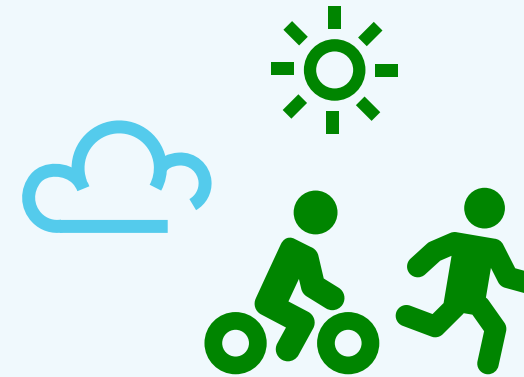


Social hållbarhet

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.



Fortsatt stöd till lokala klubbar

Med vår sponsring vill vi främja ett hälsosammare, tryggare, mer tolerant och mer miljöanpassat samhälle. **Läs mer på sidan 29.**

Flexibla arbetsformer

Under pandemin har cirka hälften av våra medarbetare arbetat hemifrån. Beroende på roll och arbetsuppgifter ges nu möjlighet till distansarbete upp till hälften av arbetstiden.

Läs mer på sidan 27.

Högt medarbetarengagemang

Årets medarbetarundersökningar visar på högt engagemang och gott betyg till ledarskapet i organisationen. **Läs mer på sidan 26.**



Fräscht och funktionellt

Under året har vi renoverat våra lokaler – en viktig del för att ytterligare förbättra trivselen och arbetsmiljön. **Läs mer på sidan 27 och 31.**



Trygg energileverantör

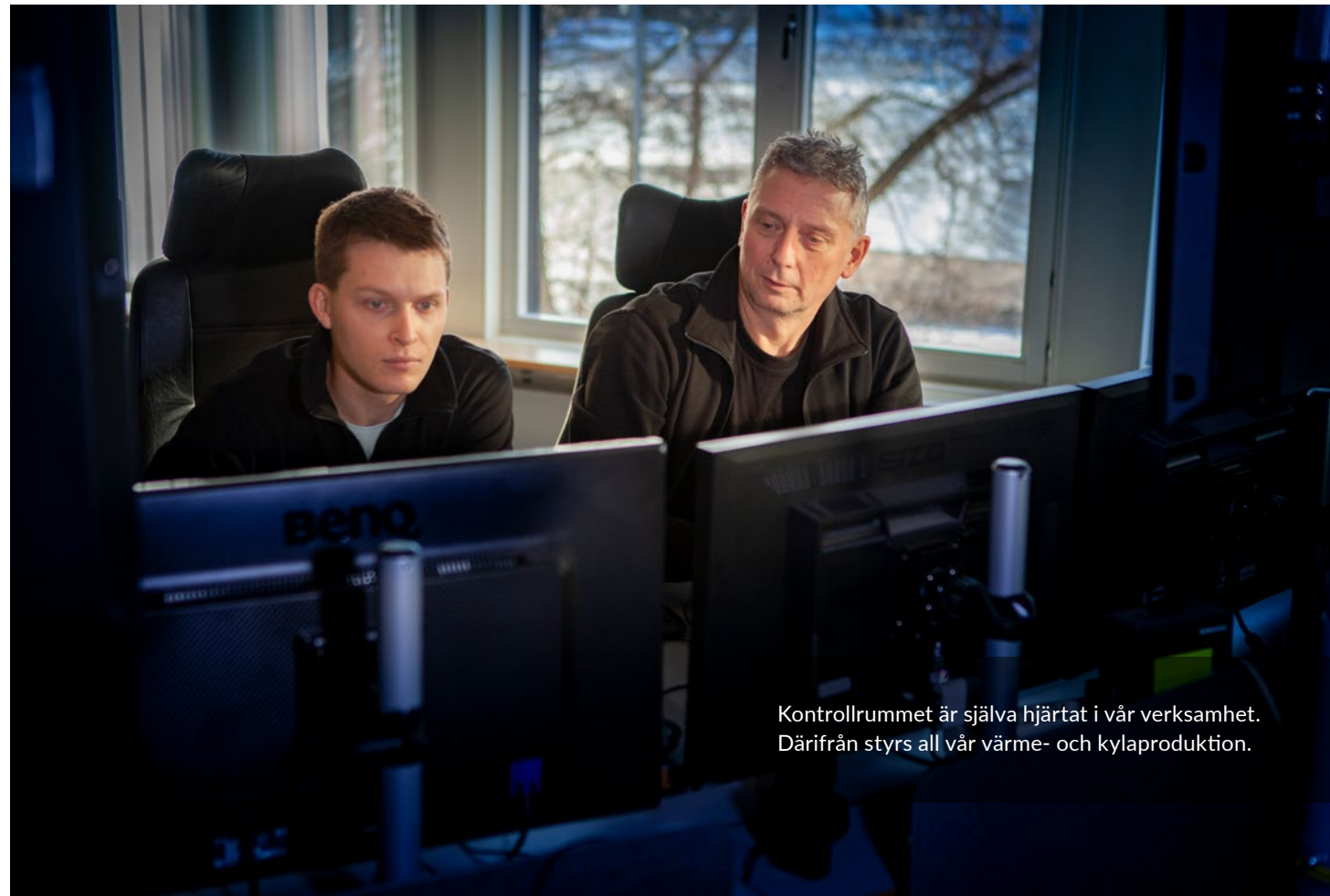
Som kommunägt energibolag ska Norrenergi vara en pålitlig och ansvarstagande leverantör och partner för alla invånare och fastighetsägare. Alla de över 100 000 människor som får sin värme från oss ska kunna lita på säkra leveranser till rimliga priser och minsta möjliga miljöpåverkan.

