

A man with a grey beard and bald head, wearing a dark blue polo shirt and light grey trousers, is smiling and holding a large red cube. The cube has the number '5' and the word 'JÄMSTÄLLDHET' (Equality) on its top faces, and a white symbol combining a male symbol, a female symbol, and an equals sign on its front faces. In the background, another person is partially visible holding a similar red cube. The setting appears to be an office or a modern building interior.

Hållbarhets- rapport 2024

OMSÄTTNING
464
MKR (+ 0,40 %)

Andel av omsättning / TB2

		TB2
Industribemanning	53 %	28 %
Tjänstepersonsbemanning	28 %	23 %
Skolbemanning	9 %	13 %
Rekrytering	6 %	26 %
Matchning	3 %	10 %
Övriga	1 %	0 %

Vårt löfte:
A good company

Vårt arbete handlar inte om att lyfta omsättning och siffror, 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

TJÄNSTEPERSONSBEMANNING

REKRYTERING

SKOLBEMANNING

MATCHNING

SAMHÄLLSUTVECKLING

113

ANSTÄLLDA

17

ORTER

100%

HÄRLIGA KOLLEGOR

Innehållsförteckning

Inledning.....	4
Tillsammans för framtiden	6
Våra mål	8
Kvalitets- och miljöledning.....	10
Code of Conduct	12
Vår affärsmodell	14
Vår strategi.....	16
Handlingsplan för vårt hållbarhetsarbete	22
Hållbar kompetensförsörjning.....	24
Anpassat lärlingsprogram utbildade svetsare till framtidens industri	28
En ny ton i fabriken	30
Göra skillnad och ge tillbaka.....	34
Individanpassad hjälp för att hitta rätt väg.....	40
En samlande kraft för framtidens arbetsmarknad	44
Branschens bästa medarbetare	46
Clockwork – nya arenan när Niclas knyter på sig kaptensbindeln igen	50
Medarbetarna som skapade Sveriges nöjdaste kunder.....	53

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.





– När vi lyssnar på varandra skapar vi riktning. När vi delar insikter föds engagemang. Och när vi gör resan tillsammans blir förändring möjlig, på riktigt.”

Magnus Fridebo, vd

Tillsammans för framtiden

2024 har varit året då vi tog ett omtag, ställde de svåra frågorna och skapade en tydlig riktning framåt. Vi har lyssnat, landat och nu lyfter vi. Hållbarhet är inte något vi lägger till, det är en självklar del av vårt DNA. Med Agenda 2030 som kompass fortsätter vi att bygga ett arbetsliv som är tryggt, inkluderande och hållbart.

Vi har lyssnat. Vi har landat. Nu lyfter vi.

2024 har varit året då vi tog ett omtag, ställde de svåra frågorna och reviderade från grunden. Vad gör vi? Hur gör vi det? Och varför? Genom att lyssna på organisationen, på våra kunder och på omvärlden har vi skapat samsyn och en tydlig riktning framåt.

Hållbarhet har alltid varit en del av Clockworks strategi.

Det är inte något vi lägger till, det är en självklar del av vårt DNA. Under året har vi arbetat för att integrera hållbarhet ännu tydligare i allt vi gör. Agenda 2030 är vår kompass, och vi fokuserar på mål som rör anständiga arbetsvillkor, jämställdhet och minskad segregation.

Vi har tagit viktiga steg för att öka transparensen och kvaliteten i vårt arbete. Vi har tilldelats Silver i EcoVadis för vårt hållbarhetsarbete och siktar vid omcertifieringen 2025 på att nå nya höjder. Vårt klimatmål under 2024 var stt minska utsläppen i samtliga scope, ett ambitiöst men nödvändigt steg som vi lyckades uppnå. Samtidigt fortsätter vi att göra skillnad där det märks mest: för människor.

Vi har fokus på jämställdheten i våra rekryteringar, öppnat dörrar för människor långt från arbetsmarknaden och utvecklat nya sätt att skapa värde genom hållbara affärer.

Det är så vi bygger framtidens arbetsliv, tryggt, inkluderande och hållbart.

Vi gör detta med Glädje, för att vi tror på kraften i positiva möten. Med Engagemang, för att förändring kräver mod och vilja. Med Närhet, för att vi alltid ska vara nära människor och företag. Och med – Affärsmässighet, för att hållbarhet och lönsamhet går hand i hand.

Planen finns. Riktningen är tydlig. Vi ska fortsätta vara en stark kraft i samhällets hållbarhetsomställning, för människor, företag och framtiden.

Magnus Fridebo, vd

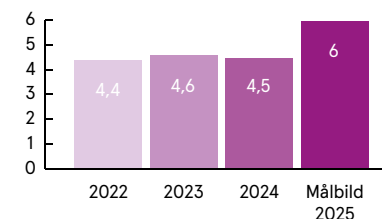
Våra mål

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.

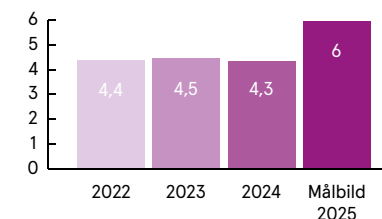


Fokusområde #1: Hållbar kompetensförsörjning

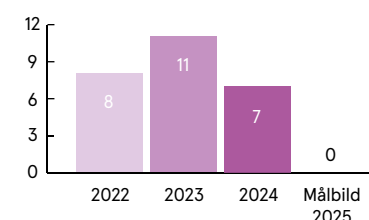
Samtliga kunder ska uppleva en ökad produktivitet sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.



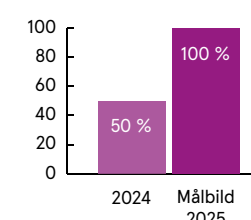
Samtliga kunder ska uppleva en ökad förståelse för jämställdhet och mångfald sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.



0 olycksfall* på våra arbetsplatser.



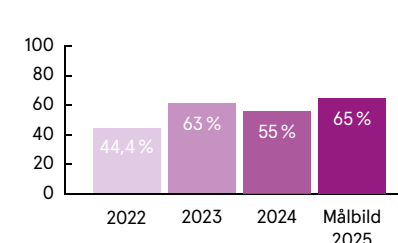
100% av chefsrekryteringar ska ha ett jämställt sluturval.



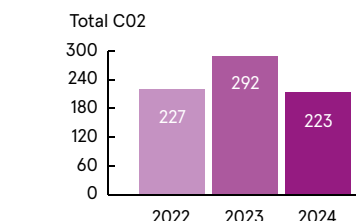
(*En skada som kräver sjukhusvård och renderar i sjukfrånvaro)

Fokusområde #2: Göra skillnad och ge tillbaka

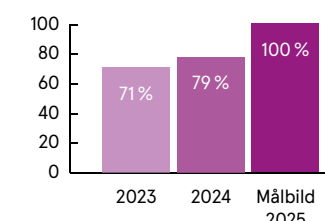
65 procent av alla deltagare inom matchning ska ha fått en sysselsättning inom 365 dagar.



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

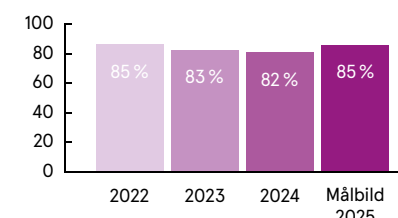


Varje marknadsområde eller kontor ska ha ett samarbete kopplat till lokal samhällsnytta.

