

Arbejds miljøredegørelse



Karin Refsgaard

BlueKolding

Arbejdsmiljøredegørelse

Arbejdsmiljøpolitik

BlueKolding vil

- Inddrage alle ansatte i at opretholde en positiv holdning til arbejdsmiljøet
- Sikre at medarbejderne er udstyret med og instrueret i korrekt sikkerhedsudstyr
- Få den enkelte medarbejder til at udvise ansvarsfølelse for sig selv og sine kollegaer i det daglige arbejde med maskiner mv.
- Sikre løbende forbedringer, således at vi sikrer sunde og sikre forhold for alle medarbejdere
- Sikre at arbejdsmiljølovgivning overholdes

Arbejdsmiljøarbejde

Da BlueKolding as var en del af Kolding kommune, var vi en del af Kolding Kommunes arbejdsmiljøcertificering. Vi besluttede i 2010 selv at blive arbejdsmiljøcertificeret. Det blev vi i januar 2011. I starten var vi certificeret efter bekendtgørelse 923. I dag er vi certificeret efter ISO 18001.

Ved nyanlæg er arbejdsmiljøgruppen med i planlægning af udførelsen, således at anlæggene bliver udført hensigtsmæssigt. I 2017 har der været opstart på en række projekter på Kolding Centralrenseanlæg, som en del af BlueKoldings energistrategi. I 2017 har det været planlægningsfasen hvor både arbejdsmiljøgruppen og medarbejdere har været involveret. Derudover har medarbejdere og arbejdsmiljøgruppe været involveret i diverse bygværker, både sparebassiner og pumpestationer.

Smittefare fra mikroorganismer udgør en del af dagligdagen, så diverse værnemidler er tilgængelige for alle hele tiden. Ud over den biologiske risici er der risiko for påvirkning af kulbrinter og svovlbrente. Derfor måles der altid for disse inden nedstigning i brønde eller bygværker. En personbåren gasdetektor er en del af den daglige påklædning. I 2017 har vi haft fokus på et projekt, hvor vi har udvalgt 5 steder, hvor der skal måles for skadelige gasser i forhold til ventilation for at afklare hvor mange og hvor meget gas, der er i rummene, og hvor behovet for ventilation er. Projektet fortsætter i 2018.

Der er flere steder i BlueKolding er der krav om, at der skal anvendes høreværn, for at undgå eventuelle høreskader. Der er skiltet de steder, hvor der er et krav. Der bliver ved nye projekter også lagt vægt på, at der ikke er unødige støjgener.

Fremmede håndværkere, der skal arbejde på anlægget instrueres i forholdsregler og risici af den leder eller projektleder, der bestiller håndværkerne.

Samtidig med er der udarbejdet diverse sikkerhedsbrochurer – en til gæster, der er på et kort besøg, og en til eksterne håndværkere.

Indsatsområder 2018

Indsatsområde	Handleplan	Mål	Ansvarlig
Sundhed	At der er fokus på muligheden for at anvende motionstimen, evt oprettelse af motionshold. Amg diskuterer hvordan man kan få flere til at anvende motionstimen.	At der anvendes 500 motionstimer i 2018.	AMG
Rundering på byggepladser	Arbejdet for 2017 fortsætter med runderingerne. Samarbejdet med P Rovas (Haderslev Spildevand) fortsætter i 2018 med erfaringsudveksling omkring runderingerne. Derudover udarbejder AMG en ramme for hvad vi vil opnå med runderingerne.	At der udføres 10 runderinger i løbet af 2018.	Pia Rasmussen
Sænke antallet af kemikalier som bruges i virksomheden	At der er fokus på kemikalier, at brugen af kemikalier ensrettes således at der kun er en leverandør til samme slags kemikalie. Undersøge om der er kemi, der ikke anvendes og derfor kan bortskaffes.	At vi max har 580 forskellige kemikalier registreret, i dag er der omkring 650 stk.	AMG
Procedure for arbejdsmiljøhenvendelser	I dag er det ikke beskrevet hvordan proceduren er, når eks projekt afdeling tager kontakt til arbejdsmiljøgruppen. Dette ønskes ensrettes så der ikke er tvivl om roller og ansvar.	Der udarbejdes en procedure / proces.	Pia Rasmussen

Sundhed; i BlueKolding har vi mulighed for at have en betalt motionstime en/uge. Den har i 2016 ikke være meget benyttet. Det vil vi gerne have øget med 50 % i forhold til 2016. Det vil sige at der mindst skal være anvendt 258 timer til motion. Det mål er opnået med 312,5 timer. Vi ønsker en stadig øget fokus på sundhed, derfor vil vi i 2018 også have fokus på sundhed.

