



Hälsobokslut 2005

Innehållsförteckning

Kompetensstrategisk plan ger ny kraft.....	3
Orkanen Gudrun slet taket av övertiden	4
Attrahera nya medarbetare – framtidens stora utmaning	6
Mentorskap – ett sätt att växa.....	7
Bärkraft ska ge nya ledare i koncernen	8
Nya medarbetarsamtal ger större arbetsglädje.....	10
Brevet som i praktiken blev ett jobb.....	11
Tio provar nytt sätt att bli nikotinfri.....	11
Nyckeltal.....	12
Analys och kommentarer 2005.....	14

Om människorna på omslaget

Idén med Lunds Energikoncernen är att små och medelstora energibolag ska jobba tillsammans för att kunna bevara sin lokala närvaro. Vi är övertygade om att du har större glädje av vad vi gör om vi finns på samma ort som du. Att verka nära våra kunder med god lokalkännedom och hög servicenivå är riktmärken för alla våra dotterbolag. På framsidan ser du en av alla de kunder vi möter på våra lokalkontor. Till er som är med på bild: Tack för att ni ville ställa upp. Vi är helnöjda.

På bilden:

Gabor, Lars och Maria håller ett vakande öga på Högevallsbadet

Kompetensstrategisk plan ger ny kraft

Fjolåret gav oss inte bara blåsiga minnen att berätta om, utan även en tydlig riktning mot målet att bli en attraktiv arbetsgivare. Nu är vägen utstakad och vi är på väg. De närmaste tio åren kommer en hel generation kollegor att gå i pension. Med en ny kompetensstrategisk plan ska vi se till att få in nya krafter och utveckla de som redan finns.



Orkanen Gudrun ställde till stor oreda. Många arbetade hårt under ett antal veckor i januari. Av koncernens 400 anställda var drygt 80 personer engagerade i Gudrun på ett eller annat sätt. Övertidsuttaget blev stort. Vi lärde oss att vikten av snabb och korrekt information både internt och till kunderna aldrig kan underskattas. Samtidigt gav stormen

den nybildade koncernen en gemenskap som ingen team building-aktivitet i världen kan matcha. Samarbetet och engagemanget vid röjnings- och återställningsarbetet hade gjort vem som helst imponerad. Tack alla för att vi mitt i all förödelse fick så mycket positivt att bygga på och berätta om.

Många av de som varit med och gjort koncernen till vad den är idag kommer att gå i pension de närmaste tio åren. Att i skenet av en så stor personalförändring lyckas behålla och utveckla vår kompetens är en av de största utmaningar vi stått inför. Den nystartade seniorklubben är ett bra sätt att hålla kontakten med tidigare medarbetare och föra över deras kunskap till yngre kollegor. Via lärlingar och de akademiker som anställs direkt efter universitetsexamen får vi ny och fräsch kompetens. Till det kommer vårt nystartade mentorprogram där kloka och erfarna kollegor lotsar yngre adepter framåt.

Våra ledare har ett stort ansvar för att tillsammans med medarbetarna skapa den företagskultur och anda som koncernen ska stå för. Goda ledare föregår med gott exempel när de bär företagets värderingar och använder dem som grund för sitt eget agerande. Under året har vi genomfört en ledarutbildning med namnet Bärkraft där

blivande och nuvarande ledare får möjlighet att testa och utveckla sina färdigheter.

En del i ledarskapet handlar om att se hela människan. Det är också ledstjärnan i vår nya metod för återkommande medarbetarsamtal. Samtalen ska utföras minst två gånger per år och anställd. De ska tydliggöra vad som förväntas av medarbetare, ledare och arbetsgivare. Den nya metoden blir också en hjälp att prioritera i det dagliga arbetet så att koncernens övergripande mål uppnås.

Glädjande är att sjukfrånvaron har minskat. Orsakerna till minskningen ligger i satsningarna på kompetensutveckling, friskvård och rehabilitering. Bland annat gör vi regelbundna hälsoprofiler på alla anställda. Det ger oss möjlighet att arbeta med hälsofrågorna på ett förebyggande sätt och upptäcka eventuella problem i god tid. Alla som vill börja träna och kanske skaffa sig ett gymkort får friskvårdsbidrag.

Som ytterligare ett led i stärkandet av den egna hälsan erbjuds de som röker eller snusar en avvänjningskurs. Med mental träning får deltagarna hjälp med att förändra bilden av sig själv. I stället för att se sig som beroende av nikotin skapar de positiva bilder som motverkar beroendet. Den mentala träningen bygger på samma metoder som elitidrottsmän använder.

