

MEDARBETARSTATISTIK

Resultat 2023



Om rapporten

Luleå Energi upprättar årligen ett personalbokslut som ger en aktuell bild över ett antal personalstrategiska frågor. 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.

Det gör vi genom att:

ATTRAHERA OCH SÄKRA KOMPETENS

MOTIVERA OCH STIMULERA MEDARBETARE

FÖRNYA OCH UTVECKLA VERKSAMHETEN

206

PERSONALSTYRKA

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

86%

FRISKNÄRVARO

Vår målsättning är att uppnå 86 % frisknärvaro. Upprepad korttidsfrånvaro följs upp regelbundet med stöd av HR. Under 2023 har vi ett fåtal längre sjukskrivningar och dessa är ej arbetsrelaterade.

23%

KVINNOR I FÖRETAGET

Könsfördelning inom olika yrkesgrupper varierar stort och följer traditionella könsmonster. Inga anmälningar om kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier har förekommit. 36 % av våra chefer är kvinnor.

9 ÅR

ANSTÄLLNINGSTID

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

1,8%

SJUKFRÅNVARO

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

44 ÅR

SNITTÅLDER

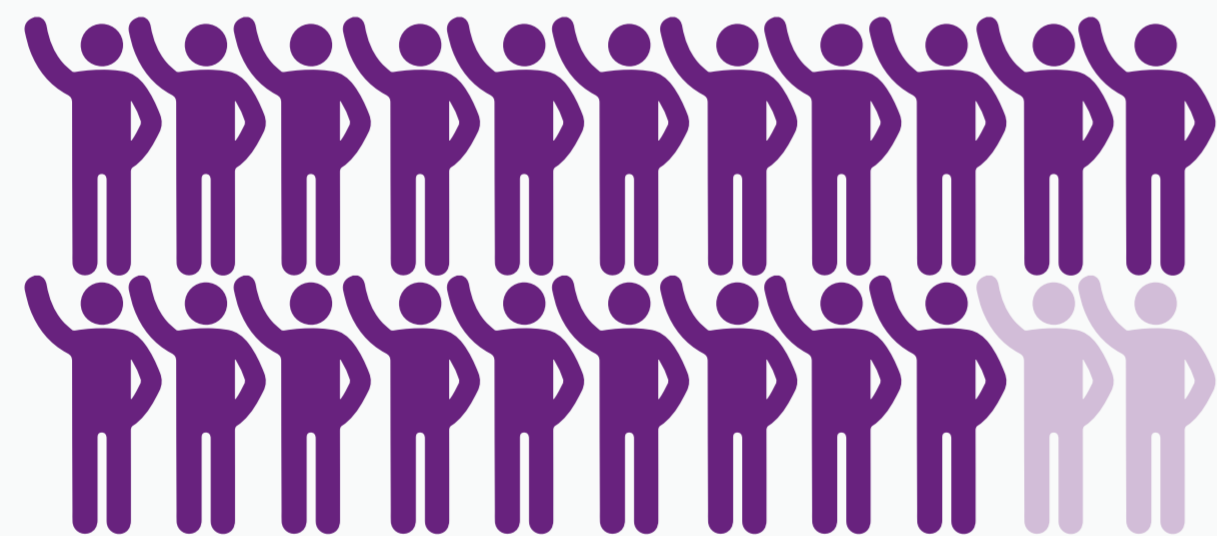
Snittåldern på koncernnivå är i princip den samma som för fem år sedan, men vi ser en viss påverkan av de senaste årens pensionsavgångar främst inom Elnät, Lunet och Bioenergi.

Attrahera och säkra kompetens

Attraktiv arbetsgivare

Konkurrensen om arbetskraften är stor och det gäller för Luleå Energi-koncernen att vara och uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för att vi ska lyckas med vår kompetensförsörjning.

Vad som uppfattas som attraktivt varierar och det gäller att arbeta brett med frågor som utvecklingsmöjligheter, delaktighet, lön och villkorsfrågor samt arbetsmiljö, hälsa och ledarskap. Vi ska ha en god uppfattning om vad som stärker medarbetarlojalitet och en framsyn kring kommande generationers värderingar.



Onboarding

Av 22 nyanställda är det bara två medarbetare som valde att avsluta sin anställning innevarande år.

