



Hållbarhetsredovisning 2017

Björning

Innehållsförteckning

Kort om Bjerking	3
VD:s ord	4
Om Bjerking	4
Bjerkings värdegrund	4
Code of conduct - uppförandekod	5
Bjerkings hållbarhetsarbete	5
Intressenter och väsentliga frågor	9
Ekologisk hållbarhet	10
Social hållbarhet	12
Ekonomisk hållbarhet	16

Detta är Bjerking's första hållbarhetsredovisning. Redovisningen syftar till att informera våra intressenter om Bjerking's arbete med ekonomiska, miljömässiga och sociala hållbarhetsfrågor. Hållbarhetsredovisningen är tillgänglig för nedladdning på Bjerking's hemsida bjerking.se. Rapporten finns av hållbarhetsskäl inte i tryckt form.

Antagen 12/4 2018

Kort om Bjerking



377

medarbetare



33% kvinnor

12% personalomsättning

Kollektivavtal

ISO 14001 & 9001



Total 377 anställda år 2017.

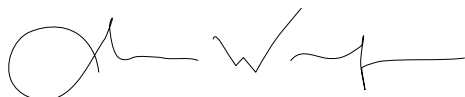
- -30 år
- 31-40 år
- 41-50år
- 51-60 år
- 61 år och uppåt

VD:s ord

När det gäller hållbarhet så har vi ett stort ansvar att förvalta i vår roll som samhällsutvecklare och samtidigt har vi en fantastisk möjlighet att påverka och driva på en hållbar utveckling.

Vår mission på Bjerking är att skapa det goda samhället och ett av våra långsiktiga mål är att bli det företag som bäst integrerar hållbarhetsfrågorna (ekonomisk, miljömässig och social hållbarhet) genom hela byggprocessen. Vi har bred kompetens inom miljö- och hållbarhet och jobbar aktivt för att fortsätta vara ledande inom området.

Genom att integrera hållbarhet fullt ut i vårt erbjudande och vår verksamhet är vi övertygade om att vi, tillsammans med våra kunder, medarbetare, och andra intressenter, kan vara delaktiga i att forma en verkligt hållbar framtid.



“Vi tror på att integrera hållbarhet i allt vi gör”

Om Bjerking

Ägare, medarbetare och organisation

Bjerking är ett aktiebolag som ägs av medarbetarna och är Sveriges äldsta medarbetarägda teknikkonsultföretag. Företaget grundades 1943 i Uppsala av Sven-Erik Bjerking och hade vid 2017 års slut 377 anställda.

Tjänster, verksamhet och kunder

Bjerking är heltäckande inom bygg, anläggning och erbjuder kvalificerade konsulttjänster inom samhällsbyggnad. Vi erbjuder även värdeskapande och kvalificerade konsulttjänster inom processteknik och kvalitetsledning. Verksamheten bedrivs i huvudstadsregionen med fokus på Uppsala och Stockholm. Att jobba nära kunden med en stark lokal förankring har alltid varit en självklarhet för Bjerking. Vi har inom våra olika tjänsteområden kunskap om hur man utvecklar lösningar för moderna och hållbara samhällen. Kunderna består till en tredjedel av offentlig verksamhet, en tredjedel entreprenörer och en tredjedel fastighetsbolag och övriga privata aktörer.

Bjerkings värdegrund

Våra värdeord har tydliggjorts i ett antal beteenden som ska bidra till att skapa den kultur vi behöver för att nå våra mål och vara en attraktiv arbetsplats. Bjerkings kultur handlar om hur vi agerar i vardagen som ett framgångsrikt företag.

Engagerande Handlar om vår inställning, varje medarbetares engagemang, hur vi inspirerar varandra samt skapar en stark laganda och nöjda kunder.

Nytänkande Handlar om vår kreativitet och hur vi löser uppgiften.

Samverkande Handlar om hur vi samarbetar och kommunicerar med kunder och kollegor.

Code of conduct - uppförandekod

Bjerkings uppförandekod anger riktlinjerna för hur vi bedriver vår verksamhet så den etiska kulturen i företaget främjas. Uppförandekoden ska genomsyra vårt arbete och vara vägledande i vår verksamhet och den ska också ange det förväntade beteendet hos medarbetare, ledare, chefer, företagsledning och styrelse. Uppförandekoden ligger också till grund för Bjerkings olika policydokument. Vi förutsätter att vår uppförandekod respekteras av våra kunder och samarbetspartners.

Affärsetik

Bjerking tolererar inte några former av korruption, mutor eller oetiska affärsmetoder. På Bjerking strävar vi efter långsiktiga kund- och affärsrelationer och det uppnår vi bland annat genom att visa att vi är ett pålitligt och hederligt företag som håller det vi lovar.

