

# Social hållbarhet

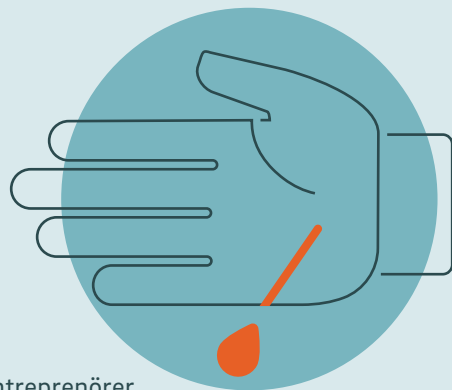
---

## 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

# Goda ledare. Vi nådde 76 % jämfört med målet på minst 75 %

Under året har 11 olyckor med frånvaro inträffat, att jämföras med 2017 då 7 olyckor med frånvaro inträffade.



Siffrorna avser egna medarbetare och entreprenörer.

Den genomsnittliga avbrottstiden i vårt elnät var:

**39 MINUTER  
PER KUND.**



Det betyder att tillgängligheten legat på 99,9926 %. Vårt mål är max 28 minuter. Jämfört med riksgenomsnittet för 2017 som var 63 minuter.



Könsfördelningen bland nyanställda var 40 % kvinnor och 60 % män, vilket är en stor förbättring från 2017 då fördelningen var 20 % kvinnor och 80 % män.



Fibra har anslutit 4 000 hushåll och aktiverat minst lika många.

### Trygg infraservice dygnets alla timmar

Vårt viktigaste samhällsuppdrag är att säkerställa god tillgänglighet och säkra leveranser tjugofyra timmar om dygnet, året om. Därför är leveranssäkerhet ett av våra viktigaste fokusmål. Vi nådde inte målet för tillgängligheten av elen i vårt nätområde. Inledningen på året avseende störningar var inte bra då vi drabbades av två relativt omfattande störningar på regionnätet. Som mest drabbades ca 30 000 kunder samtidigt, vilket är en av de största störningarna som vi någonsin haft. Inom det egna nätet låg det dock på en förhållandevis normal nivå fram till andra halvan av sommaren då de väderrelaterade störningarna ökade kraftigt. Sensommaren och inledning på hösten blev därför turbulent. Som avslutning på driftåret råkade vi även ut för ett omfattande stationsfel i Hallstahammar vilket gjorde att medelavbrottstiden landade på knappt 39 minuter, vilket är något över normalåret.

<b>NYTTIG- HETER</b>	<b>AVBROTT (TID/KUND/ÅR)</b>	<b>MÅL (TID/KUND/ÅR)</b>
Vatten	23 min (64)	60 min
Elnät	38,8 min (37)	28 min
Värme	3,5 tim (4,8)	6 tim
Fiber	6,1 tim (6,18)	6,5 tim

Värdet inom parantes avser 2017.

Efter den gångna sommarens varma väder har efterfrågan på fjärrkyla tilltagit rejält i Västerås. Region Västmanland kan visa statistik över avlidna slutenvårdspatienter där man tydligt ser ett samband mellan antalet avlidna och höga

utomhustemperaturer. Av den anledningen kommer Mälarenergi att lyfta fram fjärrkylan som en prioriterad infraservice de kommande åren och erbjuda fler kunder möjligheten att ansluta sig för att säkerställa ett bättre inomhusklimat.

### Kommunikation med 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.

För ett år sedan var vi först ut i Sverige med att få certifieringen Schysst Elhandel. Nu har vi gjort det igen och har blivit certifierade för andra året i rad. Ett kvitto på att vi är så schyssta som vi vill vara.

Genom certifieringen förbinder vi oss att vara tydliga i avtal och villkor. Vi lovar att aldrig ingå avtal med dem som visar tecken på att inte förstå innebörden av avtalet, alltid upplysa om kundens rättigheter, visa hur man går tillväga vid klagomål, samt att alltid ge tydlig och rätt prisinformation.

### Samverkan med samhället

Mälarenergi har ett strategiskt samarbetsavtal med Mälardalens högskola (MDH) för att bidra till kunskap och kompetensförsörjning till organisationen. Samarbetet bidrar till en ökad rekryteringsbas och närhet till forskning och utveckling inom strategiskt viktiga områden för

koncernen. Exempel på samarbeten är det som sker inom forskningsinriktningen Framtidens energi som bedrivs på MDH och är en av Sveriges starkaste forskningsmiljöer inom process- och optimering riktad mot processindustri och energisektorn. Mälarenergi arbetar även aktivt för att stärka samarbetet kring examensarbeten och brukar årligen delta på MDH:s arbetsmarknadsmässa högvärv samt exjobbss dagar på MDH. Mälarenergi har även i samarbete med ABB, Bombardier, MDH och Westinghouse startat en Elektroteknikutbildning vid Mälardalens Högskola, där de första studenterna gick ut under 2018.

