



## ENERGINET

Energinet  
Tonne Kjærvej 65  
DK-7000 Fredericia

+45 70 10 22 44  
info@energinet.dk  
CVR-nr. 28 98 06 71

Dato:  
2. september 2019

Forfatter:  
AIK/MSM

# ENERGINETS PERSONALEPOLITIK

## 1. Formål

Energinets personalepolitik fortæller, hvilken organisation vi er og ønsker at blive for fortsat at være en attraktiv arbejdsplads for både nuværende og kommende medarbejdere.

Energinet er en vidensvirksomhed, der løfter en central samfundsopgave. Vi skal understøtte borgere, virksomheder og samfundet med at gennemføre den grønne omstilling samtidig med, at vi opretholder en høj forsyningssikkerhed, og gør det til en pris, som er til at betale. Når vi lykkes med det, vil vi udover at bidrage til en bæredygtig og klimaansvarlig fremtid i Danmark også inspirere til globale løsninger på nogle af verdens største udfordringer. Det kræver et hold af nysgerrige, fagligt dygtige og motiverede ledere og medarbejdere, der tilsammen udgør vores vigtigste ressource.

Personalepolitikken vedtages af Energinets direktion og gælder for Energinet og alle ledere og medarbejdere i Energinet uanset tilhørsforhold til datterselskab. De holdninger, værdier og ambitioner, som politikken udtrykker, er med andre ord noget, vi forlanger af os selv – noget, vi vil leve op til og noget, vi som virksomhed til enhver tid skal kunne holdes ansvarlige for.

Med personalepolitikken fastlægger direktionen retning og værdier i forhold til alle ledere og medarbejdere i Energinet. Politikken understøttes af mål og retningslinjer, som er at finde i Energinets personalehåndbog. Udover at styrke Energinet som en attraktiv arbejdsplads og muliggøre tiltrækning af de dygtigste medarbejdere, spiller personalepolitikken en central rolle i, at vi som virksomhed når vores mål.

Energinets personalepolitik indeholder de områder, som vi tillægger særlig betydning, og som vi arbejder aktivt med i forhold til at være en attraktiv arbejdsplads, som alle kan være stolte af, at være en del af. Politikken bygger altså oven på det, der er defineret af gældende lovgivning, og som er almindelig praksis for store virksomheder i Danmark.

Personalepolitikken skal ses i sammenhæng med Energinets samfundsansvarspolitik og Energinets mangfoldighedspolitik.

## 2. Fundament

Energinet står hele tiden over for nye spændende opgaver – ofte opgaver, som ingen tidligere har løst. Det stiller betydelige krav til os og vores måder at løse opgaver på, hvor vi skal være gearet til at navigere i en verden med uforudsigelighed og hastige forandringer.

Samfundsansvar og ansvarlighed generelt er en del af Energinets DNA og udgør sammen med vores værdier, mod og tillid, virksomhedens vigtigste kulturelle markører. Det betyder også, at vi er ordentlige i vores tilgang til opgaver, samarbejde og måden vi omgås hinanden på. Mod og tillid er vores rettesnor i hverdagen, og de bliver sammen med nysgerrighed i særlig grad vigtige i denne ombyrningstid, hvor virkeligheden er kompleks.

Hos Energinet ønsker vi, at ledere og medarbejdere trives og synes, at Energinet er et godt sted at være med meningsfulde opgaver at løse. Derfor prioriterer vi den enkeltes faglige og personlige udvikling, styrker den fælles arbejdsglæde ved at bidrage til en bæredygtig og klimaanvarlig fremtid i Danmark, og vi skaber gode rammer for samarbejde, innovation og kreativitet.

## 3. Områder

For at Energinet bliver ved med at være en attraktiv arbejdsplads for nuværende og kommende medarbejdere bygger vores personalepolitik på tre fokusområder. De er alle centrale i forhold til den organisatoriske kulturelle udfordring, som vi står over for og derfor arbejder aktivt med:

- Vi favner fremtiden
- Vi udvikler os
- Vi er hele mennesker

### 3.1. Vi favner fremtiden

Vi favner fremtiden hos Energinet. Vi står over for spændende opgaver, som vi er begejstrede for at skulle løse, men det kræver en indsats af hele holdet. Vi bevæger os ind på et ukendt område, fordi ingen har gjort det før. Det er medarbejdernes viden og indsats, der er afgørende for Energinets vigtige bidrag om at nå den grønne omstilling.

Det er ingen hemmelighed, at vi i Energinet er ambitiøse på Danmarks og egne vegne, og gennem vores indsatser og resultater bidrager vi til en global bæredygtig udvikling. Vi vil derfor altid søge at få de bedste medarbejdere med på holdet.

Vores opgaver inden for den grønne omstilling kræver, at vi finder nye måder at arbejde på. Det betyder blandt andet, at vi skal være nysgerrige, turde fejle og være uenige, men også modige til at træffe beslutninger, når det er nødvendigt. Vi opfordrer alle ledere og medarbejdere til at udfordre vores måder at arbejde på, og det vi i Energinet plejer at gøre, så vi i endnu højere grad kan dygtiggøre os.

