

# Hållbarhetsrapport för verksamhetsåret 2021





## Innehåll

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Förvaltningsdirektören om hållbarhetsarbetet .....</b>                 | <b>5</b>  |
| <b>2</b> | <b>Bakgrund till rapporten .....</b>                                      | <b>7</b>  |
| <b>3</b> | <b>Arbetsförmedlingens hållbarhetsarbete.....</b>                         | <b>8</b>  |
| 3.1      | Ett systematiskt hållbarhetsarbete .....                                  | 8         |
| 3.1.1    | Ett integrerat hållbarhetsperspektiv.....                                 | 8         |
| 3.1.2    | Styrdokument för myndighetens hållbarhetsarbete .....                     | 9         |
| 3.1.3    | Målbilden för 2022–2026.....  | 10        |
| 3.1.4    | Hållbarhet i den reformerade myndigheten 2026.....                        | 10        |
| 3.1.5    | Genomförda nyckelaktiviteter 2021 .....                                   | 11        |
| 3.1.6    | Intressenter.....   | 12        |
| 3.2      | Arbetsförmedlingens bidrag till Agenda 2030 .....                         | 14        |
| 3.2.1    | Arbetsförmedlingens agendamål.....  | 15        |
| <b>4</b> | <b>Hållbarhetsredovisning 2021 .....</b>                                  | <b>17</b> |
| 4.1      | Social hållbarhet – samhällsnyttan .....                                  | 17        |
| 4.1.1    | Arbetslösheten har minskat till nivåerna före pandemin .....              | 17        |
| 4.1.2    | Fler står längre från arbetsmarknaden.....                                | 18        |
| 4.1.3    | Kommentarer till resultatet .....   | 21        |
| 4.2      | Social hållbarhet – arbetsgivaransvaret .....                             | 21        |
| 4.2.1    | Utvecklingen av sjukfrånvaron hos Arbetsförmedlingens<br>medarbetare..... | 22        |
| 4.2.2    | Arbetsmiljö .....   | 23        |
| 4.3      | Ekonomisk hållbarhet .....  | 24        |
| 4.3.1    | Riskhantering .....   | 25        |
| 4.3.2    | Förebygga och motverka felaktiga utbetalningar.....                       | 25        |
| 4.3.3    | Återkrav och fordringshantering .....                                     | 26        |
| 4.4      | Miljömässig hållbarhet.....   | 27        |
| 4.4.1    | Resandet har fortsatt att minska .....                                    | 28        |
| 4.4.2    | Resfria möten (anställda).....  | 30        |
| 4.4.3    | Upphandlingar och avrop med miljökrav .....                               | 31        |
| 4.5      | Sammanfattning och slutsatser .....                                       | 33        |
| 4.5.1    | Förbättringsområden .....   | 34        |
| <b>5</b> | <b>Definitioner .....</b>   | <b>35</b> |
| 5.1      | Definitioner.....   | 35        |
| <b>6</b> | <b>Mer information .....</b>  | <b>37</b> |
| <b>7</b> | <b>Kontakt.....</b>   | <b>38</b> |

## Diagramförteckning

|  |    |
|--|----|
| Diagram 1: Omsättning till arbete (andel i procent) .....                      | 18 |
| Diagram 2: Andel inskrivna arbetssökande utan arbete i mer än 12 månader ..... | 19 |
| Diagram 3: Antal deltagare i arbetsmarknadsutbildning .....                    | 21 |
| Diagram 4: Fordringsstock återkrav (total fordran) .....                       | 27 |
| Diagram 5: Tjänsteresor per reseslag (antal) .....                             | 29 |
| Diagram 6: Utsläpp resor, ton CO <sub>2</sub> .....                            | 30 |
| Diagram 7: Upphandlingar och avrop, andel .....                                | 32 |

## Tabellförteckning

|  |    |
|--|----|
| Tabell 1: Antal öppet arbetslösa och inskrivna i arbetsmarknadspolitiska program .....             | 18 |
| Tabell 2: Omsättning till arbete eller studier för inskrivna utan arbete i mer än 12 månader ..... | 19 |
| Tabell 3: Omsättning till arbete och studier för inskrivna i jobb- och utvecklingsgarantin .....   | 20 |
| Tabell 4: Omsättning till arbete och studier för personer med funktionsnedsättning .....           | 20 |
| Tabell 5: Andel övergångar till reguljära studier .....  | 20 |
| Tabell 6: Sjukfrånvaro i procent, ålder, kön och totalt 2019–2021 .....                            | 22 |
| Tabell 7: Långtidssjukskrivna över 60 dagar, andel (i procent) av totalt sjukskrivna .....         | 23 |
| Tabell 8: Nekade utbetalningar, antal och belopp .....   | 25 |
| Tabell 9: Polisanmälningar (bedrägerier och bidragsbrott) .....                                    | 25 |
| Tabell 10: Återkrav, antal beslut och belopp .....   | 26 |
| Tabell 11: Fordringshantering, nyckeltal .....   | 27 |
| Tabell 12: Tjänsteresor per reseslag, antal .....  | 29 |
| Tabell 13: Utsläpp resor, ton CO <sub>2</sub> .....  | 30 |
| Tabell 14: Digitala konferensmöten med ljud/bild, 3 personer eller fler .....                      | 31 |
| Tabell 15: Digitala möten (samtal) mellan 2 personer .....   | 31 |
| Tabell 16: Upphandlingar och avrop med miljökrav .....   | 32 |
| Tabell 17: Värde av upphandlingar och avrop, med och utan miljökrav .....                          | 32 |

## 1 Förvaltningsdirektören om hållbarhetsarbetet

I två år har världen hanterat en global pandemi som ställt svåra och oförutsedda krav på enskilda människor, samhällets funktioner och organisationer. Förutom att drygt 17 000 personer mist sina liv i covid-19 i Sverige, har tusentals företag slagits ut och hela näringsgrenar satts i gungning på grund av restriktionerna som infördes för att minska smittspridningen. Restaurang- och turismbranscherna, detaljhandeln och hushållsnära tjänster drabbades hårt, de senare med en hög andel kvinnor och med tillfälliga anställningar. Många har förlorat sina försörjningsmöjligheter under pandemin och många får svårt att komma tillbaka. Viktiga ingångsjobb för unga har försvunnit.

Arbetsförmedlingens vision är att bidra till en god samhällsutveckling, att göra Sverige rikare, genom att få både människor och företag att växa. Vår verksamhet bidrar till hållbar utveckling i Sverige och de länder vi verkar i, genom att främja en jämställd, jämlik och tillgänglig arbetsmarknad, goda anställningsvillkor för alla och därigenom ett mer rättvist fördelat välstånd. Under pandemin har en strukturomvandling och ökad tudelning skett som innebär att fler står längre från arbetsmarknaden. Långtidsarbetslösheten har stigit till höga nivåer, vilket ställer nya krav på vår verksamhet.

2021 var i snitt 581 000 personer inskrivna hos oss jämfört med 349 000 år 2019. När pandemin nu klingar av och vi börjar få positiva effekter bland annat av regeringens stödinvesteringar till företagen, ser vi också en risk att arbetsmarknadens uppdelning permanentas. Många av dem som skrevs in under pandemins första år på grund av permitteringar och varsel har redan gått tillbaka, eller vidare till nya jobb eller kompletterande studier. Medan de som haft svårt att hitta jobb eller saknade grundutbildning innan pandemin, har fått det ännu svårare nu. Av de inskrivna runt årsskiftet -21/-22 var närmare hälften inskrivna sedan ett år eller mer. Att bryta långtidsarbetslösheten är därför också i fokus för myndighetens planerade verksamhet under 2022.

Arbetsförmedlingens uppdrag har kanske aldrig varit viktigare än nu, under krisen men också i arbetet med att etablera det nya normalläget efter pandemin. Arbetsmarknaden har förändrats, i vissa avseenden påtagligt, men det finns också en potential i det. I EU uppmanar man medlemsländerna att göra återgången så grön och långsiktigt hållbar som möjligt genom att aktivt integrera de lärdomar pandemin har givit oss. Bland dessa ser vi behovet av digitaliserade, flexibla system och skalbarhet med hög beredskap för kommande kriser.

Det som krävs för en grön omställning, till exempel automatisering, elektrifiering och digitala arbetssätt drevs fram snabbt under pandemin. Det är viktiga utvecklingssteg som vi kan dra nytta av nu. Genom att tillhandahålla effektiva tjänster kan vi tillsammans med våra samarbetspartners och arbetsgivarna vägleda arbetssökande i den hållbara omställningen. Många jobb kanske inte finns kvar, men det skapas nya möjligheter på arbetsmarknaden. Tidigare utmanade regioner som haft hög

arbetslöshet och utflyttning, utvecklas till hållbara samhällen med etablering av helt nya företag och branscher, till exempel batteriteknik, fossilfri ståltillverkning och eko-turism.

På Arbetsförmedlingen har vi klarat två år av pandemi med tidvis mycket hög arbetsbelastning, snabbt behov av omställning till distansarbete och för väldigt många medarbetare även privat oro och stress. Samtidigt har vi lärt oss att det fungerar bra att jobba på distans – för många t o m med bättre välmående och balans i livet än innan pandemin. Vårt inställda resande har sänkt våra CO2-utsläpp från tjänsteresor radikalt.

Nu tar vi steget till ett mer planerat hybrid-arbets sätt som jag ser som ett spännande led i den omställning som vi alla bör göra för att hållbarhet ska genomsyra Arbetsförmedlingen. Vi kan sannolikt resa mindre med flyg och bil än innan pandemin. Vi kan nyttja och utveckla våra digitaliserade verktyg för att kunna jobba och erbjuda service på distans. Vi behöver se över vår konsumtion och tänka mer cirkulärt och återbrukande. Vi behöver lära oss att samverka med andra och varandra i hybrida miljöer som främjar innovation och kreativitet. Vi behöver bevara den känsla av kontroll och minskad stress som distansarbetet möjliggör för så många.

Nyläget och förändringarna ger oss en naturlig möjlighet att tillsammans bygga den arbetsplats och den arbetsmarknadsmyndighet vårt viktiga samhällsuppdrag förtjänar. Strategin för 2026 pekar ut vägen och jag ser mycket fram emot att vara med och driva det utvecklingsarbetet under ledstjärnan Hållbarhet i balans.



***Martin Kruse***

T.f. förvaltningsdirektör samt inköpschef

## 2 Bakgrund till rapporten

Arbetsförmedlingen ska bidra till hållbar utveckling inom ramen för vårt uppdrag och verksamheten som arbetsmarknadsmyndighet. Därför har myndigheten etablerat ett systematiskt arbetssätt med hållbarhetsfrågorna. Arbetet vidareutvecklas kontinuerligt.

Arbetsförmedlingen bidrar, tillsammans med övriga myndigheter i GD-Forum<sup>1</sup>, till Sveriges samlade genomförande av den globala hållbarhetsplanen, Agenda 2030.

Vår målsättning är för de kommande åren är att hållbarhet ska vara integrerad i alla delar av vår verksamhet. På så vis kommer vi kunna stärka de goda effekterna av arbetsmarknadens funktionssätt för våra målgrupper och öka vår trovärdighet som modern, effektiv och hållbar myndighet för kunder och anställda.

Hållbarhetsperspektivet är viktig i dialogen med våra intressenter<sup>2</sup>. Denna rapport syftar till ett understödja en aktiv dialog genom att vi transparent och regelbundet redovisar vårt arbete med myndighetens hållbarhetsutmaningar och bidraget till Agenda 2030.

Detta är Arbetsförmedlingens fjärde frivilliga hållbarhetsrapport. Rapporten baseras på verksamhetsmål och omsättningsmått som används i myndigheten och följer i stora drag samma disposition som förra årets rapport. I år har vi dock valt att minska antalet diagram och tabeller för att tydligare lyfta fram särskilda resultat.

Arbetsförmedlingens hållbarhetsrapportering är under ständig utveckling. Insamling, bearbetning och presentation av hållbarhetsrelaterade data ska automatiserat för att möjliggöra kontinuerlig uppföljning och ge förutsättningar för att snabbare revidera styrningen.

