

MEDARBETARSTATISTIK

Resultat 2024



Om rapporten

Luleå Energi upprättar årligen ett bokslut som ger en aktuell bild över ett antal medarbetarstrategiska frågor. Ett av våra huvudsakliga mål med denna rapport är att tydliggöra verksamhetsnyttan med ett fungerande, förebyggande och framförallt hållbart HR-arbete - 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

219

PERSONALSTYRKA

Redovisningen av antalet anställda skiljer sig mot resultatet enligt de ekonomiska redovisningsprinciperna. I detta underlag finns antal med, oaktat ägarstruktur samt anställningslängd och sysselsättningsgrad.

79%

FRISKNÄRVARO

Vår målsättning är att uppnå 86 % frisknärvaro. Upprepad korttidsfrånvaro följs upp regelbundet med stöd av HR. En analys kring varför vi inte uppnår vår målsättning under 2024 finns under rubriken Motivera & Stimulera medarbetare.

21%

KVINNOR I FÖRETAGET

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

8 ÅR

ANSTÄLLNINGSTID

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

3,9%

SJUKFRÅNVARO

Sjukfrånvaron i koncernen i % av årsarbetstid. Vår målsättning är att sjukfrånvaron ska understiga 3 %. Att mäta sjukfrånvaro är en god temperaturotagning på hur organisationen mår. En analys kring varför vi inte uppnår vår målsättning under 2024 finns under rubriken Motivera & Stimulera medarbetare.

43,5 ÅR

SNITTÅLDER

Vår åldersfördelning har en tyngdpunkt på snittåldern och över. Det ger fördelar som erfarenhet, kompetens samt stabilitet och ansvarstagande, däremot behöver vi bli fler i de yngre åldersspannen för att främja nya perspektiv samt digital kompetens. Vi strävar efter en jämn kön- och åldersfördelning.

Attrahera och säkra kompetens

Engagerad och lärande organisation

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

Vad som skapar engagemang och lärande 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.



