje part.

Metod för klimatberäkningar

- **Scope 1** motsvarar direkta utsläpp av växthusgaser från verksamheten, vilket inkluderar förbränning av diesel och bensin i egna fordon. Utsläppssiffrorna ifrån egenägda fordon i Scope 1 har beräknats utifrån ett snitt på förbrukningssiffror av bensin, 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 fordonsflotta 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.

Under 2022 fortsatte vi elektrifiera vår fordonsflotta och sätta press för ökade 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.

Utsläppskategori	Ton CO2e	
	2021	2022
Scope 1:		
Tjänstebilar	19,1	42,1
Scope 2:		
El (market-based)	14,2	19,3
Scope 3 Inköp av varor och tjänster:		
IT-utrustning	49,6	46,5
Arbetskläder	44,6	53,4
Kontorsmaterial	38,7	20,5
Marknadsföringsmaterial	8,6	16,0
Inköp av diverse tjänster	7,1	3,3
Scope 3 Tjänsteresor:		
Flyg+hotell	48,3	26,5
Summa utsläpp scope 3:	196,9	166,3
Summa Scope 1, 2 och 3:	230,2	227,7

UKK – en dynamisk miljö som passar David perfekt

David Costa från Italien flyttade till sin bror i Uppsala med målet att hitta ett jobb. Han fick komma på flera intervjuer, men föll alltid på målnöret, tills han via Clockwork träffade Robin Akrap på Uppsala Konsert & Kongress. Robin såg direkt potentialen i David, tack vare en klockren matchning från Clockwork.

Robin Akrap är driftschef på Uppsala Konsert & Kongress, UKK och hade tidigare haft kontakter inom olika arbetsmarknadsinsatser, främst genom kommunen. Kopplingen till Clockwork kom genom hans vän Johanna Arnfeldt, som berättade för Robin om matchningen via Clockwork.

– Det kändes väldigt bra och Clockwork var professionella så vi höll kontakten. Johanna hörde sedan av sig om en kandidat som hon trodde väldigt mycket på. Jag får många sådana förfrågningar så jag var lite avvaktande först, men hon låg på och övertalade mig att träffa David, och jag kan säga att han charmade oss direkt, berättar Robin Akrap.

David fick börja på UKK genom praktik som övergick till ett vikariat. Hans titel är vaktmästare och han rycker in där det behövs.

– UKK är en dynamisk och internationell miljö med artister och besökare från hela världen, David passar jättebra. Här händer det nya saker varje dag och David hjälper till på i princip alla avdelningar med stöd från handledaren Anders, säger Robin.

David kommer från Palermo på Sicilien och bodde hos sina föräldrar där tills han var 30 år. Då kände han att något måste förändras.

– I Italien är det otroligt svårt att hitta jobb så jag bestämde mig för att söka mig ut i Europa, som de flesta av mina vänner hade gjort. Min bror läste ett mastersprogram på Uppsala universitet och han berättade att det var en underbar stad, så jag flyttade dit, säger David Costa.

Davids bror var engagerad i Uplands Nation och via honom fick David en tillfällig anställning som köksmästare. När uppdraget tog slut jobbade han på ett budföretag en tid, men resorna till och från jobbet blev för långa. Han sökte många jobb utan resultat, så när han fick höra talas om Clockworks matchningstjänst nappade han direkt.

– Jag pratar inte så bra svenska än, men jag förstod det mesta av föreläsningarna och min handledare Samir Khelifi hjälpte mig att skriva ett bra CV. Vi hade avstämning varje vecka och Samir hjälpte mig att söka jobb. Det kändes ofta som att det gick bra, men jag kom aldrig längre än till intervju, och jag började känna mig frustrerad.

När David fick träffa Robin kändes det rätt på en gång. Matchningen blev en hit.

