

# Fokus kompetens 2006



# Innehållsförteckning

Engagerade medarbetare lyfter koncemen .....	3
Nya grepp i personalarbetet.....	4
Alla är med och visar vägen till framgång .....	6
Möt Jenny och Daniel, två nya kollegor.....	7
Ny etisk policy gör värderingar tydliga .....	8
Ögonblick värda att dela.....	10
En aktiv dag tillsammans ger ny energi.....	11
Kompetens som stannar i koncernen.....	11
Nyckeltal.....	12
Analys och kommentarer 2006.....	14

– Många tror att mitt jobb bara handlar om teknik, men egentligen handlar det också om att människor ska ha det bra och andas ren luft.

Daniel Torgelsson, drifttekniker  
Kraftringen Produktion

## Engagerade medarbetare lyfter koncernen

Konkurrensen om kompetenta medarbetare hårdnar. Därför måste vi hela tiden utvecklas och bli en allt bättre arbetsgivare. Våra medarbetare ska trivas och stanna kvar, och nya ska välja att jobba hos just oss.



De närmaste åren väntar stora pensionsavgångar i hela samhället, också inom energibranschen. Det är en stor utmaning och koncernen är i full gång med det strategiska arbetet för att säkra kompetensförsörjningen. Många av våra medarbetare har lång erfarenhet och upparbetad kunskap som vi inte har råd att förlora.

Vi jobbar därför med att hitta sätt att överföra kunskap så att den stannar inom organisationen. Det gör vi bland annat genom seniorklubb och mentorprogram, där nya och äldre medarbetare får arbeta tillsammans och hjälpas åt inom olika områden.

Vi måste också bli en ännu bättre och mer attraktiv arbetsgivare. Utvecklingen på energimarknaden går snabbt, och i konkurrens med andra måste vi se till att de som redan arbetar hos oss vill stanna och att vi kan rekrytera nya, välutbildade medarbetare. Vårt akademikerprogram har hjälpt oss i det här arbetet och vi har fått erfarenheter som är till stor nytta när vi ska anställa i framtiden. Vi har också startat ett övergripande projekt där vi utreder hur vi bäst kan utveckla de mänskliga resurserna i organisationen.

De som arbetar här ska känna att de kan påverka sin situation och att vi vill att de ska komma med idéer om hur arbetet kan fungera bättre. Därför har vi under en tid arbetat med att utveckla medarbetarsamtalen. Utvärderingarna visar att fler upplever att de är delaktiga och känner större arbetsglädje. Medarbetarenkäten är ett annat verktyg vi använder för att fler ska få möjlighet att tycka till. Under året som gick fick vi många bra synpunkter att arbeta vidare med. Ledarskap, till exempel,

tycker många är viktigt och det fortsätter vi att satsa på. Enkäten visar också att vi kan bli ännu bättre på att ta till vara fördelarna med att vara en koncern bestående av flera bolag. Vi har mycket att vinna på att förbättra kontakterna mellan våra bolag. När erfarenheter och arbetssätt sprids i gemensamma projekt och samarbeten blir koncernen starkare. Det är också attraktivt för den enskilde medarbetaren att vara en del av en större koncern eftersom utvecklingsmöjligheterna blir fler. Därför ska vi bli bättre på att uppmuntra till att byta arbetsplats och göra karriär internt.

*”De som arbetar här ska känna att de kan påverka sin situation och att vi vill att de ska komma med idéer om hur arbetet kan fungera bättre.”*

Slående med resultatet från årets medarbetarenkät är att vi har oerhört engagerade medarbetare. Yrkes stoltheten är såklart inte unik för just vår koncern, den finns i hela energibranschen. Men våra medarbetare bor där de arbetar och upplever att verksamheten är viktig för orten. När någon av våra kunder har problem så möts de av någon som känner till nätet och omgivningarna, ingen blir ett anonymt nummer i en telefonkö. Det är det här engagemanget som gör oss framgångsrika. Det ska vi se till att behålla och utveckla.

Christer Wikermark  
Personalchef

# Nya grepp i personalarbetet

För att möta den allt tuffare konkurrensen om medarbetarna tar koncernen nya grepp i sitt personalarbete. Exempelvis har nyckelpersoner från de olika affärsområdena och moderbolaget bjudits in till workshops. De har bland annat diskuterat vad som kännetecknar en attraktiv arbetsgivare. Och utifrån deras synpunkter föds en ny personalstrategi.