Mälarenergi har sedan länge ett nära och brett samarbete med skolor från mellanstadiet och upp till högskola/universitet. För att nå ut även till de yngre eleverna i förskoleklass tog vi fram en sagobok, som på ett roligt och spännande sätt berättar hur vi ska ta hand om vårt vatten på bästa sätt. Boken riktar sig till 6-åringar. Under hösten har de delats ut till förskoleklasser i de områden där Mälarenergi ansvarar för vatten och avlopp – en bok till varje elev att ta med hem, samt ett exemplar för högläsning i klassrummet.

### Boskolan

Bo i Västerås är en verksamhet som riktar sig till nya svenskar som ska flytta in i ett eget boende. Verksamheten drivs av Mälarenergi, Vafabmiljö och det kommunala bostadsbolaget Mimer. I en hemlik miljö med kök, badrum, tvättstuga, vardagsrum och miljöbod ger vi praktiska råd om hur det fungerar i våra boenden här i Sverige. Till exempel så visar vi vad man

får spola ner i avloppet, hur man betalar sin faktura och går igenom elsäkerhet och ger råd om energianvändning. Under 2018 tog vi emot 400 besökare till Bo i Västerås. Intresset för vår verksamhet är stort och under 2018 tog vi emot mer än 3 000 besökare på våra anläggningar.

### Sponsring och samarbeten

För oss är det viktigt att människorna i vårt samhälle mår bra och får en chans att utvecklas. Därför sponsrar Mälarenergi en rad olika aktiviteter som täcker in samhälle, kultur och idrott i vår region.

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 eventen Mälarenergi Cup Innebandy och Mälarenergi Stadslopp samt Kretsloppet, där målgruppen är barn i åldrarna 6–12 år. Under 2018 nästa fördubblades antalet deltagare i Kretsloppet.

Den 29 september genomförde Mälarenergi tillsammans med Vafabmiljö, för tredje året i rad, en hållbarhetsdag i Saluhallen i Västerås. Temat för dagen var biologisk mångfald. Mälarenergi hade därför bjudit in en representant för Länsstyrelsens miljö- och klimatråd. På plats fanns också Naturskyddsföreningen som informerade om sitt arbete kring ängs- och hagmarker. Mälarenergi hade samtidigt försäljning och verkstad där man kunde bygga sitt eget insektshotell eller köpa en färdig fågelholk eller insektshotell. Pengarna som vi fick in gick till den lokala Naturskyddsföreningen.



Boken delas ut till Västerås alla förskoleklasser. Sussie Eriksso läser sagoboken för Anna, som går på Fridnässkolan i Västerås.

TILLSVIDARE-ANSTÄLLDA	ANDEL KVINNOR %	ANDEL MÄN %
Totalt Mälarenergi-koncernen	31 (29)	69 (71)
29 år eller yngre	28 (25)	72 (75)
30–49 år	36 (33)	64 (67)
50 år eller äldre	25 (24)	75 (76)
Chefer	32 (30)	68 (70)
Nyanställda under året	40 (20)	60 (80)
Mälarenergi AB:s styrelse	14 (14)	86 (86)
Elnät AB:s styrelse	50 (50)	50 (50)
Fibra AB:s styrelse	20 (30)	80 (70)

Föregående års siffror inom parentes.



Rolf Carlsson och Martin Morberg är underhållstekniker på Mälarenergis kraftvärmeverk.

## Våra medarbetare

Våra medarbetare är den viktigaste bäraren av vårt varumärke. Därför arbetar vi med ett internt ambassadörsnätverk där medarbetare får chansen att bygga på sig extra kunskap om hela företaget.

Under 2018 anställdes 84 tillsvidareanställda och 12 visstidsanställda. Personalomsättningen 2018 var 9,3 % exkl. pensionsavgångar.

Ett av våra mål är att vi har goda ledare. Detta mäter vi genom vår årliga medarbetarundersökning där medarbetarna skattar ledarskapet inom Mälarenergi. Målet är att uppnå 75 %. Resultatet för året är 76 %, vilket är i samma nivå som föregående års resultat. I enlighet med vår HR-strategi, som beskriver Mälarenergis strategiska och operativa arbete för att utveckla medarbetare och organisation har under året alla chefer t.ex. fått utbildning i inkluderande ledarskap. Dessutom har vi startat ett arbete för en starkare leveranskultur i organisationen.

## Jämställdhet och mångfald

Årets medarbetarundersökning har kompletterats med frågor kring likabehandling och mångfald och dessa siffror visar att medarbetare i mycket stor utsträckning upplever att de på arbetsplatsen behandlas med respekt, oavsett olikheter och bakgrund.

Mälarenergi har under 2018 fortsatt engagerat sig i ledarutvecklings- och mentorsprogrammet Qraftsamling. Mälarenergi har knutit två adepter och två mentorer till programmet.