– Jobbet är väldigt roligt och intressant, jag får lära känna många människor. En dag hoppas jag kunna öppna en egen restaurang, men det ligger nog minst fem eller

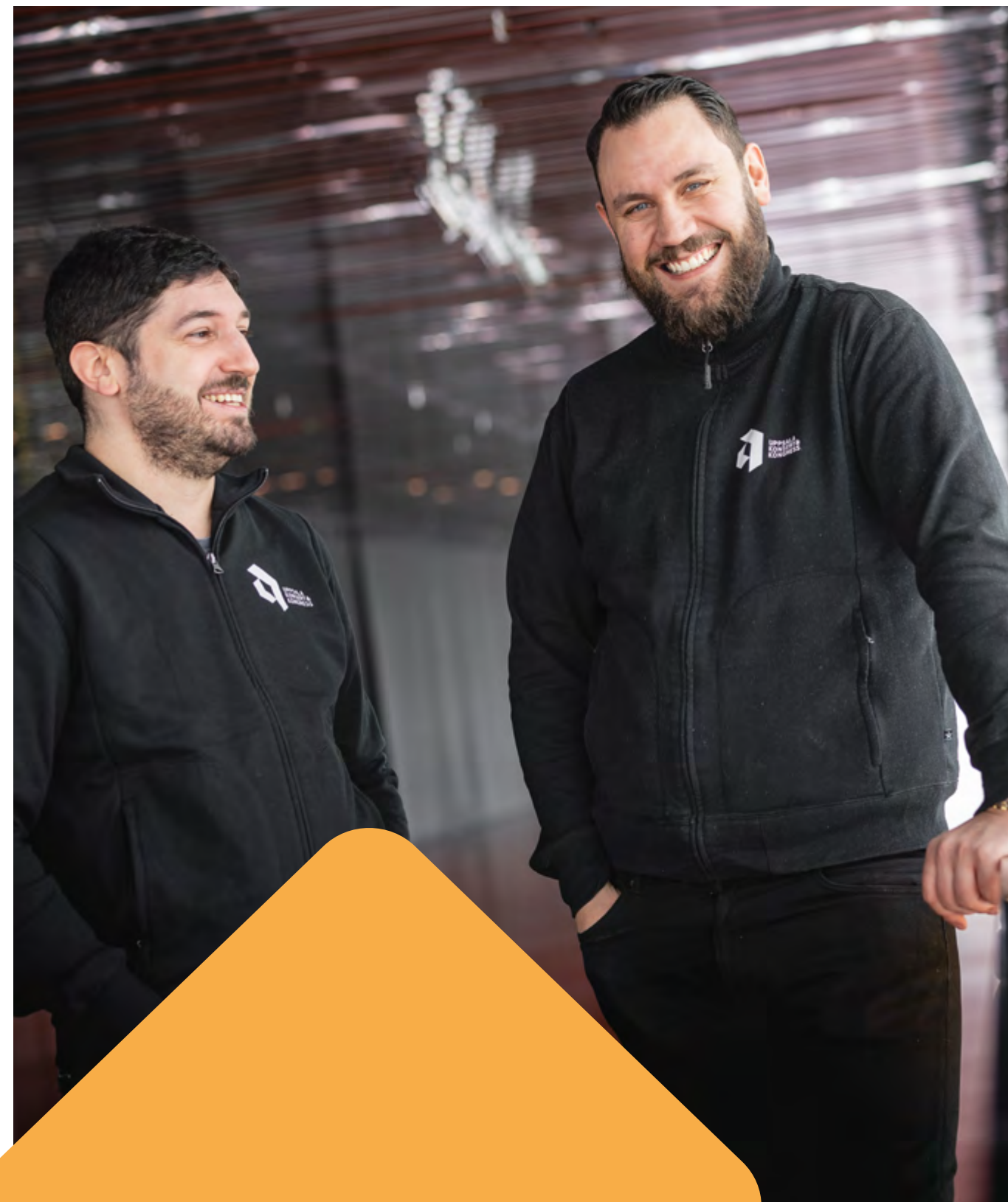
tio år bort i tiden. Fram till dess skulle jag gärna jobba kvar på UKK och lära mig mer om olika delar av verksamheten, säger David.