Den kompetensstrategiska planen har hjälpt oss att ta ett helhetsgrepp på personal- och kompetensfrågorna. Nyttänkandet har satt igång en positiv spiral som gör att vi får fler och fler idéer till hur vi kan lyfta vår organisation och tillföra ny energi. Allt med målet att bli en attraktiv arbetsgivare.

Christer Wikermark
Personalchef

Orkanen Gudrun slet taket av övertiden

Det började med att den kalla luften från Grönland träffade på den milda och fuktiga luft som låg väster om brittiska öarna. Ett möte som orsakade den värsta svenska stormen på över hundra år. Katastrofen var ett faktum och följden blev strömlösa kunder, ett utmanande återställningsarbete och massor av övertid för personalen.

Den 7 januari 2005 sattes alla montörer på KREAB Öst i jourläge. Driftsledningen hade fått oroväckande prognoser om det kommande helgvädet. Hela organisationen stod beredd ifall de värsta föraningarna skulle bli verklighet.

– Det såg först inte ut att bli så farligt, berättar Ingemar Svensson, elnätschef på KREAB Öst. Tidig eftermiddag den åttonde var det fortfarande lugnt. Sedan small det till. Hela elnätet rasade med fel på i stort sett alla linjer. Totalt handlade

”Det går inte att med ord beskriva personalens insats. Sammanhållningen och engagemanget var fantastiskt.”

det om nästan 85 mil luftburna ledningar i de områden som styrs från Hallabro och Torsås. Allt som allt blev drygt 7 000 kunder utan ström.

Gudrun – den enda i sitt slag

En del jämför Gudrun med stormen som drog över södra Sverige 1969, men jämförelsen är missvisande. Stormen 1969 fällde 35 miljoner kubikmeter skog, Gudrun det dubbla. Och trots att man idag delvis har isolerade luftledningar som ska klara belastningar av nedfallande träd blev kostnaderna för Gudrun mycket större än vid stormen för 37 år sedan. Mängden träd blev så stor att ledningarna tyngdes ner och själva stolparna knäcktes eller ramlade ihop av vikten.

Lördag kväll avbröts allt arbete på grund av riskerna. Men redan söndag morgon var återställningsarbetet igång igen.

–Även om vi hade god beredskap insåg vi snabbt att våra 20 man inte skulle räcka på långa vägar, förklarar Ingemar Svensson. Koncernledningen fattade snabbt beslut om extra resurser och ganska snart var 55 personer ute för att laga fel. Under måndagen fick vi hjälp från andra områden inom koncernen och från andra energiföretag.

I branschorganisationen Svensk Energi finns något som kallas för Elsamverkan. Elsamverkan har kommit till för att nätbolagen i hela Sverige ska kunna hjälpas åt med reparationsarbeten vid stora skador på elnäten. Landet är indelat i sju samverkansområden och varje område har en ledningsgrupp som fördelar resurser dit där de behövs. Koncernen fick ovärderlig hjälp från bland annat Falun, Arvika, Kristinehamn, Härjeån, Sundsvall och Norrtälje. Militär och hemvärn hjälpte också till. Som mest var nästan 200 personer på plats och femton reservverk stod fördelade i området.

30 miljoner i nyinvesteringar

På en del sträckor fick man gå till fots och på andra såga sig fram. Vägarna var blockerade och träden låg som ett gigantiskt plockepinn utkastat i markerna. Efter ett par dagar gjordes en kontroll från helikopter där det konstaterades att 75 procent av högspänningsnätet var skadat. I delar av området fanns inte en stolpe som stod upprätt.

– Efterhand blev situationen bättre, säger Ingemar Svensson. Skogen fick ligga där den låg men stolparna restes och vi lade ut reservledningar. Vi lade ny kabel ovan jord på en sträcka av närmare sju mil. Kabel som sedan dess har hängts upp eller grävts ner. Totalt har vi investerat 30 miljoner kronor i nedgrävd kabel.

En gigantisk insats

Av de drygt 400 anställda i Lunds Energikoncernen arbetade cirka 80 personer på ett eller annat sätt med sviterna av Gudrun. Under den här perioden hade KREAB Öst 60 rum stående på Ronneby Brunn där kollegor från övriga Sverige kunde pusta ut efter sina 16-timmarspass. Kostnaden för reparationerna var 41 miljoner kronor. Av de 20 montörer som tillhör KREAB Öst arbetade flertalet drygt ett par hundra timmar övertid. Normalt

finns en övertidsgräns på 50 timmar för varje anställd per månad. Den tål att jämföras med Ingemars 180.

– Som tur är så finns det något som heter nödfallsövertid, säger Ingemar Svensson. Den kan tas ut i katastroflägen och kom väl till pass.

