

Hållbarhetsrapport 2022

TRR

Vårt uppdrag	3
Om TRR	4
<i>TRRs roll i samhället</i>	4
<i>Nytt huvudavtal - TRR med utökat uppdrag</i>	5
Vi möjliggör ett hållbart arbetsliv	7
<i>Hur vi förberett oss för det utökade uppdraget</i>	9
<i>Hur det går till när man söker omställningsstudiestöd</i>	10
TRR och omvärlden	11
<i>Mål och strategi</i>	12
<i>Vårt bidrag till FN:s globala mål</i>	15
TRRshållbarhetsarbete	17
<i>TRRs värdeskapande och hållbara affär</i>	17
<i>Intressentanalys</i>	18
<i>Väsentlighetsanalys</i>	19
<i>Stärker anställningsbarhet och kompetens</i>	20
<i>Utveckla och leverera tjänster i framkant</i>	21
<i>Vara en attraktiv arbetsplats</i>	22
<i>Bedriver verksamheten ansvarsfullt</i>	24
GRI-index	25

Om hållbarhetsrapporten

Detta är TRRs sjätte hållbarhetsrapport och avser räkenskapsåret 2022. Med hållbarhetsrapporten vill vi redogöra för hur vi bidrar till en hållbar utveckling. Hållbarhetsrapporten omfattar Kollektivavtalsstiftelsen TRR Trygghetsrådet (org. nr 802400-4825). Den är upprättad i enlighet med bestämmelserna i årsredovisningslagen (ÅRL, kapitel 6) där utgångspunkten varit att rapportera i enlighet med GRI Universal Standards 2021. Vi redovisar vårt hållbarhetsarbete årligen fristående från årsredovisningen. Föregående års hållbarhetsrapport publicerades i mars 2022.

För mer information om vår hållbarhetsrapport, vänligen kontakta kommunikationschef Victoria Waltari Nyberg, victoria.waltari-nyberg@trr.se.

Vårt uppdrag

Omställningsorganisationen TRR är experter på omställning och kompetensstöd inom den privata tjänstemannasektorn. Vårt övergripande syfte är att bidra till en sund arbetsmarknad och ett hållbart arbetsliv där behov möter rätt kompetens – idag och i framtiden. Det gör vi genom att skapa rätt förutsättningar för lyckade omställningsprocesser, samt ett livslångt lärande. Vår huvudsakliga målgrupp är företag och tjänstemän inom det privata näringslivet som är anslutna till TRR via sina kollektivavtal.

TRR grundades 1974 och är en stiftelse utan vinstintresse. På uppdrag av våra uppdragsgivare och huvudmän, Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK innebär vårt uppdrag att leverera värdeskapande tjänster för framtidsinriktad kompetensförsörjning.

Vår vision

Vår vision är att öppna dörrarna till framtidens arbetsliv.

Våra kärnvärden

Tillit, engagemang och resultat.

Vårt erbjudande

TRR är specialister på omställning och kompetensstöd och finns över hela Sverige. Genom våra tjänster och våra ekonomiska stöd ser vi till att våra anslutna företag och deras medarbetare samt fackligt förtroendevalda har rätt förutsättningar för lyckade omställningsprocesser och ett livslångt lärande.

Våra värdeskapande tjänster:

- Personlig och digital service
- Rådgivning
- Studievägledning
- Vägledningsverktyg
- Matchning
- Nätverksträffar

Våra tjänsteområden:

- Arbetslivsexpertis
- Matchning
- Kompetensutveckling
- Ekonomiskt stöd
- Rådgivning
- Studievägledning

Om TRR

TRR grundades 1974 som en omställningsorganisation för tjänstemän inom privat sektor, av parterna Svenskt Näringsliv och PTK. Vi drivs som en stiftelse utan vinstintresse och företräds av våra huvudmän, Svenskt Näringsliv och PTK. Vår styrelse består av representanter från våra huvudmän.

Vår målgrupp är arbetsgivare och deras tjänstemän inom det privata näringslivet. På våra cirka 35 000 anslutna företag arbetar drygt 1,1 miljoner tjänstemän. Som specialister på omställning och kompetensstöd finns vi till för företag och deras medarbetare inom det privata näringslivet.

Genom tjänster som vägledning, rådgivning och olika ekonomiska stöd ser vi till att våra anslutna företag och deras medarbetare samt fackligt förtroendevalda har rätt förutsättningar för lyckade omställningsprocesser och ett livslångt lärande.

Vår verksamhet täcker hela Sverige och sysselsätter ca 250 medarbetare. Vi finansieras genom avgifter från våra anslutna medlemsföretag.

TRRs roll i samhället

Vi är en del i ett större ekosystem med flera olika aktörer på svensk arbetsmarknad. Tillsammans arbetar vi för att skapa de bästa förutsättningarna för Sveriges näringsliv genom att stötta vid omställning och vägleda mot efterfrågad kompetens på framtidens arbetsmarknad.

För vår del är det våra huvudmän, Svenskt Näringsliv och PTK, som ger oss vårt uppdrag. Arbetsförmedlingen och SCB är viktiga utifrån att de bidrar med prognoser som ger oss en indikation om arbetsmarknadens framtida kompetensbehov. 2022 har präglats av ett fördjupat samarbete med dessa aktörer för att ge oss en djupare indikation om den framtida arbetsmarknaden.

Tack vare våra fördjupade samarbeten kan vi ännu mer träffsäkert vägleda våra kunder i rätt riktning för att maximera möjligheterna till ett långt och hållbart arbetsliv med ett ständigt livslångt lärande.

”Grundtanken med det nya studiestödet är att ge individer möjligheter att framtidssäkra sin kompetens. Med vårt stöd kan vi hjälpa människor att hålla sig relevanta genom hela arbetslivet”.

Johan Lagerhäll, vd TRR.

Nytt huvudavtal - TRR med utökat uppdrag

Den 22 juli 2022 undertecknade arbetsmarknadens parter, däribland Svenskt Näringsliv och PTK, ett nytt huvudavtal. Den 1 oktober 2022 började TRR leverera utifrån det nya avtalet som omfattar över en miljon tjänstemän.

Två stora statliga förändringar som påverkar det nya avtalet och därmed TRR:

- En helt ny offentlig omställningsorganisation.
- Ett nytt omställningsstudiestöd hos Centrala Studienämnden, CSN.

Omställningsstudiestödet tillsammans med ett kollektivavtalat kompletterande studiestöd ger privata tjänstemän i anställning och omställning en möjlighet att studera med en utökad ersättning från TRR och Centrala studiestödsnämnden, CSN. Studierna ska bibehålla arbetstagarens attraktion på arbetsmarknaden genom att bredda den befintliga kompetensen eller stötta mot nya utmaningar som t ex karriärväxling. I och med det nya huvudavtalet har TRR fått en utvidgad målgrupp, totalt potentiellt 1,1 miljoner privatanställda tjänstemän.

"I vår nya roll ska vi stötta Sverige i den omställning som krävs för att vi även fortsatt ska vara konkurrenskraftiga på den globala arbetsmarknaden. Nya förutsättningar kräver nya kompetenser för att stå redo att möta framtidens arbetsmarknad"
Johan Lagerhäll, vd.