Mutor och bestickning

På Bjerking ska vi inte erbjuda, betala ut eller ta emot mutor. Varje medarbetare ska ha kunskap om vad som klassas som muta.

Mänskliga rättigheter

Vår uppförandekod bygger på FN:s deklarationer för mänskliga rättigheter och ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. Bjerking respekterar de principer avseende mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och korruption som finns i FN:s "Global pakt med näringslivet".

Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet

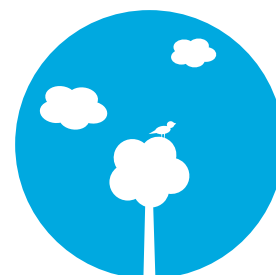
Alla medarbetare på Bjerking ska ha en säker och hälsosam arbetsplats där den enskilda medarbetarens arbetsmiljö står i fokus. Vår arbetsplats ska genomsyras av öppenhet, ömsesidigt förtroende, engagemang, tillit och medmännisklighet.

Bjerkings hållbarhetsarbete

Hållbarhetsarbetet på Bjerking utgår ifrån de hållbarhetsaspekter som definierats på teknikområdesnivå och på företagsnivå. Slutsatsen är att vi har störst möjlighet att påverka genom att arbeta med hållbarhetsaspekter inom ramen för våra uppdrag. Givetvis finns även interna aspekter att hantera.

Med hållbarhetsaspekt menas del av Bjerkings verksamhet, aktiviteter, tjänster eller produkter som kan påverka miljön, människors välbefinnande, eller en långsiktigt hållbar ekonomi.

- Med miljö menar vi luft, mark och vatten men också kulturmiljö.
- I människors välbefinnande väger vi in aspekter som rör arbetsmiljö, trygghet, tillgänglighet, jämlikhet och integration, för oss själva och andra.
- I en långsiktigt hållbar ekonomi ligger fokus på livscykelperspektiv och cirkularitet (kretslopp). Även Bjerkings ekonomi ingår här.



Hållbarhetsmål i affärsplan

I Bjerking's affärsplan 2017 finns flera mål som har anknytning till hållbarhet, de viktigaste lyfts fram nedan. Här redovisas även en bedömning av hur målet uppfyllts.

Långsiktigt mål (2021)	Delmål 2017	Uppföljning delmål 2017
I branschen anses vi vara det företag som bäst integrerar hållbarhetsfrågorna (ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet) genom hela byggprocessen.	<ul style="list-style-type: none"> • De viktigaste hållbarhetsaspekterna för respektive tjänsteområde är identifierade. • Vi har utvecklat ett verktyg som gör att vi inom varje kompetensområde kan erbjuda kunden mer hållbara lösningar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Genomfört. • Verktyg utvecklat, körs skarpt i uppdrag. Anpassning med Bjerking's prioriterade hållbarhetsaspekter genomförs under 2018.
Vi utnyttjar potentialen i vår mångfald och drar nytta av det kompetenskapital som finns i branschen och samhället.		<ul style="list-style-type: none"> • Mångfaldspolicy formulerad och antagen. Nya konkreta mål formulerade i Affärsplan 2018.
På Bjerking finns en kultur som främjar ett hållbart arbetsliv.	<ul style="list-style-type: none"> • Ledarna har genomgått en utbildning i hur man förebygger arbetsrelaterad ohälsa och har tillsammans med medarbetarna tagit fram en åtgärdslista anpassad för sin enhet. • Aktiviteter som främjar ett hållbart arbetsliv är framtagna inom företaget. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ledarna har genomgått utbildning i den nya AFS:en organisatorisk och social arbetsmiljö men också en mer omfattande grundläggande ledarskapsutbildning. • Arbetsmiljöfrågan lyfts också återkommande vid enhetsmöten och lämpliga åtgärder tas med i handlingsplanen. • Vi har utökat vår hälsosatsning med ett antal hälsoinspiratörer för att kunna fokusera ännu mer på det förebyggande hälsoarbetet. Plan för 2018 med aktiviteter som ska främja hälsan och därmed bidra till ett hållbart arbetsliv har tagits fram.

Styrning och uppföljning

Nedan beskrivs de centrala verktygen för att styra hållbarhetsarbetet i verksamheten.

Ledningssystem

Bjerking är sedan juni 2017 certifierat enligt kvalitetsledningssystemet ISO 9001:2015 och miljöledningssystemet ISO 14001:2015. Vårt verksamhetssystem definierar våra processer och styr kvalitets- och miljösäkringen av vår verksamhet.

