

Medarbetarstatistik

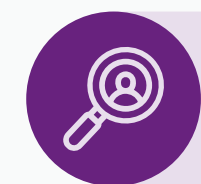
2022



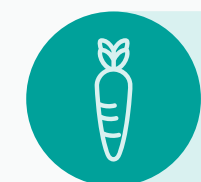
Luleå Energi upprättar årligen ett personalbokslut som ger en aktuell bild över ett antal personalstrategiska frågor. Ett av våra huvudsakliga mål med denna rapport är att tydliggöra verksamhetsnyttan med ett fungerande, förebyggande och framförallt hållbart personalarbete - för ett hållbart arbetsliv.

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.

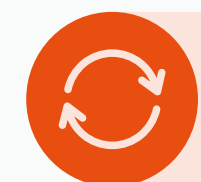
Det gör vi genom att:



ATTRAHERA OCH SÄKRA KOMPETENS



MOTIVERA OCH STIMULERA MEDARBETARE



FÖRNYA OCH UTVECKLA VERKSAMHETEN

199

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.

78%

FRISKNÄRVARO

Vår målsättning är att uppnå 86% frisknärvaro. Upprepad korttidsfrånvaro följs upp regelbundet med stöd av HR. Under 2022 ser vi ett antal längre sjukskrivningar, men endast ett är arbetsrelaterat (olycksfall i tjänst).

23%

KVINNOR I FÖRETAGET

Könsfördelning inom olika yrkesgrupper varierar stort och följer traditionella könsmönster. Inga anmälningar om kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier har förekommit. 38% 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.

2,3%

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.

43 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.

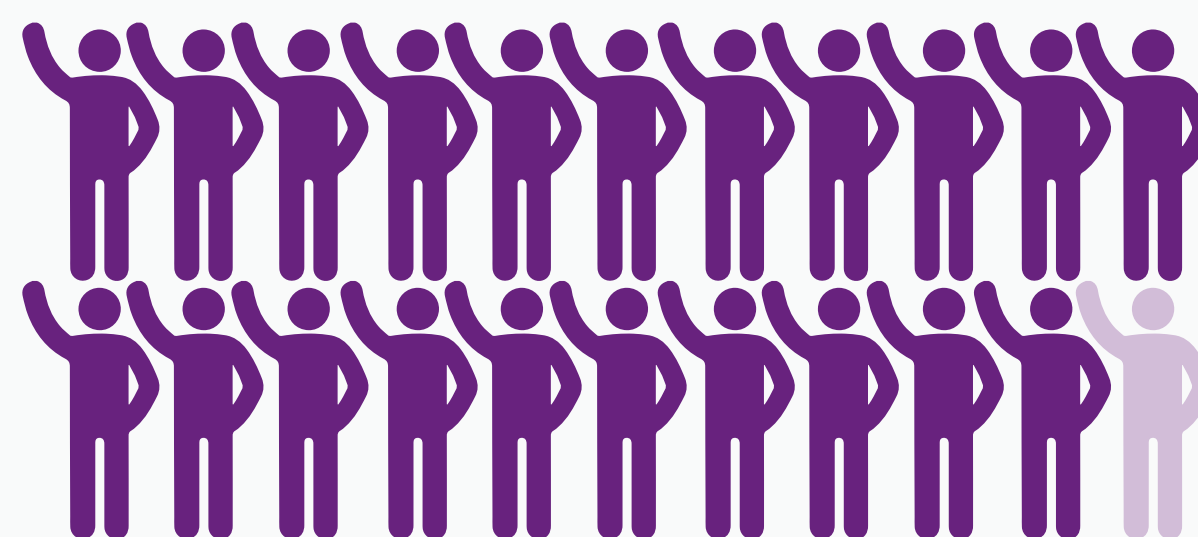
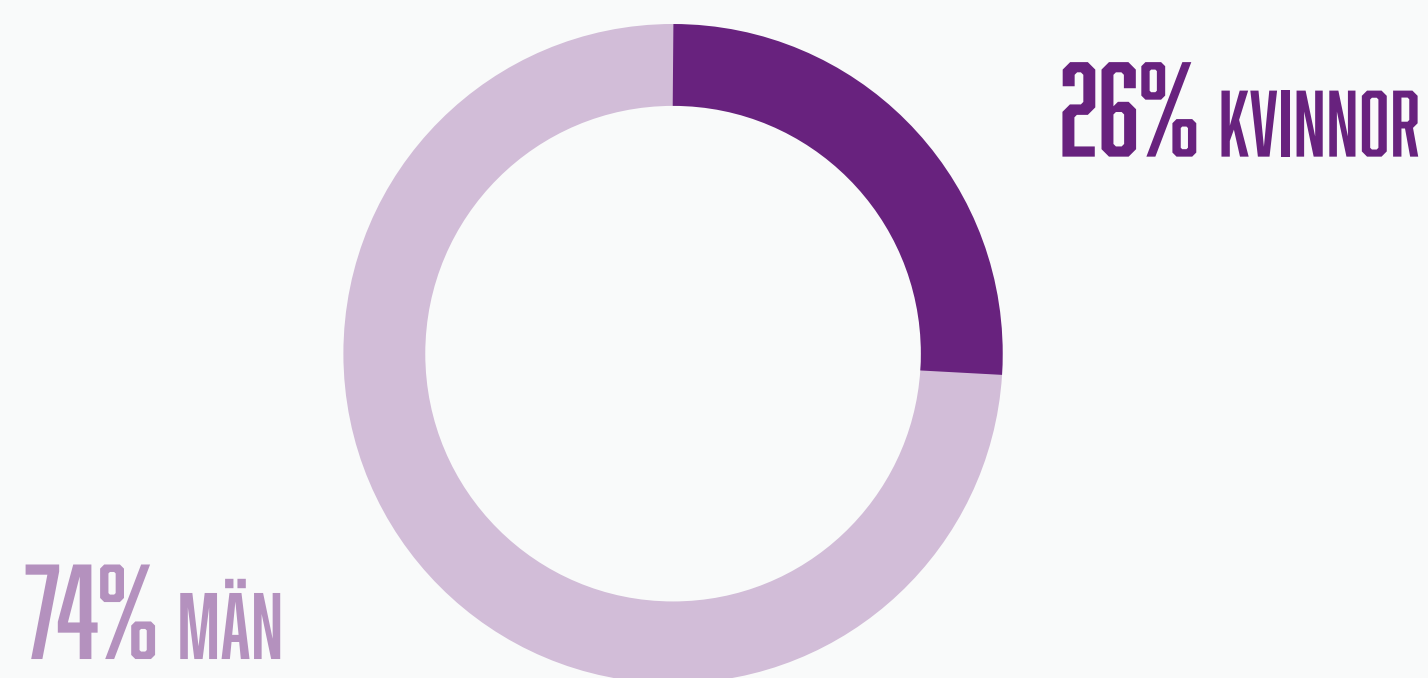


