

Social hållbarhet

FÖR MÄLARENERGI BETYDER SOCIAL HÅLLBARHET ATT:

- våra produkter och tjänster har hög tillgänglighet
- vi har en säker och trygg arbetsmiljö
- vi verkar för jämställdhet med avseende på män och kvinnor
- vi verkar för att antalet anställda ska spegla samhället i stort med avseende på mångfald
- vi har goda ledare
- vi fokuserar på kompetensförsörjning och kompetensutveckling
- vi samverkar med samhället

UNDER ÅRET HAR VÅR BOSKOLA FÖR NYANLÄNDA TAGIT EMOT **400** NYA SVENSKAR.

Under 2017 har vi genomfört en extern granskning och omcertifiering av vårt koncerngemensamma ledningssystem för arbetsmiljö med godkänt resultat.

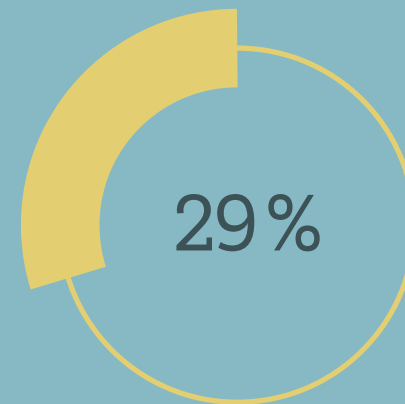


Den totala avbrotts-
tiden i vårt elnät var
37 MINUTER per kund.

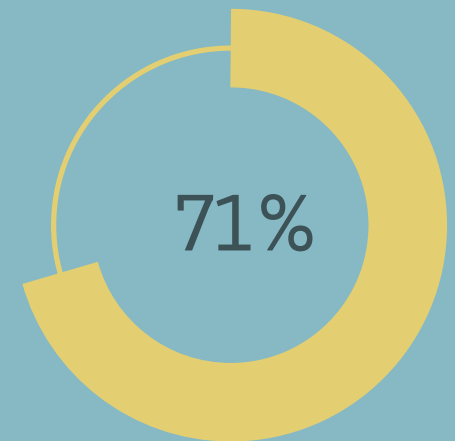
Vilket betyder att tillgängligheten legat på 99,993 %. Vårt mål är max 28 minuter. Jämfört med riksnittet på 119 minuter för 2015 och 75 minuter för 2016.



Vår HR-chef, Lina Öberg blev under 2017 utsedd till Årets personaldirektör inom Employer Branding av företaget Universeum.



Kvinnor



Män

Den procentuella fördelningen mellan män och kvinnor ligger kvar på samma nivå som tidigare år, trots flera initiativ och satsningar för att öka andelen kvinnor. Vårt mål är 40/60.

Trygg infraservice dygnets alla timmar

Vårt viktigaste samhällsuppdrag är att säkerställa god tillgänglighet och säkra leveranser tjugo fyra timmar om dygnet, året om. Därför är leveranssäkerhet ett av våra viktigaste fokusmål. Vi har inte nått uppsatta mål för leveransen av dricksvatten. Detta beror på att det under oktober och november pågick ett planerat arbete med att byta ventiler i vattennätet i bostadsområdet Gryta i Västerås. Syftet med bytet var att uppgradera funktionerna i nätet så att vi vid framtida störningar inte behöver koppla bort hela bostadsområden. Arbetet innebar avstängning av vattnet i ett par omgångar vilket bidragit till att tillgänglighetsmålet för dricksvatten överskridits med 4 minuter.

NYTTIGHETER	UTFALL (TID/KUND/ÅR)	MÅL (TID/KUND/ÅR)
Vatten	64 min (40)	60 minuter
El	37 min (41)	28 minuter
Värme	4,8 timmar (2,8)	6 timmar
Fiber	6,18 timmar (5,15)	6,5 timmar

Värdet inom parentes avser 2016.

Ytterligare en händelse inträffade under perioden 4 oktober till 16 oktober 2017 då det rådde kokningsrekommendationer av dricksvattnet för Eskilstunaborna vilket också drabbade boende på Nyckelön i Kvicksund. Orsaken var för höga halter koliforma bakterier som upptäcktes i Kjula och Sundbyholm, Eskilstuna kommun. Mälarenergi köper dricksvatten av Eskilstuna Energi och Miljö som förmedlas till Mälarenergis kunder på Nyckelön i Kvicksund,

Västerås kommun. Mälarenergi klorerar alltid vattnet men utförde ändå extra provtagning för att säkerställa en god dricksvattenkvalitet under perioden. Händelsen innebar inte att boende blev utan vatten men däremot att de rekommenderades att koka vattnet.

