

Arbetsmiljöbokslut 2021

Detta är 2021 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:

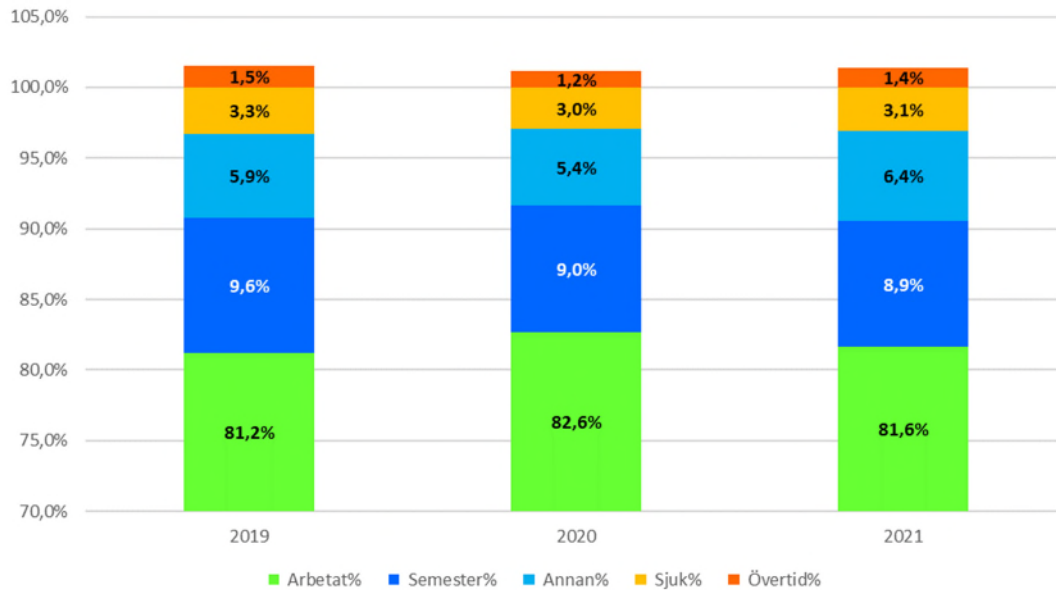
- Arbetstid
- Personal
- Kompetensutveckling
- Arbetsmiljöenkäten
- Särskilda händelser och certifiering under 2021
- Uppföljning av 2021 års arbetsmiljömål

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 räknas bl.a. Arbetstidsförkortning och annan ledighet, föräldraledighet och vab, läkarbesök och enskild angelägenhet.

Handläggare:
Fredrik Wizemann



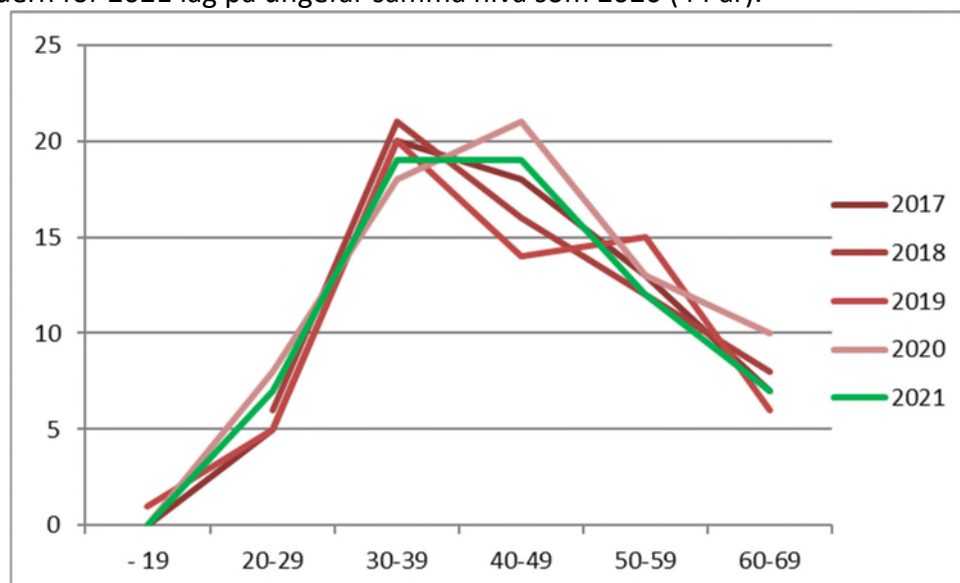
Figur 1 Tidfördelning i procent 2019–2021
OBS! skalan börjar vid 70%!

Sjuktalen för 2021 är något lägre än föregående år och övertid har ökat lite.

