

# Hållbarhets- rapport 2025



OMSÄTTNING

459

MKR (-9,31%)

Andel av omsättning / TB2

		TB2
Industribemanning	47 %	26 %
Tjänstepersonsbemanning	27 %	24 %
Skolbemanning	8,5 %	10 %
Rekrytering	7 %	25 %
Matchning	2,9 %	11,8 %
Övriga	7,6 %	4,2 %

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

TJÄNSTPERSONSBEMANNING

REKRYTERING

SKOLBEMANNING

MATCHNING

SAMHÄLLSUTVECKLING

113

ANSTÄLLDA

17

ORTER

100%

HÄRLIGA KOLLEGOR

# Innehållsförteckning

Inledning.....	4
Från riktning till ansvar .....	6
Våra affärsområden .....	8
Våra mål .....	12
Kvalitets- och miljöledning.....	14
Sveriges nöjdaste kunder .....	16
Branchens mest hållbara .....	17
Code of Conduct .....	18
Vår Affärsmodell.....	20
Vår strategi.....	22
Vårt hållbarhetsarbete .....	28
Hur våra fokusområden möts i praktiken .....	30
Hållbar kompetensförsörjning.....	32
Teknikkväll lockar fler kvinnor till industrin .....	36
Göra skillnad och ge tillbaka.....	38
Branchens bästa medarbetare .....	44
Engagemang som grund för långsiktig hållbarhet .....	48

# 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 realiserar.

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 företaget 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.





# Från riktning till ansvar

**2025 har varit året då vi prövade det vi bestämde oss för. Efter omtaget och den tydliga riktning vi satte tidigare år har fokus legat på att omsätta ambition till vardag, i ledarskap, i affär och i hur vi möter människor.**

Vi har inte sökt nya svar. Vi har tagit ansvar för de svar vi redan hade. Det har inneburit att hålla fast vid vår riktning även när det varit utmanande. Att prioritera långsiktighet före snabba lösningar. Att våga välja bort, för att kunna välja rätt. I praktiken har det handlat om att göra hållbarheten mer synlig i hur vi arbetar, i våra beslut, våra prioriteringar och i den vardag där riktning faktiskt provas.

Hållbarhet är inte något vi lägger till. Det är en del av vårt DNA. Men 2025 har varit året då det blivit mer konkret. Mer konsekvent. Mer affärsnära.

Vi har fortsatt att utveckla strukturer, ansvar och transparens i vårt hållbarhetsarbete, samtidigt som vi sett hur detta stärker både engagemang och kvalitet i vår leverans. Vi ser tydliga resultat där vår påverkan är som störst: i relationen till våra kunder, där långsiktighet och förtroende är avgörande. I engagemanget hos våra medarbetare, där tydlighet och meningsfullhet gör skillnad. Och i vårt bidrag till ett mer inkluderande arbetsliv, där vi varje dag arbetar för att öppna dörrar och skapa möjligheter för fler.

Samtidigt är vi ödmjuka inför det arbete som återstår. Hållbarhetsarbete är inte ett tillstånd vi når, utan ett ansvar vi tar, om och om igen. Det kräver lyhördhet, mod och förmåga att justera kursen när verkligheten förändras.

För oss handlar hållbarhet inte om att göra allt. Det handlar om att göra rätt saker, över tid. Med glädje i samarbetet. Med engagemang i uppdraget. Med närhet till människor och företag. Och med affärsmässighet, för vi är övertygade om att hållbarhet och lönsamhet hör ihop. Nu står vi stabilare. Och just därför kan vi ta nästa steg. Planen finns. Riktningen är tydlig. Vi fortsätter att bygga ett arbetsliv som håller, för människor, företag och framtiden.

I årets hållbarhetsrapport har vi valt att ta ett mer verksamhetsnära grepp i hur vi berättar om vårt arbete. Det är ett arbetssätt som vuxit fram ur vårt sätt att arbeta och som vi kommer att fortsätta utveckla och fördjupa över tid.

Magnus Fridebo, vd

# Våra affärsområden

## På Clockwork är vi experter på fyra olika verksamhetsområden: bemanning, rekrytering, skolbemanning och matchning.

Vi har kontor på flera platser i landet – från Stockholm i söder till Luleå i norr. Att vi finns där våra kunder verkar innebär att vi har fingertoppskänsla för hur arbetsmarknaden ser ut på just där. För marknaden ser inte lika ut på alla platser i landet, och kommer heller aldrig att göra. Vår starka lokala förankring, i kombination med att vi har över 200 000 kontakter i vår kandidatbank, skapar unika förutsättningar för att snabbt hitta personal när du behöver den som mest.

Vår styrka är att vi är lokala och flexibla. Vi åker inte hem för att byta om till finkostym när våra kunder vill träffa oss, vi kommer som vi är. För vi vet att bra affärer bygger på goda relationer, då är det viktigt att vi faktiskt ses. Inte när, var eller hur vi gör det.

## Bemanning

De flesta av våra konsulter arbetar ute hos våra industrikunder – bland annat Atlas Copco, Munters, Setra och Cibes. Industriebemanning råkar nämligen vara något vi är riktigt bra på. Vi har också bemanning av tjänstemän i små och stora organisationer.

I bemanning möts kompetens, förtroende och vardag. Oavsett om uppdraget finns i industrin eller i en tjänstemannaroll handlar hållbarhet om samma sak: att skapa trygga sammanhang där människor och verksamheter fungerar tillsammans, över tid. För oss på Clockwork handlar bemanning om mer än att fylla ett behov. Genom nära dialog, lokal närvaro och långsiktiga relationer bidrar vi till hållbar kompetensförsörjning inom både industri och tjänstemannasektorn. Det skapar stabilitet för våra kunder och utvecklingsmöjligheter för människorna bakom uppdragen. I vardagen hos våra konsultchefer och konsulter synliggörs hur bemanning kan stärka arbetsmiljöer, bygga tillit och skapa värde, i det lilla och i det stora, men alltid med människan i centrum.