Förvaltningsdirektören har fått ansvaret för att koordinera Arbetsförmedlingens hållbarhetsarbete. Det operativa arbetet leds av hållbarhetsstrateg inom Förvaltningens stab.

---

<sup>1</sup> GD-Forum, Svenska myndigheter i samverkan för Agenda 2030. Nätverk och samverkansorganisation som från 2020 koordineras av Folkhälsomyndigheten. [GD-Forum \(folkhalsomyndigheten.se\)](https://gdforum.folkhalsomyndigheten.se)

<sup>2</sup> Intressenterna är alla kunder, partners, leverantörer, nuvarande och kommande anställda, offentliga organisationer, media och civilsamhällets aktörer som berörs av eller uttrycker ett eget intresse för att följa myndighetens verksamhet.

### 3 Arbetsförmedlingens hållbarhetsarbete

Ett långsiktigt hållbarhetsarbete ska bidra till måluppfyllelsen av myndighetens strategiska inriktning och tydligt integreras i verksamhetens mål och utvecklingssatsningar. Arbetsförmedlingens verksamhet syftar till att tillhandahålla effektiva och välfungerande tjänster till våra kunder, både arbetssökande och arbetsgivare, i samarbete med upphandlade leverantörer och externa aktörer.

Tyngdpunkten i Arbetsförmedlingens bidrag till en hållbar utveckling ligger därför i den samhällsnytta vi skapar genom vårt uppdrag att ansvara för den offentliga arbetsförmedlingen och dess arbetsmarknadspolitiska verksamhet samt genom att tillämpa god förvaltning. Vi har ett särskilt ansvar för de arbetssökande som av olika skäl står långt ifrån arbetsmarknaden och arbetar för att alla människor ges jämställda och jämlika förutsättningar till sysselsättning och försörjning.

#### 3.1 Ett systematiskt hållbarhetsarbete

Myndigheten har beslutat att etablera ett systematiskt hållbarhetsarbete i hela verksamheten för att tydliggöra Arbetsförmedlingens bidrag till hållbar utveckling i Sverige och de länder vi verkar i.

##### 3.1.1 Ett integrerat hållbarhetsperspektiv



Hållbarhetsarbetet innebär att ta aktivt ansvar för verksamhetens hela påverkan på de tre dimensionerna **social, ekonomisk** och **miljömässig hållbarhet**. De tre perspektiven är odelbara och ska beaktas i balans för att uppnå och upprätthålla hållbar



utveckling. Alla verksamheter har någon påverkan i alla dimensioner. Ingen dimension kan därför utelämnas.

En väsentlighetsanalys kan visa att verksamhetens påverkan har tyngdpunkten i någon dimension - Arbetsförmedlingens kärnuppdrag ligger inom social/samhällelig hållbarhet – men det långsiktiga arbetet bör ha ambition och mål för att bemöta utmaningarna på alla tre områden. För Arbetsförmedlingen betyder det att hållbarhetsarbetet också kräver ett tydligt ansvar för hållbara upphandlings- och inköpsrutiner när volymerna är stora och påverkan på hållbarhet är stor, samt att verksamheten strävar efter att minska negativ klimatpåverkan genom minskat tjänsteresande och energieffektiva lokaler.

### 3.1.2 Styrdokument för myndighetens hållbarhetsarbete

Sedan 2019 finns en myndighetsövergripande *hållbarhetspolicy*<sup>3</sup> som närmare beskriver de tre hållbarhetsdimensionerna och vad de innebär för Arbetsförmedlingen. Policyn lyfter också upp **hållbar upphandling** som en väsentlig hållbarhetsaspekt för myndigheten. Våra årliga inköp är omfattande<sup>4</sup> och därför har vikten av föredömliga upphandlingsrutiner och tydlig kravställning på våra leverantörer stor betydelse för vårt samlade bidrag till hållbar omställning i samhället.

I oktober 2019 fastställdes en *strategisk plan 2019 – 2021*<sup>5</sup> för hur hållbarhetsarbetet behöver starta och drivas de närmaste åren för att etableras i myndigheten. Planen skulle fungera som bakgrund och stöd i det arbetet för målgruppen ansvariga chefer.

Inför 2022 har målbeskrivningen uppdaterats med Agenda 2030-bidraget och det internationella samverkansperspektivet. Målområdena har sammanfattats till fem, vilka också har stämts av mot pågående strategiarbete och förändringsplan i myndigheten.

1. Ledning och styrning
2. Mål och aktiviteter
3. Kompetens och kultur
4. Hållbarhetskommunikation
5. Samverkan och lärande.

---

<sup>3</sup> *Hållbarhetspolicy för Arbetsförmedlingen* (AFID 1/2019), version 1, beslutad: 2019-01-29, dnr: Af 2018/0053 9596

<sup>4</sup> Totala spenden för 2021 beräknas till cirka 6,8 miljarder kronor varav cirka 5,4 miljarder kronor avser arbetsmarknadstjänster och cirka 1,4 miljarder är förvaltningsrelaterat.

<sup>5</sup> *Strategisk plan för hållbarhetsarbetet i Arbetsförmedlingen 2019-2021*, version 1.0, beslutad: 2019-10-15, Dnr: Af-2019/0045 1424.

### 3.1.3 Målbilden för 2022–2026

*Den reformerade arbetsmarknadsmyndigheten har integrerat hållbarhetsperspektivet i det dagliga arbetet på alla nivåer. Därigenom är vi aktiva i genomförandet av Agenda 2030 och bidrar till hållbar utveckling i Sverige och de länder vi verkar i.*

Ingen ny strategisk plan har tagits fram för kommande år med motiveringen att hållbarhet ska integreras i hela myndigheten, på alla nivåer av ledning, styrning, uppföljning och genomförande av verksamheten och att en separat strategi riskerar att förstärka synsättet att hållbarhet är något fristående eller parallellt till övrig verksamhet.

Den strategiska planen utgick redan 2019 från att det tar minst ett par år att etablera ett nytt synsätt i hela verksamheten och att integrera hållbarhet i myndighetens processer fullt ut. Utgående från Förvaltningsavdelningens delegerade ansvar för hållbarhetsarbetet, har fokus legat på att börja arbeta in hållbarhetsperspektiven i stödfunktionerna på myndigheten där också en stor del av det potentiella hållbarhetsbidraget samlas; ekonomi, inköp/upphandling (inklusive resor), lokalförsörjning och säkerhet. Under pandemin har myndigheten, inte minst i kärnverksamheten, behövt kraftsamla för att hantera nyinskrivningar som uppstått i till följd av varsel. Av detta skäl har förutsättningarna för att aktivt arbeta med nya hållbarhetsfrågor och -rutiner varit begränsade.

### 3.1.4 Hållbarhet i den reformerade myndigheten 2026

Den nya *strategiska inriktningen* fram till 2026<sup>6</sup> har tre ledstjärnor, de två första i Arbetsförmedlingens vision och värdegrund som tillsammans stödjer verksamhetsidén att tillväxt och välfärd skapas i samhället när alla människor ges möjlighet till sysselsättning utifrån sina förutsättningar och när företagens kompetensförsörjning är effektiv.

Ett aktivt arbete för att skapa ett balanserat bidrag till hållbar utveckling och ta ansvar för vår påverkan på samhälle, ekonomi och miljö är den tredje ledstjärnan som ska peka ut en långsiktig och värdeskapande verksamhetsutveckling för myndigheten.

I verksamhetsplanen för 2022 lyfts också bidraget till Agenda 2030 som en del av det samlade hållbarhetsarbetet. För att knyta ihop pågående arbete som har bäring på de tre dimensionerna av hållbar utveckling med Agenda 2030, påbörjades under 2021 ett arbete med analys av målen och gapen inom ramen för en hållbarhetsutredning. Kommer redovisas i kommande rapporter.

<sup>6</sup> Arbetsförmedlingen – *Arbetsmarknadsmyndigheten i samtid och framtid*, beslutad: 2020-12-11, Dnr: Af-2020/0012 1748.

### 3.1.5 Genomförda nyckelaktiviteter 2021

Arbetet med att integrera hållbarhet i styrning och uppföljning har fortsatt under 2021 med syfte att öka myndighetens hållbarhetsbidrag och stärka det nationella genomförandet av Agenda 2030. Fortsatt handlar det mesta arbetet om kompetenshöjande insatser och diskussioner för att definiera hållbarhetsdimensioner, hantera och förstå praxis kring målkonflikter och att definiera den egna verksamhetens bidrag till helheten, samt hitta aktiviteter som driver förändring.

Tillsammans kategoriledarna som ansvarar för att ta fram **styrdokument och stödmaterial till inköpsorganisationen**, har hållbarhets- och miljöstrategerna fortsatt samarbetet kring hantering målkonflikter, definitioner, avgränsning, kravställning, möjlighet till uppföljning samt framtida utvecklingspotential kring hållbarhetsperspektiven. Inköpsorganisationen har en omfattande påverkan på myndighetens samlade hållbarhetsbidrag i kraft av den omfattande volymen och samarbetet är en sedan 2020 som kommer fortsätta de närmaste åren.

Arbetet med att **kommunicera hållbarhetsarbetet och Agenda 2030** fortsätter löpande i samtliga interna och externa kanaler. Hållbarhetsinformation har publicerats på nya intranätet och en särskild sida handlar om *Hållbarhet i din arbetsvardag*<sup>7</sup>. Innan årsskiftet inleddes översynen av stödmaterialiet för chefer. Nytt material arbetas fram med Kommunikationsavdelningen under första halvåret 2022.

Samtidigt har distansarbetet och den speciella situation som pandemin skapat i myndigheten, gjort att vissa steg tagit längre tid att planera och genomföra. Vissa lärandetillfällen har fått ställas in eller flytta fram. Vissa avdelningar och enheter har hunnit längre än andra i arbetet med att definiera behov, mål och egna aktiviteter.

Under 2021 har kompetensutvecklingsinsatser genomförts inom förändringsledning i syfte att öka förmågan att bidra och stödja varaktiga hållbara förändringar.

Under 2021 var hållbarhets- och miljöfunktionen på Förvaltningsavdelningens stab underbemannad. Rekrytering av ytterligare två hållbarhets- respektive miljöstrateger inleddes i januari 2022.

Nätverket **Hållbarhetsgruppen** har haft tre kortade digitala träffar under det andra pandemiåret, med bland annat presentationer av arbetet mot våld i nära relationer; miljöpåverkan genom tjänsteresor och arbetet med våra förändrade resmönster under och efter pandemin; samt en träff med fokus på Agenda-mål 5 och 13 genom kopplingen mellan jämställdhetsarbete och klimatåtgärder i en global och EU-mässig kontext. Nätverket är uppskattat och deltagarantalet växer genom att kollegor bjuds med som har intresse för frågorna och ersättare skickas vid förhinder.

