

Hållbarhetsrapport 2023

[AVSEENDE 2022]

Innehåll

Vårt löfte och våra värdeord.....	SID 2
Det här är Fire AB.....	SID 3
VD har ordet.....	SID 4–5
Årets hållbarhetspris 2022.....	SID 6–7
Årets klimatberäkningar.....	SID 8–9
Miljö- och hållbarhetsarbete.....	SID 10–13
Kvalitet.....	SID 14–15
Samhällsengagemang och socialt ansvarstagande.....	SID 16
Goda verksamhetsmetoder.....	SID 17
Jämställdhet.....	SID 18–19
Arbetsmiljö.....	SID 20–21

Vårt löfte & våra värdeord

Fire AB erbjuder dig en trygg och kunnig samarbetspartner genom hela ditt projekt. Vi engagerar oss för att skapa användbara, tilltalande och hållbara byggnader och miljöer med en så hög säkerhetsnivå som är ekonomiskt rimlig i linje med lagstiftning och normer. Det gör vi genom;

- hög kompetens och kontinuerlig kompetensutveckling,
- användande av erkänd ingenjörsvetenskap och god yrkesetik,
- hög tillgänglighet och snabb handläggning,
- hög integritet och en oberoende ställning på marknaden.

Vi lovar dig en positiv attityd, en hög servicenivå och en personlig kontakt genom hela byggprocessen för att underlätta problemlösning och främja smidiga processer.

Vi löser problem. Vi är engagerade, kompetenta, snabba och hållbara!



Det här är Fire AB

År 1999 startades företaget Riskkonsulterna Mellansverige i Västerås av brandingenjören Johan Hallencreutz efter att ha jobbat inom olika räddningstjänster. Det lilla företaget inriktade sig till en början mot riskanalyser för planärenden och Sevesoanläggningar. År 2003 bytte man inriktningen genom att fokusera mer på projektering av byggnadstekniskt brandskydd, varpå man även antog namnet Fire and Risk Engineering AB som förkortades till FIRE. Samtidigt i Uppsala (2004) startade Brandinspektören Lennart Danielsson företaget Brandbyrån som även de inriktade sig på projektering av byggnadstekniskt brandskydd. FIRE och Brandbyrån beslutade år 2007 att gå samman under gemensam flagg, vilket blev grunden till dagens bolag Fire and Risk Engineering Nordic AB.

Med över 20 år i branschen och med 23 anställda så är Fire AB en av Sveriges ledande brandskydds-konsulter. Fire AB har idag kontor i Uppsala, Västerås, Eskilstuna och Stockholm och bedriver huvuddelen av verksamheten i dessa regioner. Fire AB jobbar inte bara i närområdet utan med flera stora fastighetsägare och entreprenörer över hela Sverige.

 **23** st anställda 2022



Kontor i
**Uppsala,
Västerås,
Eskilstuna
& Stockholm**

Organisation 2022

STYRELSEN

Styrelseordförande Johan Hallencreutz

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR

Johan Hallencreutz

KONTORSCHEFER, ENHETSCHEFER

Joachim Bixo, Kenneth Heldebring
och Samuel Lundin

Vi är certifierade **ISO 9001** (kvalitet) och **14001** (miljö) och verifierade **ISO 26000** (organisationers samhällsansvar).



VD har ordet

Organisationer, företag och individer måste ta ansvar för de problem som människan skapar. Det gäller alla typer av orättvisor och förtryck, och inte minst gäller det vår klimatpåverkan.

Det är också viktigt att bidra till att skapa mervärden och hjälpa till att förstärka och förbättra det som är bra i samhället. Om alla gör vad de kan kommer den totala effekten bli stor.

Vi tar vårt ansvar för att vi anser att det är det enda rätta. Det var därför extra roligt att vi uppmärksammades genom att bli nominerade till årets hållbarhetspris inför Västerås Näringslivsgala. Att vi dessutom vann och fick Västerås Stads hållbarhetspris var förstås ett hedrande kvitto på att vi jobbar rätt och gör det där extra som bidrar till ett mer hållbart samhälle. Vi hoppas det kan inspirera fler att göra mer.

