



Arbetsmiljökort 2017

Detta är 2017 års upplaga av Alingsås Energis arbetsmiljökort. Kortet omfattar både Alingsås Energi Nät AB och Alingsås Energi AB. Arbetsmiljökortet är ett frivilligt åtagande från företaget som redovisar nyckeltal, förändringar, händelser, och måluppföljning 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.

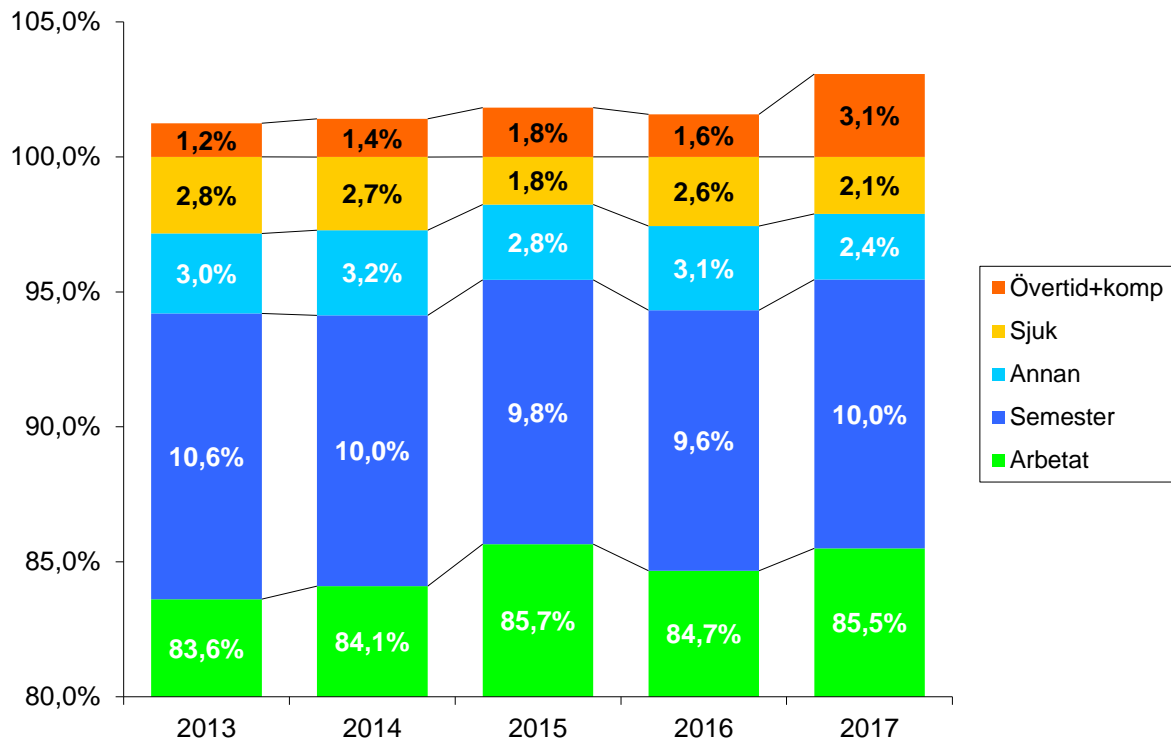
Vi ska uppnå detta genom delaktighet, samverkan och utveckling

Vårt arbetsmiljökort sammanfattar utvecklingen på följande områden:

- Arbetstid
- Personal
- Kompetensutveckling
- Arbetsmiljöenkäten
- Särskilda händelser och certifiering under 2017
- Uppföljning av 2017 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.