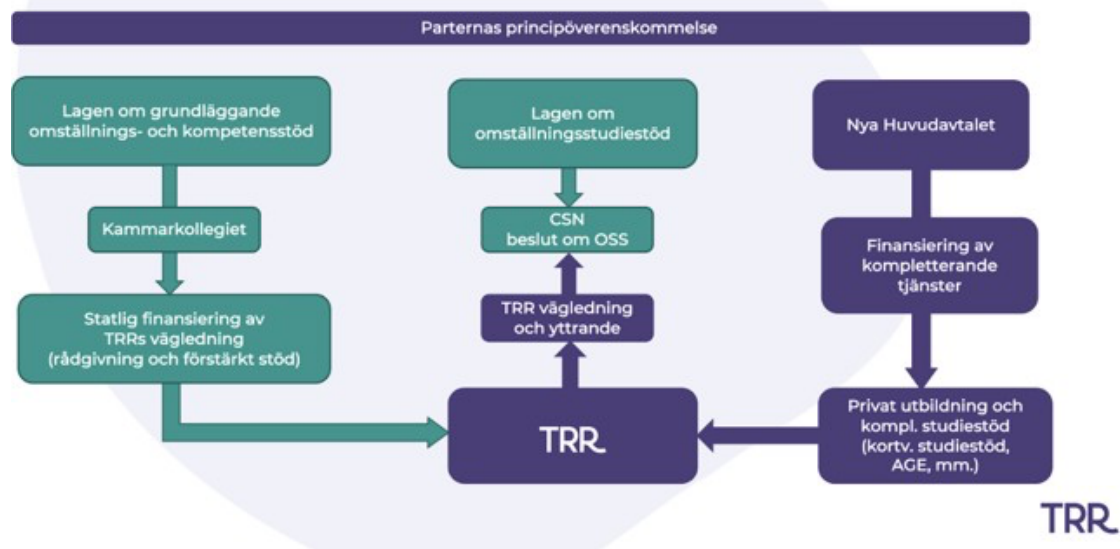
"Omställningsstudiestödet är ett av riksdagen beslutat stöd, som ska komplettera det reguljära studiestödet och finansiera studier som kan stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov."

Vårt utökade uppdrag innebär bland annat vägledning till privatanställda tjänstemän som vill stärka sin ställning på framtidens arbetsmarknad genom kompletterande studier. Vi erbjuder vägledning för att hitta en utbildning som stärker individens ställning på arbetsmarknaden. Baserat på vägledning, yrkesprognoser och information i vår utbildningskatalog är målet att individen skall kunna ta välgrundade beslut kring sitt nästa steg. Vi skriver även yttranden till CSN för de TRR-anslutna tjänstemän som söker omställningsstudiestödet. Tjänstemannens ansökan i kombination med vårt yttrande ligger sedan till grund för CSN:s bedömning och beslut.

Kollektivavtalat kompletterande studiestöd

TRR kan erbjuda kompletterande kollektivavtalat studiestöd som, tillsammans med ersättningen från CSN, motsvarar upp till 80 % av den anställdes lön. De första utbetalningarna kommer att ske under 2023. På detta sätt skapar vi värde för såväl våra kunder som för Sverige som helhet.

TRRs roll i det nya (studie)systemet



Vi möjliggör ett hållbart arbetsliv

2022 har varit ett år präglat av förändring för TRR där vi som organisation skiftat fokus till att leverera på vårt utökade uppdrag som trädde i kraft den 1 oktober. Jag är mycket stolt över hur vi med framgång tagit oss an detta och nu tar vi gemensamt sikte på att utveckla uppdraget ytterligare tillsammans med våra samarbetspartners.

Det har varit ett intensivt år för TRR och det vi åstadkommit på kort tid vill jag påstå är unikt. Vi har under de senaste åren ställt om hela organisationen, en resa som bland annat inneburit ökat fokus på tjänsteutveckling, digitalisering, kompetensutveckling och en djupare arbetsmarknadsanalys. Med 800 studierådgivningssamtal, 1 700 ansökningar och 500 yttranden kring studiestöd från CSN så vill jag påstå att vi levererat på det utökade uppdraget. Detta trots att antalet kunder som sökte kompetensstudiestöd under årets sista två månader vida överträffat både våra och våra samarbetspartners förväntningar.

Året genomsyrades av en mycket stark arbetsmarknad, vilket för oss inneburit den lägsta andelen nyinskrivna tjänstemän i omställning på 17 år, 7 105 (11 634 personer under 2021). Året har även påverkats av stora förändringar i vår omvärld. Från att året startade med en stark arbetsmarknad så har konflikter i vår omvärld, räntehöjningar, energikris och stigande inflation skapat stor osäkerhet inför framtiden. Därför gör vi oss nu redo att möta ett 2023 som av allt att döma kommer bli ett utmanande år.

Utökat uppdrag stärker individers attraktionskraft

Arbetsmarknaden är i ständig förändring och förändring kräver uppdaterad kompetens. Vårt utökade uppdrag kommer från arbetsmarknadsparternas överenskommelse kring nytt huvudavtal, följt av ett riksdagsbeslut. Det innehåller bland annat det kollektivavtalade studiestödet och det nya offentliga omställningsstudiestödet som tillsammans ger möjlighet att utbilda sig med hjälp av ett nytt förmånligt studiestöd som kan täcka upp till 80 procent av lönen.

För oss på TRR innebär det att vi inte längre enbart stöttar privata företag och dess tjänstemän i omställning, utan även tjänstemän i anställning. Från den första oktober växte vår potentiella målgrupp till cirka 1,1 miljoner privata tjänstemän som vi har i uppdrag att stötta i val av studier, med ansökningsprocesser, yttranden till CSN och ett kompletterande studiestöd från oss.

Vårt bidrag till en hållbar samhällsutveckling

TRRs främsta bidrag till en hållbar samhällsutveckling är att rusta såväl företag som individer för morgondagens arbetsmarknad. Där bidrar vi till en hållbar arbetsmarknad och ett sunt och dynamiskt arbetsliv. För att lyckas är det en förutsättning att vi som organisation också agerar ansvarsfullt i alla lägen. En särskilt prioriterad fråga har varit att tillgänglighetsanpassa och öka användarvänligheten i våra digitala tjänster. Vi har även fortsatt vårt arbete med att IT-säkra våra miljöer. Vårt hållbarhetsarbete omfattar också ansvar för våra egna medarbetare, där möjlighet till kompetensutveckling samt hälsa och välmående stått i fokus. Att ta ansvar för att minska vår klimatpåverkan samt säkerställa god affärsetik och resurseffektivitet är fortsatt viktiga frågor för oss.

Vår egen utvecklingsresa

Under 2022 har vi främst fokuserat på att bli redo att leverera på vårt nya uppdrag, bland annat genom tjänsteutveckling, egen kompetensutveckling och ett fortsatt digitalt fokus. TRR har idag ett geografiskt obundet tjänsteutbud och digitala verktyg som gör det möjligt att stötta kunder i behov av stöd oberoende av var i landet man befinner sig.

Vi har även fortsatt att leverera en lösningsgrad över 90 procent, som visar på andelen inskrivna arbetssökande tjänstemän som gått vidare till ny anställning, valt att påbörja längre studier eller starta eget. Vi såg dock en något längre genomsnittlig omställningstid, 239 dagar, jämfört med vår målbild på cirka 200 dagar. Detta kan förklaras med att under en extremt stark arbetsmarknad för tjänstemän går även de personer som haft tuffare förutsättningar, och som kommit in under 2021 och 2020, i mål.

Som en icke vinstdrivande stiftelse har vår verksamhet kostat mindre än vi prognostiserade vid årets start, ett resultat som främst kommer från att vi haft färre inskrivna arbetssökande tjänstemän än vi räknat med vid årets början. Däremot har antalet kunder som sökt omställningsstudiestöd vida överträffat våra förväntningar. För 2023 planerar vi för en fortsatt osäker omvärld och arbetsmarknad, vilket kan påverka antalet kunder som söker kompetensstöd och antalet nyinskrivna uppsagda tjänstemän.

Vi står väl rustade inför nya samhällsutmaningar

2023 innebär en rad utmaningar med tanke på rådande världsläge och dess inverkan på den svenska arbetsmarknaden. Jag är dock övertygad om att vi, genom våra satsningar och de effektiviseringar vi med framgång genomfört internt under året, nu står rustade med ännu bättre förutsättningar. Lägg därtill hur vi lyckats implementera det nya kompetensstödet – ett betydande systemskifte för den svenska arbetsmarknaden – så är det för mig tydligt att vi kommer fortsätta bidra till en hållbar och sund rörlighet på arbetsmarknaden i såväl med- som motgång.

