



**Diarienummer:** 0058/15

**Handläggare:** Mats Boogh  
Tel: 031 368 54 55  
E-post: mats.boogh@gshab.goteborg.se

## Rapport från Göteborg Energi AB - Kompetensförsörjning

### Förslag till beslut i styrelsen för Göteborgs Stadshus AB

1. Anteckna rapporten från Göteborg Energi AB som information i enlighet med beslutad handlingsplan.

### Sammanfattning

Styrelserna i Göteborgs Stadshus AB (nedan Stadshus AB) och Göteborg Energi AB genomförde i augusti 2015 en ägardialog. En av aktiviteterna i handlingsplanen utgjordes av att styrelsen i Göteborg Energi fick i uppdrag att redovisa en riskbedömning och konsekvensanalys över bolagets strategiska kompetensförsörjning gällande olika personalgrupper/kategorier.

Styrelsen i Göteborg Energi AB beslutade i mars 2016 om en kompetensförsörjningsplan som tillsänts Stadshus AB och utgör information samt rapport om uppdraget.

Stadshus AB bedömer att det är viktigt att följa försörjningen rörande strategiska kompetenser. Styrelsen i Stadshus AB och Göteborg Energi AB har också möjlighet att återkomma till utvecklingen inom detta område vid kommande ägardialoger.

### Ekonomiska konsekvenser

Ärendet bedöms inte få några ekonomiska konsekvenser.

### Olika Perspektiv

#### Barnperspektivet

Ärendet bedöms inte få några effekter inom barnperspektivet.

#### Jämställdhetsperspektivet

Ärendet bedöms inte få några effekter inom jämställdhetsperspektivet.



#### Mångfaldsperspektivet

Ärendet bedöms inte få några effekter inom mångfaldsperspektivet.

#### Miljöperspektivet

Ärendet bedöms inte få några effekter inom miljöperspektivet.

#### Omvärldsperspektivet

Ärendet bedöms inte få några effekter inom omvärldsperspektivet.



## Bakgrund

Av ”Riktlinjer och direktiv för Göteborgs Stads bolag” framgår att Stadshus AB ska genomföra ägardialog med moderbolagen och de interna bolagen minst en gång per år. Stadshus AB ska också genomföra ägardialog med BoPlats Göteborg AB och de regionala bolagen, i nära samverkan med övriga ägare.

Ägardialogen ska ta sin utgångspunkt i möten där styrelse möter styrelse i syfte att stärka och tydliggöra den politiska styrningen av bolagen. I uppdraget att företräda ägaren ligger också att vid behov tydliggöra ägarens mål med verksamheten och att stödja bolagen i genomförandet.

Efter genomförd ägardialog fastställer Stadshus AB en handlingsplan utifrån vad som framkommit under dialogen. Av handlingsplanen framgår vilka aktiviteter som ägardialogen givit upphov till och vilken återrapportering som förväntas ske.

## Ärendet

Styrelsen i Stadshus AB genomförde den 24 augusti 2015 en ägardialog med styrelsen för Göteborg Energi AB. Under dialogen diskuterades bolagets personalomsättning och andra personalfrågor.

Med anledning av diskussionen beslutade Stadshus AB att i handlingsplanen efter ägardialogen uppdra åt Göteborg Energi AB att återkomma till Stadshus AB med en riskbedömning och konsekvensanalys över bolagets strategiska kompetensförsörjning gällande olika personalgrupper/kategorier.

Styrelsen i Göteborg Energi antog på styrelsemöte den 23 mars 2016 en kompetensförsörjningsplan för 2016 – 2018 som också utgör återrapportering av aktiviteten i handlingsplanen.

Den av Göteborg Energi AB beslutade kompetensförsörjningsplanen har som utgångspunkt målbilden att Göteborg Energi ska vara ett starkt kundorienterat företag och att de kommande åren kommer att innebära förändrade förutsättningar för verksamheten inom flera områden.

Fortsatta effektiviseringar och personalminskningar planeras under perioden samtidigt som bolaget genomgår en generationsväxling. Konkurrenten om framförallt ingenjörer förväntas öka och ställer krav på Göteborg Energis samarbeten med utbildningsväsende och vikten av att kunna erbjuda examensarbeten, praktikplatser och sommarjobb. Kompetensförsörjningsplanen lyfter också fram det sociala ansvarstagandet som en viktig del bland annat vad gäller grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden.



### **Stadshus ABs bedömning**

Stadshus AB bedömer att det är viktigt att följa försörjningen rörande strategiska kompetenser. Styrelsen i Stadshus AB och Göteborg Energi AB har möjlighet att återkomma till utvecklingen inom detta område vid kommande ägardialoger.

