

# Hållbarhetsredovisning

## 2023

Kollektivavtalsstiftelsen

Omställningsfonden

KOM-KR

Org.nr. 802012-0963



## Innehåll

Kort om Omställningsfonden .....	4
VD-ord .....	6
Medarbetarnas ord.....	7
Omställningsfondens hållbarhetsarbete .....	8
Styrning av hållbarhetsarbetet .....	9
Omställningsfondens intressenter.....	9
Omställningsfondens fokusområden.....	12
Livslångt lärande och hållbart arbetsliv.....	13
Miljösmarta val .....	20
Hållbar verksamhet och samarbeten .....	22



## Omställningsfondens hållbarhetsredovisning 2023

Detta är Omställningsfondens andra hållbarhetsredovisning och avser räkenskapsåret 2023. Med redovisningen vill Omställningsfonden visa på vilket sätt organisationen bidrar till en hållbar utveckling. Hållbarhetsredovisningen utgör stiftelsens hållbarhetsrapport och är en del av förvaltningsberättelsen för Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KR (org.nr 802012-0963). Den är upprättad i enlighet med bestämmelserna i årsredovisningslagen (ÅRL, kapitel 6). Hållbarhetsarbetet redovisas årligen som en bilaga till årsredovisningen.

För mer information om hållbarhetsredovisningen, vänligen kontakta [info@omstallningsfonden.se](mailto:info@omstallningsfonden.se).

## Kort om Omställningsfonden

### Omställningsfondens uppdrag

Omställningsfondens uppdrag är att underlätta för omställning inom välfärden. I detta ingår till exempel att arbeta förebyggande med tidiga omställningsinsatser och kompetensutveckling inom kommuner och regioner, samt kommunala företag som är medlemmar i arbetsgivarorganisationen Sobona. Omställningsfonden stödjer och hjälper också anställda med kompetensutveckling och karriärväxling, både under och efter anställning. Arbetet baseras på Kompetens- och omställningsavtalet, KOM-KR, som omfattar cirka 1,3 miljoner anställda i välfärdssektorn.

### Omställningsstödet

Stödet omfattar personer som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist, träffat en överenskommelse om att avsluta anställningen på grund av nedsatt arbetsförmåga eller personer vars tidsbegränsade anställning har upphört. I omställningsstödet ingår kartläggningssamtal, rådgivning, vägledning samt validering och kan resultera i att personer ansöker om omställningsstudiestöd via CSN eller tar del av våra kollektivavtalade stöd. Därutöver finns även ekonomiskt stöd för personer som uppfyller vissa villkor.

### 9 av 10 får nytt jobb eller börjar studera

Målet med vårt omställningsstöd är att öka möjligheterna för anställda att komma vidare till en ny sysselsättning. Stödet utformas och anpassas utifrån individens behov, förutsättningar och önskemål. 9 av 10 som sagts upp på grund av arbetsbrist eller som träffat överenskommelse om att sluta på grund av nedsatt arbetsförmåga får nytt jobb eller påbörjar längre studier.

### Individuellt grundläggande stöd under anställningstiden

Det individuella grundläggande stödet riktar sig till personer som är anställda, såväl tillsvidareanställda som tidsbegränsat anställda. Stödet består av kartläggningssamtal, rådgivning, vägledning och validering. Precis som omställningsstödet kan detta resultera i att personer ansöker om CSN:s omställningsstudiestöd och tar del av våra kollektivavtalade studiestöd.

### Löpande kompetensutveckling

Kompetens- och omställningsavtalet, KOM-KR, syftar till att ytterligare stärka den anställdas möjligheter till kompetensutveckling och omställning med utgångspunkt i verksamheternas behov. Fokus är förebyggande arbete för att öka anställningstryggheten. Det förebyggande arbetet med kompetensutveckling av anställda är också ett sätt att möta den kompetensförsörjningsutmaning som välfärdssektorn har.

### Stöd och vägledning till arbetsgivare

Med det nya kollektivavtalet kan Omställningsfonden också ge stöd och vägledning till arbetsgivare vid arbete med strategisk kompetensförsörjning. Det kan vara stöd i behovs- och omvärldsanalys, att konkretisera framtida kompetensbehov, kompetensinventering, framtagande av kompetensstrategi samt att sätta mål och uppföljning av dessa.

## Vår vision

Under 2021 utarbetade styrelsen tillsammans med organisationen fram en vision för Omställningsfonden:

*Vi öppnar möjligheter till framtidens arbetsliv för välfärdens medarbetare och arbetsgivare.*

## Vår värdegrund

Omställningsfonden värnar om att skapa en kultur baserad på värdeorden respekt, engagemang och mod.

**Respekt:** Vi ser och bekräftar varandra och de vi möter. Vi är öppna, lyssnar och försöker förstå. Våra olika personligheter och kompetenser berikar och stärker oss. I vårt bemötande utgår vi alltid från varje människas egen förmåga att växa och utvecklas.

**Engagemang:** Vi bryr oss om, och har en stark drivkraft att vilja göra det bästa möjliga i varje situation. Vi har en atmosfär präglad av tillit och delaktighet, vi är stolta över vårt arbete, känner lust och glädje.

**Mod:** Vi har ett öppet och tillåtande klimat där vi är ärliga, står upp för det vi tror på och vågar vara obekväma. Vi testar det nya och oprövade, utmanar normer och gränser, för att ständigt utvecklas.

## Fakta om Omställningsfonden

- Verksamheten startade 2012
- Vi är en icke vinstdrivande kollektivavtalsstiftelse
- Stiftare och parter i stiftelsen är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och den kommunala arbetsgivarorganisationen Sobona, tillsammans med Kommunal, OFR:s förbundsområden och AkademikerAlliansen.
- Vi jobbar utifrån [Kompetens- och omställningsavtalet, KOM-KR](#), som omfattar ca 1,3 miljoner anställda inom kommuner, regioner och kommunala företag anslutna till Sobona.
- Finns i hela Sverige och har ca 100 medarbetare

## VD-ord

Eva Wikström, VD Omställningsfonden

### Kärnverksamheten

Omställningsfondens uppdrag är i grunden ett hållbarhetsuppdrag. Vi stöttar välfärdens medarbetare både under och efter anställning och ser till att de har en hållbar arbetssituation och en sysselsättning som de mår bra av och trivs med. I slutändan handlar det även om att bidra till att välfärdssektorn ska kunna utföra sitt samhällsuppdrag i stort.



*Vårt uppdrag är i grunden ett hållbarhetsuppdrag.*

### Bredden

Vår verksamhet handlar i stora delar om att bidra till en social hållbar utveckling men vi behöver också tänka brett när det gäller hållbarhet – både utifrån de sociala, ekonomiska och miljömässiga perspektiven.

Förra året la vi grunden för Omställningsfondens hållbarhetsarbete. Vi tydliggjorde bland annat vår koppling till FN:s globala hållbarhetsmål och identifierade tre fokusområden i vår verksamhet:

1. Livslångt lärande och hållbart arbetsliv
2. Miljösmarta val
3. Hållbar verksamhet och samarbeten

Genom att fokusera på dessa områden kommer vi att kunna ta ett helhetsgrepp kring hållbarhetsfrågorna på Omställningsfonden.

### Vardagen

Bredden är viktig men samtidigt behöver hållbarhetsfrågorna konkretiseras. På så sätt blir det tydligare för oss som medarbetare vad vi kan göra varje dag.

Vi behöver ha ett hållbarhetsperspektiv i allt vi gör. Både när vi källsorterar, hur vi reser till och från jobbet och hur vi använder våra lokaler samt vilka produkter vi väljer att köpa eller hyra. Val vi gör i vardagen har betydelse. Alla kan inte göra allt, men alla kan göra något.

### Framtiden

Grunden som vi la för hållbarhetsarbetet under förra året kommer vi att fortsätta arbeta utifrån och det har gjort det enklare för oss att ta reda på vilka områden vi kan höja ambitionerna för varje år samt få en kontinuerlig återkoppling. Genom att arbeta på ett mer strategiskt och systematiskt sätt framöver så kan vi säkerställa att vi hela tiden tar steg framåt i hållbarhetsfrågorna.