Efter nio dagar var alla kända fel åtgärdade i Torsås-området. I Hallabro tog det längre tid eftersom skadorna där var så mycket större och kunderna mer utspridda. Ett stort steg var natten mellan den 12 och 13 januari då drygt 1 300 kunder i Hallabro-området fick tillbaka sin

ström. Efter tre veckor hade samtliga permanentboende kunder ström igen.

– Det går inte att med ord beskriva personalens insats, säger Ingemar Svensson. Sammanhållningen och engagemanget var fantastiskt. Trots den övermäktiga uppgiften höll alla humöret uppe och fokuserade på uppgiften. Med tanke på vad Gudrun orsakade i kraftansträngning från KREAB Öst, plus alla materiella skador på skog, vägar och elledningar, måste vi trots allt vara stolta över att kunderna inte behövde vänta längre.



Som mest var nästan 200 personer engagerade i sviterna efter Gudrun.

Attrahera nya medarbetare – framtidens stora utmaning

När yrken inom IT och media står högst på önskelistan för ungdomar står Lunds Energikoncernen inför sin kanske största utmaning. De närmaste åren försvinner en stor del av koncernens kompetens när 40-talisterna går i pension. Då gäller det att få unga, välutbildade människor att söka sig en framtid inom energibranschen. Det är inte det lättaste men koncernen har ett genomtänkt program för kompetensutveckling och står redo att locka till sig de bästa.

Inom de närmaste 8–10 åren kommer en tredjedel av Sveriges arbetskraft att gå i pension. Det drabbar även Lunds Energikoncernen. För att behålla sin konkurrenskraft behöver man utveckla den egna kompetensen och samtidigt övertyga unga människor om att energibranschen är spännande.

– Vi arbetar målinriktat och på bred front för att attrahera de bästa, säger Christer Wikermark, personalchef på Lunds Energikoncernen. Vi ska ha bra kontakt med skolor, se till att personalen utvecklas och behålla kontakten med våra pensionärer. Vår förhoppning är att kunna locka till oss både kvinnor och män med varierande bakgrund.

Direkt från skolan till arbetslivet

Koncernen tar in lärlingar från gymnasiet elprogram. De får två års utbildning med en handledare och har goda möjligheter att få stanna.

”Med ett genomtänkt program för kompetensutveckling står koncernen redo att locka till sig de bästa.”

Det är vi extra glada för eftersom montörsyrket, liksom resten av branschen, är mansdominerat. Kan vi ändra den bilden och locka till oss ännu fler tjejer har vi mycket att vinna.

Nyutexaminerade höjer kompetensen
Med inspiration från andra branschers traineeprogram anställer koncernen nyutexaminerade akademiker på tio

– Att ta in lärlingar är en chans att rekrytera duktiga ungdomar direkt från skolan, säger Christer Wikermark. Nu har vi tio lärlingar varav de flesta jobbar som montörer. En av våra lärlingar och en av de nyanställda montörerna är tjejer.

månader. Alla får en fördjupad introduktion, utbildning, en fadder och en specifik arbetsuppgift. De får också en vy över samtliga verksamheter i koncernen. Efter sin tiomånadersperiod har de stor chans få fortsätta arbeta i koncernen.

– Att ta in nyutexaminerade akademiker är ett sätt att både klara generationsväxlingen och höja utbildningsnivån i företaget, menar Christer Wikermark. Nu ska vi till exempel ta in två personer till Lunds Energi Öppet Stadsnät.

Delad klokskap är dubbel klokskap

Det så kallade mentorprogrammet är ett sätt att behålla medarbetare och hjälpa dem att fortsätta utvecklas. Anställda i början av karriären får en mentor – en klok person som kan företaget och vill dela med sig av sina kunskaper. Mentor och adept följer varandra under lång tid.

– Mentorskapet höjer inte bara kunskapen, säger Christer Wikermark. Det ger även mer effektiva medarbetare som lär sig att prioritera och våga välja bort arbetsuppgifter.

Ledarskapet – en nyckel till framgång

Avgörande för bra arbetsresultat och medarbetarnas intresse att vilja växa inom koncernen är chefens förmåga att skapa arbetsglädje och motivation. Att våga möta och stödja medarbetarnas ambitioner att få göra en bra arbetsinsats, känna delaktighet och att få ”ta ett par steg framåt” är en inspirerande utmaning för en bra chef. Inom detta område kan våra bästa chefer dela med sig av sitt praktiska ledarskap och skapa normer för vad ett sådant ledarskap står för. Yngre medarbetare kan inspireras av goda exempel och i bästa fall vilja ta på sig ett framtida ledarskap inom koncernen.

