

# Hållbarhetsredovisning 2022

För Kollektivavtalsstiftelsen  
Omställningsfonden KOM-KR  
Org.nr. 802012-0963

## Innehåll

Kort om Omställningsfonden .....	4
VD-ord .....	6
Omställningsfondens hållbarhetsarbete .....	8
Styrning av hållbarhetsarbetet .....	9
Omställningsfondens intressenter .....	9
Omställningsfondens fokusområden.....	12
Livslångt lärande och hållbart arbetsliv.....	12
Miljösmarta val .....	17
Hållbar verksamhet och samarbeten .....	19



## Omställningsfondens hållbarhetsredovisning 2022

Detta är Omställningsfondens första hållbarhetsredovisning och avser räkenskapsåret 2022. Med redovisningen vill Omställningsfonden visa på vilket sätt organisationen bidrar till en hållbar utveckling. Hållbarhetsredovisningen omfattar 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 hållbarhetsrapporten, 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, 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 ekonomiska förmåner 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 eller 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 rekryteringsutmaning 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

För att möta Omställningsfondens utvidgade uppdrag har vi sedan 2021 en ny vision, som arbetades fram av styrelsen tillsammans med organisationen.

*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 1,3 miljoner anställda inom kommuner, regioner och kommunala företag anslutna till Sobona.
- Finns i hela Sverige och har ca 80 medarbetare

## VD-ord

### Vårt bidrag till en långsiktigt hållbar arbetsmarknad

Detta är Omställningsfondens första hållbarhetsredovisning, men det betyder inte att frågorna är nya. Omställningsfonden har arbetat systematiskt och proaktivt med hållbarhet under många år. Ett exempel är att kapitalplaceringarna granskats för att säkerställa att placerade medel stöttar FN:s agenda 2030. Ett annat är själva navet i verksamheten som är att hjälpa både människor och välfärdssektorn att utvecklas via kompetensutveckling och karriärväxling. Det livslånga lärandet är en del av Omställningsfondens vision och därmed också ett av våra viktigaste hållbarhetsmål. Omställningsfonden brinner för att skapa hållbara individer som mår bra under hela arbetslivet och som hittar lösningar och personlig utveckling när de stöter på hinder. Detta gäller såväl dem vi jobbar för som våra egna medarbetare.

### Året som gått

Det har varit ett intensivt år för alla som arbetar med omställningsfrågor. Riksdagen har under året fattat beslut om ett nytt omfattande omställningspaket som en del i att reformera svensk arbetsmarknad. För Omställningsfonden har detta inneburit ett nytt kollektivavtal med utökad uppdrag och att Omställningsfonden från den 1 oktober är en registrerad omställningsorganisation inom reformen. Riksdagsbeslutet och kollektivavtalet gör det möjligt för fler yrkesverksamma vuxna att vidareutbilda sig.

Omställningsfonden har nästan fördubblat antalet medarbetare. Det beror dels på att vi har ett bredare uppdrag, dels på att vi nu utför allt arbete med jobsökare i egen regi istället för att anlita underkonsulter. Syftet är att säkra en jämn och hög kvalitet i de tjänster vi erbjuder och att det stöd vi erbjuder anställda, fackliga företrädare och arbetsgivare i välfärdssektorn är likartat över hela landet.

### Ett samhälle i förändring kräver nya lösningar

Arbetsmarknaden förändras i snabb takt. Jobb försvinner, nya utvecklingsmöjligheter öppnas upp, företag söker kompetens som inte finns tillgänglig och allt fler byter karriär mitt i livet. Även stress och ohälsa är en del av vår vardag som påverkar välfärden. Dessa är bara några av de frågor som gör Omställningsfonden till en viktig part på svensk arbetsmarknad.

Genom att stötta arbetsgivare i välfärden med medel till kompetensutveckling och strategiskt stöd i kompetensförsörjningsfrågor för att hitta långsiktigt hållbara lösningar är Omställningsfonden nav och motor i det förebyggande arbetet. Vi arbetar också aktivt med tidiga omställningsinsatser och karriärväxling för anställda i välfärdssektorn både under och efter anställning. Ett viktigt och stimulerande arbete där Omställningsfondens medarbetares stora engagemang och kunskap bidrar till att förändra människors liv.