### **Expedieras**

1. Kommunstyrelsen
2. Göteborg Energi AB

### **Bilagor**

1. Rapport från Göteborg Energi AB – Hållbar kompetens  
(Kompetensförsörjningsplan Göteborg Energi 2016 – 2018)

Diariernr  
10-2014-0327

Göteborgs Stadshus AB

Vårt datum/Our date  
2016-04-01

404 82 Göteborg

Vår referens/Our reference  
Lotta Brändström/ajp

Ert datum/Your date

Er referens/Your reference

## Återrapportering av kompetensförsörjning

Den 24 augusti 2015 genomfördes en ägardialog mellan Stadshus AB och Göteborg Energi som resulterade i fyra uppdrag. Ett av uppdragen bestod i att återrapportera kring kompetensförsörjning.

Styrelsen för Göteborg Energi AB har vid sammanträde den 23 mars 2016 beslutat att återrapportera kring kompetensförsörjning enligt bilaga.

Med vänlig hälsning

GÖTEBORG ENERGI AB



Lotta Brändström

Bilaga

Beslutshandling från styrelsemöte den 23 mars 2016

### GÖTEBORG ENERGI AB

Postadress/Address	Huvudkontor/Headoffice	Kundservice	Telefax	Bankgiro	Orgnr
Box 53 SE-401 20 GÖTEBORG Sweden	Johan Willins Gata 3 Göteborg Hemsida www.goteborgenergi.se	020 62 62 62 +46 31-62 62 62 Telefon/Phone 031 62 60 00 +46 31-62 60 00	031-15 25 01 +46 31-15 25 01	505-0505 Plusgiro 1 22 00-2	556362-6794 Vat Nr. SE556362679401

2016-03-23

Diariennr  
10-2014-0327

## Återrapportering av kompetensförsörjning utifrån ägardialog 2015-08-24 med Stadshus AB

### Bakgrund

Den 24 augusti 2015 genomfördes en ägardialog mellan Stadshus AB och Göteborg Energi som resulterade i fyra uppdrag. Ett av uppdragen bestod i att återrapportera kring kompetensförsörjning. Uppdraget lyder:

”Bolaget får i uppdrag att redovisa en riskbedömning och konsekvensanalys över bolagets strategiska kompetensförsörjning gällande olika personalgrupper/kategorier. Analysen ska värderas mot bakgrund av interna och externa påverkansfaktorer.”

Styrelsen för Göteborg Energi AB antog kompetensförsörjningsplan 2016-2018 för Göteborg Energi AB den 1 december 2015. Denna plan är grunden för hur vi jobbar med området.

I den löpande verksamheten ges stort fokus på frågor kring kompetensförsörjning, inkluderande ledarförsörjning. Varje år genomförs en medarbetarenkät, nu senast i Stadens regi och det ger goda underlag för att utveckla vår arbetsmiljö och säkerställa att Göteborg Energi även fortsättningsvis är en attraktiv arbetsgivare. Göteborg Energi har även under året erhållit ISO-certifikat i arbetsmiljö, OHAS 18001, genom att påvisa ett gott systematiskt arbete med arbetsmiljö. På Göteborg Energi finns ett samverkansavtal enligt stadens modell som innebär ett omfattande arbete för att säkerställa en god dialog på arbetsplatsen och mellan dess olika parter. Utöver kompetensförsörjningsplanen 2016-2018 bifogas också ett bildmaterial som beskriver risk- och konsekvensanalys utifrån ett internt och externt perspektiv, vilket är en del av återrapporteringen.

### Konsekvenser vid beslut

Uppdragen från ägardialogen med Stadshus AB kring riskbedömning och konsekvensanalys över bolagets strategiska kompetensförsörjning gällande olika personalgrupper/kategorier återrapporteras.

#### Barnperspektivet

Ingen särskild påverkan

#### Jämställdhetsperspektivet

Ingen särskild påverkan

#### Mångfaldsperspektivet

Ingen särskild påverkan

#### Miljöperspektivet

Ingen särskild påverkan

#### Omvärldsperspektivet

Ingen särskild påverkan

2016-03-23

Diariernr  
10-2014-0327**Konsekvenser om inte beslut tas**

Återrapportering enligt uppdrag från Stadshus AB försenas eller uteblir.

**Kommunikationsplan**

Ingen

**Förslag till beslut**

Jag föreslår att styrelsen beslutar

att återrapportering av kompetensförsörjningsuppdraget sker i enlighet med förslag.