Under 2024 är det viktigt att ledningen, våra parter, styrelsen och jag som VD tar ansvar för att lyfta hållbarhetsfrågorna så att de blir en naturlig del i vårt vardagliga arbete. Sen behöver vi se till att få en kontinuerlig dialog kring dessa frågor så att hela organisationen kan arbeta med hållbarhetsfrågorna på ett integrerat sätt i framtiden.

## Medarbetarnas ord

### Jennie Bünsow, karriär- och studierådgivare

Omställningsfonden bidrar till en hållbar utveckling eftersom vi hjälper människor att hålla i ett långt arbetsliv. Idag är det tyvärr väldigt många som mår dåligt eller blir utbrända och då kan vi finnas där som ett stöd. Vi försöker se människor som individer och vara flexibla i vårt arbetssätt. Hållbarhet är inte likadant för alla eftersom vi har olika förutsättningar och behov. Därför behöver vi individanpassa våra stöd och åtgärder och det tycker jag att vi gör bra.



*Vi vill se och stötta varje människa där de är i livet.*

### Bosse Ehnfors, omställningsrådgivare

Hållbarhet är mycket viktigt för mig och det handlar bland annat om hur jag mår på mitt jobb. Det är viktigt att jag trivs och att man håller under en längre tid, att det finns en bra arbetsmiljöbalans. Här på Omställningsfonden upplever jag att jag kan få både frihet, flexibilitet och trygghet i min arbetsroll och det gör att jag har goda förutsättningar att utföra mitt arbete och är anledningen till att jag väljer att jobba på Omställningsfonden.



*Det är viktigt med bra balans mellan jobb och fritid och de förutsättningarna finns på Omställningsfonden.*

### Jessica Alsenlid Otterstål, internkommunikatör

Jag tycker att vår vision andas hållbarhet och att vår grundverksamhet bidrar till en social hållbar utveckling men det är viktigt att vi även fokuserar på alla andra hållbarhetsområden, till exempel kopplat till miljö och klimat. Min grundprincip är att hållbarhet borde vara en naturlig del i allt vi gör och det är viktigt att hållbarhet inte ses som en enskild fråga som ska stå för sig själv, utan det borde vara ett perspektiv som är integrerat inom alla områden.



*Hållbarhet borde i så stor utsträckning som möjligt vara en integrerad del i allt vi gör.*

## Omställningsfondens hållbarhetsarbete

Medan Omställningsfonden under föregående år fokuserade på att kartlägga och analysera verksamhet samt befintliga mål, resultat, styrning och arbetssätt, var fokus under 2023 att utveckla hållbarhetsarbetet och stärka samarbetet i den snabbväxande organisationen.

Under året ombildades den befintliga hållbarhetsgruppen, för att bättre representera alla medarbetare på Omställningsfonden. Arbetsgruppen, som ursprungligen bestod av områdeschefer och representanter från ledningsgrupp och ekonomiavdelning, består nu av omställnings- och jobbsökarrådgivare, verksamhetsutvecklare samt medarbetare från HR-, kommunikations- och ekonomiavdelningen. Hållbarhetsgruppens syfte är att planera och presentera förslag kopplade till hållbarhetsarbetet för ledningsgruppen, tillvarata idéer från organisationen samt att planera och genomföra aktiviteter kopplade till hållbarhet. Arbetet för att utveckla hållbarhetsgruppen och stärka samarbetet mellan medarbetare och ledningsgrupp fortsätter under 2024. Under våren 2024 kommer en styrgrupp för hållbarhetsarbetet att bildas, bestående av representanter från ledningsgruppen.

Omställningsfonden har identifierat fem av FN:s globala mål som extra betydelsefulla för det fortsatta hållbarhetsarbetet. Under 2023 har arbetet med att verka för uppfyllelsen av dessa mål fortsatt:

- Mål 4 God utbildning
- Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
- Mål 10 Minskad ojämlikhet
- Mål 13 Bekämpa klimatförändringarna
- Mål 16 Fredliga och inkluderande samhällen

Omställningsfonden bidrar genom sin verksamhet framför allt till uppfyllelsen av *Mål 4 God utbildning för alla* samt *Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt*, som båda syftar till att främja människors lika möjligheter till livslångt lärande samt att uppnå meningsfull och produktiv sysselsättning. För våra medarbetare är frågor som kompetensutveckling, likabehandling, arbetsvillkor, affärsetik och minskad miljöpåverkan viktiga. Styrelsen ansvarar för att Omställningsfondens kapital förvaltas på ett betryggande sätt och att de kapitalplaceringar som görs stöder FN:s globala mål ur ett brett helhetsperspektiv.





## Styrning av hållbarhetsarbetet

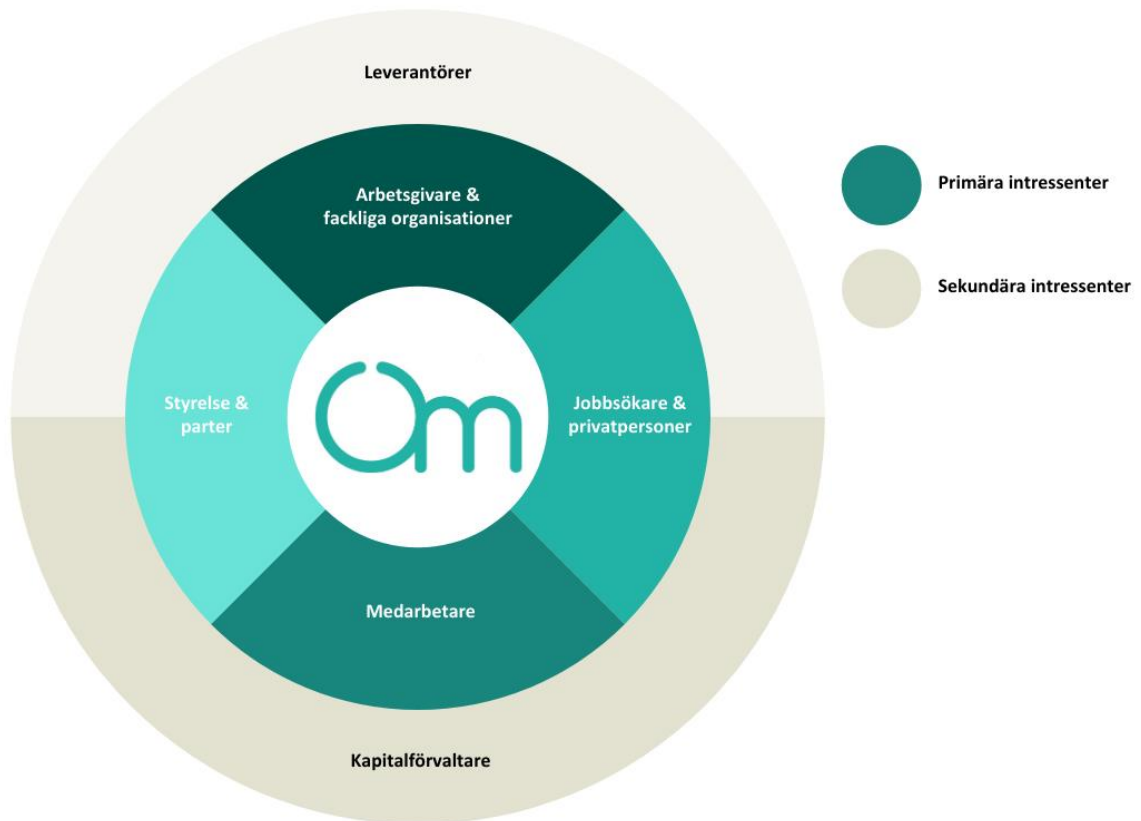
Det övergripande ansvaret för hållbarhetsarbetet ligger hos Omställningsfondens styrelse, som fastställer policyer årligen alternativt vid behov. Det operativa hållbarhetsarbetet samt upprättande och uppdatering av policyer och riktlinjer görs av organisationen. Ledningsgruppen genomför en årlig revidering av Omställningsfondens policyer och riktlinjer med syfte att hålla dem levande och aktuella. För varje policy och riktlinje finns en ansvarig representant från ledningsgruppen. Policyerna finns tillgängliga på intranätet.