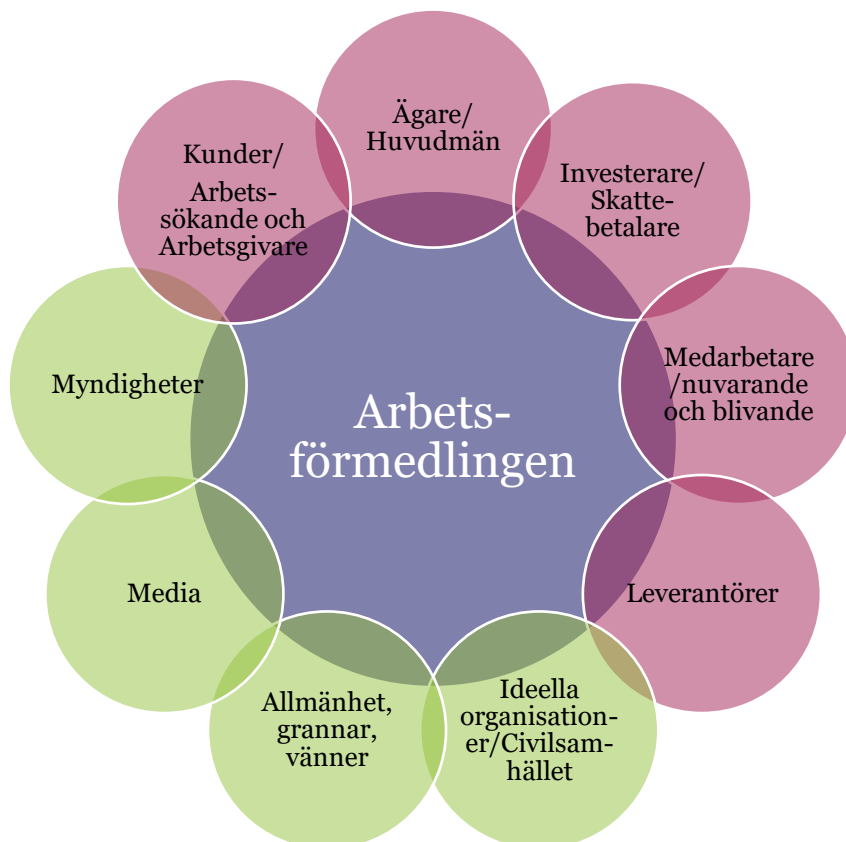
*Referensgruppen Hållbarhet* (före detta *Task Force hållbarhet* startad 2020) fortsatte under 2021 för att fördjupa arbetet med strategiska och operativa

---

<sup>7</sup> [Hållbarhet och Agenda 2030 | Intranätet \(arbetsformedlingen.se\)](#)

hållbarhetsfrågor kopplade till strategin och förändringsplanen för 2026, målområden och diskussioner kring förankring av hållbarhetsfrågor i verksamhetens olika delar. Huvudsyftet är att agera bollplank åt hållbarhetsstrategen.

### 3.1.6 Intressenter



Primära intressenter (röda) för Arbetsförmedlingen är våra kunder, både arbetssökande och arbetsgivare, våra leverantörer av tjänster och produkter, nuvarande och kommande anställda, samt våra huvudmän i regeringen och allmänheten, det vill säga skattebetalarna, som utgör det offentliga finansierare.

Arbetsförmedlingen ska i all verksamhet verka för att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt genom att nyttja de anslag myndigheten disponerar på ett ändamålsenligt sätt. Vi strävar efter att redovisa nyttjandet av offentliga medel på ett rättvisande och transparent sätt, adressera brister och felaktigheter och bemöta alla frågor från intressenterna.

En väsentlig del av hållbarhetsarbetet är att regelbundet och tillgängligt till intressenterna redovisa hur hållbarhetsarbetet bedrivs och hur väsentliga utmaningar hanteras. Denna rapport är ett led i den kommunikationen. Under 2022 kommer arbetet med att digitalisera rapporten och tillgängliggöra underlaget i analysplattformen QlikSense att återupptas.

***Erfarenheter från intressentdialog med leverantörer och medarbetare***

Förvaltningsavdelningen genomförde vid årsskiftet 2020/2021 en intressentdialog bland leverantörer och medarbetare och chefer som en del av en miljöutredning<sup>8</sup>. Resultaten visar de högst rankade hållbarhetsfrågorna för Arbetsförmedlingen att arbeta med när man slår ihop de två gruppernas svar. Fokus ligger på social hållbarhet, men även klimatutmaningen och krav på genomlysning av leverantörernas hållbarhetsarbete finns med bland de frågor som hamnar högst.

1. Motverka diskriminering och trakasserier och arbeta för ökad jämlikhet
2. Bidra till en välfungerande arbetsmarknad genom att föra samman arbetssökande och arbetsgivare med varandra
3. Öka mångfalden på arbetsplatsen genom att personer med olika bakgrund och förutsättningar ges möjlighet till anställning
4. Minska verksamhetens klimatpåverkan
5. Följa upp att underleverantörer jobbar med hållbarhet, exempelvis att de har säkra och hälsosamma arbetsplatser
6. Ställa hållbarhetskrav på inköpta produkter, tjänster, förbrukningsmaterial, arbetskläder m.
7. Skapa en trygg, säker och hälsosam arbetsplats

Att bidra till en välfungerande arbetsmarknad är den mest prioriterade frågan för medarbetare och chefer men har en lägre prioritet hos leverantörerna. Resultatet är väntat då en välfungerande arbetsmarknad är Arbetsförmedlingens uppdrag. Leverantörer har också att beakta sina ägares krav och förväntningar på företaget.

För Arbetsförmedlingens medarbetare och chefer är det också viktigt att ställa hållbarhetskrav på inköpta produkter, tjänster, förbrukningsmaterial, arbetskläder m.m. samt att skapa en trygg, säker och hälsosam arbetsplats.<sup>9</sup>

Dessa frågor är också viktiga för leverantörer, men de är inte bland de fem viktigaste frågorna. Däremot svarade leverantörerna att det är viktigt att följa upp att underleverantörer jobbar med hållbarhet, exempelvis att de har säkra och hälsosamma arbetsplatser.

Det verkar därför som att det är viktigt både för Arbetsförmedlingens anställda och leverantörer att hållbarhetsarbetet också förankras i hela värdekedjan, även utanför myndigheten/verksamheten.

---

<sup>8</sup> Ramböll (2021) *Arbetsförmedlingen, Intressentdialog – resultat* (resultat från enkätundersökning 2021-02-05). Dnr: Af-2020/0049 4014.

<sup>9</sup> Vikten av detta uttrycks också i Arbetsförmedlingens arbetsmiljöpolicy (Af-2022/0002 0674) ”Att skapa tillitsfulla, inkluderande och utvecklande arbetsplatser som främjar hälsa är en central del i det dagliga arbetet på Arbetsförmedlingen.”

Att arbeta mot diskriminering och trakasserier är en viktig fråga för båda grupperna, men leverantörer prioriterar detta högre. Ingen av grupperna har prioriterat denna fråga högst men i det sammanvägda resultatet hamnar den överst. Vikten av att motverka diskriminering och trakasserier är lagstyrt och djupt förankrad även om det inte är det huvudsakliga uppdraget för någon av grupperna.

För leverantörer är den mest prioriterade frågan att öka mångfalden på arbetsplatsen, denna fråga rankas som den nionde viktigaste frågan bland chefer och medarbetare på Arbetsförmedlingen.

### 3.2 Arbetsförmedlingens bidrag till Agenda 2030

Det samlade hållbarhetsarbetet är också myndighetens bidrag till Sveriges genomförande av den globala hållbarhetsplanen Agenda 2030. FN har utropat de återstående åren till *Decade of Action*<sup>10</sup> för att betona att det är hög tid att alla medlemsstater växlar upp farten och engagemanget i hållbarhetsarbetet för att målen ska kunna nås under de åtta åren som återstår till 2030.

Kostnaden för att inte göra omställningen till hållbar utveckling blir avsevärt högre än besväret att genomföra omställningen trots begränsade resurser.<sup>11</sup>

Sveriges regering har hög ambition på hållbarhetsområdet och har 2020 utsett tidigare hälso- och sjukvårdsminister Gabriel Wikström till nationell samordnare för Agenda 2030-arbetet. Kansliet samordnar regeringens Agenda 2030-arbete och ansvarar för åiterrapporteringen till riksdagen, samt stöttar i EU-frågorna kring hållbarhet där närmast Sveriges ordförandeskap 2023 står i fokus.

I december 2020 antog riksdagen en proposition om genomförandet av Agenda 2030 i Sverige som innebär att resultatet ska presenteras för riksdagen vartannat år och minst en gång per mandatperiod, med början 2022. Myndigheter pekats ut som viktiga hållbarhetsaktörer genom sina roller som offentliga upphandlare, som kraftfulla samverkanspartners för regioner och civilsamhället, samt med potential att bidra till innovation och nytänkande inom sina uppdragsområden.

Närmare 90 myndigheter och länsstyrelser samverkar aktivt kring konkreta verktyg, kommunikation och kunskapsuppbyggnad kring Agenda 2030 i myndighetsnätverket GD-Forum. Arbetsförmedlingen är aktiv deltagare i det årliga eventet och i den operativa arbetsgruppen.

Förvaltningsdirektören och stabschefen deltog i april 2021 i den digitala konferensen GD-Forum som hade temat *Bortom pandemin – Agendan 2030 som hävstång för återuppbyggnad*.<sup>12</sup>

Vår samverkan bidrar till det så kallade genomförandemålet i Agenda 2030, mål 17.



<sup>10</sup> *Deadline 2030 – The SDG Decade of Action*, <https://www.undp.org/content/undp/en/home/stories/decade-of-action.html>, hämtad 2022-03-07.

<sup>11</sup> *Agenda 2030-delegationens slutbetänkande, sammanfattningen*: <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2019/03/sou-201913/>

<sup>12</sup> *GD-Forum 2021 - GD-Forum (folkhalsomyndigheten.se)*

Under 2021 har GD-Forum medverkat i samtal kring förutsättningar för en riktad Agenda 2030-utbildning för myndighetschefer. Utbildningen tas fram på uppdrag av Nationella samordnaren och Stockholm Resilience Center.

Under 2021 har frågan om styrning av myndigheters Agenda 2030-arbete varit aktuell och flera statsråd har uttryckt en ambition att förtydliga kraven i en ny/reviderad förordning eller regleringsbrev för att stärka enskilda myndigheters incitament att ta sig an agendan. En utredning pågår om förutsättningarna och förväntas lämna ett förslag första halvåret 2022<sup>13</sup>.

### 3.2.1 Arbetsförmedlingens agendamål

Arbetsförmedlingen har identifierat åtta mål som väsentliga för vår verksamhet. Målbeskrivningarna är tagna från den av regeringen tillsatta Agenda 2030-delegationens slutbetänkande<sup>14</sup>.



Agenda 2030 med 17 globala mål för hållbar utveckling syftar till att utrota fattigdom och hunger, förverkliga de mänskliga rättigheterna för alla, uppnå jämställdhet och egenmakt för alla kvinnor och flickor samt säkerställa ett varaktigt skydd för planeten och dess naturresurser. Globala målen är integrerade och odelbara och balanserar de tre dimensionerna av hållbar utveckling: den ekonomiska, den sociala och den miljömässiga.

Källa: [www.regeringen.se](http://www.regeringen.se)

#### Mål 4 Säkerställa en inkluderande och likvärdig utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla

Arbetsförmedlingen möter arbetsmarknadens utifrån individers olika utbildningsbehov och ger särskilt stöd för människor med funktionsnedsättning, ungdomar med kort utbildning och människor som riskerar långtidsarbetslöshet på grund av kompetensglapp.

#### Mål 5 Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt

Jämställdhetsarbete är reglerat i lag. Arbetsförmedlingens jämställdhetsarbete genomsyrar rekryteringsarbetet, lönesättning, kompetens- och karriärutveckling. Därtill ska Arbetsförmedlingen, utifrån det arbetsmarknadspolitiska uppdraget, bidra till de nationella jämställdhetsmålen. Det gör vi genom att integrera jämställdhetsmål i all verksamhetsplanering- och uppföljning i verksamheten riktad mot arbetssökande och arbetsgivare.

<sup>13</sup> Källa: utredare Lars Bryntesson.

<sup>14</sup> Agenda 2030 och Sverige: Världens utmaning – världens möjlighet, Betänkande av Agenda 2030-delegationen (SOU 2019:13), <https://www.regeringen.se/493ab5/contentassets/a1d21f7c7c484e06c759f2b3c44638/agenda-2030-och-sverige-varldens-utmaning--varldens-mojlighet-sou-201913.pdf>

**Mål 8 Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla**

Myndighetens hela övergripande uppdrag och kärnverksamhet rymms inom målområdet. En välfungerande arbetsmarknad med anständiga villkor för alla, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete, bidrar till ekonomisk tillväxt och hög sysselsättning.

**Mål 10 Minska ojämlikheten inom och mellan länder**

Arbetsförmedlingen bidrar inom ramen för sitt uppdrag för ett jämlikt samhälle och allas lika rättighet som en grund för en rättvis fördelning av resurser. Arbetsförmedlingen arbetar också aktivt med internationellt utvecklingsarbete.

**Mål 12 Säkerställa hållbara konsumtions- och produktionsmönster**

Våra upphandlingsrutiner har en viktig roll i arbetet för att nå en hållbar konsumtion och produktion av arbetsmarknadstjänster. Vi bidrar som individer också genom våra inköpsval och hur vi agerar i vardagen och reser i tjänsten.