Precis som de flesta andra branscher står energibranschen inför en stor utmaning när pensionsavgångarna ökar. Detta samtidigt som koncernen växer och det redan råder brist inom vissa yrkesgrupper, till exempel bland driftstekniker och elmontörer.

Under hösten 2006 drog koncernen därför igång ett strategiskt human resource-projekt (HR-projektet). Arbetet syftar till att koncernen och dotterbolagen ska utvecklas som attraktiva arbetsgivare, för att få nuvarande medarbetare att stanna och vidareutvecklas och för att attrahera nya medarbetare framöver.

## Olika yrkesgrupper – olika infallsvinklar

Projektet leds av Maria Gillheim, personalutvecklare, som tillsammans med en anlitad konsult har knutit till sig nyckelpersoner från de olika affärsområdena och från moderbolaget.

– Vi har arbetat i workshops och vi har till exempel diskuterat begreppet attraktiv arbetsgivare. Det är ett

begrepp som kan innehålla mycket. Vi ser till exempel att den yngre generationen till viss del ställer nya krav på utvecklingsmöjligheter. De är inte lika tacksamma bara för att få ett jobb. Många vill ta

*”Vi ser till exempel att den yngre generationen till viss del ställer nya krav på utvecklingsmöjligheter.”*

stort ansvar men vill inte ta chefsjobb. Då gäller det naturligtvis för oss att kunna erbjuda andra karriärvägar än de traditionella, säger Maria Gillheim.

– Dessutom är det så att olika yrkesgrupper har olika bilder av vad som kännetecknar en bra arbetsgivare. Förutsättningarna och villkoren varierar om man jämför exempelvis ekonomer som arbetar inne på kontor med elmontörer som mestadels arbetar utomhus, fortsätter Maria Gillheim.

## Ansvarsfördelningen ska bli tydligare

Utöver begreppet attraktiv arbetsgivare har gruppen också diskuterat vad dotterbolagen förväntar sig av den centrala personalfunktionen och vilken ansvarsfördelning som bör finnas mellan dotterbolagen och moderbolaget.

– Vi har ett uppdrag att definiera våra roller. Det kan handla om hur vi hjälps åt vid rekryteringar. Koncernen kan ge stöd i själva rekryteringsarbetet medan dotterbolagen ansvarar för att ta fram kravprofiler, menar Maria Gillheim.

Efter avslutade workshops har en styrgrupp med fem representanter från Lunds Energikoncernen och två personer utifrån arbetat vidare med materialet.

– Nu har vi snart en väl genomarbetad strategisk plan för personal- och HR-arbetet. Syftet är att strukturen och arbetsfördelningen ska bli mycket tydligare och det är bra både för dagens och för framtidens medarbetare, avslutar Maria Gillheim.



– Filosofin är både klok och lätt att leva med: När alla mår bra, mår verksamheten bra.

Ulrika Prytz, informationschef  
Lunds Energikoncernen

# Alla är med och visar vägen till framgång

Eftersom Krafringen Service är ett ungt bolag behövde den gemensamma företagskulturen stärkas. Hela personalstyrkan är engagerad i arbetet som till stor del hittills har handlat om värderingar. Trots att arbetet bara har pågått i lite drygt ett år kan man redan se positiva effekter. Klimatet på arbetsplatserna har blivit öppnare med fler diskussioner.

Koncernen genomför regelbundet en medarbetarenkät. Enkäten är en attitydmätning som ger personalen tillfälle att tycka till om verksamheten och den egna arbetssituationen. I medarbetarenkäten 2005 pekade de anställda i Krafringen Service på att det finns mycket som bolaget gör bra men också en hel del som kan förbättras.

*”Vår väg till framgång förändrar klimatet i bolaget, vi diskuterar mer öppet nu. Det har gjort oss bättre på ledarskap och hur vi hanterar konflikter.”*

– Krafringen Service bildades 2005 och vi har personal på fem orter med olika företagskulturer som ska arbeta som en enhet, säger Håkan Johannesson, VD på Krafringen Service. När vi bildades hade vi en bra strategisk bas, en genomarbetad affärsplan och idé,

men det fanns ett stort behov av att förankra det strategiska arbetet hos personalen. Vi behövde bli mer samspelta. Medarbetarenkäten visade att vi behövde jobba med ledarskapsfrågor, konfliktlösning och återkoppling till utfört arbete. Dessutom ville våra anställda bli mer delaktiga i bolagets utveckling.

