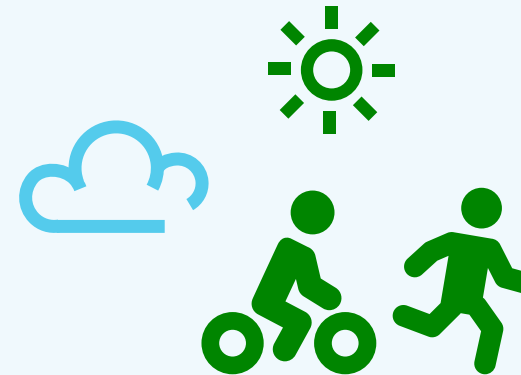


Social hållbarhet

Vårt lokala och sociala ansvar handlar om att vara en god kraft i samhället, och om ansvarsfulla relationer till våra kunder, medarbetare och samarbetspartners. Med trygga leveranser av värme och kyla, en attraktiv arbetsplats och stöd till lokala föreningar bidrar vi till hälsa och välbefinnande.



Vi är med i Jobbspåret

Kompetensbristen i vår bransch är stor, samtidigt som många tycker att våra jobb är intressanta. Under året gick vi med i Jobbspåret för att stötta nyanlända till att utbilda sig till drifttekniker. Läs mer på sidan 27.

Digital hälsosatsning

Våra nya förmåner följer ett hälsotema, såsom friskvårdstimme, massage, cykelbidrag m.m. Utöver det har vi gjort flera digitala hälsosatsningar under året med veckovis medicinsk yoga och inspirationsföreläsningar på temat ergonomi och friskvård. Aktiviteter som blivit ännu viktigare under detta pandemiår. Läs mer på sidan 26.

Vi stöttade med matlådor

Under pandemin stöttade vi lokala restauranger, vårdpersonal och våra privatkunder i riskgrupp genom att leverera gratis matlådor med hjälp av AIK Fotboll.



Vi gör det enklare att utvecklas

Vi vill att våra medarbetare ska kunna utveckla sin kompetens och anta nya roller för att växa. Med vår nya medarbetarportal kan vi lättare hitta rätt kompetens internt i vår egen organisation. Läs mer på sidan 27.



Trygg energileverantör

Som kommunernas eget energibolag ska Norrenergi vara en pålitlig och ansvarstagande leverantör och partner för alla in-vånare och fastighetsägare. Alla de över 100 000 människor som får sin värme från oss ska kunna lita på säkra leveranser till rimliga priser och minsta möjliga miljöpåverkan.

Stärkt beredskap i coronatid

Våra leveranser av värme och kyla är viktiga samhällsfunk-tioner som ska fungera även vid större sjukfrånvaro. Med anledning av pandemin förberedde vi tidigt flera åtgärder för att trygga värmen och kylan till våra kunder. Bland annat har vi gjort en riskanalys och en handlingsplan där vi till exempel har inventerat kompetenser för de mest kritiska funktionerna och sett till att det finns ordentlig backup. Vi har också infört besöksförbud på våra anläggningar.

Kontroll av näten med flygtermografering

Vi kontrollerar och underhåller våra nät för att minimera risken för läckage och avbrott, och för att göra värmen så resurseffektiv som möjligt. En metod är flygtermografering, där ett flygplan med värmekamera fotograferar näten från luften, och registrerar temperaturskillnader. Ljusare fläckar indikerar läckor under marken och genom att hitta dem i tid kan vi planera reparationsarbeten bättre och minska risken för avbrott som stör våra kunder.

Avbrott

Under året har vi haft 16 avbrott som alla berott på att vi behövt åtgärda läckande ledningar. Några av läckorna har orsakats av att en extern part grävt av våra ledningar i samband med markarbeten. Avbrotten har varit lokala och endast ett begränsat antal fastigheter har berörts. Ytterligare fyra avbrott skedde under året. Dessa var kopplade till produktionsstörningar och berörde alla kunder under några timmar per tillfälle.

Vi hade två oplanerade avbrott i vår fjärrkyla.



Norrenergi som arbetsplats

Det är människorna hos oss som varje dag skapar en välfungerande verksamhet och ser till att våra kunder är nöjda. Vi vill att Norrenergi ska vara en attraktiv och utvecklande arbetsplats med medarbetare som mår bra.

Vår värdegrund

Norrenergis värdegrund "Vi kan, vi vill, vi bryr oss" beskriver vilket företag vi vill vara – en arbetsplats med lösningsorienterad och omtänksam kultur. Värdegrunden arbetades fram för ett antal år sedan tillsammans med alla våra medarbetare och är en självklar del i vårt arbetssätt. Vi stämmer av genom medarbetarundersökningen att värdegrunden upplevs levande och presenterar den alltid för kandidater vid rekrytering. När konkurrensen om kompetens hårdnar, blir det än viktigare att tydliggöra vad vi står för.