Lovisa Greus  
Konsultchef inom industri, Ludvika



Anna Andersson  
Chefsrekryterare, Falun



Felicia Chaipan Holmlund  
Konsultchef inom skolbemanning, Stockholm



Miriam Hajjar  
Jobbkonsult, Luleå

### Rekrytering

På Clockwork har vi flera års erfarenhet av att hitta, sålla och intervjua potentiella medarbetare till våra kunder. Just därför vet vi att det inte bara är kompetens som avgör om en kandidat passar för jobbet eller inte – inställning och motivation är oftast minst lika viktigt.

Rekrytering handlar om beslut som får betydelse över tid. För människor, för organisationer och för den riktning som sätts framåt. På Clockwork arbetar vi med rekrytering som ett konsultativt och långsiktigt uppdrag. Genom kvalitetssäkrade, kompetensbaserade processer och ett nationellt team av rekryteringskonsulter stöttar vi både lokala och nationella kunder i rekrytering av chefer och specialister. I vardagen hos våra rekryteringskonsulter synliggörs hur struktur, likvärdighet och mänskligt omdöme skapar rekryteringar som håller, över tid.

### Skola

Clockworks affärsområde Skola finns till för att stötta och utveckla skolan. Vi fungerar som en strategisk och pedagogisk HR-partner för skolor i framkant. Det innebär att vi bistår huvudmän och skolledare över hela landet med bemanning och rekrytering av all skolpersonal – från förskola till högskola. Vi arbetar mot samtliga skolformer och kan genom goda samarbeten och relationer skapa utrymme för det som vi tycker är viktigt – att landets skolledare och pedagoger får fortsätta vara elevernas främsta resurs för inläring.

I skolans värld är hållbarhet en fråga om kontinuitet och relationer. Om att skapa förutsättningar för undervisning som håller, för elever, skolledare och pedagoger. På Clockwork Skola arbetar vi med bemanning och rekrytering som en del av skolans långsiktiga uppdrag. Med egen

bakgrund i skolvärlden och nära samarbete med huvudmän över hela landet bidrar vi till hållbar kompetensförsörjning, från förskola till högre utbildning. I vardagen hos våra medarbetare inom skolbemanning och rekrytering synliggörs hur rätt kompetens i rätt sammanhang stärker lärmiljöer och skapar trygghet över tid.

### Matchning

På Clockwork guidar vi arbetslösa till vägen mot arbete eller utbildning via Arbetsförmedlingens tjänst Rusta och matcha. Målet är alltid att du snabbt ska komma ut i arbetslivet via jobb eller studier. Hos Clockwork får den som är arbetslös träffa och jobba nära våra erfarna jobbkonsulter. Alla har lång erfarenhet av att hjälpa kandidater på vägen mot nya utmaningar och drömmar. Tillsammans med en personlig jobbkonsult får våra deltagare hjälp med att ta fram en karriärplan.

Planen inkluderar två karriärsspår där vi parallellt arbetar med två olika planer för att säkerställa att du lämnar vårt matchningsprogram med antingen ett arbete eller en utbildning. Planen ska resultera i tydliga mål och ligga till grund för vad vi ska uppnå under tiden hos oss.

Matchning handlar om att skapa rörelse framåt. För människor som söker riktning, för organisationer som behöver kompetens och för samhället i stort. Genom närvaro, lyhördhet och strukturerat stöd möter vi människor där de befinner sig och skapar förutsättningar för nästa steg mot arbete eller studier. I vardagen hos våra jobbkonsulter synliggörs hur tillit, uthållighet och individanpassade insatser kan stärka självkänsla, kompetens och möjligheten till varaktig etablering på arbetsmarknaden.

# Våra mål

Våra hållbarhetsmål visar vägen för vad vi vill åstadkomma och är en integrerad del av hur vi leder och utvecklar bolaget. Många perspektiv påverkar målets utfall, men de följs upp kontinuerligt och är en central del i våra medarbetares vardag. Här ger vi en överskådlig bild av de mål vi arbetar mot.

Clockworks hållbarhetsarbete tar sin utgångspunkt i människor, i hur vi möter individer på arbetsmarknaden, stöttar våra kunder i deras kompetensförsörjning och skapar förutsättningar för våra medarbetare att växa, ta ansvar och göra skillnad.

Våra tre fokusområden hänger tätt samman.

När människor får rätt stöd skapas hållbara matchningar. När matchningar håller över tid stärks organisationer, relationer och lokalsamhällen. Och när engagemang, tillit och riktning finns på insidan, syns det i kvaliteten på det arbete vi levererar på utsidan.

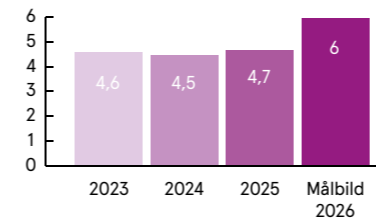
Under flera år har Clockwork haft Sveriges nöjdaste kunder och samtidigt utsetts till en av branschens mest hållbara aktörer. Under 2025 har engagemanget i organisationen nått nya nivåer. För oss är detta inte separata resultat, utan uttryck för samma sammanhängande arbete.

I de följande avsnitten visar vi hur våra fokusområden tar form i praktiken och hur vi bygger ett arbetsliv som håller för individen, organisationer och samhället omkring oss.

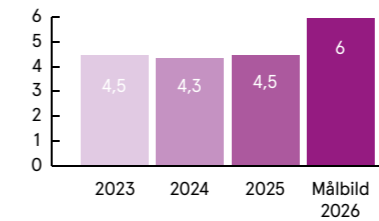


## Fokusområde #1: Hållbar kompetensförsörjning

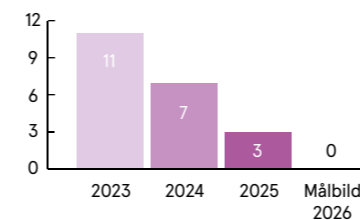
Samtliga kunder ska uppleva en ökad produktivitet sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.