Vi nådde inte heller målnivån för tillgängligheten av elen i vårt nätområde. Driftmässigt under året så har vi levt med en förhöjd riskbild under långa perioder. Överlappande projekt inom Västeråsområdet tillsammans med många och omfattande grävarbeten har gjort att driftläggningen inom staden periodvis varit begränsad. Avbrottsmässigt innebär detta att de störningar som vi haft i centrala delar av Västerås fått större konsekvenser än de normalt skulle få. Väderrelaterade störningar har under året varit på en normalnivå. Ser man till enskilda kunder så har kunderna inom Mungaområdet varit särskilt utsatta till följd av Mälarenergis egna grävarbeten inom området. Medelavbrottstiden för året ligger på normalårs nivå jämfört avbrottsdata sedan 2009.

Så kommunicerar vi med våra kunder

Mälarenergi har många olika kontakter med våra kunder, allt från personliga möten, fysiska leveranser till felanmälan, marknadsföring, kundärenden och fakturor. Därför arbetar vi aktivt med att möta kunderna i olika kanaler som telefon, sociala medier, mejl, hemsidan, kundcenter, event och mässor. Det innebär att vi finns tillgängliga dygnet runt för de kunder som vill lämna ett kundärende eller göra en felanmälan. Under 2017 har vi infört ett nytt kundhanteringssystem som möjliggör en bättre

överblick och uppföljning av kundärenden.

Det är en del i vårt arbete för god kundservice och nöjda kunder. Vi erbjuder olika former av kundanpassade tjänster som utskick till digitala brevlådor, störningsinformation, mejlfaktura, utjämnad betalning och webb-baserade Mina Sidor där kunderna hittar all information och samlad statistik om de leveranser och tjänster de har hos oss. För att svara upp mot kundernas förväntan har vi i år gjort det möjligt att logga in på Mina Sidor med BankID. Vi har också förenklat och digitaliserat processen att förnya elavtal, vilket vi kan se att kunderna uppskattar. Utan att vi lanserat tjänsten hade 500 kunder använt sig av den.

Våra medarbetare

Under 2017 har vi haft stort fokus på strategisk kompetensförsörjning. Detta för att säkerställa att vi har den kompetens som krävs för att vara ledande inom infraservice.

Vi har bland annat tagit fram ett nytt arbetssätt för att ta fram kompetensstrategier samt utsett ägare för våra mest affärskritiska kompetenser. För att ytterligare stärka Mälarenergis konkurrenskraft och säkra tillgången till kompetens över tid jobbar vi kontinuerligt med våra styrkor och svagheter som arbetsgivare. Under året har det bland annat inneburit att vi tagit fram en ny karriärwebb och nytt marknadsföringsmaterial.