Jag är genuint stolt över alla medarbetare på Omställningsfonden för deras arbete med att hitta nya möjligheter för individer som plötsligt befinner sig i en utmanande situation. I det större perspektivet bidrar vi på så sätt till en arbetsmarknad där det finns möjlighet att ställa om och hitta nya karriärmöjligheter. För detta krävs engagemang, respekt och mod.

## Framåtblick

Efter en tid av stark tillväxt är Omställningsfondens fokus nu på att fortsätta utveckla och förädla processer och säkerställa att medarbetarna har en god arbetsmiljö och hållbara förutsättningar. Omställningsfondens medarbetare möter ofta människor som befinner sig i en svår situation, vilket i sin tur kan leda till hotfulla situationer. Under 2023 kommer Omställningsfonden att se över hur vi skapar trygga miljöer och hanterar eventuella hot. Ett annat fokusområde är IT-säkerhet. Den ekonomiska brottsligheten och andra hot mot välfärdssystemen är påtagliga och det är viktigt att inte vara naiv. Omställningsfonden har stärkt kompetensen inom IT och har samarbeten med andra myndigheter och organisationer för att vara rustade att möta eventuella angrepp.

Trots den oro som finns på grund av kriget i Ukraina, räntehöjningar och höga elpriser så känner jag en tillförsikt inför Omställningsfondens uppdrag och våra medarbetares bidrag till att skapa ett varmare samhälle där individer känner hopp och finner möjligheter. Ett uppdrag vi tar oss an med glädje, stort ansvarstagande och engagemang. Allt för att skapa hållbara möjligheter för framtidens arbetsliv för medarbetare och arbetsgivare inom välfärden.

*Eva Wikström  
VD, Omställningsfonden*

## Omställningsfondens hållbarhetsarbete

Som ett led i att bygga en stabil och långsiktig grund för hållbarhetsarbetet, har Omställningsfonden under 2022 fokuserat på kartläggning och analys av verksamhet, befintliga mål, resultat, styrning och arbetssätt.

Ledningsgruppen har tillsammans med områdeschefer och hållbarhetsgruppen identifierat fem av FN:s 17 globala mål som extra betydelsefulla för Omställningsfondens fortsatta hållbarhetsarbete:

- 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

Framför allt bidrar Omställningsfondens verksamhet positivt 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. Internt 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.

Utöver djupborring i de globala målen har årets hållbarhetsarbete resulterat i en djupare analys av Omställningsfondens primära och sekundära intressenter, definition av organisationens tre fokusområden samt nyckelindikatorer för uppföljning.





