

HR/HMS Agdering 2009

HR Funksjonen – sett fra topplederstolen



Visjonen og verdiene

Agder Energi - en ledende norsk aktør innen klimavennlige energiløsninger

Verdiene:

- Troverdighet
- Nærhet
- Handlekraft
- Nyskaping



En stor arbeidsplass

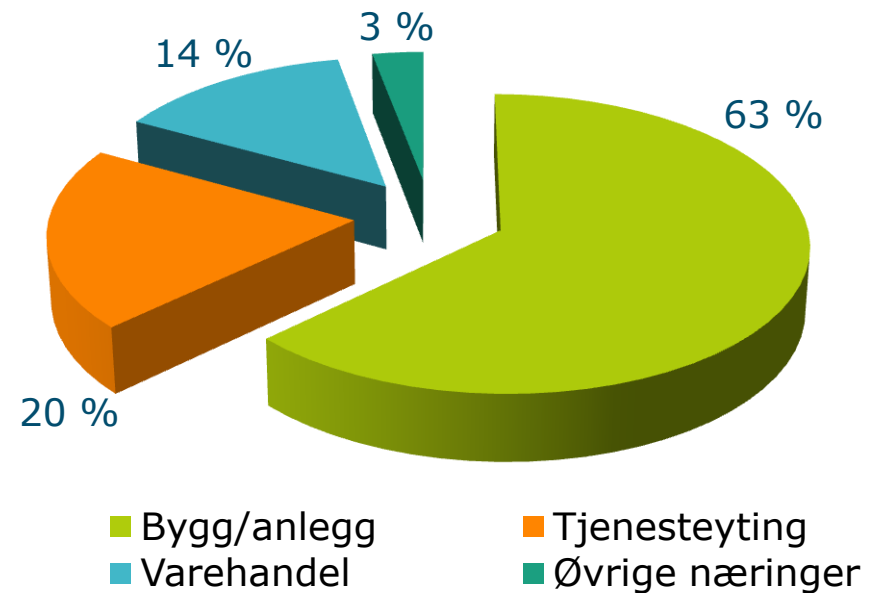
- 1 500 ansatte
- Det bor AE-ansatte i alle 30 Agderkommunene
- Sykefravær 4 % i 2008
- Høy trivsel i konsernet
 - stolt av jobben og trives med kollegaene
- Attraktiv arbeidsplass



Ringvirkninger

- Grunnlag for 3 300 arbeidsplasser i Agder og 5 000 på landsbasis
- 548 mill kr i avgifter og skatter
- 726 mill kr i utbytte

Agder Energis kjøp av varer og tjenester i regionen



Norske energikonsern:

Omsetning 2004 – 2008 i mrd kr

Selskap	2008	2007	2006	2005	2004
Statkraft ¹⁾	25,1	17,6	16,2	15,0	11,3
Hafslund (ekskl InfraTek ²⁾)	10,4	7,5	8,8	6,4	8,1
Agder Energi	7,2	5,0	4,7	3,3	2,9
Lyse Energi	4,4	3,0	3,5	2,8	2,6
BKK	4,1	3,8	3,7	3,4	3,0
Eidsiva Energi	3,8	3,4	3,5	2,5	-
E-Co Energi	3,7	2,8	2,5	2,3	2,3
Nord-Trøndelag Energi ³⁾	3,5	2,4	2,1	2,1	1,9
Skagerak Energi	3,2	2,2	2,7	1,9	1,9
Troms Kraft	2,5	2,7	2,7	2,0	1,9
Trondheim Energi ⁴⁾	1,7	2,4	1,9	1,7	1,5

Strategiske mål i perioden

Økonomi og verdiskaping



- Lønnsomhet i alle investeringer
- Verdijustert avkastning lik eller høyere enn alternative porteføljer med tilsvarende risiko

