

ARBEJDSMILJØREDEGØRELSE 2021

Indhold

Arbejds miljøpolitik	2
Arbejds miljøarbejde	2
Indsatsområder i 2021	4
Forholdsregler	5
Ledelsens evaluering	5
Ulykker og nærved-ulykker	6
Sygestatistik	6
Årets gang	8
Indsatsområder i 2022	11

Forsidebillede: Medarbejdere på kursus i anvendelse af friskluftudstyr

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 kommunikation
- Det udviklende arbejde med større ansvar og medindflydelse, selvstændighed og variation i arbejdet for den enkelte medarbejder

BlueKolding har følgende overordnede målsætning:

- At nedbringe kontakt med spildevand for kunder 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

2021 var igen et specielt år for BlueKolding, hvor vi endnu engang var påvirket af Covid19 og de landsdækkende restriktioner i den forbindelse.

BlueKoldings administration arbejdede primært hjemmefra frem til sommeren 2021, og BlueKoldings drift var fortsat opdelt i decentrale grupper, for derved at sikre drift og forsyningssikkerheden af BlueKoldings anlæg.

Som det foregående år, var administrationen kun fysisk på arbejde, når det var påkrævet af hensyn til at holde fremdrift i projekterne, herunder anlægsarbejdet på allerede igangsatte projekter samt planlægning og koordinering af nye.

Som myndighedernes anbefalinger til restriktioner over året blev lempet og justeret, fulgte BlueKolding med og accepterede mere fremmøde på kontoret. Da 2021 gik på hæld, var myndighedernes anbefaling – og restriktionerne, dog igen blevet skærpet og BlueKoldings anbefaling til de administrative medarbejdere var igen primært, at arbejde hjemmefra så vidt muligt.

Driften, der var nødt til at drifte og vedligeholde anlæggende i hele perioden, for at opretholde forsyningssikkerheden, fortsatte arbejdet i mindre grupper for derved at minimere risikoen for smitte.

For fortsat at have god trivsel og sammenhold med hinanden, trods adskillelse, havde BlueKoldings ledere og medarbejdere fokus på små arrangementer. F.eks. blev der holdt online fredags-hygge, arrangeret mindre gå-grupper, og hjemmeomdelt påske-overraskelse.

I løbet af 2021 oplevede BlueKolding i stigende grad, at kunder gjorde brug af en grov tone, når de var i kontakt med medarbejderne, både overfor de medarbejdere som tager telefoner, og de medarbejdere som arbejder ude på gader og stræder. For bedre at ruste den enkelte medarbejder til dette, planlægger BlueKolding at afholde et konflikthåndteringskursus som en del af et arbejdsmiljømål for 2022.

Da 2021 igen har været præget af uforudsigelighed, hjemmearbejde og Covid19 har BlueKoldings arbejdsmiljøarbejde også været påvirket. Flere af vores arbejdsmiljømål – der er blevet fastsat med baggrund i at medarbejderne var fysisk til stede på kontoret, og som var blevet overflyttet fra 2020, har igen været svære at gennemføre.

Enkelte af målene er derfor blevet omformuleret og indarbejdet i nye mål for 2022 bl.a. med baggrund i de sidste par års arbejdssituation.

Generelt arbejdsmiljøarbejde

Arbejdsmiljøarbejdet er fortsat en vigtig del af det daglige arbejde hos BlueKolding.

Vi tænker arbejdsmiljø ind både i den daglige drift og i forbindelse med oprettelse og gennemførelse af nye projekter. Et vigtigt redskab til det er bl.a. risikovurdering af de enkelte arbejder. Risikovurderingen anvendes, både når projekter startes op, i forbindelse med overlevering til drift og i det daglige driftsarbejde. Arbejdet med risikovurderinger er et samarbejde mellem driftspersonalet og arbejdsmiljørepræsentanterne, og leverandører og projektafdelingen kan blive inddraget i arbejdet.

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

Hos BlueKolding er diverse værnemidler altid tilgængelige for medarbejderne, og alle driftsmedarbejdere har en *sikkerhedstaske* indeholdende personligt sikkerhedsudstyr som medbringes i bilerne.

