



Hållbarhets- rapport 2023

OMSÄTTNING

489

MKR (-1,41%)

Andel av omsättning / TB2

		TB2
Industribemanning	52 %	21 %
Tjänstepersonsbemanning	25 %	20 %
Skolbemanning	8 %	7 %
Rekrytering	9 %	27 %
Matchning	5 %	14 %
Övriga	1 %	11 %

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

TJÄNSTPERSONSBEMANNING

REKRYTERING

SKOLBEMANNING

MATCHNING

SAMHÄLLSUTVECKLING

135

ANSTÄLLDA

2075

KONSULTER

21

ORTER

100%

HÄRLIGA KOLLEGOR

Innehållsförteckning

Inledning.....	4
En bättre framtid.....	6
Våra mål	8
Tre år av Sveriges nöjdaste kunder	10
Kunskap om elevhälsa sprider sig utanför landets gränser.....	12
Kvalitets- och miljöledning.....	14
Code of Conduct	16
Vår affärsmodell	18
Vår strategi.....	20
Handlingsplan för vårt hållbarhetsarbete	26
Hållbar kompetensförsörjning.....	28
Teknikkvällar lockar kvinnor till industrin	32
Förebyggande utbildning ökar kunskapen om psykisk hälsa	34
Göra skillnad och ge tillbaka.....	36
Träffsäker matchning fick Ahmed att satsa på lärarkarriären	42
Fotbollsfest och jobbmöjligheter i Husby	46
Branschens bästa medarbetare	48
Elin tog jobbet med sig i flytten	52
Skellefteå, Clockwork, Stena och Northvolt – en kvartett som växer i takt.....	56

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 över 20 orter. Våra tjänster täcker allt från

bemanning av industripersonal, tjänstepersoner 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 fjärde året i rad vår frivilliga hållbarhetsrapport. Inte för att vi måste, utan för att vi vill och för att vi kan.





– Clockwork är en stark och viktig kraft i samhällets hållbarhetsomställning för framtiden.

Petter Lundgren, vd

En bättre framtid

2023 har varit vårt mest utmanade år sedan vi startade Clockwork för drygt 10 år sedan. Efterfrågan på våra tjänster minskade och kostnaderna ökade, vilket påverkade oss och övriga företag i branschen. Trots att det varit ett tufft år, har vi valt att öka takten i vårt hållbarhetsarbete.

Vi tog under året fram en ny strategisk plattform där hållbarheten är kärnan i företaget. Clockwork är en stark och viktig kraft i samhällets hållbarhetsomställning för framtiden. Vi jobbar varje dag för att jorden ska vara en bättre plats att leva på framöver. Vi ser att vi kan göra stor skillnad för människor, företag och samhällen med det jobb vi gör varje dag.

Under året som gått har vi bidragit till att drygt 4000 personer har fått ett nytt arbete. Nästan 4000 personer har gått från något av våra kontor för att bidra på arbetsmarknaden, med ett anställningskontrakt i handen, nya kollegor, lön, semester och hopp om en bättre framtid. Drygt hälften av dessa har vi själva anställt, hyrt ut till våra kunder och säkerställt att de haft en säker och trygg arbetsmiljö.

2023 har vi verkligen lyckats med vårt mål att öka jämställdheten, vi ser en tydlig förflyttning hos våra stora industrikunder. Genom vår rekryteringsorganisation har vi hjälpt över 800 chefer till nytt jobb. Rekrytering är ett viktigt verktyg för oss i vårt arbete med att hjälpa våra kunder att öka jämställdheten i sina ledningsgrupper. Vi har tillsammans en lång resa kvar. Vi når inte upp till vårt mål om ett jämställt sluturval i alla våra chefsrekryteringar men där vi gör det och levererar ett jämställt sluturval, får en kvinna anställningen i sju gånger av tio.

Tillsammans med våra kunder och samhället är vi också ett smörjmedel som krävs för att minska segregationen. Med vårt kontor i Rinkeby gör vi stor skillnad för människor samtidigt som vi lär oss mycket om segregation och fördomar.

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. Grunden i den sociala hållbarheten börjar med att alla som kan jobba, 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 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

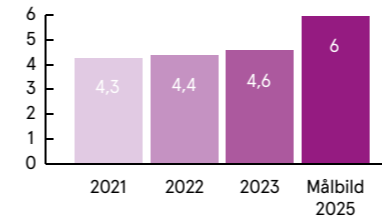
Våra mål

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 upp kontinuerligt och är en central del i alla våra medarbetares arbetsdag. Här visar vi en överskådlig bild av de mål vi jobbar mot.

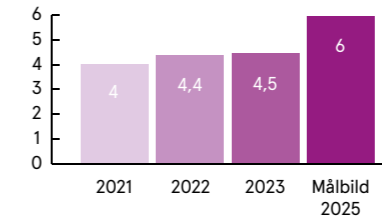


Fokusområde #1: Hållbar kompetensförsörjning

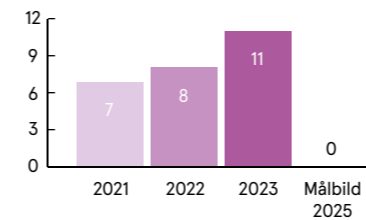
Samtliga kunder ska uppleva en ökad produktivitet sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.



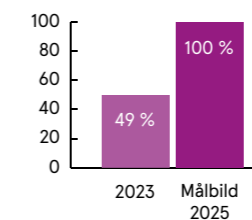
Samtliga kunder ska uppleva en ökad förståelse för jämställdhet och mångfald sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.



0 olycksfall* på våra arbetsplatser.



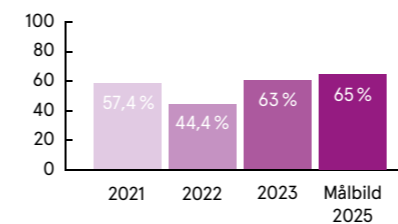
100% av chefsrekryteringar ska ha ett jämställt sluturval.



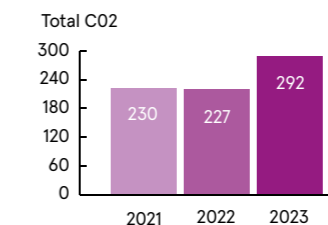
(*En skada som kräver sjukhusvård och renderar i sjukfrånvaro)

Fokusområde #2: Göra skillnad och ge tillbaka

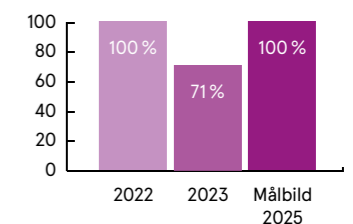
65 procent av alla deltagare inom matchning ska ha fått en sysselsättning inom 365 dagar.



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

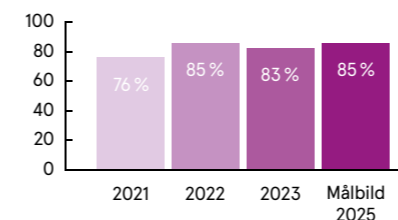


Varje marknadsområde eller kontor ska ha ett samarbete kopplat till lokal samhällsnytta.

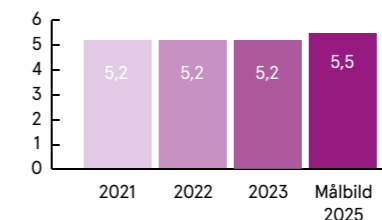


Fokusområde #3: Branchens bästa medarbetare

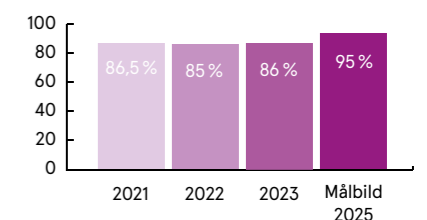
85 procent av våra medarbetare ska känna ett högt engagemang för företaget.



