



Bæredygtighedsredegørelse for ASV Horsens

Marts 2013

Arbejdsmiljø

Miljø

Socialt
engagement
og sundhed

HØRSENS KOMMUNE
ASV HØRSENS

Indhold

Indledning.....	4
2. Stamoplysninger	5
Regnskabsperiode: kalenderåret.....	5
3. Præsentation af ASV Horsens.....	6
Målgrupperne er:	6
Ydelser:	6
Kompenserende Specialundervisning	6
Særlig Tilrettelagt Ungdomsuddannelse	6
Udredning og afdækning	7
ASV KommunikationCenter	7
Hjernekernel.....	7
Hørelinik.....	7
Afklaring vedrørende job og uddannelse	7
Ordblindundervisning/ Forberedende Voksenundervisning (herfra OB/FVU).....	7
4. Procesbeskrivelse	8
5. Virksomhedens værdier og politikker De overordnede værdier i Horsens Kommune er:	8
6. Kortlægning	8
7. Kortlægning af miljø	9
7.1 El	9
7.2 Varme	9
7.2 Vand.....	10
7.2 Papirforbrug.....	11
7.2 Affald	11
Transport	11
8. Kortlægning af arbejdsmiljø	12
8.1 Beskrivelse af sikkerhedsorganisationen.....	12
8.5 Kemiske forhold.....	13
Støj og vibrationer	15
Ergonomiske forhold	15
Biologiske forhold	16
Risikoanalyse	17
Ulykkesanalyse	17

Sygefravær.....	17
Psykisk arbejdsmiljø.....	17
Leverandørdialog.....	18
Kortlægning sundhed	18
Kost	19
Motion	19
Rygning	20
Alkohol Fra sundhedsredegørelsen 2010:.....	20
• Alkohol – et privat anliggende?.....	20
Kortlægning af socialt engagement.....	20
Aldersfordeling pr. 30.6.12.....	21
Anciennitetsfordeling pr. 1/1 2013	21
Kønsfordeling pr. 1/1 2013.....	21
Deltid	22
Skiftehold.....	22
Akkordarbejde	22
Uddannelsesniveau	22
9.2 Udvikling, uddannelse og læring	22
9.3 Fastholdelse.....	23
Fokus er som ovenstående.....	23
Bilag 1.	31
Bilag 2.	35
Bilag 3.	36
Bilag 4.	37
Bilag 5.	47

Indledning

På de følgende sider kan du læse om, hvordan ASV Horsens arbejder med at udvikle en bæredygtig institution. Redegørelsen omfatter miljø, arbejdsmiljø, social ansvarlighed og sundhed. Sundhed er ikke en del af det værktøj, Green Network har udarbejdet som skabelon til bæredygtigheds-redegørelse.

Ledelsen ønsker i den kommende periode at prioritere sundhedsfremme – som et grundlæggende element i organisationen. Udgangspunktet er Aaron Antonovskys forskning og bud på, hvad der opretholder og genopretter sundhed. Her er det afgørende at "have en følelse af sammenhæng i sit liv", således at jo højere følelse af sammenhæng man har i sit liv, jo sundere er man, fordi det giver en robusthed til bedre at tackle de udfordringer, som livet byder. Sundhedsfremme udmøntes i den daglige, handlingsorienterede praksis og sættes samtidig teoretisk på dagsordenen i relevante fora.

ASV Horsens har i 2010 gennemført et sundhedsprojekt i Green Network regi – også i form af en redegørelse. For at sikre implementering og udvikling af alle områder, er sundhed medtaget i denne redegørelse sammen med de obligatoriske områder.

Redegørelsen skal være med til at synliggøre og fastholde det arbejde institutionen prioriterer på bæredygtighedsområdet. Det vil glæde os, hvis redegørelsen kan inspirere andre. Primært er redegørelsen tænkt som et internt dokument, hvor kortlægning, prioritering, handleplan er samlet således, at opfølgningen bliver overskuelig.

Det primære fokus de kommende to år er omlægning til økologi i kantinen – der er tale om et projekt, der er støttet af Fødevarer Erhverv og målet er, at kantinen på ASV Horsens opnår en økologiprocent på 60 inden udgangen af 2014 – vel at mærke uden yderligere omkostninger. Fødevareminister Mette Gjerskov har et ønske om, at en langt større del af dansk landbrugsjord drives økologisk end tilfældet er i dag. Hvis økologi prioriteres i de offentlige indkøb, vil det påvirke efterspørgslen efter økologiske produkter voldsomt.

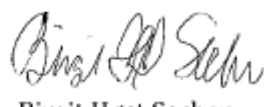
ASV Horsens har i 10 år arbejdet med redegørelser – startende med miljø-området. Den første bæredygtighedsredegørelse, der er fra 2008 – har været med til at fastholde fokus på bæredygtighed i en periode, hvor der er sket meget væsentlige ændringer af lokaler, arbejdsområder, personale mm. Der har været og er meget store udfordringer om fortsat effektivisering og optimering inden for det offentlige. Sammenholdt med de fysiske rokeringer har det været vanskeligt at prioritere arbejdet gennem hele perioden. Der er nu samlet op på de målinger, hvor det giver mening i den tidligere redegørelse og der er skrevet nye mål og handleplaner her i foråret 2013. Et forår, der også handler om organisatoriske ændringer. Lige nu planlægges en organisationsændring, der skal føre til et centralt servicecenter for området handicap, psykiatri og socialt udsatte. Servicecentret forventes at starte op senest 1. september 2013.

I den nye organisation skal der tages stilling til, hvor arbejdet med bæredygtighed skal placeres fremover – om det vil være et lokalt anliggende eller om det tages op i servicecentret for alle institutioner i området.

Horsens, den 1. maj 2013



Jytte Veggerby Sunesen
Forstander



Birgit Høst Secher
Udviklingskonsulent

2. Stamoplysninger

ASV Horsens, Tordenskjoldsgade 23, Horsens
CVR.nr. 29189889 P-nr. 103334311

Faggruppefordeling pr. 1/1 2013

Andet	5
Pædagogmedhjælpere	10
Lærere	37
Ledere	4
Elever	2
Teknisk adm.	12
Konsulenter	16
Pædagoger	2
I alt	88

Regnskabsperiode: kalenderåret

Ansvarlig ledelse: Forstander Jytte Veggerby Sunesen

Kontaktperson: Birgit Høst Secher

Ansvarlig for miljø: Jytte Veggerby Sunesen og Kim V. Pedersen

Ansvarlig for arbejdsmiljø: Jytte Veggerby Sunesen, Susanne Geil og Kim V. Pedersen

Ansvarlig for socialt engagement: Jytte Veggerby Sunesen, Annie Houlberg, Klaus Dam-Tholstrup og Jesper Bøgild

Ansvarlig for sundhed: Jytte Veggerby Sunesen og Eva D. Nielsen

3. Præsentation af ASV Horsens

På Akademi for Specialundervisning til Unge og Voksne er missionen at kompetenceafklare, undervise samt rådgive og vejlede voksne og unge med særlige behov. Akademiets overordnede målsætning er, at undervisningen skal fremme og styrke den enkelte kursists kompetencer i forhold til at tilrettelægge, styre og tage ansvar for eget liv og egen tilværelse. Målet er således, at bibringe kursisterne personlige, sociale og faglige kompetencer og sætte fokus på mestringsstrategier.

Målgrupperne er:

- Unge med særlige behov
- Personer med psykiske vanskeligheder
- Personer med erhvervede hjerneskader
- Personer med læse-stave vanskeligheder
- Personer med udviklingshæmning
- Personer med sociale- og emotionelle vanskeligheder
- Personer med fysiske funktionsvanskeligheder
- Personer med tale-/høre-/syns funktionsnedsættelse

Ydelser:

Kompenserende Specialundervisning

Dækker specialundervisning for voksne og er en planlagt, tidsbegrænset, fremadskridende og målrettet aktivitet, der har til formål at afhjælpe eller begrænse virkningerne af en funktionsnedsættelse. Målsætningen er, at kursisten opnår strategier og metoder, som bevirker, at denne i videst muligt omfang kan deltage i samfundslivet på samme vilkår som mennesker uden funktionsnedsættelser.

Særlig Tilrettelagt Ungdomsuddannelse

Ungdomsuddannelsen er et uddannelsesforløb, der strækker sig over tre år. Formålet med ungdomsuddannelsen er, at unge udviklingshæmmede og andre unge med særlige behov opnår personlige, sociale og faglige kompetencer til en så selvstændig og aktiv deltagelse i voksenlivet som muligt og eventuelt til videre uddannelse og beskæftigelse.

Udredning og afdækning

Dette er et tværgående tilbud på ASV, som dækker udrednings- og afdækningsaktiviteter ,hvor speciallærer eller konsulent via samtale, udredning og test afdækker den enkelte borgers ressourcer, vanskeligheder og behov.

ASV KommunikationCenter

Dette område er igen opdelt i fire underområder: Tale, Høre, Syn og IKT (Informations- og Kommunikationsteknologi). Tilbuddet har til formål, at borgeren kan kompenseres for og bearbejde den problemstilling, der er gældende for den enkelte. Derudover arrangeres i de forskellige områder temaaftener for borgere og deres pårørende. Dette område dækker også hjælpemidler.

Hjernekerne

Hjerneskaderrådgivningen sker i Hjernekerne og er et tilbud om specialrådgivning, udredning med forslag til handletiltag og forløbskoordination til voksne borgere, der har pådraget sig en skade i hjernen. Tilbuddet er også henvendt til pårørende. Tilbuddet har til formål at sikre borgere med en sent erhvervet hjerneskada en enklere vej gennem Horsens Kommunes muligheder og tilbud.

Hørelinik

I Hørelinikken kan borgere med ikke-komplicerede hørenedsættelser få udredt et høretab, taget mål til og få udleveret høreapparat,samt modtage efterfølgende justering af apparatet.

