

VERKSAMHETSÅRET 2012

Personalberättelse



STOCKHOLM
Vatten



Innehåll

Förord	5
Personalstruktur	7
Händelser & Aktiviteter.....	9
Hälsa & Arbetsmiljö.....	11
Utveckling & Lärande	13
Jämställdhet & Mångfald	14
Personalredovisningblankett 2012.....	15

Förord

Personalberättelsen är ett komplement till koncernen Stockholm Vattens årsredovisning. I personalberättelsen ges en årlig redovisning över viktiga händelser och aktiviteter samt statistik över verksamheten. Personalberättelsen blir genom sin kontinuitet ett viktigt instrument i koncernens planering inför framtiden.

Vår förhoppning är att personalberättelsen 2012 ger en inblick i det arbete som bedrivits under året och en föraning om vad som kommer att hända i framtiden och vart koncernen är på väg.

Lars Johansson
Personalchef



Stockholm Vatten är ett modernt kommunalägt bolag med lång historia. Norsborgs vattenverk togs i drift redan 1904. Genom ständig utveckling av teknik, processer, produkter och vår service har vi genom åren alltid varit ett företag som präglas av modernitet och effektivitet.

Vi försörjer 1,3 miljoner människor med vatten i den kontinuerligt växande stockholmsregionen. Varje dygn levererar vi 370 miljoner liter vatten.

Vi har till uppgift att försörja våra kunder med världens viktigaste livsmedel – ett gott och friskt dricksvatten av hög kvalitet. I vårt uppdrag ingår även att rena avloppsvattnet, skydda vattenmiljön och restaurera våra sjöar så att stockholmsregionen kan växa och utvecklas utan att naturen tar skada.

Vi äger och sköter ledningsnäten för vatten och avlopp, samt pumpstationer och vattenreservoarer i Stockholm och Huddinge. Tolv kommuner får sitt vatten från oss och åtta kommuner får hjälp med avloppshanteringen. Vi är en komplett leverantör av vattentjänster.

Personalstruktur

Medarbetarna

Den 31 december 2012 hade koncernen Stockholm Vatten 382 tillsvidareanställda och 16 visstidsanställda.

Ökningen av antal tillsvidareanställda beror dels på att rekryteringarna ökade i början av 2012 efter en längre tids anställningsstopp under 2011 dels på att ett antal prov- och lärlingsanställningar övergick till tillsvidareanställningar.



Bland de visstidsanställda den 31 december 2012 fanns sex lärlingar och fyra provanställda medarbetare. Utöver detta fanns två vikarier och fyra medarbetare anställda på allmän visstidsanställning.

Medeltalet årsarbetare beräknat på faktiskt arbetad tid (d.v.s exklusive frånvaro) ökade något från 371 till 374 personer jämfört med 2011.

Personalomsättningen¹ var under året 4,5% att jämföra med 10% år 2011.

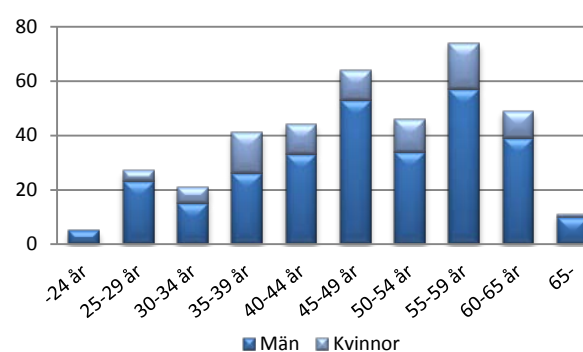
Under året slutade 17 tillsvidareanställda samtidigt som 30 nya medarbetare fick en tillsvidareanställning. Ungefär hälften av de nya tillsvidareanställda har tidigare haft en lärlings- eller provanställning inom bolaget. Drygt 45 % av de som slutade gick i ålders- eller avtalspension.

¹ Personalomsättningen uttrycks som den procentuella andelen avgångar av medeltalet tillsvidareanställda under året.