Hållbarhetspolicy

Bjerkings hållbarhetspolicy har under året tagits fram och ersätter vår tidigare miljöpolicy. "Äkta" har varit en utgångspunkt och innehållet har stämts av mot en intressentanalys gjord inom ramen för uppdateringen av vårt kvalitets- och miljöledningssystem 2017. Policyn beslutades av ledningen i september 2017. Hållbarhetspolicyn utgör ett ramverk med övergripande intentioner och riktlinjer för att kunna sätta mål och formulera nyckeltal för att styra arbetet i organisationen och inom våra uppdrag.

Bjerking har även under 2017 formulerat ett hållbarhetslöfte till våra kunder baserat på vår hållbarhetspolicy. Framgent kommer vi samråda med våra kunder för att stämma av att hållbarhetslöftet ligger i linje med deras krav och förväntningar.

Hållbarhetsgruppen

Hållbarhetsgruppen är ledningens förlängda arm i hållbarhetsfrågor. Arbetet leds av vår hållbarhetsstrateg som kontinuerligt för en dialog kring hållbarhetsarbetet med ledningen. Uppdraget innefattar att:


- stötta hållbarhetssamordnarna i arbetet med hållbarhetsaspekter inom våra tjänsteområden.
- övergripande ansvar för Hållbarhetsplan Bjerking.
- hålla ihop företagets hållbarhetsredovisning och följa upp nyckeltal inom hållbarhet.
- ut- och fortbilda medarbetare kring hållbarhet.
- hantera Bjerkings klimatfond och ansökningar till denna.
- hålla hållbarhetsstrategin för Bjerking uppdaterad.
- samverka med stabschefer kring åtgärder för att nå uppställda hållbarhetsmål.
- samverka med kommunikationsansvarig kring kommunikationsplan.

Hållbarhetssamordnare

Ett tjugotal hållbarhetssamordnare ute i verksamheten har utsetts för att stötta medarbetarna i hållbarhetsarbetet i uppdragen. Vidare är hållbarhetssamordnarnas uppgift att prioritera och hålla aktuella hållbarhetsaspekter uppdaterade, att aktiviteter definieras och utförs för att hantera prioriterade hållbarhetsaspekter och att hjälpa till med uppföljning av nyckeltal som rör hållbarhetsaspekter i uppdragen. Hållbarhetssamordnarna deltar även i seminarier, konferenser etc. och har till uppgift att dela med sig av relevant omvärldsbevakning.

Hållbarhetsplan

Hållbarhetsplanen är ett verktyg framtaget av Bjerking för att hantera hållbarhetsaspekter i projekt, organisationer eller avgränsade verksamheter. Under 2018 ska Hållbarhetsplan Bjerking skapas genom att våra egna identifierade hållbarhetsaspekter läggs in och därefter hålls uppdaterade med hjälp av hållbarhetssamordnarna ute i enheterna.



Hållbarhetspolicy

Bjerking är ett medarbetarägt konsultföretag inom samhällsbyggnad. Vår verksamhet ger oss stora möjligheter att förbättra vår gemensamma miljö, framför allt genom våra uppdrag. Att bidra till en hållbar framtid är en del av vår affärsidé.

Vår mission: Bjerking skapar det goda samhället.

- Genom vårt engagemang, nytänkande och samverkande arbetssätt hittar vi lösningar som leder till långsiktig hållbarhet i våra kunders verksamhet miljömässigt, socialt och ekonomiskt.
- Hos oss finns hållbarhetskompetens både på bredden och som spetskompetens. Hållbarhetsfrågorna är integrerade i vårt arbetssätt inom alla tjänsteområden.
- Med stöd av vårt verksamhetssystem håller vi oss informerade om och följer lagar, förordningar och andra regelverk. Vi kvalitetssäkrar våra leveranser med avseende på miljö, ekonomi och social hållbarhet.
- Vårt arbete med ständiga förbättringar garanterar en långsiktig utveckling av våra tjänster till nytta för både våra kunder och oss själva.
- Vi klimatkompenserar våra utsläpp till följd av energianvändning, användning av förbrukningsmaterial och resor i tjänsten.
- I alla våra inköp prioriteras produkter med bra miljöprestanda och som tillverkas under bra arbetsförhållanden.
- Ett hållbart arbetsliv för våra medarbetare är en nyckel till företagets framgång och till nöjda kunder.
- Trygghet, tillgänglighet och jämlikhet är ledstjärnor för social hållbarhet i våra uppdrag och för vår egen organisation.