Afklaring vedrørende job og uddannelse

Har til formål at afklare den enkelte borgers job - og uddannelsesmuligheder. De henviste borgere har andre problematikker ud over ledighed – ofte psykiske eller socio-emotionelle. Undervisningen indgår i borgerens jobplan og formålet er at bringe borgeren tættere på uddannelse eller arbejdsmarkedet.

Ordblindeundervisning/ Forberedende Voksenundervisning (herfra OB/FVU)

I undervisningen er der fokus på at udvikle faglige kompetencer hos den enkelte kursist. Der er forskellige undervisningstilbud, som kan kombineres efter individuelle ønsker og behov. Undervisningen foregår på mindre hold og dækker henholdsvis:

Ordblindeundervisningen (OB) – bl.a. dansk, engelsk, matematik, IT og dansk

Forberedende Voksenundervisning (FVU) – enten i kombination med andre undervisningsforløb eller som enkeltfag. Hold kan f.eks. være dansk og matematik.

4. Procesbeskrivelse

Denne redegørelse skrives som en opdatering af den Bæredygtighedsredegørelse, som ASV Horsens afleverede i 2008. Der har i perioden, frem til nu, med mellemrum været nedsat grupper til at arbejde med sundhed, kantinen, fysisk aktivitet mm. Arbejdsmiljøgruppen er permanent og har også forholdt sig til de forhold, der vedrører arbejdsmiljø.

De mål, der er stillet i redegørelsen fra 2008, er fulgt op løbende og her i forbindelse med fornyelse af redegørelsen, er der lavet en samlet opfølgning, som fremgår af bilag 1.

Denne redegørelse er udarbejdet af udviklingskonsulent i samarbejde med fx pedel, arbejdsmiljørepræsentant, kok, kolleger, der er ansvarlige for de områder, der er medtaget i redegørelsen. Redegørelsen incl. handleplanen er godkendt af ledelsen.

5. Virksomhedens værdier og politikker

De overordnede værdier i Horsens Kommune er:

Helhed – resultat – respekt – kvalitet.

Inden for handicap, psykiatri og socialt udsatte er det overordnede mål frem mod 2015 at være en bæredygtig organisation, der opererer harmoniseret, gennemsigtigt og effektivt. Inden for disse overordnede rammer fortsætter ASV Horsens retningen mod at være og forblive en bæredygtig organisation. En arbejdsplads, der agerer hensigtsmæssigt i forhold til miljø, arbejdsmiljø, sundhed, socialt ansvar.

6. Kortlægning

ASV Horsens har lokaler på to matrikler – Nørrebrogade 38a og Tordenskjoldsgade 23. Der er sket meget store ændringer i brug af lokalerne siden 2008, hvor den sidste redegørelse blev godkendt. Nørrebrogade 38a betegnes herefter NBG og Tordenskjoldsgade 23 betegnes TG.

Fra sommeren 2011 er der ikke længere pavilloner på Nørrebrogade, lokaler i Horsens Hus er opsagt og lokaler på Tordenskjoldsgade 23 er taget i brug. Se bilag 2 og 3: Energimærkninger for de to matrikler.

Det giver ikke mening at sammenligne målinger fra den tidligere bæredygtighedsredegørelse (2008) med de aktuelle målinger – jvf foranstående.

I 2011 kan forbruget ikke betragtes som normalt. Dels er pavilloner fjernet fra NBG, der er flyttet rundt på aktiviteter mellem de to adresser. Der har været rigtig meget håndværkerarbejde på TG.

2012 vil være det år, der skal måles ud fra fremover.

7. Kortlægning af miljø

7.1 El

• 2011: Forbrug på TG (1/7 – 31/12):	27.916 kw
• 2012: Forbrug på TG	64.347 kw
• 2011: Forbrug på NBG	104.338 kw
• 2012: Forbrug på NBG	94.294 kw

På NBG er behovsstyret ventilation og intelligent belysning medvirkende til at begrænse elforbruget i 2012 og fremover.

På TG er der "gamle" lamper, der ikke kan ændres til intelligent belysning og i de lokaler, hvor der er sensorer på belysningen, virker det ikke på nuværende tidspunkt energibesparende. Den aktuelle anvendelse af lokalerne kombineret med 20 minutters responstid på sensorerne er ikke optimal. Der er sparepærer i alle lamper.

7.2 Varme

• 2011: forbrug på TG (1/7 – 31/12)	85 MWh
• 2012: forbrug på TG	234 MWh
• 2011: forbrug på NBG	103.570 MWh
• 2012:forbrug på NBG	149.115 MWh

Større varmekonsum på NBG skyldes dels, at det har været koldere end gennemsnitligt og at hallen har været udlejet en del gange i vinterperioden. Det betyder ekstra opvarmning i fx weekenden.

På NBG er opsat et nyt varme-/ventilationssystem, der gerne skal virke energibesparende. Airmasteren er i drift - den starter og stopper automatisk, hvis temperatur eller CO2 niveau er for højt/lavt. Derudover kan man starte den ved tryk på knap for forlænget drift. Der mangler fortsat en opkobling til det lokale styringssystem. Denne del kommer på plads i løbet af foråret 2013.

Vurderingen er, at varmekonsumet på TG er forholdsvis stort. Håndværkere på TG har betydet mange åbne døre i mange timer. Der er gamle vinduer i bygningen, ca. halvdelen af ruderne er sprunget og rammerne er rådne/utætte. Der er ikke isoleret i murværket.

I 2012 er cirkulationspumpe udskiftet til energi A pumpe med nyt styringssystem. Det betyder, at der er et mindre elforbrug – til gengæld kommer varmen rundt i huset. I forhold til det nye system, styres det centralt. Pedal kan ikke regulere efter behov på matriklen – da der mangler en IP- adresse.

7.2 Vand

• 2011: forbrug NBG	796M3
• 2012: forbrug NBG	526M3
• 2011: forbrug TG (1/2 år	161M3
• 2012 forbrug TG	395M3

Der er bade faciliteter på NBG, som bruges af egne kursister og ansatte. Bade faciliteter benyttes også af eksterne brugere i forbindelse med brug af hallen. I halvdelen af 2012 er mange kursister flyttet til TG. De borgere, der kommer til konsultationer på NBG har ikke samme forbrug af vand (toiletter, bade faciliteter mm).

I 2012 er varmeveksler på TG konstateret defekt – hvilket betød, at der ikke var varmt vand i fx køkkenet. Denne er repareret med let faldende vandforbrug til følge – modsat er kantinefunktionen pr. 1/1 2013 flyttet fra NBG til TG – så vandforbrug i køkkenet flyttes fra NBG til TG.

7.2 Papirforbrug

- 2011: forbrug på NBG
 - Adm. 184.872ark
 - elev 56.435ark
- 2011 og 2012 forbrug på TG er ikke registreret

I januar 2013 er der installeret ny printer på Tordenskjoldsgade og eksisterende printere er flyttet til NBG. Printeropsætning er som udgangspunkt sat til at skrive ud på begge sider og i sort/hvid. Der er ved indkøb taget hensyn til energi-forbrug.

Der bliver fremover registreret papirforbrug på begge matrikler.

7.2 Affald

- Til genanvendelse - papir og plast:
 - 400 kg 11 mdr. pr. år - 4.400 kg
 - udgift til containerleje: 134 kr. pr. måned
 - Tømning koster 200 kr. pr. måned
- Til forbrænding:
 - 3 containere a 0,8 M3 om ugen i alt 125 M3 pr. år
- Kemikalieaffald:
 - Lidt, der bliver afleveret på genbrugspladsen – malerrester, projekter, der har rester (olie, rengøringsmidler...)
- Elektronik:
 - Hjælpemidler afleveres på genbrugspladsen fra 2012. Fremover kan måles på betaling – pris: 6 kr. pr. kg.
 - aflagt/defekt edb-udstyr afleveres på rådhuset.

Transport

Dieselforbrug

- 2012:32.699kr.
 - 2011:34.769kr. 4.490liter
 - 2010:33.029
-
- Privatkørsel i biler - 34.122 km 2011
 - Privatkørsel i biler – 39.077 km 2012

Deltager i kampagnen: cykler til arbejde

8. Kortlægning af arbejdsmiljø

8.1 Beskrivelse af sikkerhedsorganisationen

På ASV-Horsens har vi valgt løbende at tage pulsen på det fysiske arbejdsmiljø.

Vi mener, at det i henhold til vores arbejdsmiljøpolitik er vigtigt, at vi løbende har en proces i gang omkring vores sikkerhed og fysiske rammer og vilkår.

Derfor har vi besluttet, at vi flere gange om året foretager runderinger, hvor vi tjekker de fysiske og sikkerhedsmæssige forhold, som udgør vores daglige arbejdsvilkår.

Arbejdsmiljøgruppen foretager under runderingerne en saglig og kritisk gennemgang af samtlige lokaler og får derunder noteret alle forhold, som kan være af tvivlsom sikkerhedsmæssig karakter. Til brug for sagsgangene benyttes fysisk APV-skema. Efter hver rundering foretages en vurdering, og der lægges en strategi for udbedring, så vi hele tiden kan arbejde under sikkerhedsmæssigt betryggende og lovgivningsmæssigt gældende forhold.

Vi betragter vores arbejdsmiljø som et fælles anliggende for samtlige medarbejdere og derfor opfordres alle medarbejdere til, forud for hver rundering, at notere egne observationer af sikkerhedsmæssig karakter i vores APV-skema, som vedrører det fysiske arbejdsmiljø.

Vi forpligter os på, efter hver rundering, at foretage udbedringer så hurtigt som muligt, således vi hele tiden kan fremstå som en sikkerhedsmæssig ansvarlig arbejdsplads.

Fysiske forhold, som ikke er i strid med gældende lovgivning, men som indebærer en gene for medarbejderne i forhold til udførelsen af det daglige arbejde, og som ønskes forbedret, påføres en ønskeliste, og der vil blive foretaget både en økonomisk samt trivselsmæssig vurdering og prioritering af opgaverne.