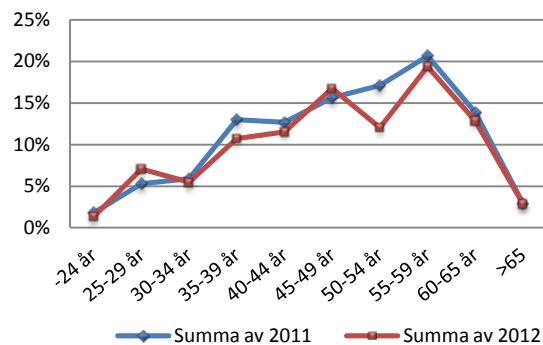
Andelen tillsvidareanställda kvinnor uppgick år 2012 till 23% vilket är samma siffra som föregående år liksom medelåldern hos de tillsvidareanställda på 48 år. Kvinnornas medelålder var 47 år jämfört med männens medelålder på 48 år.

Antalet yngre medarbetare (under 29 år) har ökat sedan föregående år samtidigt som många medarbetare är 55 år eller äldre.

Åldersstruktur vid Stockholm Vatten 2012



Jämförelse åldersstruktur 2011/2012



År 2012 var den genomsnittliga anställningstiden vid bolaget 14 år². Kvinnorna har sedan bolagiseringen den 1/1 1990 arbetat i snitt 13 år vid Stockholm Vatten och männen i 14 år.

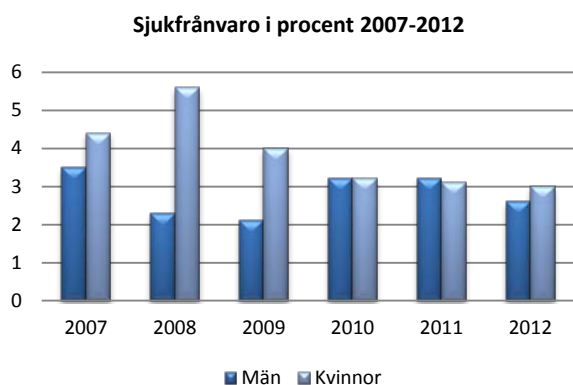
² I denna redovisning beräknas anställningstiden från tiden vid bolagiseringen 1/1 1990, efter instruktioner från Stockholm stadshus AB. Enligt gamla beräkningar (sammanlagd anställningstid) skulle tiden blivit 16 år (15 år för kvinnorna och 17 år för männen).



Sjukfrånvaro

Den sedan tidigare låga sjukfrånvaron³ har minskat ytterligare till 2,7% jämfört med 2011 då den låg på 3,2%. Männens sjukfrånvaro var ca 2,6% och kvinnornas 3,0%.

Andelen sjukfrånvaro som varade i mer än 90 dagar stod för 18% av den totala sjukfrånvaron (att jämföra 33 % föregående år).



³ Sjukfrånvaron mäts som kvoten mellan avtalad arbetstid och sjukfrånvaro i timmar

Övertid

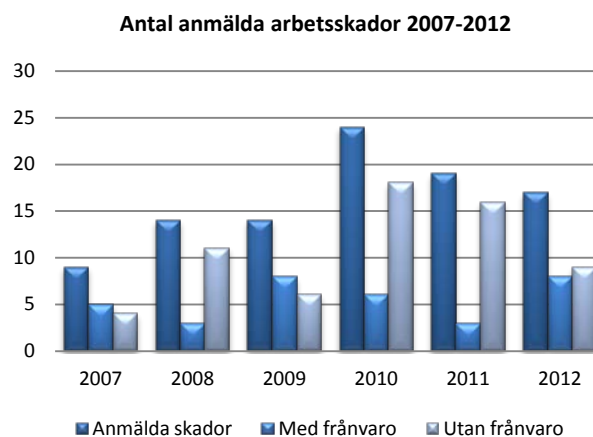
Under 2012 uppgick antalet övertidstimmar till 22 415 jämfört med 23 322 föregående år. Totalt var cirka 57% av övertidsarbetet kopplat till jour- och beredskap.

Avdelningen ledningsnät stod för cirka 70% av VA-bolagets övertidstimmar. Knappt tre fjärdedelar av dessa timmar går att härleda till jour- och beredskap.

Övertid 2012	
Bolag	Övertid i timmar
VA-bolaget	20 875
Moderbolaget	1 540

Arbetsskador

Antalet anmälda arbetsskador uppgick till sjuttion vilket är en minskning jämfört med 2011. Åtta av de anmälda arbetsskadorna medförde sjukfrånvaro varav tre till mer än fjorton dagars sjukfrånvaro.



