

# Hållbarhetsrapport WOG Metall

WOG Metall är en komplett legotillverkare av produkter i rör och plåt som strävar efter att vara hållbar. Visionen är att växa som företag genom att erbjuda ett nära, fördjupat, samarbete med våra kunder. Vi erbjuder helheten från konstruktion och tillverkning till lackering och montering - kompletterat med en hög servicegrad till våra kunder.

Vår övergripande ambition är att hållbarhet ingår som naturlig del i våra kunderbudanden. Vi vill ligga i framkant när det gäller hållbara kundlösningar – vi säljer vår kunskap som baseras på ett hållbart tänk.

I vårt hållbarhetsarbete har vi gjort en väsentlighetsanalys med utgångspunkt från GRI:s hållbarhetsfrågor och FN:s globala miljömål för att se vilka hållbarhetsmål som är prioriterade för oss. Värderingen är gjord efter hur relevant varje enskilt mål är och inte minst vilken möjlighet vi har att påverka målet positivt.

WOG Metall har funnit att fem mål är relevanta och det är dessa som vi redovisar.

## God hälsa och välbefinnande

Det är centralt för oss att våra anställda mår bra och känner motivation för sitt arbete. För att uppnå det arbetar vi med den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Det ska vara säkert att arbeta på WOG Metall. Att så är fallet säkerställer vi genom att leva upp till Arbetsmiljölagens krav, vilket bekräftas av tillsyn och återkommande skyddsronder tillsammans med facklig part. Vi bedriver ett aktivt arbetsmiljöarbete.

Vidare stimulerar vi våra anställda till en aktiv friskvård genom friskvårdsbidrag, möjlighet att med regelbundenhet få massage, samt besöka företagshälsan för kontroller eller samtal. Genom detta arbete tror vi även att vi uppfattas som en attraktiv arbetsplats. Varje år bidrar vi med sponsring till det lokala idrotts- och föreningslivet. Vi bryr oss inte så mycket om hur det går för A-lagen i respektive förening. Däremot vill vi ge barn och ungdomar chansen till en aktiv fritid vilket vi tror bidrar till utveckling och välbefinnande i samhället.



## Jämställdhet

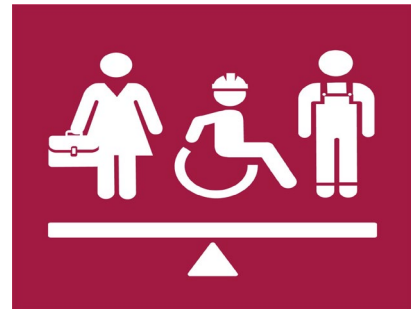
Genom vår uppförandekod (Code of conduct) visar vi hur vi ska uppträda internt som externt. WOG Metall ska vara en schyst arbetsplats med stolta medarbetare. Vi vill motverka all form av diskriminering. Det tydliggörs genom vår diskriminerings- och jämställdhetspolicy. Ett uttalat mål är att försöka att utjämna den numerära obalansen mellan könen i vår personalstyrka. När vi ska rekrytera står alltid kompetensfrågan för tjänsten i förstarummet. Men om det står mellan en man och en kvinna och kompetensen är likvärdig har vi de senaste åren strävat efter att försöka anställa kvinnan. Det har satt avtryck i vår personalstruktur. Dessvärre har vi i samband med personalnedskärningar, av turordningsskäl, tvingats se att könsbalansen återigen backat. Av våra 30 anställda är bara ett fåtal kvinnor. Det är visserligen inte ovanligt inom tillverkande industri, men samtidigt inget vi är nöjda med. Genom att få fler kvinnor på arbetsplatsen



tror vi att arbetsmiljön, dynamiken och styrkan i företaget utvecklas. Därför ska frågan vara fortsatt prioriterad.

### **Anständiga arbetsförhållanden och ekonomisk tillväxt**

Vi lägger stor kraft vid att utveckla vår arbetsmiljö för att minska risken för att våra anställda ska drabbas av förslitningsskador eller tillbud av olika slag. Våra anställda exponeras inte för några typer av kemikalier som riskerar att påverka dem. I maskinverkstaden är riskanalyser och instruktioner tydliggjorda för att ingen ska riskera att skada sig. Maskinerna har också stoppfunktioner vilket skapar säkerhet för den anställde. De senaste åren har vi fått ned sjuktalen en del, sjuktal som varit allt för höga. Företaget försöker att låta personalen arbetsrotera mellan olika avdelningar för att minska på monotona sysslor som riskerar att skapa förslitningsskador. Ibland stupar det på kompetens eller vilka uppgifter som finns för stunden i produktionen, men det är något som arbetsledningen försöker arbeta aktivt med. Vid upprepade sjukperioder ska vi också försöka sätta in åtgärder tidigt.



### **Hållbar konsumtion och produktion**

Som legotillverkare är vi i regel hänvisade till att tillverka i de material som kunden väljer. Det gör dock inte att vi saknar möjlighet att påverka i en riktning mot mer hållbar konsumtion och produktion. Vi arbetar med miljömässiga bra val i form av plåt och rör från SSAB. Våra leverantörer förser oss med material där vi vet att källan kommer från en schyst produktion med hög kvalitet. Allt vårt spillmaterial tas om hand genom källsortering och återvinns igen av våra leverantörer, vilket är mycket positivt.



