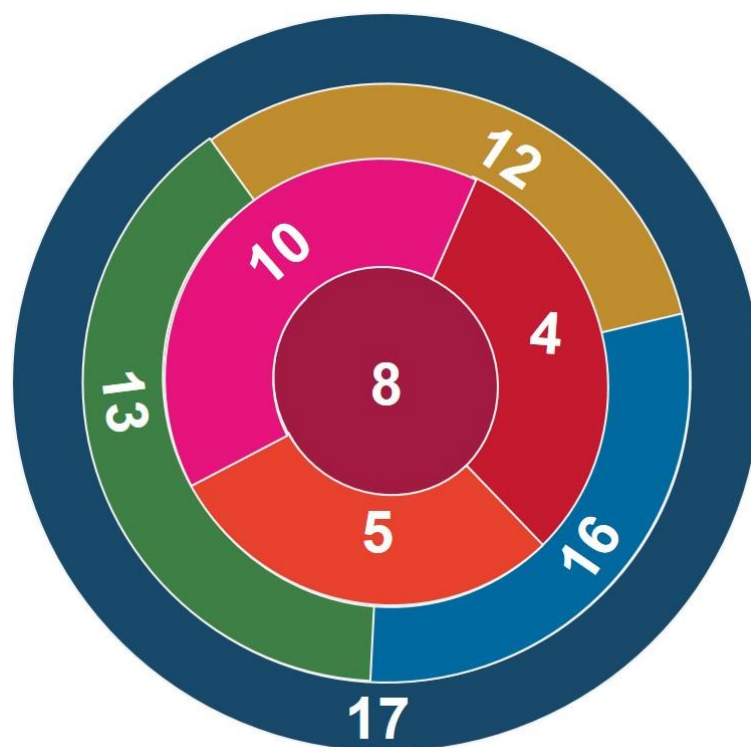


Hållbarhetsrapport 2019



© Arbetsförmedlingen
Författare: Britt Åkerman och Mai Terras
Datum: 2020-06-25
Diarienummer: Af-2020/0033 8013

Innehåll

1	Förvaltningsdirektören om hållbarhetsarbetet	4
2	Bakgrund till rapporten	6
3	Hållbarhet i Arbetsförmedlingen.....	7
3.1	Ett strukturerat hållbarhetsarbete.....	7
3.1.1	En integrerad hållbarhetssyn.....	7
3.1.2	Inriktningsdokument för myndighetens hållbarhetsarbete	8
3.1.3	Strategisk plan för hållbarhetsarbetet	8
3.1.4	Aktiviteter under året.....	9
3.1.5	Intressenterna	10
3.2	Bidraget till Agenda 2030	11
3.2.1	Arbetsförmedlingens Agendamål	11
4	Hållbarhetsredovisning	13
4.1	Social hållbarhet – Samhällsnyttan.....	13
4.1.1	Hög sysselsättning.....	13
4.1.2	Arbetsökande som står långt från arbetsmarknaden.....	17
4.2	Social hållbarhet – Arbetsgivaransvaret.....	19
4.2.1	Individhälsa	19
4.2.2	Säker arbetsmiljö.....	21
4.3	Ekonomisk hållbarhet	22
4.3.1	Riskhantering	22
4.3.2	Förebygga och motverka felaktiga utbetalningar.....	23
4.3.3	Bedrägerier (inkl. bidragsbrott).....	25
4.4	Miljömässig hållbarhet.....	26
4.4.1	Utveckla våra digitala tjänster/kanalförflyttning	26
4.4.2	Tjänsteresor	27
4.4.3	Resfria möten – anställda	28
4.4.4	Utsläpp CO ₂	29
4.5	Hållbar upphandling	30
4.5.1	Kravställan och uppföljning – Miljökrav.....	30
4.6	Slutsatser och nästa steg	31
5	Definitioner	32
5.1	Definitioner.....	32
5.2	Mer information	33
6	Kontakt.....	33

1 Förvaltningsdirektören om hållbarhetsarbetet



Arbetsförmedlingens vision är att bidra till en god samhällsutveckling genom att få människor och företag att växa. Uppdraget är stort och viktigt. Vår verksamhet ska bidra 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.

När jag skriver detta i mitten av juni, börjar vi kunna skönja något ljus i tunneln efter en omskakande vår när Covid 19-pandemin förändrade livet för oss alla på bara några veckor. Pandemin har förändrat arbetsmarknaden, företag och hela branscher har drabbats mycket hårt. Behovet av Arbetsförmedlingen har också förändrats, då många behöver ställa om och stärka sin kompetens för den framtida arbetsmarknad som med säkerhet kommer att växa fram när krisen är över.

I slutet av maj var drygt 439 200 personer inskrivna som arbetslösa på Arbetsförmedlingen, närmare 110 000 fler än för ett år sedan. Våra målgrupper prövas extra hårt i den nya situationen, t ex ungdomar med tillfälliga anställningar och i ingångsjobb. Bland ungdomar 18–24 år är arbetslösheten nu 11,4 procent, vilket motsvarar ungefär 60 200 personer. Det är närmare 21 000 fler än för ett år sedan. Det är bekymmersamt och kommer kräva stora insatser för att justera tillbaka och förbättra på sikt.

Jag vet att många med mig är oroad över utvecklingen och den akuta nya varselsituationen, men också känner glädje och stolthet över att få arbeta för att den svenska arbetsmarknaden ska återfå vitalitet och fortsätta utvecklas positivt för våra målgrupper. Nu är det viktigare än någonsin att vi fortsätter på den inslagna vägen, slutför förnyelseresan av myndigheten och fortsätter hålla fast vid vår vision genom att förstärka vårt erbjudande till våra kunder, både arbetssökande och företagen som är våra partners.

2019 var ett tufft år, omställningen ledde på många håll till att färre ska göra mer. Det är i sig en utmaning, samtidigt behövs vår verksamhet av fler än någonsin. Det vi gör nu, kommer påverka många, under avsevärd tid. Därför måste vi fortsätta ha fokus på hållbara lösningar, nyttja smarta tekniska lösningar och ta ansvar för verksamhetens hållbarhetspåverkan när vi tillsammans arbetar i den uppkomna krisen och riggar den nya myndigheten.

I den här andra 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 vilket engagerat arbete som bedrivs inom exempelvis kontrollverksamheten, kategoristyrningen och tjänsteresandet för att få styrning på vårt bidrag till hållbar utveckling. Det är mycket glädjande att se och jag känner tillförsikt inför att Arbetsförmedlingen kommer att kunna bidra till det nationella genomförandet av Agenda 2030 inom ramen för myndighetens uppdrag. Det är knappt 10 år kvar till 2030 och vi behöver växla upp tempot tillsammans med alla andra för att nå målen.

På Förvaltningsavdelningen har också ett arbete med flera viktiga strategiska förflyttningar inletts som förväntas ha påverkan på myndighetens samlade förmåga att främja en hållbar arbetsmarknad. Därför tror och hoppas jag att hållbarhetsperspektivet kommer få ett tydligt genomslag även i allt som görs inom förvaltningen av myndigheten framöver.

Välkommen att följa med på den fortsatta resan mot en **hållbar arbetsmarknadsmyndighet**.

Anders Persson
Förvaltningsdirektör

2 Bakgrund till rapporten

Arbetsförmedlingen ska bidra till hållbar utveckling inom ramen för vårt uppdrag och verksamheten som arbetsmarknadsmyndighet. Därför har etableringen av ett systematiskt arbetssätt med hållbarhetsfrågorna startat i myndigheten.

Målet är att integrera hållbarhet i hela verksamheten de närmaste åren för att stärka de goda effekterna av arbetsmarknadens funktionssätt för våra målgrupper och öka vår trovärdighet som modern, effektiv och hållbar myndighet för kunder och anställda.

Tillsammans med övriga myndigheter i GD-Forum¹ bidrar vi även till Sveriges samlade genomförande av den globala hållbarhetsplanen Agenda 2030.

Som ett led i en aktiv dialog med våra intressenter² bör arbetet med våra hållbarhetsutmaningar och bidraget till Agenda 2030 redovisas transparent och regelbundet. Denna rapport ska fungera som underlag för den dialogen.

Detta är Arbetsförmedlingens andra hållbarhetsrapport med mätdata från 2016 – 2019. Redovisningen bygger på befintliga verksamhetsmål och omsättningsmätt. Nytt sedan förra årets pilotrapport är att redovisningen kommenteras av ansvariga uppgiftslämnare och sakkunniga.

Arbetsförmedlingens hållbarhetsrapportering kommer att fortsätta utvecklas. Under 2020 automatiserar vi insamlingen av hållbarhetsdata i myndighetens verktyg *Qlik Sense*, för att redovisningen av hållbarhetsarbetet ska bli lättare att uppdatera och illustrera. Därigenom görs resultatet av arbetet mer tillgängligt för intressenterna än vad som varit möjligt hittills.

Sedan förra rapporteringstillfället har en strategisk plan för hållbarhetsarbetet 2019 – 2021 fastställts.³ Arbetet beskrivs närmare i nästa kapitel.

Ansvar att driva på, samordna och följa upp genomförandet ligger på Förvaltningsavdelningens 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 Strategisk plan för hållbarhetsarbetet 2019-2021
<http://vis.arbetsformedlingen.se/download/18.272d061416dab721d9b23770/1573461572653/Strategisk%20oplan%20of%C3%B6r%20h%C3%A5llbarhetsarbetet%202019-21%20fastst%C3%A4lld20191015.pdf>

3 Hållbarhet i Arbetsförmedlingen

Ett långsiktigt hållbarhetsarbete ska bidra till måluppfyllelsen av verksamhetens huvudstrategier och tydligt integreras i verksamhetens mål och utvecklingsstrategier. Arbetsförmedlingens verksamhet syftar till att tillhandahålla effektiva och välfungerande tjänster till våra kunder, både arbetssökande och arbetsgivare.

Tyngdpunkten i Arbetsförmedlingens bidrag till hållbar utveckling ligger därför i hur vi väljer att forma vårt framtida erbjudande till våra kunder genom att uppfylla vårt myndighetsuppdrag och tillämpa god förvaltning.

Vi har ett särskilt ansvar för de arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden och arbetar för att alla individer ges samma förutsättningar att komma ut på arbetsmarknaden.

3.1 Ett strukturerat 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 En integrerad hållbarhetssyn



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.

Ingen dimension får utelämnas. Alla organisationer har någon påverkan i alla dimensioner. En väsentlighetsanalys kan visa att verksamhetens påverkan har tyngdpunkten i någon dimension – som samhällsnyttan för Arbetsförmedlingen – men det långsiktiga arbetet bör ha mål för att bemöta utmaningarna på alla tre områden.

3.1.2 Inriktningsdokument för myndighetens hållbarhetsarbete

Sedan 1 februari 2019 finns en myndighetsövergripande hållbarhetspolicy⁴ 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 omfattande⁵ och därför har vikten av föredömliga upphandlingsrutiner och tydlig kravställan på våra leverantörer stor betydelse för vårt samlade bidrag till hållbar omställning i samhället.