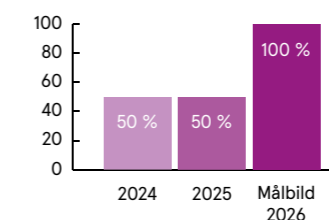
Samtliga kunder ska uppleva en ökad förståelse för jämställdhet och mångfald sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.



0 olycksfall\* på våra arbetsplatser.



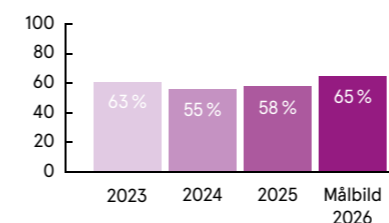
100% av chefsrekryteringar ska ha ett jämställt sluturval.



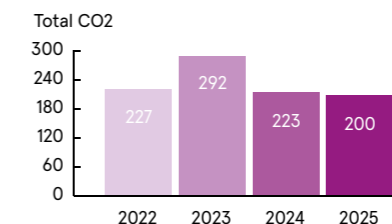
(\*En skada som kräver sjukhusvård och renderar i sjukfrånvaro)

## Fokusområde #2: Göra skillnad och ge tillbaka

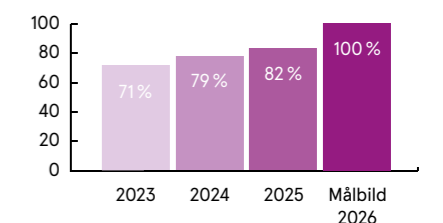
65 procent av alla deltagare inom matchning ska ha fått en sysselsättning inom 365 dagar.



Halvera våra utsläpp från energiförbrukning och transporter (GHG Protocol).

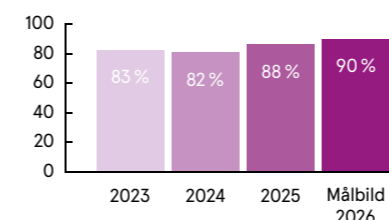


Varje marknadsområde eller kontor ska ha ett samarbete kopplat till lokal samhällsnytta.

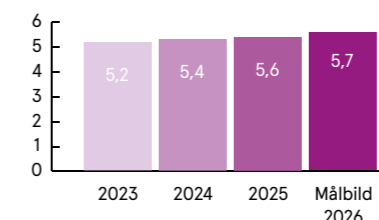


## Fokusområde #3: Branschens bästa medarbetare

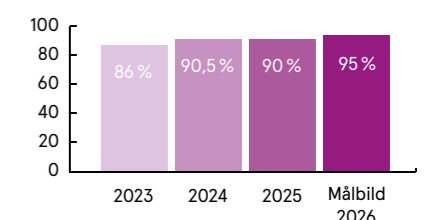
90 procent av våra medarbetare ska känna ett högt engagemang för företaget.



Vi ska ha över 5,7 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.

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 en

internationell redovisningsstandard för att förstå, kvantifiera och hantera utsläpp av växthusgaser. Det har bland annat resulterat i den hållbarhetsrapport du nu läser, den femte i ordningen i Clockworks historia.

Inför externrevision och omcertifiering arbetar vi strukturerat med att säkerställa ledningssystemets effektivitet, dokumentstyrning, internrevision, avvikelshantering, riskhantering och nödlägesberedskap. Det hjälper oss att fortsätta göra det vi säger och förbättra det som behöver stärkas.

# Fem år av Sveriges nöjdaste kunder

På Clockwork finns det mycket som gör oss stolta. För femte året i rad blev Clockwork Bemanning & Rekrytering AB 2025 utsett till det företag i branschen som har Sveriges mest nöjda kunder – enligt Svenskt Kvalitetsindex årliga mätning av kundnöjdhet inom bemanningsbranschen. Med ett toppbetyg på 78,3 för 2025 bekräftar Clockwork sin ledande position och systerbolaget NearYou landar strax bakom på 77,8. Clockwork placerar sig därmed i topp i en bransch där kraven på kvalitet, närhet och anpassningsförmåga ständigt ökar. Det är ett kvitto på något vi tror starkt på: att kvalitet, närhet och ansvar i vardagen skapar resultat som håller över tid.



# Branschens mest hållbara – tre år i rad

Sett ur kundernas glasögon blev Clockwork under 2025 – för tredje året i rad – utsedda till det mest hållbara företaget i vår bransch, enligt Svenskt Kvalitetsindex. Det säger något om sambandet vi tror på: att ett långsiktigt och ansvarsfullt sätt att arbeta inte bromsar utveckling, det stärker den. Och det är där 2025 kommer in. Det här året har handlat om att fortsätta leva vårt DNA, men också om att backa bandet där det behövts, förenkla, förtydliga och skapa en mer hållbar organisation på insidan. Nu fortsätter vi arbetet framåt!