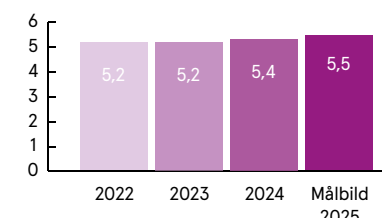


Fokusområde #3: Branchens bästa medarbetare

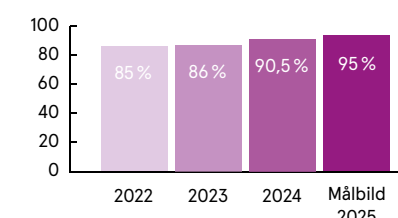
85 procent av våra medarbetare ska känna ett högt engagemang för företaget.



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?"





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.

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.

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.

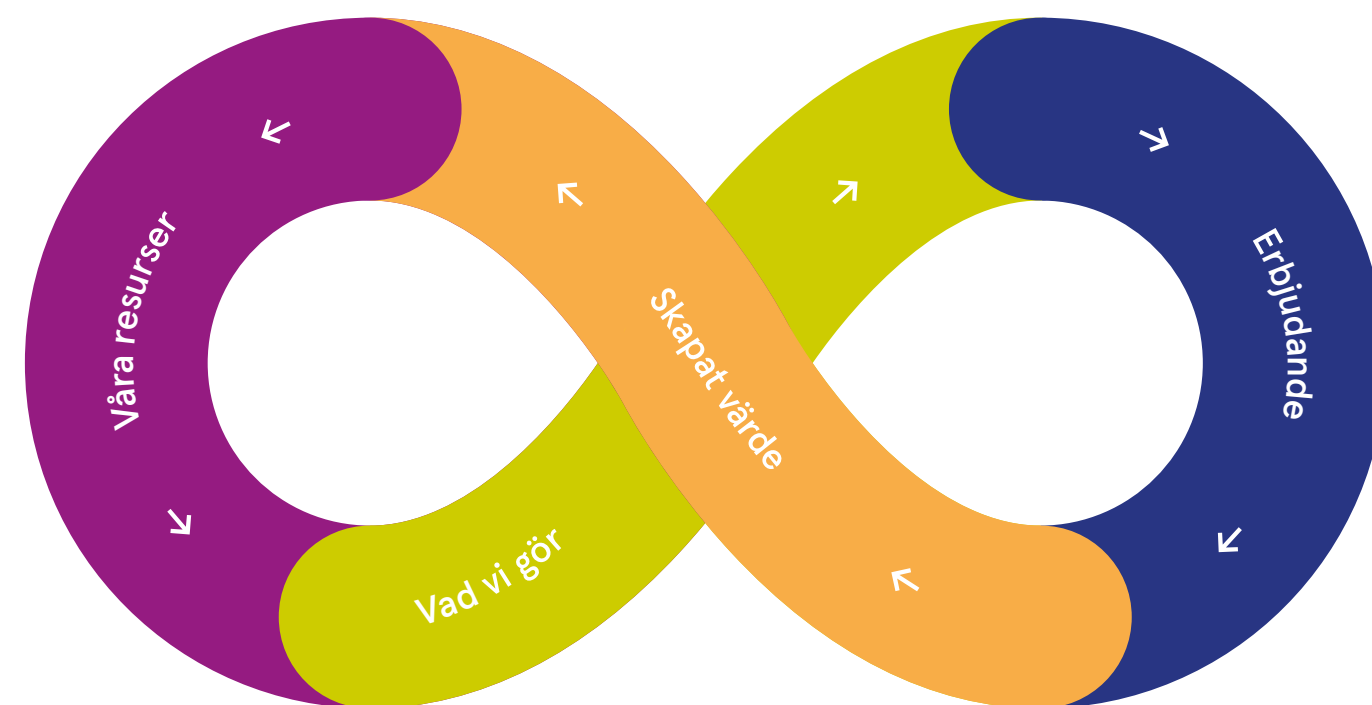
Passion

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 botten 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 avgörande att vi hela tiden ökar förståelsen för våra intressenter. Förväntningar och behov från våra kunder, leverantörer och samarbetspartners är grunden i vårt hållbarhetsarbete och i vår affär.

Intressentdialoger som kompass

Sedan vår första hållbarhetsrapport för fyra år sedan har vi kontinuerligt arbetat för att förstå våra intressenters förväntningar och behov. Genom tidigare dialoger och löpande insikter, bland annat från kundundersökningar som SKI och NKI, har vi fått en tydlig bild av vad som är viktigast för att vi ska vara en attraktiv arbetsgivare och leverantör, idag och i framtiden.

De frågor som värderats högst av våra intressenter ligger fortsatt fast:

- Attraktiva arbetsvillkor
- Arbetskraft och kompetens
- Mångfald, jämställdhet och icke-diskriminering
- Varumärkeskännedom
- Hälsa och välbefinnande

Dessa områden är grunden för vår väsentlighetsanalys och styr vårt arbete framåt.

En ny strategiska plattform

2024 är året då vi tar nästa steg. Vi har reviderat från grunden, initierat arbetet med CSRD-efterlevnad och definierat ett önskat läge för 2030. Utifrån det har vi tagit fram fem långsiktiga mål 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.

Tre strategiska perspektiv

- IN – Vi gör det rätt från början: struktur, trygghet och hållbara val.
- VI – Tillsammans: delaktighet, samarbete och gemensamma lösningar.
- UT – Värdeskapande: starkt affärsmannaskap och partnerskap med kunder.

Strategiska initiativ

#1 Trovärdigt hållbarhetsarbete

Löpande förbättring och verifiering av vårt arbete, bland annat genom EcoVadis och klimatmål, för att utmana oss själva och branschen.

#2 Vidareutveckla produkter och tjänster

Utveckling av relevanta och attraktiva lösningar som möter kundernas behov och stärker långsiktig konkurrenskraft

#3 Finnas nära kunderna

Vi ska vara där kunderna finns, bygga starka relationer och skapa värde genom närhet och förståelse.

#4 Vidareutveckla kompetens och kultur

Vi arbetar i en miljö där vi ständigt lyssnar in omvärlden, nya erbjudanden och en kultur som främjar lärande, jämställdhet och inkludering.

#5 Säkrad kandidatförsörjning

Ökad konkurrens kräver att vi attraherar rätt kompetens lokalt, regionalt och internationellt, med fokus på hållbara arbetsvillkor.

Mål 2030

Branschens mest hållbara aktör

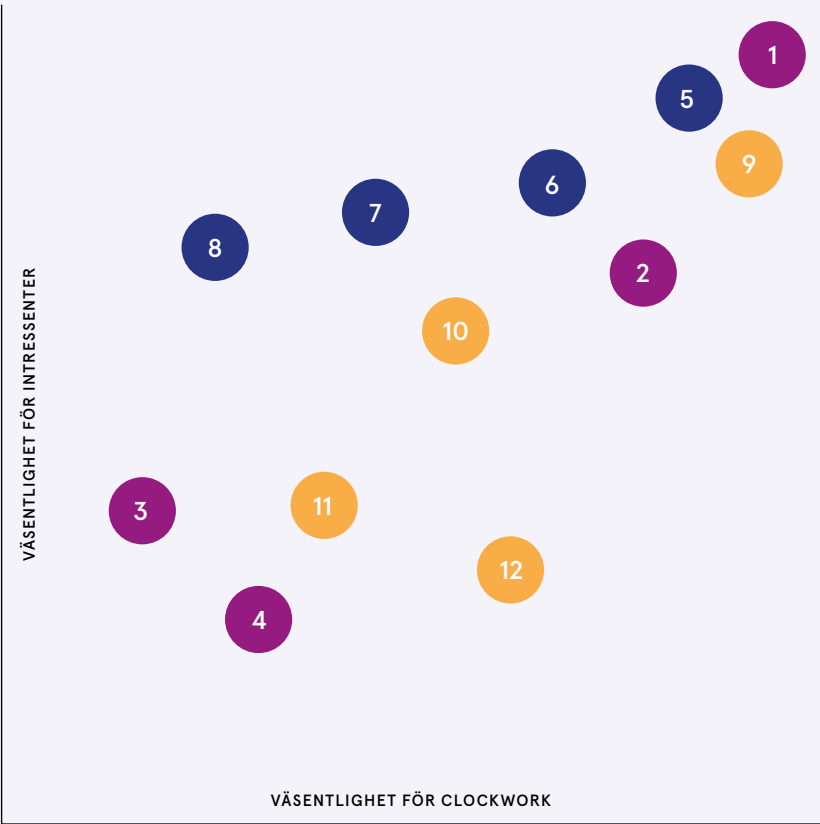
Branschens högsta kundnöjdhet

Branschens mest attraktiva arbetsgivare

Högre tillväxt än branschen

Lönsamhet på branschnivå (6 %)

Väsentlighetsanalys



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

- 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

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 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.





