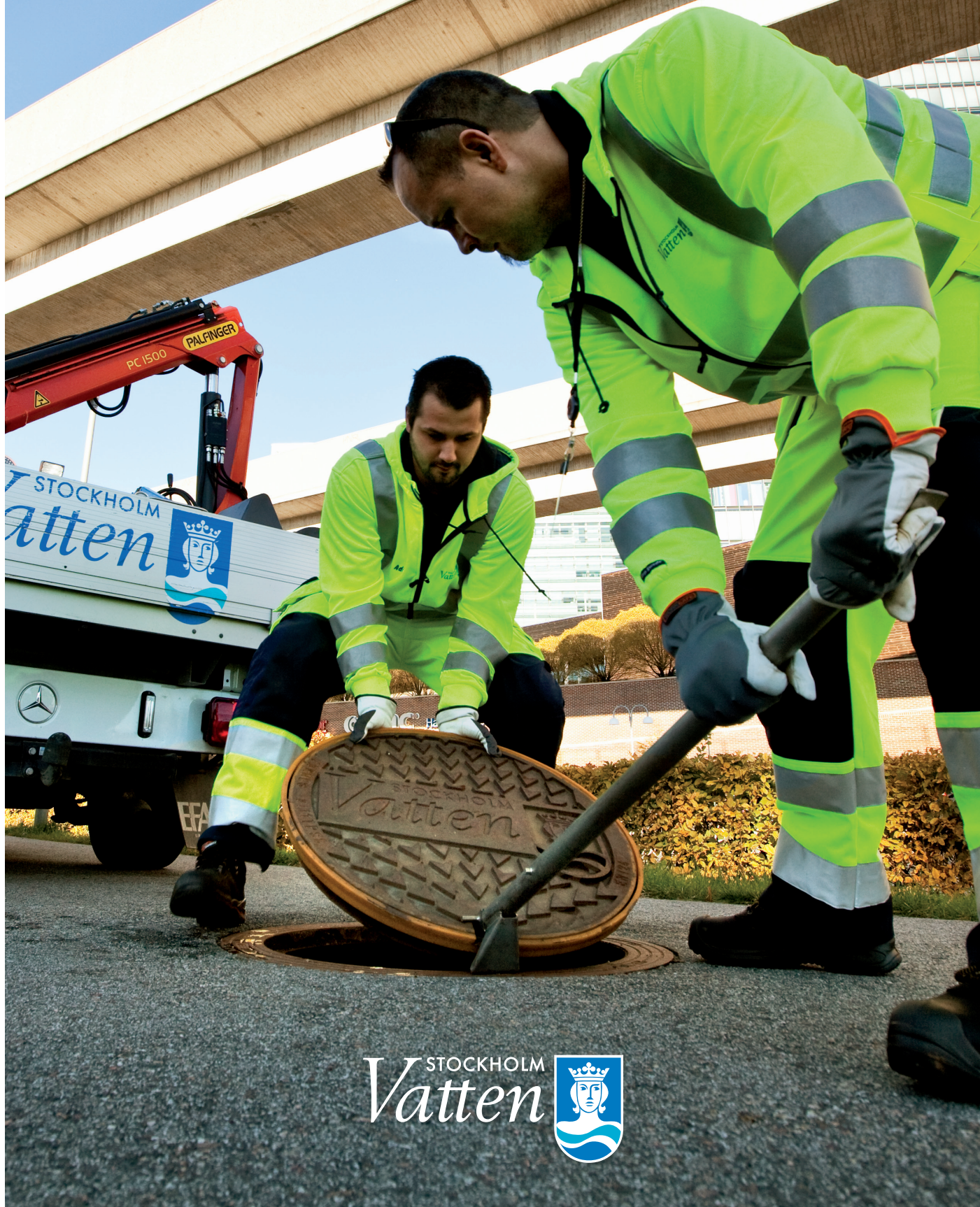


VERKSAMHETSÅRET 2011

Personalberättelse



Innehåll

Förord	5
Personalstruktur	6
Händelser och Aktiviteter	8
Hälsa & Arbetsmiljö.....	11
Utveckling & Lärande	11
Jämställdhet & Mångfald	12
Personalredovisningsblankett 2011	13

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 2011 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 1,2 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

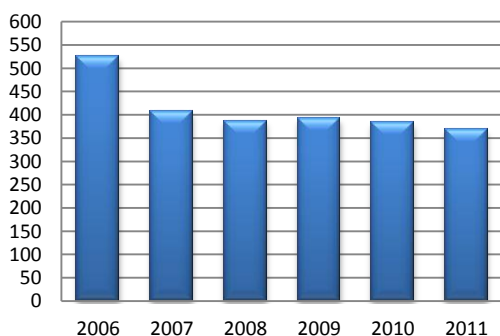
Den 31 december 2011 hade koncernen Stockholm Vatten 369 tillsvidareanställda och 22 visstidsanställda.

