

Hållbarhetsrapport för verksamhetsåret 2020



© Arbetsförmedlingen
Författare: Mikael Billinger och Mai Terras
Datum: 2021-05-24
Diarienummer: Af-2021/0019 5613

Innehåll

1	Förvaltningsdirektören om hållbarhetsarbetet	4
2	Bakgrund till rapporten	8
3	Arbetsförmedlingens hållbarhetsarbete	9
3.1	Ett systematiskt hållbarhetsarbete	9
3.1.1	Ett integrerat hållbarhetsperspektiv	9
3.1.2	Styrdokument för myndighetens hållbarhetsarbete	10
3.1.3	Hållbarhet i den reformerade myndigheten 2026	11
3.1.4	Genomförda nyckelaktiviteter 2020	12
3.1.5	Intressenter	14
3.2	Arbetsförmedlingens bidrag till Agenda 2030	15
3.2.1	Arbetsförmedlingens agendamål	16
4	Hållbarhetsredovisning 2020.....	18
4.1	Social hållbarhet – samhällsnyttan	18
4.1.1	Hög sysselsättning	18
4.1.2	Arbetsökande som står långt ifrån arbetsmarknaden	24
4.2	Social hållbarhet – arbetsgivaransvaret	28
4.2.1	Individhälsa	28
4.2.2	Arbetsmiljö.....	29
4.3	Ekonomisk hållbarhet.....	30
4.3.1	Riskhantering.....	31
4.3.2	Förebygga och motverka felaktiga utbetalningar	31
4.3.3	Bidragsbrott och bedrägerier	35
4.4	Miljömässig hållbarhet	36
4.4.1	Digitalt först – kanalförflyttning till digitala kanaler	36
4.4.2	Tjänsteresor	38
4.4.3	Resfria möten (anställda).....	41
4.5	Upphandlingar och avrop	43
4.5.1	Kravställning och uppföljning.....	43
4.6	Slutsatser	44
4.6.1	Förbättringsområden.....	45
5	Definitioner	47
5.1	Definitioner.....	47
6	Mer information.....	49
7	Kontakt.....	50

Diagramförteckning

Diagram 1: Omsättning till arbete (andel, %)	19
Diagram 2: Antal sysselsatta (16–64 år)	19
Diagram 3: Antal inskrivna arbetslösa (öppet arbetslösa eller sökande i program med aktivitetsstöd), genomsnitt per månad	20
Diagram 4: Andel inskrivna utan arbete efter 12 månader	20
Diagram 5: Deltagare i arbetsmarknadsutbildning	21
Diagram 6: Deltagare i förberedande utbildning	22
Diagram 7: Antalet inskrivna arbetslösa 14–24 år	22
Diagram 8: Omsättning till arbete (andel, %)	23
Diagram 9: Omsättning till arbete eller studier för inskrivna > 24 månader	24
Diagram 10: Omsättning till arbete eller studier för inskrivna i jobb- och utvecklingsgarantin (%)	25
Diagram 11: Omsättning till arbete eller studier för personer med funktionsnedsättning (%)	26
Diagram 12: Andel (%) i arbete eller studier 90 dagar efter etableringsuppdraget	26
Diagram 13: Arbete eller studier efter arbetslivsinriktad rehabilitering	27
Diagram 14: Arbetsklimat; Hur är stämningen på arbetet just nu	29
Diagram 15: Återkravsbeslut exklusive etableringsärenden	31
Diagram 16: Återkravsbeslut etableringsärenden	32
Diagram 17: Nekade utbetalningar	32
Diagram 18: Fodringsstock återkrav	33
Diagram 19: Fodringshantering	33
Diagram 20: Polisanmälningar (bedrägerier och bidragsbrott)	35
Diagram 21: Andel nyinskrivna som har valt direktinskrivning (%)	37
Diagram 22: Andel nyinskrivna som har valt "Service på distans" (%)	37
Diagram 23: Antal tjänsteresor per reseslag	38
Diagram 24: Utsläpp från resor (ton CO ₂)	39
Diagram 25: Utsläpp från resor per årsarbetare (ton CO ₂)	40
Diagram 26: Antal distanskonferensmöten	42
Diagram 27: Upphandlingar och avrop, andel med miljökrav	43

Tabellförteckning

Tabell 1: Omsättning till arbete (andel, %)	19
Tabell 2: Andel inskrivna utan arbete efter 12 månader	20
Tabell 3: Deltagare i arbetsmarknadsutbildning	21
Tabell 4: Omsättning till arbete (andel, %)	23
Tabell 5: Omsättning till arbete eller studier för inskrivna > 24 månader	24
Tabell 6: Omsättning till arbete eller studier för inskrivna i jobb- och utvecklingsgarantin (%)	25
Tabell 7: Omsättning till arbete eller studier för personer med funktionsnedsättning (%)	26
Tabell 8: Andel (%) i arbete eller studier 90 dagar efter etableringsuppdraget	27
Tabell 9: Sjukfrånvaro i procent, ålder, kön och totalt, 2018–2020	28
Tabell 10: Långtidssjukskrivna över 60 dagar, andel (i procent) av totalt sjukskrivna	28
Tabell 11: Andel nyinskrivna som har valt direktinskrivning	37
Tabell 12: Antal tjänsteresor per reseslag	38
Tabell 13: Utsläpp från resor (ton CO ₂)	39
Tabell 14: Utsläpp från resor per årsarbetare (ton CO ₂)	40
Tabell 15: Nyckeltal Skype	42
Tabell 16: Andelen av totalt upphandlat värde som omfattas av upphandling med miljökrav	44

1 Förvaltningsdirektören om hållbarhetsarbetet

Arbetsförmedlingens vision är att bidra till en god samhällsutveckling, att göra Sverige rikare, genom att få människor och företag att växa. Vår verksamhet bidrar till hållbar utveckling i Sverige och de länder vi verkar i, genom att främja en hållbar, jämlik och tillgänglig arbetsmarknad, goda anställningsvillkor för alla och därigenom ett mer rättvist fördelat välstånd. Arbete och sysselsättning är en effektiv bekämpare av fattigdom och den offentliga arbetsförmedlingen har en central roll i att utveckla arbetsmarknadens funktionssätt.

Uppdraget är stort och viktigt under normala förhållanden. Sedan ett drygt år råder dessutom exceptionellt utmanande förhållanden i hela världen, som en följd av den globala covid-19-pandemin. Vi har därför fått uppleva ett kraftigt ökat tryck på vår verksamhet som varit svårt att förutse och planera för. Arbetsförmedlingens uppdrag har kanske aldrig varit viktigare än nu.

Under året som gått har vi fått uppleva hur covid-19-pandemin har drabbat människors hälsa och välmående, men även hur den förändrat arbetsmarknaden i grunden. Många människor har ställts inför svåra och nya utmaningar när företag och hela branscher har slagits ut på kort tid. Krisen får ännu större konsekvenser för sårbara grupper, speciellt unga med tillfälliga anställningar och i ingångsjobb, personer med funktionsnedsättningar och även kvinnor. I vissa mycket hårt drabbade sektorer som detaljhandel, restaurang, turism och hushållsnära tjänster, är den större andelen anställda kvinnor.

Arbetsförmedlingen är navet i ett system som ska stötta dem som står långt från arbetsmarknaden att hitta meningsfull sysselsättning genom jobb eller studier. Även i normala tider är det ibland en utmaning som vi jobbar hårt för att möta. Sedan pandemin startade har antalet inskrivna arbetssökande ökat med 56 000 personer och i mars 2021 var nästan 670 000 personer, som är beroende av att vår verksamhet levererar, inskrivna hos oss. Nya kundkategorier har skrivit in sig och vi vet att många kommer behöva ställa om och bygga ny kompetens för den arbetsmarknaden som växer fram efter pandemin. Pandemin har skyndat på omställningen på arbetsmarknaden och i samhället genom automatisering, elektrifiering och ändrade konsumtionsvanor, många av de tidigare jobben kommer kanske inte finnas kvar.

I skrivande stund har nettoflödet av arbetssökande vänt till det bättre, dvs fler lämnar arbetsförmedlingen än som skriver in sig under en månad. Men ett bekymmer som inte minskat under pandemiåret är ungdomsarbetslösheten, som fortsätter öka. Även långtidsarbetslösheten har ökat oroväckande – 41 % av de inskrivna har varit arbetssökande i över ett år, antalet långtidsarbetslösa kan komma att överstiga 200 000 under 2021.

Stora ekonomiska investeringar görs från Sveriges regering och ledare i hela världen för att rädda krisdrabbade företag och stötta en så god återgång som möjligt när pandemin är över. Det krävs fortsatt stora ansträngningar och en tydlig ambitionshöjning för att se framåt, se ansvaret för framtiden och sträva efter att bygga upp något bättre än det som fanns innan.

Arbetsförmedlingen agerade snabbt när pandemin slog till, under våren och sommaren 2020 fokuserade vi på att klara ny-inskrivningar som under april månad var över 130 % fler än motsvarande period 2019. Vi lade också stor kraft på att försöka hindra långtidsarbetslöshet genom att öka insatserna för de som börjar närma sig 12 månader eller mer av arbetslöshet. Under 2020 kommer vi att öka ansträngningarna för att bryta långtidsarbetslöshet, en målgrupp som förvisso alltid varit prioriterad för Arbetsförmedlingen, men som nu alltså ökar i spåren av pandemin.

Myndigheter som Arbetsförmedlingen är centrala för att tillhandahålla effektiva tjänster och engagera kunderna i den goda samhällsutvecklingen. Med smarta digitala system kan vi vara uthålliga och flexibla så att vår service snabbt går att skala upp och ned efter behov. Beredskap inför kommande oväntade kriser är en del av det moderna, globaliserade samhället. Det har covid-19 pandemin lärt oss.

Vi kan se en ljusning med utrullningen av vaccin till befolkningen under våren och sommaren och det finns positiva inslag som följt pandemin. Smittläget har tvingat fram nya beteenden hos oss, som faktiskt har goda effekter på hållbarhet. Vårt inställda tjänsteresande ledde till att vi 2020 uppnådde våra mål för CO₂-utsläppen med råge. Statistiken visar också att vi har färre sjukdagar än innan pandemin, så distansarbetet har även medfört arbetsmiljöförbättringar i det större perspektivet. Samtidigt som många mår bättre och klarar av livspusslet med mindre stress, lider andra svårt av bristen på sociala kontakter med arbetskamrater och vänner. Det kräver ett anpassat ledarskap av oss chefer och mod att tänka i nya banor när vi kommer tillbaka.

Jag vill gärna tänka att även om vi har det tuffaste året på länge bakom oss, så är det nu vi har chansen att använda effekterna av pandemin som katalysator för en mer hållbar utveckling. Inför återgången till en mer normal vardag behöver vi tillsammans hitta strategier för att hålla fast vid de goda bieffekterna av pandemin så långt det går, till exempel när vi vill börja resa i jobbet igen.

Den långsiktiga strategin för Arbetsförmedlingens utveckling mot 2026 har ”hållbarhet i balans” som en ledstjärna. Jag tror det är ett klokt och nödvändigt val som kommer hjälpa oss att fortsätta utveckla vårt viktiga samhällsuppdrag på ett hållbart sätt.

I den här tredje hållbarhetsrapporten ges en uppdaterad bild av hur långt vi kommit i arbetet med att integrera hållbarhet i myndigheten. Sakkunniga uppgiftslämnare har analyserat och kommenterat tabellerna och visar på det engagerade arbete som stödjer och utvecklar hållbarhet i verksamheten, och därmed bidrar till det nationella

genomförandet av Agenda 2030. Det är nu knappt 9 år kvar och vi behöver alla växla upp tempot tillsammans för att nå målen.



Martin Kruse

T.f. förvaltningsdirektör och t.f. ekonomidirektör 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-Forum¹, 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 intressenter². 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 tredje årliga hållbarhetsrapport. Rapporten baseras på verksamhetsmål och omsättningsmått som används i myndigheten. I denna rapport använder vi delvis andra mått än i tidigare rapporter. Detta har vi gjort i syfte att rapporteringen i denna rapport i större utsträckning överensstämmer med annan rapportering från myndigheten³. Redovisningen har kommenterats av sakkunniga.

Arbetsförmedlingens hållbarhetsrapportering är under ständig utveckling. Insamling, bearbetning och presentation av hållbarhetsrelaterad 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.

¹ GD-Forum, Svenska myndigheter i samverkan för Agenda 2030. Nätverk och samverkansorganisation som från 2020 koordineras av Folkhälsomyndigheten.

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/gd-forum-agenda-2030/gd-forum-2020/>

² 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 Till exempel myndighetens årsredovisning och återrapportering av miljöledningsarbetet.

3 Arbetsförmedlingens hållbarhetsarbete

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

Tyngdpunkten i Arbetsförmedlingens bidrag till hållbar utveckling ligger därför i samhällsnyttan vi skapar genom att uppfylla vårt myndighetsuppdrag och tillämpa god förvaltning. Vi har ett särskilt ansvar för de arbets sökande som av olika skäl står långt ifrån arbetsmarknaden och arbetar för att alla människor ges 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, 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*⁴ 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 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*⁵ för hur hållbarhetsarbetet behöver starta och drivas de närmaste åren. Planen ska fungera som bakgrund och stöd i det arbetet för målgruppen ansvariga chefer.

Målbilden för den strategiska planen är en modern arbetsmarknadsmyndighet som har integrerat hållbarhetsperspektivet i det dagliga arbetet på alla nivåer. Det innebär att sju målområden ska vara omhändertagna i verksamhetsplanering och uppföljning:

- 1 Hållbarhet är integrerad i styrning, kontroll, beslutsprocesser och uppföljning.
- 2 Alla anställda agerar medvetet för att utveckla myndighetens bidrag till hållbar utveckling.
- 3 Verksamheten har konkreta mål i alla tre hållbarhetsdimensioner som kopplar till verksamhetsmålen.
- 4 Myndigheten sammanställer en hållbarhetsrapport och kommunicerar hållbarhetsarbetet löpande och transparent.
- 5 Myndigheten gör hållbara inköp genom att tillämpa hållbar upphandling och arbeta kategoristyr.
- 6 Myndigheten systematiserar intressentdialoger och utgår från kund- och användarnytta i all verksamhet.
- 7 Myndigheten samverkar med andra myndigheter kring lärande och bedriver aktiv omvärldsbevakning.

⁴ Hållbarhetspolicy för Arbetsförmedlingen (AFID 1/2019), version 1, beslutad: 2019-01-29, dnr: Af 2018/0053 9596

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

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 pandemins första år 2020 med reseförbud och distansarbete blev workshops och lärandetillfällen inställda eller framflyttade, vilket har påverkat progressen i arbetet. Stora delar av myndighetens resurser i kärnverksamheten har behövts för att hantera den historiska nyinskrivningen av arbetssökande i spåren av varslen under pandemin, vilket har begränsat möjligheten till aktivt arbete med nya hållbarhetsfrågor eller rutiner.