ASV-Horsens har, inden for det sidste kalenderår, gennemgået opfattende fysiske forandringer i og med, at der er sket sammenlægning af nogle lokaliteter samtidig med, at der er sket udflytning og etablering af nye lokaliteter. Dette betyder i praksis, at ASV i dag befinder sig på to forskellige adresser, Tordenskjoldsgade 23 og Nørrebrogade 38 a i Horsens.

Denne sammenlægning og samtidige udflytning har medført omfattende lokalerokeringer, nye lokaleindretninger, etablering af elevator, etablering af høreboкс, samt generelt store installationsmæssige forandringer, både indenfor strømforsyning, nye PC-installationer og udluftningsinstallationer.

I denne proces har Arbejdsmiljøorganisationen på ASV løbende været ind over. Der har været afholdt rundering på begge adresser, hvor hvert enkelt lokale er blevet gennemgået og alt,

hvad der er observeret af små og store problemer, er blevet noteret i vores fysiske APV-skema, hvor der, for hver enkelt problemstilling efterfølgende, er lavet en prioriteret handlingsplan.

8.5 Kemiske forhold

Vi bruger følgende produkter:

Produkt navn	Leverandør	Varenr.	Anvendelse	Afdeling
Skumsæbe Mild	Berendsen		Flydende skumsæbe til dispenser	Pedel
Toilet Seat Cleaner	Berendsen		Trykløs refil med toiletsæde, rensesvæske til dispensere	Pedel
Skumsæbe, Deb, m/parfume	Abeba	6514	Mild skumsæbe uden farve og parfume	Pedel
Pollyfilla	Borup Kemi A/S		Fugemasse til plastik og træ	Pedel
Industrial Upside Down Markeing Paint	Plasti-Kote Ltd			Pedel
Kema Kontaktrens	ITW Chemical Products	11535	Kontaktrens til elektroniske komponenter	Pedel
Kvit D mod myrer	Bayer Environmental Scienc	5938651	Insektmiddel	Pedel
Akvariesilicone 579	Dana Lim A/S	Pr- nummer	Til fugning og liming af glas	Pedel
Alaska isfjerner	Kimix A/S		Bilplejemiddel	Pedel
Mirrocol	JKL Produkter APS		Montering af spejlglas	Pedel
Wet Seal	Flügger		Fugning/tætning i vådrum, køkken vinduer og døre	Pedel
Hånddesinfektion 85% gel	Plum A/S		Hånddesinfektionsmiddel	Pedel
Alaska isfjerner	Alaska		Isfjerner	Pedel
Q8 Diesel	Q8		brændstof	Pedel
Totaksole super	Maskinsliberiet		brændstof	Pedel

Blyfri benzin	Q8		brændstof	Pedel
Alkylatbenzin	Aspen		brændstof	Pedel
Eurodisel	Comma	15w40	Smøremiddel	Pedel
Sprinklervæske	Q8		Rengøringsmiddel	Pedel
Akryl plastmaling	Flügger	struktur, flutex 10 og 20	maling	Pedel
Akryl plastmaling	Flügger	flutex 5	maling	Pedel
spartelmasse	Flügger	sandplast	spartelmasse	Pedel
Akrylemalje	Flügger		Interior High Finish 50	Pedel
Linoleumslim 256	Dana Lim		lim	Pedel
Whiteboard cleaner	Lyreco		rengøringsmiddel	Pedel
Reiniger -Tab	Bent Brandt	56.00.210	Rengøring af ovn	Køkke n
Neutral	Multiline		Skyllemiddel (duge)	Køkke n
Afkalker, LIVA	Multiline	6417	Afkalkning af kaffemaskiner	Køkke n
Maskinopvask	Multiline	160030	Maskinopvask	Køkke n
Afspændingsmi ddel	Multiline	160031	Maskinopvask	Køkke n
Universalrengør ing	Multiline	160514	Rengøring	Køkke n/ pedel
Glasrens, Tana	Multiline	6327	Rengøring	Køkke n
Skurecreme	Multiline	6239	Rengøring	Køkke n
Rational Care Tab	Bent Brandt	56.00.562	Afkalkning af ovn	Køkke n
Grill-og ovnrens	Multiline	6466	Rengøring af ovn/gril	køkken
Bioplus 33	Multiline	6403	Tøjevask	Køkke n

Den 30. maj 2012 blev der afholdt møde med Abena med det formål at kortlægge, om ASV Horsens køber de mest

bæredygtige produkter. Abena har fra årsskiftet 2013 ikke længere indkøbsaftale med Horsens Kommune og dermed ASV Horsens. Nye leverandører er Multiline og Stadsing. Disse leverandører kontaktes med henblik på at sikre bæredygtigt indkøb.

Støj og vibrationer

Udfordringer ift hørekonsulenternes arbejde er løst ved at sætte skydedør i ved lokale 9 – samt undtagelsesvist at slukke kortvarigt for ventilationen (støj).

Ergonomiske forhold

På ASV-Horsens er vi løbende opmærksomme på det ergonomiske arbejdsmiljø. Vi har de ergonomiske forhold med i overvejelserne både ved nyindkøb af inventar og ved indretning af lokaler. Dertil er ASV Horsens opmærksom på, hvad det kræver af tekniske hjælpemidler at løse de forskellige arbejdsopgaver, der findes i den multifunktionelle institution, ASV-Horsens.

Det seneste år har ASV-Horsens været præget af en større omrokering samt flytning, således at husets aktiviteter nu er samlet på to adresser. Det har betydet, at stort set alle ansatte har måttet flytte lokale, og har måttet nyindrette sig i de lokaliteter de således er blevet tildelt. Flytningen/omrokingen har krævet flere store investeringer bl.a. i en elevator således kørestolsbrugere, pedellens remedier og mange andre tunge byrder lettere kan transporteres fra kælder til kvist. Der har kunnet ske genbrug af eksisterende møblement. ASV Horsens har gennem en længere årrække udelukkende indkøbt elektriske hæve/sænke borde, og i det hele taget kvalitetsfyldt møblement, som let har kunnet tilpasses de nye lokaler. Der er derudover indkøbt bordlamper på de arbejdspladser, hvor det har været nødvendigt.

Der er i alle undervisningslokaler hæve/sænkeborde til underviserne, samt stole der let kan indstilles og justeres.

Der er i efteråret 2011 startet en afprøvningsperiode, hvor udvalgte medarbejdere med overvejende administrative arbejdsopgaver, som udelukkende arbejder med bærbare computere, afprøver en bordstand til bærbar computer. De foreløbige tilbagemeldinger er, at det er behageligt og aflastende at benytte disse. En enkel medarbejder har fået docking station i stedet, hvilket også har været afhjælpende og aflastende.

De medarbejdere, der sidder mange timer ved computeren hver dag, skal være opmærksomme på at få nogle gode vaner ift at indlægge passende pauser, således ensidige gentagelser og belastninger minimeres.

De medarbejdere, der har haft behov for det, har fået skærmbiller.

Der er enkelte arbejdspladser, der ind imellem generes af støj fra de tilstødende faglokaler. Det undersøges i øjeblikket, hvordan det kan løses.

På STU er der en gruppe medarbejdere, der arbejder med unge mennesker med store funktionsnedsættelser. Her foretages i øjeblikket ikke tunge forflytninger, men der foretages forflytninger, hvor medarbejderne støtter eleverne under forflytningerne. Der er i forbindelse med udarbejdelse af denne skrivelse fokus på, at det kunne være relevant at tilbyde medarbejderne, der arbejder med denne målgruppe, korte forflytningskurser, således medarbejderne oplæres og instrueres i principperne for, hvorledes man bedst passer på sig selv, samt hjælper/støtter eleven.

Kantinen, hvor der dagligt produceres mad til elever og medarbejdere opleves, af det personale der arbejder der, som en meget velfungerende arbejdsplads, hvor de har alle de tekniske hjælpemidler, de har behov for. Kantinen er pr. 1.1.2013 flyttet til Tordenskjoldsgade 23. Dette giver nogle udfordringer, der skal løses i den kommende tid:

Mål:

- at opvasken nyindrettes
- at komfuret udskiftes
- at døren til ovnen vendes

Pedelfunktionen på Nørrebrogade og på Tordenskjoldsgade har løbende haft fokus på at indkøbe de tekniske hjælpemidler, der har været behov for, for at kunne løse pedelopgaven, samt nedbringe mængden af tunge løft og ensidigt gentaget arbejde, hvorfor der ikke er nogle ergonomisk udfordrende problemer i forhold til at løse dagligdagens opgaver. Dog har der gennem en længere periode været et ønske om indkøb af nye bander i hallen, da de ofte skal tages ned og sættes op. Der er i slutningen af 2012 indkøbt nye bander til idrætshallen på NBG.

Der er generelt taget hånd om de ergonomiske udfordringer og dette fokus vil fortsætte i fremtiden. ASV Horsens har et godt udgangspunkt at arbejde videre ud fra, da grundmassen af tekniske hjælpemidler og andet udstyr er i orden. I øvrigt må sygefraværet, som er meget lavt på ASV Horsens, indikere at det ergonomiske arbejdsmiljø er velfungerende.

Biologiske forhold

Kim undersøger mulighederne for at hænge "sprit-automat" op ved kantinediske i begge kantiner. Dette for at højne hygiejnen ved madvarerne – præciseres, at det ikke er ok at spritte i stedet for at vaske. Sprit kommer efter grundig vask.

Risikoanalyse

På "I lære som voksen" – et hold på STU med meget udadreagerende kursister, er der vold og trusler. Der er udarbejdet procedurer, håndteringsskemaer og løbende opfølgningssamtaler.

Ulykkesanalyse

Sygefravær

Politikken 1-5-14 i Horsens Kommune følges og der er løbende opfølgning på udvikling i sygefravær. Disse statistikker er med på LMU møder.

- Sygefravær i 2012: 3,0 %
- Sygefravær i 2011: 3,9 %
- Sygefravær i 2010: 5,4%

Psyisk arbejdsmiljø

Der bliver løbende foretaget vurderinger af det psykiske arbejdsmiljø på ASV-Horsens.

