

Miljø- og arbejdsmiljøredegørelse for

midtVask

2015



Det nytter at arbejde med at fremme miljø arbejdsmiljø og sundhed

Det er midtVasks mål at være "lidt bedre og sundere i dag end vi var i går" og det skal være i kraft at vi alle bruger vores kompetencer.

Vores ledelsessystemer er et understøttende og uundværligt redskab til at opnå vores målsætning.

Vi er miljøcertificeret efter standarden ISO 14001 og vi har målrettet arbejdet på at nedbringe energi- vand- og kemikalieforbruget. Og indsatsen gør nytte både for miljøet og for økonomien.

Styring af arbejdsmiljøpåvirkninger og arbejdet for det rummelige arbejdsmarked og sundhedsfremme sker med afsæt i arbejdsmiljøstandarden OHSAS 18001 og den danske bekendtgørelse 923 af 21. okt. 2001 og det virker hos os.

Et godt og sundt arbejdsmiljø, hvor alle trives socialt, mentalt og fysisk, er grundlaget for en god effektiv arbejdsplads, der leverer den optimale ydelse til vores kunder.

Pernille Lundvang
Vaskerichef

Politik

Miljø og arbejdsmiljøpolitik

MidtVasks målsætning for såvel miljøarbejdet som arbejdsmiljøarbejdet er, at *"vi skal være lidt bedre og sundere i dag end vi var i går"*. Målsætningen opnås i fællesskab, med størst muligt involvering af alle ved:

- At alle forslag om miljø- og arbejdsmiljøforbedringer gennemføres straks, hvis det er ressourcemæssigt overkommeligt ud fra princippet om "mange bække små gør en stor å"
- At indgå en åben dialog med kunder, leverandører og medarbejdere om relevante forhold for miljø og arbejdsmiljø
- At arbejde aktivt med det rummelige arbejdsmarked
- At udvise social ansvarlighed over for omverdenen og internt på midtVask
- At fremme sundhed
- At forebygge arbejdsskader og arbejdsrelateret sygdom

Fundamentet for midtVasks miljø- og arbejdsmiljøarbejde er de konstante og løbende forbedringer og enkelte store forbedringsprojekter.

Miljø

Generelt

I 2015 blev der vasket 5.6 mio kg tøj på midtVask.

Mængden af plettøj og omvask er faldende, og vi forventer, at mængden af omvask reduceres yderligere i 2016, bl.a. til gavn for miljøet.

Energi

Vask af tøj medfører et energiforbrug af både biologiske affaldsprodukter (fremstilling af damp til opvarmning af vaskevand og tørring af tøjet i tumblere, ruller og steamer), El (maskiner, ventilation, trykluft og belysning) og fjernvarme (opvarmning af lokaler).

Forbruget har efter store fald, ligget konstant i de senere år. Derfor blev et omfattende energistyrings-, opfølgningssystem iværksat og indført i 2015.

Vand/spildevand

midtVask bruger naturligvis vand til vask af tøjet, men der anvendes også vand til fremstilling af damp og blødt vand til vasken samt til bad og toilet. I vaskeprocessen indgår et udviklet system til genbrug af vandet fra vasken. Vi udleder spildevand, der indeholder smuds fra tøjet samt rester af de vaskemidler, der anvendes i vaskeprocessen. I denne udledning er nitrogen og fosfor formindsket.

midtVask stræber altid efter at have lavest mulige vandforbrug. Dette uden at gå på kompromis med høj visuel renhed og tilstrækkelig udvaskning. Vi har i 2015 igangsat et forsøg, med nye kemikalier, som efterfølgende er taget i brug, hvilket blandt andet har givet bedre mere miljøvenlig vask og reduceret vand og energiforbruget.