Men det som gör mig mest stolt är vad våra medarbetare presterat under ett år som varit både utmanande och lärorikt på flera sätt. Det är en ära att få vara med och bidra till en arbetsmarknad där människors kompetens är den mest värdefulla tillgången för en tryggad framtid.

Johan Lagerhäll, Vd TRR

Hur vi förberett oss för det utökade uppdraget

För att leverera på vårt utökade uppdrag genomfördes ett omfattande internt arbete för att lyckas bli leveransklara den 1 oktober. Det innebar att både skapa förståelse för TRRs utökade uppdrag i samarbete med våra huvudmän och andra omställningsorganisationer, men även att skyndsamt bygga upp en, till stora del helt ny, väl fungerande verksamhet. En verksamhet med studievägledning, utlåtande och bedömning kring val av studier som underlag till CSN samt kompletterande studiestöd riktat mot en helt ny målgrupp, privatanställda tjänstemän i anställning. Tack vare en oerhört stark arbetsmarknad under 2022 hade vi färre omställningsärenden än året innan, vilket delvis frigjorde tid och resurser för det arbete som krävdes.

Med hjälp av vår digitala infrastruktur och vår gedigna erfarenhet av teknisk utveckling var vi väl förberedda inför uppdraget. För att kunna erbjuda lättillgängliga analysverktyg har vi kompletterat vår digitala plattform med exempelvis verktyg för kompetensinventering. Vi har även skapat en digital studiekatalog med ett brett kursutbud riktat mot vuxna och utbildat personal inom studievägledning.

Utöver vårt utbud av digitala verktyg erbjuder vi även personlig service som ett alternativ eller komplement. Förutom att vi genom vår hybrida arbetsmodell kan genomföra vårt uppdrag oavsett geografisk placering har det möjliggjort för oss att nyttja hela TRRs kompetens i utvecklingsarbetet för att nå våra mål för leverans inför 1 oktober.

Vi har även nyttjat inhyrda konsulter i arbetet med att leverera på vårt utökade uppdrag per den 1 oktober samt för att lösa vakanser kortsiktigt.

Hur det går till när man söker omställningsstudiestöd

”Det är viktigt för alla som arbetar att förbli relevanta på arbetsmarknaden.”

Elisabeth Thörnsten, studievägledare TRR

När en tjänsteman som är ansluten till TRR söker omställningsstudiestöd sker en bedömning för att säkerställa att den valda utbildningen kommer att stärka den enskilda individens framtida ställning med beaktande av arbetsmarknadens behov. Initialt erbjuder vi ett möte med våra rådgivare, antingen digitalt eller via telefon. Inför det mötet kan kunden förbereda sig genom att ta del av vår digitala tjänst om vägledning, verktyget bygger på en metod vi kallar ”Insikter, Avsikter, Utsikter”:

Insikter – vilka drivkrafter, intressen och kompetenser har jag?

Utsikter – hur ser arbetsmarknaden och yrkesprognoserna ut? Vilka utbildningar finns? Finns andra alternativ?

Avsikter – vilka är delmålen och målet

När vår kund valt sin utbildning behöver personen skicka in tre olika ansökningar; en till utbildningen, en till TRR för att få vårt yttrande till CSN samt en ansökan direkt till CSN om omställningsstudiestöd. Om stödet beviljas kan den sökande även ha rätt till ett kompletterande studiestöd från TRR.

Antal sökande

Antalet kunder som sökt omställningsstudiestödet till CSN har överträffat både våra och våra samarbetspartners förväntningar. Följande siffror avser oktober till och med december 2022.

Fördelning

Antal kontakter via kontaktcenter: 5100

Antal samtal med rådgivare: 800

Antal behandlade ansökningar: 1700

Antal yttranden till CSN: 500

Kvinnor: 62%

Män: 38%

Avsåg omskolning: 63%

75 % av dessa yrkeshögskoleutbildningar

Avsåg vidareutbildning: 37%

Ålder: 30-39 år 37%, 40-49 år 40%

Branscher:

Handel och försäljning

Transport/rederi

Finans/försäkring/ekonomitjänster

TRR och omvärlden

Efterdyningar från covid-19

2022 har varit ett händelserikt år för både TRR och världen i övrigt. Under början av året klingade pandemin av och våra medarbetare har fortsatt jobbat hemifrån i stor utsträckning, våra kunder likaså. I takt med att kundernas behov förändrats och den digitala mognad och de verktyg vi utvecklat förändrat vårt arbetssätt, har vi även gjort vissa förändringar i vår fysiska miljö.

Behovet av fasta arbetsplatser på kontor har minskat över hela landet och därför har vi nu endast tre regionkontor och har successivt övergått till att erbjuda co-working i hyrda lokaler. Det i sin tur har fört med sig en rad positiva effekter ur ett hållbarhetsperspektiv, ett flexiblare arbetsliv, färre transporter och en minskad energiåtgång.

En arbetsmarknad i förändring

Arbetsmarknaden har varit stark under 2022 och väsentligt färre tjänstemän har behövt omställningsstöd. Samtidigt har vi sett hur vissa branscher lidit av kompetensbrist, vilket har påverkat deras tillväxtmöjligheter. Efterdyningarna av pandemin samt konflikter runt om i världen har inneburit brist på material, komponenter och försenade leveranser. Vissa bolag har därför valt att flytta hem sin produktion till Sverige och fyllt på sina lokala lager. Digitaliseringen har tagit ett rejält språng och vi har fått ett ökat fokus på den gröna omställningen. Allt detta sammantaget är faktorer som påverkar vilken typ av kompetens som bolagen behöver och hur vi bör rusta oss för att stå redo att möta deras behov.

Genom gedigen arbetsmarknadsanalys kan vi erbjuda hjälp med den omställning och kompetenshöjning som krävs för att möta dessa utmaningar, och bidra till det livslånga lärandet. Därför är det av yttersta vikt att vi på TRR hela tiden analyserar och noggrant följer händelser som påverkar arbetsmarknaden för privatanställda tjänstemän.

Andra utmaningar

Stigande räntor, höga energipriser och inflation under senare delen av 2022 har inneburit nya utmaningar för både företag och individer. Effekterna av detta får vi följa framöver och vi förbereder oss på ett antal utmaningar för våra medlemsföretag och privatanställda tjänstemän.

Mål och strategi

För att förbli en relevant omställnings- och kompetensstödsaktör behöver vi fortsätta att utvecklas. Det gäller i förhållande såväl våra medarbetare, som våra huvudmän och mot våra kunder. Spelplanen ritas ständigt om och inom ramen för vårt utökade uppdrag riktas fokus alltmer mot det livslånga lärandet.

Våra mål för 2022

- Klara för leverans av det utökade uppdraget per den 1/10
- Ligga i framkant i en digital tillvaro
- God kännedom om TRR hos prioriterade målgrupper
- Att fler av våra kunder nyttjar våra tjänster
- Att våra målgrupper upplever oss som värdeskapande, tillgängliga och relevanta
- Hög positiv lösningsgrad och effektiv omställningstid
- Ligga i framkant avseende lag- och regelefterlevnad
- Hållbart nyttjande av våra resurser

Våra utvalda fokusområden

- Klara att leverera på det utökade uppdraget
- Öka kännedomen om TRR
- Fördjupa vår förståelse för våra anslutna företags behov och utmaningar kring kompetensförsörjning
- Säkerställa relevant kompetens för att kunna möta det utökade uppdraget i en digital tillvaro
- Säkerställa en god säkerhets- och compliance-förmåga

Verksamhetsspecifika KPI:er

- 92% lösningsgrad (jobb/utbildning/startat eget)
- 83% upplevd klientnytta (index)
- 239 dagar omställningstid
- 2% får jobb via matchningsaktivitet
- 7105 i omställning som har sökt stöd hos TRR
- 1279 i anställning som har sökt kompetensstöd hos TRR

Vårt långsiktiga bidrag

Den största utmaningen, och ett av våra åtta verksamhetsmål under 2022, var att bli leveransklara per den första oktober när vårt utökade uppdrag inleddes. Det har vi klarat av och nu får vi förfinas, förädla och förbättra våra processer för framtiden. Men sett från vårt perspektiv finns det fortsatt stora utvecklingsmöjligheter. För att det livslånga lärandet ska bli innehållsrikt krävs inte bara studier inom ramen för det etablerade utbildningssystemet utan även andra skräddarsydda lösningar. Här kan vi bidra med erfarenhet, kompetens och via vårt ekosystem hitta framåtriktade och mer anpassade utbildningspaket.

