Hållbarhetsrapport WOG Trä

WOG Trä är en komplett, hållbar, legotillverkare av träprodukter. Vår vision 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. Vi tillverkar bland annat möbler inom kontorsförvaring, återvinning, badrumsskåp och kommoder, samt kök och annan inredning.

Vårt hållbarhetsarbete styrs genom företagets ledningsgrupp och finns med som en given punkt på agendan inom vårt kvalitetsarbete i ISO 9001:2015. Vid återkommande ledningsmöten (kvartalsvis) styr vi och följer upp vårt hållbarhetsarbete.

Våra övergripande dokument är vår verksamhetspolicy och uppförandekod. Både dessa finns att läsa på vår hemsida. Eftersom WOG Trä och systerbolaget WOG Metall har två olika ledningsgrupper tycker vi att det är rimligt att vi har två olika dokument som beskriver vårt arbete.

Den övergripande ambitionen är att hållbarhet ingår som en naturlig del i vårt kunderbjudande. WOG 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 Trä har funnit att fem mål är relevanta och det är dessa som vi redovisar.

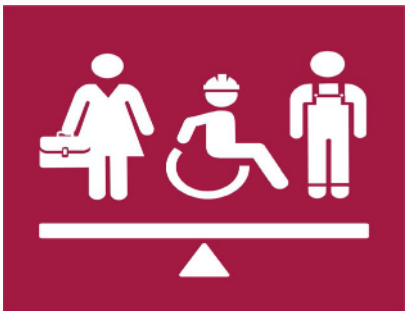
God hälsa och välbefinnande

Det är centralt för oss att våra anställda mår bra och känner sig motiverade för sitt arbete. För att uppnå det arbetar vi med den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Det ska vara säkert att arbeta på WOG Trä. 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 på arbetstid, 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 i Vaggeryds kommun. 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 såväl internt som externt. WOG Trä 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. Något som syns i vår personalstruktur. Numera uppgår andelen kvinnor till över 33 procent vilket är en effekt av detta. Vi tror att detta stärker vår dynamik och styrka som företag.

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. Vi har även investerat i en 100 meter lång monteringslina vilken gör att varje montör har bra arbetsställningar och slipper tunga lyft. Det har förbättrat arbetsmiljön, vilket syns i våra sjuktal och behovet av att till exempel besöka sjukgymnast. Arbetsmiljön har blivit bra ergonomiskt sett och enkel att ta till sig.
WOG Trä har även växt ekonomiskt de senaste åren vilket långsiktigt är en oerhört viktig parameter för att utveckla företaget och att överleva. I en tuff värld av konkurrens är vi stolta över att visa upp ökad omsättning och svarta siffror på sista raden.

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 för att långsiktigt skapa en hållbar konsumtion och produktion. Vi arbetar ofta med FSC-märkt material och avser det närmaste året att lyfta fram alternativa material i vårt kunderbjudande. Till exempel MDF-material av typen Tricoya. Det är miljömärkt och har en oerhört lång hållbarhet (50-60 år). Visserligen är priset högre, men med så lång hållbarhet och fuktavisande egenskaper bör det vara intressant för kunden. Vårt materialspill är relativt begränsat.

Däremot kommer vi att initiera ett arbete 2020 med att välja ett miljömässigt bra val när det kommer till elförsörjningen. WOG Trä 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 Trä 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 Trä arbetar aktivt för att minska sjuktalen. Det handlar både om korttids- och långtidssjukskrivningar. Åtgärderna rör vår fysiska och psykiska arbetsmiljö. Vi har investerat i en monteringslina i produktionen där ett av syftena har varit att få till en enkel montering utan tynga lyft eller ansträngande arbetsställningar. Efter några år i drift ser vi en klar förbättring när det gäller förslitningar och uttalad trötthet i till exempel axlar hos vår personal. Vi arbetar också målmedvetet med att få till arbetsrotationer mellan arbetsuppgifterna för att skapa variation för personalen. 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. Att vi alltid ser till att det står färsk frukt på personalens matsalsbord kan låta som en enkel sak, men det är ett led i att vi vill uppmuntra till ett hälsosamt liv.

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.

Siffror över sjuktal 2019

36 anställda. Frånvaro mäts genom sjukanmälan/sjukskrivning.

Totalt: 20,6 sjukdagar/anställd

Varav:

Korttidssjukdom (Mindre än en månad i sjukskrivning): 7,7 dagar/anställd

Långtidsfrånvaro (månader): 12,9 dagar/anställd

Långtidsfrånvaron är det som påverkar statistiken i stor omfattning. Under 2019 var tre anställda sjukskrivna under lång tid i olika omfattning. Samtliga fall rör sig om orsaker som inte relateras till arbetet.

Här redovisar vi friskhetstal, det vill säga procentuell närvaro på jobbet över helåret. När det gäller korthetssjukdom var närvaron 97 procent under 2019. Studerar vi långtidssjukdom var närvaron 95 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 Trä.

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 försöker vi snabbt att hitta rätt åtgärder att sätta in.

Jämställhet/Diskriminering.

Mål: Fler kvinnor på arbetsplatsen.

I nuläget är vi 13 kvinnor av 36 anställda, vilket motsvarar 36 procent. Ser vi till Sverige som helhet var andelen kvinnor som arbetade i företag som sysslade med tillverkning av trä och varor av trä, förutom möbler, 15,6 procent under år 2018, enligt SCB:s officiella statistik. Tittar vi på statistikgruppen företag som tillverkar möbler var andelen kvinnor 33 procent. Även om vi tycker att vi är mansdominerade, vilket stämmer eftersom vi inte har fördelningen 50/50, så placerar vi oss bättre än riksgenomsnittet. Med det inte sagt att vi är nöjda. Kompetens för arbetsuppgiften är givetvis central för oss – men vi försöker att ha könsaspekten i åtanke i samband med anställningar eller befordran. Det handlar även om att vi i vår kommunikation ska betonar 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: Materialspill i produktionen ska understiga 13 procent på årsbasis. Mätningar visar att vi sammantaget på årsbasis ligger mellan 13 och 15 procent. För att nå målet strävar vi alltid efter att optimera produktionen i maskinparken, så att så mycket som möjligt av materialet utnyttjas.