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



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



Tre år av Sveriges nöjdaste kunder



2021, 2022 och 2023. För tredje året i rad tog Clockwork hem utmärkelsen Sveriges nöjdaste kunder i bemanningsbranschen, och toppade dessutom årets hållbarhetsranking i kategorin Företagstjänster. "Att vi år efter år får med oss medarbetarna på tåget och fortsätter leverera hög kvalitet och god service till våra kunder är otroligt häftigt att få uppleva", säger Clockworks vd Petter Lundgren.

Med ett kundnöjdindex på 75,4, enligt Svenskt Kvalitetsindex mätning 2023 ökade Clockwork med hela två procentenheter jämfört med 2022, samtidigt som Clockwork tog större kliv framåt än övriga aktörer i branschen. – När vi fick utmärkelsen första gången trodde jag att vi var på toppen av vår resa. Men det här visar att det hela tiden finns så mycket mer att göra och det är förstås extra kul att se att vårt målmedvetna arbete inom hållbarhet ger resultat för oss och våra kunder, säger Clockworks vd Petter Lundgren.

Det finns många faktorer som ligger bakom framgången, menar Petter. Tydliga målsättningar, stark lokal förankring och ett nära ledarskap är några av dem. För två år sedan genomförde Clockwork en större organisations-

förbättring vilket gav bolaget större möjligheter att arbeta med kvalitet i alla sex verksamhetsområden.

– 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 konkurrensen om kandidaterna hårdnat under lågkonjunktur är det ännu viktigare att vi fortsätter leverera hög kvalitet. Med stora kontor och över 135 medarbetare säkerställer vi snabba tillsättningar på alla våra marknader.

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 åter-



koppling till våra kunder och kandidater, att vi jobbar tillsammans som ett lag, har ordning och reda för att säkerställa hög kvalitet och att vi skapar 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.

Hållbarhet fortsatt viktigt

En av parametrarna i SKI:s undersökning är hållbarhet och här är Clockwork bäst i klassen. – Det är ett resultat av många års gediget arbete där vi idag levererar ett helt jämställt kandidaturval till våra kunder. Vi satsar också på skräddarsydda traineeprogram hos flera av våra industrikunder för att erbjuda nya karriärvägar för motiverande kandidater som kanske inte

tänkt på industriföretag som potentiella arbetsgivare. Det finns flera exempel på hur vi på bred front jobbar för att öka jämställdhet och mångfald i näringslivet hela vägen från produktion till bolagsstyrelser, menar Petter.

Petter och hela Clockwork ser SKI-mätningen dels som ett kvitto på hårt arbete, dels som ett underlag som hjälper bolaget att bli ännu bättre.

– Mätningen visar vad kunderna har för förväntningar och var vi kan utvecklas för att fortsätta skapa värde för våra kunder. Det är viktigt att vi aldrig blir nöjda utan hela tiden fortsätter sträva framåt. Alla Clockworkers är helt fantastiska när det kommer till att göra det lilla extra för våra kunder och det är grunden till att vi lyckas så bra, avslutar Petter.

Kunskap om elevhälsa sprider sig utanför landets gränser

I Sverige har vi kommit långt när det gäller att anpassa våra lärmiljöer efter elever med olika funktionsnedsättning. Det har Cilla Edrén på Clockwork erfarenhet av efter en 23 år lång karriär som lärare, rektor och specialpedagog. I mars 2023 åkte Cilla till London för att hålla workshop med Svenska skolan.

Clockwork Skolbemannings & Rekrytering har i flera år samarbetat framgångsrikt med Svenska skolan i London. 2017 behövde skolan hjälp med en rekrytering som Clockwork lyckades lösa trots Storbritanniens hårda krav på lärares bakgrund och erfarenhet. Under de senaste åren har Clockwork även bistått skolan med en specialpedagog som har utbildning i att undervisa elever med funktionsnedsättning, eftersom skolan såg att detta var ett växande behov.

– Vi har fått förtroendet att hjälpa skolan med handledning av personal på distans, eftersom vi på Clockwork har erfarenhet av att jobba med just elevhälsa och de utmaningar som Svenska skolan i London har. Vi har även hjälpt till med lite praktiska bitar kring Englands utträde ur EU och hur det påverkar de lärare som jobbar på skolan, berättar Cilla Edrén, chef People & Culture på Clockwork.

I mars 2023 växade samarbetet upp ytterligare när Cilla Edrén, tillsammans med en konsult åkte till London för

att hålla en workshop med inriktning mot elevhälsa.

– Målet var att ge personalen på skolan verktyg i att hantera de elever som har språkstörning och NPF-problematik. Det handlar om allt ifrån hur klassrummet kan möbleras till hur prov kan utformas på ett lättförståeligt sätt, berättar Cilla.

Att Cilla blev den som åkte för att representera Clockwork beror på att hon själv har en lång bakgrund av att arbeta som specialpedagog, lärare och rektor.

– Skolor i Sverige är generellt sett bra på att anpassa lärmiljön efter elever med olika funktionsnedsättningar. Jämfört med många andra länder har svenska skolor kommit långt i tanket kring hur vi kan arbeta för att utgå ifrån elevernas behov. Det kändes väldigt inspirerande att få möjligheten att sprida vår kunskap på plats, avslutar Cilla.





Kvalitets- och miljöledning

Clockwork är och ska alltid vara en kvalitetsleverantör. För att säkerställa att all vår personal och alla våra kontor levererar samma höga kvalitet har vi ett gemensamt ledningssystem som är certifierat och uppbyggt för 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 leverans kvalitet 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 – med andra ord det som ger kunden mest värde. Under 2023 har vi fortsatt arbetet med att implementera vårt nya kvalitetsledningssystem och intranät med målet att få det klart inför externrevisionen 2024.

Vi är miljöcertifierade enligt ISO 14001 sedan 2018. En central del i certifieringsarbetet handlar om att analysera miljöaspekter. Vi har sedan 2021 valt att mäta vår miljöpåverkan utifrån GHG-protokollet, vilket är den mest vedertagna internationella redovisningsstandarden för att förstå, kvantifiera och hantera utsläppen av växthusgaser. Det har bland annat resulterat i den hållbarhetsrapport du nu läser, den fjärde i ordningen i Clockworks historia.

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) är framtagen i syfte att betona och lyfta fram de värderingar och principer som styr hur vi förhåller oss 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 finns 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.

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 policies 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

