



## Arbetsmiljöbokslut 2019

Detta är 2019 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

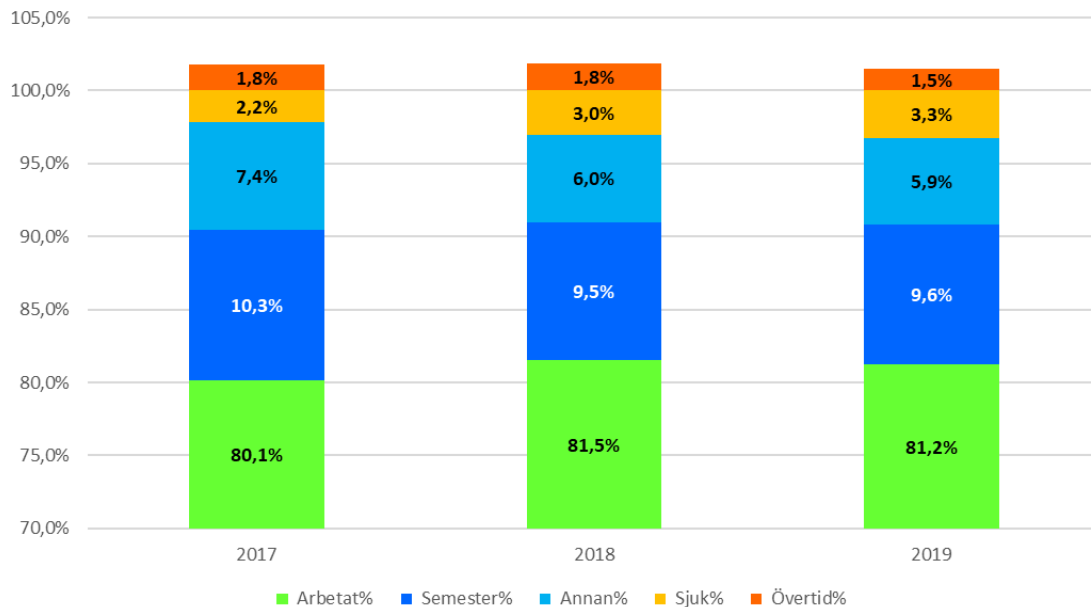
Vårt arbetsmiljöbokslut sammanfattar utvecklingen på följande områden:

- Arbetstid
- Personal
- Kompetensutveckling
- Arbetsmiljöenkäten
- Särskilda händelser och certifiering under 2019
- Uppföljning av 2019 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. I övrigt frånvaro<sup>1</sup> räknas bl.a. Arbetstidsförkortning och annan ledighet, föräldrarledighet och Vab, läkarbesök och enskild angelägenhet.

<sup>1</sup> Jämfört med tidigare år har flera kategorier lagts till för att ge en mer korrekt tidfördelning

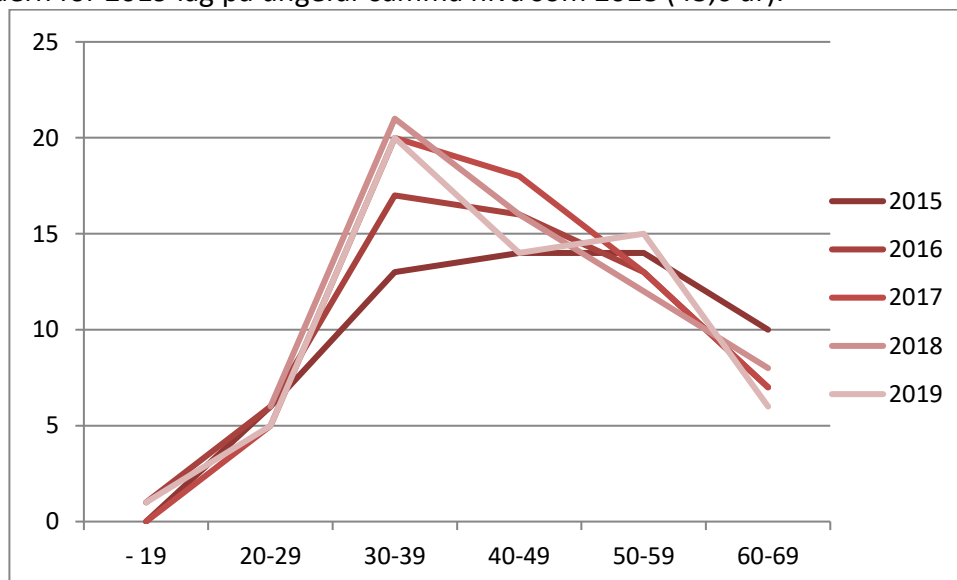


Figur 1 Tidfördelning i procent 2017–2019<sup>2</sup> OBS! skalan börjar vid 70%!

