

Sodvin AS avd. Oslo

Innrapportering for 2023



Virksomheten sertifiseres etter følgende kriterier:

Felleskriterier, privat og statlig, Handel

Sertifikat 

Type: 3-årig

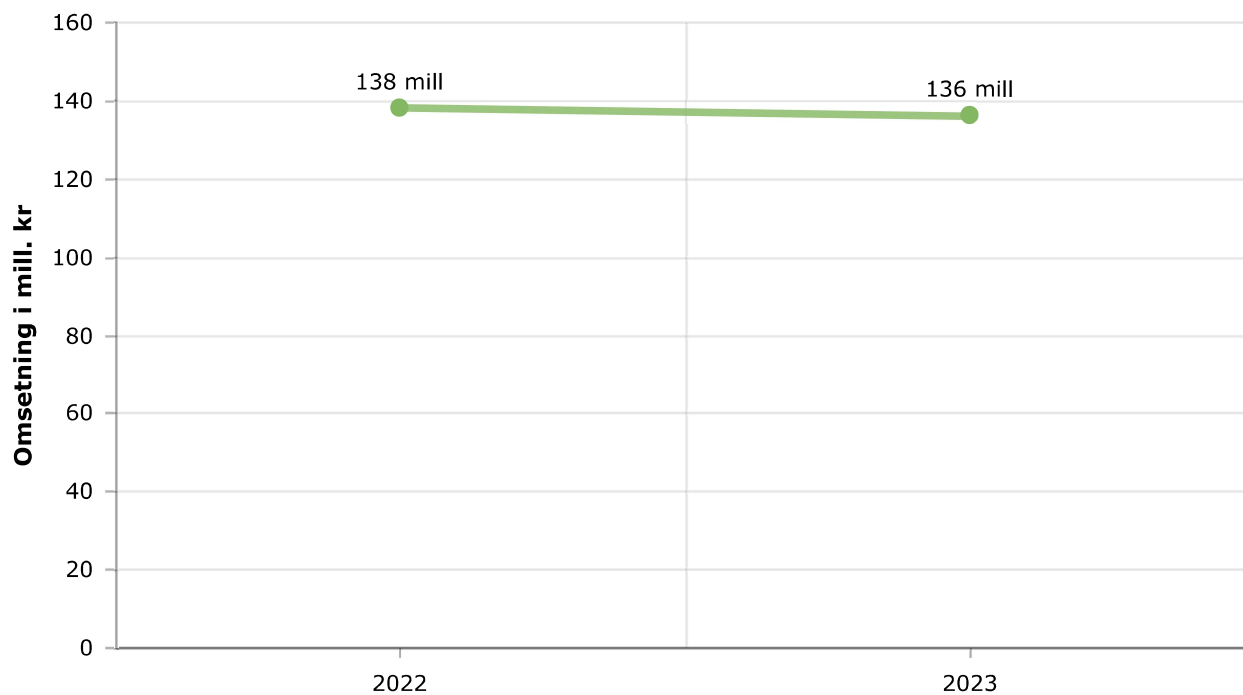
Utstedt: 03 mar., 2023

Utløper: 03 mar., 2026

★ Omsetning og årsverk

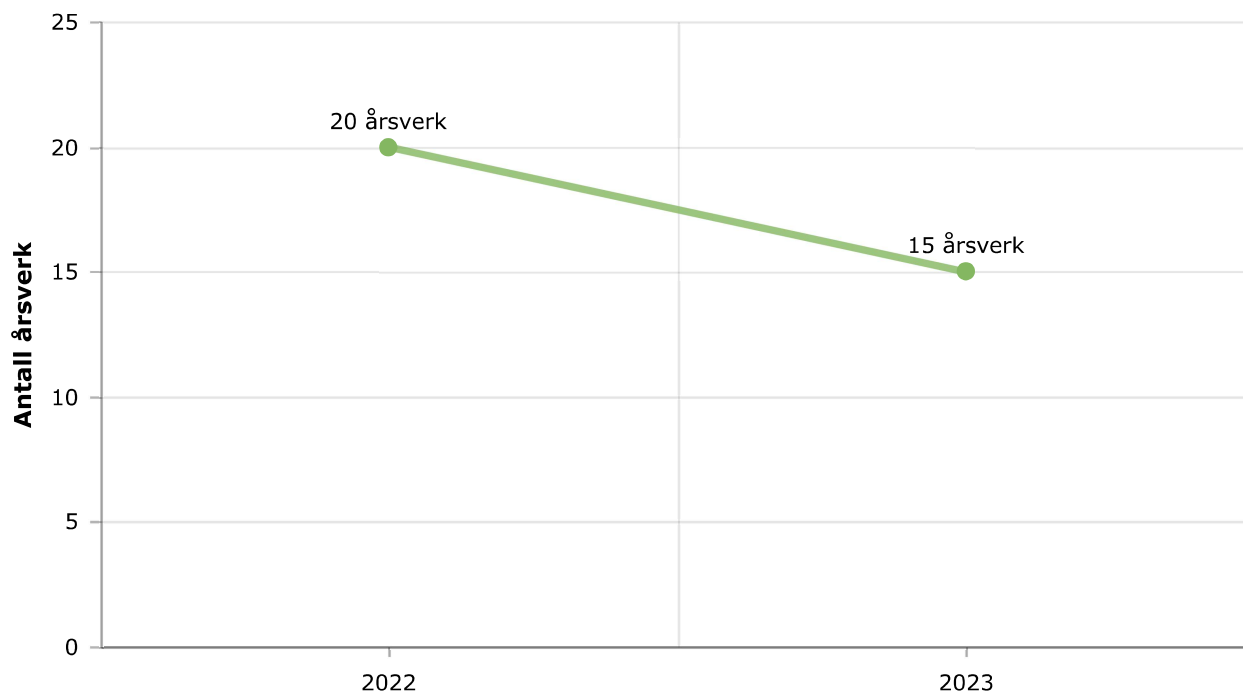
Årlig omsetning

↓ -1% fra 2022



Antall årsverk for rapporteringsåret

↓ -25% fra 2022



Kommentarer

Omsetningen gjelder for hele selskapet i 2023.

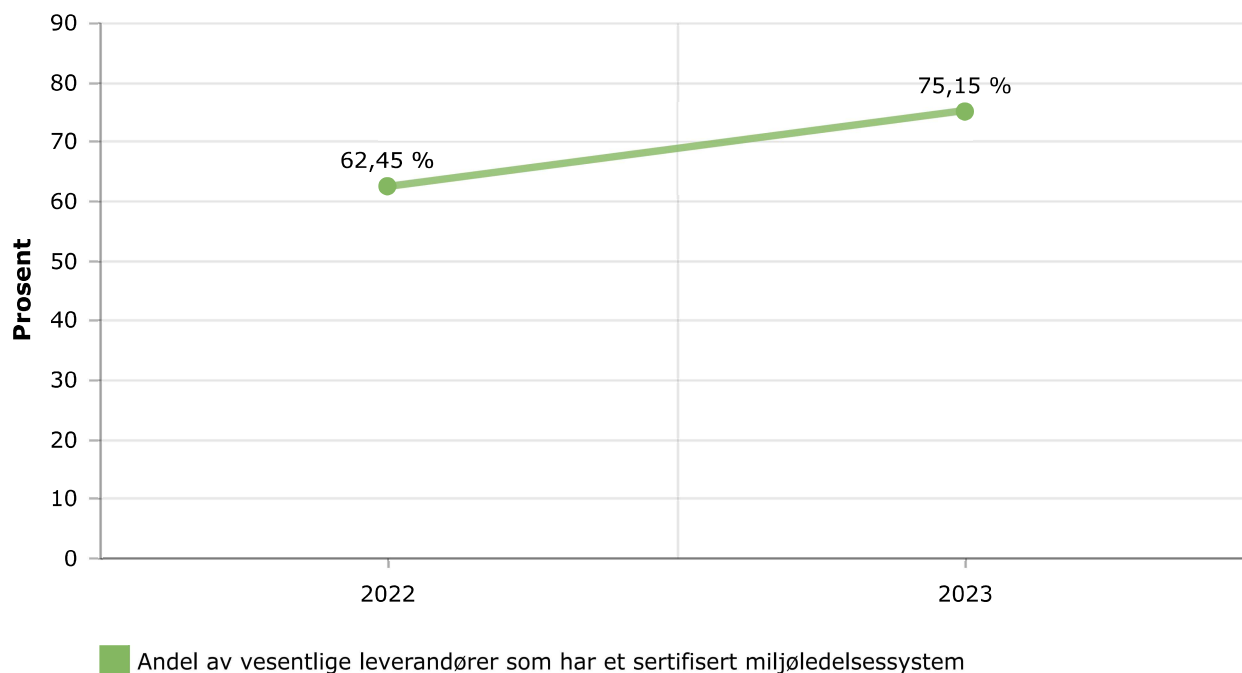
Les mer om byggets beskrivelser på:

<https://parallelloslo.no/>

<https://www.skanska.no/hva-vi-gjor/nye-kontorlokaler/finn-lokaler/parallel/>

Andel av vesentlige leverandører som har et sertifisert miljøledelsessystem

↑ 20% fra 2022



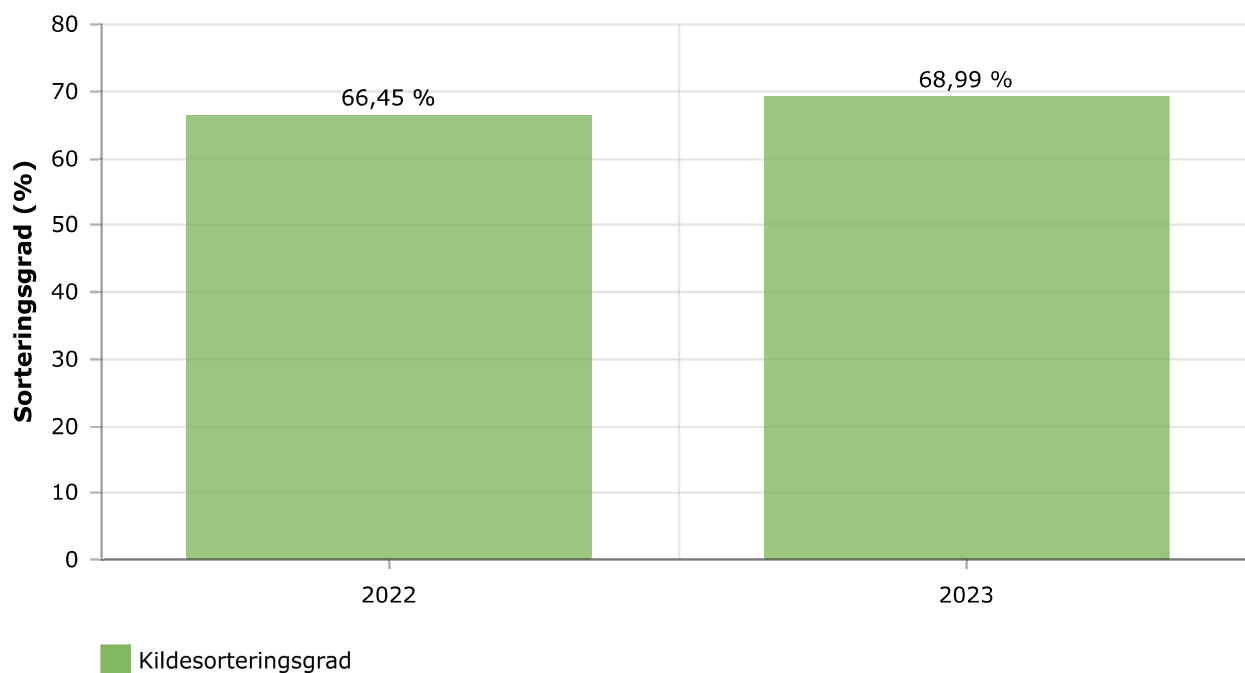
💬 Kommentarer

Leverandører med et sertifisert miljøledelsessystem: Innrapporteringen gjelder for hele Sodvin AS. For 2023 velger vi å inkludere kun de leverandørene vi har kjøpt mest tjenester / varer av dette året for mer enn kr 400.000

