WermKon

HÅLLBARHETSRAPPORT 2019

WermKon AB

Vi frigör tid och skapar säkra arbetsplatser

Innehåll

VD har ordet ... 3
Fakta om WermKon ... 4
Väsentlighetsanalys ... 5
Väsentliga frågor för WermKon AB ... 5
Klimat- och miljömässig hållbarhet ... 8
Ekonomisk hållbarhet ... 11
Social hållbarhet – externt & internt ... 12
Sju steg för en bättre och tryggare arbetsplats ... 14
Arbete enligt globala riktlinjer ... 15
Uppdrag under året ... 16
GRI-index ... 18

VD har ordet

2019 var ett händelserikt år för WermKon där vi fortsatte jobba med vår affärsidé att skapa säkra arbetsplatser och frigöra tid för våra kunder. Vi har fått fortsatt förtroende från våra kunder och även välkomnat nya kunder under året.

WermKon fyller ett behov av samordning av arbetsmiljö och säkerhet inom industrin. Vi vill att våra kunder ska känna trygghet i att lämna över det samordnade arbetsmiljöarbetet till WermKon för att kunna fokusera på sitt eget uppdrag och verksamhet. Den tråkiga utvecklingen kring arbetsrelaterade olyckor på främst byggarbetsplatser visar tydligt att WermKons tjänster behövs.

I branschen finns flera begrepp som innefattar det vi gör, men vi väljer att kalla vårt kärnområde HSE - Health, Safety & Environment.

År 2019 certifierades WermKon AB enligt standarderna ISO 9001 och ISO 14001 och vi fick bekräftat att vi har våra processer på plats och god ordning på arbetet med kvalitet och miljö. Detta hoppas vi även att våra kunder ska känna när de anlitar oss. Under 2020 påbörjar WermKon arbetet mot att även certifiera oss internt för arbetsmiljöstandard ISO 45001.

WermKon växer och vi har mycket intressanta uppdrag på gång. Vi söker ständigt söker efter kompetenta medarbetare och lägger stor vikt vid rekryteringsprocessen för att hitta rätt medarbetare.

Under 2019 växte vi ur vårt kontor där vi hyrt in oss på företagshotell och flyttade till egna större lokaler. Detta innebär en investering men vi är nu rustade för framtiden i trevliga lokaler med gott om plats för givande möten.

Vårt marknadsområde idag är huvudsakligen Mellansverige med tyngdpunkt på Värmland och Stockholm, men innan året är slut hoppas vi även täcka in både de norra och södra delarna av Sverige.

WermKon fortsätter att arbeta med hållbarhet, som är ett ledord i allt vi gör. Stort fokus ligger på klimatpåverkan ur olika aspekter. Resor till och från arbetsplatsen är den del där vi kan göra störst påverkan i vår interna verksamhet. Vi väljer leverantörer och samarbetspartners med omsorg för att säkerställa att de har samma syn på hållbarhet som WermKon. Vi strävar alltid efter en balans mellan människa, miljö och ekonomi – det är hållbarhet för oss.

Detta är vår andra hållbarhetsrapport. Allt fler mätetal kommer på plats och vi utvecklar hela tiden vårt arbete för att öka transparensen, minska vårt negativa avtryck och dokumentera vårt positiva bidrag till samhället.

Trevlig läsning!

Lena Jonsson, VD

Karlstad, oktober 2020

Fakta om WermKon

Grundades: Januari 2015.

Ägare: Lena Jonsson.

VD: Lena Jonsson

Säte: Karlstad.

Antal anställda: Vid 2019 års slut hade WermKon 15 anställda fördelade på 53% män, 47% kvinnor — av dessa 73% heltidsanställda. Det genomsnittliga antalet medarbetare under året var 16 stycken.

Affärsområden:

- HSE (Health, Safety & Environment)
- Koordinering
- Utbildning

Ekonomi och utveckling:

År 2019 omsatte WermKon drygt 13 miljoner SEK. Målet med verksamheten är att WermKon skall ha 80 medarbetare år 2025, omsätta minst 100 miljoner kronor och vara marknadsledande inom HSE i Sverige med sikte på världen. WermKon ska vara känt för hög kompetens och unikt arbetssätt, alltid med hållbar utveckling i fokus.

Ansvar för hållbarhetsfrågor:

Ansvaret för hållbarhetsfrågorna delas mellan VD och miljö- och kvalitetsansvarig. HR-ansvarig har stor del i arbetet med de psykosociala aspekterna i verksamheten. Hela ledningsgruppen är involverad i arbetet. Bolaget har ingen extern styrelse, men hållbarhetsfrågan står högt på agendan och drivs av företagets ägare.

Värderingar:

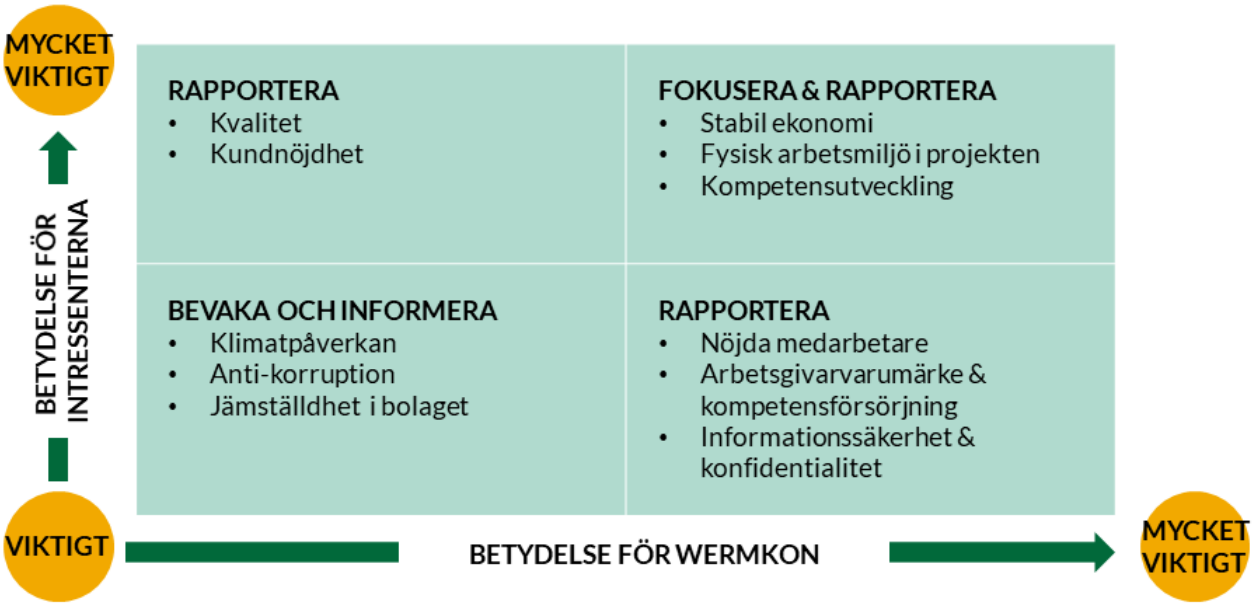
- Vi håller vad vi lovar och lovar ingenting vi inte kan hålla.
- Vi skall vara enkla att ha att göra med.
- Våra ledord är transparens, yrkesstolthet, arbetsglädje och lojalitet.

