

HÅLLBARHETSREDOVISNING 2018



Innehåll

Hållbarhet ♥ digitalisering	3
Bjerking 2018	4
Om Bjerking	5
Intressenter och väsentliga frågor	6
Riskhantering	7
Bjerkings hållbarhetsarbete	9
Bjerkings hållbarhetslöfte	11
Bjerkings klimatfond	17
Nätverk	18
Välgörenhet och sponsring	20

Omslagsbild: Cederhusen

I Hagastaden byggs det första stora massivträprojekt i Stockholm – Cederhusen med bostäder och lokaler, ritade av General Architecture. Beställare är Folkhem och Bjerking är med och bidrar med sin expertis inom träkonstruktion och grundläggning.

Hållbarhet ♥ digitalisering

2018 VAR ETT år när vi blev än mer medvetna om allvaret i klimatfrågan. Den globala uppvärmningen måste hållas under 1,5 grader och det är bråttom att vända utsläppskurvorna. För Bjerking's del har vi skruvat upp takten i omställningen genom att anta skarpa utmaningar inom nätverken Uppsala klimatprotokoll och Fossilfritt Sverige, samtidigt som vi vidareutvecklat vår kompetens och våra arbetssätt för att kunna bidra till ett klimatsmart byggande.

Mångfald är ett ledord för Bjerking's hållbarhetsarbete både vad gäller vår egen organisation och samhället i stort. Det är med stolthet vi kan konstatera att vi överträffat vår ambition om ökad

jämställdhet bland medarbetarna! Vi siktar nu på en helt jämställd fördelning mellan kvinnor och män till 2021.

Vi tror att 2018 blev en vändpunkt för branschen när det kommer till digitalisering. Möjligheterna är förstås enorma, inte minst vad gäller hållbar samhällsbyggnad. Nya digitala verktyg gör det möjligt att analysera det vi projekterar på ett kostnadseffektivt sätt så att långsiktigt hållbara beslut kan fattas. För att bidra till detta kommer Bjerking framöver att fokusera än mer på verksamhetsnära innovation – vi vill dra vårt strå till stacken.



*Anders Wärefors,
VD*



*Lisa Henningsson,
Hållbarhetsstrateg*

” Vi tror att 2018 blev en vändpunkt

Detta är Bjerking's andra hållbarhetsredovisning. Med den vill vi informera våra intressenter om Bjerking's arbete med ekonomiska, ekologiska och sociala hållbarhetsfrågor. Hållbarhetsredovisningen är tillgänglig för nedladdning på Bjerking.se. Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6e kapitel.

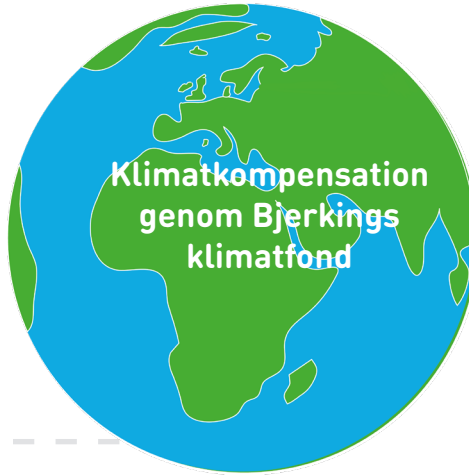
Rapporten finns av hållbarhetsskäl inte i tryckt form.

Antagen 11/4 2019

Bjerking 2018

417
medarbetare

Kollektivavtal
ISO 14001 & 9001



Andel kvinnor

Hela företaget

37%

Ledningsgrupp

33%

Styrelse

29%

Ledare

25%

Anställda per tjänsteområde



Infrastruktur & gestaltning	96
Geo- & Mätteknik	79
Installation	59
Projektledning, byggnadsvård och fastighetsutveckling	45
Miljö & byggfysik	43
Konstruktion	41
Processteknik & kvalitetsledning	15

Om Bjerking

Ägare = medarbetare

Bjerking är ett aktiebolag som ägs av medarbetarna och är Sveriges äldsta medarbetarägda teknikonsultföretag. Företaget grundades 1943 i Uppsala av Sven-Erik Bjerking och hade vid 2018 års slut 417 anställda.

Tjänster & kunder

Bjerking är heltäckande inom bygg och anläggning och erbjuder kvalificerade konsulttjänster inom samhällsbyggnad. Vi har 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.

Code of conduct

Bjerkings uppförandekod anger riktlinjerna för hur vi bedriver vår verksamhet och anger det förväntade beteendet hos medarbetare, ledare, chefer, företagsledning och styrelse. Uppförandekoden ligger till grund för Bjerkings olika policydokument och genomsyrar på så sätt vårt arbete. Vi förutsätter att vår uppförandekod respekteras av våra kunder och samarbetspartners. Bjerking är medlem i Innovationsföretagen och följer deras etiska regler.

