



Arbetsmiljöbokslut 2018

Detta är 2018 års upplaga av Alingsås Energis arbetsmiljöbokslut. Bokslutet omfattar både Alingsås Energi Nät AB och Alingsås Energi AB. Arbetsmiljöbokslutet 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.

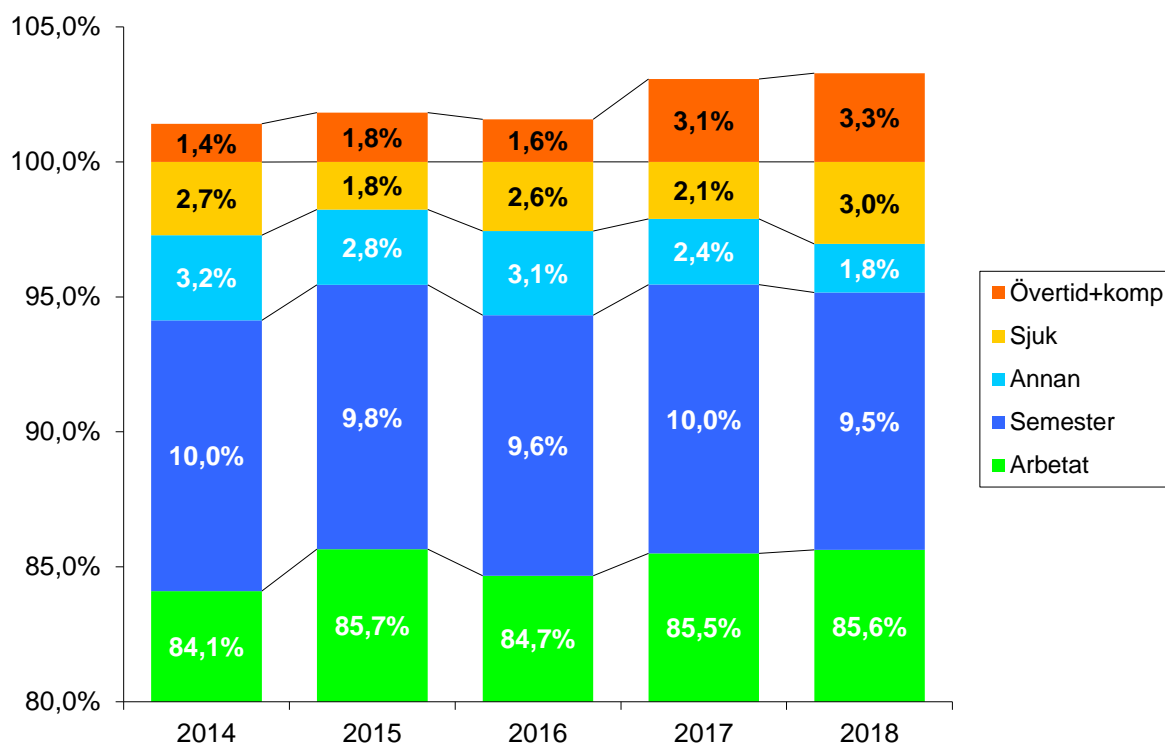
Vi ska uppnå detta genom delaktighet, samverkan och utveckling

Vårt arbetsmiljöbokslut sammanfattar utvecklingen på följande områden:

- Arbetstid
- Personal
- Kompetensutveckling
- Arbetsmiljöenkäten
- Särskilda händelser och certifiering under 2018
- Uppföljning av 2018 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.