Engagemang och ledarskap

Att våra medarbetare känner sig delaktiga och motiverade är helt avgörande för en bra verksamhet och en bra arbetsplats. Vi gör regelbundet medarbetarundersökningar och genomför också årliga mål- och utvecklingssamtal mellan chef och medarbetare. Den medarbetarundersökning som gjordes 2020 visar på fortsatt bra trivsel och engagemang, och att det finns en stark samarbetskultur på Norrenergi. Vårt ledarskap får högre betyg än tidigare och de flesta medarbetare anger att de rekommenderar Norrenergi som arbetsgivare. Som utvecklingsområde lyfts bland annat att fortsätta förbättra processer och rutiner. Medarbetarundersökningen hade en svarsfrekvens på 97 procent.

Satsning på ledarutveckling

Med utgångspunkt i Norrenergis definition av ledaruppdraget, som tagits fram i dialog med alla medarbetare, har vi de senaste åren satsat på ledarutveckling. Våra chefer och operativa ledare får gå ett tvåårigt ledarprogram där en viktig del är att arbeta med individuella utvecklingsplaner. Ambitionen är att i ett nästa steg genomföra en satsning på personligt

ledarskap för samtliga medarbetare. Under 2020 utbildades chefer, arbetsledare och skyddsombud i organisatorisk och social arbetsmiljö.

Säker arbetsmiljö

Produktionen i ett fjärrvärmeverk medför vissa arbetsmiljörisiker och säker arbetsmiljö har högsta prioritet hos oss. Vårt övergripande arbetsmiljömål är att vi inte ska ha några arbetsolyckor eller arbetsrelaterade sjukdomar med sjukfrånvaro.

Konkreta risker för de som arbetar i våra anläggningar kan exempelvis handla om mekaniska roterande delar, hantering av hetvatten och kemikalier, och fallrisker. Med systematiskt förbättringsarbete, kunskap, riskmedvetenhet och rätt skyddsutrustning kan vi identifiera, förebygga och minimera vi riskerna.

Systematiskt arbetsmiljöarbete enligt ISO 45001

Vårt arbetsmiljöarbete omfattar alla aspekter av hälsa och arbetsmiljö för våra medarbetare, och drivs med stöd av ledningssystem enligt ISO 45001. Under året antog vi också en ny arbetsmiljöpolicy med en tydligare koppling till vår värdegrund och våra mål. Alla chefer och skyddsombud på Norrenergi utbildas i 3-dagarskursen Bättre arbetsmiljö, och tillsammans med skyddsombud genomförs regelbundna skyddsronder för att i tid upptäcka nya risker i arbetsmiljön. Varje chef för också en nära dialog med medarbetarna för att säkerställa en god arbetsmiljö för alla.



VÅRA MEDARBETARE

	2020	2019	2018
Fördelningen kvinnor/män bland samtliga medarbetare (antal)	20/65	19/65	19/59
Fördelningen kvinnor/män i ledning (antal)	2/6	3/5	3/5
Fördelning kvinnor/män i chefsroll (antal)	4/11	4/11	6/10
Fördelningen kvinnor/män i styrelsen (antal)	1/8	0/9	0/9
Deltidsanställda	0 %	1,2 %	1,3 %
Arbetssskador olyckor (antal)	2	5	5
Sjukfrånvaro (%)	2,65	2,00	2,55

Under 2020 har två olycksfall registrerats, ett med egen personal och ett med en entreprenör. Inget av dem resulterade i sjukfrånvaro.

* Tillbud = incident utan personskada

MEDARBETARINDEX

	2020	2019	2018
	78	78	77

Det senaste medarbetarindexet landade på 78, en enhet från vårt mål på 79. Svarsfrekvensen var 97 %. Nästa undersökning görs under 2021.

Hälsa och friskvård

Vi satsar löpande på olika aktiviteter för att främja hälsa och balans i livet hos våra medarbetare. Under året arrangerade vi yoga på distans och stegtävlingar för att uppmuntra alla att röra på sig mer. Dessutom har vi erbjudit flera digitala inspirationsföreläsningar på temat ergonomi och friskvård. Flexitet gäller för alla på hela företaget oavsett roll. Vi erbjuder ett individuellt förmånspaket med valbara förmåner för att matcha olika önskemål. Utöver friskvårdsbidraget finns möjlighet att använda en timme per vecka till en friskvårdsaktivitet

Policy och mål för ökad mångfald

Vår policy för mångfald och likabehandling tydliggör att vi ska arbeta aktivt för att säkerställa likabehandling och främja

mångfald, och att det är varje medarbetares ansvar att bidra till det. Vi har nolltolerans mot diskriminering och följer upp detta i medarbetarundersökningen. Vår syn är att jämställdhet och mångfald utvecklar oss som företag, genom att bidra till bättre företagsklimat, nytänkande och effektivitet. Vid rekrytering fokuserar vi på kompetens och strävar efter att nå en bredd av kandidater. Vi vill till exempel locka fler kvinnliga sökande till tjänster inom produktion, och fler medarbetare med annan bakgrund än svensk.