Väsentlighetsanalys

Vi har identifierat sex olika intressentgrupper som är viktiga för och eller påverkas av vår verksamhet.

Tre av dem är prioriterade intressenter: vår ägare, våra medarbetare och våra kunder. De övriga, och därmed sekundära intressenter är våra leverantörer, samt myndigheter och kommuner. Utöver dessa finns fackföreningar, försäkringsbolag och Karlstads universitet för kompetensförsörjning. I väsentlighetsanalysen har vi helt fokuserat på de prioriterade intressenterna.

För denna hållbarhetsredovisning har vi en förenklad väsentlighetsanalys som baserar sig på insikter och kunskaper från medarbetarsamtal, löpande dialog med kunder samt leverantörsbedömningar. Vi har också genomfört en riskanalys, som bidragit med ytterligare aspekter.



Väsentliga frågor för WermKon AB

Område	Styrning /policy	Mål & uppföljning	Mätetal & GRI-upplysning
Stabil ekonomi	Ägardirektiv.	Positivt resultat och likviditet. Målet för 2020 är ökad omsättning och ett förbättrat resultat jämfört med 2019.	GRI 201-1 2019 — Ett år med lägre omsättning och resultat. Likviditeten har varit god. Förklaring till den lägre omsättningen och resultatet är att några större projekt slutfördes samt investeringar som belastat resultatet men rustat WermKon för framtida tillväxt.

Fysisk arbetsmiljö i projekt och på kontor	Arbetsmiljöpolicy Diskrimineringspolicy	Målet är att våra konsulter/medarbetare har en acceptabel till god arbetsmiljö på de arbetsplatser där de verkar. Följs upp i medarbetarsamtal samt medarbetarundersökning.	Medarbetarundersökning 2019. Se resultat nedan under området Nöjda medarbetare. Under 2019 har vi inte haft något ärende avseende dålig arbetsmiljö i projekt. Ventilation på kontoret har setts över för att minska ett upplevt drag.
Kompetensutveckling	ISO 9001: utbilda, vidta åtgärder och säkerställa att alla har rätt kompetens.	Alla konsulter skall ha relevant utbildning och en plan för kommande årets personliga utveckling. Täcks av NMI-undersökning 2019 samt löpande medarbetarsamtal.	GRI 404-1 Antal timmar kompetensutveckling/anställd: 2018: 8,4 2019: 28

Övriga väsentliga frågor

Område	Styrning /policy	Mål & uppföljning	Mätetal & GRI-upplysning
Kvalitet/Kundnöjdhet Avgörande för att knyta till oss nya uppdrag. Omfattar både sättet vi har utfört jobbet på och kvaliteten på den fysiska säkerheten inom arbetsplatsen.	Ledningssystem Kvalitet ISO 9001 och Miljö ISO 14001. Dialog/möten. WermKons konsultkod.	Vår vision: 0 incidenter Målsättningen är att ständigt förbättra kundnöjdheten. Betyget från kunderna ska vara högre än 4 (skala1-5).	Resultat: 2018: 4,5 2019: 4,15 (5 st av 8 avslutade projekt blev utvärderade)

Område	Styrning /policy	Mål & uppföljning	Mätetal & GRI-upplysning
Nöjda medarbetare	Inkl. social- och psykosocial arbetsmiljö. Medarbetarundersökning.	Mål: att vara en attraktiv arbetsgivare. Indikatorer på detta är personalomsättning, spontanansökningar samt relevanta ansökningar till utlysta tjänster. Mål: > 85 % i medarbetarnöjdhet.	GRI 403-2 Resultat medarbetarundersökning. 2018: gjordes ingen undersökning. 2019: 86 % medarbetarnöjdhet
Arbetsgivarens varumärke & kompetensförsörjning	Värdegrund.	Mål: Hög kvalitet i våra tjänster samt att vara en attraktiv arbetsgivare. Indikatorer på detta är personalomsättning, spontanansökningar samt relevanta ansökningar till utlysta tjänster.	GRI 401-1 Resultat 2018: Personalomsättning: 3 personer har slutat och 10 anställts i bolaget. Resultat 2019: Personalomsättning: 6 personer har slutat och 4 personer har anställts i bolaget. Antal spontanansökningar via e-post 2019 är 14 st, relevanta ansökningar till utlysta var 66 st.
Informationssäkerhet & konfidentialitet	WermKons konsultkod. Efterlevnad av ISO 9001. Företagskultur.	Täcks av frågeställningarna i dialog och möte med kund.	Inget mätetal finns. Inkluderas i nöjd-kund-mätningen.
Antikorruption:	WermKons konsultkod hanterar detta. ISO 9001-arbetet säkerställer att även upphandlings- och kontraktsituationer sker korrekt.	Följs upp i medarbetarsamtal samt kunduppföljning.	GRI 205-3 2018: Inga incidenter har inrapporterats. 2019: Inga incidenter har inrapporterats.
Klimatpåverkan: Resor och möten. Minimal påverkan med bibehållen kvalitet till kund.	Kvalitets- och miljöpolicy. ISO 14001. Resepolicy.	Målet är ständig förbättring och att alltid göra medvetna val med hållbarhet i fokus. *2019:* minskade respektive nyckeltal med 4%. *2020:* fortsatt minskad påverkan.	GRI 305-1 2017: 15 000 mil 1875 mil/anställd 2018: 12 200 mil 870 mil/anställd = -53 % Antal flygresor ≥ 60 mil: 0 2019: 564mil/anställd, 694 mil/konsult (13 Konsulter). 2 flygsträckor <60 mil.