Mentorskap

– ett sätt att växa

En vital del av Lunds Energikoncernens kompetensstrategiska plan är det nystartade mentorprogrammet. Under 2005 gick koncernen ut med en öppen inbjudan för femton blivande mentorer och adepter. Personlig utveckling var moroten och bland de första deltagarna syns Anna Hammartorp och Christer Böös, båda från Krafringen Energihandel.

Lunds Energikoncernen har startat ett mentorprogram. Dels för att stötta yngre kollegor på vägen genom livet, både på arbetet och privat. Och dels för att ta vara på deras kompetens, idéer och än så länge oförstörda syn på verksamheten. Idén till mentorprogrammet föddes i diskussioner kring hur koncernen ska ta vara på all den kunskap som riskerar gå förlorad när fyrtioåringarna går i pension.

Förtroende och vänskap

Ordet mentor kommer från den grekiska mytologin. Mentor var Odysseus rådgivare. Han var också lärare till Telemachos, Odysseus son, som han tog hand om när Odysseus drog ut i det trojanska kriget. Idag används ordet mentor för att beskriva en pålitlig vän, rådgivare och lärare. Ofta agerar en äldre och erfaren person mentor åt en yngre.

– Att få en mentor är utvecklande, säger Anna Hammartorp, risk manager på Krafringen Energihandel. Inte bara för yrkeskunskapen, det hjälper mig också att växa som människa. Jag fick chansen när koncernen gjorde ett upprop för alla som kände sig mogna att ta några kliv på utvecklingsstegen. För min del var det perfekt eftersom det sammanföll med att jag fick en ny tjänst. Min mentor har hjälpt mig med ovärderlig erfarenhet.

Mentorskap – inte handledning

Mentorernas uppgift är viktig och kräver förberedelser. Ett femtontal frivilliga blivande mentorer har gått en kurs på två dagar som senare följts upp. Kursen berättade bland annat om hur man lägger upp samtal och diskussioner så att resultatet blir mentorskap och inte handledning.

– Mentorn ska varken bestämma över sin adept eller tala om hur saker och ting ska vara. Mentorn ska fungera som en katalysator och hjälpa adepten att själv finna vägen till sin personliga utveckling, menar Christer Böös, som

arbetar med krafthandel på Krafringen Energihandel. Lyhördhet är en bra egenskap, liksom förmågan att bygga och behålla förtroende. Annat som behövs är erfarenhet från arbetslivet, intresse för människor och mod att vara öppen och delge sina synpunkter. En mentor måste vara trygg och säker i sig själv, något som ofta kommer med åren. Det är inte så konstigt att alla vi som anmälde oss till mentorsutbildningen var runt eller över femtio år.

Utvecklande, även för mentorn

Christer Böös säger att mentorprogrammet inte bara är nyttigt för adepterna. Mentorn, som följer sin kollega under lång tid, får lära sig att samtala strukturerat kring verksamheten och dess målsättningar. Han eller hon får också chansen att se sin egen verklighet med någon annans ögon. Det kan även ge mentorn både ökad självinsikt och vidgade referensramar.

– Att träffa, diskutera och utbyta erfarenheter med en person som är många år yngre än en själv ger nya infallsvinklar och en hel del aha-upplevelser. Samtidigt är det stimulerande och bra för min personliga utveckling att få hjälpa någon annan framåt, avslutar Christer Böös.

”Mentorn ska fungera som en katalysator och hjälpa adepten att själv finna vägen till sin personliga utveckling.”

Bärkraft ska ge nya ledare i koncernen

Under 2005 har Lunds Energikoncernen satsat på ett program för utveckling av ledarskapet. Tjugo personer, indelade i fyra grupper, har fått möjlighet att gå en utbildning som varar drygt ett år.

Utbildningen, som kallas Bärkraft, varvar ledarskapsutbildning med olika sorters grupparbeten. Här kan blivande ledare testa och utveckla sina färdigheter. Teoripassen handlar om transaktionsanalys, kommunikation, konflikt-hantering, olika ledarstilar och hur man sätter samman en grupp som fungerar.

”Här kan blivande ledare testa och utveckla sina färdigheter.”

I gruppuppgifterna kan ingå lite av varje. Bland annat tittar deltagarna på vad som kan göra koncernen ännu mer attraktiv. Grupperna studerar attraktiviteten ur fyra perspektiv: medarbetarens, företagets, ledarens och den arbetssökandes perspektiv.

– Kommunikationen är det som känns viktigast för mig, berättar Sanja Batljan, ekonom på Nynäshamn Energi. Men hela kursen är intressant och har påverkat mig positivt.