Handlingsplan för vårt hållbarhetsarbete

Vårt bidrag till hållbar utveckling	5 JÄMSTÄLLDHET	8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT	10 MINSKAD OJÄMLIKHET	13 BEKÄMPA KLIMAT-FÖRÄNDRINGARNA
				
	Hållbar kompetens-försörjning	Göra skillnad och ge tillbaka	Branschens bästa medarbetare	
	• Jämställdhet och mångfald • Stabil ekonomi • Arbetsmiljö	• Samhällsengagemang • Klimat och miljöpåverkan • Ansvar i värdekedjan	• Värderingsstyrd kultur • Engagemang och drivkraft • Förutsättningar att lyckas	
	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	
Långsiktiga mål (2030)				
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	• Vi vill uppnå ett engagemangsin-dex 85 procent eller mer. • Vi ska ha över 5,5 av 6 på frågan "Hur väl uppfyller konsultche-fen/rekryteringskonsulten dina förväntningar på kompetens-nivå?" • 95 procent av våra kunder svarar 5 eller högre på frågan "Hur väl uppfyller Clockwork dina för-väntningar på engagemang?"	
Viktiga verktyg	• Alla våra konsulter ska genomgå Clockworks hållbarhetscerti-fiering • Genomförda jämställdhets- och mångfaldsworkshops med 100 av våra största kunder och prospekts	• Göra beräkningar utifrån GHG-protokollet • Elbil, gröna elavtal • Ecovadis • Efterlevnad enligt CSRD	• Förbättrad onboarding • Medarbetarundersökningar och pulsmätningar: • Insamling, analys och uppföljning av feedback genom handlingsplaner. Kontinuerlig justering och hållbar utveckling utifrån behovsanalys. • Systematisering, resultat exitsamtal	

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 drömmar vi om ett jämställt ägande i ledningsgrupper och styrelser i hela näringslivet. Eftersom var 10:e rekrytering 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 hållbarhetsmål i organisationen. Vi har till exempel under året framgångsrikt utvecklat konceptet "Teknikkväll för tjejer" som vi berättar om längre fram i rapporten. Vi

har totalt genomfört 20 workshops kopplat till jämställdhet under året. Vårt arbete med jämställdhet är en pågående resa där vi ständigt söker nya vägar och lösningar. Under året har vi också tagit fram en intern utbildning för miljöcertifiering, som vi kommer att fortsätta utveckla för att omfatta även våra konsulter.

Stabil tillväxt

Genom träffsäker och kompetensbaserad rekrytering vill vi hitta, intervjua 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 inhyrning 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 checklistan skapas förutsättningar för att synliggöra arbetsmiljörisker hos kund för våra konsulter. Den täcker flera områden, däribland kunskap om kundens arbetsmiljöarbete samt att vi säkerställer att vi får ta del

av kundens riskanalyser. Genom checklistan 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.

2024 är året då trenden för olycksfall går åt rätt håll och minskar, vilket är mycket positivt. Även om vi naturligtvis ser att en anledning till detta kan vara att vi under året har anställt färre konsulter och bemannat företag där arbetsmiljöfrågan är högst prioriterad. Tillsammans med vår kund arbetar vi aktivt med det delade arbetsmiljöansvaret, där båda parter har en avgörande roll. Vi förstår kundens verksamhet och arbetsmiljö, och utöver ordinarie checklistor arbetar vi proaktivt med att förbereda konsulterna inför starten hos den specifika kunden. Under anställningen jobbar vi nära kunden, som arbetsledare och är med vår personal varje dag för att säkerställa en så trygg arbetsmiljö som möjligt.

Vi har under året fortsatt vårt aktiva arbete 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.

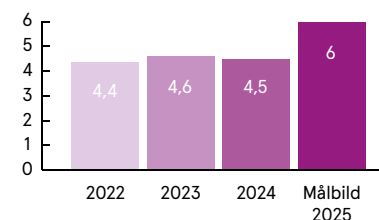
Vi vet att våra kunders verksamheter kan se väldigt olika ut samt att arbetet inom industri ofta medför större risker än i andra typer av arbeten. Vår strategi bygger på att vi tror på långsiktiga relationer och lokal närvaro, vilket bidrar till en säkrare miljö för våra konsulter, kunder och intern 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.

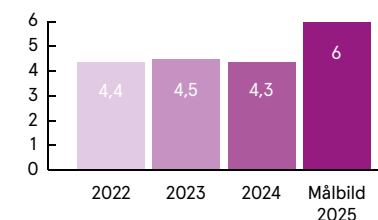


Clockworks hållbarhetsmål inför 2025

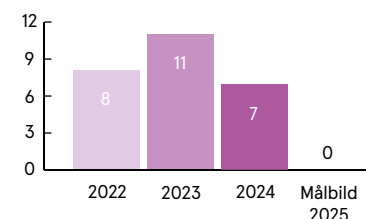
Samtliga kunder ska uppleva en ökad produktivitet sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.



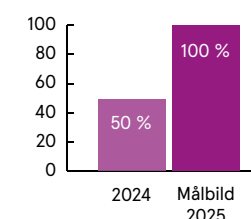
Samtliga kunder ska uppleva en ökad förståelse för jämställdhet och mångfald sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.



0 olycksfall* på våra arbetsplatser.



100% av chefsrekryteringar ska ha ett jämställt sluturval.



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

Anpassat lärlingsprogram utbildade svetsare till framtidens industri

Svetsare har länge varit en av de mest eftertraktade kompetenserna på arbetsmarknaden, men bristen på kvalificerade kandidater var stor. För att möta denna efterfrågan och samtidigt bidra till långsiktig hållbarhet utvecklade Clockwork ett skräddarsytt lärlingsprogram som inte bara syftade till att utbilda svetsare, utan också till att skapa trygga arbetsmiljöer och bidra till en mer inkluderande industri.

Programmet, som utformades specifikt för att möta behovet av kompetens inom svetsning vid Hitachi Energys anläggning i Ludvika, blev ett exempel på hur hållbara rekryteringslösningar kunde skapa en positiv effekt både för företag och samhälle. Målet var att utbilda nya talanger till att arbeta med företagets spe-

cifika produkter, samtidigt som man arbetade aktivt för att inkludera fler kvinnor i en traditionellt mansdominerad bransch. För Clockwork handlade det om att säkerställa att industrin fick rätt kompetens på både kort och lång sikt, samtidigt som fler fick möjligheten att etablera sig i branschen.

Skräddarsydd utbildning med fokus på praktik och teori
Det unika med svetsarprogrammet var att det inte handlade om en generell svetsutbildning. Deltagarna fick istället en skräddarsydd utbildning som varvades mellan teori och praktik, med fokus på att lära sig hantera de specifika produkter som Hitachi Energy tillverkade. Under en period på mellan fyra och nio månader, där deltagarna anställdes som konsulter av Clockwork, utbildades de av Clockworks erfarna svetslärare som handplockades för just detta uppdrag.