I efteråret 2009 blev der i samarbejde med Horsens kommune udarbejdet APV vedr. det psykiske arbejdsmiljø. Der blev i den forbindelse afholdt dialogmøder med fokus på kommende indsatsområder. Man skulle forholde sig til den "nye kultur" på institutionen i forbindelse med udvidelsen af ASV Horsens.

I august 2010 blev der afholdt temadag på Houens Odde med konfliktcoach, forfatter og foredragsholder Lars Mogensen omkring konflikthåndtering. I oktober blev afholdt ny trivselsundersøgelse, som var både en temperaturmåling på hele organisationen samt en individuel vurdering af eget psykiske arbejdsmiljø. Denne trivselsmåling var ikke anonym, men blev brugt i forbindelse med MUS.

I november 2011 blev der afholdt temadag ved arbejdspsykolog Christian Lauridsen fra Rejseholdet fra Videnscenter for Arbejdsmiljø med temaet: Fra Stress til Trivsel. I forbindelse med Rejseholdets temadag viste der sig to temaer, som særlig var udfordret på ASV. Det ene var vold, som relaterede sig til afdelingen "I lære som voksen". Dette blev der efterfølgende udarbejdet handlingsplan for. Den anden tema var ASV-kulturen, som er blevet udfordret i forbindelse med flytning og sammenlægning af matrikler. Dette tema kan der ikke laves en egentlig handlingsplan for, men det lægger op til en øget opmærksomhed på den enkelte medarbejders trivsel og på alles ansvar om at bidrage til en positiv og konstruktiv ny fælles forståelse af ASV som organisation.

For samtlige medarbejdere på ASV er der desuden udfyldt en individuel krisehåndteringsplan.

I efteråret 2012 er der igen gennemført en trivselsundersøgelse blandt medarbejderne på ASV Horsens. På baggrund af denne undersøgelse er der meldt to fokusområder ind til HR-

afdeling i Horsens Kommune. Fokusområder, som ASV Horsens ønsker at arbejde med i den kommende tid.

- Fokusområde 1: Håndtering af krænkende adfærd
- Fokusområde 2: Håndtering af følelsesmæssige belastninger

ASV er en organisation, som arbejder med mennesker, udvikling og kompetencer. Et grundvilkår er udfordringerne omkring de følelsesmæssige belastninger. Vi oplever det som naturligt at lande i det røde felt, men denne gang vil vi sætte fokus på hvilke kendte og nye redskaber, der vil kunne afhjælpe de følelsesmæssige belastninger i hverdagen.

Vi har allerede den 12. marts en kick-off dag med ekstern konsulent, hvor vi starter med at se på et redskab til håndtering af etiske dilemmaer.

I foråret bliver der i lokal-LMU udarbejdet handleplaner for håndtering af krænkende adfærd til de enkelte områder. Begge fokusområder drøftes i de teams, hvor der er behov for det.

Leverandørdialog

ASV Horsens er, via samarbejdet i forbindelse med omlægning til økologi i kantinen, i kontakt med Indkøbsafdelingen for Horsens Kommune. Formålet er at gøre det muligt via indkøbsaftalerne at bestille økologiske og helst lokale råvarer. Der har været afholdt ét møde, hvor problemstillinger med økologisk indkøb er synliggjorte. Der er aftalt et studiegruppemøde med repræsentanter fra køkkenerne i projektet og repræsentanter fra indkøbsafdelingen i juni måned.

Nye leverandører ift rengøringsmidler m.m. kontaktes med henblik på bæredygtigt indkøb.

Kortlægning sundhed

Kortlægning på sundhedsområdet er den rapport om Sundhed på ASV Horsens, der er udarbejdet af Green Network i 2010. Udfordringer fra dette arbejde er medtaget nedenfor. Rapporten vedlægges som bilag 4.

Pædagogiske dage i august 2011 havde fokus på KRAM. Sund BY underviste samtlige medarbejdere en dag.

Sundhedspolitik

ASV Horsens tilslutter sig følgende definition på sundhed:

”Sundhed skabes ved at yde omsorg for sig selv og andre, ved at tage beslutninger og være herre over sine livsvilkår – og sikre at det samfund, man lever i, skaber betingelser, som giver alle mulighed for at opnå sundhed.” (Halfdan Mahler, (generaldirektør WHO 1973-88), 1986).

ASV Horsens vil via løbende forbedringer sikre, at medarbejderne har rammer, der fremmer en sund livsstil og forebygger stress, nedslidning og sygdom. Det skal være let at træffe sunde valg for ansatte og kursister på ASV Horsens.

Horsens Kommunes Sundhedspolitik 2011-2014 er den overordnede politik, som ASV Horsens er omfattet af. Politikken kan ses på horsenssundby.dk.

Kost

Kantinen er fra 1.1 2013 flyttet til Tordenskjoldsgade 23. Udfordringer ift. at få kursister og ansatte til at købe deres mad i kantinen igen. 1½ år uden kantine på matriklen har bevirket, at en del ansatte og kursister har fået andre vaner – madpakke, køb i nærområdet mm.

ASV Horsens deltager sammen med 6 andre institutioner i Horsens Kommune i et projekt, der har til formål at omlægge til økologi. ASV Horsens har forpligtet sig til at gå fra en økologi-procent på ca. 30 i 2012 til 60% ved udgangen af 2014. Projektbeskrivelse vedlægges som bilag 5.

Sundhedsredegørelsen fra 2010 peger på følgende udfordringer:

- Hvordan kan det lykkes at få flere mindre og sunde mellemmåltider ind – især på lange arbejdsfermiddage?
- Hvordan ”fredes” middagspausen til mad?
- Hvordan kommer vi til at spise mere fisk?

Disse udfordringer vil blive draget med ind i arbejdet med omlægning – hvordan kan det tænkes ind ift ændringerne i køkkenarbejdet?

Arbejdspladsen serverer gratis morgenmad (brød, ost, marmelade og havregryn) til udvalgte kursistgrupper. De ansatte spiser morgenmad sammen med kursisterne.

Motion

Kortlægningen udgøres også her af den sundhedsredegørelse, der er udarbejdet i 2010. Udfordringerne er:

- masser af motivation blandt medarbejdere – hvordan får vi gang i mere integreret motion på arbejdspladsen?
- Hvordan kan pause/mødekultur blive mere aktivitetsvenlig?
- Hvordan udvikle motionstilbud tilpas mangfoldigt, så flest mulige medarbejdere får et attraktivt tilbud?

En del af pædagogiske dage havde fokus på bevægelse.

Der er opsat træningselastikker med tilhørende instruktion til nakke-/skulderøvelser på gangene – både på TG og NBG.

Rygning

Udfordringer fra sundhedsredegørelse 2010:

- Hvilke tiltag ønsker medarbejdere motiveret for rygestop og hvordan motivere og støtte?
- Er passiv rygning et problem?

Hvert halve år orienteres om rygestopkurser i nyhedsbrevet. Det er altid muligt at komme til nærmeste leder med ønske om hjælp til rygestop.

Der er i 2012 indført total rygeforbud på matriklen – lovgivning. Det giver følgende udfordringer:

Lærere og kursister står på fortovet på modsat side af gaden og ryger. En pædagogisk og sundhedsmæssig udfordring, der ikke er løst p.t.

Alkohol

Fra sundhedsredegørelsen 2010:

- Alkohol – et privat anliggende?
- Har ASV Horsens en alkoholpolitik eller procedure?

Alkohol er forbudt i arbejdstiden – dispensation gives ifm jubilæer o.l.

ASV Horsens er omfattet af Horsens Kommunes alkoholpolitik – og alle ansatte har pligt til at reagere, hvis man observerer et problem.

Uge 41 – være del af kampagnen, der foregår i hele landet.

Kortlægning af socialt engagement

Baggrundsoplysninger

Medarbejdertilgang og -afgang

I perioden 1.1.08 – 01-31-12 er 17 medarbejdere fratrådt. 11 til efterløn/pension og 4 til andre jobs, 1 fyret og 1 afgang ved døden.

I samme periode er der ansat 34 medarbejdere. Tilgangen skyldes primært nye aktiviteter (specialrådgivning, Hørelinik og den 3-årige ungdomsuddannelse (STU) for unge med særlige behov).

Der vil fra 2013 blive beregnet en procentvis omsætningshastighed ift ovenstående.

Aldersfordeling pr. 01.01.2013

Alder	Antal medarbejdere		
	M	K	I alt
<=35	2	10	12
36-40	6	6	12
41-45	5	5	10
46-50	4	10	14
51-55	7	11	18
56-60	5	9	14
>60	4	4	8
I alt	33	55	88
Gennemsnitsalder	49,74	47,06	48,05

Alder	Fordeling		
	M	K	I alt
<=35	1%	12%	13%
36-40	6%	7%	13%
41-45	6%	6%	12%
46-50	5%	12%	17%
51-55	8%	11%	19%
56-60	6%	11%	17%
>60	5%	5%	10%
I alt	37%	63%	100%

Anciennitetsfordeling pr. 1/1 2013

- Ansat over 10 år: 19
- Ansat fra 5 -10 år 27
- Ansat under 5 år 42

Kønsfordeling pr. 1/1 2013

- 63% kvinder

- 37 % mænd

Ved ansættelser er der fokus på kønsfordeling. Dog således, at der primært ansættes efter de optimale kompetencer i forhold til det konkrete job. Dernæst vurderes, om det er muligt at ansætte, så kønsfordelingen bliver mere lige. Arbejdsgavernes art gør, at det i nogle tilfælde er helt afgørende at vurdere køn på højde med kompetenceniveau.

Deltid

Pr. 01.01.2013 er der 16 ansatte, der er på deltid.

Skiftehold

Der findes ikke skifteholdsarbejde på ASV Horsens.

Akkordarbejde

Der findes ikke akkordarbejde på ASV Horsens

Uddannelsesniveau

Samlet beskrevet er ASV Horsens en arbejdsplads med personale, der har lange uddannelser/ efteruddannelser.

