

# Hållbarhets- rapport 2020



OMSÄTTNING  
230  
MKR (5,6%)

Andel av omsättning

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| Industribemanning     | 44% |
| Tjänstemannabemanning | 27% |
| Rekrytering           | 11% |
| Skolbemanning         | 10% |
| Matchning             | 8%  |

Vårt löfte

Träffsäker rekrytering och bemanning.

Vår vision

Att vara en kraftkälla för företag och människor som vill utvecklas.

Vår filosofi

Vi är okränkliga och ligger hela tiden steget före. Power of now!

Vår position

Vi är och ska alltid vara det lokala alternativet.

Våra ledord

Glädje, engagemang, närhet och affärs-mässighet.

INDUSTRIBEMANNING

TJÄNSTEMANNABEMANNING

REKRYTERING

SKOLBEMANNING

MATCHNING

115  
ANSTÄLLDA

750  
KONSULTER

21  
ORTER

79,9  
KUNDNÖJD-  
HETSINDEX

# Innehållsförteckning

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Inledning .....                                                    | 4  |
| Reportage – Clockwork påverkar för hållbarhet i alla led .....     | 6  |
| Reportage – Ett strategiverktyg som visar vägen .....              | 10 |
| Kvalitets- och miljöledning .....                                  | 12 |
| Reportage – Första steget mot en elektrifierad fordonsflotta ..... | 14 |
| Vår affärsmodell .....                                             | 16 |
| Strategi .....                                                     | 18 |
| Väsentlighetsanalys.....                                           | 20 |
| Hållbarhet kopplat till FNs mål .....                              | 22 |
| Hållbar kompetensförsörjning.....                                  | 24 |
| Samhällsviktigt matchningsuppdrag .....                            | 26 |
| Jämställd rekrytering på alla nivåer .....                         | 28 |
| Göra skillnad och ge tillbaka.....                                 | 30 |
| En likvärdig skola fri från rasism .....                           | 32 |
| Clockwork officiell partner till Brynäs IF.....                    | 34 |
| Branschens bästa medarbetare .....                                 | 36 |
| Så säkrade Clockwork skolans elevhälsa .....                       | 38 |
| Värderingsstyrt ledarskap ska ta Clockwork till nästa nivå .....   | 40 |

# Hej, det är vi som är Clockwork!

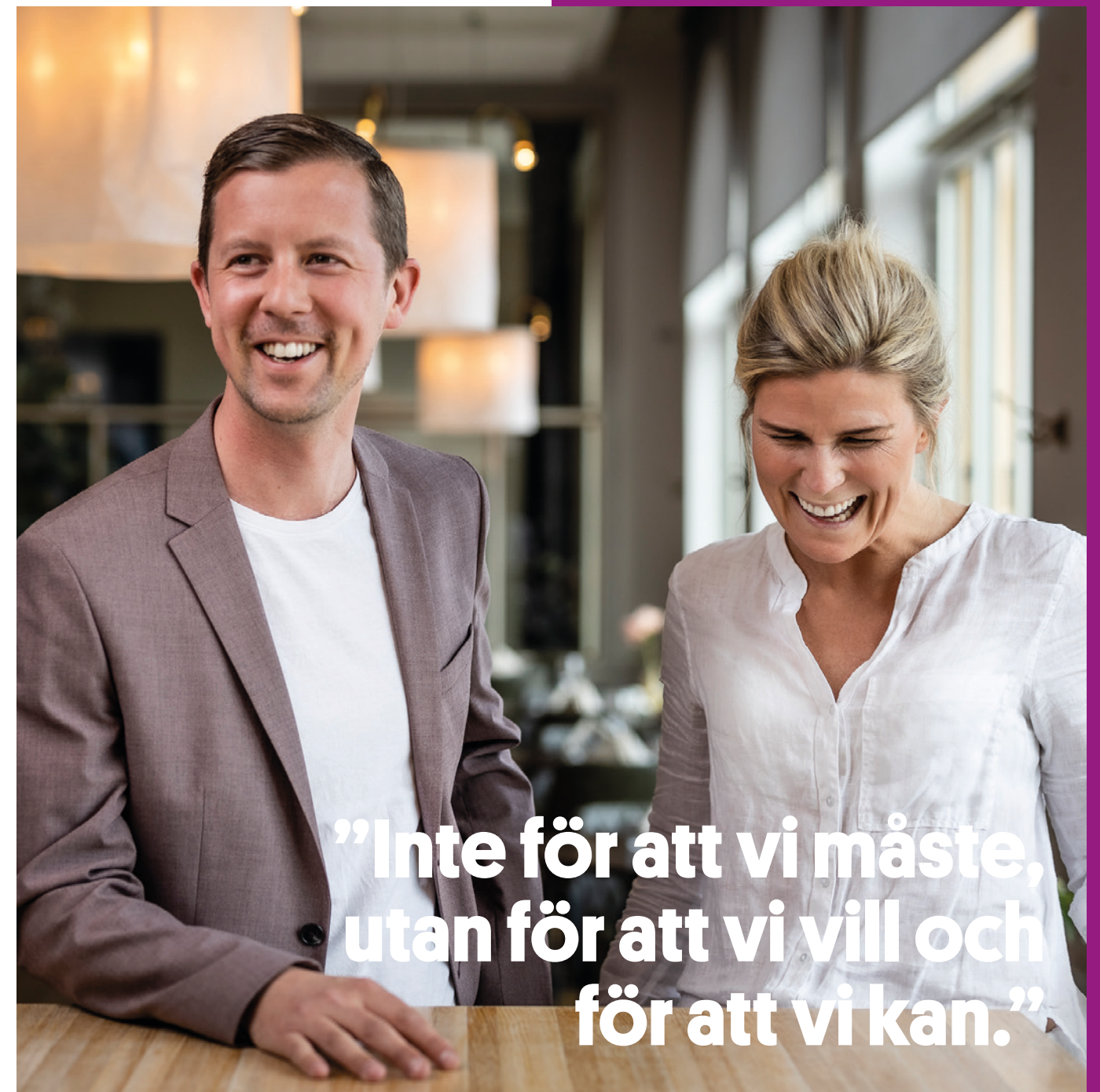
Clockworks vision är att vara en kraftkälla för företag och människor som vill utvecklas. Genom hög kompetens, ett genuint engagemang och ett prestigelöst arbetssätt vill vi smitta vår omgivning med motivation och inspiration. Hos oss är det människorna som gör skillnad, för det är på goda relationer vi bygger hela vår verksamhet. Sedan starten har Clockwork vuxit till att ha verksamhet på 21 orter. Våra tjänster täcker allt från bemanning av industripersonal, tjänstemän och skolpersonal till rekrytering och matchning.

Vi vill använda entreprenörskapet och kraften i företagandet för att göra skillnad för människor i vår närhet och för miljön. För att vara säkra på att vi långsiktigt driver dessa frågor i rätt riktning tar vi nu fram vår första hållbarhetsrapport. Inte för att vi måste, utan för att vi vill och för att vi kan.

## Vi kallar oss Clockworkers

Vårt företag består av individer som i sin läggning är optimistiska – som tror på sin egen förmåga att klara av problem och situationer, på egen hand och i samarbete med andra.

På Clockwork gör vi saker istället för att prata om dem. Vi är okränkliga, enkla, tydliga, personliga och outtröttliga. Det är det som ger oss, våra kandidater och våra kunder kraften att fortsätta utvecklas. Eller som vi säger: People, Passion, Power!



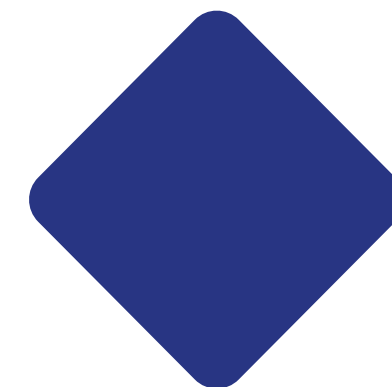
**”Inte för att vi måste,  
utan för att vi vill och  
för att vi kan.”**



Viktoria Lindquist och Petter Lundgren.