## Livliga diskussioner om värderingar

Detta blev inledningen till ett stort arbete som Krafringen Service har döpt till Vår väg till framgång. Arbetet bygger på delaktighet med mycket grupparbeten och diskussioner för att stärka gemenskapen i bolaget.

– Vi samlade först alla chefer för en ledarskapsutbildning som startade i april 2006, berättar Håkan Johannesson. Vid utbildningen diskuterade vi värderingar. Värderingar styr våra attityder som sedan styr våra beteenden. För att bli starkare som bolag är det viktigt att vi har gemensamma värderingar att utgå från.

Nästa steg var att involvera hela organisationen. I september var alla anställda inbjudna till en lansering av Vår väg till framgång i Hässleholm.

– Vid det här tillfället ställde vi frågor, säger Kjell Martinsson, resurssamordnare på Krafringen Service i Torsås/Hallabro. Vad står vi för? Vad vill Krafringen Service? Vi fortsatte prata om värderingar och förhållningssätt, och det blev mycket diskussioner. Vi ville inte göra ett dokument från administrationen eller cheferna som vi sedan förankrar hos alla anställda. För att det här ska vara användbart måste så många som möjligt vara med från början.

## Ett långsiktigt arbete

Den första konferensen följdes upp med ännu en i februari 2007. I framtiden finns fler stora träffar planerade men frågorna ska också finnas med ute i det dagliga arbetet.

– Om man som anställd lägger tid och engagemang på de här frågorna så ska det hända något i vardagen också, säger Kjell Martinsson. Om det bara är ämnen som diskuteras vid stora årliga konferenser känns det snart ganska meningslöst. Nu diskuterar vi värderingar och förhållningssätt vid exempelvis projektmöten och andra informationsträffar.

– Vi kan redan se delresultat, säger Håkan Johannesson. Medarbetarenkäten visar på positiva förändringar. Vår väg till framgång förändrar klimatet i bolaget, vi diskuterar mer öppet nu. Det har gjort oss bättre på ledarskap och hur vi hanterar konflikter. Nu fortsätter vi och nästa steg blir att göra kopplingen tydligare mellan våra värderingar och koncernens kärnvärden.

# Möt Jenny och Daniel, två nya kollegor

Jenny Emanuelsson och Daniel Persson är två av koncernens senaste tillskott. Båda är 80-talister, har akademisk examen och är anställda inom koncernen sedan våren 2006. Jenny är anställd på Krafringen Service där hon jobbar med försäljning av Lunds Energi Öppet Stadsnät och Daniel är utredningsingenjör på KREAB Energis teknikavdelning i Ljungbyhed.



– Jag är civilingenjör med inriktning på elektroteknik. Jag blev klar i januari 2006 och hade precis börjat söka jobb när jag hittade annonsen på Lunds Energi-koncernens hemsida, säger Daniel Persson.

Jenny Emanuelsson var färdig civilekonom men fortfarande student när hon sökte sitt jobb. – Jag har läst marknadsföring och kommunikation och att jag blev säljare för Lunds Energi Öppet Stadsnät var lite av en slump, berättar Jenny Emanuelsson.

## Attraktiv arbetsplats för nyutexaminerade

Både Daniel Persson och Jenny Emanuelsson har utbildningar som är eftertraktade hos arbetsgivare i branschen. Och efterfrågan ökar i takt med pensionsavgångarna. Förra året lockade koncernen nyutexaminerade medarbetare med projektet Lärkraft.

– Vi fick faddrar, deltog i utbildningsdagar och fick lära oss mer om hela koncernen – inte bara om våra egna arbetsplatser, säger Daniel Persson.

– Det var kul att lära känna andra nyanställda. Även om vi har olika arbetsuppgifter och jobbar i olika bolag så har vi en hel del gemensamt. Vi som var med i projektet har fortsatt att träffas även sedan det avslutades, säger Jenny Emanuelsson.

## Utveckling genom andras erfarenheter

Både Daniel Persson och Jenny Emanuelsson tycker att de har fått det stöd de har behövt.

– Jag kunde till exempel ingenting om fiberteknik och nätverk när jag började men det kan jag nu. Jag har

lärt mig efter hand men jag har också fått utbildning i ämnena, säger Jenny Emanuelsson.

Flera av Daniel Perssons kollegor har jobbat länge inom bolaget.