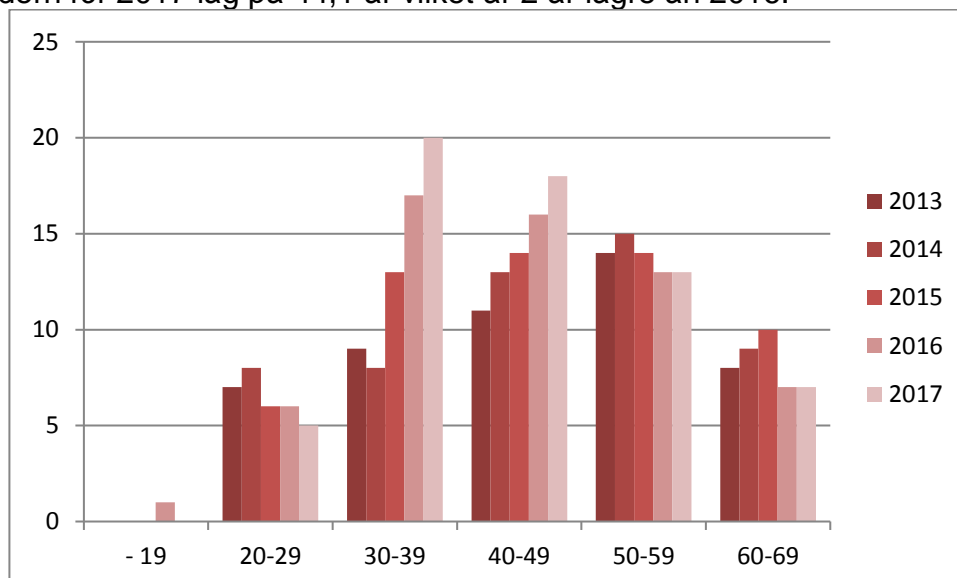


Figur 1 Tidfördelning i procent 2013–2017 OBS! skalan börjar vid 80%!

Sjuktalen för 2017 är lägre än föregående år, främst då färre långtidssjukskrivningar registrerades, än föregående år. Den ökade andelen övertid kan förklaras med ökad utbyggnad av stadsnätet, tillbyggnad av panna C samt något fler avbrott som krävde extrainsatser.

Personal

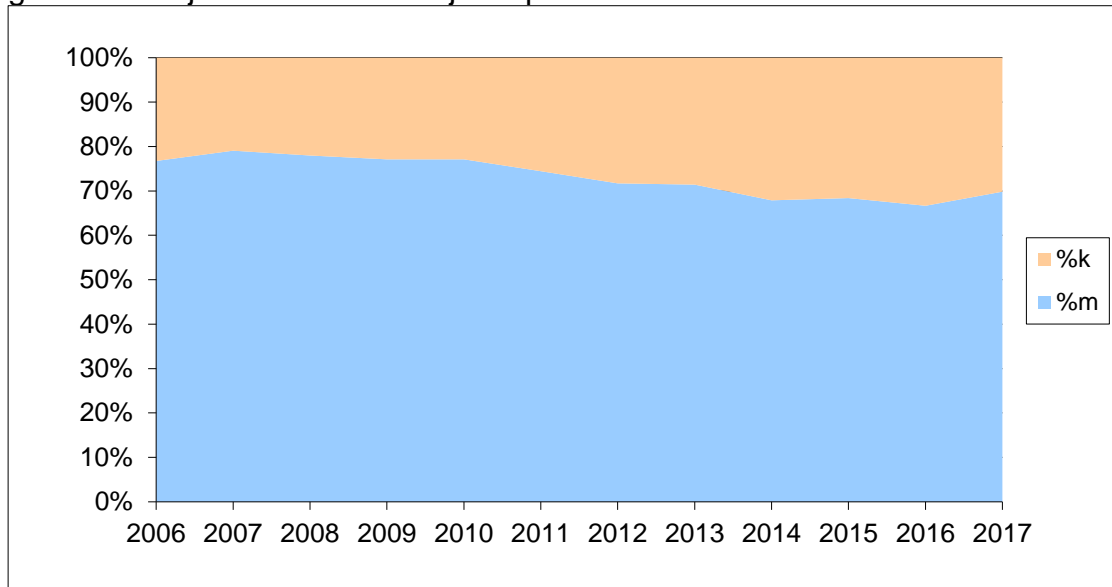
Medelåldern för 2017 låg på 44,1 år vilket är 2 år lägre än 2016.