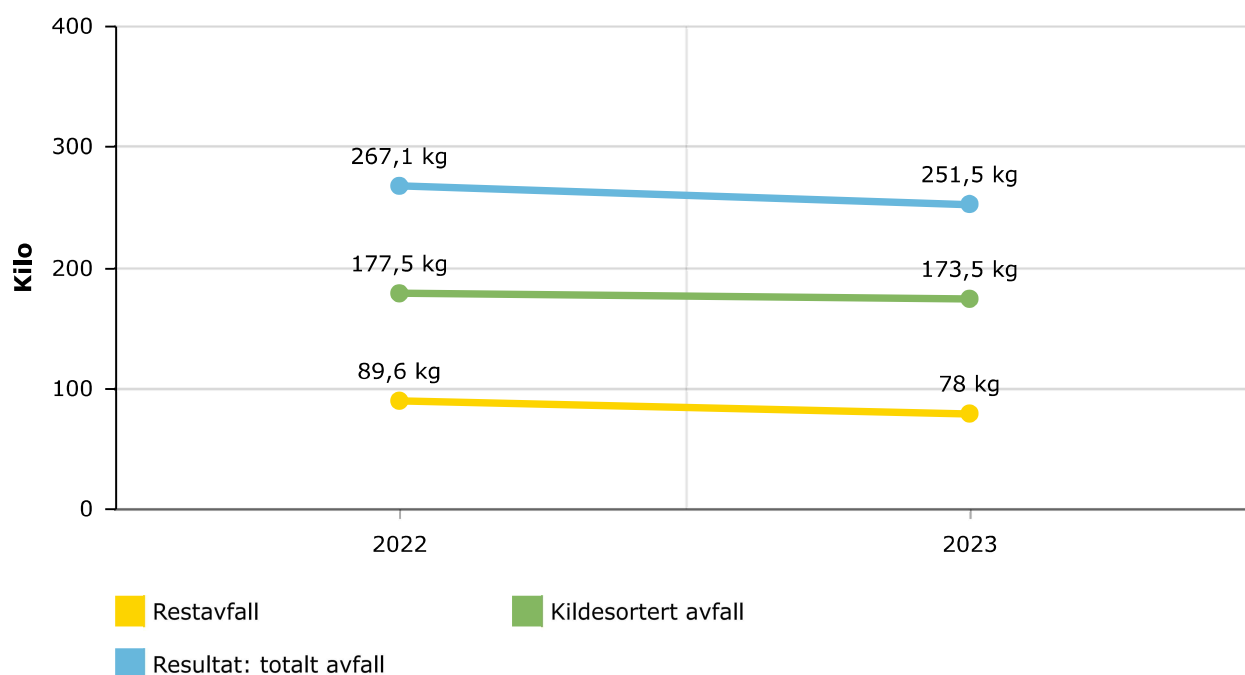
Avfall og ombruk

Sorteringsgrad

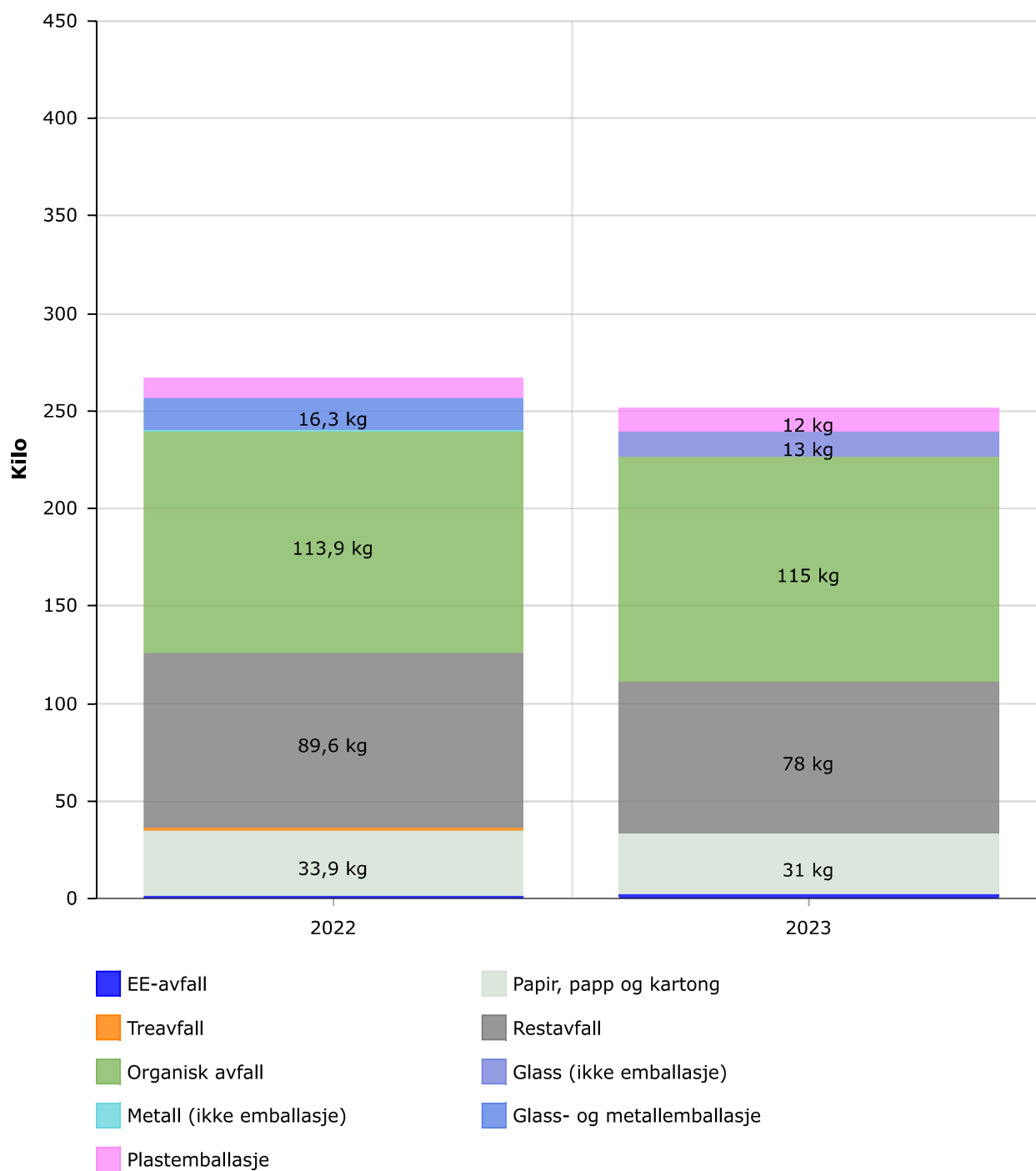
↑ 3% fra 2022



Totalt avfall



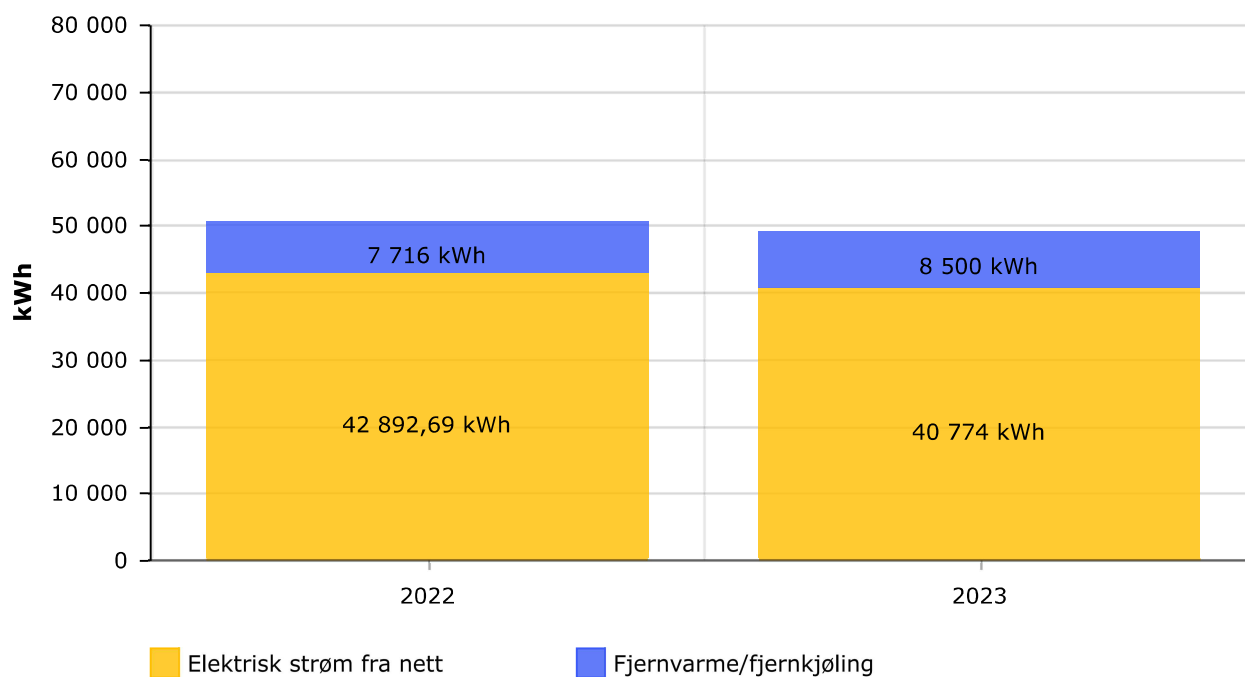
Avfallsmengder per avfallskategori



Kommentarer

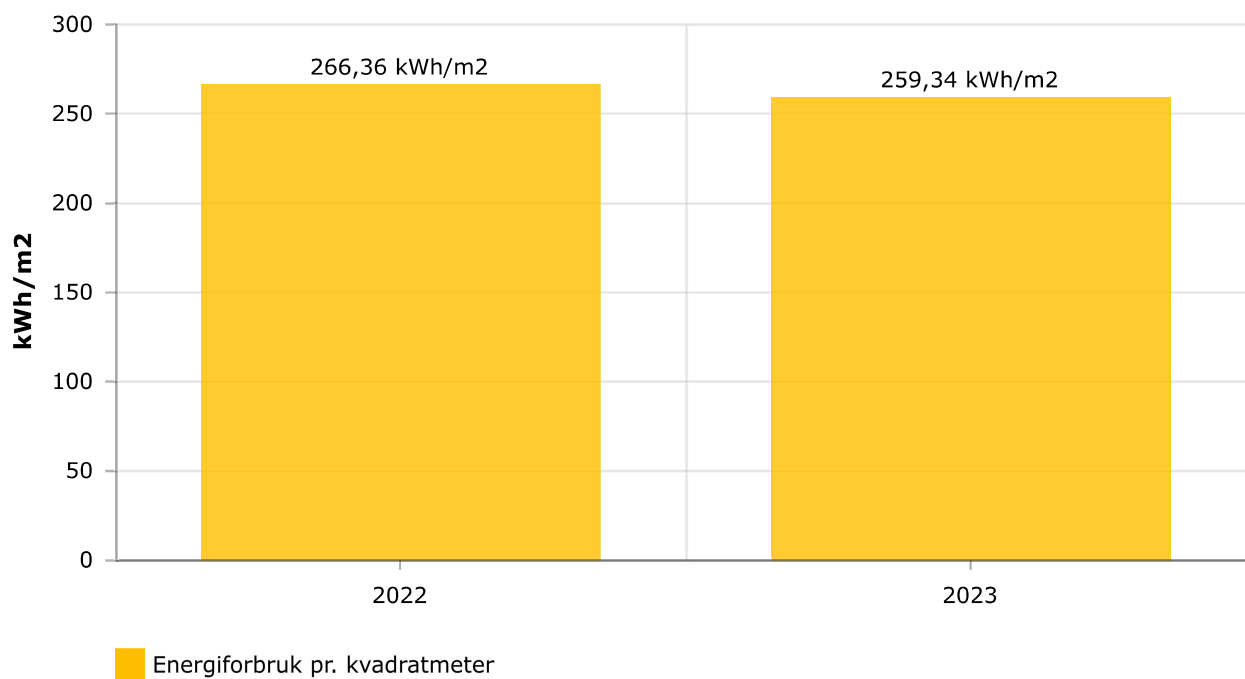
Avfallsmengden er basert på arealandel utleide arealer for 2023.

