

## Energimarknadsinspektionen – vi skapar förutsägbarhet på ständigt föränderliga energimarknader

Energimarknadsinspektionen (Ei) är en myndighet som arbetar för väl fungerande energimarknader. Vi har tillsyn över och utvecklar spelreglerna på el-, fjärrvärme- och naturgasmarknaderna. Vi arbetar också för att stärka kundernas ställning och trygga samhällets behov av fungerande energidistribution och handel.

Just nu pågår en stor förändring av Sveriges och Europas energimarknader. Målet är att skapa välfungerande marknader till nytta för kunderna, samtidigt som det sker en omställning till mer förnyelsebar elproduktion och en ökad elektrifiering i samhället som helhet. För Ei innebär det att en stor del av de regelverk vi arbetar med ständigt förändras. Vårt nära samarbete med våra systemmyndigheter inom EU och vår EU-myndighet ACER<sup>1</sup> är en förutsättning för att utveckla spelregler och för att utöva tillsyn, eftersom många av reglerna inte är nationella. Det övergripande målet är att företag och konsumenterna ska veta vad som gäller på energimarknaderna så att de kan vara aktiva parter. De ska också känna sig trygga i att marknaderna inte kommer att sättas ur spel. Vår vision är att skapa förutsägbarhet på ständigt föränderliga marknader.

Förra året fyllde Ei 10 år som egen myndighet från att tidigare ha varit en del av Statens energimyndighet. Vi är alltså en relativt ung organisation. Idag är vi nästan 120 tillsvidareanställda till skillnad från starten 2008 då Ei bestod av cirka 60 medarbetare. De flesta som arbetar hos oss är ingenjörer, ekonomer eller jurister. Andelen kvinnor och män är relativt sett jämn.

Under de år vi funnits som en egen myndighet har energiområdet varit i konstant förändring. Därför har det tillkommit både nya arbetsuppgifter och fler medarbetare. För att klara av vårt uppdrag under denna föränderliga period har vi behövt ha ett mycket starkt fokus på verksamhetsutveckling.

Ei är en expertmyndighet med många kunniga medarbetare och det finns ett stort engagemang både i sakfrågorna och i att utveckla vår organisation. På Ei arbetar vi målmedvetet med att utveckla det tillitsbaserade ledarskapet och ett medskapande arbetssätt, fast också på olika sätt med våra värderingar och vår kultur. Vi tror att alla dessa delar krävs för att utveckla organisationen och även för att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Vår vilja att ständigt utvecklas och förnya oss avspeglas sig i allt från en tydlig målkedja till hur vi arbetar med processutveckling, effektiva arbetssätt, dialog med intressenter, ledar- och medarbetarskap, klarspråk och digitalisering.

### Vad definierar Ei som en modern myndighet

- Tydliga mål och effektiva processer
- Enkel och tydlig kommunikation
- Medarbetar- och ledarskap som bygger på tillit och delaktighet
- Flexibla och effektiva arbetssätt som är anpassade efter vårt komplexa uppdrag
- Teknik i framkant som stödjer vår utveckling

---

<sup>1</sup> Agency for the Cooperation of Energy Regulators

## Tydliga mål och effektiva processer

Under de senaste åren har vi tagit fram nya övergripande effekt- och resultatmål som på ett tydligt sätt kopplar samman myndighetens vision med våra prioriterade aktiviteter. Effektmålen beskriver den påverkan vi vill uppnå på energimarknaderna.

De önskvärda effekterna kan endast uppnås om resultatmålen uppfylls och för att uppnå resultatmålen planeras och genomförs aktiviteter på avdelningsnivå.

Vår målkedja ger oss bättre möjligheter att styra verksamheten mot våra långsiktiga mål och bidrar också till att vi har en samsyn om vårt uppdrag. Bakgrunden till arbetet med målkedjan är att vi för några år sedan upplevde att myndighetens övergripande verksamhetsmål var alltför många och i vissa fall otydliga. Målkedjan arbetades fram i dialog med medarbetarna.

En utmaning för oss är att det ofta är svårt att formulera mätbara effekt- och resultatmål som är relevanta för verksamheten och som är enkla att följa upp. Vi arbetar ständigt med att konkretisera våra mål och ta fram mätbara mål där det är möjligt. På tillståndssidan finns till exempel under 2019 ett mål om att öka handläggningstakten för ansökningar som berör nybyggnation som syftar till att fler ärenden avgörs jämfört med föregående år. Vi har också ett mål om att avgöra alla prövningsärenden inom ett år och att öka kännedomen om Elpriskollen, vår prisjämförelsesajt.