ATTRAHERA OCH SÄKRA KOMPETENS

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.



41

REKRYTERING

I våra rekryteringar sökte 26% kvinnor och 74% män till våra olika tjänster. Totalt började 22 personer hos oss (18 män och 4 kvinnor).

ONBOARDING

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

CHANSER

Luleå Energi Chanser är allting som inte är tjänster. Det kan handla om prao, praktik, examensarbete, utvecklingsplatser och språkträning. 2022 hade vi 41 chanstagare varav 39% tjejer och 61% killar.



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. Under 2022 permanentades även friskvårdstiden till 1h i veckan.

HÖGT DELTAGANDE OCH GODA RESULTAT

93% svarsfrekvens på 2022 medarbetarundersökning, vilket i sig är mycket glädjande. Våra medarbetare har en röst och både vill och vågar använda den. Den visar på fortsatt stark kultur trots pandemi och nya arbetssätt.

Gott betyg till ledarskapet inom koncernen överlag med medarbetare som upplever att närmaste chef har hög tillit till dem. Goda förutsättningar inför fortsatt arbete i hybridmodell. Våra medarbetare upplever att vår arbetsplats är en plats för alla – oavsett vem du är eller varifrån du kommer (betyg nio på en tiogradig skala).

+0.5h

Under 2022 permanentades friskvårdstiden till 1h i veckan. *Det är en dubbling från tidigare år.*

93%

av medarbetarna svarade på 2022-års medarbetarundersökning.

92%

av koncernens medarbetare har nyttjat friskvårdstiden under 2022. *Det betyder att vi har friskvårdat motsvarande drygt 2 års-anställda.*

9 AV 10

av koncernens medarbetare upplever att Luleå Energi är en arbetsplats för alla - oavsett vem du är eller varifrån du kommer.