29

Chanser

Luleå Energi Chanser är allting som inte är tjänster. Det kan handla om prao, praktik, examensarbete, utvecklingsplatser och språkträning. 2023 hade vi 29 chanstagare varav 48 % tjejer och 52 % killar.



Rekrytering

Totalt nyanställdes 22 personer, där 16 är män och 6 kvinnor.

Motivera och stimulera medarbetare

Motivera och stimulera

Ett hållbart arbetsliv ställer höga krav på organisationens utformning, ett tydligt ledarskap och villkor som främjar hälsa och delaktighet. Hållbart arbetsliv handlar även om social inkludering, respekt och tolerans för olikheter. Det nya arbetssättet med en hybridmodell ställer krav på att finna nya former för att utveckla den sociala arbetsmiljön och hur vi får uppfattning om medarbetarnas arbetsmiljö och hur de arbetar utanför arbetsplatsen.

Högt deltagande och goda resultat

Vi når 80 % svarsfrekvens på 2023 temperaturmätning som genomfördes för anställda vid huvudkontoret. Vi har ofta en mycket hög svarsfrekvens, vilket i sig är mycket glädjande. Våra medarbetare har en röst och både vill och vågar använda den.

Vi får mycket gott betyg till ledarskapet inom koncernen, påståendet "min chef visar respekt för mig som medarbetare" får 9,3 poäng av 10 i medarbetarundersökning. Medarbetarna tycker att det är roligt att gå till jobbet och ger frågan betyget 8,4 på en 10 gradig skala.

1,6%

Övertid i % mot totalt schemalagd tid. Vi har arbetat strukturerat med att minska vår övertid.

80%

av medarbetarna svarade på 2023 års temperaturmätning, som omfattade anställda vid koncernens huvudkontor.

92%

av koncernens medarbetare har nyttjat friskvårdstiden under 2023. Det betyder att vi har friskvårdat motsvarande cirka 2,5 årsanställda.

9 AV 10

av koncernens medarbetare tar aktivt ansvar för att må bra på arbetet.

Motivera och stimulera medarbetare

eNPS*

Handlar om medarbetarlojalitet. Här tittar vi på antal ambassadörer, passiva och kritiker genom att fråga:

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera arbetsgivaren till en vän?



51P

Poängen räknas ut på en skala mellan -100 till 100, där allt över 2 anses vara bra. Vårt mål var 50 och resultatet blev 51 poäng.

*eNPS står för Employee Net Promoter Score.

Nöjd medarbetarindex (NMI)

NMI baseras på tre frågor som presenteras i en skala mellan 0–10 (mycket dåligt–mycket bra) och resulterar i ett index:

1. Hur är ditt sammanfattade omdöme om bolaget som arbetsgivare?
2. Hur väl uppfyller bolaget som arbetsgivare dina förväntningar?
3. Hur väl överensstämmer bolaget med din bild av en ideal arbetsgivare?