Av den senaste medarbetarundersökningen, från februari 2018, framgick det att det fanns arbete kvar att göra när det gäller att kommunicera Ei:s målkedja till medarbetarna. Det resulterade i att vi särskilt fokuserade på att ytterligare förankra effekt- och resultatmålen i organisationen. Även i det här arbetet var medarbetarna välkomna att lämna kommentarer och synpunkter på målkedjan som ledde till några justeringar och förtydliganden av målen i årets verksamhetsplan.

För att öka effektiviteten och kvaliteten i vårt arbete har vi de senaste åren också lagt stort fokus på att identifiera och kartlägga processer i vår kärn- och stödverksamhet. Vi har kartlagt processerna och tagit fram processtöd för bland annat vår tillsyn och tillståndsgivning och för vårt projektarbete. Förståelsen för våra flöden har gett oss bättre förmåga till styrning och ökat effektiviteten och kvaliteten i vårt arbete. Ett exempel på när processkartläggning och processutveckling haft ett mycket gott resultat är inom området tillstånd för kraftledning. Här har handläggningstiderna kunnat halverats och vi är mindre personberoende än tidigare. Vi har också utvecklat myndighetens beslutsprocess, som idag uppfattas som positiv av medarbetarna.

## Enkel och tydlig kommunikation

Kvalitet, enkelhet och effektivitet ligger till stor del i betraktarens ögon. Omvärldens syn på Ei och vårt resultat är därför viktigt för oss. Vi gör regelbundet intressentmätningar för att följa upp hur våra viktigaste intressenter ser på vår verksamhet och våra utmaningar.

Den senaste intressentmätningen genomfördes i december 2018 och visade att vår verksamhet och organisation fortsätter att utvecklas i positiv riktning. Vi har gjort en klar förflyttning sedan vi gjorde den tidigare mätningen. Våra intressenter upplever bland annat att vi har stärkt vår kommunikation framförallt genom vår hemsida och att vi

upplevs som ännu mer dialog- och samverkansinriktade. Opinionsbildare och intressenter upplever att vår information är gedigen och att vi är träffsäkra i att åstadkomma rätt effekter med den, till exempel om vår tillsyn, vad som är på gång och var det brister. Energiföretagen återkopplar att vi blivit modernare som myndighet och även att Ei flyttat fokus till att bli mer kundens representant. Våra uppdragsgivare, regering och riksdag, liksom andra myndigheter uppfattar att vi blivit mer effektiva och proffsiga i att genomföra vårt uppdrag.

Vi tar dialogen med våra intressenter på allvar då det ger oss värdefull information och bidrar till att vi kan utveckla vårt arbete. Vi arbetar därför aktivt med att skapa mötesplatser för dialog mellan myndigheten och våra intressenter. Rollen som expertmyndighet kräver att vi för en nära dialog med energiföretag och kundföreträdare och att vi är aktiva i vår kommunikation i media. Det är allt från referensgrupper i samband med regelutveckling till kunskapsseminarier och konferenser. Vi arrangerade under 2018 ett flertal regionala utbildningstillfällen om vår elnätsreglering i syfte att nå ut även till de mindre aktörerna som finns runt om i landet. Kommunikation är också en viktig del i vår tillsynsprocess. Vår planlagda tillsyn inleds med att vi informerar aktörerna om gällande regler och avslutas med att vi kommunicerar resultatet av tillsynen till hela branschen.

För att ge konsumenterna "en väg in" till oss har vi sedan 2012 funktionen Konsumentkontakt. Genom funktionen kan vi ge en ännu bättre service till konsumenterna samtidigt som vi får kunskap om vilka frågor som konsumenterna upplever som bekymmersamma. Synpunkterna från allmänheten blir också ett bra sätt att få underlag för tillsyn och regelutveckling. De medarbetare som arbetar i funktionen tar varje år emot cirka 1 500 frågor och klagomål via telefon, mail och webbverktyget Kundo. Vi följer upp vad de som kontaktar oss tycker om Konsumentkontakt och den hjälp de får. Uppföljningen visar att konsumenterna är mycket nöjda med det bemötande och service de fått. Däremot händer det inte sällan att konsumenter vill ha hjälp med frågor som Ei inte kan påverka, något som ibland leder till missnöje.

