

MEDARBETAR STATISTIK 2021

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.

227

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.

87%

FRISKNÄRVARO

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

26%
KVINNOR

JÄMSTÄLLDHET

Könsfördelning inom olika yrkesgrupper varierar stort och följer traditionella könsmonster. Inga anmälningar om kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier har förekommit. 31% av våra chefer är kvinnor.

ANSTÄLLNINGSTID

8,5 ÅR

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

2,2%

SJUKFRÅNVARO

Sjukfrånvaro 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.

SÄKRA OCH ATTRAHERA KOMPETENS

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 utlandsfödda. Vår strategi är att för varje år ytterligare ta ett steg närmare denna arbetskraft och bredda vår rekryteringsbas. Pandemin har gjort det svårt att ta emot chanstagare som tidigare, men under året har vi trots det lyckats genomföra två examensarbeten (Värme & Kyla & Utveckling) och en digital praktikant (HR & Hållbarhet).

•• REKRYTERING

Under 2021 anställde vi 5 kvinnor och 15 män. I våra rekryteringar sökte 33% kvinnor och 67% män till våra olika tjänster.

•• ONBOARDING

Enkäten Onboarding 2021 visar att nyanställdas omdöme av oss som arbetsgivare är 9 av 10. Lite lägre än förra årets 9,6, vilket vi tror kan härröras till pandemin och ökad digital onboarding.



•• CHANSER ••

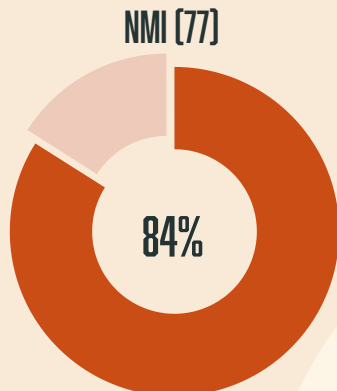
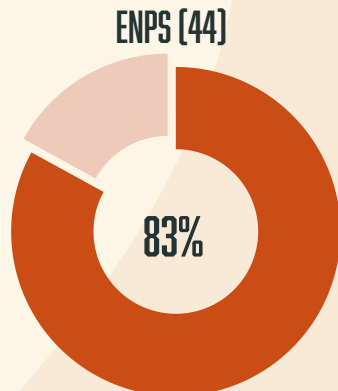
2021 hade vi 39 chanstagare hos oss, 22 kvinnor och 17 män. Bland dessa ser vi exjobb, praktik, studentpool och sommarjobb.

•• SOCIAL MENTOR ••

Nytt för 2021 är att nyanställda får en social mentor. Det är en person som svarar på frågor om kultur, värderingar och historik på arbetsplatsen. Någon som får den nya att känna sig hemma på jobbet.

MOTIVERA OCH INVESTERA I MEDARBETARE

Vi arbetar brett för att utveckla och investera i våra medarbetare. Det handlar om en helhetsbild med allt från friskvård och förmåner, till god arbetsmiljö och byggandet av en stark kultur. Under 2021 har våra fokusområden handlat om förebyggande korruptionsarbete med utbildningsinsatser och kartläggningar, att stärka ambassadörskapet genom arbete med värderingar i vårt Energispel samt att lyfta personalsäkerhetsarbetet till en ny nivå. Till det har vi också förhandlat lokala avtal som ger attraktiva förmåner utöver kollektivavtalet.



eNPS (net promoter score) baseras på frågan om du som medarbetare rekommenderar oss som arbetsgivare. NMI (nöjdmedarbetarindex) är ett antal frågor som tillsammans ger svaret hur nöjda våra medarbetare är med Luleå Energi som arbetsgivare.

••ARBETSMILJÖ

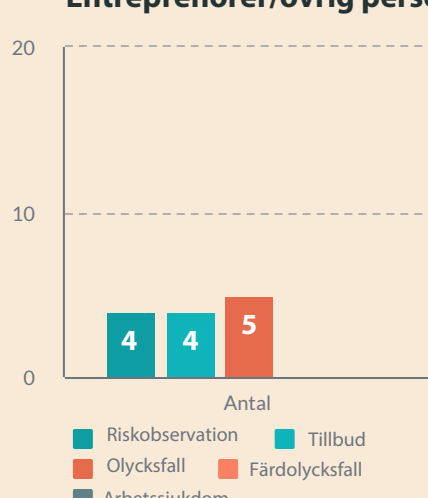
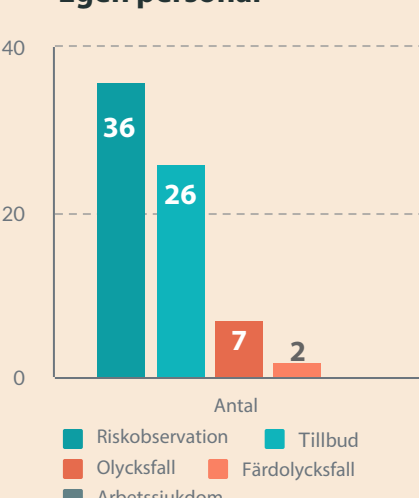
Arbetsmiljö är allt som påverkar oss under arbetsdagen. Det innebär att vi själva utgör en viktig del av arbetsmiljön genom vårt eget beteende och agerande.

