

## ARBEJDSMILJØREDEGØRELSE 2022

## Indhold

Arbejds miljøpolitik .....	2
Arbejds miljøarbejdet i arbejds miljøorganisationen (AMO) .....	2
Indsatsområder i 2022 .....	4
Forholdsregler .....	4
Ledelsens evaluering .....	5
Ulykker, nærvedhændelser og krænkende handlinger .....	6
Sygestatistik .....	7
Årets gang .....	8
Indsatsområder i 2023 .....	11

Forsidebillede: Eksempel på arbejds miljøudstyr

## **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 produktivitetmæssige 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
- Ved at indtænke arbejdsmiljø ind i virksomhedens opgaver, herunder også de planlagte driftsopgaver

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

## **Arbejdsmiljøarbejdet i arbejdsmiljøorganisationen (AMO)**

Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) havde ved udgangen af 2021 en større ændring af organisationen, hvilket medførte bortgang af medlemmer og tilgang af nye. Derudover bevirkede ændringen en granskning af arbejdsopgaver, roller og ansvar i forbindelse med arbejdsmiljøarbejdet fremadrettet.

For at skabe gennemsigtighed og integration for AMO-medlemmerne i arbejdsmiljøarbejdet, blev der aftalt hyppigere AMO-møder, hvor bl.a. årshjul og handleplan blev gennemgået. Generelt blev strukturen omkring arbejdsmiljøarbejdet og dokumentationen tilpasset, og der blev skabt ensartethed i de daglige arbejdsrutiner og registreringer.

For at skabe synlighed omkring arbejdsmiljøarbejdet for hele BlueKolding udsendes referaterne fra AMO-møderne.

## **Generelt arbejdsmiljøarbejde**

Arbejdsmiljøarbejdet har også i 2022 generelt været en vigtig og central 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, enten på selve arbejdsstedet eller 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 naturlig del af den daglige påklædning for alle de medarbejdere der arbejder på vores anlæg – eller ved bygværkerne.

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 igen i 2022 haft fokus på dette. Vi arbejder på at gen-definere vores retningslinjer for "Eksterne leverandører", for derved at sikre forståelighed.

BlueKoldings retningslinjer for at sikre et godt arbejdsmiljø oplyses hver gang, en ekstern håndværker eller entreprenør skal arbejde på BlueKoldings arealer eller på BlueKoldings byggepladser. Der er her fokus på de forholdsregler og risici der gør sig gældende i den specifikke situation. Informationen sikres af en arbejdsmiljørepræsentant, en tilsynsførende eller projektlederen enten direkte til den enkelte eller via Plan for Sikkerhed og Sundhed (PSS).

En del af arbejdet med at sikre høj arbejdsmiljømæssig fokus hos vores samarbejdspartnere har fortsat været, at afholde bygherre-runderinger på vilkårligt udvalgte byggepladser. Vi oplever fortsat, at det giver værdi og god dialog om arbejdsmiljøet.

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 som 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.

## Indsatsområder i 2022

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
Konflikthåndtering	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

Vi havde fortsat ekstra opmærksomhed omkring trivsel hos BlueKolding i 2022. Vi var på den anden side af Corona, med fortsat fokus på at bevare de gode ting ved f.eks. hjemmearbejde og fleksibilitet mens vi samtidigt var opmærksomme på den generelle trivsel og samhørighed på arbejdspladsen.

Vi fik i november 2022 foretaget en medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU). Resultatet fra denne viser generel stor tilfredshed med at arbejde hos BlueKolding. Vi føler os generelt motiverede, engagerede og tilfredse med vores arbejdsopgaver. Desværre viser undersøgelsen også en tendens til stress blandt de ansatte. Læs mere herom i afsnittet "Årets gang".

På baggrund af de forøgede oplevelser med bl.a. vrede kunder blev der i 2022 afholdt et konflikt håndterings-seminar for alle medarbejdere hos BlueKolding. Seminaret havde fokus på bl.a. konflikttrappen og håndtering af vrede interessenter.