För att konsumenterna ska kunna göra aktiva val driver vi också prisjämförelsesajten Elpriskollen. Elpriskollen finns på svenska och alla minoritetsspråk och dess funktionalitet och innehåll utvecklas fortlöpande. Aktiva kunder leder till mer välfungerande marknader och vi är därför glada för att vi under de senaste åren lyckats att kraftigt öka antalet unika besök på sidan.

Rätt förväntningar genom servicedeklarationer är en del av vårt kvalitetsarbete. Vi har servicedeklarationer för vår verksamhet vid Konsumentkontakt, för anmälningsärenden och tillstånd för kraftledning. Vid tillstånd för kraftledning är vårt löfte att den genomsnittliga handläggningstiden ska vara hälften av den lagstadgade handläggningstiden. Vi lämnar också detaljerad information om vad en ansökan om tillstånd ska innehålla och hur vår beredningsprocess går till.

Energiområdet uppfattas ofta som komplext av våra intressenter. För att öka begripligheten i våra texter, beslut, lagförslag och mallar lägger vi tid och resurser på ett aktivt klarspraksarbete. Klarspråk är en del av introduktionen av nyanställda på Ei och vi

har också framställt en egen klarspråkshandbok. Medarbetarna erbjuds hjälp med språkgranskning och får då återkoppling på texter de skrivit.

## Medarbetar- och ledarskap som bygger på tillit och delaktighet

Genom tillitsreformen fick staten ett gemensamt förhållningssätt för ledning och styrning.

Vi tror att goda ledare skapar förutsättningar för ett gott arbetsklimat, en god arbetsmiljö, kompetenta och medskapande medarbetare, bättre service och tjänster till de olika aktörerna (våra kunder) och låga sjuk- och ohälsotal på sikt. På Ei har vi sedan länge arbetat medvetet med både ledarskap och medarbetarskap. Ledarskapet har vi utvecklat med genom både interna och externa ledarskapsutvecklingsprogram och genom att löpande ha detta på agendan i vår ledningsgrupp.

För att både tillitsreformen och våra insatser ska fungera i praktiken behöver vi också kontinuerligt utveckla medarbetarskapet. Att lära av varandra och att tillsammans utveckla verksamheten tycker vi på Ei är viktigt. Det är det vi menar med medskapande arbetssätt. Ett medskapande och tillitsfullt arbetssätt där alla i organisationen aktiva i verksamhetsutvecklingen krävs också för att hantera komplexa utmaningar.

Vi använder oss regelbundet av medarbetarundersökningar för att ta temperaturen på organisationen. Vår senaste medarbetarundersökning visar att utvecklingsviljan är stark i organisationen och att medarbetarna upplever att de får vara delaktiga. Samtliga chefer och även många medarbetare har också medverkat i interna workshops om tillitsbaserat förhållningssätt. Det har lett till andra bra initiativ som stärker ett positivt förhållningssätt och ett förtroendefullt bemötande. Några exempel är workshops för att öva på att ge och ta återkoppling och samarbetsövningar för en ökad förståelse för att vi är olika. Vi kommer fortsätta på den inslagna vägen med att lära och träna, där målet är att alla medarbetare ska ges samma förutsättningar att använda ett tillitsbaserat förhållningssätt på Ei.

Majoriteten av våra medarbetare återkopplar i den senaste medarbetarundersökningen också att deras kunskaper tas till vara och att de både kan och får utvecklas i sitt arbete. Vi deltar även, och gärna, i olika samarbeten med andra organisationer och myndigheter där några exempel är Skills 360<sup>2</sup> och RiS<sup>3</sup> (Rörlighet i staten). Vi erbjuder skraddarsydda internutbildningar och uppmuntrar gärna våra egna medarbetare att vara kursledare och att dela med sig av sina kunskaper. Några exempel är IT-stugor, kurser i att effektivisera sin arbetstid och hur man arbetar med klarspråk. För att ytterligare stärka kulturen kring vår lärande organisation kommer vi till hösten att få lära oss mer om innovationslab som en metod att möta utmaningar och förbättringsförslag. Innovationslabbet tar hand om nya kreativa idéer som föds i verksamheten och kan testas fristående från organisation och hierarki.

Internationellt har vi ett nära samarbete med våra systemmyndigheter inom Norden och EU samt genom vår EU-myndighet ACER. Många medarbetare, inklusive vår GD, har tagit på sig ledande roller i det samarbetet. Inom Norden har vi också drivit på

<sup>2</sup> [Skills 360](#)

<sup>3</sup> <https://rorlighetistaten.se/>

utvecklingen av en ny vision och ett gemensamt arbetssätt för att kunna nå bättre resultat och jobba mer effektivt. Initiativet till att driva på utvecklingen kom från medarbetare på Ei, som är vana att arbeta medskapande och som inte tvekar att föreslå förbättringar som kan vara bra för helheten.