## Reportage

# Clockwork påverkar för hållbarhet i alla led



Vägen mot en hållbar arbetsmarknad är lång, men inte omöjlig. Utmaningarna ligger i samhällets synliga och osynliga strukturer vilket ofta påverkar företagens sätt att rekrytera. För Clockwork handlar hållbarhetsarbetet därför främst om att påverka sina kunder, leverantörer och samarbetspartners för att tillsammans uppnå ett mer jämställt ägande – på alla nivåer av näringslivet.

Clockwork gör skillnad för att de kan, inte för att de måste. Det märktes redan när de valde att certifiera sina processer enligt ett kvalitetsledningssystem år 2015, med syfte att få hela personalen med sig på tåget. 2018 valde man att även miljöcertifiera bolaget enligt ISO 14001.

– Bland de företag vi representerar har ISO-standarderna en ambitionsnivå som vi ansåg var alldeles för låg. Vi tycker att vi kan göra mer skillnad än vad standarderna kräver. Då väcktes tanken på att vi ville tydliggöra vårt hållbarhetsarbete ännu mer bland annat genom en hållbarhetsrapport, berättar Clockworks vd Petter Lundgren.

Drivkraften är att vara en attraktiv arbetsgivare och samarbetspartner.

– Genom att certifiera oss och ta fram en frivillig hållbarhetsrapport visar vi framförallt för oss själva att vi tar frågorna på allvar, säger Viktoria Lindquist, Marknads- och Kvalitetschef Clockwork Bemanning & Rekrytering.

För Clockwork är den sociala hållbarheten prioriterad. Det är där man anser att man kan göra störst skillnad. Några av aspekterna Clockwork jobbar hårt med är att öka integrationen och minska utanförskapet, samt att bidra till jämställdhet på alla nivåer av näringslivet. Enligt SCB:s statistik från 2018 utgjorde kvinnor endast 35 procent av alla styrelsedeltagare i börsnoterade bolag. Endast tio procent av alla styrelseordförande var kvinnor.

– Statistiken visar att ju högre upp i organisationer man

kommer, desto mindre jämställt är det. I många styrelser och ägarkonstellationer ser det rent katastrofalt ut, medan det kan vara helt okej när det gäller personal i produktion och chefer i mellanskiktet. Vårt verktyg för att uppnå ett mer jämställt näringsliv är att hjälpa företag att få fler kvinnor i ledande befattningar, säger Petter Lundgren.

Jämställdhet har varit en aktuell fråga sedan Clockwork grundades 2012. Samtidigt berättar Petter att man underskattat de strukturer som finns i samhället.

– När vi börjat titta noggrannare på hur vi själva jobbar så är vi inte helt nöjda. Vi behöver bli bättre på att se över vår egen styrelse och andra forum som har stort inflytande på vårt arbete. En del av det vi genomfört under 2020 är att vi utbildat all personal i jämställdhet där vi har ett extra stort fokus på chefer och ledningsgrupper.



**Skillnaden nu jämfört med då** Clockworks resa startade 2012 är att Clockwork nu har en större påverkanskraft. Idag anställer Clockwork fler konsulter, genomför fler chefsrekryteringar och har fler deltagare i sin matchningsverksamhet.

– Vi vill på riktigt hjälpa våra kunder att få in duktiga ledare i sina organisationer. Ambitionen är också att få våra kunder att jobba mer jämställt hela vägen genom sin organisation, berättar Petter.

**Varje år görs leverantörsutvärderingar** där hållbarhet är en viktig aspekt. Det händer att Clockwork tackar nej till leverantörer som inte är jämställda.

– När företag ringer och vill sälja något så ber jag dem först pitcha sitt jämställdhetssarbete, därefter kan de berätta om

sin produkt eller idé. Då märks det snabbt vilka som aktivt jobbar med frågan, säger Viktoria Lindquist. Hon fortsätter:

– Jag hoppas att säljarna på de företag vi väljer bort ska gå till sin chef och säga att de inte fick sälja till oss på grund av de inte jobbar tillräckligt hårt med olika jämställdhetsprioriteringar. Där har vi en chans att påverka på riktigt.

**Om fem år hoppas Viktoria** att Clockwork ska vara det självklara valet för kunder och medarbetare som vill jobba för ett jämställt, hållbart och inkluderande arbetsliv.

– Clockwork ska associeras med jämställdhet, hållbarhet och inkludering. Det ska vara hela vårt varumärke. Vi ska lyckas med det för att vi gör bra saker, inte för att vi pratar om det, avslutar Viktoria.

# Ett strategi- verktyg som visar vägen

Fler och fler bolag väljer att på eget initiativ ta fram en hållbarhetsrapport. Däremot finns det få företag inom bemannings- och rekryteringsbranschen som valt att gå den vägen. Det gör Clockwork unika, menar hållbarhetsrådgivaren Maral Myhr på Grant Thornton.

Maral Myhr har under 2020 samarbetat med Clockwork kring framtagningen av hållbarhetsrapporten. Hon har hittills inte sett några andra företag i branschen som av egen fri vilja valt att ta fram en hållbarhetsrapport.

- Clockwork vet att de kan bättre och en hållbarhetsrapport är ett bra sätt att visa det på. Rapporten kan också användas som ett strategiskt verktyg för att bli ännu bättre, säger Maral Myhr på Grant Thornton.

Processen har bestått av flera träffar där Clockworks personal med hjälp av stöd från Grant Thornton definierat vad hållbarhet betyder i organisationen.

- Arbetet har lett till olika strategier för att Clockwork ska nå de hållbarhetsmål som vi tillsammans tagit fram under resans gång, säger Maral.

Något Maral minns extra mycket är just workshopen kring målsättning. Clockwork satte bland annat ett mål

om att fram till 2030 hjälpa 200 000 människor från utanförskap till innanförskap.

- Det är ett offensivt mål som visar att man som bemanningsföretag är en samhällsaktör. Clockwork vill gärna ta sig an utmaningar som de vet blir svåra att uppnå men som ändå kittlar i magen, menar Maral.

Hållbarhetsfrågan blir allt viktigare i framtidens rekryteringsprocesser. Här kan Clockwork vara med och bryta ny mark genom att rekrytera medarbetare som bidrar till att kunderna uppnår sina hållbarhetsmål.

- För Clockwork är hållbar kompetensförsörjning en prioriterad strategi. Det finns ingen annan bemanningsbyrå som tagit den positionen ännu så Clockwork har verkligen möjlighet att göra skillnad, säger Maral Myhr.



Maral Myhr, hållbarhetsrådgivare på Grant Thornton.

# Kvalitets- och miljöledning



Vårt certifierade ledningssystem är uppbyggt utifrån en kvalitets- samt miljöpolicy, i syfte att motsvara kraven i EN ISO 9001:2015 samt ISO 14001. Ledningssystemet fungerar som ett övergripande verktyg för vår ständiga förbättring.

Ledningssystemet gäller för samtliga av Clockworks enheter. Att få samma upplevelse av oss på Clockwork och samma höga leveranskvalitet oavsett var i landet du befinner dig är något vi och våra kunder värdesätter. När vi definierar våra processer, gör vi alltid det utifrån det arbetssätt som är bäst – alltså det som ger kunden mest värde.

Vi är miljöcertifierade enligt ISO 14001 sedan 2018. En central del i certifieringsarbetet handlar om att analysera miljöaspekter. När vi utvärderade dessa aspekter utifrån miljöpåverkan, identifierades utan någon överraskning våra tjänsteresor som vår mest betydande miljöaspekt utifrån negativ klimatpåverkan. Därför togs beslutet att påbörja en resa mot en helt elektrifierad fordonsflotta, en resa vilken vi nu är halvvägs framme.