Ud over de biologiske risici er der risiko for påvirkning af kulbrinter og svovlbrinte. Derfor måles der altid for disse inden nedstigning i brønde eller bygværker, og en personbåren gasdetektor er en del af den daglige påklædning. I 2019 blev der således taget en ny type detektor i anvendelse.

Der er flere steder på BlueKoldings matrikler og anlæg, hvor der krav om høreværn for at undgå eventuelle høreskader. Der er skiltet de steder, hvor kravet gælder. Også ved nye projekter bliver der lagt vægt på, at der ikke er unødige støjgener.

Når vi samarbejder med eksterne entreprenører, leverandører og håndværkere, er det vigtigt, de kender vores retningslinjer for arbejdsmiljøarbejdet. Derfor har vi fortsat i 2021 haft fokus på dette. En del af det arbejde indebærer, at vi går bygherre-runderinger på vilkårligt udvalgte byggepladser, for at sikre et ordentligt arbejdsmiljø.

BlueKolding har været arbejdsmiljøcertificeret i mange år. Første gang, vi blev arbejdsmiljøcertificeret, var i 2006 som en del af Kolding Kommune. I dag er vi certificeret i henhold til ISO45001.

Der arbejdes med mange forskellige projekttyper i BlueKolding. Fælles for dem alle er, at der skal laves en Plan for Sikkerhed og Sundhed om beskrevet i BlueKoldings projekthåndbog. For at sikre inddragelse fra alle relevante parter, er der udarbejdet en procesbeskrivelse. Den skal hjælpe alle med at sikre, at det udføres og ligeledes sikre dokumentation for de valgte løsninger i forhold til arbejdsmiljø og fremtidig drift.

Eksterne håndværkere og entreprenører, der skal arbejde på BlueKoldings arealer eller på BlueKoldings byggepladser oplyses om de forholdsregler og risici der gør sig gældende i den specifikke situation, af en arbejdsmiljørepræsentant eller projektlederen.

Indsatsområder i 2021

Indsatsområde	Handleplan	Mål	Ansvarlig
Trivsel	Der arbejdes videre med resultat fra psykologisk sikkerhed.	At den udføres.	Afdelingslederne
Undgå ulykker/ trivsel	Der udarbejdes to mikrokampagner	To mikrokampagner	Karin Refsgaard
Trivsel/stress	Der arbejdes systematisk med stress-forebyggelse	At udarbejde en stress-politik. At der udarbejdes en handlingsplan for BK's arbejde mod stress. At der i 2021 og 2022 er 0 tilfælde af stress	AMO AMO Connie Brix og Karin Refsgaard

Den psykologiske sikkerhed hos BlueKolding har stor fokus, og der blev derfor i 2020 gennemført en måling af den psykologiske sikkerhed. Da der i sommeren 2020 – efter måling af den psykologiske sikkerhed, blev gennemført en organisationsændring med sammenlægning af afdelinger og etablering af andre, var det derfor ønsket at arbejde videre med den psykologiske sikkerhed, som arbejdsmiljømål i 2021, i den nye organisationsform.

Desværre var hele forår/sommer 2021 fortsat præget af COVID19-restriktioner heraf hjemmearbejde og opdelte mødesteder, og efter en tilbagevenden efter sommerferien 2021, var det primære fokus af skabe gode rammer og vilkår for den "normale hverdag". Lykken varede kort, da vi igen i november 2021 blev anbefalet hjemmearbejde og opdelte mødesteder pga. stigende smittetryk.

Ligesom vi i 2020 planlagde gennemført 2 mikrokampagner, der blev fremrykket til 2021 pga. tomme kontorlokaler, var vi, som før omtalt, igen i 2021 hjemmearbejdende og opdelte. Det blev derfor besluttet, ikke at gennemføre kampagnerne som forventet.

Mikrokampagner er i stedet for at være et arbejdsmiljømål implementeret i vores generelle arbejdsmiljøarbejde, som et værktøj til gennemsigtighed for vores daglige arbejdsmiljøarbejde.

I arbejdet med stress-forebyggelse blev der i 2021 udarbejdet og implementeret en ny stresspolitik for BlueKolding. Politikken blev fremlagt på et Samarbejdsudvalgsmøde, og kom også til at danne baggrund for 1/2-dags arrangement hos BlueKolding omhandlende stress, herunder kultur, symptomer og forebyggelse. Oplægget blev afholdt af ekstern oplægsholder.

