

VERKSAMHETSÅRET 2013

Personalberättelse



STOCKHOLM
Vatten



Innehåll

Personalstrategi och policy	2
Personalsammansättning	3
Resurs- och kompetensförsörjning	3
Förändringsarbete	4
Hälsa och arbetsmiljö	6
Likabehandling	7
Lön och förmåner	8
Personalredovisningsenkät	9

Personalstrategi och policy

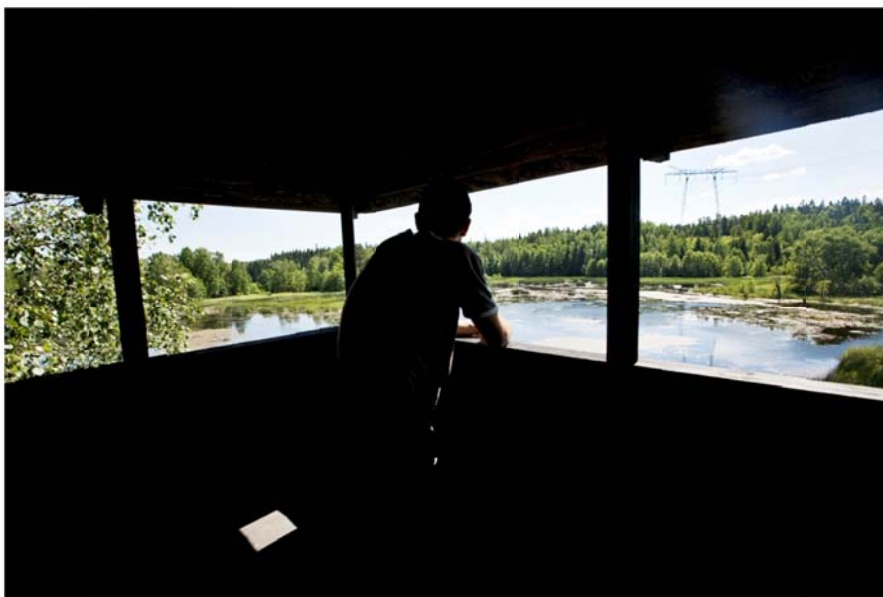
2013 togs en ny personalpolicy på Stockholm Vatten. Den anger företagets målsättningar, strategi och åtagande gentemot medarbetarna inom fem områden; medarbetarskap & ledarskap, resurs- och kompetensförsörjning, hälsa och arbetsmiljö, likabehandling och lön & förmåner.

Policyn kommer att utgöra ledstjärna och utgångspunkt för det utvecklingsarbete inom personalområdet som har startats upp under 2013 och som kommer att fortsätta de närmaste åren.

Policyn syftar till att säkerställa att Stockholm Vatten är en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare som utvecklas på ett socialt ansvarsfullt sätt för såväl medarbetare som den omvärld företaget är verksam i. Den ska bidra till att förtydliga vårt arbetsgivarerbjudande och i de förväntningar som finns på chefer och medarbetare i bolaget.

Stockholm Vattens strategi för att attrahera och behålla medarbetare ska som offentliggjort bolag inte vara att vara löneledande på arbetsmarknaden. Vi ska konkurrera genom att erbjuda ett hållbart arbetsliv i balans med privatliv där intressanta arbetsuppgifter, stimulerande utvecklingsmöjligheter och en god arbetsmiljö är viktiga delar.

Varje medarbetares kompetens ska tas tillvara med respekt för allas olikheter och förutsättningar. Genom att se varje individs unika förutsättningar och kompetens som en tillgång tillvaratar vi varje medarbetares kapacitet. Genom att växa som individer växer vi som företag.