David lyfter fram det stöd han fick av Clockwork och hur väl han blev omhändertagen. Det var inte bara hjälpen med att söka jobb som var värdefull, Samir var också ett stort stöd för att få David att må bättre.

– Om jag kunde resa tillbaka i tiden önskar jag att jag hade mött Samir och Johanna tidigare! säger David.

Han vill också skicka med några ord på vägen till alla som är i samma situation som han var:

– Ge inte upp, och gör alltid ditt bästa. Chansen kommer när du minst anar det.



40 par Clockwork-skidor ska locka fler att prova på skidåkning

Alla ska ha chans att åka skidor på lika villkor, oavsett ålder och bakgrund. Det är utgångspunkten i Clockworks treåriga samarbetsavtal med IFK Mora SK, där Clockwork sponsrat med 40 par skidor med stavar och pjäxor. Målet är att ge fler möjlighet att testa på skidåkning.

Att skidkulturen är stark i Mora är vida känt. Vid Mora skidstadion finns många välpreparerade spår och de flesta som kommer dit för att åka har tillgång till egen utrustning. För att locka även den som inte tidigare stått på ett par skidor, eller den som är sugen att börja men inte har möjlighet att skaffa egen utrustning, har Clockwork gått in som sponsor till IFK Mora SK. Avtalet sträcker sig över tre år och starten går ut på att Clockwork köpt in 40 par skidor, pjäxor och stavar för olika längd- och viktklasser.

– Vi blev kontaktade av IFK Mora skidklubb som frågade om vi kunde tänka oss att sponsra. Vi sa direkt att det är något vi vill vara med på, men att vi i så fall vill att vi sätter upp gemensamma hållbarhetsmål, berättar Patrik Eriksson, marknadsområdeschef på Clockwork i Mora.

För Clockwork finns nämligen 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. Oavsett hur vi gör det vill vi bidra till att skapa ett mer hållbart och jämställt samhälle, säger Patrik Eriksson.

Vallas av Vasasvahn

Skidorna som Clockwork köpt in bor till vardags i

Sportshopen vid Hemus skidstadion. Där tas de om hand och vallas av Mattias Svahn, även kallad Vasasvahn, före detta längdskidsåkare på elitnivå. I Sportshopen går skidorna att låna kostnadsfritt alla dagar i veckan.

Samarbetet har tydliga målsättningar. Det handlar bland annat om att öka andelen kvinnor i IFK Mora SK, att få fler utrikesfödda att upptäcka tjusningen i skidåkning och att möjliggöra barns insteg till skidvärlden.

– Hittills har vi sett ett stort intresse både bland barn och vuxna som vill låna skidor. Föräldrar har inte alltid möjlighet att köpa skidor till sina barn till följd av tuffa ekonomiska lägen så att kunna erbjuda barnen en möjlighet att prova skidåkning känns väldigt kul, säger Tomas Bredberg, ordförande i IFK Mora SK.

Samarbetsavtalets mål till 2025:

- Minst 45 procent av medlemmarna i IFK Mora ska vara kvinnor.
- 16 medlemmar ska ha utländsk bakgrund.
- 30 procent av de som lånar skidor har utländskt bakgrund.
- Minst 15 st av de som lånat skidor under treårsperioden ska bli medlemmar i IFK Mora.



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.

Under 2022 har vi genomfört en omorganisation för att skapa ännu bättre förutsättningar för våra ledare att lyckas i sin roll. I den nya organisationen har nya roller tagits fram för öka stödet till och på så sätt skapa

förutsättningar för våra chefer att förbättra ledarskapet, däribland en Head of people & Culture. Under året har vi tagit in feedback från marknadsområdescheferna och jobbat med strukturer och rutiner för ökad tillit, transparens och delaktighet.

