



# PERSONALSTATISTIK 2020

# 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 med 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 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  
Personalstyrka  
Sjuk- och frisknärvaro  
Snittålder

3 & 4

## Säkra & Attrahera

Onboarding  
Rekryteringar  
Värderingsarbete  
Luleå Energi Chanser

5 & 6

## Motivera & Stimulera

Facklig samverkan  
Föräldraledighet  
Kompetensutveckling  
Arbetsmiljöavvikelser  
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.

222

78%

## 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.

## ANSTÄLLNINGSTID

Vi ser att anställningstid sjönk i takt med koncernens generationsväxling men har nu de senaste åren legat stadigt kring 8-10 år.

9 år



Vi har inga  
visselblåsningar  
under 2020.





29%

#### KÖNSFÖRDELNING & LIKABEHANDLING

Könsfördelning inom olika yrkesgrupper varierar stort och följer traditionella könsmönster. Moderbolaget Luleå Energi och dotterbolaget Lunet har 45% kvinnor respektive 55% män, men med en underrepresentation av kvinnor i tekniska roller. 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.

46 år

3,7%

#### 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 får en bra start. Här läggs grunden för våra värderingar och vårt gemensamma förhållningssätt till varandra, kund och leverantör. 2020 framtog ett nytt Onboarding-material för våra chefer och nya medarbetare.

**Resultatet av Onboarding 2020 är mycket bra överlag och visar att de nyanställdas sammanfattande omdöme av oss som arbetsgivare är riktigt högt: 9,6 av 10.**

## ENERGI-SPELET

Under året arbetade vi vidare med visionsarbetet. För att på ett innovativt sätt implementera vår vision och värderingar framtog Energi-spelet. Här får våra medarbetare chans att diskutera dilemman, svara på quiz och blicka framåt för att förstå hur viktig denna resa är. Den förståelsen är en viktig grund för att nå visionen att vara nav och förebild för regionens energiomställning.

**Under 2020 anställde vi 4 kvinnor och 9 män. I våra externa rekryteringar under året sökte 27% kvinnor och 73% män till våra tjänster.**

## 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.

**2020 hade vi 54 chanstagare hos oss (29 män och 25 kvinnor). Bland dessa ser vi examensarbetare, praktikanter, prao och sommarjobbare.**



## KONST SOM SOMMARJOBB

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

På bild är ett av fyra konstverk, denna målade av Isabella Chee-Awai, 2020.





# 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 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.

## ARBETSMILJÖAVVIKELSER

Vi rapporterar, utreder, åtgärdar och följer upp risker, tillbud och olycksfall i syfte att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. En nyhet från 2020 är att våra entreprenörer/leverantörer har börjat rapportera in sina händelser till oss via IA-appen. Under året har vi kunnat se ett tydlig trendbrott där antalet riskobservationer (56 st), för första gången, är fler än antalet tillbud och olycksfall.

## 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 2020 har det sammanlagt arbetats 647 timmar fackligt.**

Hel månad eller mer:	Män	Kvinnor
Luleå Energi	4	0
Luleå Energi Elnät	3	0
Bioenergi	0	0
Lunet	0	0
Del av månad:	Män	Kvinnor
Luleå Energi	12	5
Luleå Energi Elnät	12	4
Bioenergi	1	0
Lunet	1	3

Händelsetyp:	Medarbetare	Entreprenörer/ Leverantörer	Totalt
Riskobservationer	48 st	8 st	56 st
Tillbud	18 st	3 st	21 st
Olycksfall	13 st	1 st	14 st
Färdolycksfall	1 st	0 st	1 st
Summa:	<b>80 st</b>	<b>12 st</b>	<b>92 st</b>

Bolag	
Luleå Energi	1,6%
Luleå Energi Elnät	4,5%
Bioenergi	6,4%
Lunet	9,3%

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



## KOMPETENSUTVECKLING



Bolag	Timmar
Luleå Energi	777
Luleå Energi Elnät	800
Bioenergi	4
Lunet	307

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.*

2020 var sannerligen en tid för förändring i världen likväl en möjlighet för koncernen att pröva förmågan att förnya och utveckla verksamheterna snabbt. Corona-pandemin lämnar ingen oberörd och även om våra verksamheter lyckats upprätthålla en fortsatt hög drift- och leveranssäkerhet, ser vi en påverkan i vår måluppfyllelse av några av våra viktigaste nyckeltal. Vi ser en något ökad sjukfrånvaro (3,7%), en minskad frisknärvaro (79%) samt minskat antal timmar för kompetensutveckling som är kopplad till många inställda utbildningar, kurser och nätverksträffar (ca 3500 h färre än 2019). Däremot har en övergripande kompetensutveckling skett för medarbetare som tagit stora kliv framåt i digital utveckling.

## 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 arbets-belastning. 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	5%
Bioenergi	8%
Lunet	5%
Lulekraft	13%

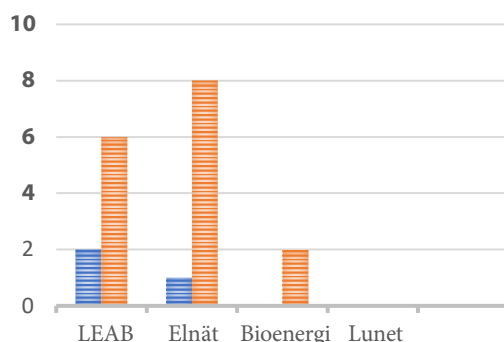
Antalet nyanställda  $1/1+31/12=x$   $x/2=y$   
Antalet slutade under året/y = personalomsättning.

**I vår Onboarding-enkät  
uppgger 95% att det är  
sannolikt att de arbetar kvar  
inom koncernen om 3 år.**

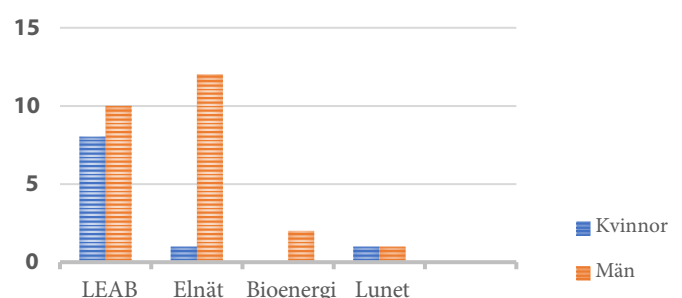
## PENSIONSPROGNOS

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 2020 avslutade tio personer sin anställning. 50% av dessa valde arbete hos annan arbetsgivare medan 50% av rörligheten härrörs till naturliga avgångar eller karriärsteg.



**PERSONALSTATISTIK FÖR LULEÅ ENERGI AB**

Luleå Energi AB Energigränden 1, 973 47 Luleå. Tel 0920-26 44 00 [www.luleaenergi.se](http://www.luleaenergi.se)