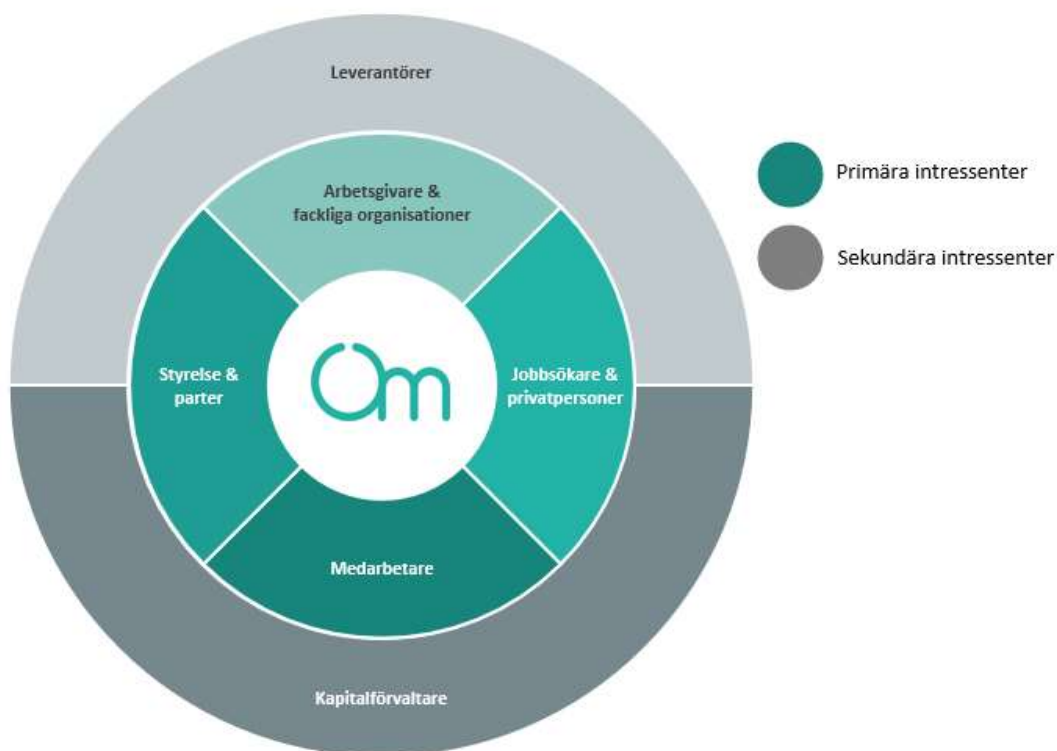
## Styrning av hållbarhetsarbetet

Omställningsfondens styrelse har det övergripande ansvaret för hållbarhetsarbetet och fastställer policyer årligen alternativt vid behov. Det operativa arbetet samt att upprätta och uppdatera policyer och riktlinjer görs av organisationen. Policyerna finns tillgängliga på intranätet.

- Arbetsmiljöpolicy
- Gåvopolicy
- Integritetspolicy
- Placeringspolicy
- Policy förmånsbil
- Representationspolicy
- Handlingsplan med åtgärder mot trakasserier och kränkande särbehandling
- Riktlinjer mot mutor, jäv, korruption och andra oegentligheter

## Omställningsfondens intressenter

Omställningsfonden har delat in intressenterna i sex intressentgrupper, varav fyra är primära och två är sekundära. För var och en av dessa grupper har vi definierat dialogformer och viktiga frågor.



### Primära intressenter

Inom kategorin primära intressenter finns jobsökare och privatpersoner, medarbetare, vår styrelse och parter, samt arbetsgivare och fackliga organisationer.

### Jobsökare och privatpersoner

Jobsökare och privatpersoner samlas i en gemensam intressentgrupp. Jobsökare 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 anslutet till Sobona. Privatpersoner består av personer som är anställda i en kommun, region eller ett kommunalt företag anslutet till Sobona. Viktiga frågor för jobsökare och privatpersoner rör kompetensutveckling, omställning samt steg mot arbetsmarknaden under rehabilitering.

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

### Medarbetare

Intressentgruppen medarbetare omfattar samtliga medarbetare på 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 diskuteras. Utöver löpande dialog och möten inom organisationen finns också årliga medarbetarsamtal och facklig samverkan. Vartannat år genomförs en medarbetarundersökning och en hälsoundersökning. Nästa undersökning sker under 2023.

### Styrelse och parter

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

Styrelsen 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

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 organisationer 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

Omställningsfondens sekundära intressenter är 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 en leverantörspolicy för övriga leverantörer påbörjades under 2022 och förväntas vara färdigställt under 2023.