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 2777 timmar på detta projekt vilket motsvarar ca 2% av totala arbetstiden.

Personal

Medelåldern för 2021 låg på ungefär samma nivå som 2020 (44 år).

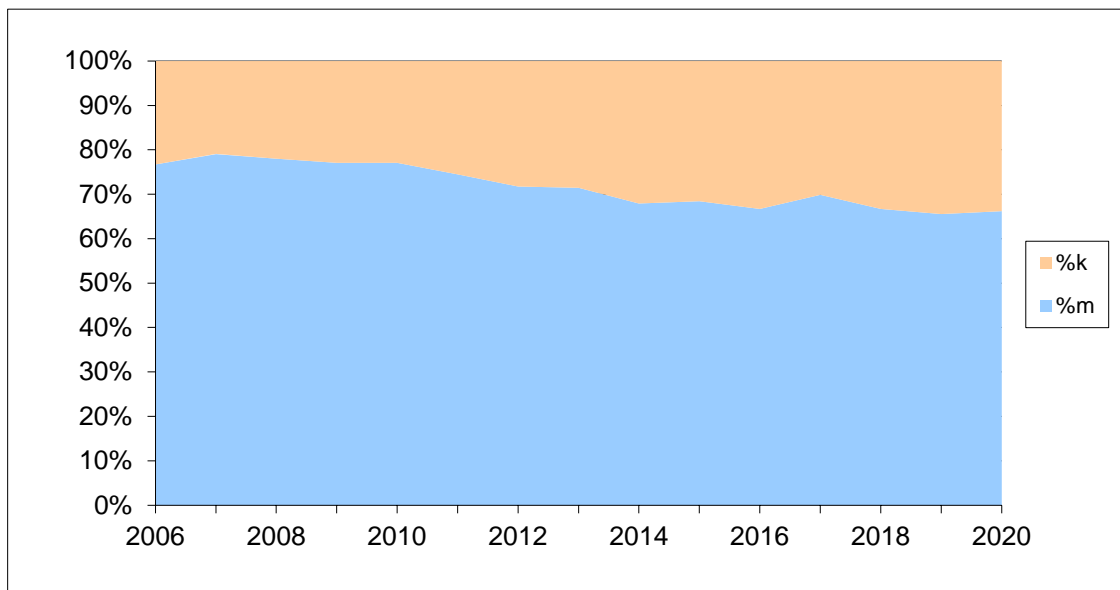


Figur 2 åldersfördelning 2017–2021

Handläggare:
Fredrik Wizemann

Åldersfördelningen visar framförallt att personer i åldersspannet 40-50 har slutat på företaget (se även personalomsättning) och att några yngre har anställts.

Man kan konstatera att andelen kvinnor på företaget har gått från en fjärdedel till en tredjedel på 10 år. Vid årsslutet 2021 var 43 män och 21 kvinnor anställda (tillsvidareanställda och visstidsanställda) på företaget.



Figur 3 Könsfördelning 2006–2020

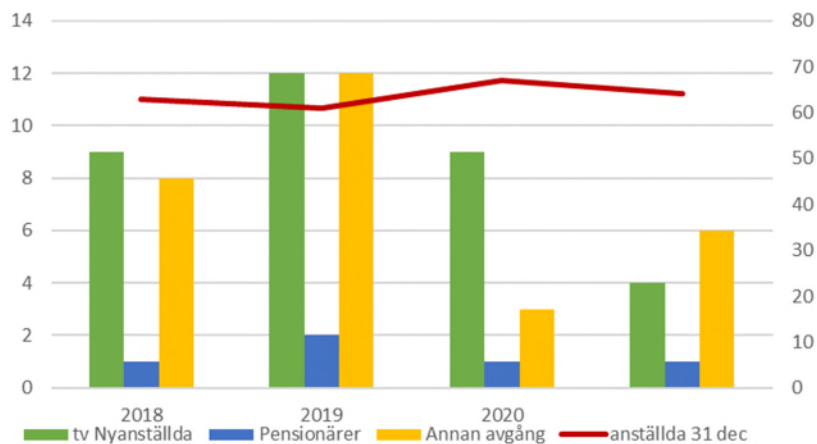
Personalomsättning

Under 2021 anställdes¹ 4 personer (0 kvinnor 4 män) 1 personer pensionerades och 6 slutade på egen begäran.

Under året har 5 personer varit visstids eller vikarieanställda.

¹ endast med tillsvidareanställda.