3.1.3 Hållbarhet i den reformerade myndigheten 2026

Den nya *strategiska inriktningen* fram till 2026⁶ har tre ledstjärnor, de två första i Arbetsförmedlingens vision och värdegrund som tillsammans stödjer verksamhetsidéen att tillväxt och välfärd skapas i samhället när alla människor ges möjlighet till sysselsättning utifrån sina förutsättningar och när företagens kompetensförsörjning är effektiv.

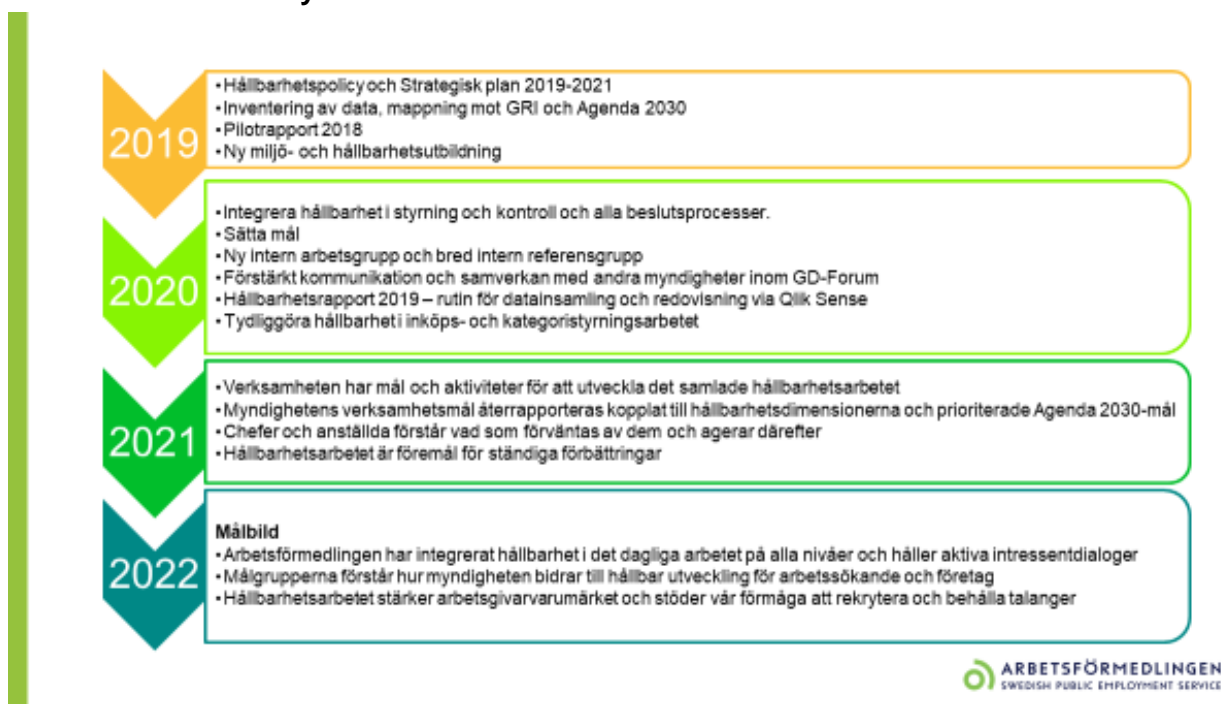
Arbetsförmedlingen utgår från den statliga värdegrundens grundläggande principer, men har också formulerat tre egna värdeområden som beskriver hur myndighetens anställda ska vara **professionella, inspirerande och förtroendeskapande**⁷.

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.

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

⁷ Arbetsförmedlingens vision och värdegrund (2015).

3.1.4 Genomförda nyckelaktiviteter 2020



Arbetet med att integrera hållbarhet i styrning och uppföljning har fortsatt under 2020 med syfte att öka myndighetens hållbarhetsbidrag och stärka det nationella genomförandet av Agenda 2030. Inför verksamhetsplaneringen för 2021 lyftes särskilt vikten av att höja ambitionsnivån i hållbarhetsarbetet, att öka kompetensen bland chefer och medarbetare, samt att öka förmågan att hantera målkonflikter för att främja långsiktigt goda val.

Tillsammans kategoriledarna som ansvarar för att ta fram **styrdokument och stödmaterial till inköpsorganisationen**, har hållbarhets- och miljöstrategerna startat ett samarbete 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 prioriterad hållbarhetsaktivitet även under 2021.

Arbetet med att **kommunicera och implementera hållbarhetsbegreppet i myndigheten** fortsätter löpande. Kompetensuppbyggnaden har fortsatt digitalt på chefsdagar, i ledningsgrupper, workshops och nyheter och goda exempel i interna kanaler som Vis, Digilogen och nyhetsbrev⁸. Hållbarhetsarbetet har lyfts in på

⁸ Vis är namnet på Arbetsförmedlingens intranät. Digilogen är ett internt diskussionsforum som är åtkomligt för Arbetsförmedlingens anställda via intranätet Vis.

externa hemsidan www.arbetsformedlingen.se⁹ där också myndighetssamverkan kring Agenda 2030 i GD-Forum beskrivs.

Intresset för att förstå och bidra till hållbarhetsbidraget ökar och önskemål om att formulera egna aktiviteter som bidrar till Agendans genomförande har blivit betydligt vanligare under 2020. Sedan årsskiftet finns Agenda 2030-grafiken med de färgade ikonerna för mål 1–17 i myndighetens mediebank för nedladdning. Under hösten förbereddes stödmaterial till chefer som publicerades på *Chefsrummet* på intranätet Vis i början av 2021.¹⁰

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.

Arbetet med att integrera hållbarhet i myndighetens förändringsöversikt har fått pausas tillfälligt på grund av resursbrist. Ena hållbarhetsstrategen gick i pension vid årsskiftet och ersättningsrekrytering planeras i skrivande stund (maj).

Den **digitala utbildningen för miljö och hållbarhet** som togs fram 2019 för myndigheten har genomförts av 24 procent av de anställda under 2020, vilket inte möter målet för miljöarbetet för 2020.¹¹

Nätverket **Hållbarhetsgruppen** har haft tre kortade digitala träffar under pandemiåret, med bland annat presentationer av det myndighetsgemensamma arbetet mot oegentligheter, den nya plattformen för arbetsgivarvarumärket, det internationella utvecklingssamarbetet samt en workshop kring framtidens resmönster efter Covid-19 (februari 2021). Nätverket är uppskattat och deltagarantalet växer genom att kollegor bjuds med som har intresse för frågorna.

En mindre arbetsgrupp – **Task Force hållbarhet** startade under 2020 för att fördjupa arbetet med strategiska och operativa hållbarhetsfrågor. Huvudsyftet är att agera bollplank åt hållbarhetsstrategen. Mötena har under året hanterat produktion av stödmaterial till chefer, framtagande av utkast till hållbarhetsplan, dialog och förankring av aktuella frågor.

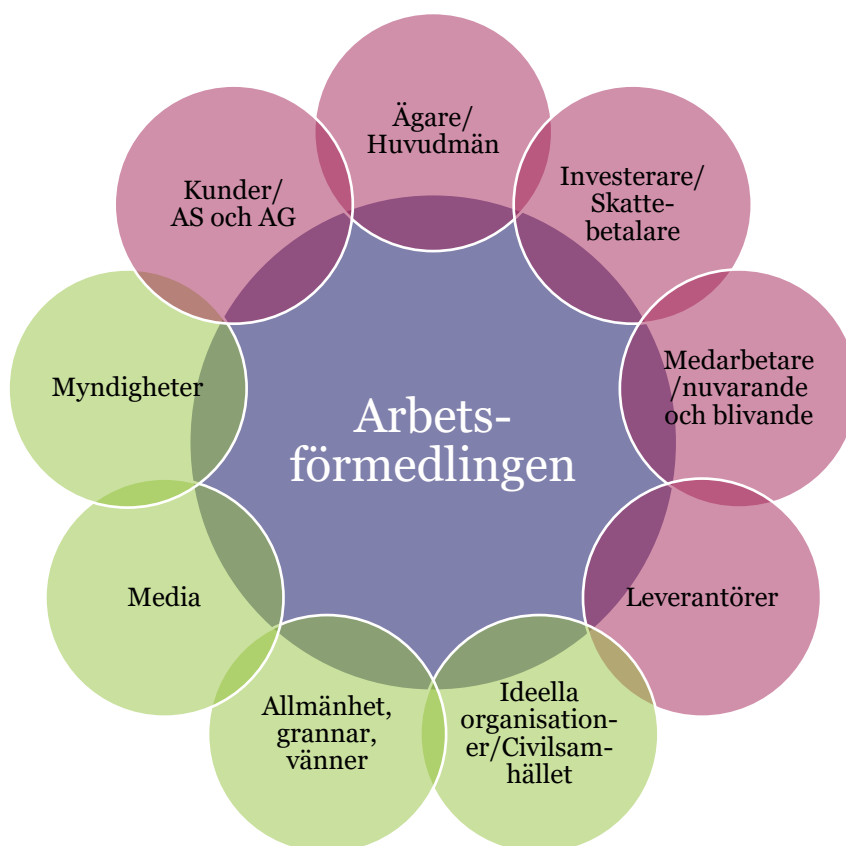
Nyhetsbrevet **Hållbarhet i Arbetsförmedlingen** skickades till drygt 350 mottagare under 2020. Sedan årsskiftet görs nyhetsbrevet i omvärldsbevakningsverktyget *Wide Narrow* som under en period testas på Förvaltningsavdelningen.

⁹ *Arbetsförmedlingen.se - Vårt hållbarhetsarbete*, <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/var-verksamhet/hallbar-arbetsmarknad/vart-hallbarhetsarbete>, hämtad 2021-05-16.

¹⁰ Arbetsförmedlingen. *Chefsrummet – Hållbarhetsarbetet*. Åtkomligt via Arbetsförmedlingens intranät.

¹¹ Arbetsförmedlingen. *Arbetsförmedlingens återrapportering 2020 – Redovisning av miljöledningsarbetet*, s 9. Beslutsdatum 2021-02-17, Dnr: Af-2021/0009 3194. <https://arbetsformedlingen.se/download/18.d1aafa6177b565dc266e9/1614007744176/redovisning-av-miljoledningsarbetet.pdf>.

3.1.5 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 myndighetens anslag ansvarsfullt, effektivt, enhetligt och rättssäkert. 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 innevarande år kommer arbetet med att digitalisera rapporten och tillgängliggöra underlaget i analysplattformen QlikSense att återupptas.

För att ta reda på vilka behov våra intressenter har på vårt miljö- och hållbarhetsarbete genomförde vi en intressentdialog med leverantörer av varor och tjänster samt med myndighetens chefer och ett urval av medarbetare. Av resultatet

kan vi utläsa att båda intressentgrupperna ser ett behov av tydlig definition vad hållbarhet innebär för Arbetsförmedlingen. Vilken prioritering intressenterna gör bland de tre dimensionerna framgår av sammanställningen¹². Inom ramen för kategoristyrda upphandling, kommer vi att ta tillvara resultatet från intressentdialogen med leverantörer. Inom ramen för miljöledningsarbetet, och framtagande av styrande dokument och miljömål, kommer vi att beakta både intressentgruppernas behov och förväntningar när det gäller miljömässig hållbarhet.

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 kommande åren till *Decade of Action*¹³ 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 tio 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.¹⁴

Sveriges regering har hög ambition på hållbarhetsområdet och har 2020 utsett tidigare hälso- och sjukvårdsminister Gabriel Wikström till nationell samordnare för Agenda 2030-arbetet.

I december 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.

Ett 70-tal myndigheter samverkar aktivt kring konkreta verktyg, kommunikation och kunskapsuppbyggnad kring Agenda 2030 genom myndighetsnätverket GD-Forum¹⁵. Arbetsförmedlingen är aktiv deltagare i GD-Forum. Genom vårt arbete bidrar vi till genomförandemålet i Agenda 2030, mål 17.



¹² Arbetsförmedlingen (2021) *Resultat från intressentdialog (enkätundersökning 2021-02-05)*, dnr: Af-2020/0049 4014.

¹³ *Deadline 2030 – The SDG Decade of Action*, <https://www.undp.org/content/undp/en/home/stories/decade-of-action.html>, hämtad 2021-04-29.

¹⁴ *Agenda 2030-delegationens slutbetänkande, sammanfattningen*: <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2019/03/sou-201913/>

¹⁵ GD-Forum, Svenska myndigheter i samverkan för Agenda 2030. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/gd-forum-agenda-2030/>

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 slutbetänkande¹⁶.



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

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

Arbetsförmedlingen möter arbetsmarknadens olika utbildningsbehov och ger särskilt stöd för människor med funktionsnedsättning, ungdomar med kort utbildning och människor som riskerar långtidsarbetslöshet pga. kompetensglapp.

Mål 5 Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt

Myndighetens interna jämställdhetsarbete ska säkerställa att alla har lika möjligheter i alla delar av verksamheten. Externt arbetar vi med att säkra jämställda villkor hos våra företagspartners, att upphandla jämställda tjänster osv.

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, bidrar till ekonomisk tillväxt och hög sysselsättning.

Mål 10 Minska ojämlikheten inom och mellan länder

Arbetsförmedlingen bidrar inom ramen för sitt uppdrag inom etableringsuppdraget, inom arbetet med rehabilitering, med funktionsnedsatta och med nationella minoriteter.

¹⁶ Agenda 2030 och Sverige: Världens utmaning – världens möjlighet, Betänkande av Agenda 2030-delegationen (SOU 2019:13), <https://www.regeringen.se/493ab5/contentassets/a1d21f7c7c484e96c759f2b3c44638/agenda-2030-och-sverige-varldens-utmaning--varldens-mojlighet-sou-201913.pdf>

Mål 12 Säkerställa hållbara konsumtions- och produktionsmönster

Våra upphandlingsrutiner har en viktig roll i arbetet för att nå en hållbar konsumtion och produktion i samhället. Vi bidrar också genom våra inköpsval och hur vi själva 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 miljökvalitetsmålen¹⁷ 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.

¹⁷ Sveriges miljömål, <https://www.sverigesmiljomal.se/miljomalen/>, hämtad 2021-04-29.

4 Hållbarhetsredovisning 2020

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

Urval av hållbarhetsindikatorer har gjorts utifrån att i första hand återanvända de relevanta indikatorer inom de tre dimensionerna och policyområdet hållbar upphandling som myndigheten använder i andra rapporteringar. Dessa har sedan stämts av mot prioriterade målområden ur Agenda 2030 och den internationella standarden för hållbarhetsrapportering, GRI¹⁸.