– Några av mina kollegor på avdelningen har jobbat ute, som elmontörer, under många år. De har naturligtvis erfarenheter som jag inte har fått genom min utbildning. De känner i princip till varenda el- och lyktstolpe i trakten. Jag lär mig mycket av dem och samtidigt kan jag ibland bidra med nya idéer, säger Daniel Persson.

– Min chef arrangerade nyligen ett möte mellan mig, min kollega och en före detta anställd som jobbat med försäljning i över 20 år. Vi fick allmänna tips, men också konkreta råd om sånt som offert- och avtalsskrivningar, berättar Jenny Emanuelsson.



## Koncernen ger möjlighet till utveckling

– Jag trivs bra på min arbetsplats. Men skulle jag av någon anledning behöva eller vilja flytta i framtiden så känns det bra att bolaget tillhör en större koncern. Jag vet ju hur man jobbar även i de andra bolagen. Ta arbetet med att installera fjärravlästa elmätare som exempel. Alla bolagen kommer att ha samma system för insamling av mätvärden, säger Daniel Persson.

– Det öppna stadsnätet är en ny och spännande produkt. Det är roligt att följa utvecklingen av konceptet och att arbeta med en marknad där konkurrensen är hård. Krafringen Service är en pigg organisation som arbetar på sin image och tänker framåt. Det tilltalar mig, avslutar Jenny Emanuelsson.

# Ny etisk policy gör värderingar tydliga

Under 2006 antog koncernen en etisk policy för att göra de gemensamma värderingarna tydliga. Policyn lyfter fram hur det dagliga arbetet hänger ihop med koncernens affärsidé och kärnvärden. Med tydliga etiska ställningstaganden och klara förhållningssätt är det lättare för alla – arbetsgivare och anställda – att leva upp till de förväntningar som ställs.

Som offentligt ägt energibolag har Lunds Energikoncernen ett stort samhällsansvar. När koncernen registrerades som publikt bolag och började följa Svensk kod för bolagsstyrning lades grunden för verksamheten.

– Den etiska policyn visar hur vi arbetar inom Lunds Energikoncernen. Den tydliggör koncernens värderingar och styr hur vi som anställda ska förhålla oss gentemot andra och varandra, säger Mikael Andersson, strateg på koncernstaben.

– Alla våra anställda ska känna till våra gemensamma värderingar och alla nyanställda ska få den etiska policyn så de vet hur de ska agera på sin nya arbetsplats och i sitt nya arbete. Den etiska policyn ska också ligga till grund för olika handböcker och praktiska stöd som finns i verksamheten.

## Gemensamma värden ger vägledning

Koncernens kärnvärden är tillsammans med affärsidé och vision stommen i organisationen. En stomme som alla medarbetare känner till och som genomsyrar alla verksamheter. Som exempel är de balanserade styrkortens strukturerade efter kärnvärdena. Det är också medarbetarsamtal, medarbetarenkäter, kundundersökningar och nu den etiska policyn.

Policyn bryter ner kärnvärdena till ställningstaganden som vägleder alla anställda i det dagliga arbetet. Att vara kundnära innebär exempelvis att arbeta för kundernas bästa, men också att vara tillgänglig för kunden och att hålla det man lovar. Kärnvärdet attraktiv innebär att alla anställda ska bidra till en utvecklande och medskapande kultur, men också att respektera och hjälpa varandra.

– Mycket av det som står i den etiska policyn kan verka självklart, säger Mikael Andersson, och det är egentligen inte heller något nytt. Vi har formulerat hur vi redan arbetar inom koncernen.

## Tydliga förväntningar ger bättre arbetsplatser

– Att ha en etisk policy är bra av flera anledningar. Dels kan vår omvärld, kunder och andra intresserade se hur vi arbetar, dels blir det enklare för alla anställda när koncernen är tydlig i sina etiska ställningstaganden.

– Värdeladdade ord, som våra kärnvärden, kan ibland tolkas på olika sätt, säger Mikael Andersson. Vi vill att det ska vara så enkelt som möjligt. Den etiska policyn är ställningstaganden som förklarar vilket förhållningssätt du som arbetar inom koncernen ska ha gentemot dina kunder och kollegor, men

den visar också hur koncernen ska vara gentemot dig. Det är ett steg i vår strävan att hela tiden bli en mer attraktiv arbetsgivare. När vi är tydliga både i vad vi förväntar oss som arbetsgivare och vad varje medarbetare kan förvänta sig av oss blir förutsättningarna för att göra ett bra jobb bättre, avslutar Mikael Andersson.