### 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 policy.

Kapitalutskottet utser och utvärderar förvaltare, ansvarar för rapportering avseende kapitalförvaltningen till Omställningsfondens styrelse samt informerar styrelsen om kapitalet börjar närma sig den lägsta beslutade nivån på tillgångarna. Kapitalutskottet har 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
<b>Jobsökare &amp; privatpersoner</b>	Nöjdhetsundersökning Löpande dialog med rådgivare	Kompetensutveckling Omställning Steg mot arbetsmarknaden under rehabilitering
<b>Medarbetare</b>	Medarbetarundersökning Hälsoundersökning Medarbetarsamtal Löpande dialog enskilt och i grupp Månadsmöte (hela OM) Avdelnings- och områdesmöten Facklig samverkan	Arbetsmiljö Arbetsätt Arbetsbelastning Balans arbete/fritid Kompetensutveckling Miljösmarta val
<b>Styrelse &amp; parter</b>	Strategidag 1 gång/år Styrelsemöte 5 gånger/år Beredningsgrupp 1 gång/mån	Hållbara och ansvarstagande placeringar Arbetsmiljö Resultat och effekt av vårt arbete och våra medel
<b>Arbetsgivare &amp; fackliga organisationer</b>	Nöjdhetsundersökning Löpande dialog med rådgivare	Kompetensförsörjning Förebygga arbetsbrist Hållbar omställning
<b>Leverantörer</b> <i>(Här inkluderas specialister, hyresvärdar och övriga leverantörer)</i>	Specialister: Samarbetsavtal Övriga: Pågående arbete	Förväntningar från OM Krav från OM
<b>Kapitalförvaltare</b>	Möte 5 gånger/år	Hållbara och ansvarstagande placeringar

## Omställningsfondens fokusområden

Omställningsfondens hållbarhetsarbete genomsyrar hela verksamheten och delas in i tre övergripande områden för tydligt fokus och ägarskap. Dessa är:

- *Livslångt lärande och hållbart arbetsliv* fokuserar på sociala dimensioner och mänskliga rättigheter.
- *Miljösmarta val* handlar om att väga in miljö- och klimataspekter i både stora och små beslut.
- *Hållbar verksamhet och samarbeten* kopplas till goda ekonomiska beslut, leverantörssamarbeten, anti-korruption och hållbara kapitalplaceringar.

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

Fokusområde	Intressenter	FN:s globala mål
Livslångt lärande och hållbart arbetsliv	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jobsökare &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 och 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: Anständiga arbetsvillkor och <u>ekonomisk tillväxt</u></li> <li>• Mål 16: Fredliga och inkluderande samhällen</li> </ul>

### Livslångt lärande och hållbart arbetsliv

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

Dessa frågor berör Omställningsfondens primära intressentgrupper:

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

Alla medarbetare på Omställningsfonden är anslutna till kollektivavtal.

### Styrning

HR-chefen, som är medlem av ledningsgruppen och rapporterar till VD, ansvarar för övergripande policyer inom området, målstyrning och uppföljning samt säkerställer att åtgärder vidtas.

Omställningsfonden har höga ambitioner kring en god arbetsmiljö och HR-funktionen arbetar proaktivt och systematiskt med strategiska hållbarhetsfrågor. Under 2023 kommer HR-chefen utveckla rutiner för att säkerställa skydd för personer som rapporterar eventuella missförhållanden enligt Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.

Svensk välfärdssektor har utmaningar att rekrytera och bemanna olika tjänstekategorier. Omställningsfonden bidrar aktivt med rådgivning i förebyggande insatser och med medel till kompetensutveckling för att möta behoven. Kompetens- och omställningsavtalet, KOM-KR, syftar till att ytterligare stärka anställdas möjligheter till livslångt lärande så att de förblir attraktiva på arbetsmarknaden och känner en anställningstrygghet inom välfärdssektorn. Avtalet har träffats av Omställningsfondens parter.

### Livslångt lärande i praktiken

I en föränderlig tid med snabb teknisk utveckling, förändrade förutsättningar på arbetsmarknaden och med befintliga rekryteringsutmaningar inom välfärden blir Omställningsfondens arbete allt viktigare. Det förebyggande arbetet med kompetensutveckling av anställda i välfärden är ett sätt att möta den rekryteringsutmaning som välfärdssektorn har. Kompetensutvecklingen bidrar till ökad anställningstrygghet, en känsla av delaktighet och välbefinnande samt förhoppningsvis även till att anställda stannar inom välfärden. Det livslånga lärandet handlar också om att säkerställa rätt kompetens på rätt plats både för de som befinner sig i en omställningsprocess via oss och för våra egna medarbetare.

