

Dokumentägare (namn/org)
Lars Edström

Hanteras av (namn/org)
Lars Edström

Upprättad datum
2019-10-24

Version
1.0

GÖTEBORG ENERGI NÄT AB

2020-2022

(För en mer detaljerad information, se respektive avdelnings plan)

Dokumentägare (namn/org)
 Lars Edström

 Hanteras av (namn/org)
 Lars Edström

 Upprättad datum
 2019-10-24

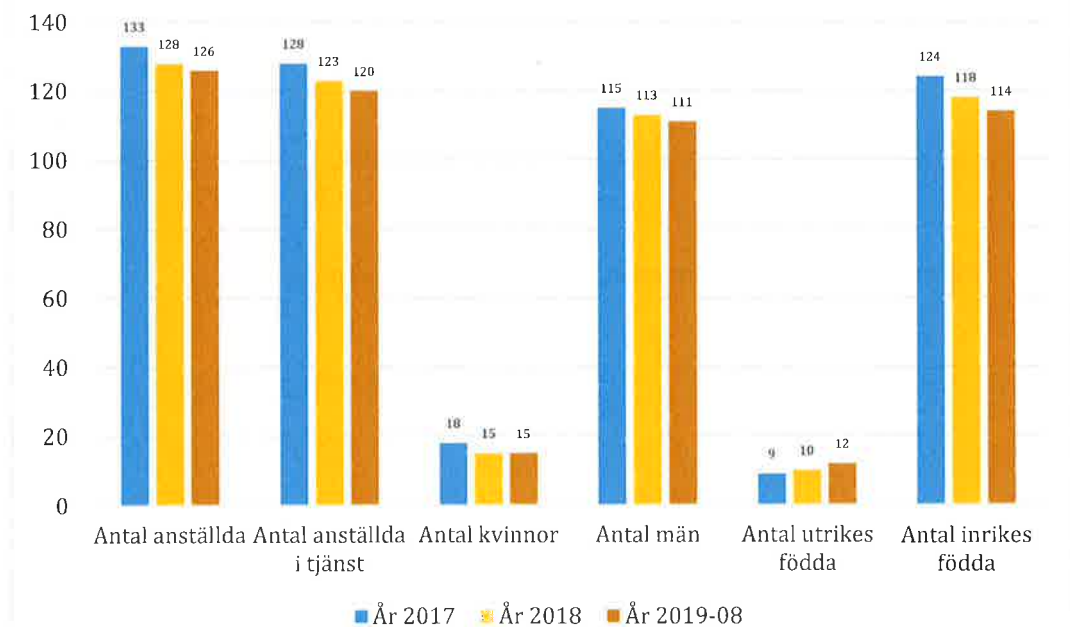
 Version
 1.0

1 Beskrivning av uppdrag och ansvar

Bolaget bedriver elnätverksamhet inom sitt koncessionsområde genom att ställa elektriska starkströmsledningar till förfogande för överföring av el. Till verksamheten hör också projektering, byggande och underhåll av ledningar, ställverk och transformatorer, anslutning av elanläggningar, mätning av överförd energi och effekt samt annan verksamhet som behövs för att överföra el på elnätet.