Marked



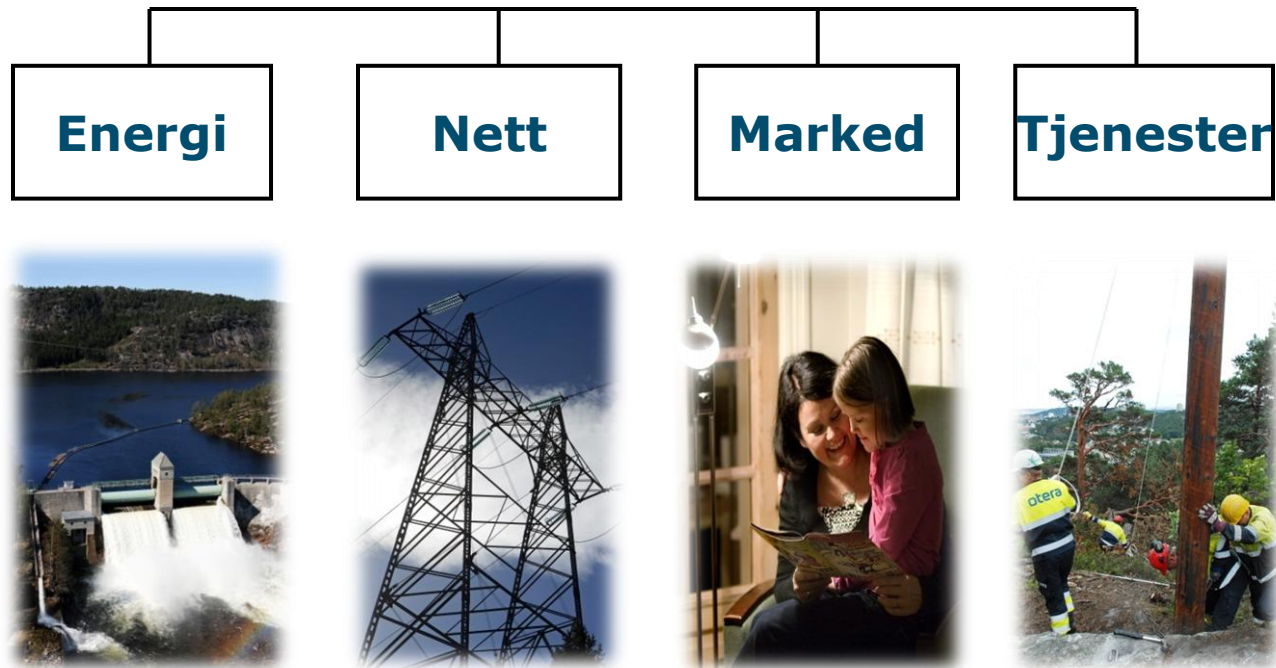
- Opprettholde konsernets posisjon i det norske markedet ved en eventuell restrukturering i bransjen
- Avklare konsernets posisjoner utenfor Norge

Medarbeidere



- Beholde og utvikle prestasjonsorienterte medarbeidere
- Mål om et lavere sykefravær (< 3,5%) og ulykkestall (nullvisjon)
- Mer enn halvparten av ledere skal rekrutteres internt

Strategiske ambisjoner per forretningsområde



SLIK vi gjør vi det i Agder Energi



- HR
- Innkjøp
- IKT
- Dokumenthåndtering
- Fullmakter
- HMS
- Internbank
- Investering
- Kommunikasjon
- Kontrakt
- Miljø
- Risiko
- Økonomistyring