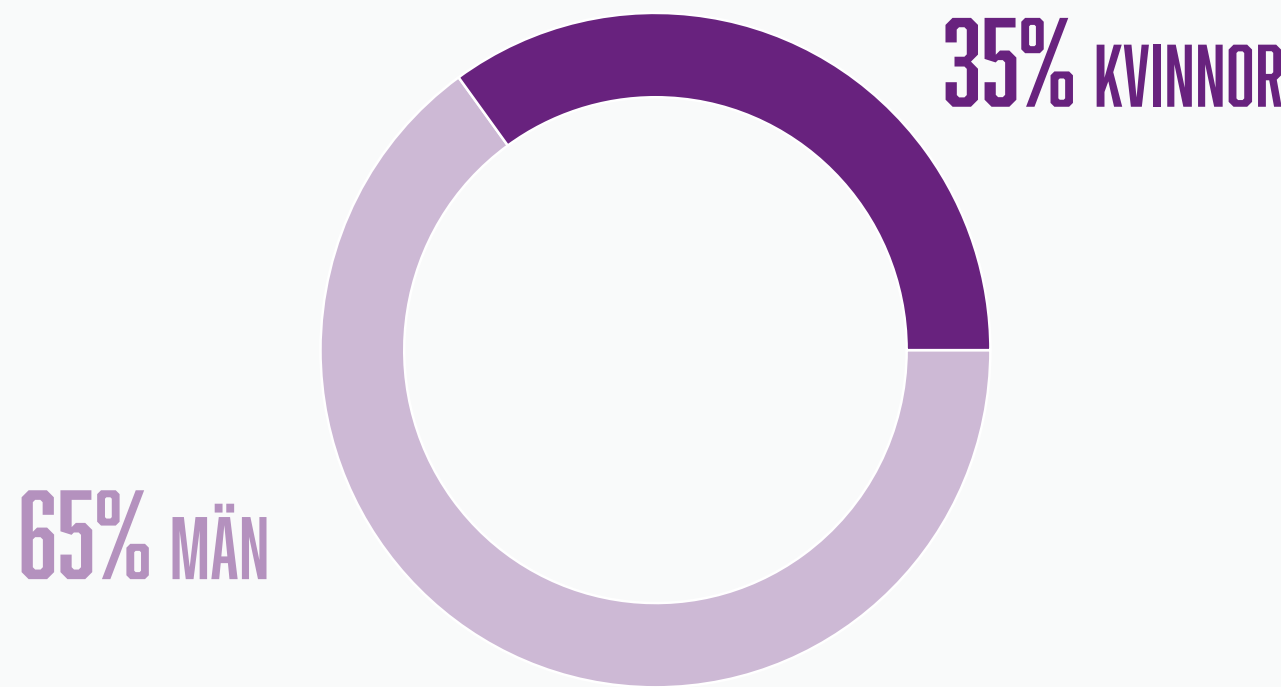
Onboarding

Av 26 nyanställda är det bara 1 medarbetare som valde att avsluta sin anställning innevarande år.

38

Chanser

Luleå Energi Chanser är allting som inte är tjänster. Det kan handla om prao, praktik, examensarbete, utvecklingsplatser och språkträning. 2024 hade vi 38 chanstagare varav 55% tjejer och 45% killar.



Rekrytering

Totalt nyanställdes 26 personer, där 17 är män och 9 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.

Minskad frisknärvaro och ökad sjukfrånvaro

Under året uppgick frisknärvaron till 79%, vilket är under vårt mål på 86%, och sjukfrånvaron landade på 3,9%, över vårt mål på 3%. I dialog med vår företagshälsovård ser vi att sjukfrånvaron ökar generellt i samhället, särskilt kopplat till psykisk ohälsa som stress och ångest. Vi har historiskt haft en god frisknärvaro genom vårt förebyggande arbete med bland annat hög chefstäthet, tillgång till samtalsstöd och att vi fångar upp tidiga signaler genom dialog mellan chef och medarbetare. Framåt blir det avgörande att stärka friskfaktorer och samtidigt få en djupare förståelse för vilka externa faktorer som påverkar våra medarbetare mest, så att vi kan fortsätta bygga en resilient och hållbar organisation.

4,2

av en totalt 5,0 av våra nyanställda ser det som sannolikt att de arbetar kvar inom koncernen om 3 år.

81%

av medarbetarna svarade på 2024 års temperaturmätning.

90%

av koncernens medarbetare (exkl. Bioenergi) har nyttjat friskvårdstid under 2024.

152 ST

medarbetare samlades under en mycket trevlig tillställning på Elite Stadshotell för vår årliga julfest. Rekorddeltagande!

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?



46p

Poängen räknas ut på en skala mellan -100 till 100, där allt över 2 anses vara bra. Vårt mål var 50 och resultatet blev 46 poäng.

*eNPS står för Employee Net Promoter Score.

Hög tillit och engagemang hos våra medarbetare

I vår år senaste temperaturmätning ser vi fortsatt högt förtroende och engagemang bland våra medarbetare. Tillit till chef och kollegor ligger på en stark nivå, och engagemanget för arbetet är fortsatt högt likväl som en upplevelse av rimligt inflytande över sitt arbete. Vi ser också att många identifierar sig med vår kultur och våra värderingar.