## Hälsa och säkerhet

Inom koncernen finns många olika arbetsuppgifter med varierande grad av risker. De största riskerna i produktionen är fall-, brand-, elsäkerhets-, trafik- och kemiska risker. Bland de olycksfall som registrerats är fall vanligast förekommande, följt av kontakt med vasst föremål och elstöt/strömgenomgång. För kontorspersonal utgör organisatorisk arbetsmiljö (avser krav, resurser, ansvar, styrning, kommunikation, delaktighet och fördelning av arbetsuppgifter) och det stillasittande arbetet de största riskerna.

Vi arbetar förebyggande och systematiskt med riskbedömningar, skyddsronder och brandsyner, vi gör interna revisioner med avseende på arbetsmiljö, genomför utbildningar samt samarbetar och samverkar med skyddsombuden. I år har alla chefer och skyddsombud kallats till en utbildning inom säkerhetskultur i syfte att öka kompetens och medvetenhet.

För att förebygga risker genomför vi regelbundna utvecklingssamtal, medarbetarundersökningar och årliga riskbedömningar. Vid behov genomförs rehabiliteringsutredningar med eventuellt stöd från företagshälsovården. Andra exempel på förebyggande insatser som syftar till att säkerställa en god hälsa bland våra medarbetare är friskvårdsbidrag, sponsring av motionslopp, riktlinje för alkohol och droger, tillgång till gym på arbetsplatsen, ergonomigenomgångar och arbetsmiljöutbildningar för samtliga medarbetare. Trots det förebyggande arbetet uppstår en del tillbud och olyckor. Mälarenergi använder AFA försäkringars tillbudsrapporteringssystem ENIA. Systemet är tillgängligt för alla medarbetare via

dator eller mobiltelefon. Även entreprenörer kan rapportera in via sin mobil. Systemet underlättar överblick och analyser i syfte att bättre kunna förebygga och lära av tidigare händelser. Under hösten 2018 beslutades att även organisatoriska och sociala arbetsmiljöhändelser och risker ska rapporteras i ENIA precis som fysiska händelser och risker.

Under 2018 har totalt 44 olyckor registrerats (egen personal och entreprenörer) varav 11 lett till frånvaro. Under 2018 har 23 händelser och risker inom organisatorisk och social arbetsmiljö rapporterats. Vår strävan är att ha en sjukfrånvaro som är lägre än 3 %. Den totala sjukfrånvaron för Mälarenergi 2018 var 3,3 %. Den arbetsrelaterade sjukfrånvaron 2018 var 0,4 %.

## Mänskliga rättigheter och antikorrupktion

Mälarenergi är i första hand ett regionalt tjänsteföretag. Det betyder att vi inte har någon produktion i andra länder även om vi naturligtvis köper in en del material och varor från andra länder. För oss innebär därför mänskliga rättigheterna framför allt att vi tar ansvar för våra medarbetare och entreprenörers hälsa och säkerhet lokalt där vi finns med vår verksamhet. Men det betyder också att vi erbjuder våra medarbetare goda anställningsvillkor och avtalsenliga löner. Till våra entreprenörer och leverantörer förmedlar vi Mälarenergis uppförandekod för leverantörer som bygger på FN:s Global Compacts där mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och mutor och korrupktion tas upp. Vi förväntar oss att våra entreprenörer och leverantörer ställer sig bakom dessa och så långt möjligt, inom ramen för deras inflytande,

tillämpar dem. De uppföljningar av entreprenörer och leverantörer som genomförs har i första hand fokus på just arbetsmiljö och säkerhet. Just nu pågår ett stort projekt – Block 7, byggandet av en ny panna och turbin. Det innebär att vi har många entreprenörer och underentreprenörer på plats vars arbeten behöver samordnas. Säkerheten kommer alltid först därför gör vi regelbundna kontroller av efterlevnaden av de säkerhetsföreskrifter och arbetsmiljöregler som gäller på arbetsområdet, vilket också inkluderar alkohol- och drogkontroller av alla på plats.

I våra instruktioner och riktlinjer rörande representation och inköp inom koncernen finns tydligt uttryckt vad som gäller i frågan om mutor, jäv och förtroendeskadliga bisysslor. Just antikorrupktion, mutor och jäv omfattas av en särskild skrivning som förmedlas till alla chefer.

## ANDEL MED UTLÄNDSK HÄRKOMST

Totalt Mälarenergikoncernen	13 (12) %
Chefer	4 (6) %
Nyanställda under året	15 (9) %
Mälarenergi AB:s styrelse	9 (21) %

Idag är 32 % av Västerås invånare av utländsk härkomst. Föregående års siffror inom parentes. Vi använder oss av Statistiska Centralbyråns (SCB) definition av utländsk härkomst. Statistiken är hämtad från SCB.