Göteborg som ovan



Lotta Brändström

## **Hållbar kompetens**

### **Kompetensförsörjningsplan Göteborg Energi 2016-2018**



2015-11-03

10-2014-0327

## **SAMMANFATTNING - Hållbar kompetens**

Det är Göteborg Energis samlade kompetens inom områden som omvärld, kunder och teknik som är grunden till att vi når vår vision om ett hållbart Göteborgs samhälle. Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare med utvecklingsmöjligheter, arbetsförhållande och arbetsmiljö som attraherar och motiverar medarbetare och potentiella medarbetare. Vår kultur ska präglas av att vi är lyhörda, affärsmässiga och handlingskraftiga.

Göteborg Energis målbild är att vara ett starkt kundorienterat företag, som lyckas integrera små- och storskaliga energilösningar så att det motsvarar kundernas krav på att kunna påverka och göra individuella val. De kommande åren ser vi att förutsättningarna för verksamheten kommer att förändras bland annat genom tillväxt av småskalig, decentraliserad, energiproduktion samt att möjligheterna till energilagring ökar. Kundkraven förändras när det gäller information och kontaktvägar, men även vad gäller kunderbjudanden. Allt fler kunder blir "prosumers", det vill säga både producenter och konsumenter samtidigt. Detta innebär givetvis också att våra kompetenser behöver utvecklas inom dessa områden. Det handlar om att rekrytera och samarbeta med högskolor och andra utbildningsaktörer, men också om att utveckla och "ställa om" befintlig kompetens utifrån vår strategi och behov identifierade i verksamheten. De kommande åren kommer vi därför att ha ett stort fokus på kompetensutveckling av medarbetare och att öka den interna rörligheten.

För att nå målen i affärsplanen kommer effektiviseringar i form av personalminskningar att ske under perioden 2016-2018. Målet är att vi vid 2018 års utgång ska vara 980 medarbetare. Minskningen kommer till stor del att genomföras genom att vi inte återbesätter vid pensioneringar. Parallellt sker också ett arbete i organisationen med att minska antalet konsulter, minskningen av antalet konsulter är ett förväntat resultat av effektiviseringsarbetet.

Samtidigt som vi just nu är i en konsolideringsfas och har stort fokus på effektivisering, så befinner vi oss också i en generationsväxling och på en marknad där konkurrensen om arbetskraft med rätt kompetens, för vår del framförallt ingenjörer, förväntas att öka. Det innebär att det är viktigt att vi har bra samarbeten med utbildningsväsendet och att vi kan erbjuda exempelvis examensarbeten, praktikplatser och sommarjobb.

Som en stor kommunal arbetsgivare i Göteborg har vi också ett socialt ansvar att exempelvis arbeta med grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden. Socialt ansvarstagande är också en viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare, för dagens och morgondagens medarbetare. Göteborg Energi ska motverka all form av diskriminering och aktivt arbeta mot kränkande behandling och trakasserier.

## Kompetensförsörjningsplan

### Omvärld

#### *Demografi*

Det finns flera trender och förändringar som påverkar och utmanar Göteborg Energi avseende kompetensförsörjning. Exempelvis har Göteborg, och även Stockholm och Malmö, en yngre befolkning än övriga Sverige och det sker en ständig påfyllning genom studier och inflyttning. Fram till 2035 beräknas alla ålderskategorier öka i Göteborg, vilket medför 150 000 fler invånare i Göteborg<sup>1</sup>.

De kommande åren kommer också den relativt stora andelen av personer födda på senare delen av 1980-talet och början av 1990-talet att "komma in" på arbetsmarknaden, parallellt som 40-talisterna lämnar.

#### *Studenter på prioriterade utbildningar*

Enligt SCB:s beräkningar från år 2012 prognostiseras en brist på 50 000 ingenjörutbildade 2030. Denna brist antas till viss del kompenseras av personer med närliggande kompetens, till exempel personer med högskolepoäng motsvarande minst två års studier inom teknikområdet. Om 40 procent av bristen kan täckas av sådana personer återstår ändå en brist på cirka 30 000 ingenjörutbildade, främst gymnasie- och högskoleingenjörer.

Svensk Energis arbetsmarknadsanalys visar på ett rekryteringsbehov för energibranschen av 8 000 ingenjörer och tekniker de kommande åren. Tillsammans med de tre nordligaste universiteterna har man därför tagit fram en distansutbildning för högskoleingenjörer med inriktning mot elkraft.