For at få mere fokus på bevægelse gennemførte vi et mål for 2022 betegnet "BlueAktiv". Der blev jævnlige annonceret og afholdt om nye aktivitetsmuligheder på tværs i huset bl.a. **BlueWalk** - der var en gå-konkurrence, **Vi-tager-cyklen** - som er en landsdækkende cykelindsats, **Sommerferie-konkurrence** - der omhandlede at indsende billeder, hvor man var aktiv i sommerferien, **BlueStretch** - som var udstrækningsøvelser. Derudover blev der ugentligt arrangeret skuldre/nakkeøvelser, som hjalp til at få løsnet de udsatte muskler ved stillesiddende arbejde.

Vi holdt stadig fast i Bygherre-runderinger som 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 2022.

## 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.

Derudover stilles alt lovpligtigt og nødvendigt sikkerhedsudstyr til rådighed for at minimere risikoen for kontakt med spildevandet.

Alle BlueKoldings ansatte samt eksterne leverandører, der i forbindelse med arbejdet kan blive udsat for aerosoler, skal desuden bære gasdetektorer. Der arbejdes på at definere retningslinjer for hvilke opgaver og lokation der kræver brugen af gasdetektorer.

### **Ledelsens evaluering**

Ledelsen evaluerer arbejdsmiljøsystemet en gang årligt. Dette gøres efter årsafslutning hvor de fastsatte målsætninger, nærved-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 2023 er:

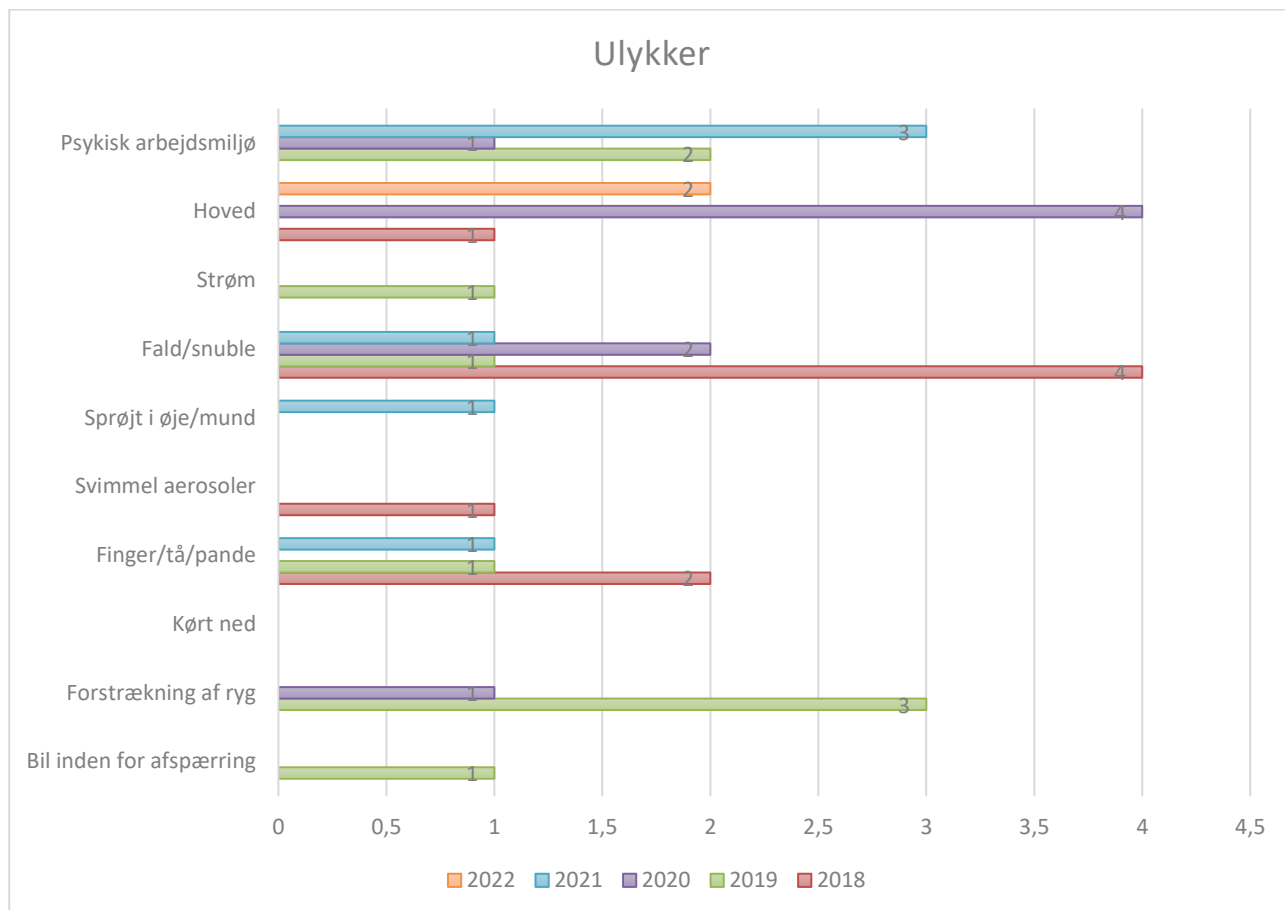
1. Psykologisk Sikkerhed
2. BlueAktiv ver. 2
3. Sociale arrangementer, min. 4 stk.