3.1.3 Strategisk plan för hållbarhetsarbetet

I oktober fastställdes en strategisk plan⁶ 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 till 2022 har integrerat hållbarhetsperspektivet i det dagliga arbetet på alla nivåer. Det innebär att sju målområden ska vara omhändertagna i verksamhetsplanering och uppföljning:

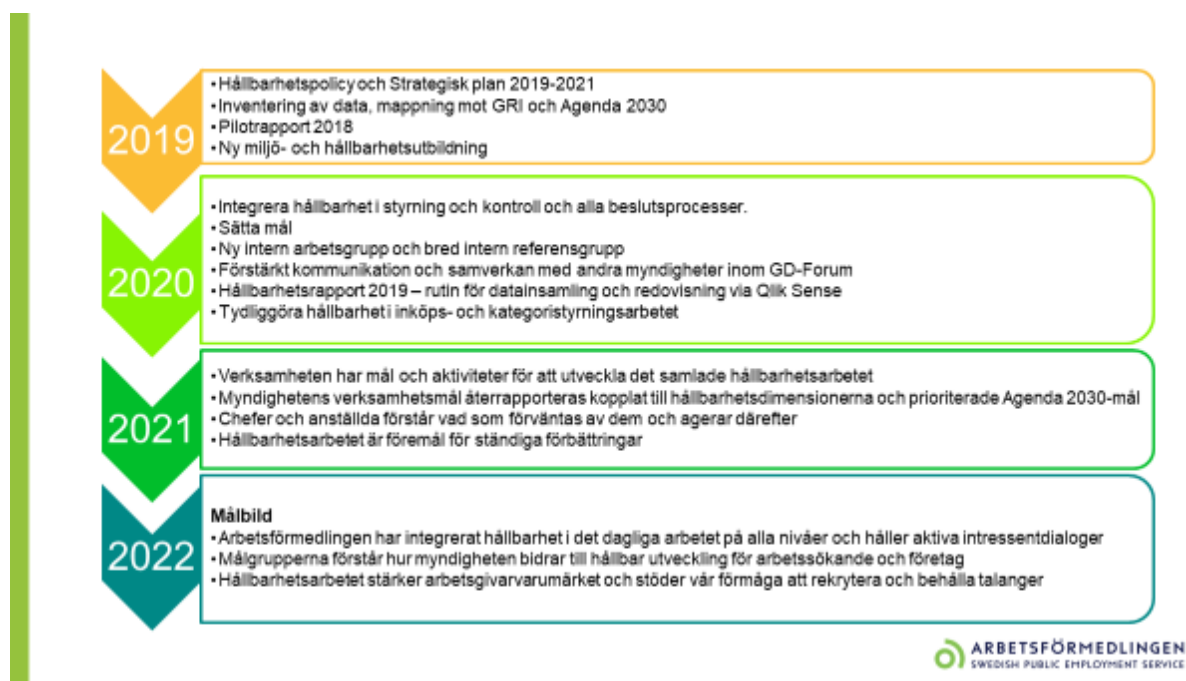
1. Hållbarhet är integrerad i styrning och kontroll och i samtliga beslutsprocesser.
2. Alla anställda agerar medvetet för att utveckla myndighetens bidrag till hållbar utveckling.
3. Verksamheten har konkreta mål i alla tre hållbarhetsdimensioner.
4. Myndigheten sammanställer och utvärderar hållbarhetsarbetet i en årlig hållbarhetsrapport som del av årsrapporteringen.
5. Myndigheten tillämpar hållbar upphandling.
6. Myndigheten bygger egen hållbarhetskompetens och samverkar i Agenda 2030-nätverket.
7. Myndigheten för en aktiv och transparent intressentdialog.

Den strategiska planen utgår från att det tar minst ett par år att etablera ett nytt synsätt i hela verksamheten och att integrera hållbarhet i våra processer fullt ut.

⁴<http://vis.arbetsformedlingen.se/download/18.378462bf1682c93bf481fbf/1548942693712/H%C3%A5llbarhetspolicy%20of%20Arbetsf%C3%B6rmedlingen.pdf>

⁵ Totala spenden för 2019 beräknas till ca 4,7-5 miljarder.

⁶http://vis.arbetsformedlingen.se/download/18.272d061416dab721d9b23770/1573461572653/Strategisk%20plan%20för%20hållbarhetsarbetet%202019-21_fastställd20191015.pdf



Under 2019 har arbetet handlat om att informera, skapa engagemang och förståelse för att förverkliga hållbarhetspolicyns ambitionshöjning i den egna verksamheten. Fokus för hållbarhetsstrategerna ligger på kunskapsuppbyggnad kring de tre hållbarhetsdimensionerna generellt, verksamhetens samlade bidrag till Agenda 2030-målen och hur ansvaret för hållbarhetseffekter av strategiska och operativa beslut kan hanteras på olika nivåer i organisationen.

3.1.4 Aktiviteter under året

Alla avdelningar och enheter har under året tagit del av presentationsmaterial, omvärldsbevakning och goda exempel på hållbarhetsaktiviteter, samt fått möjlighet att diskutera egna frågeställningar direkt med hållbarhetsstrategerna. Arbetet med att informera och implementera hållbarhetsbegreppet i myndigheten fortsätter löpande.

En **intern referensgrupp** med representanter för alla avdelningar, VO:n och med strategiska funktioner/roller som rör hållbarhet startades på våren 2019. Målet är att ha fyra halvdagslånga nätverksträffar per år och för informationsutbyte och kunskapsuppbyggnad. Presentationer från de olika hållbarhetsdimensionerna planeras in till alla möten för att avhandla ämnen och frågeställningar av gemensamt intresse. Deltagarna fungerar som språkrör för hållbarhetsfrågorna på sina respektive hemvister i sina olika roller.

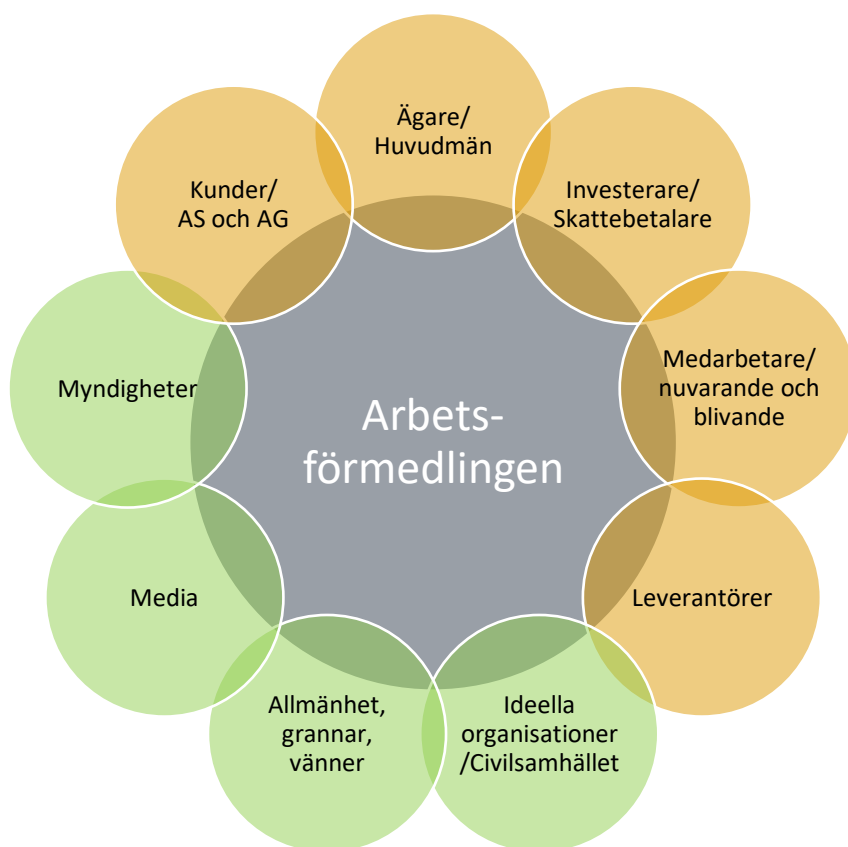
En mindre arbetsgrupp – **Task Force hållbarhet** startar under 2020 för att fördjupa arbetet med strategiska och operativa hållbarhetsfrågor.

Ett nyhetsbrev **Hållbarhet i Arbetsförmedlingen** har startat och går ut till drygt 400 mottagare 6 gånger per år.

På **intranätet** Vis finns sidor som beskriver hållbarhet och arbetet med de globala målen inom ramen för GD-Forum - Svenska myndigheter i samverkan för Agenda 2030.

En ny **webbaserad utbildning för hållbarhet och miljö** har tagits fram i myndigheten. Syftet är att uppdatera kunskaperna hos alla anställda samt orientera om Myndighetens prioriterade Agenda 2030-mål. Genomförandegraden följs upp under året. Utbildningen nås genom Kompetensportalen och ett APT-material har tagits fram för att förankra innehållet.

3.1.5 Intressenterna



Primära intressenter 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 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.

3.2 Bidraget 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*⁷ 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.⁸

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

Sveriges myndigheter bidrar till det nationella genomförandet av Agenda 2030 inom ramen för sina uppdrag. Ett 70-tal myndigheter samverkar aktivt kring konkreta verktyg, kommunikation och kunskapsuppbyggnad genom myndighetsnätverket GD-Forum⁹, Arbetsförmedlingen är aktiv deltagare i GD-Forum. Genom vårt arbete bidrar vi till genomförandemålet i Agenda 2030, mål 17.



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 slutbetänkande¹⁰.

⁷ <https://www.undp.org/content/undp/en/home/stories/decade-of-action.html>

⁸ Agenda 2030-delegationens slutbetänkande, sammanfattningen: <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2019/03/sou-201913/>

⁹ GD-Forum, Svenska myndigheter i samverkan för Agenda 2030. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/gd-forum-agenda-2030/>

¹⁰ <https://www.regeringen.se/493ab5/contentassets/a1d21f7c7c7c484e96c759f2b3c44638/agenda-2030-och-sverige-varldens-utmaning--varldens-mojlighet-sou-201913.pdf>

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.

Mål 5 Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt

Myndighetens interna jämställhetsarbete ska säkerställa att alla har lika möjligheter i alla delar av verksamheten.

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 ryms inom målområdet. En välfungerande arbetsmarknad 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.

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 agerar i vardagen.

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

Vårt miljöarbete ska bidra till arbetet att ställa om till hållbar utveckling för planeten.

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.



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

4 Hållbarhetsredovisning

På följande sidor redovisas resultat och analyser av mätetal och indikatorer inom de tre hållbarhetsdimensionerna, fokusområdet hållbar upphandling, samt hur de kopplar till de prioriterade Agenda 2030-målen.

Urvalet av hållbarhetsindikatorer har gjorts med utgångspunkt i tillgängligt mätdata inom de tre dimensionerna och policyområdet hållbar upphandling, samt stämts av mot myndighetens identifierade målområden ur Agenda 2030 och med standarden för hållbarhetsrapportering, GRI.

4.1 Social hållbarhet – Samhällsnyttan

Myndigheten ska eftersträva hög sysselsättning genom tjänster och program som är behovsstyrda och håller god och likvärdig kvalitet, samt främjar mångfald, jämlikhet, jämställdhet och tillgänglighet. All statistik är uppdelad på kvinnor och män för att synliggöra jämställdhetsperspektivet.

Vi ska ta särskilt ansvar för de arbets sökande som står långt ifrån arbetsmarknaden och arbeta för att alla individer ges samma förutsättningar att komma ut på arbetsmarknaden.

