



## Arbetsmiljöbokslut 2020

Detta är 2020 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 2020
- Uppföljning av 2020 års arbetsmiljömål

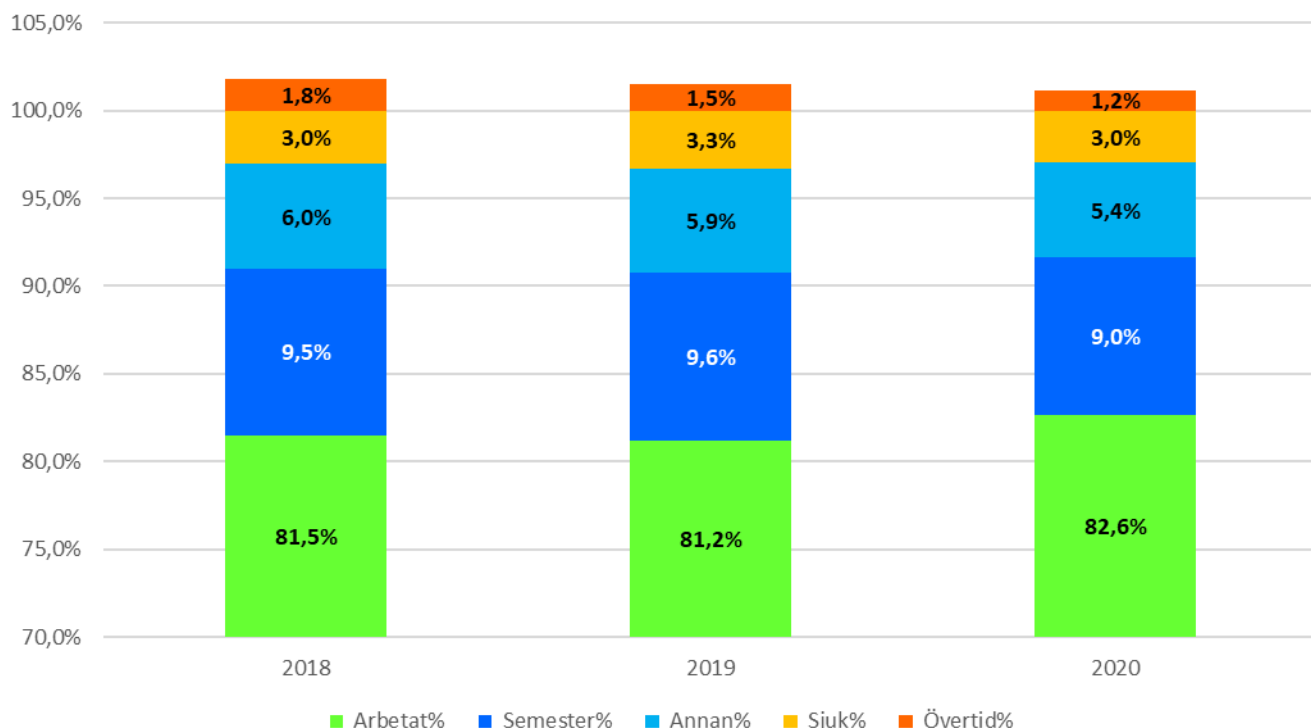
### Arbetstid

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, föräldraledighet 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



Handläggare:  
Fredrik Wizemann



**Figur 1 Tidfördelning i procent 2018–2020**  
**OBS! skalan börjar vid 70%!**

Sjuktalen för 2020 är något lägre än föregående år och övertid har sjunkit lite.

För att förhindra smitta på arbetsplatsen beslutade företaget tidigt att införa tydliga karantänrutiner för medarbetare som har förhöjt risk för smitta. Detta är t.ex. vid återkomst från utlandsresa eller vid smitta i anställdas familj.