Energiforbruk



Energiforbruk pr. kvadratmeter

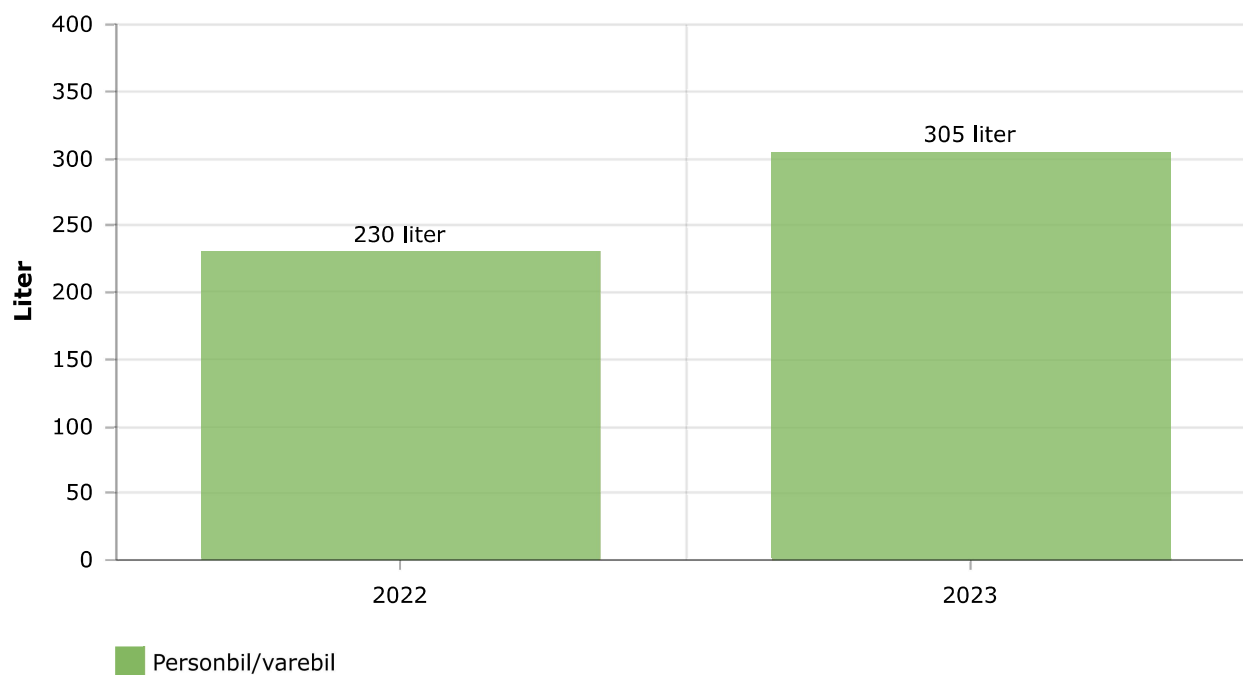
↓ -2% fra 2022



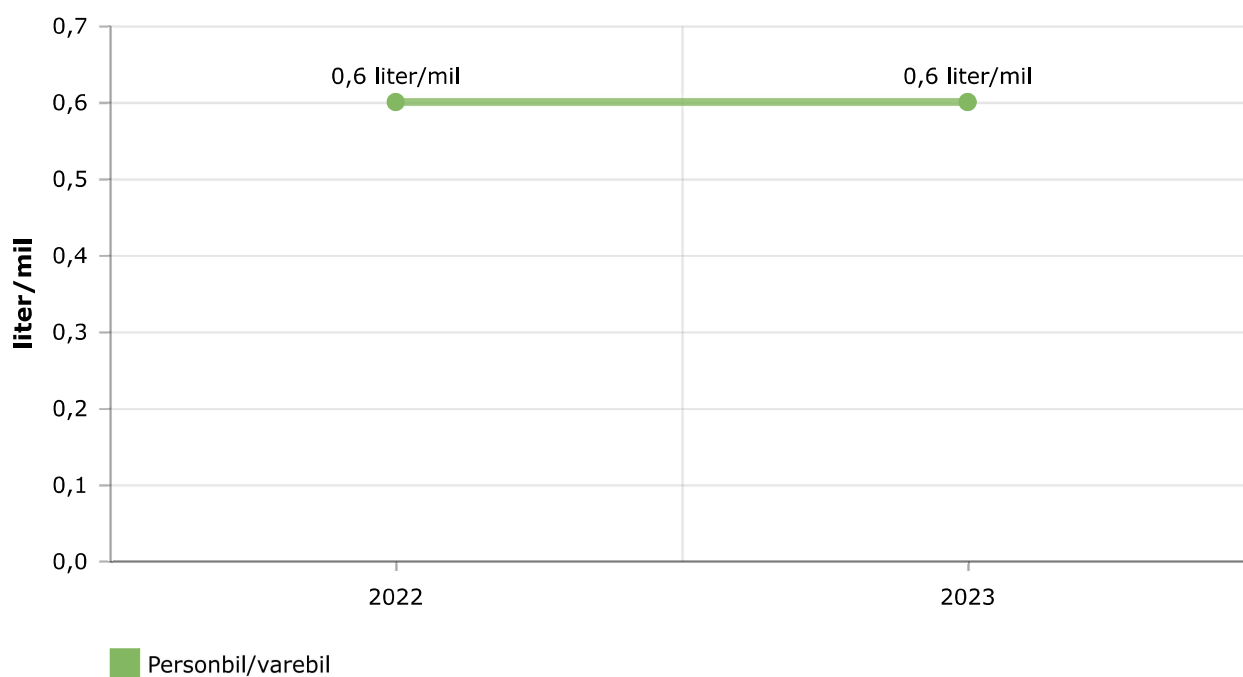
Transport

Drivstofforbruk, totalt

↑ 32% fra 2022

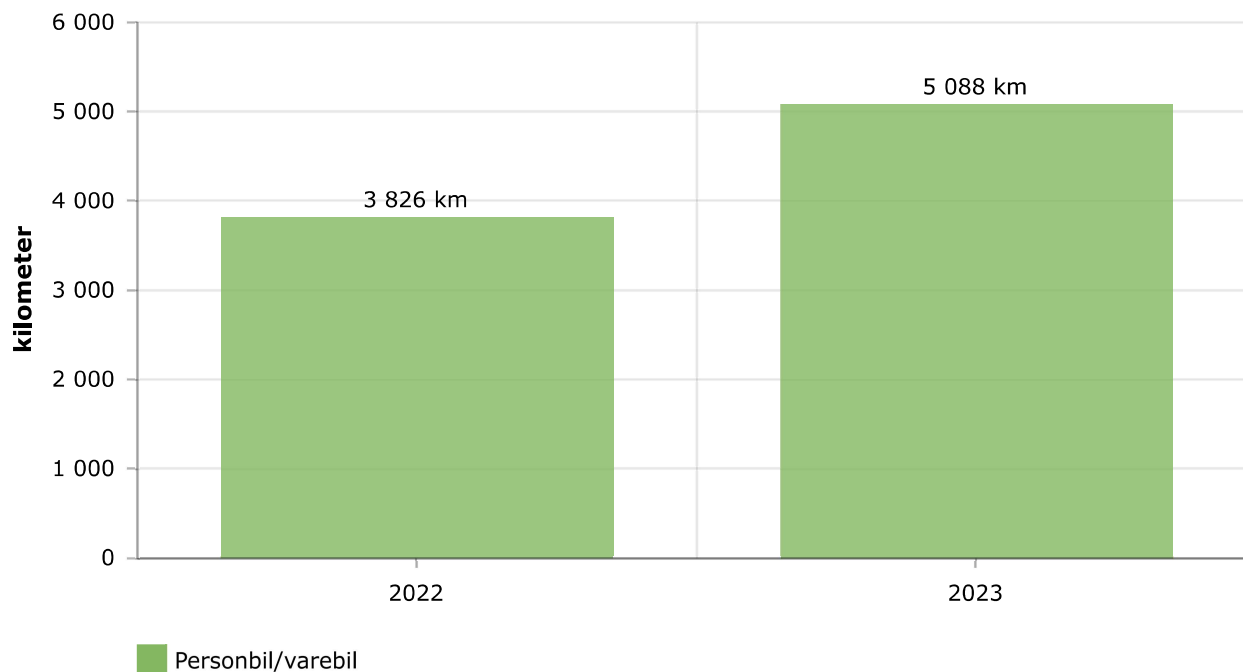