**Mål 13 Vidta omedelbara åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna och dess konsekvenser**

Vårt samlade arbete med miljöledningssystemet och de nationella miljökvalitetsmålen<sup>15</sup> bidrar till arbetet med grön omställning för Sverige.

**Mål 16 Främja fredliga och inkluderande samhällen för hållbar utveckling, tillhandahålla tillgång till rättvisa för alla samt bygga upp effektiva, och inkluderande institutioner med ansvarsutkrävande på alla nivåer**

Arbetsförmedlingen bidrar genom ansvarsfull förvaltning av myndigheten. Vi arbetar säkert och tillgängligt för alla, enligt offentlighetsprincipen, med möjligheter till omprövning och överklagan och bedriver ett systematiskt arbete mot felaktiga utbetalningar och otillbörlig påverkan/korruption.

**Mål 17 Stärka genomförandemedlen och återvitalisera det globala partnerskapet för hållbar utveckling**

Arbetsförmedlingen bidrar till utvecklingen genom att stärka det internationella samarbetet mellan offentliga arbetsförmedlingar i och utanför EU. Vi bedriver ett aktivt arbete för Agenda 2030 i samverkan med andra svenska myndigheter.

---

<sup>15</sup> Sveriges miljömål, <https://www.sverigesmiljomal.se/miljomalen/>, hämtad 2022-03-07.



## 4 Hållbarhetsredovisning 2021

I detta avsnitt redovisas resultat och sammanfattande analys av dessa inom de tre hållbarhetsdimensionerna (se avsnitt 3.1.1) samt hur de relaterar till de prioriterade Agenda 2030-målen.

Urval av hållbarhetsindikatorer har gjorts utifrån att i första hand återanvända de relevanta indikatorer inom de tre dimensionerna som myndigheten använder i andra rapporteringar. Dessa har sedan stämts av mot prioriterade målområden ur Agenda 2030 och den internationella standarden för hållbarhetsrapportering, GRI<sup>16</sup>. Antalet tabeller och diagram i rapporten har minskat avsevärt från föregående år för att fokusera på vissa områden som vi särskilt vill lyfta fram.

### 4.1 Social hållbarhet – samhällsnyttan

Arbetsförmedlingen ansvarar för den offentliga arbetsförmedlingen och dess arbetsmarknadspolitiska verksamhet.<sup>17</sup> Som sådan eftersträvar myndigheten en hög sysselsättning genom tjänster och program som är behovsstyrda, håller god och likvärdig kvalitet över hela landet samt ska främja jämställdhet och tillgänglighet och minska ojämlikheten genom mångfald. Statistiken i detta avsnitt särredovisas med uppdelning på män och kvinnor.

Särskilt ansvar ska tas för de arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden och myndigheten ska arbeta för att alla individer ges förutsättningar att komma ut på arbetsmarknaden.

I myndighetens uppdrag ingår att tillhandahålla och vägleda till god och relevant utbildning för arbetssökande som möter arbetsgivarnas, kundernas och samhällets behov.

Hållbarhetsarbetet inom denna dimension bidrar till **agendamål 4, 5, 8 och 10**.

Källor till diagram och tabeller i detta avsnitt:

- Arbetsförmedlingen, Datalager, och
- Arbetsförmedlingens årsredovisning 2021.

#### 4.1.1 Arbetslösheten har minskat till nivåerna före pandemin

2021 har likt 2020 varit präglad av Covid-19-pandemin och de restriktioner som införts till följd av den. Under året återhämtade sig den svenska ekonomin och den svenska arbetsmarknaden allt eftersom restriktionerna började successivt att lättas. Efterfrågan på arbetskraft ökade snabbt vilket fått till följd att arbetslösheten har



<sup>16</sup> Global Reporting Initiative (GRI), <https://www.globalreporting.org/standards/>, hämtad 2022-03-07.

<sup>17</sup> 1 § förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen.

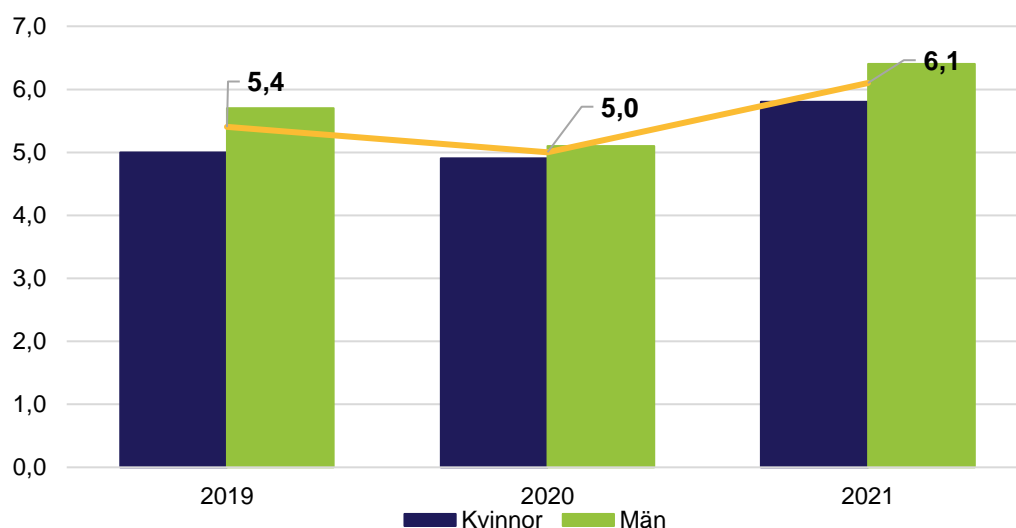
minskat för att vid årets slut befinna sig på samma nivå som före pandemin. Den positiva utvecklingen, om än i olika utsträckning, ses för både män och kvinnor, såväl inrikes som utrikesfödda samt i alla yrkesgrupper.

**Tabell 1: Antal öppet arbetslösa och inskrivna i arbetsmarknadspolitiska program**

|       | Kvinnor |         |         | Män     |         |         | Totalt  |         |         |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|       | 2019    | 2020    | 2021    | 2019    | 2020    | 2021    | 2019    | 2020    | 2021    |
| Antal | 167 150 | 205 705 | 194 769 | 182 023 | 231 717 | 214 592 | 349 173 | 437 422 | 409 361 |

Den positiva utvecklingen visualiseras också i omsättning till arbete<sup>18</sup>:

**Diagram 1: Omsättning till arbete (andel i procent)**



Denna positiva utveckling beror primärt på att de som återgår i arbete är de som enbart är arbetssökande under en kortare tid. Parallellt med denna utveckling har långtidsarbetslösheten bitit sig fast på rekordhöga nivåer samtidigt som antalet nyinskrivna har minskat under året vilket medfört att de genomsnittliga arbetslöshetstiderna har ökat.

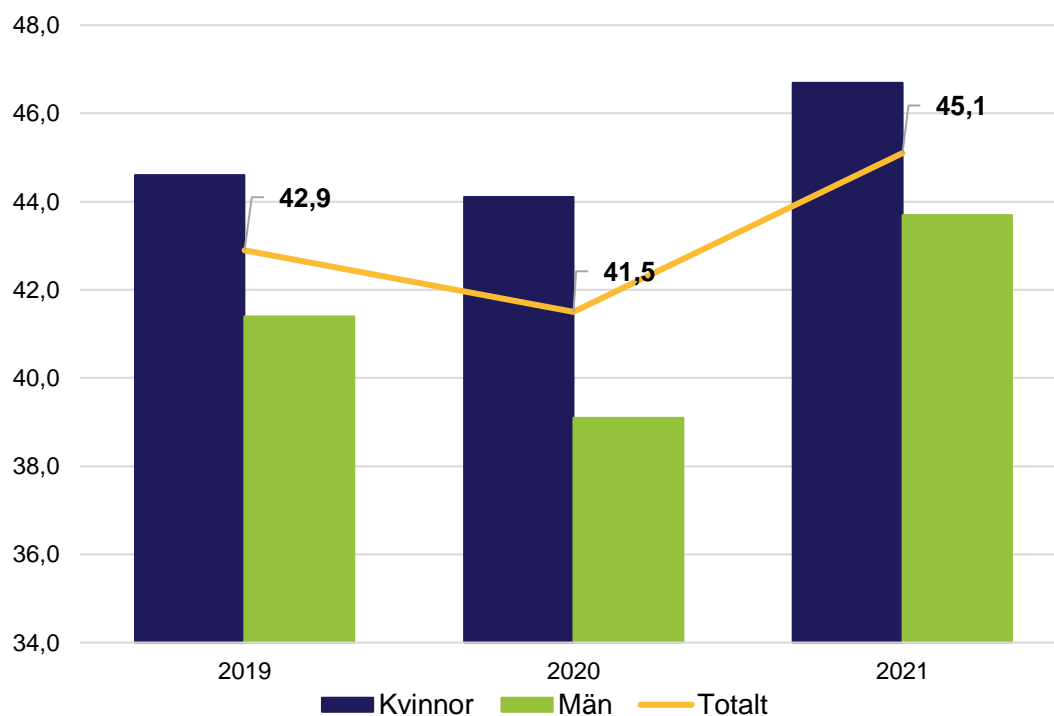
#### 4.1.2 Fler står längre från arbetsmarknaden

Som befarat har långtidsarbetslösheten ökat under 2021. Vid årets början hade knappt 179 000 varit arbetslösa i över 12 månader. Vid årets slut hade denna siffra stigit drygt 180 000. Detta ska jämföras med situationen i januari 2020, strax innan pandemin började få stora effekter på den svenska arbetsmarknaden, då motsvarande siffra var 157 000.

I och med att korttidsarbetslösheten minskar så blir ökningen av andel arbetslösa som varit utan arbete mer 12 månader ännu större.

<sup>18</sup> Omsättning till arbete är ett mått för genomsnittligt antal sökande i en målgrupp i relation till resultat arbete.

Diagram 2: Andel inskrivna arbetssökande utan arbete i mer än 12 månader



Sammantaget har fler personer hamnat längre från arbetsmarknaden. Parallellt med pandemin har strukturomvandling, inte minst till följd av digitaliseringen, pågått på arbetsmarknaden. Det finns ett gap mellan efterfrågad kompetens och tillgängligt arbetsutbud. Utanförskap och ojämlikheten ökar vilket har fått och fortsätter att få negativa socioekonomiska effekter.

Knappt hälften av de långtidsarbetslösa är utrikesfödda som saknar utbildning och kvinnorna dominerar i denna grupp. Denna grupp är i starkt behov av att ges rustande förutsättningar för att kunna få ett arbete. Möjligheten till att få arbeta är en viktig faktor för integration i det svenska samhället. För den enskilde bidrar situationen till otrygghet och en förstärkt känsla av utanförskap. Ojämlikheten är en bidragande orsak till fördomsfull generalisering där människor värderas och kategoriseras utifrån sitt ursprung.

### ***Omsättningen till arbete eller studier har dock ökat även hos långtidsarbetslösa***

Långtidsarbetslösheten har ökat i antal men samtidigt har omsättningen till arbete eller studier också ökat i denna grupp jämfört med 2020.

**Tabell 2: Omsättning till arbete eller studier för inskrivna utan arbete i mer än 12 månader**

|                 | Kvinnor |      |      | Män  |      |      | Totalt |      |      |
|-----------------|---------|------|------|------|------|------|--------|------|------|
|                 | 2019    | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 | 2019   | 2020 | 2021 |
| Andel i procent | 3,5     | 3,4  | 4,2  | 4,0  | 3,7  | 4,7  | 3,8    | 3,5  | 4,5  |

Vi har också sett samma utveckling för deltagare i jobb- och utvecklingsgarantin som bland dem som är inskrivna med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Nedgången som uppstod under pandemins första år har således vänt.