Bra sätt för att skapa gemenskap

När människor möts händer det saker. Det kommer nya infallsvinklar på gamla ståndpunkter, åsikter stöts och blöts, tankar brottas med varandra, mals ned och kokas om till nya insikter.

– Vi får verkligen tillfälle att diskutera med varandra, säger Ingemar Svensson, elnätschef på KREAB Öst. Här har man chansen att ta upp problem från den egna verksamheten samtidigt som man får chansen att hjälpa och råda andra.

Idén med Lunds Energikoncernen är att små och medelstora energibolag ska jobba tillsammans för att kunna bevara sin lokala närvaro. Att verka nära sina kunder med god lokalkänedom och hög servicenivå är riktmärken för

alla dotterbolag. Koncernen representeras av olika varumärken på olika orter, alla välkända på sina respektive orter.

– Varje dotterbolag agerar lokalt med egna kunder. Men det är affärsstrategiskt viktigt att vi som koncern bemöter våra kunder likadant oavsett vilken ort vi befinner oss på, säger Ingemar Svensson. När kunderna träffar Nynäshamns Energi ska bemötandet bygga på samma principer som när de träffar KREAB Öst. Då behövs normer, riktlinjer, värderingar och en anda som är gemensam för alla. En gemensam kultur som bygger på att vi alla har samma plattform att stå på. En sådan plattform kan stärkas av projekt som Bärkraft.

Deltagarna är överens om att Bärkraft är ett givande projekt och att det är nyttigt att träffa människor från andra delar av koncernen.

– Att lära känna varandra är bra för det framtida samarbetet i koncernen, menar Sanja Batljan. Det är inte bara spännande att få jobba i grupp med nya människor. Det har också gett många nya kontakter.

Stora förväntningar på resultaten

Under kursen har alla grupperna kommit fram till saker som kan komma koncernen till nytta. Bärkraft avslutas i juni 2006 med examen och redovisning av grupparbetena inför en förväntansfull ledningsgrupp. Många i ledarposition går i pension de närmaste tio åren. Återväxten av nya ledare blir avgörande för Lunds Energikoncernen.



Bolltrollarna i Hörby FF är födda 1994–1995 och heter Linnea, Johanna, Ida, Hanna, Zandra, Liridona, Cornelia, Emilia och Denise

Nya medarbetarsamtal ger större arbetsglädje

Sedan ett och ett halvt år tillbaka testar Lunds Energikoncernen en ny form av medarbetarsamtal som kallas Dialog. Förändringarna kan på papperet verka små och blygsamma men resultatet gör desto större väsen av sig. Dialogsamtalen har gett ökad delaktighet och större arbetsglädje.

Medarbetarsamtal har funnits i många år inom koncernen men på senare tid har arbetssättet fått en rejäl uppfräschning. Skillnaden är att nu har både chefer och medarbetare ett gemensamt fundament att stå på. Alla med personalansvar har fått gå en utbildning i hur samtalen ska läggas upp. Inför varje Dialogsamtal får båda parter förbereda sig noga enligt en given mall. På så sätt har de återkommande samtalen alltid samma struktur.

– Den nya arbetsmetoden har lyft träffarna med medarbetarna rejält, säger Jonas Andréen, VD på Lunds Energi AB. När båda är förberedda enligt samma system blir samtalet inte bara effektivare utan också mer givande.

Tydlig koppling till mål

Dialogsamtalen är också ett sätt att säkerställa att alla medarbetare vet vilka mål koncernen har med verksamheten.

– I samtalen har vi möjlighet att både beskriva, diskutera och fördjupa våra mål, förklarar Jonas Andréen. Allting vi gör ska ju vara kopplat till koncernens övergripande strategi. Som medarbetare är det viktigt att veta vad som gäller.

”Det känns som vi med ganska små medel lyfter hela organisationen.”

Jonas Andréen förklarar att ingen kan arbeta för att nå mål som man inte förstår. Om man förstår orsaken till målformuleringarna och ser vilken betydelse den egna insatsen har blir man mer motiverad. Då blir jobbet roligare.

– Som chef måste man vara tydlig med att verksamheten har mål, säger Jonas Andréen. Man måste också föregå med gott exempel och visa att man bryr sig om och driver verksamheten enligt de övergripande strategierna.

När målen och allas uppgifter är glasklara märker man direkt hur trivseln på arbetsplatsen ökar.

En långsiktig satsning

Det nya förbättrade samspelet mellan ledare och medarbetare är en långsiktig satsning och arbetsmetoden utvärderas efter hand. Redan nu får upplägget positiva omdömen.

– Det känns som vi med ganska små medel lyfter hela organisationen med de här samtalen, säger Jonas Andréen. Jag är övertygad om att resultaten kommer att ge positiva avtryck i framtida utvärderingar och medarbetarmätningar.