En ökad risk för korruption kan finnas då vi anlitar en ny leverantör eller i samband med nya affärsrelationer och nya affärer. Vid dessa tillfällen ska vi vara extra uppmärksamma på att uppförandekoden ligger som grund för allt vårt handlande.

Vi har inte identifierat några avsteg från uppförandekoden eller varit inblandade i någon form av korruption under det gångna året.

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". Principerna ska efterlevas i vår egen verksamhet och Bjerking accepterar inte barnarbete eller någon annan form av tvångsarbete hos våra leverantörer.

Vi bedömer risken för brott mot mänskliga rättigheter som låg inom vår egen verksamhet och därför genomförs ingen specifik mätning på detta.

Värderingar

Vår värdegrund har tydliggjorts i ett antal beteenden som bidrar till att skapa den kultur vi behöver för att nå våra mål och vara en attraktiv arbetsplats.

- **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.

Intressenter och väsentliga frågor

Bjerkings viktigaste intressenter är medarbetarna tillika ägarna samt potentiella medarbetare, följt av kunder och ledare. Vi betraktar även miljön som en intressent. De väsentliga frågor som identifierats utifrån våra hållbarhetsaspekter och våra intressenter är:

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

Långsiktighet kännetecknar Bjerking som företag, t.ex. vad gäller satsningar på nya tjänster och verksamhetsområden. En långsiktigt stabil ekonomi är förstås också en viktig trygghet för medarbetarna. Bjerking har som mål att nå en soliditet på minst 40%. 2018 låg soliditeten på 46,1%.

Ett försök till dialog med våra kunder för att säkerställa våra prioriteringar gjordes 2018



”Bjerkings konsulter tar hänsyn till hållbarhet i sitt arbete” Ja: 79%

men ledde inte till den respons vi hoppats på. Däremot får vi högt betyg i kundundersökningen för vårt sätt att hantera hållbarhetsaspekter i våra uppdrag, 79% av de som svarade gav betyget 4 eller 5 av 5. Vi har dock en liten bit kvar till vårt högt satta mål på 90% positiva svar.

Bjerking har utmaningar med hög arbetsbelastning till följd av det höga orderläge som rått under ett par års tid. Trots det landade medarbetarindex för 2018 på det fantastiska resultatet 80 (målvärde >75). Läs vidare under avsnittet "Ett hållbart arbetsliv".

Under 2018 uppdaterades och tydliggjordes Bjerkings Code of conduct. Under 2019 kommer fördjupad förankring av uppförandekoden att ske.

Riskhantering

Inom Bjerking's verksamhet finns ett antal riskmoment och vår målsättning är att ta begränsade och kontrollerade risker både ekonomiskt och

operativt. Nedan redovisas ett antal identifierade risker samt hur dessa hanteras.

Riskområde	Beskrivning	Riskhantering
Vikande marknad	Konjunkturförändringar eller andra ej förutsägbara omvärldshändelser medför förändringar i marknaden som innebär omfattande negativ påverkan på vår verksamhet.	Genom att ha en bred verksamhet inom olika tjänsteområden blir vi mindre exponerade för nedgångar inom specifika segment, exempelvis bostadsbyggandet. Vi har genomfört en övergripande riskbedömning med tillhörande förebyggande åtgärder. Riskbedömningen följs upp av ledningsgrupp och styrelse.
Ekonomisk uthållighet	En vikande marknad med minskade intäkter som följd kan innebära försvagad likviditet vilket i sin tur kan leda till ekonomiska svårigheter.	Vi har långsiktig ekonomisk stabilitet som ledstjärna och eftersträvar såväl hög soliditet (minst 40%) som god likviditet. Vi arbetar för att ha en så pass stor ekonomisk styrka i företaget att det ska finnas handlingsutrymme för att säkra företagets överlevnad.
Hållbarhet	Den största hållbarhetsrisken är att vi genom våra uppdrag bidrar till negativ miljöpåverkan, exempelvis ökade utsläpp av växthusgaser eller annan påverkan av miljön.	Bjerking's hållbarhetsplan är vårt verktyg för att hantera hållbarhetsaspekter, lagefterlevnad och kund/projektkrav i våra uppdrag och för vår egen organisation. Se kompletterande beskrivning nedan.
IT	Avbrott i vårt IT-system medför stor påverkan på den ordinarie verksamheten, våra IT-system måste därför vara säkra och stabila.	Våra IT-system hanteras med fokus på säkerhet och stabilitet och våra externa samarbetspartner väljs med omsorg för att upprätthålla högsta möjliga driftsäkerhet. Vi säkerställer att systemen har redundans, är avbrottsfria och att kontinuerliga backup tas.
Medarbetare/kompetensförsörjning	Efterfrågan på kvalificerad kompetens är en av branschens största utmaningar. Detta kan leda till hög personalomsättning och svårigheter att rekrytera efterfrågad kompetens. Att vara en attraktiv arbetsgivare är därför helt avgörande för fortsatt framgång.	Vi arbetar kontinuerligt med att utveckla vårt medarbetarerbjudande och att stärka vårt arbetsgivarvarumärke. Vi har märkt att vår företagsform ger oss uppenbara fördelar inom området och den fördelen vill vi nyttja. Vidare har vi stort fokus på att våra medarbetare ska uppleva att det finns goda utvecklingsmöjligheter inom företaget. Att behålla våra medarbetare, trots att konkurrensen är hård, är högt prioriterat. Med våra årliga medarbetarundersökningar som grund genomför vi kontinuerligt åtgärder för att våra medarbetare ska uppleva Bjerking som den bästa arbetsplatsen.