*”Den etiska policyn visar hur vi arbetar inom Lunds Energikoncernen. Den tydliggör koncernens värderingar och styr hur vi som anställda ska förhålla oss gentemot andra och varandra.”*



– Det är inspirerande att veta att allt jag kan och allt jag får lära mig inte bara kommer företaget till gagn, utan också blir till bra saker på orten där vi finns.

Ulrika Hydén, avtalshandling  
Nynäshamn Energi

# Ögonblick värda att dela

I somras utlystes en fototävling för alla anställda på det koncerngemensamma intranätet. Tävligen sträckte sig över ett par sommarmånader och hela 130 bidrag lämnades in i tre olika kategorier: Mitt lokala smultronställe, Jobbet i fokus och Fria tankar.

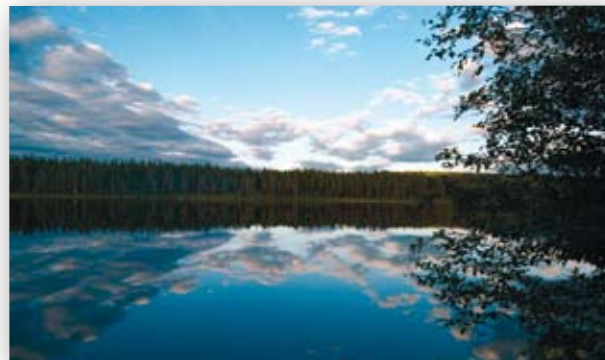
– Vi fick in många fina bilder och det var inte lätt att välja ut vilka som skulle gå vidare till final. Men när de 15 finalbilderna – fem i varje kategori – väl var valda så fick alla anställda möjlighet att rösta fram sina favoriter på intranätet, berättar Monika Carnehult, press- och informationsavdelningen, som var med och arrangerade fototävlingen.

Tävlingen anordnades för att skapa engagemang kring intranätet. Syftet var att både locka till besök på sidorna och få in fotografier till koncernens gemensamma bildbank. Varje fotograf fick maximalt lämna in fem bidrag

i varje kategori. Det behövde inte vara nytagna bilder. – Alla finalisterna belönades med biocheckar. Vinnarna fick också var sitt usb-minne och sina vinnarbilder förstörade och inramade. Sedan blev de intervjuade och fick fler av sina bilder publicerade på intranätet, berättar Monika Carnehult.

Så gott som alla koncernens bolag var representerade i tävlingen och röstningen.

– Kul att vi har så många talanger i företaget. Det är med stolthet vi kan använda bilder från våra egna ”fotografer” i framtiden, avslutar Monika Carnehult.



## Klass 1: Mitt lokala smultronställe

Bengt Hellströms vinnarbild föreställer älven Härkon.

– Jag gillar speglingar, ljus och skiftningar i naturen, säger Bengt Hellström som är mätartekniker på Lunds Energi.



## Klass 2: Jobbet i fokus

– Det är utsikten från mitt sovrumsfönster. Det är Lunds Energis vindkraftverk Anna utanför Värpinge som syns i solnedgången, säger Jan Möller-Madsen om sin vinnarbild. Jan Möller-Madsen är systemansvarig på Kraftringen Service.



## Klass 3: Fria tankar

– Fjärilen kom och satte sig på ett blad bredvid mig precis när vi skulle ta en fika i trädgården hemma. Det var samma dag som bilderna till fototävlingen skulle skickas in, säger Åke Johansson, mätartekniker från Nynäshamn som vann klassen Fria tankar.

# En aktiv dag tillsammans ger ny energi

För tredje gången anordnades den årliga energidagen i Ljungbyhed. Alla koncernens anställda och deras familjer var inbjudna. Omkring 450 personer deltog i en dag fylld av aktiviteter och roliga tävlingar.

Brännbollsturnering, klättrvägg och radiostyrda bilar. Energidagen som koncernen anordnade i september 2006 på F5s gamla träningsfält i Ljungbyhed var inte någon stillasittande historia. Tävlingar och lekar avlöste varandra och när energin började tryta var det bara att fylla på med något gott från den stora grillbuffén. Under dagen gick det också åt 398 kanelbullar och 574 glassar.

– Den sociala biten betyder mycket för trivselen, säger Cecilia WallesKristiansson, marknadskoordinator på Kraftringen Försäljning. Därför är det viktigt att vi ibland gör något roligt tillsammans utanför arbetsplatsen.

