

## Arbejdsmiljøredegørelse

### Arbejdsmiljøpolitik

Et godt arbejdsmiljø er en forudsætning for, at BlueKolding kan rekruttere og fastholde en dygtig og fleksibel medarbejderstab. Derfor arbejder vi systematisk på at skabe et sikkert og godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø – som en integreret del af virksomhedens sociale ansvar.

Det betyder blandt andet, at vi:

- aktivt forebygger arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser.
- prioriterer arbejdsmiljø højt i forhold til produktivitmæssige hensyn.
- tilstræber et udviklende og stimulerende arbejdsmiljø for alle ansatte.
- motiverer medarbejdere til at søge medindflydelse og tage medansvar for eget og for kollegers arbejdsmiljø.

**Det forudsætter en systematisk indsats på følgende områder:**

- Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.
- Kulturen på arbejdspladsen, herunder omgangsformen.
- Det udviklende arbejde med større ansvar og medindflydelse, selvstændighed og variation i arbejdet for den enkelte medarbejder.

**BlueKolding har følgende målsætning:**

- At nedbringe kontakt med spildevand for borgere og medarbejdere.
- At transportere og rense spildevandet på en forsvarlig måde i forhold til arbejdsmiljøet.
- At tænke arbejdsmiljø ind i anlægsarbejder fra projekternes start.

### Arbejdsmiljøarbejde

Arbejdsmiljøarbejdet er en vigtig del af det daglige arbejde. Vi tænker arbejdsmiljø ind både i den daglige drift og i forbindelse med nye projekter. Et vigtigt redskab til det er risikovurderingen, den anvendes både når projekter startes op, i forbindelse med overlevering til drift samt i det daglige driftsarbejde. Arbejdet med risikovurderinger er et samarbejde mellem driftspersonalet og arbejdsmiljørepræsentanterne. Ligesom leverandører og projektafdelingen kan blive inddraget i arbejdet.

Når der arbejdes med spildevand, er der en risiko for smitte fra mikroorganismer. Derfor er det vigtigt, at vi vurderer de enkelte arbejdssituationer, så det rigtige sikkerhedsudstyr anvendes. Det gælder både i forhold til beskyttelse af hud (bakterier), åndedræt (eks svovlbrinte) og så videre.

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.

Når vi samarbejder med eksterne entreprenører/håndværkere er det vigtigt, de kender til vores krav til arbejdsmiljøarbejdet. Derfor har vi i det forløbne år haft fokus på det.

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. Efterfølgende har vi været certificeret efter ISO 18001. Ved re certificeringen i 2020 bliver det efter ISO 45001.

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 svovlbrinte. Derfor måles der altid for disse inden nedstigning i brønde eller bygværker. En personbåren gasdetektor er en del af den daglige påklædning. I 2019 har vi taget en ny type detektor i anvendelse.

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, den er blevet opdateret i 2019. Når der er projekter i gang gennemgås brochuren som introduktion til BlueKoldings arbejdsmiljø.

## Indsatsområder 2019

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	At det første kursus afholdes i august 2019	Pia Rasmussen

	omhandlende vores arbejdsmiljø.		
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.	AMO

I forbindelse med at sænke antallet af kemikalier i BlueKolding, har vi udarbejdet en kemikaliepolitik for BlueKolding samt en procedure for, hvordan vi bestiller og vedligeholder kemidatabasen. Målet vi satte for 2019 er opnået. Vi har reduceret antallet til 232 kemikalier, der anvendes. Pr 1 juni 2019 bortfaldt krav om APB. Derfor har vi sammen med en rådgiver arbejdet med at få lavet en kemisk risikovurdering af de forskellige arbejdsprocesser. Den er opsat i forbindelse med de forskellige arbejdsprocesser, der er risikovurderet.

I 2019 har vi gennemført en medarbejdertilfredshedsundersøgelse – MTU. Målet for os var, at vi opnåede mindst den samme score som for tre år siden. Det vil sige målet var en score på 5,6. Vi opnåede en score på 6,0, så målet er opnået. Men selv om det er en rigtig flot score skal der fortsat arbejde med trivsel. De enkelte teams vil hver især tage emner op, der ønskes fokus på.