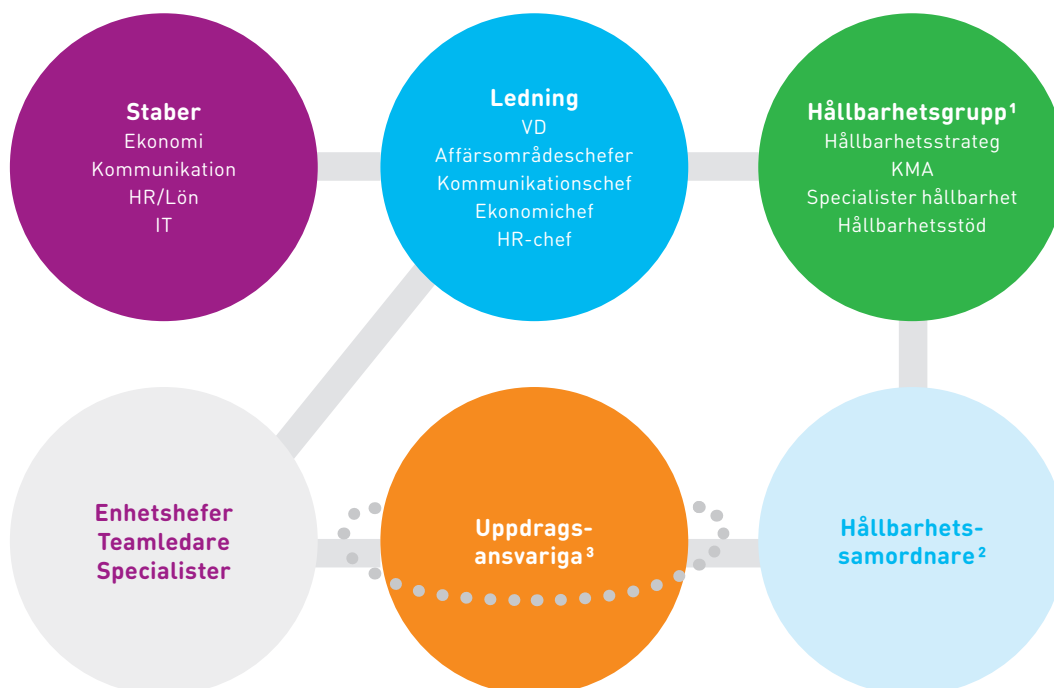
Riskområde	Beskrivning	Riskhantering
Medarbetare/ arbetsmiljö	Som konsult arbetar man ofta med leveranser kopplade till deadlines. Detta kan under perioder förorsaka hög arbetsbelastning vilket på sikt kan detta leda till stress och annan ohälsa.	<p>Vi arbetar aktivt med åtgärder för ett hållbart arbetsliv. Inom respektive team hålls kontinuerligt resursplaneringar och den enskildes situation följs upp i utvecklingssamtal.</p> <p>I företaget finns ett antal hälsoinspiratörer som verkar för hälsofrämjande aktiviteter av olika slag och vi genomför även utbildning och föreläsningar på temat. Vi följer upp medarbetarnas upplevelse av arbetsmiljön i årliga medarbetarundersökningar och sätter in åtgärder där det behövs.</p>
Tvister eller kundförluster	I vår uppdragsverksamhet finns risk att tvist uppstår på grund av att leveransresultat inte uppnås eller att vi är oense med kund om vilka avtalsvillkor som gäller. Det finns risk för att kunder inte fullgör sina betalningsskyldigheter och att vi därför drabbas av kundförluster.	Vårt verksamhetssystemets uppdragsprocess motverkar riskerna och vi utvärderar risker genom hela kedjan i våra uppdrag. Initialt bedöms kundrisk och i uppdrag till nya kunder där uppdragsvolymen överstiger 100 kkr tas kreditupplysning. Uppdragsbekräftelser med hänvisning till ABK upprättas, vi arbetar aktivt med ÄTA-hantering, att uppdragsbudgetar uppdateras samt att uppdragsleverans kvalitetssäkras.