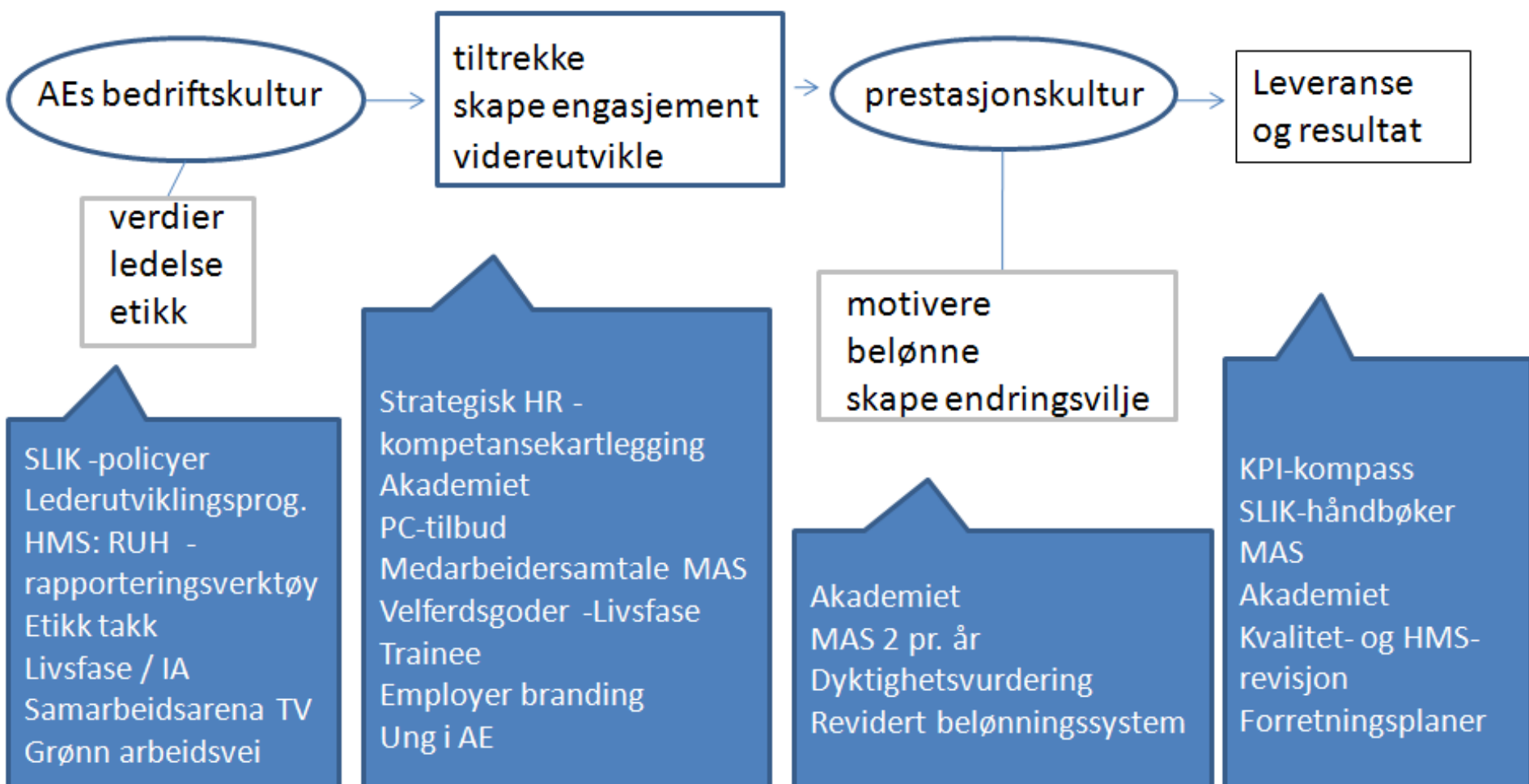
Hovedsatsingsområdene

- **Bedriftskultur**
(verdier, ledelse, etisk standard, intern kommunikasjon)
- **Belønningssystemer**
(ytre- og indre belønning)
- **Attraktiv og synlig arbeidsgiver**
- **Medarbeiderutvikling**
(Agder Energi Akademiet)
- **Motivasjon og trygghet**
(HMS)
- **Endringsvilje**
(prosessverktøy)
- **Leveranse- og resultatfokus**

Status

- hvor står vi i dag i forhold til visjonen 2007:

Agder Energi har engasjement og bedriftskultur som tiltrekker seg og videreutvikler kompetente, motiverte og endringsvillige medarbeidere som leverer mer enn forventet



For kommende strategiperioden er det etablert følgende HR/HMS-visjon:

”- Agder Energi skal ha et arbeidsmiljø og en prestasjonskultur som tiltrekker og videreutvikler engasjerte og kompetente medarbeidere”

Følgende satsingsområder skal medvirke til å realisere denne visjonen:



Omdømme



Ledelse



Mangfold



Kompetanseutvikling

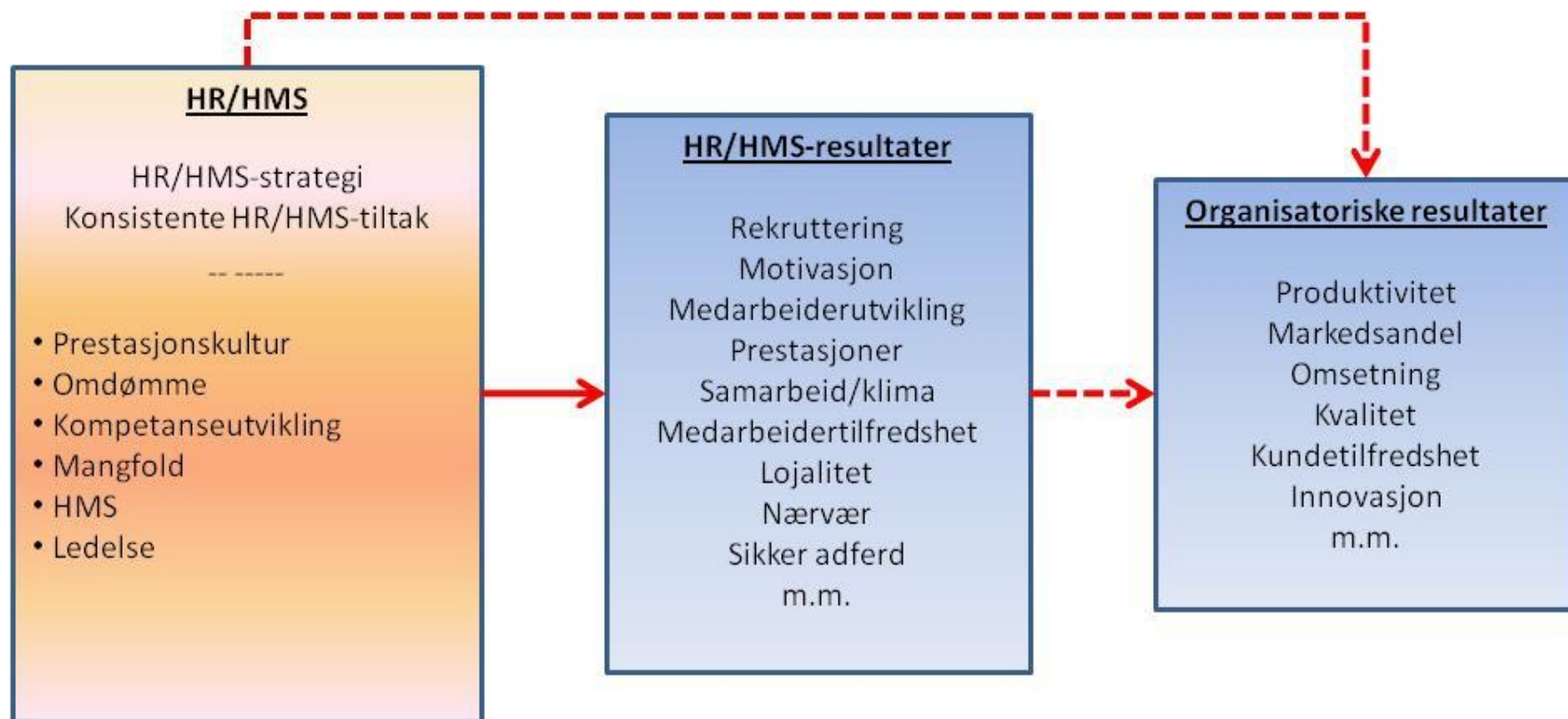


HMS



Prestasjonskultur

Sammenhengen mellom satsingsområdene og mulige og ønskede resultater:



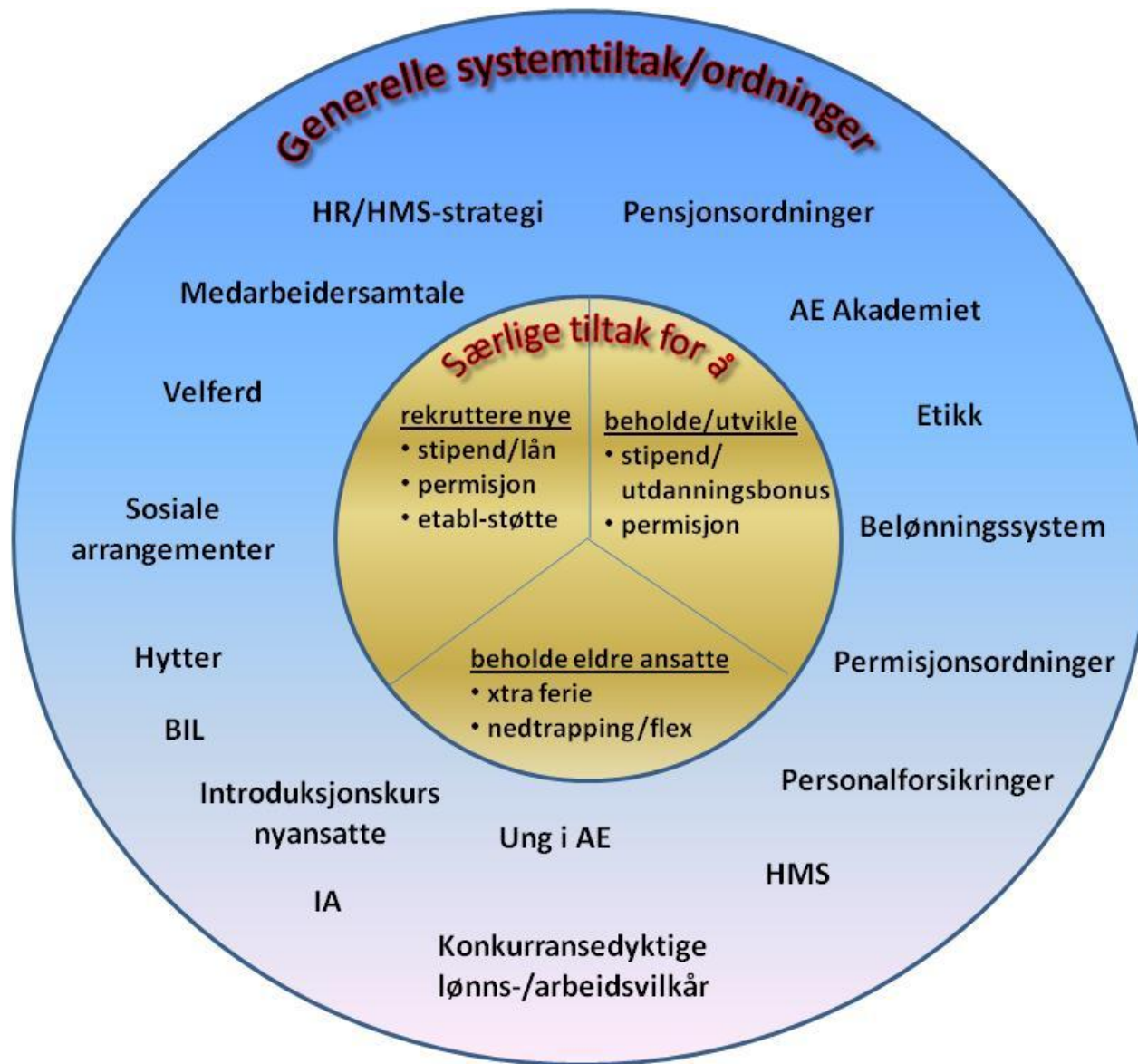
Omdømme



Agder Energi er en attraktiv og synlig arbeidsgiver som tiltrekker seg markedets beste medarbeidere

Omdømme

Mål	KPI/delmål	Tiltak
<ul style="list-style-type: none">▪ AE skal være synlige og fremstå som attraktive blant studenter ved prioriterte utdanningsinstitusjoner og i arbeidsmarkedet forøvrig▪ AE skal ha en ledelse og et engasjement som tiltrekker og beholder de beste	<ul style="list-style-type: none">▪ Universum (være nr 1 blant ingeniører ved UiA – og nr 5 blant økonomer ved UiA)▪ Antall kvalifiserte søkere innen utvalgte stillingsgrupper▪ Antall slutt pga. stillingsinnhold og forventninger▪ Turn-over	<ul style="list-style-type: none">▪ Konsernet etablerer en tydelig plattform for arbeidsgiverprofilering (Employer Branding) med dedikerte kontaktpersoner fra selskapene▪ Konsernet og selskapene videreutvikler samarbeidet med utdanningsinstitusjoner (sette agenda, drøfte studieplan, antall studieplasser, samarbeidsavtaler, studentoppgaver, sommerjobber, delte stillinger)▪ Konsernet og selskapene er synlige og aktive deltakere i forhold til fora og initiativ i regi av relevante interesseorganisasjoner (EBL m. fl.)▪ Konsernet og selskapene synliggjør visjoner, mål og ansattgoder i bedriftspresentasjoner og rekrutteringsarbeid▪ Konsernet utarbeider mal for registrering og analyse av sluttintervjuer▪ Konsernet vurderer muligheter for analyse av søkermassen på utvalgte stillinger



Mangfold



Agder Energi er en fleksibel arbeidsgiver som verdsetter og legger til rette for mangfold og forskjellighet



Ledelse



Ledelse i AE utøves slik at våre menneskelige ressurser evner å skape gode resultater på kort og lang sikt