Når vi har eksterne håndværkere knyttet til vores projekter, er det vigtigt de kender til de regler, vi har i BlueKolding. Derfor har vi haft som mål at have en form for undervisning af eksterne håndværkere. Der har været afholdt to gange gennemgang af "arbejdsmiljø for eksterne håndværkere". Der er blevet taget positivt i mod undervisningsforløbet. Det besluttes i AMO, hvordan der arbejdes videre med undervisningsforløb.

## 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 drifts medarbejdere er vaccineret imod stivkrampe, polio og Hepatitis A, hvilket er et lovkrav. Øvrige ansatte i BlueKolding kan få de samme vaccinationer, hvis det ønskes.

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 driftsmedarbejdere 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.

2019 har været præget af tilbygning af vores kontor faciliteter. Medarbejderne har i den forbindelse haft mulighed for at kunne arbejde hjemme, for at undgå de værste gener. Dette afsluttes i løbet af 2020.

## **Ledelsens evaluering**

Ledelsen evaluerer arbejdsmiljøsystemet en gang årligt. Dette gøres efter årsafslutning hvor de fastsatte målsætninger, nærværd ulykker, ulykker, sygdom mv gennemgås. Ledelsen evaluerer brugbarheden af systemet, og om der er områder, hvor vi skal have speciel fokus. På det sidste SAM møde, der holdes i året, bliver det besluttet, hvilke områder, der skal arbejdes med i det kommende år:

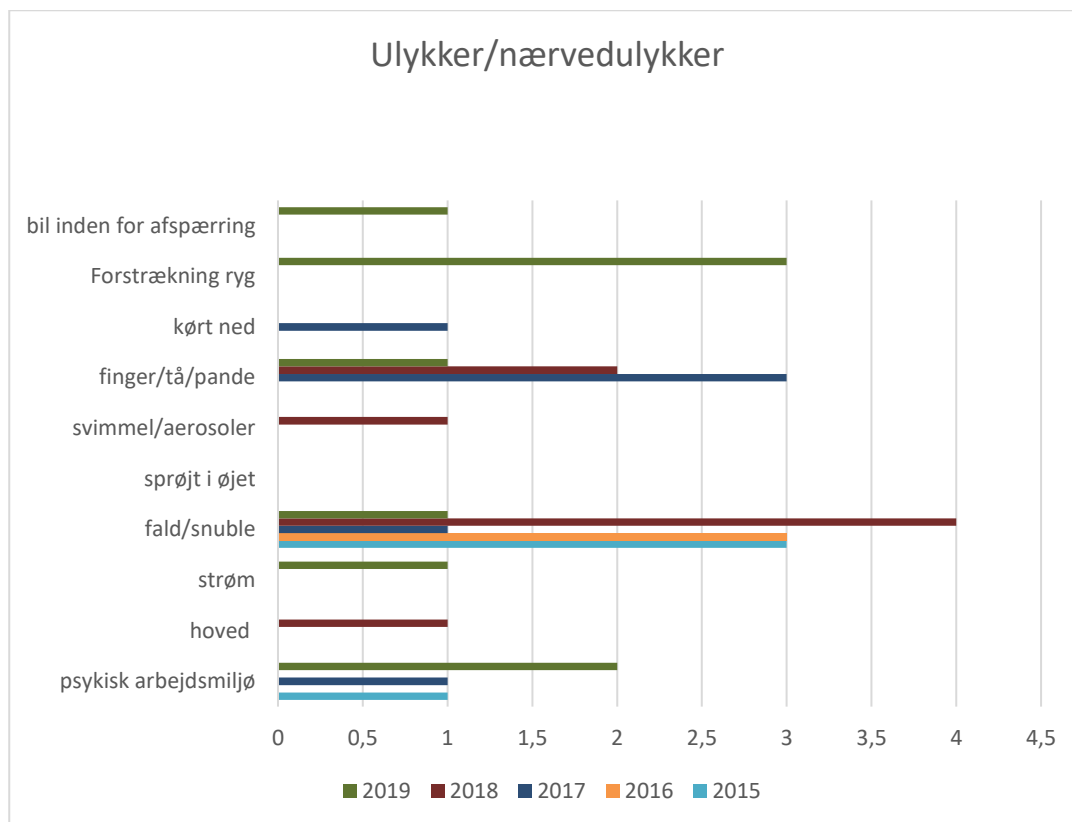
Områder, der skal arbejdes videre med i det kommende år er:

1. Trivsel
2. sikkerhed på arbejdspladsen/undgå ulykker

Det er vigtigt i BlueKolding, at vi fastholder den høje standard, vi har i dag. Selv om et mål er opnået, vil vi forsat have fokus på det, så der kan opnås løbende forbedringer.

## Ulykker og nærved ulykker

I BlueKolding bliver alle ulykker og nærved ulykker registreret.

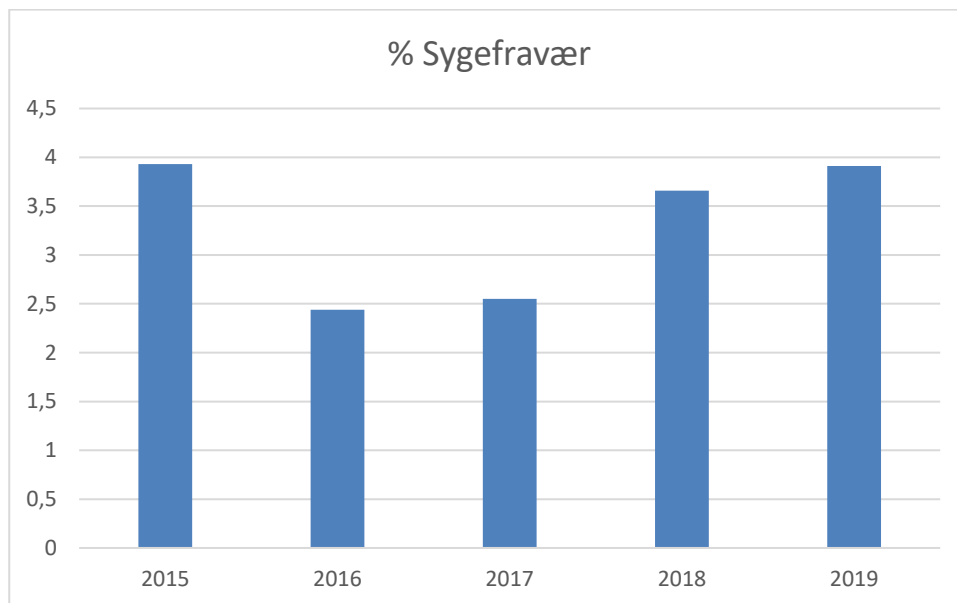


I 2019 er der registreret 6 ulykker i Easy. Tre af de registrerede ulykker er medarbejdere, der har fået et vrid i ryggen. Det er sket på forskellige måder – ved at træde ud af en bil, ved at ville flytte noget udstyr samt ved at flytte nogle borde. To af de registrerede hændelser har givet fravær. En medarbejder har fået en finger i klemme og måtte en tur forbi egen læge for at få fingeren syet. Det medførte fravær på en uge. De sidste to registrerede ulykker er indenfor psykisk arbejdsmiljø, begge medarbejdere har fået stress og har været sygemeldt. Den ene medarbejder er tilbage efter et individuelt forløb. Den anden medarbejder er ikke tilbage på job endnu.

Derudover er der registreret tre nærved ulykker. En snubleulykke, hvor en medarbejder faldt på grund af, der var glat. Dette gjorde vi fik opdateret det kortmateriale, vinterberedskabet har. Der har været en batteri eksplosion i en bil, hvor batteriet er i førerkabinen på en af vores biler. Heldigvis var medarbejderen ikke i bilen på det tidspunkt batteriet eksploderede. Det har medført, at vi har ændret på praksis, så vi ikke længere har batterier i førerkabinen. Samtidig med har vi delt historien med de øvrige forsynings i dk, så noget tilsvarende kan undgås andre steder. Den sidste nærvedulykke er ved en opgave, hvor vi foretager afspærring af et vejareal. Et mindre køretøj overser afspærring og kommer indbag denne. Når opgaven skal udføres næste gang, vurderes det, om afspærringen skal ændres.