# 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

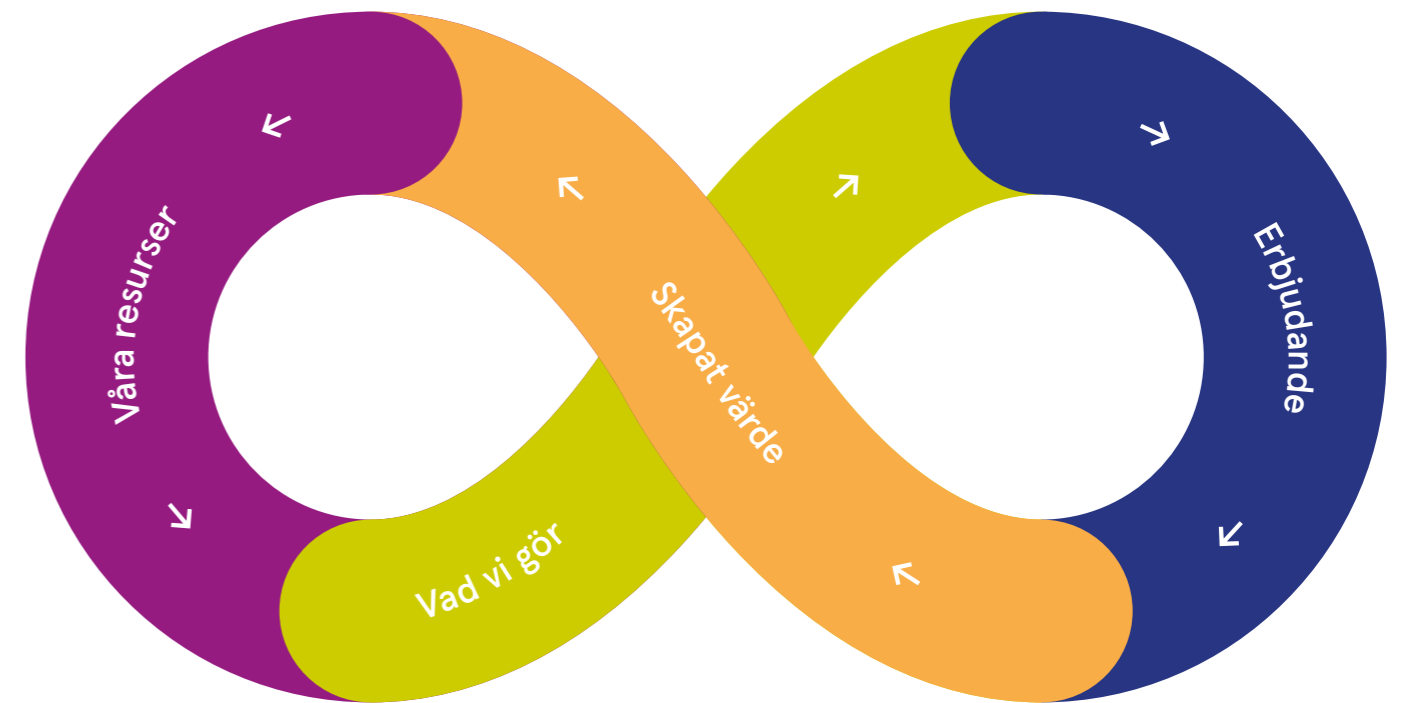
framtagna av Clockworks medarbetare och kan vara exempel på situationer vi möter i verkligheten.

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.

Sedan vår första hållbarhetsrapport för fem år sedan, har vi arbetat för att förstå intressenters förväntningar genom dialoger och insikter, bland annat från kundundersökningar som SKI och NKI.

De områden som värderats högst ligger fast:

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

Tre strategiska perspektiv

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

2025 har varit ett år där vi fortsatt hålla riktning, men också gjort jobbet med att omsätta den i vardag: för enkla där det behövs, tydliggöra ansvar och skapa bättre förutsättningar för handlingskraft i hela organisationen.

## 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

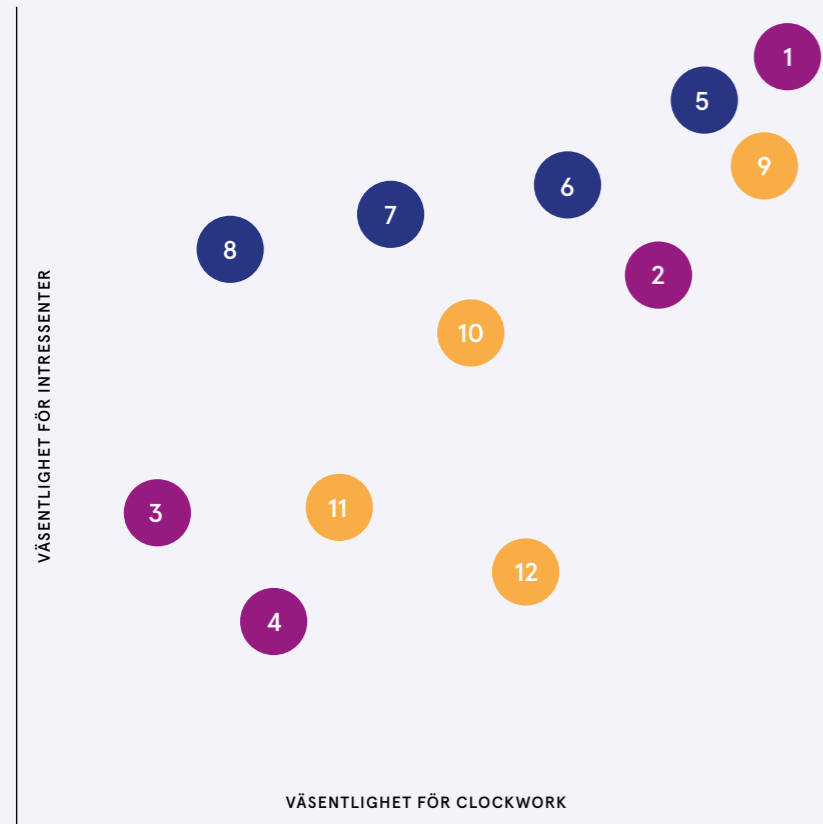
Branschens högsta kundnöjdhet

Branschens mest attraktiva arbetsgivare

Högre tillväxt än branschen

Lönsamhet på branschnivå (6 %)

## Väsentlighetsanalys



- 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

Vårt bidrag till hållbar utveckling

Våra fokusområden

Långsiktiga mål (2030)