Handläggare:
Fredrik Wizemann



Figur 4 Personalomsättning koncern 2018–2021, anställda (inkl visstid) per den 31 december varje år (omsättning är på vänster skala, totalt antal är på höger skala)

Kompetensutveckling

Under 2021 investerades i snitt 17 640² kr/anställd (2020: 11 211 kr) för Kompetensutveckling. Siffran är betydligt högre än 2020 års investering, men lägre än tidigare år där siffran brukar ligga mellan 20-25 tkr/anställd. Utfallet blev ändå lägre än vanligt då vissa utbildningar fortfarande skjuts upp pga pandemi-restriktionerna.

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 2021

Årets enkät besvarades av 59(62) personer vilket är färre än föregående år, med något sämre svarsfrekvens på 88% (95%). Över 70 frågor ställdes, många av dessa har varit med sedan första enkäten 2003.

Jämför man resultaten med samma frågor som ställdes tidigare år förbättrade sig snittet på 32 punkter och försämrade sig på 1 punkter (en snittförändring på mindre än $\pm 0,2$ ses som "oförändrad" i den här jämförelsen).

Försämringen var på frågan "Jag tror att förändringar kommer att ske som påverkar mitt arbete", vilket är en indikator för hög förändring. I sig är detta varken positivt eller negativt. Följdfrågan "Jag är orolig för förändringar i mitt arbete" ger mer indikationer om åtgärder

² Totalt ca 1 129 tkr för seminarier och utbildningar, ej medräknade styrelseseminarier, resekostnader, personalens tid och övriga kringkostnader, siffran för 2019 var 22 431kr/anställd

Handläggare:
Fredrik Wizemann

krävs. Den frågan ligger på i snitt 3,4 och är nästan oförändrat mot föregående år (-0,06 poäng).

Största förbättringen var på punkten "Jag tycker att ledarskapet på företaget är totalt sett bra" (3,75 mot 3,1)

Följande frågor/områden låg under 3,0 poäng:

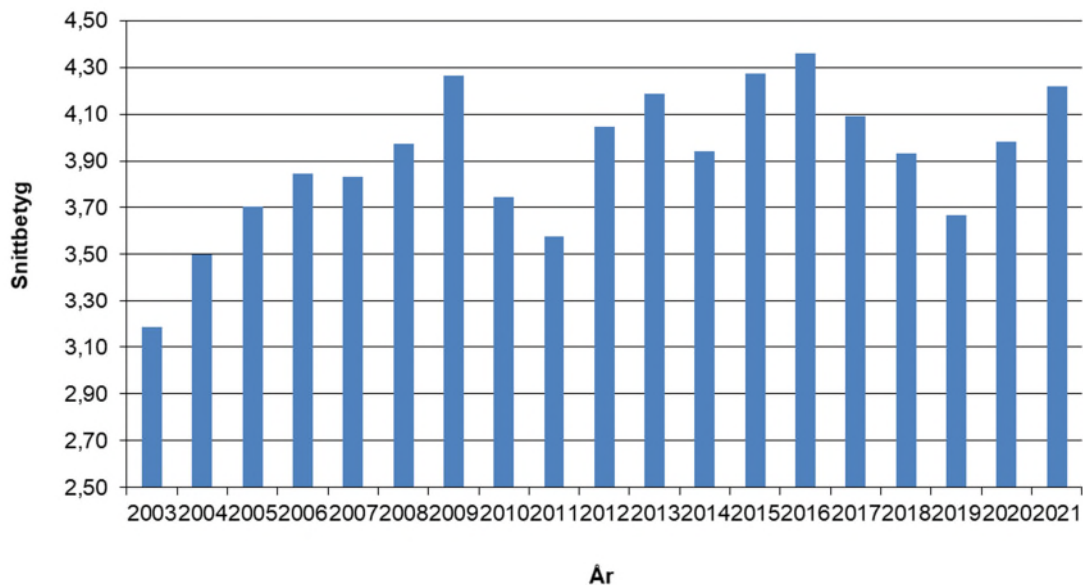
- Upplevelse av stress
- Tid för reflektion

Föregående år låg 3 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 4,2 (4,0) vilket är högre än föregående år och bästa värdet på 5 år (bäst värde var 2016 med 4,36, sämst var 2003 med 3,19).



