



Arbetsmiljökonsult 2016

Detta är 2016 års upplaga av Alingsås Energis arbetsmiljökonsult. Konsulten omfattar både Alingsås Energi Nät AB och Alingsås Energi AB. Arbetsmiljökonsulten är ett frivilligt åtagande från företaget som redovisar nyckeltal, förändringar, händelser, och målföljning för Arbetsmiljön.

Hela Arbetsmiljöarbetet på Alingsås Energi grundas på vår **Arbetsmiljöpolicy**:

Alingsås Energi ska vara ett föredöme när det gäller Miljö- och Arbetsmiljöarbete.

Att följa gällande lagar och bestämmelser är för oss en självklarhet och ses som utgångspunkt på vårt arbete. Men för att bli en drivande del av ett hållbart samhälle, både inom och utanför företaget lägger vi ribban högre genom att ständigt förbättra vår interna arbetsmiljö och den externa miljöpåverkan.

Vårt mål är att bli ett företag där ingen drabbas av skada eller ohälsa på grund av arbetet. Våra utsläpp till luft, vatten och mark, samt förbrukning av naturresurser ska vara så låga som möjligt.

Detta gör vi för att attrahera och behålla en kvalificerad och motiverad personal och säkra ett hållbart samhälle för kommande generationer.

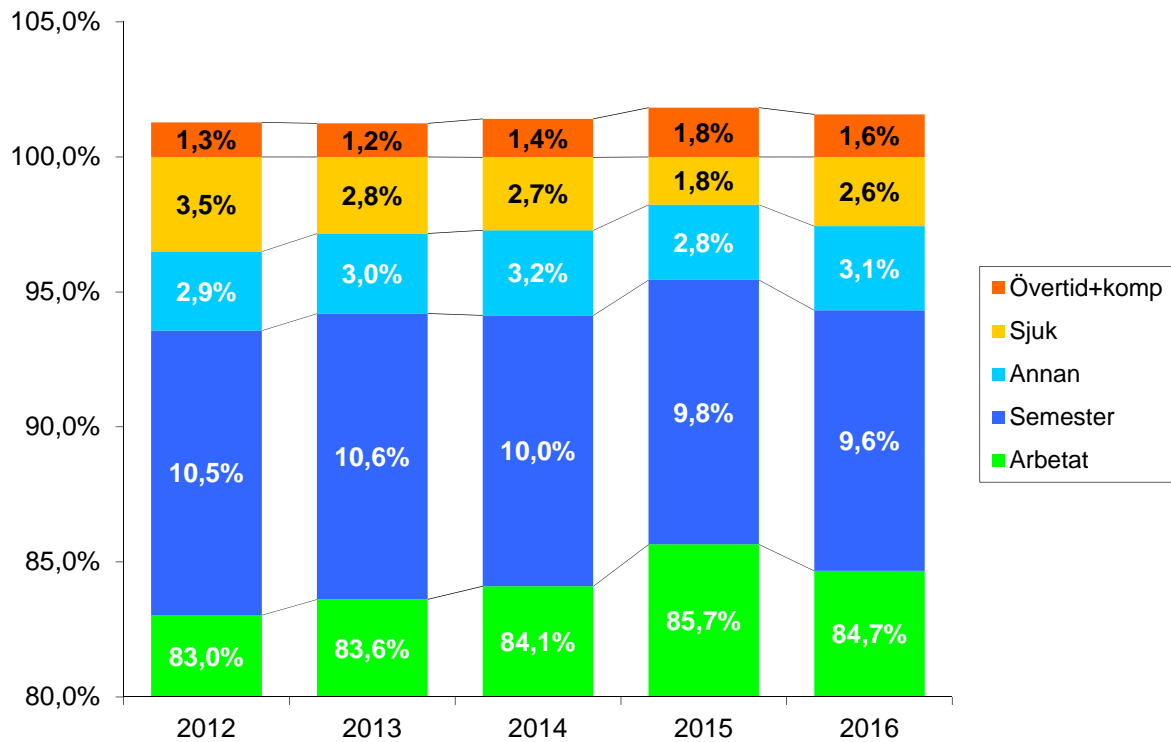
Vi ska uppnå detta genom delaktighet, samverkan och utveckling

Vårt arbetsmiljökonsult sammanfattar utvecklingen på följande områden:

- Arbetstid
- Personal
- Kompetensutveckling
- Arbetsmiljöenkäten
- Särskilda händelser och certifiering under 2016
- Uppföljning av 2016 års arbetsmiljömål

Arbetstid

Arbetstidsfördelningen är en viktig indikator för hela företagets arbetsmiljö. Risker kan bli synliga, om t.ex. andelen övertid blir för hög eller sjuktalen ökar. Den visar också fördelningen mellan den tid som företaget verkligen förfogar över och den tid som inte kan tas till förfogande på grund av sjukskrivning, beredskapskompensation, semester mm.