Bland de visstidsanställda fanns sju lärlingar och tre provanställda medarbetare. Utöver detta fanns åtta vikarier och fyra medarbetare anställda på allmän visstidsanställning.

Medeltalet årsarbetare beräknat på faktiskt arbetad tid (d.v.s exklusive frånvaro) minskade från 383 till 371 personer jämfört med 2010. Tittar man på avtalad tid så är differensen ännu större jämfört med föregående år.

I slutet av maj infördes anställningsstopp och alla pågående rekryteringar avbröts med omedelbar verkan. Detta var en av flera åtgärder med anledning av budgetprognos 1. Beslutet hävdades i mitten av september men fortsatt restriktivitet gällde avseende rekryteringar.

Antal tillsvidareanställda 2006-2011



Personalomsättningen¹ har under året varit 10 %. År 2010 var omsättningen 2,9 %.

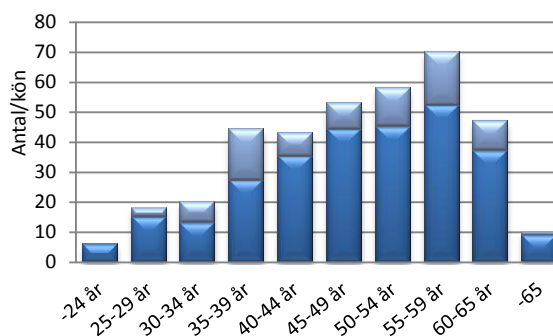
¹ Personalomsättningen uttrycks som den procentuella andelen avgångar av medeltalet tillsvidareanställda under året. Skulle omsättningen beräknas på kvoten rekryteringar/medeltal tillsvidareanställda i stället skulle omsättningen vara 0,8% år 2010 och 6% år 2011.

Under året slutade 38 tillsvidareanställda och 23 nyanställdes. Drygt 40 % av de som slutade gick i ålders- eller avtalspension.

Medelåldern hos de tillsvidareanställda medarbetarna år 2011 var 48 år. Kvinnornas medelålder var 47 år jämfört med männens medelålder på 48 år.

Det finns få medarbetare, och då särskilt kvinnor, som är under 30 år, samtidigt som många medarbetare är över 55 år.

Åldersstruktur vid Stockholm Vatten 2011



År 2011 var den genomsnittliga anställningstiden 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).

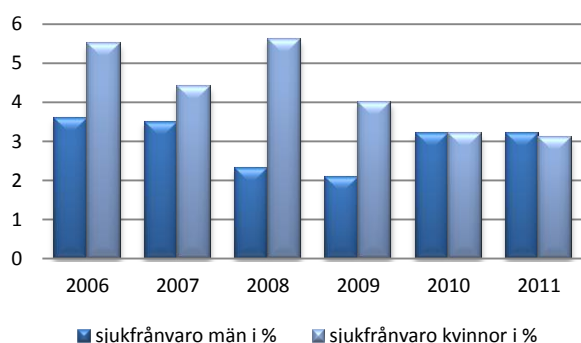
Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron³ ligger fortfarande på samma låga tal som 2010, d v s 3,2%.

Vad gäller kvinnorna står ett mycket litet antal kvinnor för 50 % av kvinnornas sjukfrånvaro. Motsvarande för männen är att 10 män står för drygt 50 % av frånvaron för männen.

Andelen sjukfrånvaro som varade i mer än 90 dagar stod för 33 % av den totala sjukfrånvaron.

Sjukfrånvaro 2006-2011



Övertid

Under år 2011 uppgick antalet övertidstimmar till 23 322 jämfört med 24 447 år 2010. Totalt var cirka 60 % av övertidsarbetet kopplat till jour- och beredskap.