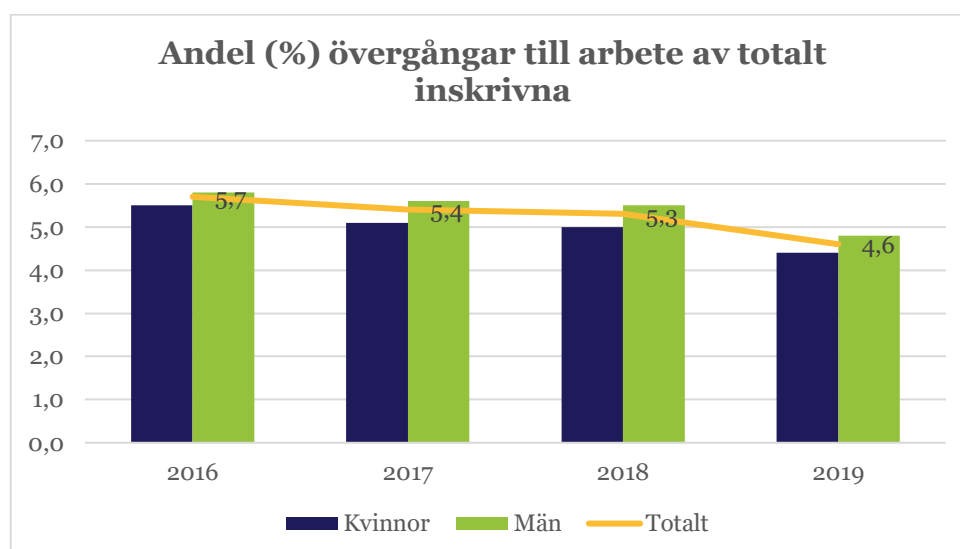
Vidare ska myndigheten tillhandahålla och vägleda till god och relevant utbildning för arbets sökande som möter kundernas och samhällets behov.

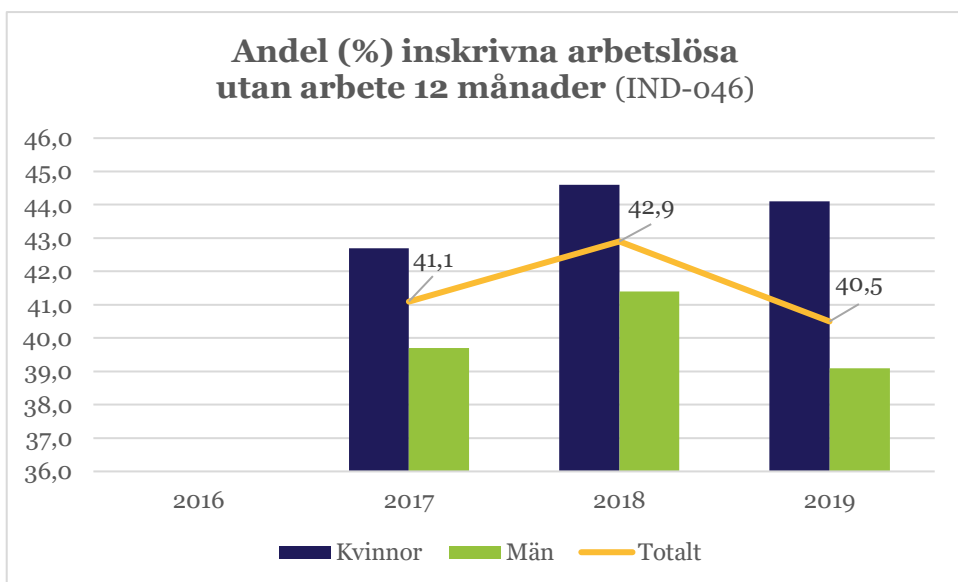
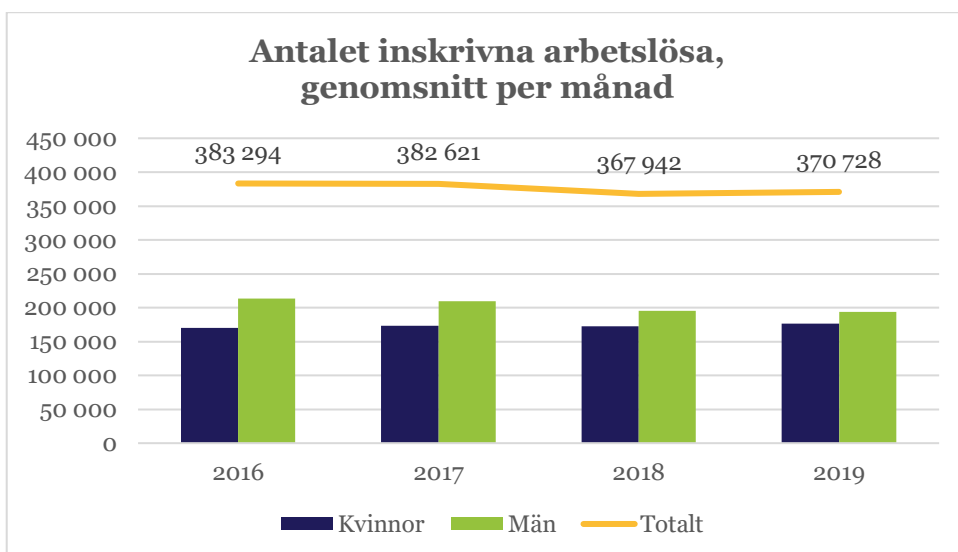
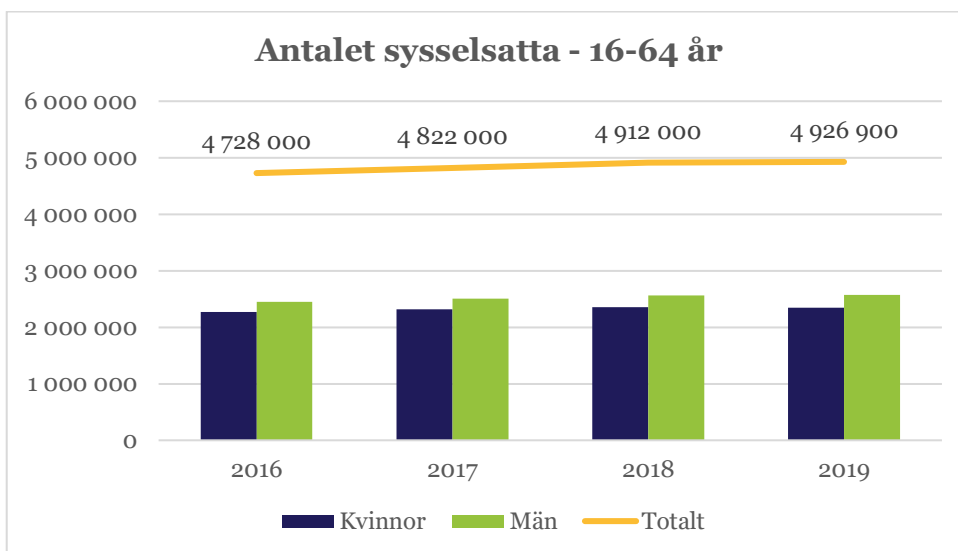
Arbetet bidrar till agendamål 4, 5, 8 och 10.

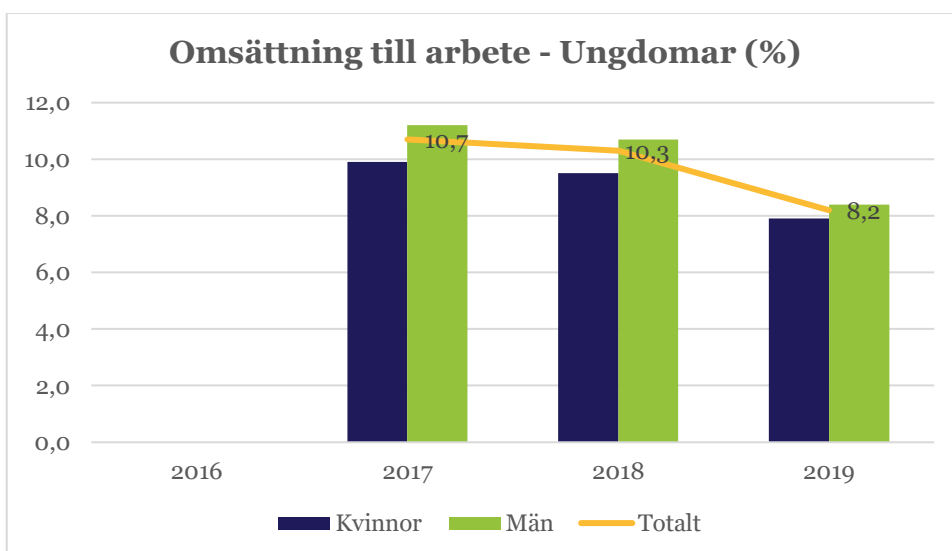
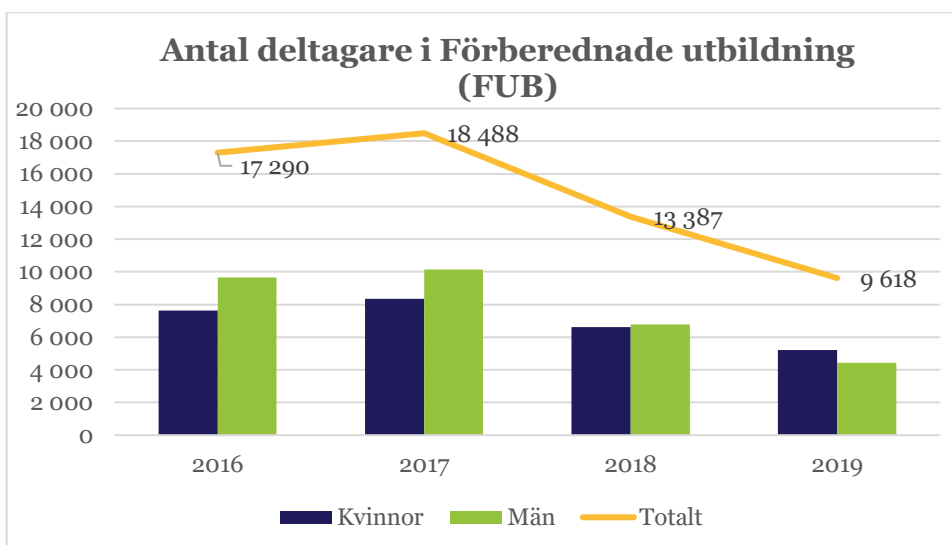
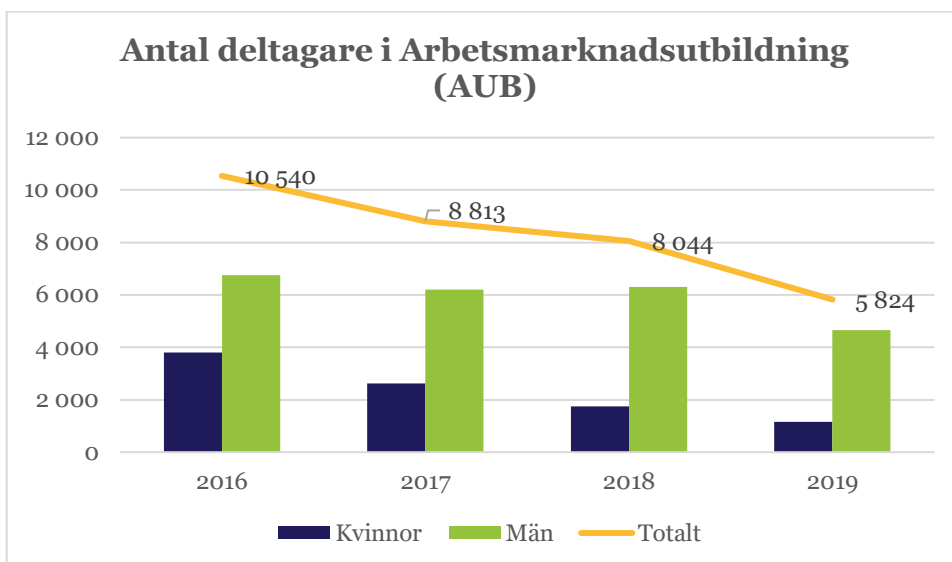
Källa: Arbetsförmedlingens uppföljningspaket samt uppgifter från Analysavdelningen.