Også i 2018 har vi arbejdet med mønsterrundering – målet har igen været 10 runderinger på BlueKoldings byggepladser. Vi nåede at foretage 10 runderinger. Runderingerne har givet stort udbytte. Både i forhold til vores entreprenører i forhold til sikkerhed på vores arbejdspladser ligesom det har været en god læring for vores egne folk. AT var på tilsyn hos en af vores entreprenører, og der var ingen bemærkninger. Vi fortsætter med at have fokus på arbejdet på byggepladserne. Det gør vi ved at vi i 2019 vil udarbejde undervisningsmateriale til de eksterne entreprenører.

Vi anvender mange forskellige kemikalier i hverdagen, det vil vi gerne have reduceret. Vi nåede ikke i mål i 2018, og vi fortsætter derfor i 2019.

Der er udarbejdet en procedure for arbejdsmiljøhenvendelser i BlueKolding. Den skal evalueres med udgangen af 2019 for at se, om den fungerer efter hensigten.

Forholdsregler

Når der arbejdes med spildevand er der flere risici, der skal tages højde for.

- Spildevand indeholder bakterier – disse kan være sygdomsfremkaldende
- Der arbejdes med kemikalier
- Der kan være tunge løft
- Der kan være gasser til stede

Alle medarbejdere er vaccineret i mod stivkrampe, polio og Hepatitis A, hvilket er et lovkrav.

På spildevandsområdet stilles alt det nødvendige sikkerhedsudstyr til rådighed, som det skal ifølge lovgivningen, men derfor vil der stadig være områder, hvor man eventuelt kunne minimere risikoen for at blive udsat for direkte kontakt med spildevand.

Alle medarbejdere har en sikkerhedskasse indeholdende personligt sikkerhedsudstyr. Denne ordning omfatter alle medarbejdere inden for driftsafdelingen på spildevandsområdet. Kassen medbringes i bilerne, idet personligt sikkerhedsudstyr altid vil være ved hånden.

For at sikre gode kontorarbejdspladser har vi i løbet af 2016 opsat diverse gardiner for at undgå forkert lysindfald, ligeledes har vi investeret i puder til kontorstole for at skåne ryg mv samt andet ergonomisk udstyr.

Ledelsens evaluering

Ledelsen evaluerer arbejdsmiljøsystemet en gang årligt. Dette gøres efter årsafslutning hvor de fastsatte målsætninger, nærvæd ulykker, sygdom mv gennemgås. Ledelsen kommer med et oplæg til SAM udvalget vedrørende hvilke målsætninger, der er for de næste år.

Områder, der skal arbejdes videre med i det kommende år er:

