

# Välbefinnande

Fokusområdets inriktning
Vi ska främja hälsa, välbefinnande och produktivitetsökning.
Mål
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jämställt i samtliga yrkeskategorier till 2025.</li> <li>&lt;2% korttidssjukfrånvaro</li> <li>&lt;3% långtidssjukfrånvaro</li> <li>20% av Castellums medarbetare ska år 2025 ha internationell bakgrund för att närmre spegla samhällets sammansättning.</li> </ul>
Utfall*
<ul style="list-style-type: none"> <li>Följande fördelning avseende jämställdhet:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Koncernledning: 44% kvinnor, 56% män</li> <li>Regionala ledningsgrupper: 40% kvinnor, 60% män</li> <li>Förvaltning/kundvård: 32% kvinnor, 68% män</li> <li>Projekt- och affärsutveckling: 24% kvinnor, 76% män</li> <li>Stödfunktioner: 65% kvinnor, 35% män</li> </ul>               För mer detaljerad information se diagram nedan.             </li> <li>1,6% korttidssjukfrånvaro</li> <li>2,2% långtidssjukfrånvaro</li> <li>6% av Castellums medarbetare har internationell bakgrund. För mer detaljerad information se diagrammet till höger.</li> </ul>

--- Jämställt innebär en fördelning i intervallet 40–60%. Gröna markeringar är föremål för målfuppföljning enligt Castellums hållbarhetsstrategi. Handlingsplaner planeras årsvis av HR-avdelning och fokus är de minst jämställda och större yrkesgrupperna, vilket följs upp på detaljerad nivå ex. inom förvaltning/kundvård.

\*Not till personalomsättning för 2018: Castellum har övergått till beräkningsprincipen 'Full Time Equivalent', FTE, fr o m 2018. FTE tar hänsyn till faktiskt arbetad tid under året och avdrag görs för exempelvis tjänstgöringsgrad och faktisk anställningstid under året.

Exempel: en anställd som börjar sin anställning den 1 juli och arbetar 70% fram t o m den 31 december räknas som 0,35 FTE (anställd 50% av året och med tjänstgöringsgrad 70%).

## Arbetsmiljö

Castellum värnar om både anställda och leverantörer och har ett ansvar för att ingen blir fysiskt eller psykiskt sjuk eller skadas på grund av sitt arbete. Castellum arbetar fortlöpande med att utveckla och förbättra arbetsmiljön i hela koncernen. Castellum har även en uppförandekod för leverantörer där krav ställs på leverantörerna att de ska leva upp till samma krav som ställs på Castellum avseende arbetsmiljö. Under året har 18 arbetsrelaterade olyckor inrapporteras, varav 8 stycken berörde Castellums medarbetare. Den totala sjukfrånvaron var fortsatt låg 3,8% (2,0%).

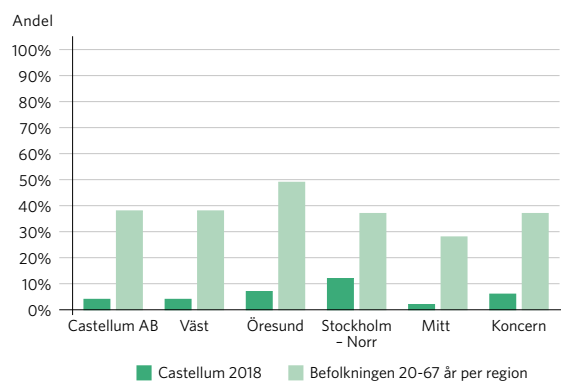
För att nå koncernens tuffa hållbarhetsmål om netto-noll koldioxidutsläpp 2030 samt en fossiloberoende fordonsflotta 2020 är det nödvändigt att Castellums medarbetare prioriterar hållbara resor och möten.