Personalsammansättning

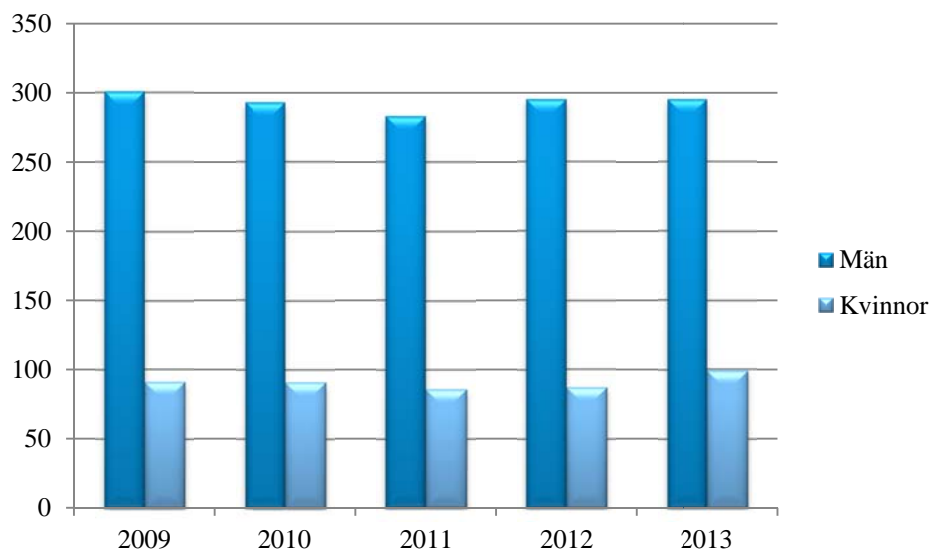
Personalsammansättningen ska spegla befolkningsstrukturen och vi ska sträva efter mångfald.

Den 31 december 2013 hade koncernen Stockholm Vatten totalt 414 anställda varav 394 var tillsvidareanställda och 20 var visstidsanställda. Under året anställdes 31 nya medarbetare, vilka var till viss del ersättningsrekryteringar för de 20 medarbetare som lämnade sina anställningar under året. Av de medarbetare som lämnade sina anställningar gick 12 i pension.

Av de 394 tillsvidareanställda var 25 % kvinnor och 75 % män i slutet av 2013, vilket är en ökning av andelen kvinnliga medarbetare med 2 %-enheter i jämförelse med föregående år då vi hade 23 % kvinnliga medarbetare.

Åldersfördelningen bland de tillsvidareanställda låg vid årets slut kvar på samma nivåer som föregående år där 9 % av de tillsvidareanställda var under 29 år, 43 % var mellan 30 och 49 år och 48 % var över 50 år. Medelåldern bland medarbetarna är 48 år där våra kvinnliga medarbetare är något yngre (46 år) i jämförelse med sina manliga kollegor (48 år).

Personalsammansättning 2009-2013



Resurs- och kompetensförsörjning

Kompetens är en kombination av kunskap, förmåga och vilja kopplat till en uppgift. Stockholm Vatten säkerställer genom en långsiktig kompetensplanering att medarbetarnas kompetens utvecklas i takt med omvärldens och verksamhetens utveckling och behov.

Under 2013 har vi fortsatt arbetet med att säkerställa optimal bemanning och rätt kompetens. Genom att identifiera våra kritiska kompetenser och utforma rekryteringsstrategier för dem arbetar vi med skräddarsydda processer för att säkerställa rätt kompetens på rätt plats till rätt kostnad.



Kommande pensionsavgångar föranleder också en långsiktig planering av kompetensöverföring och kompetensväxling. Lärlingsprogrammet fortsätter med gott resultat vilket innebär att behovet av generationsväxling hos rörläggarna nu är tillgodosett för de närmaste 5-6 åren. Under året har också en utveckling och formalisering av programmet påbörjats. Idag används lärlingsprogrammet inom yrkesgrupperna: rörläggare, ledningstekniker och eltekniker. Målet är att i framtiden pröva arbetssättet även inom andra yrkesgrupper.