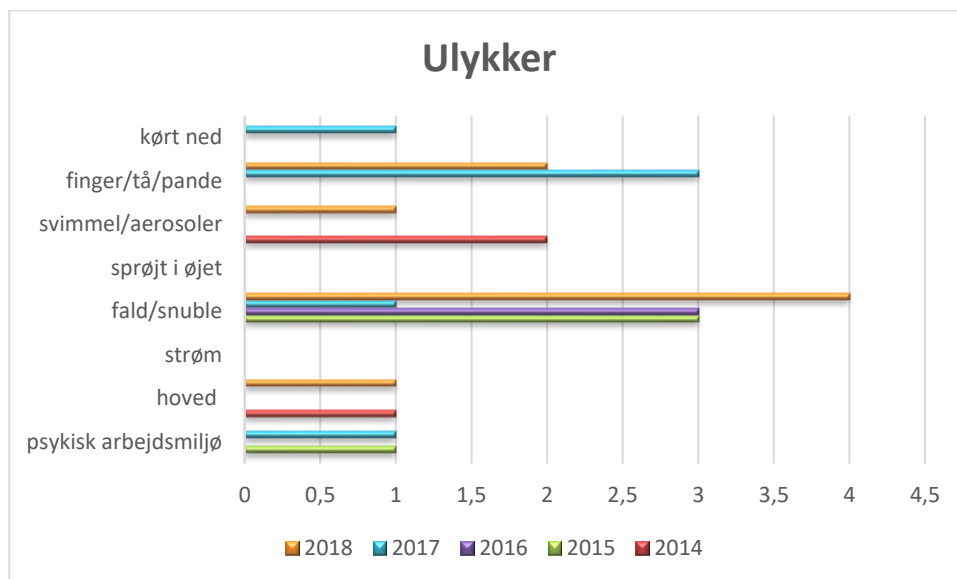
1. Trivsel

2. sikkerhed på byggepladser
3. kemi på arbejdspladsen

Det er vigtigt i BlueKolding, at vi fastsætter den høje standard, vi har i dag. Selv om et mål er opnået slipper vi det ikke.

Ulykker og nærved ulykker

I BlueKolding bliver alle ulykker og nærved ulykker registreret.



I 2018 er der registreret 8 ulykker i Easy. Fire af de registrerede ulykker er snuble/fald ulykker, den ene på trappen i administrationsbygningen. En medarbejder er faldet på grund af is hos en leverandør og endelig en der er faldet ned af en stige.

Hvor faldet skete hos leverandøren har vi haft en snak med dem omkring vigtigheden, at der bliver forbygget så lignende ulykker undgås.

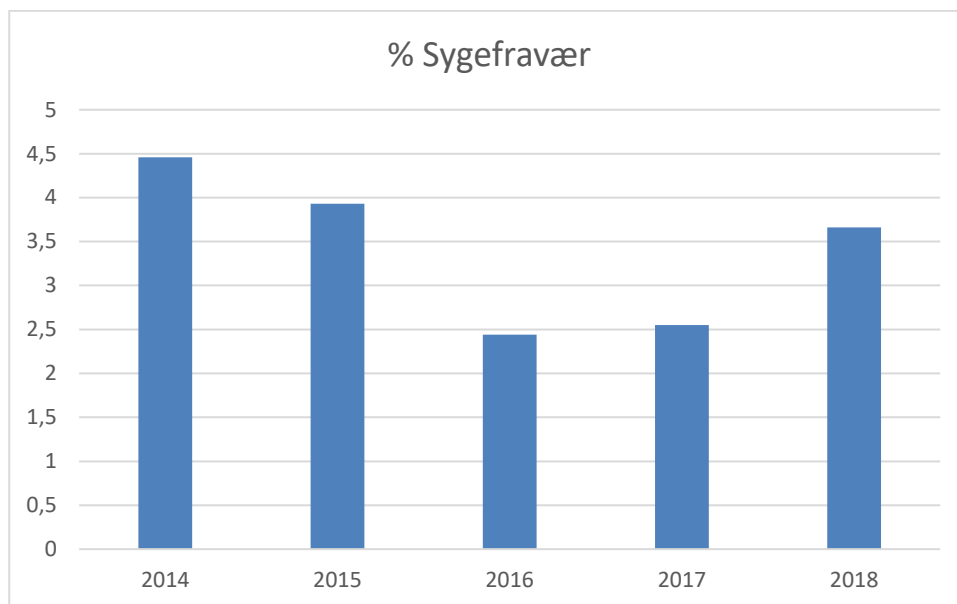
På baggrund af at der også er registreret nærved ulykker på trappen i administrationen, er der sat mærker på trappen således at den ikke er så glat og så man ikke overser trinnene.

En medarbejder fik en hjerneblødning. Dette har ikke haft noget med arbejdet at gøre. Der er sammen med medarbejderen aftalt en plan for tilbagevenden til arbejdet.

I 2018 fandt vi ud af, at ventilationen ikke fungerede som den skulle på laboratoriet. Derfor er dette anmeldt i Easy. Arbejdet på laboratoriet blev stoppet indtil ventilationen er ok igen.