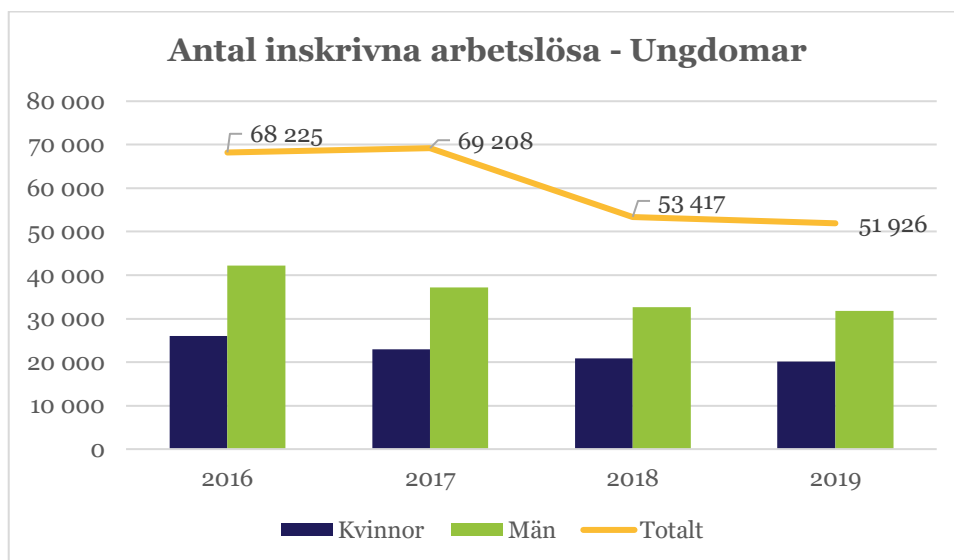
4.1.1 Hög sysselsättning







Data saknas för 2016 då mätningarna började 2017.

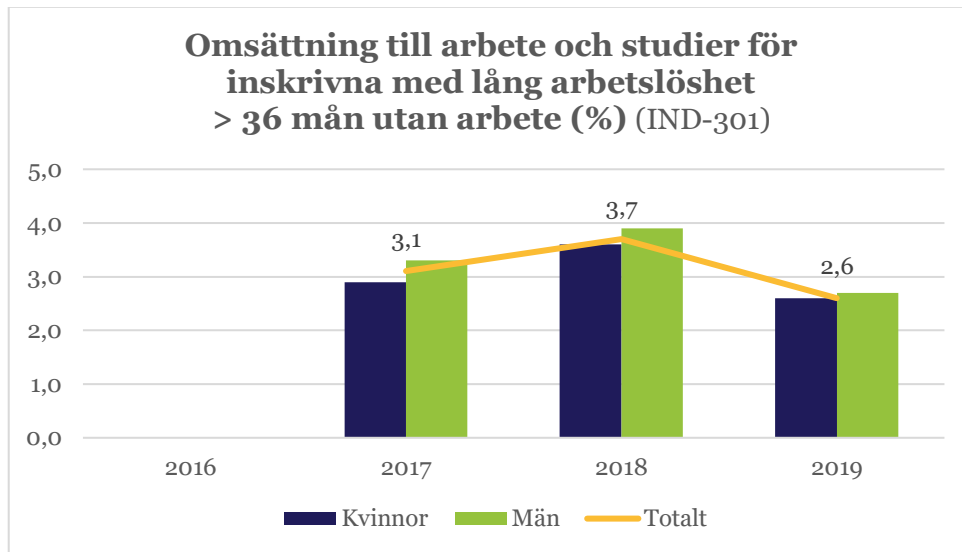


Kommentar området Hög sysselsättning:

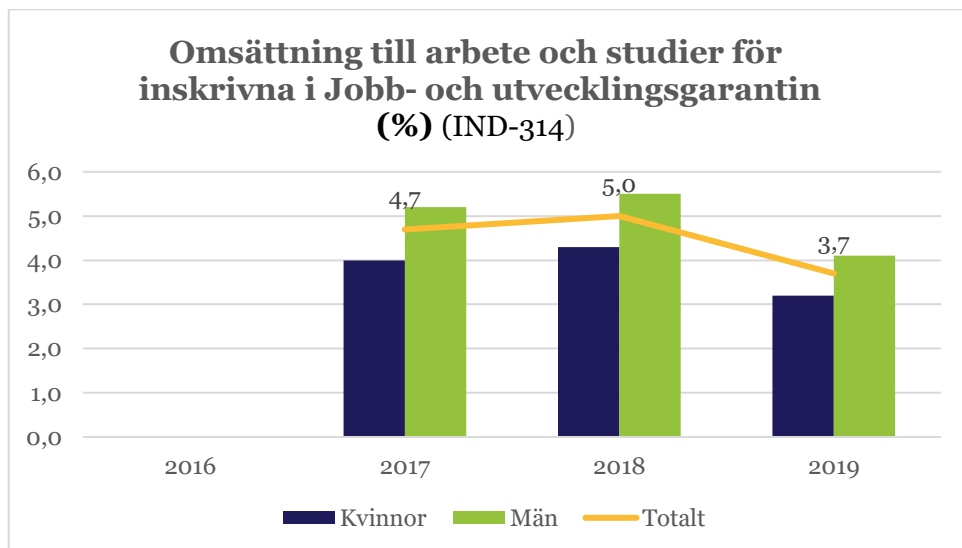
Arbetsmarknaden har under en längre tid präglats av stark efterfrågan på arbetskraft vilket bidragit till en lägre arbetslöshet. Samtidigt är andelen av arbetssökanden som av olika anledningar står långt ifrån arbetsmarknaden fortsatt hög. Det är därmed alltför en hög svårighetsgrad i att matcha många arbetssökande till jobb, vilket över tid, bidragit till en något vikande trend i indikatorerna.

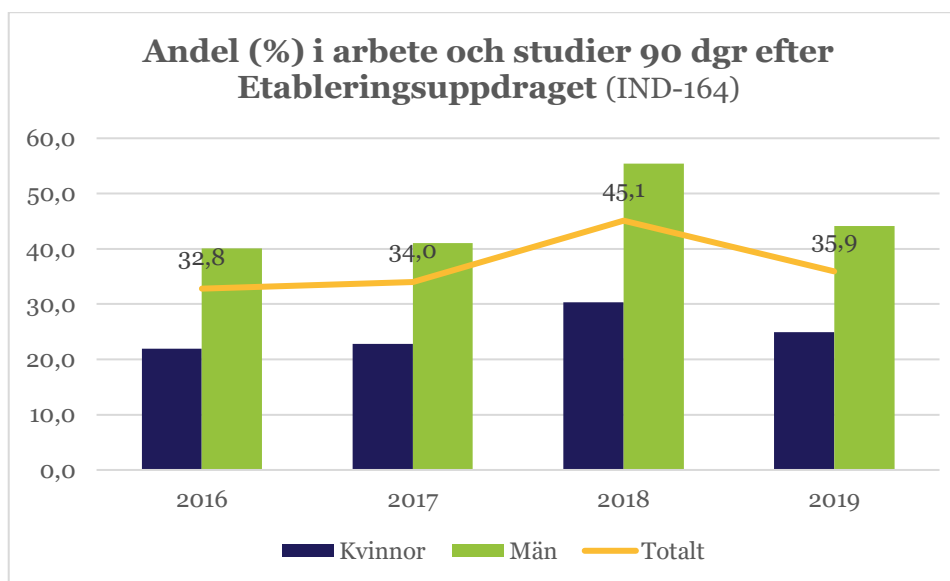
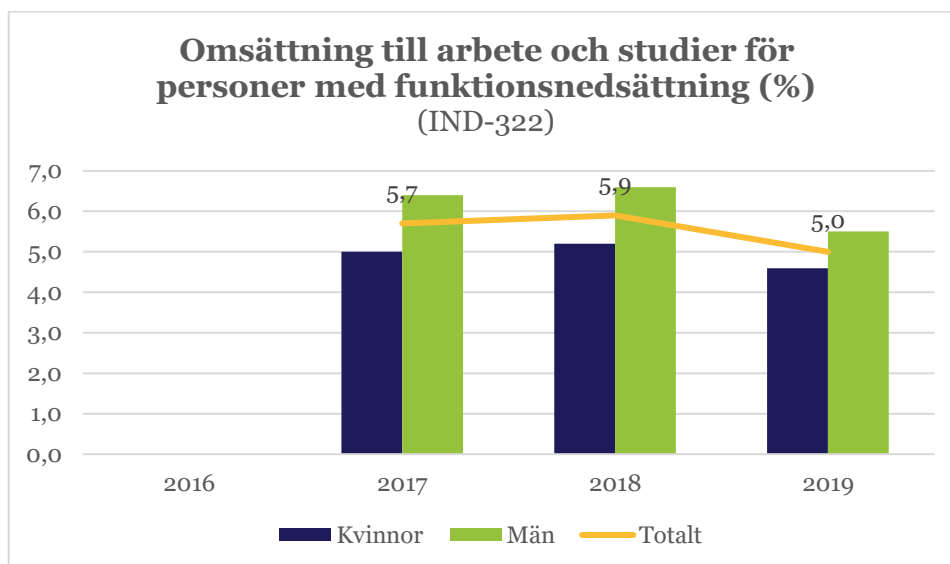
En viktig förklaring till den svaga resultatutvecklingen under 2019 var de ekonomiska förutsättningar - med betydligt mindre medel för insatser och personal än föregående år. Samtidigt genomfördes en planerad omorganisation och arbetet med självinskrivning via webben och möten på distans accelererades.

4.1.2 Arbetssökande som står långt från arbetsmarknaden



Data saknas för 2016 då mätningarna började 2017. Det gäller även tabellen överst på nästa sida.





Kommentar till området Arbets sökande långt ifrån arbetsmarknaden

Resultatutvecklingen för arbetslösa som står långt ifrån arbetsmarknaden drivs till stor del av ett fördjupat stöd från personal på Arbetsförmedlingen, kompletterande aktörer och utbudet av programinsatser på Arbetsförmedlingen. Ekonomiska medel för personal och olika former av anställningsstöd är drivande i matchningsarbetet inom målgruppen. Utveckling har generellt varit positiv under perioden med stark efterfrågan men märkt av en viss avmattning i efterfrågan. Under 2019 föll dock resultaten sjunkit till en tydligt lägre nivå.

Den svaga resultatutvecklingen under 2019 kan hänvisas till förändringarna av ekonomiska medel för personal och anställningsstöd som är riktade mot gruppen arbetslösa långt ifrån arbetsmarknaden.

4.2 Social hållbarhet – Arbetsgivaransvaret

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

Vidare ska myndigheten främja en god individ- och arbetsplatshälsa samt erbjuda en säker arbetsmiljö.