Vi gör skillnad för att vi vill och för att vi kan – inte för att vi måste. Vi kan bidra med mer än vad ISO-standarderna kräver. Under 2020 har vi därför utvecklat och intensifierat vårt hållbarhetsarbete. Det har bland annat resulterat i den hållbarhetsrapport du nu läser. Vår ambition är att vara det självklara valet för alla som vill jobba för ett mer hållbart, jämställt och inkluderande näringsliv.

**sbcert**  
SCANDINAVIAN BUSINESS CERTIFICATION  
ISO 9001 / ISO 14001





## Reportage

# Första steget mot en elektrifierad fordonsflotta

I december 2020 rullades tio nya elbilar ut från Bilmetro i Gävle, då Clockwork tog det första steget mot att elektrifiera sin fordonsflotta.

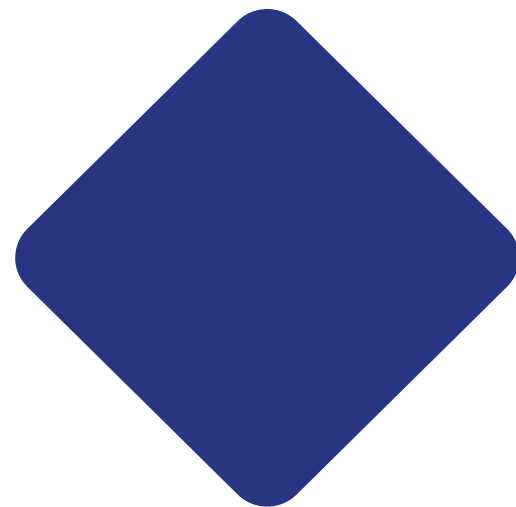
När Clockwork började analysera sitt hållbarhetsarbete insåg man snabbt att den största miljöpåverkan finns bland resor till kund och mellan verksamhetens kontor. – Även om vi inte är den största miljöboven vill vi göra det vi kan för att bidra till en bättre värld. Ingen kan göra allt men alla kan göra något, säger Clockworks vd Petter Lundgren.

Valet föll på den nya elbilen Volkswagen ID.3 som levererades av Bilmetro. Den är tillverkad helt koldioxidneutralt vilket var en av de avgörande faktorerna vid valet av bil. – Förutom att den är miljövänlig både vid produktion och vid körning så har den bra komfort och lång räckvidd. Bilen klarar av många start och stopp under en laddning

vilket passar oss som främst kör för att besöka våra kunder. Det är en bil helt i vår smak, säger Petter.

I ett första skede bytte Clockwork ut tio fossilbilar mot de nya Volkswagen ID.3. Under 2021 ska resten av fordonsflottan, cirka tio bilar till, också ersättas med eldrivna. – Begränsningen i laddinfrastruktur på våra kontor gör att vi inte kan byta ut alla samtidigt. Vi jobbar kontinuerligt med våra hyresvärdar och lokala parkeringsoperatörer för att i större utsträckning möjliggöra eltransporter både för företag och privatpersoner, säger Petter.

# Vår affärsmodell



Clockworks ambition är att vara en kraftkälla för företag och människor som vill utvecklas. Vi är okränkliga, enkla, tydliga, personliga och outtröttliga. Det innebär att vi gör saker istället för att prata om det. Det är det som ger oss kraften att fortsätta utvecklas. Eller som vi säger: People, Passion, Power.

## People

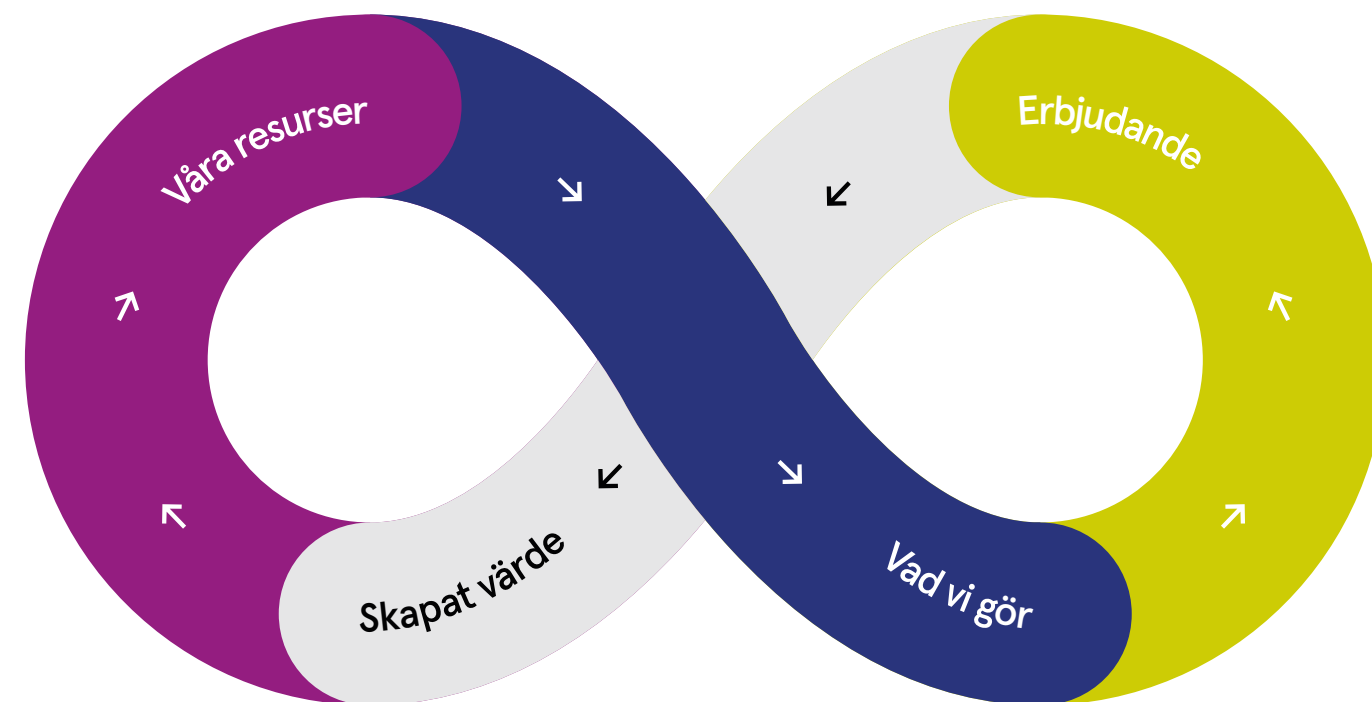
Vi gillar människor, på riktigt. Vi vill få människor att växa. Vi tror på människors förmåga att prestera som bäst när de känner att de är en viktig del av en helhet och det i sig gör att arbetet känns meningsfullt och givande.

## Passion

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

## Power

Vår företagskultur är vår viktigaste tillgång. I botten finns en djup kunskap om det vi håller på med både på nationell och lokal nivå. Vi kommer aldrig att vara företaget med de lägsta priserna, men vi kommer att vara företaget som bäst förstår kundens problem och kan föreslå en lämplig lösning. "Culture beats strategy – every time".