Kortsiktiga mål (2026)

Viktiga verktyg

	5 JÄMSTÄLLDHET	8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT	10 MINSKAD OJÄMLIKHET	13 BEKÄMPA KLIMAT-FÖRÄNDRINGARNA
Hållbar kompetensförsörjning	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jämställdhet och mångfald</li> <li>Stabil ekonomi</li> <li>Arbetsmiljö</li> </ul>	Göra skillnad och ge tillbaka <ul style="list-style-type: none"> <li>Samhällsengagemang</li> <li>Klimat och miljöpåverkan</li> <li>Ansvar i värdekedjan</li> </ul>	Branschens bästa medarbetare <ul style="list-style-type: none"> <li>Värderingsstyrd kultur</li> <li>Engagemang och drivkraft</li> <li>Förutsättningar att lyckas</li> </ul>	
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
<ul style="list-style-type: none"> <li>Samtliga kunder ska uppleva en ökning i produktivitet sedan de börjat jobba med Clockwork</li> <li>Samtliga kunder ska uppleva en ökad förståelse för mångfald och jämställdhet sedan de börjat jobba med Clockwork</li> <li>0 olycksfall på våra arbetsplatser</li> <li>100 procent av alla chefsrekryteringar ska ha ett jämställt sluturval</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>65 procent av alla deltagare inom matchning ska ha fått en sysselsättning inom 365 dagar</li> <li>Halvera våra utsläpp från energiförbrukning och transporter (GHG-protokollet)</li> <li>Varje marknadsområde eller kontor ska ha ett samarbete kopplat till lokal samhällsnytta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vi vill uppnå ett engagemangsindex 85 procent eller mer.</li> <li>Vi ska ha över 5,5 av 6 på frågan "Hur väl uppfyller konsultchefen/rekryteringskonsulten dina förväntningar på kompetensnivå?"</li> <li>90 procent av våra kunder svarar 5 eller högre på frågan "Hur väl uppfyller Clockwork dina förväntningar på engagemang?"</li> </ul>		
Genomförda jämställdhets- och mångfaldsworkshops med 100 av våra största kunder och prospekts		Göra beräkningar utifrån GHG-protokollet Elbil, gröna elavtal Ecovadis Efterlevnad enligt CSRD		<ul style="list-style-type: none"> <li>Utveckla onboardingen</li> <li>Systematisering, resultat exitsamtal</li> <li>Medarbetarundersökningar och pulsmätningar med uppföljning</li> <li>Handlingsplaner kopplade till mätningar och uppföljning</li> <li>Tvärfunktionella initiativ med tydlig uppföljning</li> </ul>

Ett medvetet omtag:

# Hur våra fokusområden möts i praktiken

Vi möter...	Fokusområde #1 Hållbar kompetensförsörjning	Fokusområde #2 Göra skillnad och ge tillbaka	Fokusområde #3 Branschens bästa medarbetare
Kunder	Rätt kompetens i rätt sammanhang, som stärker produktivitet och långsiktig effekt	Initiativ som stärker lokalsamhället och värdekedjan och ökar förståelsen för jämställdhet och mångfald	Förtroende byggs i bemötandet, kvaliteten i leveransen och samarbetet över tid
Kandidater	Kompetensbaserat urval, långsiktiga matchningar	Fler vägar in, även för outnyttjad potential	Genomtänkt struktur och mänsklighet i processen
Deltagare	Kompetens som gör nästa steg möjligt	Rörelse från utanförskap till innanförskap	Tillit, närvaro och uthållighet i vardagen

Året har präglats av ett medvetet omtag. Vi har backat bandet och lagt fokus på det som sker innan processer tar fart och resultat blir synliga. Det handlar om kultur, struktur och de gemensamma förutsättningar som gör hållbarhet möjlig över tid. Under 2025 har vi valt att inte lyfta enskilda verksamhetscase i hållbarhetsrapporten. Det är inte ett tecken på stillastående, tvärtom.

Vi har arbetat med att samla, fördjupa och utveckla vårt sätt att arbeta med hållbarhet, men också vårt sätt att berätta om det. Ambitionen har varit att hitta en mer långsiktig form som bättre speglar helheten i vårt arbete, över tid, över verksamheter och genom människor. I stället för att visa några få nedslag i efterhand vill vi framåt synliggöra hållbarhetsarbetet där det faktiskt tar form: i vardagen, i besluten och i mötena med kunder, kandidater och deltagare.

Under 2026 kommer vi därför löpande att dela berättelser och exempel via vår hållbarhetswebb. På så sätt kan vi visa mer, inte mindre, av det arbete som pågår och låta helheten växa fram över tid.

Vårt hållbarhetsarbete tar fortsatt sin utgångspunkt i tre fokusområden. Tillsammans utgör de ramen för hur vi skapar värde, för människor, verksamheter och samhälle.

#### När helheten blir tydlig

När vi ser tillbaka på vårt hållbarhetsarbete är det lätt att dela upp det i områden, rubriker och insatser. Men i vardagen hänger allt ihop. Det vi gör för att stärka människor som står långt från arbetsmarknaden hänger samman med hur vi matchar rätt kompetens till rätt sammanhang. Och båda dessa perspektiv vilar på samma grund som vårt arbete med medarbetare: relationer, tillit och långsiktighet. Det är i mötet mellan människor som hållbarhet blir verklig. I samtalet. I vardagen. I det arbete som görs, varje dag.

#### Ett nytt grepp om vårt hållbarhetsarbete

Under 2026 tar vi ett nytt grepp om hur vi berättar om hållbarhet på Clockwork. I stället för att enbart beskriva vad vi gör, vill vi visa hur det hänger ihop och vem som gör det. Därför kommer vi under året att följa människor från olika delar av vår verksamhet. Medarbetare som varje dag omsätter våra värderingar i handling. Som möter kunder, deltagare, konsulter och kollegor. Som får saker att fungera, ibland i det lilla, ibland i det stora, men alltid med människan i centrum. Vi låter dem ta plats. Med sina perspektiv, sin vardag och sitt engagemang.