4.1 Social hållbarhet – samhällsnyttan

Arbetsförmedlingen ansvarar för den offentliga arbetsförmedlingen och dess arbetsmarknadspolitiska verksamhet.¹⁹ Som sådan eftersträvar myndigheten en hög sysselsättning genom tjänster och program som är behovsstyrd, håller god och likvärdig kvalitet över hela landet samt ska främja mångfald, jämlikhet, jämställdhet och tillgänglighet. Statistiken i detta avsnitt särredovisas med uppdelning på män och kvinnor.

Särskilt ansvar ska tas för de arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden och 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**.



4.1.1 Hög sysselsättning

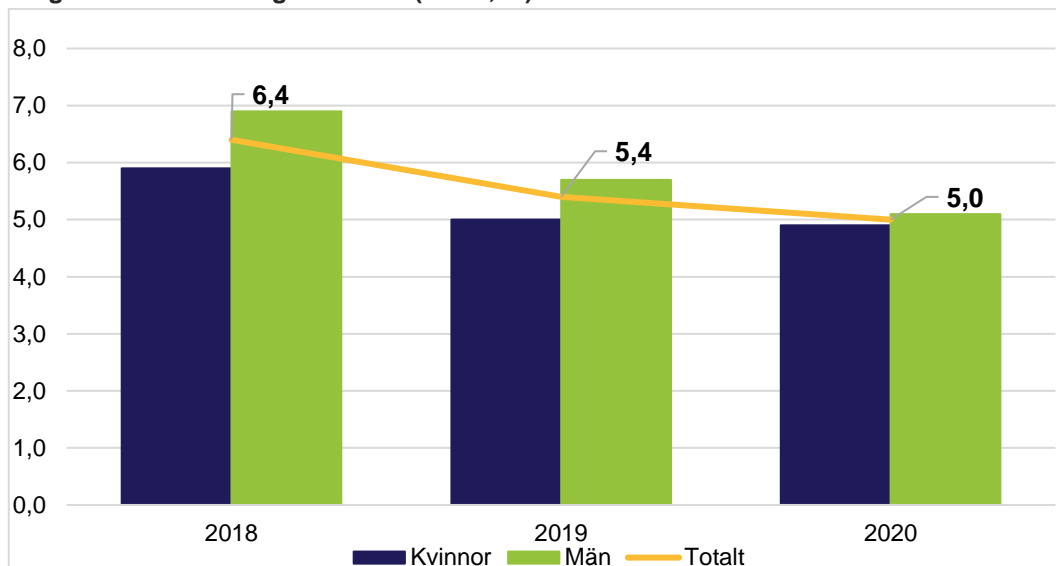
Källor till diagram och tabeller i detta avsnitt:

- Arbetsförmedlingen, Datalager, och
- Arbetsförmedlingen årsredovisning 2020.

¹⁸ Global Reporting Initiative (GRI), <https://www.globalreporting.org/standards/>, hämtad 2021-05-16.

¹⁹ 1 § förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen.

Diagram 1: Omsättning till arbete (andel, %)



Tabell 1: Omsättning till arbete (andel, %)

	Kvinnor			Män			Totalt		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Andel i procent	5,9	5,0	4,9	6,9	5,7	5,1	6,4	5,4	5,0

Diagram 2: Antal sysselsatta (16–64 år)

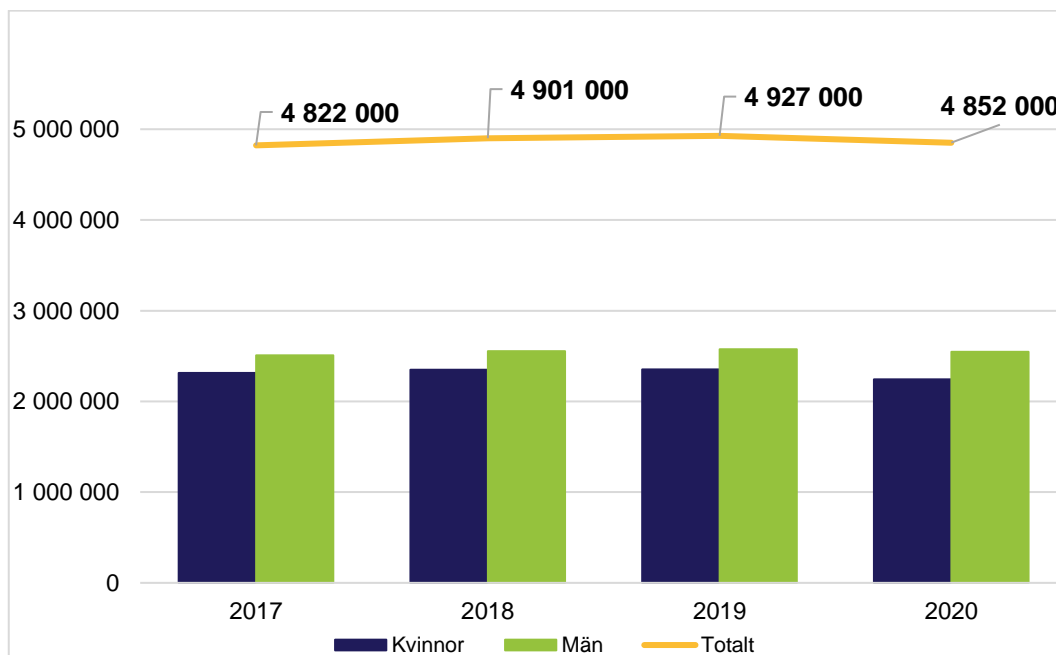
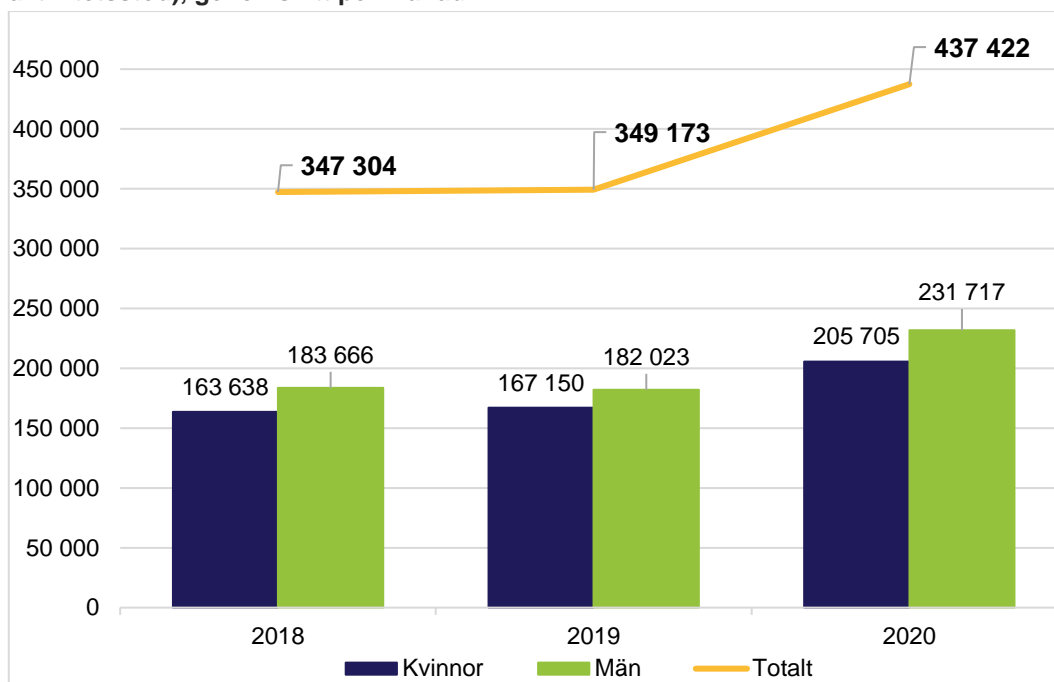
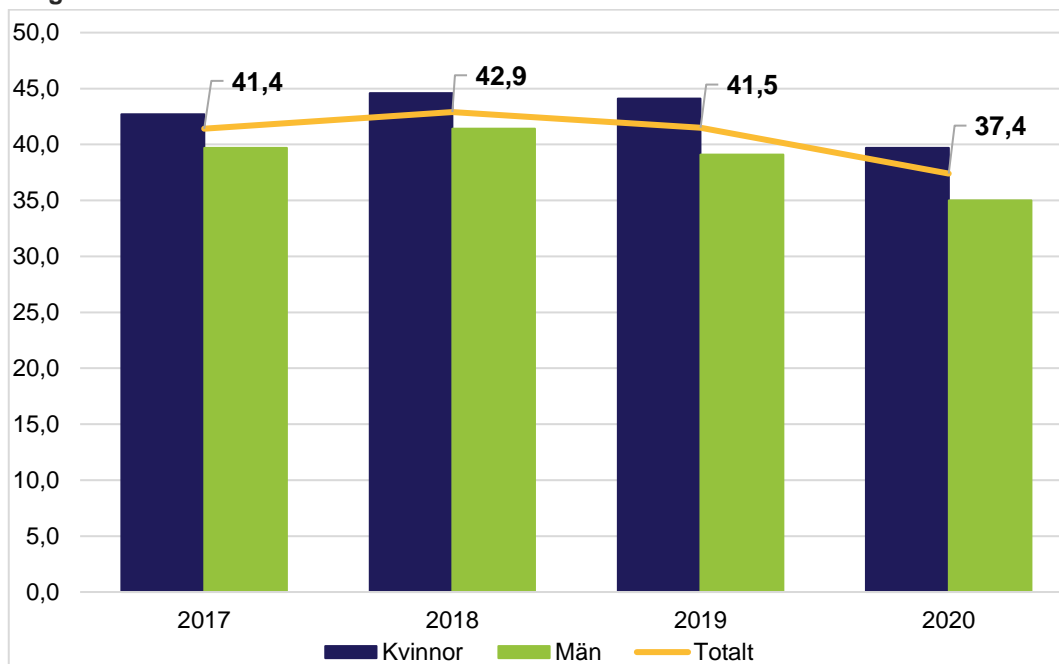
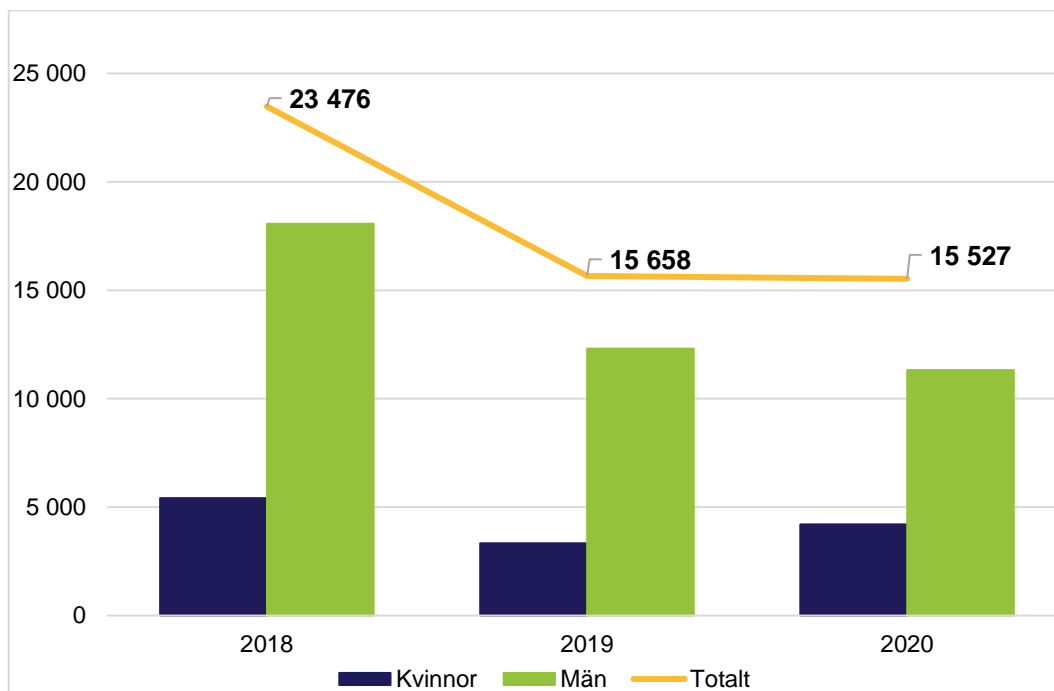


Diagram 3: Antal inskrivna arbetslösa (öppet arbetslösa eller sökande i program med aktivitetsstöd), genomsnitt per månad**Diagram 4: Andel inskrivna utan arbete efter 12 månader****Tabell 2: Andel inskrivna utan arbete efter 12 månader**

	Kvinnor				Män				Totalt			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Andel i procent	42,7	44,6	44,1	39,7	39,7	41,4	39,1	35,0	41,4	42,9	41,5	37,4

Diagram 5: Deltagare i arbetsmarknadsutbildning

(Antal unika individer (16–64 år) med nya och pågående beslut

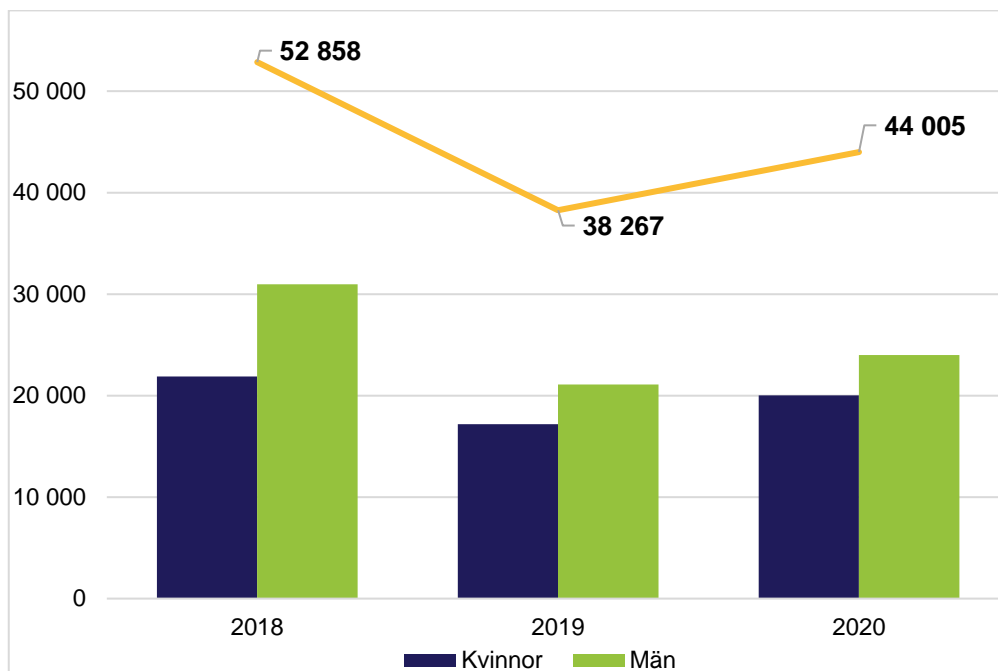
**Tabell 3: Deltagare i arbetsmarknadsutbildning**