Drivstofforbruk per mil



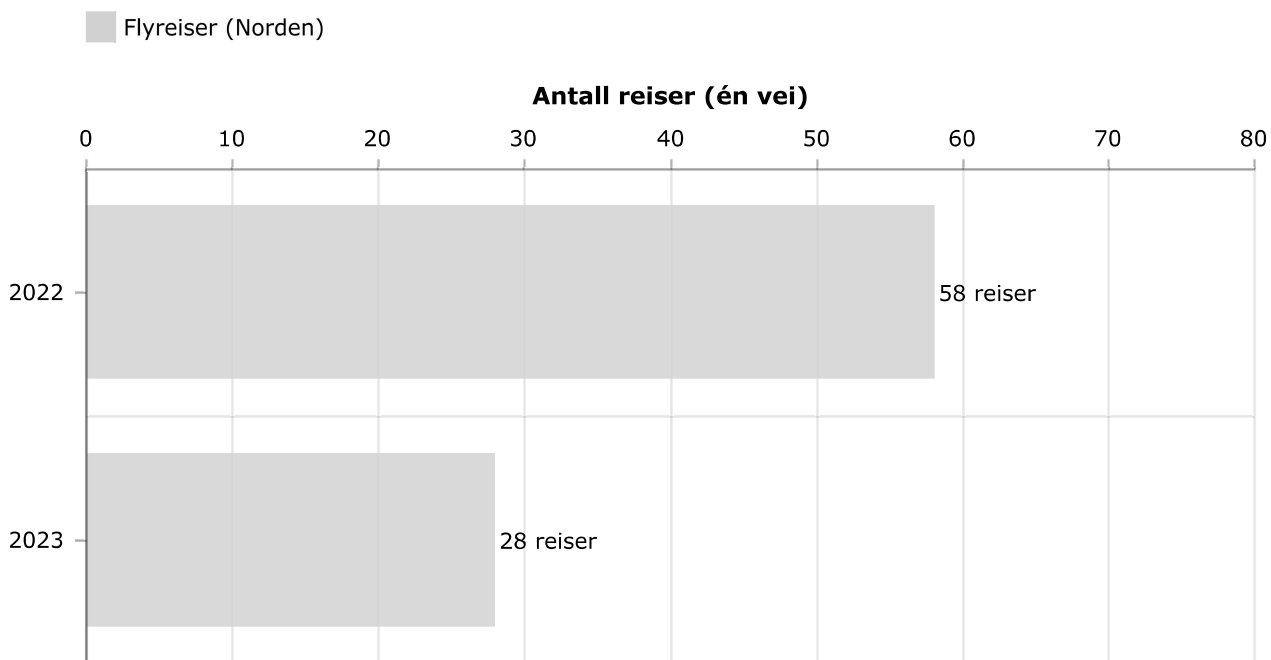
Antall kjørte kilometer

↑ 32% fra 2022



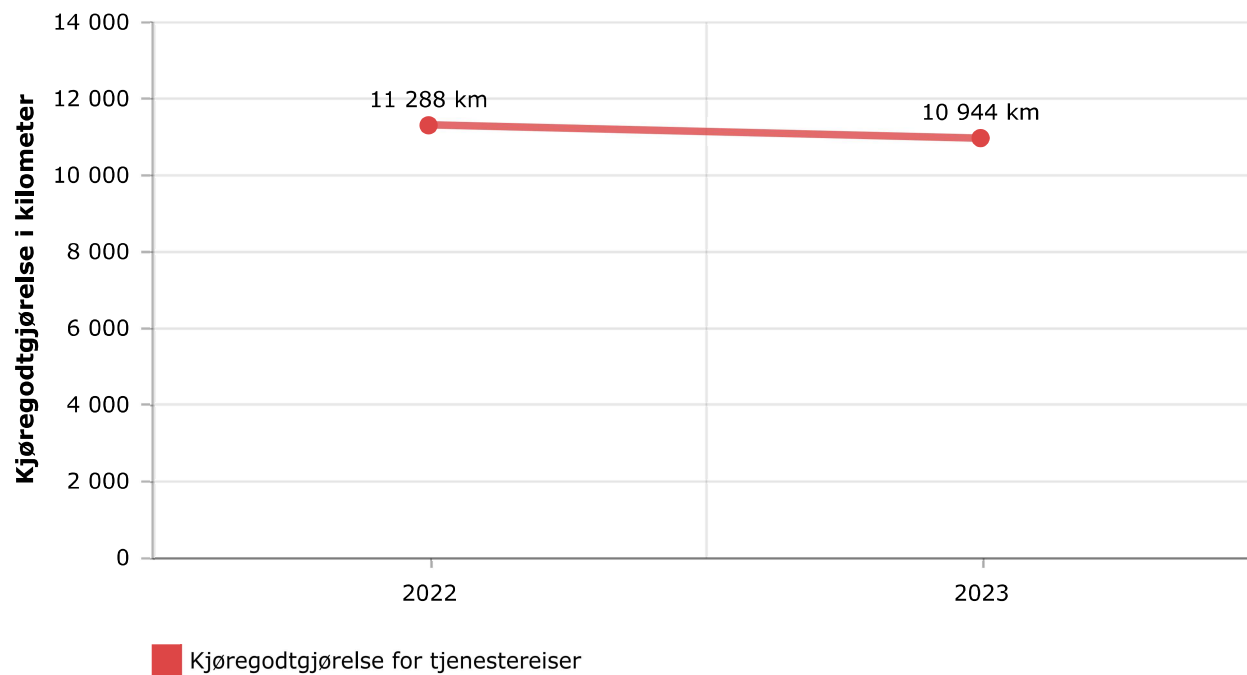
Tjenestereiser

↓ -51% fra 2022



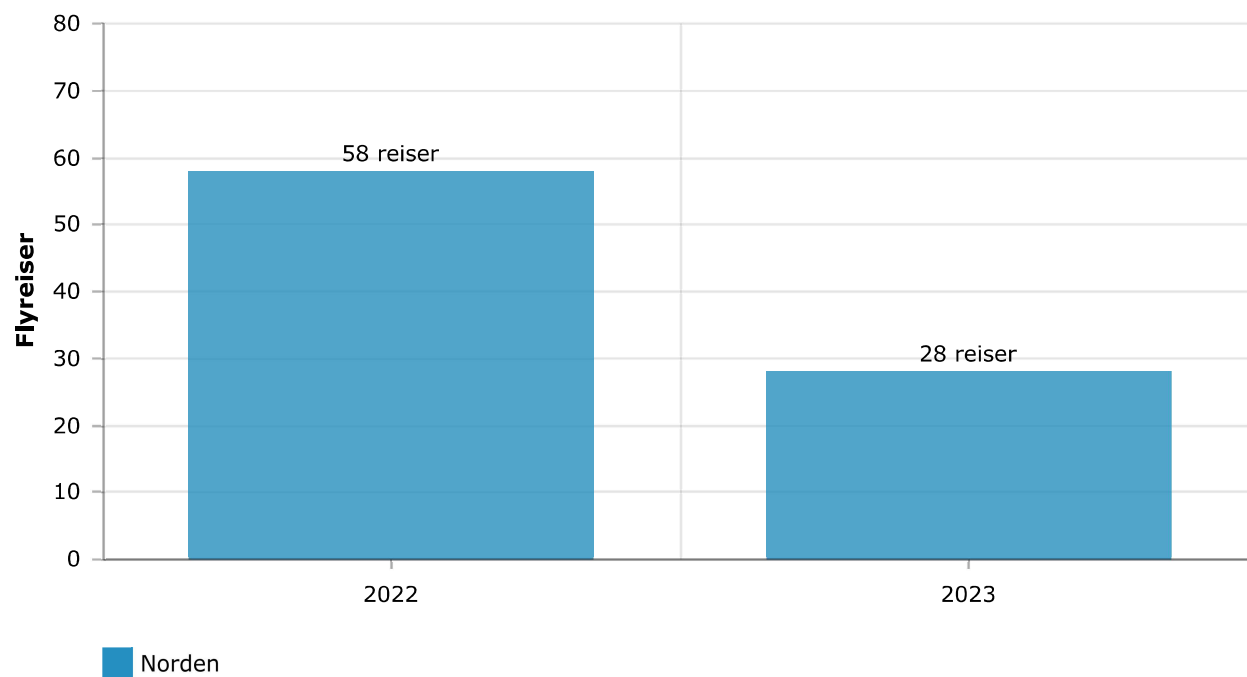