Verdier i konsernet	Våre verdier omsatt til lederadferd
Nærhet	<ul style="list-style-type: none"> • Tåler uenighet og kan sette grenser • Gir konstruktive tilbakemeldinger • Tilrettelegger for mangfold og forskjellighet • Viser omtanke, tilstedeværelse og samarbeidsvilje • Verdsetter og er glad i sine ansatte
Troverdighet	<ul style="list-style-type: none"> • Er redelig, tydelig og forutsigbar • Er lydhør før beslutninger fattes • Følger opp mål og strategier • Respekterer beslutninger • Representerer positivt internt og eksternt
Handlekraft	<ul style="list-style-type: none"> • Viser beslutningsstyrke innenfor gitte rammer • Tar initiativ og viser retning • Implementerer beslutninger • Skaper resultater og leverer i henhold til avtalte mål
Nytenkning	<ul style="list-style-type: none"> • Er fremsynt og ser utviklingsmuligheter - utfordrer • Stimulerer til og gir rom for kreativitet • Videreutvikler og ivaretar det beste vi har

Kompetanseutvikling



AE har riktig kapasitet og kompetanse for å møte de utfordringer som fremgår av konsernstrategi og selskapenes forretningsplaner.

Kompetanseutvikling

Mål	KPI/delmål	Tiltak
<ul style="list-style-type: none">▪ Det skal være innarbeidede rutiner for å kartlegge og vurdere fremtidige kompetansebehov i forhold til selskapenes forretningsplaner▪ Den enkelte medarbeider skal ha et medvirkningsansvar i forhold til egen karriere og yrkesmessige utvikling (MAS)▪ AE Akademiet skal være konsernets aktive støttespiller i forhold til selskapenes kompetansebehov▪ Selskapene skal ikke miste kritisk/tause kompetanse ved opphør av arbeidsforhold▪ Det skal være gode muligheter for faglig og karrieremessig utvikling på tvers av selskapene	<ul style="list-style-type: none">▪ Andel med individuell kompetanseplan (MAS)▪ Alle forretningsplaner inneholder en oppdatert kompetanseplan▪ Minst 50% av ledere skal rekrutteres internt▪ Deltakelse Akademiet▪ Andel interne forelesere (erfaringsoverføring)	<ul style="list-style-type: none">▪ Selskapene utarbeider kompetanseplaner på operativt og strategisk nivå▪ Konsernet tilbyr kompetansesystem (IFS strategisk HR)▪ Selskapene (ledere) utarbeider individuell kompetanseplan i medarbeidersamtalen hver høst. (status oppfølgings samtalen vår)▪ Konsernet videreutvikler og forbedrer mal for MAS (elektronisk verktøy m/ oppfølgingsmulighet)▪ Det gjennomføres samarbeidsmøter mellom Akademiet og hvert enkelt selskap for å avklare selskapets behov (kompetansegap)▪ Selskapene legger til rette for erfaringsoverføring av den tause kompetansen i organisasjonen▪ Selskapene etablerer stedfortrederfunksjon(er) for kritisk kompetanse

HMS



*I AE forlater alle
medarbeidere
arbeidsplassen med like
god helse som da de kom
og med en positiv
opplevelse av arbeidsdagen*

Prestasjonskultur



AE skaper de beste resultatene fordi alle bidrar og tenker helhetlig og forretningsmessig.

TILTREKKE OG REKRUTTERE

Omdømme

Agder Energi er en attraktiv og synlig arbeidsgiver som tiltrekker seg markedets beste medarbeidere

Mangfold

Agder Energi er en fleksibel arbeidsgiver som verdsetter og legger til rette for mangfold og forskjellighet

LEDEELSE

Ledelse i Agder Energi utøves slik at våre menneskelige ressurser evner å skape gode resultater på kort og lang sikt

ETIKK OG
VERDIER

RESULTATER

Agder Energi skal ha et arbeidsmiljø og en prestasjonskultur som tiltrekker og videreutvikler stolte, engasjerte og kompetente medarbeidere

MEDARBEIDERE

Kompetanse- utvikling

Agder Energi har riktig kapasitet og kompetanse til å møte de utfordringer som fremgår av konsernstrategi og selskapenes forretningsplaner

HMS

I Agder Energi forlater alle medarbeidere arbeidsplassen med like god helse som da de kom og med en positiv opplevelse av arbeidsdagen

Prestasjons- kultur

Agder Energi skaper de beste resultatene fordi alle bidrar og tenker helhetlig og forretningsmessig

UTVIKLE OG BEHOLDE