Vaskemidler

I forbindelse med vask anvendes en række vaskemidler. Da alle vaskemidler udledes med spildevandet har forbruget direkte betydning for påvirkning af vandmiljøet i nærområdet.

midtVask bruger brintoverilte til at blege med og undgår derved klor i slammet i spildevandsanlægget. Alle vores vaskemidler og vores vaske kan svanemærkes.

Affald

midtVask bortskaffer mange forskellige typer af affald. Dette er blandt andet ødelagt tøj, emballage fra indkøb, kontorpapir, affald samt glemte effekter i tøjet fra kunderne. En kuglepen i en uniform kan sætte pletter på en hel portion vaskede uniformer, der efterfølgende må pletbehandles.

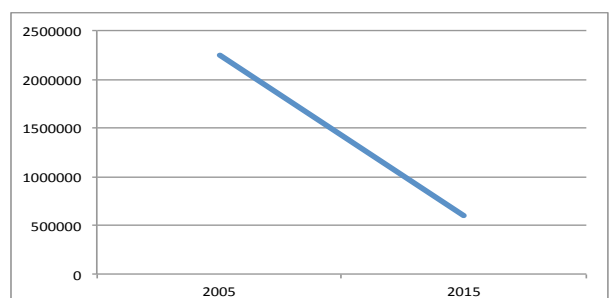
Vi beder i dag vore leverandører levere med minimum af emballage for at reducere miljøbelastningen. Hovedparten af vores ødelagte kasserede tøj går til u-lande.

Luftemissioner

Ved forbrug af energi frembringes en emission af en række miljøbelastende stoffer. Som det første vaskeri i landet tog midtVask en ny dampproducerende kedel i brug baseret på biolie i stedet for på dieselolie.

Miljøgevinsten er, at biobrændsel er CO₂-neutralt.

CO₂-udledning siden 2005



Arbejds miljø

Væsentlige arbejdsmiljøforhold

midtVask ønsker at tage et stort ansvar for at undgå gener ifm EGA, blandt andet via jobvariation / -rotation og gennem fysisk træning, eksempelvis elastiktræning og andre former for styrke- og konditionstræning. Men vi vil mere end forebygge, vi vil fremme sundhed, trivsel og produktivitet!

Sundhedsfremme

Vores ambitiøse målsætning er, at vi skal blive sundere af at arbejde på midtVask - vi vil sundhedsfremme!

Sundhed og arbejdsmiljø hænger tæt sammen. På midtVask arbejder vi med sundhed i et bredt begreb. Det betyder, at vi ser på hele mennesket bag alle medarbejdere og laver indsatser for både den mentale, fysiske og sociale sundhed. Vi mener, at vi som arbejdsplads skal være med til at udvikle den enkelte medarbejder - også sundhedsmæssigt. Derfor skal midtVask skabe rammerne for at kunne praktisere en god sundhedsadfærd i hverdagen. Især de små ting, som også gør os sunde på lang sigt, er af stor værdi. Samtidig stræber vi efter at tilbyde attraktive sundhedstilbud, som er tilgængelige for alle:

- | | | |
|---|---|--|
| - Rygestopforløb og laserbehandling | - Fysioterapeutisk undersøgelse, vurdering og/eller behandling i arbejdstiden | - DHL-stafet + Marselisløbet + Tækker stafet |
| - Elastiktræning i arbejdstiden | - Gratis træning i forlængelse af arbejdstiden | - Juleløb |
| - Sunde måltider ugentligt i december | - Massage | - Løbeklub |
| - Frugtordning | - Behandling ved kiropraktor | - Fodboldhold |
| - Kostvejledning ved ernæringseksperter | | - Samtaler med psykolog |
| | | - Sociale arrangementer |

Alle medarbejdere er blevet/bliver introduceret til vores sundhedsstrategi, når de starter på midtVask. På den måde sikrer vi gennem dialog, at alle fra starten har kendskab til baggrunden for sundhedsarbejdet og derved også har mulighed for at agere i forhold til egen og kollegaers sundhed.