Stärkt beredskap i coronatid

Vår streamade värme är en viktig samhällsfunktion som ska fungera även vid större sjukfrånvaro. Med anledning av pandemin förberedde vi tidigt flera åtgärder för att trygga leveranserna till våra kunder. Bland annat gjordes en riskanalys och en handlingsplan där vi till exempel inventerade kompetenser för de mest kritiska funktionerna för att kunna säkerställa ordentlig backup. Vi har under pandemitiden också haft besöksförbud på våra anläggningar. Verksamhet och drift har under 2021 fungerat väl utan större störningar till följd av pandemin.

Avbrott 2021

Under året har vi haft totalt 10 (16) akuta avbrott. Fyra avbrott var lokala och berodde på läckande fjärrvärmeledningar, varav en orsakades av en extern part som i samband med pålning skadade en ledning. Sex avbrott berörde alla våra kunder och berodde på störningar i vår värme- och kylproduktion, varav en berodde på att en extern part grävt av en elledning i till Solnaverket.



Kontrollrummet är själva hjärtat i vår verksamhet. Därifrån styrs all vår värme- och kylproduktion.

Norrenergi som arbetsplats

Det är människorna hos oss som varje dag skapar en väl fungerande 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 har arbetats fram tillsammans med våra medarbetare och är en självklar del i vårt arbetssätt.

Medarbetarengagemang

Att våra medarbetare känner sig delaktiga och motiverade är avgörande för en bra verksamhet och en bra arbetsplats. Under 2021 började vi genomföra flera korta pulsmätningar i stället för den stora årliga medarbetarundersökningen, för att mäta hur medarbetare upplever arbetsplatsen. Norrenergi fick höga resultat på samtliga mätetal. Intern effektivitet landade på 80 poäng och medarbetarkultur på 84 poäng, vilket är klart högre än uppsatta mål. Vårt ledarskap fick också höga betyg i mätningarna, liksom att det finns en tydlig målbild i företaget, det är tydligt vad som förväntas av medarbetare och att bemötandet är respektfullt. Som utvecklingsområde lyfts bland annat samarbetet mellan olika avdelningar. Pulsmätningarna hade en svarsfrekvens på 98 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 än mer på ledarutveckling. Våra chefer och operativa ledare får gå ett tvåårigt ledarprogram där en viktig del är att arbeta med individuella utvecklingsplaner. Förberedelser har pågått för att i ett nästa steg genomföra utbildning om självledarskap för samtliga medarbetare.