- Arbetsmiljöpolicy
- Handlingsplan med åtgärder mot trakasserier och kränkande särbehandling
- Integritetspolicy
- Placeringspolicy
- Policy rörande behandling av klienters personuppgifter och personalens tystnadsplikt
- Riktlinje för arbete med hot, våld och trakasserier
- Riktlinje förmånsbil
- Riktlinjer för bisyssla
- Riktlinjer för distansarbete
- Riktlinjer för huvudarbetsplats i hemmet
- Riktlinjer för flexibel arbetstid
- Riktlinjer för representation
- Riktlinjer för resor
- Riktlinjer mot mutor, jäv, korruption och andra oegentligheter
- Riktlinjer vid lönesättning och löneöversyn
- Visselblåsarpolicy

Under året påbörjades även ett arbete med att omarbete riktlinjer för resor, med syfte att minska Omställningsfondens CO<sub>2</sub>-utsläpp och minimera onödiga resor i tjänsten. Resor i tjänsten är ett område där Omställningsfonden har stor påverkansmöjlighet och det är därför ett strategiskt viktigt område i hållbarhetsarbetet. Arbetet förväntas vara färdigställt under 2024.

## Omställningsfondens intressenter

Omställningsfondens identifierade intressenter består av sex intressentgrupper, varav fyra är primära och två är sekundära. Dialogformer och viktiga frågor har definierats för varje intressentgrupp. Hållbarhetsgruppen har under året utvärderat de befintliga intressentgrupperna och bedömt att det inte finns behov av justering i dagsläget.



### Primära intressenter

Kategorin primära intressenter samlar jobbsökare och privatpersoner, medarbetare, Omställningsfondens styrelse och parter, samt arbetsgivare och fackliga organisationer.

#### Jobbsökare och privatpersoner

Jobbsökare och privatpersoner samlas i en gemensam intressentgrupp. Jobbsökare är personer som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist, eller som avslutat sin tjänst på grund av nedsatt arbetsförmåga eller är tidsbegränsat anställda vars anställning avslutats inom kommun, region eller kommunalt företag som är medlem i Sobona. Privatpersoner består av personer som är anställda i en kommun, region eller ett kommunalt företag som är medlem i Sobona. Viktiga frågor för jobbsökare och privatpersoner rör kompetensutveckling, omställning samt steg mot arbetsmarknaden.

Utöver den löpande dialogen mellan jobbsökare och Omställningsfondens rådgivare, skickas två enkäter till varje aktiv jobbsökare. Den första skickas ut i inledningen av omställningsstödet och den andra vid avslut. Undersökningarnas syfte är att följa upp hur samarbetet mellan jobbsökare och rådgivare alternativt jobbsökare och specialist fungerar, och fångar upp både positiv feedback såväl som utvecklingsmöjligheter. Resultaten presenteras i nöjdhetsmätningar.

#### Medarbetare

Intressentgruppen medarbetare omfattar samtliga medarbetare i Omställningsfonden som alla omfattas av kollektivavtal. Viktiga frågor rör bland annat arbetsmiljö, arbetssätt och arbetsbelastning, balans mellan arbete och fritid, kompetensutveckling och miljösmarta val. En gång per månad genomförs ett gemensamt möte för hela organisationen där aktuell information och frågor tas upp och disku-

teras. Utöver löpande dialog och möten inom organisationen finns också årliga medarbetarsamtal och facklig samverkan. Vartannat år genomförs en medarbetarundersökning som del i en hälsoundersökning. Resultaten från undersökningen som genomfördes under 2023 presenteras i denna hållbarhetsredovisning. Nästa undersökning sker 2025.

### Styrelse och parter

Omställningsfondens styrelse består av representanter från stiftande parter. Arbetsgivarsidans stiftare är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) samt Sobona, och arbetstagarsidans är Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFR:s förbundsområden och AkademikerAlliansen.

Styrelsens och parternas viktiga frågor rör bland annat arbetsmiljö samt resultaten och effekterna av Omställningsfondens arbete och medel. Dialogformer är månatliga beredningsgruppsmöten, styrelsemöten samt en strategidag som hålls en gång per år.

### Arbetsgivare och fackliga organisationer

Intressentgruppen arbetsgivare och fackliga organisationer omfattar arbetsgivare anslutna till Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona respektive fackliga organisationer. Våra rådgivare har löpande dialog med arbetsgivare och fackliga företrädare både när det gäller förebyggande insatser och stöd vid omställning. Viktiga frågor för arbetsgivare och fackliga organisationer är kompetensförsörjning, förebyggande av arbetsbrist och hållbar omställning.

Två undersökningar skickas årligen till arbetsgivare och syftar till att följa upp hur arbetsgivare upplever kvaliteten på Omställningsfondens och rådgivarens stöd, samt att undersöka arbetsgivares upplevelse kring tillgänglighet och förståelse av information kring vårt stöd. En av undersökningarna fokuserar på förebyggande insatser och den andra på stöd vid omställning. Resultaten presenteras i nöjdhetsmätningar.

### Sekundära intressenter

Inom kategorin sekundära intressenter finns Omställningsfondens leverantörer och kapitalförvaltare.

### Leverantörer

I intressentgruppen leverantörer inkluderas specialister, hyresvärdar och övriga leverantörer. Specialister är företag som utför omställningsinsatser på uppdrag av Omställningsfonden. Det finns ett samarbetsavtal med varje specialist, som beskriver specialistens uppdrag, åtaganden och villkor. Arbetet med riktlinjer vid val av övriga leverantörer påbörjades under 2022 och förväntas lanseras i organisationen under 2024 genom workshops.

### Kapitalförvaltare

Styrelsen ansvarar för att Omställningsfondens kapital förvaltas på ett betryggande sätt. Som ett led i detta har styrelsen inrättat ett kapitalutskott, som har till uppdrag att se till att vårt kapital förvaltas med god avkastning och begränsad risk i enlighet med gällande placeringspolicy.

Kapitalutskottet utser och utvärderar förvaltare, ansvarar för rapportering avseende kapitalförvaltningen till Omställningsfondens styrelse samt informerar styrelsen om kapitalet börjar närma sig den lägsta respektive högsta beslutade nivån på tillgångarna. Kapitalutskottet har minst fem möten per år och viktiga frågor rör hållbara och ansvarstagande placeringar. Kapitalutskottet för en aktiv dialog med

Omställningsfondens kapitalförvaltare. Vid utskottets möten bjuds förvaltare regelbundet in för att redogöra för placeringar och hållbarhetsarbete.

INTRESSENTGRUPP	DIALOGFORM	VIKTIGA FRÅGOR
JOBBSÖKARE & PRIVATPERSONER	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nöjdhetsundersökning</li> <li>Löpande dialog med rådgivare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kompetensutveckling</li> <li>Omställning</li> <li>Steg mot arbetsmarknaden</li> </ul>
MEDARBETARE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarundersökning</li> <li>Hälsoundersökning</li> <li>Medarbetarsamtal</li> <li>Löpande dialog enskilt &amp; i grupp</li> <li>Månadsmöte (hela OM)</li> <li>Avdelnings- &amp; områdesmöten</li> <li>Facklig samverkan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbetsmiljö</li> <li>Arbets sätt</li> <li>Arbetsbelastning</li> <li>Balans arbete/fritid</li> <li>Kompetensutveckling</li> <li>Miljösmarta val</li> </ul>
STYRELSE & PARTER	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategidag 1 gång/år</li> <li>Styrelsemöte 5 gånger/år</li> <li>Beredningsgrupp 1 gång/mån</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hållbara &amp; ansvarstagande placeringar</li> <li>Arbetsmiljö</li> <li>Resultat &amp; effekt av vårt arbete &amp; våra medel</li> </ul>
ARBETSGIVARE & FACKLIGA ORGANISATIONER	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nöjdhetsundersökning</li> <li>Löpande dialog med rådgivare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kompetensförsörjning</li> <li>Förebygga arbetsbrist</li> <li>Hållbar omställning</li> </ul>
LEVERANTÖRER <i>Här inkluderas specialister, hyresvärdar &amp; övriga leverantörer</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Specialister: Samarbetsavtal</li> <li>Övriga: Pågående arbete</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förväntningar från OM</li> <li>Krav från OM</li> </ul>
KAPITALFÖRVALTARE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Möte minst 5 gånger/år</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hållbara &amp; ansvarstagande placeringar</li> </ul>

### Omställningsfondens fokusområden

Omställningsfondens hållbarhetsarbete delas sedan 2022 in i tre övergripande områden för tydligt fokus och ägarskap. Hållbarhetsgruppen har under 2023 utvärderat de befintliga fokusområdena och bedömt att det inte finns behov av justering i dagsläget.



