



PERSONAL | STATISTIK | 2019

INLEDNING

En god hantering och överblick av personalstatistik är en viktig faktor för att kunna bedriva ett effektivt och strategiskt hållbarhetsarbete.

Luleå Energi upprättar årligen ett personalbokslut som ger en aktuell bild över ett antal personalstrategiska frågor. Detta ger även ett bra underlag för reflektion och planering inför framtiden.

Vi ser många vinster av att medarbetare mår bra och orkar med sina arbeten. Friska, utvilade medarbetare som trivs på arbetet kommer att kunna prestera mer för hela organisationen.

Ett av våra huvudsakliga mål med denna rapport är att tydliggöra verksamhetsnyttan med ett fungerande, förebyggande och framförallt hållbart personalarbete - för ett hållbart arbetsliv.

Luleå Energis övergripande kompetensförsörjningsstrategi syftar till att säkerställa att koncernen, här och nu samt i framtiden, säkrar kompetens som stödjer koncernens mål och vision om att vara ett nav och förebild för regionens energiomställning.

Vi gör det genom att:

SÄKRA OCH ATTRAHERA KOMPETENS

MOTIVERA OCH STIMULERA MEDARBETARE

FÖRNYA OCH UTVECKLA VERKSAMHETEN

Några övergripande siffror

Anställningstid
Könsfördelning
Friskvård
Personalstyrka
Sjuk- och frisknärvaro
Snittålder

3 & 4

Säkra & Attrahera

Onboarding
Rekryteringar
Luleå Energi Chanser

5 & 6

Motivera & Stimulera

Facklig samverkan
Föräldradighet
Kompetensutveckling
Tillbud och olyckor
Övertid

7 & 8

Förnya & Utveckla

Avgångar
Pensionsprognos
Personalomsättning

9 & 10

NÅGRA ÖVERGRIPANDE SIFFROR OM LULEÅ ENERGI

PERSONALSTYRKA

Redovisningen av antalet anställda skiljer sig mot resultatet enligt de ekonomiska redovisningsprinciperna. I detta underlag finns antal anställda med, oaktat ägarstruktur som hel- eller delägt bolag samt anställningslängd.

219

85%

FRISKNÄRVARO

Antal som är anställda mer än 3 månader av året i relation till de som varit sjuka mer än 8 dagar (64 timmar). Vår målsättning är att uppnå 86 % frisknärvaro.

Under 2019 blåstes det två gånger inom koncernen. Ett ärende avskrevs direkt, varav det andra ledde till en externutredning där inga oegentligheter framkom och ärendet lades ned.

ANSTÄLLNINGSTID

Vi ser att anställningstid sjunker i takt med koncernens generationsväxling samt att de yngre generationerna, i förhållande till äldre generationer, har en benägenhet till ökad rörlighet på arbetsmarknaden.

8,5

Under 2019 genomfördes en medarbetarundersökning med en svarsfrekvens på 94 %. Utifrån den framkommer att vi sedan 2017 har högre NMI (nöjd-medarbetarindex 0-100) från 71 till 88. Vi ser också genomgående höga resultat inom medarbetarengagemang.

"Mitt arbete känns meningsfullt" finns på alla topp 5, totalt och på bolagen. Vårt resultat på eNPS (medarbetar-lojalitet, -100-100) höjdes också från 43 till 46.

29%

KÖNSFÖRDELNING

Könsfördelning inom olika yrkesgrupper varierar stort och följer traditionella könsmonster. Under 2019 startades ett likabehandlingsforum för Luleå Energi, med syfte att lyfta frågor om jämställdhet, jämlikhet och mångfald. Inga anmälningar avseende kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier har förekommit under året.

SNITTÅLDER

Snittåldern på koncernnivå är i princip den samma som för fem år sedan, men vi ser en viss påverkan av de senaste årens pensionsavgångar främst inom Elnät, Lunet och Bioenergi.

42,5

1,8%

SJUKFRÅNVARO

Sjukfrånvaron per bolag i % av årsarbetstid. Vår målsättning är att sjukfrånvaron ska understiga 3 %. Att mäta sjukfrånvaro är en god temperaturtagning på hur organisationen mår.

SÄKRA OCH ATTRAHERA KOMPETENS

Alla briljanta människor som delar våra värderingar är välkomna, oavsett vem du är eller varifrån du kommer.

Området **Säkra & Attrahera** representerar vårt arbetssätt för att skapa kontakter med vår omvärld för att attrahera arbetskraft. Vår strävan är att vara synliga och tillgängliga för våra framtida medarbetare. Utbudet av potentiell, kompetent och till viss del outnyttjad arbetskraft finns bland studenter och nyanlända. Vår strategi är att för varje år ytterligare ta ett steg närmare denna arbetskraft och bredda vår rekryteringsbas.

ONBOARDING

Vi arbetar ständigt med att utveckla våra personalprocesser, däribland Onboarding. Sedan 2018 följer vi upp våra nyanställdas upplevelse av allt från vårt första möte till första veckorna på plats.