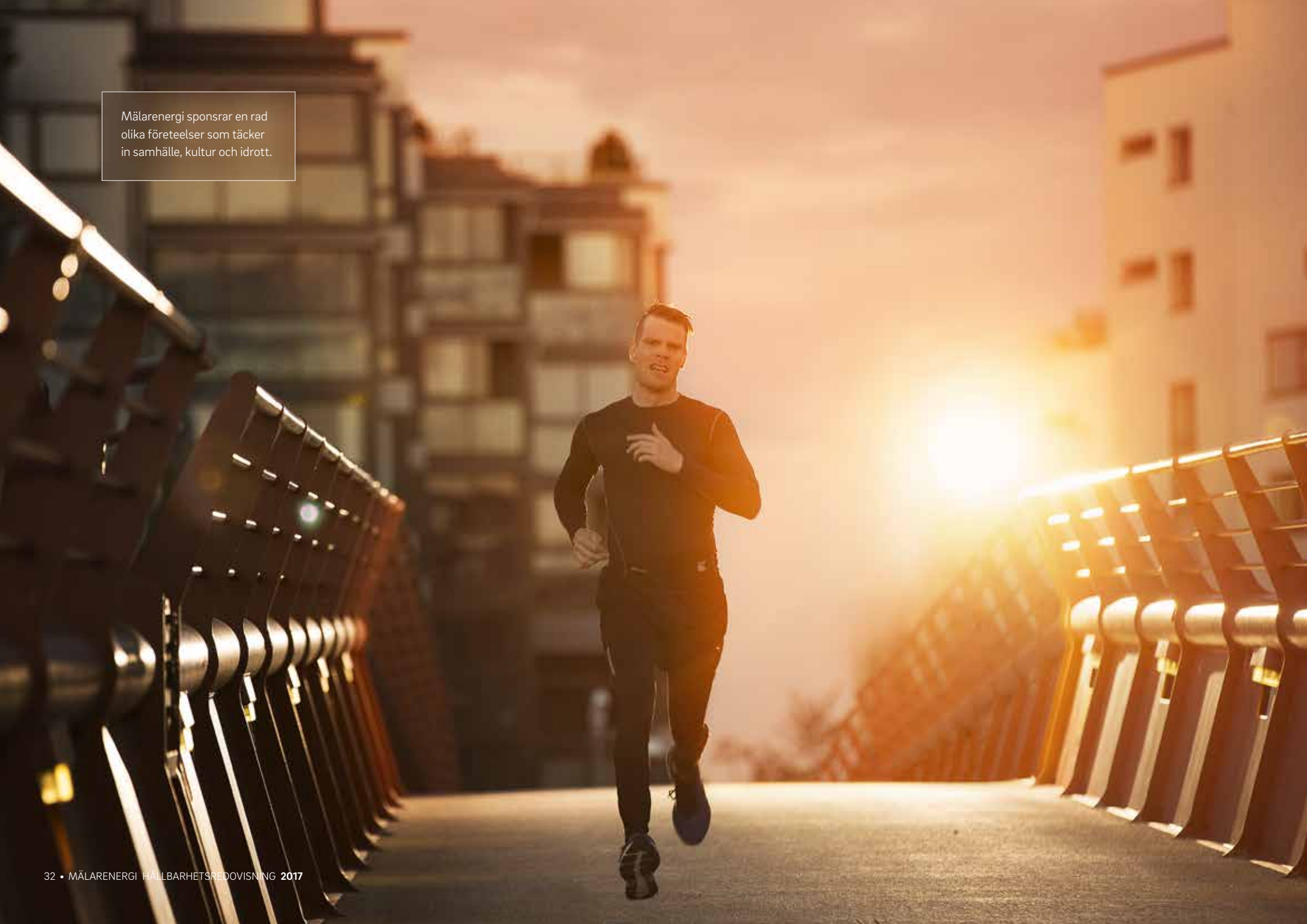
Mälarenergis HR-chef Lina Öberg tilldelades priset "Årets personaldirektör inom Employer Branding" av företaget Universum.

TILLSVIDARE-ANSTÄLLDA	ANDEL KVINNOR %	ANDEL MÄN %
Totalt Mälarenergi-koncernen	29 (30)	71 (70)
29 år eller yngre	25 (23)	75 (77)
30–49 år	33 (35)	67 (65)
50 år eller äldre	24 (23)	76 (77)
Chefer	30 (28)	70 (72)
Nyanställda under året (totalt 93)	20 (29)	80 (71)
Mälarenergi AB:s styrelse	14	86
Elnät AB:s styrelse	50	50
Fibra AB:s styrelse	30	70

Föregående års siffror inom parentes.



Mälarenergi sponsrar en rad olika företeelser som täcker in samhälle, kultur och idrott.



Vi har även startat ett ambassadörsnätverk där medarbetare får kunskap och inspiration för att ytterligare stärkas i sitt ambassadörsskap för Mälarenergi. Arbetet har lett till att vi under året har vi blivit uppmärksammade genom att Mälarenergis HR-chef tilldelades priset Årets Personaldirektör inom Employer Branding av företaget Universum.

Alla som anställs på Mälarenergi genomgår ett obligatoriskt introduktionsprogram där deltagarna får information om och besöka alla delar av vår verksamhet. Under 2017 har vi utvecklat en ny halvdagsutbildning som visar hur vi arbetar med hållbarhet. Syftet är att alla medarbetare ska vara förtrogna med hur vi påverkas av omvärlden och hur Mälarenergi påverkar människor och miljön samt vad vi gör för att bidra till ökad ekonomisk, social och ekologisk hållbarhet.