Avdelningen ledningsnät stod för cirka 71% av VA-bolagets övertidstimmar. Knappt tre fjärdedelar av dessa timmar går att härleda till jour- och beredskap.

Övertid 2011	
Bolag	Övertid i timmar
VA-bolaget	22 280
Moderbolaget	1 042



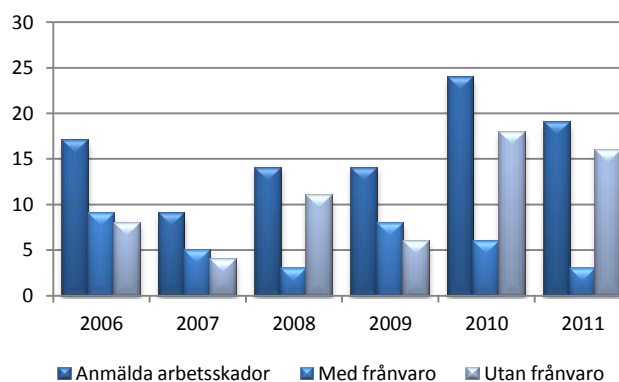
Arbets-skador

Antalet anmälda arbets-skador uppgick till nitton vilket är en minskning med fem anmälningar jämfört med 2010. Tre av de anmälda arbets-skadorna medförde sjukfrånvaro vilket är en halvering jämfört med föregående år.

Två av de anmälda arbets-skadorna var kopplade till färdolycksfall. De största kategorierna var belastningsskador (5 st) och halk-/fallolyckor (4 st).

Att antalet anmälningar har minskat från förra året är positivt då detta skett trots att Stockholm Vatten fortsatt arbeta för en ökad incidentrapportering genom att öka informationen samt förenklat själva anmälningsförfarandet.

Antal anmälda arbets-skador 2006-2011



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

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 2011 har vissa omorganisationer, som påverkat personalen i olika grad, genomförts. Övergången till gemensam IT med Stockholms stad sjuösattes under hösten 2011. En ny form av beställarorganisation infördes vid årsskiftet 2010/2011 vilket påverkade ett flertal medarbetare inom koncernen som arbetar med upphandling, investerings- och projektverksamhet.



Kompetensförsörjning

Arbetet med att säkra framtida kompetens fortskred under året. Nya lärlingar har tagits in. Mottagandet av praktikanter från yrkeshögskolorna har strukturerats upp ytterligare. Verksamheterna har fortsatt arbeta med att finna bästa möjliga organisatoriska och personella lösningar för bevarande och överföring av nyckelkompetens.

Introduktionsdag

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



Pensionsinformation

Under 2011 erbjöds samtliga anställda i åldern 30-50 år (cirka 150 personer) en allmän pensionsinformation. Informationen gavs vid tre gemensamma informations-tillfällen. Två inbjudna pensionsspecialister genomförde samtlig information. Detta var en fortsättning på föregående års information som då vände sig till personer födda före 1950.

Feriearbete

Stockholm Vatten tog under sommarperioden emot 49 feriearbetare i varierande åldrar. De arbetade med allt från handräckningshjälp till våra rörläggare, processarbete, markskötsel till administrativa arbetsuppgifter.

Löneöversyn

Löneöversyn 2011 genomfördes sedvanligt, med dock något försenat, enligt det nya löneavtalet. I samband med löneöversyn 2011 gjordes dessutom en särskild lönesatsning på några av koncernen Stockholm Vattens större yrkesgrupper.

Lean

Under 2011 sammankopplades Stockholm Vattens förändringsledare till 1-2 enheters analysteam för att stötta verksamheten i dess förändringsarbete. Resultat från arbete enligt Lean börjar nu synas allt mer i organisationen.

Allt fler aktiva analystavlor finns ute i verksamheterna. Många enheter börjar övergå från traditionella protokoll till mer lättöverskådliga åtgärdslistor. Under 2011 genomfördes 40 analyser (värdeflödeskartläggningar och 20 punkter) samt 53 förbättringar genom förenklad PDCA, djupdykningar eller förbättringsteam.



Tillgänglighet

I samarbete med Stockholms stads handikappråd arbetar Stockholm Vattenkoncernen mot det gemensamma målet - en stad för alla, oavsett funktionsnedsättning.

Stockholm Vattenkoncernen fortsätter därför arbetet med att öka tillgänglighet

och att tillgodose olika individers behov. Detta görs bland annat genom att vidta åtgärder och eliminera hinder i den ordinarie verksamheten och i våra allmänna lokaler.