Bygherre-runderinger er fortsat en integreret del af vores arbejdsmiljøarbejde. Det er ikke en del af det "almindelige" arbejdsmiljøarbejde, men et ekstra fokus fra BlueKoldings side for at tage ansvar for Bygherrens forpligtigelser ved anlægsarbejde.

Til runderingerne blev i 2020 taget en app i brug, "Safety Observer", der fortsat anvendes med succes i 2021.

Forholdsregler

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

- Spildevand indeholder bakterier, der kan være sygdomsfremkaldende.
- Der arbejdes med kemikalier.
- Der kan være tunge løft.
- Der kan være gasser til stede.

Alle driftsmedarbejdere 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 kan 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.

Ledelsens evaluering

Ledelsen evaluerer arbejdsmiljøsystemet en gang årligt. Dette gøres efter årsafslutning hvor de fastsatte målsætninger, nærværd-ulykker, ulykker, sygdom m.v. gennemgås. Ledelsen evaluerer brugbarheden af systemet og om der er områder, hvor vi skal have speciel fokus.

På årets sidste SAM-møde bliver det besluttet, hvilke områder, der skal arbejdes med i det kommende år:

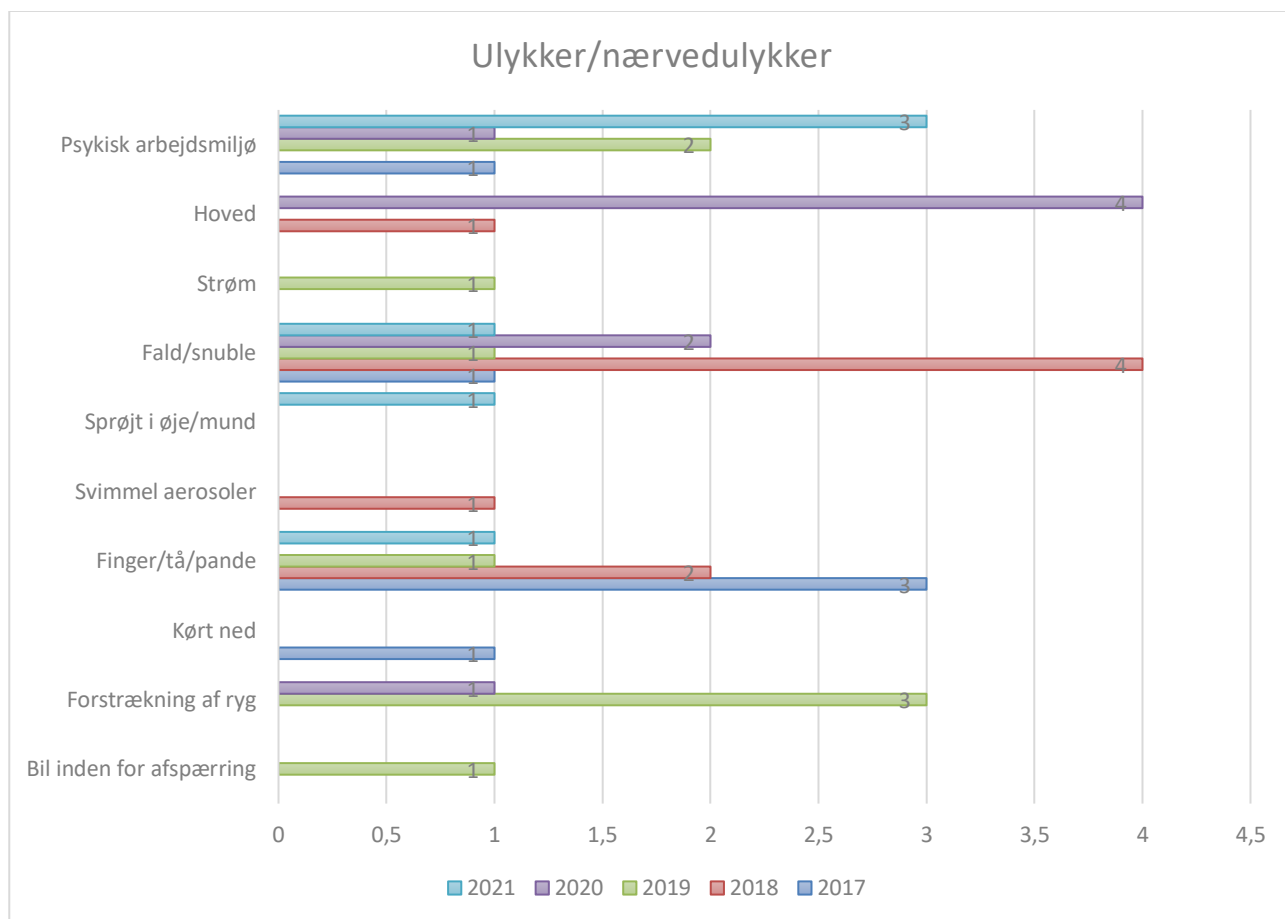
Områder, der skal arbejdes videre med i det kommende år 2022 er:

1. Trivsel (fokus på arbejdsglæde)
2. Konflikthåndtering
3. BlueAktiv – mere fokus på bevægelse

Det er vigtigt i BlueKolding, at vi fastholder den høje standard, vi har i dag. Selvom 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.

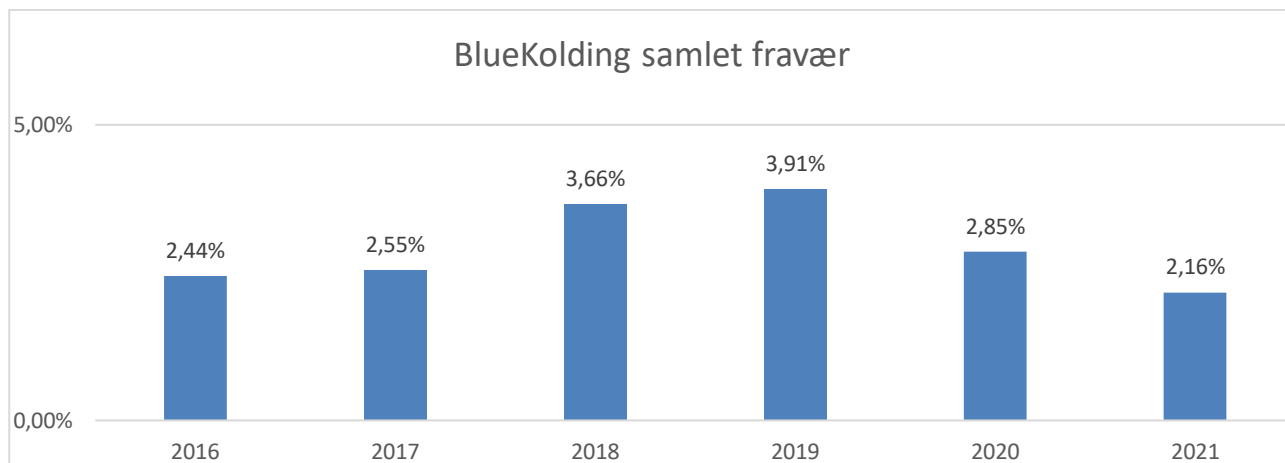


Der er registreret 6 anmeldelser i Easy i 2021.

3 af anmeldelserne har omhandlet psykisk overbelastning, dvs. krænkelser. De øvrige 3 indberetninger har været fysiske påvirkninger som 1 faldulykke, 1 forstuvet finger og 1 maveinfektion

Sygestatistik

På nedenstående figur ses sygdomsstatistikken for de seneste 6 år.



I 2021 er sygefraværet fortsat faldet i forhold til 2019 og 2020. I 2021 var fraværet på 2,16%. Sygefraværsprocenten indikerer det samlede sygefravær hos BlueKolding pr. år, både almindelig sygdom og fravær samt evt. langtidsfravær, der defineres som fravær med mere end 14 dage.

Det lave sygefravær er sandsynligvis en effekt af Covid19, og de arbejdsforhold der har været en stor del af året. Derudover er vi blevet bedre til at passe på hinanden og os selv. Vi er blevet bedre til at blive hjemme ved forkølelse og snue, og har forstået effekten af håndsprit der fortsat er opsat flere steder på arbejdspladsen.