## Sygestatistik

På nedenstående figur ses sygdomsstatistikken for de sidste 5 år.



Der har i de sidste to år været et stigende sygefravær. I 2019 er der 3,91%. Både i 2018 og i 2019 har der været en del langtidssygemeldinger. Både langtidssygemeldinger, der ikke kan relateres til arbejde – og også nogle som er påvirket af arbejdet. Det er der stor fokus på, idet vi skal ikke blive syge af at gå på arbejde. Der er individuelle forløb i gang med de sygemeldinger, der er relateret til arbejde. I både 2018 og i 2019 er fraværet lidt højere end i 2016 og 2017. Derfor vil ledelsen i BlueKolding sammen med arbejdsmiljørepræsentanterne gennemgå fraværet for at se, om der er noget i forbindelse med vores arbejde, vi, som virksomhed skal have fokus på.

Hvis langtidsfravær fjernes fra statistikken, er fraværet 2,69 procent. Langtidsfravær er defineret som fravær mere end 21 dage.

Sammenlignet med andre forsyninger har vi et lidt højere niveau af sygefravær. Vejle Spildevand og Fredericia Spildevand har begge et sygefravær på knap 3%. Sygefraværet i kommuner og regioner har i 2018 været 5,68%.

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.

## **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 og også systemansvarlig.

## **Sundhedsfremme**

I forbindelse med ombygning af vores administration har det ikke været muligt at anvende motionsrum i det meste af 2019. Det bliver genetableret i løbet af 2020. Det har derfor kun været mulig at anvende motionstimen med gå/løbe/cykelture den sidste del af 2019.

Også i 2019 har vi haft en massør tilknyttet vores virksomhed, hvor medarbejderne har mulighed for at blive behandlet på vores firmaadresse enten via vores sundhedsforsikring eller via egenbetaling.

## **Det rummelige arbejdsmarked**

BlueKolding har flere gange haft ledige i praktik for at hjælpe dem i gang på arbejdsmarkedet igen. I 2018 har vi haft en flygtning i praktik i samarbejde med Kolding Kommune. Vedkommende har været i kantinen, både for at lære at være på en dansk arbejdsplads ligesom det også giver noget sprogmæssigt. I 2019 har vi haft en ledig i praktik i 3 måneder, der gerne ville i gang med en uddannelse som procesoperatør, hvor vi i BlueKolding kan vise nogle af de opgaver procesoperatører arbejder med hos os.

## **Sikkerhedsdag/kurser**

I 2019 har der været afholdt den årlige sikkerhedsdag. Den startede med et oplæg omkring psykologisk sikkerhed. Den psykologiske sikkerhed hænger blandt andet sammen med medarbejdernes trivsel og sygefravær. På baggrund af dette oplæg er det blevet besluttet at, vi i BlueKolding vil foretage en måling på, hvordan den psykologiske sikkerhed er hos os. Derudover omhandlede dagen de ændrede regler for arbejdspladsbrugsanvisninger, kemidatabasen, og hvordan vi i BlueKolding har valgt at arbejde med kemiske risikovurderinger, og hvordan disse plancher er opbygget. Der har i 2019 været afholdt kursus i førstehjælp incl brug af hjertestarter. Der har også været afholdt glatførekursus og kursus i transport af farligt gods.

I driften har vi også i 2019 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.

## **Gasdetektorer**

I 2019 har vi skiftet type af gasdetektorer. På den nye type er der indbygget "Man down" funktion, således der bliver sendt en alarm til vagterne, hvis en medarbejder falder om. Ligeledes sendes der også alarmer, hvis medarbejderen udsættes for svovlbrinte eller anden gas.

## **Nye medarbejdere**

I 2019 har vi haft en række praktikanter tilknyttet. Der har været to maskinmester praktikanter, der har skrevet bachelor, og en ingeniørstuderende, der har været i praktik. Også i 2019 har vi haft en laborantpraktikant. Fælles for alle nye, der bliver knyttet til vores

organisation, er at de får en introduktion til vores personalehåndbog samt arbejdsmiljøledelsessystemet.