Lite om vår resa. Fire är kvalitet- och miljöcertifierade sedan 2012 enligt ISO 9001 och 14001 men vi bestämdes oss 2019 att detta inte var tillräckligt. Vi började då vår resa mot att bli ännu bättre genom att verifiera oss om ISO 26 000. ISO 26 000 handlar om organisationers sociala ansvarstagande och inom det området gör vi mycket bra som vi är stolta över. Du kan läsa mer om det i den här rapporten.

Vi ville även göra mer inom miljöområdet och år 2020 så blev vi som första brand- och sprinklerkonsult i Sverige klassade som klimatpositiva. Vi har tidigare verifierat vår efterlevnad enligt PAS 2060 men har valt att upphöra med det 2022 då vi kunde konstatera att vi betalade tre gånger så

mycket för verifieringen jämfört med den verkliga klimatkompensationen. Vi kommer fortsätta räkna på samma sätt och behåller samma mål som är att halvera våra CO₂ avtryck inom 10 år. Den stora förändringen är att vi kommer klimatkompensera 150%. Det vill säga att vi kompenserar för 1,5 kg för varje 1 kg släpper ut. Det gör oss verkligen klimatpositiva i detta avseende.

Vi på Fire kommer fortsätta vårt arbete med att bidra till en bättre värld på de sätt vi kan. Vi har bestämt oss för att det måste få kosta både tid och pengar. Ju fler organisationer som resonerar likadant desto närmare kommer vi målen. Förutom miljöarbetet och våra externa sociala satsningar så tycker vi att det är viktigt för hela branschen att jobba för etisk prissättning och goda verksamhetsmetoder.

Det är också avgörande för företagets framtid att se till att vår personal trivs. Det gör vi genom att arbeta för en jämlik, fördomsfri arbetsplats och en riktigt god arbetsmiljö. Vad det innebär för oss presenterar vi i denna rapport.

Byggbranschens stora utmaning just nu, förutom osäkerheterna i konjunkturen, är att bygga och riva hållbart. Här kommer vi bidra med det vi kan och vi kommer också se till att byggandet blir brandsäkert.

Kontakta Fire om du behöver en bra och hållbar brand- och sprinklerkonsult.

Johan Hallencreutz
VD Fire AB

*Fires VD Johan Hallencreutz
på spaningsuppdrag (övning) i en
PA28 över Gävlebukten våren 2023.
En del av sin fritid lägger Johan på
att verka som pilot i Hemvärnet.*



GULDSTÄNK



GULDSTÄNK



GULDSTÄNK



GULDSTÄNK



TORS DAG 9 MARS 2023
It
Ärliga galakvällen för det företagsamma Västerås
are av priset
Hållbarhetspris 2022:
re AB



GULDSTÄNK
ÅRETS HÅLLBARHETSpris 2022
re AB

GULDSTÄNK

Stolta mottagare av Årets Hållbarhetspris 2022

Årets hållbarhetspris delas ut av Västerås stad som en del i arbetet för att skapa en hållbar stad. Med priset vill Västerås stad uppmuntra lokala företag att arbeta hållbart, visa att olika företag kan bidra på olika sätt och att alla kan göra något för att bidra till ett hållbart samhälle.

Kriterier för Hållbarhetspriset

Årets hållbarhetspris delas ut till ett företag i Västerås som på ett föredömligt, inspirerande och aktivt sätt bidrar till att Västerås utvecklas hållbart, integrerar hållbarhetsfrågorna i företagets affärsstrategi/verksamhet och tar långsiktigt ansvar för den egna verksamhetens påverkan på branschen, samhället och ekosystemen.

Företaget bygger sin verksamhet på ansvar och goda relationer, arbetar långsiktigt och integrerar de tre perspektiven social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet i sin verksamhet. Beroende på vilken verksamhet företaget bedriver kan de tre perspektiven ha olika vikt i företagets hållbarhetsarbete. Företaget ska ha ett samhällsengagemang, vara en förebild i sin bransch och inspirera andra.