Ett av våra viktigaste målområden är att fortsätta utveckla oss som attraktiv arbetsgivare. Vår kompetensförsörjningsstrategi är vårt strategiska verktyg för att säkerställa att rätt kompetens attraheras, anställs och stannar kvar hos oss. Ett exempel inom detta område är att vi har kartlagt och förbättrat rekryteringsprocessen samtidigt som vi har utvecklat vår externa kommunikation på hemsidan. I år arbetar vi särskilt med "behålla perspektivet" och exempel på två medskapande initiativ inom detta område handlar om att tydliggöra expertkarriären och att vidareutveckla projektprocessen, särskilt vad gäller hur man kan utvecklas inom projektledarrollen. Båda initiativen handlar om att ta vara på kunskap i organisationen och behålla våra duktiga medarbetare.

Det pågår många initiativ i organisationen som knyter an till ledarskap, medarbetarskap och kompetensförsörjning. Detta gynnar i mycket hög utsträckning utvecklingen av vår verksamhet. Studentsatsningen är ett exempel på ett sådant initiativ. Studentsatsningen började som ett testprojekt mot universitet och högskolor och konceptet har sedan vidareutvecklats av de medarbetare som deltagit i arbetet. Studentsatsningen är idag en del av vår ordinarie kompetensförsörjningsstrategi och syftar till att vi ska attrahera unga och duktiga blivande medarbetare. Vi är aktiva på mässor, anordnar en uppsatstävling och erbjuder examensarbeten för de som är intresserade av vår verksamhet.

Ett annat initiativ som är värt att lyfta fram är vårt interna projekt som fått namnet Framtidsspaning. Här ges medarbetare från olika delar av verksamheten möjlighet att avsätta tid till strategiska framtidsfrågor. Syftet är att utforska trender som påverkar våra marknader på tre till fem års sikt och föreslå vilken typ av analyser Ei kan behöva göra för att fortsätta att vara i framkant inom våra olika verksamhetsgrenar. Inom detta område har vi också en intern workshopserie, Framtidsforum, där vi för dialog om viktiga framtidsfrågor. Forumet är både initierat och drivs av medarbetare.

Det finns många exempel på initiativ där medarbetare både fått och har tagit ett stort ansvar här på Ei. Vi ser dessa medarbetarinitiativ som kvitto på att medarbetarna vill ta och ett stort ansvar och att det även ges.

### **Flexibla och effektiva arbetssätt som är anpassade till vårt komplexa uppdrag**

I vår organisation ställs höga krav på individens förmåga att analysera komplexa arbetsuppgifter och kunna arbeta effektivt, både på egen hand och tillsammans med andra. Våra omfattande samarbeten kräver också väl fungerande planering och videomöteteknik där en nyckel för att lyckas blir att ha lokaler och teknik som stödjer vårt arbetssätt.

Under 2015 undersökte vi hur väl våra lokaler motsvarade våra behov och slutsatsen blev att något behövde göras. Inför att vårt hyresavtal skulle löpa ut vid årsskiftet 2018/19 bestämde vi oss för att ta ett helhetsgrepp och såg bytet av lokaler som ett bra tillfälle att effektivisera arbetssättet och samtidigt förbättra vår arbetsmiljö. Vi påbörjade en översyn av vårt lokalbehov och bestämde redan 2016 att den framtida lokalen skulle utformas

aktivitetsbaserat för att stimulera till de aktiviteter och arbetssätt som behöver fungera väl på Ei.

Projektet, som fick namnet Framtidens arbetssätt (FAS), inleddes med en kartläggning av bland annat våra nuvarande arbetssätt, vilka arbetssätt som vi ville se mer av och hur vi nyttjade våra befintliga lokaler. Vi genomförde en beläggningsmätning och en Leesmanundersökning. Kartläggningen visade precis som tidigare utredning att vår lokalyta inte nyttjades optimalt. Till exempel saknades ytor för samarbete i mindre grupper och tysta miljöer för inläsning, reflektion och koncentrerat arbete. Med analysen som utgångspunkt och följd av en bred dialog på avdelningarna, antog vi en funktionsbeskrivning för den nya aktivitetsbaserade lokalen.