**Tabell 3: Omsättning till arbete och studier för inskrivna i jobb- och utvecklingsgarantin**

|                 | Kvinnor |      |      | Män  |      |      | Totalt |      |      |
|-----------------|---------|------|------|------|------|------|--------|------|------|
|                 | 2019    | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 | 2019   | 2020 | 2021 |
| Andel i procent | 3,2     | 3,2  | 3,5  | 4,1  | 3,5  | 4,2  | 3,7    | 3,4  | 3,9  |

**Tabell 4: Omsättning till arbete och studier för personer med funktionsnedsättning**

|                 | Kvinnor |      |      | Män  |      |      | Totalt |      |      |
|-----------------|---------|------|------|------|------|------|--------|------|------|
|                 | 2019    | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 | 2019   | 2020 | 2021 |
| Andel i procent | 4,5     | 3,9  | 4,3  | 5,5  | 4,8  | 5,2  | 5,0    | 4,3  | 4,8  |

### **Utbildningar**

Under 2021 har andelen arbetssökande som övergått till reguljära studier ökat jämfört med 2020. Det gäller både bland samtliga inskrivna och hos dem med högst en förgymnasial utbildning.

**Tabell 5: Andel övergångar till reguljära studier**

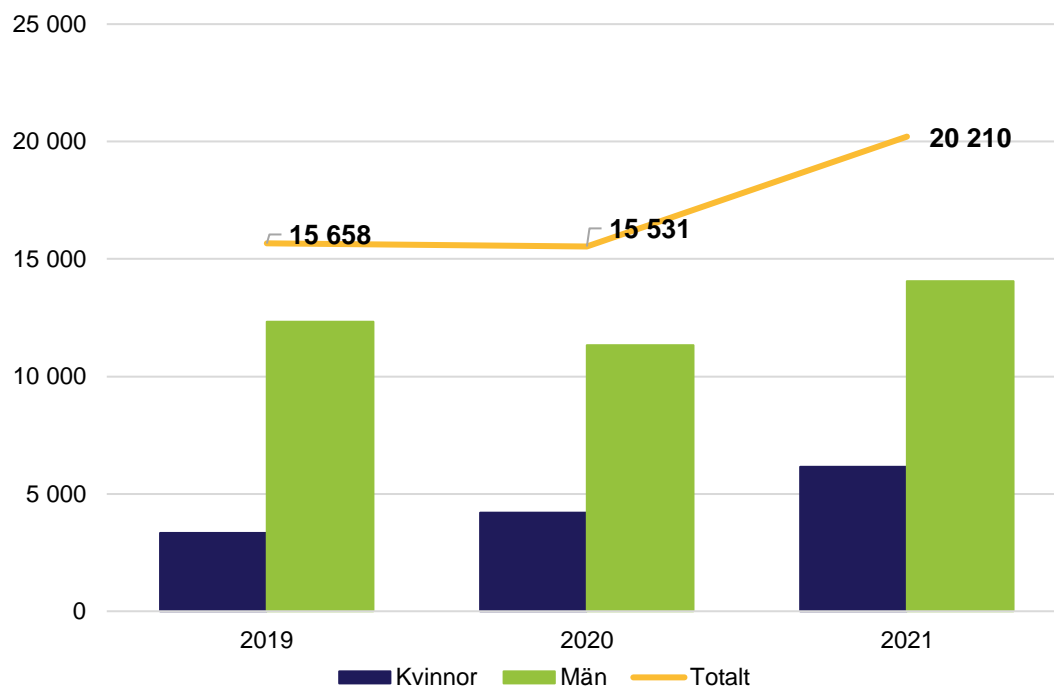
|  | Kvinnor |      |      | Män  |      |      | Totalt |      |      |
|--|---------|------|------|------|------|------|--------|------|------|
|  | 2019    | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 | 2019   | 2020 | 2021 |
| Andel av samtliga inskrivna            | 3,2     | 3,2  | 3,5  | 4,1  | 3,5  | 4,2  | 3,7    | 3,4  | 3,9  |
| Andel av inskrivna med kort utbildning | 6,8     | 6,9  | 7,3  | 4,3  | 4,7  | 4,7  | 5,2    | 5,8  | 5,9  |

Arbetsförmedlingen har under 2021 haft ett mål om att öka andelen arbetssökande som övergår till reguljära studier. Antalet anvisningar till reguljära studier under 2021 var 12 100 vilket ska jämföras med drygt 4 000 under 2020. Av dem som anvisats till reguljära studier var 87 % utrikes födda och flest kvinnor.

I Arbetsförmedlingens årsredovisning 2021 beskrivs myndighetens arbete med att öka övergång till reguljära studier mer utförligt.

Antal deltagare i arbetsmarknadsutbildning ökade under 2021 jämfört med 2020. Dock har ökningen varit lägre än myndighetens mål. Tilldelningen i upphandlingen av transportutbildningar överprövades vilket innebar att utbildningar inom detta område inte har kunnat startat som planerat. Avtal är nu tecknat och nya anvisningar kan ske från mars (bussförarutbildning) och april (lastbilsförarutbildning) 2022.

**Diagram 3: Antal deltagare i arbetsmarknadsutbildning**  
(Antal unika individer (16–64 år) med nya och pågående beslut)



#### 4.1.3 Kommentarer till resultatet

Samhällsekonomin och arbetsmarknaden har generellt återgått till situationen före pandemins utbrott. Dock har antalet långtidsarbetslösa ökat och landat på en rekordhög nivå. Arbetsförmedlingens och samhällets förmåga att kunna bryta trenden och minska långtidsarbetslösheten under de närmaste åren kommer vara avgörande för att Sverige ska ha ett socialt hållbart samhälle.

Vill du fördjupa dig om resultatet och utvecklingen på arbetsmarknaden under 2021 rekommenderas att ta del av Arbetsförmedlingens årsredovisning 2021.

## 4.2 Social hållbarhet – arbetsgivaransvaret

I rollen som arbetsgivare ska Arbetsförmedlingen arbeta för likabehandling och för att motverka alla former av diskriminering och trakasserier samt agera effektivt i hela verksamheten för att respektera, skydda och uppfylla de mänskliga rättigheterna.

En god och säker arbetsmiljö uppnås genom att myndigheten ska främja god individhälsa och en arbetsplats som är säker, trygg och inspirerande. Fokus på hållbarhetsfrågor bidrar till att stärka myndighetens arbetsgivarvarumärke. Vår förmåga att rekrytera,



utveckla och behålla relevant kompetens inom myndigheten stärks därigenom.

Hållbarhetsarbetet inom dessa delar bidrar till **agendamål 5** och **10**.

Det är även viktigt för Arbetsförmedlingens arbetsgivaransvar att bidra inom **agendamål 8** och **16** och verka för en tillförlitlig och transparent institution och skydda arbetstagarnas rättigheter till en säker arbetsmiljö genom arbete med misstankar om interna oegentligheter. Genom att ta emot och hantera misstankar från allmänheten såväl som från anställda får vi ett utrymme att arbeta med korruption, otillbörlig påverkan och bedrägerier. Resultatet kan bli arbetsrättsliga konsekvenser men i flera fall blir det framför allt ett medvetandegörande och tillfälle till lärande.



Under 2021 har Arbetsförmedlingen tagit emot 430 anmälningar om misstänkta oegentligheter, så kallade visselblåsningar. Anmälningarna tas om hand av bland annat Kundrelationer, Leverantörsuppföljning, HR, lokala kontor och internutredarna.

#### 4.2.1 Utvecklingen av sjukfrånvaron hos Arbetsförmedlingens medarbetare

Källor till diagram och tabeller i detta avsnitt:

- Arbetsförmedlingen årsredovisning 2021.
- Lasso (2020)

Sjukfrånvaron har under 2021 fortsatt minska, både totalt samt för kvinnor respektive män samt i alla åldersgrupper.

Tabell 6: Sjukfrånvaro i procent, ålder, kön och totalt 2019–2021

| Åldersgrupper | Kvinnor    |            |            | Män        |            |            | Totalt     |            |            |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|               | 2019       | 2020       | 2021       | 2019       | 2020       | 2021       | 2019       | 2020       | 2021       |
| Upp till -29  | 6,8        | 4,9        | 4,4        | 3,3        | 3,1        | 2,9        | 5,6        | 4,3        | 4,0        |
| Mellan 30-39  | 6,7        | 5,9        | 5,4        | 3,3        | 3,3        | 3,2        | 5,7        | 5,1        | 4,7        |
| Mellan 40-49  | 7,6        | 7,1        | 6,2        | 3,7        | 3,7        | 3,0        | 6,4        | 6,0        | 5,1        |
| Mellan 50-59  | 8,3        | 7,7        | 7,0        | 4,6        | 4,8        | 3,8        | 7,0        | 6,6        | 5,9        |
| Över 60-      | 8,8        | 7,9        | 6,2        | 5,5        | 5,1        | 4,9        | 7,5        | 6,8        | 5,7        |
| <b>Totalt</b> | <b>7,8</b> | <b>7,1</b> | <b>6,2</b> | <b>4,2</b> | <b>4,2</b> | <b>3,6</b> | <b>6,6</b> | <b>6,1</b> | <b>5,3</b> |

Andelen långtidssjukskrivna av totalt antal sjukskrivna har minskat under 2021.

Tabell 7: Långtidssjukskrivna över 60 dagar, andel (i procent) av totalt sjukskrivna

|                 | Kvinnor |      |      | Män  |      |      | Totalt |      |      |
|-----------------|---------|------|------|------|------|------|--------|------|------|
|                 | 2019    | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 | 2019   | 2020 | 2021 |
| Andel i procent | 59,7    | 57,5 | 50,3 | 42,3 | 42,5 | 37,8 | 55,9   | 53,9 | 47,2 |

Minskningen har varit störst hos kvinnor vilket innebär att differensen mellan kvinnor och män fortsätter att minska. Dock är skillnaden mellan män och kvinnor fortfarande hög.

Även under 2021 har en stor del av myndighetens medarbetare arbetat från hemmet till följd av pandemin<sup>19</sup>. Därtill har samhället som helhet vidtagit åtgärder för att minska smittspridning. I synnerhet resultatet för korttidsfrånvaron bedöms därför ha påverkats av pandemihanteringen. I vilken utsträckning är det dock för tidigt att bedöma.

Under 2021 fortsatte arbetet med att förbereda för arbetssituationen *efter* pandemin. Likt för övriga samhället förväntas sättet vi arbetar, och varifrån vi arbetar att förändras. För många kommer del av arbetet utföras i hemmet och en del på arbetsplatsen. Det kommer att vara viktigt för Arbetsförmedlingen som arbetsgivare att nära följa upp hur dessa förändringar påverkar arbetsmiljön för medarbetarna, både som grupp och individuellt. Det finns en risk att vi blir mer stillasittande. Arbetsförmedlingen har som arbetsgivare tagit fasta på regeringens arbetsmiljöstrategi gällande ”hållbart och hälsosamt arbetsliv” och har lagt till i årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet att myndigheten kontinuerligt ska följa upp och arbeta för en hälsosam och hållbar arbetsmiljö. I takt med att arbetet blir alltmer digitalt ökar stillasittandet vilket ställer högre krav på arbetsgivaren att skapa förutsättningar för rörelse. Arbetsförmedlingen har cirka 350 hälsoinspiratörer som erbjuder stöd till chef i det hälsofrämjande arbetet för att skapa hälsosamma arbetsplatser där rörelse, social gemenskap och inkluderande arbetsplatser är i fokus för 2022.

#### 4.2.2 Arbetsmiljö

Arbetsförmedlingen genomför olika typer av undersökningar av arbetsmiljön. Ett sätt att undersöka arbetsmiljön är genom skyddsronder. Arbetsförmedlingen undersöker den organisatoriska och sociala arbetsmiljön dels regelbundet med hjälp av verktyget *Medarbetarplusen* (HealthWatch), dels genom en fördjupad skydds rond två gånger per år. I denna uppföljning har resultatet visat att nivån på medarbetarnas arbetsglädje<sup>20</sup> har bibehållits under 2021 efter en ökning vid pandemins inledningsskede.

<sup>19</sup> Cirka 78 % har arbetat hemma på distans många eller alla dagar i veckan.