## Våra resurser

### Sociala relationer

Lokala relationer  
Kandidatbanker  
Search-nätverk  
Företagsrelationer

### Tillverkat kapital

Våra lokala kontor  
Digitala system och plattformar

### Intellektuellt kapital

Företagskultur  
Kvalitets- och miljöledningssystem  
Arbetsgivarvarumärke

### Humankapital

Intern personal och kulturbärare  
Konsulter  
Deltagare

## Vad vi gör

### Vi hjälper företag och människor att växa och utvecklas

Analysera och konsultera  
Identifiera och attrahera  
Bedöma och rekrytera  
Matcha och bemanna

## Erbjudande

### Hållbar kompetensförsörjning

Chefsrekrytering  
Bemanning tjänstemän  
Bemanning kollektivanställda  
Rekrytering och bemanning skola  
Matchning – Arbetsförmedling

## Skapat värde

### Samhälle

Jämförbart näringsliv  
Socioekonomisk förflyttning  
Inkludering och mångfald  
Lokal närvaro

### Kunder

Nöjda kunder  
Hållbar kompetensförsörjning  
Flexibel bemanning  
Jämförbart och fördomsfri rekrytering  
Ökad produktivitet och ekonomisk tillväxt  
Ökad konkurrenskraft  
Stärkt arbetsgivarvarumärke

### Medarbetare

Rätt jobb och karriärutveckling  
Meningsfullt arbete  
Schyssta arbetsvillkor  
Växa och utvecklas på jobbet  
Attraktiv arbetsgivare

# Strategi



På Clockwork vill vi vara med och bidra till en hållbar utveckling. Det innebär att vi vill göra vad vi kan för att minska vår egen klimatpåverkan och öka vår positiva inverkan på de vi möter i vår egen verksamhet och i vår värdekedja.

Genom framtagningen av vår hållbarhetsrapport och prioriteringen av våra viktigaste frågor har vi tagit fram en modell för vårt strategiska hållbarhetsarbete som är uppdelat i tre fokusområden – Hållbar kompetensförsörjning, Göra skillnad och ge tillbaka samt Branschens bästa medarbetare.

FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling, även kallad Agenda 2030, är den hittills mest ambitiösa globala agendan som ska leda världen mot en mer hållbar utveckling. Utifrån vår verksamhet har vi gjort en kartläggning av vilka av FN:s 17 globala mål där vi ser att vi

kan vara med och bidra. De mål som identifierats som mest väsentliga för oss är mål 5, 8, 10 och 13. Mål 5 och 10 är direkt kopplad till vårt uppdrag där vi genom upplysning, tillgänglighet och kunskap skapar lönsamhet och konkurrenskraft genom kompetensförsörjning för ett mer jämställt, inkluderande och hållbart näringsliv. Mål 8 och 12 påverkar vi genom vår resursanvändning och vår påverkan i värdekedjan genom leverantörsutvärderingar och uppföljningar. Samtidigt har mål 8 en direkt koppling till våra medarbetare och vår ambition att ha de bästa medarbetarna. Läs mer om hur vi jobbar med dessa frågor under respektive fokusområde.

## Intressentdialoger

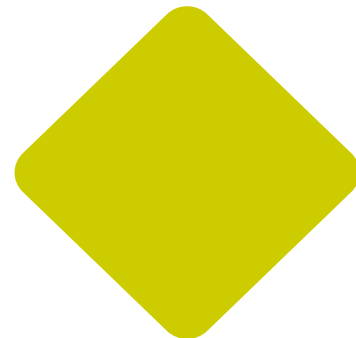
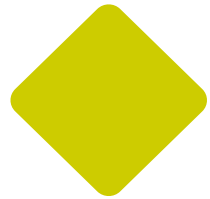
För att vara relevanta som leverantör, arbetsgivare och samarbetspartner är det viktigt att vi hela tiden ökar förståelsen för våra intressenter. Deras krav, förväntningar och behov ligger till grund för vårt hållbarhetsarbete. Analysen tar hänsyn till vilka risker och möjligheter som vi har störst möjlighet att påverka i relation till hur viktiga de är för våra intressenter. Under 2020 har vi med workshops som verktyg tagit reda på vad våra kunder och medarbetare anser är viktiga prioriteringar för att vi ska vara en attraktiv arbetsgivare och leverantör i framtiden. Vid olika tillfällen fick medarbetare och kunder, såväl som

Clockworks personal, prioritera bruttolistan. De sammantagat viktigaste frågorna enligt undersökningen identifierades till Attraktiva arbetsvillkor, Hållbar kompetensförsörjning, Mångfald, Jämställdhet & Icke diskriminering, Varumärkeskännedom samt Hälsa & välbefinnande. Dessa områden värderades högt av samtliga intressgrupper och ligger till grund för hela vår väsentlighetsanalys. Sammantaget är all input viktig för vår fortsatta utveckling, där vi alla parter kan fortsätta utvecklas genom en öppen dialog.



På Clockwork vill vi vara med och bidra till en hållbar utveckling. Det innebär att vi vill göra vad vi kan för att minska vår egen klimatpåverkan och öka vår positiva inverkan på de vi möter i vår egen verksamhet och i vår värdekedja.

# Väsentlighets- analys



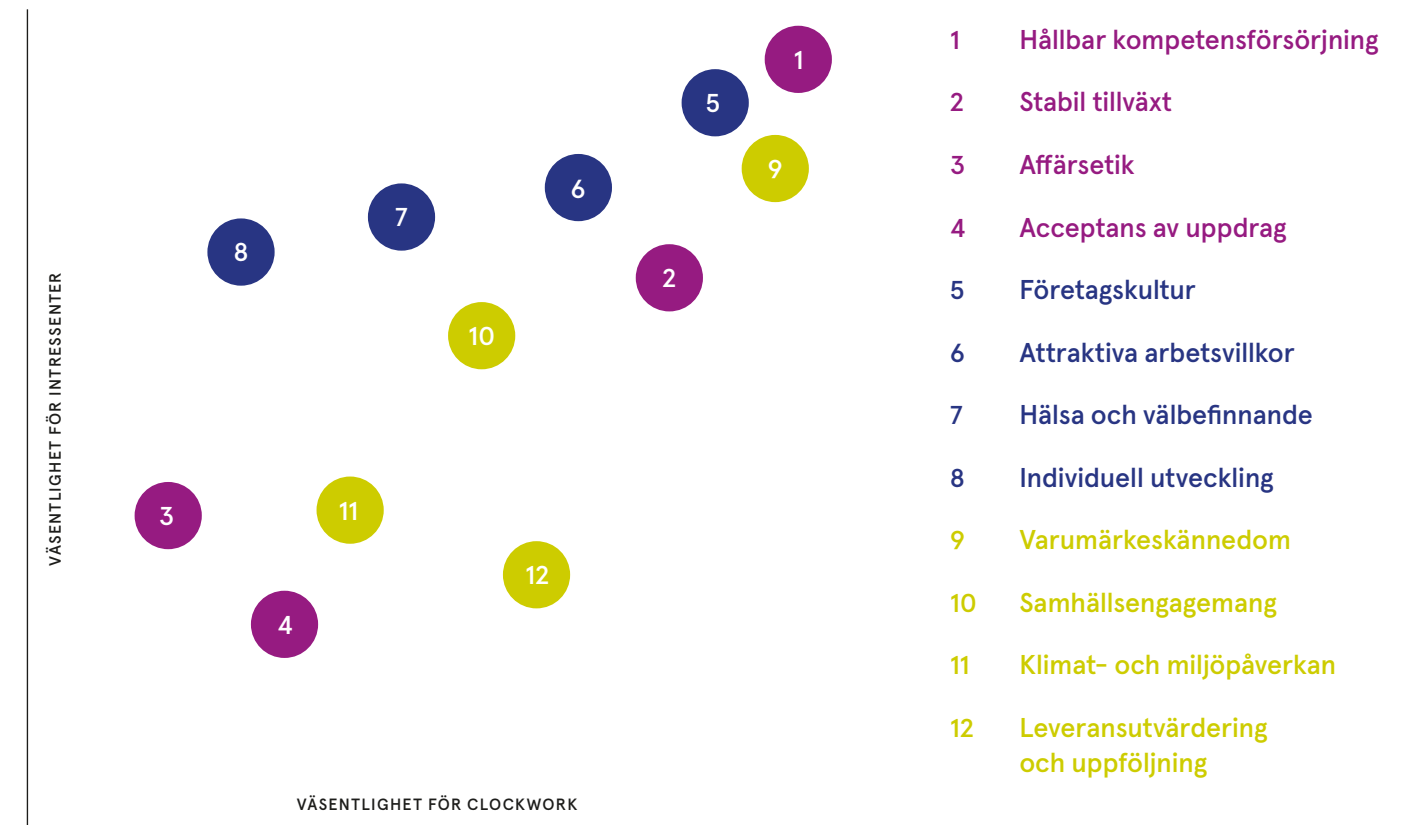
Vi behöver kontinuerligt göra olika prioriteringar för att fokusera på det som är väsentligt för Clockworks hållbarhetsarbete. Därför har vi tagit fram en väsentlighetsanalys som hjälper oss att navigera bland intressenternas förväntningar och omvärldens krav.