– Det handlade om att ge deltagarna de verktyg de behövde för att snabbt kunna integreras i arbetsprocesserna hos Hitachi Energy, berättar Veronica Rönngren, Marknadsområdeschef på Clockwork. Vi arbetade nära både arbetsgivare och kandidater för att säkerställa en smidig övergång till en fast anställning. Programmet anpassades för att möta Hitachi Energys unika behov, och målet var att samtliga deltagare skulle få en fast anställning hos dem.

Hållbarhet genom mångfald och inkludering

Utöver att tillgodose behovet av svetsare bidrog programmet också till ett viktigt socialt hållbarhetsmål: att öka mångfalden och jämställdheten i industrin. Clockwork arbetade aktivt för att identifiera outnyttjad potential på arbets-

marknaden och matcha den med företagets behov. Tillsammans med Hitachi Energy fokuserade Clockwork på att locka fler kvinnor till produktionsyrken, som historiskt sett hade varit dominerade av män. Genom att utmana traditionella kravprofiler, såsom att många års erfarenhet inom industrin var ett måste, öppnades dörrar för kandidater från andra branscher – exempelvis service och administration.

– Det handlade om att tänka brett när vi sökte kandidater. Vi såg att personer med erfarenhet från andra sektorer kunde vara lika framgångsrika, om inte mer, i en ny industrimiljö, säger Linus Forslund, Produktchef Industri på Clockwork. Genom att arbeta med kompetensutveckling och vägledning gav vi fler människor möjlighet att ta steget in i industrin, samtidigt som vi hjälpte våra kunder att möta sina rekryteringsbehov på ett hållbart sätt. Denna filosofi bidrog inte bara till ökad jämställdhet hos industrikunderna, utan skapade också en kulturförflyttning som gjorde att fler kände sig välkomna och inkluderade.

Genom detta initiativ visade både Clockwork och Hitachi Energy hur samarbeten kunde skapa värde på flera nivåer – både för företagen, för individen och för samhället i stort. För Clockwork var detta en del av vårt långsiktiga arbete med att säkerställa att industrin hade tillgång till rätt kompetens, nu och i framtiden.



En ny ton i fabriken. Så skapade språk- utbildningen en bättre arbetsmiljö.

När språkbarriärer hotade säkerheten och gemenskapen på Alleima i Söderfors, tog företaget hjälp av Clockwork för att skapa en skräddarsydd språkutbildning. Resultatet? Ett tryggare och mer inkluderande arbetsklimat.

På Alleima Söderfors upptäckte platschef Lars Wings ett dolt hinder i arbetsflödet – språkbarriärer som riskerade påverka både säkerheten och arbetsmiljön. Då valde han att göra något utöver det vanliga. Genom ett nära samarbete med Clockwork har företaget implementerat en språkutbildning som inte bara har förbättrat medarbetarnas språkkunskaper utan också bidragit till en djupare samhörighet och ett säkrare arbetsklimat. Det här är berättelsen om hur språkets kraft kan omvandla en arbetsplats.

Tillsammans med Clockwork sattes en skräddarsydd språkutbildning ihop, speciellt anpassad för 15 medarbetare med fokus på kommunikation, säkerhet och arbetsplatsens unika kultur. Resultaten har varit slående, medarbetarnas språkkunskaper har inte bara förbättrats, utan det har också lett till en starkare känsla av samhörighet och ett tryggare arbetsklimat och en ny ton i fabriken, där rädslan att säga fel eller inte förstå utbytts mot en nyfikenhet och öppna dialoger. Lars märkte att viktiga instruktioner och säkerhetsrutiner inte alltid gick fram på det sätt de önskade. Det



handlade inte om viljan att förstå, utan om att språkkunskaperna helt enkelt inte räckte till. För honom, med ansvar för både arbetsmiljö och produktionens kvalitet, blev det en fråga om både inkludering och säkerhet.

Det var då tanken väcktes om att göra något annorlunda. Genom ett samtal med Clockwork, fick Lars höra om ett utbildningskoncept som redan prövats framgångsrikt i Västerås.



Kort därefter satte man planen i verket – en skräddarsydd språkutbildning med fokus på industriell kommunikation, säkerhet och arbetsplatsens unika kultur. Sofia Höglund från Clockwork, med lång erfarenhet som bland annat lärare fick uppdraget att leda utbildningen.

Lösningen: Praktisk språkutbildning med fokus på arbetslivet.

Till skillnad från traditionella språkutbildningar som ofta fokuserar på grammatik, var den här kursen inriktad på praktiska situationer och verkliga arbetsplatsutmaningar. "Det handlar inte bara om att lära sig svenska," säger Sofia, som ville ge deltagarna verktyg att navigera i sin arbetsmiljö och bidra aktivt. Under utbildningen fick deltagarna bland annat öva på att rapportera riskobservationer, delta i samtal om säkerhet och till och med översätta interna nyhetsbrev. Små steg som att ändra telefonens språk till svenska blev en del av processen att integrera språket i vardagen.

Effekten av utbildningen märktes snabbt. Deltagarna blev mer självsäkra och började ställa frågor både till kollegor och chefer. Riskrapporteringen ökade markant, och för första gången började medarbetare som tidigare varit tysta ta en aktiv roll i säkerhetsarbetet.

"Det var fantastiskt att se förvandlingen," säger Lars. "Från att knappt våga fråga om något till att skicka in 14 riskobservationer på en vecka – det visar vilken skillnad det gör när språket inte längre är ett hinder."

En av de största förändringarna var arbetsplatsens stämning. Medarbetare som tidigare känt sig isolerade började delta i samtal och byggde starkare relationer med kollegor. Fikarummet, där det nu är svenska som gäller, blev en plats för samhörighet och gemenskap.

Språkets kraft att förändra

Resultaten av språkutbildningen lät inte vänta på sig. På fabriken märktes snabbt en större öppenhet och

vilja att kommunicera. "Förr kunde det vara svårt för vissa att våga ställa frågor, men nu är det helt annorlunda. Fler vågar prata och det finns en nyfikenhet kring att lära sig mer," säger Lars stolt.

En av de största vinsterna har varit säkerheten. Genom att träna på att rapportera risker i en särskild app har medarbetarna blivit mer delaktiga i säkerhetsarbetet. "Vi har sett en tydlig ökning av antalet rapporterade risker, vilket är otroligt viktigt för vår arbetsmiljö," berättar Lars. Men det är inte bara i säkerhetsarbetet som förändringen märks. Känslan av samhörighet på arbetsplatsen har också stärkts. "Språket har blivit en bro mellan människor. Det har skapat en arbetsmiljö där alla känner att de kan bidra," säger Sofia.

En inkluderande framtid

För Lars och Alleima handlar detta projekt om mer än bara ord. Det är en del av företagets vision om att vara en arbetsplats där alla känner sig värdefulla och delaktiga.

tiga. "Vi vill bygga en kultur där vi bryr oss om varandra, och det börjar med att vi kan prata med varandra. Språket är nyckeln till allt," säger han. Utbildningen har också fått ringar på vattnet. Andra medarbetare, som inte själva deltog, har visat intresse för att lära sig mer och förstå hur de kan bidra. "Det här är bara början," konstaterar Lars. "Vi kommer att fortsätta jobba med språket som en del av vår strategi för en trygg och inkluderande arbetsmiljö."

Förutom ljudet från produktionen finns nu också en annan melodi på fabriken – en melodi av gemenskap, förståelse och framtidstro. Initiativet på Alleima visar att språk inte bara är ett verktyg, utan en grundsten i att bygga en inkluderande framtid – något som företagets värderingar står för.