#### Människorna bakom hållbarheten

Genom personliga berättelser, nedslag i vardagen och konkreta exempel får vi följa hur vårt hållbarhetsarbete ser ut i praktiken. Hur social, ekonomisk och organisatorisk hållbarhet vävs samman, inte som separata spår, utan som en helhet. Berättelserna publiceras löpande under året på vår webb och i våra sociala kanaler. Några av våra medarbetare tar också över vårt Instagram under en period, för att visa sin verklighet, inifrån och ut. Tillsammans

bildar dessa storys ett levande material som sedan binds samman i vår hållbarhetsrapport. På så sätt kan vi visa hur allt hänger ihop. Och hur hållbarhet faktiskt görs. **Branschens bästa medarbetare, tillsammans** Vi säger ofta att vi har branschens bästa medarbetare. Och det är sant, just därför vill vi lyfta många. Hållbarhet är inget solonummer. Det skapas i samspel. Mellan funktioner, roller och människor. Mellan Clockwork, våra kunder och de människor vi finns till för. Genom att följa medarbetare från bemanning, matchning, skola, rekrytering, ledning och stödjande funktioner vill vi visa bredden i vårt arbete och den gemensamma riktning som förenar oss. Det här är vår berättelse om hållbarhet. Berättad av dem som gör den möjlig. Det här är vår kompass genom helheten. I vardagen, i besluten och i det som faktiskt blir gjort. En del av vårt hållbarhetsarbete i praktiken.

# 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.

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 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 2026 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 tagit ytterligare steg i vårt miljöarbete genom att utveckla en intern utbildning för miljöcertifiering. Arbetet tar sin början i den egna organisationen och certifiering av våra interna medarbetare sker successivt under 2026. Utbildningen bygger vidare på det arbete som redan pågår och syftar till att skapa en gemensam grund för hur miljöansvar omsätts i vardagen. På sikt är ambitionen att även inkludera 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 arbetet 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 checklisten skapas förutsättningar för att synliggöra arbetsmiljörisiker 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 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.

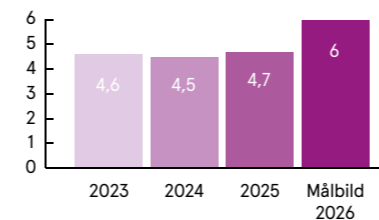
2025 är året då trenden för olycksfall går åt rätt håll och minskar, vilket är mycket positivt. Även om vi naturligtvis ser att en anledning till detta kan vara att vi under året har anställt färre konsulter och bemannat företag där arbetsmiljöfrågan är högst prioriterad. Tillsammans med vår kund arbetar 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.

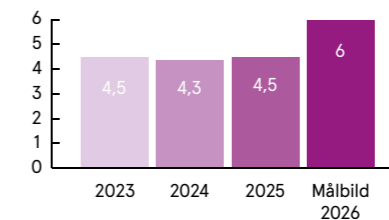


## Clockworks hållbarhetsmål inför 2026

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.

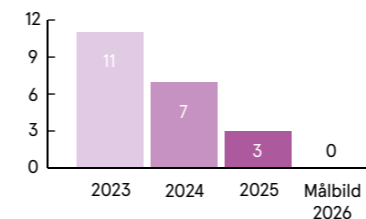


Samtliga kunder ska uppleva en ökad förståelse för jämställdhet och mångfald sedan de börjat samarbeta med Clockwork. Vi ska få 6/6 i resultat när vi ställer frågan hur nära eller långt bort vi är från det målet.

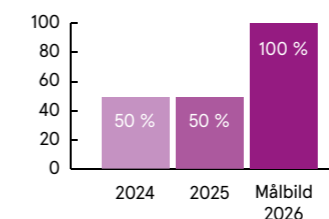


Vi har tagit oss långt på resan. Med tydlig riktning och viktiga lärdomar på plats fortsätter vi under 2026 att ta de sista stegen för att nå våra kortsiktiga mål. Parallellt kommer vi att utveckla de kortsiktiga målen fram till 2028, för att säkerställa att de fortsatt är relevanta och stödjer vår långsiktiga utveckling.

0 olycksfall\* på våra arbetsplatser.



100% av chefsrekryteringar ska ha ett jämställt sluturval.



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

# Teknikkväll lockar fler kvinnor till industrin

Industrin är i stort behov av kompetens – samtidigt är branschen fortfarande starkt mansdominerad. För att bredda rekryteringsbasen och sänka trösklarna för kvinnor att ta sig in i industribranschen arrangerade Clockwork en teknikkväll för tjejer, tillsammans med bland annat Smurfit Kappa och Brynäs IF. "Det går inte att ducka för jämställdhetsfrågan. Forskning visar att det skapar bättre trivsel i gruppen och leder till klokare beslut i ledningsgrupper, säger Clockworks Tilda Jonsson.

Teknikkvällar har arrangerats framgångsrikt av Clockwork flera gånger tidigare. Den här gången ville Clockwork ta konceptet ett steg längre.

– Vi ville nå nya målgrupper och tänka bredare än bara traditionella industribolag. Därför satte vi ihop en arbetsgrupp och bjöd in fler aktörer. Ganska snart kände vi att vi ville ha med lokala partners som också driver frågan, men på ett annat sätt. Där blev Smurfit Westrock och Brynäs IF viktiga medarrangörer, berättar Tilda Jonsson, Konsultchef på Clockwork Bemanning & Rekrytering.