Väsentlighetsanalysen hjälper oss att navigera bland intressenternas förväntningar, omvärldens krav och de risker och möjligheter som finns för vår verksamhet. Dessa analyser genererade en bruttolista bestående av potentiella risker och möjligheter för Clockwork. Listan utgår ifrån branschen som helhet, vår affärsmodell och intressentkraven och har en tydlig koppling till FN:s globala mål. Matrisen visar 12 hållbarhetsfrågor som våra intressenter anser vara de mest väsentliga för Clockwork.

Analysen tar hänsyn till vilka områden som vi har störst möjlighet att påverka i relation till hur viktiga de är för

våra intressenter. För att vi ska kunna arbeta fokuserat och strategiskt med hållbarhet har vi analyserat våra mest väsentliga hållbarhetsområden utifrån ett ekonomiskt, socialt och miljömässigt perspektiv. Med utgångspunkt i väsentlighetsanalysen och våra 12 prioriterade hållbarhetsfrågor har vi utformat vår strategi; Hållbar kompetensförsörjning, Göra skillnad och ge tillbaka samt Branschens bästa medarbetare. Väsentlighetsanalysen togs fram av ledningsgruppen tillsammans med externa specialister. Alla aspekter i matrisen är viktiga men prioritering har gjorts baserat på vart vi kan göra mest skillnad både för kunder, samhälle och medarbetare.

## Väsentlighetsanalys



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



**”Analysen tar hänsyn till vilka områden som vi har störst möjlighet att påverka i relation till hur viktiga de är för våra intressenter.”**

# Hållbarhet kopplat till FNs mål

## Fokusområde #1 – Hållbar kompetensförsörjning

Där vi verkar skapar vi lönsamhet och konkurrenskraft genom kompetensförsörjning för ett mer jämställt, inkluderande och hållbart näringsliv.

## Fokusområde #2 – Göra skillnad och ge tillbaka

Vi gör skillnad genom att hjälpa människor från utanförskap till innanförskap. Vi tar ansvar för vår värdekedja och är en möjliggörare för en hållbar utveckling för vårt lokalsamhälle.

## Fokusområde #3 – Branschens bästa medarbetare

Vi har ett ledarskap där alla chefer ger energi, bygger högpresterande team och säkerställer motiverade och engagerade medarbetare. Våra värderingar och vårt ledarskap säkerställer att vi har branschens allra bästa medarbetare.

| Vårt bidrag till hållbar utveckling               | Våra ambitioner               | Långsiktiga mål (2030)                                                           | Fokusområden                                                                     | Kortsiktiga mål (2025)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Prioriterade aktiviteter i affärsplan                                                                              |
|---------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 JÄMSTÄLLDHET                                    | Hållbar kompetensförsörjning  | Innan 2030 ska alla våra kunder ha en jämställd representation i ledningsgruppen | Jämställdhet och mångfald<br>Stabil ekonomi<br>Arbetsmiljö                       | <ul style="list-style-type: none"><li>Genomförda jämställdhets- och mångfaldsworkshops med 100 av våra största kunder och prospekts</li><li>Samtliga kunder upplever en intern effektivitets-/produktivitetsökning sedan de börjat jobba med oss</li><li>0 olycksfall på våra arbetsplatser</li><li>Samtliga kunder upplever en ökad förståelse och kunskap i mångfalds- och jämställdhetsfrågor</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Alla våra konsulter ska genomgå Clockworks hållbarhetscertifiering</li></ul> |
| 8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT | Branschens bästa medarbetare  | Innan 2030 ska vi bli utsedda till branschens bästa arbetsgivare                 | Värderingsstyrd kultur<br>Engagemang och drivkraft<br>Förutsättningar att lyckas | <ul style="list-style-type: none"><li>90% av våra medarbetare ska känna ett högt engagemang för företaget</li><li>80% av våra kunder svarar 5 eller högre på frågan "Hur väl uppfyller CLW dina förväntningar på engagemang?"</li><li>Vi ska ha över 5.5 av 6 i frågan: "Hur väl uppfyller konsultchefen/rekryteringskonsulten dina förväntningar på kompetensnivå?"</li></ul>                             |                                                                                                                    |
| 10 MINSKAD OJÄMLIKHET                             | Göra skillnad och ge tillbaka | Innan 2030 ska vi ha rustat 200 000 personer från utanförskap till innanförskap  | Samhällsengagemang<br>Klimat och miljöpåverkan<br>Ansvar i värdekedjan           | <ul style="list-style-type: none"><li>50% av de som väljer oss som matchningsleverantör ska fått ett nytt jobb eller en plats på en utbildning inom 180 dagar</li><li>Halvera våra utsläpp från energiförbrukning och transporter</li><li>Samtliga strategiskt viktiga leverantörer ska ha genomgått en hållbarhetsbedömning</li></ul>                                                                     | <ul style="list-style-type: none"><li>Göra beräkningar utifrån GHG-protokollet</li></ul>                           |
| 13 BEKÄMPA KLIMATFÖRÄNDRINGARNA                   |                               |                                                                                  |                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                    |

# Hållbar kompetensförsörjning

På Clockwork skapar vi lönsamhet och konkurrenskraft genom hållbar kompetensförsörjning för ett mer jämställt, inkluderande och välmående näringsliv. Med det menar vi att vi vill vara en partner till företag som tycker det är viktigt att lyfta fram hållbarhetsaspekten i kompetensförsörjningen.

## Jämställdhet och mångfald

Att öka jämställdheten i organisationen är en av många viktiga delar i hållbar kompetensförsörjning. Vårt verktyg för att uppnå ett mer jämställt näringsliv är att hjälpa företag att få fler kvinnor i ledande befattningar genom rekrytering. På Clockwork drömmer vi om ett jämställt ägande i ledningsgrupper och styrelser i hela näringslivet. Eftersom 30 procent av rekryteringarna i norra Sverige görs av någon på Clockwork hoppas och tror vi att vi har stor potential att göra skillnad.

## Stabil tillväxt

Genom träffsäker och kompetensbaserad rekrytering vill vi hitta, intervjua och presentera kandidater som har förståelse för de framtida hållbarhetsutmaningarna som våra kunder står inför.

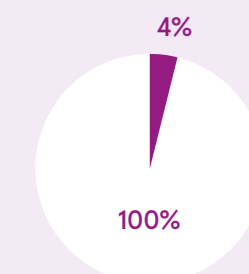
## Arbetsmiljö

Clockwork hanterar två olika sorters medarbetargrupper; vår egen interna personal och de dryga 700 konsulter vi sysselsätter hos våra kunder. Hos alla våra kunder har vi upprättat checklistor för den fysiska arbetsmiljön som vi går igenom tillsammans med våra kunder innan konsultens första arbetsdag. Att alla våra medarbetare – såväl interna som externa – har en bra arbetsmiljö är A och O för att vi ska ha personal som trivs och vill stanna kvar. Vi gör också löpande riskanalyser på våra uppdrag. För oss är det viktigt att våra kunder efterföljer rutiner och policys för bland annat fysisk och psykisk arbetsmiljö och har checklistor som säkerställer detta.