BlueKolding tilbyder fortsat influenzavaccination til de medarbejdere der ønsker det.

For at forebygge arbejdsrelateret sygdom 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. Ligeledes kan medarbejder og leder ønske eller tilbydes op til 3 samtaler med en psykolog, hvis det skønnes at have en positiv effekt på det psykiske arbejdsmiljø eller generelt på den mentale helbredstilstand.

Årets gang

Audit 2021

BlueKolding havde i juni 2021 sin første eksterne audit efter ISO45001-certificeringen i 2020. Auditeringen forløb godt. Vi fik 3 afvigelser, lidt forbedringsforslag og et par observationer.

Afvigelserne handlede primært om manglende dokumentation i forhold til intern audit og handleplanen i forhold til APV i administrationen. Den sidste afvigelse var pga. manglende oprydning.

Strakspåbud

En af BlueKoldings medarbejdere var i julen 2020 ude for en ulykke, hvor vedkommende fik spildevand i ansigtet. Desværre medførte ulykken en infektion og vedkommende blev sygemeldt i en længere periode.

På baggrund af ulykken fik BlueKolding i september 2021 besøg af arbejdstilsynet. Det blev konstateret, at BlueKoldings risikovurdering omhandlende værnemidler ved arbejde med spildevand ikke var præcis nok, og BlueKolding modtog et strakspåbud for at rette op på dette.

Strakspåbuddet medførte en grundig gennemgang og justering af flere af BlueKoldings risikovurderinger. Procedure ved arbejde med spildevand blev gennemgået med driften, ligesom der blev indkøbt og instrueret i brugen af værnemidler, herunder bl.a. heldragter.

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.

BlueKolding havde i 2021 ekstern audit på KLS-systemet, hvor vi fik enkelte anmærkninger primært omhandlende dokumentation af det arbejde der udføres.

Sundhedsfremme

I slutningen af 2020 er vores motionsrum blevet genetableret. Derfor er der igen mulighed for at bruge det som en del af motionstimen.

Ligesom i 2020, hvor COVID19 var årsag til at vi ikke havde en aftale med en massør, havde vi heller ikke i 2021 en aftale.

Det rummelige arbejdsmarked

BlueKolding har flere gange haft ledige i praktik for at hjælpe dem i gang på arbejdsmarkedet igen. Det har desværre ikke været muligt i 2021.

Sikkerhedsdag/kurser

I november 2021 blev der afholdt førstehjælpekursus for BlueKoldings ansatte. I november/december 2021 blev der afholdt Glatførekursus.

Pga. Covid19 restriktioner har der ikke været afholdt så mange fysiske kurser og fællesdage som vanligt. Derfor har både sikkerhedsdagen og kursus i anvendelse af friskluftudstyr været skubbet til 2022.

Nye medarbejdere

I 2021 er der været lidt medarbejderudskiftning hos BlueKolding. I administrationen er 2

personer stoppet og 3 nye kommet til. I driften er 1 person stoppet, mens der har været tilgang af 1 nye.

Fælles for alle nytilkomne hos BlueKolding er, at de gennemgår et introduktionsprogram for hele virksomheden, som varer ca. 14 dage. Introduktionsprogrammet afhænger af den pågældende nye medarbejders arbejdsfunktion.

Også i 2021 har der været praktikanter og en elev tilknyttet BlueKolding. Der har i 3./4. kvartal af 2021 været en ingeniørstuderende tilknyttet for at skrive afgangsprøve, og derudover har 2 maskinmesterstuderende været i praktik som en obligatorisk del af deres uddannelsesforløb. Endelig har vi i det meste af 2021 haft en laborantelev.

Fælles for alle praktikanter, der bliver knyttet til vores organisation, er, at de får en introduktion til vores personalehåndbog samt arbejdsmiljøledelsessystemet.

Arbejdsmiljøorganisationen

I 2021 har der været valg til arbejdsmiljørepræsentantrollen både i administrationen og i driften. I administrationen blev de allerede 2 siddende repræsentanter genvalgt, mens der i driften var 2 nyopstillede kandidater på valg. Dette resulterede i et kampvalg med 3 kandidater, hvor kun 2 skulle vælges.