Ca. halvdelen af de ansatte er uddannede lærere og langt hovedparten har en pd i specialpædagogik. Der er ansat neuropsykolog, fysioterapeut, logopæder, audiologiassistenter, ergoterapeut, socialrådgiver, hørekonsulenter, kontorassistenter, informatikassistent og et par pædagoger.

Der er meget få ufaglærte, der arbejder som pædagogmedhjælper, pedel- og køkkenmedhjælper.

9.2 Udvikling, uddannelse og læring

ASV Horsens har en vision om at være vidensførende indenfor specialundervisning og rådgivning af unge og voksne.

ASV Horsens prioriterer længerevarende uddannelsesforløb. For undervisernes vedkommende er det pædagogiske diplommoduler, som prioriteres. Det er hensigten, at alle undervisere på sigt som minimum har pd- moduler.

For de undervisere, der underviser ordblinde prioriteres 2 forskellige pd. moduler, der retter sig mod ordblindeundervisning og tilsvarende pd-moduler, der retter sig mod undervisning inden for forberedende voksenundervisning – FVU for de ansatte, der underviser på dette område.

Konsulenter deltager i fagsøjlemøder i DTHS, der er en landsdækkende sammenslutning for ledere af institutioner, der arbejder med rehabilitering af borgere med tale- høre- og synsproblemer.

Gennem DTHS aftales og vedligeholdes et fagligt netværk på området, med henblik på at sikre en fortsat vidensudvikling og udvikling af metoder i arbejdet med rehabilitering af borgere med tale- høre- og synsproblemer.

Ansatte, der i forbindelse med deres efteruddannelse har skrevet eksamensopgaver, forpligter sig til at offentliggøre disse opgaver på akademiets hjemmeside. Samtidig aftales det med ledelsen og pædagogisk råds formand, at pågældende fremlægger sin opgave på et møde i pædagogisk råd.

Ansatte med viden inden for et bestemt felt, kan også blive bedt om at dele denne viden med de øvrige ansatte – oftest via et foredrag.

ASV Horsens har fokus på kompetenceudvikling. Alle ansatte scorer deres kompetencer i en database hvert år. Denne scoring bruges som udgangspunkt i MUS-samtalen. Der afholdes MUS-samtale én gang om året, hvor det aftales, hvilke kompetencer, der ønskes udviklet/afviklet – og hvorledes evt. kompetenceudvikling skal finde sted.

9.3 Fastholdelse

På ASV Horsens ønsker vi at bevare en socialt engageret, sund og tryk arbejdsplads, hvor trivsel og drift er i orden. Vi stræber efter at forebygge sygdom.

Ved sygefravær tages der udgangspunkt i Horsens Kommunes "God håndtering af sygefravær 1 – 5 – 14. Formålet er at bevare den gode kontakt – også under sygefravær og at fastholde medarbejderen, hvis det er muligt.

Ved gentagne kortere forsømmelser tager den nærmeste leder en samtale med medarbejderen.

Fokus er som ovenstående

Der har været foretaget omplacering af medarbejdere internt på grund af sygdom/nedslidning. Institutionen udarbejder individuelle handleplaner i disse tilfælde.

Akademiets pedel, der lider af leddegigt, har personlig assistance via Jobcenter. Denne ordning er med til at fastholde pedellen i sit job. Ordningen bevilges for et år ad gangen. Pedellen er ansat i fleksjob med fortsat personlig assistance. Der er yderligere én pedel, én underviser og to køkkenmedhjælpere ansat i fleksjob.

Andre eksempler på tiltag, der har som formål at fastholde medarbejdere i job:

- Advokatbistand.
- Kørekort.

- Kostvejledning.
- Rygestop.
- psykologbistand.

Hvis der er behov for krisehjælp, vil det blive aftalt individuelt

9.4 Integration og ligestilling

ASV Horsens har indgået en partnerskabsaftale med Jobcenter Horsens / Center for Job og Afklaring, om etablering af et virksomhedscenter. Virksomhedscentret tilbyder praktikpladser både i form af virksomhedspraktik, individuel praktik samt løntilskudspladser, henholdsvis 4, 2 og 2.

Antagelsen er, at virksomhedsrettet aktivering giver bedre effekt både i forhold til at forbedre selvforsørgelsesniveauet og i forhold til at højne uddannelsesniveauet. For at dette skal lykkes må både private og offentlige virksomheder i højere grad tage medansvar for indsatsen. Med baggrund i dette, har ASV Horsens således oprettet 8 pladser til borgere i Horsens Kommune indenfor kantineområdet, pedelfunktionen, administrationen og det pædagogiske / undervisningsmæssige område.

Målgruppen er alle alders- og forsørgelsesgrupper, der står udenfor arbejdsmarkedet og som enten har ret eller pligt til tilbud efter beskæftigelsesindsatsloven. Indsatsen dækker også sygedagpengemodtagere, der skal have optrænet og afprøvet arbejdsevnen.

9.5 Engagement i det omgivende samfund

På ASV Horsens giver vi positiv særbehandling til mennesker med handicaps bl.a. ved at handicappede medborgere har første ret til lokaler på stedet: Timer i idrætshallen, lokaler til fritidsundervisning.

Institutionen stiller gerne og ofte lokaler til rådighed for forskellige handicapforeninger i lokalområdet.

ASV Horsens modtager gerne borgere, der ønsker at yde en frivillig indsats. Ud over at det er nævnt på ASV Horsens hjemmeside, er institutionen med i en SMS-ordning ift frivillige under Sund By.

9.6 Opmærksomhed på globale udfordringer

ASV Horsens køber ikke bevidst varer, hvor der kan være tale om tvangs- eller børnearbejde og ikke varer, hvor der er tale om udnyttelse af regnskoven. Indkøb sker gennem indkøbsfællesskabet for Horsens, Hedensted og Odder Kommuner. ASV Horsens er dermed

underlagt de aftaler, der er indgået i indkøbsordningen. ASV Horsens har sammen med fem andre institutioner taget initiativ til et møde med indkøbschefen om muligheder for økologisk indkøb. Mødet finder sted i juni 2013 og formålet er at mindske de barrierer, som institutionerne oplever ift at købe økologiske og lokale varer.

Emner	Myndigheds- interesse	Ekspert Vurdering Fx. Scoring ¹	Kunde interesse	Medarbejderinteresse	Lokal Samfund/nabo interesser	Konflikt med lovgivning	Etablerings- omkostninger	Driftsomkostninger	Omfattet af politik /værdi	Overenskomst ²	Alvorlighed af påvirkning /risici ³	Antal berørte ⁴	Udsættelses periode ⁵	Omdømme/ Brand	Samlet Prioritering
Belysning TG	Ja		Ja	Ja	Ja	Nej	Ja	Ja	Ja	Nej	Nej	60	Nej	Ja	
Isolering og vinduer på TG	Ja		Ja	Ja	Ja	Nej	Ja	Ja	Ja	Nej	Nej	60	Nej	ja	
Lokal varmestyring	Ja		Ja	Ja	Ja	Nej	Nej	Ja	Ja	Nej	Nej	60	Nej	Nej	
Papirforbrug	Ja		Ja	Ja	Ja	Nej	Nej	Ja	Ja	Nej	Naj	80	Nej	Ja	
Indkøb – møde med leverandører	Ja		Ja	Ja	Ja	Nej	Nej	?	Ja	Nej	Nej	80	Nej	ja	
Indretning køkken	Ja		Ja	Ja	Nej	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Nej	6-8	Nej	ja	
Håndtering af krænkende adfærd	Ja		Ja	Ja	nej	Nej	Nej	Ja	Ja	Nej	Ja	10	Nej	Ja	3
Håndtering af følelsesmæssig belastning	ja		Ja	Ja	nej	Nej	Nej	Ja	Ja	Nej	Ja	40	Nej	Ja	2
Motion på arbejdspladsen	ja		ja	ja	nej	nej	?	nej	ja	nej	nej	84	nej	ja	
Rygning uden for matriklen	ja		Ja	Ja	Ja	Nej	?	?	Ja	Nej	?	<25	Nej	ja	
Álkohol	nej		ja	ja	ja	nej	nej	nej	ja	nej	?		Nej	ja	
Omlægning til økologi i kanten	ja		ja	ja	ja	nej	nej	ja	ja	nej	nej	>100	Nej	ja	1

Politik	Mål	Handling	Tidsplan	Ansvarlig
ASV Horsens bruger ikke unødige ressourcer på el, vand, varme, papir, diesel o.l.	Reduktion af elforbrug på TG med 5% målt ud fra 2012 forbrug	Afkobling af sensorer, da disse virker uhensigtsmæssigt – se afsnit 7.1	Senest efteråret 2013	Tom Bækmand, pedel
	Bygningen på TG er isoleret efter nutidige standarder og varmemeforbrug reduceres med 10 %	Isolering af hulmur Udskiftning af vinduer Kontakt til bygningsafd.mhp prioritering	Inden udgangen af 2015 I løbet af oktober 2013	Jytte Veggerby Sunesen, forstander
	At varmemeforbruget kan styres lokalt via PC	Rykke for opkobling (IP-adresse) på rådhuset	I løbet af oktober 2013	Jytte Veggerby Sunesen
	At reducere papirforbruget med 5 %	Info/påmindelse på personalemøde. Opgave: hvordan kan vi reducere papirforbrug	Inden efterårsferien 2013	Jytte Veggerby Sunesen Birgit Secher
	Sikre at indkøb er så bæredygtige som muligt ift den kommunale indkøbsordning	Møde med ny leverandør (aftøringspapir, rengøringsmidler mm)	Inden efterårsferien 2013 Juni 2013	Birgit Secher Birgit Secher