Sygestatistik

På nedenstående figur ses sygdomsstatistikken for de sidste 5 år.



Gennem de senere år er sygefraværet faldet. Indeholdt i fraværsprocenten for 2015 er der tre langtidssygemeldinger og i 2016 – 2018 er der i alle årene to langtidssygemeldinger.. Ingen af disse har noget med arbejdet at gøre. Niveaulet for 2016 og 2017 er det samme, der er en forskel på 0,1%

Gennem de senere år er sygefraværet faldet. Dog en lille stigning fra 2016 -> 2017. og igen fra 2017 -> 2018. I 2018 har der været langtidssygemeldinger, som ikke har haft noget med arbejdet med spildevand at gøre. Indeholdt i fraværsprocenten for 2015 er der tre langtidssygemeldinger og i 2016 to langtidssygemeldinger. Også i 2017 er der tre langtidssygemeldinger.

Sygefraværet i BlueKolding er 3,66%. Hvis langtidsfraværet tages ud af statistikken, har vi et fravær på 2,86%. Langtidsfravær er defineret som fravær mere end 21 dage.

Sammenlignet med andre forsyninger har vi samme niveau af sygefravær. Vejle Spildevand har et sygefravær på knap 3,3 %, i Fredericia Spildevand er den 4,22.

Fraværsprocenten i hele Danmark har været stigende gennem de sidste tre år, det gælder både for det offentlige og private arbejdsmarked (kilde Danmarks statistik).

For at forebygge sygdom, der er arbejdsrelateret har både medarbejder og leder mulighed for at indkalde til en sundhedssamtale. Der er udarbejdet en procedure der skal følges hvis en medarbejder har haft flere sygdomsperioder inden for en periode.

På trods af, at vi ligger under landsgennemsnittet er det hele tiden et område, vi vil være fokuserede på. Vi skal ikke blive syge af at gå på arbejde.

For at forebygge sygdom, der er arbejdsrelaterede har både medarbejder og leder mulighed for at indkalde til en sundhedssamtale. Der er udarbejdet en procedure der skal følges hvis en medarbejder har haft flere sygdomsperioder inden for en periode.

På trods af, at vi ligger under landsgennemsnittet er det hele tiden et område, vi vil være fokuserede på. Vi skal ikke blive syge af at gå på arbejde.

El-sikkerhed

I BlueKolding arbejdes der inden for el området efter et KLS system (Kvalitetsledelsessystem). Derved sikres det at gældende regler overholdes, samt at arbejdet udføres på den bedst tænkelige måde. Desuden ligger det i KLS systemet, at udstyr efterses og vedligeholdes med en given frekvens. I 2018 har vi skiftet ansvarlig for KLS systemet.

Sundhedsfremme

I efteråret 2013 er der indgået aftale med et firma, således at der ydes støtte til behandlinger - eksempelvis fysioterapi, kiropraktor, diætist mm. Igennem aftalen kan der ydes støtte ikke kun til skader der er opstået i arbejdstiden, men også i fritiden. Derudover har arbejdsmiljørepræsentanterne været på kursus inden for sundhedsfremme sammen med andre medarbejdere fra Kolding Kommune. Et af emnerne, der blev arbejdet med var "nuding". Og det betyder at rækkefølgen på madens placering på vores buffet er ændret. Vi kan se, at det har betydet et øget forbrug af salat. Som et forsøg har vi hele 2015 haft et forsøg med, at medarbejderne kan bruge 1 time af arbejdstiden på motion – det være sig en løbetur eller brug af motionsrum på vores arbejdsplads. Forsøgsperioden er i 2016 blevet til, at det nu er fast. Motionsrummet kan selvfølgelig også benyttes uden for arbejdstiden af alle de medarbejdere, der har lyst. I 2017 har vi reklameret for vores motionstime – det betyder at der er flere, der har anvendt muligheden i 2017 og det mål vi havde er blevet opfyldt. Vi vil fortsat i 2018 også have fokus på sundhed og trivsel. Både ved uddannelse af en trivselsambassadør samt aktivt at opfordre til en times motion i arbejdstiden. I 2016 har vi fået tilknyttet en massør, som kommer hver 14. dag på vores arbejdsplads. Dette for at sikre forebyggelse af sygdom som for eksempel spændingshovedpine. Den tid der anvendes kan registreres som en del af motionstimen.