Enligt Castellums riktlinjer finns bland annat följande krav:

- Resor <45 mil ska i första hand bokas med tåg
- Miljökrav ställs på samtliga resor ex. ska miljöbil väljas vid taxibokning
- Klimatkompensation kommer ske årsvis för samtliga av koncernens resor

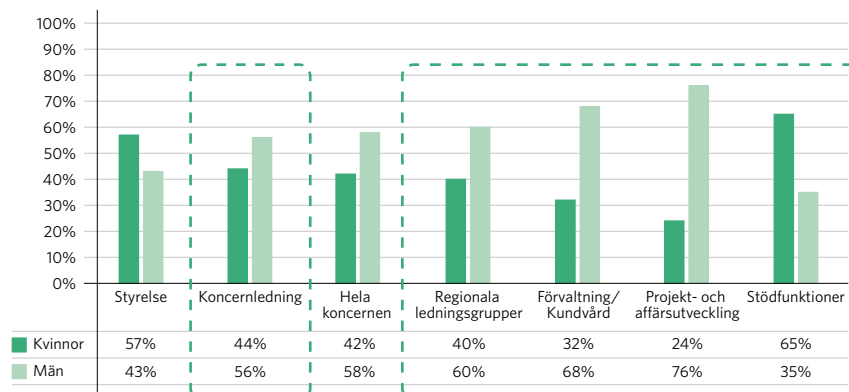
## MÄNGFALD INOM CASTELLUM EFTER REGION 2018\*

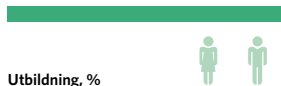
Internationell bakgrund minskar från 7% till 6% 2018



Andel anställda med utländsk bakgrund i Castellum 2018 jämfört med utländsk bakgrund i befolkningen 20-67 år på samma ort som respektive Regionhuvudkontor. Källa: SCB

## JÄMSTÄLLDHET INOM CASTELLUM 2018\*





Utbildning, %		
Högskola	24%	27%
Gymnasium	14%	33%
Grundskola	0%	2%

Arbetsfördelning, %		
Förvaltning/kundvård	22%	44%
Affärs- och projektutveckling	2%	7%
Stödfunktioner	15%	8%
Koncernledning	1%	1%

Anställningstyp, %		
Heltidsanställda	36%	60%
Deltidsanställda	2%	1%

Anställningsform, %		
Tillsvidareanställda	38%	61%
Projektanställda	0%	1%
Visstidsanställda	1%	0%

Summerar till 100% per respektive kategori. För mer detaljerad information se diagram sidan 71: Mångfald inom Castellum efter region 2018 samt Jämställdhet inom Castellum 2018.

Samtliga data i HR-avsnittet är baserad på faktisk data. Data är sammanställd och säkerställd av Castellums HR-avdelning. Regional nedbrytning för HR-data sker landsvis för Sverige. Eftersom Castellums verksamhet i Danmark och Finland personalmässigt är liten inkluderas dessa medarbetare i statistiken för Sverige.

### VÄRDENS VIKTIGASTE P: N

Castellums värdegrund består av de fyra ledorden:

- Personliga
- Passionerade
- Proaktiva
- Pålitliga

Den blir även en tydlig symbolhandling för det nya Castellum – att samtliga medarbetare samlas kring en gemensam grundsyn som genomsyrar allt vi gör.

### Vi är en del av samhället

Vid sidan om en gemensam organisation under ett varumärke är ett viktigt delmål att det finns en gemensam syn på karriär, ledarskap och mångfald. Castellum eftersträvar att det finns en balans mellan könen såväl mellan ledare som medarbetare. Företaget har riktlinjer för jämställdhet och mångfald som en av del av hållbarhetspolicyn. Castellum antog under 2018 en koncerngemensam jämställdhetspolicy med klara och tydliga målsättningar. Den innebär att Castellum 2025 ska ha uppnått en långsiktig jämn könsfördelning på ledande positioner och samtliga yrkeskategorier (40–60%) samt att andelen medarbetare med internationell bakgrund ska öka för att långsiktigt spegla samhällets sammansättning.

För närvarande finns det god representation avseende jämställdhet på styrelse- och koncernledningsnivå i bolaget. Totalt sett var andelen kvinnor vid årsskiftet i bolaget 42% (38%). I medarbetarundersökningen är det glädjande att Castellum utmärker sig som en arbetsplats där de tillfrågade upplever att de behandlas lika utifrån kön samt etniskt ursprung.