Flest olyckor var kopplade till trafikmiljö (5 st) samt halk-/fallolyckor (5 st). Även några olyckor i samband med idrottsutövning under friskvårdstimme har rapporterats in samt ett fåtal kläm-, bój-bränn-, och skärskador.

Händelser & Aktiviteter

Vi ska attrahera och utveckla rätt kompetens för det arbete vi bedriver. Vi ska skapa ett klimat som ger utrymme för egna initiativ och idéer.

Förändringar

Under 2012 genomfördes några mindre omorganisationer, främst inom administration och systemförvaltning. Detta för att samla resurser och få ett bättre flöde i verksamheten.

Kompetensförsörjning

Arbetet med att säkra framtida kompetens fortskred under året. Nya lärlingar har tagits in. Mottagandet av praktikanter från yrkeshögskolorna har strukturerats upp ytterligare. Platsannonsering på facebook och twitter har använts i allt större utsträckning i samband med bolagets rekryteringar. Utöver detta har traditionell annonsering på Stockholm Vattens externa hemsida (med drygt 21 000 besök på jobbsidan år 2012) och i traditionell media fortlöpt som tidigare.



Introduktionsdag

I början av september genomfördes en introduktionsdag för drygt 20 medarbetare. Under dagen gavs först en allmän information om Stockholm Vattens verksamhet. Därefter följde studiebesök vid olika anläggningar inom koncernen.



Pensionsinformation

Löpande har Stockholm Vattens anställda, som närmar sig pensionåldern, fått erbjudande om enskild genomgång av de ekonomiska förutsättningarna inför pensionen. Informationen har getts av en utomstående pensionsexpert.

Feriearbete

Stockholm Vatten tog under sommarperioden emot 51 feriearbetare och semestervikarier varav 25 stycken var födda 1993 eller senare. De arbetade med allt från handräckningshjälp till våra rörläggare, processarbete, markskötsel till administrativa arbetsuppgifter.

Löneöversyn

Löneöversyn 2012 genomfördes sedvanligt, med dock något försenat då det centrala avtalet var klart först i juni. I samband med löneöversyn 2012 gjordes dessutom en särskild lönesatsning på några av koncernen Stockholm Vattens större yrkesgrupper.

Lean

Utöver det ständiga förbättringsarbetet som pågår i många verksamheter har fokus under 2012 även riktats mot en bättre mötesstruktur. Allt fler avdelningar och enheter har övergått från traditionella protokoll till mer lättöverskådliga besluts- och åtgärdslistor. Även bolagets arbetsmiljögrupper och arbetsmiljöråd använder alltfler lean-verktyg i sitt arbete och vid sina möten.



Åtgärdslista				
Nr	Vem	Vad	När	Status
1				
2				
3				

Tillgänglighet

Stockholm Vattenkoncernen har fortsatt arbetet med att öka tillgänglighet och att tillgodose olika individers behov.

Enskilda initiativ från olika enheter samt ett fruktsamt samarbete med andra aktörer har lett till ytterligare förbättringar/anpassningar av lokaler och arbetsmiljö. Dessa förändringar har eliminerat begränsningar i lokalerna för personer med funktionsnedsättning samtidigt som förbättringarna gagnat alla som vistas i samma miljö.

Under det senaste året har fler unga vuxna med funktionsnedsättning beretts tills-

vidareanställning vid Stockholm Vatten. Under hösten 2012 påbörjades arbetet med att, i samarbete med Open eyes söka efter fler personer med funktionsnedsättning som kan erbjudas praktik och eventuellt fortsatt arbete inom Stockholm Vatten.

Nya och nygamla system

2012 har präglats av införande och förbättringar av ett antal system och program som används i verksamheten. Mycket tid och resurser har gått åt för att ro i land det hela på ett bra sätt. Exempel på nyheter under året är ett nytt dokument- och ärendehanteringssystem (Platina), ny inköpsmodul samt nya inköpsrutiner, ny växel, nytt projektstyrningsverktyg (MAP), nytt inpasseringssystem, nytt styrsystem för avloppsreningsverken samt Geografiskt informationssystem på webben (AqvaGIS).



Nya hyresgäster på huvudkontoret

Arbetet med att effektivisera lokalerna på Torsgatan har fortskridit och alltfler hyresgäster (företag) har flyttat in allteftersom fler delar av byggnaden skärmats av på ett säkert sätt.