Bjerking AB
Uppsala 2017-09-15

Anders Wärefors VD	Mattias Sundstedt Ansvarig ISO 14001	Lisa Henningsson Hållbarhetsstrateg
-----------------------	---	--

Bjerkings leverantörer

Vi strävar efter ett inköpsarbete som är enhetligt, effektivt och ansvarsfullt och som skapar värde för Bjerking, våra kunder och bidrar till ett hållbart samhälle.

Bjerking kommer under 2018 ta fram en policy som fastställer de principer som gäller för Bjerkings inköp. Genom inköbspolicyn kommer krav kunna ställas som syftar till att nå framtida mål gällande nyckeltal som baseras på inköp.

Bjerking ska också följa det regelverk som finns i samhället och som sätter ramar för vår verksamhet. Det gäller såväl lagar som överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter och branschavtal. Bjerking är medlem i Svenska Teknik- & Designföreningen och förhåller sig också till STDs etiska regler.



Klimatfonden

Bjerkings klimatfond är vårt sätt att klimatkompensera. Istället för att köpa utsläppsrätter eller investera i CDM-projekt lägger vi pengar i en fond som används för att minska klimatpåverkan i våra uppdrag. Fonden ska bidra till att vår kompetens skapar klimatförbättringar som annars inte hade kommit till stånd med utgångspunkten att vår beställare investerar motsvarande summa, t.ex. på att implementera lösningen.

Kompetensutveckling inom hållbarhet

Våra medarbetare utbildas löpande för att möta våra egna och branschens krav på hållbarhetskompetens. Alla nyanställda utbildas kring hållbarhet: definitioner och utgångspunkter, Bjerkings hållbarhetsarbete och arbetet med hållbarhet inom det egna tjänsteområdet. Vår hållbarhetsstrateg är ansvarig för utbildningen. I stort sett hela företaget tog del av denna utbildning under en konferensresa med hållbarhetstema 2016. För att höja vår spetskompetens är fortbildning av våra konsulter inom hållbarhet prioriterat. Våra konsulter håller även i kurser och utbildningar inom hållbarhet bl.a. på universitet och åt KYH.

VI HAR KOMPETENSEN

Hos oss finns en bred erfarenhet och ett samarbetsklimat som ger oss en unik förmåga att hitta lösningar på komplexa problem. Med stöd av våra miljöspecialister gör vi verklighet av dina hållbarhetsambitioner.

VI ERBJUDER LÅNGSIKTIGT HÅLLBARA LÖSNINGAR

Vi står för lösningar som håller i längden ur både miljösynpunkt, ekonomiskt och socialt perspektiv. Vi använder den senaste tekniken och kvalitetssäkrar de lösningar vi levererar komplexa problem. Med stöd av våra miljöspecialister gör vi verklighet av dina hållbarhetsambitioner.

VI LEVER SOM VI LÄR

Vi arbetar kontinuerligt med att minska vår egen miljöbelastning från kontor, transporter, resor mm. För varje ton koldioxid vi orsakar avsätter vi pengar till en klimatfond som används för att minska klimatpåverkan.

ETT HÅLLBART ARBETSLIV

En bra arbetsmiljö och balans i livet för våra medarbetare ser vi som en förutsättning för att också göra dig som kund nöjd.

Intressenter och väsentliga frågor

Ledningsgruppen har identifierat intressenterna och värderat dem i en matris utifrån Bjerking's påverkansmöjlighet och intressentens betydelse för vår verksamhet. Bjerking's viktigaste intressentgrupper är:

- Medarbetarna/ägarna
- Potentiella medarbetare
- Kunder
- Chefer/ledare
- Miljön

I en workshop 2016 med Bjerking's medarbetare och chefer har företagets hållbarhetsaspekter identifierats för respektive tjänsteområde och under 2017 har alla enheter prioriterat sina viktigaste hållbarhetsaspekter. Utifrån prioriteringarna av intressenter och hållbarhetsaspekter har väsentliga frågor för Bjerking identifierats. De väsentliga frågorna ligger till grund för den hållbarhetspolicy och det hållbarhetslöfte till kunderna som tagits fram. I fortsättningen kommer ytterligare dialog föras med våra intressenter för att säkerställa våra prioriteringar.

Resultatet av intressentanalysen och prioriteringen av väsentliga frågor visar att prioriterade områden är:

- att ha långsiktigt god ekonomi
- att bidra till att förbättra den gemensamma miljön, framför allt indirekt genom våra uppdrag
- att ha en god arbetsmiljö som möjliggör ett hållbart arbetsliv
- att hålla hög trovärdighet hos våra leverantörer och hög etisk nivå

Riskhantering och möjligheter

Att vara i otakt med intressenternas förväntningar, lagstiftning och förväntningar från branschen och samhället kan innebära stora risker. Bjerking's riskhantering skall därför i första hand utgå från de prioriterade områdena.