Bjerkings hållbarhetsarbete

Vår överlägset största möjlighet att påverka utvecklingen i en hållbar riktning är genom våra uppdrag. Arbetet där utgår ifrån de prioriterade hållbarhetsaspekter som identifierats av hållbarhetssamordnarna inom våra olika teknikområden. Hållbarhetssamordnarna utgör en viktig länk från hållbarhetsgruppen till uppdragen och är stöd till företagets många uppdragsansvariga som är ytterst ansvariga för att hållbarhetsaspekter beaktas i varje uppdrag.

Hållbarhetsaspekt = 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 livscykelerspektiv och cirkularitet (kretslopp).



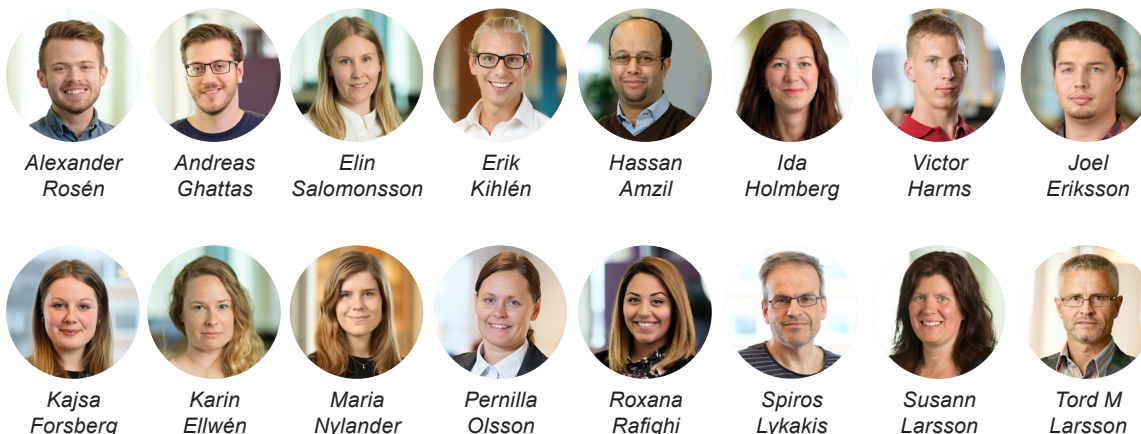
1. Hållbarhetsgruppen är ledningens förlängda arm i hållbarhetsfrågor. Arbetet leds av vår hållbarhetsstrateg som kontinuerligt för en dialog kring hållbarhetsarbetet med ledningen.

2. Hållbarhetssamordnarna ute i verksamheten har till uppgift att stötta medarbetarna i hållbarhetsarbetet i uppdragen. De ansvarar också för att Bjerkings

hållbarhetsplan hålls uppdaterad med aktuella hållbarhetsaspekter för respektive teknikområdes tjänster. På nästa sida kan du se alla våra hållbarhetssamordnare.

3. Uppdragsansvariga ansvarar för att hållbarhetsaspekter definieras, kommuniceras och hanteras i uppdragen.

Hållbarhetssamordnare



Mål i affärsplan med tydligast anknytning till hållbarhet

Långsiktigt mål 2021	Fokusdelmål 2018	Resultat 2018
I branschen anses vi vara det företag som bäst integrerar hållbarhetsfrågorna (ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet) genom hela byggprocessen.	En hållbarhetsstrategi är framtagen och hållbarhetsverksamheten är etablerad/integrerad i hela företaget.	Hållbarhetsstrategi framtagen. Hållbarhetssamordnare utsedda på alla enheter.
Vi prioriterar kompetensutveckling, innovation och delande av kunskap.	Kompetensbehovet för varje tjänsteområde är inventerat och beskrivet för nuläge samt för 2 år respektive 5 år framåt.	Arbetet med kompetensinventering är påbörjat under 2018 och kommer fortsätta 2019. Vi har också påbörjat en innovationssatsning där verksamhetsnära innovation prioriteras.
Vi utnyttjar potentialen i vår mångfald och drar nytta av det kompetenskapital som finns i branschen och samhället.	Minst en nyanländ/utrikesfödd per AO är rekryterad och integrerad i verksamheten	Tyvärr har vi haft utmaningar att hitta rätt kompetens vilket har bidragit till att vi inte nått vårt mål.
På Bjerking finns en kultur som främjar ett hållbart arbetsliv.	Chefer och ledare i företaget har utbildats i vad som främjar ett hållbart arbetsliv.	Chefer och ledare har fått introduktion till ämnet och vi har också haft lunchföreläsningar kring arbetsglädje för samtliga medarbetare.

Bjerkings hållbarhetslöfte

Det övergripande hållbarhetslöftet till våra kunder bygger på Bjerkings hållbarhetspolicy som i sin tur bygger på våra identifierade hållbarhetsaspekter och vår intressentanalys. Under 2018 påbörjades arbetet med att formulera tjänstespecifika håll-

barhetslöften för att tydliggöra våra ställnings-taganden inom specifika teknikområden.