I Castellums riktlinjer för jämställdhet och mångfald finns konkreta handlingsplaner för att bli ett mer jämställt bolag. Idag råder det i vissa yrkesgrupper en relativt stor obalans, medan andra yrkesgrupper uppnår jämställdhetsmålet med god marginal.

Castellum deltar i praktikprogrammet Jobbsprånget som drivs av IVA (Kungliga ingenjörs och vetenskapsakademien), där nyanlända akademiker med uppehållstillstånd får möjlighet att under fyra månader praktisera i näringslivet.

Ett bonusprogram som inkluderar samtliga medarbetare tillämpas där alla deltagare har möjlighet att få del av uppnådda resultatförbättringar. Detta bidrar till en inkluderande kultur där verksamhetsmålen är en naturlig del av vardagen.

### Vårt förtroendeindex visar nöjda medarbetare

Var 18:e månad genomförs en medarbetarundersökning där samtliga medarbetare får tycka till om Castellum som arbetsgivare, både ur ett medarbetar- och ledarperspektiv. Senaste mätningen var i juni 2017 och svarsfrekvensen var då 88%. Av medarbetarna uppgav 85% att Castellum är en mycket bra arbetsplats. Castellums förtroendeindex landade på 81% och är ett sammanvägt värde

av samtliga frågor, vilket kan jämföras med nöjd-medarbetarindex. Resultatet i medarbetarundersökningen är ett viktigt verktyg som används för vidareutveckling av bolaget och av medarbetarna. Nästa medarbetarundersökning genomförs under andra kvartalet 2019.

De faktorer som är utmärkande för Castellum är att medarbetare känner stolthet över sin arbetsplats, den upplevs även som jämställd och att det finns gott kamratskap. Det främsta utvecklingsområdet som definierats är att utveckla ledarskapet. Detta är ett naturligt steg att bygga vidare på efter att bolagets värdegrund lanserats. Under 2018 introducerades ett koncernövergripande ledarskapsprogram där 15 personer deltog. Ytterligare ett ledarskapsprogram startar under januari 2019.

### Inspirerande arbetsplatser skapar nöjda medarbetare

Castellum värnar om medarbetarna och arbetar med friskvård genom aktiviteter och friskvårdsbidrag samt erbjuder regelbundet företagshälsovård och en förmånlig sjukvårdsförsäkring. Friskvård sker både förebyggande och rehabiliterande i syfte att främja fortsatt välmående hos medarbetarna. Under året har vi WELL-certifierat vårt Stockholmskontor. Korttidssjukfrånvaron är fortsatt låg och motsvarar 2% (1%) varav 2% (1%) för kvinnor samt 2% (1%) för män.

Förekomsten av arbetsskador är mycket låg hos Castellums medarbetare och motsvarar 1 promille av arbetad tid. Under året har arbetsskador hos medarbetarna bestått av skärskador, fallolyckor samt skador vid transport från och till arbetet. Även för Castellums leverantörer är siffran låg och under året har 10 arbetsskador inträffat. Följande typer av arbetsskada har under året uppstått hos leverantörer; halkolycka, fallolycka, skärskada och klämskada.

För oss på Castellum är det viktigt att vi lever som vi lär. En stor del av vår verksamhet handlar om att skapa inspirerande arbetsplatser för våra kunder, det har vi även tagit fast på när det gäller våra egna arbetsplatser. I utformningen av kontoren har stor vikt lagts vid att skapa en arbetsplats som får medarbetarna att trivas och som är anpassad efter de specifika behov som finns. Kontoren har många samarbetsytor, uppmuntrar till rörlighet och aktivitet samt är uppkopplad med smart teknik.

### Engagemang, tydlighet och förväntan

Castellum arbetar med såväl kompetensutveckling som en motiverande arbetssituation för att skapa engagemang och trivsel.

Medarbetarsamtal ska genomföras årligen