Det er vigtigt at vi i BlueKolding 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, nærvedhændelser og krænkende handlinger

I BlueKolding skal alle ulykker, nærvedhændelser og krænkende handlinger registreret.

Ulykkerne bliver registreret i Easy. Antal og type af ulykke er angivet i skemaet herunder.



Der er registreret 2 ulykker i Easy i 2022. Begge ulykker har omhandlet hovedskade.

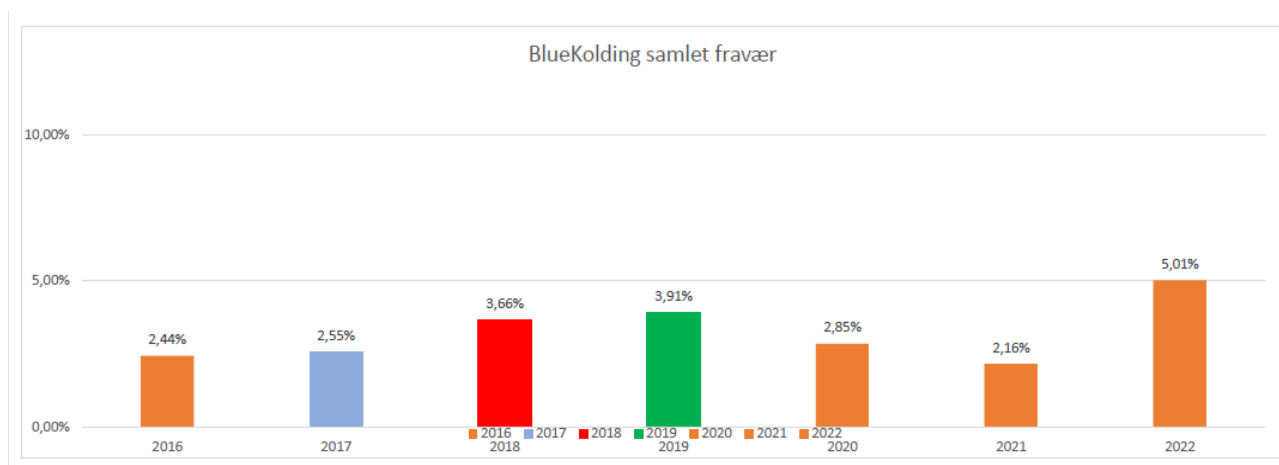
Derudover er der registreret 8 nærvedhændelser i BlueKoldings interne registreringsystem. Nærvedhændelserne har omhandlet bl.a. fald, klemningsfare og tab af udstyr.

Der har ikke været registreret nogen krænkende handlinger i 2022.

Alle ulykker, nærvedhændelser og krænkende handlinger bliver behandlet af AMO. Der foretages korrigerende tiltag, og der evalueres efterfølgende på om tiltagene virker og har en effekt. Formålet er at evaluere og lære af uheldsmæssige situationer, så vi undgår noget tilsvarende i fremtiden.

## Sygestatistik

På nedenstående figur ses sygdomsstatistikken for de seneste 7 år.