Omställningsfonden strävar efter att kontinuerligt utveckla och förbättra arbetet genom att sätta tydliga mål, göra uppföljningar, utveckla policyer och riktlinjer samt att föra en kontinuerlig och tydlig dialog med våra intressenter.

FOKUSOMRÅDE	INTRESSENER	FN:S GLOBALA MÅL
LIVSLÅNGT LÄRANDE & HÅLLBART ARBETSLIV	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jobbsökare &amp; privatpersoner</li> <li>• Medarbetare</li> <li>• Arbetsgivare &amp; fackliga organisationer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål 4: God utbildning för alla</li> <li>• Mål 8: <u>Anständiga arbetsvillkor</u> och ekonomisk tillväxt</li> <li>• Mål 10: Minskad ojämlikhet</li> </ul>
MILJÖSMARTA VAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbetare</li> <li>• Leverantörer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål 13: Bekämpa klimatförändringarna</li> </ul>
HÅLLBAR VERKSAMHET & SAMARBETEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kapitalförvaltare</li> <li>• Styrelse &amp; parter</li> <li>• Arbetsgivare &amp; fackliga organisationer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål 8: <u>Anständiga arbetsvillkor</u> och ekonomisk tillväxt</li> <li>• Mål 16: Fredliga och inkluderande samhällen</li> </ul>

### Livslångt lärande och hållbart arbetsliv

Fokusområdet *Livslångt lärande och hållbart arbetsliv* samlar frågor som rör social hållbarhet, såsom utbildning och kompetensutveckling, jämlikhet, arbetsvillkor samt balans mellan arbete och fritid.

Frågorna berör Omställningsfondens primära intressentgrupper:

- Jobbsökare & privatpersoner
- Medarbetare
- Arbetsgivare & fackliga organisationer (förebyggande insatser)

### Styrning

Ledningsgruppen ansvarar för övergripande policyer inom området, målstyrning och uppföljning samt säkerställer att åtgärder vidtas vid behov. Omställningsfonden har höga ambitioner kring en god arbetsmiljö och HR-funktionen arbetar proaktivt och systematiskt med strategiska hållbarhetsfrågor.

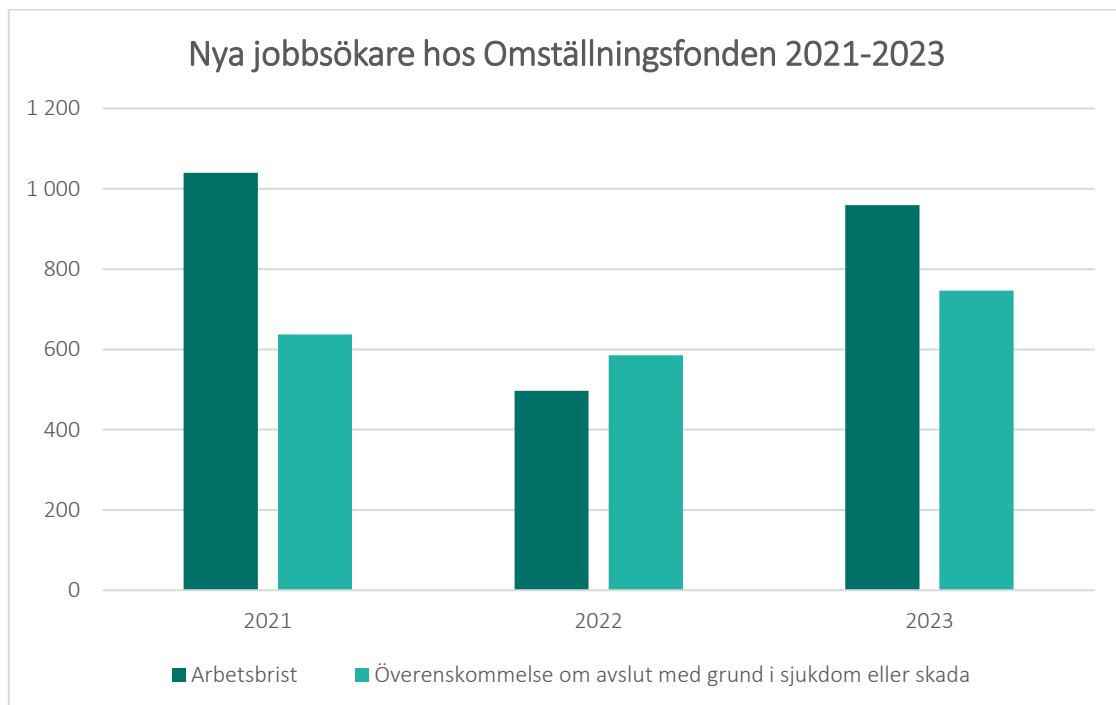
Under året har HR-avdelningen upprättat en visseblåsarkanal med stöd av extern leverantör för att säkra anonymitet. Information har gått ut till alla medarbetare på månadsmöte och länk till visseblåsarkanal finns på intranätet samt på Omställningsfondens hemsida för de som kommer i kontakt med oss. Kanalen finns för våra medarbetare såväl som för jobbsökare, arbetsgivare och fackliga organisationer, för att säkerställa att inga oegentligheter förekommer. Under 2023 inkom inga anmälningar till visseblåsarkanal.

### Livslångt lärande i praktiken

Under året har Omställningsfonden påbörjat arbetet med att ta fram strukturerade former för regelbunden kompetensutveckling och internt lärande under benämningen OM Akademi. OM Akademi väntas lanseras under 2024.

Som ett led i att ta fram mål och skapa styrning för hållbarhetsarbetet har hållbarhetsgruppens uppdrag förändrats under året. Från att ha fungerat som en tankesmedja inom hållbarhetsområdet har gruppen blivit en arbetsgrupp med syfte att planera och presentera förslag kopplade till hållbarhetsarbetet för ledningsgruppen, tillvarata idéer från organisationen samt att planera och genomföra aktiviteter kopplade till hållbarhet. Ambitionen är att hållbarhetsgruppen, i samarbete med styrgruppen som kommer att bildas under våren 2024, ska ta fram kort- och långsiktiga mål för Omställningsfondens hållbarhetsarbete.

Våra jobbsökare erbjuds stöd som utformas och anpassas utifrån individens behov, förutsättningar och önskemål. Målet är att öka möjligheterna för jobbsökare att komma vidare till ny sysselsättning. Under 2023 blev 1 705 (1 082) medarbetare inom välfärden uppsagda på grund av arbetsbrist eller avslutade sina anställningar efter överenskommelse om avslut med grund i sjukdom eller skada.



Omställningsfonden erbjuder även karriär- och studierådgivning till såväl tillsvidareanställda som tidsbegränsat anställda inom välfärden. Stödet består av kartläggningssamtal, rådgivning, vägledning och validering.

#### Intern kompetensutveckling

Omställningsfondens verksamhet bidrar till livslångt lärande för jobbsökare och privatpersoner, och är även en högt prioriterad fråga för våra egna medarbetare. Genom vår utbildningsportal erbjuds Omställningsfondens medarbetare ett brett utbud av kurser och utbildningar inom områden som kommunikation, data och IT, ledarskap och personlig utveckling. I utbildningsportalen kan chefer välja ut kurser och uppmuntra sina medarbetare till kompetensutveckling på arbetstid. Medarbetarna kan även själva välja att delta i kurser via portalen. Under 2023 har 32 (29) medarbetare avslutat kurser via portalen, vilket motsvarar 36% (39%) av alla medarbetare. Av dessa 32 medarbetare utgör 72% (79%) kvinnor.