Den digitala transformationen ökar i tempo

Den digitala transformationen är fortsatt en förutsättning för oss för att kunna göra skillnad. Under året har vi tagit ett rejält kliv framåt, samtidigt som vi utvecklat vårt individuella erbjudande. Vårt mål var att ligga i digital framkant och det har

vi uppnått genom att vi lanserat nya verktyg och en digital plattform som möter kundernas nya behov. Det har blivit än viktigare att tillvarata teknikens möjligheter och kombinera det med styrkan i det personliga mötet med individer i en omställningssituation. Vår styrka ligger i vår förmåga att kunna möta våra kunder i alla faser med våra tjänster.

Vikten av relevant analys

Vi använder oss av omvärldsanalys för att följa trender kring hur behov av olika kompetenser skiftar över tid. Med hjälp av underlag från SCB, Arbetsförmedlingen samt information från Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer, kan vi skapa prognoser som stöttar våra kunder. Det här är samarbeten som vi aktivt jobbar med att utveckla och fördjupa. Framöver ser vi fram emot standardiserad och regelbundet uppdaterade data från olika branscher kring kompetensbehov på tre till fem års sikt, gällande yrken och kompetenser för redan yrkesverksamma. Likväl som information om mindre efterfrågade yrken och branscher där man kan behöva yrkes- eller branschväxla.

Det innebär att vi i framtiden kommer att kunna bidra i än högre grad till ökad lösningsgrad och kortare omställningstid.

Snabba skiften

En av våra största utmaningar framöver är att förändringar sker i en allt snabbare takt. Dagens analys är till stor del baserade på historiska fakta och här vilar vårt ansvar tungt kring att utveckla samarbeten och vässa vår förmåga. Allt för att våra kunder, oavsett målgrupp, fortsatt ska uppfatta oss och våra tjänster som värdeskapande och relevanta. Det arbetet är startat och kommer att fortsätta in i 2023.

Kompetensens livslängd

Vi gör analyser över utvecklingen på arbetsmarknaden för tjänstemän på både kort och lång sikt och den största förändring vi noterat under senaste åren är hur hållbarheten för en viss kompetens har förkortats. Förr var det ovanligt att under sitt yrkesverksamma liv komplettera den grundutbildning man skaffat sig i unga år. Nu är det många gånger tvärtom. De allra flesta behöver någon gång under sitt yrkesverksamma liv komplettera sin kompetens på något sätt, det ständiga lärandet är i fokus och något vi lärt oss att alla bör förhålla sig till.

Kompetenser som efterfrågas till den gröna omställningen

Det finns ett stort behov av sk. STEM-kompetenser, STEM är en akronym av begreppen "Science, Technology, Engineering and Mathematics", det vill säga kunskaper inom naturvetenskapliga ämnen, teknik och matematik. För att vi ska klara den gröna omställningen krävs det att fler hittar innovativa och tekniska lösningar på planetens utmaningar.

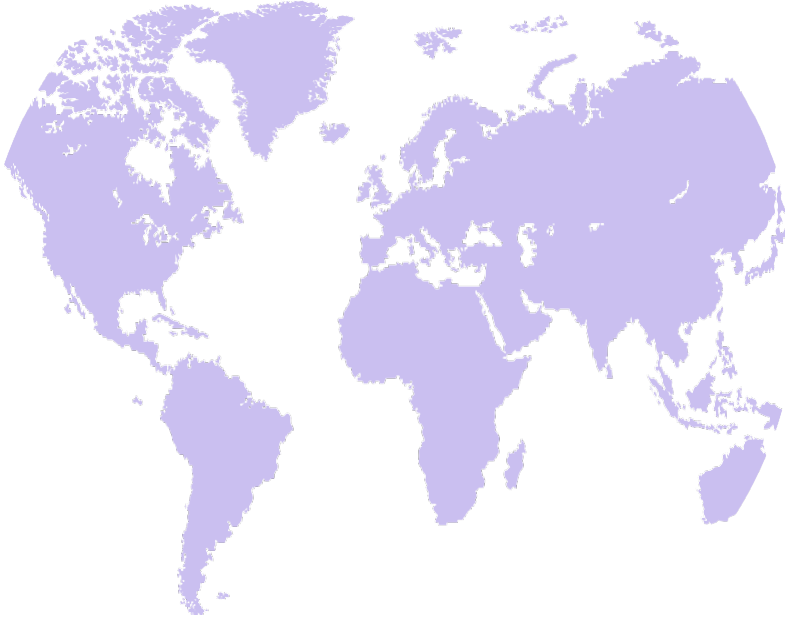
Om Sverige ska stå fortsatt starkt i den globala konkurrensen måste vi förbli framgångsrika som land. Dessa kompetenser måste dessutom kombineras med andra, mjukare, kompetenser såsom förmågan att lära nytt, vara förändringsbenägen och flexibel, besitta en god samarbets- och problemlösningsförmåga.

Vi kan också se att kraven på självledarskap har ökat vilket innebär att kunna sätta gränser, ta eget ansvar och att klara av att hantera exempelvis stress utifrån sina egna förmågor. Att kunna leda sig själv till ett hållbart arbetsliv.

Under 2023 kommer vi att fördjupa och utöka våra samarbeten ytterligare och ännu mer säkerställa vår kompetens kring regional efterfrågan. Ett exempel som vi ser är mer tydlig i vissa geografiska områden är behovet av arbetskraft kopplat till den gröna omställningen; tex. de batterifabriker som är under uppbyggnad, eller produktionen av grönt stål.

Inför 2023 kommer TRR att

- Tydliggöra hur vi mäter effekten av våra insatser, utveckla våra värdehypoteser
- Utveckla vår förmåga att ta datadrivna beslut
- Ta nästa steg i vårt agila arbetsmodell och inkludera hela verksamheten



Vårt bidrag till FN:s globala mål

TRRs verksamhet stödjer FN:s hållbarhetsmål och bidrar främst till uppfyllelsen av mål 4 och mål 8 genom att arbeta med stärkt anställningsbarhet och kompetens, samt genom att utveckla och leverera tjänster i framkant. Det sker genom påverkan med relevanta, värdeskapande och tillgängliga tjänster som hjälper fler företag och tjänstemän till rätt kompetens.



4.4 Öka antalet personer med färdigheter för ekonomisk trygghet

Till 2030 väsentligen öka det antal ungdomar och vuxna som har relevanta färdigheter, däribland tekniska färdigheter och yrkeskunnande, för sysselsättning, anständigt arbete och entreprenörskap.

8.5 Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla

Senast 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete.

TRR: Genom att vi vårdar vår företagskultur och medarbetare bidrar vi även till mål 5, 8 och 10. Det sker genom att påverka medarbetarnas välmående, trivsel och utvecklingsmöjligheter. Det i sin tur påverkar vår förmåga att leverera relevanta och värdeskapande tjänster liksom vårt rykte och anseende.



5.5 Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande

Tillförsäkra kvinnor fullt och faktiskt deltagande och lika möjligheter till ledarskap på alla beslutsnivåer i det politiska, ekonomiska och offentliga livet.