Nedan redovisas med hjälp av bland annat nyckeltal hur vi lever upp till vårt hållbarhetslöfte.

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.

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.

VI HAR KOMPETENSEN

Kompetensutveckling är avgörande för oss som företag eftersom vi lever av att sälja specifik kompetens till våra kunder. Våra medarbetare har individuella utvecklingsplaner med fokus på utvecklingsinsatser inom sitt teknikområde. Därutöver anordnar vi kontinuerligt introduktionsutbildningar för våra nyanställda samt utbildningar i t.ex. entreprenadjuridik, arbetsmiljö och olika programvaror. Fortbildning av våra konsulter inom hållbarhet är prioriterad för att behålla den spetskompetens som kommer våra kunder inom alla tjänsteområden till del. Genom att arbeta målinriktat med kompetensutveckling ökar förutsättningarna för att vi får engagerade och trygga medarbetare som utvecklas samt vill stanna kvar hos oss.

Alla nyanställda på Bjerking genomgår en grundlig hållbarhetsutbildning som behandlar hållbarhetsbegreppet, planetens gränser och Agenda 2030, Bjerking's hållbarhetsarbete och deltagarnas eget arbete med hållbarhet i uppdragen. 2018 hade 94,6 % av de som bjudits in deltagit i utbildningen (mål 100 %).

... och vi delar den

Bjerking's konsulter är engagerade som lärarresurser på högskolor och universitet både i Uppsala och Stockholm, och även i vissa ledningsgrupper. Vi tar årligen emot ett antal praktikanter och examensarbetare från olika utbildningsinstitut.

VI ERBJUDER LÅNGSIKTIGT HÅLLBARA LÖSNINGAR

Hållbarhetsarbetet i våra uppdrag är vår viktigaste väg att påverka, och det svåraste att mäta. I dagsläget saknar vi system för automatisk uppföljning, en fråga som just nu diskuteras inom ledningsgruppen. En viktig fråga för oss är att lyfta gentemot våra kunder är livscykelperspektivet. Därför har vi manuellt följt upp i hur många uppdrag som en livscykelanalys (LCA) utförts eller livscykelkostnader (LCC) beräknats.

	Utförda LCA	Utförda LCC
Uppdrag 2018	7	25

Under 2018 har följande gjorts som bidrar till att uppfylla vårt löfte att erbjuda långsiktigt hållbara lösningar:

- Hållbarhetssamordnarna har prioriterat hållbarhetsaspekter för sina teknikområden och definierat åtgärder för att hantera dessa.
- En ny metod för bevakning av lagar, hållbarhetsaspekter och andra projektkrav med hjälp av Bjerking's Hållbarhetsplan har arbetats fram (implementeras 2019).
- Ett flertal workshops har hållits där hållbarhetsaspekter och hållbarhetsstyrning har diskuterats utifrån olika tjänsteområden (livscykelanalys och materialval har hållits inom konstruktion, hållbarhetsstyrning och miljö-/hållbarhetscertifiering inom projekt- & byggledning).
- Ett forskningsprojekt i form av en förstudie kring hållbarhetscertifiering av kulturbyggnader har initierats.
- Ca 150 medarbetare har deltagit i vår introduktionsutbildning om hållbarhet och diskuterat hållbarhetsaspekter inom deras respektive tjänster.
- Frukostseminarium kring hållbarhetsarbetet inom Campus Albano har arrangerats.
- LCA-projekt har påbörjats med stöd av Bjerking's klimatfond (se vidare s. 17).

Hållbarhetsplan

Bjerking's Hållbarhetsplan är vårt verktyg för att hantera hållbarhetsaspekter, lagefterlevnad och kund-/projektkrav i våra uppdrag och för vår egen organisation. Verktyget är molnbaserat och direkt länkad till Bjerking's lagefterlevnadstjänst, vilket innebär att uppdateringar kan skickas ut automatiskt till alla upprättade hållbarhetsplaner som är uppkopplade.

Det är alltså i hållbarhetsplanen vi håller koll på vilka hållbarhetsaspekter som måste hanteras inom våra olika tjänster med länkar till andra mallar och verktyg i vårt verksamhetssystem. Arbetet med att implementera hållbarhetsplanen påbörjades hösten 2018 och kommer att pågå under hela 2019. Risken med att inte använda hållbarhetsplanen är att aktuella hållbarhetskrav inklusive lagkrav ej beaktas i såväl vårt interna arbete som i våra uppdrag.