CEEP CSR

Stockholm Vatten blev under hösten 2012 det första svenska företaget som tilldelats den Europiska utmärkelsen CEEP CSR Label. Utmärkelsen är en erkänd CSR-certifiering som visar att de företag som erhållit utmärkelsen, utöver att de levererar samhällsnyttiga tjänster av hög kvalitet och är goda arbetsgivare, också på andra sätt är engagerade att utveckla samhället på ett långsiktigt hållbart sätt.



Dagen efter utdelningsceremonin i Bryssel var Lars Johansson, personalchef på Stockholm Vatten, inbjuden av CEEP till konferensen "Innovative Local Public Services building Growth in Europe" för att berätta om det lyckade projekt (lärlingssystem) som Stockholm Vatten haft under tio år för att underlätta generationsskiftet.

Tre år innan en rörläggare, lednings- eller eltekniker beräknas gå i pension rekryteras en ung person som får utbildning och praktik på arbetsplatsen för att sedan kunna gå in som efterträdare. Under dessa tio år är det bara vid ett enda tillfälle som den unga personen inte erbjudits (och heller inte varit intresserad av) en fortsatt anställning.

Fester

Under året har traditionsenligt två uppskattade personalfester genomförts. I början av juni genomfördes en vårfest ute på Lovö vattenverk och årets novemberfest var förlagd till Wasamuseet.

Hälsa & Arbetsmiljö

Stockholm Vatten arbetar förebyggande inom arbetsmiljö och hälsa genom både utbildningar och aktiviteter. Rehabilitering är också en viktig del av arbetet.

Stockholm Vatten arbetar aktivt med hälsofrågor för att uppmuntra och inspirera medarbetarna till en sund och skadefri livsstil. Under året har många aktiviteter inom området hälsa och arbetsmiljö genomförts.



Rehabilitering

Stockholm Vatten arbetar ständigt med rehabilitering i syfte att återfå medarbetare i arbete så snart som möjligt.

Stockholm Vatten är medlem i ALNA, vilket stärker förmågan att arbeta förebyggande och att vidta tidiga insatser vid akuta situationer rörande skadligt bruk av alkohol, illegala droger, läkemedel och spel med mera.

Regelbundet har en företagssköterska besökt de olika anläggningarna. De anställda har kunnat boka tid för konsultation och för att exempelvis ta blodprov och mäta blodtryck. Företagssköterskan genomförde även under 2012 tre stycken utbildningar i hjärt- och lungräddning (HLR + hjärtstart) och andning, blödning samt chock (ABC).

Förebyggande hälsovård och Hälsoprofiler

År 2012 lades cirka 75% av Stockholm Vattens resurser till företagshälsovård på hälsofrämjande och förebyggande insatser. I de hälsofrämjande insatserna ingick sådant som exempelvis hälsoprofiler, chefsstöd, utbildning, rådgivning och enskild hälsocoaching.



Tre enheter inom avdelning ledningsnät bedriver sedan några år tillbaks ett "bygghälsoprojekt" i samarbete med företagshälsovården. Majoriteten av de 105 medarbetarna vid dessa enheter är rörläggare, ledningstekniker och maskintekniker.

Bygghälsoprojektet sker i en treårscykel med olika fokusområden varje år. Under 2012 erbjöds vibrations-, hörsel och lungfunktionsmätningar samt ergonomisk riskinventering inom projektets ram.

Dessutom deltog ca 30 av dessa medarbetare i hälsocoaching (med funktionell träning varvat med teoripass om kost, mental träning mm).

Utöver hälsoundersökningarna vid ledningsnät genomgick cirka 40 medarbetare inom moderbolaget hälsoprofilsbedömningar enligt ett rullande treårsschema. Resultatet från de olika hälsofrämjande åtgärderna har kontinuerligt brutits ner och överlämnats till respektive avdelning för att de sedan ska finna lämpliga insatser för förbättring.

Friskvårdstimme

Stockholm Vattenkoncernen uppmuntrar till friskvård. Alla anställda har rätt att ta ut en timme/vecka, på betald arbetstid, för någon form av friskvårdsaktivitet.