Göteborg Energi har här en stor fördel, jämfört med många andra energiföretag, att det finns bra tillgång på välrenommerade högskolor och universitet i vårt närområde exempelvis Chalmers och Handelshögskolan. För högskoleingenjörer inom elkraft finns också en utbildning med hög kvalitet på Högskolan i Väst.

#### *Arbetslivets utveckling*

Andra faktorer som påverkar kompetensförsörjningen, direkt eller indirekt, är studenternas syn på exempelvis arbetsliv, teknikutveckling inklusive digitalisering samt mångfald.

#### *Framtida arbetsgivare*

Undersökningar som har gjorts bland ungdomar och studenter visar att de prioriterar intressanta arbetsuppgifter, bra arbetskamrater och att få arbeta med det man har utbildat sig till. De yngre är intresserade av en karriär, men inte nödvändigtvis en chefskarriär.

Enligt undersökningsföretaget Universums Företagsbarometern är följande faktorer drivande för blivande civilingenjörernas karriärmål:

---

<sup>1</sup> Jobb i framtiden eller jobbig framtid – en rapport om framtidens arbetsmarknad och arbetsliv i Göteborg, november 2013

1	Att uppnå balans mellan arbete och fritid	6	Att ha en internationell karriär
2	Att vara trygg och säker i mitt arbete	7	Att leda eller vara chef över andra
3	Att utmanas intellektuellt eller genom en konkurrenspräglad miljö	8	Att vara teknisk expert eller specialist
4	Att vara entreprenör eller kreativinnovativ	9	Att vara självgående eller oberoende
5	Att vara hängiven en god sak eller att känna att jag tjänar ett högre syfte		

I undersökningen Företagsbarometern identifieras också vilka andra företag, utöver Göteborg Energi, som civilingenjörsstudenter kan tänka sig arbeta hos. Dessa företag, våra så kallade rekryteringskonkurrenter, är framförallt Sweco, ÅF, Vattenfall, Ericsson, ABB, EON, Volvo Car Group och Volvo Group.

### ***Teknikutveckling och digitalisering***

I takt med framväxten av informationssamhället ökar också behovet av att kunna använda all den information som finns, ha verktyg för att hitta kunskap, förstå, analysera och kommunicera. Teknikutvecklingen ger också nya möjligheter till samarbeten, partnerskap och nätverk med andra företag och aktörer.

Inom energibranschen sker utveckling kopplat till teknik och IT inom områden som smarta nät, energilagring och IT-program för nätverk och slutanvändare. Den tekniska utvecklingen öppnar också upp för småskalig, decentraliserad energiproduktion, vilket gör att förutsättningarna på hela energimarknaden förändras.

Denna omställning av energisystemet påverkar givetvis också Göteborg Energis affärsmodeller, kundrelationer och ställer därmed också krav på nya kompetenser. Därför är det viktigt att Göteborg Energi har ett bra samarbete med skolor och universitet, exempelvis genom samarbetet med Chalmers. Idag har Göteborg Energi fyra doktorander och två postdoktorander. Doktoranderna är en inom teknisk design (kundförståelse), två inom installationsteknik (solceller och fjärrvärme/energilagring), en inom elektro och två postdoktorander. Merparten av de examensarbeten som vi handleder utförs också av studenter på Chalmers.

Samarbetet med Chalmers kan dock bli än starkare utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv och tillsammans med avdelningen Utveckling har ett arbete påbörjats för att systematisera de olika arenor som finns på Chalmers och knyta an det till kompetenser inom Göteborg Energi. Exempelvis genom gästföreläsningar, studiebesök med mera kopplat till områden som elteknik, energiteknik, installationsteknik, värmeteknik och maskinlära och utbildningar/kurser inom data/IT och industriell ekonomi.

### ***Mångfald***

Av andelen invånare i Göteborgs Stad är cirka 22 procent födda utanför Norden. Skillnaderna mellan stadsdelar i Göteborg i utbildnings- och inkomstnivå har ökat och

2015-11-03

10-2014-0327

antalet arbetslösa (16-64 år) i utsatta grupper har enligt Arbetsförmedlingen i Göteborg också ökat under de senaste åren<sup>2</sup>. Med utsatta grupper avses de med:

- Förgymnasial utbildning
- Funktionsnedsättning som medför arbetsnedsättning
- Arbetslösa i åldern 55-64 år
- Födda utanför Europa

I Göteborg Energis medarbetarenkät 2014 uppger fem procent av medarbetarna att de är födda utanför Sverige och två procent uppger att de är födda i Sverige, men att båda föräldrarna är födda utanför Sverige.

## Styrelsens inriktningsdokument

Av styrelsens prioriterade mål i inriktningsdokumentet för Göteborg Energi 2016 har nedanstående direkt koppling till arbetet med kompetensförsörjning.