För att vi ska lyckas med vår värderingsstyrd kultur är det viktigt för oss att även skapa en kultur där medarbetare får möjlighet att lämna feedback. Detta genomförs med årliga medarbetarundersökningar och regelbundna avstämningar med sina närmare chef. Det



vi kan se i resultatet av vår första pulsmätning i år är att engagemanget för hela Clockwork ligger på 85 procent. Med det sagt har vi grupper som befinner sig både högre och lägre i sina resultat. Målet är att jobba vidare med respektive grupps fokusområden för att nå ett resultat som ligger på 85 procent eller mer i samtliga grupper i bolaget senast 2025.

Ett ytterligare viktigt verktyg för att bibehålla vår starka kultur, är vår uppdaterade uppförandekod. Läs mer om den på sidan 14. Vi följer upp policyn för kränkande särbehandling i vår nya medarbetarundersökning. Under implementeringen av Code of Conduct lyfte vi även vår visuellblåsarpolicy, för att säkerställa att alla vet hur man ska gå till väga om den behöver användas. Trots att vi på Clockwork i grunden alltid vill handla och agera efter våra värderingar och gällande lagstiftning, kan det finnas tillfällen då vi behöver uppmärksammas på oegentligheter i vår verksamhet. Clockworks visuellblåsarfunktion finns för att säkerställa att anställda öppet eller anonymt kan rapportera misstänkta oegentligheter och/eller missförhållanden inom företaget.

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

För att skapa så goda möjligheter vi kan för att våra nya medarbetare ska känna sig framgångsrika har vi under året byggt upp en mer omfattande onboarding. Onboardingen är nu strukturerad utifrån vilka moment

som ska ingå, vem som ansvarar för vilket område samt när onboarding ska genomföras. Dessa är utformade i form av digitala checklistor och ger oss möjlighet att säkerställa att medarbetaren får den kompetens den behöver för sin nya roll. Vi har även möjlighet att följa vilka moment som är genomförda så inget i onboarding missas.

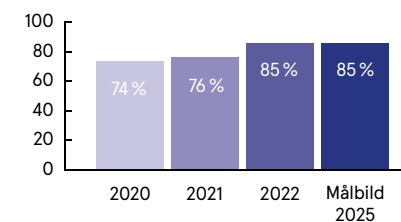
Målet är att få våra medarbetare produktiva snabbare och därmed känna sig mer lyckade och i sin roll! Engagerade medarbetare är en framgångsfaktor och blir ett led i att minska vår personalomsättning. Som ett ytterligare led i att säkerställa att alla medarbetare känner att de kontinuerligt utvecklas, har vi även påbörjat en reboarding för att säkerställa att vi fångar upp de som behöver fylla på sin kompetens, både utifrån nuvarande roll eller vid byte av roll internt.

Förutsättningar att lyckas

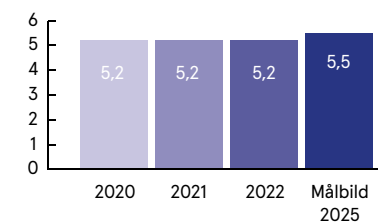
En av våra viktigaste drivkrafter är att ha en verksamhet där alla jobbar tillsammans. "Jaget för laget", dels för våra kunder och dels för vår gemensamma framgång. Att hjälpas åt, arbeta som ett lag och på varje ort vara nära varandra och våra kunder är en viktig konkurrensfördel. Vi jobbar med jaget för laget genom att i alla led uppvisa ett starkt personligt engagemang för kunden, för kollegorna och för företaget i stort. Att bidra med positiv energi, ha fokus på samarbete och vara prestigelös i sitt förhållningssätt till andra är goda exempel på det. Genom att öka förståelsen och kompetensen för varandras roller och uppdrag, lyfta alla affärsområden ur ett tillsammans perspektiv både lokalt och nationellt,

Clockworks hållbarhetsmål inför 2025

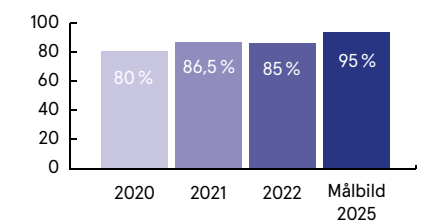
85 procent av våra medarbetare ska känna ett högt engagemang för företaget.