På Stockholm Vatten ska alla medarbetare ha möjlighet att påverka sin arbetssituation och utveckling av arbetssätt och verksamhet. I den årliga medarbetarenkäten ges alla möjlighet att ge sin uppfattning inom olika områden vilket tar sig uttryck i ett index, AMI (aktivt medskapandeindex). Mätningen under 2013 resulterade i ett

AMI på 77 vilket är en sänkning med en poäng i jämförelse med föregående år. Resultatet diskuteras i respektive enhet, där fokusområden väljs ut och åtgärder planeras som sammanställs på bolagsnivå och genomförs under året.

Andra forum för medarbetarpåverkan är de olika råd som arbetar med uppföljning och utveckling av viktiga områden som arbetsmiljö, likabehandling (jämfördhet & mångfald), kemikaliehantering och personalfrågor.

Under året har ett kontinuerligt arbete bedrivits med att säkerställa och utveckla medarbetarnas kompetens inom väsentliga områden. En hel del utbildning inom säkerhet och arbetsmiljöområdet har genomförts, vi har bl.a. vidareutvecklat vår arbetsmiljöutbildning den s.k. "Röd zon" utbildningen så att den nu vänder sig till fler personalkategorier.

Ett företagsgemensamt ledarutvecklingsprogram har också genomförts med fokus på att utveckla dialog, återkoppling och möteseffektivitet. I princip samtliga ledare i företaget har genomgått utbildningen och i och med det etablerat en gemensam grundkompetens inom området. Vi kommer att bygga vidare på det koncept som arbetats fram och fortsätta utvecklingen av både medarbetarskap och ledarskap med hjälp av de modeller, verktyg och arbetssätt som vi valt att fortsätta med.

Förändringsarbete

Att arbeta med ständiga förbättringar är en del av Stockholm Vattens filosofi. Lean har länge varit ett sätt att tänka och arbeta med utveckling av våra processer, verktyg och tjänster.

Under året har förändringsledarna i organisationen genomfört en intern genomlysning som resulterat i ett direktiv som förtydligar uppdraget och kommer att påverka företagets styrkort. Under året har också samarbetet över enhets- och avdelningsgränser utvecklats på ett positivt sätt.

Ett genomgripande förändringsarbete har genomförts på avdelning Verksamhets- och ledningsstöd i syfte att effektivisera och förtydliga uppdrag och tjänster. Utformande av interna "service level agreements" (SLA) mellan stödfunktionerna och kärnverksamheterna har bidragit till tydligare tjänsteinnehåll och servicenivåer.

Under året har ett stort utvecklingsarbete av ett nytt intranät genomförts. Den övergripande målsättningen var att skapa ett intranät där medarbetarna lätt hittar relevant information, får en bättre överblick över nyheter och den information som särskilt berör dem samt får nya möjligheter till interaktivitet/dialog. Det nya intranätet är förberett för mobil åtkomst för att förbättra tillgängligheten för de medarbetare som inte sitter vid en dator dagligen. Nästa steg blir att lösa mobilitetsfrågan.

Ytterligare förändringsarbete som genomförts under 2013 är att projektledarresurserna i bolaget har samlats på avdelning Investering i syfte att åstadkomma synergier och kompetensöverföring.

Beslutet om att huvudkontoret ska flytta till Ulvsunda föranledde också en uppstart av ett förändringsarbete som innebär mer än bara en geografisk förflyttning. Ett ledningsbeslut om en öppnare kontorslösning i de nya lokalerna ger möjligheter till modernare arbetssätt och effektivare nyttjande av både lokaler och teknik. Arbetsgrupper har skapats kring olika områden för att ge möjlighet för medarbetare att medverka i utformandet av den nya arbetsplatsen.

Jordbruket vid reservvattentäkten har tagits över i egen regi och en driftledare har anställts.

Under 2013 kom också ett inriktningsbeslut om Stockholms framtida avloppsrening vilket hade en viss påverkan på organisationen och personalplaneringen.

