

Framtidens medarbetare

Framtidens nya krav på elsystemet innebär stora förändringar för oss på Ellevio. Vi behöver delvis ny kompetens – och vi behöver bli fler. Att vi kan rekrytera, utveckla och behålla rätt medarbetare är helt avgörande. Därför är rekrytering, kompetensutveckling och att vara en attraktiv arbetsgivare högt prioriterat.

Vi möjliggör energiomställningen. Det gör Ellevio till rätt arbetsplats för medarbetare som vill bidra till Sveriges klimatmål och ett fossilfritt samhälle. Under 2022 rekryterade vi 150 nya medarbetare som nu hjälper oss att nå visionen om en hållbar framtid.

Vi har en stark företagskultur med värderingarna pålitlighet, engagemang och utveckling som ledstjärnor, och vi tror på en inkluderande kultur där mångfald ses som en tillgång.

Kollektiv intelligens och inkludering

Genom ansvarstagande, samarbete, engagemang och nytänkande bidrar medarbetarna till en arbetsmiljö där alla respekteras och inkluderas.



Här kan du läsa mer om vårt erbjudande till medarbetare.

Organisationer med en hög grad av kollektiv intelligens har mer engagerade medarbetare och presterar bättre resultat. Alla som anställs på Ellevio får därför gå en utbildning i kollektiv intelligens. Kollektiv intelligens kan beskrivas som individers förmåga att samarbeta och dela kunskap så att gruppens resultat blir större än den enskilde individens. Som en del i



Utvecklingsmöjligheter

Vi har tydliga karriärvägar och stort fokus på personlig utveckling.

Vår kultur

Vi har en bevisat inkluderande och positiv företagskultur.

Vårt erbjudande

Vi erbjuder ett generöst förmånspaket och bonusprogram.

Innehåll

Om Ellevio	+
Marknad och drivkrafter	+
Strategi	+
Medarbetare	–
Kunder	+
Investeringar och finansiering	+
Ägare	+
Finansiella rapporter	+
Bolagsstyrning	+
Fördjupad hållbarhetsinformation	+

Medarbetare

satsningen på stark företagskultur har vi också utbildat ett tiotal medarbetare till förändringsledare. Dessa lägger en del av sin arbetstid på att utbilda sina kollegor i kollektiv intelligens och är även interna resurser för att främja utveckling på teamnivå i organisationen.

I löpande medarbetardialoger diskuteras medarbetarens resultat, utveckling och förmåga att vara kulturbärare, vari kollektiv intelligens är en viktig del. Samtalen tar sin utgångspunkt i vår medarbetarprofil som är illustrerad på sidan 27.

Hur vi ska bete oss beskrivs i vår uppförandekod som sprids genom utbildningar, arbetsplatsträffar och informationstillfällen. Alla medarbetare signerar koden genom att göra en webbaserad utbildning varje år.

Vår företagskultur förankras också varje år genom en kulturvecka med träffar och digitala sändningar om prioriterade teman. 2022 hade kulturveckan fyra teman: kundfokus; tänka nytt och testa nytt; tillit och pålitlighet samt samverkan och inkludering.

Det viktiga ledarskapet

Ledarskapet inom Ellevio fokuserar på att attrahera och rekrytera; utveckla och behålla samt på tydlig kommunikation.

Ellevio står inför nya utmaningar och kommer att behöva medarbetare med en delvis annan typ av kompetens än tidigare. En av chefernas viktigaste uppgifter är därför att arbeta med utveckling av medarbetare för att var och en ska använda sin potential på bästa sätt. Löpande dialog och återkoppling är centralt och för mer omfattande reflektion och utvärdering hålls regelbundna medarbetarsamtal.

En medarbetare i dagens flexibla arbetsliv måste ha förmågan att snabbt kunna ställa om och göra saker annorlunda. Det ställer också höga krav på ledarens förmåga att vara tydlig och kommunikativ.

Ett obligatoriskt ledarskapsprogram ger stöd och riktlinjer till cheferna genom att belysa fyra olika aspekter: chefsrollen, arbetsmiljö, attraktiv arbetsgivare och utveckling.

Alla ledare i företaget samlas varje år på "Ellevios ledardagar". 2022 års tema var ledarskap i förändring, vikten av ett gemensamt syfte och tid till reflektion. Alla chefer samlas även i chefsforum varje kvartal för att diskutera och inspirera varandra i aktuella ledarskapsfrågor.