Göra skillnad och ge tillbaka

På alla våra orter där vi bedriver matchningsverksamhet har vi ett tydligt mål: att öppna dörrar för människor som står utanför arbetsmarknaden. Genom arbete och studier får de möjlighet att bygga en trygg och självständig framtid. Vår ambition är att hjälpa 100 000 personer in på arbetsmarknaden innan 2030. Genom att skapa möten mellan arbetssökanden och arbetsgivare bygger vi inte bara broar till en bättre framtid för individen, utan vi bidrar också till ett starkare, mer sammanhållet samhälle för oss alla.

Samhällsengagemang

Vår lokala förankring är en av våra största styrkor och gör det möjligt för oss att bidra till en levande arbetsmarknad. Vi stöttar lokala initiativ och idrottsföreningar, men den främsta insatsen gör vi genom att hjälpa personer från utanförskap till att bli en del av det lokala samhället. Via vår matchningsverksamhet skapar vi vägar in på arbetsmarknaden genom att matcha rätt person till rätt arbetsgivare. Vi vet att våra arbetsgivarkontakter är ytterst avgörande för vår framgång och något vi dagligen arbetar med för att säkra att de arbetssökande får bästa möjliga chans till sysselsättning. Vi har en strukturerad process där varje jobbkonsult varje vecka prioriterar tre deltagare som

efter veckans gång ska få komma i kontakt med en lämplig arbetsgivare. Vi bearbetar de arbetsgivare som matchar våra aktuella deltagare och skapar på så sätt alltid en träffsäker matchning.

För att säkerställa att våra arbetssökanden alltid lämnar oss med en sysselsättning så arbetar vi utifrån en individuell parallell karriärplan. Det innebär att om arbetsmarknaden efterfrågar andra kompetenser än de våra arbetssökande besitter så säkerställer vi att de även får studievägledning för att bli mer konkurrenskraftig på arbetsmarknaden. Det är alltid individen som står i fokus och utifrån dess bakgrund tar vi tillsammans fram målsättningar för både arbete och





studier. Alla jobbkonsulter får stöttning av en studievägledare som har god kännedom om framtidens arbetsmarknad och behov. Tillsammans hittar de smarta vägar för att varje enskild ska få så bra förutsättningar som möjligt på arbetsmarknaden.

Vi tror på kraften i möten och därför anordnar vi rekryterings- och utbildningsmässor på alla våra lokala kontor. På så sätt får både arbetssökande och arbetsgivare få en unik chans att mötas, inspireras och ta nästa steg mot framtiden. Under 2024 samlade vi fler än 70 arbetsgivare och 1000 arbetssökande. Dessa mässor är inte bara ett sätt att matcha rätt talang med rätt arbetsgivare – de är en möjlighet att tillsammans bygga en mer levande, hållbar och dynamisk arbetsmarknad på våra lokala marknader.

Klimat och miljöpåverkan

Clockwork har under flera år jobbat aktivt med att elektrifiera sin fordonsflotta för att säkerställa ett så lågt klimatavtryck som möjligt. Under 2024 tog vi nästa steg i det arbete och arbetade fokuserat med att säkerställa en maximal nyttjandegrad på alla våra

fordon. Vi har inte bara lyckats minska antalet bilar utan vi har också lagt grunden i hur vi ansvarfullt nyttjar våra resurser. Under året 2025 fortsätter arbetet med att maximera nyttjandegraden av fordonen och säkerställa att vi inte har fler bilar än vi behöver.

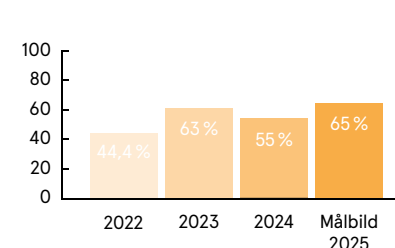
Ansvar i värdekedjan

Vi väljer våra leverantörer utifrån hur aktivt de arbetar med hållbarhet. Under 2024 valde vi att teckna ett nytt avtal med en nationell leverantör för arbetskläder, valet föll på den leverantör som kunde möta de högt ställda hållbarhetskrav som sattes.

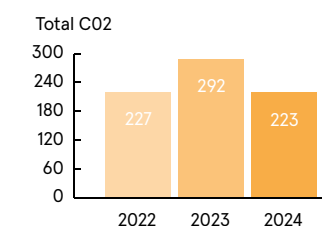
Det händer att vi tackar nej till samarbeten eller avslutar befintliga avtal om vi ser att vi inte Clockworks hållbarhetsmål inför 2025 delar samma värderingar om ett långsiktigt hållbart samhälle. För att ta reda på hur våra kunder och samarbetspartners arbetar med hållbarhet genomför vi regelbundna 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.

Clockworks hållbarhetsmål inför 2025

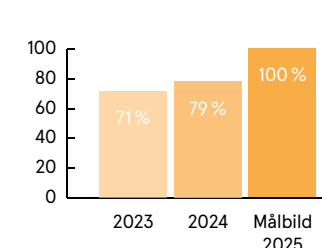
65 procent av alla deltagare inom matchning ska ha fått en sysselsättning inom 365 dagar.



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



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



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 antikorruption 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 av Clockworks vägnar. Utsläpp som härrör från 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	2021	2022	2023	Ton CO2e 2024
Scope 1:				
Tjänstebilar	19,1	42,1	38	30
Scope 2:				
El (market-based)	14,2	19,3	32	26
Scope 3 Inköp av varor och tjänster:				
IT-utrustning	49,6	46,5	46,5	37
Arbetskläder	44,6	53,4	61,5	49
Kontorsmaterial	38,7	20,5	16,5	13
Marknadsföringsmaterial	8,6	16,0	7,7	6
Inköp av diverse tjänster	7,1	3,3	5,2	4
Scope 3 Tjänsteresor:				
Flyg+hotell	48,3	26,5	72,9	58
Summa utsläpp scope 3:	196,9	166,3	221	167
Summa scope 1, 2 och 3:	230,2	227,7	292	223

Klimatpåverkan: Totala utsläpp minskat med ca 20 %
Scope 3: Tydlig nedgång tack vare minskat resande
Personalomsättning: -30 %, färre internt anställda
Resor & hotell: Nästan inga gemensamma resor, kraftigt färre hotellnätter
Effekt: Mer koncentrerad verksamhet ger lägre klimatavtryck

Individanpassad hjälp för att hitta rätt väg – Clockwork skapar möjligheter för alla

Under 2024 har Clockwork fortsatt att vara en viktig aktör på arbetsmarknaden genom tjänsten Rusta och Matcha. På uppdrag av Arbetsförmedlingen erbjuds arbetslösa skräddarsydd hjälp att komma ut i arbete eller utbildning. Genom individuellt anpassade planer och ett starkt samarbete med både arbetsgivare och arbetssökande har Clockwork hjälpt tusentals människor att ta steget vidare i sina karriärer – en matchning i taget.

Med erfarna jobbkonsulter som arbetar nära varje individ, skapas personliga och realistiska vägar framåt. Oavsett om det handlar om att hitta ett första jobb, byta karriär eller komplettera sin utbildning, gör Clockwork sitt yttersta för att deltagarna ska känna att deras mål är inom räckhåll, och det ger resultat.

Individanpassad väg till arbete och utbildning

Förutom de unika arbetsgivarkontakterna Clockwork erbjuder, är en av de största styrkorna är den individanpassade vägledning. Deltagarna får hjälp att ta fram en karriärplan, där det parallellt finns två spår – antingen arbete eller utbildning – för att ge varje

deltagare så bra förutsättningar som möjligt för att komma vidare, berättar Malin Nyström, Affärsområdeschef för Matchning.