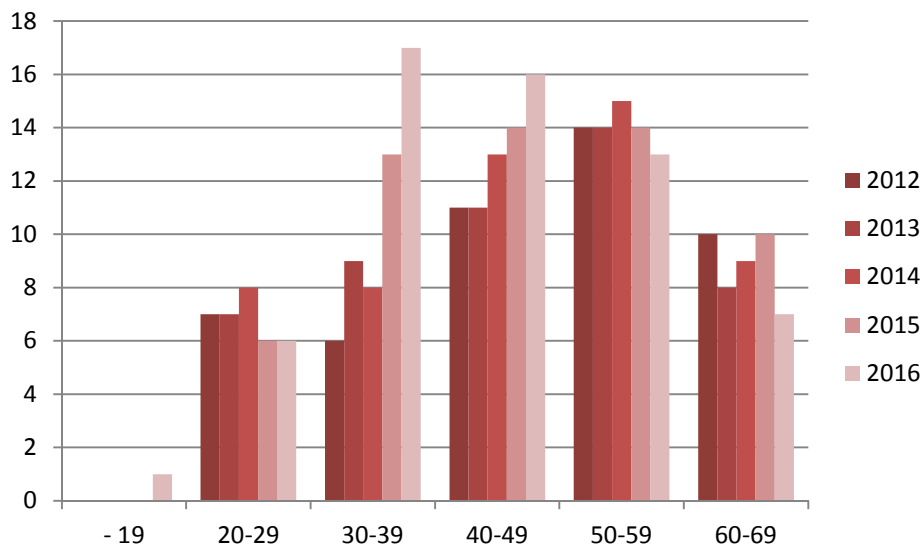


Figur 1 Tidsfördelning i procent 2012-2016 OBS! skalan börjar vid 80%!

Sjuktalen för 2016 är något högre än föregående år, orsaken är främst två arbetsskador som gav längre rehabiliteringstider, dessa registrerades och hanterades enligt gällande rehabrutin.

Personal

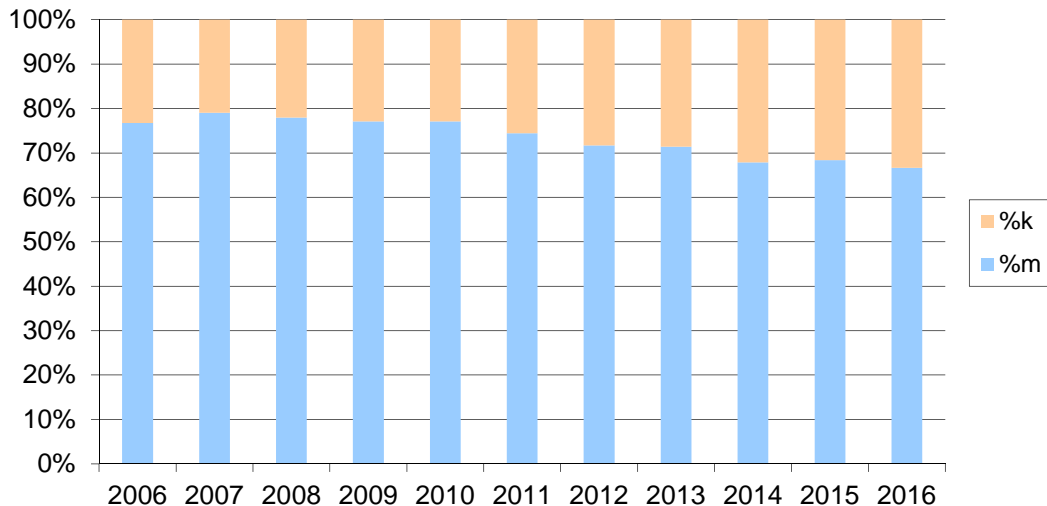
Medelåldern för 2016 låg på 46 år vilket är nästan oförändrat mot 2015.