När en ny medarbetare har börjat inom koncernen är det strategiskt viktigt att hen känner sig välkommen och får en bra start. Här läggs grunden för våra värderingar och vårt gemensamma förhållningssätt till varandra, kund och leverantör.

REKRYTERING

Som attraktiv arbetsgivare vill vi även främja intern rörlighet och ge möjligheter för våra medarbetare att växa i nya roller.

Under året hade vi sex medarbetare, tre kvinnor och tre män, som hittade nya spännande positioner inom koncernen.

LULEÅ ENERGI CHANSER

Parallellt med det traditionella rekryteringsarbetet använder vi oss av Luleå Energi Chanser. Detta är ett begrepp som omfattar alla de olika sätt vi tar emot tillfälliga gäster på. Vare sig det handlar om examensarbete, prao eller studiebesök. Det kan också handla om olika former av praktik – antingen för att ta första klivet in på svensk arbetsmarknad eller för arbetsträning efter långvarig frånvaro från arbete.

Luleå Energi Chanser handlar om att skapa kontakt, bygga nätverk och öppna upp för ett ömsesidigt utbyte av kunskap och erfarenhet. Tillsammans skapar vi morgondagens ambassadörer och framtida medarbetare.

Resultatet av Onboarding 2019 är mycket bra överlag och visar att de nyanställdas sammanfattande omdöme av oss som arbetsgivare är riktigt högt: 8,8 av 10.

Under 2019 anställde vi 9 kvinnor och 12 män. I våra externa rekryteringar under året sökte 21,5 % kvinnor och 78,5 % män till våra tjänster.

2019 hade vi 15 chanstagare hos oss. Bland dessa ser vi praktikanter, prao och sommarjobbare. Sex av dessa anställdes med syfte att erbjuda plats till personer som står längre bort från arbetsmarknaden.



KONST SOM SOMMARJOBB

För att stävja klotter, ge ungdomar ett meningsfullt arbete, samt försköna det publika rummet anställde Luleå Energi sex konstintresserade ungdomar som fick i uppgift att måla några av koncernens nätstationer som sitt sommarjobb.

På bild är ett av tre konstverk, denna målad av Emmy Wikström & Saga Vesterlund, 2019.

MOTIVERA OCH STIMULERA MEDARBETARE

Vår arbetsmiljö ska vara hållbar, utvecklande och möjlig att påverka för enskilda medarbetare.

Att erbjuda en god och säker arbetsmiljö är en prioriterad fråga för Luleå Energi. Arbetsmiljö är allt som påverkar oss i arbetet; såväl fysiskt som organisatoriskt och socialt. Ett bra arbetsmiljöarbete kräver att alla på arbetsplatsen är engagerade. Även om arbetsgivaren har det yttersta ansvaret har alla medarbetare också ett ansvar. Medarbetarnas ansvar handlar bland annat om att lyfta utvecklingsområden och att bidra till sunt arbetsklimat.

FACKLIG SAMVERKAN

Hos arbetsgivaren finns fyra fackliga förbund representerade. Samverkan sker bland annat vid personalkommittéträffar. Personalkommittén är ett forum för dialog mellan ledning och medarbetare via fackliga representanter.

FÖRÄLDRALEDIGHET

Vi värnar om att våra medarbetare ska ha möjlighet att förena sitt arbete med föräldraskap. Bland annat genom att vi uppmärksammar faktorer som kan försvåra att ta ett gemensamt eller delat ansvar för hem och barn. I linje med detta sätter vi upp aktiva åtgärder för att se över vår verksamhet och kontinuerligt arbeta för att eliminera hinder.

TILLBUD OCH OLYCKOR

I ett välfungerande arbetsmiljöarbete minskar riskerna för att människor ska drabbas för olyckor och ohälsa och möjliggör ett längre och mer produktivt arbetsliv. Om vi summerar samtliga händelser (272 st) sedan ENIA, vårt rapporteringssystem, aktivt togs i bruk kan vi konstatera våra vanligaste skadetyper, vilket är kross, kläm eller annan mjukdelsskada.

ÖVERTID

Övertid är ett medel för att hantera tillfälliga arbetsanhopningar och inte för att klara sin arbetsvardag. Att ha kontroll på övertidstimmar och bakgrunden till dem är ett sätt att överblicka arbetsbelastningen hos individer och verksamheterna i stort. Inom koncernen finns det vissa yrkeskategorier som har beredskap och då beaktas arbetstiden i utformningen.

Under 2019 har det sammanlagt arbetats 607 timmar fackligt.

Hel månad eller mer:	Män	Kvinnor
Luleå Energi	3	1
Luleå Energi Elnät	1	0
Bioenergi	0	0
Lunet	0	0
Del av månad:	Män	Kvinnor
Luleå Energi	9	5
Luleå Energi Elnät	16	3
Bioenergi	3	0
Lunet	3	3

Händelsetyp	
Riskobservationer	13 st
Tillbud	16 st
Olycksfall	11 st
Färdolycksfall	3 st
Summa:	43 st

Bolag	
Luleå Energi	1,6 %
Luleå Energi Elnät	4,5 %
Bioenergi	6,4 %
Lunet	2,0 %
Lulekraft	4,2 %

Övertid/ (Schematid-ledigheter-semester & ATK)
Övertid per bolag i % av årsarbetstid

KOMPETENSUTVECKLING



Bolag	Timmar
Luleå Energi	2047
Luleå Energi Elnät	2497
Bioenergi	143
Lunet	732

Genom individuella kompetensplaner, behovsanalyser och återkommande utvecklingsinsatser arbetar vi brett för att möta verksamheternas behov parallellt med individ, grupp- och organisationsutveckling.