2 Personaldata-historik och nuläge

Antal anställda inkl. visstidsanställda, könsfördelning och bakgrund



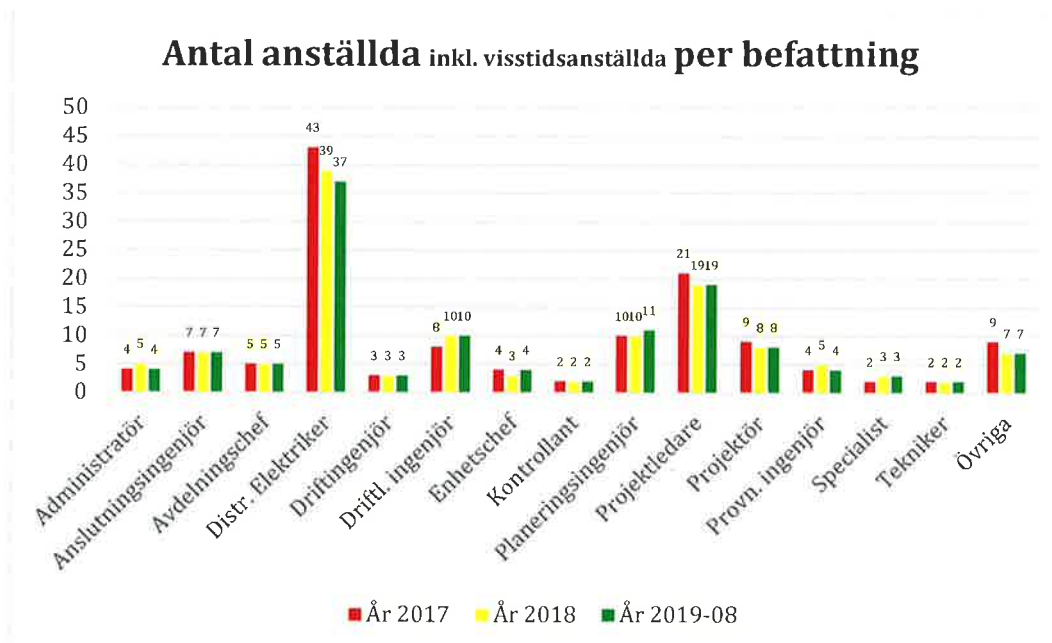
Kommentar:

I utfallet för augusti 2019 har 7 extraanställda, 3 feriearbetare och 4 praktikanter, inte tagits med i sammanställningen. Motsvarande minskning för 2017 är 1 st. För 2018 saknas denna kategori. Vid ingången av 2017 uppgick antalet anställda till 155 st. Under åren 2017-2018 har effektiviseringsprogrammet GENAB 2019 genomförts och personalminskningen har i huvudsak infallit under 2017 varför den inte framgår på ett tydligt sätt av sammanställningen.

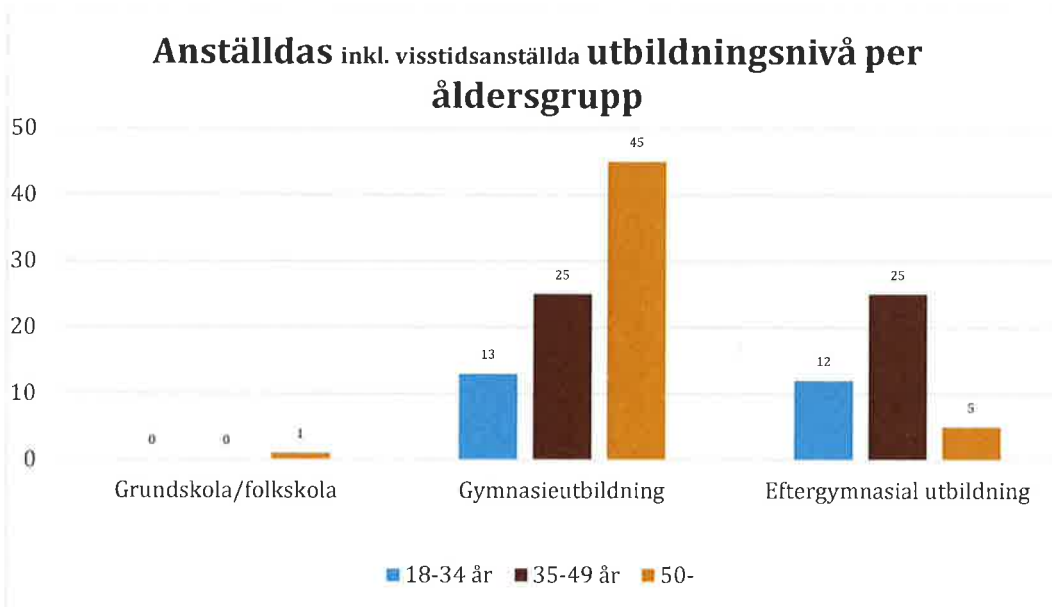
Dokumentägare (namn/org)
 Lars Edström

 Hanteras av (namn/org)
 Lars Edström

 Upprättad datum
 2019-10-24

 Version
 1.0

Kommentar:

Det finns drygt 20 olika befattningar inom bolaget. Under rubriken Övriga redovisas de som endast omfattar en befattning. De är Controller, Jurist, Processutvecklare, Skyddsingenjör, Systemspecialist, Uppdragsledare, Utvecklingsingenjör, VD och vice VD med utgångspunkt från 2017.

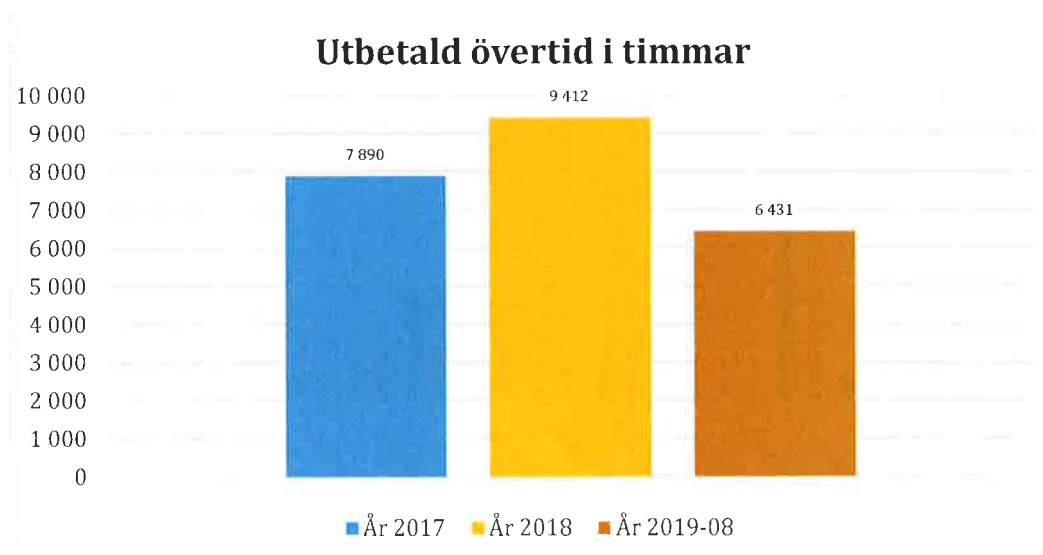

Kommentar:

Cirka 65 % av de anställda har en gymnasieutbildning medan 35 % också har genomgått en högre utbildning med ett undantag. Uppgifterna är per siste augusti 2019.