Område	Styrning /policy	Mål & uppföljning	Mätetal & GRI-upplysning
Jämställhet i bolaget	Diskrimineringspolicy Fördelning i ledningsgrupp	Mål: Max 60/40 i fördelning mellan män och kvinnor i företaget. Jämställd lönefördelning	GRI 405-1 GRI 405-2 2018: 50/50 kvinnor och män. Lönefördelning: avvikelse <5% mellan kvinnor och män. 2019: 53% män/47% kvinnor. Lönefördelning: avvikelse 6,8% till fördel för männen.

Klimat- och miljömässig hållbarhet

Policyer och vad vi uppnått 2019, actions 2020

Väsentliga frågor:
Klimatpåverkan

Utmaningar

Internt

WermKons största negativa påverkan på klimat och miljö är genom de resor vi gör med bil och flyg. Vartefter verksamheten växer ökar också det geografiska området för projekten, och därmed mängden och längden på våra resor. I övrigt är våra avtryck små. Vi har flyttat till nytt eget kontor under 2019. Vi genererar fortsatt små avfallsmängder och källsorterar det lilla avfall vi har. Vi använder inga kemikalier i vår verksamhet.

WermKon certifierades under 2019 enligt ISO 9001 samt ISO 14001, vilket säkerställer kvalitet och miljöverksamheten.

Antalet resor och kilometer som vi transporterar oss varierar utifrån placeringen av de projekt vi arbetar med, och kan därför variera stort mellan olika år. Därför använder vi inte bara total mängd transporter utan även antal mil per medarbetare som nyckeltal.

Hos våra kunder

WermKons största positiva påverkan är det vi åstadkommer ute hos våra kunder. Vi arbetar ibland på arbetsplatser där tunga kemikalier såsom färg, rengöringsmedel, lösningsmedel etc. förekommer och som har potentiell stor påverkan på miljön. Exempel på detta är när vi arbetar på sajter för processteknisk produktion.

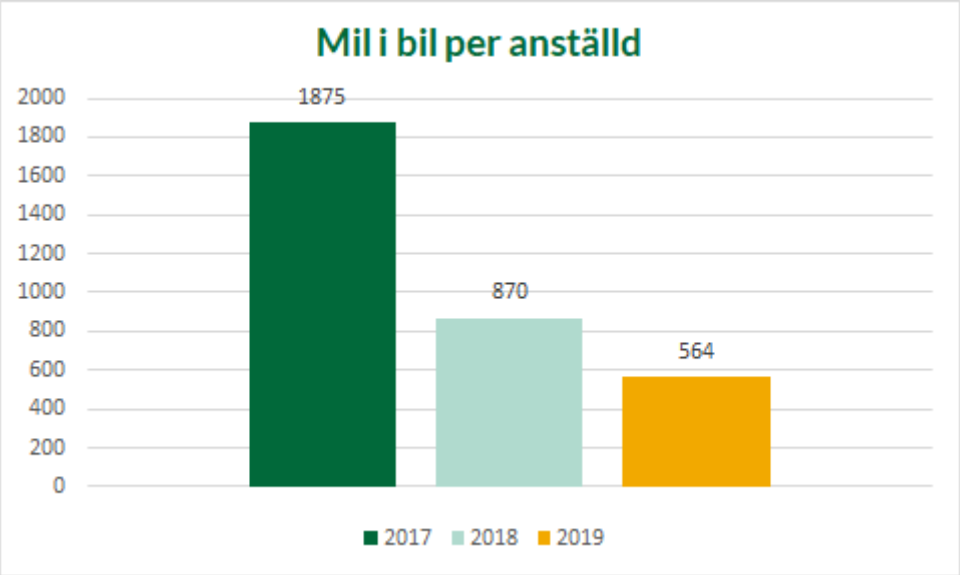
Vi strävar efter att ha så hög kompetens på detta område att vi kan förbättra kundens hantering och därmed bidra till positiv påverkan på miljön även i kundens verksamhet. I varje projekt vi ingår i utreder vi risker och möjligheter för kvalitets- och miljöpåverkan i projekten. På kundens begäran upprättar vi en kvalitets- och miljöplan för projektet, och gör sedan regelbundna uppföljningar och avstämningar i förhållande till kundens krav och önskemål samt tekniska förutsättningar.

Vad gör vi för att möta utmaningarna internt

WermKons transporter ska vara energisnåla, tidseffektiva och miljömedvetna. För att skapa en medvetandekultur inom WermKon har vi en ständig dialog om transporter, att välja tåg, buss och samåkning före flyg och ensam i bil. Ett principbeslut på att inga flygresor skall göras på resor som är kortare än 60 mil finns. Vi mäter vår status i nyckeltalen: mil – antal flygresor per medarbetare. Eftersom vi arbetar med det vi gör är självklart säkerhet en viktig aspekt vid inköp av företags- och tjänstebilar.

Utsläpp

Under 2019 minskade antalet mil i bil per anställd (16 st i snitt) med 35% mot föregående år (i snitt 14 st anställda), från 870 mil/anställd till 564 mil/anställd. Störst bidragande orsak till minskning är att vi använt tåg till större del då flera nya konsulter bor längre bort från site och då föredrar vi tåg. Vi fortsätter även att i största möjliga mån samåka till våra jobb när vi väljer bil.



Vi flög inga sträckor under 60 mil under 2019 vilket vi heller inte gjorde under föregående år. Antalet flygsträckor längre än 60 mil var 39 st till antalet under 2019 mot 69 st under 2018.

Utsläpp från resor: Bil och flyg

Vi har en positiv trend i antalet mil i bil per anställd. Vi har under 2019 valt att åka tåg i så stor utsträckning som möjligt vilket har gett positiv effekt. Vi har samma fokus under 2020 och strävar alltid efter att välja det färdsätt som ger lägst utsläpp.