Soledad Flores – ett exempel på hur matchningen gör skillnad

Soledad Flores hade länge haft svårt att hitta ett jobb på grund av en medfödd funktionsvariant och de krångliga reglerna kring sjukersättning. Trots att hon verkligen ville arbeta, var hon fast i en situation där risken att förlora ersättningen varje gång hon tog ett jobb gjorde det svårt att våga ta steget.





Efter att ha försökt hitta jobb via Arbetsförmedlingen utan framgång, vände Soledad sig till Rusta och Matcha och fick snabbt hjälp att skapa en skräddarsydd plan för sitt arbetsliv. Genom Clockworks unika arbetsgivarkontakter och genom stöd i att förbättra sitt jobbsökande, började processen att gå snabbare.

Tack vare den personliga handledningen och ett stort nätverk av arbetsgivare, fick Soledad slutligen möjlighet till en administrativ tjänst. Det var en helt ny bransch för henne, men genom att ta vara på de möjligheter hon fick och lära sig av nya arbetsuppgifter, har hon idag funnit en plats på arbetsmarknaden.

En möjlighet för alla – oavsett bakgrund

Precis som Soledad har många deltagare genom denna matchningstjänst fått möjlighet att hitta nya vägar in på arbetsmarknaden. För Clockwork handlar det inte om

att bara hitta jobben – målet är att skapa långsiktiga lösningar där både arbetsgivare och arbetstagare kan växa och utvecklas tillsammans.

”Ett av de största behoven på arbetsmarknaden idag är att skapa förutsättningar för alla att få möjlighet till jobb, oavsett bakgrund, tidigare erfarenheter eller andra hinder. Många som varit långtidsarbetslösa, haft svårt att komma in på arbetsmarknaden på grund av språkbarriärer eller haft en svår situation hemma, har genom vårt program fått en andra chans – en möjlighet som de kanske aldrig annars hade fått,” säger Malin Nyström.

Ett framgångsrikt samarbete med arbetsgivare

En annan viktig del är det starka samarbetet med arbetsgivare. Genom ett omfattande nätverk har det varit möjligt att koppla rätt personer till rätt jobb, vilket har skapat win-win-situationer för både arbetssökande och

företag. Många av de samarbetande arbetsgivarna ser det som en del av sitt samhällsansvar att anställa personer som haft svårt att komma in på arbetsmarknaden, och genom det här arbetet har hållbara och långsiktiga lösningar kunnat skapas.

För arbetsgivare innebär detta samarbete effektiv matchning, där hjälp erbjuds att hitta rätt kandidat snabbare och med större träffsäkerhet. Genom att förstå arbetsgivarnas behov kan matchningen anpassas efter både företagets krav och den arbetssökandes kompetens och vilja att utvecklas.

Framåt – fler chanser för fler människor

Med hjälp av det framgångsrika matchningsprogrammet ser Clockwork fram emot att hjälpa ännu fler människor att hitta sin plats på arbetsmarknaden. Varje matchning ses som ett steg mot en mer inkluderande och hållbar

arbetsmarknad, där alla – oavsett bakgrund – har möjlighet att bidra och växa.

Soledad Flores är bara ett av många exempel på hur detta arbete gör skillnad. För varje individ som hjälps att hitta en ny framtid, stärks arbetsmarknaden och skapas förutsättningar för både ekonomisk och personlig utveckling. Clockwork fortsätter att kämpa för att göra det omöjliga möjligt – för att matcha människor med jobb och för att hjälpa arbetsgivare att hitta den rätta kompetensen.

En samlande kraft för framtidens arbetsmarknad

2024 var ett utmanande år, där arbetslösheten steg stadigt och många såg på framtiden med växande oro. För tusentals människor var arbetsmarknaden en barriär, inte en möjlighet. Men mitt i denna osäkerhet klev Clockwork fram som en betydande aktör – en kraft som inte bara mötte människor på deras väg tillbaka till arbetslivet utan faktiskt skapade nya vägar framåt.

Under 2024 höll Clockwork flertalet rekryteringsmässor, inspirerande teknikkvällar för tjejer och andra liknande initiativ på flera av sina kontor runt om i landet och skapat nya möjligheter där det såg ut som om alla dörrar var stängda. För varje individ som har klivit in genom deras dörrar har det inneburit en chans till en ny framtid – ett nytt jobb, en ny karriär och ett hopp om att inte bara vara en del av systemet, utan att vara en del av en ny berättelse om framgång. 2024 blev året där Clockwork inte bara var en aktör på marknaden – utan en viktigt samlande kraft för framtidens arbetsmarknad.

Rekryteringsmässorna – en väg till nytt jobb

Under 2024 har Clockwork genomfört flera rekryteringsmässor, och tusentals arbetssökande har haft möjlighet att träffa arbetsgivare och få personlig feedback på sina CV:n och ansökningar. Dessa mässor har inte bara varit

en plats för att lämna in ansökningar, utan en chans att skapa nya nätverk och knyta kontakter med potentiella arbetsgivare.

För många deltagare har rekryteringsmässorna varit en språngbräda till ett nytt jobb och en ny framtid. Effekten syns tydligt – många har fått konkreta jobberbjudanden och har därmed fått möjlighet att komma tillbaka till arbetsmarknaden.

Teknikkvällar för tjejer

– en dörr till nya karriärmöjligheter

En annan viktig aktivitet som Clockwork genomfört under flera år är de uppskattade Teknikkvällarna för tjejer. Dessa kvällar har varit ett tillfälle för kvinnor att delta i inspirerande

föreläsningar och praktiska workshops inom branscherna teknik och industri. Många av deltagarna har uttryckt hur dessa kvällar gav dem nya perspektiv och ökat självförtroende att satsa på en karriär inom branscher som traditionellt varit mansdominerad. Och för en person blev anmälan till teknikkvällen i Falun börjat på något stort.

Västeråsbon Anki Berglund hade under flera månader känt en längtan av att flytta tillbaka till Dalarna. Men utan något jobb och trygghet var steget för stort. Anki kände Clockwork sedan tidigare och en dag så får hon ett mail med en inbjudan till en teknikkväll i Falun.

“Jag kände direkt att det här var något för mig, Clockwork hade samlat många av de arbetsgivare jag kunde tänka mig att jobba för och timingen var perfekt” säger Anki. Och perfekt blev det – Anki kom in genom dörrarna på en teknikkväll och gick därifrån med en bokad arbetsintervju på ett av företagen som ledde till ett erbjudande om anställning, som gjorde att Anki flyttade hem igen. Nu ett år senare trivs Anki både i Dalarna och hos sin nya arbetsgivare, en perfekt matchning och ett tydligt bevis på vilket värde som skapas genom initiativ som dessa!

För Clockwork har dessa kvällar varit en viktig del i att skapa möjligheter för framtida talanger. “Vi får ofta höra att deltagarna känner sig stärkta och inspirerade

att ta steget in i en bransch som de tidigare kanske inte ens hade övervägt”, berättar Linus Forslund som ansvarat för Clockworks Industriaffär. Teknikkvällarna har visat sig vara en effektiv väg för att förändra både individers perspektiv och hela branschens syn på kompetens och mångfald.

Clockwork – en kraft i lokalsamhället

För Clockwork handlar det inte bara om att organisera stora evenemang och mässor. Det handlar också om att vara en viktig del av de lokalsamhällen där de verkar. Många av Clockworks kontor finns på mindre orter där det ofta är svårare att få tag på rätt kompetens och skapa nya arbetsmöjligheter. Trots de utmaningar som arbetsmarknaden står inför, har de redan sett konkreta resultat av sitt arbete under året. Många av de personer som har deltagit i Clockworks initiativ har fått en chans till ett nytt jobb, en utbildning eller en karriär som tidigare kändes långt bort. Och även om det finns hinder att övervinna, är Clockwork övertygande om att de är på rätt väg.