Genom att bibehålla och utveckla kompetensen inom våra tjänsteområden, inom hållbarhetsfrågor kopplade till våra uppdrag, och inom affärsmässighet och uppförandekod, minimeras riskerna. Att vi med lyhördhet förhåller oss till och anpassar oss efter kundkrav och samhällets önskemål ger oss även möjligheten att förbättra våra affärsmöjligheter och att samtidigt vara en bidragande kraft på vägen mot ett mer hållbart samhälle.

Hög kompetens, ständig kompetensutveckling, ett öppet samarbetsklimat och ett arbetssätt där indirekta miljöaspekter integrerats inom samtliga discipliner, ger oss unika möjligheter att hitta lösningar på komplexa problem.

Genom att driva projekten på ett tydligt, etiskt och affärsmässigt sätt och leverera kvalitetssäkrade, moderna tjänster, bidrar vi inte bara till kundens miljönytta, utan vi ger dem även förutsättningar till att uppnå sina mål vad gäller långsiktig ekonomisk och social hållbarhet. För att möjliggöra detta och vara trovärdiga måste vi även visa att vi lever som vi lär, genom att kontinuerligt minska vår egen miljöbelastning, t.ex genom val av leverantörer av varor och tjänster, och genom att utveckla och agera efter vår uppförandekod.

Ekologisk hållbarhet

Nyckeltal

Bjerking har under 2017 identifierat relevanta nyckeltal gällande miljö. I årets redovisning redovisas inga faktiska siffror utan det kommer ske i 2018 års redovisning. Aktuella nyckeltal relaterar till såväl direkt som indirekt påverkan och kopplas till såväl vårt uppdragsrelaterade arbete som vårt interna arbete.

Nyckeltal	Mål
CO ² e/anställd	Minska
CO ² e/oms	Minska
Körda mil/oms	Minska
Energianvändning/kontorsyta	Minska
Energianvändning/anställd	Minska
Andel förnybara bränslen	100, år 2030
Sålda miljötjänster oms	Öka
Miljöledning av stora uppdrag	Öka
Positiva svar på hållbarhetsfråga i kundundersökning	Öka

- CO²e/anställd. Baseras på våra utsläpp till följd av lokalanvändning, flygresor (centralt bokade), bränsle till transportfordon och arbetsfordon, bränsle för taxifordon (centralt bokade) samt inköp från våra största leverantörer. Bränsle till privat bil i tjänsten (chefs-bilar, personalbilar, egen bil) och hyrbil ingår ej i nuläget, då dessa uppgifter endast redovisas som körda kilometer respektive utlägg. Se även "Inköpspolicy".
- CO²e/oms. Baseras på samma uppgifter som CO²e/anställd.
- Körda mil/oms. Baseras på körda mil med avdelningsbilar, poolbilar, privat bil i tjänsten (chefs-bilar, personalbilar, egen bil), hyrbil (centralt bokade) och taxiresor (centralt bokade).
- Energianvändning/kontorsyta. Baseras på energianvändning i lokaler gällande, uppvärmning, kyla och elanvändning.
- Energianvändning/anställd. Baseras på samma uppgifter som Energianvändning/kontorsyta.
- Andel förnybara bränslen. Nyckeltalet följs upp för att kunna redovisa måluppfyllelse av vårt deltagande i Fossilfritt Sverige Transportutmaningen (se rubrik nedan). Baseras på bränsle till transportfordon och arbetsfordon samt bränsle för taxifordon (centralt bokade). Krav på arbetsfordon finns inte i Transportutmaningen men Bjerking väljer ändå att inkludera även dessa. Bränsle till privat bil i tjänsten (chefs-bilar, personalbilar, egen bil) och hyrbil ingår ej i nuläget, då dessa uppgifter endast redovisas som körda kilometer respektive utlägg. Se även "Inköpspolicy".
- Sålda miljötjänster oms. Baseras på sammantaget sålda tjänster inom miljöområdet. Ytterligare miljörelaterade tjänster kan dock finnas på andra enheter.
- Miljöledning av stora uppdrag. Andel stora uppdrag som använt hållbarhetsplan eller anpassad checklista alternativt miljösamordnare internt. Följs upp av hållbarhetssamordnare.
- Positiva svar på hållbarhetsfråga i kundundersökning. Baseras på svaren på frågan "Uppfattar du att Bjerking konsulter tar hänsyn till hållbarhet i sitt arbete?"