Eftersom vi är en geografiskt utspridd organisation är det särskilt roligt att kunna träffas allihop. Det blir alltid många glada återseenden och man kanske får ett ansikte till den där rösten man ofta pratar med på telefon.

– Det är verkligen ett uppskattat initiativ, säger Cecilia WallesKristiansson. Redan morgonen efter fick jag en fråga om nästa års energidag! Men 2007 blir ett speciellt år, i stället för den vanliga energidagen kan alla medarbetare se fram emot ett stort jubileumsfirande eftersom koncernen fyller 100 år.

# Kompetens som stannar i koncernen

Det finns över hundra pensionärer som varit anställda inom Lunds Energikoncernen – pensionärer med värdefulla erfarenheter och kunskaper och ett stort intresse för branschen. Hur tar man vara på deras kompetens och vad gör man för att de ska fortsätta att träffas och trivas? Koncernen slog flera flugor i en smäll, när den tog initiativ till en seniorklubb.

Tanken är att främja den sociala gemenskapen och samtidigt ta vara på seniorernas erfarenheter.

Många tycker det är roligt att träffas och engagemanget är stort. Det konstaterar seniorklubbens ordförande Rolf Jönsson, efter att klubben funnits i drygt ett år.

– Vid det första informationsmötet om biokraftvärmeverket i Örtofta var vi över 40 personer. Och vi fyllde en hel buss vid vårutflykten till de stormfällda skogarna i Blekinge, berättar Rolf Jönsson.

– Den sociala delen är igång i Lund. Promenader, höstfest, boulespel och utflykter är bara några exempel. Nu hoppas vi att aktiviteterna sprids över fler orter, säger Rolf Jönsson.

Klubbens medlemmar har bra tillgång till information om företaget via koncernens intranät och vid den årliga sammankomsten med ledningen.

– Många är säkert beredda att dela med sig av sina kunskaper.

Ett exempel är att vi hjälper till med historiedokumentationen inför hundraårsjubileet. Ett annat kan vara att hjälpa nyanställda inom koncernen, till exempel som mentorer, avslutar Rolf Jönsson.

*”Tanken är att främja den sociala gemenskapen och samtidigt ta vara på seniorernas erfarenheter.”*

# Nyckeltal

Antal arbetsdagar under 2006 var 251  
Total årsarbetstid under 2006 var 912 784 timmar

		Koncernen 2006	Koncernen 2005	Koncernen 2004	Koncernen 2003
<b>Personalstruktur</b>					
Tillsvidareanställda 2006-12-31***	antal	411	402	385	335
Tillsvidareanställda kvinnor / män***	antal	117 / 294	120 / 282	108 / 277	90 / 245
Årsarbetare*	antal	428	425	394	337
Visstidsanställda***	antal	29	22	24	22
Medelålder samtliga	år	45	45	46	46
Medelålder kvinnor / män	år	44 / 47	43 / 47		
Närvaro, av ordinarie arbetstid	%	85	85	81	79
Anställningstid	år	11	15	15	14
Personalomsättning	%	9	4	4	7
Externt rekryterade	antal	46	22	18	18
Avgångar tillsvidareanställda	antal	35	6	12	22
Pensionsavgångar	antal	3	9	5	6
<b>Sjukfrånvaro, kvinnor / män och totalt</b>					
Sjukfrånvaro	totalt antal arbetsdagar	2 786	3 353	3 705	3 931
Sjukfrånvaro	arbetsdagar kvinnor / män	949 / 1 838	1 283 / 2 070	1 464 / 2 241	1 758 / 2 172
Sjukfrånvaro, av total arbetstid	%	3	3	4	5
Sjukfrånvaro, av total arbetstid	% kvinnor / män	3 / 2	5 / 3	6 / 4	8 / 4
Personer som påverkade sjukfrånvaron	antal kvinnor / män	73 / 143	84 / 178	73 / 128	66 / 108
<b>Sjukfrånvaro, åldersgrupper</b>					
Sjukfrånvaro, 29 år och yngre	antal dagar	246	296	112	180
Sjukfrånvaro, 29 år och yngre, av total årsarbetstid	%	3	4	2	3
Sjukfrånvaro, 30–49 år	antal dagar	1 150	1 185	1 312	1 683
Sjukfrånvaro, 30–49 år, av total årsarbetstid	%	2	2	3	4
Sjukfrånvaro, 50 år och äldre	antal dagar	1 393	1 872	2 282	2 069
Sjukfrånvaro, 50 år och äldre, av total årsarbetstid	%	3	4	6	6
Långtidssjukskrivna**	antal dagar	929	1 169	2 323	2 140
Långtidssjukskrivna**, av total sjukfrånvaro	%	33	35	63	54
Pågående rehabiliteringsutredningar	antal	18	9	6	9
Utbetald sjuklön	tkr	942	1 161	1 086	921