### **Personal**

Bolaget skall vara en attraktiv arbetsgivare. Bolaget skall i sin rekrytering och fortbildning planera för tillgång av rätt kompetens för framtiden med utgångspunkt från den strategiska planen och utvecklingen i branschen.

I arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare ser vi våra fackliga representanter som naturliga samarbetspartners. En god relation till fackföreningarna är av vikt.

Vi är varandras arbetsmiljö. Ett väl fungerande ledarskap och medarbetarskap är förutsättningen för en god arbetsmiljö där goda prestationer och arbetsglädje präglar vardagen. Nyckeln till framgång är engagerade och motiverade medarbetare där alla är med och bidrar till att nå uppsatta mål.

Bolaget ska vara ett föredöme när det gäller att motverka all form av diskriminering. Detta gäller även vid rekrytering. Bolaget skall aktivt arbeta mot kränkande behandling och trakasserier”

Inriktningsdokumentet från styrelsen innehåller också ett antal uppdrag som Göteborg Energi ska genomföra. Följande punkter berör kompetensförsörjning:

- Arbetsplatsen ska präglas av mångfald, jämställdhet och tillgänglighet. Jämställd och likvärdig service ska garanteras av samtliga koncernbolag.
- Jämställdheten inom bolaget ska öka.
- Arbetsmarknadsinsatser för grupper långt ifrån arbetsmarknaden ska öka.
- Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska minska.
- Belysa trenden om ökade ohälsotal, och då speciellt för kvinnor, i samhället. Vilket också återspeglas inom Göteborg Energi AB.

Några av uppdragen är inarbetade i Jämställdhet och mångfaldsplanen för 2015-2017. Inför nästa plan kommer resterande uppdrag att arbetas in.

<sup>2</sup> Jobb i framtiden eller jobbign framtid – en rapport om framtidens arbetsmarknad och arbetsliv i Göteborg, november 2013

## Social hållbarhet - Hållbarhetsredovisning

De kommande åren kommer Göteborg Energi att intensifiera arbetet kopplat till social hållbarhet, exempelvis genom aktiviteter riktade till grupper långt ifrån arbetsmarknaden och praktikplatser. De aktiviteter som vi gör idag för ökad mångfald och social hållbarhet, exempelvis Göteborgs Stads feriejobb, kommer också att fortsätta. Hållbarhetsarbetet som också inkluderar ekologi och ekonomi är viktigt för att Göteborg Energi ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

### Personalstruktur

31 december 2014 var 1083 personer anställda i koncernen och i juli 2015 var motsvarande antal 1 051. Minskningen beror bland annat på att vi har varit restriktiva med återbesättningar vid avgångar och att vi haft en stor andel pensioneringar under första halvåret.

Andelen kvinnor är 35 procent och andelen män 65 procent för närvarande. Andel chefer som är kvinnor är 41 %, antalet kvinnor som är chefer och födda utanför Norden är tyvärr inte möjligt att få fram. Medelåldern på tillsvidareanställda i företaget är 48 år.

### Verksamhetsområde Antal anställda juli 2015

Staber	49
Distribution	410
Marknad och Försäljning	183
Produktion	254
Support	120
GothNet	35
<b>Totalt</b>	<b>1051*</b>

\*varav 13 tidsbegränsat anställda

De kommande åren ser vi relativt stora pensionsavgångar vilket gör kompetensöverföring och kompetensväxling viktig. För 2015 har vi 162 medarbetare som är 60 år eller äldre. Fler medarbetare idag väljer att arbeta efter 65 års ålder, oavsett detta behövs en planering för att klara verksamhetens behov. Samtidigt ger pensioneringar en möjlighet till effektiviseringar och möjligheter till utveckling av befintliga medarbetare.

## **Chefer**

Göteborg Energi har idag 91 chefer, av dem är 41 % kvinnor och 59 % män.

Ett arbetssätt för att etablera en process för ledarförsörjning har påbörjats och implementerats i verksamheten. En systematisk successionsplanering ger oss möjligheter att utveckla potentiella och nuvarande ledare i takt med bolagets strategiska plan. Samtidigt ger det bolaget underlag för att bättre värdera nyttan med intern- eller extern tillsättning i samband med vakanta chefspositioner. Generellt har vi en bra "återväxt" av ledare ur ett jämställdhetsperspektiv, men inte utifrån etnicitet. Utvecklingsbehov i form av att träna sig i ledarskapet har identifierats och aktiviteter inom det området kommer att arbetas fram de kommande åren.