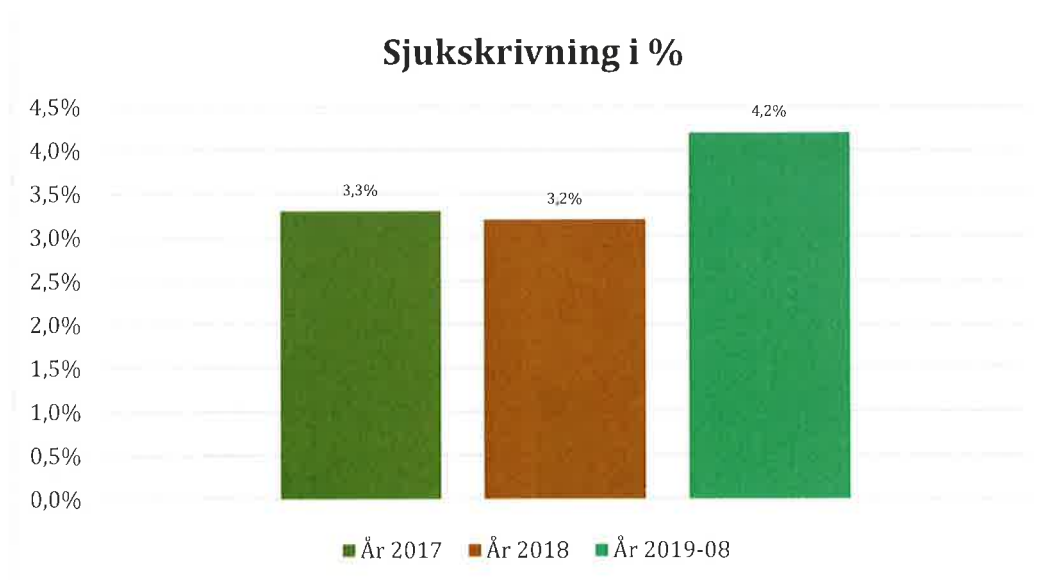
Dokumentägare (namn/org)
 Lars Edström

 Hanteras av (namn/org)
 Lars Edström

 Upprättad datum
 2019-10-24

 Version
 1.0

Kommentar:

I början av 2015 inleddes ett arbete med att få ner antalet övertidstimmar främst ur ett arbetsmiljöperspektiv. Under åren fram till 2017 minskade timmarna med i storleksordningen 15-20 %. Under 2018 ökade timmarna återigen främst beroende på mer komplicerade avbrott, fler driftordrar och vakanser kopplat till mätbussen.

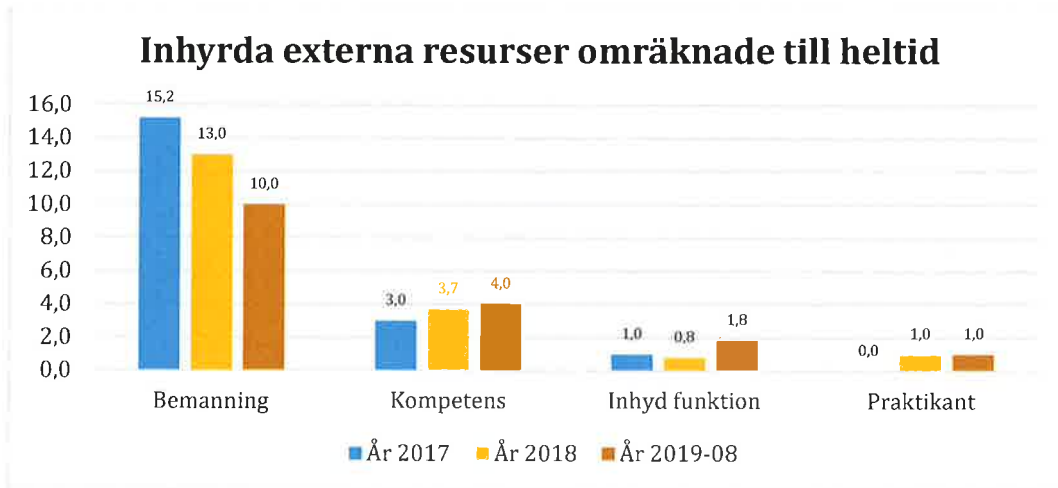

Kommentar:

Sjukskrivningstalet för 2019 har ökat och förklaras i allt väsentligt av fler långtidssjukskrivna. Merparten av diagnoserna kan inte kopplas till arbetssituationen. Även korttidssjukfrånvaron under vintern var något högre än normalt.

Dokumentägare (namn/org)
 Lars Edström

 Hanteras av (namn/org)
 Lars Edström

 Upprättad datum
 2019-10-24

 Version
 1.0


Kommentar:

Trenden är neråtgående vad det gäller inhyrda- och bemanningsresurser vilket är i linje med bolagets ansträngning att arbetsuppgifterna i allt väsentligt ska utföras av egen personal. En viss nivå bör alltid finnas för att jämna ut arbetsflödet. Inhyrning av kompetensresurser är på en stabil nivå och kommer övertid mer eller mindre alltid att finnas för de arbetsuppgifter som bolaget väljer att inte ha en egen kompetens inom.