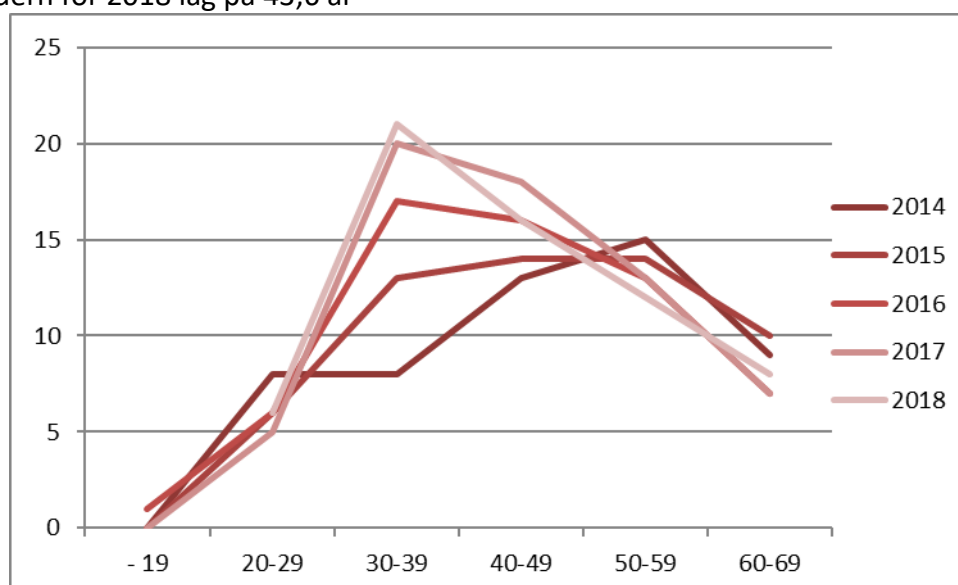


Figur 1 Tidfördelning i procent 2014–2019 OBS! skalan börjar vid 80%!

Sjuktalet för 2018 är högre än föregående år. Den ökade andelen övertid kan till stor del förklaras med ökad utbyggnad av Fibernätet samt dubblerad driftsledarberedskap inom elnät under en del av året.