MOTIVERA OCH STIMULERA MEDARBETARE

ARBETSMILJÖ

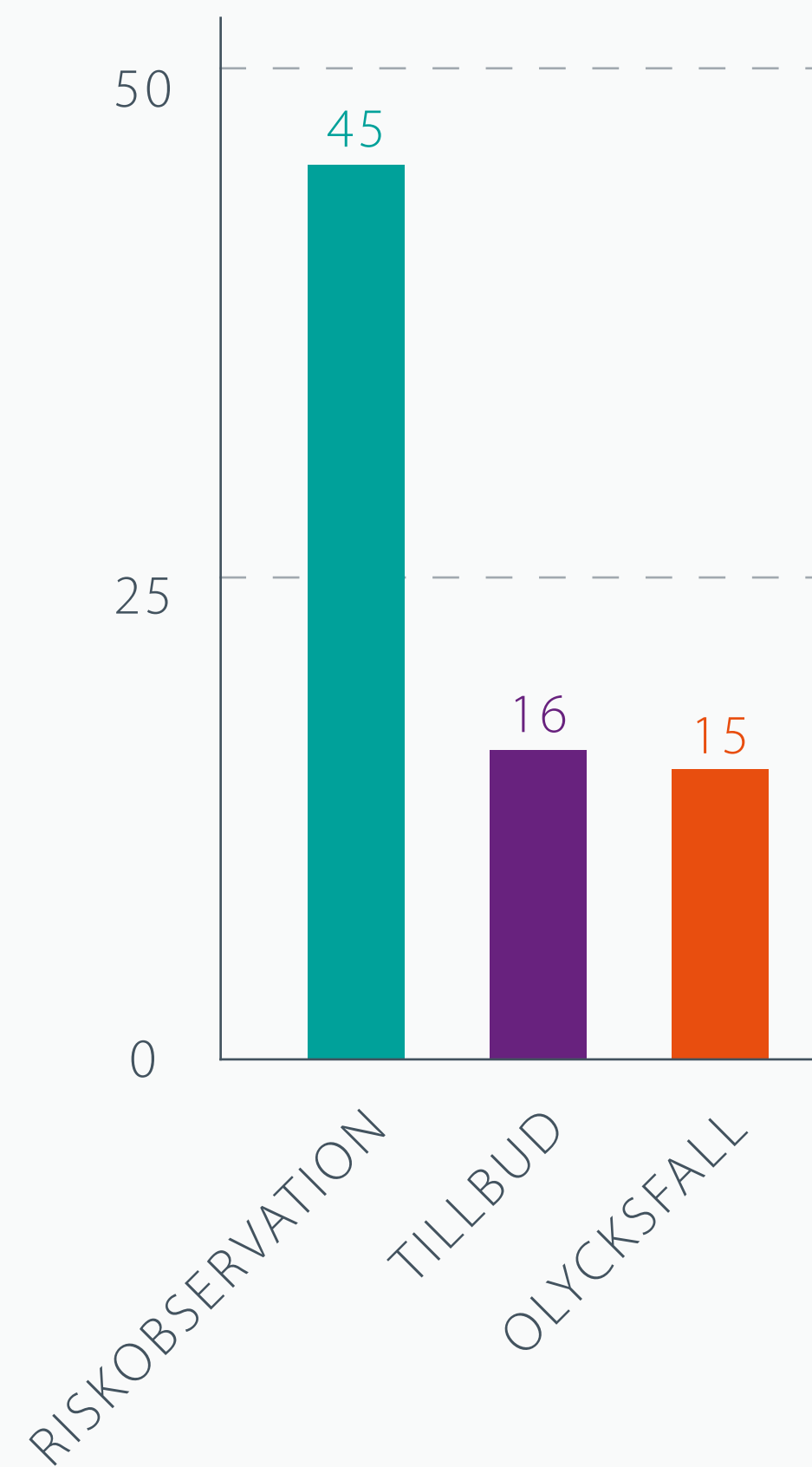
Arbetsmiljö är allt som påverkar oss under arbetsdagen. Det innebär att vi själva utgör en viktig del av arbetsmiljön genom vårt eget beteende och agerande. Arbetsmiljön och vårt arbetsmiljöarbete är viktiga förutsättningar för koncernens hållbara utveckling och långsiktiga överlevnad. Det påverkar vår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