3 Sammanfattning - nuläge för kompetenser och resurser

Avdelningen Ansluta har klarat sitt uppdrag relativt väl även om det funnits områden eller tidssituationer som har varit ansträngda. I den pågående stadsutvecklingen har flödet ökat på främst serviser>63A samt solcellsinkopplingar. De försöker bygga upp erfarenhet utifrån statistik och anpassning har skett vad det gäller pensionsavgång fram till nu.

Avdelning Nätutveckling har sedan tidigare pekat ut ett ökat fokus på strategisk anläggningsförvaltning och intäktsreglering som viktiga områden att öka kompetensen inom. Första stegen mot ytterligare strategisk förmåga har tagits genom att den beslutade investeringsstrategin är under implementation. För att komma vidare inom framförallt strategisk styrning och planering av underhåll krävs en tydligare arbetsfördelning mellan planeringsingenjörer och projektledare. Under perioden 2020-2022 förväntas en person gå i pension och en förtida rekrytering behöver göras för överföring av kompetens.

Byggledarrollen är implementerad och under utveckling inom avdelningen Projekt. Rekrytering av projektledare alternativt Byggledere är planerad under 2019. Inom en fyraårsperiod kommer fyra stycken anställda uppnå pensionsålder.

Omsättningen på projektörer har de senaste åren varit hög vilket gjort att avdelningen idag har 4 medarbetare som har 4 års anställning. 3 medarbetare som varit 1 år eller mindre i rollen som projektör.

Dokumentägare (namn/org)

Lars Edström

Hanteras av (namn/org)

Lars Edström

Upprättad datum

2019-10-24

Version

1.0

1 medarbetare har en erfarenhet som är mer än 20 år samma person fyller 65 år under våren 2020. Inom de närmsta 1-2 åren bedöms en medarbetare att sluta med pension. Utöver egna anställda har avdelningen 2 inhyrd resurs som delvis täcker upp för pågående föräldradigheter men också hjälper till med toppar och för personal som har valt att sluta. Utöver detta köps, vid behov, projektering/beredning externt till projekt. Avdelningen har också en vakant från 2019 där målsättningen är att återanställa under 2019.

Då avdelningen Underhåll har rekryterat och kompetens växlat mycket under 2019 ser man i nuläget ingen brist på kompetens. Uppdrag avdelningen har idag kan man sköta med de resurser och kompetenser som är anställda. Under hösten 2019 kommer två stycken pensionsavgångar att ske där kompetensgapet är täckt. Under planperioden 2020-2022 är det ytterligare fem stycken medarbetare som kan gå i pension och det finns en god framförhållning och en plan för hur pensionsavgångar kan ersättas.

4 Reviderat uppdrag enligt Affärsplanen

Affärsplanen skjuter fram positionerna vad det gäller kundområdet, avdelningen Ansluta behöver anpassa arbetssätt utifrån kundernas förväntningar på oss. Gäller arbetssätt samt kundhantering via frågor till oss från kundtjänst eller system. Avdelningen är också sårbar vad det gäller vissa moment som utförs, utförs idag av enskilda individer vilket ökar vår interna sårbarhet.

Avdelningen Nätutvecklings uppdrag är i grunden oförändrat men med ytterligare fokus på effektivare investeringsprocess och strategisk förvaltning av anläggningar.

Den reviderade affärsplanen innebär ingen väsentlig skillnad i avdelningen Projekts uppdrag.

Avdelningen Projekterings huvuduppdrag har inte heller förändrats i affärsplanen. Man ser dock att flera egna total- och generalentreprenader men också entreprenader där någon annan är byggherre och där de måste vara delaktig i upphandlingen. Detta i kombination med att stora serviser blir allt större och mer komplexa. Detta resulterar i att arbetsvolymerna kommer att öka och bredare teknisk kompetens måste utökas inom bl.a. att ta fram funktionsbeskrivningar.

