

Verksamheten: Medarbetarnas säkerhet, mångfald och utveckling

Det viktigaste koncernövergripande programmet för säkra arbetsplatser är Safety@Work som ingår inom ramen för Manufacturing Excellence. En dokumenterad bredd i antalet nationaliteter på chefsnivå liksom ökad jämställdhet med fler kvinnliga chefer är en del av arbetet med mångfald och inkludering. Vidare prioriteras individuella möjligheter för medarbetare att engagera sig, lära och växa för utveckling av karriären.

Arbetsmiljö – Hälsa och säkerhet

Trelleborgs mångåriga arbetsmiljöprogram Safety@Work syftar till att skapa en gemensam säkerhetskultur samt till att förebygga arbetsrelaterade olyckor och skador i samtliga produktionsenheter i koncernen. Uppföljningen av Safety@Work sker genom årliga interna revisioner där anläggningarna bedöms på en skala i förhållande till målet: en helt och hållet etablerad säkerhetskultur med alla rutiner fullt implementerade vad gäller arbetsmiljöledning, maskinsäkerhet och olycksuppföljning i syfte att helt undvika upprepning av en viss typ av händelse.

Programmet innefattar all personal, såväl anställd som inhyrd, utan undantag. Under 2022 kunde för första gången efter pandemin den globala Safety Day genomföras, med deltagande från mer än 90 procent av anläggningarna. Återlanseringen påbörjad 2020 av programmet under temat "Team up for Safety" fortsatte, en aktivering av säkerhetsprogrammet med lokala insatser och workshops som ytterligare fördjupar riskmedvetenheten och det förebyggande arbetet hos medarbetarna.

Under 2022 har inga dödsolyckor skett (2021: 0). Se sidan 129.

Ett antal verksamheter avyttrades under året, vilket påverkat utfallet, men nya verksamheter tillkom också till säkerhetsarbetet under 2022 genom de förvärv som skett. Årets samlade utfall för arbetsmiljörelaterade indikatorer återfinns i tabell på sidan 129, inklusive andel anläggningar som innehar en skyddskommitté, liksom antalet enheter med certifierade system för arbetsmiljöledning enligt OHSAS 18001/ISO 45001.

Mångfald & inkludering

I mångfaldspolicyn på koncernnivå tas det fasta på att mångfald och inkludering utgör en styrka för koncernen. En ökad mångfald och inkludering har förutsättningar att ytterligare kunna driva på Trelleborgs utveckling och resultat, såväl på teamnivå som individuellt. Bättre kommunikation med kunder och problemlösning är bara ett par sådana exempel på mångfaldens och inkluderingens fördelar.

Trelleborg arbetar flitigt med att uppnå en balanserad blandning vad gäller faktorer såsom etnicitet, ålder och kön med hänsyn till den typ av verksamhet som bedrivs. Mångfald och inkludering ses generellt som viktiga inslag i situationer såsom rekrytering, utbildning, utvärdering, lönesättning och successionsplanering.

Utöver de helt grundläggande reglerna mot särbehandling och diskriminering i Uppförandekoden (läs mer om uppförandekoden på sidan 131) värderar företaget kompetens där den finns, utan andra kriterier än att människor i grunden är lika och har samma rättigheter. Mer om diskriminering på sidorna 9 och 131.

Etnicitet

En grundregel är att ledning och chefer i verksamheten ska ha lokal förankring, vilket i ett företag som finns i ett 50-tal länder naturligt ger en etnisk blandning i verksamhetsledningarna.

Under 2022 har en undersökning visat att cheferna ner till nivå 4 i organisationen (där nivå 1 är VD, nivå 2 är personer som rapporterar till VD, nivå 3 är personer som rapporterar till nivå 2 osv.) består av sammanlagt 39 olika nationaliteter.