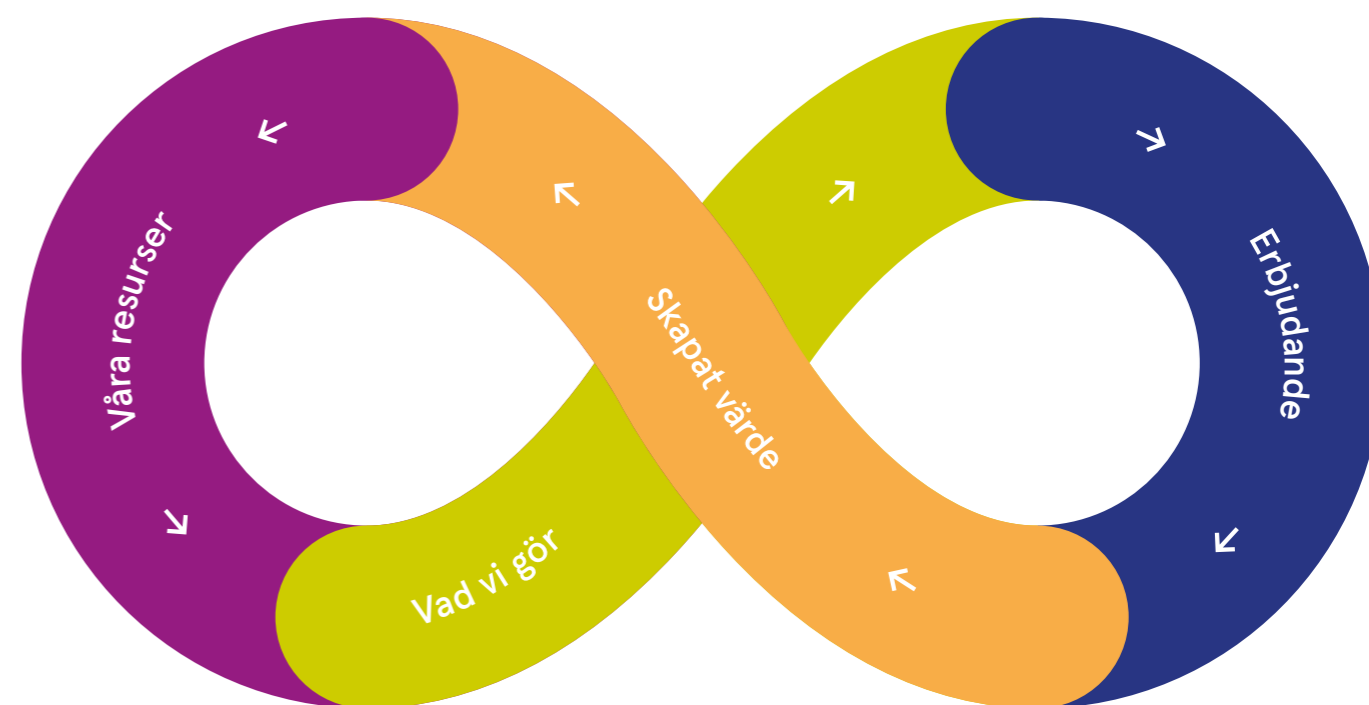
Vi är Clockwork. Vi gillar det vi gör och det smittar av sig på alla vi kommer i kontakt med, såväl kunder som kandidater. Vi ger alltid det lilla

extra och det vet och känner alla som kommer i kontakt med oss.

Power

Vår företagskultur är vår viktigaste tillgång. I boten finns en djup kunskap om det vi gör, både nationellt och lokalt. 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 och kandidater
- Banker och databaser med kandidater
- Nätverk med kvinnliga ledare
- Företagsrelationer

Tillverkat kapital

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

Intellektuellt kapital

- Varumärke och företagskultur
- Kvalitets- och miljöledningssystem
- Arbetsgivarvarumärke

Humankapital

- Intern personal och kulturbärare
- Chefer och 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 tjänstepersoner
- 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

För fyra år sedan, 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.

En ny strategi tar form

2023 blev det sista året vi arbetade utifrån nuvarande strategimodell. Under året har vi haft ett strategiarbete och initierat arbetet med CSRD-efterlevnad. Resultatet från det ska integreras i vår verksamhet och kommer ligga till grund för nästa års hållbarhetsrapport. Vi har under året engagerat chefer och medarbetare och tagit fram en ny strategisk plattform. Genom att titta på utvecklingen de senaste tio åren har vi definierat ett önskat läge 2033. Utifrån det har vi tagit fram fem långsiktiga mål och fem strategiska initiativ som ska ta oss till vår vision. A Good Company - Vi skapar en bättre framtid och är det självklara valet för kunder och medarbetare som vill verka för ett mer hållbart, inkluderande och jämställt näringsliv och samhälle.

Strategiska initiativ

#1 Trovärdigt hållbarhetsarbete

Löpande förbättring och verifiering av vårt hållbarhetsarbete krävs för att utmana både oss själva och branschen.

#2 Vidareutveckla produkter och tjänster

Utveckling av relevanta och attraktiva produkter och tjänster, samt sömlösa kundresor skapar förutsättningar för långsiktig konkurrenskraft.

#3 Finnas nära kunderna

Vi vill finnas där kunderna finns, på alla större orter och vi vill att våra relationer ska vara så nära att vi känner kunderna bättre än de känner sig själva.

#4 Vidareutveckla kompetens och kultur

Snabb omvärldsförändring, nya erbjudanden och en utveckling mot en position som trovärdig rådgivare och partner kräver att vi fortsätter vässa kompetenser och kultur.

#5 Säkrad kandidatförsörjning

Ökad konkurrens om kandidatpoolen gör att vi behöver attrahera kandidater lokalt, regional, nationellt och ibland även internationellt.

Mål 2026

Branschens mest hållbara

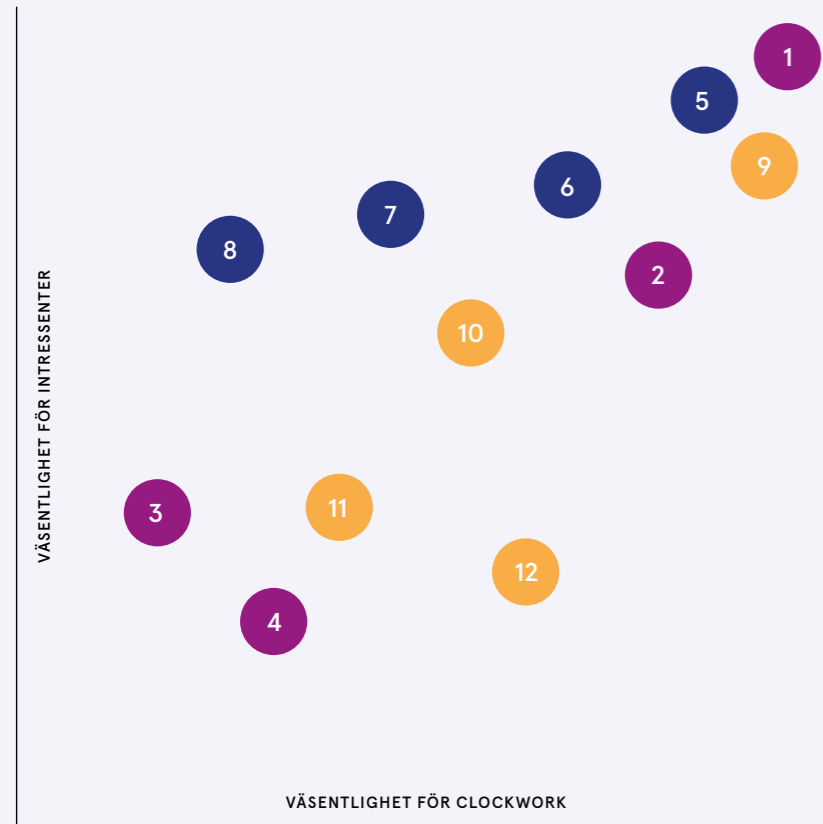
Branschens högsta kundnöjdhet

Branschens mest attraktiva arbetsgivare

Högre tillväxt än branschen

Lönsamhet på branschnivå (6 %)

Väsentlighetsanalys



- 1 **Arbetskraft och kompetens**
- 2 **Stabil tillväxt**
- 3 **Affärsetik**
- 4 **Acceptans av uppdrag**
- 5 **Företagskultur**
- 6 **Attraktiva arbetsvillkor**
- 7 **Hälsa och välbefinnande**
- 8 **Individuell utveckling**
- 9 **Varumärkeskännedom**
- 10 **Samhällsengagemang**
- 11 **Klimat- och miljöpåverkan**
- 12 **Leveransutvärdering och uppföljning**

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

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 av 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 FN:s 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.