Framtidens attraktiva arbetsplats

Efterfrågan på kvalificerade tekniker och ingenjörer är stor i branschen och vi har en utmaning i att säkra vår framtida kompetensförsörjning. Vi arbetar därför aktivt med både

kompetensbaserad rekrytering och kompetensutveckling, och utformar roller i vår organisation så utvecklande och flexibelt som möjligt. Under året har vi lanserat en webbaserad medarbetarportal där vi samlar information om våra medarbetares kompetens i form av genomförda utbildningar, kurser och tidigare roller och befattningar. Med hjälp av det nya systemet kan vi lättare söka efter rätt kompetens i vår egen organisation och matcha behovet av kompetensutveckling mot våra medarbetares egna önskemål.

För att anpassa oss till trenden med ökad rörlighet på arbetsmarknaden, där fler väljer att byta jobb oftare, har vi också satsat på att bredda perspektivet vid rekrytering och korta startsträckan för nya medarbetare. Med en utvecklad "Onboardingprocess" vill vi att nya kollegor snabbt ska få tillgång till



Tre frågor till Henrik Fogelqvist, driftmästare på Norrenergi

Beskriv din roll som driftmästare

Jag ansvarar för övervakning och drift tillsammans med fem andra kollegor. Vi jobbar i skift och är på plats dygnet runt alla dagar i veckan. En viktig del i vårt arbete är att planera driften och att tidigt upptäcka problem innan driftstopp inträffar. Och att om problem trots allt uppstår så snabbt som möjligt åtgärda tekniska fel.

Hur har pandemin påverkat ditt arbete och din arbetssituation?

På flera sätt. Vi som jobbar i kontrollrummet har inte kunnat röra oss fritt bland övrig personal på verket av säkerhetsskäl. Restriktionerna har varit nödvändiga men har inneburit att vi driftmästare isolerats. Eftersom vi jobbar både dag och natt har ensamarbetet ibland känts utmanande. En annan konsekvens är att vi inte själva kunnat åtgärda tekniska fel utanför kontrollrummet. Åtgärder som egentligen är enkla att genomföra har blivit mer komplicerade.

Några lärdomar från året som gått?

Det är bra att vi har lärt oss använda ny teknik och nya kommunikationsmedel. Istället för att träffas fysiskt har vi ordnat videomöten för 15–20 personer. Alla har haft överseende när allt inte fungerar perfekt. Vi har också försökt vara tydligare mot varandra men det märks att det är svårare när vi inte kan socialisera med varandra som förr. Mest av allt ser jag fram emot när restriktionerna tas bort och vi kan återgå till det normala. Det kommer att göra mitt jobb smidigare och mer socialt.



nätverk och verktyg och komma in i både yrkesroll och social gemenskap så fort som möjligt. Vi har också påbörjat en uppfräschning av våra lokaler, för att ytterligare stärka trivseln och arbetsmiljön.

Jobbspåret för kompetensförsörjning

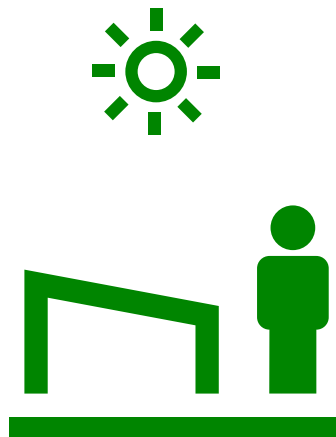
Under året har vi tillsammans med andra fjärrvärmebolag i Stockholmsområdet startat ett så kallat lokalt jobbspår för att utbilda fler drifttekniker. Satsningen riktar sig till nyanlända och genomförs i samarbete med Energiföretagen Sverige, Stockholms stad och Arbetsförmedlingen.

Många arbetssökande, varav många utrikesfödda, vill in i branschen men saknar ofta formell kompetens eller erfarenhet. Jobbspåret är en satsning som syftar till att göra personer anställningsbara i områden med kompetens- och personalbrist. Samarbetet är strategiskt och långsiktigt utifrån vår kompetensförsörjningsplan och kopplar också till vår värdegrund. Det ska under 2021 resultera i en praktik och därefter en lönesubventionerad anställning där deltagarna lär sig yrket på plats hos oss. Kunskaperna valideras allteftersom de olika momenten är genomförda av utbildade handledare hos oss.