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

Egen personal

Entreprenörer/övrig person



Vi rapporterar in, utreder, åtgärdar och följer upp risker, tillbud, olycksfall, färdolycksfall och arbetsjukdomar i ENIA i syfte att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Samtliga medarbetare i koncernen har genomfört en ENIA-utbildning under året. Sedan 2021 hanterar även Lunet och Bioenergi alla sina arbetsmiljöavvikelser i ENIA.

FÖRNÄ OCH UTVECKLA VERKSAMHETEN

Under 2020 kunde vi se en påverkan av pandemin i vår måluppfyllelse av några av våra viktigaste nyckeltal, bland annat sjukfrånvaro och frisknärvaro. Detta är nyckeltal som ger oss en temperaturmätning för hur våra medarbetare mår och vid låga resultat kan det vara en indikation på något som behöver utredas eller som kräver särskilda insatser. För 2021 kan vi glädjande påvisa att våra nyckeltal är åter sig lika och att vi når uppställda mål.

•• 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.

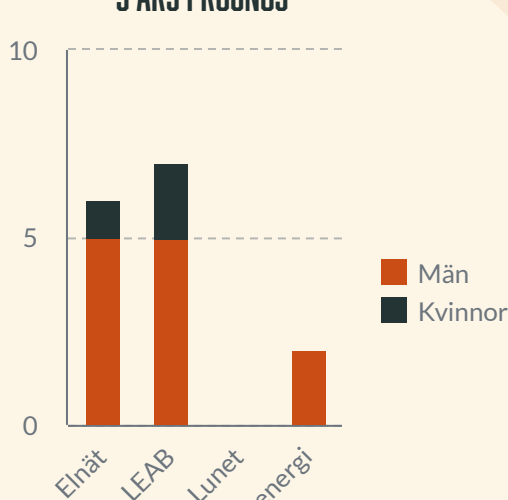


19 personer vinkade hej då till oss som arbetsgivare under 2021. (15 män och 4 kvinnor). 40% av dessa 19 gick i pension.

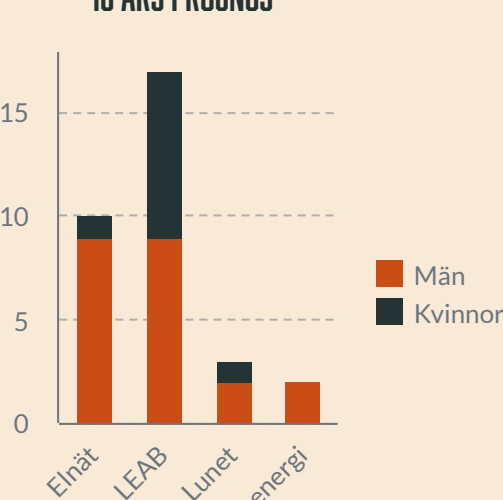
•• PENSIONSPROGNOSER

Vi arbetar strategiskt med pensionsprognoser och har en nära dialog i frågan med medarbetarna från att de fyller 60 år. Vi erbjuder även alla medarbetare individuell och personlig rådgivning och vägledning medarbetarna. 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.

5 ÅRS PROGNOSE



10 ÅRS PROGNOSE



ANNAT VÄRT ATT LYFTA

1

FRISKVÅRDSTID

I ett led av att främja goda vanor och god hälsa har Luleå Energi infört ökad friskvårdstid för 2021. Istället för en 30 min/vecka är det nu en 1h/vecka.

Utifrån vår statistik kan vi se att detta ökade antalet nyttjade timmar på fler medarbetare, där moderbolaget ligger i topp med 97%, tätt följt av Elnät med 91%.

Timmen kommer finnas kvar under 2022 på prov för att följa uttaget och utvecklingen vidare.

2

FLEXIBEL ARBETSTID

Vi kan konstatera att pandemin har ändrat många förutsättningar, medfört nya arbets sätt och rutiner.

Vi som arbetsgivare vill kombinera de positiva effekterna av både hemarbete och bakgrund av detta finns det framtagning en ny riktlinje gällande Flexibel arbetsplats. I korthet innebär riktlinjen att under vissa förutsättningar möjliggörs arbete från flexibel arbetsplats upp till 49% av den sammanlagda arbetstiden under en månad.

3

VALIDERING AV YRKESPROFILER

Validering handlar om att synliggöra, bedöma och ge värde åt kunskaper som individer har tillägnat sig, oavsett hur, var och när.

Luleå Energi har tillsammans med Sloba Energi och andra aktörer fortsatt samarbetet med att ta fram fler yrkesprofiler inom fiber- och nätverksteknik samt utbildat fler bedömare under 2021.

Nu tar vi sikte mot 2022, och har som målbild att validera Sveriges första distributörselektriker.

Tack för 2021, vi ser framemot 2022 tillsammans, helhjärtat och med framåtanda!