8.8 Skydda arbetstagares rättigheter och främja trygg och säker arbetsmiljö för alla

Skydda arbetstagarnas rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö för alla arbetstagare, inklusive arbetskraftsinvandrare, i synnerhet kvinnliga migranter, och människor i otrygga anställningar.



10.3 Säkerställ lika rättigheter för alla och utrota diskriminering

Säkerställa lika möjligheter och minska förekomsten av ojämlika utfall, bland annat genom att avskaffa diskriminerande lagstiftning, politik och praxis och främja lagstiftning, politik och åtgärder av lämpligt slag i detta hänseende.

TRR: Genom att vi driver vår verksamhet ansvarsfullt bidrar vi även till mål 13 och 16. Det sker genom att påverka uppförande som är i linje med våra värderingar och etiska standards vilket leder till säkrare och mer tillitsfulla relationer mellan oss och våra intressenter.



13.3 Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar

Förbättra utbildningen, medvetenheten och den mänskliga och institutionella kapaciteten vad gäller begränsning av klimatförändringarna, klimatanpassning, begränsning av klimatförändringarnas konsekvenser samt tidig varning.



16.5 Bekämpa korruption och mutor

Väsentligt minska alla former av korruption och mutor.

TRRs hållbarhetsarbete

TRRs värdeskapande och hållbara affär

Arbetsmarknaden är i en ständig förändring och nya förutsättningar ställer krav på individer till fortsatt lärande och förmåga att ställa om. TRR skapar värde genom att rusta företag och individer för den framtida arbetsmarknaden och bidrar därmed till ett hållbart arbetsliv och till vårt gemensamma samhälle. Detta är kärnan i TRRs hållbara verksamhet som löper över tid, genom hela värdekedjan.

Hållbarhet är i fokus på flera plan när vi bidrar till ett hållbart arbetsliv och en sund rörlighet på arbetsmarknaden.

Vi betraktar hållbarhet från tre olika och lika viktiga perspektiv; ekonomiskt, socialt och miljö.

Ekonomisk

Vi utvecklar kompetenta tjänstemän och bistår svenska företag och svensk ekonomi i utmanande omställningssituationer genom att stötta tjänstemän till ny anställning, studier eller till att starta egen verksamhet, vilket bidrar till en ekonomiskt sund och rörlig arbetsmarknad, och till samhällsekonomin i stort.

Social

Genom att rusta individer utifrån sina unika förutsättningar, och de krav som arbetslivet ställer, bidrar vi till ett fungerande arbetsliv. Det i sig skapar grunden för ett hälsosamt liv, både för individen och samhället i stort.

Miljö

I egenskap av att vara en omställningsorganisation gör vi vad vi kan för att bidra till en förbättrad miljö. Digitaliseringen av våra tjänster och en hybrid organisation är två av våra största bidrag. Det har bland annat inneburit avsevärt färre tjänsteresor (se tabell för våra utsläpp på sid 24) och en minskning av antalet egna kontor.

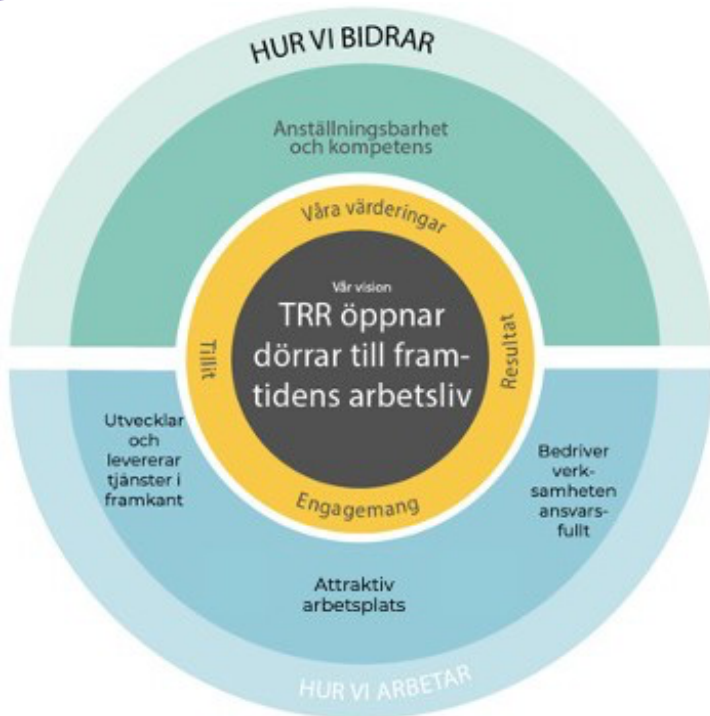
Vi går mot en ökad uppstramning av hållbarhetsrapporteringen och det nya EU-direktivet Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) kommer successivt att implementeras. Det syftar till att öka transparens och jämförbarhet samtidigt som det förbättrar hållbarhetsrapporteringen. Det innebär att bolag och organisationer inte bara behöver titta på sin egen påverkan på miljön utan dessutom inkludera sina intressenters aktiviteter, både uppströms och nedströms. Kravet på dubbel väsentlighetsanalys innebär för TRRs del att identifiera inom vilka områden vi har störst påverkan på samhället, och i sin tur, hur de frågorna påverkar organisationen. Det kommer att finnas tydliga rapporteringsdirektiv framtagna av EFRAG samt krav på att hållbarhetsrapporteringen ska revideras. Vi går mot en rapporteringscykel som i mångt och mycket liknar den finansiella rapporteringen. Därför har TRR, under 2022, reviderat sin intressentanalys samt uppdaterat väsentlighetsanalysen.

Intressentanalys

Prioriterad intressentgrupp	Dialogform	Viktiga frågor
Medarbetare	- Medarbetarundersökningar - Interna möten, daglig dialog och personliga möten - Medarbetarsamtal	- Kompetensutveckling - Arbetsmiljö - Företagskultur - Ansvar för miljön
Tjänstemän	- Mejl och telefon - Personliga möten - Digitala kanaler - Undersökningar - Seminarier, events, utbildningar	- Rådgivning - Omställningsstöd - Kompetensutveckling
Medlemsföretag	- Mejl och telefon - Personliga möten - Digitala möten - Undersökningar - Seminarier, events, utbildningar	- Omställningsstöd - Kompetensförsörjning
Huvudmän	- Löpande rapportering - Dialog med huvudmän och möten	- Kompetensförsörjning - Minskad arbetslöshet - Affärsetik
Leverantörer	- Upphandlingar - Personliga möten - Undersökningar och utvärderingar	- Kompetensutveckling - Arbetsmiljö
Fackligt förtroendevalda	- Informations- och samverkansmöten - Personliga möten	- Kompetensförsörjning - Arbetsmiljö - Affärsetik

Under 2022 har dessa grupper fått svara på en enkät med tillhörande frisvarsfrågor. Resultatet blev följande:

- Nolltolerans mot all form av diskriminering och trakasserier är den viktigaste frågan för samtliga intressenter
- Kompetensutveckling och rådgivning/coaching till tjänstemän är de högst prioriterade frågorna för TRRs värdeskapande
- Mångfald och jämställdhet är minst viktig hos intressentgruppen medarbetare, men bland de viktigaste för företag och leverantörer
- Fritextsvar visar att det är viktigt för intressenter hur TRR kan stötta inskrivna tjänstemän med ohälsa i arbetet
- Klimatpåverkan och krav på leverantörer är de som har fått lägst poäng hos majoriteten av intressentgrupperna
- Ekonomiskt stöd anses av flera intressentgrupper som minst viktigt för att TRR ska bidra till positiv samhällsutveckling



Väsentlighetsanalys

Utifrån detta arbete har vi gått vidare med en dubbel väsentlighetsanalys och valt att fokusera på följande fyra områden.

Stärka anställningsbarhet och kompetens genom:

- Främja individers egenförsörjning, anställningsbarhet och kompetensutveckling.
- Främja ökad rörlighet och framtidsinriktad kompetensförsörjning på arbetsmarknaden.