		Koncernen 2006	Koncernen 2005	Koncernen 2004	Koncernen 2003
<b>Barnledighet</b>					
Vård av barn	arbetsdagar totalt	342	282	328	258
Antal dagar för vård av barn	kvinnor / män	190 / 151	176 / 106	225 / 99	136 / 122
Antal personer som nyttjat vård av barn	kvinnor / män	30 / 29	24 / 27	24 / 25	28 / 24
Föräldraledighet	arbetsdagar totalt	2 873	1 919	2 939	1 210
Antal dagar med föräldraledighet	kvinnor / män	2 039 / 834	1 584 / 335	2 646 / 293	728 / 467
Antal personer som nyttjat föräldraledighet	kvinnor / män	13 / 26	18 / 20	15 / 15	8 / 16
<b>Arbetsmiljö</b>					
Olycksfall	antal	5	2	6	5
Tillbud	antal	5	8	12	11
<b>Övertid</b>					
Övertid enkel	tim / tkr	3 133 / 814	3 152 / 799	1 850 / 455	2 139 / 468
Övertid kvalificerad	tim / tkr	10 718 / 3 943	19 257 / 6 898	8 040 / 2 645	8 719 / 2 660
Fyllnadstid	tim / tkr	2 858 / 561	2 878 / 511	2 110 / 351	2 492 / 407
Antal personer som arbetat övertid	antal	237	313	184	179
Personer med inlöst övertid	antal	118	104	80	79
<b>Löner</b>					
Utbetalda löner och ersättningar***	tkr	157 777	132 390	116 081	111 971
Medellön samtliga exkl. företagsledning	kr	28 528	25 828	23 990	22 950
Medellön kvinnor / män exkl. företagsledning	kr	26 743 / 29 254	24 761 / 26 896	22 654 / 24 522	21 529 / 23 264

\* Inkluderat vistidsanställd personal.

\*\* Långtidssjukskrivning avser sjukfrånvaro under en sammanhängande period längre än 60 dagar.

\*\*\* Inklusive 7H Kraft och Billinge Energi.

# Analys och kommentarer 2006

## Allmänt om nyckeltalen

Tillsvidareanställda i koncernen redovisas per den 31 december 2006. Resterande nyckeltal är beräknade på samtliga personer som varit anställda under året och därigenom påverkat statistiken. I begreppet årsarbetare ingår samtliga anställda under året med en sammanhängande anställningstid som överstiger tre månader. Deras sammanlagda arbetstid är omräknad till heltidstjänster och bildar antalet årsarbetare.

## Personalöverblick

Personalomsättningen har ökat markant under året. Genomsnittlig anställningstid har minskat från femton år till elva år. I procent har personalomsättningen ökat från fyra till nio procent. En förklaring kan vara att marknadskrafterna, i form av en het region och gott om arbetstillfällen för vissa av våra yrkesgrupper och en ökad rörlighet på arbetsmarknaden, starkt påverkat utfallet.

Antal externt rekryterade har fördubblats under året. Antalet fast anställda har ökat något, men framför allt har ersättningsrekryteringar och visstidsanställningar ökat. Visstidsanställningar är ofta för föräldraledig personal eller i form av projektanställning.

Antalet personer som gått i ålderspension har minskat på papperet. Drygt hälften som har uppnått 65 år har valt att stanna kvar inom koncernen i någon form av anställningsförhållande.

