

Dona tu Energía en Abbott, Clonmel, Irlanda



A DESTACAR

- Ahorro de energía de 63.383 kWh ó 8.726€
- Donaciones de ahorro de energía de 2.000€
- 1.600 personas del equipo laboral involucradas.
- Implementación en toda la instalación.
- Reducción de 39 toneladas de emisiones de CO₂.



RESUMEN

El personal de Abbott Vascular emprendió una iniciativa para recaudar fondos para la Sala Infantil del Hospital General de Tipperary. Durante 2008/09 la empresa llevó a cabo una campaña comprendiendo todas sus instalaciones bajo la insignia 'Dona tu Energía' y acordaron donar una proporción de los ahorros de energía al citado hospital. La Agencia de Energía de Tipperary (TEA) colaboró provechosamente con Abbott para la implementación del programa Dona tu Energía, del cual se obtuvieron unos ahorros energéticos y una donación financiera de 2.000€ a la Sala Infantil. Éste ha sido un gran paso en la dirección correcta para ambos TEA y Abbott.

Sobre Dona Tu Energía

Dona Tu Energía es un proyecto que ayuda a las empresas a recortar su factura energética mediante iniciativas del personal para el ahorro de energía. La iniciativa provee que la empresa acuerde donar una parte de los ahorros en el coste de energía conseguido a una asociación de caridad seleccionada por el personal. Así el personal siente que está contribuyendo a una causa mayor que el simple ahorro de dinero de su empresa.

Premisas

Abbott Vascular es la principal empresa en South Tipperary, Irlanda, con 1.600 trabajadores. El complejo está ubicado en un área de 19 acres que contiene la nueva fábrica de 16.700 m² y el edificio anexo de 6.500 m² de administración, almacén y salas de logística. La compañía fabrica catéteres para el tratamiento de enfermedades coronarias.

La situación

El proyecto supuso la colaboración de TEA con varios departamentos de Abbott para el desarrollo de dos programas de conservación de energía. Los departamentos que tuvieron un papel clave en el desarrollo satisfactorio de Dona Tu Energía fueron: Medioambiental, Seguridad e Higiene, Tecnología de la Información y Producción.

La solución

La iniciativa constó de dos apartados:

1) Apagado de los PC, luces y equipamientos no crítico

El programa solicitó que el personal efectuara el apagado de equipos fuera del horario de trabajo y consiguió así un ahorro importante. La actuación tenía en cuenta el alumbrado innecesario y los PC no críticos así como los monitores de las áreas de administración general de las divisiones de Oficinas y Producción.



El control de este programa de apagado se facilitó mediante una simple auditoria contando el número de PC y VDU que permanecieron encendidos fuera de las horas laborales por cada área. Así se involucró al personal activamente.

2) Apagado de los equipos de trabajo

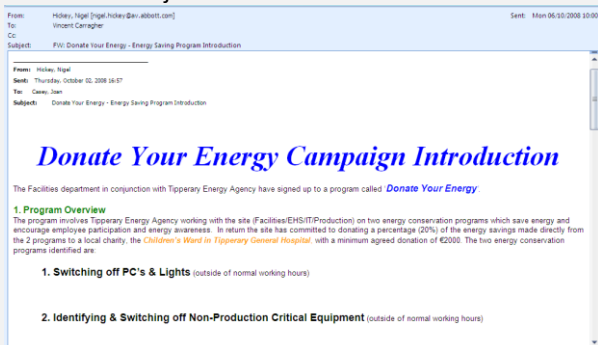
Este apartado se refiere al apagado de determinadas partes identificadas de los equipos en 'DES' o 'zonas calientes de producción'. 'Equipos identificados' son aquellos que pueden apagarse de forma segura y lo que es más importante, volver a ser encendidos de una determinada manera sin causar impacto en la producción.