Foruden hvert teams elastiktræning à 3 minutter x 3/uge, har vi én ugentlig fællestræning. Det styrker både den fysiske og sociale robusthed.

Det vindende taberhold er et væggtabshold, hvor otte medarbejdere deltager mhp at forbedre deres sundhed. De fire, som startede på holdet har i 2015 tilsammen tabt 17 kg og 23 cm.

Det store ergonomiske fokus har i 2015 været at få alle hospitalsansatte til at vende deres uniformer med retten ud, når disse lægges til vask. Dette mhp at forbedre arbejdsmiljøet og ergonomien for vores medarbejdere, der ellers skal gøre det.



Sundhedsstrategiens grundlag

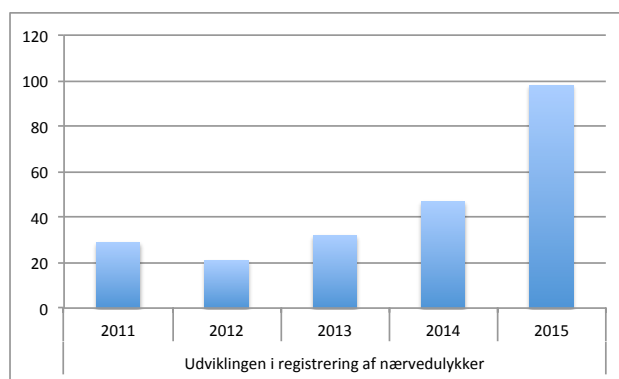
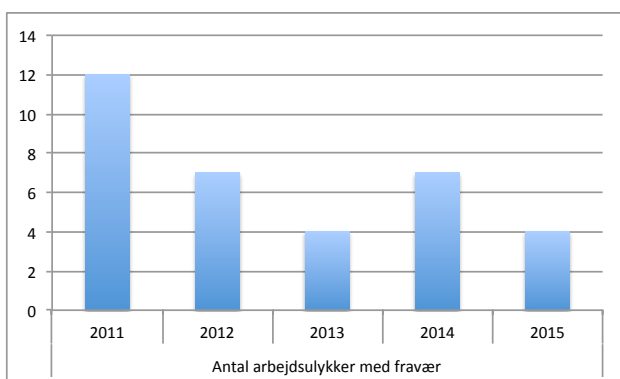
Arbejdsmiljø

Sikkerhed

Vores målsætning er, at *ingen skal komme til skade på midtVask*.

I 2015 havde vi 4 arbejdsulykker, hvilket er et fald ift. 2014. Det er dog aldrig acceptabelt, at man kan komme til skade på arbejde. Tre af ulykkerne i 2015 havde sin årsag i opmærksomhed.

Som et led i forebyggelsen af arbejdsulykker, har vi øget vores fokus på nærvedulykker. På midtVask er visuel kommunikation af stor værdi, hvorfor nærvedulykker nu registreres vha. vores APP "Safety First". Det har fordoblet antallet af registrerede nærvedulykker. Man tager blot et billede og sender det afsted med app'en til de teams, for hvem det er relevant.



Det rummelige arbejdsmarked

midtVask vil være en social ansvarlig arbejdsplads, hvor fællesskabet trives, og hvor der samtidig er plads og rum til at tage hånd om den enkelte medarbejder og kommende nye medarbejdere. Begrebet *social sundhed* hænger sammen med, at vi tror på os selv og indgår i meningsfulde og sunde relationer på arbejdspladsen. God trivsel og lavt sygefravær kan måles og mærkes, og teamorganisering og tavlemøder fremmer dialog og samarbejde, ligesom sociale aktiviteter prioriteres højt.