ARBETSMILJÖAVVIKELSER

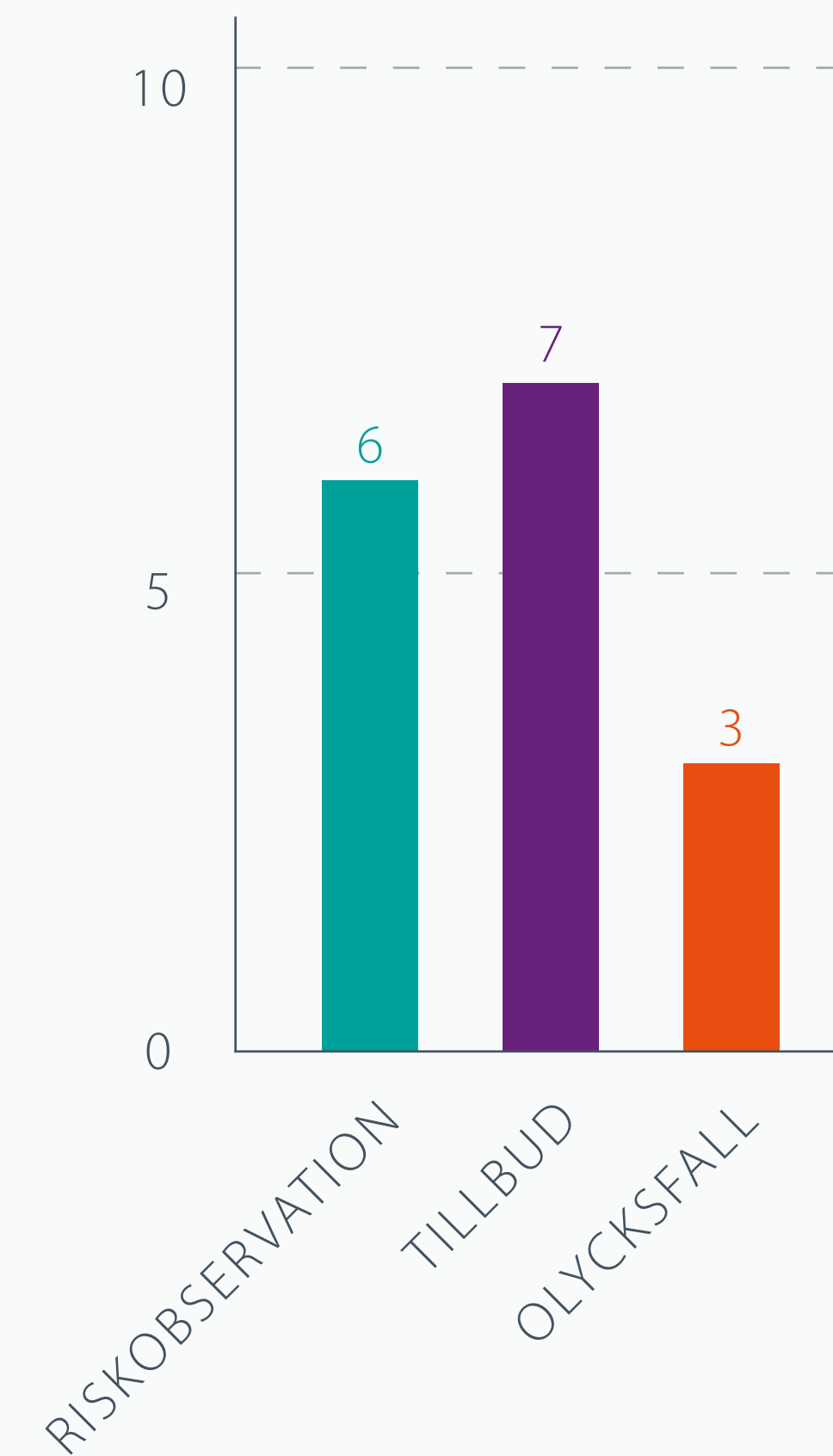
Vi rapporterar in, utreder, åtgärdar och följer upp risker, tillbud, olycksfall, färdolycksfall och arbetssjukdomar i ENIA i syfte att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. *Avvikelse presenteras i diagrammen intill.*