Kompetensutveckling i utbildningsportalen 2023	Antal	Andel av samtliga medarbetare	Könsfördelning
Medarbetare som avslutat minst en kurs	32	36%	-
<i>varav kvinnor</i>	23	38%	72%
<i>varav män</i>	9	31%	28%

Var tredje vecka fram till mitten av 2023, uppmanades Omställningsfondens medarbetare att genomgå en ny treminutersutbildning inom IT-säkerhet, så kallad nano-learning. Under 2023 omarbetades utbildningarna och under senare delen av året genomförde Omställningsfondens chefer en förberedande kurs i GDPR och informationssäkerhet ur ett chefsperspektiv. Under våren 2024 kommer fondens medarbetare genomföra nano-learningutbildningar i GDPR och informationssäkerhet varje till varannan vecka. Syftet med utbildningarna är att skapa medvetenhet om de utmaningar och risker som finns och se till att alla medarbetare arbetar på ett säkert sätt.

### Hållbart arbetsliv

Under 2023 fortsatte Omställningsfonden sin tillväxtresa och ökade från 74 medarbetare till 90 vid årets slut. Den fortsatta tillväxten är en effekt av det utökade uppdrag som Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR från 2022 innebär samt en utveckling av fondens arbetssätt. I samband med det utökade uppdraget valde Omställningsfonden att fokusera på att anställa fler rådgivare snarare än att träffa avtal med externa resurser för att möta den ökade arbetsbelastningen och komplexiteten i uppdraget. Omställningsfonden vill säkerställa en jämn och hög kvalitet i de stöd som erbjuds välfärdens medarbetare.

Den regelbundna medarbetarundersökningen genomfördes under året, som syftar till att kartlägga samband mellan medarbetarnas upplevda hälsa, arbetsmiljö och livsstil samt att skapa engagemang i organisationen i hälso- och arbetsmiljöfrågor. Medarbetarundersökningen bidrar till att identifiera aktiviteter och handlingsplaner för att säkerställa en sund arbetsmiljö med bra balans mellan arbete och fritid samt låga sjuktal. Undersökningen omfattade både en enkät med frågor om den upplevda hälsan, arbetsmiljön och livsstilen, en undersökning av företagssköterska samt ett konditionstest på cykel med uppföljande besök hos läkare. Deltagande i medarbetarundersökningen är frivilligt och i år valde 70 av 75 medarbetare att delta, vilket motsvarar 93%. Den föregående undersökningen genomfördes 2021, då 76% av medarbetarna valde att delta.

Årets resultat visade att Omställningsfondens medarbetare upplever en fortsatt hög grad av trivsel och stöd samt en hög grad av meningsfullhet, delaktighet och påverkan i sitt arbete. Samtidigt visade undersökningen att medarbetarnas upplevda stress har ökat sedan 2021. Stressfaktorer som lyftes fram var oro för den snabbt växande organisationen och otydlighet i beslut. För att skapa tydlighet har HR-avdelningen tillsammans med ledningsgruppen tagit fram en handlingsplan, i vilken en aktivitet som innefattar att mandat, roller och beslutsprocesser ska tydliggöras finns inkluderad. Arbetet med att nedteckna beslutsprocesser och frågor väg genom organisationen är påbörjat.

I handlingsplanen finns även ledningsgruppsutveckling och arbetsmiljöutbildning för samtliga chefer. Andra områden som inkluderas är utveckling av facklig samverkan samt att sätta former för kompetensutveckling, erfarenhetsutbyte och arbete med vår interna kultur, värderingar och samarbete inom ramen för det vi kallar OM Akademi. Alla dessa delar påverkar vår arbetsmiljö och hållbarhet, både för Omställningsfonden som organisation och för alla medarbetare.

I medarbetarundersökningen framkom att kränkande särbehandling och konflikter förekommer, vilket inte noterades i undersökningen 2021. I handlingsplanen finns flera aktiviteter med syfte att arbeta förebyggande mot konflikter och kränkningar.

Undersökningen visade en ökad medvetenhet om risker i arbetsmiljön jämfört med 2021, vilket tros vara en positiv följd av det arbete med hot, våld och trakasserier som pågått under året. Under ledning av HR deltog representanter från organisationens olika roller i arbetet, som resulterade i informationsunderlag och rutiner som inkluderats i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ett område som stack ut i undersökningen var låg kännedom om hur första hjälpen och krisstöd är organiserat på arbetsplatsen samt vilka rutiner som finns vid brand och utrymning. För att öka kunskapen bland medarbetarna genomförde hela organisationen en kurs i hjärt-lungräddning under det årliga höstmötet. Under våren 2024 kommer utbildning av utrymningsledare på huvudkontoret att genomföras. Omställningsfondens övriga kontor ligger i kontorshotell med egna utrymningsrutiner. På sikt planeras en brand- och utrymningsövning att anordnas för hela organisationen. Sedan början av 2023 har Omställningsfonden en krishanteringsplan. Under 2024 har HR som mål att göra den kändare i hela organisationen.

Resultaten visade en ökning av fysisk aktivitet bland medarbetarna samt en ökning av andelen medarbetare med hälsosamma konditionsvärden, från 42% (2021) till 66% (2023). Undersökningen visade även en ökning i medarbetarnas upplevda balans mellan arbete och fritid.

För att uppmuntra till en aktiv livsstil erbjuds alla medarbetare friskvårdsbidrag om 5 000 kr per år via onlineverktyget ePassi. Under 2023 nyttjades 93% (96%) av totalt anslaget bidrag. Alla medarbetare har även en friskvårdstimme varje vecka.

### Jämställdhet

Omställningsfonden har policyer och riktlinjer med syfte att bidra till likabehandling av varje medarbetare. För att säkerställa att inga osakliga löneskillnader finns, genomförs varje år en lönekartläggning. Årets kartläggning påvisade inga osakliga löneskillnader kopplat till kön.

Under året arbetades en ny organisationsstruktur fram som trädde i kraft den 1 oktober 2023. Ledningsgruppen, som tidigare bestod av fem personer, består nu av 12 personer och könsfördelningen i gruppen är 75% kvinnor (100%) och 25% män (0%). Ledningsgruppens sammansättning reflekterar nu organisationen bättre med hänsyn till könsfördelningen. En ny avdelning för verksamhetsutveckling har skapats, med syfte att effektivisera och prioritera de olika utvecklingsarbeten och projekt som finns i organisationen.

Könsfördelning och genomsnittlig ålder	Kvinnor	Män
<b>Styrelse</b> 10 personer inkl. ordförande	40%	60%
<b>Ledningsgrupp</b> 12 personer inkl. VD	75%	25%
<b>Samtliga medarbetare</b> 90 personer	68%	32%
<b>Genomsnittlig ålder</b> Samtliga anställda	50 år	



### Jämlikhet

Omställningsfonden tolererar inte någon form av trakasserier eller kränkande särbehandling av jobbsökare, privatpersoner eller medarbetare, oavsett anledning. Det är viktigt med snabba åtgärder om ett problem uppstår och alla på Omställningsfonden har ett ansvar för att arbetsmiljön ska vara trygg och säker utan mobbning eller någon form av utanförskap. Det yttersta ansvaret ligger hos VD som säkerställer att policyer och riktlinjer är kända samt att eventuella nödvändiga åtgärder vidtas. Skulle det röra sig om allvarigare händelser kommer dessa att anmälas till polisen, som får utreda om brott har begåtts.

Under året arbetade Omställningsfonden vidare med *Mål 10 Minskad ojämlikhet* med hot, våld och trakasserier i fokus. Alla som arbetar på Omställningsfonden och alla som kommer i kontakt med oss ska känna trygghet och att de behandlas lika, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, utbildning, bostadsort eller social ställning.

### Extern uppföljning

I uppföljningen av livslångt lärande för jobbsökare granskas utbildnings- och kurslitteraturkostnader samt antal personer som påbörjat längre studier. För privatpersoner följs antal ansökningar gällande yttrande för att söka omställningsstudiestöd. Från i år mäts antal personer som har sökt karriär- och studierådgivning och vid avslutsintervjuer ställer vi frågan vad nästa steg efter avslutad karriär- och studierådgivning är för de personer som fått rådgivning.