Ålder

En kärnfråga för alla kunskapsverksamheter – Trelleborg inkluderat – är förmågan att rekrytera unga talanger. Trelleborg har sedan ett antal år haft ett

ökat fokus på yngre generationer – anställda födda 1980 och senare (Generation Y och Z), och olika initiativ har genomförts. Utöver detta har koncernen utökat sitt Graduate Program till två program per år istället för ett.

Kön

I en ingenjördominerad verksamhet som Trelleborgs innebär strävan mot en för verksamheten balanserad könsfördelning en utmaning som kräver arbete på alla nivåer. Fördelningen är fortfarande mansdominerad på högre koncern- och affärsområdesnivåer, medan den är mer balanserad ute i verksamheterna.

Ett nyckeltal har införts för att mäta antalet kvinnliga chefer ner till ledningsnivå 4 i organisationen, med ambitionen att öka andelen kvinnliga ledare på dessa nivåer från år till år, vilket på sikt är ämnat att skapa en jämnare könsfördelad rekryteringsgrund också för högre nivåer.

Arbetet för en mer balanserad könsfördelning uttrycks därutöver bland annat genom att kvinnliga kandidater aktivt eftersträvas till alla lednings- och chefspositioner, liksom till alla koncernens utbildningsprogram, särskilt inom ledarskap.

Employer Branding

Ett område som Trelleborg lägger tonvikt vid är *Employer Branding*, alltså vilken typ av arbetsgivare företaget är och vill bli uppfattad som, både internt och externt. I detta syfte har en formulering som speglar Trelleborgs löfte som arbetsgivare tagits fram som ett initiativ för att stärka fokus på att attrahera, behålla och utveckla talanger. Denna formulering – *Shaping industry from the inside* – används internt och externt, i digitala kanaler såväl som i tryckt form, liksom vid karriärdagar, mässor och andra arrangemang.

Trelleborg fick 2022 för andra året i rad utnämningen Årets karriärföretag från det svenska företaget Karriärföretagen med motiveringen:

"Trelleborg continues to expand and evolve their employer brand, offering a range of possibilities for employees to further develop competence and skills. We can identify a clearly diverse and inclusive corporate culture that gives employees the support they need to evolve and thrive within the company. Trelleborg takes pride in their employees and this can be clearly observed in their media channels. Trelleborg is, quite simply, an employer with great leadership."

Utbildning

Trelleborg Group University, koncernens gemensamma utbildningsinitiativ, har fortsatt att utvecklas och leverera relevanta utbildningar på hög nivå under 2022. Aldrig tidigare har Trelleborg Group haft fler handledarledda utbildningsdagar än 2022, en ökning med 40 procent.

Totalt genomfördes 27 827 utbildningar (30 020), en cirka 7-procentig minskning sedan föregående år. Den totala minskningen beror på att det inte lanserats någon ny e-learning under året. (Observera att en och samma medarbetare kan ha genomfört flera utbildningar.)

Ambitionen har fortsatt varit att göra klassrumsutbildningar digitala och/eller i hybridform – totalt har 95 procent (99) av deltagandet skett digitalt.

Trelleborgs Excellence-program har haft fortsatt fokus och utbildningen för denna har i många delar levererats digitalt.

UTBILDNINGS- OCH UTVECKLINGSINITIATIV UNDER 2022



- » Under 2022 har det gjorts en extra satsning på Trelleborg International Management Program (TIMP) som är Trelleborgs ledarskapsprogram för middle management. 161 ledare har genomgått TIMP under 2022.
- » För att stärka det coachande ledarskapet har det också tagits fram en ny utbildning med interna handledare. Programmet introducerades under fjärde kvartalet för mellanchefer.
- » Under året har Trelleborg fortsatt arbetet med Excellenceinitiativet People Excellence för att vidareutveckla ledarskapet inom koncernen, se bilden. Initiativet, som bygger på ett självskattningsverktyg och självgående inläring, innefattar sex individuella program, varav ett av programmen har fokus på mångfald och inkludering. En del av People Excellence-satsningen har varit att öppna upp kurserna på koncernens gemensamma lärplattform Learning Zone. Avsikten är att göra materialet tillgängligt i form av ett bibliotek av verktyg för cheferna.
- » Trelleborgs lärplattform Learning Zone (Totara) har vidareutvecklats under 2022. Tillgängligheten för olika utbildningar har blivit större i och med att Trelleborgs olika affärsområden har öppnat upp sina utbildningar för en bredare intern publik än det egna affärsområdets. Uppdateringen innebär också en förbättring av användargränssnittet.