Systemet med medarbetarsamtal infördes i sin nuvarande form för ett och ett halvt år sedan. Minst två Dialogsamtal per anställd och år är målet, men det får gärna bli fler.

Brevet som i praktiken blev ett jobb

Dijana Atalic kom till Sverige för drygt ett år sedan. Hon lämnade Skopje i Makedonien för att bosätta sig i Malmö. Med sig hade hon en civilingenjörsexamen i maskinteknik. Under en utbildning på Lernia kom hon i kontakt med Lunds Energi. Idag arbetar hon med analys av fjärrvärmesystem på driftavdelningen för fjärrvärme, fjärrkyla och gas.

Dijana gick en kurs i svenska för invandrare när hon satte sig ner och skrev ett brev till Lunds Energi. När hon flyttade till Sverige hade hon redan klart för sig att hon ville jobba med energiteknik. På nätet hittade hon Lunds Energikoncernen och resten är historia.

– Jag ville komma till ett stort företag som arbetar med fjärrvärme, berättar Dijana Atalic. Så fort jag hittade Lunds Energi tänkte jag att det här är något för mig. Ända sedan jag gick min utbildning har jag varit intresserad av energifrågor.

Praktiken, som ursprungligen skulle sträcka sig mellan december och februari, förlängdes till juli och arbetsuppgifterna blev fler. För tillfället håller Dijana på att se över fjärrvärmenätet i Lomma. Då ingår att titta på dimensio-

nering av nätet och göra ett förslag kring ringmatning. Även Lunds fjärrvärmenät får en rejäl granskning.

– Jag är glad att jag fick komma hit, berättar Dijana Atalic. Arbetsuppgifterna passar mig och mina intressen. Det svåraste är alla facktermer på svenska. De finns inte i de ordböcker jag har, men jag lär mig efter hand.

– Det har varit roligt att följa Dijanas praktik, säger Johan Holmstedt, driftchef på avdelningen för fjärrvärme, fjärrkyla och gas. Hon har utvecklats enormt och fått stor förståelse för fjärrvärmesystem.

Vid sidan av uppgifterna med fjärrvärmenäten ska Dijana även se över avräkningen av naturgas. Praktiken är inne på sin femte månad och nu diskuteras en förlängning med sommarjobb.

Tio provar nytt sätt att bli nikotinfri

Det kom ett mejl med en inbjudan till att prova ett nytt sätt att sluta röka och snusa. Pernilla Pedersen på Ringsjö Energi knep snabbt en av platserna. Under sina 25 år som rökare har hon försökt sluta många gånger utan framgång. Den här gången lyckades hon direkt.

Tio personer från Eslöv och Lund testar den nya metoden. Deltagarna får veta allt om vad röksuget beror på samtidigt som de delas in i mentorpar och lär sig att stötta varandra. Men mest revolutionerande är kanske den mentala träningen där alla får skapa positiva bilder att koppla till rökstopp och sin nya nikotinfria person. Metoden liknar den som elitidrottsmän använder för att prestera bättre.

– Jag har fått lära mig mycket om de bakomliggande orsakerna till nikotinbehovet och varför det är så svårt att sluta, förklarar Pernilla Pedersen som jobbar med

leverantörsbyten och kundtjänst på Ringsjö Energi. Men framför allt har jag lärt mig att se på mig själv som någon annan än en rökare som försöker sluta. Istället ser jag på mig själv som en nyttig och sund person som har lämnat nikotinet bakom sig. Den omställningen gör att jag nästan glömt cigaretterna helt. Och när suget kommer är det mycket lättare att hantera.

Deltagarna ska träffas sex gånger under ett år tillsammans med sina kursledare från företaget Forever Free. I skrivande stund har halva kursen passerat och alla är både nöjda och nikotinfria.