Under 2023 finansierade Omställningsfonden utbildningskostnader för över 9 miljoner kronor och kurslitteraturkostnader för nästan 760 000 kronor för jobbsökare.

Utbildnings- och kurslitteraturkostnader	2022	2023
Kurslitteratur	873 399 kr	759 920 kr
Kursavgift	8 931 117 kr	9 377 280 kr

Under året har 142 (182) jobbsökare påbörjat längre studier. Omställningsfonden mottar ansökningar gällande yttrande för att söka omställningsstudiestöd både via CSN och direkt via Omställningsfonden. Under 2023 ansökte 3 338 personer om yttrande via ansökan om omställningsstudiestöd hos CSN och 5 454 personer ansökte direkt till Omställningsfonden. Bland dessa ansökningar finns dock flera som ansökt både hos CSN och Omställningsfonden.

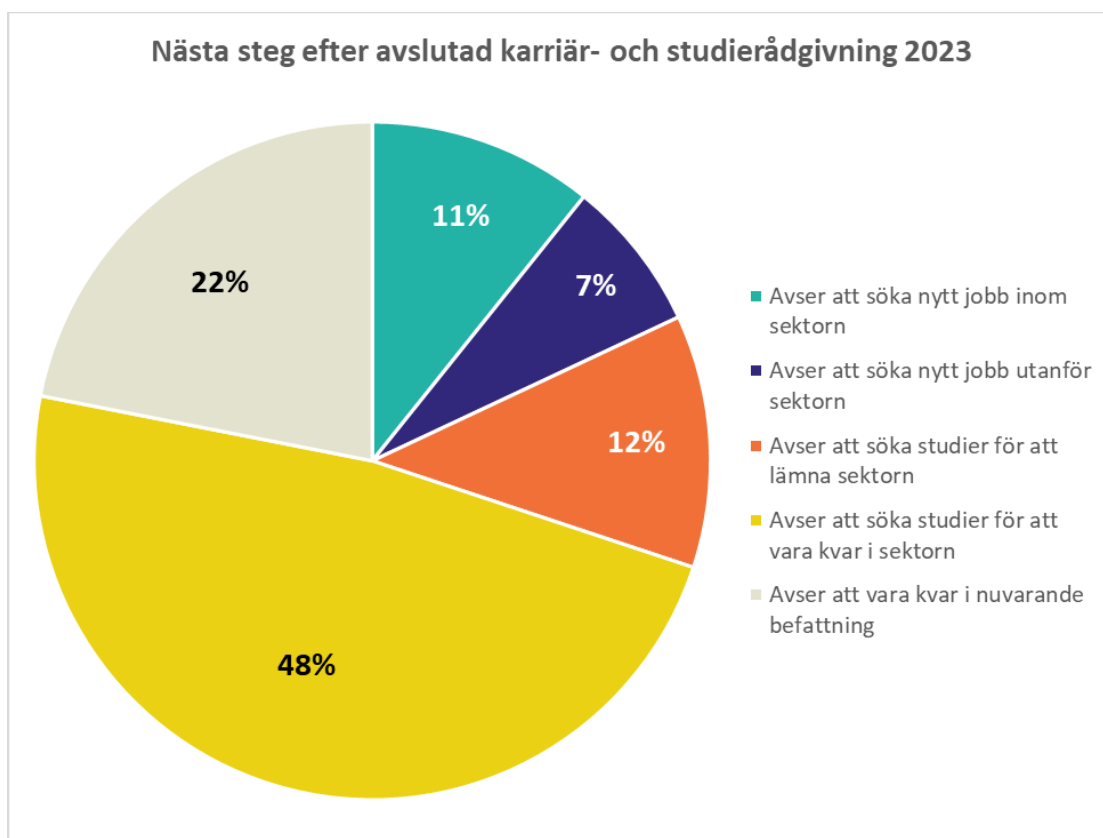
Längre studier och ansökan om yttranden	2022	2023
Personer som påbörjar längre studier	182	142
<i>varav arbetsbrist</i>	129	70
<i>varav överenskommelse</i>	53	72
Antal ansökningar gällande yttrande via CSN*	-	3 338
Antal ansökningar gällande yttrande direkt till OM*	-	5 454

\*Bland dessa ansökningar finns dock flera som ansökt både hos CSN och Omställningsfonden.

Från i år mäter Omställningsfonden även antal personer som söker karriär- och studierådgivning. Rådgivningen kan innefatta kartläggningssamtal, rådgivning, vägledning samt validering. Under året ansökte och fick 1 024 personer karriär- och studierådgivning.

Karriär- och studierådgivning 2023	Antal
Personer som sökt och fått karriär- och studierådgivning	1 024

Under 2022 inleddes en försöksperiod där Omställningsfonden ställde frågan vad nästa steg efter avslutad karriär- och studierådgivning var för de personer som fått rådgivning. Under 2023 fortsatte avslutsintervjuerna och årets resultat visade att 59% avsåg att söka nytt jobb inom sektorn eller söka studier för att vara kvar i sektorn. 22% uppgav att de avsåg att stanna i nuvarande befattning. 19% uppgav att de avsåg söka nytt jobb utanför sektorn eller söka studier för att lämna sektorn.



Omställningsfonden följer upp verksamhetsarbetet genom nöjdhetsundersökningar riktade mot både jobsökare och arbetsgivare och resultaten används i det fortsatta utvecklings- och förbättringsarbetet. Jobsökarna svarar på frågor om deras bild av samarbetet med rådgivare och specialist, bland annat hur de upplevt stöd, tillgänglighet, engagemang och nytta. För arbetsgivare sker uppföljning av den upplevda kvaliteten på stödet samt tillgängligheten till information och personlig kontakt. Omställningsfonden följer även upp upplevelsen av ansökningsprocessen gällande förebyggande insatser och stöd vid omställning.

Nöjdhetsundersökningen för jobsökare 2023 visar att nöjdheten med Omställningsfondens stöd minskade från föregående år till 80,2% (82,8%). Målet är 85% nöjdhet. Det totala omdömet ligger dock kvar på 4,3 på en femgradig skala både för jobsökare som är uppsagda på grund av arbetsbrist och för de som avslutat sina anställningar efter överenskommelse om avslut med grund i sjukdom eller skada.

För arbetsgivare görs två nöjdhetsundersökningar, där den ena fokuserar på stöd vid omställning och den andra på förebyggande insatser. Årets resultat gällande stöd vid omställning visade en minskning till 85,2% (86,4%). Målet är 90% nöjdhet. Även det totala omdömet minskade från 4,4 (2022) till 4,3 på en femgradig skala. Arbetsgivarnas nöjdhet med förebyggande insatser visade en ökning från föregående år till 81,4% (80%). Målet är 90% nöjdhet. Även det totala omdömet gällande förebyggande insatser ökade till 4,3 (4,1).

### Intern uppföljning

Kompetensutveckling för Omställningsfondens medarbetare följs upp genom medarbetarundersökning, medarbetarsamtal, den interna användningen av utbildningsportalen samt faktiska utbildningskostnader. Medarbetar- och hälsoundersökningarna som utförs vartannat år används även för uppföljning av arbetet med jämlikhet och anständiga arbetsvillkor.

Under året har Omställningsfonden investerat över 900 000 kronor i kompetensutveckling för medarbetarna, vilket ger en genomsnittlig kostnad per medarbetare om drygt 10 000 kronor.

Utbildningskostnader	2022	2023
Totalkostnad	979 166 kr	909 911 kr
Genomsnittlig kostnad per medarbetare	13 232 kr	10 110 kr

Sjukfrånvaron under 2023 låg på en högre nivå än under föregående år, och uppgick till drygt 4% av ordinarie arbetstid. Sjukfrånvaron följs upp av HR. Orsaken till en del av den högre sjukfrånvaron är arbetsmiljörelaterad. I ljuset av medarbetarundersökningens resultat är detta en tydlig signal om att åtgärder måste vidtas och att ytterligare resurser måste läggas på arbetsmiljöarbetet i organisationen. I handlingsplanen som togs fram efter medarbetarundersökningen finns flera aktiviteter med syfte att säkra god arbetsmiljö genom att uppmärksamma tidiga signaler på stress och ohälsa.