Årets Hållbarhetspris 2022

För vårt hållbarhetsarbete tilldelades vi Årets Hållbarhetspris 2022 vid Guldstänksgalan i mars 2023 med motiveringen:
"Årets vinnare visar att hållbarhet startar på hemmaplan. Med omtänksamhet och spännande samarbeten gör de sina genuina satsningar på personalens välmående till en del av en vinnande affärsmodell. Genom ansvar, helhetstänk och certifieringar gör de det uppenbart att det går att bidra till ett bättre samhälle, även i en oväntad bransch. Årets vinnare demonstrerar ett brinnande intresse för hållbarhet."

Årets klimatberäkningar

Vårt mål är att halvera vårt CO₂ avtryck per anställd till 2030 i enlighet med målsättningarna i PAS 2060.

Vi kommer även klimatkompensera så mycket att vi fortsätter vara klimatpositiva.

Beräkningen av vårt CO₂ avtryck.

Vi har för 2022 valt att inte verifiera oss mot standarden PAS 2060 då vi efter analys av 2020 och 2021 kunde konstatera att själva verifieringen kostade tre gånger mer än själva klimatkompensering. Vi har därför valt att räkna på samma sätt och klimatkompensera 150% av vårt avtryck.

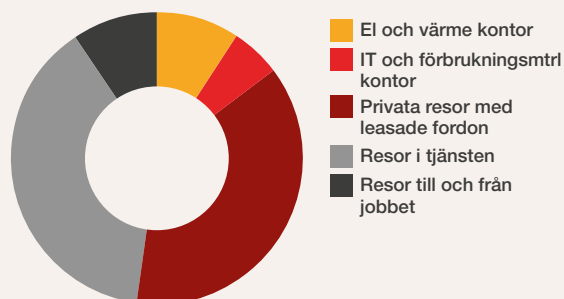
Utsläpp 2022

Resor i jobbet samt privata resor med leasingbilar utgör 75% av vårt CO₂ avtryck. Mängden resor i jobbet försöker vi minska men jobbet kräver trots allt att vi är ute på plats och kontrollerar brandskyddet så den är svår att minska. De privata resorna har vi också svårt att påverka volymmässigt. Vi räknar dock med att omställningen till elbilar kommer göra att vi klarar av våra uppsatta mål med att halvera våra utsläpp. Jämfört med 2020 så har vi gått från 27% el/hybrid till 40% tom 2022.

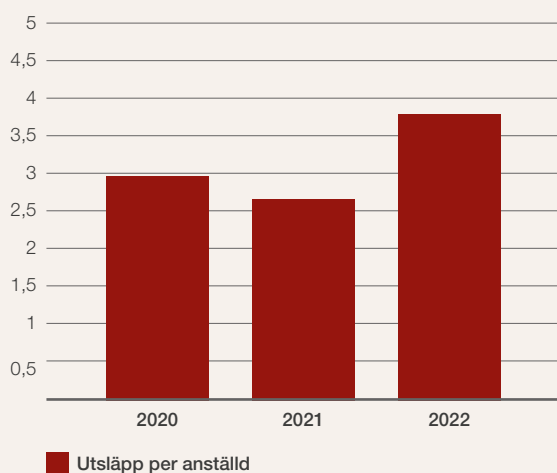
Vårt totala utsläpp per anställd

Vårt totala utsläpp per anställd har ökat under 2022 och det finns två avgörande skäl till detta. Den första anledningen är att vårt referensår (2020) och nästkommande år (2021) är år då vi var drabbade av COVID 19 och då resandet under långa perioder var mycket begränsat. 2022 var mer normalt även om användningen av Teams gjort att transportererna minskat jämfört med tidigare.