Under det senaste året har fler unga vuxna med funktionsnedsättning beretts tillsvidareanställning vid Stockholm Vatten.

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

Volvo-IT

Under 2011 har ett omfattande arbete lagts ner inför (och i samband med) övergången till gemensam IT med Stockholms stad (Volvo-IT).

Övergången har krävt mycket arbete från medarbetarna på vår IT-enhet. Även övriga medarbetare har påverkats i sitt arbete i olika grad i samband med övergången då bland annat installation samt synkning och överföring av olika filer, program och applikationer inte alltid fungerat smärtfritt.

Även ändrade rutiner och ansvar vid felanmälan, service, beställningar med mera har under året påverkat arbetet för såväl IT-enheten som övriga medarbetare.

Fester

Under året har traditionsenligt två uppskattade personalfester genomförts. I början av juni genomfördes Stockholm Vattens 150-årsfest på Skansen. Årets

novemberfest som gick i Westerntema hölls i en trevlig lokal på söder.

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 alkohol- och drogproblem, men även vid t.ex. missbruk av anabola steroider och spelberoende.

Regelbundet besöker en företagssköterska från S:t Erikshälsan de olika anläggningarna. De anställda kan då boka tid för konsultation och för att exempelvis ta blodprov och mäta blodtryck.



Företagssköterskan har under året genomfört ett flertal utbildningar i hjärt- och lungräddning (HLR) och andning, blödning samt chock (ABC). I utbildningen lär man sig även att hantera hjärtstartare (defibrillator).



Hälsoprofiler

Under 2011 färdigställdes den första omgången med hälsoprofiler. En ny omgång startar igen under 2012. Ledningsnät fortsätter som tidigare sin årliga hälsoundersökning där hälsoprofilerna ingår som en del. Resultatet ser bra ut men det finns vissa förbättringsområden som bolaget kommer att arbeta vidare med.

Resultatet har kontinuerligt brutits ner och överlämnats till avdelningarna under tiden som hälsoprofilerna har pågått. Uppdraget för avdelningarna har sedan varit att finna lämpliga insatser inom sina respektive förbättringsområden. Förhoppningsvis kommer vi nu att kunna se effekten av detta arbete i resultatet från kommande omgång hälsoprofiler.

En åtgärd som kan nämnas är att ledningsnäts tre större enheter har erbjudit sin personal att få gå på Må Bra-kurser. Där blandas teoretiska lektioner om exempelvis kost, motion och alkohol med att man praktiskt får prova på en mängd olika träningsformer bl.a. funktionell träning.

Ytterligare ett antal enheter som genomförde hälsoprofilbedömningar 2010 deltog under 2011 i en stegtävling där varje deltagare, fiktivt skulle hinna ta sig runt Mälaren på två månader. Stegtävlingen kom till då resultaten av dessa hälsoprofiler visade på att vi mår ganska bra - men behöver röra på oss mer.

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 (som blivit alltmer populärt), stationsträning och gympa. Från och med 2011 har medarbetarna även haft möjlighet att köpa subventionerade träningskort på stadens simhallar.

Stockholm Vattens Idrottsförening, SVIF, har även erbjudit många fler aktiviteter för föreningens medlemmar. Exempel på sådana aktiviteter är innebandy och deltagande i Bellmansstafetten och dans.

Massage

Under 2011 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 2011, 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

2011 startade Stockholm Vatten en egen Arbetsmiljöutbildning enligt BAM-konceptet. Utbildningen anpassades i år efter Vattenproduktions önskemål.

Den interna utbildningen Röd Zon för farliga avlopps- och ledningsnätsarbeten har uppdaterats och utökats under året och innehåller nu även en fallskyddsdel.



Steg två i halkkörningsutbildningen genomfördes under året. Att kunna hantera våra fordon på halt underlag är viktigt för att minska risken för olyckor vintertid.

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

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 speciellt går igenom Stockholm Vattens miljöpåverkan.

Chefsseminarier

Fyra halvdagsseminarier för chefer genomfördes under 2011. Teman för seminarierna har varit; Kaffepausens betydelse, språkbruk samt två seminarier inriktade på kost och hälsa.



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.