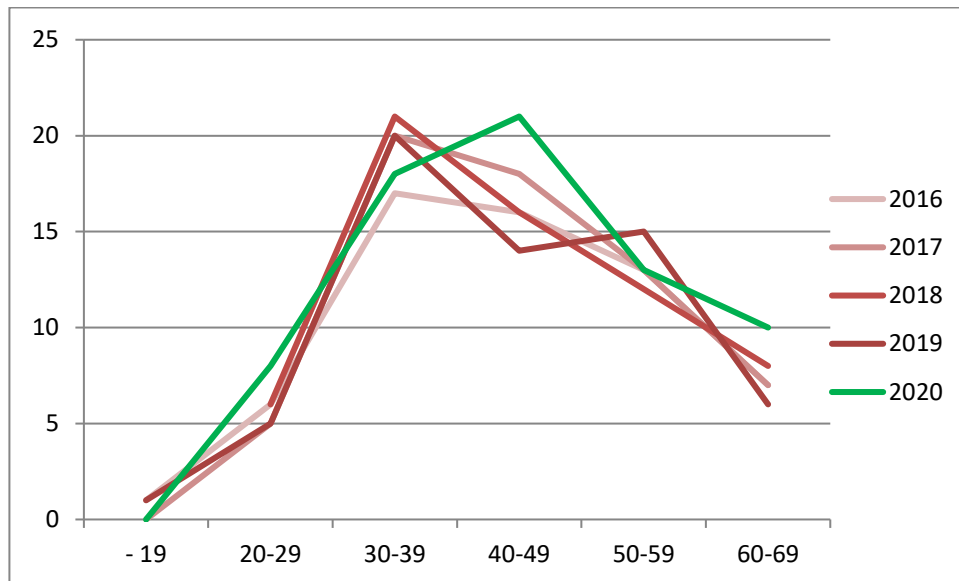
Personal som har förhöjt risk för smitta beordras stanna hemma under 1-2 veckor. För anställda som kan utföra sitt arbete från hemmakontoret betyder det ingen skillnad, däremot finns många anställda som inte kan arbeta hemifrån, dessa får då stanna hemma på arbetsgivarens bekostnad och skriva tid på ett särskilt projekt. Totalt skrevs 568 timmar på detta projekt vilket motsvarar ca 0,4% av totala arbetstiden.

## Personal

Medelåldern för 2020 låg på ungefär samma nivå som 2019 (44 år).



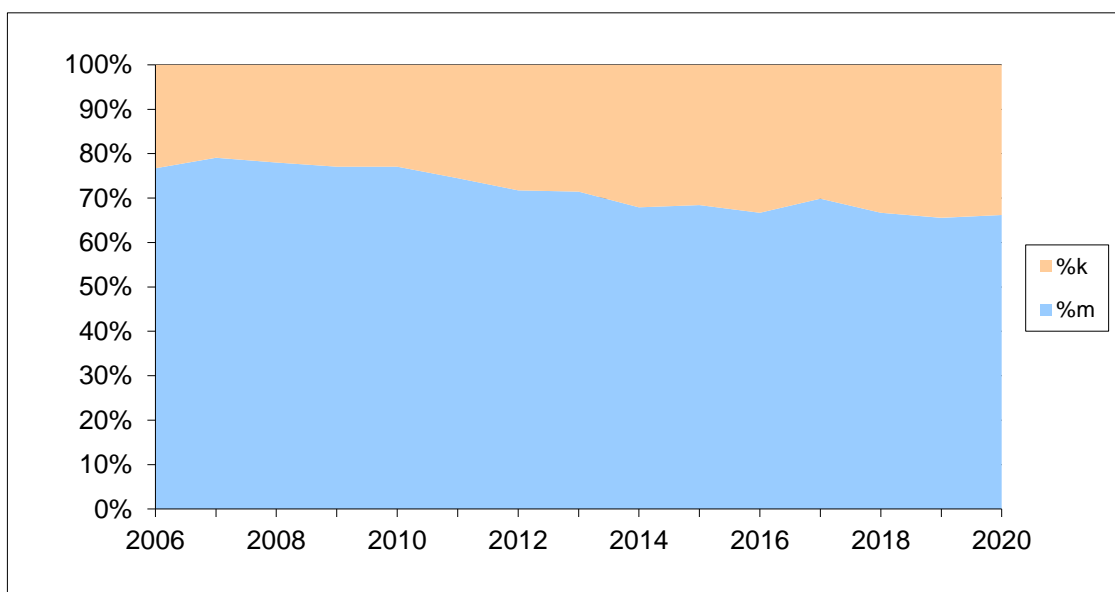
Handläggare:  
Fredrik Wizemann



Figur 2 åldersfördelning 2016–2020

Åldersfördelningen över tid visar ett litet trendbrott mot tidigare år, när flera anställda i samma årgång hamnar i ett nytt åldersspann. I praktiken är detta ”hopp” inte så stort, då snittåldern inte ändrats mycket.