VI LEVER SOM VI LÄR

Klimatpåverkan

Bjerkings mål är att hela verksamheten ska vara fossilfri 2030, ett mål som Bjerking antagit genom Uppsala klimatprotokoll. För att nå dit har nyckeltalet koldioxidekvivalenter, CO₂e (ton/anställd respektive ton/omsatt miljon kronor), börjat följas så att åtgärder kan vidtas för att minska klimatpåverkan snabbast möjligt. I nyckeltalet inkluderas i nuläget följande:

- Uppvärmning och kylning av lokaler
- Elanvändning i lokaler
- Studieresor
- Bränsleanvändning fordon

Ovanstående områden kan komma att justeras, bl.a. planeras tjänsteresor med flyg att inkluderas. I vissa fall har schablonvärden använts och antaganden gjorts.

Koldioxidekvivalenter (CO ₂ e)	Resultat 2018
ton/anställd	2,4
ton/oms miljon kronor	2,0

Vi följer även klimatpåverkan till följd av våra inköp hos våra största leverantörer i vitt skilda branscher. Se vidare avsnittet "Bjerkings leverantörer" respektive avsnittet "Bjerkings klimatfond".

Energianvändning

Bjerking har vidare antagit målet i Uppsala klimatprotokoll att energieffektivisera med 20 % till 2030. För att kunna vidta lämpliga åtgärder och följa upp målförlevnad mäter vi årlig energianvändning i kWh/m² kontorsyta respektive kWh/anställd. I nyckeltalet inkluderar vi nedanstående:

- Uppvärmning och kylning av lokaler
- Elanvändning i lokaler

Energistatistik gällande uppvärmning och delvis även kylning har erhållits för respektive fastighet och därefter har Bjerkings andel i fastigheten uppskattats utifrån Bjerkings andel av totala ytan.*

Energi-användning	Resultat 2017	Resultat 2018
kWh/m ² kontorsyta	155	156
kWh/anställd	2972	2812

Bränslen

Bjerking har även antagit Uppsala klimatprotokolls mål om 100 % fossilfritt i egna personbilar till 2023 och 100 % fossilfritt i lastbilar till 2025.

För att nå målet mäter vi andel förnybart i våra bränslen, både totalt men även i egna personbilar respektive lätta och tunga lastbilar, för att succesivt kunna öka andelen förnybart. I nyckeltalet inkluderar vi nedanstående:

- Bränslen från de bränsleleverantörer där vi har tankkort
- Bränslen till hyrbilar

I nuläget har vi statistik baserad på volymprocent förnybart i aktuella bränslen. En möjlighet framöver är att jämföra energivärdet i det förnybara respektive fossila bränslet. Vidare är energianvändningen till elbilar i nuläget inte inkluderat eftersom de står för en mycket liten del av den totala energianvändningen idag. I lätta och tunga lastbilar ingår i nuläget även arbetsfordon, dessa planerar vi särredovisa framgent. Slutligen har ett antal antaganden fått göras, bl.a. gällande bränsleanvändningen till vissa hyrbilar och procentuell inblandning av förnybart i huvudsakligen fossila bränslen.

**Energianvändning gällande uppvärmning/kylning av labb i Boländerna Uppsala har uppskattats då faktiska värden inte har kunnat fås i tid. Vidare har Bjerking hyrt aktuellt labb under endast drygt halva året varpå energianvändning per kvadratmeter för den lokalen kommer öka nästa år.*

Andel förnybara bränslen, baserat på volym bränsle	Resultat 2018
Totalt (andel förnybart)	36 %
I egna personbilar (andel förnybart)	23 %
I lätta och tunga lastbilar (andel förnybart)	37 %

Bjerkings leverantörer

Bjerkning har under 2018 påbörjat arbetet med att ta fram hållbarhetskriterier för våra inköp, arbetet

fortsätter under 2019. Riktlinjerna kommer utgöra stöd vid kravställning på allt från gröna hyresavtal, studieresor, bränsleleverantörer till våra generellt största leverantörer inom olika områden. Vi för även dialog med våra största leverantörer om uppföljning av klimatpåverkan från våra inköp. Få kan leverera denna information idag men allt eftersom kunskapen finns planerar vi att inkludera den i uppföljningen av vår sammantagna klimatpåverkan.

Mobilitet

Under 2018 fattades beslut om att utse en mobilitetsansvarig och under 2019 genomföra en mobilitetsanalys. Denna kommer ligga till grund för åtgärder och eventuella nya målformuleringar.

ETT HÅLLBART ARBETSLIV

Bjerkingar trivs på jobbet!

Medarbetarundersökningen visar tydligt att vi har mycket engagerade medarbetare som också gärna rekommenderar Bjerkning som arbetsplats till en vän. Medarbetarindex har ökat med nio enheter, från 71 till 80, sedan senaste mätningen 2016.

80 är ett mycket starkt resultat som står sig bra i en extern jämförelse med andra företag (snittvärde från 300 000 skattningar gjorda av undersökningsföretaget Zondera de senaste tre åren = 71).

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 medarbetarindex 100.