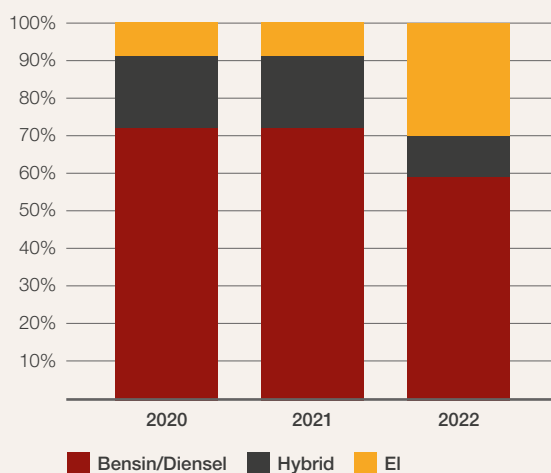
Utsläpp 2022



Totala utsläpp per anställd



Utveckling förmånsbilar





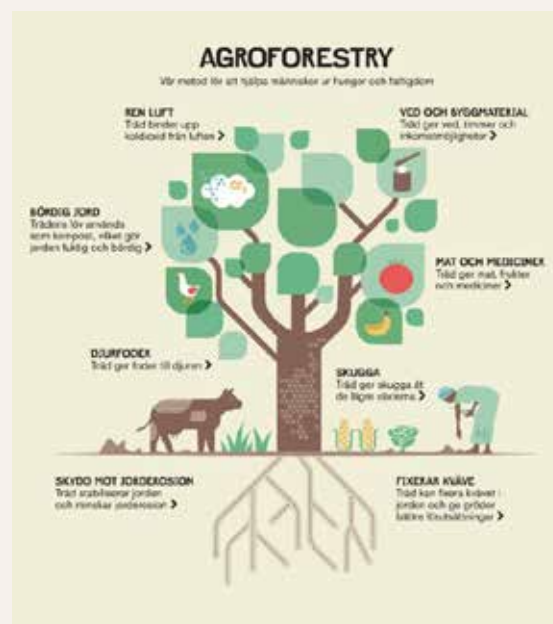
Charles Agnes och Joseph Mashaka, Tanzania. Foto: Vi-skogen

Den andra anledningen är att vi åkte på konferens till Aten. Det var en välbehövlig resa för oss efter några tuffa pandemiår och det var även ett medvetet beslut ur ett hållbarhetsperspektiv.

Flyget står för 2–3% av utsläppen av växthusgaser och vårt resande måste självklart förändras. Vi tror däremot inte att helt sluta flyga är ett hållbart alternativ. Vi behöver hjälpa flygbranschen att ställa om genom att ställa krav på förändring och vi måste också vara beredda att resa mer sällan och betala mer för våra resor. Tittar man på de 17 globala målen i Agenda 2030 så förstår man att flyget spelar en viktig roll. Många länder är beroende av turism och samverkan med andra länder. Flyget skapar möjligheter för tillväxt, nya affärsmöjligheter, mångfald och kunskaps- och kulturutbyten. Slutar vi helt flyga så kommer vi bromsa utvecklingen av att framtidssäkra flyget. För 20 år sedan var det tekniskt orealistiskt med elbilar. Idag så är en stor del av fordonen som säljs rena elbilar. Vi är övertygade om att flyget kommer att klara av den omställningen också.

Klimatkompensation


Vårt totala utsläpp 89 ton CO₂ och vi kommer kompensera för 150%, det vill säga 134 ton. Vi har valt att lägga pengarna på Vi-skogen. Vi-skogen arbetar med agroforestry, samplantering av träd och grödor. Det ger bördigare jord, ökade skördar



och inkomster till bönder och deras familjer. Vi-skogens klimatkompensation sker genom trädplantering och hållbara jordbruksmetoder. Agroforestry bidrar till att skapa ett naturligt ekosystem som ger en ökad motståndskraft mot klimatförändringarnas effekter. Dessutom minskar det fattigdom och förbättrar livsvilkoren för bönderna. Sedan starten 1983 har Vi planterat över 155 miljoner träd och förbättrat livsvilkoren för 2,4 miljoner människor. Vi-skogen arbetar tre länder runt Victoriasjön, Kenya, Uganda och Tanzania.