Utsläpp från resor

Bil		**Flyg:**	
Uträkning www.utslappsratt.se		*Uträkning: International Civil Aviation Organization (ICAO)*	
2017:	24,4 ton CO_2	**2017:**	0,523 ton CO_2
2018:	19,8 ton CO_2	**2018:**	1,806 ton CO_2
2019:	19,0 ton CO_2	**2019:**	14,57 ton CO_2

Kemikalier

Skyddskläder är ett område som är viktiga för oss ur framförallt två perspektiv: att skydda våra medarbetare samtidigt som de inte får innehålla kemikalier som skadar miljön eller skapar långsiktiga hälsoproblem. Kraven på våra arbetskläder skiljer sig mellan de olika arbetsplatserna och miljön de ska användas i – från grundläggande varselkläder till kläder som är både flamskyddande och antistatiska i ATEX-miljöer (d.v.s. miljöer med förhöjd explosionsrisk). Samtliga kläder köps in via etablerade återförsäljare, certifierade enligt både ISO 9001 och ISO 14 001, med leverantörsavtal som följer POP-förordningen, en garanti att inga otillåtna mängder av kemikalier i plaggen. (POP = EU–förordning om långlivade organiska föroreningar).

Vad gör vi för att möta utmaningarna hos våra kunder

Genom projekten hos våra kunder arbetar vi kontinuerligt med klimat- och miljöpåverkan i den mån det ligger inom vårt uppdrag. Vi utbildar den befintliga personalen på sajten, inspekterar och gör kontrollronder.

Policy

- Kvalitets- och miljöpolicy
- Resepolicy

Actions

Kvalitets- och miljöansvarig sitter i ledningsgruppen och säkerställer att vi efterlever våra policyer och håller ständigt fokus på våra uppsatta mål och att vi lever som vi lär. Leverantörsbedömningar genomförs alltid med nya leverantörer och sedan med 4 års intervall.

Mål

Inledningsvis satte vi höga mål och förväntningar på oss att minska våra utsläpp från år till år. Under 2019 gjordes dock en satsning på den norrländska marknaden vilket innebär att ett par personer flög till och från Norrland ett antal gånger.

Innevarande år strävar vi efter att minska antalet flygresor och därmed visa ett lägre utsläpp då vi rekryterat medarbetare med hemort i de norra delarna av landet, vilket minskar behovet av flygresor norrut.

Utveckling under 2019

Under 2019 certifierades WermKon enligt ISO 9001 och ISO 14001 vilket inneburit att vi etablerat ett stort fokus på ständig förbättring av våra processer och den kvalitet som vår verksamhet håller. Vi ser en stor medvetenhet inom organisationen och våra medarbetare tillsammans med en stor vilja att påverka våra miljö- och kvalitetsaspekter till det bättre.

WermKon började under 2018 hållbarhetsrapportera och publicerade en första Hållbarhetsrapport. Vårt syfte med att upprätta en rapport är att visa våra kunder, samarbetspartners och leverantörer att vi har ett medvetet tänk kring hållbarhet.

Utveckling under 2020

För innevarande år har vi fortsatt efterfrågan på våra tjänster. I skrivande stund är vi mitt uppe i corona-pandemin, vilket ändrar alla förutsättningar. Det är omöjligt att avgöra vilka effekter detta får i förlängningen. Målet är att visa fortsatt positiv utveckling och minska vårt negativa avtryck avseende miljöpåverkan.

Ekonomisk hållbarhet

Väsentliga frågor:
Stabil ekonomi, kundnöjdhet, informationssäkerhet, konfidentialitet och anti-korruption

Utmaningar

Förmågan att vara flexibla i förhållande till kund och matcha kompetens mot efterfrågan är en nyckelfaktor för oss. Detta är avgörande för att nå en hög kundnöjdhet. Arbetsbeläggningen varierar över året men inte i den omfattning att vi har säsonganställda konsulter. När det geografiska spridningsområdet i våra uppdrag blir större bor inte alltid konsulterna i närheten av projektorten. Detta medför ökade kostnader för resor och boende. Detta sammantaget ställer krav på stabil ekonomi och god likviditet i företaget.

Kunderna har högt ställda krav på kompetensnivå hos våra konsulter. Det gör att personalvård är väldigt viktigt för att både behålla kompetenta medarbetare men också för att attrahera nya. Allt för att säkerställa en hög kvalitet och hög kundnöjdhet.

Vi verkar inom ett område där kapitalflödena och riskerna är stora och tidsmarginalerna knappa. Det gör att frågan om antikorruption finns med på agendan. Det är viktigt att våra affärer och vårt arbete sker på ett professionellt sätt utan otillbörlig påverkan, oavsett om det handlar om en upphandling eller det sätt vi utför arbete på hos våra kunder.

Vad vi gör för att möta dem

WermKon vill vara en stabil, trygg partner och arbetsgivare. Vi jobbar ständigt med ekonomisk uppföljning och kontroll för att säkerställa en ekonomi i balans och god likviditet. Vi har stort fokus på kostnadskontroll och uppföljning av verkligt utfall kontra prognos.

För att snabbt kunna möta tillfälliga och ökade behov hos våra kunder har vi ett stort nätverk och goda kontakter med underkonsulter.

För att säkerställa att våra medarbetare är nöjda håller vi löpande medarbetarsamtal samt genomför en årlig medarbetarundersökning. Informationssäkerhet, konfidentialitet och anti-korruption hanterar WermKon genom sekretessavtal, konsultkod och policyer.

Mål

WermKons mål är att vara ledande konsultföretaget inom HSE i Sverige och vara en aktör på den europeiska marknaden. Under 2019 har vi etablerat oss ytterligare på den svenska marknaden och vi gör bedömningen att det inte finns någon liknande aktör inom HSE i Sverige som erbjuder de helhetstjänster som vi gör och har det som kärnområde. Detta gör att vi gärna kallar oss marknadsledande på området i Sverige.