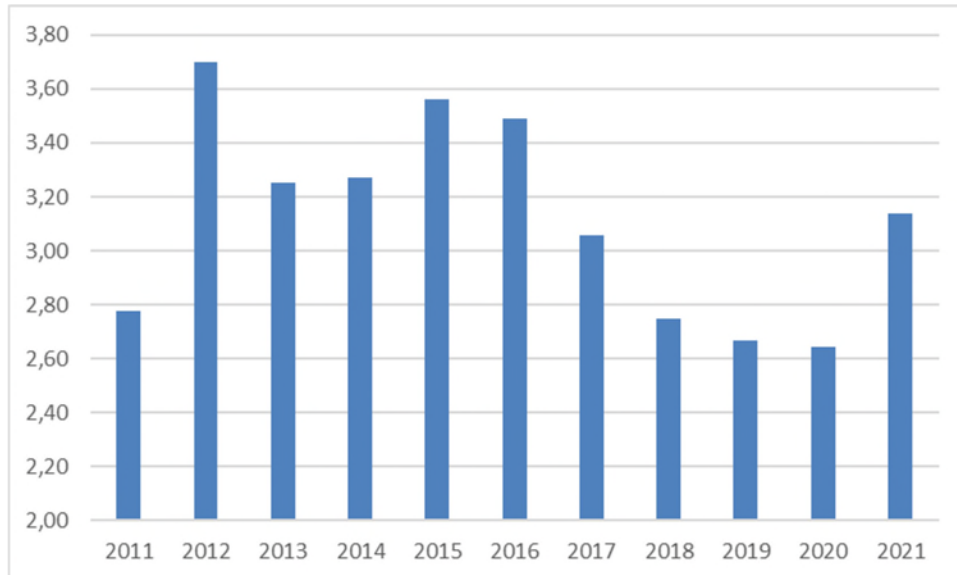
Figur 5 Snittbetyg för frågan "Jag är stolt över att arbeta på Alingsås Energi"
(OBS! axel startar på 2,5)

En annan viktig fråga är företagskulturen, flera parametrar kan flyta in i den, men på Alingsås Energi pratar vi ofta om en "Vi-känsla". Under 2018 gjordes en workshop för att bryta ned vad som menas och kom fram till 4 områden som är viktiga för en bra vi-känsla:

- Ordning och struktur i våra processer
- Kommunikation och dialog med varandra
- Tillit till varandra
- Bra "feed-back" mellan varandra

Handläggare:
Fredrik Wizemann

I jämförelse med 2020 års resultat har alla värden i dessa frågor ökat signifikant (mer än 0,5 poäng ökning). Frågan "Jag upplever att vi har en Vi-känsla inom företaget" sammanfattar detta:



Snittresultat på frågan "vi-känsla" 2011-2021 (OBS! axel startar på 2,0)

NMI – Nöjd Medarbetarindex

Frågor om stolthet och vi-känsla är viktiga interna indikatorer, men en sann samvetsfråga är det man kallar "Ambassadörskap" dvs om medarbetarna även utåt anger att företaget är en bra arbetsgivare. Enkäten ställer två frågor i denna riktning, en som frågar om medarbetaren kan rekommendera andra att arbeta för arbetsgivaren (4,29; +0,38) och en som frågar om man pratar positivt om arbetet gentemot familj och vänner (3,9; +0,22).

För frågan om rekommendation räknas endast svaren på 4 eller 5 (max) som ambassadörer. Andelen svar för dessa låg på 81,4% för 2021 (72,6%)



Handläggare:
Fredrik Wizemann

Kommentar till årets resultat

Den positiva trenden som kunde ses i 2020-års resultat fortsätter. En orsak kan vara att pandemiläget under hösten 2021 såg ut att vara på bättring och att en viss återgång till "normala" arbetsförhållanden kunde ske.

Till viss del kan det vara en orsak till förbättring av frågan kring "vi-känslan" som är en viktig del av företagskulturen. Men fortsatt arbete med struktur och ansvarsfördelning, samt rekrytering och processutveckling kan haft en större effekt.

Pandemins effekter på medarbetarna kan ses i frågan "Jag tror att förändringar kommer att ske som påverkar mitt arbete" som ligger under 2,0 i snitt, vilket betyder att man tror att förändringar kommer att ske³

Förbättringsarbetet och företagsutvecklingen såg ut att komma i gång på hösten 2021, allteftersom pandemiläget verkade komma under kontroll. Med hänsyn till utvecklingen under senhösten 2021 har dock detta blivit svårare då fysiska möten i större grupp, som är förutsättning för kreativ samverkan med aktiva diskussioner, har återigen stoppats.

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

Det gäller att vara vaksam mot förändringar och kunna infria förhoppningar som väcks. Men över lag har det varit en positiv utveckling och arbetet fortsätter med att hålla den trenden.