Stora möjligheter till lärande och utveckling

Ellevio erbjuder stora möjligheter till lärande och utveckling, vilket hanteras i individuella utvecklingsplaner. Vi uppmanar till intern rörlighet och 2022 tillsattes drygt 40 procent av öppna lediga positioner av befintliga medarbetare. Det är ett sätt att utveckla och behålla duktiga medarbetare.

Alla som nyanställs på Ellevio får delta i en företagsgemensam introduktionsdag med strategiskt viktigt innehåll samt en kurs i kollektiv intelligens. Vi har också en digital utbildningsplattform med utbildningar i bland annat säkerhet och uppförandekod. Löpande under året anordnas digitala lunchsändningar, så kallade Learning Lunches.



Pålitlighet

Våra kunder ska kunna lita på vårt elnät och på oss som arbetar på Ellevio. Vi finns på plats dygnet runt med den teknik och de expertkunskaper som behövs för att ta elen hela vägen till kunden.

Engagemang

Det ska märkas att vi bryr oss om våra kunder och vår omvärld – och att vi lyssnar. Vi visar handlingskraft och agerar hållbart ifråga om säkerhet för alla som arbetar för oss, vår påverkan på miljön samt vårt ansvar som arbetsgivare, affärspartner och leverantör.

Utveckling

Vi tänker nytt i både stora och små frågor. Vi utvecklar och förbättrar ständigt våra tjänster samt söker ny kunskap och delar med oss av vårt kunnande för att Sveriges elsystem ska utvecklas på ett långsiktigt och hållbart sätt. Våra elnät ska byggas så att de möter samhällets befintliga och framtida energibehov. Vi bygger morgondagens elnät idag.

Innehåll

Om Ellevio	+
Marknad och drivkrafter	+
Strategi	+
Medarbetare	-
Kunder	+
Investeringar och finansiering	+
Ägare	+
Finansiella rapporter	+
Bolagsstyrning	+
Fördjupad hållbarhetsinformation	+

Rekrytering och samarbeten

All rekrytering hanteras av en intern rekryteringsfunktion som säkerställer effektiva processer, fokus på affärs- och jämställdhetsmål och att vi rekryterar personer med rätt värderingar.

Genom att samarbeta med högskolor, erbjuda sommarjobb och medverka i examensarbeten ökar vi kännedomen om Ellevio bland studenter och unga talanger. Vi deltar också i branschinitiativ och samhällsdebatten för att sprida kunskap om oss själva och branschen.

Engagerade medarbetare

Ellevio genomför månadsvisa så kallade "medarbetarpulsar" med ett tiotal frågor som går ut till alla medarbetare via en webbenkät. Detta hjälper cheferna att få en tydlig och uppdaterad bild av bland annat sinnesstämning, engagemang och arbetsbelastning. Tack vare frekvent återkoppling från hela organisationen kan vi agera snabbt på den feedback som kommer. Varje chef får resultaten från sin grupp och har en löpande dialog med medarbetarna om dessa.

De månatliga undersökningarna har genomförts sedan mitten av 2020 och ger oss ett "Employee Engagement Index" som baseras på svar på frågor om nöjdhet, stolthet och viljan att rekommendera Ellevio som arbetsgivare. Resultatet för rullande tolv månader i december 2022 var 8,1 (på skalan 0–10). Engagemanget har ökat för varje år de senaste åren. Det ser vi som ett kvitto på att vi agerar snabbt och gör rätt saker, vilket skapar en företagskultur där medarbetarna trivs.

Flexibelt arbetsliv med det bästa av två världar

Under covid-19-pandemin 2020–2021 ställde vi snabbt om till nya arbetssätt, och lärde oss samtidigt mycket. Dessa erfarenheter har vi nu tagit med oss in i det vi kallar Worklife 2.0 som ger möjlighet att kombinera arbete på distans och från våra kontor. Ambitionen är att fånga det bästa av två världar. Det ger medarbetarna möjlighet till bättre balans i livet, samtidigt som vi inte går miste om de viktiga personliga mötena på kontoren.



Ellevio är bland de 10 procent högst rankade i Nyckeltalsinstitutets ranking av Sveriges mest attraktiva arbetsgivare och blev utnämnt till Karriärföretag för tredje året i rad 2022.

Mångfald – en viktig tillgång

På Ellevio är mångfald en viktig tillgång, och vi arbetar aktivt med att skapa en inkluderande företagskultur där alla känner sig välkomna och kan komma till sin rätt.