Det finansiella målet för år 2025 är att visa på en omsättning nära 100 MSEK. Just nu, under första kvartalet 2020, möter WermKon såväl som alla andra företag i världen den stora utmaningen med coronaviruset, där vi ännu inte har sett vilken total påverkan det får. Omsättningen kommer sannolikt påverkas, det är ett faktum, men i vilken omfattning vet vi inte.

Utveckling 2019

Omsättning och resultat 2019 är lägre än föregående år. Det förklaras med lägre orderingång och ett par större projekt som avslutades. Investeringar har gjorts under året som belastat resultatet men rustat WermKon för framtiden. Bland annat gjorde vi en ny hemsida som fått positivt gensvar. Vi certifierades enligt ISO 9001 och ISO 14001 samt flyttade till nytt eget kontor och satsade en hel del på utbildningar för våra medarbetare.

Utveckling 2020

Första kvartalet 2020 har varit positivt i orderingång och visat intresse från både befintliga och nya kunder. Vi fortsätter rekrytera medarbetare för att kunna möta efterfrågan, men coronapandemin lägger just nu en mörk skugga över hela världen och det påverkar naturligtvis även WermKon.

Ekonomiskt siktar vi på högre omsättning och resultat mot föregående år.

Social hållbarhet – externt & internt

Policyer och vad vi uppnått 2019, actions 2020

Väsentliga frågor:
Fysisk-, social- och psykosocial arbetsmiljö i projekten och arbetsgivarvarumärke

Utmaningar

Stora byggprojekt är alltid riskfyllda arbetsmiljöer. Vårt jobb är att, på kundernas uppdrag, säkerställa att alla regler och lagar följs för att skydda medarbetare och miljö. Projekten innebär stora investeringar där tidsplanen är pressad med inskrivna viten vid förseningar för leverantörerna. Det gör att det kan vara lockande att förbise regler eller att inte vidta alla säkerhetsåtgärder i vissa sammanhang. En annan utmaning är att det på en större byggarbetsplats med flera olika underentreprenörer finns olika syn på säkerhet.

Detta ställer stora krav på våra medarbetare att hantera denna miljö på ett professionellt och affärsmässigt sätt. Till detta kommer att vi ofta är ensamma i vårt uppdrag hos kunden utan direkt stöd från en kollega på plats.

Vad vi gör för att möta dem

Vi arbetar aktivt och medvetet med en handlingsplan och förmåner för att ha friska och nöjda medarbetare och att ha små ”mentala avstånd” inom företaget. När projekten befinner sig på stort geografiskt avstånd från hemmet försöker vi arbeta med delat ansvar mellan två konsulter, som därmed alternerar närvaron på sajt veckovis för att varje person inte ska behöva vara borta hemifrån för mycket under en lång period.

Jobbet som HSE-konsult innebär att man dagligen stoppar arbeten för att entreprenören inte följer säkerhetsregler etc. Därför är det viktigt att våra HSE-konsulter har lätt att ta människor och på så vis kunna kyla ned potentiellt hotfulla situationer. Idag har vi inte någon uppföljning på hur ofta hotfulla situationer inträffar. Men för att skapa trygghet ute på projektsajterna och i yrkesrollen säkerställer vi att projektledarna får löpande utbildning och kompetensutveckling inom lagstiftning och utveckling inom HSE-området. Vi skolar också in alla nya medarbetare i förutsättningarna för att vara konsult i WermKon. Vår konsultkod utgör ett verktyg i vardagen för att säkerställa en professionell hantering oavsett situation.

Policyer

- Arbetsmiljöpolicy
- Diskrimineringspolicy
- Alkohol- och drogpolicy
- Konsultkod

Actions

Vi försöker alltid att se människan i det vi gör. Vi vill skapa en miljö där man kan vara sig själv och känna sig trygg. Det gäller både internt och hos våra kunder. För att upprätthålla detta hålls löpande avstämningar med våra kunder där vi tar emot och ger återkoppling. Efter avslutat projekt görs även en strukturerad uppföljning.

Vi arbetar systematiskt med att förebygga olyckor och nödsituationer. Nödlägesrisker i våra projekt identifieras och hanteras tillsammans med kund. Vi utvärderar även löpande med våra kunder hur den sociala och psykosociala arbetsmiljön är på respektive arbetsplats och säkerställer att åtgärder vidtas när det behövs.

För att ge våra medarbetare möjlighet till internt stöd håller vi webbaserade veckomöten där kollegor har möjlighet att utbyta erfarenheter. Detta är ett uppskattat sätt att hålla kontakt även om man jobbar på distans. Vår ambition är att hålla fyra träffar per år där samtliga anställda träffas fysiskt för utbildning och för att säkerställa att vi är ett team oavsett arbetsort eller hemort. Alla medarbetare har utöver detta medarbetarsamtal under året som hålls med närmaste chef.

En årlig medarbetarundersökning är ytterligare ett sätt att fånga upp social och psykosocial arbetsmiljö.

Vi genomför regelbunden träning och utbildning för våra medarbetare för att säkerställa rätt kompetens och trygghet i vårt uppdrag hos kunden. Individuell anpassning görs alltid inför nya uppdrag så att våra kunder får rätt kompetens.

Vi erbjuder även utbildningar i vårt tjänsteutbud. Ingen specifik siffra finns över hur många personer vi utbildat under 2019 men i våra större uppdrag ligger det kring ett par hundra personer som genomgått olika utbildningar och i några mindre uppdrag ca ett femtiotal. En viktig del i vårt arbete för att minska risken för olyckor är att utföra återkommande alkohol- och drogtester hos våra kunder. Vi utför även internt oförberedda drogtest. Vi har etablerade rutiner för hantering av incidenter, både internt och hos kund där vi följer lokala regler och rutiner.

Mål och resultat

Kundnöjdhet mäter vi i uppföljning efter avslutade uppdrag och målet är en kundnöjdhet på minst 4, där 5 är maxbetyg. 2019 visade genomförda kundmätningar ett snitt på 4,15.

Medarbetarundersökningen skall ligga på >86 av 100. 2019 års undersökningen visade snittbetyg 86.

Vår arbetsplats ska våra säker och ha en hög trivselnivå. Vi mäter vår status i nyckeltalen arbetsrelaterad sjukfrånvaro (%) samt olyckor (antal/år). Vi ska ha en jämn könsfördelning i verksamheten.