Miljö- och hållbarhetsarbete



Vår ambition är att ständigt förbättra oss i vårt hållbarhetsarbete. Vi vill ligga i framkant och på så sätt inspirera andra så att vi gemensamt kan driva utvecklingen framåt i branschen för att i förlängningen bidra till ett mer hållbart samhälle.

Miljö- och hållbarhetsarbete [forts.]

Fire AB:s hållbarhetsarbete är baserat på de ledningssystem som i Sverige är certifierat enligt ISO 9001 (kvalitet) och 14001 (miljö) och verifierade enligt ISO 26000 (socialt ansvarstagande). Utöver dessa riktlinjer har det tillkommit policys och styrande dokument som underlättar i planeringen och styrningen av verksamheten samt guidar oss i vårt dagliga arbete.

De policys och styrande dokument som är relevanta för vårt hållbarhetsarbete är:

Verksamhetshandbok

Policy för miljö- och hållbarhet

Arbetsmiljöpolicy

Riktlinjer för jämställdhet och likabehandling

ISO 14001

ISO 9001

ISO 26000

Vår miljö- och hållbarhetspolicy ska bidra till att vi minskar de miljöpåverkande effekterna av verksamheten. Vi ska förebygga föroreningar, energioptimera, verka för en hållbar samhällsutveckling samt arbeta för att minimera vårt totala klimatavtryck. Miljöhänsyn ska vara en

naturlig del av varje beslut, på alla nivåer inom företaget. För detta krävs att medarbetarna har kunskap och miljömedvetenhet samt att bolaget tillsätter erforderliga resurser. Policyn kommuniceras till alla medarbetare vid nyanställning samt vid årliga medarbetarsamtal.

Förutom att uppfylla våra miljö- och hållbarhetsmål inom ramen för ISO 14001 samt kvalitetsmålen som omfattas av ISO 9001 så gör vi följande åtgärder:

- Vid inköp väljer vi i största möjliga mån hållbara alternativ samt gynnar lokala företag även om priset blir högre.
- Vi bilägger en bilaga till de rapporter vi producerar där vi kan vägleda våra kunder i hur de kan göra hållbara val vid uppförande av nya byggnader.
- Nya tjänstebilar, poolbilar och förmånsbilar som hyrs från och med 2020 ska vara elbilar eller pluginhybrider. Äldre dieslbilar ska tankas med biodiesel där det är möjligt.
- Alla nya skrivare som köps in ska ha duplex-funktion (skriva på båda sidor) för att minska pappersanvändningen. Dokumenthantering ska i första hand ske digitalt. All intern granskning ska ske digitalt.

På sidan 14 finns beskrivet hur vi arbetar med social hållbarhet och samhällsengagemang och på sidan 16 berättar vi om hur vi arbetar med arbetsmiljö.





Robin Palmgren

Brandingenjör och kvalitets-, miljö- och hållbarhetsansvarig, Västerås

Hur ser ni på hållbarhet?

– Definitionen av hållbarhet för oss är att använda våra resurser med omtanke för framtiden, att värna om natur, energi, människor, ekonomi och samhället. Vid projektering av ny- eller ombyggnationer är det viktigt att våra kunder tänker hållbarhet i ett

långsiktigt perspektiv. Ska byggnaden stå i 100 år så behövs det planeras för kommande generationer, och där kan vi vägleda med hållbara val.

Var är Fire AB om 10 år?

– Då har vi halverat våra CO₂-utsläpp utan att göra att göra avkall på de anställdas välmående eller de övriga globala målen enligt agenda 2030. Vårt hållbarhetsarbete är fortsatt ledande och vi har förhoppningsvis även lyckats påverka branschen i sin helhet.



Kvalitet

För oss på Fire AB innebär kvalitet att vi är och uppfattas som oberoende, pålitliga, sakkunniga och måna om att lösa våra kunders aktuella utmaningar.