## Clockworks hållbarhetsmål inför 2025

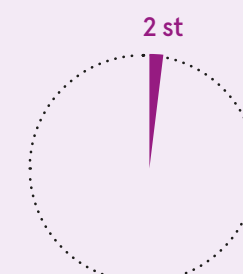
● Dagsläget ● Målbild 2025



Genomfört jämställdhets- och mångfaldsworkshops med 100 av våra största kunder och prospekts.



Att samtliga kunder upplever en intern effektivitets/produktivitetsökning sedan de börjat jobba med oss.



0 olycksfall\* på våra arbetsplatser (\*En skada som kräver sjukhusvård och renderar i sjukfrånvaro)



Samtliga kunder upplever en ökad förståelse och kunskap i mångfalds och jämställdhetsfrågor.



# Samhällsviktigt matchningsuppdrag

När Arbetsförmedlingens nya tjänst Rusta och Matcha drog igång under våren 2020 var Clockwork en av tjänsteleverantörerna. Målet är att förbereda arbetssökande för jobb eller studier genom individanpassat stöd.

Clockwork har i flera år arbetat framgångsrikt med Arbetsförmedlingens tidigare koncept Stöd och Matchning. Principen med Rusta och Matcha är densamma, där arbetssökande hos Arbetsförmedlingen själva får välja en leverantör av individanpassat stöd. Det som skiljer Stöd och Matchning från Rusta och Matcha är främst att uppdraget om att rusta arbetssökande på vägen mot studier eller arbete blir tydligare.

– Tack vare våra kontakter med näringslivet är vi den kortaste och enklaste vägen till ett nytt jobb, säger Petter Lundgren, vd på Clockwork.

Att skapa tillväxt och bidra till regional utveckling förutsätter tillgång till alla typer av kompetenser. Därför är uppdraget från Arbetsförmedlingen extra viktigt just nu. – All den samlade kompetens som arbetsmarknaden har tillgång till vill vi få ut till våra kunder som vi redan har kontakt med i våra ordinarie bemanningsuppdrag. Det är inte bara en tillväxtmöjlighet för våra samarbetspartners, det är också hållbar kompetensförsörjning för regionen, menar Petter.

## Högsta betyg

För Clockwork var det självklart att lämna in en ansökan om att bli tjänsteleverantör för Rusta och Matcha.

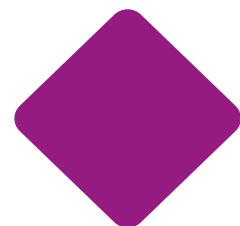
Inte minst eftersom arbetet med Stöd och Matchning verkligen gett resultat – i den senaste mätningen som gjordes fick Clockwork tre av fyra möjliga stjärnor i rating. – Att få så höga betyg gör oss väldigt glada och stolta och visar att vi jobbar på rätt sätt för att få ut människor i arbete, säger Pär Dahlund, Affärsområdeschef för omställning och utbildning på Clockwork Rekrytering & Bemanning.

## Individanpassat stöd

I Rusta och Matcha-programmet träffas Clockwork och deltagarna varannan vecka, ibland på distans. Alla insatser utgår ifrån individens behov, men kan bland annat handla om att ta fram ett relevant CV, intervjuträning och utveckla jobbsökarmetodiken. I grunden ligger alltid en realistisk och genomförbar plan som bygger på en kartläggning av individens kompetens och behov.

– Vårt mål är att vägleda människor till sina möjligheter så att de slutligen kan matchas mot företag med kompetensbehov. Uppdraget känns extra samhällsviktigt nu när det råder oroliga tider på arbetsmarknaden, säger Pär Dahlund.

# Jämställd rekrytering på alla nivåer



Ett hållbart näringsliv kräver jämställda styrelser och ledningsgrupper. Rekrytering är ett viktigt verktyg för att uppnå en balanserad könsfördelning på lång sikt, därför arrangerar Clockwork workshops i jämställdhet tillsammans med kunder och lokala företag.

För att säkerställa att alla tillsättningar som görs av Clockwork är fria från diskriminering används kompetensbaserad rekrytering. I syfte att bli ännu bättre på att rekrytera jämställt arrangerade Clockwork workshops tillsammans med lokala företag på sju av sina verksamhetsorter i norra Sverige under hösten 2020. Genom att få input från befintliga och potentiella kunder vill Clockwork bygga framtidens rekryteringsprocess.

– Våra kunders och andra företags perspektiv är otroligt viktiga för att vi ska kunna utvecklas. Det gör att vi kommer att kunna gå djupare in i våra kunders jämställdhetsarbete. Vi kommer också undersöka våra kunders förutsättningar för att rekrytera och därefter behålla ett jämställt urval, säger Clockworks vd Petter Lundgren.

Vid en workshop i Umeå deltog representanter från fyra olika företag samt en del av Clockworks personal. Under en halvdag bearbetades fyra frågeställningar som handlade om positiv särbehandling, kravprofil, normkritik och attraktionskraft.

– Något som blev väldigt tydligt är att de flesta företag vill bli utmanade för att försöka slå hål på gamla floskler och normer. Där gäller det för oss att vara extra noggranna när vi tar våra kravprofiler så att de verkligen attraherar den bästa kompetensen, säger Mattias Adolfsson, konsultchef på Clockwork i Umeå.

Något annat som kom fram vid workshopen är att många som jobbar på olika HR-avdelningar har kommit långt i sina egna idéer och tankar kring hur organisationen kan ta sig vidare i jämställdhetsfrågan. Utmaningen är ofta att förankra idéerna hos ledning och styrelse.

– Nu när vi vet lite mer om hur våra kunder och andra företag jobbar har vi kommit ett stort steg på vägen i att utveckla våra egna processer. För mig resulterade det i mycket positiv energi av att få se att vi är många som delar samma tankar kring hur vi ska uppnå ett jämställt arbetsliv, säger Mattias Adolfsson.



Mattias Adolfsson, konsultchef Umeå.

# Göra skillnad och ge tillbaka

På alla våra orter där vi har matchningsverksamhet är vår ambition att förflytta personer från utanförskap till innanförskap. Innan 2020 vill vi hjälpa 200 000 personer in på arbetsmarknaden. Vi tar ansvar för vår värdekedja och är en möjliggörare för en hållbar utveckling för vårt lokalsamhälle.

## Samhällsengagemang

Den lokala kraften är en av Clockworks styrkor. Det ser vi är framgångsrikt inte bara för oss själva utan också för att det bidrar till en levande landsbygd, då många av våra kontor ligger på mindre orter. Därför vill vi göra vad vi kan för att bidra på de orter där vi verkar, bland annat genom att stötta flera lokala idrottsföreningar. I alla våra samarbeten vill vi påverka för ett mer jämställt samhälle och lika villkor för kvinnor och män.

## Klimat och miljöpåverkan

Under 2020 bytte vi ut hälften av våra fossildrivna bilar mot eldrivna. Under 2021 ska andra halvan av vår fordonsslotta elektrifieras, i takt med att vi sätter press på ett utökad laddnät hos våra hyresvärdar.

## Ansvar i värdekedjan

Vi väljer våra leverantörer utifrån hur aktivt de arbetar med hållbarhet. Det händer att vi tackar nej till samarbeten eller avslutar befintliga avtal om vi ser att vi inte delar samma värderingar om ett långsiktigt hållbart samhälle. För att ta reda på hur våra kunder och samarbetspartners arbetar med hållbarhet frågar vi varje år i våra leverantörsutvärderingar.

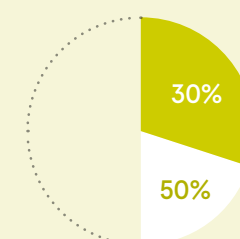
## Tar ansvar för våra leverantörer

Genom att anlita oss som leverantör kan våra kunder vara säkra på att det är en ansvarsfull leverantörskedja



## Clockworks hållbarhetsmål inför 2025

● Dagsläget ● Målbild 2025



50% av de som väljer oss som matchningsleverantör ska ha fått ett nytt jobb eller plats på utbildning inom 180 dagar.