<sup>20</sup> I undersökningen ställs frågan *hur stor är din arbetsglädje just nu?*

Engagemanget hos medarbetarna är stort<sup>21</sup>, en faktor som haft stor positiv påverkan på myndighetens möjligheter att leverera sitt uppdrag under pandemin.

Under pandemin har fler chefer haft oftare och närmare kontakt med sina medarbetare. Detta är en faktor som kan ha påverkat hälsan positivt och gett chefer större förutsättningar att upptäcka tidiga signaler på ohälsa. Även faktorer som till exempel minskad restid, att många arbetat hemma trots att man är ”lite” sjuk och mindre stress i rollen som förälder att lämna barn på förskola mm, har också påverkat hälsan i positiv riktning. Men det har framkommit att det också finns chefer som upplever det svårt att följa upp sina medarbetare i hemmet och identifiera tidiga signaler på ohälsa under distansarbete.

### 4.3 Ekonomisk hållbarhet

En fungerande arbetsmarknad med hög grad av sysselsättning är en förutsättning för ett ekonomiskt hållbart samhälle. Arbetsförmedlingens ansvarar för att verka för en funktionell och effektiv arbetsmarknad. En hög sysselsättning genererar i sin tur en större skattebas, vilket i sin tur skapar förutsättningar för att det offentliga (stat, regioner och kommuner) ska kunna leverera de tjänster och den välfärd som i Sverige har ålagts det offentliga<sup>22</sup>.



Arbetsförmedlingen ges årligen dispositionsrätt av delar av statens medel i form av anslag och anslagsposter (i storleken mångmiljardbelopp). Dessa finansiella medel ska bland annat finansiera Arbetsförmedlingens verksamhet, olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder, ersättning till enskilda och arbetsgivare med mera. Det åligger myndigheten att nyttja dessa medel ansvarsfullt, effektivt, enhetligt och på ett rättsligt korrekt sätt. Det innebär också ett ansvar att nyttja de medel som tilldelats i sin helhet. Detta ska redovisas på ett rättvisande och transparent sätt som möjliggör för externa att granska myndighetens ekonomiska förfaranden.

Ansvar för stora mängder offentliga medel innebär samtidigt att det finns risker för verksamheten. Hanteringen av risker såsom korruption och mutor, förebyggande och motverkande av felaktiga utbetalningar samt bedrägerier och bidragsbrott är förutsättningar för god förvaltning och ekonomisk hållbarhet.

Hållbarhetsarbetet inom denna dimension bidrar till **agendamål 16**.

Källor till diagram och tabeller i avsnittet ekonomisk hållbarhet:

- Arbetsförmedlingen, Predator,
- Arbetsförmedlingen, Raindance,
- Arbetsförmedlingen, KAU,
- Arbetsförmedlingen, ABS,

<sup>21</sup> Arbetsförmedlingen har löpande följt ett index i 2021 års verksamhetsplan avseende engagemang. Resultatet för året är 75 (skala 0–100) vilket motsvarar myndighetens mål.

<sup>22</sup> Det omfattar exempelvis sociala och ekonomiska trygghetssystem, skydd (polis, försvarsmakt med flera) och sjukvård.



- Arbetsförmedlingen, EES, samt
- Arbetsförmedlingen, Diariet.

#### 4.3.1 Riskhantering

Arbetsförmedlingen är en av de myndigheter som omfattas av förordning (2007:603) om intern styrning och kontroll (ISK). Förordningen anger att myndighetens ledning ansvarar för att det finns en process för ISK som ska säkerställa att myndigheten med rimlig säkerhet fullgör sina uppgifter, uppnår verksamhetens mål samt uppfyller kraven i 3 § myndighetsförordningen (2007:515).

Centralt i intern styrning och kontroll är en fungerande och effektiv riskhantering<sup>23</sup>. Riskhanteringen är därför en förutsättning för att vara ekonomiskt hållbar.

Varken intern styrning och kontroll eller riskhantering redovisas närmare i denna rapportering. En utförlig redogörelse för myndighetens arbete på området under 2021 återfinns i Arbetsförmedlingens årsredovisning.

#### 4.3.2 Förebygga och motverka felaktiga utbetalningar

Tabell 8: Nekade utbetalningar, antal och belopp

|   | 2016 | 2017  | 2018  | 2019  | 2020 | 2021 |
|---|------|-------|-------|-------|------|------|
| Antal nekade utbetalningar                | 603  | 1 268 | 1 958 | 1 036 | 507  | 397  |
| Belopp nekade utbetalningar (miljoner kr) | 11,4 | 22,2  | 32,9  | 23,0  | 8,9  | 7,9  |

Antalet nekade utbetalningar<sup>24</sup> minskade under 2021 jämfört med tidigare år. Detsamma gäller belopp nekade utbetalningar. Minskningen är en logisk följd av anpassningar till lagändring som genomfördes 2018 som innebär att arbetsgivare som erhåller stöd från Arbetsförmedlingen måste betala ut lönen elektroniskt. Likväl har månatliga arbetsgivaruppgifter till Skatteverket medfört bättre redovisning från arbetsgivaren, vilket tidigare var vanligt förekommande skäl till nekad utbetalning.

Tabell 9: Polisanmälningar (bedrägerier och bidragsbrott)

|                                 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Antal bedrägerier               | 24   | 25   | 39   | 43   | 43   | 18   |
| Antal bidragsbrott              | 22   | 27   | 11   | 4    | 40   | 137  |
| Anmält belopp (miljoner kronor) | 26,6 | 34,3 | 61,4 | 60,6 | 39,9 | 41,9 |

Under 2021 gjordes totalt 155 polisanmälningar till följd av misstänkta bedrägerier och bidragsbrott. Antalet polisanmälningar har ökat med 86 procent jämfört med 2020. Ändringen i lagen om bidragsbrott den 1 januari 2020 innebär att samtliga misstänkta brott som begås efter detta datum anmäls som bidragsbrott. Över tid

<sup>23</sup> Att identifiera (riskanalys), vidta åtgärder, följa upp och dokumentera riskhanteringen.

<sup>24</sup> Med nekad utbetalning avses situationer där en arbetsgivare har rekviderat stöd eller att Arbetsförmedlingen har hämtat uppgift om bruttolön från Skatteverket och där utbetalning stoppats innan den har verkställts.

kommer det att innebära att antalet bidragsbrott kommer att öka och antalet bedrägerier kommer att minska.

En förklaring till mängden polisanmälningar är riktad urvalskontroll mot bidrag till enskilda gällande resor<sup>25</sup>. Dessa kontroller har medfört flertal misstänkta bidragsbrott som har anmälts. Impulser för misstänkta brott som avser en arbetsgivare eller en anordnare har halverats mot 2020, något som frigjort tid till anmälningar mot arbetsökande.

Få polisanmälningar leder till fällande dom. Under 2021 mottog Arbetsförmedlingen 87 beslut från polis och åklagare gällande brottsanmälningar från myndigheten. Cirka 92 procent av dessa avsåg ett beslut om att förundersökningen läggs ner eller att åtal inte väcks. 41 procent av dessa motiverades att brott inte gick att styrka medan 49 procent lades ner till följd av förundersökningsbegränsning/åtalsunderlåtelse. De fall som går vidare till domstol leder i de flesta fall till en fällande dom.

Arbetet mot felaktiga utbetalningar och att upptäcka brottsliga gärningar har fått ett allt större fokus i samhället. Flera myndigheter, däribland Arbetsförmedlingen, har tilldelats ytterligare medel samt getts uppdrag för att motverka välfärdsbrottslighet. Du kan läsa mer om detta arbete i kapitel 6, Arbetsförmedlingens årsredovisning 2021.

### 4.3.3 Återkrav och fordringshantering

Inte alla felaktiga utbetalningar sker avsiktligt. Betydande del sker också oavsiktligt och kan sätta arbetsökande och arbetsgivare i skuld.

Tabell 10: Återkrav, antal beslut och belopp

|  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Antal återkravsbeslut                    | 7 215 | 7 709 | 5 571 | 5 333 | 4 830 | 6 090 |
| Belopp återkravsbeslut (miljoner kronor) | 222,5 | 213,1 | 138,5 | 128,7 | 86,9  | 114,1 |

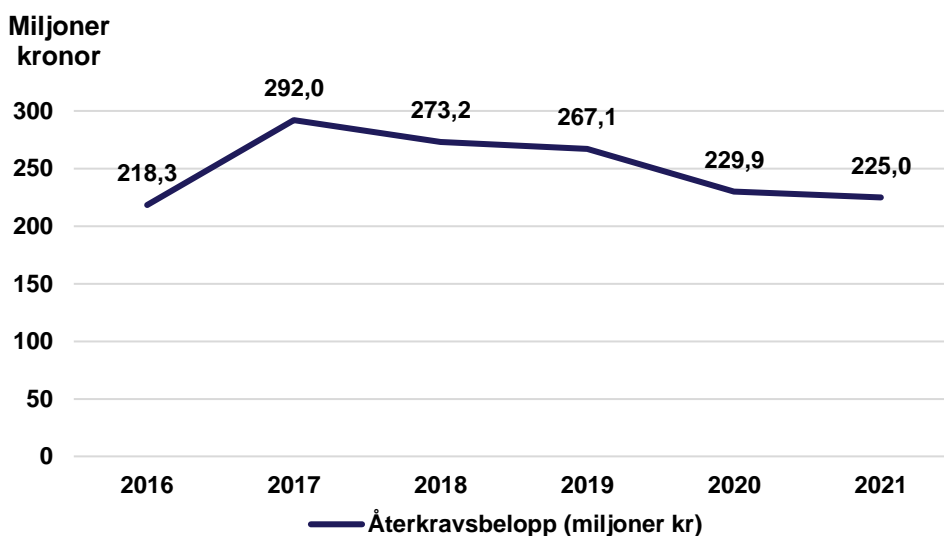
Antalet fattade återkravsbeslut<sup>26</sup> 2021 ökade från föregående år, såväl som återkrävt belopp. Lönebidrag och nystartsjobb utgör beloppsmässigt den största delen av återkraven (knappt 71 procent). Det återkrävda beloppet motsvarar 0,4 procent av totalt utbetalt belopp under motsvarande period.

Det totala återkravsbeloppet uppgår till 225 miljoner vilket fortsätter en kontinuerlig minskning av skuldbördan sedan 2017.

<sup>25</sup> Cirka 87 procent av polisanmälningar avser bidrag till enskilda gällande resor. 80 procent av dessa upptäcktes i den riktade kontrollen

<sup>26</sup> Här inkluderas samtliga återkravsbeslut, oavsett om den felaktiga utbetalningen skett avsiktligt eller oavsiktligt.

Diagram 4: Fordringsstock återkrav (total fordran)



Arbetsförmedlingen har under året fortsatt sitt proaktiva arbete i fordringshanteringen. Gäldenärer som inte betalar sin skuld i tid kontaktas i ett tidigt skedet vilket bidragit till en minskning av antalet fakturor som skickas till inkasso.

Tabell 11: Fordringshantering, nyckeltal

|  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  |
|--|-------|-------|-------|-------|
| Antal utskickade fakturor utifrån fattade beslut                 | 3 715 | 5 950 | 4 507 | 3 505 |
| Antal betalt i tid av utskickade fakturor utifrån fattade beslut | 2 240 | 2 594 | 3 171 | 1 741 |
| Antal utskickade inkassokrav                                     | 1 547 | 905   | 615   | 450   |
| Nya avbetalningsplaner   | 698   | 660   | 405   | 348   |
| Brutna avbetalningsplaner  | 300   | 175   | 224   | 178   |

Cirka 12,8 procent av fakturorna går till inkasso vilket kan jämföras med cirka 41,6 procent 2018. Det proaktiva arbetet har således bidragit till att hjälpa de berörda att inte hamna i en än mer problematisk situation. Detta arbetssätt har också bemötts positivt av de gäldenärer som berörs.

#### 4.4 Miljömässig hållbarhet

Miljökonsekvenser ska vägas in i alla strategiska beslut på Arbetsförmedlingen. Därigenom bidrar myndigheten till att minska verksamhetens negativa påverkan på klimatet.