Man kan konstatera att andelen kvinnor på företaget har gått från en fjärdedel till en tredjedel på 10 år. Vid årsslutet 2020 var 47 män och 24 kvinnor anställda (tillsvidareanställda och visstidsanställda) på företaget.



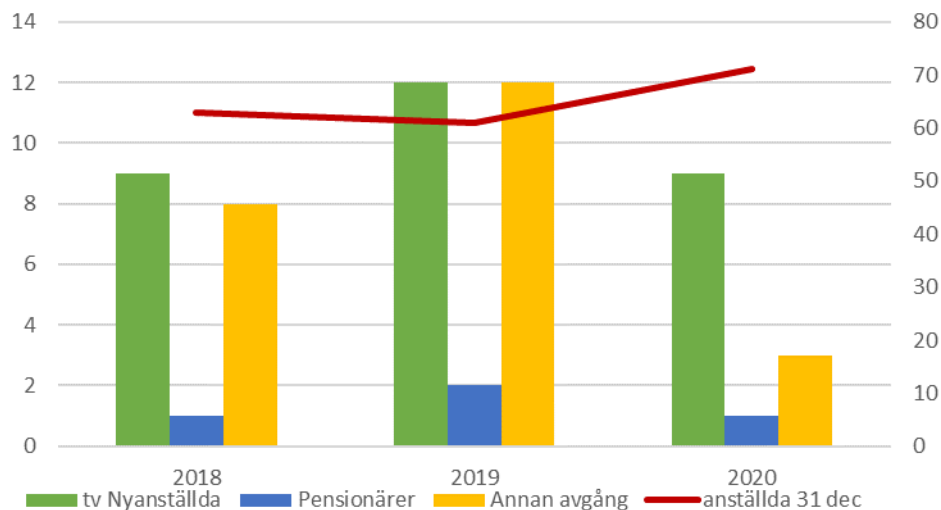
Figur 3 Könsfördelning 2006–2020



## Personalomsättning

Under 2020 anställdes<sup>2</sup> 9 personer (4 kvinnor 5 män) 1 personer pensionerades och 3 slutade på egen begäran.

Under året har 4 personer varit visstidsanställda.



Figur 4 Personalomsättning koncern 2018–2020, anställda (inkl visstid) per den 31 december varje år (omsättning är på vänster skala, totalt antal är på höger skala)

## Kompetensutveckling

Under 2020 investerades i snitt 11 211<sup>3</sup> kr/anställd (2019: 22 431kr/anställd) för Kompetensutveckling. Orsaken är främst "Covid-19" eftersom många kurser och seminarier ställdes in i början av året och sedan genomfördes som digitala möten, ofta till lägre pris. Tyvärr fördröjdes också några "hands-on" utbildningar som inte kunde hållas på detta sätt.

## 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 2020

Årets enkät besvarades av 62(57) personer vilket är fler än föregående år, med något bättre svarsfrekvens på 95% (93%). Över 70 frågor ställdes, många av dessa har varit med sedan första enkäten 2003.

<sup>2</sup> endast med tillsvidareanställda.

<sup>3</sup> Totalt ca 762 tkr för seminarier och utbildningar, ej medräknade styrelseseminarier, resekostnader, personalens tid och övriga kringkostnader



Jämför man resultaten med samma frågor som ställdes tidigare år (35 frågor) förbättrade sig snittet på 16 punkter och försämrade sig på 2 punkter (en snittförändring på mindre än  $\pm 0,2$  ses som "oförändrad" i den här jämförelsen).