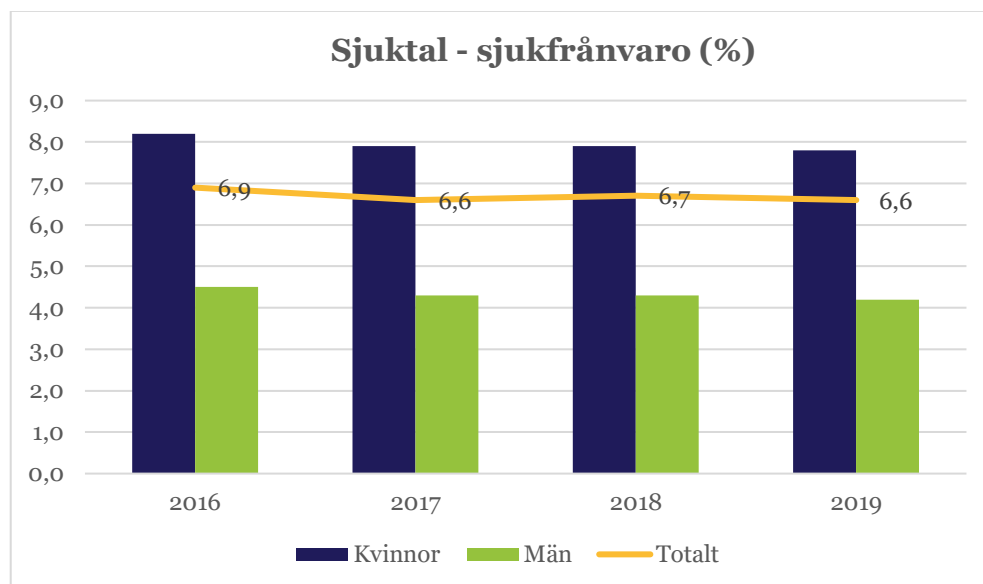
Ett transparent hållbarhetsarbete bidrar till att stärka vårt arbetsgivarvarumärke och därigenom öka vår förmåga att rekrytera, utveckla och behålla relevant kompetens.

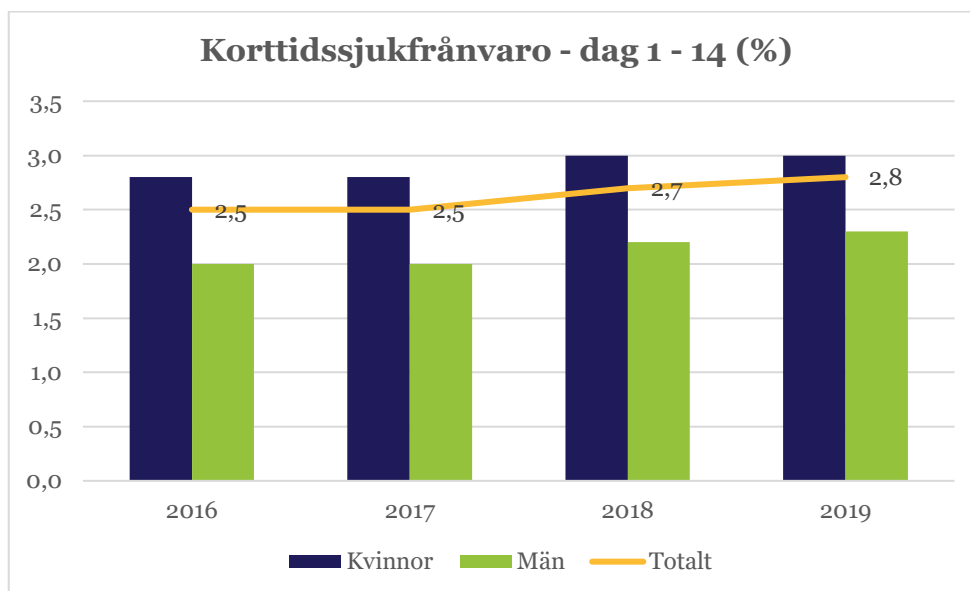
Arbetet bidrar till våra prioriterade mål 5 och 10.

Källa: Arbetsförmedlingens statistik- och analysverktyg samt uppgifter från Säkerhetsavdelningen.



4.2.1 Individhälsa



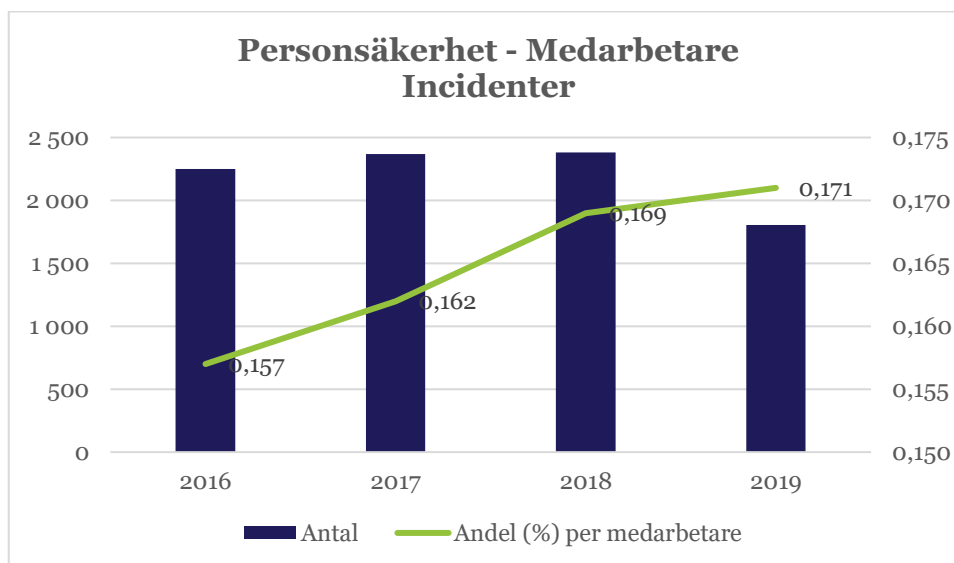


Kommentar området Individhälsa

De totala sjuktalen har gått ner i förhållande till föregående år. Orsaken är att långtidssjukfrånvaron har minskat. Detta beror på att Arbetsförmedlingens chefer jobbar bra med rehabilitering.

Korttidssjukfrånvaron har ökat i förhållande till tidigare år. Detta är inte så konstigt av två skäl: Dels har situationen för myndigheten varit pressad under 2019 och dels har Arbetsförmedlingen infört en robot som påminner enskilda medarbetare som glömmer att rapportera i Egenrapporteringen när de återkommer till arbete efter sjukdom.

4.2.2 Säker arbetsmiljö



Kommentar området Säker arbetsmiljö:

Gällande indikator kopplad till incidenthantering på myndigheten så mäter vi idag samtliga incidenter som anmäls på myndigheten vilket innefattar förutom incidenter där en arbetsförmedlare eller kundresurs utsatts för kränkningar eller hot även skadegörelse och arbetsmiljöincidenter.

Vi ser att även om antalet incidenter på helheten minskar så ökar antalet per medarbetare något vilket är ett resultat av att färre personer möter våra kunder idag än tidigare. Vi har en dialog med HR-avdelningen och skyddsorganisationen kring hur vi kan säkerställa de rapporterade incidenterna då vi även får signaler om att läget på många platser är ansträngt. Under sommaren 2020 kommer vi att introducera ett nytt system som ska göra det enklare både att rapportera och hantera incidenter men även att följa upp.

I kommande rapporter kommer mätdata kring *Säker kundmiljö* och *Informationssäkerhet* inkluderas i detta avsnitt för en mer rättvisande bild. Inga uppgifter fanns tillgängliga för denna redovisning.

4.3 Ekonomisk hållbarhet



Att arbetssökande ges möjlighet till arbete är en förutsättning för ett ekonomiskt hållbart samhälle. Arbetsförmedlingen ska i all verksamhet verka för att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt. En effektiv arbetsmarknad genererar en större skattebas som i sin tur är en förutsättning för att upprätthålla välfärd och trygghetssystem.

Arbetsförmedlingen ska nyttja myndighetens anslag ansvarsfullt, effektivt, enhetligt och rättssäkert. Vidare ska vi följa upp och redovisa nyttjandet av medel på ett rättvisande och transparent sätt.

För att bidra till ekonomisk hållbarhet och god förvaltning ska vi på bästa sätt hantera risker för verksamheten, inklusive risker för korruption och mutor, förebygga och motverka felaktiga utbetalningar samt bedrägerier och bidragsbrott.

Arbetet med ekonomisk hållbarhet och god förvaltning bidrar till agendamål 16.

Källa: Arbetsförmedlingens årsredovisning

4.3.1 Riskhantering

Arbetsförmedlingens verksamhet omfattas av förordningen (2007:603) om intern styrning och kontroll (ISK). ISK handlar om att fullgöra ansvaret för verksamheten samt är ett medel för att uppnå målen för verksamheten.

Syftet med riskhantering är att identifiera, prioritera och hantera interna och externa risker. Resultat av korrekt utförd riskhantering bör säkerställa att betydande hållbarhetspåverkan hanteras på lämpligt sätt, att resurser används effektivt och att beslut som fattas också kan motiveras.

Vi kommer inte att redovisa något särskilt nyckeltal kring risker i denna rapport, men Arbetsförmedlingen bedriver ett kontinuerligt riskarbete som redovisas löpande i särskild ordning och i årsrapporteringen.

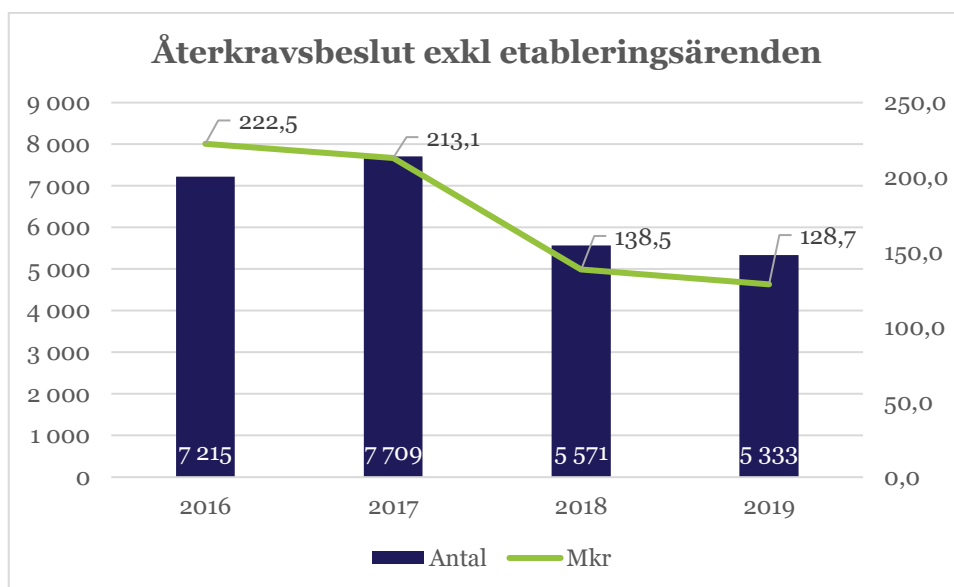
4.3.2 Förebygga och motverka felaktiga utbetalningar

Den vanligaste orsaken till beslut om återkrav är att stödmottagaren inte meddelat att personen som stödet avser har slutat och utbetalning har skett för period efter att personen slutat. Under 2019 uppgår den typen av återkrav till cirka 20,2 miljoner kronor. Två andra vanliga orsaker till återkravsbeslut är att arbetsgivaravgifter inte har redovisats enligt gällande bestämmelser samt att arbetsgivare inte styrkt att korrekt lön utbetalats. Dessa två orsaker uppgår till 18,9 respektive 13,7 miljoner kronor. De flesta återkravsbesluten har avsett nystartsjobb och lönebidrag.