Under 2022 har Omställningsfonden analyserat hur vi bäst målsätter och följer upp utbildning och kompetensutveckling både för våra jobsökare och egna medarbetare. Insamlade data för 2022 kommer att utgöra basår och är värdefull information då styrelse och ledning under 2023 kommer att fastställa kort- respektive långsiktiga hållbarhetsmål för vår verksamhet.

Målet med omställningsstödet är att öka möjligheterna för jobsökare att komma vidare till ny sysselsättning. Stödet utformas och anpassas utifrån individens behov, förutsättningar och önskemål. Under 2022 har 1 082 (1 677) personer fått rådgivning och hjälp från Omställningsfonden.

- **2022:** 1 082 personer (497 arbetsbrist, 585 överenskommelse om avslut med grund i sjukdom eller skada)
- **2021:** 1 677 personer (1 040 arbetsbrist, 637 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

Livslångt lärande är inte bara essensen av vår verksamhet och det Omställningsfonden erbjuder jobbsökare och privatpersoner, utan även en högt prioriterad fråga för våra egna medarbetare. Vi har ett generöst utbud av kurser och utbildningar genom en utbildningsportal. Dels kan chefer välja ut kurser och uppmuntra sina medarbetare till kompetensutveckling på arbetstid, dels kan medarbetare själva välja att delta i kurser via portalen. I portalen finns både specifika kurser inom ledarskap och specifik detaljkunskap till personlig utveckling och reflektion. Under 2022 har 29 medarbetare avslutat kurser via portalen, vilket motsvarar 39 % av alla medarbetare. Av dessa 29 medarbetare utgör 79 % kvinnor.

Kompetensutveckling i utbildningsportalen 2022	Antal	Andel	Könsfördelning
Medarbetare som avslutat minst en kurs	29	39 %	-
<i>varav kvinnor</i>	23	46 %	79 %
<i>varav män</i>	6	25 %	21 %

Var tredje vecka uppmanas även alla medarbetare att genomgå en ny treminuters utbildning inom IT-säkerhet, så kallad Nano-learning. Det är ett sätt att löpande göra medarbetare medvetna om de utmaningar som finns inom vårt öppna och uppkopplade samhälle och bidra till att vi arbetar på ett säkert sätt. Under 2022 slutfördes nära 440 utbildningar via plattformen.

### Hållbart arbetsliv

Omställningsfonden har vuxit under 2022 och har ökat från 42 medarbetare till 74 vid årets utgång. Den kraftiga ökningen beror till stor del på ett riksdagsbeslut om ett omfattande utökat omställningspaket med syfte att reformera arbetsmarknaden. Beslutet innebär att även anställda med tidsbegränsade anställningar får rätt till omställningsstöd samt att ett nytt omställningsstudiestöd ger fler yrkesverksamma vuxna möjlighet att vidareutbilda sig från och med vårterminen 2023. Därutöver har det genom kollektivavtalet också skapats möjlighet för anställda i välfärden att få karriär- och studierådgivning. De nya kraven och den snabba tillväxten har ökat arbetsbelastningen och komplexiteten i Omställningsfondens uppdrag.

Under 2023 kommer Omställningsfonden att genomföra en ny medarbetarundersökning med syfte att identifiera aktiviteter och handlingsplaner för att säkra en fortsatt sund arbetsmiljö med bra balans mellan arbete och fritid samt låga sjuktal. Undersökningen omfattar både en enkät där medarbetaren får skatta den upplevda hälsan, livsstil och arbetsmiljö samt undersökning av företagssköterska. Dessutom genomförs konditionstest på cykel och uppföljande besök hos läkare. Under 2021 deltog 25 av 33 medarbetare i undersökningen.

För att uppmuntra till en aktiv livsstil erbjuds alla medarbetare friskvårdsbidrag via onlineverktyget ePassi. Under 2022 nyttjades 96 % av totalt anslaget bidrag.

### Jämställdhet

Jämställdhet handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser. Alla former av diskriminering drabbar såväl individen som hela samhället. Omställningsfonden har policyer som ska bidra till likabehandling av varje medarbetare och gör årligen en lönekartläggning för att säkerställa att inga osakliga löneskillnader finns. Kartläggningen påvisade inga osakliga löneskillnader kopplat till kön.