Motivera och stimulera medarbetare

Arbetsmiljö

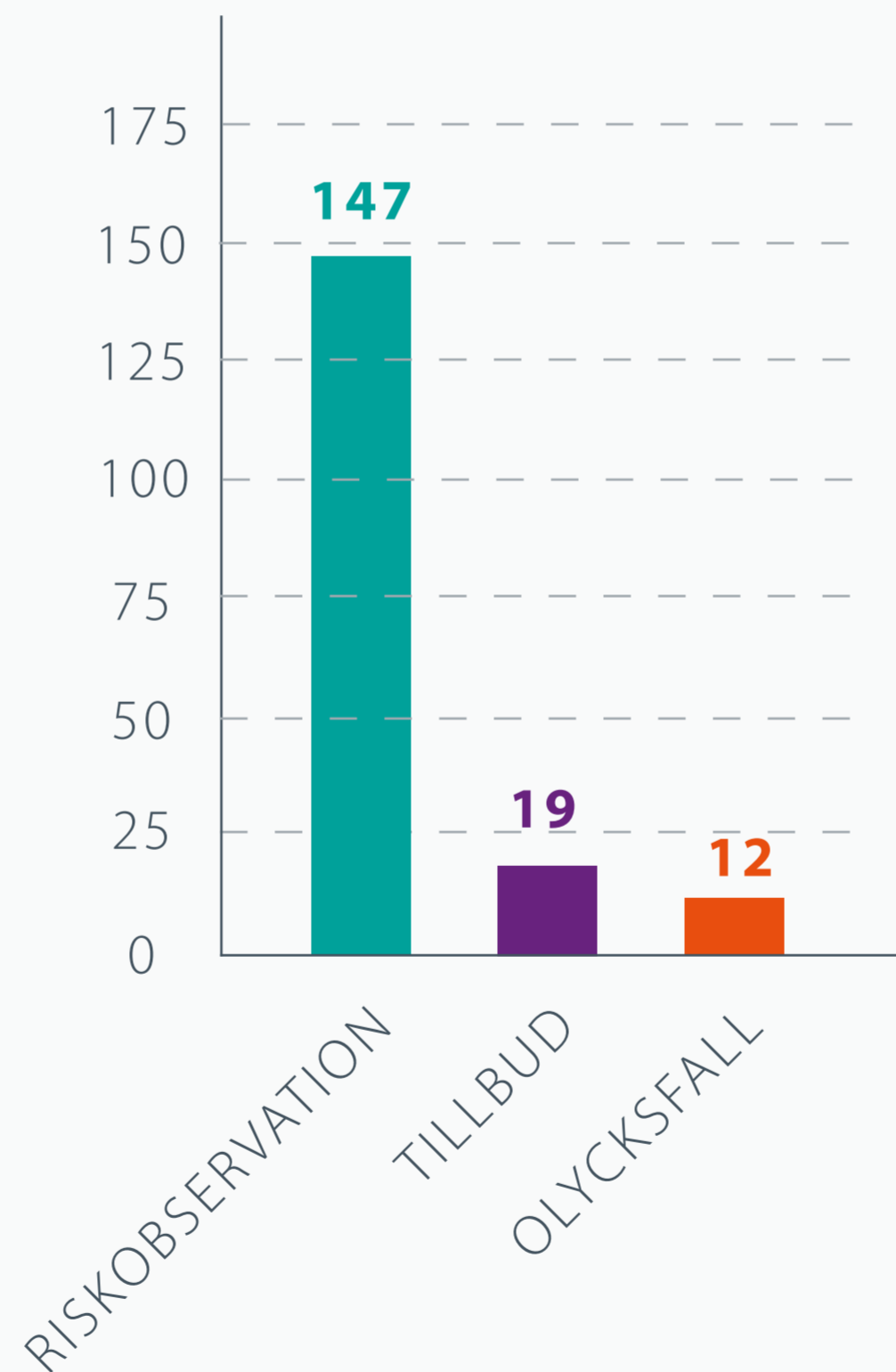
Arbetsmiljö är allt som påverkar oss under arbetsdagen. Det innebär att vi själva utgör en viktig del av arbetsmiljön genom vårt eget beteende och agerande. Arbetsmiljön och vårt arbetsmiljöarbete är viktiga förutsättningar för koncernens hållbara utveckling och långsiktiga överlevnad. Det påverkar vår fysiska och psykiska hälsa, engagemang, produktivitet, förmåga att rekrytera och utveckla kompetens samt ekonomi och varumärke.