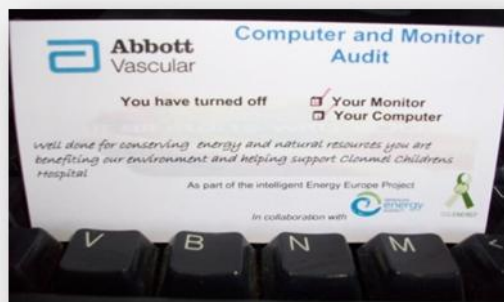
El control de este programa se llevó a cabo mediante un mecanismo de 'Sistema Cerebro Energético'.

Acciones realizadas

Para dar a conocer los aspectos esenciales de concienciación del programa y su éxito, se utilizaron diversos canales de comunicación. Por ejemplo, se elaboraron unas actualizaciones '¿Hemos apagado?', que se enviaban a los empleados por correo electrónico dos veces por semana. Las actualizaciones proporcionaban información del ahorro e indicaban los departamentos y áreas que conseguían Buenos resultados, así como aquellas que necesitaban mejorar. Los primeros resultados de control del programa mostraron que se necesitaban mejoras.



La empresa utilizó correos electrónicos y notas de aviso para informar y recordar a los empleados la campaña.



El Sistema de Cerebro Energético se utilizó para controlar los resultados. Consiste en un sistema de control de energía en los edificios que realiza el control de la energía utilizada a través del edificio y proporciona los datos relativos al consumo a las diferentes zonas (despachos y producción) así como a la utilizada por los sistemas como Unidades de Manejo del Aire, Compresores, etc. El sistema puede controlar los aparatos enchufados y las luces encendidas de modo individual y permite a los empleados medir las mejoras al tiempo que se trabaja.

Resultados

Se tomaron numerosas muestras de consume que fueron reflejadas en una tabla que se remitió por correo electrónico a los trabajadores. Durante los 6 meses en los que se desarrolló la campaña se pudo observar un descenso pronunciado en los PC y VDU que permanecían encendidos.

Date	PC On	Monitor On
Oct-08	74%	75%
Feb-09	46%	60%
Apr-09	30%	52%

Se consiguió un ahorro de energía de 63.383 kWh que se tradujeron en 8.726 €, de los cuales la empresa decidió donar 2.000€ a la Sala Infantil del Hospital General de Tipperary.

Lecciones aprendidas

Los siguientes mecanismos se utilizaron para conseguir el cambio de comportamiento a través de Dona Tu Energía entre los trabajadores de Abbott:

- Recordatorios utilizando correo electrónico y notas de aviso.
- Compromisos.
- Mensajes sobre el asunto del cambio climático.
- Social: donar para mejorar la salud infantil.
- Normativa – demostrar que los otros están llevando a cabo la acción.
- Altruístico – Dona Tu Energía.
- Información – proporciona información de actuaciones deseadas.
- Cadena de mando – adoptar una línea de autoridad.
- Estrategias de nombrar y señalar*

*Los trabajadores de Abbott pensaron que el ahorro energético producido hasta Febrero 2009 que ha sido indicado más arriba podría mejorarse y consultando con TEA se sugirió que se utilizaran notas de aviso (ilustración a la izquierda) cuando un PC se hubiese apagado correctamente como estrategia de recompensa. El Equipo directivo de Abbott prefirió utilizar el sistema de las notas de aviso en todos los PC, identificando tanto los que estuviesen bien apagados como los que no lo hubieran sido. El resultado en Abril 2009 muestra que las notas de aviso fueron útiles y que se consiguieron mayores reducciones. No obstante, las recientes investigaciones de Moster y Bingham recomiendan precaución y sugieren que la culpabilidad raramente motiva a la acción. En este contexto las soluciones pasan por un reparto de poderes explicando que se pueden conseguir objetivos actuando juntos. Las actuaciones colectivas hacen que las personas sientan que sus esfuerzos individuales son parte de algo mayor y que esas actuaciones están apoyadas por políticas y reglamentaciones consecuentes a nivel global.

Para mayor información contactad

Vincent Carragher

Tipperary Energy Agency

T. +353 (0)52 43090 · vcarragher@tea.ie

<http://www.energyxchange.eu/en/donate.php>