Könsfördelning och genomsnittlig ålder	Kvinnor	Män
<b>Styrelse</b> 10 personer inkl. ordförande	40 %	60 %
<b>Ledningsgrupp</b> 5 personer inkl. VD	100 %	0 %
<b>Områdeschefer</b>	50 %	50 %
<b>Rådgivare</b>	59 %	41 %
<b>Administrativ personal</b>	83 %	17 %
<b>Samtliga medarbetare</b>	68 %	32 %
<b>Genomsnittlig ålder</b> Samtliga anställda	50,7 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 2023 kommer Omställningsfonden arbeta vidare med *Mål 10 Minskad ojämlikhet* och då med våra jobbsökare i fokus. 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

Vid uppföljning av livslångt lärande för jobbsökare granskar vi utbildnings- och kurslitteraturkostnader samt antal personer som påbörjar längre studier. För privatpersoner följer vi upp antal ansökningar gällande omställningsstudiestöd samt antal personer som stannar inom välfärdssektorn efter utbildning. Från 2023 kommer Omställningsfonden även mäta antal personer som söker karriär- och studierådgivning.

Under 2022 finansierade Omställningsfonden utbildningskostnader för närmare 9 miljoner kronor och kurslitteraturskostnader för över 870 000 kr för jobbsökare.

Utbildnings- och kurslitteraturkostnader	2022	2021
Kurslitteratur	873 399 kr	1 094 385 kr
Kursavgift	8 931 117 kr	12 037 753 kr

Under året har 182 jobbsökare påbörjat längre studier. Mellan den 1 oktober och den 31 december 2022 mottog Omställningsfonden 1 069 ansökningar gällande omställningsstudiestöd.

Längre studier och omställningsstudiestöd 2022	Antal
Personer som påbörjar längre studier	182
varav arbetsbrist	129
varav överenskommelse	53
Ansökningar gällande omställningsstudiestöd	1 069

Av de personer som har beviljats omställningsstudiestöd under året, uppskattas 61 % stanna inom välfärdssektorn efter utbildning. En sjuksköterskeutbildning leder med säkerhet till arbete inom sektorn, medan utbildning inom exempelvis ekonomi kan leda till arbete både inom och utanför sektorn. Utbildningar till polis och lastbilschaufför är utbildningar som med säkerhet leder till arbete utanför sektorn.

Andel personer som stannar inom välfärdssektorn efter utbildning	Andel
Utbildning som med säkerhet leder till arbete i sektorn	61 %
Utbildning som kan leda till arbete i sektorn*	15 %
Utbildning som med säkerhet leder till arbete utanför sektorn	24 %

*\*De som eventuellt stannar i sektorn utbildar sig till yrken som finns i sektorn (t.ex. ekonom). Statistiken är osäker i tidigt skede, men ger indikation. Kommer bli säkrare över tid.*

Omställningsfonden följer upp verksamhetsarbetet genom nöjdhetsundersökningar riktade mot både jobbsökare och arbetsgivare och resultaten används i vårt fortsatta utvecklings- och förbättringsarbete. Jobbsökarna 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.

### Intern uppföljning

Vår medarbetarundersökning, medarbetarsamtal, den interna användningen av utbildningsportalen samt faktiska kurskostnader används för att följa upp kompetensutveckling inom organisationen. Medarbetar- och hälsoundersökningarna som utförs vartannat år används även för uppföljning av vårt arbete med jämlikhet och anständiga arbetsvillkor.

Under året har Omställningsfonden investerat närmare 980 000 kr i kompetensutveckling för våra medarbetare, vilket ger en genomsnittlig kostnad per medarbetare om drygt 13 000 kr.

Utbildningskostnader	2022	2021
Totalkostnad	979 166 kr	328 498 kr
Genomsnittlig kostnad per medarbetare	13 232 kr	7 821 kr

Sjukfrånvaron under 2022 höll en högre nivå än under föregående år, på nästan 2 % av ordinarie arbetstid. Sjukfrånvaron följs upp av HR.