Sjuktalen för 2019 är något högre än föregående år och övertid har sjunkit lite.

## Personal

Medelåldern för 2019 låg på ungefär samma nivå som 2018 (43,6 år).



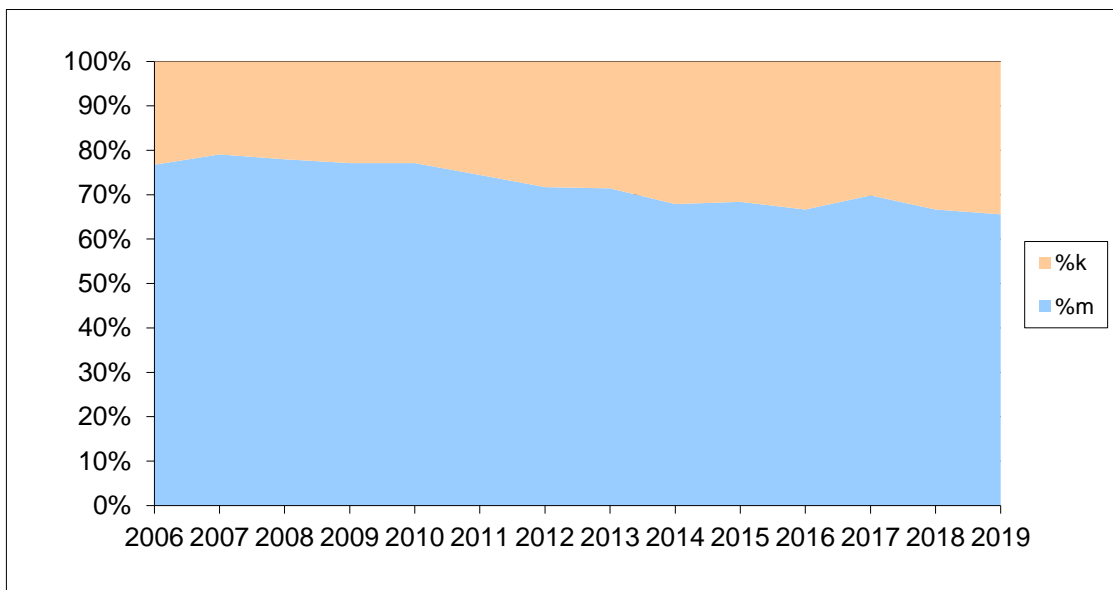
Figur 2 åldersfördelning 2015–2019

Åldersfördelningen över tid visar att man löpande rekryterar medarbetare i alla åldrar och försöker föryngra 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.

<sup>2</sup> Jämförelsetalen har ändrats för 2017 och 2018 för att ta med ledighet som tidigare inte beaktades, därmed ändras procenttalen jämfört med tidigare års redovisningar.



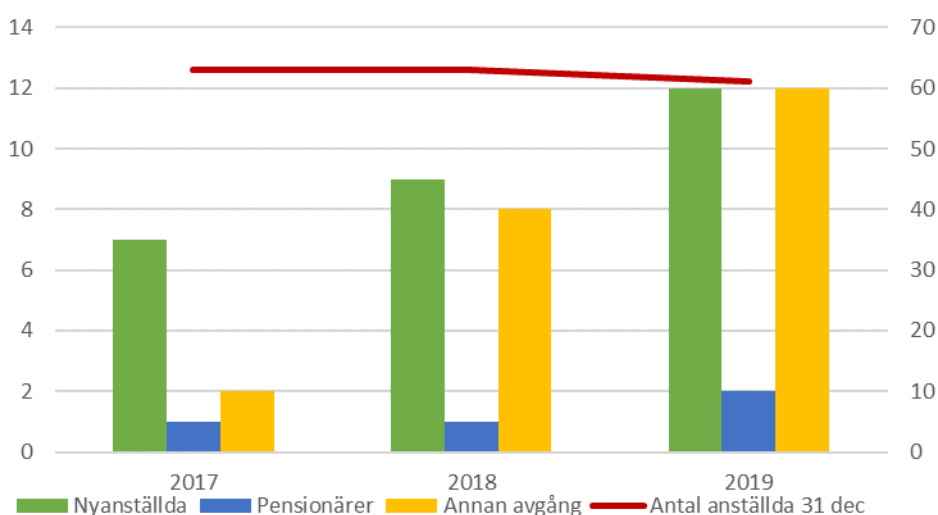
Handläggare:  
Fredrik Wizemann



Figur 3 Könsfördelning 2006–2019

## Personalomsättning

Under 2019 anställdes<sup>3</sup> 12 personer (3 kvinnor 9 män) 2 personer pensionerades och 12 slutade på egen begäran.