ASV Horsens har hensigtsmæssige fysiske rammer	At køkkenet på TG indrettes så det lever op til de krav, der stilles fra myndigheder og samtidig er praktisk i hverdagen	Opvask nyindrettes Ovnlåge vendes Komfur udskiftes	Januar 2013 I løbet af 2014	Jytte Veggerby Sunesen, forstander Susanne Geil, arb.miljø repræsentant
ASV Horsens har et godt psykisk arbejdsmiljø	Fokus på håndtering af følelsesmæssig belastning Mål: at der i de følgende trivselsundersøgelser (2014/2015) ikke er "røde" resultater på dette felt.	Kick-off arrangement med Eticos Fokusområde på afd.møder/teams Drøftelse på LMU	marts 2013 Hele året 2013	Jytte Veggerby Sunesen Forstander Susanne Geil, arb.miljø repræsentant
	Fokus på håndtering af krænkende adfærd - Mål: at der i de følgende trivselsundersøgelser (2014/2015) ikke er "røde" resultater på dette felt.	Der udarbejdes håndteringsskemaer på relevante områder Ad hoc supervision af fagpersoner (ergo- og fysioterapeut) Opfølgningskurser i arbejdsmiljø	Foråret 2013 Hele året	Jytte Veggerby Sunesen Forstander Susanne Geil, arb.miljø repræsentant

ASV Horsens er en sund arbejdsplads Se yderligere definition i indledningen. Motion	Sygefravær bibeholdes på nuværende niveau – 3 % Selvurderet helbred: 80 % god/virkelig god. 0 % dårlig. At få alle ansatte med... Min. til at bruge eleastikker	Fokus på sundhedsfremme i hverdagen – se indledning Punkt på pædagogisk dage i august 2013 Personaleforeningen arr. Løb/cykler til arbejde/tæl skridt o.l. Pebtalk om virkningen af at bruge elastikker 2-3 min	Inden sommerferien 2015 Senest 1/9 2014 Inden udgangen af 2013	Jytte Veggerby Sunesen forstander Susanne Geil (arb.miljø) og Birgit Secher, udv.konsulent
Rygning	Mindst mulig rygning blandt kursister og ansatte 3 ansatte stopper med rygning inden udgangen af 2014 At der ikke ryges sammen med kursister	Rygestopkurser Samtaler, MUS og evt. konkurrence Beskrevet som et dilemma, der tages op på pæd.råd - Etikos Punkt på LMU	Hvert ½ år – info i nyhedsbrev Inden udgangen af 2014 Marts 2013 Efterår 2013	Birgit Secher Udviklingskonsulent Lederteamet Jytte Veggerby Sunesen forstander Do.

Kost	75 % af de ansatte benytter kantinen flere gange i løbet af ugen	Markedsføring, nye tiltag og dialog (hvad skal der til for at bevare en kantinefunktion) Aktiviteter, der er søgt ekstern finansiering til, vil blive indarbejdet, hvis bevilling	2013/2014 Måling ved udgangen af 2014.	Eva Nielsen, kok Jytte Veggerby Sunesen, forstander Birgit Secher, udviklingskonsulent
Alkohol	At der kun ved godkendte særlige lejligheder serveres spiritus på arbejdspladsen At der er klare aftaler om alkohol ifm studieture o.l. At ansatte har samme viden om, hvad der "aftalen"	Temadrøftelse på p-møde	i uge 41 2013	Jytte Veggerby Sunesen, forstander
	At kantinen bruger mindst 60% økologiske råvarer ved udgangen af 2014	Projekt omlægning til økologi	1/1 2013 – 31/12 2014	Jytte Veggerby Sunesen Forstander Eva D. Nielsen Kok

Bilag 1.

Bæredygtighedsredegørelse – mål fra 2008

Mål: At ansætte unge medarbejdere, når det er muligt at indfri de opstillede krav om kompetencer og erfaring.

Gennemsnitsalder	2005:	46,4
Do.	2010	46,8
Do.	2012	48,1

Der er siden 2008 ansat 34 nye medarbejdere – og de nye medarbejders gns. alder er 45,2

Mål: At ASV Horsens har en livsfasepolitik, der tilgodeser og synliggør de forskelligartede behov medarbejdere i forskellige aldersgrupper har.

ASV Horsens er i dag en integreret institution i Horsens Kommune og dermed omfattet af de politikker, som byrådet har vedtaget. Horsens Kommune har ikke en livsfasepolitik, men værdierne: kvalitet, respekt, helhed og resultat dækker også personaleområdet. På handleniveau har ASV Horsens den overordnede indstilling, at medarbejderne skal trives for at levere et godt stykke arbejde. Ansatte skal opleve arbejdspladsens respekt for deres private liv (barnets første skoledag, børn der er længerevarende syge, nedsat tid/fleksjob ved sygdom, senioraftaler m.m). ASV Hosens sætter de ordninger i spil som findes på området og er så fleksible, som hensynet til organisationen kan bære.

Mål: At italesætte og synliggøre værdier. At der er en fælles kultur

Arbejdspladsen er udvidet med mere end 20 medarbejdere siden 2008. I 2012 er ansatte vant til at være på en arbejdsplads, der har denne størrelse. Institutionen er en del af forvaltningsområdet "Handicap, psykiatri og socialt udsatte"- HPS, ja og i det hele taget koncernen Horsens Kommune.

Flere kolleger har skiftet mellem de forskellige afdelinger, ligesom flere og flere gør brug af kompetencer på tværs. F.eks. at en borger, der modtager undervisning, bliver fulgt til hørekonsulenten eller at personalet med ansvar for IKT hjælpemidler er involverede ift at få kommunikationshjælpemidler til borgere, der er i undervisning f.eks. på den tre-årige ungdomsuddannelse. Der arbejdes også på tværs i HPS.

Mål: at der søges afsat 2,2% af lønsummen til kursusudgifter.

Der er i de senere år skåret meget i budgettet og dermed er denne målsætning ikke mulig at

indfri. I budget 2012 og regnskab for 2011 er der tale om lidt under 1% til uddannelse af medarbejdere. Det skal tilføjes, at der i denne udregning ikke er taget højde for lønudgift under kurser. Til forskel fra 2008 har der de sidste par år været uddannelsestiltag på tværs i HPS – typisk finansieres sådanne kurser centralt, dog ved at der forlods er omplaceret midler fra den enkelte institution til HPS.

Mål: at kompetencedatabasen er implementeret

I 2011 har HPS (forvaltningsområdet for handicap, psykiatri og socialt udsatte) iværksat en ny kompetencedatabase. Alle medarbejdere på ASV Horsens har indtastet deres kompetenceniveauer i databasen i 2011. I 2012 er der iværksat et implementeringsprojekt som bl.a. indebærer, at den enkeltes kompetenceprofil tages op ifm MUS i januar 2013. Inden MUS har den enkelte ansatte scoret sine kompetencer på ny.

Mål: at trivselsundersøgelsen giver grønne og gule resultater. I tilfælde af røde resultater i undersøgelsen, et dette hurtigst muligt et indsatsområde.

Mål: at der arbejdes forebyggende med et godt psyk.arb.miljø.

I 2009 efteråret, blev der i samarbejde med Horsens kommune udarbejdet APV vedr. det psykiske arbejdsmiljø. Der blev i den forbindelse afholdt dialogmøder med fokus på kommende indsatsområder. Man skulle forholde sig til den "nye kultur" på institutionen i forbindelse med udvidelsen af ASV-Horsens.

I august 2010 blev der afholdt temadag på Houens Odde med konfliktcoach, forfatter og foredragsholder Lars Mogensen omkring konflikthåndtering. I oktober blev afholdt ny trivselsundersøgelse, som var både en temperaturmåling på hele organisationen samt en individuel vurdering af eget psykiske arbejdsmiljø. Denne trivselsmåling var ikke anonym, men blev brugt i forbindelse med MUS.

I november 2011 blev der afholdt temadag ved arbejdspsykolog Christian Lauridsen fra Rejseholdet fra Videncenter for Arbejdsmiljø med temaet: Fra Stress til Trivsel. I forbindelse med Rejseholdets temadag viste der sig to temaer, som særlig var udfordret på ASV. Det ene var vold, som relaterede sig til afdelingen "I lære som voksen". Dette blev der efterfølgende udarbejdet handlingsplan for. Den anden ting var ASV-kulturen, som er blevet udfordret i forbindelse med flytning og sammenlægning af matrikler. Dette tema kan der ikke laves en egentlig handlingsplan for, men det lægger op til en øget opmærksomhed på den enkelte medarbejders trivsel og på alles ansvar om at bidrage til en positiv og konstruktiv ny fælles forståelse af ASV som organisation.

For samtlige medarbejdere på ASV er der desuden udfyldt en individuel krisehåndteringsplan.

I efteråret 2012 er der planlagt ny trivselsundersøgelse i samarbejde med Horsens kommune.

Der er gennemført et lean-forløb i administrationen. Efterfølgende er der lavet arbejdsgangsbeskrivelser og modellen med 10-minutters tavlemøder bruges fortsat.

Internt nyhedsbrev rundsendes pr. mail hver fredag og der er temaer, som tages op på personalemøder ca. hver tredje uge. Der er informationer på medarbejderportalen i Horsens Kommune og HPS har i

efteråret 2012 omorganiseret hjemmesiderne, således at institutionernes hjemmeside er integreret i Horsens.dk.

Åben dialog – via de officielle fora: LMU, OMU, bestyrelsen, kursist- og elevråd, pædagogisk råd og personalemøder. I november 2012 gennemføres en trivselsundersøgelse og det vil blive vurderet, om der er her besvarelser, der kan bruges til at måle om ansatte på ASV Horsens mener, at der er åben dialog

Mål: at 15-20% er ansatte på særlige vilkår.

Fra 2012 er der etableret et virksomhedscenter på ASV Horsens. Det vil sige, at Jobcentret har mulighed for at placere medarbejdere i praktik o.l. Der kan være tale om arbejdsprøvning m.m.

Pladserne indgår som et afgørende led i den virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats i Horsens Kommune. Indsatsen har som overordnet formål, at den ledige, der benytter pladsen, gennem virksomhedscentret, praktikken eller løntilskuddet styrker sine muligheder for at blive selvforsørgende.

Den aftale, der er indgået med Center for Job og Afklaring, udgør strategien på området.