Handlingsplan för vårt hållbarhetsarbete

	5 JÄMSTÄLLDHET	8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT	10 MINSKAD OJÄMLIKHET	13 BEKÄMPA KLIMAT-FÖRÄNDRINGARNA
Vårt bidrag till hållbar utveckling				
Våra fokusområden	Hållbar kompetensförsörjning <ul style="list-style-type: none"> Jämställdhet och mångfald Stabil ekonomi Arbetsmiljö 	Göra skillnad och ge tillbaka <ul style="list-style-type: none"> Samhällsengagemang Klimat och miljöpåverkan Ansvar i värdekedjan 	Branschens bästa medarbetare <ul style="list-style-type: none"> 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)	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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?" 	
Viktiga verktyg	<ul style="list-style-type: none"> Alla våra konsulter ska genomgå Clockworks hållbarhetscertifiering Genomförda jämställdhets- och mångfaldsworkshops med 100 av våra största kunder och prospekts 	<ul style="list-style-type: none"> Göra beräkningar utifrån GHG-protokollet Elbil, gröna elavtal Ecovadis Efterlevnad enligt CSRD 	<ul style="list-style-type: none"> Förbättrad onboarding Medarbetarundersökningar och pulsmätningar Vår partner Brilliant tar fram handlingsplaner utifrån resultat från medarbetarundersökningar Systematisering, resultat exitsamtal Interna talangprogram 	

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 ca 30 procent av rekryteringarna norr om Dalälven görs av någon på Clockwork hoppas och tror vi att vi har stor potential att göra skillnad. 2023 var första året vi började mäta våra levererade urval i våra rekryteringsprocesser, mätningarna visar att knappt hälften av de levererade urvalen är jämställda. Målet är att alla urval senast 2025 ska vara jämställda. Jämställdhet är en fråga som präglar alla övriga hållbar-

hetsmål i organisationen. Vi har till exempel under året framgångsrikt utvecklat konceptet "Teknikkväll för tjejer" som vi berättar om längre fram i rapporten.

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. Clockwork ska bidra till en stabil tillväxt hos de företag vi samarbetar med. Med vår hjälp höjer våra kunder sin produktivitet genom att arbeta med inhyring av personal som har en bevisad hög effektivitet. Målet är att samtliga kunder som arbetar med oss ska uppleva att samarbetet leder till ökad effektivitet och produktivitet.



Arbetsmiljö

Clockwork hanterar två olika sorters medarbetargrupper; vår egen interna personal och de drygt 2000 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. Det innebär att arbetsmiljö och säkerhet genomsyrar våra interna processer för bemanning, men också i det förhållningssätt vi bär med oss i vårt dagliga arbete, samt i vårt strategiska arbete. Exempelvis tydliga rutiner och tillvägagångssätt i arbetsmiljöfrågor, noggrann uppföljning av introduktion av konsulter samt uppföljning av nyckeltal och workshops kopplat till arbetsmiljö.

Som en del av vårt arbetsmiljöarbete genomför vi även tillsammans med varje kundföretag en arbetsmiljöchecklista från extern leverantör, i samband med nytt samarbete som årligen uppdateras och revideras vid behov. Den syftar till att ansvar inte faller mellan stolarna, utgör en grund för riskanalys och förhållningssätt kopplat till dessa.

Med checklisten skapas förutsättningar för att synliggöra arbetsmiljörisiker hos kund för våra konsulter. Den täcker flera områden, däribland rutiner för tillbud, kunskap om kundens egna arbetsmiljöarbete samt att vi säkerställer att vi får ta del av kundens riskanalyser. Genom checklisten säkerställer vi att vi har en klar bild av konsulternas arbetsmiljö innan uppdraget påbörjas. Detta utgör en viktig del av onboarding-processen för nya konsulter och är också en viktig del av den löpande uppföljningen för konsulter som arbetar ute på kunduppdrag.

Något vi ser är en intern ökning i tillbuds- och olycksfallsrapporteringen och en del av förklaringen är att

vi under året arbetat aktivt med att kommunicera med våra konsulter om hur viktigt det är 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 säkerhetskulturen.

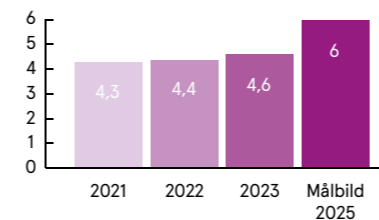
Vi vet att våra kunders verksamheter kan se väldigt olika ut samt att arbetet inom industri ofta medför större risker än i andra typer av arbeten. Vår strategi bygger på att vi tror på långsiktiga relationer och lokal närvaro, vilket bidrar till en säkrare miljö för våra konsulter, kunder och intern personal. Den lokala närvaron skapar förutsättningar för oss att bättre 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 hos våra kunder samt stärka kulturen kring arbetsmiljö och säkerhet.

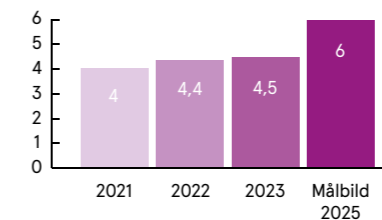


Clockworks hållbarhetsmål inför 2025

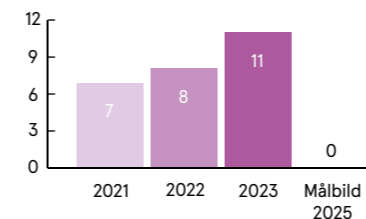
Samtliga kunder ska uppleva en ökad produktivitet sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.



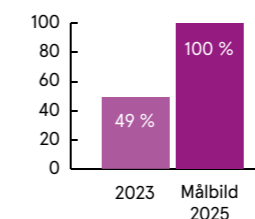
Samtliga kunder ska uppleva en ökad förståelse för jämställdhet och mångfald sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.



0 olycksfall* på våra arbetsplatser.



100% av chefsrekryteringar ska ha ett jämställt sluturval.



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

Teknikkvällar lockar kvinnor till industrin

Industrier i hela Sverige står inför stor kompetensbrist. För att fler kvinnor ska få upp ögonen för industrin som arbetsgivare arrangerar Clockwork teknikkvällar för tjejer, där kvinnor i alla åldrar bjuds in för att ta del av industrins alla karriärmöjligheter. Målet? Att öka jämställdheten och få fler att välja ett industriyrke.



En vanlig missuppfattning är att vägen till ett industrijobb är lång och kräver mycket erfarenhet. Så behöver det inte alls vara – idag finns många tjänster inom industrin som inte kräver utbildning eller bransch erfarenhet. Med rätt drivkraft och motivation kan industrin vara en möjlig karriärväg för flera med andra bakgrunder, exempelvis inom service, ledarskap, administration eller omsorgsyrken. Det finns också många yrkesutbildningar och traineeprogram att gå för att få kunskap, exempelvis Clockworks traineekoncept.

Flera av Clockworks stora industrikunder vill rekrytera fler kvinnor, men få söker de lediga tjänster som annonseras. – För att nå de som inte tänkt på industrin som en potentiell arbetsgivare krävs ett innovativt tänk, berättar Rebecca Nätfalk, produktspecialist industri.

Under 2023 sjösattes därför initiativet teknikkväll för tjejer. Till Clockworks Gävlekontor bjöds tjejer in till en inspirationskväll där de fick träffa representanter från flera arbetsgivare, både kunder till Clockwork och andra företag i branschen. – Kvällen blev väldigt lyckad då många fick nya insikter om vad ett industrijobb kan innebära. En stor del av de vi träffade berättade att de inte trodde att de kunde få ett jobb inom industrin. Då fick vi ett bevis på att det finns ett stort jobb att göra för att fler ska tänka på industrin som en möjlig karriärväg oavsett vad man har för tidigare erfarenheter, säger Rebecca Nätfalk.