(Antal unika individer (16–64 år) med nya och pågående beslut

Antal unika individer i AUB	Kvinnor			Män			Totalt		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Arbetsmarknadsutbildning	5 413	3 341	4 207	18 063	12 317	11 320	23 476	15 658	15 527
varav inrikes födda	2 112	1 266	1 868	6 841	4 147	4 714	8 953	5 413	6 582
varav utrikes födda	3 301	2 075	2 339	11 222	8 170	6 610	14 523	10 245	8 949

Diagram 6: Deltagare i förberedande utbildning

(Antal unika individer (16–64 år) med nya och pågående beslut)

**Diagram 7: Antalet inskrivna arbetslösa 14–24 år**

(öppet arbetslösa eller sökande i program)

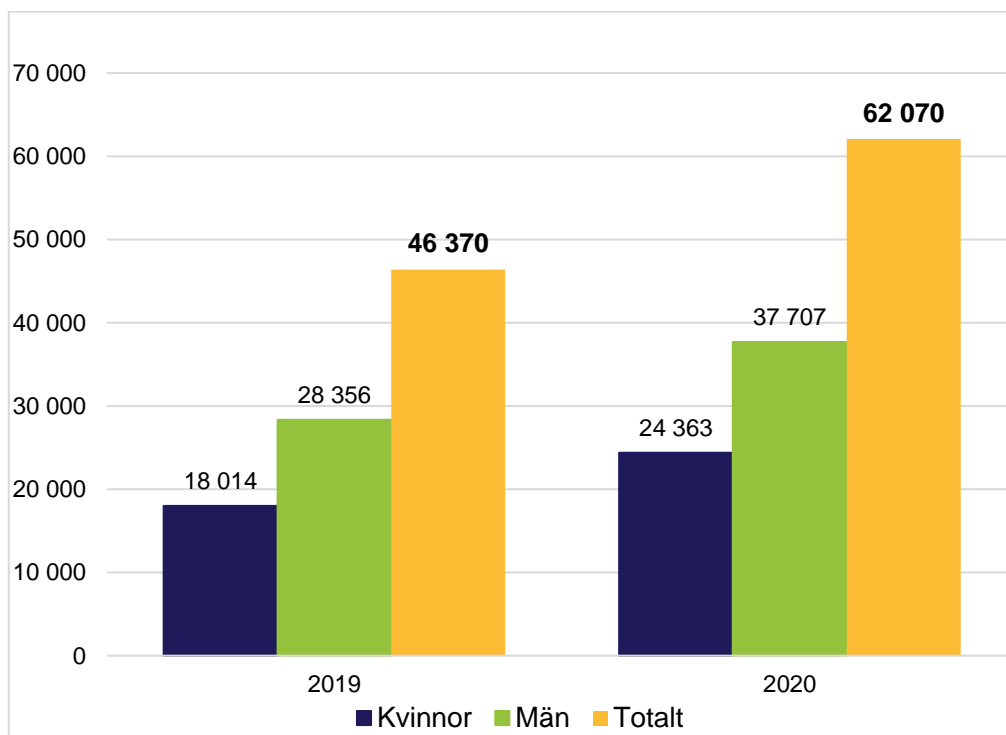
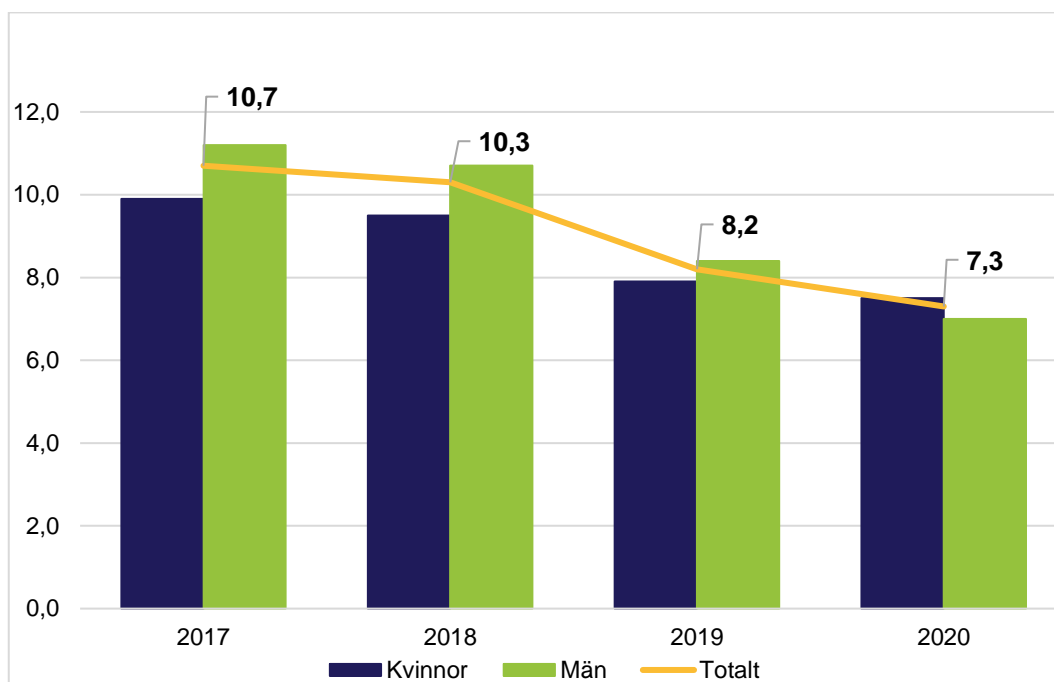


Diagram 8: Omsättning till arbete (andel, %)
(ungdomar i programmet ungdomsgaranti för ungdomar)



Tabell 4: Omsättning till arbete (andel, %)
(ungdomar i programmet ungdomsgaranti för ungdomar)

	Kvinnor				Män				Totalt			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Andel i procent	9,9	9,5	7,9	7,5	11,2	10,7	8,4	7,0	10,7	10,3	8,2	7,3

Kommentar till resultatet

Covid-19-pandemins utbrott och dess konsekvenser fick stor påverkan på arbetsmarknaden såväl som på Arbetsförmedlingens insatser under 2020. Redan innan pandemin hade arbetsmarknaden börjat påverkas av att aktiviteten i ekonomin växlade ned något. Med Covid-19-pandemins utbrott förstärktes denna trend med ökad arbetslöshet när flera arbetsgivare varslade personal samt att försiktighet idkades avseende nyrekryteringar.

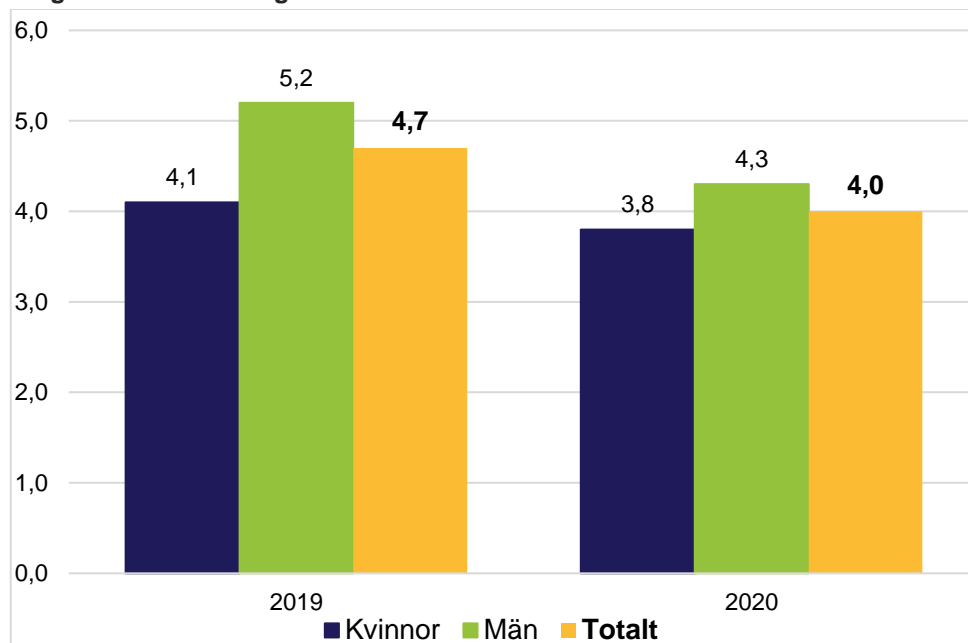
En lägre andel har övergått till arbete under 2020 jämfört med tidigare år. Däremot har genomsnittliga tider för arbetslöshet kortats vilket dock beror på att inflödet av nyinskrivna arbetslösa ökat påtagligt under året. Under sensommaren och hösten ökade övergångarna till arbete något. Det beror framförallt på att många av de som blivit arbetslösa under pandemin har haft erfarenheter och utbildning som gett dem goda förutsättningar att ställa om till nya branscher.

4.1.2 Arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden

Källor till diagram och tabeller i detta avsnitt:

- Arbetsförmedlingen, Datalager, och
- Arbetsförmedlingen årsredovisning 2020.

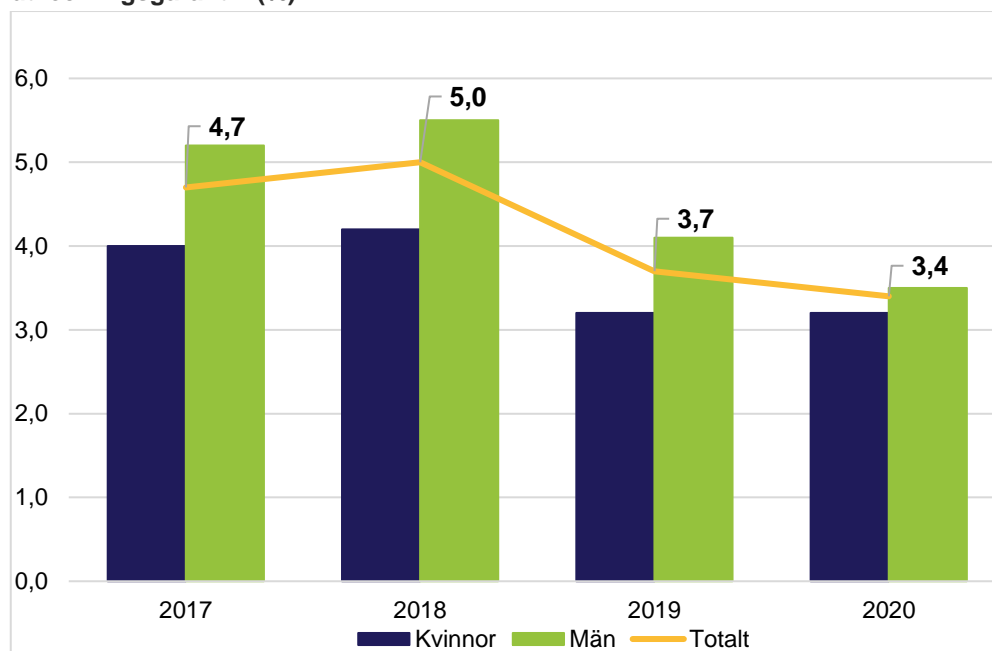
Diagram 9: Omsättning till arbete eller studier för inskrivna > 24 månader



Tabell 5: Omsättning till arbete eller studier för inskrivna > 24 månader

	Kvinnor		Män		Totalt	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Andel i procent	4,1	3,8	5,2	4,3	4,7	4,0

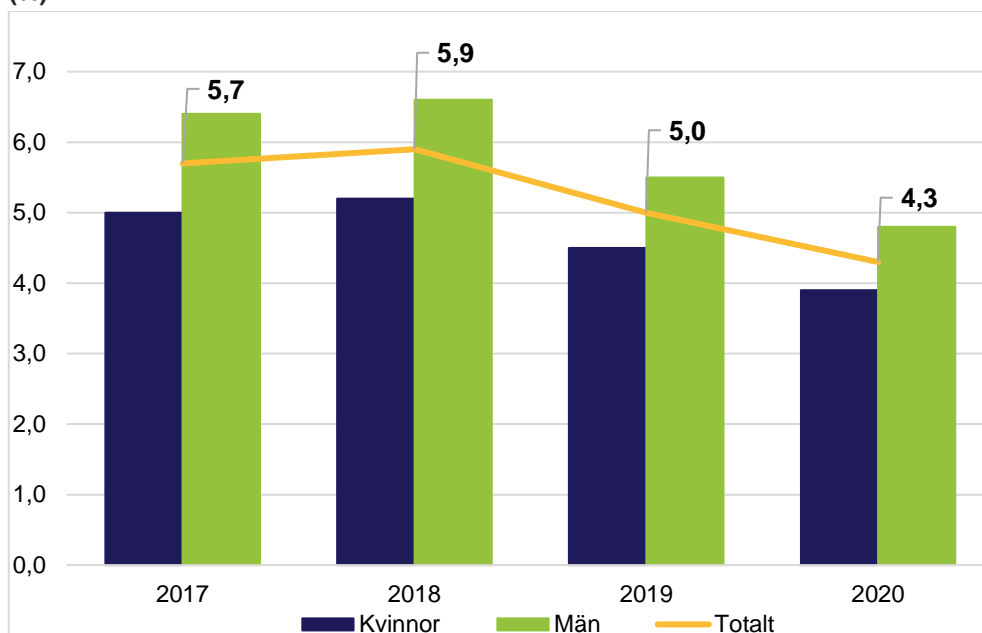
Diagram 10: Omsättning till arbete eller studier för inskrivna i jobb- och utvecklingsgarantin (%)



Tabell 6: Omsättning till arbete eller studier för inskrivna i jobb- och utvecklingsgarantin (%)

	Kvinnor				Män				Totalt			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Andel i procent	4,0	4,2	3,2	3,2	5,2	5,5	4,1	3,5	4,7	5,0	3,7	3,4