Figur 2 åldersfördelning 2012-2016



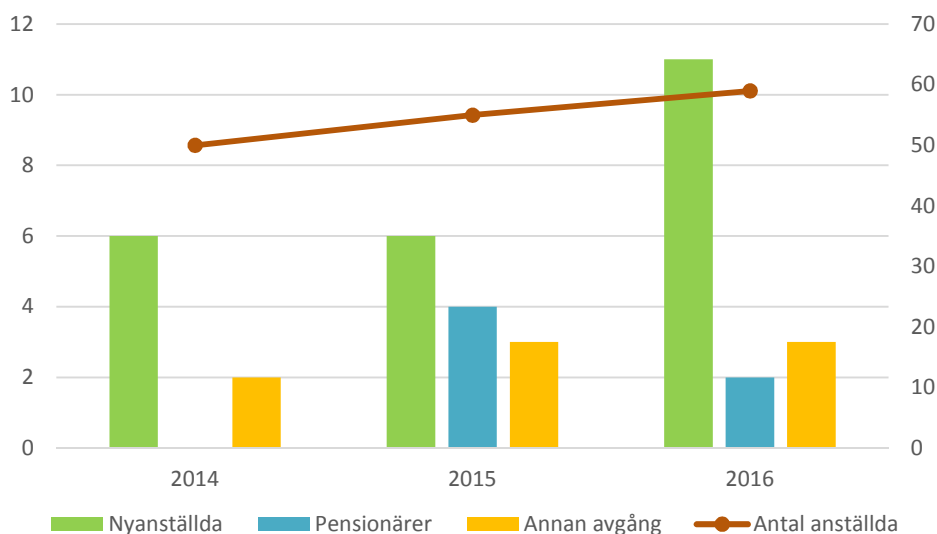
Åldersfördelningen över tid visar att man löpande rekryterar medarbetare i alla åldrar och försöker förnygra arbetsstyrkan samtidigt som man försöker få en jämnare könsfördelning på företaget. Man kan konstatera att andelen kvinnor på företaget har gått från en fjärdedel till en tredjedel på 10 år.



Figur 3 Könsfördelning 2006-2016

Personalomsättning koncern

Under 2016 anställdes 11 personer (5 kvinnor 6 män) 2 personer pensionerades och 3 slutade på egen begäran.



Figur 4 Personalomsättning koncern 2013-2016, anställda per den 31 december varje år



Kompetensutveckling

Under 2016 investerades i snitt 21 141¹ kr/anställd (2015 19 400kr/anställd) för Kompetensutveckling. I detta ingår löpande kompetenshöjande och kompetensbevarande utbildningar.

Arbetsmiljöenkäten

Arbetsmiljöenkäten är en tvåsidig enkät till alla anställda på Alingsås Energi. Frågorna besvaras mestadels i form av en 6 gradig skala som går från "ofta" till "sällan" för varje fråga. Utvärderingen försöker sedan att redovisa detta i en sifferform som kan tydas att gå från "dåligt" till "bra", t.ex besvaras frågan "I mitt arbete upplever jag stress" med en 6 gradig skala från "ofta" till "sällan" vilket i utvärderingen motsvarar "dåligt" till "bra" eller sifferform "0 till 5"

Resultat för 2016

Årets enkät besvarades av 51 personer vilket är en svarsfrekvens på 91% (94%) en lägre svarsfrekvens än föregående år. Inga nya frågor tillfördes, för året.

Totalt hade enkäten 30 frågor och i jämförelse med 2015 förbättrade sig snittet på 3 punkter och försämrade sig på 7 punkter (en snittförändring på mindre än $\pm 0,2$ ses som "oförändrad" i den här jämförelsen).

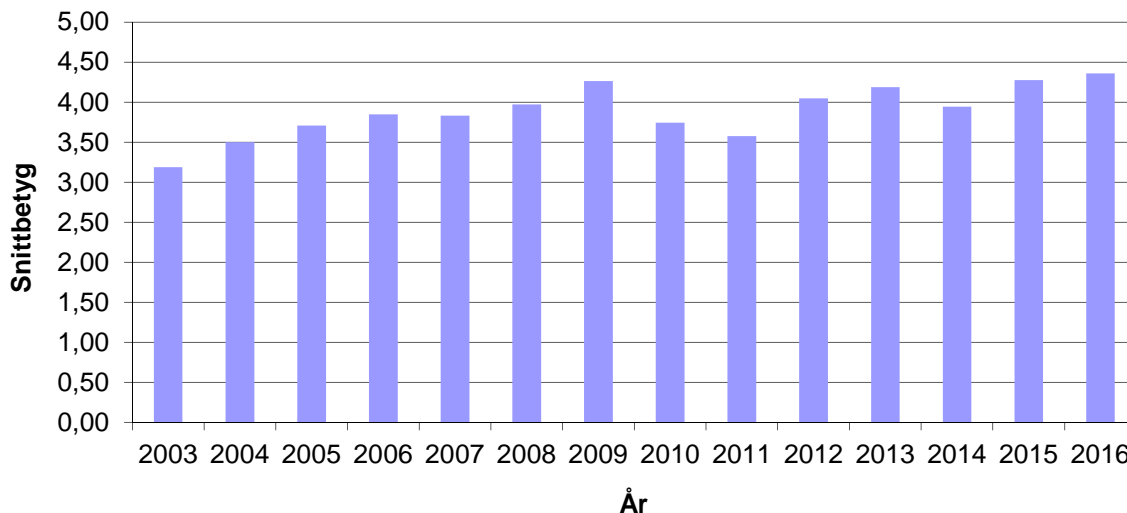
Största förbättringen var på punkten "Jag ser hur jag bidrar till att uppfylla företagsmålen" (4,0 mot 3,8)