Figur 2 åldersfördelning 2013–2017



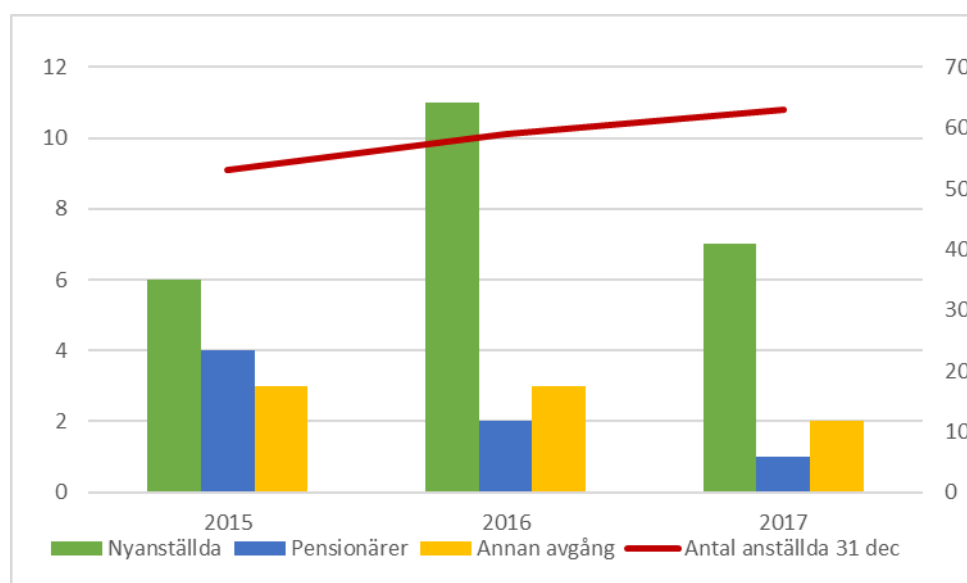
Åldersfördelningen över tid visar att man löpande rekryterar medarbetare i alla åldrar och försöker förnygra arbetsstyrkan samtidigt som man försöker få en jämnare könsfördelning på företaget. Man kan konstatera att andelen kvinnor på företaget har gått från en fjärdedel till en tredjedel på 10 år.



Figur 3 Könsfördelning 2006–2017

Personalomsättning koncern

Under 2017 anställdes 7 personer (7 män) 1 person pensionerades och 2 slutade på egen begäran.



Figur 4 Personalomsättning koncern 2015–2017, anställda per den 31 december varje år



Kompetensutveckling

Under 2017 investerades i snitt 20 633¹ kr/anställd (2016 21 141kr/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 2017

Årets enkät besvarades av 55 personer vilket är fler än föregående år men med en lägre svarsfrekvens på 90% (91%). Fyra nya frågor tillfördes för året rörande diskriminering och jämställdhetsfrågor.

Totalt hade enkäten 35 frågor och i jämförelse med 2016 förbättrade sig snittet på 6 punkter och försämrade sig på 6 punkter (en snittförändring på mindre än $\pm 0,2$ ses som "oförändrad" i den här jämförelsen).

Största förbättringen var på punkten "Jag känner att utvecklingssamtalet var meningsfullt" (3,8 mot 3,3)

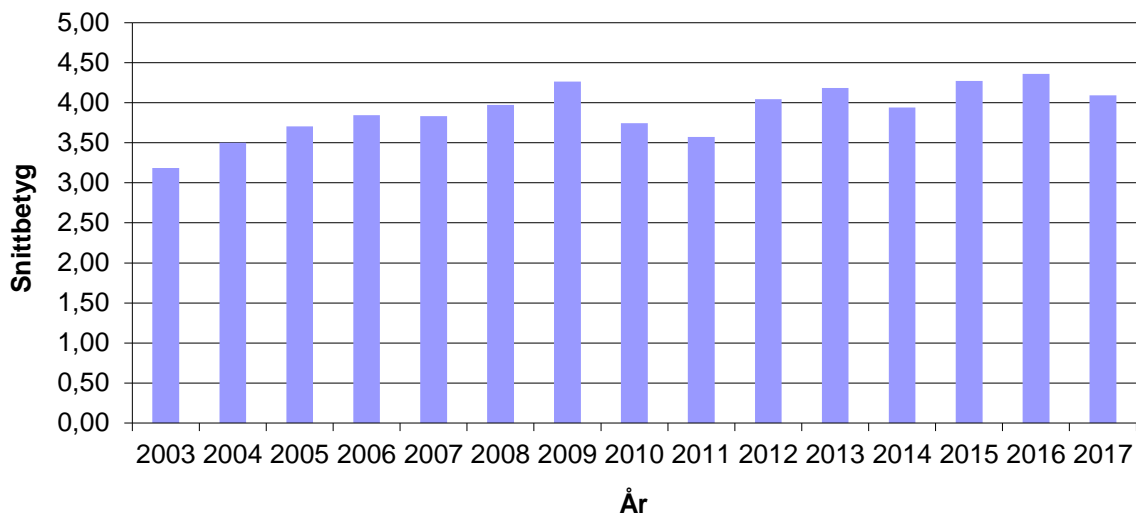
Frågorna som rör arbetsbelastning och upplevd stress ligger under målvärdet på 3,0.