Friskvårdsaktiviteter

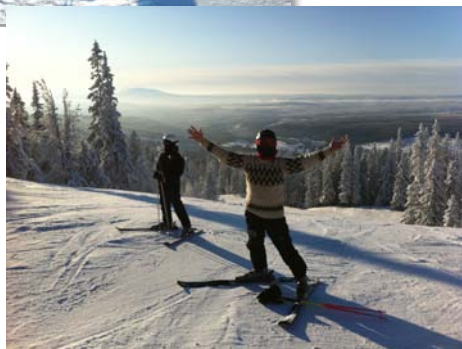
Stockholm Vattenkoncernen erbjuder medarbetarna regelbundet ett antal friskvårdsaktiviteter. Några av de aktiviteter som genomförs i egna lokaler är yoga, stationsträning och gympa. Medarbetarna har även haft möjlighet att köpa subventionerade träningskort på stadens simhallar.

Stockholm Vattens Idrottsförening, SVIF, har erbjudit ytterligare aktiviteter för föreningens medlemmar. Exempel på sådana aktiviteter är innebandy och lerduveskytte.



Massage

Under 2012 har medarbetarna, liksom tidigare, erbjudits subventionerad massage. Massagen har utförts av legitimerade massageterapeuter.



Skidresa

På eget initiativ anordnade en anställd på Stockholm Vatten VA AB en årligt återkommande skidresa till fjällen. En uppskattad resa, som de anställda själva bekostar.

Konstföreningen

Stockholm Vattens konstförening ordnade under 2012, liksom tidigare år, olika aktiviteter såsom besök på museum och utställningar med guidade visningar. I slutet av året hölls även, liksom tidigare år, vernissage med konstlotteri.

Utveckling & Lärande

Medarbetare på Stockholm Vatten tar, i dialog med sin chef, eget ansvar för sin utveckling, då det är kompetens i kombination med ett starkt kundfokus som säkrar kvaliteten i verksamheten.

Arbetsmiljöutbildning

2012 fortsatte Stockholm Vatten med sin grundläggande Arbetsmiljöutbildning, i egen regi, enligt BAM- konceptet.

Behovet av externa utbildningar varierar mellan avdelningarna. Bland utbildningarna som har anordnats kan nämnas: heta arbeten, hjärt- lungräddning, svets-, truck och kranutbildningar mm.

En uppskattad internt anordnad utbildning, Röd Zon, som vänder sig till alla som ska arbeta i våra avloppsmiljöer, anordnades ett antal gånger under 2012. Fokus i utbildningen har legat på särskilt allvarliga risker såsom fallrisker och risken för syrebrist



Miljökörkort

Ett antal nyanställda medarbetare tog under året sitt miljökörkort, som är obligatoriskt för alla som jobbar mer än sex månader på Stockholm Vatten. Detta är en viktig del i vårt visions- och miljöarbete. Innehållet i utbildningen omfattar elva olika miljöområden, varav ett område särskilt belyser Stockholm Vattens miljöpåverkan.

Chefsseminarier

Fyra halvdagsseminarier för chefer genomfördes under 2012 med olika teman för att inspirera och stärka cheferna i deras ledarskap.

Jämställdhet & Mångfald

Stockholm Vatten ska vara en arbetsplats där allas olikheter tillvaratas på lika villkor.

Stockholm Vatten har i samråd med fackliga företrädare, i enlighet med den nya diskrimineringslagen, beslutat att upprätta jämställdhetsplan vart tredje år. En ny jämställdhets- och mångfaldsplan, 2012-2014, har därför antagits under året.

En överenskommelse har gjorts med de fackliga organisationerna om att genomföra en årlig lönekartläggning för att erhålla en aktuell bild av löneläget ur ett jämställdhetsperspektiv.

Senaste lönekartläggningen visade inte på några osakliga löneskillnader beroende på kön. Utifrån lönekartläggningen gjordes ändå under 2012 justeringar av löner för vissa kategorier, med övervägande antal kvinnor, som riskerade att halka efter i löneutvecklingen. De senaste årens satsningar inom vissa (mansdominerade)

yrkeskategorier har lett till en kraftigare löneutveckling för männen de senaste åren vilket var en av anledningarna till ovan nämnda justeringar.