UTFALL 2022 INOM OMRÅDET VERKSAMHETEN: MEDARBETARNAS SÄKERHET, MÅNGFALD OCH UTVECKLING

Medarbetare	Var?	Utfall 2022	Mål och huvudsaklig styrning
HÄLSA OCH SÄKERHET		Kurvan visar antalet fall av arbetsrelaterad skada/sjukdom per 100 anställda i produktionen inklusive inhyrd personal som leder till mer än en dags frånvaro (LWC). Denna siffra har över tid gått nedåt. År 2022 innebar en 21-procentig minskning av LWC-frekvensen sedan föregående år, till en betydande del beroende på avyttring av Nachod-anläggningen i Tjeckien. För LWD-frekvens innebär 2022 års utfall en 29-procentig förbättring.	Antal 500 250 0 18 19 20 21 22 LWC/100 anställda 4 2 0 LWC = Lost Work Cases LWC per 100 anställda
Dödsolyckor (inhyrd personal särredovisas)		Noll dödsolyckor (0) inträffade under året, varken bland anställda eller inhyrd personal.	
LWC		I produktionen 175 fall (217) som ledde till minst en dags frånvaro (LWC). Av dessa avsåg 10 fall (12) inhyrd personal, och 36 fall (36) kvinnor. Inga LWC-fall avsåg arbetsrelaterad sjukdom i produktionsenheterna under 2022. För koncernen som helhet, inklusive tjänstemän, var antalet LWC för året 192.	LWC/100 anställda 3 2 1 0 Totalt Europa Nord-amerika Syd-amerika Övriga världen
LWC per 100 anställda		1,1 LWC per 100 anställda i produktionen (1,4). För inhyrd personal var siffran 0,6 (0,8), och för kvinnor 0,7 (1,2). Se diagram till höger för den regionala situationen. För koncernen som helhet, inklusive tjänstemän, var LWC för året 0,9 per 100 anställda.	
LWD per 100 anställda		33 förlorade arbetsdagar (47) per 100 anställda (= per 200 000 arbetstimmar).	
Skyddskommitté		85 procent av anläggningarna har en skyddskommitté (89) med representation från såväl arbetsgivar- som arbetstagsida.	
Frånvaro i Sverige		7,4 procent av normal arbetstid (7,2).	
System för arbetsmiljöledning		Vid utgången av 2022 var 41 enheter (31) certifierade enligt OHSAS 18001 eller ISO 45001, vilket motsvarar 34 procent (30) av alla enheter.	
Andel kvinnor på ledarnivåerna 1–4		Andelen kvinnor på ledarnivåerna 1–4 i organisationen var 27 procent (22) vid utgången av 2022.	För att öka antalet valbara kvinnor för rekrytering till högre nivåer infördes detta nyckeltal 2021. Målnivå kommer att sättas 2023.
Antal nationaliteter på ledarnivåerna 1–4		Antalet nationaliteter på ledarnivåerna 1–4 var 39 (38) vid utgången av 2022.	För att ge uppmärksamhet åt etnisk mångfald som framgångsfaktor infördes detta nyckeltal 2021. Målnivå kommer att sättas 2023.

Teckenförklaring: = Internt, alla enheter = Internt, alla produktionsenheter = Internt, vissa enheter = Externt, leverantörer