Personal

Medelåldern för 2018 låg på 43,6 år

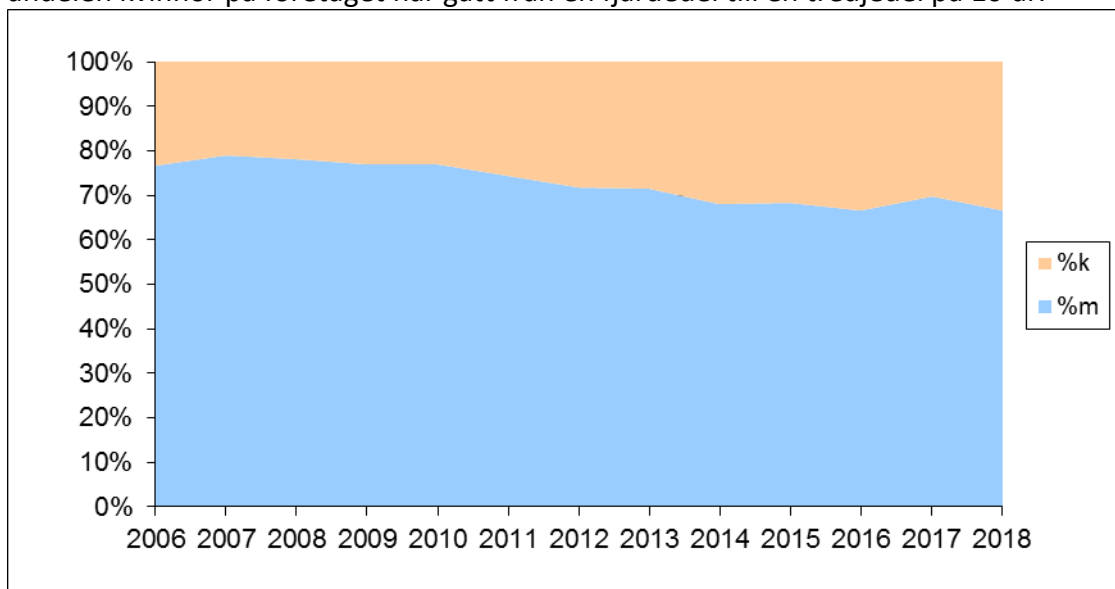


Figur 2 åldersfördelning 2014–2018



Handläggare:
Fredrik Wizemann

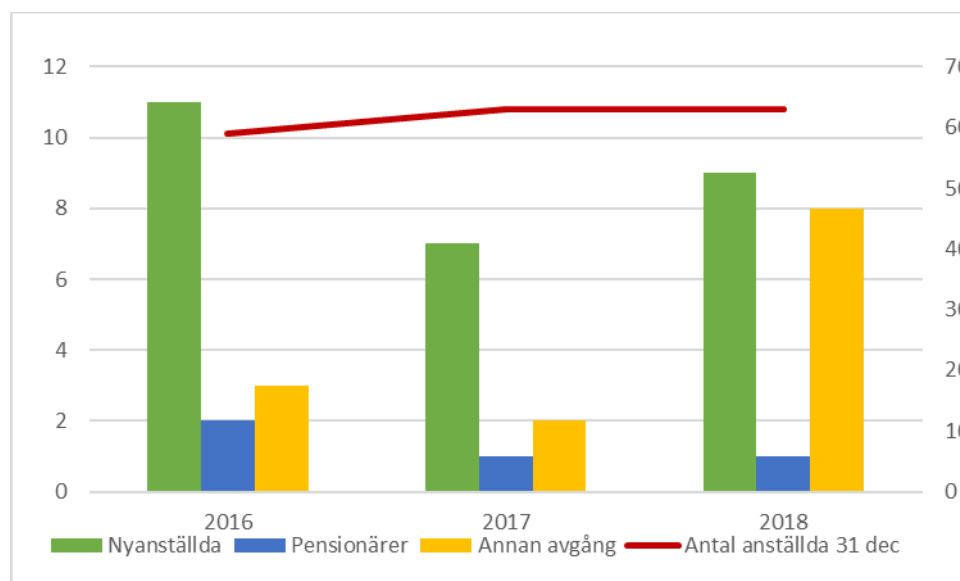
Åldersfördelningen över tid visar att man löpande rekryterar medarbetare i alla åldrar samtidigt som man försöker få en jämnare könsfördelning på företaget. Man kan konstatera att andelen kvinnor på företaget har gått från en fjärdedel till en tredjedel på 10 år.



Figur 3 Könsfördelning 2006–2018

Personalomsättning koncern

Under 2018 anställdes¹ 9 personer (7 kvinnor 2 män) 1 person pensionerades och 8 slutade på egen begäran.



Figur 4 Personalomsättning koncern 2016–2018, anställda per den 31 december varje år

¹ Statistiken tar endast med tillsvidare anställda.



Handläggare:
Fredrik Wizemann

Under året har 11 personer varit visstidsanställda varav 10 i samband med Lights in Alingsås under oktober till November.

Kompetensutveckling

Under 2018 investerades i snitt 23 470² kr/anställd (2017: 20 630kr/anställd) för Kompetensutveckling. I detta ingår löpande kompetenshöjande och kompetensbevarande utbildningar.

Arbetsmiljöenkäten

Arbetsmiljöenkäten är 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", 0 poäng till "bra" 5 poäng

Resultat för 2018

Årets enkät besvarades av 60 personer vilket är fler än föregående år (55) med en högre svarsfrekvens på 94% (90%). Enkäten var för första gången helt digital. Över 70 frågor ställdes inklusive samtliga 35 frågor från föregående år.

Jämför man resultaten med samma frågor som ställdes 2017 förbättrade sig snittet på 6 punkter och försämrade sig på 8 punkter (en snittförändring på mindre än $\pm 0,2$ ses som "oförändrad" i den här jämförelsen).