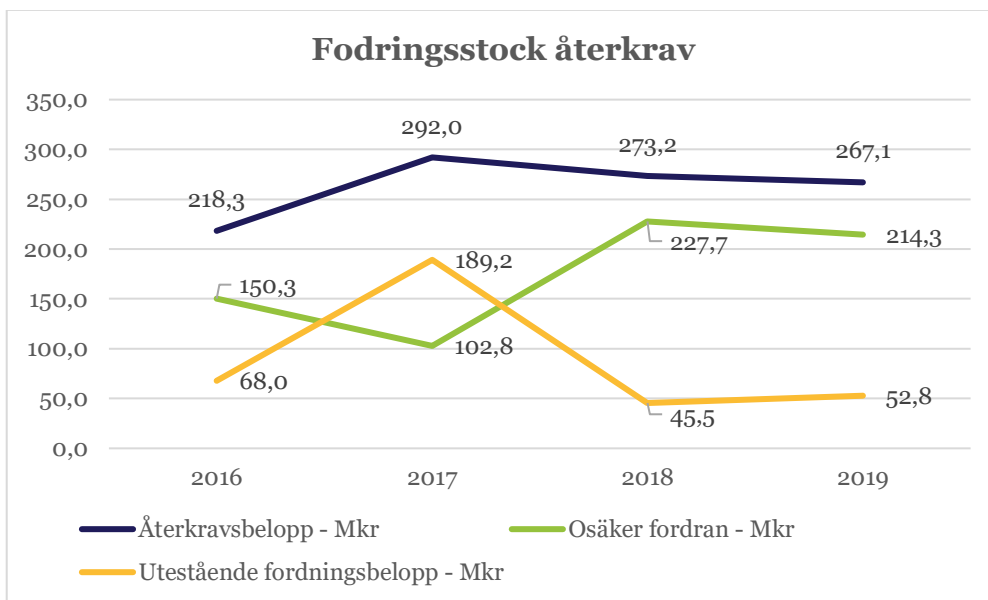
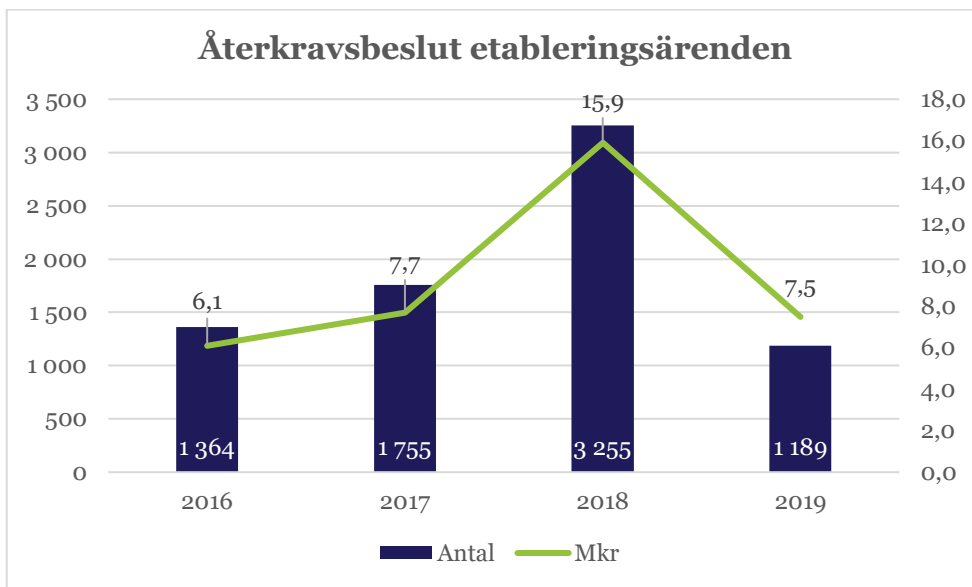
När det gäller etableringsärenden och då etableringsersättning har både antal ärenden och felaktigt utbetald ersättning minskat under 2019. Anledningen är att Försäkringskassan tagit över hanteringen av felaktiga utbetalningar avseende beslut om etableringsersättning fattade från 2018 och framåt.

Under 2019 har Arbetsförmedlingens fordringshantering effektiviserats ytterligare jämfört med 2018 då ett nytt inkassosystem infördes. Stort fokus har legat på automatisering och proaktivitet.

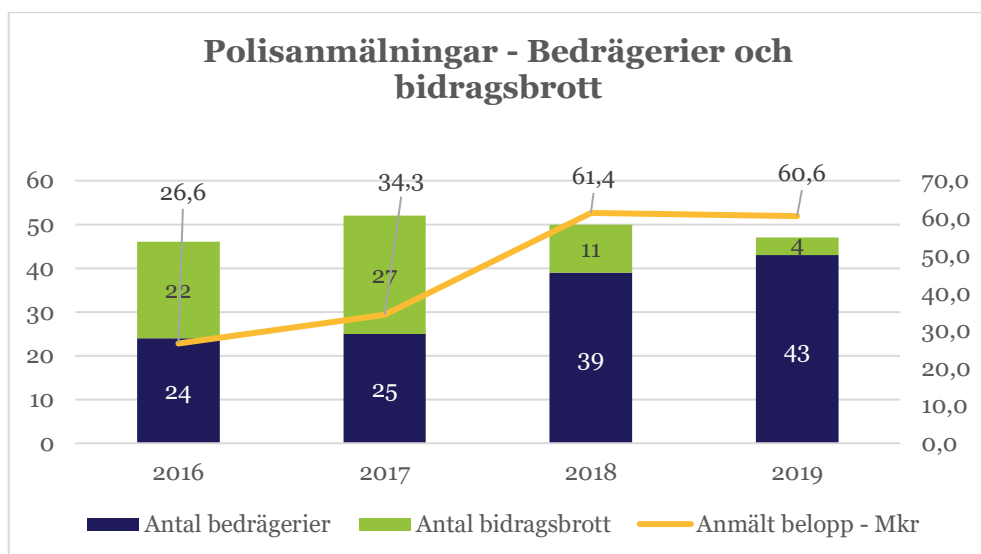
Genom att förbättra tydligheten gentemot kunder som har kontakt med oss via telefon, mejl eller utskick ökar vi förtroendet för Arbetsförmedlingen och bidrar till förutsebarhet för gäldenärerna. Att detta givit resultat syns bland annat genom att antalet brutna avbetalningsplaner minskat och vi ser en tydlig trend neråt under hela 2019. Återkravsbeloppet och andelen fordringar som bedöms som osäkra minskade något under 2019 jämfört med 2018.



* Pga felaktig utbetalning av lönestöd till arbetsgivare, anordnare eller enskild.



4.3.3 Bedrägerier (inkl. bidragsbrott)



Under 2019 har Arbetsförmedlingen gjort 47 polisanmälningar som omfattar cirka 60,6 miljoner kronor. Av dessa polisanmälningar avser 43 bedrägerier varav 31 grovt bedrägeri. Resterande 4 anmälningar avser bidragsbrott.

I 15 utredningsärenden har Arbetsförmedlingen bedömt att det inte funnits tillräcklig grund för polisanmälan. De 43 anmälningarna avseende bedrägerier utgörs av 472 beslut om ekonomiskt stöd till arbetsgivare, anordnare eller leverantörer varav cirka 24 procent avser beslut om nystartsjobb och cirka 23 procent avser anordnarbidrag. Anmälningarna om bidragsbrott avser ersättning för programresor.

De senaste årens grova bedrägerier mot välfärdssystemen och Arbetsförmedlingen visar på behovet av ett effektivt och riskbaserat kontrollarbete. Arbetsförmedlingen har fortsatt att utveckla systematiken i arbetssätt bland annat för att öka andelen automatiserade moment och kontroller i arbetsprocesserna. För att kunna korrekt bedöma om en arbetsgivare uppfyller villkoren för att anställa en arbetssökande med stöd har systemstödet för kontroll av arbetsgivare utvecklats. För att stärka enhetligheten har myndigheten också centraliserat kontrollen av arbetsgivare inför beslut.

Effektivare kontrollarbete: Arbetsförmedlingen arbetar själva och tillsammans med andra myndigheter för att motverka oegentligheter och felaktigt utnyttjande av våra anslag och av välfärdssystemet. Genom samverkan med andra myndigheter får Arbetsförmedlingen information om felaktigheter och brister som sannolikt inte skulle ha upptäckts på egen hand. Arbetsförmedlingen har medverkat och medverkar i flera statliga utredningar mot ekonomisk brottslighet till exempel i "Delegationen för korrekta utbetalningar från välfärdssystemen" och "Samordning av statliga utbetalningar från välfärdssystemet". Ett aktivt arbete som har resulterat i flera viktiga åtgärder till stöd för Arbetsförmedlingens möjligheter att kontrollera lämnade uppgifter.

4.4 Miljömässig hållbarhet

Arbetsförmedlingen ska bidra till ett fossilfritt Sverige och minska verksamhetens negativa påverkan på klimatet genom att väga in miljökonsekvenser i alla strategiska beslut.



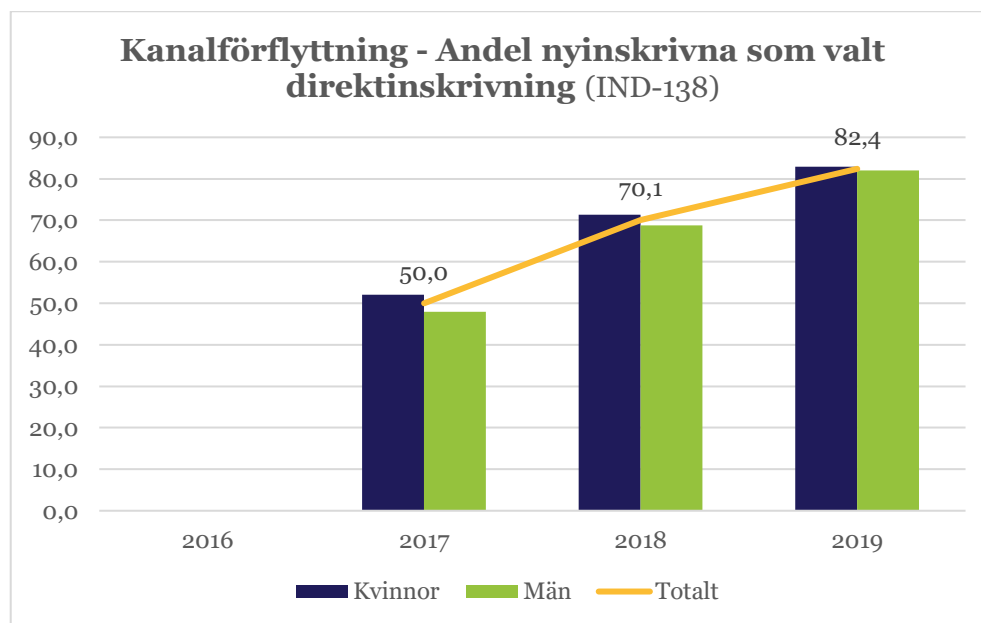
Arbetsförmedlingens bidrag till miljömässig hållbarhet bedrivs genom vårt systematiska miljöledningsarbete. Vi strävar efter att ständigt förbättra verksamhetens miljöprestanda på de områden som vi genom miljöutredning identifierat har störst miljöpåverkan, däribland energiförbrukning, avfallshantering och tjänsteresor.