	Mål 2016*	Resultat 2016*	Mål 2018	Resultat 2018
Medarbetarindex (MI)	≥75	71	75	80

*Ingen mätning utförd 2017 pga. organisationsförändringar, varför resultatet för 2016 redovisas som jämförelseår. I mätningen 2018 gjordes ett omtag med ett antal nya frågor och frågeområden vilket gör att vårt MI inte är helt jämförbart med 2016 års resultat.

Kollektivavtal och förmåner

Bjerkning har kollektivavtal som säkerställer trygga och bra anställningsvillkor för våra medarbetare.

Utöver de avtalsenliga förmånerna som t.ex. tjänstepension och föräldradedighetstillägg erbjuder vi bl.a. sjukvårdsförsäkring, friskvårdsbidrag och subventionerad massage.

Det finns tre fackklubbar som tillsammans representerar cirka 60 procent av medarbetarna. Tillsammans med de fackliga parterna på Bjerkning

diskuteras kollektivavtalsrelaterade frågor och annat som är viktigt för att skapa en attraktiv arbetsplats.

Arbetsmiljö och hälsa

Bjerkning betraktar god hälsa som en tillgång och vårt systematiska arbetsmiljöarbete är en naturlig del i vår verksamhet för att uppnå effektivitet och kvalitet. 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. Under 2018 har vi tagit fram en intern arbetsmiljöplan som tydliggör hur vi arbetar med arbetsmiljöfrågor på Bjerking och var man hittar mer ingående information/rutiner.

Olycksfall och tillbud

En viktig del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete är rapporteringen och uppföljningen av

tillbud, arbetsskada och olycksfall. På Bjerking finns en nollvision när det gäller olyckor, i motsats till de rapporterade tillbuden som vi vill se en ökning av för att kunna förebygga risker i vår arbetsmiljö. De vanligaste tillbuden och olyckorna är mindre kroppsskador (skrapsår etc.), tillbud kopplade till avspärningar i fältarbete, trafikincidenter med cykel/personbil och halkolyckor kopplade till väderförhållanden.

	Mål 2017	Resultat 2017	Mål 2018	Resultat 2018
Olycksfall (rapporterat antal)	0	6	0	10
Rapporterade tillbud (antal)	Minst 10	4	Minst 10	16

Hälsoinspiratörer

Bjerkings hälsoinspiratörer har under 2018 bland annat arrangerat en välbesökt inspirationsföreläsning om hur vi uppnår ökad arbetsglädje och mindre stress, anordnat en aktivitetsutmaning som engagerade nästan hälften av våra medarbetare samt även startat upp nya löpande aktiviteter, t.ex. yoga på kontoret. I hälsoinspiratörernas digitala nyhetsbrev delges medarbetarna vad som är på gång samt tips och länkar kopplat till hälsa och välmående.

Likabehandling

Med en jämställd arbetsplats skapar vi de bästa förutsättningarna för en god arbetsmiljö, ökad effektivitet och lönsamhet. På Bjerking, precis som i hela samhällsbyggnadssektorn, är kvinnor underrepresenterade och vi arbetar därför aktivt för att nå målet om 40 % kvinnor på företaget år 2021. I slutet av 2018 var andelen kvinnor 37 % vilket innebär att vi därmed överträffat det tidigare målet på 35 % kvinnor till 2021! De viktigaste skälen till framgången är:

- Tydligt mål
- Ökad medvetenhet hos chefer
- Breddat tjänsteutbud
- Principen en kvinnlig slutkandidat i alla rekryteringar

Under slutet av 2018 påbörjades arbetet med en ny plan som ska beskriva vad vi gör för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Denna kommer att ersätta den befintliga jämställdhetsplanen. De områden som omfattas är arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling samt föräldraskap och arbete.

Bjerking har även en handlingsplan och en nollvision gällande kränkande särbehandling och trakasserier. I de fall där medarbetare anmält en händelse av kränkande särbehandling/trakasserier är målet att de också ska ha fått den hjälp och det stöd de behövt. Frågan "Har du under de senaste 12 månaderna utsatts för trakasserier/kränkande särbehandling på arbetet?" ställs i medarbetarundersökningen och 2018 var det 12 personer som svarade att de blivit utsatta för kränkande särbehandling/trakasserier under de senaste 12 månaderna. Av dessa har fem personer svarat att de anmält händelsen och av dessa har tre uppgett att de fått den hjälp och det stöd som de behövt.

Under 2019 planeras en informationsinsats, riktad till alla medarbetare, för att öka kännedomen om handlingsplanen.

	Mål 2017	Resultat 2017	Mål 2018	Resultat 2018
Kränkande särbehandling (jakande svar på fråga i medarbetarundersökning)	0	Ingen mätning genomförd	0	12

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. Tyvärr så har den totala sjukfrånvaron ökat något under 2018.