Lett till jobb

Teknikkvällen i Gävle blev grogrund till efterföljande träffar i Tierp, Sandviken och Falun. Där fanns, förutom Clockwork och flera industriföretag, också en yrkeshögskola samt en tjej som tidigare jobbat inom vården som fick jobb på Cibes efter första teknikkvällen. – Det känns extra kul att kunna visa att det här upplägget faktiskt fungerat. För att få fler tjejer att välja industrin som

arbetsgivare behöver vi vara många som samverkar för att visa vad industrin handlar om och vilka yrkesmöjligheter som finns. Det är en framtidssäker bransch och det vill vi att fler ska inse.

Jämställdhet på bred front

Initiativet teknikkväll för tjejer är en av många aktiviteter med målet att öka jämställdheten i industrin. Under de senaste åren har Clockwork tillsammans med flera industrikunder startat traineeprogram som genom skraddarsydd utbildning löst kompetensbristen och samtidigt ökat jämställdheten. Clockwork har också utmanat kunderna genom att ifrågasätta kravprofilen.

– Något vi konkret har gjort för att öppna för ett bredare urval hos några av våra kunder är att ifrågasätta om det verkligen är nödvändigt med x antal års industrierfarenhet, eller om det istället är viktigt med erfarenhet från andra yrken. Att tänka nytt och släppa tanken om att flera års erfarenhet är en nödvändighet har ökat jämställdheten och bidragit till en kulturförflyttning hos flera av våra kunder, avslutar Linus Forslund, produktchef industri.



Rebecca Nätfalk,
Produktspecialist industri

Förebyggande utbildning ökar kunskapen om psykisk hälsa

Psykisk ohälsa och stress i synnerhet är idag en av de främsta orsakerna till sjukskrivning i Sverige. Faktum är att stress ligger bakom drygt hälften av alla långtidssjukskrivningar, rapporterar Försäkringskassan 2023. För att vända trenden krävs reaktiva åtgärder, något Clockwork går i bräschen för att utveckla.

Inom industrin finns tydliga satsningar på den fysiska arbetsmiljön i form av checklistor, säkerhetsutrustning och rutiner. Något motsvarande har saknats för de konsulter som jobbar inom tjänsteyrken, och det vill Clockwork ändra på.

- Bemanningsbranschen erbjuder många möjligheter för konsulter, bland annat en omväxlande och varierande vardag och ett flexibelt arbetsschema.

Men rent krasst så är de flesta anställningar korta vilket kan bädda för oro. Därför krävs att vi tar ett extra stort ansvar kring våra konsulter psykosociala arbetsmiljö, säger Clockworks regionchef Mattias Adolfsson.

Enligt den Nationella folkhälsoenkäten 2022 är kvinnor i åldrarna 16–29 år den största gruppen som uppger allvarlig psykisk påfrestning. Hit hör bland annat stress både på jobbet och hemma.

- Det här är ett allvarligt samhällsproblem. Vi betalar för det på olika sätt, bland annat med pengar, minskad effektivitet, högre sjukfrånvaro och inte minst mänskligt lidande och oro, säger Mattias Adolfsson.



Mattias Adolfsson, Regionchef

Utbildar konsulterna

För att vända trenden har Clockwork tagit initiativet att utbilda alla sina tjänstepersonkonsulter i psykisk hälsa. Utbildningen har tagits fram tillsammans med en utbildningsaktör specialiserad på ämnet. Alla Clockwork-konsulter som jobbar inom tjänstepersonyrken får ta del av kursen löpande och innehåller bland annat symptom och kännetecken på psykisk ohälsa samt vilka faktorer som bäddar för ett hållbart arbetsliv.

- Vår förhoppning är att utbildningen ska skapa en större motståndskraft mot psykisk ohälsa och en större förståelse hos våra konsulter och kunder. Kan vi hjälpa en eller två individer så kommer det vara värt det, säger Mattias Adolfsson.

Krävs fler preventiva insatser

Forskning visar att satsningar på preventiva åtgärder lönar sig. Insatser i förebyggande syfte genererar cirka 5 gånger investeringen (eller mer), medan reaktiva åtgärder såsom rehab, sjukskrivning och sjukvård innebär 3,4 gånger investeringen. Det skriver Mental health and employers The case for investment pandemic and beyond 2022. Ändå fokuserar cirka 95 procent av ALLA arbetsgivare sina insatser inom psykisk hälsa på reaktiva åtgärder och bara 5 procent på proaktiva.

- Vi är bara i startgroparna av det här men vi hoppas förstås att fler arbetsgivare i alla branscher vill ta efter och börja agera innan problemet växer sig ännu större, säger Mattias Adolfsson.

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. Varje jobbkonsult har 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 motivera deltagarna till att påbörja studier har vi sedan 2022 en studiesamordnare som jobbar nära jobbkonsulterna och bidrar med individanpassade tips och råd utifrån de specifika deltagarnas behov. Studiesamordnaren driver på studiefokuset i hela organisationen och bidrar med utbildningsspecifik kunskap. Vi har sedan vi anställde en studiesamordnare mer än dubblat antal personer ut i studier från 2022 till 2023. En viktig del i vårt arbete för att våra deltagare ska erhålla en utbildning som ökar chansen till en anställning på lång sikt och minska kompetensbristen i samhället. Vi har även under 2023 haft aktivt samarbete med externa utbildningssamordnare där de hållit informationsträffar för våra matchningsdeltagare både lokalt och nationellt. Vi har även gjort studiebesök hos utbildningssamordnarna tillsammans med våra deltagare för att inspirera fler att studera och öka deras möjlighet till sysselsättning. Vi ser en positiv effekt i antalet sökande till studier sedan vi anordnat informationsträffar och studiebesök. Alla deltagare som går hos oss får hjälp att ta fram en handlingsplan som utgår ifrån två olika spår, ett för studier och ett för jobb. Syftet är att jobbkonsulten tillsammans med deltagaren målmedvetet ska jobba mot att deltagaren så fort som

möjligt antingen når sitt jobb- 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 vilken 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

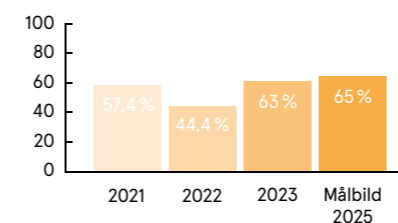
Under 2023 fortsatte vi elektrifiera vår fordonsflotta och sätta press för utökade laddmöjligheter hos våra hyresvärdar.

Ansvar i värdekedjan

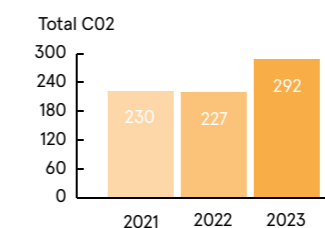
Vi väljer våra leverantörer utifrån hur aktivt de arbetar med hållbarhet. Det händer att vi tackar nej till samarbeten eller avslutar befintliga avtal om vi ser att vi inte

Clockworks hållbarhetsmål inför 2025

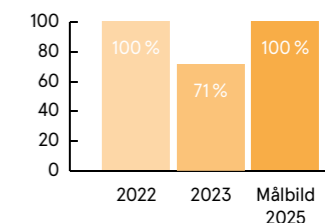
65 procent av alla deltagare inom matchning ska ha fått en sysselsättning inom 365 dagar.



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



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



delar samma värderingar om ett långsiktigt hållbart samhälle. För att ta reda på hur våra kunder och samarbetspartners arbetar med hållbarhet genomför vi regelbundna leverantörsutvärderingar. För våra större leverantörer genomför vi dessa var tredje år om leverantören uppfyllt kraven och inget nytt uppkommer så som exempelvis ändring i lagstiftning.