Derudover har der været udskiftning af arbejdsmiljølederen i driften, ligesom rollen som systemansvarlig for BlueKolding arbejdsmiljøledelsessystem midlertidig er blevet varetaget af arbejdsmiljølederen på 1. sal.

Arbejdsmiljøorganisationens uddannelse

2 af de nytilkomne i arbejdsmiljøorganisationen har ikke været en del af arbejdsmiljøorganet tidligere, hvorfor begge har deltaget i Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse i januar 2022.

Joblife har de seneste år afholdt en netværksdag, SuppXX. Den har AMO deltaget i igen i 2021. 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- og STF-regi, online.

Netværksmøde om arbejdsmiljø indenfor DANVA, afholdt hos BlueKolding

Projekter 2021

I 2021 har der fortsat været arbejdet med store projekter, der har haft aktiv deltagelse af både arbejdsmiljørepræsentanter og driftsmedarbejdere. Bl.a. færdiggørelsesarbejdet af den nye udløbspumpestation og ombygning af den gamle udløbspumpestation på forrenseanlægget, samt færdiggørelse af arbejdet med slamstrategi på Kolding Centralrenseanlæg.

Derudover har BlueKolding haft mange anlægsprojekter i gang primært omkring separatkloakering af flere områder, samt byggemodninger flere steder i Kolding Kommune. For at sikre bygherrens forpligtigelser, har BlueKolding fortsat arbejdet med gennemførelse af byggherre-runderinger uanmeldt på byggepladserne. Bygherre-runderingerne gennemføres med udgangspunkt i mønster-arbejdspladsen og viser en positiv tendens omkring arbejdsmiljøet ved anlægsarbejdet udført for BlueKolding.

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 foregår blandt andet på personalemøder, hvor arbejdsmiljø altid er et fast punkt på dagsordenen, og 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. 2021 har også for personaleforeningen været et år, som har været præget af Covid19. Der har været afholdt generalforsamling og et sommer-arrangement med fokus på samvær og udendørs aktiviteter.

Julefrokosten kunne i år afholdes traditionelt, og løb af stablen i november – lige inden Danmark delvist lukkede ned igen pga. Covid19.

Personaleforeningen og BlueKolding arrangerer i fællesskab normalt en udflugt for hele personalet. Den er i 2021 blevet aflyst på grund af Covid19, og der er i stedet lavet små arrangementer i de enkelte afdelinger.

Indsatsområder i 2022

BlueKoldings medarbejdere har de seneste år oplevet, at dialogen med kunderne i stigende grad har været konfliktfyldt. Kunde-henvendelser har oftere været præget af vrede og grænseoverskridende sprog ligesom den direkte dialog med en kunde, evt. på dennes ejendom, oftere end tidligere har været konfliktfyldt.

Ud over et hårdere sprog, har en stor del af 2021 også været præget af afstand, hjemmearbejde og forskellige mødesteder pga. COVID19 og indsatsområderne i 2022 er derfor med udgangspunkt i at skabe mere trivsel og håndtere konflikter.

- a) Trivsel; pas på hinanden
Vi vil forbedre trivslen hos BlueKoling og skabe forøget arbejdsglæde der bl.a. kan medvirke til nedsættelse af sygefravær
- b) Konflikt-håndtering
Vi vil arbejde generelt med konflikt-håndtering, da vi har oplevet væsentlig flere konflikter med bl.a. kunder den seneste periode
- c) BlueAktiv – mere fokus på bevægelse
For at få mere fokus på bevægelse – og forøge brugen af motionstimen, vil der blive arrangeret månedlige aktiviteter

Indsatsområde	Handleplan	Mål	Ansvarlig
Trivsel	Forbedring af trivslen og fokus på at være opmærksom på hinanden i hverdagen	At øge arbejdsglæden og nedsætte sygefraværet	Lederne
Konflikt-håndtering	Der oplyses og instrueres i konflikt-håndtering	Oplæg om konflikt-håndtering	Pia
Blue Aktiv	Vi vil have mere fokus på bevægelse og forøge brugen af motionstimer	Månedlige aktiviteter med fokus på bevægelse	Anne Marie