EGEN PERSONAL



ENTREPRENÖR/ÖVRIGA





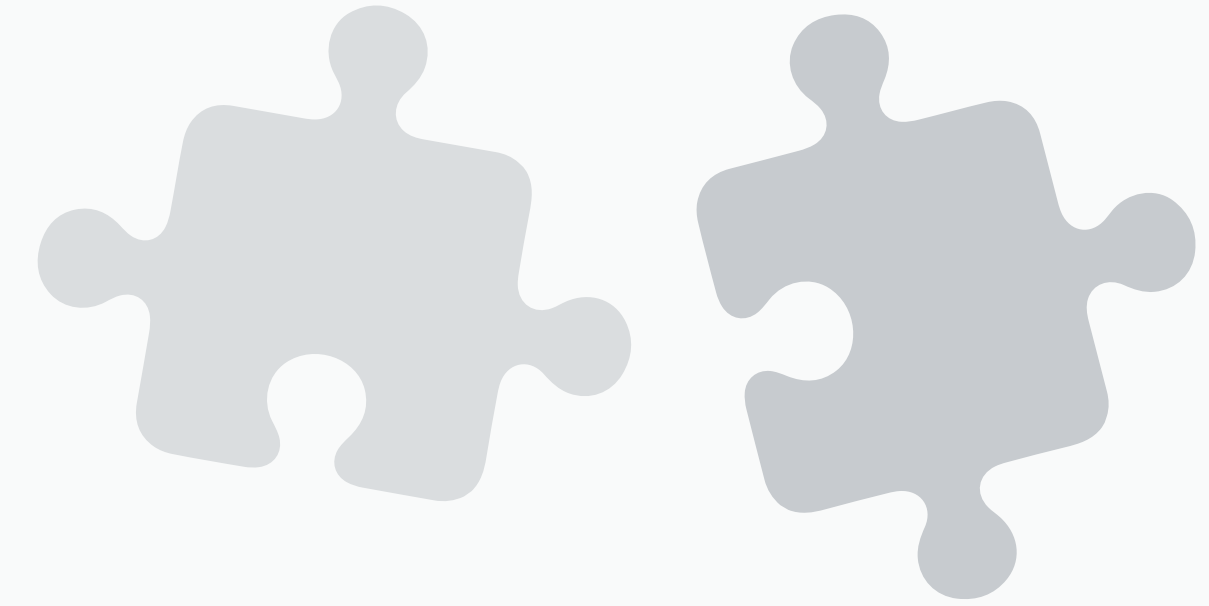
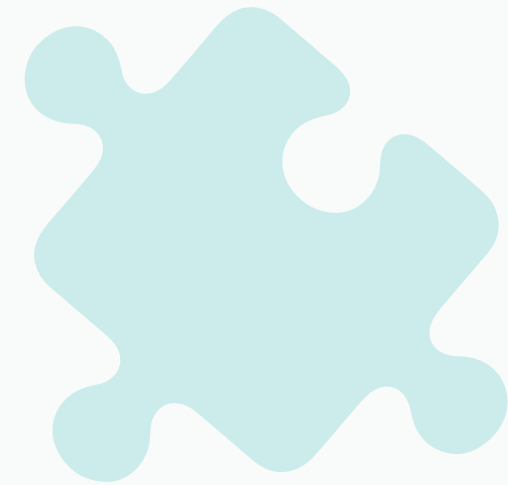
MOTIVERA OCH STIMULERA MEDARBETARE

KOMPETENSUTVECKLING

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

7182h

använde koncernens anställda till kompetensutveckling, varav 32% 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 2022 uppgår till 1092 timmar – en ökning med 350 timmar. Anledningen till ökningen tror vi härrörs till facklig samverkan kring stora projekt som påverkar vår medarbetarstyrka ex. lokaler, Lunet, samt hybrid arbetsplats.

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. Övertid presenteras i procent nedan.

| | | | |
|------------------|-------|--------------|--------------|
| LEAB | 0,98% | ELNÄT | 2,28% |
| BIOENERGI | 6,54% | LUNET | 0,88% |
| | | | TOTAL |
| | | | 1,83% |



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 2022, däremot har arbetsgivaren agerat utifrån ett fall kopplat till trakasserier där vi har utrett och vidtagit åtgärder.