2020 initierar vi ett arbete med att välja ett miljömässigt bra val när det kommer till elförsörjningen. WOG Metall vill även vara en aktiv part i arbetet med att försöka återvinna produkter. Det är något som främst drivs av våra kunder, men där vi kan agera aktivt istället för passivt.

## Bekämpa klimatförändringarna

WOG Metall vill försöka att minska antalet materialtransporter till oss, eller i alla fall samordna mer, för att begränsa den tunga trafiken på våra vägar. De speditörer som kör material till oss kan bistå med statistik över koldioxidutsläpp per kilometer. Det är något vi kommer att plocka fram måltal och mätvärden för. Vi ser även till att vår personal får utbildning i hållbarhetsfrågor. Där handlar det inte bara om hållbarhet på företaget, utan även om hur var och en kan tänka i vardagsfrågor. Allt för att bidra i det lilla till det stora målet.



## Våra mål och mätningar

**Hälsa och säkerhet.** WOG Metall arbetar aktivt för att minska sjuktagen. Det handlar både om korttids- och långtidssjukskrivningar. Åtgärderna rör vår fysiska och psykiska arbetsmiljö. Vi arbetar målmedvetet med att få till arbetsrotationer mellan arbetsuppgifterna för att skapa variation för personalen. Vår uppförandekod berättar hur vi vill att vi ska bete oss mot varandra för att skapa en så bra psykosocial arbetsmiljö som möjligt. Var och en förväntas leva efter begreppet REKO. Vi ska visa Respekt och Engagemang och sträva efter Kvalitet och Omtanke. Om varandra och inte minst kunden.

Genom att erbjuda ett friskvårdsbidrag till våra anställda vill vi även uppmuntra till fysisk aktivitet efter arbetstid eftersom vi tror att det ökar chanserna till ett ökat välmående. Vid återkommande sjukskrivningar ska rehabiliteringskedjan genom Företagshälsan initieras.

### Siffror över sjuktal 2019

32 anställda. Frånvaro mäts genom sjukanmälan/sjukskrivning.

Totalt: 12 sjukdagar/anställd

Varav:

Korttidssjukdom (Mindre än en månad i sjukskrivning): 8,6 dagar/anställd

Långtidsfrånvaro (månader): 3,4 dagar/anställd

Långtidsfrånvaron är det som påverkar statistiken i stor omfattning. Under 2019 var en anställd sjukskriven under en längre tid.

Här redovisar vi friskhetstal, det vill säga procentuell närvaro på jobbet över helåret. När det gäller korthetssjukdom var närvaron 96,6 procent under 2019. Studerar vi långtidssjukdom var närvaron 98,7 procent under 2019 sett till alla anställda.

**Målet 2020:** Friskhetstalet ska vara 98 procent i närvaro på jobbet, sett till alla anställda och året. Detta ska ske genom ett fortsatt arbete med insatser i arbetsmiljön och hälsofrågor som pågår på WOG Metall.

När sjukskrivning uppstår och tenderar att sträcka sig över några månader samarbetar vi med Företagshälsan. Där finns ett antal olika kompetenser att anlita för att underlätta återgång till arbete. Genom att starta en rehabiliteringskedja i tidigt stadium ska vi snabbt försöka att hitta rätt åtgärder att sätta in.

### **Jämställdhet/Diskriminering.**

**Mål:** Fler kvinnor på arbetsplatsen.

I nuläget är vi 4 kvinnor av 30 anställda, vilket motsvarar drygt 13 procent. Ser vi till Sverige som helhet var andelen kvinnor i industrin ungefär 25 procent under 2019. Det placerar oss en bra bit under riksgenomsnittet. Målet är att öka vår andel kvinnor. I ett större perspektiv handlar det om att försöka arbeta med vårt varumärke som arbetsgivare. Att synliggöra vilka möjligheter det finns genom att arbeta på WOG Metall. Bland ungdomar men framförallt tjejer. Att få fler unga att vilja söka sig till industriutbildningar.

I det kortare perspektivet är aspekten viktig vid rekrytering. Kompetens för arbetsuppgiften är givetvis central för oss – men vi ska ha könsaspekten i åtanke i samband med anställningar eller befordran. Det handlar även om att vi i vår kommunikation ska betona vikten av jämställdhet på arbetsplatsen. Vi har satt målet att vi i vår profilering ska bygga ett bolag där jämställdhet är något självklart och vi ska locka fler kvinnor i framtiden.

### **Hållbar och effektiv materialanvändning.**

**Mål:** Vi strävar efter att utnyttja så mycket av materialet i form av järnplåt och rör som möjligt. Det restmaterial som uppstår sorteras ut i container och hämtas sedan av extern part för återvinning. På så sätt ingår vårt råmaterial i kretsloppet och inget slängs.

### **Energianvändning**

All energi vi förbrukar i form av el kommer från förnybar källa - nämligen vindkraft. Det är ett medvetet val vi gjort under 2020, för att minska vår klimatpåverkan och bidra till att minska efterfrågan på el med hög miljöbelastning som kärnkraft och fossila källor.