

Bagerdygtigheds Redegørelse 2014

Indholdsfortegnelse	
Indholdsfortegnelse	1
1. Forord med ledelsens beretning	4
2. Stamoplysninger	5
3. Præsentation af virksomheden	6
3.1 Ledelse og organisering	6
3.2 Kernekompetencer	7
3.3 Strategi	7
4. Procesbeskrivelse	8
5. Easyfood A/S vision, mission og værdier	8
5.1 Vision	8
5.2 Mission	9
5.3 Kerneværdier	9
6. Kortlægning	9
7. Kortlægning af miljø	10
7.1. Leverandørdialog	11
7.2. Produktsortiment og mængder	11
7.3. Råvarer og hjælpepestoffer (emballage)	13
7.4. Energiforbrug	14
7.5. Vandforbrug	16
7.6. Transport	17
7.7. Luftemissioner	17
7.8. Lugt	17
7.9. Spildevand	18
7.10. Affald	19
7.11 Risiko for driftsforstyrrelse	21
7.12. Uheld og driftsforstyrrelser	21
7.13 Jord og grundvandsforurening	22
7.14 Vurdering af miljø	22
8 Kortlægning af arbejdsmiljø	23
8.1 Beskrivelse af Arbejdsmiljøorganisation	23
8.2 Arbejdstilsynets tilsyn med virksomheden	24
8.3 Arbejdsmiljøpåvirkninger og beskrivelse af anvendt metode	24
8.4 Fysiske forhold	25
8.4.1 Arbejdslokaler – indretning og udformning	25
8.4.2 Belysning	26
8.4.3 Indeklima	26
8.4.4 Ulykkesrisici	26
8.4.5 Maskinsikkerhed	26
8.4.6 Pladsforhold og adgangsveje (Færdselsruter)	27
8.5. Kemiske forhold	28
8.6 Støj og vibrationer	30
8.7 Ergonomiske forhold	30
8.7.1 Tunge løft	31
8.7.2 EGA	32

8.8. Biologiske forhold	32
8.9. Risikoanalyse	32
8.10. Ulykker og nærvæd ulykker	33
8.12. Psykisk arbejdsmiljø	33
8.13. Leverandørdialog	34
8.14. Vurdering af Arbejdsmiljø	34
9. Kortlægning af socialt engagement	35
9.1. Baggrundsoplysninger	35
9.1.1 Antal medarbejdere samt tilgang og afgang af medarbejdere	35
9.1.2 Aldersfordeling	37
9.1.3 Anciennitetsfordeling	38
9.1.4 Kønsfordeling	40
9.1.5 Deltid	41
9.1.6 Skiftehold	42
9.1.7 Akkordarbejde	42
9.1.8 Elever	42
9.2 Udvikling, uddannelse og læring	42
9.2.1 Medarbejderudviklingssamtaler (MUS)	42
9.3 Fastholdelse	43
9.3.1 Korttidssygdom/Langtidssygdom samt fremmødepolitik	43
9.3.3 Sundheds forsikring	45
9.3.4 Livsfasepolitik	45
9.4 Integration og ligestilling	45
9.4.1 Antal af medarbejdere som opfatter sig selv som en del af en minoritet	45
9.4.2 Antal af mænd og kvinder ansat i en ledende stilling	46
9.5. Engagement i det omgivende samfund	46
9.6. Opmærksomhed på globale udfordringer	47
9.7. Vurdering af det sociale område	47
10.0 Sundhed	49
10.1 Easyfood A/S sundhedspolitik	49
10.2 Selvvurderet helbred generelt	49
10.3 Kost	50
10.3.1 Frugtordning	52
10.3.2 Kantineordning	52
10.3.3 Opskrifter	53
10.4 Rygning	53
10.4.1 Kortlægning af rygning ud fra selvvurderet helbred	54
10.5 Alkohol	55
10.5.1 Kortlægning af alkohol indtagelse ud fra selvvurderet helbred	55
10.6 Motion	57
10.7 Sundhedsprofiler	59
10.8 Helbreds kontrol ved natarbejde	59
10.9 Sundhedsforsikringer	59
10.10 Kunder og brugere	59

10.11 Vurdering af det sundhed	60
11. Samlet prioritering af de fire områder	61
12. Mål og handlingsplan for hele	
Bagerdygtighedsredegørelsen	62
Bilag nr. 1 Easyfood A/S Miljø Politik.....	65
Bilag nr. 2 Arbejdsmiljø Politik.....	66
Bilag nr. 3 Agenda for Arbejdsmiljøorganisationsmøder	67
Bilag nr. 4 Liste over væsentlige Arbejdsmiljøforhold	68

1. Forord med ledelsens beretning

Easyfood A/S modtog i juni 2010 vores første diplom fra Green Network for vores Sociale Engagement og i 2011 modtog vi det første diplom for vores Bagerdygtigheds Redegørelse. Denne Redegørelse er den første opdatering af vores Bagerdygtigheds Redegørelse og vi vil redegøre for det arbejde vi har gennemført de sidste 3 år. Vi synes selv, at vi er kommet langt og har skabt mange gode forbedringer og vi er stolte af, at kunne offentliggøre vores Bagerdygtigheds Arbejde i denne rapport.