Personalredovisningblankett 2012

Rapporterande bolag:

Stockholm Vatten

Kontaktuppgifter:

katarina.nordlinder@stockholmvatten.se 073-9142702

	Mått	Definition	Män	Kvinnor
Medeltalet årsarbetare, avtalad arbetstid		Avser avtalad arbetstid för månadsavlönade visstids- och tillsvidareanställda.	306	91
Medeltalet årsarbetare, faktisk arbetad tid		Avser faktiskt arbetad tid för månadsavlönade visstids- och tillsvidareanställda.	295	79
Årsarbetstid		Årsarbetstid för en månadsavlönad heltidsanställd inom bolaget.	1940	1940
Veckoarbetstid		Veckoarbetstid för en månadsavlönad heltidsanställd inom bolaget.	39,5	39,5
Antal tillsvidareanställda i åldersgrupper		Avser månadsavlönade tillsvidareanställda den 31/12 2012.		
Antal anställda -24 år			5	0
Antal anställda 25-29 år			23	4
Antal anställda 30-34 år			15	6
Antal anställda 35-39 år			26	15
Antal anställda 40-44 år			33	11
Antal anställda 45-49 år			53	11
Antal anställda 50-54 år			34	12
Antal anställda 55-59 år			57	17
Antal anställda 60-64 år			39	10
Antal anställda 65-			10	1
SUMMA anställda			295	87
Antal visstidsanställda		Säsongsavlönade, projektanställda, provanställda etc. den 31/12 2012.	11	5
Antal traineeanställda			0	0

	Mått	Definition	Män	Kvinnor
Antal timmar av timavlönade	timmar	Helåret 2012	10289	5476
Genomsnittlig anställningstid i bolaget	år	Avser månadsavlönade tillsvidareanställda den 31/12 2012.	14	13
Sysselsättningsgrad/Arbetstidsgrad		Avser månadsavlönade tillsvidareanställda den 31/12 2012.		
Antal heltidsanställda			292	88
Antal deltidanställda			3	2
Antal deltidanställda som erbjudits heltidsanställning			3	2
Personalförändring		Avser månadsavlönade tillsvidareanställda. Helåret 2012.		
Antal personer som slutat			14	3
Antal personer som börjat			25	5
Avtalad arbetstid	timmar	Avser månadsavlönade. Årsarbetstid. Helåret 2012. Alla anställda	586053	173173
Tidsanvändning	timmar	Avser månadsavlönade. Helåret 2012.		
Arbetad tid			506683	134902
Semester			64862	19139
Föräldraledighet			10571	10939
Sjukdom		<i>Dessa 3 ska stämma överens</i>	14464	4982
Övrig frånvaro			2333	4058
SUMMA			598913	174020
Sjukfrånvaro i tidsperioder	timmar	Avser månadsavlönade. Helåret 2012.		
1 dag (karensdag)			1932	657
2-14 dagar			7087	2031
15-59 dagar			3630	517
60 dagar eller mer			1815	1777
Total sjukfrånvaro		<i>Dessa 3 ska stämma överens</i>	14464	4982
Sjukfrånvaro i åldersgrupper	timmar	Avser månadsavlönade. Helåret 2012.		
Sjukfrånvaro för personer upp till 29 år			1171	343
Sjukfrånvaro för personer 30-39 år			1999	660
Sjukfrånvaro för personer 40-49 år			2235	2545
Sjukfrånvaro för personer 50-59 år			7792	1101
Sjukfrånvaro för personer 60 år eller mer			1267	333
Total sjukfrånvaro		<i>Dessa 3 ska stämma överens</i>	14464	4982

	Mått	Definition	Män	Kvinnor
Kompetensutveckling	kronor	Avser månadsavlönade tillsvidareanställda Kurser, seminarium, studier. Helåret 2012.		
Avsatt budget			5 566 000	
Förbrukad budget			4 077 000	
Vilken/Vilka arbetsgivarförbund tillhör bolaget?		Sätt en 1:a i den/de rutor ni tillhör KFS Svenskt näringsliv Svensk scenkonst Transportgruppen Fastigo Övrigt/vilken:	1	
Vilket/vilka kollektivavtal finns inom bolaget		KFS VA-avtalet 10-12		
Antal män respektive kvinnor i bolagets ledningsgrupp		Helåret 2012	8	4
Antal män respektive kvinnor i ordinarie styrelse		Helåret 2012	7	3
Antal män respektive kvinnor som är suppleanter i styrelse		Helåret 2012	6	4