Inte heller avdelningen Underhålls uppdrag kommer att förändras i stort. Det de ser är att driftövervakningen kan få i uppdrag att effekt styra elnätet. Detta blir i så fall en fråga om en utbildningsinsats bland befintlig personal. Fokus framåt kommer även att ligga på det föråldrande kabel nät där planen är att börja diagnostisera kablarna. De har idag kompetens för detta, men behöver bredda denna kompetens till några fler medarbetare.

Dokumentägare (namn/org)
Lars Edström

Hanteras av (namn/org)
Lars Edström

Upprättad datum
2019-10-24

Version
1.0

5 Förändrat kompetensbehov

Korta perspektivet är att öka med en anslutningsingenjör till stora servisgruppen, dels för avlastning till denna grupp så att de klarar att ta omhand kundernas frågeställningar bättre. Även börja bygga fram ett arbetsmönster så att man kan hjälpa varandra bättre i utsatta situationer. På sikt förväntas vissa administrativa uppgifter minska, avdelning Ansluta behöver anpassas efter detta framöver. Kunderna kommer också att ställa andra krav i framtiden och en utveckling av begreppet "ett steg närmare kund" behöver tas. Ett område som behöver belysas och behöver ses över är kundhantering av ärenden vid klagomål eller övriga synpunkter.

Kompetensbehoven för avdelning Nätutveckling är i grunden de samma men som nämnts ovan så finns behov av fokus på strategisk tillgångsförvaltning och investeringsprocess särskilt kopplat till intäktsregleringen. Kompetensen inom teknisk controlling behöver utvecklas för att säkerställa kontinuitet i arbetsuppgifterna och dessutom utöka arbetsuppgifter gällande intäktsreglering men även pris- och tariff frågor. Ett tydligare fokus på långsiktighet och strategi behövs. I och med att en pensionsavgång är trolig under perioden behöver kompetens överföras på annan person/personer. I de fall närliggande utredningar investeringsprocess och strategisk förvaltning av anläggningar och implementation av investeringsstrategi visar på behov av stora förändringar kan det bli aktuellt att omfördela arbetsuppgifter alternativt nyrekrytera för att klara dessa behov.

I takt med ökat fokus på intäktsramen och i förlängningen COP-talen för våra investeringsprojekt ser vi ett behov en projektcontroller hos avdelning Projekt. Denna tjänst skulle eventuellt kunna erhållas från SR. Avdelningen ser ytterligare behov i projektledarrollen – stora projekt. Kablifieringsprojekten har gett en insikt i vikten av kontroll i fält. Bygglidarrollen bör utvecklas och förstärkas. Det sätt vi valt att genomföra projekten med en projektledare och bygglidning tror vi är det mest effektiva. Det innebär dock en mycket aktiv bygglidarroll med insikt i entreprenadjuridiken, EBR, AMA samt erfarenhet av "fältarbete". I projektverksamheten följer vi Göteborg Energis projektmodell samt stadens GBP (Gemensam Byggprocess). Det åligger framförallt projektledaren att upprätthålla kvalitén i den omfattande administrationen som uppkommer. I hela projektprocessen finns ett mycket stort antal mer eller mindre komplexa tekniska system som ska hanteras. Vi tror att en driven administratör kan effektivisera delar av detta arbete, och då speciellt för de mer komplexa och sällan använda systemen.

Bolagets kommande reinvesteringsbehov tillsammans med stadens utveckling innebär att en större mängd arbete skall utföras i relation till tidigare år. Vad gäller stadens utveckling så är bedömningen att detta främst handlar om en ökning av stora serviser tillsammans med nya exploateringsområden.