Halvera våra utsläpp från energiförbrukning och transporter



Samtliga strategiskt viktiga leverantörer ska ha genomgått en hållbarhetsbedömning

# En likvärdig skola fri från rasism

Den strukturella rasismen pågår i samhället varje dag, på olika nivåer. Det menar musikartisten Houman Sebghati, som under hösten 2019 gav sig ut på en riks-omfattande turné för att uppträda, upplysa och föreläsa för elever, lärare och skolledare. Clockwork Skolbemanning & Rekrytering är stolt partner till projektet.

Både som elev och i jobbet som lärare har Houman Sebghati stött på strukturell rasism på olika nivåer. Uppväxten i Stockholmsförorten Hässelby Gård har präglat honom starkt.

– Redan i skolan blev jag satt i en svenska två-klass fast min svenska var fläckfri och bättre än de flesta andra barns, berättar Houman. Han fortsätter:

– Under alla år har människor med auktoritet ifrågasatt mig på flygplatser, arbetsplatser, i bostadsansökningsprocesser och på gator och torg. Det är det som kallas strukturell rasism och den är otroligt svår att komma åt.

Houmans senaste jobb som historielärare på en gymnasieskola i Stockholm höll på att knäcka honom totalt. Den strukturella rasismen på skolan lyste stark, men ingen gjorde eller sa något för att motverka det destruktiva klimatet.

– Det gick så långt att jag valde att sluta på den skolan för jag mådde så dåligt av att möta detta varje dag, berättar Houman.

Hans samlade erfarenheter har länge fått honom att fundera på hur han med sin bakgrund kan bidra till att förändra i rätt riktning. Resultatet blev Flykten – en föreläsningsturné bestående av seminarium, musik och monolog som riktar sig mot både elever och lärare. – Innehållet är faktabaserat och är till för att upplysa, inte peka finger. För att samla material har jag pratat med några av Sveriges mest framstående forskare i ämnet, säger Houman.

Idén om föreläsningsturnén riktad mot elever och lärare fångade snabbt Clockworks intresse. Clockwork valde därför att gå in som partner till projektet.

– Kan vi göra skillnad och få lärare och elever att tänka ett varv extra tack vare Houman så är det ett stort lyft för hela svenska skolan. Ett av våra ledord är att vi ska bidra till att skapa en likvärdig skola, därför går Houmans föreläsningsturné hand i hand med våra värderingar, säger Fred Hussein, Affärsområdeschef för Clockwork Skolbemanning & Rekrytering.



Houman Sebghati.



Verksamhetscase – Göra skillnad och ge tillbaka

# Clockwork officiell partner till Brynäs IF

Sedan 2016 har Clockwork stöttat Brynäs IF som officiell partner. Under 2020 stod det klart att avtalet förlängs i ytterligare två år.

– Vårt samarbete med Brynäs är en viktig del i att långsiktigt och strategiskt utveckla damhockeyn i länet, säger Clockworks vd Petter Lundgren.

En starkt bidragande orsak till Clockworks förlängning av partnerskapet är bland annat det arbete som Brynäs IF gör kring jämställd utveckling och att utveckla flick- och damverksamheten.

– Vi har sedan starten av vårt samarbete uttryckt tydliga önskemål om en utökad satsning på dam- och flickverksamheten och nu ser vi att det börjar ge resultat, säger Petter Lundgren VD på Clockwork Bemanning och Rekrytering.

För Brynäs IF:s del innebär partnerskapet att Clockwork bidrar stort till hela verksamheten och fortsätter vara en betydande faktor i föreningens vision att skapa vinnare både på och vid sidan av isen. Avtalet innebär också att Clockwork blir exklusiv HR-partner till Brynäs IF. De kommer bland annat att ge Brynäs damansvarige Erika Graham kontinuerligt stöd i att hitta arbete åt spelarna i Brynäs SDHL-trupp.

– Vi imponeras av den kraft Erika Graham har och det jobb hon och Brynäs gjort det senaste året för att sätta Brynäs och svensk damhockey på kartan. För oss är det viktigt att jobba envist och långsiktigt framåt, för att killar

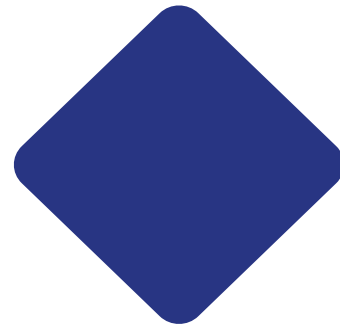
och tjejer ska få samma förutsättningar att idrotta, säger Viktoria Lindquist, Marknads & Kvalitetschef Clockwork Bemanning & Rekrytering.

En stor utmaning i rekryteringen av damspelare till Brynäs IF är att hitta en bra vardag för de spelare som väljer att komma hit. Det kan handla om jobb, boende eller annat.

– I det arbetet är Clockwork ett stort stöd vilket kommer att bidra till att vi kan fortsätta locka hit skickliga spelare och med det vara framgångsrika på isen. Samarbete med Clockwork och deras driv för att skapa bättre förutsättningar kring damhockeyn gör också att vi långsiktigt kan arbeta för att skapa och utveckla en hållbar flickverksamhet. Det här är ett jättebra samarbete för Brynäs IF, säger Graham.

Som officiell partner är Clockwork tillsammans med övriga huvud- och officiella partners också en del av aktivitetsgruppen kring En bra start som förstärker En bra starts aktiviteter med företagets egna medarbetare.

# Branschens bästa medarbetare



Vår personal är det viktigaste vi har och grunden till vår framgång. Att vi jobbar tillsammans som ett team och att alla individer får de bästa förutsättningarna för att bidra och vara sitt bästa jag är viktigt.

## Värderingsstyrd kultur

Det värderingsdrivna ledarskapet är fundamentet i vårt arbete med att ha branschens bästa medarbetare. Clockworks ledarskap kännetecknas av chefer som ger energi, bygger högpresterande team och säkerställer motiverade och engagerade medarbetare.

## Engagemang och drivkraft

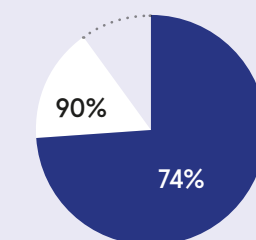
Vi vill få människor att växa och axla ett stort eget ansvar. Över tid ser vi att det inte bara är schysst mot medarbetarna, det är också lönsamt för bolaget när alla gör det de vill och kan allra bäst.

## Förutsättningar att lyckas

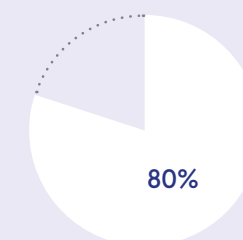
En av våra viktigaste drivkrafter är att ha en verksamhet där alla jobbar tillsammans. "jaget för laget". Dels för våra kunder och dels för vår gemensamma framgång. Att hjälpas åt, arbeta som ett lag och på varje ort vara nära varandra och våra kunder är en viktig konkurrensfördel.

## Clockworks hållbarhetsmål inför 2025

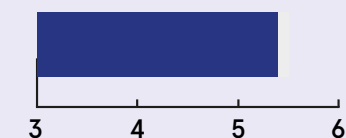
● Dagsläget ● Målbild 2025



90% av våra medarbetare ska känna ett högt engagemang för företaget



80% av våra kunder svarar 5 eller högre på frågan "Hur väl uppfyller CLW dina förväntningar på engagemang"



Vi ska ha över 5,5 av 6 på frågan "Hur väl uppfyller din konsultchefen/rekryteringskonsulten dina förväntningar på kompetensnivå"



Cilla Edrén, Regionchef Clockwork Skolbemannings.

# Så säkrade Clockwork skolans elevhälsa

Med lång erfarenhet av skolans värld kan Clockwork bistå skolor med mer än bara bemanning och rekrytering. Clockworks regionchef Cilla Edrén har bland annat bidragit till att kvalitetssäkra elevhälsoarbetet på en skola i Stockholm. Arbetet fick avgörande betydelse för skolans framtid.