Vi ser under 2024 över ny rutin för att säkerställa att alla leverantörer stora som små, återkommande och tillfälliga även uppfyller kraven i vår leverantörskod.

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.

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 ojämlikhet, Anständiga arbetsvillkor och Ekonomisk tillväxt. Vi ska även värna om branschens och vårt eget rykte och bidra till god affärsetik. Därför innehåller vår leverantörskod en policy för mänskliga rättigheter och antikorrupktion samt checklistor som tydliggör vad som förväntas av samtliga medarbetare. 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 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 (Radioactive 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 CO ₂ e		
	2021	2022	2023
Scope 1:			
Tjänstebilar	19,1	42,1	38
Scope 2:			
El (market-based)	14,2	19,3	32
Scope 3 Inköp av varor och tjänster:			
IT-utrustning	49,6	46,5	46,5
Arbetskläder	44,6	53,4	61,5
Kontorsmaterial	38,7	20,5	16,5
Marknadsföringsmaterial	8,6	16,0	7,7
Inköp av diverse tjänster	7,1	3,3	5,2
Scope 3 Tjänsteresor:			
Flyg+hotell	48,3	26,5	72,9
Summa utsläpp scope 3:	196,9	166,3	221
Summa scope 1, 2 och 3:	230,2	227,7	292

Träffsäker matchning fick Ahmed att satsa på lärarkarriären

Varje år stöttar Clockwork individer på vägen mot sysselsättning via Arbetsförmedlingens rusta och matcha. När Clockwork träffade Ahmed Yasin under 2023 såg de direkt stor potential i honom – så pass stor att Clockwork Skolbemannning valde att anställa honom som lärarkonsult. Idag blommar han i rollen som matematiklärare på Praktiska Gymnasiet i Gävle.

Efter en tuff period i jobbsökandet landade Ahmed Yasin hos Clockwork via rustat och matcha. Han hade fått flera avslag i sina jobbsökningar, pausat sina påbörjade lärarstudier och tappat självförtroendet. Men Joel Karlsson, konsultchef på Clockwork, såg direkt stor potential i Ahmed.

– Jag träffade Ahmed via en av våra jobbkonserter på Matchning och jag kände direkt att det här är en kille med mycket drivkraft, säger Joel Karlsson, som direkt satte igång och försökte hitta ett passande uppdrag inom Clockwork Skolbemannning.

När Skolbemannning fick in förfrågningar om allt fler bemanningsuppdrag i skolor runt om i Gävle fick Ahmed därför möjlighet att vikariera som lärare bland annat på

en mellanstudieskola i Ockelbo kommun och en lågstadieskola i Gävle kommun.

– Som lärare gäller det att möta eleverna på deras nivå. Ibland tar det tid för eleverna att acceptera en ny lärare och då försöker jag att ta det lugnt och prata om saker som jag vet intresserar dem. På lågstadiet träffade jag barn som är i samma ålder som mina egna barn så där var det lätt att anpassa mig. Vi pratade en del Pokemon, bland annat. Mitt mål oavsett vilka elever jag möter är att lägga ribban på rätt nivå för att alltid avsluta lektionen på ett positivt sätt, berättar Ahmed Yasin.

Efter nyttiga erfarenheter inom låg- och mellanstadiet jobbar Ahmed nu 50 % på Praktiska Gymnasiet i Gävle, parallellt med att han återupptagit sina studier till gym-



Ahmed Yasin blev lärarkonsult via Clockwork och valde att återuppta sina lärarstudier.



Ahmed Yasin och hans kollega
Hind Dhafer Neamah Al-Asadi.

– Jag har fått ett väldigt fint mottagande och jag har fått de redskap jag behöver för att kunna hjälpa och stötta eleverna i undervisningen. Det är väldigt roligt att se att jag gjort skillnad för en del elever och att jag är på väg att göra skillnad för ännu fler.

nasielärare. Uppdraget kom när rektor Pawel Hedberg identifierade ett behov av matematiklärare och vände sig till Clockwork.

– Vi fick en bra start med Ahmed direkt. Redan första dagen kom eleverna fram till mig och sa ”honon vill vi ha!”, berättar Pawel Hedberg.

Nu går Ahmed tre dagar i veckan bredvid sin lärarkollega och matematikläraren Hind Dhafer Neamah Al-Asadi.

– Jag är så glad att ha Ahmed med på lektionerna. Han fungerar som ett stöd i undervisningen och i alla situationer hittills har han varit lugn och pedagogisk. Han har en förmåga att skapa en bra relation till eleverna. En del elever accepterar inte ny personal men Ahmed har blivit väldigt uppskattad både av personalen och eleverna, berättar Hind Dhafer Neamah Al-Asadi.

Även Ahmed själv trivs i sin tillvaro som matematiklärare på Praktiska Gymnasiet. Tre lektioner i veckan håller han helt på egen hand.

– Jag har fått ett väldigt fint mottagande och jag har fått de redskap jag behöver för att kunna hjälpa och stötta eleverna i undervisningen. Det är väldigt roligt att se att jag gjort skillnad för en del elever och att jag är på väg att göra skillnad för ännu fler. Jag märker själv hur mycket jag brinner för mitt jobb och jag inser att det är i lärarrollen jag trivs som bäst, berättar Ahmed Yasin.

Under sin egen skolgång har Ahmed alltid haft lätt för matematik. Det hjälpte honom att få självförtroende i skolan och att bli bättre även i andra ämnen.

– Mycket är tack vare mina föräldrar som alltid stöttat mig i skoljobbet och hjälpt mig med läxorna. Precis som

med alla ämnen så gäller det att få en bra start i tidig ålder, då ökar chansen att man kommer att vilja lära sig mer längre fram. Det tar jag med mig i min roll som lärare, där jag försöker hitta en väg framåt som gör att eleverna alltid lär sig något nytt. Jag hittar hellre en lösning idag än att vänta på att eleven ska komma upp till en nivå som kanske känns för tuff. En individuell planering är avgörande, för ingen vill känna att de kan mindre än andra, säger Ahmed Yasin.

När Ahmed inte jobbar 50 % på Praktiska Gymnasiet studerar han återigen till gymnasielärare, med målet att få sin lärarexamen 2026. Pawel Hedberg tror starkt på Ahmeds framtid som lärare.

– Ahmed är en god förebild för eleverna. Han har en god social förmåga där han genom sitt prestigelösa förhåll-

ningsätt har lätt för att skapa goda relationer. Det i kombination med sin goda pedagogiska skicklighet gör att han har en ljus framtid inom läraryrket, säger Pawel Hedberg.

Fotbollsfest och jobbmöjligheter i Husby

I Stockholmsförorten Husby möter samhällsutmaningar ett starkt engagemang. Här arrangerades under sommaren 2023 en fotbollsfest i ett samarbete mellan Clockwork och fotbollsföreningen AIK. Festen hyllade inte bara sporten utan erbjöd också möjligheter till arbete och gemenskap.

På fotbollsplanen pågick under kvällen en fotbollsturnering medan Clockwork stod vid sidlinjen och aktiverade både spelare och påhejare. Här kunde människor i alla åldrar lämna in sina cv:n, söka jobb direkt och få hjälp och stöd i att hitta en passande sysselsättning utifrån tidigare erfarenheter.

- Clockwork jobbar på bred front med sociala hållbarhet. Med kontor i bland annat Rinkeby, ett av Sveriges mest ut-

satta områden, är Stockholms alla förorter en viktig del av vår spelplan. Att vi fanns på plats under fotbollsfesten beror på att vi ville visa vilka enorma jobbmöjligheter som finns via Clockwork och att vi kan vara en väg in på arbetsmarknaden för unga vuxna, berättar Clockworks vd Petter Lundgren.