Sygefraværet for 2022 er steget væsentligt ift. til de foregående år. Den primære årsag vurderes at være en række af langtidssygemeldinger, men også eftervirkninger efter en periode med hjemmearbejde – og tilhørende immunitet, har bevirket en større grad af forkølelse og influenza hos medarbejderne.

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.

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 2022**

BlueKolding havde i juni 2022 sin anden eksterne vedligeholdelsesaudit efter ISO45001-certificeringen i 2020. Auditeringen forløb rigtig godt. Vi fik 2 mindre afvigelser, 5 forbedringsforslag og en række observationer.

Afvigelse 1 omhandlede en samlet oversigt over de lovpligtige vaccinationer hos BlueKolding, mens afvigelse 2 omhandlede udarbejdelse af kompetencematrix for medarbejderne vedr. arbejdsmiljø.

### **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 november 2022 ekstern audit på KLS-systemet. Vi fik en enkelt afvigelse vedr. udført og dokumenteret slutkontroller. Afvigelsen er fulgt op og afsluttet.

### **Sundhedsfremme**

Vi genoptog ordningen med en massør tilknyttet vores virksomhed. Medarbejderne har derfor igen mulighed for at blive behandlet på vores firmaadresse enten via vores sundhedsforsikring eller via egenbetaling.

Motionsrummet er fuldt udstyret, og bruges flittigt af medarbejdere fra både administration og drift.

Der afholdes ugentlige skuldre/nakkeøvelser for dem i administrationen der ønsker at deltage. Øvelserne skal modvirke de gener der kan opstå, ved at sidde foran en skærm for lang tid ad gangen.

### **Det rummelige arbejdsmarked**

BlueKolding har flere gange haft ledige i praktik for at hjælpe dem i gang på arbejdsmarkedet igen. Vi bidrager gerne, dog har der ikke været ledige i erhvervspraktik i 2022.

### **Sikkerhedsdag/kurser**

I september 2022 blev der afholdt sikkerhedsdag hos BlueKolding. I samme forbindelse blev der afholdt oplæg i konflikthåndtering, som var et af BlueKoldings arbejdsmiljømål.

### **Nye medarbejdere**

I 2022 har BlueKolding ansat 5 nye medarbejdere, hhv. 3 i administrationen og 2 i driften. Til gengæld har vi måtte sige farvel til 2 administrative medarbejdere.

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, og indeholder bl.a. introduktion af de forskellige jobfunktioner hos BlueKolding samt elementer som Personalehåndbogen, Arbejdsmiljøledelsessystemet

Der har ikke i 2022 været tilgang af flere praktikanter og elever. Vi har dog haft en enkelt folkeskolepraktikant.

## **Arbejdsmiljøorganisationen**

Pga. udskiftning i arbejdsmiljøorganisationen ved årsskiftet fra 2021, har AMO valgt en ny struktur for AMO-møderne og det generelle arbejdsmiljøarbejde. Bl.a. har AMO-møder været afholdt månedligt, for derved bl.a. at sikre jævnlige opfølgninger på vores handlingsplan og årshjul.

Strukturen for bl.a. dokumentation er blevet eftersat og justeret, for derved at sikre en ensartet arkivering og opfølgning.

For at sikre overordnet styring af vores arbejdsmiljøledelsessystem, er der ansat en systemansvarlig der er ansvarlig for at vedligeholde arbejdsmiljøledelsessystemet samt at varetage dets drift.

## **Arbejdsmiljøorganisationens uddannelse**

I 2022 har AMO fokuseret på at lære ISO45001-standarden at kende. Derfor har 2 af medlemmerne deltaget i et en-dags seminar om ISO-standardens generelle opbygning mens en enkelt, den systemansvarlige, har gennemført et Lead-auditor kursus.

Derudover har Joblife som vanligt afholdt en netværksdag, SUPP22, som AMO har deltaget i. En dag hvor der er god mulighed for at hente inspiration til det videre arbejdsmiljøarbejde.

Derudover har arbejdsmiljørepræsentanterne fra driften deltaget i netværk i DANVA- og STF-regi.