Största förbättringen var på punkten "Min chef kan hantera uppkomna konflikter"<sup>4</sup> (3,3 mot 2,2)

Följande frågor/områden låg under 3,0 poäng:

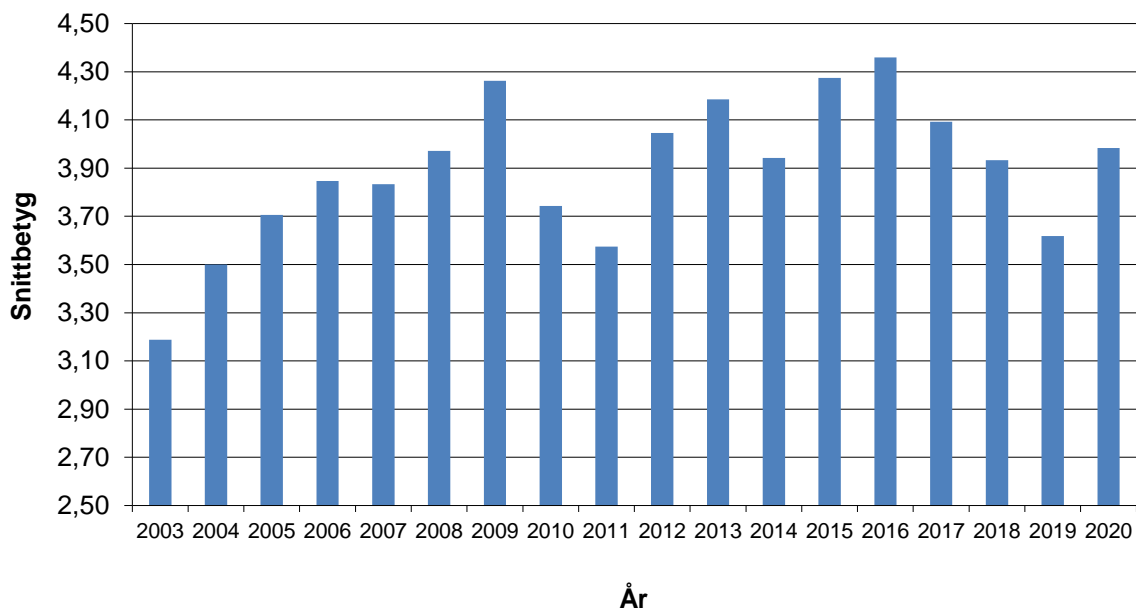
- Upplevelse av stress
- Återkoppling
- "Vi-Känsla" på företaget

Föregående år låg 6 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 4,0 (3,6) vilket är högre än föregående år och bästa värdet på 3 år (bäst värde var 2016 med 4,36, sämst var 2003 med 3,19).



Figur 5 Snittbetyg för frågan "Jag är stolt över att arbeta på Alingsås Energi"  
( OBS! axel startar på 2,5)

### Kommentar till årets resultat

Trenden mot föregående år verkar ha vänt åt det bättre, detta trots en pågående pandemi med de utmaningar det medför.

<sup>4</sup> Denna fråga ställs endast till medarbetare som svarade "ja" på frågan om det har förekommit konflikter på avdelningen, för 2020 hade 24 svarat ja.



Mest bidragande faktorn har varit ett högt förtroende för chefer och att nya avdelningscheferna på Teknik och Service är på plats. Detta har gjort att man har kunnat arbeta med integration av nya medarbetare och bygga en tydligare organisation och arbetsprocesser, trots att serviceavdelningen har varit utlokaliserat till olika basplatser.

I enkäten kan man se en effekt av pandemin i frågan "Jag upplever att vi har en "Vi-känsla" inom företaget är en av frågorna som är i snitt under 3 och som inte har förbättrats markant mot föregående år.

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.

Även om arbetet går i rätt riktning och nedåtgående trenden har vänt, så kvarstår en del åtgärder som har varit svåra att implementera under rådande förhållanden. Förhoppningen är att situationen förbättras mot hösten 2021 och att utvecklingsarbetet kan ta fart för att fokusera på det svaga punkterna och uppnå en stabil förbättring.