“För oss handlar det om att vara en långsiktig partner för både arbetsgivare och arbetssökande. Vi kommer att fortsätta kämpa för att skapa fler möjligheter och ge människor chansen till en bättre framtid – genom ett jobb, en utbildning eller kanske en helt ny karriär”, avslutar Linus.



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

På Clockwork är vår personal vår allra största tillgång. Vårt mål är att skapa en arbetsmiljö där alla medarbetare känner sig engagerade och motiverade.

Tillsammans bygger vi en hållbar framtid där varje medarbetare får möjlighet att växa och bidra till vår gemensamma framgång. Vi arbetar hela tiden för att utveckla vår arbetsmiljö på resan mot vårt mål att bli branschens bästa arbetsgivare 2030.

För att vi ska lyckas med vår värderingsstyrd kultur är det viktigt för oss att skapa en kultur där medarbetare får möjlighet att lämna feedback. Under 2024 har vi genomfört tre årliga medarbetarundersökningar och puls-

mätningar, exitsamtal, regelbundna utvärderingar samt analyserat personalomsättningen från 2022 och framåt. Det har gett oss värdefulla insikter i arbetet framåt.

I en värld som ständigt förändras anpassar vi nu vår organisation för att möta nya utmaningar. Våra lokala chefer och medarbetare har visat imponerande prestationer under utmanande förutsättningar det gångna året. Trots utmaningar nådde vi ett engagemangsindex på 82. 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 eller mer i samtliga grupper i bolaget.



Alla våra medarbetare är väl insatta i att Clockworks visserblåsarfunktion finns för att säkerställa att anställda öppet eller anonymt kan rapportera misstänkta oegentligheter och/eller missförhållanden inom företaget. För att säkerställa rutinen framåt kommer vi att implementera den i våra onboardinglistor.

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 fortsatt att utveckla vår onboardingen. Den finns i form av digitala checklistor och ger oss möjlighet att säkerställa att medarbetaren får den kompetens som behövs för sin nya roll. 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.

Medarbetarundersökningar och pulsmätningar har bidragit till att förbättra vår arbetsmiljö. För grupper med utmanande resultat har People & Culture arbetat fram en metod med processteg vilket resulterat i en ökning av både engagemang och eNPS i dessa grupper.

Förutsättningar att lyckas

Vi fortsätter arbetet med att låta mjuka frågor och

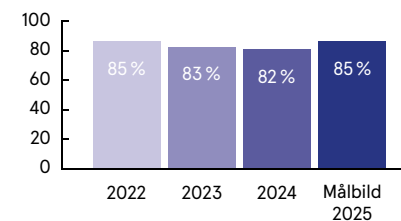
värden få ta plats hos oss på Clockwork! Vi tror starkt att framgången vilar i händerna på våra medarbetare och det är viktigt att alla känner att deras röst har ett värde. Det skapar lojalitet, förtroende och goda förutsättningar för att våra Clockworkers ska stanna kvar hos oss. Under 2025 fortsätter 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.

Vi har sett att chefer som arbetar aktivt med feedback från medarbetarundersökningar och pulsmätningar ökar engagemanget hos sina medarbetare. Grupper med högt engagerade medarbetare har drygt 7 gånger högre lönsamhet än grupper med lågt engagemang. När vi analyserar resultatet ser vi att det är viktigt att fortsätta arbeta med att skapa tydliga mål, ansvarsområden och roller för att ge medarbetarna de bästa förutsättningarna att göra ett bra jobb.

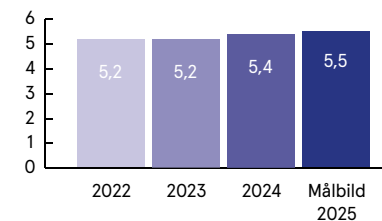
En av våra viktigaste drivkrafter är att ha en verksamhet där alla jobbar tillsammans, "Jaget för laget", dels för våra kunder och dels för vår gemensamma framgång. Att hjälpas åt, arbeta som ett lag och på varje ort vara nära varandra och våra kunder är en viktig konkurrensfördel. Vi jobbar med jaget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

Clockworks hållbarhetsmål inför 2025

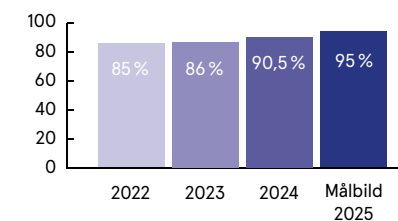
85 procent av våra medarbetare ska känna ett högt engagemang för företaget.



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?"



och vara prestigelös i sitt förhållningssätt till andra är goda exempel på det. En viktig del i att förebygga och få syn på risker är våra medarbetarundersökningar. Vi har skapat en systematik med ett årshjul samt implementerat kontinuerligt arbete med handlingsplaner kopplat till resultaten i våra undersökningar. Ett annat verktyg som introducerats under året är "one to one" samtal i syfte att öka motivationen och engagemanget. Under 2025 är ambitionen att jobba mer systematiskt med feedforwardkultur för att öka motivation, samarbete, lönsamhet och tillväxt.

Genom att förenkla organisationen ökar vi tydligheten och möjligheten till snabbare dialog och enklare hantering av frågor. Det är en viktig pusselbit för att skapa ett ökat engagemang, utveckla vår arbetsmiljö och komma ett steg närmre vårt mål, att bli branschens bästa arbetsgivare 2030 med fokus på hållbarhet!





xxx

Clockwork

- nya arenan när Niclas knyter på sig kaptensbindeln igen

I över två decennier var Niclas Andersén en av svensk hockeys mest kända profiler. Med ett SM-guld, landslagsmeriter och en karriär som tog honom världen över var hans identitet nära förknippad med sporten. Idag har han bytt ut skridskorna mot en ny utmaning – rollen som marknadsområdeschef på Clockwork i Gävle. Att gå från att vara professionell idrottare till en ledande roll i näringslivet är ingen självklar väg. Men för Niclas blev det en naturlig fortsättning på en karriär som alltid handlat om lagarbete, ledarskap och att hantera pressade situationer.

En ny karriär tar form

När Niclas valde att avsluta sin hockeykarriär 2021 började han söka en ny väg i livet. Skulle han stanna inom idrotten på något sätt eller kanske byta bana och börja en helt ny karriär? Han började utforska möjligheter inom sitt nätverk och kom i kontakt med Clockwork. Och här började bilden av framtiden målas – Företagets kultur, som värdesatte samarbete och laganda, påminde honom mycket om de värderingar som så länge präglat hans vardag. Gemenskapen och viljan att bygga något tillsammans var något han starkt kunde relatera till.

Från att ha varit en av de bästa på isen, med en tydlig och trygg roll, stod han nu inför en helt annan värld. "Jag kom från en värld där jag visste exakt vad jag gjorde och hade självförtroendet att göra det. Att lämna den tryggheten var stort, men samtidigt visste jag att det här var en chans för mig att utvecklas," berättar Niclas. På hockeyrinken hade han erfarenheten och visste exakt vad som förväntades av honom. Men på Clockwork var det annorlunda.

"Det var en helt ny miljö. Jag hade självförtroende på isen, men här började jag från noll och kände mig osäker. Vad hade jag egentligen att bidra med?" fortsätter han.

Men trots osäkerheten fann Niclas att Clockwork erbjöd en öppenhet och vilja att ta emot nya perspektiv på jobbet. "Här såg man inte mig för mina tidigare meriter, utan man gav mig chansen att växa in i rollen. Jag blev stöttad och fick allt jag behövde för att trivas och prestera," säger Niclas.