Nyckeltal

Antal arbetsdagar under 2005 var 254

Total årsarbetstid under 2005 var 851 736 timmar

		Koncernen 2005	Koncernen 2004	Koncernen 2003	Koncernen 2002
Personalstruktur					
Tillsvidareanställda 2005-12-31	antal	402	385	335	336
Tillsvidareanställda kvinnor/män	antal	120 / 282	108 / 277	90 / 245	92 / 244
Årsarbetare*	antal	425	394	337	337
Visstidsanställda	antal	22	24	22	13
Medelålder samtliga	år	45	46	46	45
Närvaro, av ordinarie arbetstid	%	85	81	79	84
Anställningstid	år	15	15	14	14
Personalomsättning	%	4	4	7	4
Externt rekryterade	antal	22	18	18	11
Avgångar tillsvidareanställda	antal	6	12	22	12
Pensionsavgångar	antal	9	5	6	5
Sjukfrånvaro, kvinnor / män och totalt					
Sjukfrånvaro	totalt antal arbetsdgr	3353	3705	3931	3517
Sjukfrånvaro	arbetsdgr kvinnor/män	1 283 / 2 070	1 464 / 2 241	1 758 / 2 172	1 423 / 2 094
Sjukfrånvaro, av total arbetstid	%	3	4	5	4
Sjukfrånvaro, av total arbetstid	% kvinnor / män	5 / 3	6 / 4	8 / 4	6 / 3
Personer som påverkade sjukfrånvaron	antal kvinnor / män	84/178	73 / 128	66 / 108	72 / 117
Sjukfrånvaro, åldersgrupper					
Sjukfrånvaro, 29 år eller yngre	antal dgr	296	112	180	189
Sjukfrånvaro, 29 år eller yngre, av total årsarbetstid	%	4	2	3	3
Sjukfrånvaro, 30-49 år	antal dgr	1 185	1 312	1 683	1 118
Sjukfrånvaro, 30-49 år, av total årsarbetstid	%	2	3	4	3
Sjukfrånvaro, 50 år och äldre	antal dgr	1 872	2 282	2 069	2 210
Sjukfrånvaro, 50 år och äldre, av total årsarbetstid	%	4	6	6	7
Långtidsjukskrivna **	dgr	1 169	2 323	2 140	2 373
Långtidsjukskrivna **, av total sjukfrånvaro	%	35	63	54	68
Pågående rehabiliteringsutredningar	antal	9	6	9	6
Utbetalad sjuklön	tkr	1 161	1 086	921	755

		Koncernen 2005	Koncernen 2004	Koncernen 2003	Koncernen 2002
Barnledighet					
Vård av barn	arbetsdagar totalt	282	328	258	311
Antal dagar för vård av barn	kvinnor/män	176 / 106	225 / 99	136 / 122	161 / 150
Antal personer som nyttjat vård av barn	kvinnor/män	24 / 27	24 / 25	28 / 24	28 / 23
Föräldraledighet	arbetsdagar totalt	1 919	2 939	1 210	1 320
Antal dagar med föräldraledighet	kvinnor/män	1 584 / 335	2 646 / 293	728 / 467	1 197 / 123
Antal personer som nyttjat föräldraledighet	kvinnor/män	18 / 20	15 / 15	8 / 16	13 / 14
Arbetsmiljö					
Olycksfall	antal	2	6	5	3
Tillbud	antal	8	12	11	4
Övertid					
Övertid enkel	tim/tkr	3 152 / 799	1 850 / 455	2 139 / 468	2 611 / 544
Övertid kvalificerad	tim/tkr	19 257 / 6 898	8 040 / 2 645	8 719 / 2 660	11 499 / 3 256
Fyllnadstid	tim/tkr	2 878 / 511	2 110 / 351	2 492 / 407	2 488 / 389
Antal personer som arbetat övertid	antal	313	184	179	131
Personer med inlöst övertid	antal	104	80	79	77
Löner					
Utbetalda löner och ersättningar	tkr	132 390	116 081	111 971	94 592
Lägsta månadslön exkl företagsledning	kr kvinnor/män	18 000 / 14 500	15 850 / 15 800	15 850 / 16 000	15 250 / 15 550
Högsta månadslön exkl företagsledning	kr kvinnor/män	55 000 / 51 000	35 000 / 42 500	33 500 / 42 700	31 800 / 42 000
Medellön samtliga exkl företagsledning	kr	25 828	23 990	22 950	21 897
Medellön kvinnor/män exkl företagsledning	kr	24 761 / 26 896	22 654 / 24 522	21 529 / 23 264	20 413 / 22 496

* Inkluderat visstidsanställd personal.

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

Analys och kommentarer 2005

Allmänt om nyckeltalen

Tillsvidareanställda i koncernen redovisas per den 31 december 2005. 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.

I årets hälsobokslut har vi valt att redovisa hela koncernen då en uppdelning på bolagsnivå blir missvisande på grund av omorganisationen (2005-01-01). Underlag för varje bolag finns att tillgå hos personalenheten.