Kjøregodtgjørelse for tjenestereiser

↓ -3% fra 2022

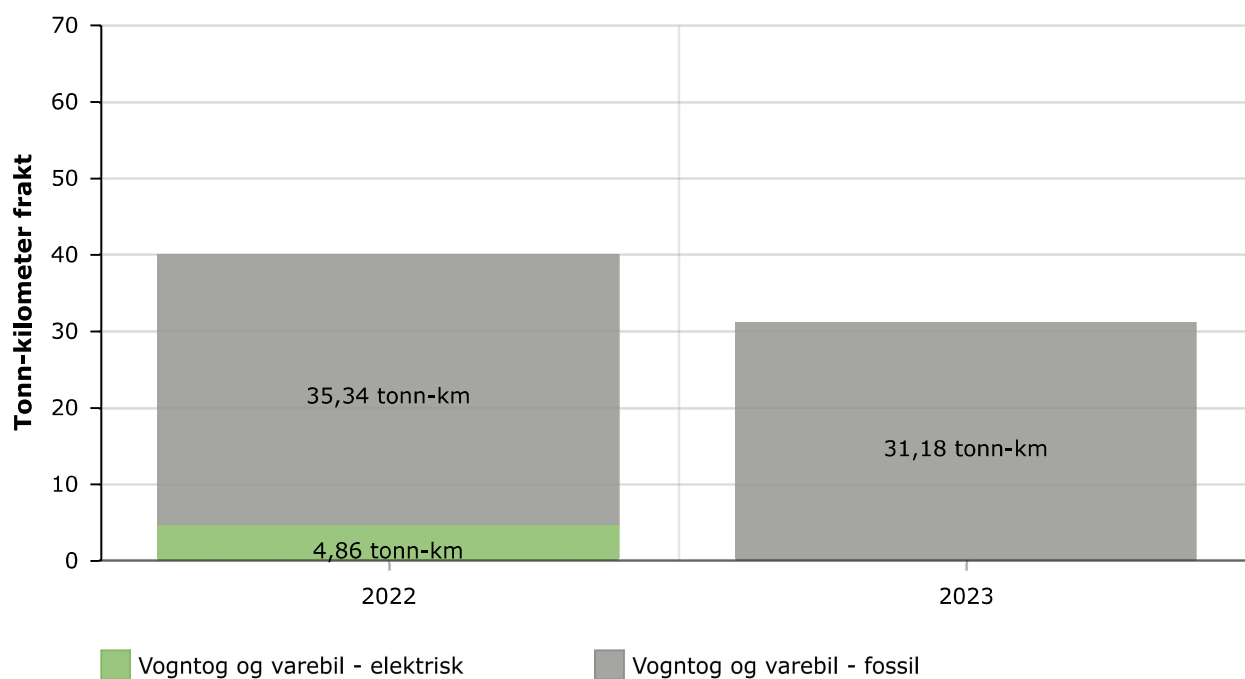


Flyreiser

↓ -51% fra 2022

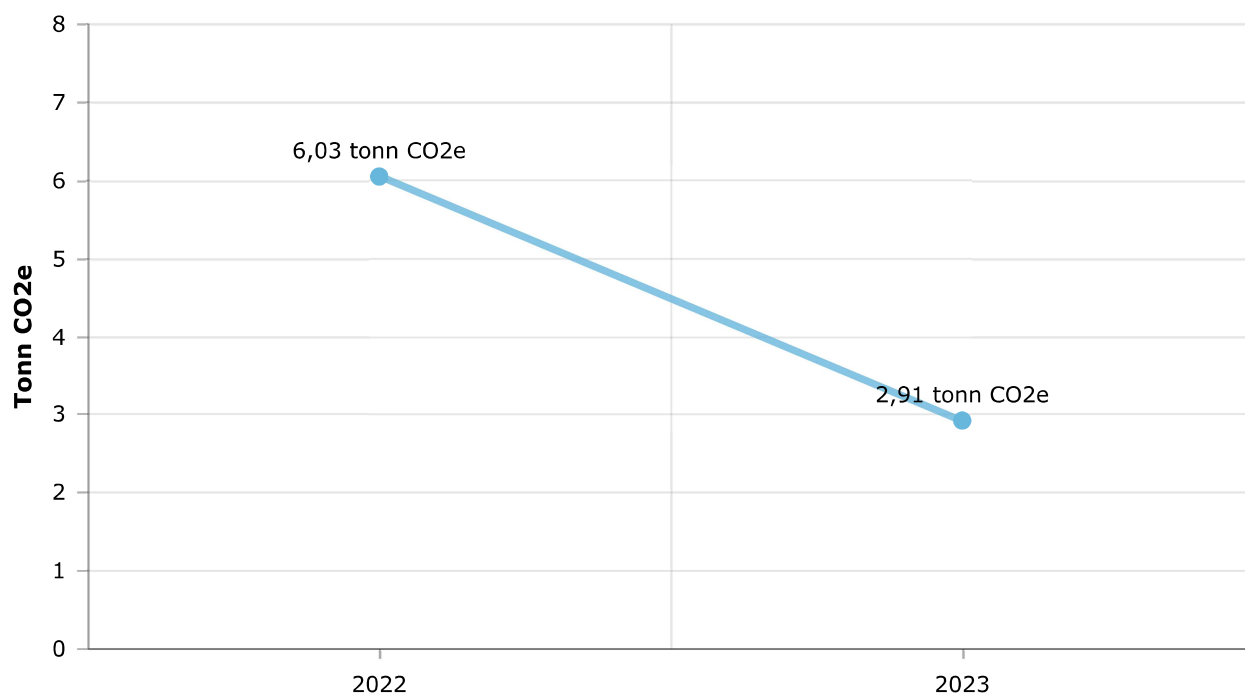


Frakt i kjøretøy som ikke eies av virksomheten

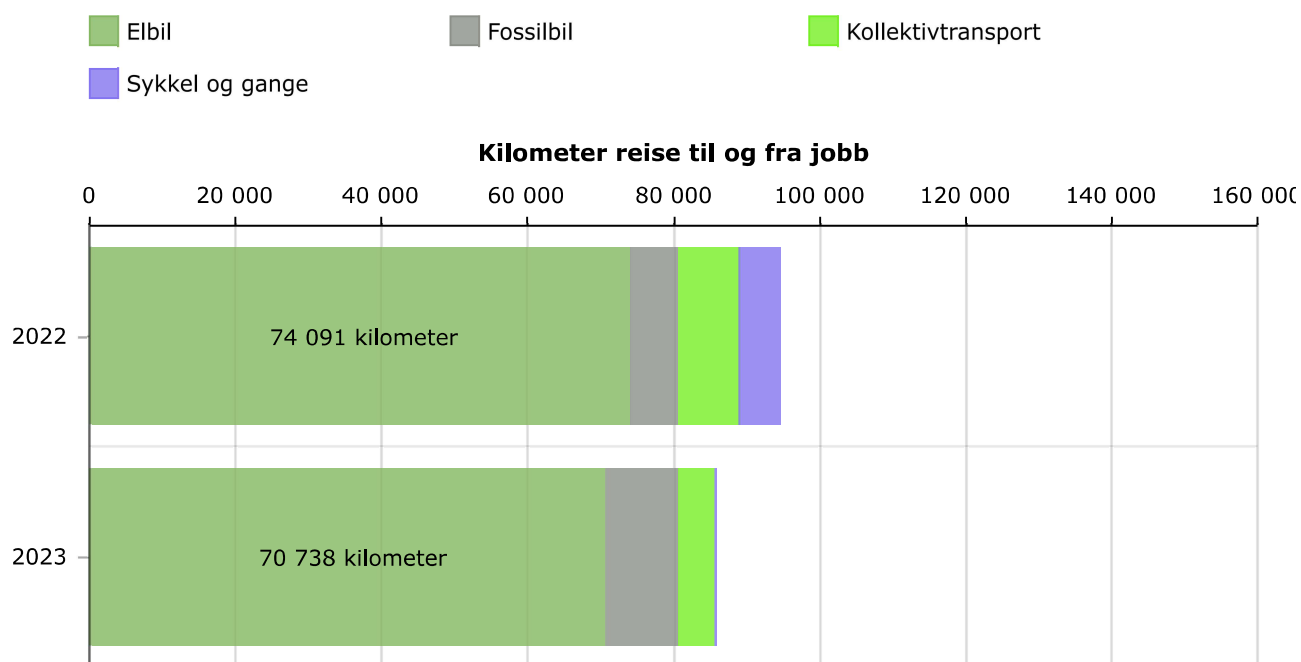