Figur 4 Personalomsättning koncern 2017–2019, anställda per den 31 december varje år

Under året har 19 personer varit visstidsanställda varav 17 i samband med Lights in Alingsås under Augusti till November, en sommarvikarie och en anställd med tidsbegränsad anställning under hela året.

<sup>3</sup> Statistiken tar endast med tillsvidareanställda.



Handläggare:  
Fredrik Wizemann

## Kompetensutveckling

Under 2019 investerades i snitt 22 431<sup>4</sup> kr/anställd (2018: 23 470kr/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 2019

Årets enkät besvarades av 57(60) personer vilket är färre än föregående år, med något lägre svarsfrekvens på 93% (94%). Över 70 frågor ställdes, många av dessa har varit med sedan första enkäten 2003.

Jämför man resultaten med samma frågor som ställdes tidigare år (35 frågor) förbättrade sig snittet på 2 punkter och försämrade sig på 14 punkter (en snittförändring på mindre än  $\pm 0,2$  ses som "oförändrad" i den här jämförelsen).

Största förbättringen var på punkten "Medarbetarsamtalet var meningsfullt" (3,9 mot 3,6)

Följande frågor/områden låg under 3,0 poäng:

- Upplevelse av stress och arbetsbelastning
- Återkoppling
- Hantering av konflikter
- Information om förändringar
- "Vi-Känsla" på företaget
- Förändring av arbetssituationen

Föregående år var 2 frågor under 3,0 poäng

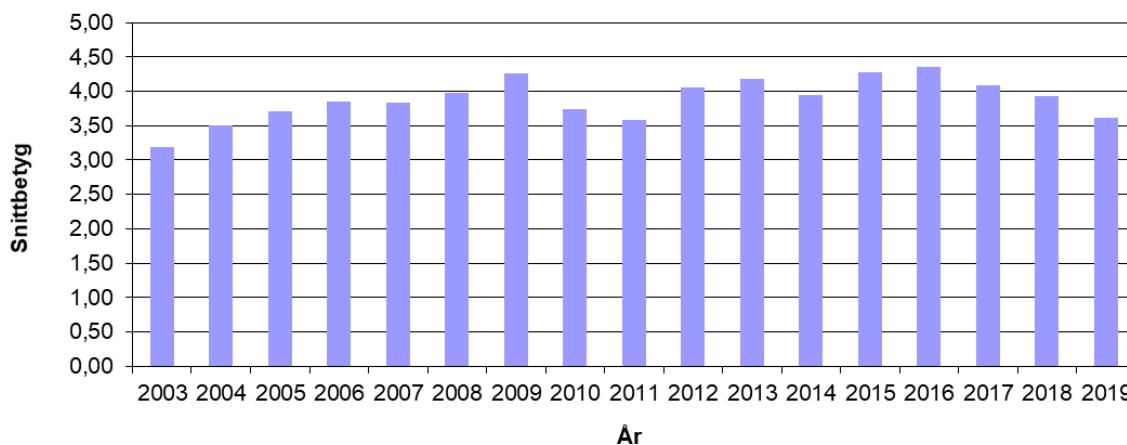
En av de viktigaste frågorna är hur man "känner" för företaget. Detta försöker enkäten att fånga med frågan:

*"Jag är stolt över att arbeta på Alingsås Energi"*

Årets värde ligger på 3,6 (3,9) vilket är lägre än föregående år och näst lägst värde på 10 år.

---

<sup>4</sup> Totalt ca 1 390 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

Överlag har resultatet försämrats mot föregående år.

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, erfarna medarbetare slutar och nya medarbetare måste introduceras. Detta medför en ökad belastning på organisationen.

Under 2019 tillkom dessutom ett skifte i ledande ställningar och vakanser på nyckelpositioner samt en fortsatt hög personalomsättning.

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 övergripande åtgärder.

För att analysera och åtgärda resultaten från enkäten presenteras den alltid för respektive avdelning. I en workshop tas en handlingsplan för kommande år fram där uppgifter och förpliktelser fördelas mellan arbetstagare och avdelningschef.

Under året har ett aktivt arbete skett för att säkerställa kontinuitet och rekrytera nyckelpersoner. Vid årsskiftet har nu nästan alla positioner kunnat tillsättas.