Frågorna som rör arbetsbelastning och upplevd stress ligger under målvärdet på 3,0.

En av viktigaste frågorna är hur man "känner" för företaget. Detta försöker enkäten att fånga med frågan:

"Jag är stolt över att arbeta på Alingsås Energi"

Årets värde ligger på 4,33 (4,27) vilket endast är något högre än föregående år och högsta värdet sedan medarbetarenkätens start.



¹ Totalt ca 1 104 tkr för seminarier och utbildningar, ej medräknade styrelseseminarier, resekostnader, personalens tid och övriga kringkostnader



Figur 5 Snittbetyg för frågan ”Jag är stolt över att arbeta på Alingsås Energi

Särskilda händelser under 2016

Händelser som redovisas här är bl a besök från arbetsmiljöverket, genomförda skyddsronder, tillbuds- och olycksfallsredovisning, certifieringsrevisioner och annat som är av intresse.

Skyddsronder och avvikelser

Totalt rapporterades 46 händelser², 26 kan relateras till arbetsmiljöområdet varav 2 tillbud- och riskobservationer samt 5 övriga olycksfall (skadorna går från klämd tumme till allvarliga sträckskador som medför sjukskrivning över 14 dagar). Alla händelser utreddes och om nödvändigt förseddes de med åtgärdsplaner. Olyckorna anmäldes till försäkringskassan, ingen skada bedömdes som så allvarlig att den anmäldes till arbetsmiljöverket.

Under året genomfördes skyddsronder på samtliga arbetsplatser (Ljuset, Bulten, Värmeverket). Inga akuta avvikelser noterades.

Skyddsronden på Ljuset samordnades med Alingsåshem vilket var mycket uppskattat bland personalen hos båda företagen.

Certifiering mot AFS 2001:1

Under maj genomfördes omcertifieringsrevision. I Revisionen framkom 1 större avvikelse, 4 (10)³ mindre avvikelser och 0(1) noteringar/förbättringsmöjligheter. De mindre avvikelserna korrigerades omedelbart eller lades upp i en handlingsplan. Den större avvikelsen handlade om kompetensredovisning och utbildningsplanering och åtgärdades i projektform med godkänd uppföljande extern granskning.

Myndighetsbesök

Under 2016 skedde inga myndighetsbesök inom arbetsmiljöområdet.

Uppföljning av 2016 års arbetsmiljömål

För 2016 sattes följande mål:

1. Under närmaste 3 åren hålla och förbättra den upplevda arbetsmiljön på företaget med hänsyn till samverkan, delaktighet och utveckling.

Mål 1:

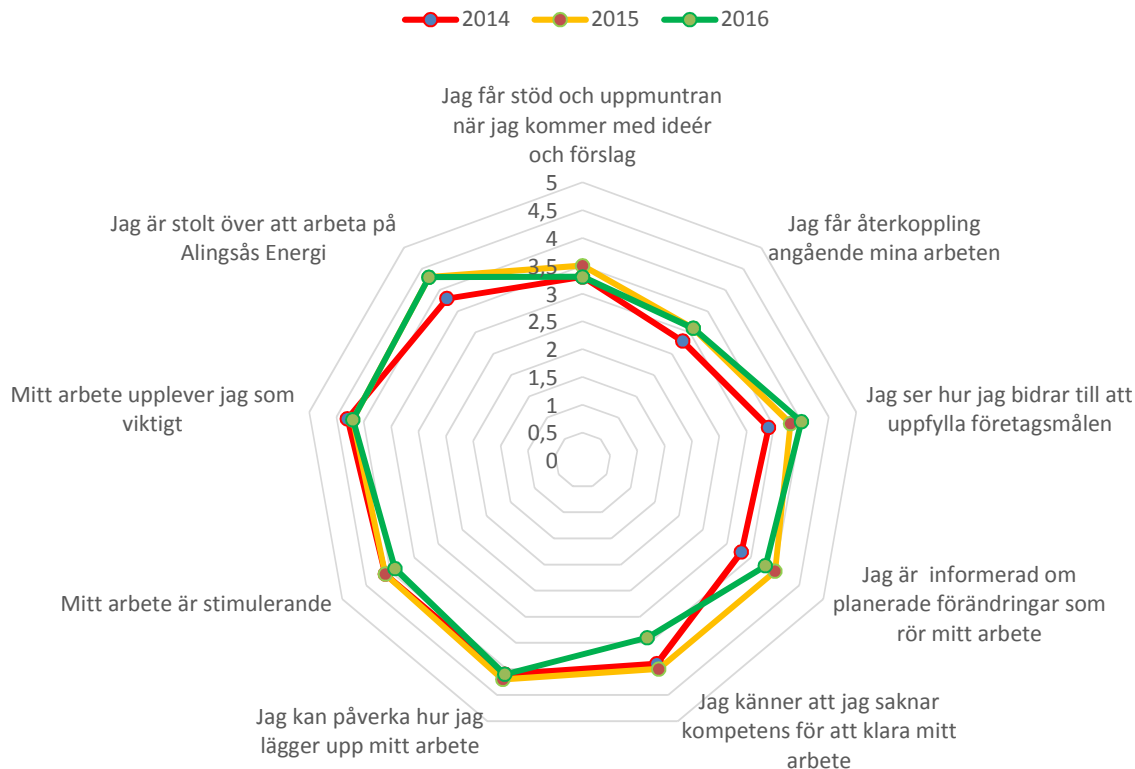
Värdering av målet baseras på flera parametrar ur medarbetarenkäten. Fram till 2018 kommer följande frågor att bevakas och deras utveckling analyseras med utgångspunkt från 2014 års enkät, i diagrammet nedan ska den röda linjen (2014 års

² inkl observationer och avvikelser från skyddsronder och certifieringar

³ Siffran i parantes är föregående års siffra



utfall av enkäten) helt omslutas av framtida resultaten. Områden som "faller" innanför linjen måste förbättras.



Figur 6 Uppföljning förbättringsmålet 2014-2018

Prognos/uppföljning: I slutet av 2014 startades arbetet med organisationsutvecklingen samtliga medarbetare var delaktiga i framtagandet av analysen och baserad på denna presenterade en extern konsult möjligheter för utveckling av företaget. Under våren 2015 presenterades en konkret handlingsplan som verkställdes med tillhörande riskbedömningar och fackliga förhandlingar. Under 2016 rekryterades viktiga nyckelpersoner och organisationen sattes enligt plan i slutet av 2016. Nya chefer och ny organisation medför ändringar i samarbetet och är en förklaring för något lägre värden för 2016 jämfört med 2015. Med hjälp av medarbetarenkäten kommer mer konkreta övergripande och individuella åtgärder att tas för att förbättra värdena. ↑

En punkt som går emot förbättringstrenden är frågan "Jag saknar kompetens att klara mitt arbete". Orsak är främst nya system som ger ett ökat behov för utbildning och att över 10 personer nyanställdes under året vilket kan göra att man känner att man måste lära sig nya rutiner och tekniker.



Slutsats

Det gångna året avslutar huvudsakliga rekryteringsfasen av förändringsarbetet som påbörjades 2014. Två viktiga chefstjänster besattes på nytt under året och samtidigt nyanställdes 11 personer.

I resultaten av medarbetarenkäten kan man se det i frågor som handlar om erfarenhet och ledarskap, men värdena är inte oroväckande och kommer förmodligen att stabiliseras framöver när nya medarbetare kommer in i sina arbetsuppgifter, arbetsledare och medarbetare lär känna varandra och utvecklar sitt samarbete.

Systemet stöttar förändringarna med hjälp av introduktionsprogram och utbildningsplanering. Öppen och relevant information på stormöten, via intranätet, på APT och arbetsmöten gör att förtroendet mellan medarbetarna och ledning ökar samtidigt som samarbetet underlättas.

Under sommaren gjordes första gemensamma revision enligt ISO 14001 och AFS 2001:1, en bra erfarenhet mot ett helintegrerat ledningssystem för Miljö, Arbetsmiljö och framöver även Kvalitet.

Även i år kan man konstatera att företaget har nöjda medarbetare⁴ och nöjda kunder⁵, det kommer att bli svårt att göra stora förbättringar på denna höga nivå, men vi slutar aldrig att försöka!

⁴ 98% nöjda medarbetare

⁵ 91% nöjda kunder