Initialt har fokus inom mångfald legat på att öka jämställdheten men nu fokuserar vi på inkludering – det vill säga att alla minoritetsgrupper ska ha samma förutsättningar.

Vår rekryteringsfunktion har ett särskilt fokus på att attrahera fler kvinnliga medarbetare och andra minoritetsgrupper. Vi strävar efter att alltid ha minst en kvinna bland slutkandidaterna till varje utannonserad tjänst. Detta har gett resultat och andelen kvinnor och kvinnliga ledare i företaget uppgick till

36 respektive 32 procent vid utgången av 2022. I ledningsgruppen är 6 av 10 kvinnor.

Internt har Ellevio skapat en inkluderingsgrupp med representanter från olika delar av verksamheten. Gruppen har i uppdrag att initiera aktiviteter som driva dessa frågor i rätt riktning. Vi har också ett internt kvinnligt nätverk, ELLENätet, som anordnar sammankomster för att bland annat knyta kontakter och utbyta erfarenheter.

Våra externa samarbeten fokuserar på unga tjejer, jämställdhet och inkludering. Med dessa vill vi dels stötta unga tjejer och jämställdheten inom andra områden, dels få värdefulla insikter och lära oss av andra.

Om Ellevio	+
Marknad och drivkrafter	+
Strategi	+
Medarbetare	–
Kunder	+
Investeringar och finansiering	+
Ägare	+
Finansiella rapporter	+
Bolagsstyrning	+
Fördjupad hållbarhetsinformation	+

En olycksfri och säker arbetsplats

Ellevio ska vara en olycksfri och säker arbetsplats för både våra egna anställda och de entreprenörer vi anlitar. Vi har en nollvision mot olyckor och för att nå dit arbetar vi kontinuerligt med att säkerställa säkra beteenden, utbilda personal och se över säkerhetsrutiner. Vi följer upp olyckor och tillbud, samverkar med – och ställer krav på – entreprenörer, anordnar utbildningar, genomför platsbesök och tar ofta upp säkerhetsfrågor i internkommunikationen. 2022 fattades beslut om ett nytt säkerhetsprogram.

Säkerhet är ett återkommande ämne i våra interna sändningar "Learning Lunch" och var 2022 ett av fyra teman under Ellevios kulturvecka. Medarbetare deltar också i utbildande seminarier och workshops om bland annat beteendebaserad säkerhet (BBS) och annonserade och oannonserade platsbesök, så kallade flying audits. 2022 fattades också beslut om att starta ett nytt säkerhetsprogram: "Säkra förutsättningar", som ska säkerställa att Ellevio utifrån sin roll ytterligare ska förbättra förutsättningarna för säkert arbete i fält.



Arbetet med säkra arbetsplatser pågår ständigt och vi följer ledstjärnan: Vi arbetar säkert eller inte alls.

Säkerhetssamverkan med entreprenörer

De entreprenörer vi anlitar ska både ha en hög yrkeskompetens, utbildning i säkerhetsrutiner och tillämpa beteenden som skapar en säker arbetsplats.

Ellevio blev 2019 första elnätsbolag som anslöt sig till byggnadsbranschens säkerhetsinitiativ "Håll Nollan", vars syfte är att minska arbetsplatsolyckor på byggplatser. Ett internt säkerhetsforum utvecklar tillsammans med linjeorganisationen säkerhetsarbetet och säkerhetskulturen.

Vi har under året ökat samverkan med och uppföljning av våra entreprenörer för att säkerställa att även deras underentreprenörer fullt ut lever upp till våra högt ställda krav på

säkerhet. Våra interna förändringsledare bidrar genom att bland annat erbjuda säkerhetsutbildningar och workshops för att öka säkerheten och säkerställa att kraven efterlevs genom en levande säkerhetskultur med fokus på säkra beteenden.

Ellevio genomför även regelbundet annonserade och oannonserade platsbesök för att säkerställa efterlevnaden av de krav som finns på arbetsmiljö, elsäkerhet och miljö. Platsbesöken är ett viktigt verktyg för att identifiera förbättringsområden och möjliggöra en kontinuerlig dialog.

Mer information om våra platsbesök samt statistik om säkerhet hittar du i avsnittet Fördjupad hållbarhetsinformation på sidorna 99–100.

Om Ellevio	+
Marknad och drivkrafter	+
Strategi	+
Medarbetare	–
Kunder	+
Investeringar och finansiering	+
Ägare	+
Finansiella rapporter	+
Bolagsstyrning	+
Fördjupad hållbarhetsinformation	+