Vi ser ett stort värde i att bygga långsiktiga relationer och är övertygade om att vi gör det genom att leverera hög kvalitet i alla led och rätt tjänst på rätt tid. Vi är noga med att uppfylla myndighetskrav och följer aktuell lagstiftning samt verkar för att ständigt förbättra vårt kvalitets- och ledningssystem. Vi är sedan 2012 certifierade enligt ISO 9001.

Vår kvalitetssäkring startar redan i det första mötet med byggherre, arkitekt och övriga projekt-deltagare genom att vi tillsammans, tydligt definierar projektets omfattning. Därefter bestäms uppdragets kontrollbehov, E (enkel), N (normal) och K (kvalificerad), som sedan medför olika egenkontrollsnivåer i enlighet med vårt kvalitetssystem ISO 9001. Vårt arbete sätts sedan i gång genom att vi upprättar brandskyddsbeskrivningar och ritningar som kontrolleras med hjälp av en mycket omfattande checklista. Alla handlingar som tas fram därefter kontrolleras återigen genom dokumenterad checklista av först handläggare samt sedan även av uppdragsansvarig. Vid komplexa projekt genomför vi dessutom ytterligare egenkontroll. För brandprojektering utförs kontrollen av sakkunnig inom Fire AB med SAK3-Certifiering och för sprinklerprojektering av behörig ingenjör vattensprinkler.

För att klara av att hålla den höga ambitionsnivån uppmuntrar vi våra medarbetare att certifiera sig inom sitt sakområde och vi erbjuder årligen konferenser och fortbildning. Samtliga medarbetare får utbildning inom larm och sprinkler för att kunna vara en bra samarbetspartner för projektörer inom dessa områden. Vi har utöver det utbildat flera medarbetare i frångänglighet, ventilationsbrand-skydd, konstruktionsbrandskydd, brandfarlig vara och säkerhet.

”Vi ser ett stort värde i att bygga långsiktiga relationer”

Inom företaget har vi

11 brandingenjörer

1 brandmästare

4 byggnadsingenjörer med brandinriktning

4 sprinkleringenjörer

2 sprinklerkonstruktörer

1 administratör

Av dessa är 8 certifierade sakkunniga inom brandskydd SAK3 och 4 är behöriga ingenjörer vattensprinkler.

Fire AB stöttar the Kwanini foundation på Pemba Island i Tanzania som jobbar "hands on" med att rädda korallrev på lokal nivå.



Samhällsengagemang och socialt ansvarstagande

Vi baserar vårt sociala ansvarstagande på riktlinjerna i standarden SS-ISO 26000 – Vägledning för organisationers samhällsansvar.

Fire AB engagerar sig både lokalt och globalt i samhällsfrågor. Detta gör vi:

- 1 Brittiskt pund (£) per faktura som Fire AB genererar doneras till The Kwanini Foundation i Tanzania.
- Vi tar vara på äldre mobiltelefoner och bärbara datorer och skickar de som fungerar till The Kwanini Foundation.
- Fire AB sponsrar varje år lokala idrottsföreningar och idrottsevent.
- Vid inköp så verkar vi för att välja globalt hållbara alternativ samt gynna lokala företag även om priset blir högre.
- Vi skänker pengar till välgörande ändamål bland annat till Giving People där ekonomiskt utsatta familjer fått hjälp med julklappar till sina barn.
- Fire AB sponsrar Gränslös fotboll via IK Sirius FK där man jobbar med ungdomar i utsatta områden i Uppsala.
- Tillsammans med Lunds Tekniska Högskola delar Fire AB ut ett stipendium på 15 000 kr till årets "bästa etta" på brandingenjörsprogrammet.

Förutom att vara engagerade i lokala och globala samhällsfrågor tar vi även emot praktikanter från brandingenjörsutbildningar varje sommar. Varje praktikant får lön och genomgår en väl utarbetad utbildningsplan där våra anställda lägger ner mycket tid på att lära ut grunderna för att kunna jobba som brandkonsult. Utbildningarna är en bra förberedelse för yrkeslivet och har många gånger lett till anställningar hos oss.