Fossilfritt Sverige

Vi deltar i Fossilfritt Sverige Transportutmaningen och Klimatväxlingsutmaningen. Fossilfritt Sverige startades av regeringen inför klimatmötet i Paris 2015. Det är en plattform för dialog och samverkan mellan företag, kommuner och andra typer av aktörer som vill göra Sverige fritt från fossila bränslen.

Klimatväxlingsutmaningen består i ett klimatväxlingsprogram innebär att man lägger en intern avgift på resor med stora utsläpp av växthusgaser för att påverka den egna organisationen att välja andra alternativ. Detta hanteras genom Bjerkings klimatfond. Transportutmaningen innebär att senast år 2030 ska företaget utföra och köpa fossilfria inrikestransporter.

Resepolicy

Under 2018 kommer vår resepolicy ses över och en reviderad version kommer att kommuniceras.



Fossilfritt
Sverige



Social hållbarhet

Kollektivavtal och förmåner

Bjerking har kollektivavtal som säkerställer bra anställningsvillkor för våra medarbetare. Utöver de avtalsenliga förmånerna som t.ex. tjänstepension och föräldraledighetstillägg erbjuder vi också delägarskap i företaget, bonus, studieresa, sjukvårdsförsäkring, friskvårdsbidrag, subventionerad massage m.m.

Det finns tre fackklubbar som tillsammans representerar cirka 60 procent av medarbetarna. Tillsammans med de fackliga parterna på Bjerking diskuteras kollektivavtalsrelaterade frågor och andra frågor som är viktiga för att skapa en attraktiv arbetsplats.

Arbetsmiljö och hälsa

Bjerking betraktar god hälsa som en tillgång och vårt systematiska arbetsmiljöarbete är en naturlig del i vår verksamhet för att uppnå effektivitet och kvalitet. Genom dialog och samverkan i verksamheten samt i olika forum arbetar vi aktivt för att förebygga riskerna för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa och tillsammans skapa en sund och utvecklande arbetsplats som främjar trivsel och goda arbetsinsatser. Inom ramen för affärsplanen sätter vi upp förbättringsmål och följer kontinuerligt upp effekterna av genomförda åtgärder. Att lägga tid på förebyggande arbete med arbetsmiljö och hälsa ser vi som en investering med direkta vinster i form av högre motivation och lägre sjukfrånvaro.

En viktig del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete är rapporteringen och uppföljningen av tillbud, arbetsskada och olycksfall (se vidare "Nyckeltal Social").

I affärsplanen finns målet om ett hållbart arbetsliv med. Med detta avser Bjerking ett arbetsliv där vi mår bra och kan/vill jobba fram till pension. För att uppnå detta erbjuder vi kontinuerliga hälsoundersökningar, friskvårdsbidrag, bidrag för att delta i motionslopp, träningsaktiviteter i grupp m.m. För att stärka det främjande hälsoarbetet i företaget har vi under 2017 utbildat ett antal hälsoinspiratörer i företaget.

Alkohol- och drogpolicy

Bjerking har en alkohol- och drogpolicy. Av policyn framgår att vårt arbete för en nykter och drogfri arbetsplats angår alla medarbetare. Målet är att förhindra skadligt bruk bland våra medarbetare men också att uppnå en god hälsa samt en trygg och säker arbetsmiljö.

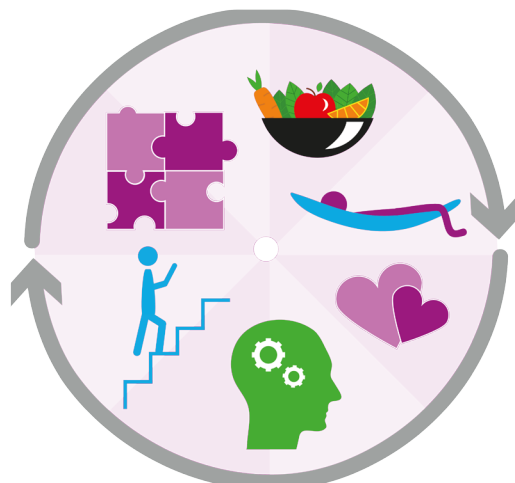
Mångfald och jämställdhet

På Bjerking finns en mångfaldspolicy. I policyn konstateras att vi anser att mångfald bidrar positivt till vår verksamhetsutveckling. Att spegla den värld vi verkar i ser vi som en konkurrensfördel. Medarbetarnas olika erfarenheter, kunskaper och synsätt är viktiga för att vi ska vara framgångsrika och vi försöker på bästa sätt nyttja de kompetenser och erfarenheter som finns i företaget. Detta för att kunna skapa en organisation som på bästa sätt uppfyller både våra egna och kundernas önskemål, krav och behov.