Motivera och stimulera medarbetare

Arbetsmiljö

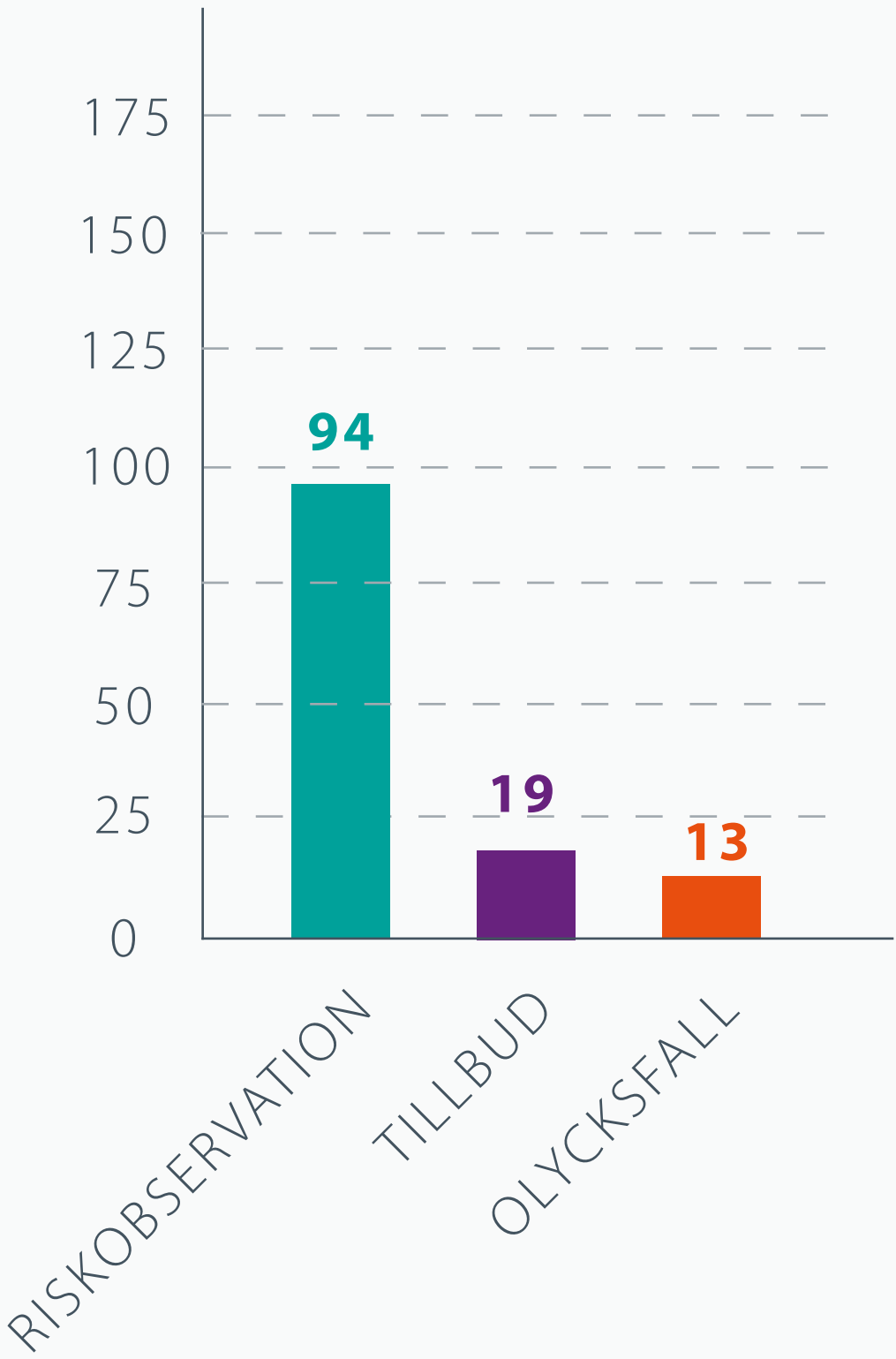
Arbetsmiljö är allt som påverkar oss under arbetsdagen. Det innebär att vi själva utgör en viktig del av arbetsmiljön genom vårt eget beteende och agerande. Arbetsmiljön och vårt arbetsmiljöarbete är viktiga förutsättningar för koncernens hållbara utveckling och långsiktiga överlevnad. Det påverkar vår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