Alla chefer på Göteborg Energi har en grundläggande utbildning inom arbetsrätt, arbetsmiljö, rekrytering och företagsspecifika arbetssätt för, kompetensutveckling, lönesättning, lönesamtal och grundläggande ledarskapsutbildning.

## **Konsulter**

En viktig del i effektiviseringsarbetet är att minska konsultkostnaderna. Det sker dels genom att vi har färre konsultuppdrag som en följd av minskade investeringar.

Strategin för konsultanvändning är:

- vid ny- och reinvesteringar där vi ser ett ökat, men tillfälligt, behov av resurser
- bemanning för att klara tillfälliga arbetstoppar
- vid akuta, korta behov
- ersättning vid ledigheter, exempelvis föräldra- eller tjänstledighet
- spetskompetens, företrädesvis korta uppdrag där kompetensen inte är kritisk att "äga".
- specifika organisations- och/eller IS/IT-systemprojekt.
- inhyrda funktioner som exempelvis telemarketing

Göteborg Energi ska generellt heller inte använda konsulter på chefspositioner, nyckelbefattningar eller för uppdrag med många externa kontakter eller uppdrag för branschorganisationer.

Konsulter kategoriseras utifrån bemanning, kompetens och inhyrd funktion. I augusti 2015 har vi ca 280 konsulter ungefär samma antal som vid årsskiftet.

Nedan ett diagram av utvecklingen av antalet konsulter senaste åren. Beskrivning av de olika kategorier

- Bemanningskonsult, ersätter egen personal vid vakanser eller resursförstärkning vid arbetstoppar. Resursen utför arbete som är en del av vår ordinarie verksamhet, arbetar i våra lokaler/anläggningar och under vår ledning.
- Inhyrd funktion, resurser som arbetar i inhyrd funktion från extern leverantör utförande arbete som Göteborg Energi valt att inte bedriva i egen regi.
- Kompetens, resurser som anlitas för sin specialistkompetens, oftast på uppdragsbasis, för arbete som kräver kompetens som inte finns inom Göteborg Energi och/eller som Göteborg Energi har valt att ha inte ha egen regi.

2015-11-03

10-2014-0327

År	2013	2014	2015
6 ÖVRIGA EXTERNA KOSTNADER	-238 421	-230 424	-206 421
65 ÖVRIGA EXTERNA TJÄNSTER	088	263	851
6521 Konsulter	-58 991 013	-58 150 484	-59 996 272
6522 Bemanningstjänster	-59 959 526	-46 081 005	-35 371 280
6523 Inhyrda funktioner	-18 105 024	-32 603 089	-26 382 506
6524 Konsulter systems specifika	-12 552 555	-3 073 420	-4 578 292
6525 IT-Konsult	-9 618 869	-13 430 913	-8 941 332
6526 IT-Konsult, systems specifika	-32 801 118	-31 666 454	-25 913 368
6527 IT-tjänst	-46 392 983	-45 418 897	-45 238 801

## Sommarjobbare, praktikanter och examensarbeten

Över 743 personer sökte sommarjobb på Göteborg Energi 2015, en ökning med 1,4 procent jämfört med 2014 (733 ansökningar). Flertalet ansökningar kommer från studenter på Chalmers. Totalt anställdes 48 sommarjobbare 2015 varav 13 feriejobbare via Göteborgs Stad.

Under Volvo Ocean Race erbjöds ytterligare 15 antal ungdomar via Göteborgs Stad för att arbeta med evenemanget.

Medarbetare på Göteborg Energi har handlett ett tiotal examensarbete hittills under året. Merparten av examensarbetena utfördes av studenter från Chalmers. Göteborg Energi har också under året haft ett 20-tal praktikplatser, exempelvis lärande i arbetslivet (LIA-platser) och praktik kopplat till yrkeshögskola/högskoleutbildningar.

## Prioriterade kompetenser

I samband med varumärkesarbetet diskuterade organisationen och koncernledningen viktiga kompetenser som Göteborg Energi har idag och bör ha bra kompetens inom även i framtiden. De tre kompetenserna är omvärld, kunder, och teknik.

Målbilden 2030 för Göteborg Energi är att vara ett starkt kundorienterat företag som lyckas att integrera små- och storskaliga energilösningar så att det motsvarar kundernas krav på att kunna påverka och göra individuella val. Ledstjärnan för arbetet och våra kunderbidanden är hållbarhet.