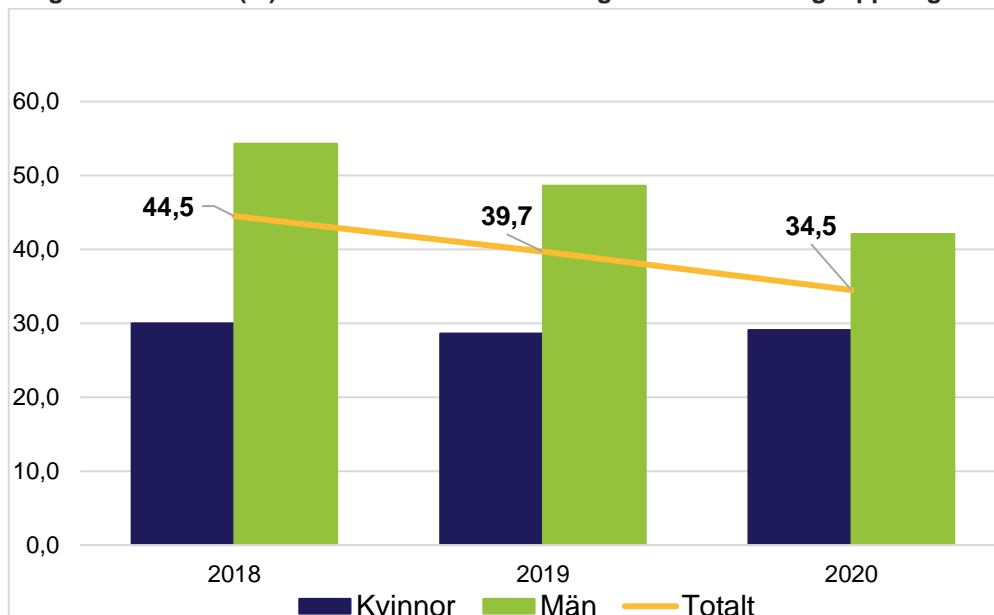
Diagram 11: Omsättning till arbete eller studier för personer med funktionsnedsättning (%)



Tabell 7: Omsättning till arbete eller studier för personer med funktionsnedsättning (%)

Andel i procent	Kvinnor				Män				Totalt			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
	5,0	5,2	4,5	3,9	6,4	6,6	5,5	4,8	5,7	5,9	5,0	4,3

Diagram 12: Andel (%) i arbete eller studier 90 dagar efter etableringsuppdraget

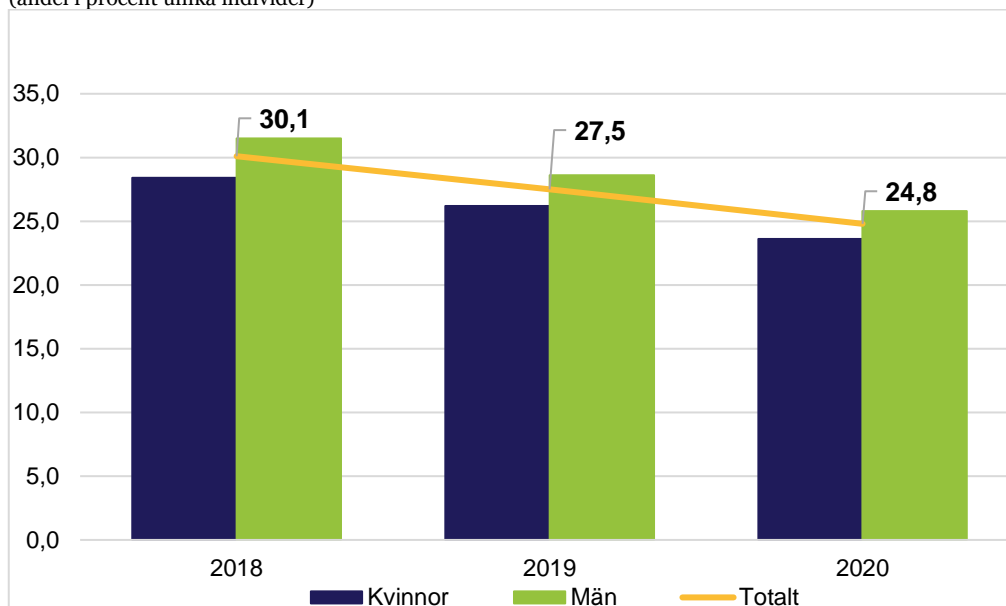


Tabell 8: Andel (%) i arbete eller studier 90 dagar efter etableringsuppdraget

	Kvinnor			Män			Totalt		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Andel i procent	30,0	28,6	29,1	54,3	48,6	42,1	44,5	39,7	34,5

Diagram 13: Arbete eller studier efter arbetslivsinriktad rehabilitering

(andel i procent unika individer)



Kommentar till resultatet

De flesta indikatorer på detta område har försämrats jämfört med 2019. Det försämrade resultatet bedöms framförallt bero på den försämrade konjunkturen till följd av Covid-19-pandemin. Vid låg efterfrågan på arbetskraft kombinerat med många nya arbetslösa som bedöms stå närmare arbetsmarknaden så har jobbchanserna för de som står långt bort från arbetsmarknaden försämrats under året.

För personer med funktionsnedsättning samt för personer som deltagit i etableringsprogrammet så har framförallt andelen som gått till arbete minskat. Däremot har andelen som gått till studier varit oförändrat (personer med funktionsnedsättning) eller till och med ökat (personer som deltagit i etableringsprogrammet).

Arbetsförmedlingen har under året prioriterat personer som bedömts ha en svagare konkurrensförmåga på arbetsmarknaden under 2020. Pandemin medför att antal långtidsarbetslösa ökar och kommer att öka. Detta utgör en betydande utmaning för både myndigheten och arbetsmarknaden i stort framöver.

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 att 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 individ- och arbetsplatshälsa 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 denna dimension bidrar till **agendamål 5** och **10**.

4.2.1 Individhälsa

Källor till diagram och tabeller i detta avsnitt:

- Arbetsförmedlingen årsredovisning 2020.
- Lasso (2020)

Tabell 9: Sjukfrånvaro i procent, ålder, kön och totalt, 2018–2020

Åldersgrupper	Kvinnor			Män			Totalt		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Upp till –29	5,8	6,8	4,9	3,5	3,3	3,1	5	5,6	4,3
Mellan 30–39	7	6,7	5,9	3,3	3,3	3,3	5,8	5,7	5,1
Mellan 40–49	8,2	7,6	7,1	4,1	3,7	3,7	6,9	6,4	6
Mellan 50–59	8,5	8,3	7,7	4,9	4,6	4,8	7,2	7	6,6
Över 60–	8,9	8,8	7,9	5,5	5,5	5,1	7,6	7,5	6,8
Totalt	7,9	7,8	7,1	4,3	4,2	4,2	6,7	6,6	6,1

Tabell 10: Långtidssjukskrivna över 60 dagar, andel (i procent) av totalt sjukskrivna

	Kvinnor			Män			Totalt		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Andel i procent	61,8	59,7	57,5	47,3	42,3	42,5	58,6	55,9	53,9

Kommentar till resultatet

Under 2020 har sjuktalen totalt sett minskat. Den största minskningen har skett bland de långa sjukfallen. Under flera år har kvinnors sjuktal legat klart över männens. Detta faktum kvarstår men talen har sjunkit för kvinnor och ökat något för män. Skillnaden mellan könen har således minskat.

Ett specialiserat HR-stöd till chefer vid de långa sjukfallen har byggts upp. Stödet samt förtydliganden i rehabiliteringsarbetet med fokus på uppföljning och dokumentation har bidragit till att minska de långa sjukfallen.

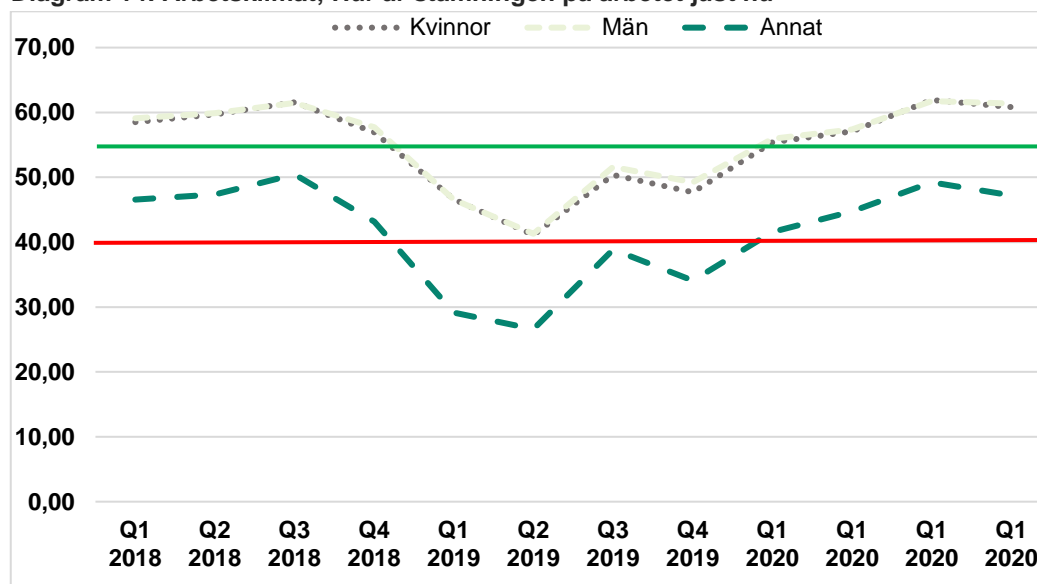
I samband med utbrottet av Covid-19 i mars ökade den korta sjukfrånvaron dramatiskt. Arbetsförmedlingen började därför följa talen per månad och i jämförelse med två år bakåt i tiden. Sjukfrånvaron steg kraftigt i mars, men därefter har sjuktalen under hela året legat klart under de två föregående åren. Detta gäller särskilt för kvinnor. Våra undersökningar²⁰ visar att det förbättrade sjuktalet delvis kan kopplas till det förändrade arbetssätt; hemarbetet har lett till att medarbetare upplever sig ha större tillgång till sin chef genom korta och täta uppföljningar. Många medarbetare upplever också en minskad stress då man inte längre pendlar till arbetsplatsen. Utöver detta har den fysiska distanseringen minskat spridningen av andra sjukdomar (utöver Covid-19).

4.2.2 Arbetsmiljö

Källor till diagram och tabeller i detta avsnitt:

- Medarbetarpulsen (HealthWatch)

Diagram 14: Arbetsmiljö; Hur är stämningen på arbetet just nu



Kommentar till resultatet:

För att arbeta systematiskt och främja dialoger kring arbetsmiljö, hälsa och verksamhetsutveckling på arbetsplatsträffar använder sig Arbetsförmedlingen av verktyget Medarbetarpulsen. Under 2020 gjordes en satsning på att stödja chefer vid dialogerna om resultatet av de veckovisa mätningarna. Under början av 2020 har

²⁰ Rapport Arbetsförmedlingens Krisledning Covid 20200922.

resultatet på frågan har haft en positiv utveckling och ligger sedan sommaren 2020 inom det positiva fältet (över grön linje).

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) har mätts vid två tillfällen under 2020, maj och november²¹. De förändringar som genomförts under året i stora delar av myndigheten i kombination med pandemin har inneburit stora utmaningar för ledarskapet, och ställt krav på chefer att styra och följa upp digitalt och i större utsträckning är tidigare leda på distans. Utmaningarna har varit stora men myndighetens chefer har hanterat den ansträngda situationen på ett sätt som över lag har säkrat en god arbetsmiljö.

4.3 Ekonomisk hållbarhet

Den 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 offentliga²².



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 med mera. Det åligger myndigheten att nyttja dessa medel ansvarsfullt, effektivt, enhetligt och på ett rättsligt korrekt sätt. 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, Rainedance,
- Arbetsförmedlingen, KAU,
- Arbetsförmedlingen, ABS,
- Arbetsförmedlingen, EES, samt

²¹ Medarbetarpulsen Tema OSA 202012 Alla de centrala frågorna, såsom vilka arbetsuppgifter man som enskild medarbetare ska utföra, vilka prioriteringar som krävs samt var medarbetare kan få stöd, har utvecklats på ett positivt sätt mellan mättillfällena.

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

- Arbetsförmedlingen, Diariet.

4.3.1 Riskhantering

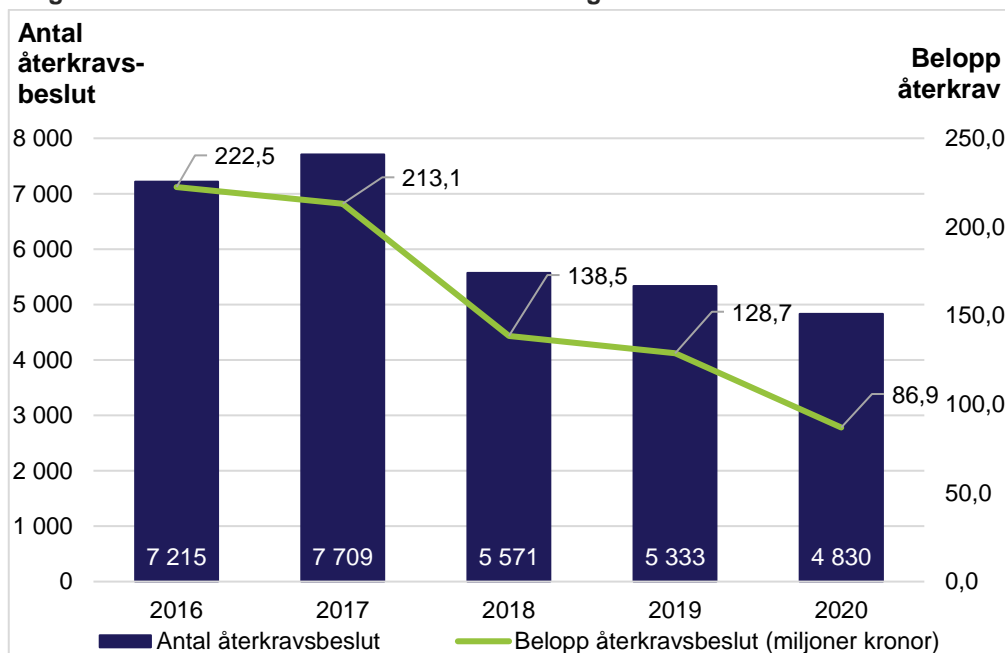
Arbetsförmedlingen är en av de myndigheter som omfattas av förordning (2007:603) om intern styrning och kontroll (ISK). Förordningen anger att myndighetens ledning ansvarar för att det finns en process för ISK som ska säkerställa att myndigheten med rimlig säkerhet fullgör sina uppgifter, uppnår verksamhetens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

Centralt i intern styrning och kontroll är en fungerande och effektiv riskhantering²³. 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 2020 återfinns i Arbetsförmedlingens årsredovisning.

4.3.2 Förebygga och motverka felaktiga utbetalningar

Diagram 15: Återkravsbeslut exklusive etableringsärenden



²³ Att identifiera (riskanalys), vidta åtgärder, följa upp och dokumentera riskhanteringen.