Det rummelige arbejdsmarked

I 2018 har vi i samarbejde med Kolding Kommune haft en flygtning i praktik i en periode.

Sikkerhedsdag/kurser

I vores branche er der stor fokus på sikkerheden i vores arbejde. Derfor handlede sikkerhedsdagen om sikkerhed i hverdagen, hvor en rådgiver sammen med os så på, hvor der kan ske forbedringer. I driften har vi også i 2018 holdt kursus i brug af friskluftsudstyr. Vi har i virksomheden besluttet, at for at være vagtmand skal man have gennemført vores interne kursus i brug af friskluftsudstyr.

Nye medarbejdere

I 2018 har vi haft en række praktikanter tilknyttet. En maskinmesterpraktikant, der har skrevet bacheloren, to ingeniørstuderende, som havde praktikperiode i foråret og fik mulighed

for at lave bachelor i efteråret 2018. Derudover har vi også i 2018 haft en laborantpraktikant. Fælles for alle nye, der bliver knyttet til vores organisation er at de får en introduktion til vores personalehåndbog samt arbejdsmiljøledelsessystemet.

Arbejdsmiljøorganisationens uddannelse

I 2018 har AMO deltaget i forskellige kurser og temadage. I efteråret var der SUPP18, hvor AMO kan deltage i præcis det emne, der er interessant for os. Derudover har der været temadage i STF og DANVA regi, vi har deltaget i, både som deltagere og som indlægholdere. Derudover har AMR i administrationen færdiggjort en uddannelse som trivselscoach.

Arbejde med mål og planer

I 2018 har arbejdet med mål og planer været en del af det daglige arbejde. Der er stor fokus på energiproduktion, det betyder at der bliver brugt rigtig meget tid i disse projekter fra en række medarbejdere. Alle afdelinger har arbejdet med hvad der har været vigtigt i præcis deres afdeling. Blandt andet kortlægning af typer af arbejdsopgaver.

Medarbejderinddragelse

Med det formål at fremstå som en attraktiv arbejdsplads, der også i fremtiden vil være i stand til at tiltrække og fastholde kvalificerede og engagerede medarbejdere, og i erkendelse af, at de gode idéer findes overalt i organisationen, inddrages alle medarbejdere i arbejdsmiljø- og miljøarbejdet. Dette vil blandt andet foregå på personalemøder hvor arbejdsmiljø altid er et fast punkt på dagsordenen.

Personaleforening

I BlueKolding har vi en personaleforening, der sørger for forskellige sociale arrangementer. I 2018 har der været afholdt en række grill arrangementer henover sommeren, ligesom der har været afholdt en bordfodboldturnering. Der har været afholdt sommerfest. I sensommeren arrangerede BlueKolding og personaleforeningen en udflugt til Århus. Besøg hos Årsleff, en af vores samarbejdspartnere og et besøg på Moesgård. Derudover står personaleforeningen for årets julefrokost.

Indsatsområder i 2019

1. Trivsel
2. Uddannelse til eksterne entreprenører
3. Antal kemikalier

Indsatsområde	Handleplan	Mål	Ansvarlig
Trivsel	At der gennemføres en trivsel undersøgelse tilsvarende den vi tidligere har lavet. Den udarbejdes internt.	At vi opnår 5,6 i gennemsnit.	Per
Introduktion til eksterne entreprenører	Der skal udarbejdes introduktion til eksterne samarbejdspartnere omhandlende vores arbejdsmiljø.	At det første kursus afholdes i august 2019	Pia Rasmussen

Sænke antallet af kemikalier som bruges i virksomheden	At der er fokus på kemikalier, at indkøb af kemikalier ensrettes således at der kun er en leverandør til samme slags kemikalie. Undersøge om der er kemi, der ikke anvendes og derfor kan bortskaffes.	At vi max har 580 forskellige kemikalier registreret, i dag er der omkring 650 stk. Der udarbejdes en kemikaliepolitik samt en procedure for indkøb af kemikalier	AMO
--	--	---	-----