Arbetsmiljöavvikelser

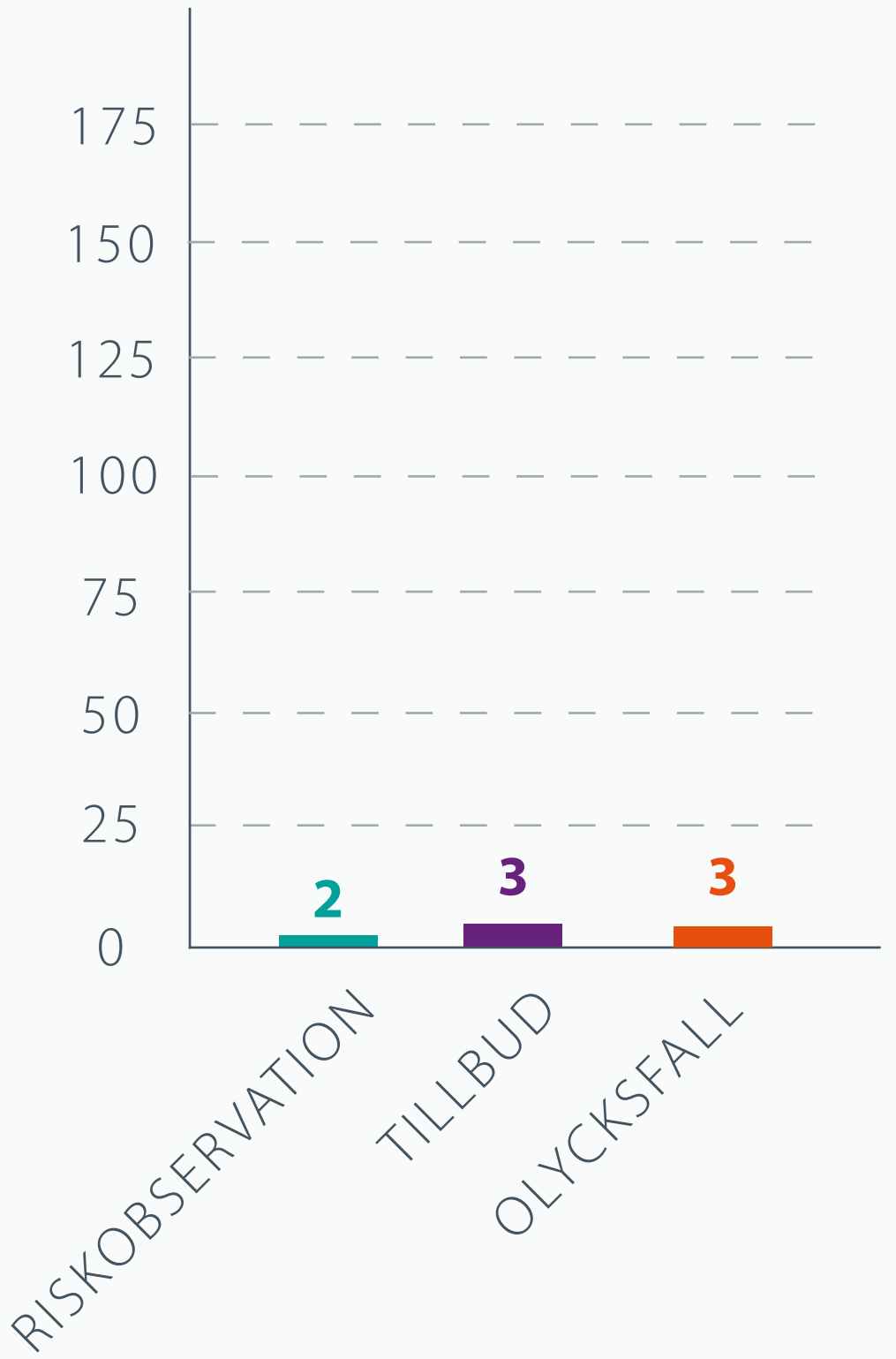
Vi rapporterar in, utreder, åtgärdar och följer upp risker, tillbud, olycksfall, färdolycksfall och arbetssjukdomar i ENIA i syfte att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Vi har inte haft något olycksfall som har inneburit sjukfrånvaro. Avvikelser presenteras i diagrammen intill.