Bjerking arbetar utefter en jämställdhetsplan. Jämställdhet innebär för oss att alla medarbetare ska ha samma möjligheter och rättigheter på arbetsplatsen avseende frågor gällande arbetsförhållanden, utvecklingsmöjligheter, karriär, lönesättning, förmåner mm. Alla medarbetare ska känna sig trygga med att de bedöms utifrån den egna insatsen oavsett gruppstillhörighet och diskriminering accepteras aldrig. Med en jämställd arbetsplats skapar vi de bästa förutsättningarna för en god arbetsmiljö, ökad effektivitet och lönsamhet. Se vidare "Nyckeltal Social".

Kränkande särbehandling och trakasserier

Bjerking har antagit riktlinjer för kränkande särbehandling och trakasserier. I företaget tas dessa frågor på största allvar och vi har nolltolerans mot kränkande särbehandling och trakasserier.



Sjukfrånvaro

Genom att lägga mer tid och kraft på det förebyggande och främjande hälsoarbetet hoppas vi kunna minska antalet långtidssjukskrivna medarbetare. Att våra chefer är närvarande, tar frågan om arbetsmiljö och hälsa på allvar och tar sig tid att stötta medarbetarna i vardagen är den viktigaste förutsättningen för att kunna undvika längre sjukfrånvaro. Se vidare "Nyckeltal Social".

Kompetensutveckling och karriär

Kompetensutveckling är avgörande för oss som företag eftersom vi lever av att sälja specifik kompetens till våra kunder. Genom att arbeta målinriktat med kompetensutveckling ökar förutsättningarna för att vi får engagerade och trygga medarbetare som utvecklas samt vill stanna kvar hos oss. Vi erbjuder idag våra medarbetare ett flertal olika roller och möjliga karriärvägar som de kan utvecklas inom. Våra uppdragsansvariga som planerar och driver våra uppdrag erbjuder längre utvecklingsprogram med fokus på projektledning och ledarskap. Därutöver anordnar vi kontinuerligt introduktionsutbildningar för nyanställda samt utbildningar i t.ex. entreprenadjuridik, arbetsmiljö och olika programvaror.

Bjerking är även engagerade i utbildningar på högskolor- och universitet både i Uppsala och Stockholm, både som lärarresurser men också i deras olika ledningsgrupper. Vi tar även årligen emot ett antal praktikanter och även examensarbetare från olika utbildningsinstitut.

Välgörenhet och sponsring

Att arbeta för en positiv samhällsutveckling och att ta socialt ansvar är hjärtefrågor inom Bjerking. Ända sedan företaget bildades i Uppsala för mer än 75 år sedan har det genomsyrat verksamheten. Vi ser det som en självklarhet att vara med och bidra till olika välgörenhetsinitiativ. 2017 gick Bjerking in i ett samarbete med Fyrisgården och ett projekt som möjliggör att unga med funktionsnedsättningar kan träffas en gång i veckan och bygga lego tillsammans.

Vi inledde även ett samarbete med projektet Solskänt i distriktet Mutomo i Kenya. Syftet med projektet är att bygga soleanläggningar och genom det ge fler människor ett bättre liv. Utöver det är vi med och stöttar en kultursatsning för ungdomar i det särskilt utsatta området Gottsunda i Uppsala. Vidare är Bjerking aktiva i att stötta den lokala idrotten. Vi har central sponsring i Uppsala av dam- och herrlagen med representation på elitnivå i respektive sporter: Almtuna IS herr, Uppsala Basket dam, Sirius Innebandy dam och Sirius fotboll herr. För oss är det extra viktigt att fördela våra sponsringsinitiativ jämställt.



Nyckeltal

Olycksfall och tillbud

	2017
Olycksfall	6
Tillbud	4

På Bjerking finns en nollvision när det gäller olyckor. Beträffande tillbud önskar vi få in fler sådana så vi får möjlighet att åtgärda eventuella risker innan de blir en olycka. Se vidare "Arbetsmiljö och hälsa" ovan

Mångfald och jämställdhet

Anställda per 2017-12-31

Nivå i företaget	Kvinnor	Män	Totalt	Mål kvinnor 2020
Hela företaget (antal årsanställda)	126 (33%)	251	377	Minst 35%
Teamledare	6 (19%)	25	31	Minst 35%
Enhetschefer	6 (38%)	10	16	Minst 35%
Affärsområdeschefer	1 (20 %)	4	5	Minst 35%
Ledningsgrupp	3 (33%)	6	9	Minst 35%
Styrelse	3 (33%)	6	9	Minst 35%