Myndighetens miljömässiga hållbarhet bedrivs genom vårt systematiska miljöledningssystem. I detta arbete sker en kontinuerlig förbättring av miljöprestandan med fokus på de områden som har störst miljöpåverkan. Dessa områden identifieras genom genomförda miljöutredningar. Bland de områden som

särskilt kan nämnas i Arbetsförmedlingens verksamhet finns energiförbrukning, avfallshantering och tjänsteresor.

Den tekniska utvecklingen skapar nya möjligheter till miljövänligare alternativ än dagens förfarande. Vi nyttjar detta genom att strategiskt utveckla digitala tjänster, främja miljövänlig teknik och produkter samt cirkulära flöden. Klimatsmarta transporter, främjande av resfria möten för anställda och kunder bidrar till minskad klimatpåverkan.

En webbaserad miljöutbildning är obligatorisk i introduktionsutbildningen för alla nyanställda. Den kommer också att föreslås att bli obligatorisk för samtliga anställda.

Arbetsförmedlingens miljöarbete bidrar till genomförande av **klimatmål 13** i Agenda 2030.

#### 4.4.1 Resandet har fortsatt att minska

Källor till diagram och tabeller i detta avsnitt:

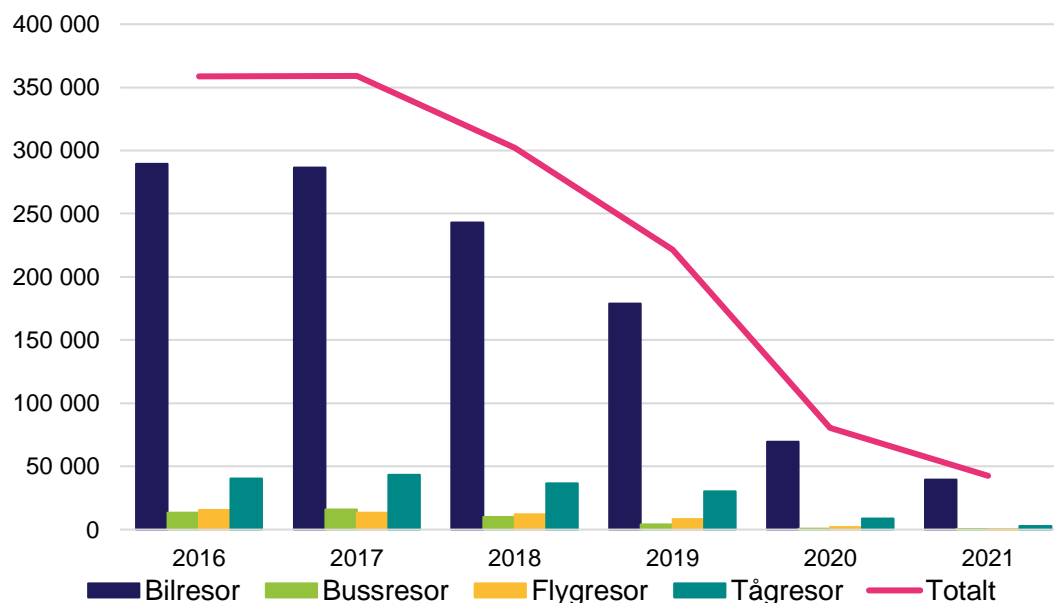
- Arbetsförmedlingens åiterrapportering 2020, redovisning av miljöledningsarbetet till Naturvårdsverket, dnr: Af-2021/0009 3194,
- Arbetsförmedlingen, RasQ samt
- Extern resebyrådata

Under 2021 har antalet tjänsteresor fortsatt att minska och nått rekordlåga nivåer. Pandemin och de restriktioner som följt i dess fotspår är otvetydigt den främsta orsaken till det förändrade resmönstret. Denna utveckling lär sannolikt vända under 2022 i samband med att restriktionerna hävs men förhoppningen och den interna styrningen<sup>27</sup> går mot att säkerställa att antalet resor och koldioxidutsläpp ska kunna hållas på en relativt låg nivå framgent.

---

<sup>27</sup> I början av 2022 beslutades en ny policy för interna möten som anger att digitala alternativ alltid ska vara första valet för möten som annars skulle medföra resande. Parallellt pågår arbete med att ta fram miljömål för tjänsteresor.

Diagram 5: Tjänsteresor per reseslag (antal)



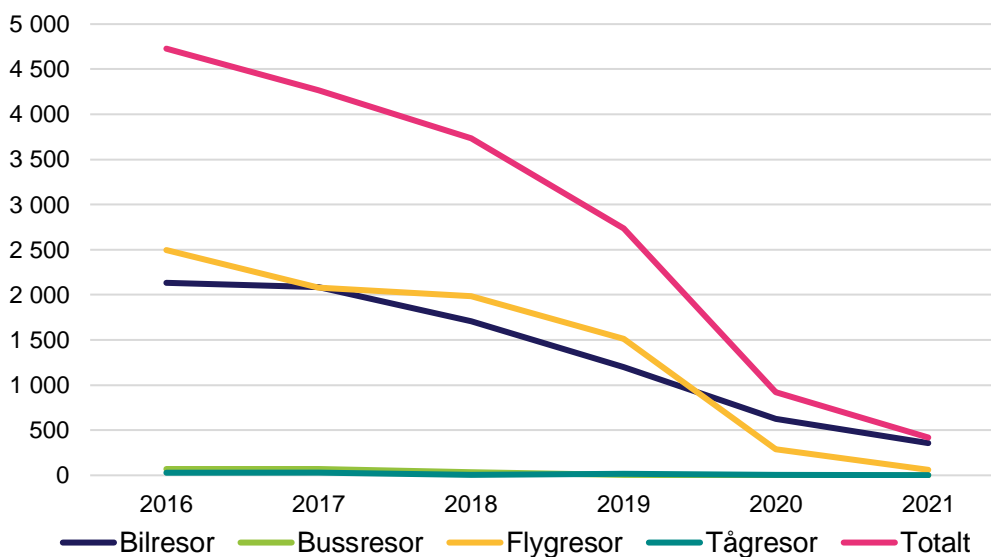
Diagrammet visar tydligt på minskat antal i alla reseslag. Utöver en positiv påverkan på miljön bidrar minskat resande också till minskade resekostnader för myndigheten.

Tabell 12: Tjänsteresor per reseslag, antal

|               | 2016           | 2017           | 2018           | 2019           | 2020          | 2021          |
|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|
| Bilresor      | 289 657        | 286 515        | 243 216        | 178 705        | 69 355        | 39 460        |
| Bussresor     | 13 359         | 15 695         | 9 907          | 3 912          | 511           | 35            |
| Flygresor     | 15 391         | 13 436         | 12 094         | 8 338          | 1 968         | 430           |
| Tågresor      | 40 314         | 43 365         | 36 737         | 30 444         | 8 828         | 2 608         |
| <b>Totalt</b> | <b>358 721</b> | <b>359 011</b> | <b>301 954</b> | <b>221 399</b> | <b>80 662</b> | <b>42 533</b> |

Resebeteendet hade ändrats redan innan pandemin slog till med full kraft. Vi gick mot minskat resande och minskade koldioxidutsläpp redan innan. Pandemin bidrog dock till en skarpt lutande kurva.

Bilresor utgör det reseslag som genererar högst koldioxidutsläpp från myndighetens tjänsteresor. Under kommande år planerar Arbetsförmedlingen ersätta bilar som drivs av fossila bränslen med el-bilar och laddhybrider.

Diagram 6: Utsläpp resor, ton CO<sub>2</sub>Tabell 13: Utsläpp resor, ton CO<sub>2</sub>

|               | 2016         | 2017         | 2018         | 2019         | 2020       | 2021       |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|
| Bilresor      | 2 133        | 2 087        | 1 708        | 1 197        | 625        | 357        |
| Bussresor     | 70           | 69           | 35           | 6            | 1          | 0          |
| Flygresor     | 2 496        | 2 079        | 1 986        | 1 512        | 291        | 61         |
| Tågresor      | 29           | 30           | 6            | 19           | 5          | 2          |
| <b>Totalt</b> | <b>4 728</b> | <b>4 265</b> | <b>3 735</b> | <b>2 734</b> | <b>922</b> | <b>419</b> |

#### 4.4.2 Resfria möten (anställda)

Källor till diagram och tabeller i detta avsnitt:

- Arbetsförmedlingen IT-avdelning, Skypeplattform.

Antal digitala möten, både tvåparts- såväl som möten med tre personer eller fler ökade markant under 2021 jämfört med 2020. Detta är rimligt då andelen hemarbete var större 2021 jämfört med 2020. Därtill har den ”digitala mognaden” avseende digitala möten ökat, fler känner sig bekväma med Skypeplattformens möjligheter. Därtill har olika driftstabiliserande åtgärder genomförts under 2020 och 2021 som förbättrat möjligheterna till fungerande möten utan större störningar.

Det är dock rimligt att flertal möten som under 2021 genomförts digitalt framgent kommer ske fysiskt när medarbetare återvänder till kontoren i viss utsträckning. Resultatet förväntas därför sjunka efter att restriktionerna upphävts, dock utan att

återgå till nivåerna före pandemin. Myndighetens avsikt är att begränsa antalet tjänsteresor vilket medför fortsatt stort behov av digitala möten. Därtill kommer ökad mängd distansarbete jämfört med situationen före pandemin också bidra till fler digitala möten också mellan medarbetare som är placerade på samma arbetsställe.

Under pandemin ställde myndigheten om till att erbjuda interna utbildningar endast på distans. Det formatet kommer att behållas även efter pandemin, vilket bidrar till minskat resande (miljömässig och ekonomisk hållbarhet).

Särskilt intressant att följa 2022 och framåt är om tillgängliga digitala verktyg är ändamålsenliga för att hantera hybrida möten. Detta kan komma att påverka både antalet resfria möten och medarbetarnas arbetsmiljö.

**Tabell 14: Digitala konferensmöten med ljud/bild, 3 personer eller fler**

|                      | 2019    | 2020    | 2021    |
|----------------------|---------|---------|---------|
| Antal konferensmöten | 152 940 | 619 156 | 806 093 |

**Tabell 15: Digitala möten (samtal) mellan 2 personer**

|                           | 2019      | 2020      | 2021      |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Antal videosamtal         | 49 042    | 36 808    | 96 707    |
| Antal ljudsamtal          | 120 641   | 898 711   | 2 048 186 |
| Antal chattkonversationer | 2 535 504 | 6 328 130 | 7 996 481 |

#### 4.4.3 Upphandlingar och avrop med miljökrav

Arbetsförmedlingen genomför årligen upphandlingar/inköp för flera miljarder<sup>28</sup>. Mängden bedöms öka kommande år till följd av den reformering av myndighetens verksamhet som aviserats av regeringen och dess samarbetspartier.

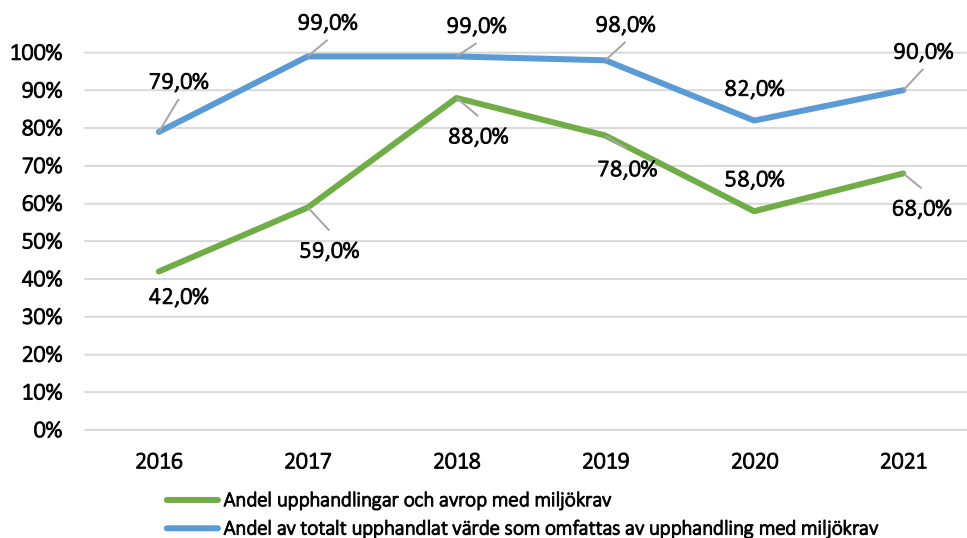


Genom att ställa krav på leverantörer att uppfylla myndighetens ambitioner och mål inom hållbarhet i samband med upphandling/inköp kan Arbetsförmedlingen bidra till ökad hållbarhet även utanför myndigheten. En viktig del av detta arbete inkluderar att regelbundet följa upp leverantörernas prestationer och effekterna av ställda hållbarhetskrav. Arbetet med att integrera hållbarhetskrav i upphandlingar är ett pågående arbete i myndighetens kategoristyrning.