Klimagassutslipp fra flyreiser

↓ -51% fra 2022



Ansattes reiser til og fra jobb

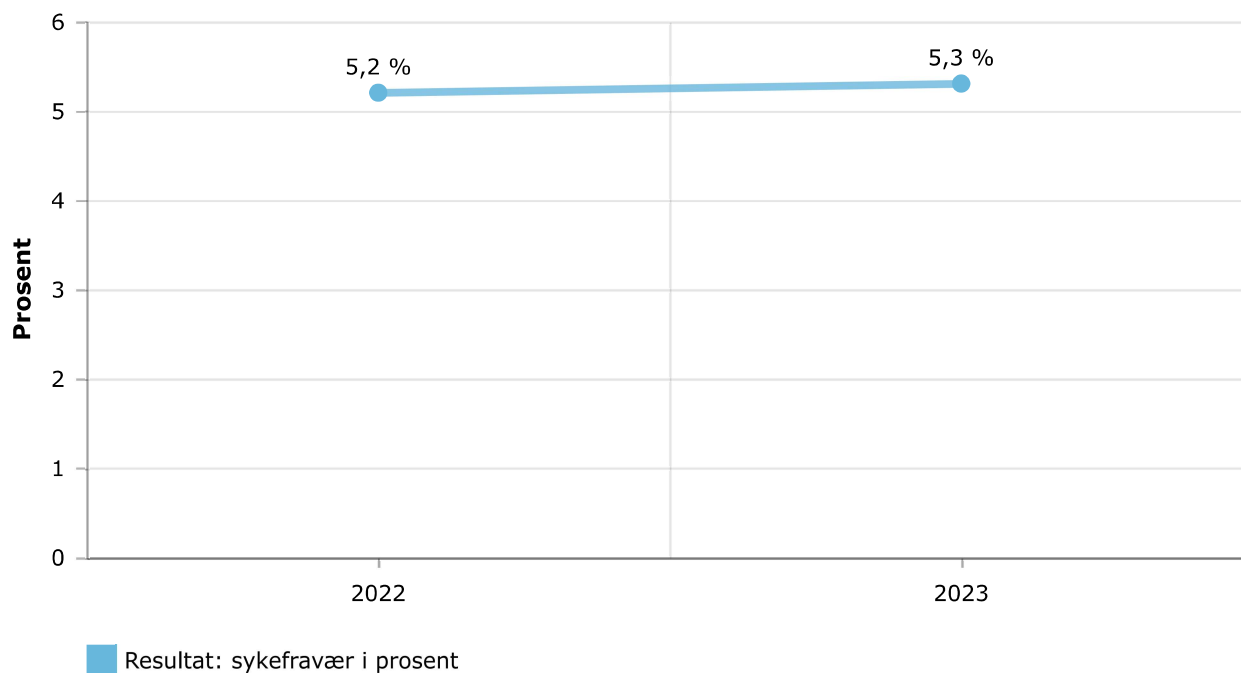


Kommentarer

Drivstofforbruk i virksomhetens kjøretøy: Kun en bil tilknyttet Oslo-kontoret per dags dato.