#### Ambassadörer och förebilder på plats

Teknikkvällen arrangerades på Monitor ERP Arena i november 2025 och fungerade som en riktad rekryteringsmessa – men med en varm och inkluderande inramning. Här samlades allt ifrån gymnasieungdomar till kvinnor mitt i livet som funderar på ett karriärbyte. – Många har kanske jobbat inom vård och omsorg hela sin karriär och aldrig tänkt tanken på att arbeta på ett industrigolv. Men faktum är att erfarenheter som service och administration är väldigt viktiga inom industriyrken och det behöver vi lyfta fram, säger Tilda Jonsson.



Tilda Jonsson  
Konsultchef

På plats mötte deltagarna företagsrepresentanter, ambassadörer och chefer – både kvinnor och män. – Det kan inte bara vara kvinnor som pratar om jämställdhet. När manliga chefer i mansdominerade branscher lyfter frågan får det snabbt effekt. De behöver berätta varför det är viktigt för dem – för lönsamheten, arbetsmiljön och klimatet i organisationen.

#### Lett till jobb

Kvällens huvudtema var jämställdhet, men på plats fick deltagarna också information om vad som är viktigt vid att tänka på vid en rekryteringsprocess och hur ett karriärbyte kan gå till i praktiken.

För flera av Clockworks arbetssökanden har teknikkvällarna lett till jobb. En av förebilderna på plats under kvällen på Monitor ERP Arena berättade om sin resa från ett omsorgsyrke till industrin.

– Det är förstås inte alltid så att det går direkt från kvällen till kontrakt, men kvällen skapar kontaktytor och

relationer. För en del har det lett till exjobb som sedan blivit till anställningar.

Ett steg mot mer jämställda arbetsgrupper  
Clockwork har satt som mål att de bolag de jobbar med ska vara jämställda innan 2030. Idag är frågan integrerad i bolaget på ett sätt som engagerar alla konsultchefer. Teknikkvällen är ett konkret steg på vägen för att nå målet.

– Kan vi sänka tröskeln, väcka nyfikenhet och få fler att se att industrin är en möjlig väg – då har vi kommit långt. Nyfikenhet, driv och vilja att lära sig nya saker tar dig väldigt långt. Det ser våra kunder varje dag.

För Tilda Jonsson är det tydligt att jämställdhet är en samhällsfråga.

– Blandade grupper mår alltid bäst. Om ett företag riktar sig till en bred kundgrupp måste det också spegla det på insidan. Annars blir det svårt att nå fram.

# 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 studie-





vägledare 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 2025 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 2025 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.

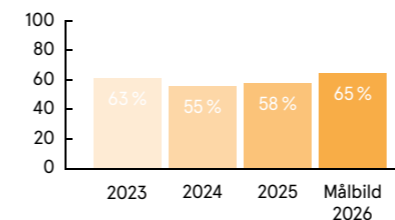
#### Ansvar i värdekedjan

Vi väljer våra leverantörer utifrån hur aktivt de arbetar med hållbarhet. Under 2025 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.

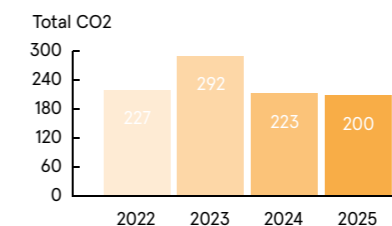
Det händer att vi tackar nej till samarbeten eller avslutar befintliga avtal om vi ser att vi inte Clockworks hållbarhetsmål inför 2026 delar samma värderingar om ett långsiktigt hållbart samhälle. För att ta reda på hur våra kunder och samarbetspartners arbetar med hållbarhet genomför vi regelbundna 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 2026

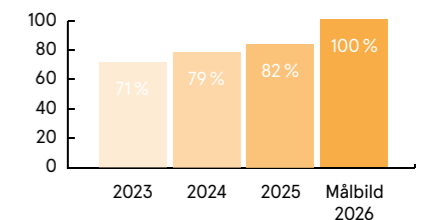
65 procent av alla deltagare inom matchning ska ha fått en sysselsättning inom 365 dagar.



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 CO<sub>2</sub>-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 <sub>2</sub> e			
	2022	2023	2024	2025
<b>Scope 1:</b>				
Tjänstebilar	42,1	38	30	27
<b>Scope 2:</b>				
El (market-based)	19,3	32	26	23,4
<b>Scope 3 Inköp av varor och tjänster:</b>				
IT-utrustning	46,5	46,5	37	33,3
Arbetskläder	53,4	61,5	49	44,1
Kontorsmaterial	20,5	16,5	13	11,7
Marknadsföringsmaterial	16,0	7,7	6	5,4
Inköp av diverse tjänster	3,3	5,2	4	3,6
<b>Scope 3 Tjänsteresor:</b>				
Flyg+hotell	26,5	72,9	58	52,2
<b>Summa utsläpp scope 3:</b>	<b>166,3</b>	<b>221</b>	<b>167</b>	<b>150,3</b>
<b>Summa scope 1, 2 och 3:</b>	<b>227,7</b>	<b>292</b>	<b>223</b>	<b>200,7</b>

Klimatpåverkan: Under 2025 har vi fortsatt arbeta kostnadsmedvetet och restriktivt med resor och inköp. Det har bidragit till en beräknad minskning av våra totala utsläpp med cirka 10 %, främst inom Scope 3. En mer koncentrerad verksamhet ger ett lägre klimatavtryck.