Största förbättringen var på punkten "Min arbetsbelastning är lagom" (3,2 mot 2,8)

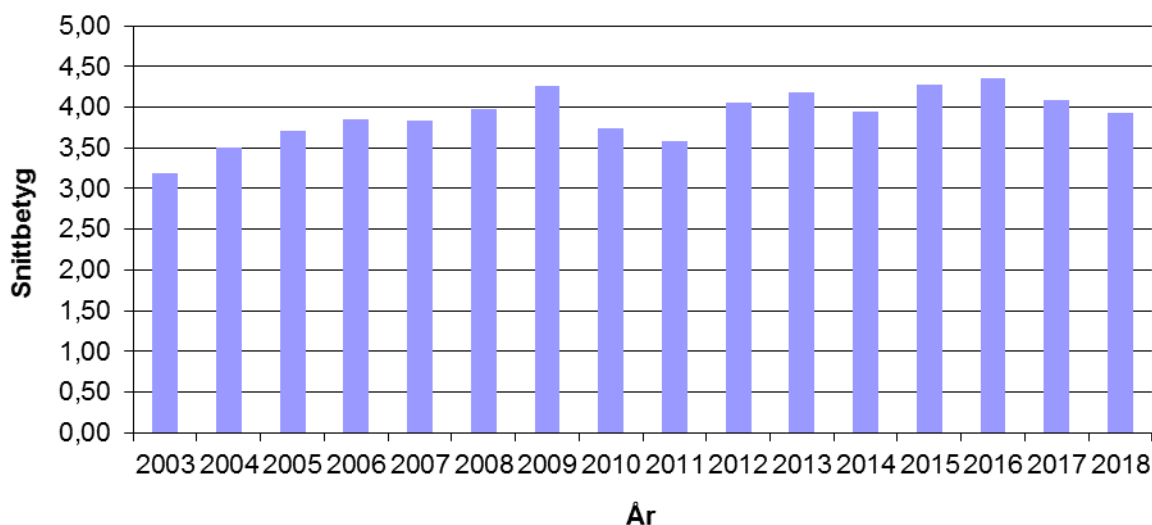
Frågorna som rör upplevd stress, återkoppling av arbeten, upplevd "vi känsla" och arbetssituation mot föregående år ligger under målvärdet på 3,0.

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 3,9 (4,1) vilket är lägre än föregående år och näst lägsta värde på 10 år men fortfarande på en mycket hög nivå.

² Totalt ca 1 480 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"

Kommentar till årets resultat

En viktig anledning till minskningen av betyget på indikatorfrågan mot föregående år är att Alingsås Energi sedan ett par år genomgår en generationsväxling samt att konkurrensen från närliggande branschföretag har ökat. Detta medför en ökad belastning på organisationen. Totala värdet på vissa indikatorfrågor såsom "jag är stolt över att arbeta på Alingsås energi", "vi känsla" och "arbetsituation mot föregående år" visar en trend som kräver åtgärder.

Medarbetarenkäten presenteras alltid för respektive avdelning och i en workshop tas en handlingsplan för kommande år fram där uppgifter och förpliktelser fördelas mellan arbetstagare och avdelningschef.

Årets uppföljning har redan lett till ett djupgående projekt som ska säkerställa att mycket av det som orsakar den negativa trenden arbetas upp.

Särskilda händelser under 2018

Skyddsronder och avvikelser

Totalt rapporterades 32 händelser³, 16 kan relateras till arbetsmiljöområdet varav 5 tillbud- och riskobservationer samt 6 olycksfall och färdolycksfall (skadorna går från halka på is till skador i ansiktet från fallande föremål), övriga händelser är relaterade till revision och inspektioner och har administrativ karaktär. Alla händelser utreddes och om nödvändigt förseddes de med åtgärdsplaner. Olyckorna anmäldes till försäkringskassan, en skada bedömdes som så allvarlig att den anmäldes till arbetsmiljöverket (se "Allvarliga olyckor").

Under året genomfördes skyddsronder på Ljuset, inga akuta avvikelser noterades.