Lönekartläggningen 2011 visade inte på några osakliga löneskillnader beroende på kön. Däremot påvisades att männen tack vare särskilda satsningar inom vissa (mansdominerade) yrkeskategorier, haft en kraftigare löneutveckling än kvinnorna de senaste åren. I samband med lönekartläggningen påtalades därför att fortsatt löneutveckling noggrant bör beaktas.

Personalredovisningsblankett 2011

Rapporterande bolag:

Stockholm Vatten AB/Stockholm Vatten VA AB

Kontaktuppgifter:

katarina.nordlinder@stockholmvatten.se

	Mått	Definition	Män	Kvinnor
Medeltalet årsarbetare, avtalad arbetstid		Avser avtalad arbetstid för månadsavlönade visstids- och tillsvidare- anställda	291	89
Medeltalet årsarbetare, faktisk arbetad tid		Avser faktiskt arbetad tid för månadsavlönade visstids- och tillsvidare- anställda	289	82
Antal tillsvidareanställda i åldersgrupper		Avser månadsavlönade tillsvidareanställda den 31/12 2011.		
Antal anställda -24 år			6	0
Antal anställda 25-29 år			15	3
Antal anställda 30-34 år			13	7
Antal anställda 35-39 år			27	17
Antal anställda 40-44 år			35	8
Antal anställda 45-49 år			44	9
Antal anställda 50-54 år			45	13
Antal anställda 55-59 år			52	18
Antal anställda 60-65 år			37	10
Antal anställda 65-			9	1
SUMMA anställda			283	86
Antal visstidsanställda		Säsongsavlönade, projektanställda, provanställda etc. den 31/12 2011.	19	3
Antal timmar av timavlönade	timmar	Helåret 2011	9688	6249
Genomsnittlig anställningstid i bolaget	år	Avser månadsavlönade tillsvidareanställda den 31/12 2011.	14	13
Sysselsättningsgrad/Arbetstidsgrad		Avser månadsavlönade tillsvidareanställda den 31/12 2011.		
Antal heltidsanställda			279	85
Antal deltidsanställda			4	1
Personalförändring	Mått	Definition	Män	Kvinnor
		Avser månadsavlönade tillsvidareanställda. Helåret 2011.		
Antal personer som slutat			30	8
Antal personer som börjat			19	4
Avtalad arbetstid	timmar	Avser månadsavlönade. Årsarbetstid. Helåret 2011.	590715	175217

Tidsanvändning	Mått	Definition	Män	Kvinnor
	timmar	Avser månadsavlönade. Helåret 2011.		
Arbetad tid			502400	136064
Semester			64343	19200
Föräldraledighet			11223	12515
Sjukdom		<i>Dessa 3 ska stämma överens</i>	19066	5393
Övrig frånvaro			7360	2399
SUMMA		<i>Denna summa ska motsvara avtalad arbetstid ovan.</i>	604392	175571
Sjukfrånvaro i tidsperioder	timmar	Avser månadsavlönade. Helåret 2011.		
1 dag (karensdag)			1874	713
2-14 dagar			6834	1901
15-45 dagar			3028	428
46-90 dagar			1568	178
91-180 dagar			3502	719
181-365 dagar			2097	1055
366- dagar			163	399
Total sjukfrånvaro		<i>Dessa 3 ska stämma överens</i>	19066	5393
>60 dagar		Lagstadgad redovisning	3137	2063
Sjukfrånvaro i åldersgrupper	timmar	Avser månadsavlönade. Helåret 2011.		
Sjukfrånvaro för personer upp till 29 år			939	266
Sjukfrånvaro för personer 30-39 år			2532	2629
Sjukfrånvaro för personer 40-49 år			3884	761
Sjukfrånvaro för personer 50-59 år			8489	824
Sjukfrånvaro för personer 60 år eller mer			3222	913
Total sjukfrånvaro		<i>Dessa 3 ska stämma överens</i>	19066	5393
Kompetensutveckling	kronor	Avser månadsavlönade tillsvidareanställda Kurser, seminarium, studier. Helåret 2011.		
Avsatt budget			5 180 000	
Förbrukad budget			3 450 000	
Antal män respektive kvinnor i bolagets ledningsgrupp		Helåret 2011	8	4
Antal män respektive kvinnor i ordinarie styrelse		Helåret 2011	7	3
Antal män respektive kvinnor som är suppleanter i styrelse		Helåret 2011	6	3