OMVÄRLD	KUNDER	TEKNIK
Omvärld och marknadsanalys CSR <sup>3</sup> Strategisk kommunikation Compliance <sup>4</sup>	Tjänsteutveckling Affärsmannaskap Affärsmodeller Digitalisering	Strategisk drift och underhåll Automation Projektledning Energihandel Systemkompetens digitalisering

Detaljering av viktiga kompetenser utifrån de tre huvudområdena – omvärld, kunder och teknik. Input från workshop med VO-stabschefer, ledarträff och den strategiska planen.

Utifrån strategin att utvecklas i riktning mot en tjänsteleverantör med långsiktiga kundrelationer blir det allt viktigare att medarbetarna har djup förståelse för kundens energianvändning och situation. Andra viktiga kompetenser är inom styr- regler- och optimeringstjänster. I takt med konsolidering och effektivisering av organisationen ser vi parallellt ett minskat behov av kompetenser inom traditionell IS/IT och administration.

## Mål från affärsplan

### Mål under 2016-2018

Mål	2016	2017	2018
Antal anställda	1 020	1 000	980
HME	>70	>70	>70

Utöver ovan mål finns ytterligare tre mål inom Personalområdet

- Antal anställda som är utlandsfödda eller med utlandsfödda föräldrar ska öka
- Antal olycksfall med sjukfrånvaro ska minska och riskobservationer öka
- 50 % av sommarjobben erbjuds personer med föräldrar födda utanför Norden

Ovanstående mål är samtliga hämtade från affärsplanen 2016-2018. Utifrån det effektiviserings- och konsolideringsarbete som pågår är målet 2016-2018 att minska antalet medarbetare med cirka 20 personer per år, dels genom pensioneringar och dels genom att vi är allmänt restriktiva med rekryteringar.

Möjlighet till kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov definieras i individuella verksamhetsplaner där mål och aktiviteter för kommande år diskuteras mellan chef och medarbetare. Varje medarbetare ska ha minst ett årligt utvecklingssamtal med sin chef. Uppföljning sker bland annat genom medarbetarenkäten. I medarbetarenkät 2014 uppgav 95 procent av medarbetarna att de haft utvecklingssamtal och 67 procent var nöjda med utvecklingssamtalet som helhet.

<sup>3</sup> CSR – Corporate Social Responsibility, i.e. vårt ansvar i samhället utifrån de tre hållbarhetsdimensionerna; ekonomiskt, ekologiskt och socialt ansvarstagande.

<sup>4</sup> Compliance – interna kontrollsystem som övergripande syftar till att säkerställa att vi följer lagar, förordningar, riktlinjer, regler, koder och policyer.



2015-11-03

10-2014-0327

En viktig del i effektiviseringsarbetet är att öka den interna rörligheten och att arbeta med kompetensutveckling och i förekommande fall kompetensväxling av medarbetare. Kortfattat handlar det om att:

- Verksamheten ansvarar för att identifiera, planera och genomföra utvecklingsinsatser. Dessa behov kommer framförallt fram på organisatorisk nivå i form av strategi- affärs- och verksamhetsplaner.
- Personalstaben ansvarar för att utveckla metoder och verktyg för utvecklings- och kompetensväxlingsarbetet. Metoder och verktyg utformas efter förutsättningarna hos de identifierade medarbetarna
- En viktig förutsättning är att medarbetaren tar ansvar för att bredda och utveckla sin kompetens – vara anställningsbar.
- Proaktivitet – i betydelsen att olika insatser bör starta tidigt efter det att behov av utveckling/karriärväxling identifierats

### **Attraktiv arbetsgivare**

Samtidigt som vi har stora krav på effektivisering inom Göteborg Energi måste vi också arbeta med att vara en attraktiv arbetsgivare, internt och externt. Internt mäter vi genom utvecklingen av HME, Hållbart Medarbetar Engagemang. Externt mäter vi vår attraktivitet genom företaget Universums årliga ranking bland studenter – Företagsbarometern. 2014 hamnade Göteborg Energi på 74:e plats bland civilingenjörer och på plats 51:a bland högskoleingenjörer. Den sistnämnda placeringen gjorde oss till branschbäst bland de kommunala bolagen. Målet är att 2016 vara bland de 50 mest populära arbetsgivarna bland civilingenjörer i Sverige.

### **Social hållbarhet**

Utifrån ägarens mål är aktiviteter med koppling till social hållbarhet givetvis också prioriterade. Ett ledord här är öppenhet, exempelvis publiceras alla platsannonser på vår hemsida och på Arbetsförmedlingens hemsida. Det är även prioriterat att arbeta med personliga möten, bland annat genom olika former av praktikplatser och studiebesök. Målen i affärsplanen för sommarjobbare är också en viktig del i arbetet med social hållbarhet.