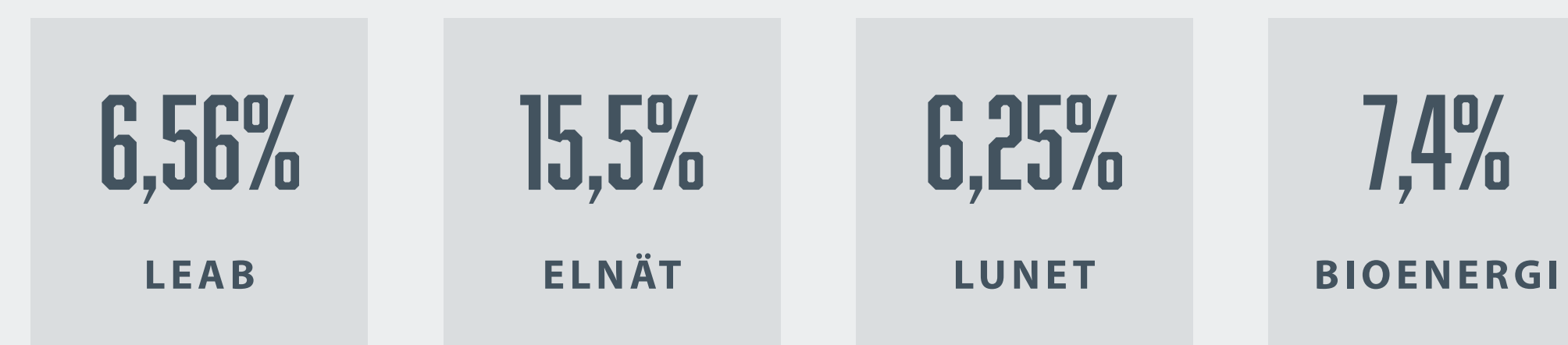


LUNET BLIR HELÄGT BOLAG

Under 2022 skedde ett förvärv av stadsnätbolaget Lunet som tidigare var ett delägt intressebolag mellan Luleå Energi och Lulebo. Förvärvet innebar en flytt för Lunets medarbetare till huvudkontoret på Porsödalen likväl som en organisationsförändring för ett antal roller som ändrade bolagstillhörighet. Lunets affärsområdeschef har tagit plats i koncernledningen och arbete pågår att Lunet ska känna igen sig i, sätta avtryck på samt vilja dela våra värderingar, kultur och vision som finns framtaget för koncernen. Med Lunet som helägt dotterbolag tror vi på ökade synergier och bättre förutsättningar att nå våra gemensamma utmaningar och målsättningar.

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.



13

personer, 4 kvinnor och 9 män vinkade hejdå till oss som arbetsgivare under 2022. 23% av dessa gick i pension.



PENSIONSPROGNOSE

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.