En av de 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 4,1 (4,3) vilket är något lägre än föregående år och 5:e 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 2017

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 51 händelser², 36 kan relateras till arbetsmiljöområdet varav 16 tillbuds- och riskobservationer samt 6 olycksfall och färdolycksfall (skadorna går från halka på is till skador i ansiktet från fallande föremål). 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 Ljuset, inga akuta avvikelser noterades.

Certifiering mot AFS 2001:1

Under maj genomfördes omcertifieringsrevision. I Revisionen framkom ingen större avvikelse, 2 (4)³ mindre avvikelser och 5(0) noteringar/förbättringsmöjligheter. De mindre avvikelserna korrigerades omedelbart eller lades upp i en handlingsplan.

Myndighetsbesök

Under 2017 skedde inga myndighetsbesök inom arbetsmiljöområdet.

² inkl observationer och avvikelser från skyddsronder och certifieringar

³ Siffran i parantes är föregående års siffra



Ny pannlinje Sävelundsverket

Under året byggdes en ny pannlinje på Sävelundsverket. Projektet omfattade 2017 allt ifrån grundläggning till första proveldningen med ett planerat övertagande i början av 2018. Alingsås Energi valde att ha kvar byggherreansvaret men överlämna samordningen till underentreprenörerna.

Projektet hade avsevärda risker för arbetsmiljön, två kranar, tunga maskiner som skulle lyftas på plats, två huvudentreprenörer med diverse underentreprenörer, dagar där upp till 30 personer arbetade med lyft, montage och svetsning på en yta som är bara lite större än två tennisplaner.

Samordningen fungerade över förväntningar bra. Regelbundna skyddsronder, riskbedömningar och avstämningar före och under arbetets gång ledde till en bra arbetsmiljö där risker hanterades och samordningen var tydlig mellan parterna.

Resultatet blev en arbetsplats med endast en olycka som krävde läkarvård när en entreprenör trampade snett när han lämnade sitt fordon.

Ett lyckat projekt helt enkelt.

Uppföljning av 2017 års övergripande arbetsmiljömål

För 2017 sattes följande övergripande 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 utfall av enkäten) helt omslutas av framtida resultaten. Områden som "faller" innanför linjen måste förbättras.



Figur 6 Uppföljning förbättringsmålet 2014–2017

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. Under 2017 blev cheftjänsten för teknikavdelningen vakant igen och rekryteringen avslutades först i slutet av året. Med hänsyn till denna utveckling är dock värdena bra och kommer att stabiliseras under 2018. Med hjälp av medarbetarenkäten togs också mer konkreta övergripande och individuella åtgärder fram som tas med i respektive verksamhetsplan.

En punkt som går emot förbättringstrenden är frågan "Jag saknar kompetens att klara mitt arbete". Orsak är främst att över 16 personer nyanställdes under de senaste två åren vilket kan göra att man känner att man måste lära sig nya rutiner och tekniker.

Även upplevelsen av arbetet (frågor rörande stimulans och viktighet) har gått ned något, orsakerna varierar mellan avdelningar och kan inte lätt härledas till enskilda händelser eller utvecklingar.



Ändrad målmodell

Under 2017 ändrades målmodellen för hela företaget, framöver kommer mål vara framtagna ur en övergripande plan för hela företaget, affärsplaner för respektive affärsområde och verksamhetsplaner för respektive avdelning. Respektive mål kommer att redovisas för 2018 års arbetsmiljöbokslut.

Slutsats

Året som gått har kännetecknats av en hög utvecklings- och arbetstakt. Fiberutbyggnad samt utbyggnaden av värmeproduktionen och övertagande av vattenkraftproduktion har lett till ökade försäljnings-, projekterings, samordnings- och övriga arbetsinsatser.

Arbetet med medarbetarenkäten som viktigt verktyg för löpande förbättringsarbetet fortsätter. Nya frågor gällande jämställdhet och kränkande särbehandling ger möjlighet till tidiga insatser om något försämrats. Förbättringsarbetet ger också resultat när man t.ex. tittar på upplevelsen av medarbetarsamtalet, en viktig pusselbit i hela arbetet.

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!

Arbetsmiljöarbetet över lag är grunden för en positiv utveckling. Det faktum att Sävelundsverkets utbyggnad kunde ske med endast en personolycka vittnar om ett bra systematiskt arbete med arbetsmiljöfrågor.

Framöver kommer nya arbetsområden som t.ex. vattenkraft att kräva ytterligare utveckling av systematiska arbetet med nya anläggningar och nya risker.

Vi hanterar det helt enkelt!

⁴ 90% nöjda medarbetare

⁵ 89% nöjda kunder