Diagram 16: Återkravsbeslut etableringsärenden

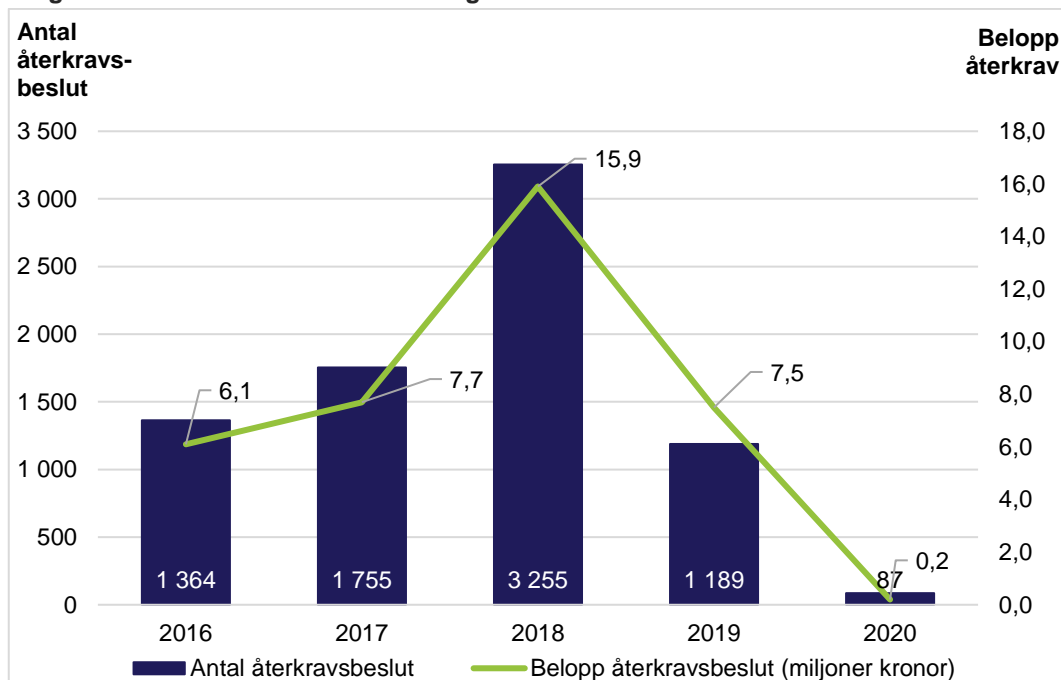


Diagram 17: Nekade utbetalningar

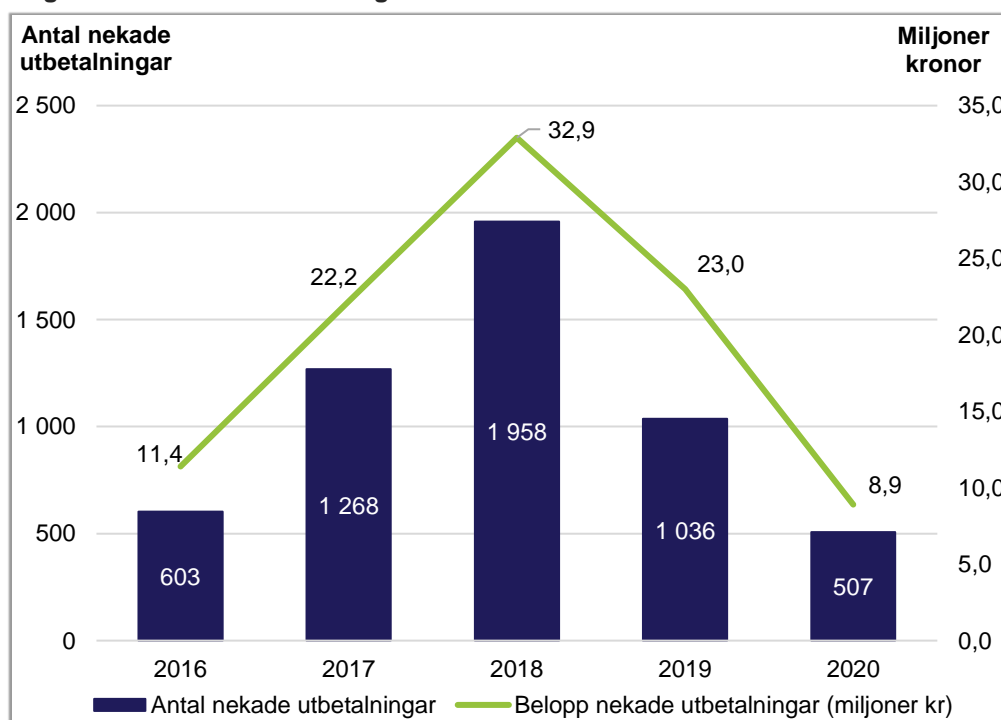


Diagram 18: Fodringsstock återkrav

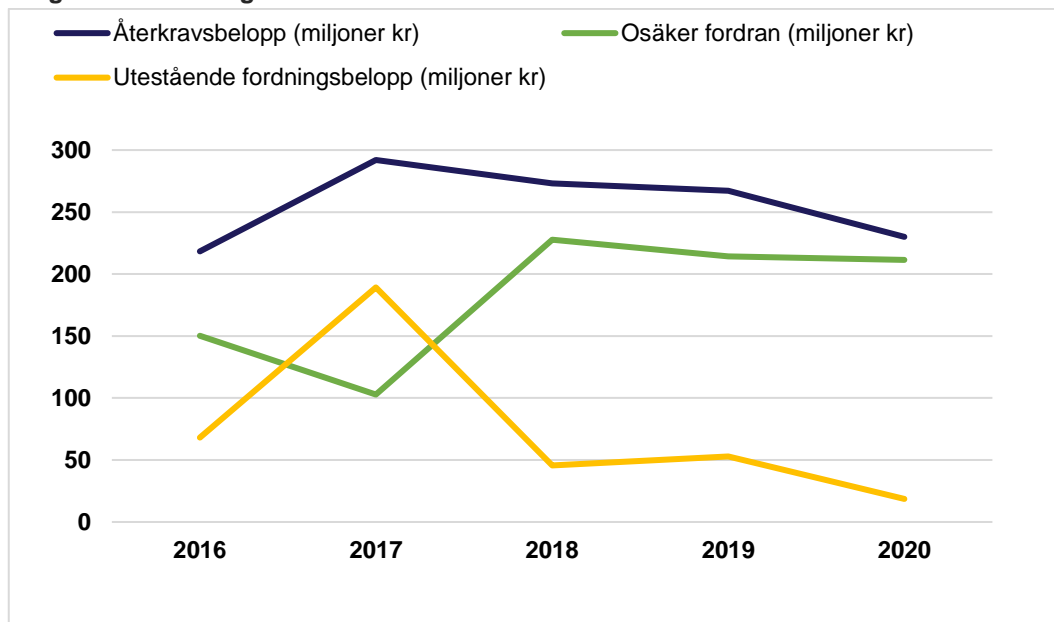
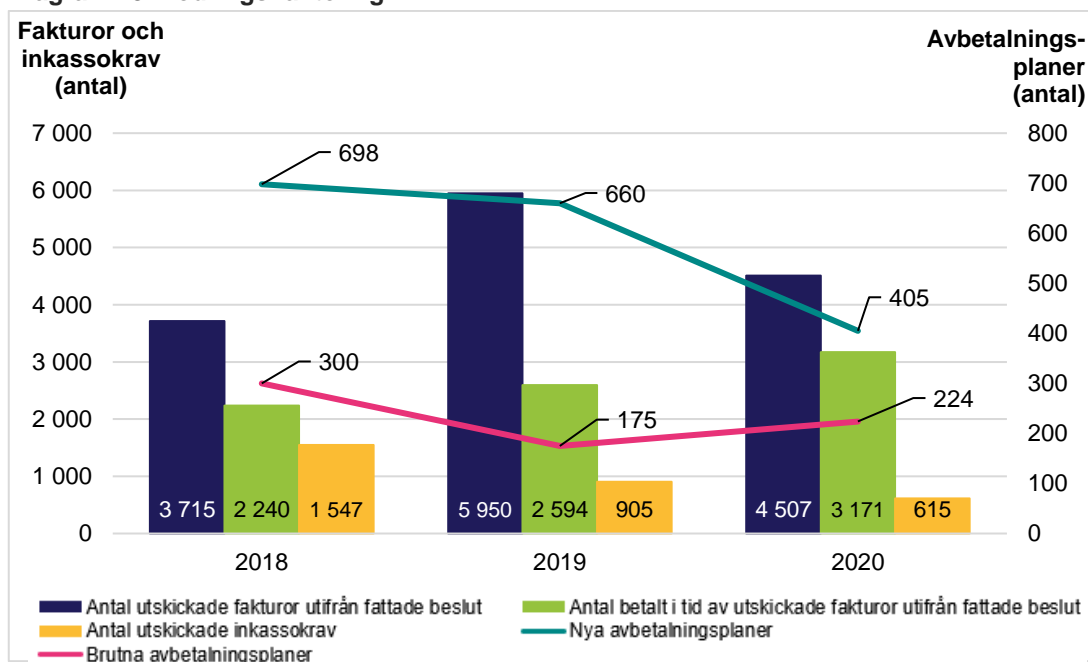


Diagram 19: Fodringshantering



Kommentar till resultatet:

Covid-19-pandemins utbrott påverkade Arbetsförmedlingens kontrollverksamhet genom att planerade kontroller fått skjutas fram till följd av dels omprioriteringar inom myndighetens verksamhet, dels utifrån att branscher som var avsedda att kontrolleras drabbades hårt av pandemin. Samtidigt har arbetsplatsbesök inte skett

om det inte varit lämpligt till följd av pandemin. Sammantaget har det inneburit att antal beslut och belopp som återkrävts har minskat 2020 mot 2019.

Främsta orsaken till beslut om återkrav under 2020 är att mottagaren av stödet inte meddelat Arbetsförmedlingen att den person som stödet avser har slutat vilket medfört att belopp betalats ut för period där stödet inte varit berättigat. Under 2020 uppgår dessa återkrav till knappt 19 miljoner kronor vilket motsvarar knappt 22 procent av det totala återkravsbeloppet. Andra vanligt förekommande orsaker till beslut om återkrav är att arbetsgivare inte har styrkt att korrekt lön utbetalas (cirka 14 miljoner kronor) samt att arbetsgivare har ändrat sina uppgifter som ligger till grund för utbetalning efter att utbetalning skett (10,6 miljoner kronor). Beloppsmässigt utgör 72 procent av beslutade återkraven nystartsjobb och lönebidrag.

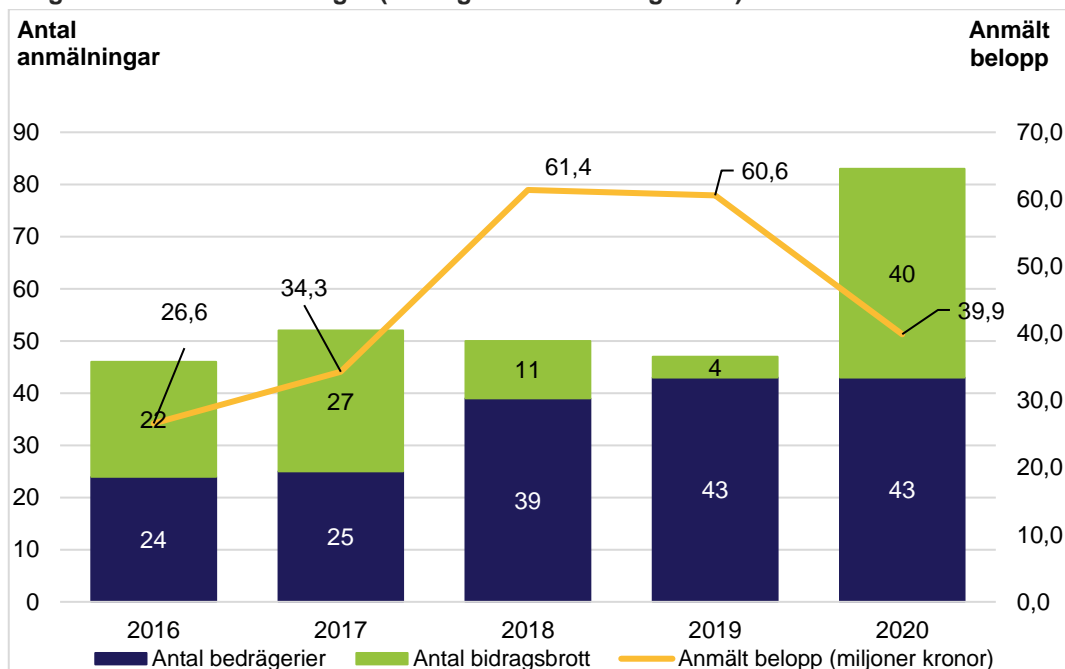
För etableringsersättning har antal ärenden och felaktigt utbetalda ersättningar från Arbetsförmedlingen minskat under 2020. Det beror på att Försäkringskassan tagit över hantering av felaktiga utbetalningar av etableringsersättning som är beslutade från 2018 och framåt.

Antalet neka utbetalningar har minskat under 2020 jämfört med 2019. Det beror till stor del på en kraftig minskning av arbetsgivare som inte redovisar tillräckliga arbetsgivaravgifter eller som inte betalar ut lön via konto. Arbetsförmedlingen hämtar numera uppgifter som ligger till grund för utbetalningar av stöd elektroniskt direkt från Skatteverket vilket innebär att Arbetsförmedlingen beräknar stödet på samma bruttolön som arbetsgivaren redovisat till Skatteverket. 2018 skedde en regeländring som innebar att arbetsgivare som erhåller stöd från Arbetsförmedlingen ska betala ut lön elektroniskt till arbetstagaren. Då regelförändringen missades av många arbetsgivare fick det till följd att många beslut fattades 2019 om att neka utbetalningar.

Arbetsförmedlingen har under 2020 fortsatt utvecklingsarbete med att dels automatisera, dels agera proaktivt i fordringshanteringen. Uppsökning i ett tidigt skede av gäldenärer som inte betalt sin skuld till myndigheten har medfört att andelen fakturor som går till inkasso har minskat från 15,2 till 13,6 procent. Andelen osäkra fordringar beräknas till drygt 92 procent av alla fordringar. Den höga andelen understryker vikten av det förebyggande arbetet så att felaktiga beslut inte fattas.

4.3.3 Bidragsbrott och bedrägerier

Diagram 20: Polisanmälningar (bedrägerier och bidragsbrott)



Kommentar till resultatet:

Arbetsförmedlingen gjorde 83 polisanmälningar under 2020 som omfattar cirka 39,9 miljoner kronor. 43 av anmälningarna avser bedrägeri, varav 30 grovt bedrägeri. Resterande 40 anmälningar avsåg bidragsbrott, varav 1 grovt bidragsbrott. Den 1 januari 2020 trädde en ändring av bidragsbrottslagen i kraft som innebar att misstänkt brott om lönestöd ska anmälas som bidragsbrott, inte bedrägeri. I 35 utredningsärenden har Arbetsförmedlingen bedömt att det inte funnits tillräcklig grund för att göra en polisanmälan.