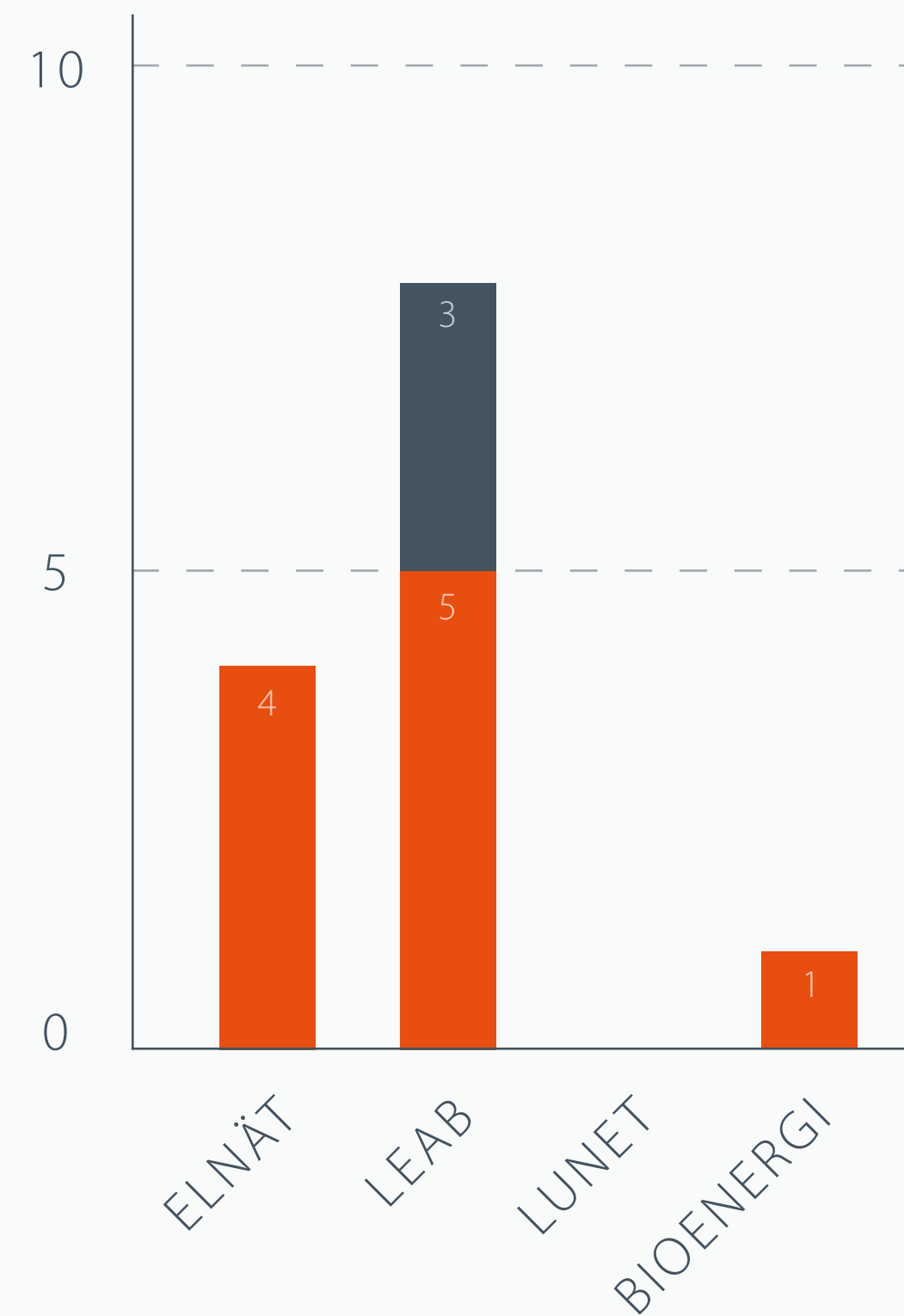
EKONOMISK VÄGLEDNING

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

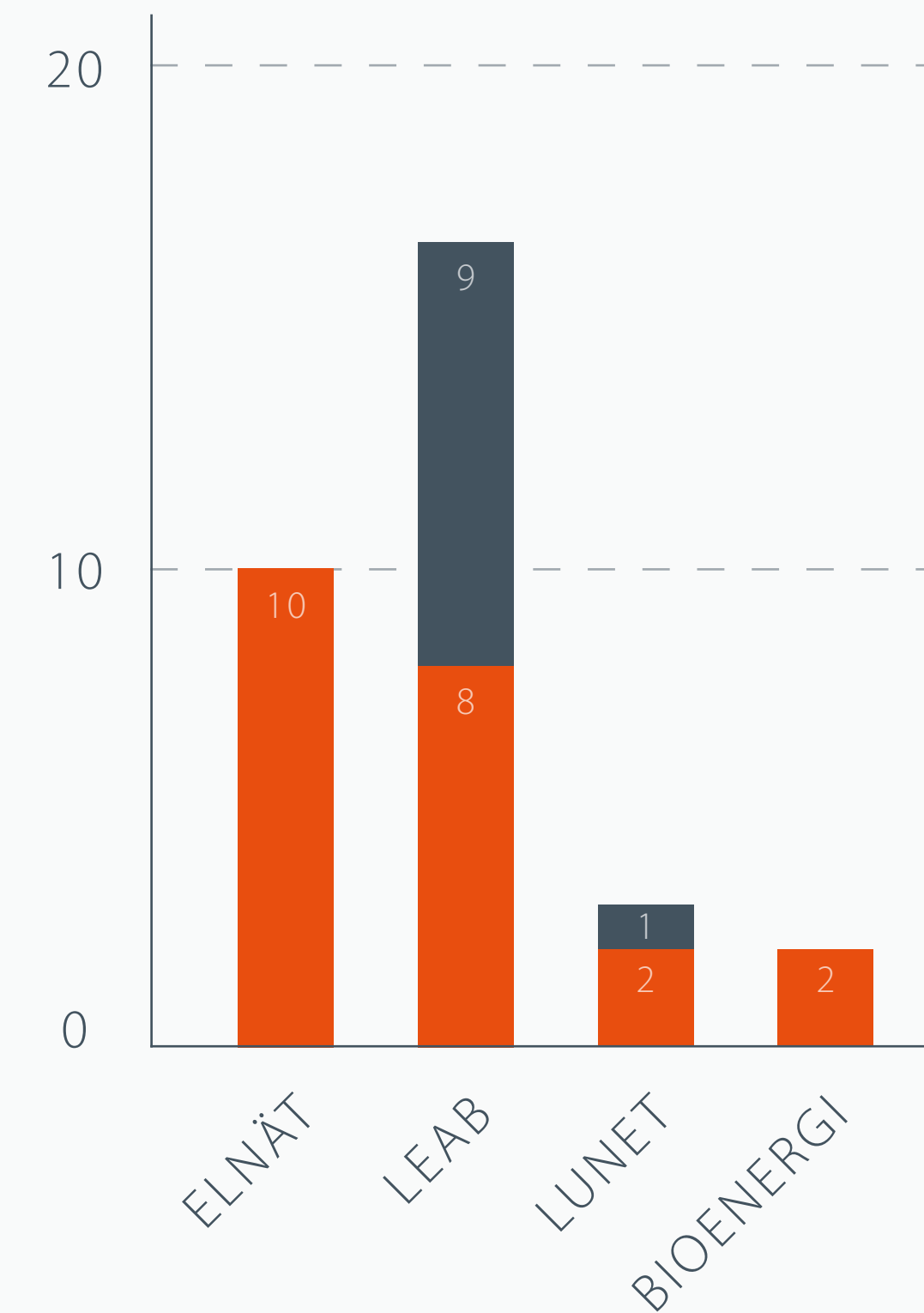
Ett sätt att göra detta är möjligheten till en **80/90/100 lösning**. Förmånen innebär att fr.o.m. 62 års ålder har medarbetaren, efter årlig behovsprövning, möjlighet att arbeta 80% till 90% av lönen med 100% pensionsavsättning.