- Spannet ska hålla sig inom fördelningen 40/60. 2019 var fördelningen mellan män och kvinnor 53/47 (50/50 2018) vilket är mycket ovanligt i branschen som traditionellt är mansdominerad.
- En medarbetare är deltidsanställd, övriga heltidsanställda.
- Bibehålla låg sjukfrånvaro (<<5%) och inga olyckor.
- År 2019 hade vi en arbetsrelaterad sjukfrånvaro på 0,0% (0,0% 2018) och olyckor 0 (0).
- Antal utbildningstimmar per anställd var 28 timmar år 2019 (8,4 timmar år 2018).

Utveckling under 2020

Innevarande år fortsätter vi med uppföljningar enligt ovan och arbetar med ständig förbättring vilket är förhoppning att det skall framgå i slutresultatet i respektive mätning.

Vi fortsätter fokusera på intern kommunikation och information för att alla ska känna sig delaktiga och ges möjlighet att bidra till fortsatt utveckling av både av företaget men också sin egen utveckling.

Vi arbetar under 2020 aktivt tillsammans med våra värderingar och vår företagskultur. Vi rekryterar löpande nya medarbetare efter behov vilket gör att vi ständigt upprepar våra värderingar och pratar om hur vi vill att vår arbetsmiljö skall vara både internt och externt hos våra kunder.

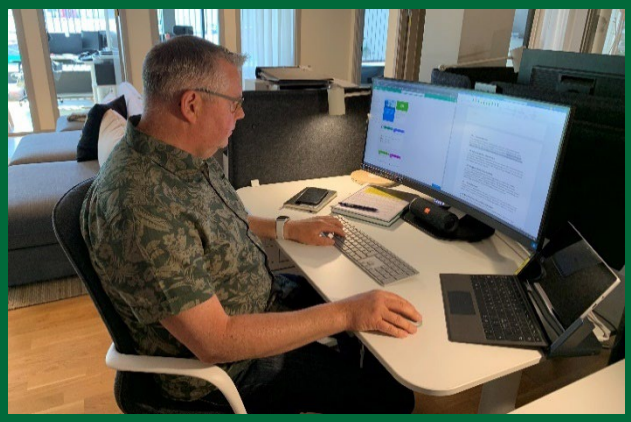
Sju steg för en bättre och tryggare arbetsplats

WermKonStandard

WermKon bidrar till en trygg och säker arbetsplats och vi delar därför gärna med oss av det som vi ser som grundpelarna i en säker arbetsplats. Vi strävar efter att alltid hålla samma höga standard oavsett var vi jobbar. Vi kallar det WermKonStandard.

Genom att följa de sju stegen nedan tas ett stort kliv mot att säkerställa att alla medarbetare kommer hem hela och välbehållna efter arbetsdagen.

1. Se över arbetsplatsdispositionen – planen för hur människor och transporter ska förflytta på sig på arbetsplatsen. Glöm inte bort era personalutrymmen.
2. Se till att det finns riskanalyser för alla jobb och moment som görs. När kan potentiella riskmoment uppstå? Hur kan de förebyggas? Säkerställ att inte olika jobbmoment kolliderar med varandra.
3. Säkerställ att lagkrav och andra krav uppfylls vid användning av maskiner för alla arbeten. Även de som använder maskinerna ska inneha certifikat.
4. Verifiera att det är tydligt vem som har ansvar för vad och hur kontaktvägarna ser ut. Säkerställ att det fungerar i vardagen?
5. Säkerställ att alla som behöver har korrekt säkerhetsutrustning. Gör säkerhetsronder i arbetsmiljön och visa tillrätta och utbilda dem som inte agerar på ett säkert sätt. Våga stäng jobb som inte utförs säkert. Det är inte värt en olycka!
6. Se till att utföra oannonserade alkohol- och drogtester på medarbetarna – inhyrda såväl som egna.
7. Rapportera och för logg på tillbud, olyckor och andra åtgärder.



Vårt mål är att frigöra tid för dig så du kan fokusera på kärnverksamheten. Vi tar hand om ditt projekt från start till klart.

Vi ser till att arbetsmiljölagar och regler följs. Varje dag. Året om.

Arbete enligt globala riktlinjer

Hösten 2015 antog FN:smedlemsländer 17 globala mål och resolutionen Agenda 2030 för att uppnå en socialt, ekonomiskt och miljömässigt hållbar utveckling i världen.

Genom sin affärsmodell arbetar WermKon redan idag inom ramen för flera av de mål som anges nedan.

God hälsa och välbefinnande:

Främjande av medarbetarnas hälsa och säkerhet.

God utbildning för alla:

Kontinuerlig kompetensutveckling av medarbetare.

Jämställdhet:

Kontinuerliga insatser för att ha jämn könsfördelning i verksamheten.

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt.

Bekämpa klimatförändringen:

Verka för att minska flygresor och bilresor och utsläpp av koldioxid till atmosfären.

Fredliga och inkluderande samhällen:

Verka och genomföra icke-diskriminerande lagstiftning och en hållbar utveckling.

Uppdrag under året

HSE uppdrag

BillerudKorsnäs Gruvöns Bruk – Next Generation HSE Brand (pågår)

Här finns vi med i den löpande verksamheten på Gruvöns brandstation där vi jobbar med brandsäkerhet på hela Gruvöns Bruk. Brandstationen servar även grannen Stora Ensos sågverk på Gruvön med brandsäkerhet. Arbetet innebär allt ifrån att åka på brandlarm och olika tillbud, hålla utbildningar i t ex Heta Arbeten, utföra löpande underhåll av larm till att säkerställa att bruket har korrekta rutiner för hantering av risker relaterade till brand.

BillerudKorsnäs Gruvöns Bruk – Next Generation KM7 HSE Safety (slutfört)

Vi ingick i Safety-gruppen vid produktionen av kartongmaskin KM7 där vi var med under nära hela byggtiden vilken var ca 3 år. Uppdraget omfattande traditionellt HSE-arbete med riskanalys, skyddsronder, säker arbetsmiljö, utbildningar mer mera. Vi var 3–5 st HSE-konsulter från WermKon i Safety-gruppen på bygget av KM7 – Europas mest moderna kartongmaskin och ett mångmiljardprojekt.