## Särskilda händelser under 2020

### Skyddsronder och avvikelser

Totalt rapporterades 138 händelser<sup>5</sup>, 54 kan relateras till arbetsmiljöområdet varav 13 riskobservationer, 8 tillbud samt 3 olycksfall och färdolycksfall. Bland olyckorna var en skärskada, en klämskada och resten var olyckor där fordon var involverade (se även nedan "Allvarlig trafikolycka") ingen olycka ledde till långvarig sjukskrivning. Övriga händelser var förbättringsförslag (10) samt övriga avvikelser i samband med t.ex. intern- och externrevisioner (19)

Alla händelser utreddes och om nödvändigt förseddes de med åtgärdsplaner. Olyckorna anmäldes till Försäkringskassan, en skada bedömdes som allvarlig och anmäldes till arbetsmiljöverket (se nedan).

Gentemot föregående år har rapportering av händelser ökat markant, detta är resultat av ett aktivt arbete där medarbetarna uppmuntras att rapportera ofta och att sedan uppföljning och återkoppling/åtgärd sker snabbt.

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

---

<sup>5</sup> inkl observationer och avvikelser från skyddsronder och certifieringar, dubletter och kopplade ärenden räknas som en, vissa ärenden kan förutom arbetsmiljö även beröra andra områden t.ex. miljö och kvalitet.



Handläggare:  
Fredrik Wizemann

### Certifiering mot ISO 45001

Under juni genomfördes en certifieringsrevision för ISO 45001 som ersättning av befintliga systemet enligt AFS 2001:1<sup>6</sup>.

I Revisionen framkom ingen större avvikelse, och 11 (3)<sup>7</sup> mindre avvikelser. De mindre avvikelserna korrigerades omedelbart eller lades upp i en handlingsplan. Sedan Oktober 2020 är Alingsås nu certifierad enligt ISO 45001:2018 Ledningssystem för arbetsmiljö.

### Myndighetsbesök

I samband med olyckan (se nedan) skedde ett riktat tillsynsbesök rörande hantering av händelsen.

### Allvarlig trafikolycka

Vid lunchtid den 24 juni 2020 skedde en olycka med företagets skylift. En entreprenör som för vår räkning utförde s.k. seriebyten i Västra Bodarna. Olyckan inträffade när personen skulle förflytta sig med fordonet i s.k. reco-läge, där styrning sker fjärrstyrd från korgen i låg hastighet. I en nedförsbacke upplevde personen att fordonet inte svarade på styrsignaler i vanlig ordning och att hastigheten ökade



okontrollerbart. Fordonet kom av vägen och krockade med träd i vägkanten. Personen blev skadad i ansiktet och fick föras till sjukhus men kunde lämna vården på kvällen.

Olyckan blev föremål för polisutredning (standardförfarande vid arbetsplatsolyckor), men ärendet avslutades utan vidare påföljder. Samtidigt anmäldes det till arbetsmiljöverket och en utredning påbörjades som genomlyste hela olyckan med föregående och efterföljande effekter ur ett MTO-perspektiv. Utredningen genomfördes i samverkan med medarbetare och skyddsombud.

Utredningen kunde inte hitta några direkta lagbrott eller oegentligheter. Undersökning i verkstad visade att fordon och teknik var i gott skick. Omständigheterna var inte ovanliga och väderlek och trafik kunde uteslutas. Personen var lämpad att framföra fordonet och hade fått en introduktion.

Ändå var det faktorer hade sammankommit och lett till olyckan, främst utbildning och dokumentation var svaga punkter som gjorde att fordonet hamnade i ett oväntat driftläge vilket ledde till oväntad hastighet och styrrespons.

<sup>6</sup> Certifiering enligt AFS 2001:1 är inte längre möjligt från 2021

<sup>7</sup> Siffran i parantes är föregående års siffra, i årets värde ingår en mindre avvikelser som även berör miljöledningssystemet ISO 14001



Handläggare:  
Fredrik Wizemann

I samband med utredningen skedde också riktat tillsyn från Arbetsmiljöverket som granskade utredningen och handlingsplanerna. Ärendet hanterades i en konstruktiv anda och förbättrade slutresultatet. Ärendet är nu avslutat utan vidare åtgärder från myndighetens sida.

Utredningen ledde till en rad åtgärder och förbättringsförslag som kommer att säkerställa att framtida drift av likande fordon kan ske på ett säkrare sätt.