Jämställdhet och mångfald

Inom Mälarenergi anser vi att människor med olika erfarenheter och perspektiv är en avgörande faktor för att skapa det innovativa klimat som krävs för att vi ska fortsätta skapa bästa leverans till våra kunder. Aktiviteter vi genomför i syfte att främja ökad mångfald och jämställdhet är allt ifrån arbete med förankring av värderingar, utbildning i arbetsmiljö för alla chefer, beaktande av mångfald- och jämställdhetsplan i rekryteringssammanhang, till arbete med översyn av målgrupper för skolsamarbeten.

ANDEL MED UTLÄNDSK HÄRKOMST

Totalt Mälarenergikoncernen	12 (12) %
Chefer	6 (8) %
Nyanställda under året	9 (8) %
Mälarenergi AB:s styrelse	21 (21) %

Idag är 29 % av Västerås invånare av utländsk härkomst. Föregående års siffror inom parentes

Under 2017 tog respektive bolag inom Mälarenergi fram nya mångfald- och jämställdhetsplaner. För att öka den interna medvetenheten om vårt mångfald- och jämställdhetsarbete genomförde vi kommunikationskampanjen "Alla olika ska ha lika" med budskapet att alla olika inom Mälarenergi ska ha lika rättigheter och möjligheter. Vårt mål är att andelen av Mälarenergis medarbetare som är av utländsk härkomst ska spegla samhället i stort.

Mälarenergi fortsätter att engagera sig i ledarutvecklings- och mentorsprogrammet Qraftsamling. Programmet syftar till att öka jämställdheten inom energibranschen och är ett verktyg för att systematiskt öka andelen kvinnliga ledare. Mälarenergi har knutit två adepter och två mentorer till programmet.

Som en del i den satsningen genomfördes ett seminarium i samband med energikonferensen HUB november 2017. Fokus låg på gruppdiskussioner som behandlade energibranschens attraktivitet, jämställdhet och ledarskap. Seminariet riktade sig till kvinnor som läser en teknisk utbildning.

Vi har fortsatt vårt arbete för att möjliggöra praktikplatser för nyanlända. Vi försöker arbeta systematiskt med att matcha organisationens behov och utifrån det ta fram praktikplatser som matchas med potentiella kandidater.

Trots insatser för ökad jämställdhet och mångfald har ingen markant förändring åt något håll kunnat iakttas under de senaste 4 åren. Undantaget är gruppen nyanställda med avseende på jämställdhet, där en försämring kan noteras.

Hälsa och säkerhet

Vi arbetar förebyggande med våra medarbetares hälsa och välbefinnande. Vår strävan är att ha en sjukfrånvaro som är lägre än 3 %. Den totala sjukfrånvaron för Mälarenergi 2017 var 3,04 %.

Inom koncernen finns många olika arbetsuppgifter med varierande grad av risker. De största riskerna för medarbetare i produktionen är fall-, brand-, elsäkerhets- och trafikrisker. Bland olycksfallen är fall vanligast förekommande, följt av brännskada och elstöt/strömgenomgång. För kontorspersonal utgör risker inom organisatorisk arbetsmiljö och det stillasittande arbetet de största riskerna. Under året har totalt 7 olyckor med frånvaro inträffat, 4 egna medarbetare och 3 entreprenörer. För att kunna följa förändringen över tid redovisar vi sedan 2015 en siffra på antalet inträffade olyckor per miljon arbetade timmar avgränsat till de egna medarbetarna. Siffran har minskat från 4,9 år 2015 till 3,6 år 2016 och 3,5 år 2017.



Alla
olika ska
ha lika

KOMMUNIKATIONSKAMPANJ:

"För att öka den interna medvetenheten om vårt mångfald- och jämställdhetsarbete genomförde vi kommunikationskampanjen "Alla olika ska ha lika" med budskapet att alla olika inom Mälarenergi ska ha lika rättigheter och möjligheter."

Vi arbetar systematiskt med att förebygga och minska olyckor genom till exempel riskrapportering, riskbedömningar, skyddsronder och utbildning. Detta gäller även de sociala och organisatoriska riskerna i arbetet. Exempel på förebyggande åtgärder där är utvecklingssamtalen, årliga riskbedömningar, rehabiliteringsutredningar vid tidiga signaler, stöttning från företagshälsovård vid behov och medarbetarundersökning. Andra exempel på förebyggande insatser som syftar till att säkerställa en god hälsa bland våra medarbetare är att erbjuda friskvårdsbidrag och deltagande i motionslopp, tillgång till gym på arbetsplatsen, ergonomi-genomgångar och arbetsmiljöutbildningar.