Sjukfrånvaro	2022		2023	
	Antal timmar	Andel	Antal timmar	Andel
Ordinarie arbetstid	131 073	-	160 833	-
Total sjukfrånvaro	2 548	1,94%	6 693	4,16%
<i>varav 1-14 dagar</i>	2 144	1,64%	2 575	1,60%
<i>varav mer än 14 dagar</i>	404	0,31%	4 118	2,56%

### Risker och utmaningar

Omställningsfondens verksamhet påverkas av uppdrag enligt vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal, men även av politiska beslut och arbetsmarknadens utveckling. Medan det under 2021 och 2022 skedde en minskning av antalet nya jobbsökare, har det under 2023 istället skett en ökning. Det ökade inflödet av nya jobbsökare tillsammans med Omställningsfondens utökade uppdrag har krävt en snabb omställning med kraftig ökning i antal medarbetare under de senaste åren.

Verksamhetsuppdragets förändring har tidvis lett till ojämn arbetsbelastning bland medarbetarna, men även till nya utvecklingsmöjligheter internt. Medarbetare har fått möjlighet till kompetensutveckling och att ta sig an nya roller och uppdrag inom fonden.

Medarbetarundersökningen visade att medarbetarna upplever en hög grad av trivsel och stöd såväl som en hög grad av meningsfullhet, delaktighet och påverkan i sitt arbete, men även att den upplevda stressen har ökat sedan den senaste mätningen 2021. Omställningsfonden står inför utmaningen att säkerställa en fortsatt jämn och hög kvalitet i de stöd som erbjuds välfärdens medarbetare och arbetsgivare, samtidigt som vi värnar om våra medarbetares hälsa, välmående och engagemang. Löpande uppföljning av Omställningsfondens mål och tidiga åtgärder är därför ännu viktigare.

### Miljösmarta val

Fokusområdet *Miljösmarta val* samlar frågor som rör miljömässig hållbarhet, som påminner oss om att väga in klimat- och miljöaspekter när både stora och små beslut fattas. Vid uppföljning av fokusområdet granskas resor i tjänsten, användning av förmånsbilar och val av kontorslokaler. Dessa frågor berör framför allt våra intressentgrupper:

- Leverantörer
- Medarbetare

Klimatförändringarna påverkar oss alla och det är därför viktigt att Omställningsfondens verksamhet och medarbetare bidrar till en ökad medvetenhet samt verkar för att begränsa utsläppen i den grad det är möjligt.

### Styrning

HR-chefen ansvarar för riktlinje för förmånsbilar samt riktlinjer för resor i tjänsten. Omställningsfonden följer löpande upp utsläppsdata från förmånsbilarna samt resebyråns sammanställningar över koldioxidutsläpp.

Under 2022 påbörjade verksamhetsutvecklare i samarbete med ekonomiavdelningen ett arbete med att utarbeta riktlinjer vid val av leverantör. Riktlinjerna är en formalisering av befintliga arbetssätt och kommer att inkludera hänsyn till bland annat hållbarhet, kollektivavtal och GDPR samt en beskrivning av tillvägagångssätt vid val av leverantör. Riktlinjerna förväntas lanseras under 2024 genom workshops i organisationen.

Under året har hållbarhetsgruppen påbörjat ett arbete med att omarbeta de befintliga riktlinjerna för resor. Syftet är att underlätta för medarbetarna att göra informerade val när resor bokas, med målsättningen att minska utsläppen från resor i tjänsten samt att minimera onödiga resor. Omställningsfonden har en ambition att träffa våra jobbsökare fysiskt på det första mötet för att bygga en trygg relation, och det är därför viktigt att vi tar ansvar för hur vi väljer att resa. Arbetet med riktlinjerna för resor beräknas vara färdigställt under 2024.

### Miljösmarta val i vardagen

Utsläppsvärden för resande i tjänsten med flyg, tåg och förmånsbil följs kontinuerligt upp. Alla resor och färdsätt ska planeras med hänsyn till tidsåtgång, avstånd och miljöpåverkan. Behovet av resande ska vägas mot möjlighet till digitala möten. Förmånsbilar ska användas vid tjänsteresor då andra transportmedel inte är påtagligt bättre. Efter pandemin har Omställningsfonden sett ett ökat behov av fysiska möten och vår ambition är att träffa våra jobbsökare fysiskt på det första mötet för att bygga en trygg relation. Omställningsfonden träffar även arbetsgivare och fackliga företrädare löpande för att informera om vad vi och KOM-KR kan bidra med.

Omställningsfondens förmånsbilar ska drivas med minimal miljöpåverkan och god driftsekonomi för såväl organisationen som medarbetaren. Organisationens interna mål ska efter bästa förmåga vara i linje med nationella klimatsatsningar inom fordonsindustrin. Medarbetare som har rätt till förmånsbil ska i möjligaste mån välja en elbil eller laddhybrid, och CO<sub>2</sub>-utsläpp bör understiga 70 gram/km.

Tillgänglighet värderas högt och under året har vi utökat den lokala närvaron ytterligare. Omställningsfonden har nu kontor på 27 platser i landet, från Luleå i norr till Malmö i syd. Vid val av kontor görs en granskning av både lokal och hyresvärd för att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö för våra medarbetare. Omställningsfonden hyr kontorsplatser i befintliga kontor, såsom coworking spaces eller kontorshotell i mån av behov. De avtal som tecknas är löpande och har kort uppsägningstid. På detta sätt kan vi optimera nyttjandet av kontorsplatser på bästa sätt. För att minska miljöpåverkan hyr Omställningsfonden kontorsmöbler i stället för att köpa nya. Uttjänt IT-utrustning lämnas till en professionell aktör för återvinning. Vi tar små steg mot en mer cirkulär miljö.

Vid inköp av varor och tjänster strävar Omställningsfonden efter att hålla kostnaderna nere utan att göra det på bekostnad av kvalitet eller miljö. Som ett led i utvecklingen av riktlinjer vid val av leverantörer undersöker Omställningsfonden hur inköpsprocessen kan utvecklas och förbättras.

För att säkra en miljömässigt och ekonomiskt hållbar produktion finns allt informationsmaterial tillgängligt digitalt på hemsidan och endast en liten del trycks. I dessa fall anlitas ett Svanen-märkt tryckeri i Sverige som trycker på ett FSC-certifierat papper tillverkat av råvara från hållbart skogsbruk.

### Mål och uppföljning

Ledningsgruppen ansvarar för både ekonomisk uppföljning samt uppföljning av resebyråns och förmånsbilarnas data över utsläpp. Det ökade antalet medarbetare under 2023 skapade ett behov av fler förmånsbilar, vilket bidrog till en ökning av Omställningsfondens totala utsläpp under året.

Förmånsbilarnas utsläpp ökade från 22,23 till 32,38 ton CO<sub>2</sub> under året. Utsläpp från resor med flyg och tåg ökade, samtidigt som medarbetare i större utsträckning valde att resa med tåg istället för flyg. En granskning av antal enkelresor och antal mil per färdstätt visar att Omställningsfondens medarbetare under 2023 valt att förändra sitt resebeteende jämfört med 2022. Den genomsnittliga sträckan per flygresa ökade under året till 58,35 (56,09) mil per resa, medan den genomsnittliga sträckan per tågresa istället minskade till 28,01 (29,41) mil per resa. Det tyder på att kortare resor som tidigare gjorts med flyg nu snarare görs med tåg.