Petter betonar Clockworks uttalade mål att hjälpa 100 000 människor att ta sig från utanförskap till innanförskap.

- Fotbollen har visat sig vara ett kraftfullt verktyg för att skapa samhörighet och ge individer styrka och självförtroende. Den känslan vill jag att alla ska få uppleva även vid sidan av fotbollsplanen.



Fotbollsfesten arrangerades i samarbete mellan Clockwork och AIK, med syfte att använda fotbollens kraft för att få fler i sysselsättning. Kvällen resulterade i en festlig stämning där det bjöds på mat och dryck, musik, dans och såklart fotboll. Besökare i alla åldrar anslöt successivt, totalt över 250 stycken.

- Kvällen kändes som en folkfest med otroligt härlig stämning som verkligen överträffade våra förväntningar. Fotbollsfesten visade på den positiva kraften i gemenskap och samarbete. Detta känns som början på en resa mot en mer inkluderande framtid där vi hoppas vara en bidragande partner, säger Petter Lundgren.

Branschens bästa medarbetare

Våra medarbetare är vår allra viktigaste tillgång och kommer alltid vara grunden till vår framgång! I vårt långsiktiga hållbarhetsarbete har vi därför valt att sätta målet att bli branschens bästa arbetsgivare senast 2030.

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.

För att nå målet "branschens bästa arbetsgivare" kommer vi att arbeta aktivt för att bli fler ambassadörer och nå ett ökat engagemang hos våra medarbetare.

För att vi ska lyckas med vår värderingsstyrda kultur är det viktigt för oss att skapa en kultur där medarbetare

får möjlighet att lämna feedback. Under 2023 har vi genomfört fyra årliga medarbetarundersökningar och pulsmätningar, exitsamtal samt regelbundna utvärderingar.

Det vi kan se i resultatet av våra undersökningar är att vi i vår första mätning nådde målet och landade på 85 procent engagemang. Snittet för alla mätningar ligger på 83 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.



Mycket händer i omvärlden som påverkar oss i "Bättre framtidsbranschen" vilket i sin tur har en viss effekt på vårt resultat.

Under året har vi påbörjat arbetet med att systematisera exitsamtalen. Det ger oss goda förutsättningar att fortsätta arbetet med att utveckla den värderingstyrda kulturen. Vi får även värdefull information genom återkommande utvärderingar om hur vi kan förbättra och utveckla Clockwork.

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 förutsättningar vi kan för att våra nya medarbetare ska känna sig framgångsrika har vi under året byggt upp en mer omfattande onboarding. Vi behöver fortsatt arbeta med att utveckla och utvärdera de insatser vi skapat.

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

en missas. Målet är att få våra medarbetare produktiva snabbare och därmed känna sig mer lyckade i sin roll! Engagerade medarbetare är en framgångsfaktor och blir ett led i att minska vår personalomsättning.

Förutsättningar att lyckas

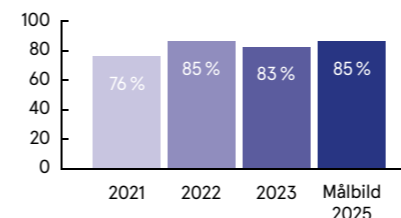
Vi fortsätter arbetet med att låta mjuka frågor och värden få ta plats hos oss på Clockwork! Vi tror starkt att framgången vilar i händerna på våra medarbetare och det är viktigt att alla känner att deras röst har ett värde. Det skapar lojalitet, förtroende och goda förutsättningar för att våra Clockworkers ska stanna kvar hos oss. Under 2024 fortsätter vi därför det systematiska arbetet med våra pulsmätningar, medarbetarundersökningar och exitsamtal. Underlaget ger oss fortsatt värdefull information om vad vi behöver utveckla för att nå framgång på vår resa mot målet.

För att nå ett ökat engagemang och få fler ambassadörer, kommer vi även att utveckla möjligheten till olika interna utbildningar, starta talangprogram för framtida chefer och specialister samt arbeta vidare med onboarding, varamärke och ledarfilosofin. Under 2024 finns planer för att skapa olika aktiviteter kopplat till karriärplanering.

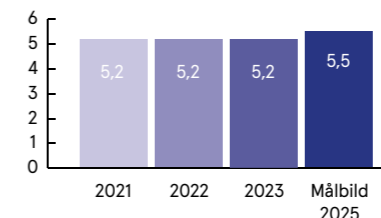
Ett led i att arbeta med vår interna hållbarhet är att börja mäta vår personalomsättning. Vi vill att våra medarbetare ska välja att stanna kvar och växa tillsammans med Clockwork. Möjligheterna för att lyckas med det ökar när

Clockworks hållbarhetsmål inför 2025

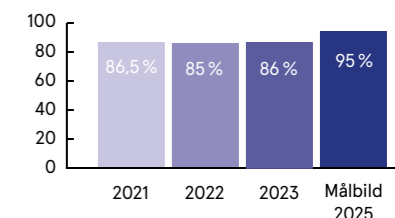
85 procent av våra medarbetare ska känna ett högt engagemang för företaget.



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



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



vi systematiserar och arbetar aktivt med den input vi får in både i medarbetarundersökningar, utvärderingar och exitsamtal.

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 tillsammansperspektiv både lokalt och nationellt samt 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.

En viktig del i att förebygga och få syn på risker är våra medarbetarundersökningar. Vi har under året arbetat aktivt med att implementera handlingsplaner kopplat till resultaten. Det är en viktig pusselbit för att skapa ett ökat engagemang, utveckla vår arbetsmiljö och komma ett steg närmre vårt mål att vara branschens bästa arbetsgivare 2030 med fokus på hållbarhet!





Elin Sanfridsson,
Marknadsområdeschef

Verksamhetscase – Branschens bästa medarbetare

Elin tog jobbet med sig i flytten

Clockwork präglas av en kultur där individer med rätt drivkraft och motivation ges stora utvecklingsmöjligheter. Det är den forna läraren Elin Sanfridsson ett tydligt exempel på. Under tre år startade hon upp Clockworks Västeråskontor från grunden innan hon tog jobbet med sig för att bryta ny mark i Östergötland.

Med en bakgrund som lärare kom Elin Sanfridsson till Clockwork Skolbemannings för att bygga upp Clockwork i Västerås under vintern 2020. En dryg månad senare slog covid till med full kraft i Sverige, vilket gav Elin en tuff start i sin nya bransch.

– Bitvis satt jag helt själv på ett stort företagshotell i Västerås. Men jag kände mig ändå aldrig ensam eftersom hela gänget på Skolbemannings hade Teams-möten varje morgon. Att hålla i och hålla ut var helt avgörande för verksamheten tog ändå fart och vi fick snurr på Skolbemannings i Västerås ganska snabbt, berättar Elin Sanfridsson.

Högtryck trots utmanande tid

I Sverige hölls de flesta grundskolor öppna under covid-perioden, medan gymnasiet och vuxenutbildning införde fjärr- och distansutbildning. Detta för att inte alla

elever skulle mötas i korridorer, klassrum och i kollektivtrafiken samtidigt. I takt med att en stor del av besöksnäringen stängde ner helt valde också fler att utbilda sig vilket ledde till att Clockwork fick en stor efterfrågan på lärarbemannings, framför allt till vuxenutbildningen. Under sommaren 2020 mötte Clockwork därför en period av högtryck på uthyrda lärare vilket gjorde att bland annat Västerås-kontoret fick möjlighet att växa till 7-8 medarbetare.