Sykefravær i prosent

↑ 1% fra 2022



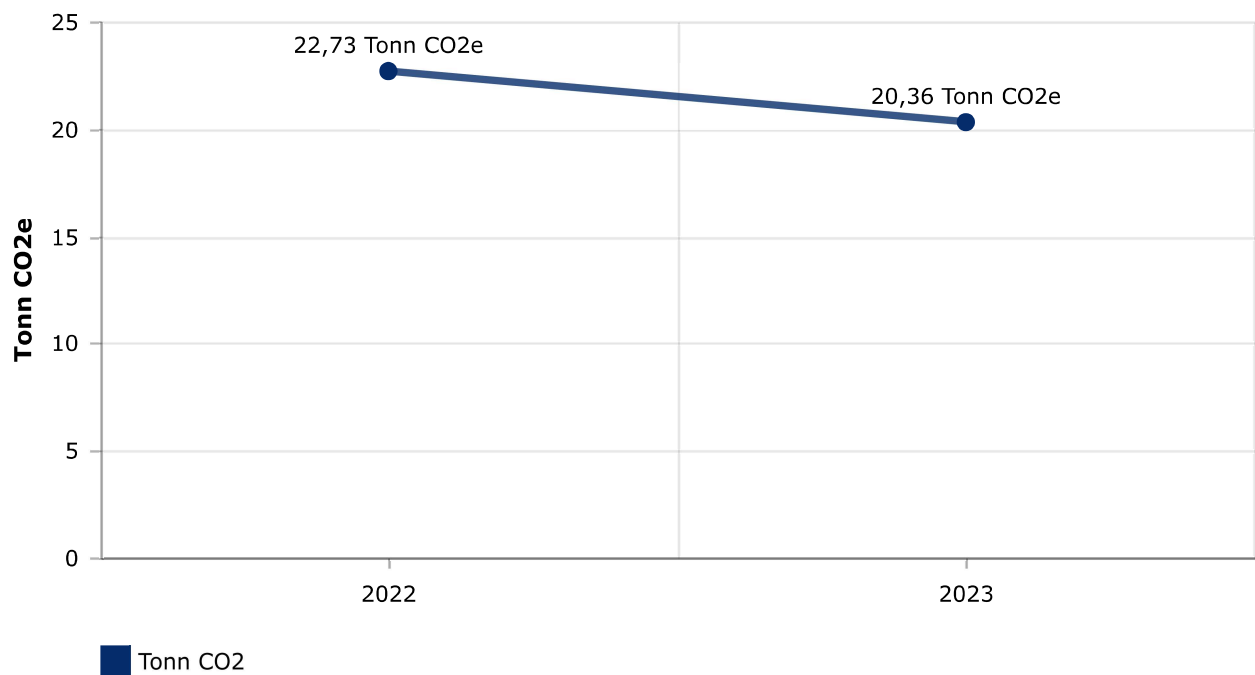
🗨 Kommentarer

Sykefraværet på 5,3% gjelder for hele konsernet.

Vi har også ansatte med kjente helseutfordringer som medfører høyt sykefravær, og som det kan forventes også vil ha høyt sykefravær fremover. Vi ser ikke at vi gjennom ytterligere tilrettelegging kan endre fraværet i stor grad. Fire av våre ansatte har fått innvilget unntak fra arbeidsgiverperioden på grunn av kronisk sykdom. Noe muskel- og skjelettplager er trolig knyttet til arbeidsoppgaver. Sykefraværet rapporteres månedlig i konsernledermøter og styremøter.

Klimagassutslipp totalt

↓ -10% fra 2022



Gjennomførte tiltak

Innkjøp

Gjennom 2023 har selskapet redusert antall leverandører, og i stor grad jobbet med å samle innkjøp hos færre leverandører, for å få bedre service, pris og ikke minst bedre oversikt over hvor varene og tjenestene kjøpes fra.

Selskapet etablerte også en innkjøpsrutine på slutten av 2022 som ble tatt i bruk aktivt fra 2023. Den er tilgjengelig for alle ansatte i selskapet, direktør Salg medvirket i utarbeidelsen av rutinen.

Avfall og ombruk

Alle lokasjoner har sortering av avfall; restavfall, papp og papir, og plast. Ombruk av internt utstyr og ikke minst videresalg av brukt utstyr foregår i mer utstrakt grad enn tidligere. Her får kunden mulighet til å velge mellom nytt utstyr eller brukt utstyr til rabatterte priser.

Energi

Tilhørighet i et moderne bygg som skal bli Breeam-sertifisert (når bygget er 100% ferdigstilt).

Transport

Betraktelig nedgang i antall flyreiser. Ansatte benytter seg i større grad en teams-møter enn tidligere. Noe mer biltransport, da ansatte i større grad har brukt bil når de har vært på reise i jobbsammenheng

Naturmangfold og arealbruk

Flyttet inn i mer areal effektive lokaler i starten av året. Parallell er et kontorbygg som har medarbeidernes trivsel og velvære i fokus.

Arbeidsmiljø

Medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser:

I 2023 gjennomførte rundt 90% av Sodvins medarbeidere to medarbeidersamtaler med nærmeste leder. En utviklingssamtale og en prestasjonsbasert samtale. Samtalene fokuserer på hvordan den ansatte har det, trivsel i bedriften, samt individuelle utviklingsmål og prestasjon.

Gjennom hele 2023 har konsernet gjennomført månedlige pulsmålinger av ansatte hvor ansatte besvarer 7 korte spørsmål per måned. Resultatene fra undersøkelsene blir innen kort tid oversendt nærmeste leder, direktør for forretningsområdet, daglig leder og konsernets leder.

Allmøter:

Ansatte har etterlyst økt dialog fra ledergruppen rundt bedriftens daglige drift.

Allmøtene avholdes minst annen hver måned, hvor ulike forretningsområder presenterer innhold fra sitt arbeid.

Møtene anses som «uformelle» og ansatte kan fritt stille spørsmål og komme med innspill. Det gjøres opptak av allmøtene slik at ansatte kan se møtene på nytt i etterkant.

Sosiale sammenkomster:

Det har vært avholdt lokale sosiale sammenkomster for ansatte, bla. påskelunsj med quiz på tvers av lokasjoner, fredagslotteri og bowling. Sommerfest, julebord og julelunsj er avholdt på alle lokasjoner. Julebord ble arrangert lokalt på Kyrksæterøra, og felles julebord for Oslo og Sarpsborg. Konsernet har et E-sportlag med deltakere fra alle lokasjoner. Ellers har vi hatt noen få mindre, lokale tiltak. Det er en sosial gruppe på hver lokasjon som har ansvaret for at det avholdes jevnlig arrangementer.

Lærlinger og arbeidstrening:

I 2023 hadde konsernet to lærlinger i telekom-avdelingen og en lærling i IKT-avdelingen. Samt en person på arbeidstrening. To av lærlingene har vært tilknyttet Kyrksæterøra-kontoret, mens lærling i IKT-faget har vært ansatt ved Sarpsborg-kontoret.