Vi oplever at vores mangfoldighed giver udvikling og dynamik, og overskriften for vores mangfoldighedsarbejde er "fællesskab og forskellighed". I 2015 har vi haft 9 mænd og kvinder i samfundstjeneste. For både midtVask og personer i samfundstjeneste fungerer det rigtig godt. Enkelte har af forskellige årsager ikke gennemført. I forbindelse med rekruttering af elever til industrioperatøruddannelsen har vi desuden haft 11 personer i jobafprøvning i løbet af foråret 2015

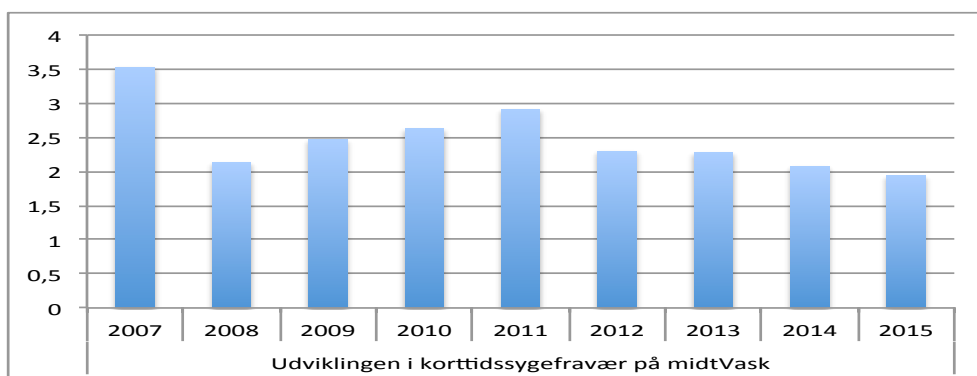
midtVask 2015:

166 medarbejdere
84 kvinder
82 mænd
34 nationaliteter
151 på fuld tid el. elev
15 på deltid
3 i flexjob
3 i job på særlige vilkår

Arbejdsmiljø

Trivsel på midtVask

Korttidssygefraværet på midtVask har i 2015 igen været historisk lavt. Det, mener vi, er et udtryk for, at man trives, når man går på arbejde.



Politikker

I 2015 har vi revideret vores omsorgs- og relationspolitikker. Revisionen har givet anledning til at genopfriske indholdet og skabe dialog, hvilket er foregået på tavlemøder.

Flygtninge i jobpraktik - en gevinst for den enkelte, midtVask og samfundet

I foråret sagde vi velkommen til de første flygtninge i jobpraktik.

Arbejde og arbejdsfællesskab, kombineret med intensiv danskundervisning. Vi tror, at dette er vejen frem for hurtigst muligt at integrere flygtninge til at blive en bidragende ressource til det danske samfund og de danske arbejdspladser. Hvorfor ikke sætte flygtninge igang med at gøre det de ønsker allermost? et arbejde og en arbejdsplads, som de oplever de kan bidrage til og lærer af! Vi går i gang og vi lærer sammen undervejs.

I 2015 har vi på midtVask haft :

- 8 flygtninge i praktik
- 3 har fået job, heraf 1 på midtVask
- 2 er gået videre i andet praktikforløb
- 2 er holdt af personlige årsager
- 3 var stadig i praktik ved udgangen af 2015

Priser og nomineringer

Vores store fokus på og arbejde med at integrere flygtninge på arbejdsmarkedet gjorde, at vi i 2015 blev nomineret til CSR People Price for virksomheder med mere end 100 ansatte.

Udviklingen af vores App "Safety First" gav en nominering til Arbejdsmiljøprisen 2015.

Vi vandt prisen som ÅRETS LÆREPLADS 2015, på baggrund af Søren's flotte indstilling.

Kompetenceudvikling

Vores forskellige kompetencer er omdrejningspunktet for, at vi på midtVask bliver ved med at udvikle os. Vores særdeles kompetente medarbejderniveau er vores største styrke.