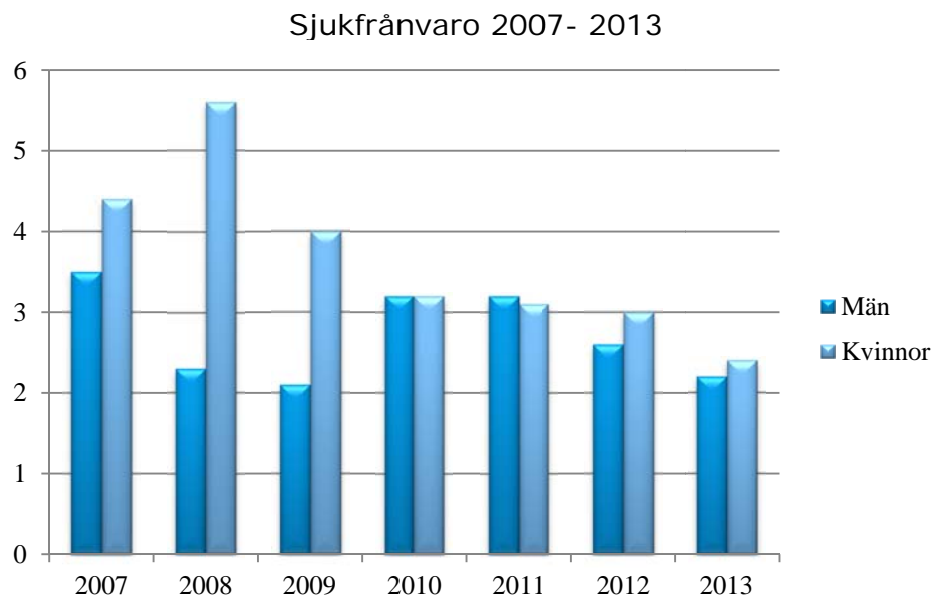


Hälsa och arbetsmiljö

Stockholm Vatten erbjuder en hälsofrämjande arbetsplats genom att arbeta med förebyggande aktiviteter och bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. En hälsofrämjande arbetsplats som uppmuntrar medarbetare att göra positiva livsstilsval både i arbetsliv och privatliv främjar både arbetsglädje, effektivitet, och engagemang.

Den redan låga sjukfrånvaron har under året sänkts ytterligare från 2,7 % till 2,2 %. Även differensen mellan män och kvinnors sjukfrånvaro har minskat från 0,4 % -enheter (män 2,6 % och kvinnor 3,0 % år 2012) till 0,2 % -enheter (män 2,2 % och kvinnor 2,4 % år 2013).

Andelen sjukfrånvaro som varade i mer än 60 dagar utgjorde 18 % av den totala sjukfrånvaron, vilket är i nivå med föregående år. De män som var sjuka i mer än 60 dagar utgjorde 20 % av den totala sjukfrånvaron hos männen och de kvinnor som var sjuka mer än 60 dagar utgjorde 10 % av den totala sjukfrånvaron hos kvinnorna.



Antalet anmälda arbetsskador 2013 har sjunkit till 16 i jämförelse med 2012 års 17 och 2011 års 18. De anmälda arbetsskadorna under 2013 har främst orsakats av fall, fallande föremål, tunga lyft samt vid hantering av verktyg och maskiner.

Stockholm Vatten uppmuntrar alla anställda att ta ansvar för sin hälsa genom träning, hälsosam livsstil och en hållbar balans mellan arbete och fritid. Alla anställda kan därför ta ut en friskvårdstimme per vecka för träning på betald arbetstid.

En rad träningsmöjligheter ställs också till medarbetarnas förfogande i form av kostnadsfri tillgång till gym, yogaklasser, stationsträning och gympa. Tillgång till subventionerad massage har erbjudits under året och har uppskattats mycket. Medarbetarna har också möjlighet att köpa subventionerade träningskort på stadens träningshallar samt rabatt på årskort hos Friskis och svettis.

Utöver Stockholm Vattens eget hälsoprogramutbud så är Stockholm Vattens Idrottsförening (SVIF) mycket aktiv i att erbjuda ytterligare aktiviteter som t ex innebandy och korpfboll. Man anordnar också mycket uppskattade årliga aktiviteter som t ex en skidresa till Vemdalen.