Utsläpp av växthusgaser (ton CO <sub>2</sub> )	2022	2023
<b>Scope 1</b>		
Förmånsbilar	22,23	32,38
<b>Scope 3</b>		
Flygresor	13,98	17,24
Tågresor	0,000607	0,00109
<b>Total</b>	<b>36,21</b>	<b>49,62</b>
<i>Luftutsläpp (kg kväveoxid, NO<sub>x</sub>)</i>	<i>51,66</i>	<i>72,15</i>

Antal mil per färdsätt	2022	2023
Förmånsbilar	21 962	36 604
Flygresor	12 285	15 872
Tågresor	13 644	23 300
<b>Total</b>	<b>47 891</b>	<b>75 776</b>

Antal enkelresor per färdsätt	2022	2023
Flygresor	219	272
Tågresor	464	832
<b>Total</b>	<b>683</b>	<b>1 104</b>

### Risker och utmaningar

Omställningsfonden värderar tillgänglighet och lokal närvaro högt. Vid val av både förmånsbil och kontorsplatser är det därför viktigt att ta hänsyn till lokala förhållanden. I Sveriges norra delar är det mer begränsat med laddplatser, varför elbilar eller laddhybrider inte alltid är det naturliga valet. Vid val av kontor är Omställningsfondens påverkansmöjlighet kopplad till miljöfrågor begränsad, då de lokala arbetsplatserna ofta är små och kan bestå av en arbetsplats för en enskild medarbetare. Vägledande faktorer i valet är därför tillgänglighet, trygghet och service för både jobbsökare och medarbetare.

Ett område där Omställningsfonden har stor möjlighet att påverka utsläppen är resor i tjänsten. Målsättningen för arbetet med att omarbota riktlinjerna för resor är att minska vårt klimatavtryck och minimera onödiga resor i tjänsten. Utmaningen ligger i att förändra organisationens befintliga arbetssätt och beteenden för att skapa långsiktig hållbarhet.

### Hållbar verksamhet och samarbeten

Fokusområdet *Hållbar verksamhet och samarbeten* berör hållbara kapitalplaceringar, goda ekonomiska beslut, leverantörssamarbeten och anti-korruption. Omställningsfonden eftersträvar en god avkastning, begränsad risk och att bidra till en hållbar utveckling där Agenda 2030 är vägledande.

Dessa frågor berör framför allt följande intressentgrupper:

- Styrelse & parter
- Kapitalförvaltare

### Styrning

Omställningsfondens styrelse ansvarar för att fondens kapital förvaltas på ett tryggt sätt där riskerna begränsas samtidigt som möjligheterna till god avkastning tillvaratas, i enlighet med vår placeringspolicy. Kapitalutskottet, som inrättats av styrelsen, utser och utvärderar förvaltare, ansvarar för rapportering avseende kapitalförvaltningen till Omställningsfondens styrelse samt meddelar styrelsen om kapitalet börjar närma sig den lägsta respektive högsta beslutade nivån på tillgångarna. Kapitalutskottet har minst en extern rådgivare eller expert knuten till sig och består av Omställningsfondens VD och fyra ledamöter som utsetts av styrelsen. Omställningsfondens ekonomichef är adjungerad. I placeringspolicyen har styrelsen fastställt förutsättningar och riktlinjer för hållbara placeringar gällande god etik, miljöhänsyn och jämställdhet för att på så sätt styra kapital till företag som stöder en mer hållbar konsumtion och produktion.

HR-avdelningen ansvarar för att nyanställda får information om riktlinjer mot mutor, jäv, korruption och andra oegentligheter. Information om riktlinjerna ges vid ett introduktionstillfälle och riktlinjerna finns tillgängliga för alla medarbetare på intranätet.

Omställningsfondens riktlinjer vid val av leverantör, som förväntas lanseras under 2024, syftar till att motverka mutor, jäv, korruption och andra oegentligheter, och se till att de leverantörer vi samarbetar med är lämpliga och pålitliga.

### Placering av kapital

I sin förvaltning väljer Omställningsfonden kapitalförvaltare som bidrar till hållbar utveckling och som tydligt redogör för positiv såväl som negativ miljö- och social påverkan på ekosystem och samhällen. Kapitalförvaltare ska vidare arbeta proaktivt och systematiskt med att optimera positiv inverkan och minimera negativ påverkan från verksamheten, både på kort och lång sikt.

### Riktlinjer mot mutor, jäv, korruption och andra oegentligheter

Ökad medvetenhet om såväl regelverk som risker, gör det möjligt att känna igen varningssignaler och uppmärksamma närmaste chef om misstanke om oegentligheter uppkommer. Verksamheten ska bedrivas sakligt och opartiskt, utan någon hänsyn till personliga intressen, då vi förvaltar ett förtroende från allmänheten och ska förhindra korruption.

Samtliga medarbetare, oavsett roll i organisationen, samt de konsultrådgivare som arbetar på löpande uppdrag av Omställningsfonden ska ha kännedom om och efterleva gällande riktlinjer. Riktlinjerna omfattar även de specialister och leverantörer som Omställningsfonden samarbetar med. Hänvisning till riktlinjerna mot mutor, jäv, korruption och andra oegentligheter finns därför i avtal och kontrakt med samarbetspartners.

### Mål och uppföljning

Samtliga fonder i totalportföljen granskas av ISS ESG utifrån kriterier för hållbarhet och ansvar i kapitalförvaltning. I ISS ESG:s granskning ingår dialog med företag som bedöms kränka internationella normer för miljöskydd, mänskliga rättigheter, arbetsrätt eller anti-korruption. Syftet med dialogen är att samla relevanta fakta för att säkerställa en fullständig och objektiv analys. ISS ESG söker identifiera hur företagen tar ansvar för specifika kränkningar och även hur företagen verkar förebyggande för att förhindra upprepade kränkningar.

Resultatet för 2023 visade att portföljens totala ifrågasatta andel uppgår till 0,80% (0,46%). Hela det ifrågasatta värdet kopplas liksom föregående år till Amazon.com, Inc. Anledningen är att bolaget bedöms bryta mot portföljens kriterier för internationella normer mot konkurrenshämmande beteende genom att ha missbrukat sin dominerande marknadsposition i Italien. Efter förra årets granskning valde kapitalutskottet att sälja en av fonderna där Amazon ingick, men under året har företaget påträffats i en annan av våra fonder. Styrelsen har godkänt en avvikelser från placeringspolicyn som innebär att innehavet kommer att kvarstå och följas under 2024 för att därefter utvärderas. Kapitalutskottet har fått i uppdrag av styrelsen att följa innehavet och att återrapportera halvårsvis. Inga andra bolag eller positioner har identifierats bryta mot portföljens kriterier.

HR-chefen, tillsammans med representanter från hela organisationen, arbetade under 2022 fram rutiner vid hot om suicid och orosanmälan, samt rutiner vid beslut. Under 2023 har arbetet fortsatt med fokus på kompetensutveckling och att skapa rutiner kopplat till hot, våld och trakasserier. Under ledning

av HR deltog representanter från organisationens olika roller i arbetet, som resulterade i informationsunderlag och rutiner som inkluderats i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Under 2023 har inga anmälningar kommit till ledningens kännedom om händelser som eventuellt strider mot våra riktlinjer mot mutor, jäv, korruption eller andra oegentligheter.

### Risker och utmaningar

Omställningsfonden värderar god etik, miljöhänsyn och jämställdhet högt vid placering av kapital och vill bidra till hållbar konsumtion och produktion med sin kapitalförvaltning. Resultatet av ISS ESG:s granskning för 2023 visade att vår totalportföljs renhetsgrad minskat jämfört med föregående år, eftersom ett företag som ingår i portföljen bedöms bryta mot portföljens kriterier. Styrelsen har godkänt en avvikelse från placeringspolicyn i detta fall. I beslutet har den påverkansmöjlighet som innehavet innebär vägts mot att aktivt exkludera innehavet och förlora möjligheten att påverka. Utvärderingen och uppföljningen av innehavet kommer att ge svar på hur avvikelsen från placeringspolicyn har påverkat vår totalportfölj.

Att Omställningsfonden värderar lokal närvaro högt kan innebära en risk för intressekonflikter vid val av leverantör. Eftersom våra medarbetare kan arbeta och bo inom samma område, kan det föreligga en risk för att leverantörer väljs eller väljs bort baserat på osakliga och partiska faktorer. Omställningsfondens riktlinjer vid val av leverantör, som förväntas lanseras under 2024, syftar till att motverka mutor, jäv, korruption och andra oegentligheter, och se till att de leverantörer vi samarbetar med är lämpliga och pålitliga. Det är viktigt att samtliga medarbetare har kännedom om och efterlever riktlinjer vid val av leverantör samt riktlinjer mot mutor, jäv, korruption och andra oegentligheter och att hålla arbetet med dessa frågor levande i hela organisationen.