Utveckla och leverera tjänster i framkant genom:

- Tjänsteutveckling och digitalisering
- Nöjda kunder

Vara en attraktiv arbetsplats genom:

- Kompetensutveckling
- Mångfald, inkludering och jämställdhet
- Sund och utvecklande arbetsplats

Bedriver verksamheten ansvarsfullt genom:

- Affärsetik
- Klimat- och miljöhänsyn
- Ställa krav på leverantörer
- IT-säkerhet och dataskydd

Stärker anställningsbarhet och kompetens

TRRs övergripande och viktigaste bidrag är att bidra till en hållbar arbetsmarknad som är präglad av en sund rörlighet. Det gör i genom att stötta privata tjänstemän i omställning och anställning till en ny meningsfull sysselsättning genom att erbjuda omställnings- och kompetensstöd.

Under 2022 har vi fokuserat på att bli startklara för att leverera på vårt utökade uppdrag. Detta har inneburit att vi förfinat våra interna processer, utvecklat vårt digitala erbjudande och tjänsteutbud samt breddat personalens kompetens i linje med vårt utökade uppdrag.

En förbättrad kundupplevelse

För att bättre kunna möta behoven hos vår nya målgrupp tjänstemän i anställning har vi utvecklat vår webbplats och anpassat den för alla våra kunder. Framför allt behövde vi tydliggöra vad TRR erbjuder i form av kompetensstöd för den som är i anställning men som vill utveckla sin kompetens. För TRRs befintliga målgrupper skapade vi samtidigt en förbättrad användarupplevelse. TRR.se är ett nav för de kunder som har kontakt med oss och genom att logga in på hemsidan får man tillgång till hela vårt utbud. Vår hemsida har under året blivit mer tillgänglig och användarvänlig och vi arbetar fortsatt med att utveckla den.

Med hjälp av Google Analytics mäter vi antalet besökare och hur de nyttjar våra digitala tjänster. Vi har även sett över webbplatsens prestanda för att kunna hantera ett ökat antal besökare. Med hjälp av en högkvalitativ leverans har vi dels förbättrat för våra användare, dels kunnat förhindra buggar och andra incidenter. Vi kommer att fortsätta detta förbättringsarbete under 2023.

Hög positiv lösningsgrad och effektiv omställningstid ger nöjda kunder

Ett av TRRs absolut viktigaste effektmål är att uppsagda tjänstemän stärker sin kompetens för framtiden och får en positiv lösning. Lösningsgraden för 2022, det vill säga andelen inskrivna tjänstemän som gick från omställning till antingen ny anställning, studier eller till att starta eget, uppgick till 93 procent (94 procent). Den genomsnittliga omställningstiden ökade något till 239 dagar (236 dagar).

Från oktober till och med december hanterade vi 800 rådgivningssamtal, behandlade 1700 ansökningar samt gav yttrande på 500 ansökningar till CSN för våra kompetensstöds kunder. Under 2023 ska vi skapa fler mätbara mål för våra kompetensstöds kunder och utveckla gemensamma processer med övriga aktörer som agerar i det nya studiesystemet.

Närmare samarbete ger skarpare analys av framtidens kompetensbehov

Vi är en av flera aktörer som tillsammans arbetat med att kunna leverera på det nya omställningsstudiestödet. 2022 har därmed präglats av ett utökat samarbete mellan flera berörda aktörer för att gemensamt ta emot alla sökande. Men även till att samla fakta och analyser kring framtidens arbetsmarknad och kompetensbehov, samt information om roller och kompetenser där efterfrågan på arbetskraft inte är lika hög framöver. Detta samarbete kommer intensifieras, förbättras och förfinas under många år framöver då det är ett helt nytt studiesystem som sjösatts.

Utveckla och leverera tjänster i framkant

TRR bedriver sin verksamhet på ett ansvarsfullt och hållbart sätt genom att utveckla och leverera tjänster i framkant. Det leder till att relevanta, värdeskapande och tillgängliga verktyg kan hjälpa fler tjänstemän och företag till rätt kompetens.

Här följer några exempel på hur vi jobbat mot detta mål genom att fokusera på att utveckla och säkra våra IT-plattformar, vår fortsatta digitaliseringsresa och nöjda kunder.

Ökat fokus på IT-säkerhet

Vi jobbar kontinuerligt med tjänsteutveckling och digitalisering. Under året har vi bland annat byggt upp en hel utbildningskatalog som riktar sig till privata tjänstemän i anställning och i omställning. Det i sin tur kräver ett parallellt fokus på en god IT-säkerhet. Våra kunder ska känna sig trygga med vår leverans. Därför har vi fortsatt att utveckla kvaliteten och säkerheten för våra tjänster. Dessutom ökar också behovet av riskanalys, skydd och utbildning inom awareness. I händelse av en incident har vi nu en fungerande incidentprocess samt en krisplan på plats. För att ta ytterligare ett steg i den riktningen kommer även att öka och kravställa vår IT-säkerhet i linje med ISO 27000 under 2023.

För att säkerställa att alla medarbetare har rätt digital kompetens, och för att öka organisationens beredskap, har vi löpande genomfört så kallade nanoutbildningar, ca 2-3 minuter långa digitala utbildningspass kopplat till IT-säkerhet under 2022. Samtliga medarbetare har genomfört dessa utbildningar som vi skapat i samarbete med bolaget Junglemap. Under 2023 kommer ytterligare utbildningar inom IT- och cybersäkerhet att rullas ut. Tack vare att vi använder Microsoft Azure har även tillgängligheten ökat och risken för incidenter minskat, vilket medför en stabilare miljö för alla våra användare.

Nöjda kunder

TRRs Nyttointerindex för året, som visar hur stor nytta inskrivna tjänstemän i omställning anser att de haft av TRRs insatser steg till 83 procent (79 procent).

TRR har som ambition att hitta relevanta effektmål kopplat till våra kompetensstödkunder men kommer inledningsvis utvärdera vårt arbete efter att våra första kunder genomgått ett helt utbildningsprogram.

Policies

Vår IT-policy för medarbetare och vår IT-policy för kunder bidrar till vårt arbete med att fokusera på tjänsteutveckling, digitalisering och nöjda kunder.

Vara en attraktiv arbetsplats

TRR bedriver sin verksamhet på ett ansvarsfullt och hållbart sätt genom att medvetet arbeta för att vara en attraktiv arbetsplats. En arbetsplats som bidrar till medarbetarnas välmående, trivsel och utvecklingsmöjligheter. Detta aktiva arbete bidrar i sin tur till en stark förmåga att leverera på vårt uppdrag, via parametrar kopplade till vårt rykte och anseende.

Här följer några exempel på hur vi har arbetat mot detta mål genom att fokusera på att skapa en inkluderande och hälsosam arbetsmiljö, kompetensutveckling och andra insatser som bidrar till en sund arbetsplats.

Jämställdhet, mångfald och inkludering

Alla människors lika värde är en grundläggande värdering och ett fundament inom TRR. Vi har nolltolerans mot all form av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling.

Vi strävar efter mångfald utifrån flera dimensioner: nationalitet, ursprung, ålder, kön, utbildning samt särskiljning i tankesätt och erfarenheter. Vi mäter löpande upplevd grad av inkludering genom våra medarbetarundersökningar. Inget rapporterat fall av diskriminering har skett under 2022.

	Alla medarbetare	Ledning
Kvinnor	69 %	67 %
Män	31 %	33 %
Under 30	1 %	0 %
30 - 49 år	31 %	16 %
50 år och äldre	68 %	84 %
Timanställda	0	0
Visstidsanställda	0	0
Heltidsanställda	254	6 personer (två vakanser)

Arbetsmiljö och hälsa

TRR prioriterar hälsa och välmående för medarbetarna. Vi tillämpar ett flexibelt arbetssätt och vill ge våra medarbetare frihet i hur deras arbete utförs för att underlätta balans mellan arbete och privatliv. Vi bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt gällande lagstiftning, både psykosocialt och fysiskt med skyddsronder och riskbedömningar utifrån ett arbetslivsperspektiv. Vi utser arbetsmiljöombud som erbjuds formell utbildning i arbetsrelaterad hälsa som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet, samt har en utsedd arbetsmiljökommitté.