### **Organisationsutveckling**

Efter en turbulent tid under 2018-2019 börjar organisationsutvecklingen få effekt. Nödvändiga rekryteringar som påbörjades under 2019 och blev klara under 2020 har börjat ta effekt, ledning på Teknik- och Serviceavdelningen stabiliserades, vakanser är fyllda och arbetet med förbättrade och tydliga interna rutiner och processer är påbörjat. Utvecklingen är dock långsammare än planerad då montörslagen har blivit utlokaliserade och mycket annat arbete utförs i hemmakontor.

Mätningen i medarbetarenkäten visar att utvecklingen har vänt åt rätt håll och vi ser fram emot fortsatt intensivt arbete när vi äntligen kan träffas "IRL"<sup>8</sup> igen.

### **Pandemi**

Pandemin ger egna utmaningar för att förhindra smittspridning. Myndigheternas råd ger bra vägledningar och nätverk inom branschen och med kommunens krisledning ger möjlighet till utbyte och tips.

Arbetet med hantering sker främst i ledningsgruppen där särskilda åtgärder beslutades i mars/april. Handhygien, större avstånd i möten och utlokalisering av montörer för att minska smittspridning och säkerställa beredskap.

Ur arbetsmiljösynpunkt har pandemin fått både fysiska och psykosociala följder.

När kontorsarbetare plötsligt arbetar hemifrån blir frågor kring arbetsplatsens ergonomi och utrustning aktuella. Långsamma internetuppkopplingar kan leda till frustration, vinglig stol vid köksbordet är kanske inte den mest ergonomiska arbetsplatsen. När man delar upp personalen på olika temporära platser, måste även där arbetsmiljön ses över, ljus, ventilation, värme/kyla, utrymning, sanitär utrustning, ett acceptabelt fikarum, allt detta och mer måste säkerställas för att inte orsaka andra problem framöver.

Ur psykosocial synpunkt lider främst samhörigheten. Informella samtal vid fikabordet som vanligtvis löser småproblem, måste nu planeras med en videokonferens. Utan de vanliga dagliga kontakterna i korridoren blir nya kollegor svåra att lära känna och utlokaliserade arbetslag syns knappt på andra arbetsplatser. Hemkontoret har egna utmaningar, barn som kräver uppmärksamhet, större möjlighet till distraktion och kanske även närheten till spritskåpet kan leda till problem.

---

<sup>8</sup> IRL=In Real Life:





Handläggare:  
Fredrik Wizemann

Regelbunden kontakt med chefer, kollegor och möjlighet till informell kontakt<sup>9</sup>, samt en intern checklista kring fysisk arbetsmiljö är försök att reducera riskerna.

Över lag får man inte heller glömma att utvecklingen ger möjligheter både nu och framöver. Utlokaliseringen ger möjligheter för hantering framtida kriser om t.ex. Ljuset eller Bulten måste evakueras, hemkontor och vana med digitala hjälpmedel ger möjlighet till mer flexibilitet i arbetsutförandet och bättre förutsättningar att hantera livspusslet.

## Uppföljning utvecklingsmål arbetsmiljö

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

- Bibehålla den goda arbetsplatsen

	2020	2019	2018
Nöjd medarbetar index (andel positiva svar, indikatorfråga)	90%	75%	85%

## Slutsats

Året som gått har för arbetsmiljöarbetet haft en positiv utveckling även om den kännetecknats av pandemin och en allvarlig trafikolycka. Men över lag har 2020 haft en positiv utveckling. Ändringar som påbörjades under 2019 har fått effekt, interna arbetet och kommunikation har förbättrats och ger ytterligare möjlighet till förbättring under 2021.

I sina tal inför presidentvalet 1959-60 nämnde Kennedy ofta att kinesiska tecknet för "kris" även kan betyda "möjlighet"<sup>10</sup>.

Det gäller att ta tillvara på 机会 !

<sup>9</sup> Exempelvis digital kick-off och julfest samt avtackning av VD

<sup>10</sup> Han hade fel, kinesiska ordet 危机 = kris är inte samma ord som 机会 = möjlighet, men det hade varit ett bra ordspråk