Likabehandling

På Stockholm Vatten har alla medarbetare samma rättigheter och skyldigheter. Alla skall utifrån sina förutsättningar beredas samma goda förutsättningar att utföra sitt arbete och utvecklas. Arbetsplatsen ska kännetecknas av respekt, öppenhet och en insikt om alla människors lika värde. Arbetsmiljön ska vara fri från trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering.

Varje år i medarbetarenkäten ställs frågor kring om det förekommer diskriminering på arbetsplatsen. I 2013 års resultat svarade 74 % nej, 20 % svarade vet inte och 6 % svarade ja. I jämförelse med föregående år är detta en förbättring eftersom andelen som svarat "vet inte" har sjunkit ifrån 26 % till 20 % samtidigt som andelen som svarat "nej" ökade ifrån 69 % till 74 %. Andelen som svarade "ja" var oförändrad. Det indikerar att fler känner sig säkra på att diskriminering inte förekommer vilket är positivt, men fortfarande återstår en förbättringspotential kring de 6 % som upplever att diskriminering förekommer.

I medarbetarenkäten ställs också fråga om man upplever att alla behandlas med respekt på arbetsplatsen. I 2013 års resultat fick den frågan 7,8 på en 10-gradig skala vilket är en mycket liten förändring nedåt i jämförelse med föregående år då det låg på 7,9 på samma skala.

Jämställdhet- och mångfaldsrådet har under året omvandlats till ett Likabehandlingsråd. Syftet med detta är att bredda fokus för gruppen. Erfarenheten var att begreppen jämställdhet och mångfald förknippas starkt med jämställdhet mellan könen och mångfald i etnisk bakgrund vilket bedöms missvisande utifrån att samtliga diskrimineringsgrunder bör fokuseras på. Rådet kommer att arbeta med analys och handlingsplaner för att driva utvecklingen av företagets processer utifrån ett likabehandlingsperspektiv.

Stockholm Vatten har under året fortsatt att utveckla samarbetet med Open Eyes som är ett utvecklingsprojekt i Stockholms stad för unga med funktionsnedsättningar.

Syftet med projektet är att skapa karriärvägar för personer med funktionsnedsättning inom Stockholm stad. Idén är att alla ska bli vinnare genom att integrera människor med andra erfarenheter och förutsättningar och på så sätt bidra till att utveckla gamla produkter eller tjänster och finna nya.

Under 2013 har avdelningen Ledningsnät tillhandahållit en praktikplats på vattenmätarenheten. Efter praktikperioden erbjöds praktikanten en visstidsanställning på samma enhet under ett år som accepterades. På avdelning Avloppsrening har vi också under 2013 tagit in en praktikant på underhållsenheten och i det fallet ledde praktiken till en tillsvidareanställning. Vi har även under året erbjudit en utvecklingsanställning på Bromma reningsverk.

Lön och förmåner

Stockholm Vattens lönesättning är individuell, differentierad, saklig och likabehandlande. Principer för lönesättning och kriterier för löneutveckling stimulerar goda prestationer och vara kända.

Löneöversyn genomfördes under året med gott resultat. Den totala kostnaden slutade på 2,2 % och 12 förstärkta lönesamtal genomfördes på tjänstemannasidan.

Ett utvecklingsarbete kring löneöversynprocessen, löneprinciper och lönekriterier inleddes under 2013 och kommer att fortsätta under 2014. Även formerna för medarbetarsamtal och lönesamtal sågs över och förbättringsområden identifierades inför nästa översyn.

Ett chefsseminarie kring lönebildning genomfördes i december i syfte att höja kompetens och medvetenhet kring området samt för att skapa en gemensam bild av bolagets vision och mål med det långsiktiga lönebildningsarbetet. Arbetsgivare och personalorganisationer har ett gemensamt engagemang i frågan och är överens om vilka steg som bör tas för att nå ett önskat läge.