Stockholmsskolan hade fått ett ultimatum från Skolinspektionen – kvalitetssäkra elevhälsans arbete eller betala ett stort vite. Tiden var knapp och insatserna som behövde genomföras var omfattande. Med en gedigen skolbakgrund, bland annat som rektor och specialpedagog, var det självklart för Clockworks Cilla Edrén att hjälpa till. Med ett utifrån-perspektiv kunde hon säkerställa dokumentation och kvalitetssäkra den specialpedagogiska delen i elevhälsan utifrån skollagens krav.

- Inom loppet av bara några veckor handledde jag lärare och arbetade med att kartlägga och skapa åtgärdsprogram för skolans alla elever. Till skillnad från när jag själv jobbade som rektor kunde jag nu släppa allt annat och bara fokusera på detta, berättar Cilla.

Åtgärderna visade sig bli framgångsrika. Efter några veckor av intensivt arbete hörde skolans rektor av sig med det glädjande beskedet: skolan hade klarat sig utan anmärkningar och vitet hade dragits in.

- Det visar att hårt arbete lönar sig. Vi lyckades tack

vare att vi och skolans personal jobbade mot samma mål, säger Cilla.

Med över 23 års erfarenhet inom skolans värld har Cilla på nära håll sett hur skolan förändrats under de senaste åren.

- Täta rektors- och lärarbyten kan göra att det är svårt att upprätthålla ett systematiskt arbete av hög kvalitet. Uppföljningar, utvärderingar av åtgärdsprogram och elever med behov av särskilt stöd blir svårare att följa upp, menar Cilla.

Dessa insikter fick Cilla att komma till den punkt där hon själv såg vad som behövde göras, men att hon i sitt dåvarande arbete som rektor inte alltid hade rätt förutsättningar eller tillgång till rätt verktyg. Idag arbetar hon som regionchef på Clockwork Skolbemannings, med särskilt ansvar för elevhälsa och rektorsstöd.

- På Clockwork kan jag fortfarande arbeta med det jag brinner för, men på ett helt nytt sätt. Det inspirerar mig.

# Värderingsstyrt ledarskap ska ta Clockwork till nästa nivå

Engagerade ledare som låter alla medarbetare växa – det är Clockworks filosofi. Under 2021 satsar Clockwork på ledarskapsutveckling tillsammans med ledarskaps-experten Karin Burgaz, med målet att attrahera branschens bästa medarbetare.

Clockwork ska ha ett gemensamt ledarskap där alla chefer ger energi, bygger högpresterande team och säkerställer motiverade och engagerade medarbetare. Ett steg för att uppnå just det är att ta hjälp av experter som visar vägen och vågar utmana. Karin Burgaz är ledarutvecklare på Nya Ledarskapet.

– Vår utgångspunkt är att skapa en självlärande kultur som får människor att prestera på sin toppnivå. Allt bygger på att ha en organisation som uppmuntrar feedback för att lära av varandra, säger Karin Burgaz.

Karin kommer att följa Clockwork under 2021, genom gemensamma workshops och individuella möten med Clockworks alla chefer.

– Alla deltagare har olika chefserfarenhet och grundförutsättningar. Vi coachar under en tid för att skapa nya vanor både på individnivå och i gruppen som helhet. Att det finns en samsyn kring ledarskapet är en grundförutsättning för att lyckas, menar Karin.

En självlärande och uppföljande organisation handlar om att skapa en trygg miljö där alla chefer och medarbetare känner sig trygga med att både ge och ta emot feedback. Ett hållbart ledarskap bygger på att låta alla träna på att

utvärdera varandra och att skapa en miljö där det premieras.

– Det är lätt att komma överens om att ge varandra feedback men är man helt otränad kommer det troligtvis ändå inte att bli av. Alla behöver förstå att feedback ges i syftet att bli bättre, inte för att vara taskig. En trygg miljö gör också att både chefer och medarbetare vågar fatta beslut, vilket i sin tur leder till en mer resultatskapande organisation. Det finns mycket att vinna på att ha ett aktivt ledarskap, säger Karin.

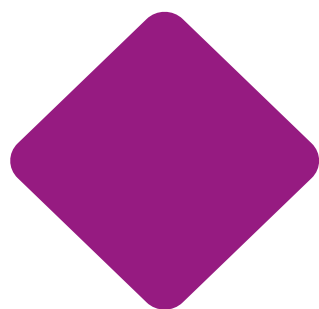
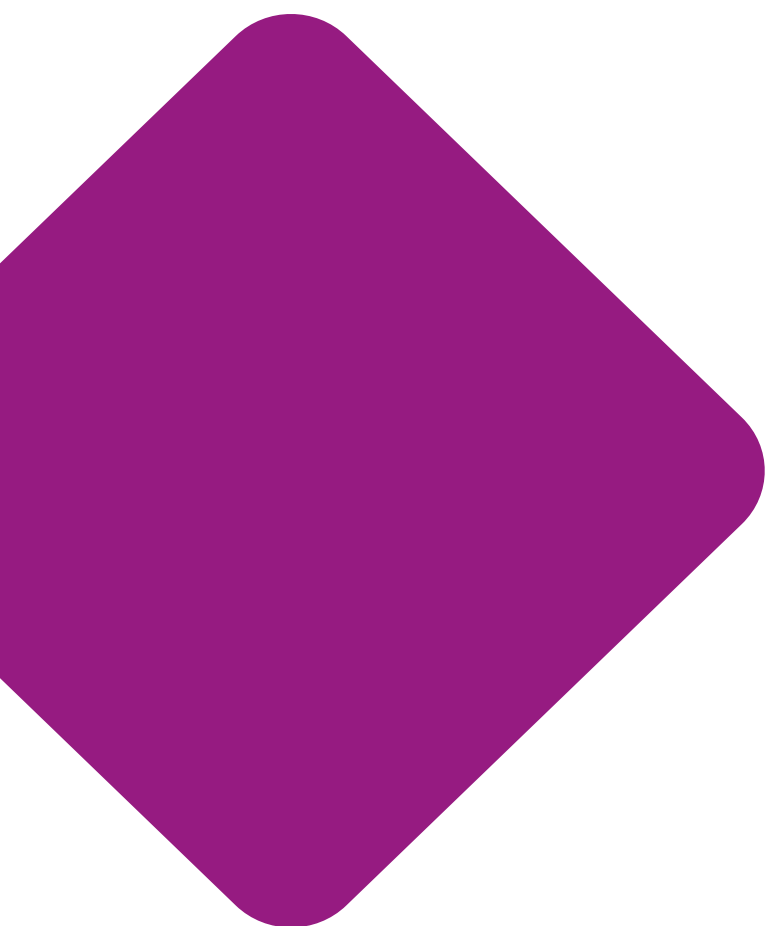
Clockworks värderingar är glädje, engagemang, närhet och affärsmässighet. Dessa värderingar kan ses om ett ramverk som hjälper till att fatta beslut och frigöra krafter i organisationen.

– Ett företags värderingar är spelregler medan ledarskapet är en katalysator för att peppa och utveckla medarbetarna, säger Karin, som ser en stor potential i Clockwork.

– Clockwork har en stark värdegrund och en energigivande miljö. I ledarskapet finns en kultur av att premiera energirika övningar. Nästa steg är att utveckla varandra ännu mer genom att våga ge konstruktiv feedback och se det som lika energigivande. Det här är en hållbar investering som ska leva vidare länge.



Karin Burgaz, Ledarutvecklare på Nya Ledarskapet.





5 JÄMSTÄLLDHET



8 ANSTÄNDIGA  
ARBETSVILLKOR  
OCH EKONOMISK  
TILLVÄXT



13 BEKÄMPA KLIMAT-  
FÖRÄNDRINGARNA

10