Det nya ledarskapet

Niclas har alltid varit en ledare, både på och utanför isen. En av de största lärdomarna från hans tid som hockeyspelare var förmågan att arbeta i team. På rinken lärde han sig att alla bidrog för att laget skulle lyckas, och den mentaliteten bar han med sig in i näringslivet. På Clockwork märkte han snabbt att denna filosofi var lika viktig i affärsvärlden som på hockeyplanen.

"Det handlar om att bygga något större tillsammans. Jag vill skapa en miljö där vi lyfter varandra, alla är lika viktiga och vi strävar efter samma mål. Ingen är större än laget," säger han och förklarar hur ledarskap på Clockwork handlar om att vara närvarande, att lyssna och att förstå varje individs behov.

Små framsteg ger stora vinster

En viktig insikt Niclas snabbt fick var vikten av att fira de små framstegen. I hockey var det ofta detaljer som avgjorde en match – som ett perfekt pass eller ett väl genomfört byte. På samma sätt ser han små framsteg som avgörande för långsiktig framgång i affärslivet. "Det handlar om att göra rätt saker varje dag, även om resultaten inte alltid syns direkt. På Clockwork firar vi varje affär, varje framsteg i vårt team – det är också en vinst," säger Niclas.

"Det är lätt att tappa perspektivet när man är mitt uppe i arbetet, men man måste vara ödmjuk och förstå att små saker gör en stor skillnad. Det är så vi jobbar här," fortsätter han. Denna inställning, som han utvecklade under sin tid som hockeyspelare, har han tagit med sig in i sitt ledarskap på Clockwork.

"Jag vill att mitt team ska känna att varje litet steg framåt är värt att fira. Här på Clockwork ser vi inte bara på de stora framgångarna, utan också på de små insatserna som gör skillnad," avslutar Niclas.



Framtidsvisioner och en stark drivkraft

Niclas drivkraft har alltid varit att utvecklas och att hjälpa andra att lyckas, oavsett om det var på hockeyrinken eller på arbetsplatsen. "Jag vill att Clockwork ska vara en arbetsplats där vi känner stolthet över det vi gör och där vi vet att vi gör skillnad. Om jag kan bidra till att någon hittar sitt drömjobb, eller att ett företag får in precis den kompetens de behöver, då känner jag att vi har lyckats," säger han med ett leende.

För Niclas handlar ledarskap om att skapa en stark teamkänsla där alla känner sig värdefulla och att ingen ska känna sig ensam i strävan mot gemensamma mål.

"Vi strävar efter att vara bäst på det vi gör, men vi gör det inte på bekostnad av människors välmående. Alla här ska känna att de har möjlighet att växa och utvecklas," förklarar han.

Och även om vägen från hockeyn till näringslivet inte var självklar, känner Niclas att han har hittat rätt plats. "Det är en fantastisk känsla att få möjlighet att bygga något tillsammans med ett team som delar samma värderingar. Jag har fått hjälp att växa i min roll och det har varit en oerhört värdefull resa," avslutar han

Verksamhetscase – Branschens bästa medarbetare

Medarbetarna som skapade Sveriges nöjdaste kunder



I hjärtat av Clockwork finns en övertygelse: att en framgångsrik kundupplevelse börjar med engagerade medarbetare. Redan när företaget startade sattes målet upp om att en dag inte bara vara bra, utan bäst. Clockwork visste de att det skulle krävas något mer än bara traditionella metoder – det skulle krävas en total förändring av sättet att tänka på både medarbetarna och kunderna, det här blev grunden till hur Clockwork sedan dess arbetat med medarbetarna i fokus. Genom att skapa en arbetsmiljö där varje individ kände sig sedd, hörd och värderad, skapades en kultur av passion och engagemang som inte bara förbättrade arbetsklimatet utan också ökade kundnöjdheten till nivåer som få andra företag har nått.

Så hur gick det till? För Clockwork var det inte bara att ha slipade processer – det handlade om att skapa en grund där varje medarbetare kände ett personligt ansvar för att göra skillnad för kunderna. Det var en historia om en värderingsstyrd kultur, om att bygga långsiktiga relationer både inom företaget och med kunder, och om att skapa ett engagemang där alla drar åt samma håll för att uppnå gemensamma mål.

Med ett rekordhøgt betyg på 82,2 i Svenskt Kvalitetsindex under 2024, syns det nu tydligt att det inte bara handlade om att skapa en bra arbetsplats – de handlade om att förverkliga en vision där nöjdare medarbetare leder till nöjdare kunder. Det är en historia om hur engagemang och passion på alla nivåer, från ledarskap till teamarbete, lade grunden för den framgång som Clockwork har idag. Och den resan har bara börjat.

“Vi har alltid haft en stark tro på att våra medarbetare är det som gör oss framgångsrika. Vi har byggt vårt företag på värderingar om öppenhet, respekt och engagemang, och det är de värderingarna som gör att vi fortsätter leverera exceptionella resultat för våra kunder,” säger Cilla Edrén, Head of People and Culture på Clockwork.

En Kulturell Transformation – Byggt På Människor

Men det handlar inte bara om att ha rätt människor på plats. För att skapa en organisation där alla medarbetare verkligen gör skillnad, måste kulturen stödja det. För Clockwork var det viktigt att bygga en värderingsstyrd kultur, där varje individ kände att deras engagemang betydde något – inte bara för företaget, utan för hela kunden.

Cilla minns tillbaka till den tid när företaget började fokusera på att verkligen förstå och utveckla sina medarbetare. Genom att skapa en arbetsmiljö där feedback var en självklar del, kunde Clockwork hela tiden förbättra sina processer och se till att varje medarbetare hade de rätta förutsättningarna att lyckas.

“Att lyssna på våra medarbetare har alltid varit en stor del av vår strategi. Vi har kontinuerligt genomfört medarbetarundersökningar och pulsmätningar för att förstå vad som verkligen gör våra medarbetare engagerade. Det vi har lärt oss genom dessa samtal är ovärderligt, och det är en av nycklarna till varför vi fortfarande ligger i topp.”

När medarbetarna är nöjda, är kunderna nöjda

En annan viktig insikt för Clockwork har varit att skapa en stark koppling mellan medarbetarnöjdhet och kundnöjdhet. För det är inte en slump att när medarbetarna trivs och känner sig engagerade, då är kunderna nöjda. Den här insikten är en central del i Clockworks filosofi.

Så vad gör Clockwork annorlunda? Förutom en kultur som värdesätter engagemang och öppenhet, handlar det om att skapa en arbetsplats där medarbetarna verkligen känner att de gör skillnad. Varje individ på Clockwork får möjlighet att bidra med sina unika styrkor, och det är genom samarbete och ömsesidigt stöd som de lyckas bygga långsiktiga relationer med både kunder och kollegor.

“Vi vill att våra medarbetare ska känna att de inte bara är en del av företaget, utan att de verkligen gör skillnad för våra kunder. Det handlar om att skapa en arbetsplats där alla har möjlighet att växa, både professionellt och personligt,” säger Cilla.

En bättre framtid

Med ett fortsatt fokus på att stärka sin kultur och skapa en arbetsplats där alla kan trivas, är Clockwork fast beslutna att fortsätta vara branschledande när det gäller både kundnöjdhet och medarbetarengagemang. Med ett mål att vara branschens bästa arbetsgivare senast 2030 har Clockwork redan tagit stora steg i rätt riktning.

“Vi har kommit långt, men vi är inte nöjda än. Vårt arbete för att bygga en stark och engagerad arbetsplats är långt ifrån över. Vi vet att när våra medarbetare mår bra och känner sig stolta över det de gör, då får vi också nöjdare kunder,” avslutar Cilla.






clockwork