Lönekartläggning genomfördes inte under 2013 utan kommer att genomföras nästa gång 2014.



Malin Warpare
Personalchef
Stockholm Vatten

Personalredovisningsenkät

Anställda				
	Mått	Definition	Män	Kvinnor
Medeltalet årsarbetare, avtalad arbetstid	antal	Avser avtalad arbetstid för månadsavlönade visstids- och tillsvidareanställda. Se definitionsdokument för exempel på uträkning.	297	95
Medeltalet årsarbetare, faktisk arbetad tid	antal	Avser faktisk arbetad tid för månadsavlönade visstids- och tillsvidareanställda. Se definitionsdokument för exempel på uträkning.	291	87
Antal tillsvidareanställda i åldersgrupper	antal	Avser månadsavlönade tillsvidareanställda den 31/12 2013.		
Antal anställda - 29 år			30	6
Antal anställda 30-49 år			118	51
Antal anställda 50- år			147	42
SUMMA antal tillsvidareanställda		<i>Dessa två ska stämma överrens</i>	295	99
Antal visstidsanställda	antal	Säsongsavlönade, projektanställda, provanställda etc. den 31/12 2013.	14	6
Totalt antal anställda	antal	Antal månadsavlönade tillsvidareanställda och visstidsanställda	309	105
Sysselsättningsgrad/Arbetstidsgrad	antal	Avser månadsavlönade tillsvidareanställda den 31/12 2013.		
Antal heltidsanställda			290	98
Antal deltidsanställda			5	1
SUMMA antal hel- och deltidsanställda		<i>Dessa två ska stämma överrens</i>	295	99
Personalförändring	antal	Avser månadsavlönade tillsvidareanställda. Helåret 2013.		
Antal personer som slutat			12	8
Antal personer som börjat			15	16

Tid	Mått	Definition	Män	Kvinnor
Antal timmar av timavlönade	timmar	Helåret 2013	12103	5457
Avtalad arbetstid	timmar	Avser månadsavlönade tillsvidare och visstidsanställda, ej timsanställda. Årsarbetstid. Helåret 2013.	570219	182996
Tidsanvändning	timmar	Avser månadsavlönade tillsvidare och visstidsanställda, ej timsanställda. Årsarbetstid. Helåret 2013.		
Arbetad tid			513960	146912
Semester			66754	20444
Föräldradedighet			10143	6566
Sjukdom		<i>Dessa 3 ska stämma överens</i>	12404	4313
Övrig frånvaro			4661	2568
SUMMA		<i>Behöver inte vara samma tid som i avtalad arbetstid då de anställda kanske arbetar mer.</i>	607922	180803

Sjukfrånvaro	Mått	Definition	Män	Kvinnor
Sjukfrånvaro i tidsperioder	timmar	Avser månadsavlönade tillsvidare och visstidsanställda, ej timsanställda. Årsarbetstid. Helåret 2013.		
1 dag (karensdag)			2036	933
2-14 dagar			7140	2713
15- dagar eller fler			3228	667
Total sjukfrånvaro		<i>Dessa 3 ska stämma överens</i>	12404	4313
60 dagar eller mer			2532	436
Sjukfrånvaro i åldersgrupper	timmar	Avser månadsavlönade tillsvidare och visstidsanställda, ej timsanställda. Årsarbetstid. Helåret 2013.		
Sjukfrånvaro för personer upp till 29 år			1827	342
Sjukfrånvaro för personer 30-49 år			3788	1892
Sjukfrånvaro för personer 50 år eller mer			6789	2079
Total sjukfrånvaro		<i>Dessa 3 ska stämma överens</i>	12404	4313

Bolagsstruktur				
	Mått	Definition	Män	Kvinnor
Antal män respektive kvinnor i bolagets ledningsgrupp	antal	Helåret 2013	7	5
Antal män respektive kvinnor i ordinarie styrelse	antal	Helåret 2013	7	3
Antal män respektive kvinnor som är suppleanter i styrelse	antal	Helåret 2013	7	3