Arbetsmiljöavvikelser

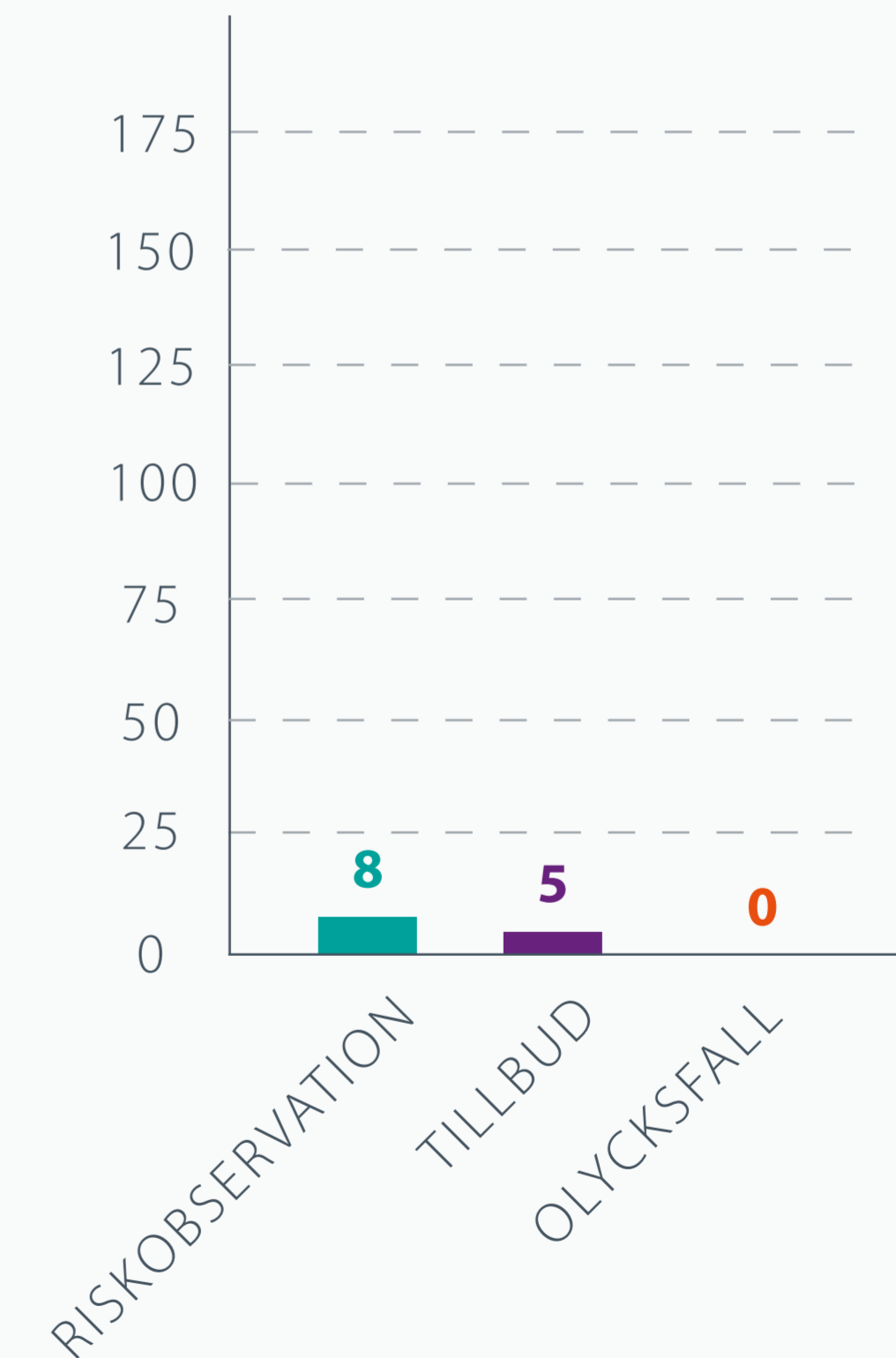
Vi rapporterar in, utreder, åtgärdar och följer upp risker, tillbud, olycksfall, färdolycksfall och arbetssjukdomar i ENIA i syfte att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Vi har inte haft något olycksfall som har inneburit sjukfrånvaro. Avvikelser presenteras i diagrammen intill.



Egen personal



Entreprenör/övriga



Motivera och stimulera medarbetare

Kompetensutveckling

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



7188 h

använde koncernens anställda till kompetensutveckling, varav 30% av dessa är våra kvinnliga medarbetares inrapporterade kompetensutvecklingstimmar.

Facklig samverkan

Hos arbetsgivaren finns tre fackliga förbund representerade. Samverkan sker bl.a. vid personalkommittéträffar (PK). Vid personalkommittéträffar (PK) och arbetsmiljökommittéträffar förs dialog mellan ledning och medarbetare via fackliga representanter.

Total arbetad facklig arbetstid 2023 uppgår till 1077 timmar.

Övertid

Övertid är ett medel för att hantera tillfälliga arbetsanhopningar och inte för att klara sin arbetsvardag. Att ha kontroll på övertid och bakgrund till dem är ett sätt att överblicka arbetsbelastning hos individer och verksamheterna i stort. Flera av våra verksamheter är samhällskritiska och därför har vi beredskap året runt, i sammanställningen av övertid ingår övertid i beredskap. Övertid presenteras i procent nedan.

LEAB	0,68 %	ELNÄT	2,43 %
BIOENERGI	5,8 %	LUNET	1,16 %

		TOTAL	1,6 %

Förnya och utveckla verksamheten

Visselblåsningar och incidenter

Att arbeta och utveckla vår kultur och leva våra värderingar, kräver att vi sätter tydliga gränser för vad som är OK och inte inom koncernen. Det är även viktigt att motverka en tystnadskultur och istället främja ett öppet klimat som grundar sig i tillit till varandra. Vi har en nolltolerans mot kränkande särbehandling, diskriminering eller någon form av trakasserier.