Sjukfrånvaro	2022		2021	
	Antal timmar	Andel	Antal timmar	Andel
Ordinarie arbetstid	131 073	-	72 831	-
Total sjukfrånvaro	2 548	1,94 %	575	0,79 %
varav 1-14 dagar	2 144	1,64 %	575	0,79 %
varav mer än 14 dagar	404	0,31 %	0	0 %

### Risker och utmaningar

Omställningsfondens verksamhet påverkas av uppdrag enligt vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal, men också av politiska beslut och utveckling på arbetsmarknaden. De senaste två åren har det skett en minskning av antalet jobbsökare parallellt med att Omställningsfonden fått nya uppdrag som krävt en snabb omställning. För att säkerställa en jämn och hög kvalitet i stödet har Omställningsfonden fokuserat på att anställa fler rådgivare i stället för att träffa avtal med externa resurser. Ett likartat arbetssätt baserat på Omställningsfondens värdegrund och våra policyer och riktlinjer är viktigt.

Att verksamhetsuppdraget förändras har tidvis lett till ojämn arbetsbelastning bland våra medarbetare men även till nya utvecklingsmöjligheter internt. Medarbetare har fått möjlighet till kompetensutveckling och att ta sig an nya uppdrag, vilket har upplevts positivt.

Medarbetarundersökningen som ska genomföras under 2023 kommer att ge svar på hur den ökade arbetsbelastningen och snabba tillväxten påverkat våra medarbetare. Omställningsfondens mål är att arbetsmiljön ska vara god och hållbar både i det korta och i det långa perspektivet.

### Miljösmarta val

I fokusområdet *Miljösmarta val* samlas frågor som rör miljömässig hållbarhet, som påminner oss om att väga in klimat- och miljöaspekter i de beslut som fattas i både smått och stort. I uppföljningen av fokusområdet granskar Omställningsfonden resor i tjänsten, användning av förmånsbilar och val av kontorslokaler. Dessa frågor berör framför allt våra intressentgrupper:

- Leverantörer
- Medarbetare

Då Omställningsfonden har relativt få medarbetare och i huvudsak utför tjänstemannaarbete är utsläppen begränsade, men eftersom klimatförändringarna påverkar oss alla är det viktigt att alla medarbetare bidrar till en ökad medvetenhet samt verkar för att begränsa utsläpp i den grad det är möjligt.

### Styrning

HR-chefen, som är medlem av ledningsgruppen och rapporterar till VD, ansvarar för policy för förmånsbilar samt riktlinjer för resor i tjänsten. Arbetet sker proaktivt och Omställningsfonden följer kontinuerligt utsläppsdata från tjänstebilflottan och resebyråns sammanställningar över koldioxidutsläpp.

Under 2023 kommer Omställningsfonden att utarbeta riktlinjer för leverantörer kopplat till hållbarhetsfrågor samt specificera krav på Omställningsfondens kontorslokaler vid upphandling. Detta arbete leds av verksamhetsutvecklare i samarbete med ekonomiavdelningen. Arbetet beräknas vara avslutat under 2023.

### Miljösmarta val i vardagen

Omställningsfonden följer kontinuerligt upp utsläppsvärden för resande i tjänsten med flyg, tåg och förmånsbil. Alla resor och färdsätt planeras med hänsyn till tidsåtgång, avstånd och miljöpåverkan så långt det är möjligt. Behovet av resande vägs 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 bilpark ska bestå av fordon som kan drivas med minimal miljöpåverkan och god driftsekonomi. Företagets interna mål ska efter bästa förmåga vara i linje med nationella klimatsatsningar inom fordonsindustrin. Medarbetare med rätt till förmånsbil ska i möjligaste mån välja elbil eller laddhybrid, och CO<sub>2</sub>-utsläpp bör understiga 70 gram/km.

Under 2022 har Omställningsfonden utökat den lokala närvaron och har nu kontor på 15 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. För att minska miljöpåverkan hyr Omställningsfonden kontorsmöbler i stället för att köpa nya. Uttjänt IT-utrustning lämnas till en professionell aktör för återvinning. 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 leverantörspolicyn 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

Ekonomifunktionen ansvarar för både ekonomisk uppföljning samt resebyråns data över utsläpp. Under 2022 har Omställningsfonden ökat antalet medarbetare, och därmed har även antal tjänstebilar och totala utsläpp ökat.