Udover praktikanter, som har været en længevarende del af vores virksomhed, har vi haft flere folkeskolepraktikanter. De bliver koblet på forskellige medarbejdere og får ikke lov til at være på egen hånd.

### **Arbejdsmiljøorganisationens uddannelse**

I 2017 valgte vi at udvide arbejdsmiljøorganisationen. Der er blevet valgt endnu en arbejdsmiljørepræsentant. Denne gang i projektafdelingen. Dette for at styrke de arbejdsmiljømæssige kompetencer i hele vores organisation. Og fordi vi har og fortsat vil have fokus på arbejdsmiljøet på vores byggepladser giver det rigtig god mening med det bindeled med projektafdelingen og de øvrige arbejdsmiljørepræsentanter. Den nyvalgte har sikkerhedskoordinator uddannelsen.

Niras har de seneste år afholdt en netværksdag, SuppXX. Den har AMO deltaget i igen i 2019. En dag hvor der er god mulighed for at hente inspiration til det videre arbejdsmiljøarbejde. Derudover har AMR fra driften deltaget i netværk i DANVA regi.

### **Arbejde med strategi**

I 2019 har der været opstart på den nye strategi periode. I første omgang har det været på bestyrelses- og ledelses niveau. I 2020 vil arbejdet med strategien blive udbredt til alle afdelinger.

### **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 arbejdsmiljøarbejdet. Dette vil blandt andet foregå på personalemøder hvor arbejdsmiljø altid er et fast punkt på dagsordenen. Og også når der er opstart af nye projekter. Arbejdsmiljørepræsentanterne bliver altid inddraget i dette arbejde sammen med repræsentanter for dem der vil stå med driften efterfølgende.

### **Personaleforening**

I BlueKolding har vi en personaleforening, der sørger for forskellige sociale arrangementer. I 2019 har der været afholdt en nogle grill arrangementer. Både sommerhyggeaften og nogle eftermiddage. Ligeledes har personaleforeningen sammen med ledelsen arrangeret en personaleudflugt, som i 2019 gik Assens spildevand, hvor der var indlæg om HEPWAT og klimaprojekter. Desuden et besøg på Moldavi, en lokal vingård i Kolding Kommune. Derudover står personaleforeningen for årets julefrokost. I de forskellige teams bliver der også afholdt forskellige arrangementer, ofte en kombination af faglige input efterfulgt af socialt input.

### **Indsatsområder i 2020**

1. Trivsel; Medarbejderne i BlueKolding er vigtigt for virksomhedens virke. Og det har vi fokus på med forskellige tiltag. Derfor er et af målene i 2020 af vi vil lave en måling af den psykologiske sikkerhed i BK, som opfølgning på det oplæg vi havde i foråret vedr psykologisk sikkerhed. En høj psykologisk sikkerhed hænger sammen med en



virksomheds innovationsevne. Og innovation er en del af det strategiske arbejde for BlueKolding.

2. Undgå ulykker; der er forskellige tiltag, der kan gøres for at undgå nærvedulykker/ulykker. En måde er at lave mikrokampagner. Derfor vil vi i 2020 lave to mikrokampagner. Indholdet af disse vil blive besluttet på AMO
3. Undgå ulykker: der er udviklet en app, der kan anvendes til arbejdsmiljørundringer. Den vil vi tage i anvendelse i 2020, både til interne arbejdsmiljørundringer samt de byggepladsrundringer, som vi går på vores byggepladser.

Indsatsområde	Handleplan	Mål	Ansvarlig
Trivsel	At der gennemføres en måling vedrørende psykologisk sikkerhed. Den udarbejdes internt.	At den udføres.	Karin Refsgaard
Undgå ulykker	Der udarbejdes to mikrokampagner	2 mikrokampagner	Pia Rasmussen
Undgå ulykker	At der tages en app i brug, der kan anvendes på sikkerheds- og byggepladsrundringer.	Tage app i brug og at udføre mindst 10 rundringer med brug af app'en.	Ole Juhl Sørensen/Jesper Baumann