Egen personal



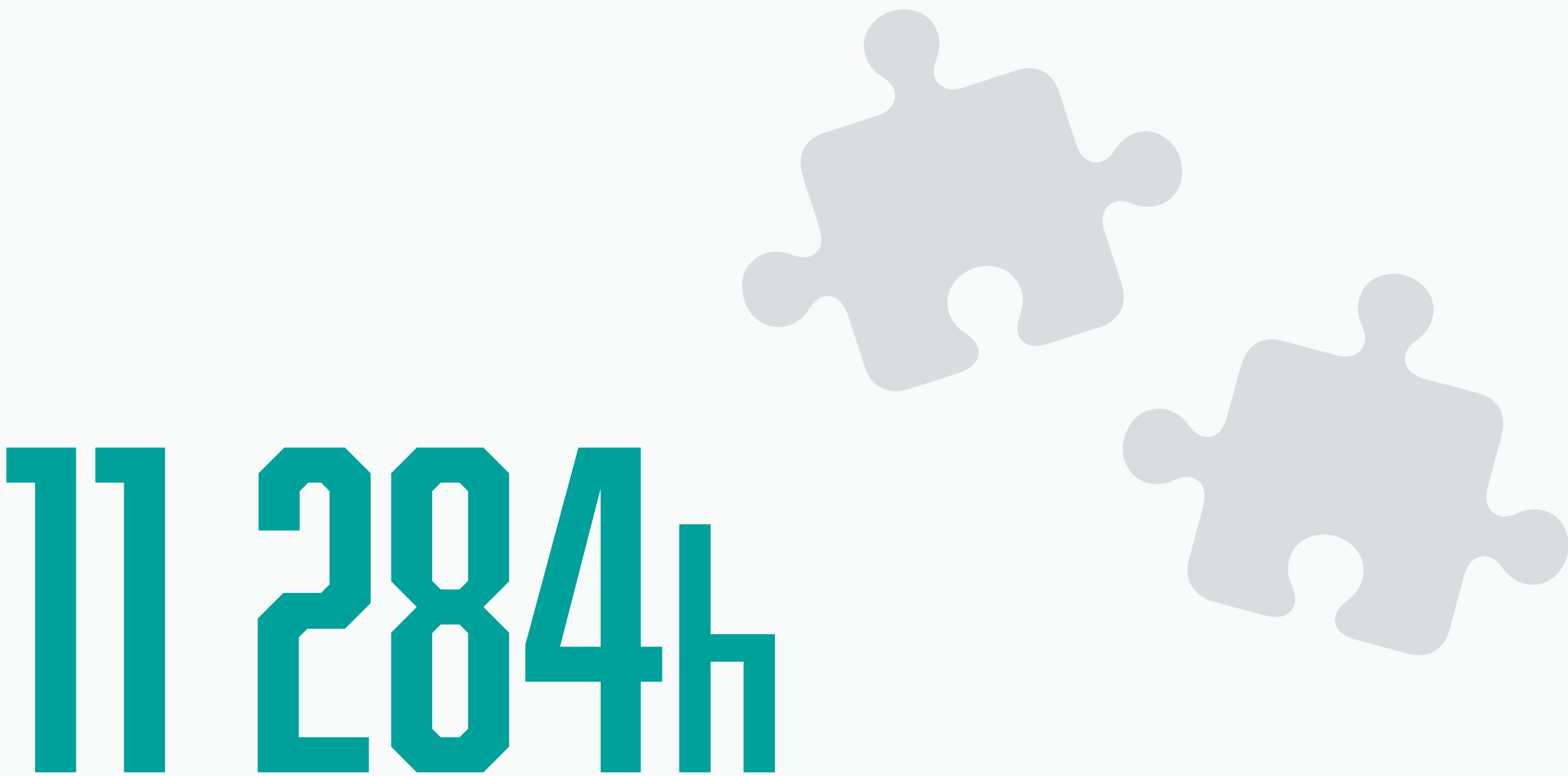
Entreprenör/övriga



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.



använde koncernens medarbetare till kompetensutveckling. Investering i kompetensutveckling fördelas jämt efter vår nuvarande könsstruktur inom koncernen. Detta innebär att våra medarbetare får lika stora möjligheter till kompetensutveckling oaktat kön.

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 2024 uppgår till 1015 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	0,81%	ELNÄT	3,49%
BIOENERGI	7,46%	LUNET	0,49%

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 visserblåsningar, eller anmälningar om kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier under 2024.