Säker arbetsmiljö

Produktionen i ett värmeverk medför vissa arbetsmiljörisker och en säker arbetsmiljö har därför högsta prioritet hos oss. Ett av våra 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, fallrisker och buller. Med systematiskt förbättringsarbete, kunskap, riskmedvetenhet och rätt skyddsutrustning kan vi identifiera, förebygga och minimera 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. Alla våra ledare och skyddsombud utbildas i kursen Bättre arbetsmiljö som ger kunskap och verktyg för att jobba med den fysiska såväl som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Regelbundna skyddsronder genomförs i tätt samarbete med våra skyddsombud för att i tid upptäcka nya risker i arbetsmiljön.



VÅRA MEDARBETARE

	2021	2020	2019
Fördelningen kvinnor/män bland samtliga medarbetare (antal)	18/71	20/65	19/65
Fördelningen kvinnor/män i ledning (antal)	2/6	2/6	3/5
Fördelning kvinnor/män i chefsroll (antal)	4/11	4/11	4/11
Fördelningen kvinnor/män i styrelsen (antal)	1/8	1/8	0/9
Deltidsanställda	0 %	0 %	1,2 %
Arbetsskador olyckor (antal)	7	2	5
Sjukfrånvaro (%)	2,16	2,65	2,00

Under 2021 har sju olycksfall registrerats. Inget av dem resulterade i sjukfrånvaro.

Hälsa och friskvård

Vi satsar löpande på olika aktiviteter för att främja hälsa och balans i livet hos våra medarbetare. Under året har vi bland annat arrangerat yoga och digital lunchträning på distans samt erbjudit digitala inspirationsföreläsningar på tema hälsa och sömn. Sedan hösten 2021 finns möjlighet att spela innebandy efter jobbet vilket har lockat medarbetare från olika delar av verksamheten.

Flexitid gäller för alla medarbetare oavsett roll. Vi erbjuder ett individuellt förmånspaket med valbara förmåner för att matcha olika önskemål. Utöver friskvårdsbidraget ges exempelvis möjlighet att använda en arbetstimme per vecka till friskvårdsaktivitet.

Mål för ökad mångfald

Vår policy för mångfald och likabehandling tydliggör att vi ska säkerställa likabehandling och främja mångfald, och att det är varje medarbetares ansvar att bidra i arbetet. Vår syn är att jämställdhet och mångfald utvecklar oss som företag, genom att bidra till bättre företagsklimat, nytänkande och effektivitet. Vi har nolltolerans mot diskriminering och följer upp detta i medarbetarundersökningen. 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. För att kunna säkra vår framtida kompetensförsörjning arbetar vi aktivt med både kompetensbaserad rekrytering och kompetensutveckling. Vi utformar roller i vår organisation så utvecklande och flexibelt som möjligt. Det flexibla arbetssätt som vi lärt oss under pandemin vill vi behålla och fortsätta erbjuda digitala arbetsformer och arbete hemifrån där det är möjligt. Samtidigt satsar vi på aktiviteter för att öka sammanhållningen och samarbetet i företaget. För att ytterligare stärka trivselsn och arbetsmiljön har vi renoverat våra lokaler och skapat en inspirerande miljö där det är enkelt att mötas.



Tre frågor till Dan Sintorn, inköpsansvarig på Norrenergi

Beskriv din roll på Norrenergi!

Min roll som inköpsansvarig på Norrenergi innebär dels att utveckla och förbättra företagets inköpsarbete, dels att vara ett stöd till kollegorna i organisationen vid genomförande av upphandlingar. Jag uppskattar kombinationen att jobba både långsiktigt strategiskt och operativt nära vår affär.

Vad gjorde att du sökte dig till Norrenergi och hur var det att börja under pandemin?