Anmälningarna avseende bedrägeri samt fyra av bidragsbrottsanmälningarna utgörs av 241 beslut om ekonomiskt stöd till arbetsgivare, anordnare eller leverantörer. Av dessa utgör cirka 40 procent beslut om nystartsjobb. Bidragsbrotten utgörs till stor del av beslut om programresor. Enbart 0,7 procent av antalet *anmälda beslut* avser beslut om stöd och matchning genom tjänsteleverantör men utgör cirka 30 procent av totalt anmälda belopp. En förklaring till detta är att de ärenden som omfattar leverantörer har blivit mer komplexa och omfattar samtidigt större belopp.

Utöver det egna arbetet så arbetar Arbetsförmedlingen tillsammans med andra myndigheter för att motverka oegentligheter och felaktigt utnyttjande av välfärdssystemen. Genom denna samverkan ges Arbetsförmedlingen information om felaktigheter och brister som sannolikt inte hade kunnat upptäckas på egen hand. Det har bidragit till återkrav av cirka 5,4 miljoner kronor samt att felaktiga utbetalningar förhindrats motsvarande ett värde på närmare 12,6 miljoner kronor. Av gjorda

polisanmälningar har samverkan bidragit till 12 av dessa för misstanke om bidragsbrott.

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 vi 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.

Arbetsförmedlingens miljöarbete bidrar till genomförande av **klimatmål 13** i Agenda 2030. Därtill är myndighetens miljöarbete kopplad till fyra nationella miljö kvalitetsmål:

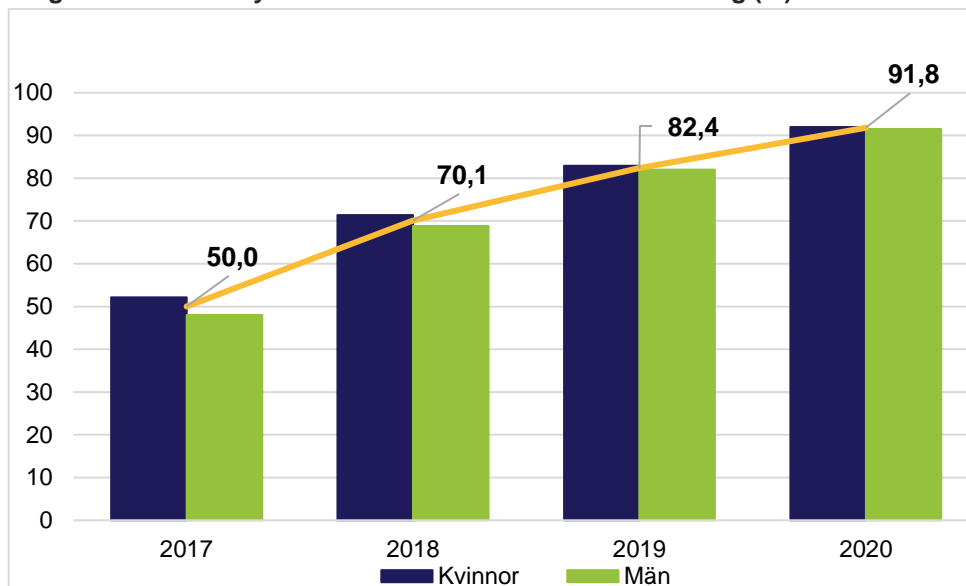
- Begränsad klimatpåverkan,
- Frisk luft,
- Giftfri miljö, samt
- Levande sjöar och vattendrag.

4.4.1 Digitalt först – kanalförflyttning till digitala kanaler

Källor till diagram och tabeller i detta avsnitt:

- Arbetsförmedlingen, Datalager.

Diagram 21: Andel nyinskrivna som har valt direktinskrivning (%)

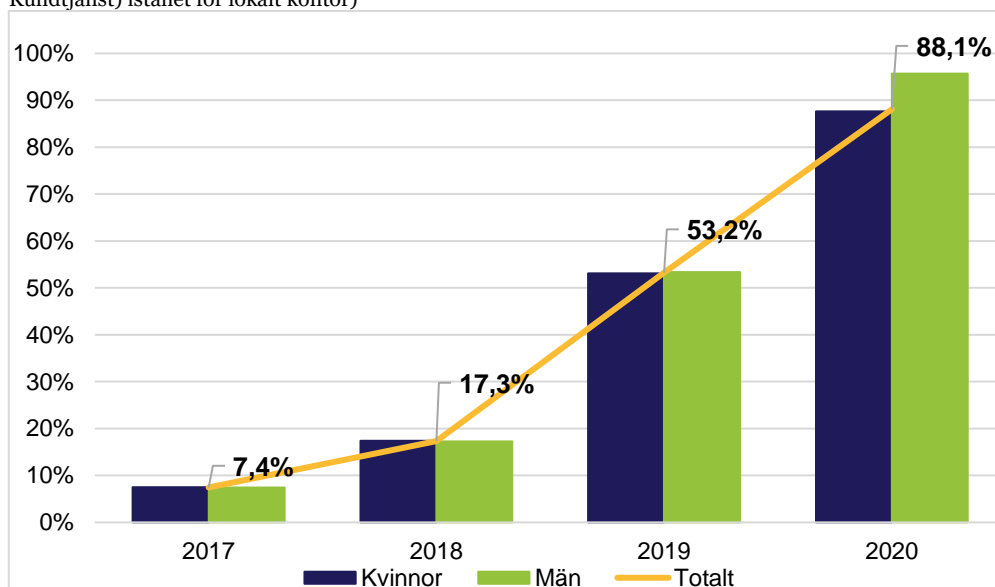


Tabell 11: Andel nyinskrivna som har valt direktinskrivning

Andel i procent	Kvinnor				Män				Totalt			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
	52,1	71,4	82,9	92,0	48,0	68,8	82,0	91,5	50,0	70,1	82,4	91,8

Diagram 22: Andel nyinskrivna som har valt "Service på distans" (%)

(andel kunder som har valt att boka sitt planeringsmöte till Personligt Distansmöte (PDM) (tidigare kallat Kundtjänst) istället för lokalt kontor)



Kommentar till resultatet:

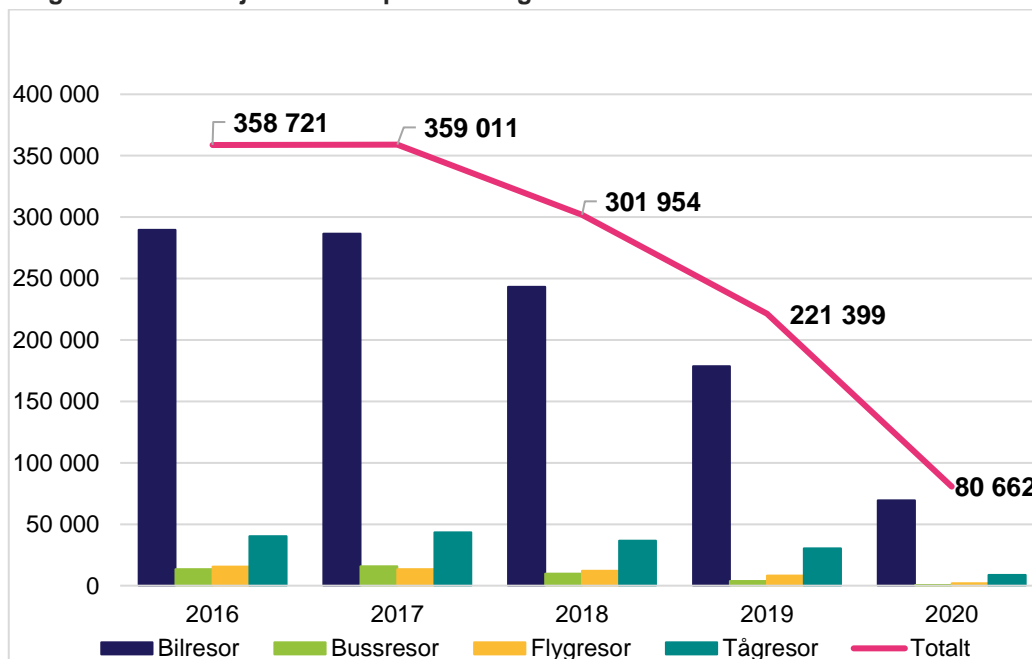
Andel som väljer direktinskrivning har fortsatt att konstant öka under året. På helår genererar det ett genomsnitt på 91,8 %. Andelen inskrivna som anmäler att planeringsmötet ska ske på distans istället för på ett lokalt kontor har ökat kraftigt under året. Myndigheten började styra mot denna kanalförflyttning i oktober 2019. Därtill är det inte otänkbart att Covid-19-pandemin kan ha bidragit ytterligare.

4.4.2 Tjänsteresor

Källor till diagram och tabeller i detta avsnitt:

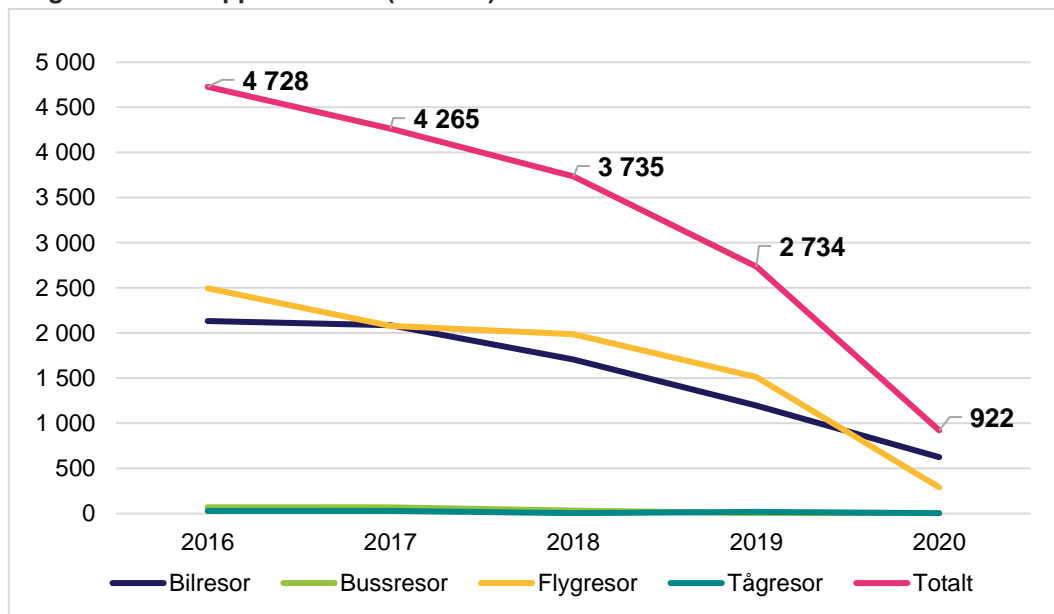
- Arbetsförmedlingens återrapportering 2020, redovisning av miljöledningsarbetet till Naturvårdsverket, dnr: Af-2021/0009 3194,
- Arbetsförmedlingen, RasQ samt
- Extern resebyrådata

Diagram 23: Antal tjänsteresor per reseslag

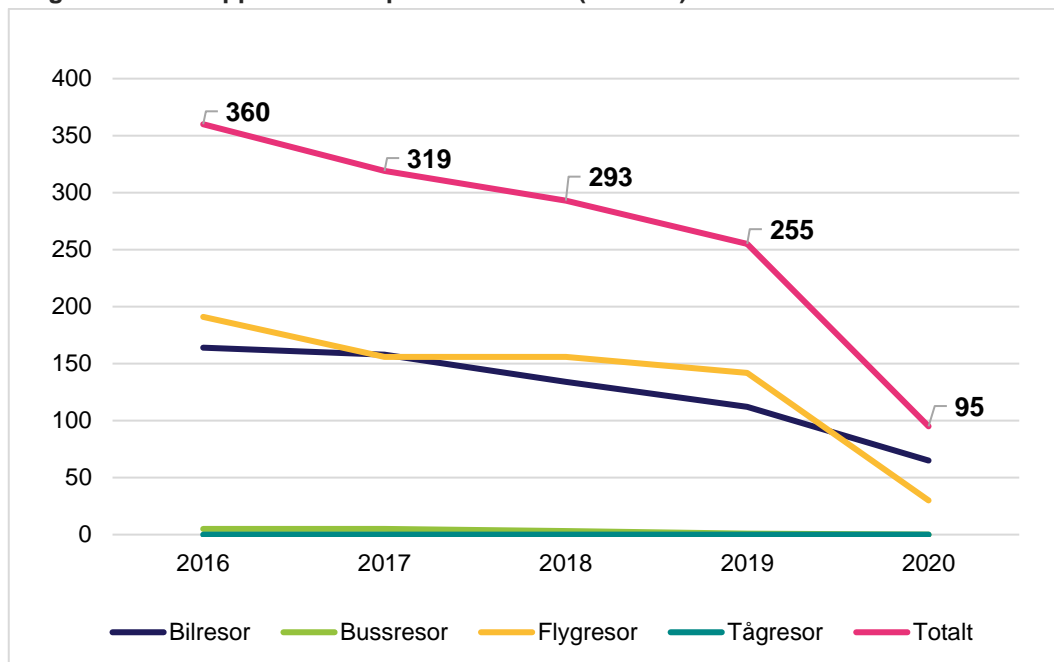


Tabell 12: Antal tjänsteresor per reseslag

	2016	2017	2018	2019	2020
Bilresor	289 657	286 515	243 216	178 705	69 355
Bussresor	13 359	15 695	9 907	3 912	511
Flygresor	15 391	13 436	12 094	8 338	1 968
Tågresor	40 314	43 365	36 737	30 444	8 828
Totalt	358 721	359 011	301 954	221 399	80 662

Diagram 24: Utsläpp från resor (ton CO₂)Tabell 13: Utsläpp från resor (ton CO₂)

	2016	2017	2018	2019	2020
Bilresor	2 133	2 087	1 708	1 197	625
Bussresor	70	69	35	6	1
Flygresor	2 496	2 079	1 986	1 512	291
Tågresor	29	30	6	19	5
Totalt	4 728	4 265	3 735	2 734	922

Diagram 25: Utsläpp från resor per årsarbetare (ton CO₂)Tabell 14: Utsläpp från resor per årsarbetare (ton CO₂)

	2016	2017	2018	2019	2020
Bilresor	164	158	134	112	65
Bussresor	5	5	3	1	0
Flygresor	191	156	156	142	30
Tågresor	0	0	0	0	0
Totalt	360	319	293	255	95

Kommentar till resultatet:

Antalet tjänsteresor inom Arbetsförmedlingen, liksom därmed CO₂ utsläppen, har minskat kraftigt jämfört med föregående år. Minskningen är i huvudsak kopplad till Covid-19-effekter, där reserestriktioner från och med mars månad inneburit att tjänsteresor i praktiken ersatts med distansmöten. Flygresor och bilresor står generellt för mer än 95% av de CO₂ utsläpp som Arbetsförmedlingens tjänsteresor genererar.