Goda verksamhetsmetoder

För Fire AB är det en självklarhet att bedriva verksamhet på ett lagligt och etiskt sätt som stöttas i väl dokumenterade policys.

Antikorruption

Vår policy gällande antikorruption finns beskrivna i våra styrande dokument Uppförandekod och antikorruptionspolicy.

Konkurrens på lika villkor

Vår policy gällande konkurrensrättslig etik finns beskriven i vår Uppförandekod och antikorruptionspolicy.

Socialt ansvarstagande i värdekedjan

Vi har begränsade möjligheter att styra våra kunders inköpsbeslut. Vi kan dock påverka en del genom att informera. Vi bilägger därför en bilaga till de rapporter vi producerar där vi vägleder våra kunder i hur de kan göra hållbara val vid uppförande av nya byggnader.

Respekt för äganderätten

Fire AB respekterar äganderätten. Vi kopierar inte text, bild eller liknande på ett sätt som är otillåtet. Vi betalar licenser för de programvaror vi använder.

Jämställdhet

Vi strävar efter att vara ett jämställt företag och en arbetsplats där alla trivs. I takt med att vi växer har det dock blivit tydligt att vi behöver mer konkreta riktlinjer och mål.

Vart är vi idag när det kommer till jämställdhet? Vart vill vi vara? Vad är syftet med att vi ska vara jämställda? Och hur kommer vi dit? Begreppet jämställdhet kan tyckas självklart, men vad innebär det? Jämställdhet kan kort sammanfattas att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhet handlar inte enbart om jämn könsfördelning utan även om attityder, normer, värderingar och ideal samt hur dessa påverkar kvinnor och män. Vi inser att vi inte är framme, men vi jobbar på det och har en plan för hur vi kan nå dit.

Mål och planering

Vi strävar efter följande:

Från ledningens sida ska alla anställda bemötas likvärdigt oavsett kön. Detta ska genomsyra lönesättning, tilldelning av interna och externa arbetsuppgifter med mera.

Kollegor ska bemöta varandra på likvärdigt sätt oavsett kön. Företaget har en nolltolerans mot sexism.

Vi ska eftersträva att ha en högre andel kvinnor på företaget än branschens snitt.

Vi ska eftersträva att ha kvinnor representerade inom flera grupper på företaget, såsom SAK3-certifierade, ledningsgrupp, ägargrupp, styrelse med mera.

Vi ska coacha våra kvinnliga medarbetare att ta steget till att bli SAK3-certifierade och på så vis bli en del av olika grupper. Utöver detta behöver vi verka för en attraktiv personalpolitik så att personer trivs på företaget och inte väljer att lämna företaget innan de når upp till de erfarenhetsnivåer som krävs för att exempelvis bli en del av ägargruppen. För att nå målet ska alla chefer på Fire AB gå kurs i ledarskap, arbetsrätt och jämställdhet. Det är även viktigt att varje år genomföra noggranna lönekartläggningar.

Alla ska medverka för att alla medarbetare trivs på företaget och arbeta aktivt för att skapa en inkluderande företagskultur, oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnicitet, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder. Som ett första steg i detta arbete ska en värdegrund arbetas fram som företaget står bakom. Värdegrunden kan sedan användas som underlag vid rekrytering, medarbetarsamtal samt verka som allmänt stöd och vägledning.

”För att nå målet ska alla chefer på Fire AB gå kurs i ledarskap, arbetsrätt och jämställdhet.”



Joachim Bixo | *Kontorschef Västerås*

Vad har Västerås stads hållbarhetspris inneburit för er?

– Framför allt var den en fin bekräftelse på att vi gör ett bra jobb inom hållbarhet, så bra att vi till och med får pris. Internt har det fått personalen att känna sig stolta över att jobba på Fire och ännu mer peppade att fortsätta jobba hållbart. Vi ser också att vi får en massa positivt vid rekryteringar. Vi märker också att det är mycket uppskattat av de kunder som anser att hållbarhet är viktigt och vi tror att det kommer bli allt viktigare att kunna visa upp ett trovärdigt hållbarhetsarbete i framtida upphandlingar.