För att säkerställa en positiv utveckling framöver kommer vissa frågor att följas upp tätare under kommande år. Fokus kommer också att ligga på utveckling av kompetens hos ny och befintlig personal genom att ta tillvara på och utveckla kunskap och bygga ut erfarenhet.



Handläggare:  
Fredrik Wizemann

## Särskilda händelser under 2019

### Skyddsronder och avvikelser

Totalt rapporterades 47 händelser<sup>5</sup>, 18 kan relateras till arbetsmiljöområdet varav 6 tillbud- och riskobservationer samt 3 olycksfall och färdolycksfall (skadorna går från påkörd bil till anfallen av djur), 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, om en skada bedömd som allvarlig ska den anmälas till arbetsmiljöverket. Under 2019 behövde ingen arbetsskada anmälas till arbetsmiljöverket.

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

### Certifiering mot AFS 2001:1

Under juni genomfördes systemrevision för AFS 2001:1. I Revisionen framkom ingen större avvikelse, 3 (3)<sup>6</sup> mindre avvikelser. De mindre avvikelserna korrigerades omedelbart eller lades upp i en handlingsplan.

### Myndighetsbesök

Under 2019 skedde inga myndighetsbesök från Arbetsmiljöverket.

## Uppföljning utvecklingsmål arbetsmiljö

Här följer en uppföljning av utvecklingsmålen 2018-2030 som är arbetsmiljörelaterade.

- Bibehålla den goda arbetsplatsen

	2019	2018
Nöjd medarbetar index (andel positiva svar, indikatorfråga)	75%	85%

## Organisationsutveckling

I slutet av 2018 blev det klart att nyckelpersoner kom att lämna företaget i början av 2019. Genom internrekrytering kunde dessa vakanser tillsättas och kontinuitet säkerställas för samtliga affärsområden, därigenom uppstod vakanser på andra ställen i företaget. I sin tur blev det därför nödvändigt att förtydliga och ändra på vissa delar av organisationen.

<sup>5</sup> inkl observationer och avvikelser från skyddsronder och certifieringar, dubletter och kopplade ärenden räknas som en

<sup>6</sup> Siffran i parantes är föregående års siffra, i årets värde ingår två mindre avvikelser som även berör miljöledningssystemet ISO 14001



Handläggare:  
Fredrik Wizemann

Denna ändringen mynnade i en genomgående organisationsutveckling. I samband med detta genomfördes riskbedömning och en handlingsplan beslutades och genomfördes under året.

Fastän rekrytering påbörjades i början av 2019 var det svårt få tag i lämplig personal för samtliga vakanser till slutet av året. Därmed kommer några vakanser att fyllas först under 2020.

Under tiden har tillförordnade chefer kunnat säkerställa kontinuitet i början av året och en bra överlämning under hösten.

Sista pusselbitarna kommer att vara på plats under början av 2020 och ger goda förutsättningar för en bra utveckling.

## Slutsats

Under föregående år har den stora personalomsättningen och ökade förändringstakten avspeglats i årets arbetsmiljöenkät. Frågor som vanligtvis inte ses som problem dyker upp och måste åtgärdas. Samtidigt arbetas aktivt med att åtgärda de uppkomna problemen och ändå ha höga ambitioner när det gäller arbetsmiljö och skyddsfrågor.

Året som gått visar vikten av aktivt arbete för att möta planerade eller oplanerade förändringar.

Även om arbetet är aktivt och åtgärder tas, kan händelser dyka upp som kräver ny planering. Då kan situationen upplevas som okontrollerad och svårhanterlig. När sedan ett taget beslut måste ändras pga. en ny situation kan det leda till osäkerhet och i värsta fall misstro. Då är det viktigt att man kan falla tillbaka på vedertagna rutiner för samverkan och kommunikation för att sedan hitta lösningar framöver.

Tekniska förbättringar såsom ett nytt övervakningssystem för elnätet och optimerad drift av värmeverket med hjälp av den nya pannan har redan avlastat personalen och ger mer handlingsutrymme vid störningar.

Organisationsutvecklingen som påbörjades under 2019 kommer att fortsätta och i början av 2020 kommer de sista positionerna att vara fyllda. Processledning och digitalisering kommer att förtydliga och förenkla arbetsuppgifter vilket bör reducera upplevd stress och osäkerhet.

Allt arbete kommer att följas upp löpande under 2020.

Den gemensamma viljan att förbättra företagets arbetsmiljö i samverkan är en grundpelare i vår företagskultur vilken vi kommer att värna om även 2020.

Tillsammans med den struktur vi skapat under 2019 kommer arbetet att leda till att vi blir ett ännu starkare företag.