Kopplat till flygresor är minskningen av antalet flygresor och CO₂ utsläpp dramatisk. Vissa månader har knappt några flygresor företagits överhuvudtaget, vilket kan jämföras med tidigare "normalår" då Arbetsförmedlingen genomfört ca 700–1 000 flygresor per månad. Så länge de interna reserestriktionerna ligger fast bedöms antalet flygresor ligga kvar på en mycket begränsad nivå åtminstone fram till sommaren 2021. Även om reserestriktioner därefter skulle lätta kommer troligen flygresandet ändå att bli betydligt mindre i omfattning jämfört med åren före Covid-

19, eftersom det digitala mötesbeteendet sannolikt permanentats och därmed ersatt stora delar av i synnerhet inrikes flygresor till och från interna möten. I tillägg till det värderar myndigheten också att införa ännu tydligare styrning vid resebokning, i syfte att stödja ett beteende som innebär färre flygresor.

Även antalet bilresor är betydligt färre än tidigare år, men eftersom bilresor i många fall är kopplade till Arbetsförmedlingens samhällsuppdrag (besök hos arbetsgivare, arbetssökande och samverkanspartners) och i huvudsak sker lokalt/regionalt, är inte minskningen lika dramatisk som för flygresor. Det kan även noteras en liten effekt av att vissa resor med allmänna transportmedel delvis ersatts av bilresor, vilket även det bidragit till att minskningen av antalet bilresor är lägre relativt andra transportslag. Detta är en logisk följd av att medarbetarna försökt minska de allmänna transportmedlen i syfte att minska riskerna för smittspridning. Utvecklingen av antalet bilresor framåt, framförallt under senare delen av 2021, är vanskligt att bedöma eftersom det i huvudsak styrs av möjligheten att träffa externa parter såsom arbetsgivare och arbetssökande. Där ser vi heller inte att digitala möten är lika självklara alternativ.

Vad gäller en omställning till fossilfria drivmedel har Arbetsförmedlingen en stor utmaning kopplat till installation av laddstationer på de parkeringsplatser som hyrs. Bedömningen är att endast en mindre andel av bilflottan (10–15%) kommer att vara fossilfri vid utgången av 2021.

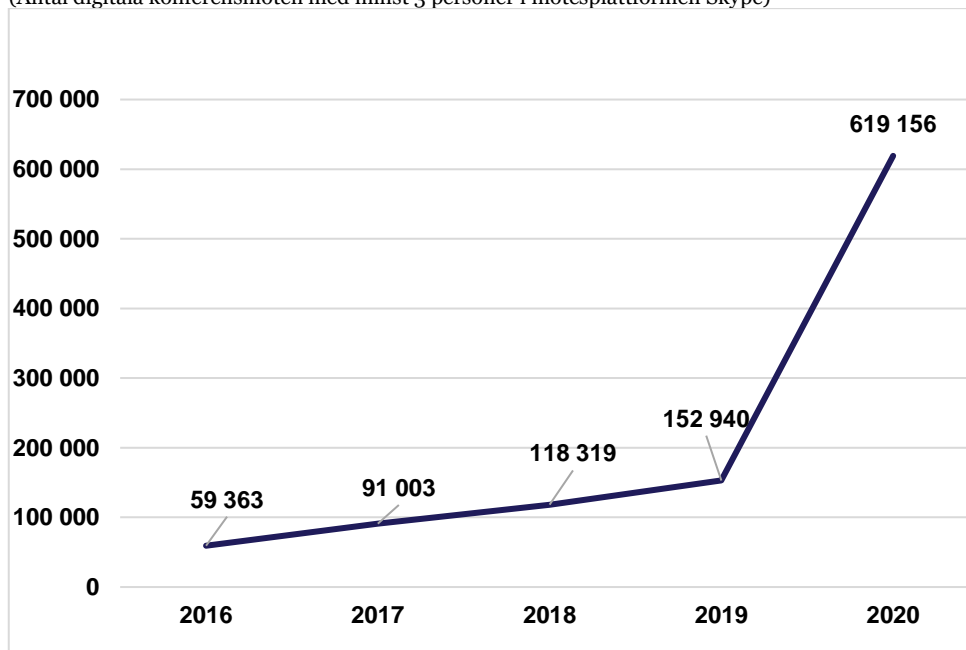
4.4.3 Resfria möten (anställda)

Källor till diagram och tabeller i detta avsnitt:

- Arbetsförmedlingen IT-avdelning, Skypeplattform.

Diagram 26: Antal distanskonferensmöten

(Antal digitala konferensmöten med minst 3 personer i mötesplattformen Skype)

**Tabell 15: Nyckeltal Skype**

	2019	2020
Antal videosamtal	49 042	36 808
Antal ljudsamtal	120 641	898 711
Antal chattkonversationer	2 535 504	6 328 130

Kommentar till resultatet:

Antalet digitala möten via mötesplattformen Skype har ökat enormt under 2020 jämfört med tidigare år. Covid-19-pandemins effekter ska inte underskattas. Möten som tidigare år genomförts fysiskt efter tjänsteresor har sedan mars i stor utsträckning nu skett digitalt. Likväl har rekommendationen från Folkhälsomyndigheten om att alla som kan bör arbeta hemma påverkat. Möten som tidigare hade skett på det egna kontoret har under 2020 skett digitalt.

Att stora delar av myndighetens anställda började arbeta distans och i mycket större utsträckning använt sig av digitala möten har inneburit ökad last på bland annat Skype-plattformen och bandbredden. Kapaciteten har skalats upp och har i stora delar varit stabilt. Den ökade lasten är den primära orsaken till att indikatorn antal videosamtal går mot strömmen och minskar. Genom att stänga av kameran minskas lasten vilket bidragit till stabilitet.

4.5 Upphandlingar och avrop

Arbetsförmedlingen genomför årligen upphandlingar/inköp för flera miljarder. 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.

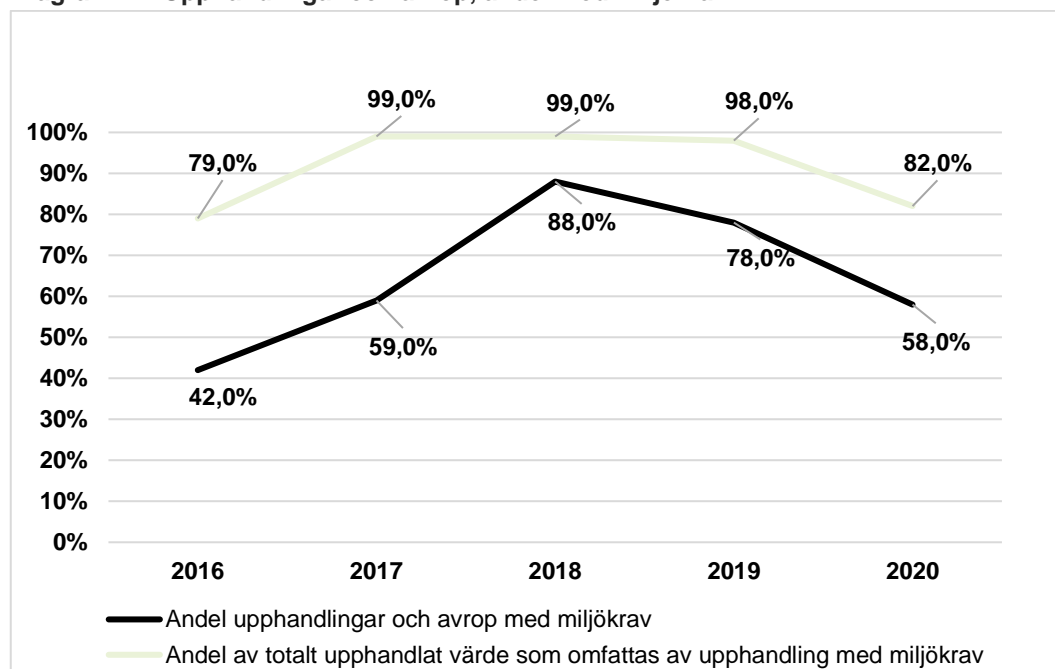
Arbetet inom detta fokusområde bidrar till **agendamål 12** i Agenda 2030 om hållbar konsumtion och produktion.

4.5.1 Kravställning och uppföljning

Källor till diagram och tabeller i detta avsnitt:

- Interna exceldokument

Diagram 27: Upphandlingar och avrop, andel med miljökrav



Tabell 16: Andelen av totalt upphandlat värde som omfattas av upphandling med miljökrav

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

Kommentar till resultatet:

- Arbetsförmedlingen har i fortsatt stor utsträckning ställt miljökrav i upphandlingar under 2020
- Upphandlingar där miljökrav inte har ställts utgörs i regel av mindre direktupphandlingar eller konsultavrop.
- I tidigare rapport har avrop av bemannings-, och it-resurskonsulter inte inkluderats. I rapport för 2020 ingår de i sammanräkningen och ger därmed ett större antal avrop. Det visar procentuellt en mindre andel ställda miljökrav, och bör sättas i relation relevans och/eller möjlighet att ställa miljökrav vid avrop (miljökrav i ramavtal kan till exempel. ingå vid kvalificering av leverantörer).

Upphandling bidrar till att säkerställa en hållbar konsumtion

Arbetsförmedlingen bedriver ett strategiskt upphandlingsarbete för hållbarhet och det kategoristyrda arbetssättet bidrar genom att främja hållbara metoder för offentlig upphandling. Genom att tidigt beakta möjligheter, och att effektivt omsätta myndighetsmål till strategiska planer för myndighetens inköpskategorier, kan vi minska verksamhetens ekologiska avtryck genom att påverka hur vi tillhandahåller tjänster och konsumerar varor och resurser.

Genom ett tvärfunktionellt arbete kopplas kategoriernas inköpsvolymerna samman med påverkan på miljö ger en tidig identifiering av risker och möjligheter inför upphandling. Det kan till exempel handla om att ta tillvara leverantörsmarknadens kunnande och effektivt minska mängden avfall genom åtgärder för att förebygga, återanvända och återvinna avfall.

Krav i upphandlingar beaktar inte bara hållbar konsumtion och dess miljöfördelar, utan även ekonomiska och sociala fördelar såsom ökad konkurrenskraft respektive ökad sysselsättning. Verksamhetens samlade inköp beaktas i förflyttningen mot en mer hållbar konsumtion och tjänsteproduktion, vilket är nödvändigt för att minska verksamhetens negativa påverkan på klimat, miljö eller hälsa.

4.6 Slutsatser

Detta är den tredje gången som Arbetsförmedlingen redovisar sitt hållbarhetsarbete i en hållbarhetsrapport. Årets rapport har i stora drag byggt vidare på föregående års struktur. Flera mått har dock justerats något från föregående år för att bättre

överensstämma med myndighetens övriga rapportering. På sikt bör detta bidra till att hållbarhet integreras i all verksamhet.

2020 har i stor utsträckning präglats av Covid-19-pandemin, något som också återspeglar sig i hållbarhetsrapporteringen. Med pandemin följde en ökad arbetslöshet vilket påverkat resultatet för den sociala hållbarheten. Viss minskning av arbetslösheten är att vänta samtidigt som vi dock ser att långtidsarbetslösheten ökar. Den senare kommer ligga i fokus hos myndigheten under kommande år.

Uppemot 75 % av de anställda på Arbetsförmedlingen arbetade hemifrån vid slutet av året. Många av dem har började med hemarbete redan i mitten av mars. Särskilt intressant att notera är minskat sjuktal för kvinnor under pandemin vilket har medfört minskad differens mellan män och kvinnor då resultatet för männen har legat mer eller mindre konstant jämfört med 2019. Erfarenheterna från pandemin, både de positiva och negativa kommer att få påverkan på framtida arbetsgivaransvar.

Samtidigt som distansarbetet blev vardag för myndighetens medarbetare så minskade resandet radikalt till följd av stopp av alla icke-nödvändiga resor. Minskade resor bidrog till kraftig minskning i koldioxidutsläpp. Resandet bedöms öka när pandemin väl är över. Frågan är dock hur mycket. Den digitala tekniken, vilket bland annat kan ses i den ökade mängden digitala möten, har visat att vi inte längre är så beroende av samma resmönster som vi tidigare trott.

Årets rapportering visar också ett behov av myndighetsledningens styr signaler avseende hållbarhet behöver tydliggöras. Hållbarhetsperspektivet behöver integreras i linjen och kunna följas upp i organisationens olika rapporteringar framgent. Det är en förutsättning att bygga en kultur och ett förhållningssätt hos myndighetens medarbetare och chefer som kan driva hållbarhetsarbetet framåt. För stor del av arbetet bygger på frivillighet samt ambitioner och stort engagemang hos enskilda individer.

Sammanfattningsvis kan vi dock konstatera att pandemin har visat att vi kan förändra vårt beteende. Det kommer framöver handla om hur vi tar till vara dessa insikter i en framtid där Covid-19 har besegrats.

4.6.1 Förbättringsområden

Från ord till handling

I myndighetens strategiska inriktning tydliggörs att hållbarhet är en av tre ledstjärnor för att nå målen i inriktningen. I praktiken innebär det att för att lyckas behöver all verksamhet vara hållbar. Ytterligare arbete och utveckling behöver ske för att myndigheten fullt ut ska gå från ord till handling och integrera hållbarhetsperspektivet i all verksamhet.

Digitalisering och automatisering

Under 2020 påbörjades ett arbete med att digitalisera och automatisera hållbarhetsrapporteringen i myndighetens plattformar för datavisualisering,

dataanalys på olika nivåer och AI-modeller.²⁴ Syftet med detta arbete är att dels skapa bättre underlag för kommande års hållbarhetsrapporteringen men framförallt att bättra stödja integrering av ett hållbarhetsperspektiv i den löpande verksamheten. Detta arbete behöver fortsätta och utvecklas under 2021.

²⁴ Arbetsförmedlingen använder bland annat Qlik Sense som dataanalysplattform.

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

- **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.”²⁵
- **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.

²⁵ 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 Förvaltningsavdelningen stab

Ansvarig chef: Viktoria Byback, enhetschef

Funktionsbrevlåda: hallbarhet@arbetsformedlingen.se