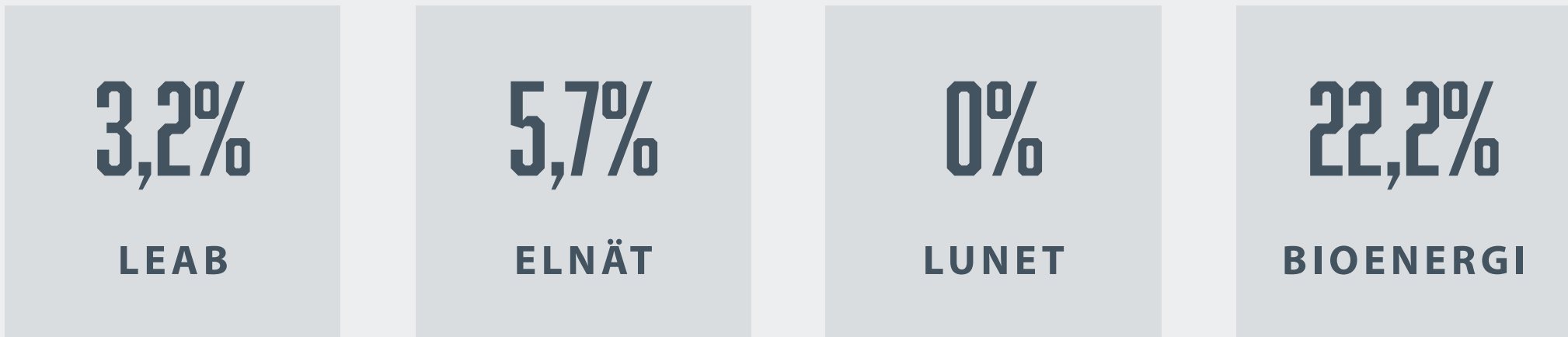
Framtidens arbetsplats

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.



Bioenergis siffra speglar en rörlighet inom en vikariepool.



personer, 2 kvinnor och 9 män vinkade hejdå till oss som arbetsgivare under 2024.

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. *Pensionsprognos presenteras i diagrammet intill.*