Vid årsskiftet 2017/2018 gick projektet in i nästa steg, FAS 2 och fick då en ny organisation, nya mål och ett nytt uppdrag. Uppdraget var att erbjuda en arbetsplats där alla har möjlighet att vara produktiva utifrån sina specifika behov. Det skulle finnas stöd för individuellt fokuserat arbete liksom spontana kreativa möten. Uppdraget var också att erbjuda moderna och kreativa miljöer som både kan attrahera nya medarbetare och skapar en positiv känsla och stolthet hos befintliga medarbetare. Arbetsmiljön skulle även att stimulera till samarbeten mellan medarbetare, avdelningar och professioner i syfte att få en lärande organisation med hög grad av utveckling.

Under hösten 2018 skrev vi kontrakt på en lokal i centrala Eskilstuna som uppfyllde våra önskemål. Under 2018 och våren 2019 har projektet ägnat tid åt att på olika sätt förbereda organisationen för ett aktivitetsbaserat arbetssätt, undersökt val av ny teknik och agerat forum för dialog om vårt nya arbetssätt. Stödet har skett exempelvis i form av medarbetarledda kurser, framtagande av dialogmaterial, myndighetsövergripande workshoppar och löpande dialog med alla avdelningar genom en referensgrupp. Arbetet i sin helhet har inkluderat fackliga företrädare och skyddsombud och varje avdelning har haft minst en representant med i projektet. Ledorden för förändringsarbetet har varit våra värdeord och samverkan, samarbete, trivsel, delaktighet, påverkansmöjlighet och medskapande har präglat arbetsformerna. De farhågor som kommit upp har dokumenterats och förslag till åtgärder har förankrats med ledningsgruppen som också är projektets styrgrupp. Åtgärderna har redovisats löpande på en speciell sida på Ei:s intranät. I chefsgruppen har delaktighet i FAS-projektet uppnåtts genom exempelvis regelbundna träffar och att FAS-projektet har varit en ståendepunkt på varje ledningsgruppsmöte sedan 2018.

Projekts bredd och den omfattande plats det har fått ta i vår organisation, har bidragit till att chefer och medarbetare är väl förberedda för övergången till ett aktivitetsbaserat arbetssätt i augusti 2019. Några avdelningar har också provat på "miniFAS", det vill säga att arbeta aktivitetsbaserat i våra nuvarande lokaler för att lära in nya vanor. Samtidigt vet vi att det är först vid inflyttningen som vi kommer att kunna se om våra förberedelser varit tillräckliga och våra behov tillgodoses. Individer är olika och det stöd som har erbjudits kommer säkert inte i alla delar vara tillräckligt. Från inflyttningen i augusti 2019 och året ut är det chefernas uppdrag att följa upp varje medarbetare och om särskilda behov identifieras, vidta lämpliga åtgärder. I ledningsgruppen sker uppföljning veckovis och året ut är FAS 2 ett utpekat område för frågor, förslag och idéer som relaterar till det nya aktivitetsbaserade arbetssättet. Senast nio månader efter inflyttningen följer vi upp sex indikatorer som beslutades i december 2017 genom en ny Leesman-mätning.

## Teknik i framkant som stödjer vår utveckling

Rätt teknik i en kreativ miljö som främjar effektivitet, en god arbetsmiljö och ett flexibelt arbetssätt är en förutsättning för vår fortsatta utveckling. För att kunna utföra vårt komplexa uppdrag hanterar Ei stora mängder information och våra intressenter har höga förväntningar på oss när det gäller hur vi hanterar denna information. Detta gör att vi behöver ett omfattande IT-stöd för att nå våra mål. Förmågan att bearbeta och analysera stora informationsmängder i digitala flöden är också en av nycklarna till att vara en framgångsrik och effektiv organisation.

Ei var tidigare en del av Statens energimyndighet. Detta innebar att vi även efter det att vi blev en egen myndighet har haft en gemensam IT-drift med energimyndigheten, trots att vi haft mycket olika behov. Under 2013 valde vi slutligen att separera våra system. Trots att den egna driften har lett till stora ekonomiska besparingar fick vi ett komplicerat arv av integrerade system från vår tid tillsammans med Energimyndigheten. Vi har därför behövt göra stora insatser för att förenkla IT-miljön. Målet har varit att renodla system för inrapportering och minska integrationer och att till en större del använda standardsystem för att hålla ner kostnader.