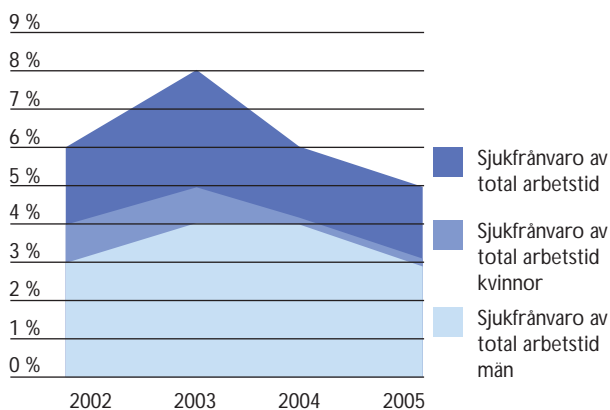
Personalstruktur

Andelen tillsvidareanställda kvinnor i koncernen har ökat till 30 % under året. Detta innebär en ökning med 2 % från tidigare år. Ålderstrukturen håller sig relativt jämn i förhållande till föregående år med en medelålder på 45 år.

Pensionsavgångarna har ökat till det dubbla från 2004 men däremot har antalet tillsvidareanställda som slutat halverats jämfört med tidigare år. Detta gör att personalomsättningen ligger kvar på 4 %.

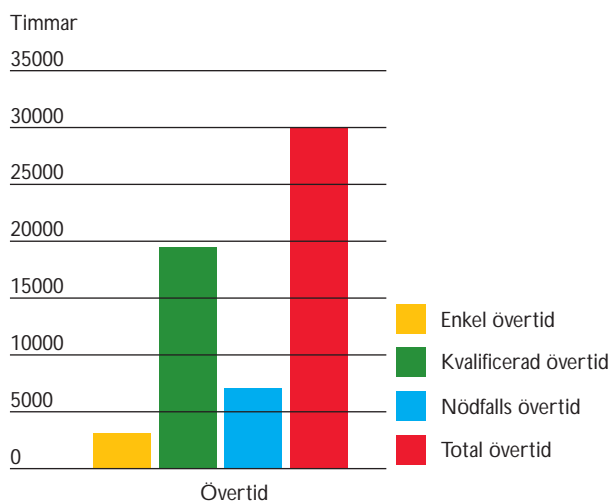
Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har under året sjunkit till 3 % av den totala arbetstiden vilket innebär att vi ligger inom ramen för vad som anses vara "ett friskt företag". Antalet sjukdagar under 2005 låg på i genomsnitt 8,34 arbetsdagar per tillsvidareanställd och år. Kvinnorna i koncernen har en något högre sjukfrånvaro än männen.



Övertid

Årets övertid är hög i jämförelse med 2004 års statistik. Detta är en konsekvens av orkanen "Gudrun's" framfart då många medarbetare inom koncernen arbetade hårt för att minimera skadorna som följde. Av årets totala övertid räknas 34 % som nödfallsövertid. Detta är de timmar som rör avvikelser gjorda mellan 050108- 050213 och rör aktiviteter och arbetsinsatser som var en direkt konsekvens av "Gudrun" under denna period. Orkanens verkan har dock bidragit med efterarbete som gett övertid efter utsatt datum och påverkat statistiken. Totalt under året har 313 personer rapporterat övertid jämfört med i fjor då 184 personer registrerades för övertidsarbete.



Slutliga kommentarer

Utifrån nyckeltalen är vi en frisk arbetsplats. Arbetet med rehabilitering och friskvård har gett resultat och vi kan konstatera att vår sjukfrånvaro är på en nivå som anses vara mycket låg (3 %). Sjunker sjukfrånvaron under 2 % kan det visa på en organisation där medarbetarna inte tar sig tid att stanna hemma och kureras sig då de är sjuka utan går till arbetet ändå.

Idén med friskvårdarbete är att utgå ifrån det friska hos individen och vidareutveckla det. Man fokuserar på de faktorer som bibehåller och förbättrar hälsan istället för att fokusera på det som leder till ohälsa. Vi ska lägga lika mycket resurser på att rehabilitera de sjukskrivna som på att behålla våra friska medarbetare friska.

Personalenheten



Annika Bengtsson
Personalutvecklare



Majlis Holm
Personaladministratör



Maria Gillheim
Personalutvecklare



Marie Granelli
Personaladministratör



Britta Nilsson
Personalutvecklare



Anna Hindström
Personaladministratör



Christer Wikermark
Personalchef

Anna Allerbring, personalutvecklare, är för tillfället föräldraledig.

Reklambyrån Helvetica har gjort idé, form och layout till Hälsobokslutet.

Texterna är skrivna av Reklambyrån Helvetica och Lunds Energikoncernen.

Fotograf Andreas Kindler har tagit porträtten på koncernens kunder, Caroline Svensson har tagit bilden på sidan 3 och Petter Duvander bilden på sidan 5.

Wallin & Dalholm, som är Svanenmärkta och miljöcertifierade enligt ISO 14001, har tryckt rubb och stubb på 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
Organisationsnr: 556100-9852

Webbplats
www.lundsenergikoncernen.se