När pandemin är över kommer vi även att fortsätta med teknikföreläsningar i skolor för att öka intresset för jobb i teknik- och energibranschen.

Ett år präglat av pandemin

När pandemin slog till i mitten av mars var det viktigt för oss att snabbt vidta åtgärder för att förhindra smittspridning. Vi följde utvecklingen noga och tog fram riktlinjer för att skydda våra medarbetare. Ungefär hälften av alla våra anställda har jobbat hemifrån. Under året följde vi upp hur våra anställda upplevde hälsa och arbetsmiljö genom skyddsronder och enkätundersökning. Vi ordnade även inspirationsföreläsningar för att hålla motivationen uppe och företagshälsovårdens ergonom föreläste om ergonomi på hemmakontoret och belysning på arbetsplatsen.



Tre frågor till Katarina Gustafsson, marknadsanalytiker på Norrenergi

Beskriv din roll som marknadsanalytiker

Jag jobbar i en grupp som heter Marknadsutveckling och stöttar vår marknadsavdelning och våra kunder med analyser och data. Jag tar bland annat fram volymbudgeten som prognoserar hur mycket energi vi kommer att sälja nästa år och deltar i olika projekt för att förbättra vårt analysarbete och framtida erbjudande.

Hur har pandemin påverkat ditt arbete och din arbetssituation?

Jag har jobbat hemifrån under pandemin. Det var lite ovant i början men det gick snabbt att vänja sig. Det har varit svårare att koppla bort jobbet när man "gått hem för dagen". Man missar miljöombytet och det sociala med kollegorna. När man dessutom bor i en etta och jobbar hemma samtidigt med sin sambo har man fått träna sig på att hitta nya lösningar. Badrummet har fått en helt ny funktion som "lilla mötesrummet". Vi har haft bra kontakt i vår arbetsgrupp vilket har gjort det lättare att jobba hemifrån och ändå känna gemenskap.

Finns det någonting i din arbetssituation du vill behålla när pandemin är över?

Jag fortsätter gärna jobba hemifrån en del av arbetstiden även efter pandemin. Det sparar mycket transporttid och arbetet blir effektivare.

Samhällsengagemang – samarbeten och sponsring

På Norrenergi vill vi engagera oss och bidra till en hållbar utveckling med mer än att streama värme och kyla till våra kommuner. Invånarna och företagarna här är viktiga för oss på flera olika sätt, som kunder, grannar och samarbetspartners. Vi sätter värde på en nära dialog och relationer med lokala organisationer, och ger stöd till ideella verksamheter som arbetar för ett hälsosammare, tryggare, mer tolerant och mer miljöanpassat samhälle.

Riktlinjer för sponsringssamarbeten

Vår sponsring ska i första hand bidra till att aktivera och utveckla ungdomar i våra ägarkommuner Solna och Sundbyberg. Ungdomsaktiviteterna kan handla om olika områden såsom utbildning, idrott och kultur. Vår målsättning är att på flera sätt bidra till den generation som växer upp: det handlar till exempel om att ungdomar ska få en meningsfull sysselsättning på sin fritid, men även om att vi vill väcka ungdomars intresse för energi- och miljöfrågor. Vår sponsring ska också stärka vårt varumärke och ge en bild av Norrenergi som en potentiell arbetsgivare.

Våra samarbeten

Många ideella föreningar har haft svårt att bedriva sin verksamhet under 2020, vilket också påverkat deras ekonomi. Pandemin har under året både gett nya möjligheter och begränsat oss i vårt samarbete med partners och vi har i möjligaste mån ställt om samarbeten istället för att ställa in. Som sponsor har det varit viktigt för oss att fortsätta stödja

dem. Några exempel på våra långsiktiga samarbeten är med AIK där vi är huvudpartner till Fair Play Corner, Norrbacka HIF som riktar sig till funktionshindrade idrottsutövare och Ursviks IK. Vi är också vänföretag till Stockholms Stadsmission.

Vi stöttade med matlådor

För att under pandemin stötta lokala restauranger, vårdpersonal som kämpar och våra privatkunder som tillhör riskgrupp, genomförde vi tillsammans med vår samarbetspartner AIK Fotboll en satsning på matlådor. Under två veckor bjöd vi på matlådor från restauranger i Solna och Sundbyberg, som AIK Fotboll levererade till våra privatkunder i riskgrupp samt vårdpersonal helt utan kostnad.