Myndigheten ska strategiskt utveckla digitala tjänster, främja miljövänlig teknik och produkter, samt cirkulära flöden. Vidare ska vi förbättra vår miljöprestanda genom att välja klimatsmarta transporter, främja resfria möten för både anställda och våra kunder.

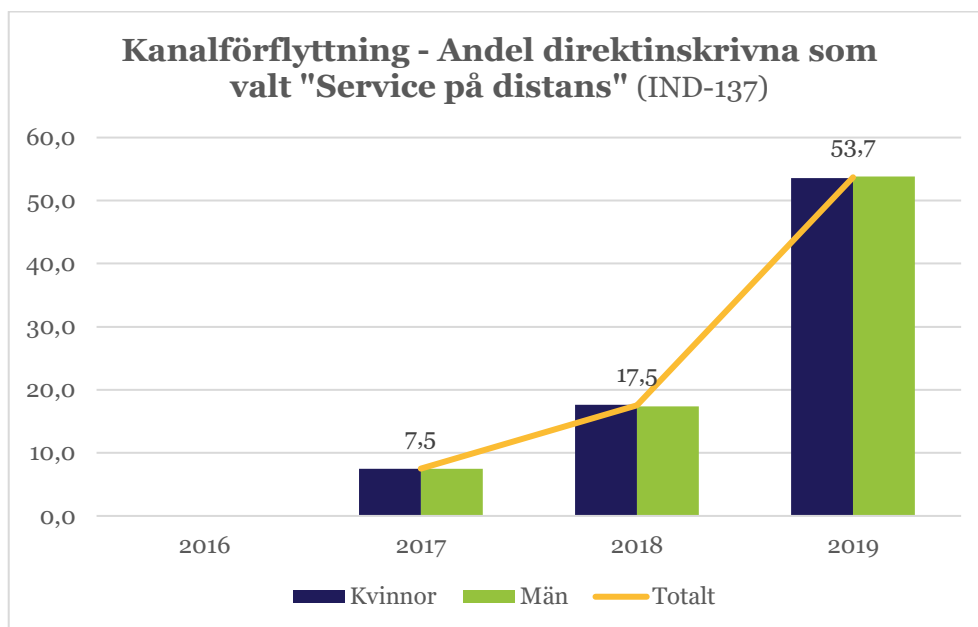
Arbetsförmedlingen kopplar i miljöarbetet till fyra nationella miljö kvalitetsmål¹¹ och bidrar därigenom till genomförandet av klimatmålet 13 i Agenda 2030.

Källa: Uppgifter från verksamhetsområde Af Direkt samt Arbetsförmedlingens årliga miljöredovisning till Naturvårdsverket.

4.4.1 Utveckla våra digitala tjänster/kanalförflyttning



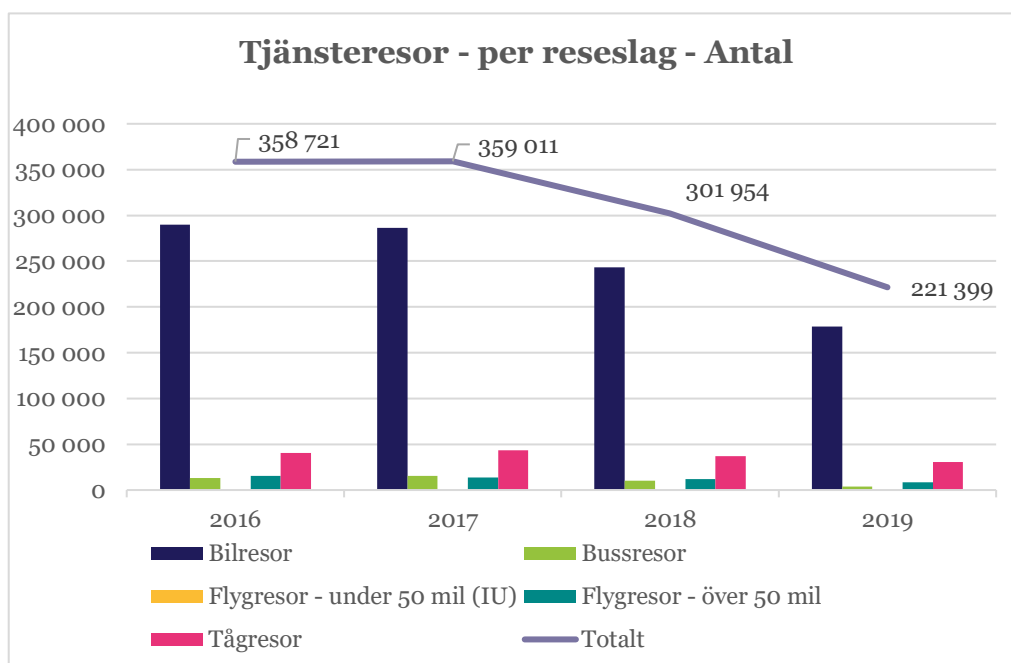
¹¹ Arbetsförmedlingens miljömål är kopplade till de nationella miljö kvalitetsmålen Begränsad klimatpåverkan, Frisk luft, Giftfri miljö, samt Levande sjöar och vattendrag.



Data saknas för 2016 då mätningarna började 2017.

Kommentar området Utveckla våra digitala tjänster/kanalflyttning: Konstant ökning under året. Även regulatoriska förändringar (möjligheten att välja Service på distans, SPD, kom i september för hela landet). Hård styrning till SPD infördes i oktober. Kanalväljaren lanserades i november.

4.4.2 Tjänsteresor



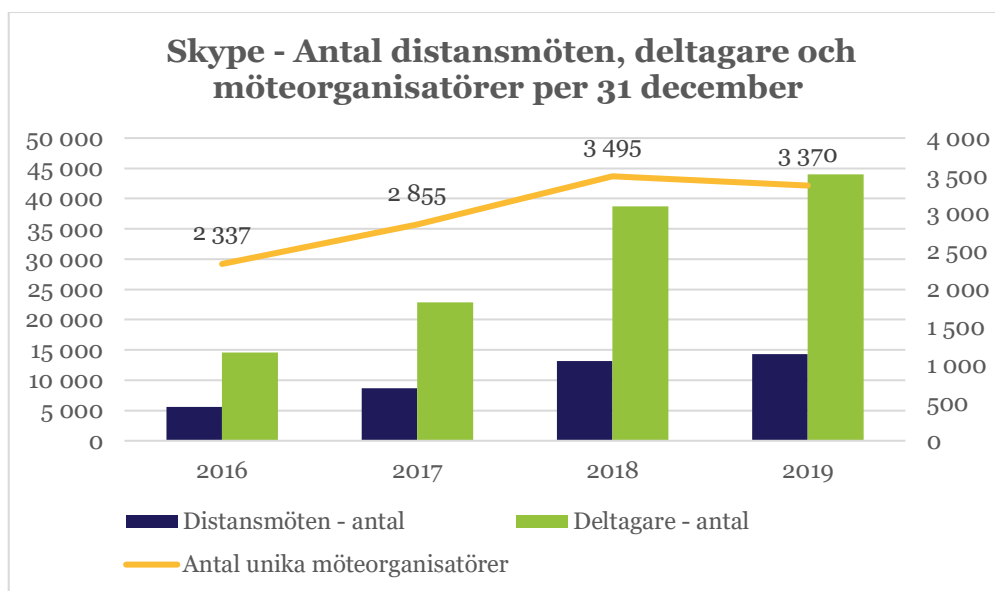
* Data om antal flygresor under 50 mil redovisas inte idag.

Kommentar området Tjänsteresor:

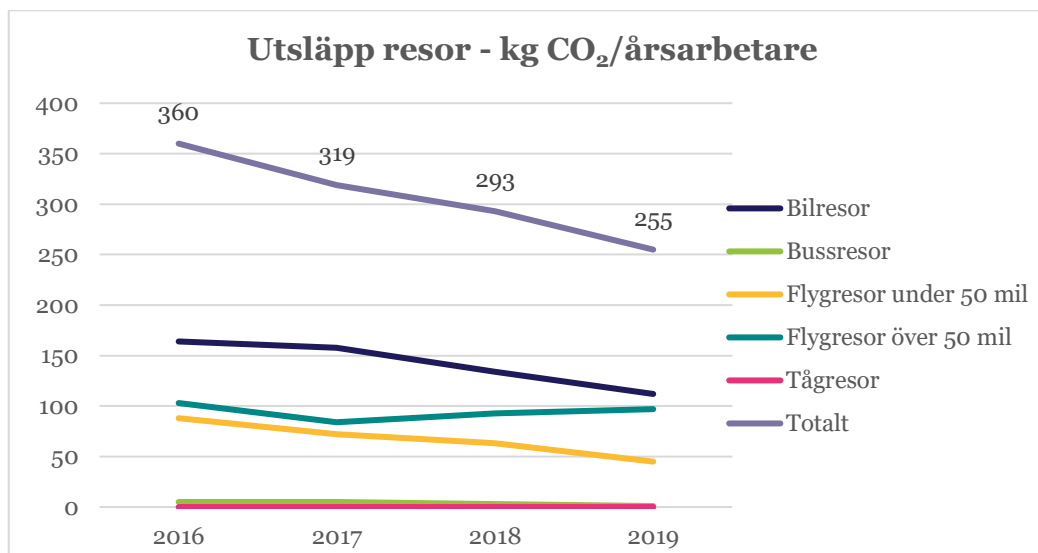
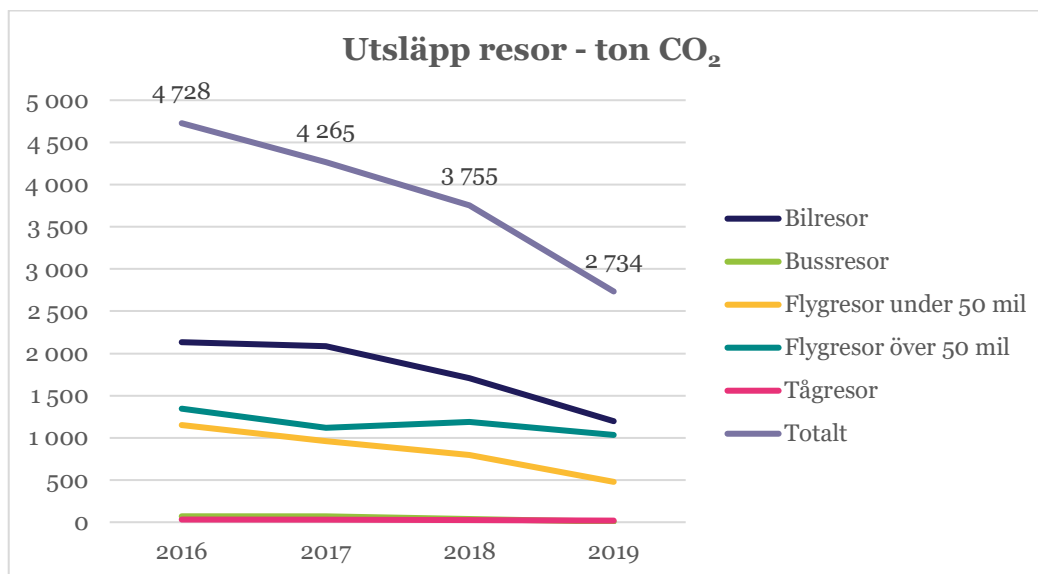
Antalet tjänsteresor inom Arbetsförmedlingen har generellt minskat jämfört med föregående år. Minskningen är markant och har genomslag på alla transportslag vilket påverkar CO₂-utsläppen positivt inom alla transportslag.