Arbetet inom detta fokusområde bidrar till **agendamål 12** i Agenda 2030 om hållbar konsumtion och produktion.

<sup>28</sup> Den totala spenden 2021 var cirka 6,8 miljarder kronor varav cirka 5,4 miljarder kronor avsåg arbetsmarknadstjänster.

Diagram 7: Upphandlingar och avrop, andel



Tabell 16: Upphandlingar och avrop med miljökrav

|   | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Antal upphandlingar och avrop med miljökrav | 44    | 46    | 106   | 101   | 101   | 155   |
| Totalt antal upphandlingar och avrop        | 105   | 78    | 120   | 130   | 179   | 228   |
| Andel upphandlingar och avrop med miljökrav | 42,0% | 59,0% | 88,0% | 78,0% | 58,0% | 68,0% |

Tabell 17: Värde av upphandlingar och avrop, med och utan miljökrav

|   | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Värde av upphandlingar och avrop med miljökrav                  | 2 569 | 1 896 | 1 414 | 2 071 | 899   | 1 880 |
| Totalt värde av registrerade upphandlingar och avrop            | 3 270 | 1 918 | 1 429 | 2 108 | 1 094 | 2 084 |
| Andel av totalt värde som omfattas av upphandling med miljökrav | 79,0% | 99,0% | 99,0% | 98,0% | 82,0% | 90,0% |

Resultatet visar att Arbetsförmedlingen har ökat andelen upphandlingar där miljökrav ställts. En ökning har skett med 10 procentenheter sedan 2020. De upphandlingar som inte omfattar miljökrav avser främst mindre direktupphandlingar och av konsultavrop.

Från och med 2020 omfattar rapporten också bemannings- och it-resurskonsulter. Det är skälet till det ”försämrade” resultatet mellan 2019 och 2020. Det ska också uppmärksammas att miljökrav kan ställas i ramavtalen vid kvalificering av leverantörer.

Arbetsförmedlingen fortsätter att bedriva ett strategiskt upphandlingsarbete som bidrar till hållbarhet. Det kategoristyrda arbetssättet bidrar till främjandet av hållbara metoder för den offentliga upphandlingen. Möjligheter beaktas och



effektueras i myndighetens kategoriplaner vilket får en direkt påverkan på hur vi tillhandahåller tjänster och hur vi konsumerar varor och tjänster.

Hur vi styr upphandlingen kan och används också för att generera positiva sociala och ekonomiska hållbarhetseffekter.

#### **4.5 Sammanfattning och slutsatser**

2021 präglades, precis som 2020, av covid-19-pandemin. Under stora delar av året fanns flera restriktioner som påverkade vårt sätt att arbeta och hur vi lever. Under året återhämtade sig stora delar av den svenska ekonomin vilket medförde att arbetslösheten minskade i antal. Oroväckande är dock att långtidsarbetslösheten har bitit sig fast på rekordhöga nivåer där fler grupper står längre från arbetsmarknaden. Att bryta långtidsarbetslösheten kommer vara ett prioriterat uppdrag för Arbetsförmedlingen under kommande år och en viktig faktor för en långsiktig social hållbarhet.

430 anmälningar, så kallade visseblåsningar, har registrerats under 2021. Detta arbete är en viktig del i arbetet mot korruption och andra oegentligheter. Detta bidrar till att upprätthålla Arbetsförmedlingen som en transparent och rättssäker organisation.

Sjukskrivningarna hos Arbetsförmedlingens anställda har fortsatt att minska under 2021. Minskningen är störst bland kvinnor men fortfarande kvarstår ett gap mellan kvinnor och män. 78 % av medarbetarna på Arbetsförmedlingen har arbetat helt eller delvis på distans under året. Tillsammans med restriktioner i samhället som helhet är det en rimligt att anta att vi i större utsträckning håller oss hemma även vid mindre sjukdomar såsom förkylning. Det återstår att se om detta beteende kan kvarstå även efter släppta restriktioner och återgång till kontoren.

Antalet nekade utbetalningar har minskat kraftigt vilket till stor del beror på anpassning till lagändring samt att Arbetsförmedlingen haft möjlighet att hämta uppgifter från Skatteverket. Den senare är ett exempel på att det är möjligt att göra det svårt att göra fel. Antalet polisanmälningar för misstänkta felaktiga utbetalningar har ökat. En stor del av dessa är kopplade till en riktad insats baserad på riskbaserade urval. Mer problematiskt är att stor del av anmälningarna inte leder till att åtal väcks.

Under 2021 har den totala fordringsstocken minskat. Detta är ett resultat av ett proaktivt arbete från myndigheten. Att bidra till minskad skuldsättning är viktigt bidrag till ett hållbart samhälle.

Resandet fortsatte att minska under 2021 vilket delvis kan förklaras genom pandemin. Vårt att notera är att den totala CO<sub>2</sub>-utsläppet från resor mer än halverades jämfört med 2020. Det är rimligt att anta att resandet kommer att öka igen när restriktionerna hävs. Arbetsförmedlingen har dock en tydlig styrning mot att ersätta tjänsteresor mot digitala möten i sådan stor utsträckning som möjligt. Därtill

avser myndigheten att ersätta dagens bilflotta med elbilar och laddhybrider under kommande år.

Reserestriktioner och distansarbete har medfört att antalet digitala möten har fortsatt att öka under 2021. Denna antas dock komma att minska under 2022 då fler fysiska möten kommer att genomföras. Särskild uppmärksamhet kommer läggas på huruvida nuvarande kommunikationsplattform kommer vara tillräcklig för att hantera så kallade hybridmöten.

Andelen upphandlingar med miljökrav är fortsatt högt och har också ökat under året. Ett hållbarhetsperspektiv som tar hänsyn till alla tre hållbarhetsdimensioner i kategoriarbetet kommer bidra till successiva förbättringar.

#### **4.5.1 Förbättringsområden**

##### **Hållbarhet – ett centralt perspektiv i all verksamhet**

Hållbarhet är en av tre ledstjärnor i Arbetsförmedlingens strategiska inriktning. Trots detta tenderar hållbarhetsarbetet ses som ett ”sidouppdrag” i stället för ett perspektiv i all verksamhet på alla nivåer. Att göra denna förflyttning är en förutsättning för att Arbetsförmedlingen ska kunna göra ett tillräckligt bidrag till Agenda 2030-målen såväl som för att kunna nå de strategiska mål som satts upp i myndighetens strategiska inriktning. För att lyckas behövs en kulturförändring och kompetensutveckling i enlighet med myndighetens strategi för kultur och kompetens<sup>29</sup>.

Under 2022 kommer två aktiviteter vara särskilt viktiga för att bidra till denna förflyttning:

- Ta fram myndighetsövergripande hållbarhets-KPI:er
- Utveckla digitala systemstöd för att följa upp KPI:er och andra relevanta nyckeltal

Genom dessa aktiviteter skapas bättre förutsättningar för chefer och medarbetare att löpande följa sitt eget och det samlade hållbarhetsarbetet.

---

<sup>29</sup> Arbetsförmedlingen (2021) Strategi för kultur och kompetens (2021-10-22, dnr: Af-2021/0047 4315)

## 5 Definitioner

### 5.1 Definitioner

- **Hållbarhetsarbete** – att ta aktivt ansvar för organisationens påverkan på social/samhällelig, ekonomisk och miljömässig hållbarhet, samt att regelbundet och transparent till intressenterna redovisa hur arbetet bedrivs och hur väsentliga utmaningar hanteras.
- **Hållbarhetsbegreppet** – en integrerad syn på hållbarhet som värdeskapande om den balanserar de tre dimensionerna social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Perspektiven är odelbara och ska tillsammans vägas in i arbetet för att bidra till hållbar utveckling.
  - **Social hållbarhet** – verksamhetens påverkan på hållbar utveckling för samhälle och människor. Arbetsförmedlingen talar om extern påverkan - samhällsnyttan vi skapar med våra tjänster och program – och intern påverkan genom hur vi förhåller oss till ansvaret som arbetsgivare.
  - **Ekonomisk hållbarhet** – verksamhetens påverkan på hållbara finanser och förvaltning. Arbetsförmedlingen ska nyttja myndighetens anslag ansvarsfullt, effektivt, enhetligt och rättssäkert. Här ingår också att hantera risker för verksamheten, samt motverka felaktiga utbetalningar, bedrägerier och bidragsbrott.
  - **Miljömässig hållbarhet** – verksamheten tar ansvar genom att minska verksamhetens negativa påverkan på miljö- och klimat genom att väga in miljökonsekvenser i alla strategiska beslut, främja resfria möten och välja klimatsmarta logistiklösningar och resor.
- **Hållbarhetspolicy** – myndighetsövergripande **inriktningsdokument** (AFID 1-2019) för hållbarhetsarbetet på Arbetsförmedlingen som gäller sedan 1 februari 2019.
- **Hållbarhetsrapport** – en årlig sammanställning som redogör för en organisations hållbarhetsmål och genomförande samt analyserar risker och möjligheter kopplade till verksamhetens påverkan på hållbar utveckling. Rapporten ska täcka alla hållbarhetsperspektiv – miljö, samhälle, ekonomi, mångfald, jämställdhet, arbetsmiljö, respekt för mänskliga rättigheter, antikorrupcion och mutor.

Arbetsförmedlingens hållbarhetsrapporter publiceras på myndighetens offentliga webbplats, [arbetsformedlingen.se](http://arbetsformedlingen.se)
- **Hållbar upphandling** – myndighetens upphandling av varor och tjänster är omfattande. I arbetet med de tre hållbarhetsdimensionerna som beskrivs ovan, läggs därför också särskilt fokus på att vara en ansvarsfull och föredömlig

upphandlare, följa lagen om offentlig upphandling och tillämpa kategoristyrning som stöd för upphandlingsarbetet.

- **Hållbar utveckling** – ”... en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov.”<sup>30</sup>
- **Intressenter** – alla kunder, partners, leverantörer, nuvarande och kommande anställda, media och civilsamhällets aktörer som berörs eller har intresse av att följa myndighetens verksamhet.
- **Strategisk plan för hållbarhetsarbetet 2019 – 2021** inom Arbetsförmedlingen fastställd den 15 oktober 2019.

---

<sup>30</sup> Brundtland, Gro Harlem, *Vår gemensamma framtid*, FN 1987.

## 6 Mer information

**Agenda 2030**-delegationens slutbetänkande

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2019/03/sou-201913/>

**Regeringens handlingsplan** för Agenda 2030

<https://www.regeringen.se/rapporter/2018/06/handlingsplan-agenda-2030/>

**Regeringens proposition 2019/20:188** Sveriges genomförande av Agenda 2030

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2020/06/prop.-201920188/>

**SCB – Nationella indikatorer för Sveriges** arbete med Agenda 2030

<https://www.scb.se/om-scb/scbs-verksamhet/uppfoljning-av-agenda-2030/>

**GD-Forum**, svenska myndigheten i samverkan för Agenda 2030

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/gd-forum-agenda-2030/>

## **7 Kontakt**

Mai Terras, hållbarhetsstrateg, förvaltningsavdelningen stab

Mikael Billinger, verksamhetssamordnare, ekonomiavdelningen

Ansvarig chef: Viktoria Byback, stabschef förvaltningsavdelningen

Funktionsbrevlåda: [hallbarhet@arbetsformedlingen.se](mailto:hallbarhet@arbetsformedlingen.se)