Åldersfördelning 2017 uppdelat på män och kvinnor

Anställda per 2017-12-31

Ålder:	Kvinnor	Män	Total
-30 år	33	36	72
31 – 40 år	36	71	107
41 – 50 år	36	82	118
51 – 60 år	15	47	62
61 år och uppåt	6	12	18

Sjukfrånvaro

	2017	Mål 2017
Total sjukfrånvaro	3,6%	Max 3,5%

Den totala sjukfrånvaron i procent för den privata sektorn landade år 2017 på 3,3 % och i jämförelse med detta ligger vi något högre. Men positivt är att den långa sjukfrånvaron gått ner med 0,2 % sedan föregående år. Se vidare "Sjukfrånvaro" ovan.

Personalomsättning

	2017
Personalomsättning	12%

I Svenska Teknik & Designföretagens konjunkturrapport Investeringssignalen (oktober 2017) redovisas att personalomsättningen för teknik konsulter och arkitekter närmar sig 20 % och utifrån detta kan våra 12 % i personalomsättning sägas stå sig ganska väl. Verksamheten mår bra av en viss personalomsättning men vi anser att en rimlig och eftersträvnsvärd nivå för oss framåt ligger på 10 %

MI – Medarbetarindex, är ett samlat värde där alla frågor i medarbetarundersökningen viktas och vägs samman. Om alla deltagare svarat positivt (4 eller 5) på samtliga frågor blir MI = 100.

	2016*	Mål 2016
MI	71	75

*Ingen mätning utförd 2017 pga. organisationsförändringar, varpå resultatet för 2016 redovisas. Vårt värde på 71 är ett starkt värde som ligger högre än jämförelsevärdet 64 som är snittvärdet (år 2015-2017) för Zonderas kundföretag i Sverige.

LI – Ledarindex, är ett samlat värde som baseras på svaren på ett antal frågor som ställs riktade mot närsta chef. Om alla deltagare svarat positivt (4 eller 5) på dessa frågor blir LI=100.

	2016*	Mål 2016
LI	75	75

*Ingen mätning utförd 2017 pga. organisationsförändringar, varpå resultatet för 2016 redovisas. Vårt värde 75 är ett starkt värde som ligger högre än jämförelsevärdet 67 som är snittvärdet (år 2015-2017) för Zonderas kundföretag i Sverige.

eNPS står för Employee Net Promoter Score och är ett mått för att mäta hur villiga medarbetare är att rekommendera sin arbetsplats för vänner och bekanta. Ett eNPS-värde kan variera från -100 till +100.

	2016*	Mål 2016
eNPS	48	40

*Ingen mätning utförd 2017 pga. organisationsförändringar, varpå resultatet för 2016 redovisas. Vårt eNPS värde som visar hur sannolikt det är att våra medarbetare skulle rekommendera Bjerking som arbetsgivare uppgick vid första mätningen 2016 till 48. Detta är ett mycket bra värde som står sig väl i jämförelse med andra och som vi är mycket stolta över. Men det gäller att vi även framåt fortsätter jobba aktivt för att vara en attraktiv arbetsgivare, både för presumtiva kandidater men också för våra redan befintliga medarbetare.

Ekonomisk hållbarhet

Nyckeltal

	Enhet	2017	Mål 2017
Nettoomsättning	tkr	473 843	498 000
Resultat efter finansiella poster	tkr	27 099	37 522
Balansomslutning	tkr	237 149	-
Vinstmarginal	%	5,7	7,5
Eget kapital	tkr	79 499	-
Soliditet	%	44,6	40,0
Likviditet	ggr	1,9	-
Livscykelanalysuppdrag*	st		

*Nyckeltalet kommer börja följas upp under 2018. Därefter sätts mål

Ekonomisk styrning

Det övergripande målet för företagsverksamheten är en långsiktigt stabil vinst och ett ökat aktieägarvärde. Ekonomistyrning handlar om att styra verksamheten (chefer och medarbetare) så att Bjerking's strategi förverkligas och därmed uppfyller de uppsatta målen och verkar för att alla anställdas arbetsförhållanden, utveckling m.m. kan prioriteras. Grunddokumentet är Bjerking's affärsplan som är vår planering för det närmaste året men även övergripande mål och strategier som sträcker sig över en period om fem år. Genom ekonomistyrning översätts Bjerking's övergripande mål, strategier och handlingsplaner till konkreta budgetar och prognoser.

Riskvärdering kunder

Rutin för riskvärdering av kunder kommer tas fram under 2018.