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



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



lyfta goda konkreta exempel är jaget för laget ständigt närvarande. Både genom inslag på våra gemensamma konferenser och på våra lokala kontor som systematiska inslag på försäljningsmöten.

Det är en utmaning att behålla engagemang och drivkraft samtidigt som bolaget växer och vi skapar en ny organisation. Det finns risk för bristande kommunikation och tydlighet kring vad som händer och vad som ligger bakom förändringen, vilket kan skapa stress och minska förutsättningarna för våra medarbetare att lyckas. I takt med att vi startar fler kontor och blir fler medarbetare ökar risken för att företagskulturen och medvetenheten kring våra värderingar vattnas ur...vi behöver därför vara extra noga med att vid introduktion och onboarding implementera detta. Våra gemensamma resor, träffar och konferenser är en viktig del för att föra vidare både företagskulturen och våra värderingar. En viktig del i att förebygga och få syn på risker är vår medarbetarundersökning. Vi kommer att genomföra minst 3 pulsmätningar samt en större medarbetarundersökning under 2023. Vi kommer att arbeta aktivt med resultaten för att skapa förutsättningar att förbättra vår arbetsmiljö och komma ett steg närmare vårt mål att vara Branschens bästa arbetsgivare 2030!





Verksamhetscase – Branschens bästa medarbetare

Hållbar rekrytering av skolledare

Hur kommer det sig att hälften av rektorerna slutar efter mindre än tre år i yrket? En av de vanligaste orsakerna är brist på rätt förutsättningar – vilket Clockwork Skolledare jobbar för att förändra. Resultatet har visat sig vara över förväntan – 90 procent av de rektorer Clockwork rekryterat väljer att stanna i yrket längre än genomsnittet.

Täta rektorsbyten skapar snabbt oro i arbetsgruppen. Rektorernas utmaningar tenderar också att spilla över på arbetsron i klassrummet.

– Rektorsyrket är många gånger ett ensamt jobb. Skolverkets statistik visar att hela 51 procent av rektorerna väljer att byta jobb redan inom tre år. Det beror bland annat på rektorernas bristfälliga förutsättningar att utföra sitt uppdrag. Vi som jobbar med skolledarrekrytering vet att det stämmer eftersom vi själva har rektorsbakgrund. Det gör att vi snabbt kan sätta oss in i de beskrivningar som återges från huvudman och därmed ställa rätt frågor inför rekryteringen, berättar Fred Hussein, Clockwork.

Några av de framgångsfaktorer Clockwork identifierat i sina rekryteringar är effektivitet och transparens. Dessa faktorer lägger grunden för hållbar rekrytering.

– Sannolikheten att rätt kandidat stannar kvar ökar markant om du varit transparent med utmaningarna från början, därför är det så viktigt att aldrig mörka förut-

sättningar för uppdraget. För att hitta en hållbar lösning behöver också kandidatens drivkraft och värdegrund tidigt spela en stor roll, för att säkerställa att den överensstämmer med uppdragets behov och sammanhang, berättar Sofi Centerman, rekryteringskonsult på Clockwork samt utsedd till Årets rekryterare av branschen.se i mars 2022.

För Clockwork innebär hållbar rekrytering att kandidaten väljer att stanna länge i yrket. Det visar Clockworks interna undersökningar tydligt – hela 90 procent av de rektorer Clockwork rekryterat under de senaste fyra åren har valt att stanna längre i rektorsrollen än Skolverkets genomsnitt.