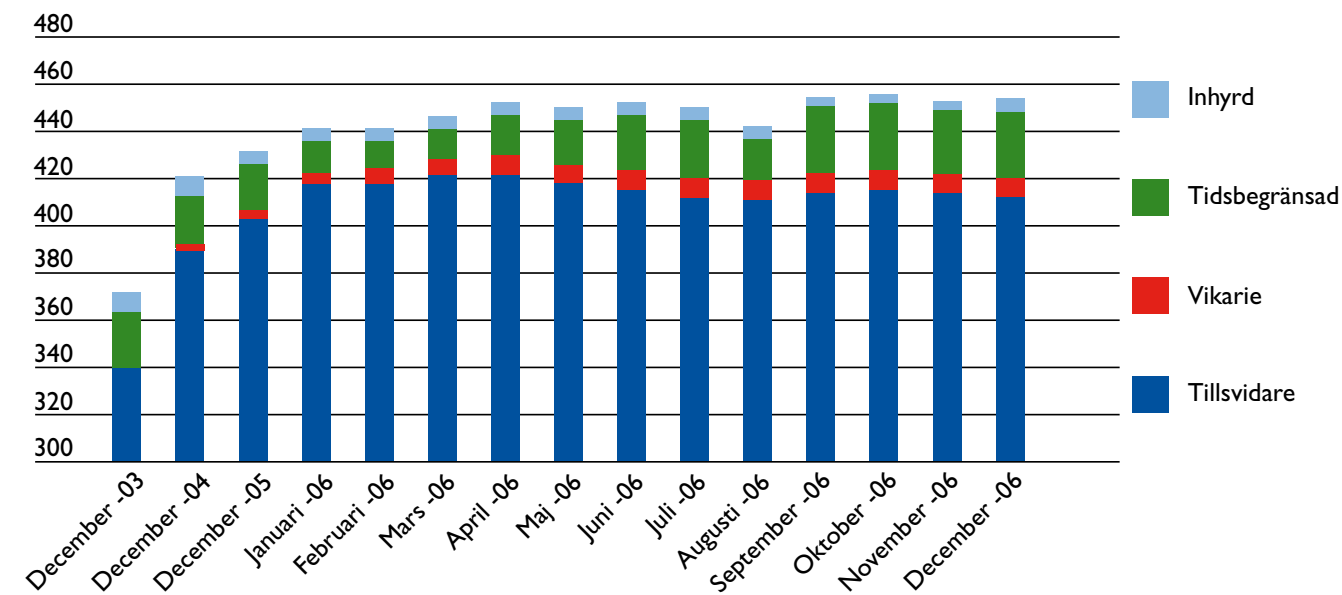
Sjukfrånvaron har minskat både bland män och kvinnor. Den genomsnittliga sjukfrånvaron för våra anställda är sju arbetsdagar per år.

Antalet rehabiliteringsutredningar har fördubblats under året. Viljan och förmågan att genomföra lyckade rehabiliteringsutredningar och följa upp frånvaro har ökat. Flertalet medarbetare är idag tillbaka på heltidstjänstgöring.

Övertidsuttaget har minskat markant. Förklaringen heter stormen Gudrun. Dessa övertidstimmar fanns registrerade på 2005. Under 2007 har vi haft stormen Per. Vi får se hur det påverkar antalet övertidstimmar nästa gång vi summerar.

Sammanfattningsvis är det en positiv trend i minskad sjukfrånvaro som vi ska bibehålla och förstärka med olika insatser framöver. Nya medarbetare och nya kompetenser skapar möjligheter att tillsammans med befintliga medarbetare förstärka bilden av en attraktiv arbetsgivare.

Nedan en schematisk bild över antalet verksamma inom koncernen.



Reklambyrån Helvetica har gjort idé, form och layout till Fokus kompetens.

Texterna är skrivna av reklambyrån Helvetica och Lunds Energikoncernen.

Fotograf Andreas Kindler tog helsidesporträtten på sidan 5, sidan 9 och på omslaget.

Håkan Sandbring fotograferade personalchefen till sidan 3 och de nya medarbetarna på sidan 7.

Bengt Hellström tog bilden som föreställer en sjö. Jan Möller-Madsen fängade vindkraftverket och Åke Johansson fjäriolen. Deras bilder finns alla på sidan 10.

Wallin & Dalholm, som är Svanenmärkt och miljöcertifierade enligt ISO 14001, har tryckt rubb och stubb på MultiArt Gloss & MultiArt Matt.

# **LUNDS ENERGI**

## **KONCERNEN**

Lunds Energikoncernen AB (publ)  
Box 25  
221 00 Lund  
Besöksadress: Scheelevägen 16

Telefon 046-12 97 70 Fax 046-35 60 72  
Miljöcertifierat enligt ISO 14001

E-post [info@lundsenergikoncernen.se](mailto:info@lundsenergikoncernen.se)  
Organisationsnr: 556100-9852

Webbplats  
[www.lundsenergikoncernen.se](http://www.lundsenergikoncernen.se)