Digitalisering och modern teknik förenklar och effektiviserar vårt arbete, men det medför också ett ansvar att bedöma nyttorna och eventuella riskerna med den. Digitalisering måste skapa nytta för att ha någon betydelse för de konsumenter, företag eller de parter i våra internationella samarbeten vi interagerar med. I beslutsunderlag för IT-investeringar tar vi därför med inte bara investeringskostnaden utan även de nyttor och effektiviseringsvinster den bedöms medföra.

Genom vår IT-strategi har vi kraftsamlat och fokuserat på att utveckla modern teknik som skapar kvalitet, enkelhet och tillgänglighet för våra intressenter och för oss själva. På några år har Ei gjort stora förflyttningar för att utnyttja den digitala tekniken i allt ifrån digitala samarbetsytor, digitaliserad dokumenthantering till nya verktyg för digitala möten. Ett exempel är vårt nya ärendehanteringssystem Iipax som medger att hela handläggnings- och beslutsprocessen av till exempel tillstånd för kraftledningar kan ske digitalt. Eftersom dessa ärenden är många till antalet har detta lett till en kraftig effektivisering av handläggningen. Ett annat exempel är vår beslutsprocess som i princip är helt digital och där vi använder en särskild gemensam SharePoint yta.

Vår myndighet har sitt huvudkontor i Eskilstuna och ett mindre möteskontor i Stockholm. Vi arbetar ofta tillsammans med kollegor från Norden eller andra länder inom EU när vi fattar beslut eller författar rapporter. Det för med sig att vi i mycket hög utsträckning måste använda digitala möten. Att använda digitala möten är en naturlig del av arbetet liksom vår strävan i att bli ett papperslöst kontor genom att använda samarbetsverktyget SharePoint. Det flexibla förhållningssättet är något som värderas högt av Ei:s medarbetare och detta lyftes också fram i den undersökning som genomfördes som en del av projektet FAS.

Vi samlar in stora mängder data från elhandel- och elnätföretag. Dessa uppgifter använder vi bland annat i våra beslut om tillstånd för kraftledningar och intäktsramar för att granska leveranssäkerheten i elnäten samt för att ge kunder information om olika avtal på Elpriskollen. Vårt mål är givetvis att bara samla in den data som vi verkligen

använder och att våra inrapporteringsystem och e-tjänster ska vara så effektiva och lätta att använda som möjligt. Detta innebär både att vi förutom systemutveckling också arbetar med att minska onödig efterfrågan. Under 2018 gjorde vi flera regelförenklingsinsatser som resulterade i lättnader för de företag som omfattas av rapporteringsskyldighet.

Den data som vi samlar in tillgängliggörs också, i de allra flesta fall, på vår hemsida. Just nu arbetar med ett projekt som syftar till att vi i ännu högre utsträckning ska paketera och dela med oss av den data vi samlat in så att den blir användbar och funktionell för andra som behöver den. Initiativet kallar vi för "Öppen data". Ett bra exempel på öppen data är vår nylanserade leveranssäkerhetsportal. Där samlar vi information och årlig statistik om leveranssäkerheten i de svenska elnäteten och genom olika kartmaterial visualiserar vi hur det står till med leveranssäkerheten i olika delar av landet. Slutligen har vi också undersökt möjligheten att använda oss av maskininläring (AI) för att effektivisera kvalitetsgranskningen av elnätsföretagens avbrottsdata och vi arbetar med att utveckla ett BI-verktyg (Business Intelligence) som har till syfte att minska det resurskrävande arbetet med att mata in data i besluten om elnätsföretagens intäktsramar.

### **Vi vill fortsätta att utveckla verksamheten och oss själva**

Omvärlden är i ständig förändring och det går snabbt. Vi tycker själva att vi har kommit en bra bit på väg mot att vara en effektiv och modern organisation men för att möta framtiden får organisationen och verksamheten inte låsa in sig i invanda mönster och beteenden. Vi behöver även i fortsättningen vara anpassningsbara och uppmärksamma på de förändringar som sker i omvärlden och de möjligheter och utmaningar som detta för med sig. Hos oss är verksamhetsutveckling en ständigt pågående process som bygger på framtids- och omvärldsanalys.

Vi tycker att vi har goda förutsättningar att fortsätta vårt utvecklingsarbete. Prestationsnivån och viljan till utveckling är hög, det är vad våra medarbetare återkopplar i medarbetarundersökningen. Att uppfattas som en attraktiv arbetsplats med moderna villkor och där medarbetare trivs är en förutsättning för att vi ska upprätthålla kraften och kompetens som expertmyndighet. Vi är fortsatt beroende av vår förmåga att attrahera och behålla rätt kompetens.