– Att hitta en ledare som är hållbar över tid minskar inte bara kostnaderna för nya rekryteringar. Det ökar också medarbetarhälsan och stärker arbetsgruppen, säger Sofi Centerman.

Finns drivkraft finns möjlighet att växa

Från examen till chefstjänst – på bara 3,5 år. För Veronica Rönngren, Marknadsområdeschef på Clockwork i Ludvika, har karriären tagit stora kliv under de senaste åren tack vare möjligheter att tidigt ta ett stort ansvar. Att visa förtroende för individer med rätt drivkrafter är något som präglar hela Clockworks kultur.

Direkt efter högskolestudierna i Eskilstuna lockades Veronica Rönngren, då 22 år, att söka sig till Clockwork och hemorten Ludvika. Först i rollen som Kandidatansvarig, därefter som Konsultchef.

– Jag blev överraskad men väldigt glad när jag 3,5 år senare fick frågan om jag ville bli Ludvikas nya Marknadsområdeschef. Det var först inte självklart att tacka ja men alla mina närmaste chefer visade ett stort förtroende och det var det som gjorde att slutligen tog steget. Sett i backspegeln blev 2022 otroligt utvecklande och väldigt roligt. Jag känner varje dag att ledningen litar på min förmåga att utveckla den lokala marknaden, berättar Veronica Rönngren.

Veronica är född och uppvuxen i Ludvika. Bortsett från några års studier och handbollsspel i Eskilstuna är det här hon känner sig mest hemma. Att ha hjärtat på orten tror Veronica är viktigt, kanske till och med avgörande, för att lyckas som Marknadsområdeschef – särskilt på en mindre ort som Ludvika.

– Målet med rollen som Marknadsområdeschef, eller MOC som vi kallar det, är att Ludvika i det här fallet ska vara nummer ett på marknaden. Vi ska vara det självklara valet för individer som vill ta nästa steg i karriären och för kunder som vill bidra till ett mer hållbart, jämställt och inkluderande näringsliv. Personligen brinner jag för Ludvika och att näringslivet ska blomstra. Att jag genuint vill att det ska gå bra för företagen här har för mig varit en viktig drivkraft i jobbet, säger Veronica. Hon fortsätter:

– Jag kan till 100 procent stå för att kvalitet och nöjda kunder är Clockworks största prioritet. Den filosofin är något jag själv identifierar mig med och det gör att jag har både drivkraft och uthållighet att utveckla vår marknad.

Det finns flera exempel på hur Clockwork genom åren hjälpt stora industrikunder i landet att öka sin jämställdhet genom innovativ rekrytering. Ett av dem är Atlas Copco.

– Det känns väldigt roligt att vi har möjlighet att ta oss an stora kunder eftersom vi idag har en organisationsstruktur med muskler att göra det. Ofta delar vi och våra kunder värderingar och mål inom hållbarhet det gör mig så stolt att representera Clockwork, säger Veronica.

Idag jobbar sju medarbetare på kontoret i Ludvika, som hela tiden fortsätter växa. Att leda personalen är en viktig del i Veronicas jobb som Marknadsområdeschef. Här har hon stor nytta av erfarenheterna hon samlat på sig som handbollsspelare.

– Jag lägger mycket kraft på att alla på kontoret ska vara framgångsrika för det är först då vi lyckas som lag. Bland annat lägger jag mycket fokus på att alla på kontoret ska vara involverade i varandras ansvarsområden eftersom jag tycker det är viktigt att det ska vara naturligt att rycka in och hjälpa varandra när det behövs, för det är då vi lyckas som bäst. Vi lyfter varandra och det bäddar för en prestigelös kultur som inte bara råder här i Ludvika utan inom hela Clockwork. Det tycker jag som lagspelare är väldigt viktigt att leva upp till.