Jag lockades framför allt av möjligheten att påverka och utveckla arbetet framåt, i en nyinrättad roll. Att börja mitt under pandemin var inte optimalt men fungerade bra. Jag har känt mig välkommen och behövd från dag ett och blivit inbjuden av kollegorna att bidra. Med flexibla lösningar och möten utomhus har det också gått att få till teamkänslan.

Hur har arbetet med hållbara inköp utvecklats under året?

Inköpsarbetet utvecklas löpande och omfattar många olika delar som bidrar i hållbar riktning. Vi har bland annat satsat på att utbilda våra kollegor i policyer och rutiner. Hur vi kan ställa relevanta krav i upphandlingar och hur vi säkerställer efterlevnad. Det finns gott om intresse och entusiasm och min uppgift är att göra det lätt att göra rätt!



Medarbetarportal för kompetensutveckling

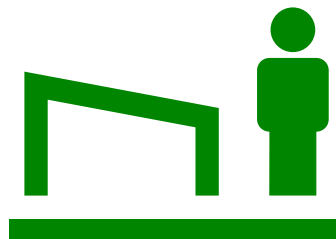
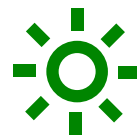
Under året har vi vidareutvecklat vår medarbetarportal där vi samlar information om våra medarbetares kompetens i form av genomförda utbildningar, kurser och tidigare roller och befattningar. Med hjälp av det nya systemet kan vi lättare söka efter rätt kompetens i vår egen organisation och matcha behovet av kompetensutveckling mot medarbetarnas 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. Genom en utvecklad "Onboardingprocess" vill vi ge nya kollegor snabb tillgång till nätverk och verktyg för att komma in i både yrkesroll och social gemenskap så fort som möjligt.

Jobbspåret för kompetensförsörjning

Tillsammans med andra fjärrvärmebolag i Stockholmsområdet har vi fortsatt med 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. Jobbspåret syftar till att göra personer anställningsbara i områden med kompetens- och personalbrist. Samarbetet är strategiskt och långsiktigt utifrån vår kompetensförsörjningsplan och vår värdegrund. När pandemin är över hoppas vi kunna fortsätta med teknikföreläsningar i skolor för att öka intresset för jobb i teknik- och energibranschen.

Ännu ett år präglad av pandemin

Coronapandemin fortsatte under 2021 och vi följde utvecklingen och våra riktlinjer noga för att skydda våra medarbetare. Ungefär hälften av Norrenergis anställda har jobbat hemifrån.



Tre frågor till Eugenia Katzenstein, projektledare Nät

Beskriv din roll på Norrenergi!

Jag leder projekt inom både nyetablering och förnyelse av våra fjärrvärmenät, det kan också handla om flytt av befintliga ledningar. Det är stora projekt som kräver mycket planering. Jag har ett spännande och kul jobb där det händer mycket och där jag får vara både på kontoret och ute på fältet.

Vad gjorde att du sökte dig till Norrenergi och hur var det att börja under pandemin?

Jag var nyfiken på Norrenergi som jag hade åkt förbi flera gånger, såg tjänsten på hemsidan och sökte jobbet! Att börja mitt i pandemin fungerade mycket bättre än jag trodde innan. Tack vara bra chefer och bra sammanhållning mellan kollegorna kändes det "nära" även på distans.

Hur jobbar ni på Nät med klimat- och miljöfrågor?

Vårt viktigaste bidrag är att vi renoverar nätet kontinuerligt. Nya rör är bättre isolerade och mer värmeeffektiva, och görs också av mer miljöanpassade material. Framöver hoppas vi kunna använda produkter av mer återvunnet material.

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 attraktiv arbetsgivare.

Våra samarbeten

Många ideella föreningar har haft svårt att bedriva sin verksamhet under coronapandemin, vilket också påverkat deras ekonomi. För Norrenergi har det varit viktigt att fortsätta stödja dem och vi har i möjligaste mån ställt om samarbeten till nya former i stället för att avbryta 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.



AIK Basket är en av de idrottsklubbar som Norrenergi stöttar för att bidra till aktivera och utveckla ungdomar i våra städer.