Arbejdsmiljø

Danskkurser for medarbejdere

- 8 medarbejdere har siden april 2015 modtaget 3-4 timers dansk undervisning om ugen.
- Der har været fokus på sprogtilgængelse igennem skriftlighed – med fremhævelse af fejl i skriftlighed for at afgøre hvordan vi arbejder fremadrettet.
- Mundtlighed i form af uformelle og formelle samtaler – også med udgangspunkt i selvudviklingsspil.

Dansk statsborgerskab

- 4 kurser i statsborgerskab er udført.
- Formidling om regler og love.
- Hjælp til at udfylde ansøgningsblanket.
- 5 har i fællesskab taget en statsborgerskabsprøve - og bestået!

Elevehold 2013-2015

I 2015 blev de 32 elever, der startede på uddannelsen som industrioperatør i 2013, færdige. Således en gennemførelsesprocent på **100** – et fantastisk resultat. Ud af de 32, var 22 interne midtVaskere og de sidste 10 ledige fra Jobcentre (hvoraf de 8 kunne tilbydes job på midtVask). De faglærte industrioperatører har i løbet af deres uddannelse gennemført kurser i LEAN, procesoptimering, lager/logistik samt §26, brand/førstehjælp og arbejdsmiljøuddannelsen. Ifølge eleverne selv har de fået udviklet deres sociale kompetencer, på en måde de kan anvende i både job/privat. Mange af de udlærte er nu i gang med at varetage større og mindre udviklingsprojekter både ift. praktiske indretninger, anvendelse af LEAN, indretning af lager, indføring af KANBAN systemer og optimering af samarbejdsprocesser i Teams.

Elevehold 2015-2017

2015 var også året hvor 32 nye midtVaskere (sammen med 4 deltagere fra Hammel/Viborg) startede op på to nye uddannelseshold, der søges gennemført på samme måde. Denne gang er der 24 midtVaskere (inkl. en del unge, der har været på midtVask i mindre end 1-2 år og nogle blot i få måneder), samt 8 ledige udefra. Vi har anvendt vores erfaring med at afprøve folk og således haft færre folk i job-praktik, men til gengæld fundet det antal elever udefra vi skulle bruge. Der er færre job-erfarne midtVaskere med, hvorfor der er fokus på hvordan midtVask erfaring kan bringes med i uddannelsen, for at sikre, at det ikke bliver "skole", men strategisk arbejdsstyrkeudvikling med udgangspunkt i jobbet. På elevsiden har der i 2015 været en enkelt elev, der frafaldt, men en ny ledig udefra erstattede. I 2015 har eleverne været igennem samme obligatoriske sikkerhedskurser, team-kurser samt bestået engelsk prøve. Da der er mange unge er der meget fokus op hvordan virksomheden indrages for at sikre, at det ikke bliver "skole", men strategisk arbejdsstyrkeudvikling med udgangspunkt i jobbet.. I 2015 har eleverne været igennem samme obligatoriske sikkerhedskurser, team-kurser samt bestået engelsk prøve.

Projekter

Projekter 2016

Arbejdsmiljøorganisationen og miljø- og arbejdsmiljøstyregruppen har i 2016 besluttet at arbejde med følgende projekter:

Miljø

- Reduktion af omvask og pletvaskmængden
- Optimering af kedeldriften, herunder styring i Energy-key

Arbejdsmiljø

- Forbedre ergonomiske forhold i sorteringen - Vende uniformer
- Sikkerhedskultur
- Støjreduktion på midtVask
- Kom før det er for sent
- Oplæring og større fokus TWI
- Håndværker sikkerhedskultur
- App bruges i dagligdagen
- Visuelle sikkerhedsretningslinjer

Sundhedsfremme

- Sund midtVask Service Skejby
- Træningsprojekt
- Sundhedsuddannelse
- Flere til træning
- Målettet elastiktræning
- Jordemoderordning

Det rummelige arbejdsmarked

- Digital borger
- Statsborgerskab
- Uddannelse af flygtninge i samarbejde med jobberfarne kollegaer