Vi har inte haft några visseblåsningar under 2023.

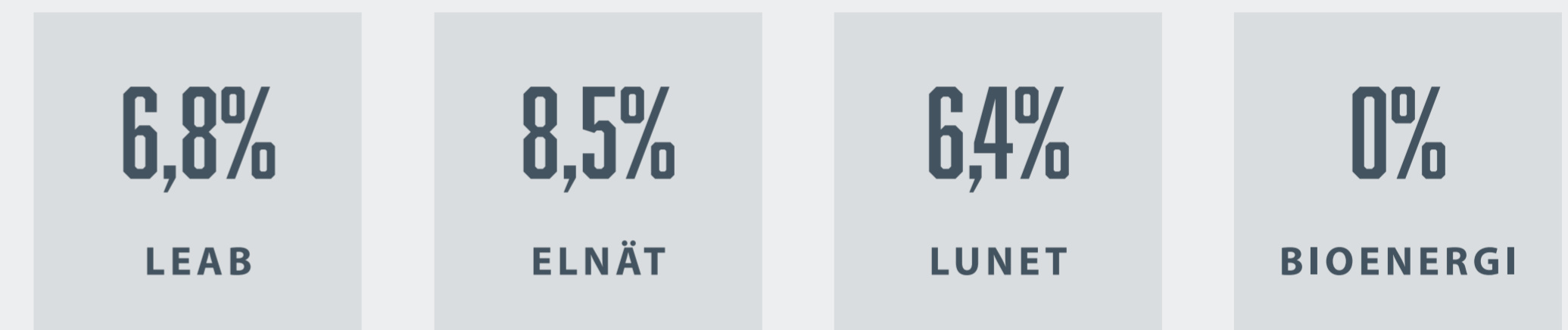
Framtidens arbetsplats

Vi har under året arbetat vidare med att skapa en fortsatt attraktiv, effektiv och hållbar arbetsplats för nuet och framtiden. En arbetsplats med flexibilitet som möter olika behov, där vi får förutsättningar för goda leveranser och vill arbeta tillsammans. För många av våra tjänster är det möjligt att arbeta på annan plats än från kontoret och då behöver vi finna hållbara lösningar. Vi har hög medarbetarförankring i förändringsresan, bland annat genom en mängd olika delprojekt där medarbetare runt om i koncernen är med och utformar arbetssätt, teknik och funktion.

Vårt orangelysande "HEJ" inne på Porsödalens huvudkontor är vår ledstjärna i vad som är och förblir viktigt i vår kultur!

Personalrörlighet

Personalrörlighet beskriver strömmen av personal in och 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. Personalrörlighet presenteras i procent nedan.



14

personer, 4 kvinnor och 10 män vinkade hejdå till oss som arbetsgivare under 2023.

Förnya och utveckla verksamheten

Pensionsprognoser

Vi arbetar strategiskt med pensionsprognoser och har en nära dialog i frågan med medarbetarna från att de fyller 60 år. Pensionsprognoser presenteras i diagrammen intill.