## **Projekter 2022**

BlueKolding havde også i 2022 gang i mange anlægsprojekter. Flere af projekterne omfatter sanering af eksisterende kloakledninger i byområder. Det kræver kontinuerlig fokus på arbejdsmiljøet og sikkerheden for både de arbejdende og de omkringboende, der færdes omkring arbejdspladsen. Anlægsarbejdet er på disse projekter udført af Partnering-samarbejdspartneren Aarsleff, der også er arbejdsmiljøcertificeret, og dermed også har stor fokus på arbejdsmiljøet.

En anden stor del af anlægsarbejdet har omhandlet byggemodning af nye områder. Ved disse projekter, der typisk foregår uden for byområder, er arbejdsmiljøet typisk ikke så komplekst, men det kræver dog stadig fokus og opmærksomhed.

En anden type projekter, hvor både BlueKoldings arbejdsmiljørepræsentanter og drift deltager aktivt, er ved nyetablering og renovering af vores pumpestationer.

For at sikre bygherrens forpligtigelser, har BlueKolding fortsat arbejdet med gennemførelse af bygherre-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**

BlueKolding personaleforening er meget aktiv, og har inviteret til flere arrangementer i løbet af 2022.

Der har som vanligt været afholdt generalforsamling. Derudover har personaleforeningen inviteret til et sommerhygge-arrangement i juni, en oktoberfest i oktober samt en julefrokost i december.

Udover personaleforeningens arrangementer har der været afholdt arrangement med Vin og Tapas, Tematur til Skamlingsbanken – hvor temaet var "Overløb", samt julebanko.

### **Medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU)**

Vi gennemførte i 2022 den obligatoriske Medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU). Undersøgelsen viser et generelt meget positivt billede af at være ansat hos BlueKolding – og er pointmæssigt uændret i forhold til vores rigtig fine tilbagemelding i 2019. Generelt føler medarbejderne sig tilfredse og motiverede i deres arbejde, og føler et højt engagement og loyalitet. Arbejdsopgaverne findes interessante, og man føler sig både personlig og fagligt udviklet.

MTU'en viser desværre en tendens til for stor travlhed generelt hos BlueKolding. Kvaliteten af det udførte arbejde føles dalende, og der opleves en lille ubalance mellem opgaver og tiden til rådighed. Derudover opleves samarbejdet på tværs i huset nedadgående i forhold til målingen i 2019.

Med baggrund i resultaterne fra MTU'en vil der blive arbejdet med dels forbedringstiltagene, men også fastholdelse for det, der allerede går rigtig godt.

## Indsatsområder i 2023

Hos BlueKolding er vi stadig ved at finjustere på sammenholdet på tværs i organisationen med udgangspunkt i vores nye arbejdsvaner, herunder hjemmearbejde og decentrale mødesteder. Vi ønsker derfor i 2023 at holde hyppigere fælles arrangementer, hvor der er fokus på hygge og socialt sammenhold. Som arbejdsmiljømål fastsættes min. **4 arrangementer**.

Derudover fortsætter vi BlueAktiv i en version 2. Der planlægges derfor fortsat motion i forskellige afskygninger. Målet med denne aktivitet er flere **registrerede motionstimer i 2023** end i 2022.

På baggrund af MTUen beskrevet tidligere ønskes der målt på den **psykologiske sikkerhed** i BlueKolding. Der blev i 2019 foretaget en måling af den psykologiske sikkerhed, hvilken dog ikke er valid længere. Dels pga. organisationsændringer og dels pga. ny ansættelser, fratrædelser m.v. Vi ønsker målt det nye niveau hos BlueKolding, for derved konstruktivt at kunne foretage ændringer der kan forbedre vores psykologiske sikkerhed.

a) Psykologisk Sikkerhed

*I skal 2023 skal der laves analyse af den psykologiske sikkerhed i hele virksomheden.*

b) BlueAktiv version 2

*Vi vil have flere registreret motionstimer i 2023 end i 2022 og der arrangeres derfor fælles motion også i 2023.*

c) Fælles arrangementer – min. 4 stk.

*Vi vil skabe sammenhold på tværs i BlueKolding ved at gennemføre flere fælles arrangementer hos BlueKolding.*