För att främja medarbetarnas hälsa har samtliga medarbetare under 2022 erbjudits en hälsoundersökning via vår företagshälsovårdspartner. Detta erbjudande återkommer vart tredje år. Vi har även ett samarbete med Twitch som bland annat erbjuder digitala föreläsningar kring hälsa och välmående. Vi erbjuder även våra medarbetare friskvårdsbidrag, kontorsyoga, intern hälsoinspiratör och massage.

Kompetensutveckling

Under 2022 har samtliga medarbetare kompetensutvecklats och utbildats för att vi alla ska stå redo inför vårt utökade uppdrag. Vi har dessutom, i samarbete med Great Leaders, genomfört internutbildningar i självledarskap. Förutom att höja kompetensen internt, stödja den interna rörligheten och bidra till ökat eget ansvar, har det även medfört en ökad förståelse för de krav som ställs på våra kunder och tjänstemän i anställning.

Samtliga medarbetare har genomgått Läranderesan, en utbildning i fem olika moduler om tillitsfull omställning, ledarskap, självledarskap och medarbetarskap. Den är nu en obligatorisk del av den onboarding-process TRR har för nyanställda.

Uppföljning sker i form av en medarbetarenkät där frågor kring tillit och ledarskap ingår. Vi har även, sedan 2022, en separat undersökning för att mäta just tillit.

Pulsmätningen

TRR genomför en medarbetarundersökning fyra gånger per år. Undersökningen syftar till att få kunskap kring om vi levererar på att vara den sunda och utvecklande arbetsplatsen vi har som mål att vara. Årets resultat visade att våra medarbetare trivs och vi har inte sett några förhöjda sjuktal, trots den arbetsbelastning det inneburit att stå redo för vårt utökade uppdrag.

Vi erbjuder även två individuella medarbetarsamtal per år kopplat till prestation och karriärsutveckling med löpande uppföljning.

Visselblåarsystem i enlighet med arbetsgivarverkets riktlinjer

Ett visselblåarsystem gör det möjligt att anonymt anmäla oegentligheter och missförhållanden på sin arbetsplats. TRR har under 2022 installerat en visselblåarfunktion i enlighet med gällande regelverk. Systemet går ut på att all rapportering går direkt till en tredje part som screenar alla inkomna ärenden. Visselblåarärenden utreds vidare av en extern advokatbyrå, medan övrig inkommen rapportering vidarebefordras till TRRs HR-avdelning. Vid behov har HR stöd av Juridik i processen. Detta för att medarbetare ska kunna känna trygghet i att lämna in eventuella missförhållanden på arbetsplatsen.

Policies

Vår jämställdhetspolicy och rekryteringspolicy stöder vårt arbete för att förbli en attraktiv arbetsplats.

Bedriver verksamheten ansvarsfullt

TRR bedriver sin verksamhet på ett ansvarsfullt sätt genom ett uppförande som är i linje med våra värderingar och etiska riktlinjer. Det leder till säkrare och mer tillitsfulla relationer mellan oss och våra intressenter.

Här följer några exempel på hur vi jobbat mot detta mål genom att fokusera på klimat- och miljöhänsyn samt affärsetik.

Färre servrar, minskade utsläpp

För att minska våra CO₂-utsläpp för ökad miljö- och klimathänsyn har TRR dragit ned på antalet egna servrar. Vi har i stället valt Microsoft Azure datacenter. Det innebär att vi minskat vår elförbrukning.

Minskade utsläpp från resor och kontor

I egenskap av tjänsteföretag har vi en begränsad direkt miljöpåverkan men kan ändå bidra till minskade utsläpp. Digitaliseringen har medfört att fler möten kan ske digitalt och det har minskat vårt behov av såväl resor som egna kontor.

Utsläpp från tjänsteresor 2022 (ton CO₂) i jämförelse 2019-2021

År	Tågresor	Tjänstebil	Flygresor	Totalt
2022	0,0028	96	39	135
2021	0,0002	143	37	180
2020	0,001	321	47	368
2019	0,003	457	132	589

**Utsläpp av växthusgaser från våra flygresor beräknas utifrån emissionsfaktorer från NTM (Nätverket för Transporter och Miljön). För att inkludera höghöjdseffekten har emissionsfaktorerna för flygresor över 464 km multiplicerats med en höghöjdsfaktor om 2 (Radioactive Forcing Index (RFI) = 2). Källa Naturvårdsverket.*

Affärsetik och GDPR

TRR har nolltolerans mot mutor och korruption och följer Institutet Mot Mutors riktlinjer och kod mot korruption i näringslivet. Vår policy mot mutor och korruption tydliggör organisationens syn och ställning mot korruption, samt definierar vilka förmåner som är tillåtna respektive otillåtna. Inga misstänkta fall om korruption har rapporterats in till TRR under 2022.

Eftersom vi hanterar stora mängder personuppgifter är dataskyddsregelverk av yttersta vikt för vår verksamhet. I och med det nya uppdraget har vår målgrupp ökat i antal men vår solida process består. Alla verksamheter som hanterar personuppgifter måste följa dataskyddsförordningen, GDPR och övrigt dataskyddsregelverk.

Det innebär bland annat att följa den grundläggande principen om att säkerställa att behandlingen av personuppgifterna har en rättslig grund. Dessutom måste vi informera de registrerade om hur vi hanterar deras personuppgifter samt säkerställa registrerades rättigheter till exempel rätten att bli glömd.

TRR har inte fått några formella klagomål gällande förlust av kunddata under 2022.

Påbörja leverantörsuppföljning/Code of Conduct

För att fullt ut kunna garantera att vi driver vår verksamhet på ett ansvarsfullt sätt måste vi, förutom att granska oss själva, även se över våra leverantörskedjor. Under året har vi därför förbättrat och strömlinjeformat vår inköpsprocess, ökat kraven på våra samarbetspartners samt utvecklat ett förfinat stödsystem för inköp. Under 2023 fortsätter vårt samarbete med vår revisionsbyrå och vi kommer då att fokusera på att skapa rutiner för leverantörsuppföljning i nästa led och skapa uppförandekoder, en Code of Conduct, för våra leverantörer.

Policies

Vår miljöpolicy, resepolicy, sekretesspolicy samt policy mot mutor och korruption som följer Institutet Mot Mutors riktlinjer och kod mot korruption i näringslivet stöder vårt arbete med att bedriva en ansvarsfull verksamhet. Tack vare en stramare tjänstebilpolicy har vi successivt kunnat minska antalet tjänstebilar.

GRI-index

DEKLARATION OM ANVÄNDNING	TRR HAR RAPPORTERAT I ENLIGHET MED GRI-STANDARDENA FÖR PERIODEN 2022-01-01 TILL 2022-12-31
GRI 1 ANVÄND	GRI 1: Foundation 2021
APPLICERBAR GRI SEKTOR STANDARD:	Ingen applicerbar sektorstandard tillgänglig vid tidpunkten för uppförande av 2022 års rapportering

UPPLYSNING	SIDHÄNVISNING	KOMMENTAR
GRI 2: GENERELLA UPPLYSNINGAR		
GRI 2: GENERELLA UPPLYSNINGAR 2021	Organisationsprofil och rapporteringsprinciper	
	2-1 Information om organisationen	3, 4 - 6, 17
	2-2 Enheter som omfattas av hållbarhetsredovisningen	3, 4 - 6
	2-3 Redovisningsperiod, frekvens och kontaktperson	2
	2-4 Förändringar i tidigare rapporterade upplysningar	17 - 19 Uppdaterad väsentlighetsanalys.
	2-5 Externt bestyrkande	Granskas av revisor i samband med årsredovisningen.