³ inkl observationer och avvikelser från skyddsronder och certifieringar



Certifiering mot AFS 2001:1

Under maj genomfördes omcertifieringsrevision. I Revisionen framkom ingen större avvikelse, 3 (2)⁴ mindre avvikelser och 3(5) noteringar/förbättringsmöjligheter. De mindre avvikelserna korrigerades omedelbart eller lades upp i en handlingsplan. Förbättringsförslagen går in i det löpande förbättringsarbetet där de prioriteras innan åtgärd.

Allvarliga olyckor

I början av året inträffade en allvarlig olycka.

I samband med en driftåtgärd föll en medarbetare över 2 meter ned från mellanvalvet i en ugn på Sävelundsverket. Fallet orsakades av att valvet ovanför arbetsplatsen rasade och rasmassor träffade medarbetaren som slungades ned på ugnens rooster. Personen fick slagskador och sår som krävde läkarvård. Personen kunde själv ta sig ur ugnen och uppsöka läkare.

Efter olyckan genomfördes en intern olycksfallsutredning med handlingsplan. Som konsekvens har rutiner kring arbete i ugnarna förtydligats. I samband med olyckan skedde också ett uppföljande besök av arbetsmiljöinspektionen.

Myndighetsbesök

Under 2018 fick företaget två myndighetsbesök.

Det ena besöket var en allmän inspektion, i samband med allmänna företagstillsynen som arbetsmiljöinspektionen genomför på samtliga företag. Överlag fick inspektionen en positiv bild av företaget och resultatet blev tre mindre avvikelser som redovisades på ett uppföljande besök i slutet av sommaren. Alla parter var mycket nöjda med utfallet.

Det andra besöket skedde i samband med uppföljningen av den allvarliga fallolyckan. Inspektionen syftade till att se över utredningen och handlingsplanen efter händelsen. En mindre avvikelse fastställdes och åtgärderna redovisades till myndigheten och accepterades.

Särskilda utmärkelser: Guldpilen

Under 2018 utsågs Alingsås Energi som "Sveriges mest hållbara småföretag" av företagshälsan Avonova. Motiveringen löd "Med ett heltäckande hälso- och arbetsmiljöprogram där policys, principer, metoder och ett bra resultat hänger ihop är Alingsås Energi ett föredöme som hållbar organisation. Det dagliga arbetet präglas av ledningens engagemang, tydliga roller och ett system för uppföljning genom kontinuerliga arbetsmiljöbokslut."

⁴ Siffran i parantes är föregående års siffra, i årets värde ingår två mindre avvikelser som även berör miljöledningssystemet ISO 14001



Handläggare:
Fredrik Wizemann

Uppföljning utvecklingsmål arbetsmiljö

Här följer en uppföljning av utvecklingsmålen år 2018–2030 som är arbetsmiljörelaterade. De nyckeltal som inte tagits fram tidigare får endast en resultatsiffra för 2018 utan indikator för framtida utveckling.

- Bibehålla den goda arbetsplatsen

	2018	2017
Nöjd medarbetar index (andel positiva svar, indikatorfråga)	85%	91%

Slutsats

Året som gått har kännetecknats av en hög utvecklings- och arbetstakt. Fiberutbyggnad samt driftsättning av nya värmepannan och ett utökat övervakningsbehov av elnätet har lett till ökat arbete med försäljning, projektering, samordning och beredskapstjänstgöring.

Arbetet med medarbetarenkäten som viktigt verktyg för löpande förbättringsarbetet fortsätter. Nya frågor och digitalisering ger snabbare utvärdering och bättre möjligheter till fritextsvar. 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 överlag nöjda medarbetare⁵ och nöjda kunder⁶. Medarbetarenkäten visar att det finns förbättringsområden men med utmärkelsen "Guldpilen" ser vi att även extern granskning tycker att vi gör ett bra jobb för en hållbar arbetsmiljö. Därmed finns alla förutsättningar att klara ett lite stormigare hav!

⁵ 85% nöjda medarbetare

⁶ 90% nöjda kunder