Särskilda händelser under 2020

Skyddsronder och avvikelser

Totalt rapporterades 143 händelser⁴, 92 kan relateras till arbetsmiljöområdet varav 22 riskobservationer, 14 tillbud samt 7 olycksfall. Bland olyckorna var två strömgenomgångar, två skärskador och ett slag mot fast föremål ingen olycka ledde till långvarig sjukskrivning. Övriga händelser var förbättringsförslag (7) samt övriga avvikelser i samband med t.ex. intern- och externrevisioner (15) och ronder/riskbedömningar (42)

Alla händelser utreddes och om nödvändigt förseddes de med åtgärdsplaner. Olyckorna anmäldes till Försäkringskassan, en skada bedömdes som allvarlig och anmäldes till arbetsmiljöverket. Den allvarliga olyckan skedde i samband med Lights in Alingsås när en Guide snubblade och slog sig allvarligt.

³ Detta ska inte tolkas varken positivt eller negativt. Frågan ska tolkas ihop med följdfrågan "Jag är orolig för förändringar i mitt arbete" som ligger kvar på ungefär samma nivå som tidigare året.

⁴ 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

Gentemot föregående år har rapportering av händelser ökat, 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.

Certifiering mot ISO 45001

Sedan oktober 2020 är Alingsås certifierad enligt ISO 45001:2018 Ledningssystem för arbetsmiljö.

Under juni 2021 genomfördes en omcertifieringsrevision för ISO 45001⁵.

I Revisionen framkom ingen större avvikelse, och 4 (11)⁶ mindre avvikelser och 5 (0) förbättringsmöjligheter.

De mindre avvikelserna korrigerades omedelbart eller lades upp i en handlingsplan.

Myndighetsbesök

Under 2021 skedde inga myndighetsbesök med hänsyn till arbetsmiljön.

Organisationsutveckling

Under 2017-2019 fanns viss intern turbulens, för att åtgärda detta startades en organisationsutveckling som är pågående och har pga pandemin och begränsade möjligheter till fysiska möten tagit lite längre tid än förväntat. Huvudsakliga rekryteringarna är avslutade och arbetet på teknikavdelningen fokuserar på utveckling, dokumentation och förbättring av interna rutiner och processer.

Mätningen i medarbetarenkäten visar att utvecklingen fortsätter åt rätt håll och är just nu begränsad av pandemins ramar där hemmakontor, begränsningar på mötesstorlekar och utlokalisering av arbetsgrupper gör utvecklingsarbetet svårare.

Pandemi

Pandemiutvecklingen under 2021 var en liten berg-och-dalbana där hög smittspridning i flera vågor samt utrullning av vaccin för (nästan) alla.

Huvudfokus var att dels ta fram rutiner för återgång till ett mera normalt arbetssätt, och dels att se till att företaget kan hantera den pågående pandemiutvecklingen.

Under sommaren lyftes internt de hårda restriktionerna på hemarbete vilket ledde till stegvis återgång till arbete på kontor, mer personliga möten, mer utbyte mellan arbetsplatserna och det viktigaste för samhörighetskänslan blev en gemensam studieresa på hösten.

⁵ Tidigare certifiering enligt AFS 2001:1 är inte längre möjligt från 2021

⁶ Siffran i parentes är föregående års siffra

Handläggare:
Fredrik Wizemann

Sista steget under november hade blivit att flytta tillbaka montörer till gemensam basplats. Genomförandet fick dock skjutas upp på grund av pandemiutvecklingen i Europa. Mot slutet av 2021 fick alla restriktioner införas igen, men utvecklingen är hoppfull.

Uppföljning utvecklingsmål arbetsmiljö

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

- Bibehålla den goda arbetsplatsen

	2021	2020	2019	2018
Nöjd medarbetar index (andel positiva svar, indikatorfråga)	92%	90%	75%	85%
Ambassadörer ("Jag kan rekommendera andra att arbeta på AE" ofta/mycket ofta)	81%	73%	60%	67%

Slutsats

Även 2021 präglades av den pågående pandemin och därmed fick interna utvecklingsprojekt stå tillbaka främst på grund av restriktioner mot fysiska möten.

Trots detta har arbetsmiljöparametrarna haft en positiv utveckling, indikatorer i den interna enkäten och en större beredskap att rapportera avvikelser visar på en fortsatt utveckling och förbättring i arbetsmiljön och säkerhetsarbetet.

Ett exempel som visar att företaget har möjlighet till framtida positiv utveckling är att en gemensam studieresa kunde hållas. Engagemanget under besöken och gemensamma aktiviteterna visade att företaget är moget att tillsammans fortsätta på den utvecklingen som är påbörjat. Vi är helt enkelt ett "gött gäng"!