Hos Energinet er vi fagligt dygtige, men vi har ikke svarene på alt. Vi prioriterer derfor at indgå i eksterne partnerskaber, hvor vi opsøger nye input, og hvor vi kan bidrage med vores faglige viden. Samtidig tror vi på, at vi i samspil med andre kan opnå de bedste løsninger.

Generelt har vi en uformel form og omgangstone. På tværs af Energinet og datterselskaber arbejder vi sammen som et team med et overordnet formål: at nå i mål med den grønne omstilling. Der er tillid til, at alle ledere og medarbejdere kan løfte egne opgaver. Alle får en høj grad af indflydelse på eget arbejde og frihed under ansvar, og nye medarbejdere vil hurtigt opleve at få ansvar.

Vi arbejder også benhårdt for vores sag. Det betyder, at alle medarbejdere såvel som ledere skal være tro mod vores fælles mål.

### 3.2. Vi udvikler os

Vi udvikler os hele tiden for at finde frem til endnu bedre løsninger. Udvikling er et stærkt gennemgående element på tværs af hele Energinet, hvad enten det handler om os selv som mennesker, vores faglighed, vores tilgang til opgaver eller vores organisatoriske rammer.

Hos Energinet ønsker vi altid at have den rette person med de rette faglige som personlige kompetencer i det rette job. Vi har et bredt karrierespæktiv, og vi ser karriere som mere og andet end forfremmelse. Der er derfor mulighed for internt jobskifte i Energinet på tværs af afdelinger og datterselskaber samt på forskellige stillingsniveauer. Vores interne uddannelsesprogram favner bredt, og vi vægter generelt kompetenceudvikling højt, hvad enten man er leder eller medarbejder.

I Energinet arbejder vi aktivt med at udvikle vores fagmiljøer, da det er afgørende for, at vi kan bevare vores høje faglige niveau. Det betyder, at man hos os bliver en del af et stærkt fagligt fællesskab, som man både kan lære af og i høj grad bidrage til. Det gør os endnu stærkere sammen og gør, at vi kan levere på vores opgaver, resultater og mål.

Vores værdier, mod og tillid, udgør centrale dele af kulturen i Energinet, og de bliver endnu vigtigere, når vi skal udvikle os. Vi skal alle særligt bruge dem til at dyrke de gode idéer og turde at fejle, så vi kan finde frem til nye typer af løsninger. Vi har troen på og tillid til, at vi kommer længere med andres bidrag. Hos Energinet forventer vi vilje til udvikling både fagligt og personligt.

Vi ønsker i Energinet, at vores ledes og medarbejdes markedsværdi øges ved at være ansat hos os, da vi ved, at det giver værdi for den enkelte og for virksomheden. Vi sætter derfor en ære i at investere i din personlige såvel som faglige udvikling.

### 3.3. Vi er hele mennesker

Vi er hele mennesker i Energinet. Vi ved, at vi skal give gode rammer og de bedst mulige betingelser for ledere og medarbejdere, hvis vi skal lykkes med vores mål.

Generelt tror vi på, at fleksible arbejdsvilkår tilpasset den enkelte styrker trivsel og arbejdsglæde, og i højere grad giver ledere og medarbejdere lyst til og mulighed for at yde deres bedste. Flexibilitet i arbejdslivet med frihed under ansvar er derfor vigtigt for os. Ledere og medarbejdere har mulighed for at arbejde hjemme og have fleksible arbejdstider tilpasset familie- og privatlivet, så længe jobindholdet gør det muligt.

Vi værner om vores medarbejdere og giver plads til forskellige livsfaser. Det betyder, at leder og medarbejder i fællesskab tilrettelægger arbejdet, så det tager hensyn til virksomhedens og den enkelte medarbejders aktuelle behov i perioder. Generelt ønsker vi, at alle ledere og medarbejdere har et arbejdsliv i balance med løbende fokus på balance mellem arbejds- og privatliv.

Vi stræber efter at have en mangfoldig medarbejdersammensætning, da vi har brug for ledere og medarbejdere, der tænker på forskellige måder og formår at gøre nytte af deres diversitet. Vi tilgår hinanden med anerkendelse og respekt for hinandens forskelligheder i såvel faglige fællesskaber som i samarbejder på tværs af afdelinger og datterselskaber uanset alder, køn, uddannelse og baggrund. Ved at udvise respekt for hinandens forskelligheder, viden og erfaringer kan vi i Energinet opnå endnu bedre løsninger.

Vi ønsker et godt arbejdsmiljø, såvel fysisk som psykisk. Sammen skaber vi en stærk sikkerhedskultur, så ingen kommer til skade på arbejde, og vi værner om det psykiske arbejdsmiljø for at sikre høj trivsel og arbejdsglæde.

Godkendt af Energinets Koncerndirektion 2. september 2019