2015-11-03

10-2014-0327

## Aktiviteter

Nedan följer en beskrivning av övergripande aktiviteter som är planerade under 2016-2018. Aktiviteterna är också kopplade till de olika delprocesserna inom HR.

Delprocess	Aktivitet	Ansvarig	Klart
Attrahera/ Rekrytera/ Introducera	Arbetsgivarvarumärke. Koppla ex platsannonser, introduktion, medverkan i sociala medier e t c till vår nya varumärkesplattform.	Kommunikationsstab och Personalstaben	Q1 2016
Attrahera/ Rekrytera/ Introducera	Vidareutveckla strategiskt samarbetsrelationer med utbildningsväsendet såväl gymnasier som högskolor	Personalstab	Q1 2016
Attrahera	Program för att arbeta med personer som står längre från arbetsmarknaden	Personalstaben	Q2 2016
Attrahera	Förtydliga och uppmärksamma examensarbeten. Exempelvis genom att publicera förslag på examensarbeten på hemsidan, uppmärksamma examensarbeten och handledare med mera	Personalstaben och Strategi/Utveckling	Q2 2016
Attrahera	Utveckla samarbetet med Chalmers avseende kompetensförsörjning. Exempelvis genom gästföreläsningar, studiebesök, case etc	Personalstaben och Strategi/Utveckling	Q3 2016
Attrahera	Strukturera arbetet med praktikplatser, exempelvis annonsering, prioriterade skolor och andra samarbeten	Personalstaben	Q1 2016
Attrahera	Utveckla, bredda och anpassa rekryteringskanaler för att nå en ökad mångfald arbetssökande	Personalstaben	Q3 2016
Motivera och utveckla	Identifiera nyckelpersoner enligt samma process som ledarförsörjning	Personalstaben	Q2 2016
Motivera och utveckla	Ledarutvecklingsprogram utifrån behov identifierade i arbetet med ledarförsörjning	Personalstaben	Q3 2016
Motivera och utveckla	AFB kopplat till kompetens och utvecklingsmöjligheter, samt karriärtrappor.	Personalstaben	Q4 2016
Motivera och utveckla	Uppdatera utvecklingssamtal utifrån mål i affärs- och verksamhetsplaner, roll (AFB) samt personliga egenskaper och styra mot aktiviteter kopplat till detta.	Personalstaben	Q4 2016
Motivera och utveckla	Initiera olika aktiviteter för att öka den interna rörligheten. Exempelvis rotationsprogram, nätverk, projektsamarbeten, karriärtrappor, kommunikation	Personalstaben	Q1 2017
Motivera och utveckla/Attrahera	Införa lönetrappa för distributionselektriker för att vara en attraktiv arbetsgivare	Personalstaben	Q1 2016
Motivera och utveckla/Attrahera	Arbeta med vår lönesättningsmodell som ett led i marknadsmässig löneutveckling	Personalstaben	Q3 2016
Avsluta	Implementera elektronisk enkät i samband med att medarbetare slutar på GE.	Personalstaben	Q2 2016

**Nyckeltal 2009 - 2014**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tillsvidare anställda	1178	1187	1176	1155	1113	1062
Tidsbegränsat anställda	20	11	8	14	15	21
Totalt antal anställda vid årsslutet	1198	1198	1184	1169	1128 <sup>5</sup>	1083
Andel kvinnor/män, %	35/65	32/68	32/68	32/68	35/65	35/65
Antal chefer	104	107	106	112	104	100
Andel kvinnliga/manliga chefer	39/61	36/64	35/65	35/65	40/60	42/58
Medelålder	48	46	47	47	47	48
Extern rekrytering - tillsvidare och tidsbegr.	66	78	93	70	85	44
Intern rörlighet - tillsvidare och tidsbegränsade	32	161	78	79	146	52
Intern rörlighet i procent	3 %	13 %	7 %	7 %	13 %	5%
Avgångar - egen begäran, ålderspension, förtida uttag eller annan orsak. Siffran i parantes anger pensioneringar.	31	51	81 (26)	90 (40)	65 (30)	80 (33)
Personalomsättning i procent	3 %	4 %	7 %	8 %	6 %	8%
Sjukfrånvaro	4,1 %	3,3 %	3,3 %	3,4 %	4,0 %	3,7
Tillbud och riskobservationer <sup>6</sup>	36	-	72	192	163	219
Arbetsskador, olycksfall, färdolycksfall	25	4	34	43	52	76
-varav skador, olyckor med frånvaro en dag eller mer som följd	-	1	2	2	11	5