*Kompetensutveckling i tid. Totalt antal registrerade utbildningstimmar per bolag. En årsarbetstid är 1980 timmar.



FÖRNYA OCH UTVECKLA VERKSAMHETEN

Vi skapar trygghet genom förändring.

Att arbeta med utvecklingsfrågor innebär att utgå från hur omvärlden förändras, för att förstå hur Luleå Energi påverkas och var vi bör befinna oss för att träffa rätt, både kort- och långsiktigt. Under 2019 skedde ett omfattande visionsarbete för hela koncernens chefer och medarbetare. Vår vision målar upp en bild av vad koncernen strävar efter att vara i en framtid, vilket är "ett nav och förebild för regionens energiomställning." I vår senaste medarbetarundersökning visar resultatet 3,47/4 på frågan "Jag känner att vi som företag har en positiv framtid".

PERSONALOMSÄTTNING

Personalrörlighet beskriver strömmen av personal in och ut ur koncernen. I underlaget finns det medräknat tidsbegränsade anställningar som har eller uppgått till minst sex månaders anställningstid, tillsvidareanställningar som påbörjats eller avslutats samt pensionsavgångar. Luleå Energi väljer att följa rörligheten på detta sätt då ett in- och utflöde av personal påverkar flera processer såsom bland annat gruppdynamik, rekrytering och arbetsbelastning. Koncernen har inget uttalat mål för hur hög eller låg rörligheten bör vara, däremot väljer vi att följa rörligheten som ett nyckeltal bland annat nöjd-medarbetarindex.

Bolag	År
Luleå Energi	6%
Luleå Energi Elnät	8%
Bioenergi	7%
Lunet	16%

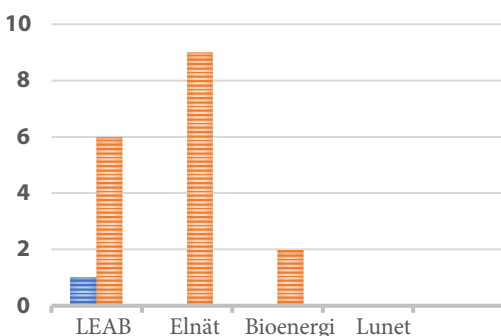
Antalet nyanställda $1/1+31/12=x$ $x/2=y$
Antalet slutade under året/y = personalomsättning.

På vår onboardingenkät för nyanställda svarade 94 % att de troligen arbetar kvar inom koncernen om tre år.

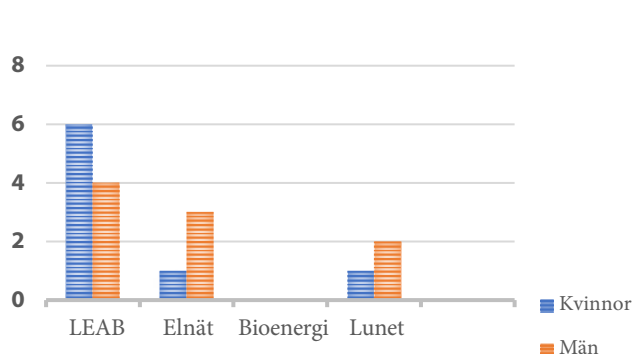
PENSIONSPROGNOS

Vi arbetar strategiskt med pensionsprognoser och har en nära dialog i frågan med medarbetarna från att de fyller 60 år. Syftet är att personalprocesserna säkerställs. Via externa resurser erbjuder vi även alla medarbetare individuell ekonomisk råd- och vägledning inför pension. Vi arbetar för att möjliggöra ett hållbart arbetsliv fram till pension och ett sätt att göra detta är möjligheten till en 80/90/100 lösning. Förmånen innebär att fr.o.m. 62 års ålder har medarbetaren, efter årlig behovsprövning, möjlighet att arbeta 80 % till 90 % av lönen med 100 % pensionsavsättning.

Pension 5 år



Pension 10 år



AVGÅNGAR

I samband med avgångar analyserar vi alltid orsaken till varför någon väljer att lämna oss. Under 2019 avslutade 15 personer sin anställning. 26% av dessa valde arbete hos annan arbetsgivare medan 60% av rörligheten härrörs till naturliga avgångar eller karriärsteg. 13 % avser visstidsanställningar som upphörde.



PERSONALSTATISTIK FÖR LULEÅ ENERGI AB

Luleå Energi AB Energigränden 1, 973 47 Luleå. Tel 0920-26 44 00 www.luleaenergi.se