Hur har ert arbete med jämställdhet och jämlikhet sett ut under åren? Och vad har ni för planer framöver?

– Under året har chefer varit på utbildning i inkluderande ledarskap. Utbildningen var väldigt givande och gav inspiration till vidare utveckling i dessa frågor. Framöver planerar vi att genomföra workshops och interna arbeten med hela FIRE där vi tillsammans kan definiera gemensamma spelregler och begränsande normer i vår verksamhet.



Erika Lövström | *Brandingenjör Eskilstuna*

Du sommarjobbade på Fire, fick fast anställning efter avslutade studier och nu har du varit på företaget i över sex år.

Vad gör att anställda stannar kvar på Fire?

– Fire är en arbetsgivare som värnar om att anställda mår bra, utvecklas och får vara med och påverka. Vi har en familjär stämning och hjälper varandra framåt. Vi har träning på betald arbetstid och andra förmåner som jag uppskattar.

Brandskonsultbranschen har en relativt homogen arbetsgrupp, det avspeglar sig även på din arbetsplats. Hur kan Fire arbeta för att ändra på det?

– De senaste åren har vi arbetat mer inriktat med frågor kring inkludering och jämställdhet. Jag är stolt över att vi påbörjat resan och nu gäller det att fortsätta framåt samt visa resten av branschen att dessa frågor är viktiga.

Arbetsmiljö

Vi har som mål att med arbetsmiljöarbetet skapa en fysiskt, psykiskt, sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare där risker för arbetsrelaterad ohälsa och arbetsskador förebyggs. Förutsättningen för detta är våra medarbetare, deras engagemang och välbefinnande.

Att främja fysiska aktiviteter både på arbetstid och fritiden hjälper medarbetare till ett bättre välbefinnande och hälsa på arbetsplatsen och förebygger skador. Med kompetensutveckling och personlig utveckling i arbetet främjar vi fysisk och psykisk hälsa.

Kontroll och utveckling av arbetsmiljö ska vara en naturlig del i den löpande verksamheten. Arbetsgivare har huvudansvaret för arbetsmiljön och ska tillsammans med medarbetare se till att rutiner följs samt lyfta fram eventuella risker och hot mot god arbetsmiljö.

Vi lägger stor vikt vid att alla ska trivas på jobbet och har en bra balans mellan arbete och fritid. Varje medarbetare ska känna arbetsglädje och stimulans i sitt arbete gentemot kund och samarbetspartner. En bra arbetsmiljö och ett aktivt arbetsmiljöarbete är en förutsättning för att vi skall kunna skapa kvalitet och effektivitet i vår verksamhet.

Vi strävar efter öppen kommunikation och korta beslutsvägar inom företaget. Respektive person i ledande befattning ansvarar för att den interna

”Förutsättningen för detta är våra medarbetare, deras engagemang och välbefinnande”

kommunikationen fungerar med övriga medarbetare. Varje anställd har också ett eget ansvar för att sörja för att god kommunikation inom företaget upprätthålls för att skapa en god arbetsmiljö och minimera missförstånd. Varje kontorschef har måndagsmöten varje vecka där fokus ligger på fördelning av arbete, arbetsmiljö och efterlevnad av interna instruktioner och kvalitetssystemet. Inom Fire AB accepteras inte diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier. Alla ska känna sig trygga och vara en del i gemenskapen.



VÄSTERÅS / ÖREBRO

Kopparbergsvägen 6, 722 13 Västerås
+46 21-448 02 70

STOCKHOLM

Södermälärstrand 29, 118 25 Stockholm
+46 8-21 01 05

UPPSALA / ENKÖPING

Hamnplan 11, 753 19 Uppsala
+46 18-18 58 00

ESKILSTUNA

Libergsgatan 2, 632 21 Eskilstuna