# 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 värderingsstyrda 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 90. 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 visseblåsarfunktion 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 onboarding. 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

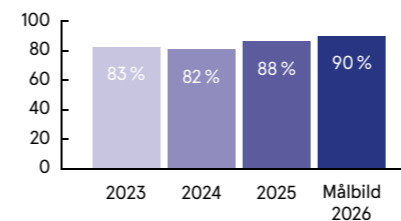
värden få ta plats hos oss på Clockwork! Vi tror starkt att framgången vilar i händerna på våra medarbetare och det är viktigt att alla känner att deras röst har ett värde. Det skapar lojalitet, förtroende och goda förutsättningar för att våra Clockworkers ska stanna kvar hos oss. Under 2025 fortsätter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

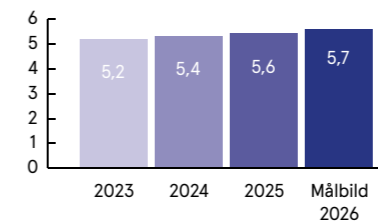
En av våra viktigaste drivkrafter är att ha en verksamhet där alla jobbar tillsammans, "Jaget för laget", dels för våra kunder och dels för vår gemensamma framgång. Att hjälpas åt, arbeta som ett lag och på varje ort vara nära varandra och våra kunder är en viktig konkurrensfördel. Vi jobbar med jaget 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 2026

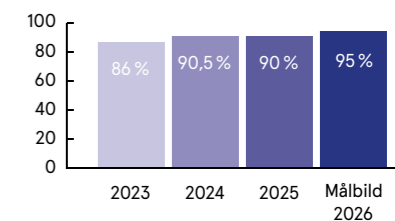
85 procent av våra medarbetare ska känna ett högt engagemang för företaget.



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!



# Engagemang som grund för långsiktig hållbarhet

På Clockwork är våra medarbetare vår viktigaste tillgång. Att vara branschens bästa medarbetare är inte ett separat mål, det är en förutsättning för att kunna vara ett företag som håller över tid.

Under 2025 nådde engagemanget i Clockwork sin högsta nivå hittills. Det är ett resultat som säger mer än en siffra – det speglar en organisation där människor känner delaktighet, riktning och mening i sitt arbete. Det som är särskilt glädjande är att utvecklingen inte är isolerad till enskilda grupper. Nästan alla kontor och team ligger på höga nivåer, och många har dessutom fortsatt att stärka sitt engagemang jämfört med tidigare mätningar. För oss är detta ett kvitto på att ett långsiktigt och systematiskt arbete med kultur, ledarskap och dialog ger effekt.

Samtidigt ser vi engagemang som något levande. Det uppstår inte av sig självt, det kräver närvaro, samtal och gemensamt ansvar. Därför är uppföljning och dialog en central del av vårt arbetssätt.

**Från mätning till meningsfull utveckling – så jobbar vi**  
Efter genomförda mätningar arbetar vi vidare ute i verksamheten. Varje grupp får en fördjupad återkoppling tillsammans med sin chef. Fokus ligger inte på rätt eller fel, utan på att förstå nuläget, nyansera resultaten och gemensamt välja de steg som gör störst skillnad för just den gruppen.

De grupper som får ett utmanande resultat får stöd genom metoden framtidsdialogen. Dessa grupper jobbar vi med fördjupat, utefter en fastställd metod som bygger övergripande på dessa steg. Vi analyserar och djupdyker i resultatet, delar insikter och har en öppen dialog med medarbetarna som handlar om att förstå deras behov och situation.

**Vår ambition: branschens mest attraktiva arbetsgivare**  
Vi har under lång tid haft ambitionen att bli branschens mest attraktiva arbetsgivare. Men ett mål utan innehåll riskerar att stanna vid en formulering. Därför har vi under 2025 valt att stanna upp, lyssna och göra ett omtag, även här. Vår utgångspunkt har varit enkel: En attraktiv arbetsgivare måste definieras av dem som är en del av den. Tillsammans formar vi innebörden.

#### Vår deltagardrivna process

Arbetet med att forma en gemensam definition och riktning bygger på en tydlig och återkommande process:

1. **Lyssna in** – samla perspektiv från medarbetare och chefer
2. **Konkludera** – identifiera mönster och gemensamma teman
3. **Sammanfatta** – formulera insikterna i ett gemensamt språk
4. **Informera** – dela vidare i organisationen
5. **Skapa upp** – bygga aktiviteter och riktning
6. **Omvärdera** – stanna upp, lyssna igen och justera
7. **Utvärdera** – följa upp och lära inför nästa steg

Modellen bygger på lärandecykler och deltagardriven utveckling där förståelse, delaktighet och reflektion är central. På så sätt skapar vi en riktning som inte är statisk, utan som kan utvecklas i takt med organisationen.

#### Så har vi arbetat i praktiken

Under 2025 genomförde vi workshops för att gemensamt utforska vad branschens mest attraktiva arbetsgivare faktiskt betyder för oss på Clockwork. I samtalen har vi ställt frågor som: "Vad innebär det för oss, i vardagen, i relationerna och i arbetssätten?"

Varje perspektiv är betydelsefullt. Målet är att skapa en gemensam definition som speglar det vi gör på riktigt och som ger riktning framåt för både medarbetare, kandidater och kunder. Alla workshops har utgått ifrån följande struktur:

- Individuell reflektion kring vad attraktiv arbetsgivare betyder i vardagen
- Gemensam dialog där perspektiv delas och nyanseras
- Sammanfattning av gemensamma formuleringar
- Identifiering av områden och handlingar som leder oss mot målet

#### Vår riktning framåt

Det börjar sällan med stora ord. Oftare börjar det med något litet – ett samtal som blir av, en fråga som tas på allvar. En människa som känner: jag spelar roll här. Och kanske är det just där vår största påverkan finns – inte i det vi säger att vi är, utan i hur människor upplever oss.

Vi är stolta över vår resa hittills – men vi är inte klara. Till 2026 vill vi nå ett engagemangsindex på minst 90 %. 2030 vill vi bli utsedda till branschens bästa arbetsgivare. För oss innebär det ytterst att skapa en arbetsplats där människor känner sig sedda, delaktiga och stolta över det de är med och bygger.



trycksak  
2021-0965



MIX  
Papper från  
ansvarfulla källor  
FSC® C017579