BillerudKorsnäs Gruvöns Bruk – HSE i löpande verksamhet (pågår)

När nya kartongmaskinen KM7 på Gruvöns Bruk stod klar fick vi fortsatt förtroende av kunden att ingå i det dagliga arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet vid KM7. Vi säkerställer varje dag en säker och god arbetsmiljö vid KM7 genom riskanalyser, skyddsronder, upprättande av rutiner och åtgärdsplaner, dokumenterar, rapporterar och ingår i brukets Safetyteam. Med vår kompetens bidrar vi till högre kvalitet i arbetsmiljöarbetet kring den nya kartongmaskinen där mycket nytt ska integreras i brukets övriga arbetsmiljöarbete.

BillerudKorsnäs Gruvöns Bruk – Stoppkoordinator (slutfört)

Uppdraget på Gruvön var att, utifrån underhållsavdelningens önskemål, öka säkerheten inför revisionsstoppet genom att göra entreprenörer medvetna om ökade säkerhetskrav och informera om en generell höjning av säkerhetsnivån på brukssidan. Med detta som underlag utformades en lokal säkerhetskurs. Appen SSG On Site förbereddes och introducerades. I nära anslutning till ovan nämda revisionsstopp blandades projektsidan in och arbetet blev mer operativt och vändes till att koordinera kontakten med alla entreprenörer innan och under stoppet.

Veidekke – Förbifart Stockholm (pågår)

Med ca 3 HSE-konsulter ansvarar WermKon för BAS-U-handläggning åt Veidekke Entreprenad som är utsedd BAS-U av beställare Trafikverket. Huvudmålet med uppdraget är att förbättra arbetsmiljön och säkerställa rutiner för säkerheten vid tunnelberedning. Vi ser till att samtlig personal genomgår säkerhetsutbildning, utarbetar rutiner och dokumentation, deltar i projektmöten, byggmöten med mera. WermKon leder och säkerställer att återkommande skyddsronder blir utförda. Vi bearbetar avvikelser, händelserapporter och utför även operativt säkerhetsarbete på plats.

Siemens – HSE (slutfört)

WermKon deltog som HSE- konsult vid E.On:s bygge av ett kraftvärmeverk och biogasanläggning i Upplands-Bro som underkonsult till Siemens. Vi deltog i arbetet med säkerhet, riskanalyser och dokumentation för Siemens personalstyrka. Vi deltog i arbetsplatsens samtliga skyddsronder, brandskyddsronder med mera. Kunden uttryckte att WermKon förbättrat kundens standards genom bidraget till kundens processer kring säkerhet och arbetsmiljö.

Yara – HSE (slutfört)

På Yaras anlägning i Köping pågick under ett flertal år ett projekt med ny syrafabrik. Där hade vi under flera år 2—3 HSE-konsulter som ingick i säkerhetsteamet som säkerställde arbetsmiljö och säkerhet på bygget där konsulter från hela världen deltog. Vi höll bland annat i skyddsronder och utbildningar av entreprenörer på site och gjorde riskanalyser med tillhörande dokumentation.

Adelsö – Koordinator/HSE (slutfört)

Adelsö agerar underleverantör vid projektet Förbifart Stockholm och där hjälpte vi Adelsö med ett svar till Arbetsmiljöverket angående krav på kvartsutredning. Vi levererade även en handlingsplan till Adelsö för ett fortsatt internt arbete med kvartsmätning. WermKon utformade också en intern trafiksäkerhetspolicy till Adelsö samt redogörde för denna i ett svar till Arbetsmiljöverket.

Alsterdalens Snickeri, Karlstad-HSE/Riskanalys (slutfört)

När vår kund Alsterdalens Snickeri agerade underleverantör vid ett större bygge ställdes krav på dem att leverera en riskanalys. WermKon upprättade all dokumentation som krävdes för att vår kund skulle bli godkänd som underleverantör och kunna slutföra sitt uppdrag.

Koordinatoruppdrag

Billerud Korsnäs Gruvöns Bruk, Grums – Next Generation Koordinering (pågår)

I samband med bygget av kartongmaskin, KM7, skall stora mängder av dokument sorteras in i kundens SharePoint. Detta uppdrag har vi haft sedan start av bygget och det pågår fortfarande. Vi sorterar samtliga leverantörsdokument, kvalitetsgranskar dem och märker med metadata. Vi säkerställer även att all information är komplett samt tar in kompletteringar vid behov. Detta är ett stort projekt med omfattande mängd data som sysselsätter 3 koordinatorer från WermKon på heltid.

NCC, Grums – Koordinator (slutfört)

WermKon levererade koordinator till NCC vid bygget av KM7 på Gruvöns Bruk. Uppdraget bestod av hantering av dokumentation tillsammans med andra administrativa uppgifter och bidrog till en effektivare administrativ process hos kunden.

Stora Enso, Skogshalls Bruk – HSE Arbetsmiljö/Brandskyddskoordinator (slutfört)

Stora Enso i Skoghall beställde koordinering av brandskydd samt genomgång, utveckling och introduktion av lokal krishanteringsplan samt övningar i anslutning till introduktionen. Andra delar av beredskapsorganistionen övades. En del andra HSE-uppgifter utfördes efter förfrågan från kunden.

Stora Enso, Fors Bruk – HSE (slutfört)

Detta uppdrag fick WermKon med mycket kort varsel då en BAS-U efterfrågades akut när en tank kollapsat och skulle rivas. Vi säkerställde arbetsmiljön och säkerheten på arbetsplatsen under tiden rivningen pågick.

Actemium, Grums – Koordinator (slutfört)

WermKon säkerställde all administration åt Actemium som var underleverantör till Billerud vid bygget av KM7 på Gruvöns Bruk. Vi bidrog till ordning och reda hos kunden och hjälpte till med diverse administrativa uppgifter. Det var mycket uppskattat av kunden som kunde frigöra tid för sitt huvuduppdrag.