Aktiviteter och medarbetare		
2-6 Aktiviteter, värdekedja och andra affärsförbindelser	7 - 10	
2-7 Medarbetare	7 - 10	
2-8 Medarbetare som inte är anställda	7 - 10	Utökat konsultstöd under året. Främst inom och Verksamhet- samt tjänsteutveckling.
Styrning		
2-9 Styrningsstruktur och sammansättning	7 - 10	https://www.trr.se/om-oss/det-har-ar-trr/styrelse/
2-10 Nominering och tillsättande av bolagets högsta styrelseorgan	4	TRRs styrelse tillsätts via stiftelsens huvudmän, Svenskt Näringsliv och PTK, med en jämn fördelning från respektive arbetsmarknadsparts medlemsorganisationer. Mattias Dahl, vice VD Svenskt Näringsliv är styrelseordförande för TRR och arbetar inte aktivt inom TRRs dagliga verksamhet.
2-11 Ordförande för bolagets högsta styrelseorgan		
2-12 Högsta styrande organets ansvar i att överse och följa upp påverkan (impact)	11 - 14	Vd (TRRs ledningsgrupp) har ansvar för att uppdatera och lämna förslag för organisationens mål, strategier och policies relaterade till en hållbar utveckling. Alla övergripande mål och strategier stäms av med styrelsen som även mäter TRRs effektivitet utifrån årligen uppsatta mål. Dessa mål följs upp 6 gånger per år. Styrelsen delegerar till vd att leda det operativa arbetet för verksamheten och därigenom även verksamhetens påverkan. Detta arbete rapporteras 6 gånger per år.
2-13 Delegering av ansvar för att hantera påverkan		
2-14 Högsta styrande organets roll i hållbarhetsrapportering	4 - 6	TRRs styrelse har det yttersta ansvaret för organisationens hållbarhetsarbete.
2-15 Intressekonflikter		Det åligger styrelsen att bevaka eventuella intressekonflikter och agera om en sådan situation uppstår.
2-16 Kommunikation av kritiska angelägenheter	22 - 23	Kritiska incidenter rapporteras via extern part till styrelse. Vi har under 2022 haft ett ärende som utretts närmare som ett visseblåsarärende av tredje part, men där slutsatsen var att det inte var fråga om det.
2-17 Det högsta styrelseorganets kunskap inom hållbarhetsfrågor	4 - 6	Styrelsen består av medlemmar från arbetsmarknadens parter medlemsorganisationer. De sätter upp de årliga målen som TRR ska leverera på för att skapa en hållbar arbetsmarknad.
2-18 Utvärdering av det högsta styrelseorganets prestationer		Styrelsen gör vartannat år en styrelseutvärdering avseende styrelsearbetet.
2-19 Ersättningspolicy		Styrelsen får ingen ersättning. Ledningens ersättning regleras i respektive anställningsavtal.
2-20 Process för att fastställa ersättningar	4 - 6	Styrelsen tar i dagsläget inte ut någon ersättning. VDs ersättning regleras i hans anställningsavtal. TRR drivs som en stiftelse med huvudmän och därmed är bolagsformen inte applicerbar till ett aktiebolag med aktieägare.
2-21 Årlig total ersättningsgrad		Ej beräknad. För mer detaljerad ekonomisk redovisning, se årsredovisning.
Strategi, förhållningssätt och genomförande		
2-22 Uttalande om strategi för hållbar utveckling	7 - 10	
2-23 Policyåtaganden	4 - 6, 7 - 10, 17, 19, 20, 21, 22, 23 - 24	För TRR, som icke vinstdrivande organisation med Svenskt Näringsliv och PTK som huvudmän kan "ansvarsfullt företagande" kopplas till arbetsmiljö, säkerhet och hälsa. Generellt gäller att övergripande policies fastställs av styrelsen och ledningsgruppen.

	2-24 Integrering av antagna direktiv, policyer och riktlinjer i verksamheten	11 – 16, 17 - 19, 20, 21, 22, 23 - 24	
	2-25 Processer för att avhjälpa negativ påverkan	20, 21, 22, 23 - 24	
	2-26 Mekanismer för att söka råd och lyfta problem	22	
	2-27 Efterlevnad av lagar och förordningar	24	TRR har inte identifierat någon bristande efterlevnad av miljölagar och/eller förordningar under 2022.
	2-28 Medlemskap i organisationer		TRR innehar inget medlemskap i en extern organisation.
	Intressentdialog		
	2-29 Metod för intressentengagemang	4, 17 – 19	
	2-30 Kollektivavtal		Kollektivavtal finns och innefattar alla TRRs medarbetare.
GRI 3: VÄSENTLIGA OMRÅDEN			
GRI 3: VÄSENTLIGA OMRÅDEN 2021	3-1 Process för att fastställa väsentliga frågor	17 – 19	
	3-2 Lista på väsentliga frågor	17 – 19	
	3-3 Styrning av väsentliga frågor	17 – 19	Dubbel väsentlighetsanalys utarbetad och godkänd av TRRs ledningsgrupp.
GRI 200: EKONOMISKA UPPLYSNINGAR			
GRI 203 INDIREKT EKONOMISK PÅVERKAN 2016	203-2 Betydande indirekt ekonomisk påverkan		TRR arbetar med att stötta privatanställda tjänstemän till ny sysselsättning och kompetensutveckling i enlighet med arbetsmarknadens efterfrågan. Verksamheten bidrar indirekt till en positiv ekonomisk påverkan på arbetsmarknaden och svensk ekonomi.
GRI 205: ANTIKORRUPTION 2016	205-2 Kommunikation och träning om anti-korruption policy och procedurer	24 – 25	
	205-3 Antal bekräftade incidenter och hanteringen av dessa	24 – 25	
GRI 300: MILJÖMÄSSIGA UPPLYSNINGAR			
GRI 305: UTSLÄPP 2016	305-1 Direkta (Scope 1) utsläpp av växthusgaser	24 – 25	
	305-2 Energi indirekta (Scope 2) utsläpp av växthusgas	24 – 25	
GRI 401: ANSTÄLLNING 2016	401-1 Nyanställda och personalomsättning		Se ÅR
GRI: 403 HÄLSA OCH SÄKERHET I ARBETET 2018	403-1 Ledningssystem för arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	22 – 23	
	403-2 Riskidentifiering, riskbedömning och incidentutredning	22 – 23	
	403-3 Företagshälsovård	22 – 23	
	403-4 Anställdas deltagande och kommunikation kring arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	22 – 23	

	403-5 Utbildning kring arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	22 – 23, 24 – 25	
	403-6 Främjande av anställdas hälsa	22 – 23	
	403-7 Förebyggande och begränsande av arbetsrelaterade hälso- och säkerhetsproblem	22 – 23, 24 – 25	
	403-9 Omfattning och typ av arbetsrelaterade skador, olyckor samt sjukfrånvaro	22 – 23	Fortsatt låg sjukfrånvaro. Inga skador eller olyckor.
	403-10 Arbetsrelaterad ohälsa	22 – 23	Ingen ökning sedan förra året.
GRI 404: KOMPETENSUTVECKLING 2016	404-1 Genomsnittlig tid för kompetensutveckling per anställd	22 – 23	Mäts ej.
	404-3: Andel anställda som får regelbunden utvärdering och uppföljning av prestation och karriärutveckling	22 – 23	
GRI 405: MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET 2016	405-1 Sammansättning av styrelse, ledning och anställda	22 – 23	
GRI 406: MOTVERKANDE AV DISKRIMINERING 2016	406-1 Antal bekräftade incidenter och hantering av dessa	24 – 25	Inga fall under 2022.
GRI 418: KUNDINTEGRITET 2016	418-1: Antal formella klagomål gällande förlust av kunddata	24 – 25	Inga formella klagomål under 2022.