Mål: at forbrug af papir reduceres med 5%

Der er indført elektronisk journalisering for flere år siden, ligesom der er orienteret om og opsat opslag om at benytte to-sidet kopiering. I en periode blev ”spild” – dvs kopier, der bare er efterladt ved printeren – medtaget til personalemødet og vist frem.

Der er sket store lokalemæssige ændringer i 2011/2012 – med ombytning og udskiftning fra printere/kopimaskiner til følge. Der er ikke i den periode foretaget målinger af papirforbrug.

Et konsulentfirma har netop gennemgået kopi/printer forbrug på de decentrale enheder – herunder ASV Horsens. Resultatet af denne gennemgang er, at der kan reduceres for godt 42.000 kr. om året.

Anbefalinger fra konsulentfirma/stabsledergruppe:

Kopimaskiner er billigere i drift end printere, hvorfor printermængden skal reduceres mest muligt. Overordnet anbefaling er, at man reduceres antallet af maskiner og samler forbruget i færre og større kopimaskiner.

- At alle kopi- og printmaskiner *som standard printer i sort og hvid*
- Som standard printers *på begge sider af papiret*

Der er indkøbt én ny maskine med de nævnte fordele i 2012 – og der indkøbes nr. 2 i starten af 2013.

I forlængelse af disse indkøb, vil der blive udarbejdet en ny ”husorden” for brug af kopi/print.

Det vil være meget relevant på ny at sætte mål om at reducere forbrug af papir – i undervisning og administration. Ledere og konsulenter råder over I-pads og er i gang med at implementere brugen

af disse ifm møder o.l. Det vil ikke længere være nødvendigt at printe dagsorden, bilag o.l. inden et møde.

Miljøtemadag for kursister og ansatte

Der har ikke været afholdt miljøtemadage på tværs i organisationen. I undervisningen indgår miljøområdet, når det er relevant ift undervisningen. Målgrupperne på institutionen er meget bred og det skal overvejes, hvem en kommende miljø-tema-dag skal henvende sig til.

Bilag 2.

Energimærkning

SIDE 1 AF 18



Energimærkning for følgende ejendom:

Adresse: Nørrebrogade 38A
Postnr./by: 8700 Horsens
BBR-nr.: 615-182044-001
Energimærkning nr.: 200057417
Gyldigt 10 år fra: 14-02-2012
Energikonsulent: Jan Svale
Programversion: Energy08, Be06 version 4
Firma: factum2 Horsens



Energimærkningen oplyser om ejendommens energiforbrug og mulighederne for at opnå besparelser. Mærkningen er lovpligtig og skal udføres af et certificeret firma eller en beskikket energikonsulent, som har godkendelse til at energimærke bygninger til handel og service samt offentlige bygninger.

Oplyst varmekonsum	Energimærke
Udgift inkl. moms og afgifter: 133.310 kr./år Forbrug: 172,41 MWh fjernvarme Oplyst for perioden: Fjernvarme: 01-07-2010 - 30-06-2011 Ejendommens oplyste forbrug og udgifter er klimakorrigerede af energikonsulenten, så det udtrykker forbrug og udgifter for et gennemsnitligt år rent temperaturmæssigt.	Lavt forbrug A B C D E F G Højt forbrug

Besparelsesforslag
Energikonsulentens foreslår forbedringerne nedenfor. Der kan være flere forslag på side 2. Se mere om forslagene i afsnittet "Energikonsulentens bygningsgennemgang".

Forslag til forbedring	Årlig besparelse i energienheder	Årlig besparelse i kr. inkl. moms	Skønnet investering inkl. moms	Tilbagebetalingstid
Hovedbygning (Bygn. nr. 1):				
1 Nedtagelse af ventilationsanlægget VE4	317 kWh el 1,72 MWh fjernvarme	1.500 kr.	10.000 kr.	7,0 år
2 Udskiftning af ovenlys.	-37 kWh el 6,17 MWh fjernvarme	3.500 kr.	37.000 kr.	10,6 år
3 Montering af ny cirkulationspumpe på brugsvandsanlæg	465 kWh el	700 kr.	5.000 kr.	7,7 år
Idrætshal (Bygn. nr. 3):				
10 Udskiftning af ovenlys	1,39 MWh fjernvarme	800 kr.	9.000 kr.	11,3 år

Bilag 3.

Energimærkning

SIDE 1 AF 10



Energimærkning for følgende ejendom:

Adresse: Tordenskjoldsgade 23
Postnr./by: 8700 Horsens
BBR-nr.: 615-134325-001
Energimærkning nr.: 200050444
Gyldigt 10 år fra: 21-06-2011
Energikonsulent: Lars Christensen
Programversion: Energy08, Be06 version 4

Firma: OBH Ingeniørservice A/S



Energimærkningen oplyser om ejendommens energiforbrug og mulighederne for at opnå besparelser. Mærkningen er lovpligtig og skal udføres af et certificeret firma eller en beskikket energikonsulent, som har godkendelse til at energimærke bygninger til handel og service samt offentlige bygninger.

Oplyst varmekonsum	Energimærke
Udgift inkl. moms og afgifter: 170.256 kr./år Forbrug: 218.762 kWh fjernvarme Oplyst for perioden: Fjernvarme: 01-07-2009 - 01-07-2010 Ejendommens oplyste forbrug og udgifter er klimakorrigerede af energikonsulenten, så det udtrykker forbrug og udgifter for et gennemsnitligt år rent temperaturmæssigt.	Lavt forbrug A B C D E F G Højt forbrug

Besparelsesforslag
Energikonsulent foreslår forbedringerne nedenfor. Der kan være flere forslag på side 2. Se mere om forslagene i afsnittet "Energikonsulentens bygningsgennemgang".

Forslag til forbedring	Årlig besparelse i energienheder	Årlig besparelse i kr. inkl. moms	Skønnet investering inkl. moms	Tilbagebetalingstid
1 Ny energisparepumpe på fordelingsanlægget	1.926 kWh el	3.300 kr.	1.000 kr.	0,3 år
2 Isolering af kældervægge	29.250 kWh fjernvarme	16.900 kr.	323.600 kr.	19,2 år
3 Isolering af ydervægge	44.930 kWh fjernvarme	25.900 kr.	504.000 kr.	19,5 år
4 Glødepærer udskiftes til lavenergipærer og bevægelsesmelder	2.543 kWh el -1.510 kWh fjernvarme	3.500 kr.	21.900 kr.	6,3 år
5 Isolering af gennemstrømsveksler	210 kWh fjernvarme	200 kr.	1.000 kr.	8,3 år

Bemærk:

Forslagene bygger på det beregnede energiforbrug. Der er taget hensyn til den faktiske anvendelse af bygningen, herunder driftstider m.v. for installationer og for bygningen som helhed.

Bilag 4.



Sundhedsprojekt

” GØR SUNDE VALG TIL GODE VANER”

- et samarbejde mellem ASV Horsens & Green Network.



DE SMÅ SKRIDT.....
FOR MEDARBEJDER OG VIRKSOMHED!

Resultater fra SH & profil.



- God deltagelsesprocent, **63% i SH – 44 medarbejdere blev sundhedstjekket.**
- **90 %** rapporterer, at de spiser sundt, BMI & fedt% lavere end nationale benchmarks.
- Let tilgængelig og sund kantinemad.
- Lave værdier på kolesterol & blodsukker.
- Mange medarbejdere med middel og høj kondition, hvor **35 %** integrerer motion i transport til & fra arbejde.
- **74 %** vurderer motion på arbejdsplads som et attraktivt tilbud.



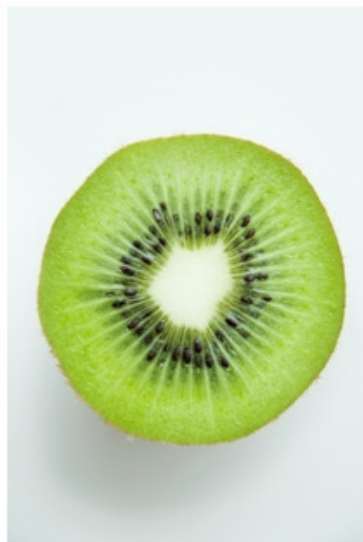
- **53 %** har stillesiddende arbejde.
- **2 %** spiser fisk ugentligt.
- **43 %** har moderat/alvorlig forhøjet BT.
- **17 %** er rygere og **12 %** udsættes for passiv rygning på arbejdspladsen.
- **23 %** har lav/meget lav kondition.

Facts !!!!!!!!!!!

- KOST:
 - Kun 20 % af voksne spiser anbefalet mængde frugt/grønt.
 - Jo ældre jo mere fedt i kosten – jo yngre jo mere sukker i kosten.
- RØG:
 - 31 % mænd og 25 % kvinder i DK 2007-2009.
- ALKOHOL:
 - Ca. 20 % drikker mere end maksimal grænse 14/21 genstande pr. uge
- MOTION:
 - 13 % af alle danskere er inaktive.
 - Fysisk inaktive lever 8-10 færre leveår uden belastende sygdom.
 - Kvinder er mindre fysisk aktive end mænd!

Konkrete udfordringer på ASV - Horsens.

- KOST, KOST, KOST.



- MÅLTIDSMØNSTRE :

1. Hvordan kan det lykkes at få flere mindre & sunde mellemmåltider ind , især til lange arbejdsfermiddage ?
2. Hvordan "fredes" middagspausen til mad ?
3. Hvordan kommer I til at spise mere fisk ?

KONKRETE UDFORDRINGER

- MOTION/FYSISK AKTIVITET.



- **Motion integreret i arbejdsdag.**
 1. Masser af motivation blandt medarbejdere – hvordan får I gang i mere integreret motion på arbejdspladsen?
 2. Hvordan kan pause/møde kultur blive mere aktivitetsvenligt ?
 3. Hvordan udvikle jeres motionstilbud tilpas mangfoldigt, så flest mulige medarbejdere får et attraktivt tilbud ?

ØVRIGE TILTAG.

- RØG/ALKOHOL.....