Projektledningsuppdrag

WermKon har agerat projektledare vid ett antal olika projekt under året. Vi finns med från start till klart och samordnar allt från delar till hela projekt. Vi hanterar alla tillstånd, ansökningar, ledning, samordning mm i såväl mindre som större projekt. Projekt som vi genomförde under 2019 var till exempel följande:

- Trafikverket – Göteborg, Skövde, Stockholm och Västerås
- Acta – Piteå
- LKAB – Hamn

GRI-index

Om hållbarhetsrapporten

Syftet med WermKons hållbarhetsredovisning är att informera intressentgrupperna om företagets arbete med ekonomiska, miljömässiga och sociala hållbarhetsfrågor.

Hållbarhetsredovisningens material refererar till GRI-standarder på kärnnivå och detta är andra året som WermKon redovisar.

Det är WermKons ambition att efterleva GRI:s redovisningsprinciper. Idag redovisar dock WermKon inte fullständigt för alla väsentliga upplysningar.

WermKon upprättar denna rapport på eget initiativ då verksamheten inte är tillståndspliktig.

Upplysning	Beskrivning	Kommentar
Generella upplysningar		
Organisationsprofil		
102-1	Namn på organisationen.	Fakta om WermKon, sid 4
102-2	Verksamhet, varumärken, produkter och tjänster.	Fakta om WermKon, sid 4
102-3	Huvudkontorets lokalisering.	Fakta om WermKon, sid 4
102-4	Länder där organisationen har verksamhet .	Sverige
102-5	Ägarstruktur och organisationsform.	Fakta om WermKon, sid 4
102-6	Marknader som organisationen är verksam på.	Sverige, huvudsakligen Mellansverige, VD har ordet, sid 3
102-7	Organisationens storlek .	Fakta om WermKon, sid 4
102-8	Information om anställda och andra som arbetar inom organisationen.	Fakta om WermKon, sid 4, Social hållbarhet – externt & internt, sid 14
102-9	Organisationens leverantörskedja .	Är tjänsteleverantör. Genomför leverantörsbedöm-ningar enligt ISO-standard 9001:2015. Köper in tjänste- och förmånsbilar, arbetskläder, kontors-och dataleve-rantör, ekonomitjänster och i vissa fall underkonsulter.
102-10	Väsentliga förändringar gällande organisation och leverantörskedja.	VD har ordet, sid 3
102-11	Beskrivning hur organisationen följer försiktighets-principen.	Certifiering enligt ISO 14001.
102-12	Externa initiativ som organisationen stödjer eller omfattas av.	Certifiering enligt ISO 9001 och 14001.
102-13	Medlemskap i organisationer.	Svenskt Näringsliv, The Paper Province, Handelskam-maren i Värmland.
Strategi		
102-14	Uttalande från ledande befattningshavare .	VD har ordet, sid 3
102-15	Huvudsaklig påverkan, risker och möjligheter.	VD har ordet, sid 3
Etik och integritet		
102-16	Organisationens värderingar, principer och etiska värderingar.	Fakta om WermKon, sid 4
Styrning		
102-18	Styrningsstruktur.	Struktur enligt ISO 9001 samt ISO 14001
Intressentrelationer		
102-40	Lista över intressentgrupper.	Väsentlighetsanalys, sid 5
102-41	Kollektivavtal .	Ja
102-42	Identifiering och urval av intressenter .	Väsentlighetsanalys, sid 5
102-43	Metoder för intressentdialog.	Väsentlighetsanalys, sid 5
102-44	Viktiga frågor som lyfts av intressenter.	Väsentlighetsanalys, sid 5
Rapportens profil		
102-45	Enheter som ingår i den finansiella redovisningen.	Ekonomisk hållbarhet, sid 11
102-46	Definition av redovisningens innehåll och frågornas avgränsning.	Väsentlighetsanalys, sid 5
102-47	Lista över väsentliga frågor.	Väsentlighetsanalys, sid 5
102-48	Förändringar av information som lämnats i tidigare redovisningar.	Ekonomisk hållbarhet, sid 11
102-49	Förändringar i redovisningen sedan föregående redovisningsperiod.	Detta är andra redovisningen.
102-50	Redovisningsperiod — hur ofta man redovisar.	Årligen med start 2018.
102-51	Datum för publicering av senaste redovisning.	2018-05
102-52	Redovisningscykel.	Redovisningscykel sker per kalenderår.
102-53	Kontaktperson för redovisningen.	VD Lena Jonsson

102-54	Redovisning i enlighet med GRI Standarder: core/full.	Core
102-55	GRI-index.	Sid 18—19
102-56	Extern granskning.	Hållbarhetsredovisningen är inte externt bestyrkt.
Hållbarhetsstyrning		
103-1	Redogörelse för varje väsentlig frågas väsentlighet och avgränsning.	Väsentlighetanalys, sid 5
103-2	Redogörelse för varje väsentlig frågas hållbarhets-styrning.	Väsentlighetsanalys, sid 5
103-3	Redogörelse för varje väsentlig frågas utvärdering av hållbarhetsstyrning.	Väsentlighetsanalys, sid 5
Ekonomisk påverkan		
Ekonomiskt resultat		
201-1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde.	Väsentlighetsanalys, sid 5, ekonomisk hållbarhet, sid 11
Antikorruption		
205-3	Bekräftade incidenter av korruption och åtgärder.	Inga bekräftade incidenter av korruption finns rapporterade 2019
Miljömässig påverkan		
Energi		
302-1	Organisationens energianvändning.	Ingår i hyran.
Utsläpp		
305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1).	Utsläpp från resor, sid 9
Underleverantörers miljöpåverkan		
308-1	Andel nya leverantörer som genomgått leverantörsbedömning innehållande miljömässiga kriterier.	Samtliga leverantörer har genomgått bedömning enligt ISO 14001.
Social påverkan		
Anställning		
401-1	Personalomsättning.	Väsentliga frågor, sid 7
401-2	Förmåner för heltidsanställda.	Social hållbarhet— externt & internt, sid 12
Hälsa och säkerhet i arbetet		
403-2	Arbetsskador och sjukfrånvaro.	Väsentliga frågor, sid 7
Utbildning		
404-1	Utbildningstimmar per anställd.	Social hållbarhet — externt & internt, sid 13
404-2	Utbildningsprogram.	
Mångfald och lika möjligheter		
405-1	Sammansättning av styrelse, ledning och anställda.	Social hållbarhet — externt & internt, sid 14