Minskningen är sannolikt resultatet av flera olika orsaker. En av de främsta orsakerna bedöms vara att Arbetsförmedlingen kraftigt minskade budgetutrymme för 2019 resulterat i en omställningsprocess som tagit stort fokus och i sin tur minskat olika typer av aktiviteter kopplat till resande under året.

Andra faktorer som påverkat är att distansmöten i högre grad ersätter resor, att styrningen vid resebokning blivit tydligare och att ett generellt högre medvetande inom organisationen innebär att resande i högre grad ifrågasätts. En viss risk finns för ökande antal resor under 2020 kopplat till att budgetutrymmet ökat något och att rekrytering av nya medarbetare skjuter fart igen.

4.4.3 Resfria möten – anställda**Kommentar området Resfria möten - anställda:**

Arbetsförmedlingen har en mötes- och resepolicy som fastställer bl.a. att när resa bokas inför ett möte, ska alltid möjligheten till distansmöte värderas. Därför tillhandahåller IT-avdelningen en stabil plattform, Skype för företag, för myndighetens distansmöten. Detta riktar sig främst till interna möten, med möjlighet att bjuda in externa deltagare. Som ett led i att ytterligare öka tillgängligheten till och användningen av distansmöten har Arbetsförmedlingen genomfört en utbyggnad av distansmötesutrustning. Antalet distansmöten har ökat konstant de senaste åren.

4.4.4 Utsläpp CO₂**Kommentar området Utsläpp CO₂:**

Kopplat till bilar kan Arbetsförmedlingen se en positiv effekt på CO₂-utsläppen, i huvudsak genom att antalet bilresor kraftigt minskat. Även här är en av de främsta orsakerna den turbulens som Arbetsförmedlingens minskade budgetutrymme medförde under året. Aktiviteter som i normalfallet medför bilresor med tjänstebilar har pga turbulensen delvis fått stå tillbaka.

Kopplat till flygresor är det i synnerhet inrikesresor som minskar. Utrikesresor minskar bara marginellt, vilket i huvudsak kan kopplas till de olika internationella samarbetsprojekt Arbetsförmedlingen medverkat i.

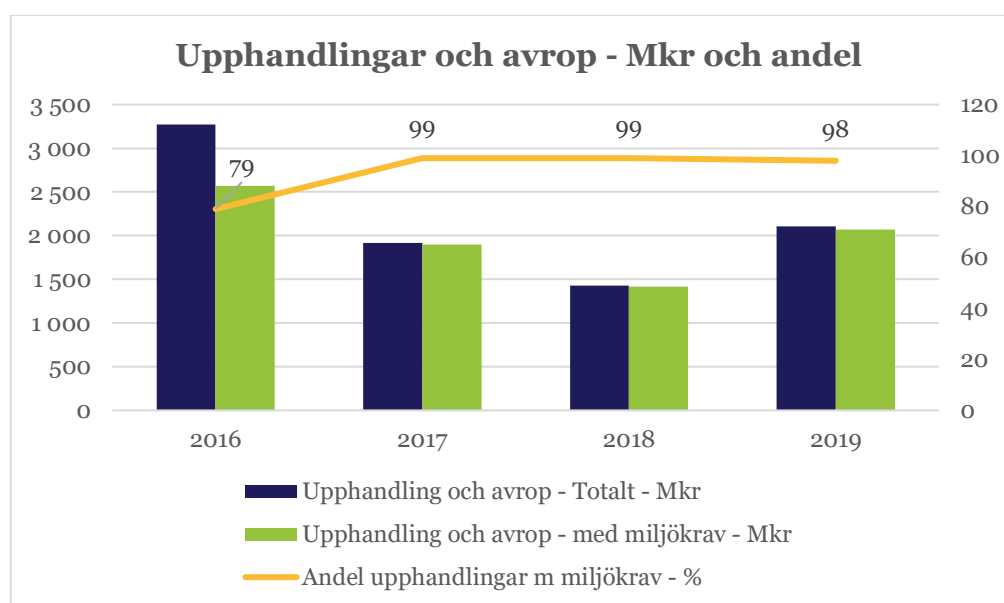
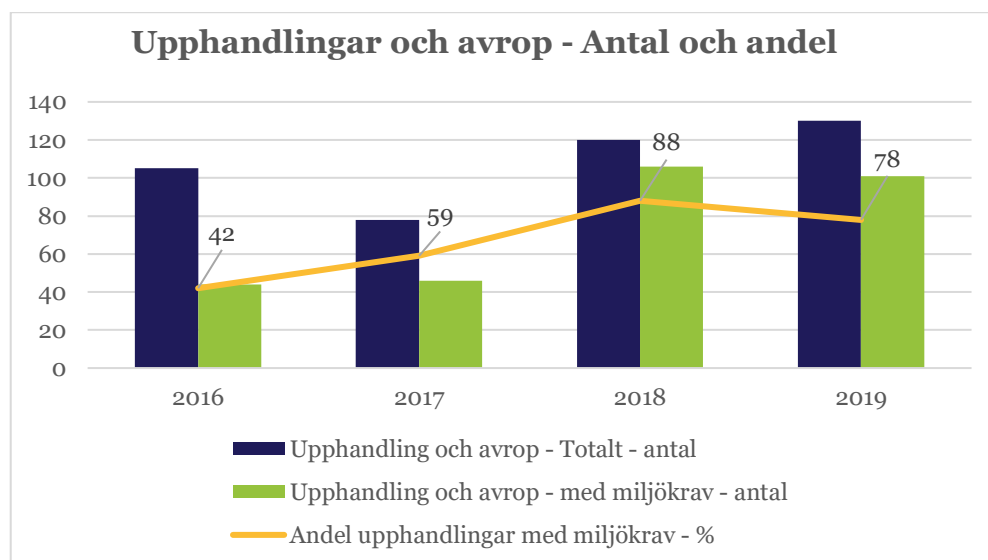
4.5 Hållbar upphandling

Arbetsförmedlingen ska vid all upphandling/inköp ställa krav på leverantörer att uppfylla myndighetens ambitioner och mål inom hållbarhet, samt regelbundet följa upp leverantörernas prestationer och effekterna av ställda hållbarhetskrav.



Arbetet bidrar till Agendamål 12 om hållbar konsumtion och produktion.

4.5.1 Kravställan och uppföljning – Miljökrav



Kommentar området Kravställan och uppföljning - Miljökrav:

Sammanställning av ställda miljökrav är företrädesvis minimikrav på vara eller tjänst samt krav för kvalificering men kan också inkludera mer avancerade krav. Ett strategiskt arbete pågår med att integrera hållbar upphandling som inkluderar fler områden för det sociala och ekonomiska hållbarhetsperspektivet.

Arbetet är långsiktigt och möjlighetsanalys för hållbarhetsperspektiv är första steg i kategoriarbetet för att koppla samman kategoriernas inköpsvolymmer med risker och möjligheter som kan hanteras genom upphandling och inköp.

4.6 Slutsatser och nästa steg

Detta är andra gången Arbetsförmedlingens bidrag till hållbar utveckling sammanställs i rapportform. Årets rapport har byggts ut med kommentarer och tydligare analyser av sakkunniga uppgiftslämnare.

Nu pågår ett arbete med att integrera hållbarhet i myndighetens digitala verktyg *Qlik Sense*, som genom automatisering och snabba selekteringsfunktioner förväntas underlätta insamling av hållbarhetsrelevanta data och stödja löpande uppföljning av mål och mått även utanför denna årliga rapport. Syftet är att underlätta för t ex ansvariga chefer att få korrekta ögonblicksbilder för de tre hållbarhetsdimensionerna.

Kopplingen till Agenda 2030-arbetet har lyfts in i redovisningen. Rapporten vill visa hur verksamheten kopplar till de globala utvecklingsmålen som är mest relevanta för myndigheten. Denna redovisning kan bli tydligare och mer detaljerad framöver.

FN har utropat de kommande åren till *Decade of Action* för att rikta fokus på nödvändigheten att alla regeringar, offentliga och privata organisationer behöver öka tempot och arbeta tillsammans för att målen ska nås till 2030. Sveriges regering har hög ambition för det fortsatta arbetet och svenska myndigheter förväntas bidra inom ramen för sina kärnverksamheter.

Arbetsförmedlingen har fattat beslut om att bli en hållbar arbetsmarknadsmyndighet till 2022 och för att det målet ska nås behöver en tydligare styrning och uppföljning etableras i ordinarie processer. Kunskapsuppbyggnad kring hållbarhet pågår och bedöms intensifieras de kommande åren.

Utifrån omvärldskrav på ett attraktivt arbetsgivarvarumärke och vår egen strävan efter ständiga förbättringar för att bidra till hållbar omställning av näringsliv och samhälle för våra målgrupper, behöver nu gapen identifieras mellan vad vi gör och vad vi ännu inte gör på myndigheten. Målkonflikter, ambitionsnivå och prioriteringar kommer behöva hanteras av chefer och anställda.

Resultatet av det arbetet kommer att redovisas i kommande rapporter, som hel eller del av annan årsrapportering.

5 Definitioner

5.1 Definitioner

I hållbarhetsarbetet utgår vi från nedanstående begrepp och definitioner.

Hållbar utveckling – "... en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov." Källa: Gro Harlem Brundtland, Vår gemensamma framtid, FN 1987.

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.

Hållbarhetspolicy – Myndighetsövergripande **inriktningsdokument AFID 1-2019** för hållbarhetsarbetet gäller sedan 1 februari 2019.

<http://vis.arbetsformedlingen.se/verksamhetsstod/utvecklingochforvaltning/globalasidor/styra/ndedokument/inriktningsdokument.4.78d2f9e91549d1324a9a6244.html>

Strategisk plan för hållbarhetsarbetet 2019 – 2021 fastställd 15 oktober 2019

vis.arbetsformedlingen.se/download/18.272d061416dab721d9b23770/1573461572653/Strategisk%20plan%20för%20hållbarhetsarbetet%202019-21_faststalld20191015.pdf

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, antikorrupktion och mutor.

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.

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 vara en ansvarsfull och föredömlig upphandlare, följa lagen om offentlig upphandling och tillämpa kategoristyrning som stöd för upphandlingsarbetet. Länk till [Handbok för hållbar upphandling](#).

Intressenter – Alla kunder, partners, leverantörer, nuvarande och kommande anställda, media och civilsamhällets aktörer som berörs eller har intresse av att följa myndighetens verksamhet.

5.2 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/>

6 Kontakt

Britt Åkerman, projektledare, Förvaltningsavdelningen stab

Mai Terras, hållbarhetsstrateg, Förvaltningsavdelningen stab

Ansvarig chef: Viktoria Byback, stabschef

Funktionsbrevlåda: hallbarhet@arbetsformedlingen.se