Utsläpp av växthusgaser (ton CO <sub>2</sub> ) 2022	
<b>Scope 1</b>	
Tjänstebilar	22,23
<b>Scope 3</b>	
Flygresor	13,98
Tågresor	0,000607
<b>Total</b>	<b>36,21</b>
<i>Luftutsläpp (kg kväveoxid, NO<sub>x</sub>)</i>	<i>51,66</i>

Antal mil per färdsätt 2022	
Tjänstebilar	21 962
Flygresor	21 285
Tågresor	13 644
<b>Total</b>	<b>47 891</b>

### Risker och utmaningar

Tillgänglighet och lokal närvaro är viktiga byggstenar i Omställningsfondens verksamhet. Det innebär att våra rådgivare bör prioritera en central placering med hög tillgänglighet och utgå ifrån lokala förhållanden vid val av tjänstebil. I norra Sverige är det till exempel mer begränsat med laddplatser, varför elbilar eller laddhybrider inte alltid är det naturliga valet. Vad gäller val av kontor så är påverkansmöjligheter kopplat till miljöfrågor begränsade då våra lokala arbetsplatser ofta är små och kan bestå av arbetsplats för en enskild person. Tillgänglighet, trygghet och service för både jobbsökare och medarbetare blir vägledande faktorer.

### Hållbar verksamhet och samarbeten

Detta fokusområde 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

Styrelsen ansvarar för att Omställningsfondens kapital förvaltas på ett betryggande sätt så att riskerna begränsas och möjligheterna till god avkastning tillvaratas. Som ett led i detta har styrelsen inrättat ett kapitalutskott som har minst en extern finansiell rådgivare eller expert knuten till sig. Omställningsfondens VD ingår i kapitalutskottet och ekonomichefen deltar som sekreterare. Vid placering av kapital följs vår placeringspolicy, där 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-chefen, som är medlem av ledningsgruppen och rapporterar till VD, ansvarar för att nyanställda får information om riktlinjer mot mutor, jäv, korruption och andra oegentligheter, både genom mejlutskick av riktlinjerna samt vid ett introduktionstillfälle.

### Placering av kapital

Omställningsfonden väljer kapitalförvaltare som bidrar till hållbar utveckling och som tydligt redogör för positiv såväl som negativ miljö- och social påverkan på ekosystem och samhällen. Kapitalförvaltaren 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

Omställningsfonden omfattas inte av offentlighetsprincipen men följer samma regelverk som andra offentliga organisationer. 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 då vi förvaltar ett förtroende från allmänheten och ska skyddas mot korruption. Utgångspunkten är att det ska råda försiktighet vad gäller förmåner till medarbetare.

Alla medarbetare, oavsett roll i organisationen, samt de konsultrådgivare som arbetar på löpande uppdrag av Omställningsfonden ska ha kännedom om gällande riktlinjer. Specialister och leverantörer omfattas av dessa och hänvisning till riktlinjer mot mutor, jäv, anti-korruption och andra oegentligheter finns inskrivna i avtal och kontrakt med samarbetspartners. Det är allas ansvar att känna till riktlinjerna.

### Mål och uppföljning

ISS ESG granskar för Omställningsfondens räkning samtliga fonder i totalportföljen utifrån kriterier för hållbarhet och ansvar i kapitalförvaltning. Inom ramen för 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. Resultatet som presenterades den 13 december 2021 visar att portföljen inte innehåller några bolag som bryter mot dess uppställda kriterier.

Under 2022 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

Ett gediget arbete inleddes under 2022 under ledning av HR-chef med representanter från hela organisationen som bland annat resulterat i rutiner vid hot om suicid och orosanmälan, samt rutiner vid beslut. Under 2023 kommer vi fortsätta arbetet med att hitta rutiner och kompetensutveckling kopplat till hot, våld och trakasserier. Det arbetet ska vara färdigt under året.