5 ÅRS PROGNOSE



10 ÅRS PROGNOSE





Annat värt att lyfta

FRAMTIDENS ARBETSPLATS

Vi har under 2022 påbörjat ett arbete för framtidens arbetsplats och att säkerställa att våra medarbetare trivs och mår bra i sin arbetsmiljö.

Vårt orange-lysande "HEJ" inne på Porsödalens huvudkontor är en ledstjärna i vad som är och förblir viktigt i vår kultur – vi hälsar på varandra, ser och bekräftar varandra, vare sig det är i lunchrummet eller i våra digitala kanaler. Även om stor del av vår personalstyrka har möjlighet att arbeta hybrid är vår förhoppning att vi väljer att komma till den fysiska arbetsplatsen, på grund av dess många fördelar, inte minst för att få vara tillsammans.

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 Sobona och andra aktörer fortsatt samarbetet med att ta fram fler yrkesprofiler inom fiber- och nätverksteknik samt utbildat fler bedömare.

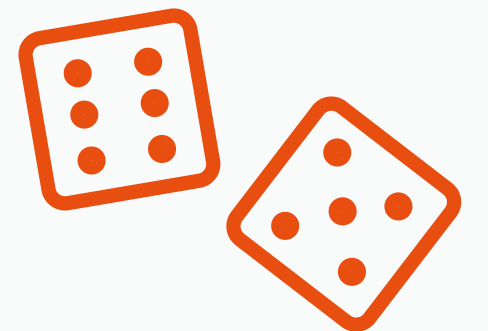
Under 2022 har vi varit med i framtagandet av flertalet olika yrkesprofiler inom energibranschen, däribland distributionselektriker. Användandet av validering innebär enklare rekrytering, smidiga kompetensflyttningar, mer strukturerad onboarding, erbjudande av formell SeQF kvalifikation samt stöd och konkreta verktyg till chefer och handledare.



SPELIFIERING VID LANSERING AV NY AFFÄRSPLAN OCH AFFÄRSMODELLER

2022 lanserades också den nya affärsplanen och affärsmodellerna. För att implementera denna på bästa sätt inom organisationen, skapades ett nytt spel.

Det så kallade Strategispelet fick över 150 medarbetare att vid ett och samma tillfälle sätta sig in i koncernens affärsplan och se sin del i det framtida arbetet med våra gemensamma utmaningar. Spelet skapar en delaktighet, förståelse för komplexa frågor och en ökad känsla av samhörighet mellan grupper, avdelningar och affärsområden.



Tack 2022, vi ser fram emot 2023.

Tillsammans, helhjärtat och med framåtanda!