	Mål 2017	Resultat 2017	Mål 2018	Resultat 2018
Total sjukfrånvaro (%)	<3,5	3,6	<3,5	3,8%

Bjerking's klimafond

Bjerking's klimafond 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. Samtidigt bygger vi upp kunskap om klimatsmarta lösningar både hos oss och våra kunder.

Cederhusen

2018 gick klimafondens medel till att genomföra en livscykelanalys av den bärande konstruktionen i Veidekkes projekt Cederhusen med hjälp av BIM och One Click LCA, en mjukvara som gör det möjligt att använda information direkt ur en Revit-modell för att analysera klimatpåverkan av de ingående materialen. Resultatet kommer att jämföra hur klimatpåverkan skiljer sig beroende på val av stomleverantör.



General Architecture

I Hagastaden byggs det första stora massivträprojekt i Stockholm - Cederhusen med bostäder och lokaler, ritade av General Architecture. Beställare är Folkhem och Bjerking är med och bidrar med sin expertis inom träkonstruktion och grundläggning.

Nätverk

Bjerking deltar i ett flertal nätverk som många på ett eller annat sätt tangerar hållbarhetsområdet, de mest nischade redovisas nedan.



Uppsala klimatprotokoll

Bjerking gick med i klimatprotokollet 2018 och har antagit ett antal skarpa utmaningar med årlig uppföljning inom ramen för nätverket. Eftersom mycket handlar om resor och transporter blir en viktig första åtgärd att genomföra en mobilitetsanalys som kunskapsunderlag för vidare åtgärder. Därtill deltar vi aktivt i flera av nätverkets fokusgrupper för att bidra med vår kunskap och ta del av andras.

Uppsala klimatprotokoll

Mål till 2030	Mål till 2023-2025	Mål till 2020-2022
Fossilfria!		
Energieffektivisera 20%		Energieffektivisera 3% (2020)
	100% fossilfritt och förnybart i lastbilar (2025)	50% fossilfritt och förnybart i lastbilar (2022)
Fossilfria och förnybara transporter vid upphandling av tjänst/produkt		Plan upprättas (2020)
	100% fossilfritt och förnybart i egna personbilar (2023)	
Underlätta för fossilfri och förnybar arbetspendling	Minst tre åtgärder (2023)	Minst en åtgärd (2020)



Fossilfritt Sverige*

2018 gick Bjerking med i Fossilfritt Sverige och vi deltar aktivt i arbetet med att konkretisera den "Färdplan för en klimatneutral bygg- och anläggningssektor" som tagits fram inom initiativet och som också Bjerking har skrivit under. Vi har även antagit Fossilfritt Sveriges Transportutmaning (2030 utföra och köpa fossilfria inrikestransporter) och Klimatväxlingsutmaning (intern avgift på resor med stora utsläpp av växthusgaser).

** 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.*



Klimatpakten

Stockholms stad och näringslivet samverkar genom Klimatpakten för att minska klimatpåverkan. Bjerking är medlem i Klimatpakten.



SGCB

Bjerking var en av de första medlemmarna i Sweden Green Building Council och är aktivt med och påverkar utvecklingen av de olika certifieringssystem för miljö och hållbarhet som föreningen hanterar; bland annat sitter vi med i operativa rådet för CityLab.



Smart Built Environment och BIM Alliance

Bjerking är Part i Smart Built Environment, ett samverkansprojekt mellan Vinnova och IQ Samhällsbyggnad. Bjerking deltar i projekt inom fokusområdet Livscykelperspektiv samt i ett projekt kring produkt- och miljödata i ett obrutet flöde av objekt-/modellbaserad information från tidiga skeden över produktion till förvaltning.

Som medlemmar inom BIM Alliance deltar Bjerking i intressegruppen Material, Miljö och Energi och leder gruppen BIM och artikelidentitet på produkter.

Välgörenhet och sponsring

Att arbeta för en positiv samhällsutveckling och att ta socialt ansvar är hjärtefrågor för 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. 2018 fick alla medarbetare vara med och ge förslag på välgörenhetsprojekt som sommargåva. Pengarna gick till Alla kvinnors hus, TRIS (Tjejers rätt i samhället), Pelle Svanslös-projekt på Akademiska sjukhuset och Tjejjonen. Detta istället för att ge någon fysisk sommargåva till medarbetarna.

Vi har även ett samarbete med projektet Solskänt i distriktet Mutomo i Kenya sedan 2017.

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 med central sponsring av dam- och herrlag med representation på elitnivå i följande sporter: Uppsala Basket dam, Sirius Innebandy dam och herr och Sirius fotboll herr. För oss är det extra viktigt att fördela våra sponsringsinitiativ jämställt.

Bidrag till välgörenhet och sponsring är ytterligare ett sätt för Bjerking att positivt bidra till samhällsutvecklingen utöver genom våra uppdrag.



Här hämtas vatten som nu är renat med hjälp av ett soleldrivet vattenrenningsverk som byggts med hjälp av stöd från bland annat Bjerking.