Dokumentägare (namn/org)

Lars Edström

Hanteras av (namn/org)

Lars Edström

Upprättad datum

2019-10-24

Version

1.0

Befintliga och pågående VP projekt (driftprojekt) tar stor del av avdelningen Projekterings resurser. Bolagets ökade reinvesteringsbehov är främst inom områden såsom kabelskåp, nätstationsombyggnationer samt byten av befintliga kablar. Utfallet från verksamhetsöversynen (VoD 2019) innebär att numerären tillsvidareanställda projektörer kommer att behållas under 2020-2022. Stadens och bolagets behov kommer att hanteras genom effektivare och tydligare arbetsprocesser tillsammans med ett utökat externt utförande vilket kommer att utredas under 2019/2020. Detta resulterar i att ett fortlöpande arbete i effektivisering måste bibehållas och konstant utvecklas. Det är också viktigt att kompetensutveckla avdelning Projektering allt eftersom erfarenheten växer. Dels fördjupad tekniskt kunnande men också inom materialkännedom och bredden inom avdelningens uppdrag. Detta arbete kommer vara avgörande på både kort och lång sikt. Det finns stora utmaningar i att anställa projektörer med lång erfarenhet och därmed är det extra viktigt att utvecklingen på avdelningen sker löpande. Rollen beredning och konstruktion utreds under 2019/2020 och införs under 2020/2021 som en köpt tjänst för att sedan utvärderas. Avdelningen kommer att stå inför fler egna total- och generalentreprenader men också entreprenader där någon annan är byggherre och där vi måste vara delaktiga i upphandlingen. Detta i kombination med att projekt som utförs i egen regi ökar. Dessa typer av projekt kräver en mer detaljerad kunskap inom beredning. De externa projekten skall granskas av beredare och de interna projekten behöver en närmare kontakt med bolagets utförandeorganisation. Detta medför ett behov av en snabbare och mer effektiv beredning, samt mer detaljerad beredning i projekt. Volymen av extern konstruktion (och i vissa delar i en projektering) av ombyggnadsstationer, inhysestationer, nya fördelningsstationer kommer att öka. Projektören/konstruktören behöver lägga fokus på att ta fram funktionsbeskrivningar. Detta resulterar i att avdelningen måste utöka sin kompetens inom framtagandet av tekniska beskrivningar.

Viktigt framåt är också att höja kompetensen och kompetensväxla våra distributionselektriker som vi idag har anställda. Detta för att de skall få en mer varierad vardag och för att avdelningen Underhåll skall kunna jobba mer flexibelt. Det kommer i förlängningen att bidra till en bättre arbetsmiljö och till att vi kan behålla en bred och hög kompetens inom företaget. Beroende av vilket beslut som tas i frågan kring vad som skall räknas som projekt kontra uppdrag avseende beloppsgränser kan avdelningen behöva utöka med en projektledare. Vart ansvaret för beställning av fastighetsskötsel kommer att hamna i framtiden kommer att påverka numerären hos avdelningen. Om ansvaret skall ligga hos avdelning Underhåll behöver den stärkas upp med en ansvarig.

6 Bristkompetenser

Erfarna högskoleingenjörer med elkraft teknisk bakgrund kommer troligen vara en kategori som klassas som bristkompetens i framtiden då det inom branschen finns en väldigt hög medelålder och hos nyexaminerade saknas erfarenhet. Vägen till lösning är väl inte i dagsläget definierad men att synas ute på skolor, vara välvilligt inställda på att ta emot praktikanter, visa upp vår bästa sida ute i projekten skapar en kultur som gör att vi kan locka till oss kompetens.

Dokumentägare (namn/org)

Lars Edström

Hanteras av (namn/org)

Lars Edström

Upprättad datum

2019-10-24

Version

1.0

Detta tillsammans med att Koncernen håller på att arbeta med ett antal aktiviteter för att kunna attrahera anställningar i. De rekryteringar som genomförts visar att det inte är någon brist på relevanta kandidater men att spetskompetens med fullständigt rätt profil kan vara svåra att hitta. Erfarenheten är att de personer som anställts väl kompenserar för detta genom vilja och förmåga att lära nytt vilket görs möjligt genom rekrytering i god tid och överlämningar men också att organisationen totalt sett besitter stor kompetens som delas över avdelningsgränser.