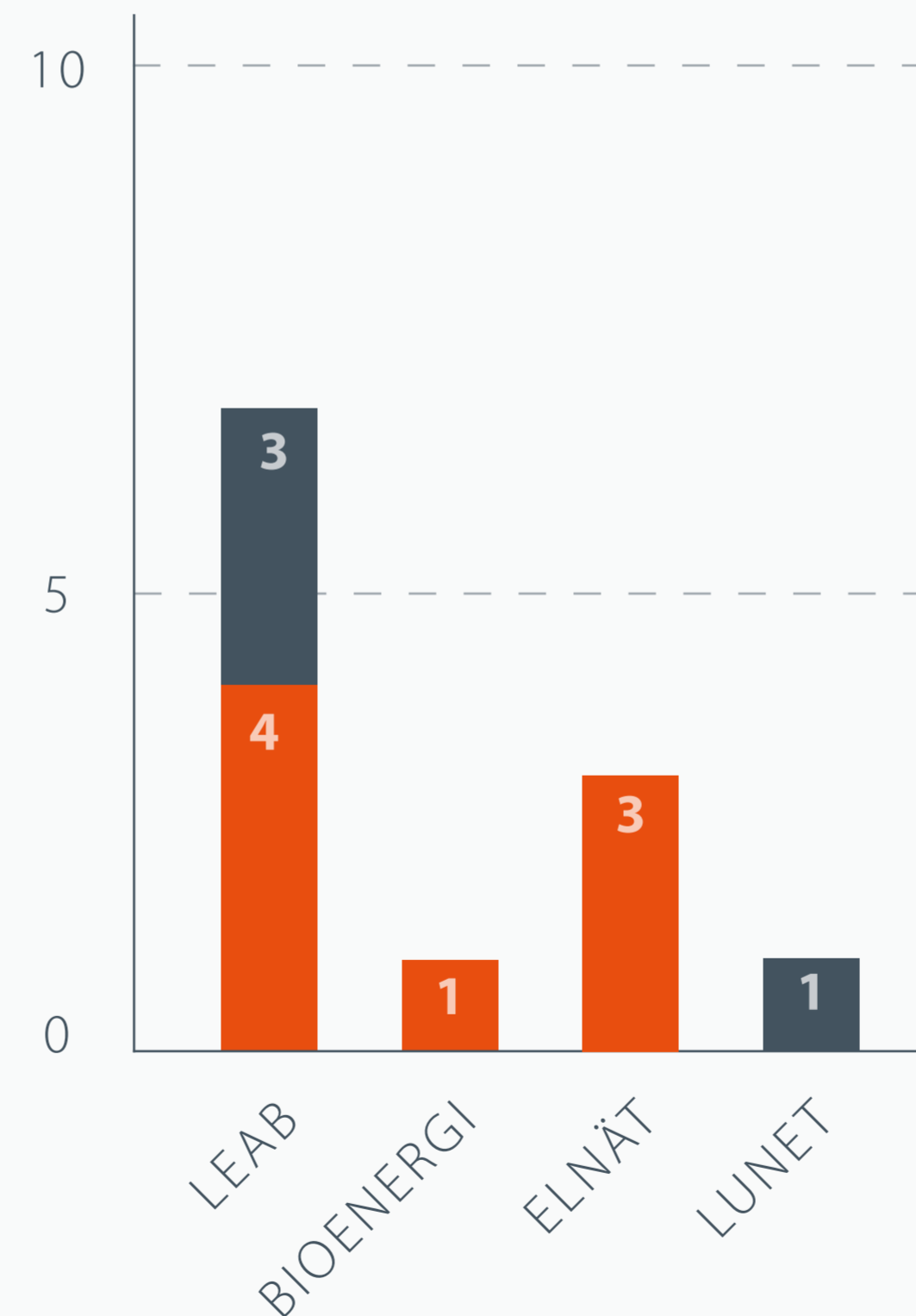
Ekonomisk vägledning

Vi erbjuder även alla medarbetare individuell ekonomisk råd- och vägledning inför pension, och hjälper till att möjliggöra ett hållbart arbetsliv fram till pension.