- Hvilke tiltag ønsker medarbejdere motiveret for rygestop og hvordan motivere & støtte?
- Er passiv rygning et problem ?
- Alkohol – et privat anliggende?
- Har ASV Horsens en alkoholpolitik eller procedure ?

Hvad nu med projekt ?

- Hvordan holder I dampen oppe ?
Fastholdelse er en udfordring!!!!
- Fokus på "små skridt" !!!!
- Pilotprojekt stopper pr. 1.1.10, dog kan KRAM konsulenter stadig benyttes til tiltag på ASV Horsens
- SH undersøgelse gentages i oktober 2010.
- Opfølgning på sundhedstest i marts 2010.

Hvad nu med projekt ?

- Hvordan holder I dampen oppe ?
Fastholdelse er en udfordring!!!!
- Fokus på "små skridt" !!!!
- Pilotprojekt stopper pr. 1.1.10, dog kan KRAM konsulenter stadig benyttes til tiltag på ASV Horsens
- SH undersøgelse gentages i oktober 2010.
- Opfølgning på sundhedstest i marts 2010.

KRAM –TEAM I GREEN NETWORK.

- Birgit Andersen
Kostkonsulent
- Lone Bjørn Strøh
Rygestopinstruktør
- Marianne Svane
Fysioterapeut
- Projektleder
Kim Ulv Christensen



Bilag 5.

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri
NaturErhvervstyrelsen



SAMARBEJDSAFTALE*

Mellem samarbejdspartneren

CVR. nr.: 29189889

P-nr: 1003338354

Virksomhedens navn: **Horsens Kommune**

og den projektansvarlige

CVR. nr. : 20222670

P-nr: 1015757287

Virksomhedens navn: **BDO Kommunernes Revision**

herefter betegnet "projektparterne",

er der den 7. August 2012 indgået følgende samarbejdsaftale vedrørende ØKO++ i Horsens Kommune, der gennemføres med tilskud under ordningen til fremme af produktion og afsætning af økologiske fødevarer, som administreres af NaturErhvervstyrelsen.

* Den angivne tekst i parentes og *kursiv* er forklarende noter til den øvrige tekst i samarbejdsaftalen.

1. Projektet

Projektparterne er enige om at indgå samarbejde om "ØKO++ i Horsens Kommune" herefter betegnet "projektet", som beskrevet i ansøgning af 15. August 2012 fra den projektansvarlige om tilskud under ordningen til fremme af produktion og afsætning af økologiske fødevarer.

I forhold til NaturErhvervstyrelsen er den projektansvarlige den, der:

- ansøger om tilskud
- modtager tilsagnet
- afholder projektudgifterne
- modtager fakturaer fra leverandører
- betaler udgifterne og
- modtager tilskuddet

1. Samarbejdspartneren har læst, forstået og accepteret kriterierne i Økologifremmeordningens vejledning, og forpligter sig til løbende at registrere hvilke medarbejdere der deltager i hvilke dele af projektet, samt til på hvert tidspunkt i forløbet at kunne fremvise dokumentation for at deltagerne lever op til de angivne kriterierne, evt. i form af en stillingsbeskrivelse.
2. Samarbejdspartneren, forpligter sig til at sikre, at de ansatte der indgår i projektet, har den fornødne tid til at deltage i henholdsvis forberedelse, undervisning, styregruppemøder, studiegruppemøder samt erfa og evalueringsmøder - og at de møder op.
3. Samarbejdspartneren, forpligter sig til at fremskaffe de relevant baggrundsdata, som er nødvendige for at planlægge og gennemføre et aftalt forløb.
4. Samarbejdspartneren forpligter sig til at sikre, at projektdeltagerne - de kostfaglige, bliver understøttet i omlægning til økologi af deres respektive samarbejdspartnere
5. Samarbejdspartneren har pligt til at formulere en handleplan der sikrer forankring, efter afslutning af projektet.

2. Projektets formål

Projektet omfatter: ASV Horsens, Specialinstitution Ternevej, Ceres Centret og Sølyst som potentielt har 355 brugere tilsammen pr. dag.

Målet er mindst 60% økologi i gennemsnit for de deltagende enheder, inden udgangen af 2014, samt at de hver især forbedrer sig mindst 10 % i forhold til status ved projektstart.

Omlægning omfatter 25-30 kostfaglige som kan deltage i ét uddannelsesforløb hvorved der sker videndeling på tværs af de deltagende enheder.

Omlægningen understøtter Horsens Kommunes indsats for at beskytte drikkevandet. Horsens Kommune er en af de i alt 12 danske kommuner, som samarbejder med Økologisk Landsforening og lokale landbrugsrådgivninger om en indsats for at beskytte kommunens drikkevand.

Projektet har til formål at uddanne kostfaglige personer i de af Horsens Kommunes enheder, (handicap, psykiatri, socialt udsatte og ældre) som deltager i projektet. Projektet vil bibringe personalet de nødvendige

kompetencer til - i respekt for kerneopgaverne - at omlægge fødevarerforbruget til økologiske produkter. Uddannelsesmetoder- og redskaber er: Teoretiske og køkkenpraktiske kurser under ledelse af erfarne økologiske omlægningskonsulenter. Her opnår deltagerne viden om produktion af økologiske fødevarer, viden om udbuddet af økologiske fødevarer og hvordan udbuddet udvikler sig under påvirkning af den nationale omlægning, forståelse for de økologiske råvares behandling og tilberedning, samt grundig viden om de nødvendige aktiviteter og processer, som indgår i selve omlægningsprocessen efterhånden som økologiprocenten stiger. Til at understøtte uddannelsen af køkkenpersonalet oprettes der studiegrupper til vidensdeling, der arrangeres besøg hos økologiske landmænd og fødevarereproducere, hvor køkkenpersonalet kan opleve den økologiske produktion og høre ildsjæle, som arbejder i primærproduktionen. Inden projektets afslutning etableres ERFAGrupper, der kan være med til at understøtte den fortsatte udvikling og fastholdelse af den økologiske omlægning. Projekt- og undervisningsforløb tilrettelægges fleksibelt efter forholdene i kommunen jf. detaljeret aktivitetsplan. Projektets effekter er kostfaglig opkvalificering af det deltagende køkkenpersonale på det økologiske område, vidensopsamling internt i kommunen om pricipperne for den økologiske omlægning og best practice til brug for inspiration for kommunens resterende køkkener.

Målsætning:

Horsens Kommune har en målsætning om 60% økologi, inden udgangen af 2014 i de deltagende enheder: ASV Horsens, Specialinstitution Ternevej, Ceres Centret og Sølyst.

Bilag "Klip fra den samlede ansøgning til NaturErhverv".

3. Økonomi

Omkostninger forbundet med gennemførelsen af projektet skal afholdes af den projektansvarlige i overensstemmelse med de budgetter, NaturErhvervstyrelsen har godkendt i tilsagnet. Den projektansvarlige udarbejder et regnskab i overensstemmelse med de regler, der gælder for ordningen, og sender det til NaturErhvervstyrelsen.

Delbudgetter som ikke er omfattet af NaturErhvervstyrelsens tilsagn, skal dog ikke sendes til NaturErhvervstyrelsen, og projektparterne aftaler indbyrdes, hvem der dækker disse udgifter. Hver af parterne aflægger et aktivitetsregnskab for deres respektive delbudgetter.

Der henvises i øvrigt til "Vejledning om tilskud til fremme af produktion og afsætning af økologiske fødevarer, information og uddannelse + etablering af rejseshold af juni 2012".

4. Styregruppe

Den projektansvarlige har det overordnede faglige ansvar og er ansvarlig for, at projektet gennemføres. Dette indbefatter, at projektet til stadighed fagligt lever op til målsætningen, og at projektet overholder den fastlagte tidsplan. Beslutning om væsentlige ændringer i projektets forløb og ressourcefordeling kan kun træffes efter aftale mellem projektparterne.

Styregruppen består af:

-
- BDO v. Bo Bloch
 - ØKO++ v. Marianne Mortensen
 - Horsens kommune v/ Birgit Høst
 - Horsens Kommune v. Cate Kristiansen

De tegningsberettigede personer er følgende:

(Personer med bemyndigelse til at ændre i samarbejdsaftalens vilkår)

- BDO v./ Bo Bloch
- ØKO++ v./Marianne Mortensen
- Horsens Kommune v/ Birgit Høst/Karin Holland

Hvis der er væsentlige ændringer i projektet (fagligt indhold, budgetændringer, tidsplan) skal den projektansvarlig hurtigst muligt sende dem til godkendelse i NaturErhvervstyrelsen, der kan ændre betingelserne for det resterende tilskudsbeløb.

5. Rapportering

Den projektansvarlige er ansvarlig for, at der udarbejdes en slutrapport sammen med samarbejdspartneren. Slutrapporten skal indeholde en kort redegørelse for opnåede resultater og eventuelle afvigelser fra tidsplaner, budgetter og/eller målsætning.

Slutrapporten skal desuden beskrive, hvordan projektet vil leve i fremtiden.

Slutrapporten skal indsendes sammen med anmodning om slutudbetaling til NaturErhvervstyrelsen, som skal have den i hænde senest 3 måneder efter projektperiodens afslutning.

6. Fortrolighed

Projektparterne iagttager almindelig diskretion vedrørende fortrolige oplysninger, som modtages fra den anden projektpart i forbindelse med denne aftale.

8. Publicering

Projektparterne skal orientere hinanden inden resultaterne for projektet offentliggøres. Det fremgår af projekttilsagnet hvilke krav, der gælder for offentliggørelse af projektet og dets resultater, herunder tidsfrister.

9. Misligholdelse af tilsagn

Aftalen bortfalder, hvis tilsagnet misligholdes iht. BEK. nr. 782 af 29/6/2011 kapitel 11 og tilsagnsbrevet.

11. Ikrafttræden

Nærværende aftale træder i kraft når begge projektparter har underskrevet, og løber indtil projektets afslutning.

Underskrifter og dato (suppleres med navn og titel i blokbogstaver):



Direktør Karin Holland/Horsens Kommune

08/08 2012



Bo Bloch/BDO

08/08 2012