Med tiden kom även andra affärsben inom Clockwork till Västerås, både matchning och bemanning samt rekrytering, utöver den redan existerande Skolbemannings. Clockwork i Västerås gick som tåget och Elin fick frågan om att bli marknadsområdeschef.

– Jag blev väldigt glad över att få möjligheten och förtroendet så jag tackade förstås ja, säger Elin.

Tog jobbet med sig till ny region

Bara efter ett halvår i rollen växte Elin's ansvarsområde ytterligare då Västerås slogs ihop med Eskilstuna. Nu har dock flyttlasset gått till för Clockwork nya betesmarker; Norrköping.

– Jag berättade för min chef Fred att jag skulle flytta till Norrköping och han sa direkt att jag skulle få möjligheten att starta upp ett nytt kontor. Det är få förunnat att ha en arbetsgivare där det går att ta med sig jobbet till en region där företaget inte alls finns. Många kollegor har flyttat till städer där det redan finns etablerade kontor, men det gjorde det inte i Norrköping och jag är otroligt tacksam för förtroendet att bygga upp något från grunden, säger Elin.

Nu är Elin i etableringsfas där hon håller på att sätta Clockwork på kartan i Östergötland. Fokus ligger på Skolbemannings där hon har sin bakgrund, men hon rekryterar även chefer och tjänstemän till andra organisationer.

– Norrköping som marknad besitter en enorm potential. Det är hård konkurrens men det är en logistikstad med stora etablerade industrier och många befintliga avtalskunder har verksamhet både i Norrköping och Linköping vilket är en bra möjlighet för Clockwork. Om ett år hoppas jag att vi kommer att ha vuxit med ett antal nya medarbetare.

Tar tillvara kompetensen

Elin's resa inom Clockwork väcker positiv uppmärksamhet även utanför den egna organisationen.

– När jag berättar för företag och skolor om att jag precis flyttat och tagit med mig jobbet till Norrköping efter några år på Clockwork i Västerås och Eskilstuna så reagerar alla väldigt positivt. Den möjligheten jag fått säger något om Clockworks företagskultur där man verkligen tar tillvara den kompetensen som finns i bolaget.

Det har hunnit gå några år sedan Elin själv undervisade i klassrummet. Sett i backspegeln hade hon aldrig kunnat tro att hon skulle jobba på bemanningsföretag.

– Nu kan jag inte tänka mig att byta tillbaka. På Clockwork får jag använda mitt pedagogiska ledarskap och möta olika typer av människor men på ett annat sätt än i lärarrollen. Här har jag alltid känt att alla tror på mig och att alla chefer och chefskollegor vill att jag ska lyckas. Det präglar även mitt eget ledarskap, jag vill verkligen ge individer chans att lyckas och utvecklas.



Elin Sanfridsson startar upp Clockwork i Östergötland

Skellefteå, Clockwork, Stena och Northvolt – en kvartett som växer i takt

Skellefteå spirar med råge. En av de stora drakarna i staden är batterifabriken Northvolt, som trots att den ännu bara uppnått en liten del av sin totala kapacitet sysselsätter flera lokala företag. Mitt i händelsernas centrum finns Stena Recycling, som på ett tryggt och miljösäkert sätt tar hand om allt avfall som Northvolt lämnar efter sig. Här är bemanning via Clockwork en stor möjliggörare för Stenas expansion.

Sedan början av 2023 har Clockwork levererat såväl gårdsarbetare som maskinförare till Stena Recyclings verksamhet i Skellefteå. I horisonten väntas en fortsatt ökad tillväxt eftersom antalet konsulter hittills ökat från 15 till 50, vilket ställt höga krav på ett engagerat ledarskap från Clockworks sida.

– Som konsultchef vill jag vara på plats på site minst en dag i veckan för att konsulter och arbetsledare ska känna att vi finns där om de har några funderingar. Jag brukar passa på att fråga om det finns något vi kan göra annorlunda eller om någon konsult behöver extra stöd från vår sida. Alla ska få möjlighet att lyfta frågor, säger Kristoffer Olsson, konsultchef på Clockwork.

Något Clockwork och Stena Recycling sett är att vikten av en bra introduktion ökar, särskilt i en fas av kraftig expansion. Inom några år förväntas antalet konsulter på plats vara uppe på 150.

– En tradition jag har är att alltid möta upp konsulterna ute på site under deras första arbetsdag. Jag ser till att de kommer innanför grindarna, får rätt utrustning och blir presenterade för personer som finns på plats. Det har varit uppskattat, berättar Kristoffer Olsson.

Utveckla introduktionen med rörligt material
För att förbättra introduktionen ytterligare har Clockwork och Stena Recycling gemensamt beslutat om att ta



Sophie Markgren Anundi, Site Manager på Stena Recycling och Clockworks Kristoffer Olsson.

fram en introduktionsvideo. Det görs i samarbete med medieprogrammet på Anderstorps gymnasiet där årskurs ett gör filmen som sitt examensarbete.

– Satsningen på film som utbildningsmaterial har slagit bra internt även på Stena. Vi ser en stor vinning i att alla får samma information och att vi kan upprepa samma information vid flera tillfällen. Det säkerställer att inget viktigt faller mellan stolarna, berättar Sophie Markgren Anund, Site Manager på Stena Recycling i Skellefteå.

”Clockwork är vår externa HR-partner”

Att hitta personal på en redan hårt ansatt arbetsmarknad är ingen lätt match. Clockwork söker framför allt personer som kanske inte tänkt på industrin i första hand, men som man tror kommer passa för uppdraget. – Vad gäller drivkraft hos konsulterna så krävs framför allt att de gillar att jobba i en varierad vardag. Det händer mycket på plats på Northvolt och det är nästan en förutsättning att konsulterna gillar att jobba flexibelt. I de fall där samarbetet med konsulten fungerar väldigt bra tar vi över anställningen efter sex månader, berättar Sophie Markgren Anundi, som värdesätter samarbetet med Clockwork högt.

– Jag kallar Clockwork för vår externa HR-partner. Clockwork och särskilt Kristoffer sticker verkligen ut i jämförelse med andra bolag. Vi har en bra kemi där vi

förstår varandra på ett naturligt sätt och Kristoffer har lätt för att läsa av olika situationer. Clockwork gör verkligen ett otroligt bra jobb med att matcha rätt kandidater med rätt tjänst, säger Sophie.

Variation och frisk luft

Två som uppskattar just variationen i jobbet och som sökt sig till Stena Recycling via Clockwork är konsulterna Elisabeth och Elin. Elisabeth drev tidigare en kiosk i Burträsk men kände att hon ville jobba med något fysiskt. – Jobbet som gårdsarbetare passar mig perfekt för jag gillar att jobba med kroppen. Det är ett varierat jobb och det allra bästa är att jag får jobba utomhus. Jag tycker dessutom vi har en fin sammanhållning i gruppen. Det är en bra åldersmix, jag är snart 55 och vi har även de som är runt 20 och alla kommer så bra överens. Vi har bra synergier i gruppen, berättar Elisabeth.

Även Elin har jobbat som gårdsarbetare, vilket till stor del handlar om materialhantering, innan hon gick vidare till att bli hjullastare och lastbilschaufför i kombination.

– Jag jobbade med kundtjänst innan jag började här men kände att jag ville ha större variation. Eftersom jag började på Stena som gårdsarbetare kan jag rycka in om det behövs även där. Vi hjälps åt för att lösa problem, säger Elin.



Konsultchef Kristoffer Olsson och konsulten Elisabeth som nu jobbar som gårdsarbetare på Stena Recycling i Skellefteå.





13 BEKÄMPA KLIMAT-FÖRÄNDRINGARNA



5



10 MINSKAD OJÄMLIKHET



Trycksak 3041 0965