7 Jämställdhet och mångfald

Bolaget har målsättningen att personalen ska spegla sammansättningen av invånarna i Göteborg vilket innebär att medarbetarna är i olika åldrar, har olika kön, bor i olika delar av staden och har olika etnisk bakgrund. Hinder för att uppnå jämn fördelning mellan män och kvinnor är att det fortsatt utbildas fler män än kvinnor inom elkraftsområdet. För att öka andelen kvinnor görs satsningar i branschen redan i tidiga åldrar. Vi arbetar med skolor och universitet för att marknadsföra yrket. Målet är att få in fler till eltekniska utbildningar och framförallt fler kvinnor. Detta arbete är både kortsiktigt och långsiktigt. Bolaget har också ett avtal med Högskolan i Väst där man tar in COOP studenter som praktiserar hos oss under vissa perioder i två års tid. En stor del av denna praktikperiod är på projekteringsavdelningen. Två nya studenter tas in varje år.

Vad gäller mångfald så finns många sökanden som har vad som tycks vara relevanta utbildningar från andra länder. Det som hindrar i rekryteringsfasen är ofta språkkunskaper vilket är viktigt där en stor del handlar om att kommunicera för att bland annat elsäkerheten inte ska äventyras. Någon typ av stöttning i bedömning av utbildningar och utbildning i professionell svenska skulle behövas för att mångfalden snabbare skulle öka.

8 Aktivitetsplan för kommande treårsperiod

Nedan redovisas ett urval av de aktiviteter som finns redovisade i avdelningarnas planer. För en fullständig sammanställning hänvisas till respektive avdelnings plan.

Aktivitet	Ansvarig	Start mån	Klar mån
"Ett steg närmare kunden" tänk och anpassning	Alla NA	2019-09	
Vända på synsätt och tänka mer "utifrån och in", dvs ur kundperspektivet	Alla NA	2019-09	
Diskutera kund oftare på olika möten	Alla NA	2019-10	
Tydliggjord arbetsfördelning mellan NU och NE implementerad	cNE/cNU	2019-10	2019-12

Dokumentägare (namn/org)

Lars Edström

Hanteras av (namn/org)

Lars Edström

Upprättad datum

2019-10-24

Version

1.0

Aktivitet	Ansvarig	Start mån	Klar mån
Implementation av resultat från investeringsstrategi och utredning av investeringsprocess	cNE	2019-09	2022-12
Utbildning inom elnätsekonomi för hela NE	cNE	2019-09	2020-12
Interna utbildningar inom Underhålls- och reinvesteringsstrategi samt statistik	cNE	2019-09	2020-12
Specificera uppgifter för eventuell framtida controller/administratör och säkerställa resurs. Dialog med SR och vad som ingår i köpt tjänst	cNF	2019-09	2019-11
Motivera behovet och anställa en byggleadare	cNF	2019-09	2020-02
Fastställa utvecklingsplan för befintliga byggleadare	cNF	2019-10	2019-12
Återanställningar införs och täcks upp med konsulter under tiden. Återanställningar diskuteras också inom avdelningen och GENAB LG.	cNG	2019	2020 Q1
Uppmuntra medarbetare till att ta sig mer tid till kompetensutveckling.	cNG	2020	2022
Jobba aktivt med att ta emot examensarbetare	cNG	2020	2022
Fortsätta med ordning och reda samt det kvalitétshöjande arbetet.	cNG	2020	2020 Q4
Ett steg närmare kund: Förmedla förbättrad och utökad information till kunder, t.ex. markägare ute i fält.	Alla cNG	2019	2020 Q4
Ökad kunskap i effektstyrning av elnät	cNUD	Efter behov	2022
Beredarkompetens	cNU/cNG	2020	2020-06

9 Uppföljning av föregående aktivitetsplan

I föregående års plan redovisades inte aktiviteter på samma sätt varför detta utelämnas i innevarande plan.

Göteborg som ovan


 Lars Edström