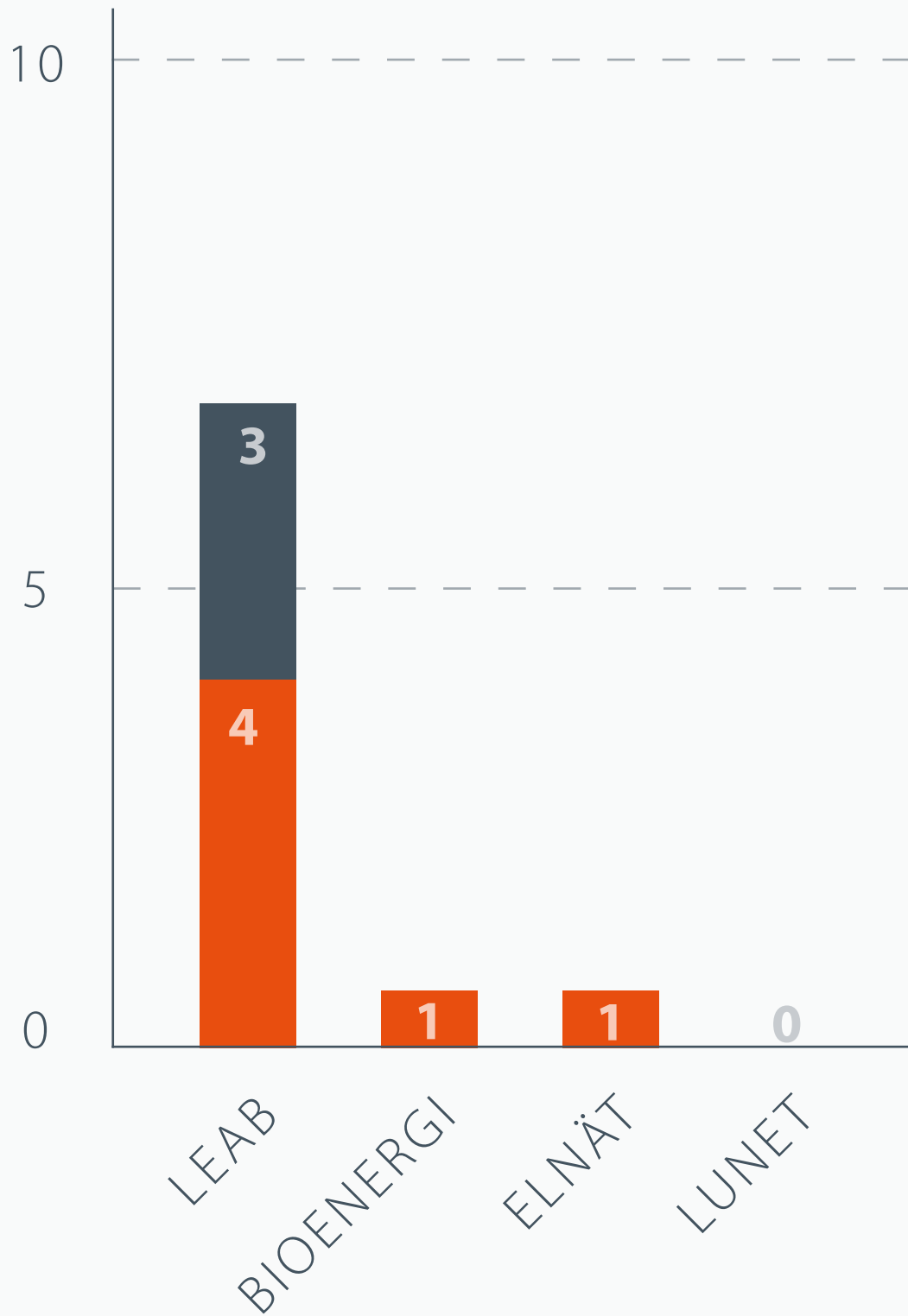
Ekonomisk vägledning

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 PROGNOIS



Annat värt att lyfta

Organisationsutveckling

Luleå Energi satsar på att rusta organisationen för den gröna omställningen genom strategisk organisationsutveckling. Vi har under året förstärkt vår organisation inom tre prioriterade områden: ökad försäljning, installation och service, digital utveckling med fokus på kund samt anpassning till nya hållbarhetsdirektiv. Genom att skapa nya roller och utveckla kompetenser stärker vi vår förmåga att möta framtidens krav och bidra till ett mer hållbart samhälle.

Validering Distributionselektriker

Under 2024 blev Luleå Energi först i Sverige med att genomföra en yrkesvalidering av distributionselektriker, en viktig satsning för att säkerställa framtidens kompetensförsörjning. Genom validering kan yrkesverksamma få sin kompetens kartlagd och bekräftad, vilket stärker branschen och underlättar rekrytering. Initiativet är en del av vårt arbete för att möta den ökade efterfrågan på kvalificerad arbetskraft i energiomställningen. Med valideringen skapar vi fler vägar in i yrket och säkerställer att vi har rätt kompetens för att driva en hållbar energiförsörjning framåt.

Luleå Energi Awards

För att uppmärksamma och hylla våra medarbetares insatser lanserade vi 2024 Luleå Energi Awards – där vi prisade Årets Chef, Årets Kulturbärare och Årets Förebild inom Arbetsmiljö. Utmärkelserna lyfter fram sanna förebilder på ledarskap, engagemang och arbetsmiljöarbete inom koncernen. Genom att lyfta fram förebilder visar vi vad våra värderingar betyder i praktiken – att engagemang, ansvar och samarbete gör verklig skillnad.

Nationell utmärkelse - Årets HR-chef

Vår HR-chef, Katharina Frank, utsågs 2024 till Årets HR-chef av Karriärföretagen, en prestigefylld utmärkelse som lyfter fram ledare som driver innovation och utveckling inom HR-området. Katharina har genom sitt arbete bidragit till en stark företagskultur, strategisk kompetensförsörjning och hållbart ledarskap inom Luleå Energi. Frågar vi Katharina själv vad hemligheten är bakom vinsten, svarar hon direkt *"Det är ingen one woman show det här, det hade aldrig gått utan en fantastisk arbetsgivare, dedikerade kollegor och engagerade medarbetare."*



MEDARBETARSTATISTIK

Resultat 2024
Luleå Energi AB