Under andra halvan av 2017 infördes ett verktyg för sjuk- och friskanmälan. Detta syftar till att ge våra medarbetare sjukrådgivning samt att ge chefer ökade möjligheter till att identifiera tidiga signaler om arbetsrelaterad ohälsa. I och med verktyget har även cheferna möjlighet att följa upp frisknärvaron och andra värdefulla nyckeltal i syfte att skapa en hälsofrämjande arbetsplats.

Under året har vi utökat möjligheten att rapportera psykosocial ohälsa i vårt system för tillbudsrapportering. Förhoppningen är att fler medarbetare väljer att rapportera även psykosociala händelser för möjlighet att lära av dessa händelser precis som av de fysiska händelserna.

Samverkan med samhället

Mälarenergi har ett samarbete med Mälardalens högskola (MDH) för en ökad rekryteringsbas och närhet till forskning och utveckling inom

strategiskt viktiga områden. Ett exempel på samarbete är Framtidens energi som är en av Sveriges starkaste forskningsmiljöer inom processoptimering, riktad mot processindustri och energisektorn.

Mälarenergi har i samarbete med ABB, Bombardier, MDH och Westinghouse startat en ny elektroteknikutbildning vid Mälardalens Högskola. Under 2018 kommer den första årskullen gå ut.

Vi har även samarbete med yrkeshögskolor i vårt närområde som har inriktning mot energibranschen samt med ABB Industrigymnasium.

Under året har vi haft totalt ca 3 500 besökare varav drygt 2 000 bara vid Kraftvärmeverket. De internationella besöken är många, till exempel har vi haft besök från Kina, Ryssland, Pakistan, Tyskland, Finland, England, Förenade Arabemiraten, Brasilien, Guatemala, Indien, Frankrike. De flesta besöken är från Sverige. En grupp som ökat är yrkeshögskolor vilket vi tycker är positivt med tanke på vårt behov av teknisk kompetens. Ryktet om våra anläggningar har inneburit att vi idag har återkommande besökare inom en 20-milsradie. De är intressanta för oss då de ofta är blivande elkraftsingenjörer, distributionselektriker eller processingenjörer.

Tillsammans med Bostads AB Mimer och Vafamiljö kommunalförbund har Mälarenergi boskolan: Bo i Västerås. Den vänder sig i första hand till nya svenskar i Västerås som läser SFI, Svenska för invandrare, och är på väg att flytta till ett eget boende. Vi har inrett en visningslägenhet där vi informerar om saker som kan

vara bra att känna till, exempelvis hur man ska sortera avfall, vad man får spola ned i avloppet och energirådgivning. Till Bo i Västerås kommer ca 400 nya svenskar per år. Vi har även haft besök från andra kommuner som vill starta en liknande verksamhet.

Sedan länge erbjuder vi alla mellanstadieelever i Västerås att göra studiebesök på Hässlö vattenverk eller Kungsängens avloppsreningsverk. En åtgärd som bidrar till att öka kunskapen om hur samhället fungerar och vikten av att vara rädd om Mälaren som resurs.

Sponsring

Mälarenergi sponsrar en rad olika aktiviteter som täcker in samhälle, kultur och idrott i regionen. Vi vill inspirera lokala företag och invånare att engagera sig i evenemang och aktiviteter. Inom idrotten sponsrar vi bland annat Team Mälarenergi dampingis i Köping, Köping Basket, Västerås innebandy och Västerås Friidrott. De sistnämnda sponsrar vi också genom att arrangera evenemang MälarenergiCup Innebandy och MälarenergiStadslopp varav innebandy-cupen är på väg att bli Sveriges största.

Inom ramen för Mälarenergis hållbarhetsarbete har betydelsen av biologisk mångfald en självklar plats och därför sponsrar vi ett antal bisamhällen tillsammans med biodlare i vår region. Pollinering är en av det mest grundläggande ekosystemtjänsterna, för växters fortlevnad och inte minst för vår egen matproduktion.



3 500

personer har besökt oss under året varav drygt 2 000 bara vid Kraftvärmeverket.

I oktober kom en delegation från Förenade Arabemiraten till Mälarenergis Kraftvärmeverk för ett studiebesök i bränsleberedningen och Block 6. Bland deltagarna fanns landets klimat- och miljöminister.