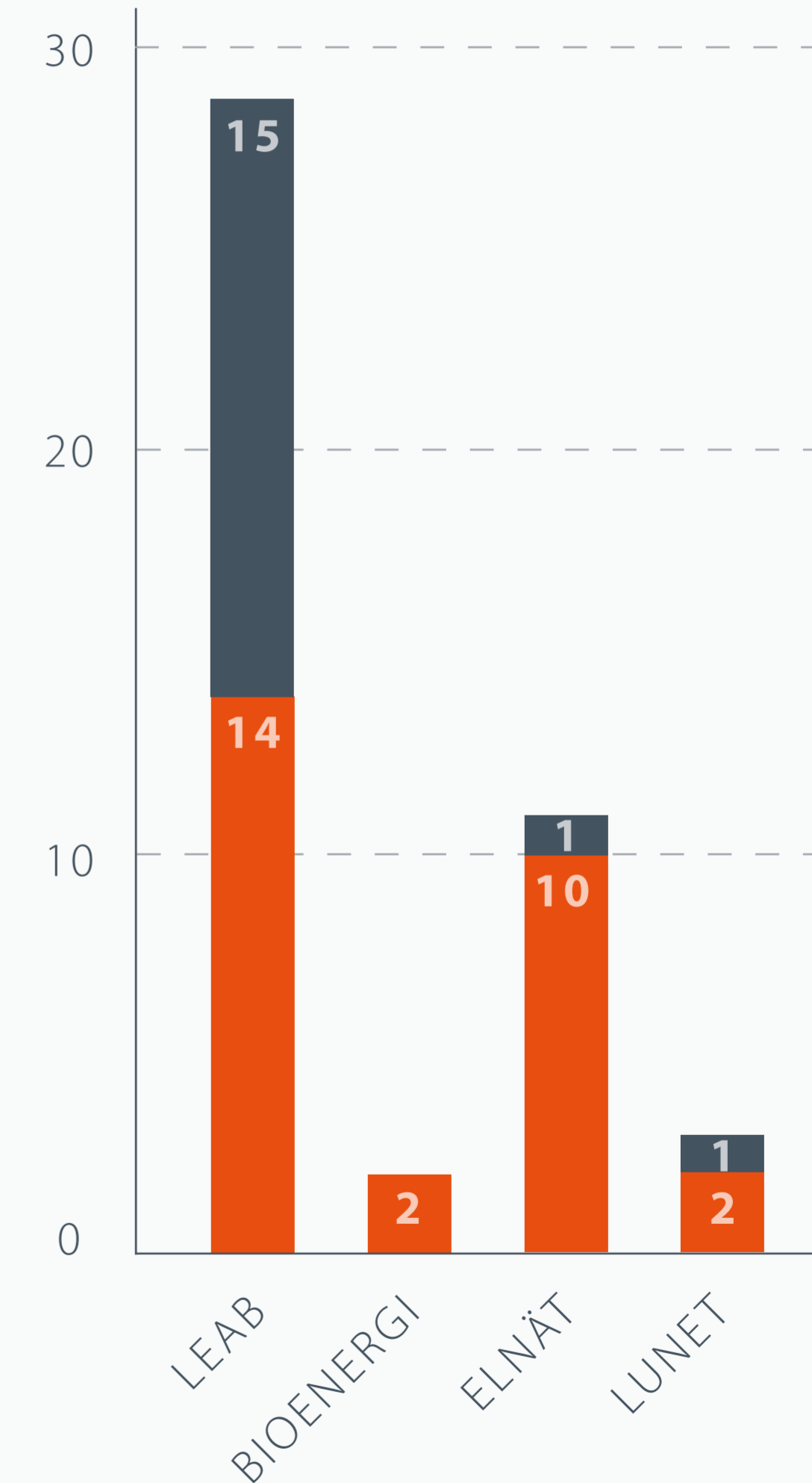
Ett sätt att göra detta är möjligheten till en 80/90/100 lösning. Förmånen innebär att fr.o.m. 62 års ålder har medarbetaren, efter årlig behovsprövning, möjlighet att arbeta 80 % till 90 % av lönen med 100 % pensionsavsättning.



5 års prognos



10 års prognos



Annat värt att lyfta

Starkt arbetsgivarvarumärke

Under 2023 har vårt strategiska HR- och arbetsmiljöarbete uppmärksammats från flera håll. Vi utsågs av Nyckeltalsinstitutet till den mest jämställda arbetsgivaren i hela landet när det kommer till villkor. Vi vann arbetsgivarorganisationen Sobona Samhällsbärrpris för "Årets kompetensförsörjning" och vi utsågs av Karriärföretagen till årets nykomling samt att vi på nationell nivå nominerats för gott ledarskap. Det lyckosamma receptet är ett långsiktigt arbete som alltid tar avstamp i kulturen.

Självledarskap en del av arbetsmiljön

Under våren 2023 fattade koncernledningen beslut om en arbetsmiljöstrategi för åren 2023-2025. Ett av målen i strategin var att HR skulle genomföra kunskapsträffar gällande arbetsmiljö och självledarskap för samtliga medarbetare i koncernen. Detta mot bakgrund av att arbetslivet har blivit mer snabbföränderligt, osäkert och komplext. Kunskapsträffarna påbörjade under hösten 2023 och planeras vara klara under första halvan av 2024.

Grupputveckling

Arbetsgrupper som består av högt motiverade och skickliga medarbetare som oftast levererar över förväntningarna ger en ökad möjlighet att uppnå mycket goda resultat i komplexa frågeställningar och beslut, under ett högt tempo. Under 2023 har vi brett över koncernen startat upp grupputveckling för att uppnå högpresterande team som har en uppgift över tid, men även för att sätta samman grupper för en specifik utmaning eller ny produkt/tjänst.



MEDARBETARSTATISTIK

Resultat 2023
Luleå Energi AB