Da Easyfood A/S er et industribageri har vi valgt at omdøbe vores CSR Rapport til Bagerdygtigheds Redegørelse.

Formålet med Bagerdygtigheds Redegørelsen er, at synliggøre overfor vores kunder og samarbejdspartnere hvad vores holdning til Bæredygtighed er og hvordan vi her på Easyfood A/S arbejder med Bæredygtighed.

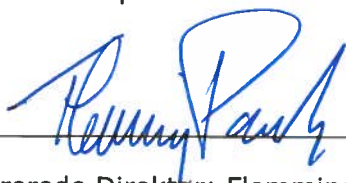
I Redegørelsen vil I kunne læse om de store besparelser som vi har gennemført på vores forbrug af El og Naturgas gennem de sidste tre år. 2013 har været et travlt år på Easyfood A/S, vi har udvidet vores produktion med 2 skift, og ansat rigtig mange nye kollegaer. I den forbindelse forsøgte vi os med at rekrutteret medarbejdere via sociale medier med stor succes.

I de kommende år vil vores nye kollektions princip få stort fokus, og flere af målene for de kommende år vil handle om dette.

Interesserede kan tilegne sig Redegørelsen ved direkte henvendes til Easyfood A/S eller se den på vores hjemmeside www.Easyfood.dk.

Den næste Bagerdygtigheds Redegørelse foreligger i 2017.

Kolding den 02. april 2014



Administrerende Direktør: Flemming Paasch



Medarbejder repræsentant: Rikke Hammer Madsen

2. Stamoplysninger

Virksomhed:	Easyfood A/S Albuen 39 6000 Kolding Tlf. 76 30 87 00 Matrikel nr. 3 BP CVR nr. 25652762 P nr.: 1007949754
Branche kode:	107110
Ansvarlig ledelse:	Administrerende direktør Flemming Paasch
Sikkerhedsleder:	Fabrikschef Peer Jespersen
Kontaktperson/Projektleder:	Kvalitetskoordinator/Miljøansvarlig Rikke Hammer Madsen
Styregruppe:	Flemming Paasch, Peer Jespersen, Heidi Holt
Regnskabsperiode:	Følger kalender året
Antal medarbejdere:	Omkring 130 medarbejdere
Arbejds miljøvejviser:	Arbejds miljøvejviser nr. 8 Arbejds miljøvejviser nr. 17 Arbejds miljøvejviser nr. 20
Besøg af Arbejdstilsynet:	Den 25. november 2013
Redegørelsesperiode:	1. januar 2011 til 31. december 2013.

3. Præsentation af virksomheden

Easyfood A/S er ikke bare en virksomhed. Det er et princip. Et princip som hylder utraditionelle samarbejds- og forretningsformer. Et princip som har fokus på produktudvikling og som har et klart forretningsmæssigt sigte om, at være markedsledende.

Easyfood A/S blev etableret i december 2000 og gik ind på markedet i august 2001. Virksomheden blev skabt af Flemming Paasch, Peder Christensen og Jimmy Nielsen, der alle havde erfaring fra fødevarebranchen. De tre iværksættere erfarede, at der manglede en udbyder af convenience brød på markedet, som kunne kombinere den faglige kompetence inden for brødproduktion med behandlingen af kød og grøntsager, og hvor produkterne er en kombination af de faglige håndværkstraditioner og nutidens krav til kvalitet. Der var behov for en fleksibel innovativ partner, som kunne levere høj kvalitet. Målet var og er stadig klart.

"Vi skal skabe og markedsføre de bedste produkter på convenience food markedet".

Det gør vi kun ved at skille os ud. Derfor opfatter vi det at være anderledes som en styrke.

Vi går gerne andre veje for, at sælge nemme og velsmagende måltids løsninger til folk, som har travlt og sætter pris på god kvalitet. Det gør vi i en organisation, der er både flad, uformel og effektiv. Hos Easyfood A/S er det alle medarbejderne, som er ansvarlige for, at vi har nogle gode produkter og en god arbejdsplads. Kun på den måde kan vi være en innovativ, vidende og fleksibel partner med kerneværdier som effektivitet, ansvarlighed og kvalitet.

Siden virksomhedens start har vi fokuseret på, at gøre organisationen så enkel og ligetil som overhovedet muligt. Det gør os i stand til at reagere hurtigt og effektivt. Alle medarbejdere på Easyfood A/S har et medansvar for, at Easyfood A/S er en god arbejdsplads.

Omgangstonen er afslappet dog med sund fornuft og situationsfornemmelse som udgangspunkt. Vi skal respektere hinandens forskelligheder, og ser vores forskelligheder som en styrke i vores organisation. Medarbejderne hos Easyfood A/S kommer fra forskellige steder som Tyrkiet, Polen, Tyskland, Afghanistan, Cuba, Sydamerika, Uganda, Ukraine, Syrien, Bosnien, Nordjylland, Midtjylland, Sønderjylland, Fyn og Sjælland. Vi hylder ideen om, at være anderledes velkommen, fordi mangfoldigheden netop er med til at gøre os mere omstillingsparate og nytænkende. I 2003 vandt Easyfood A/S Dram-prisen for Årets Rummelige Arbejdsplads, hvilket vi er meget stolte af.

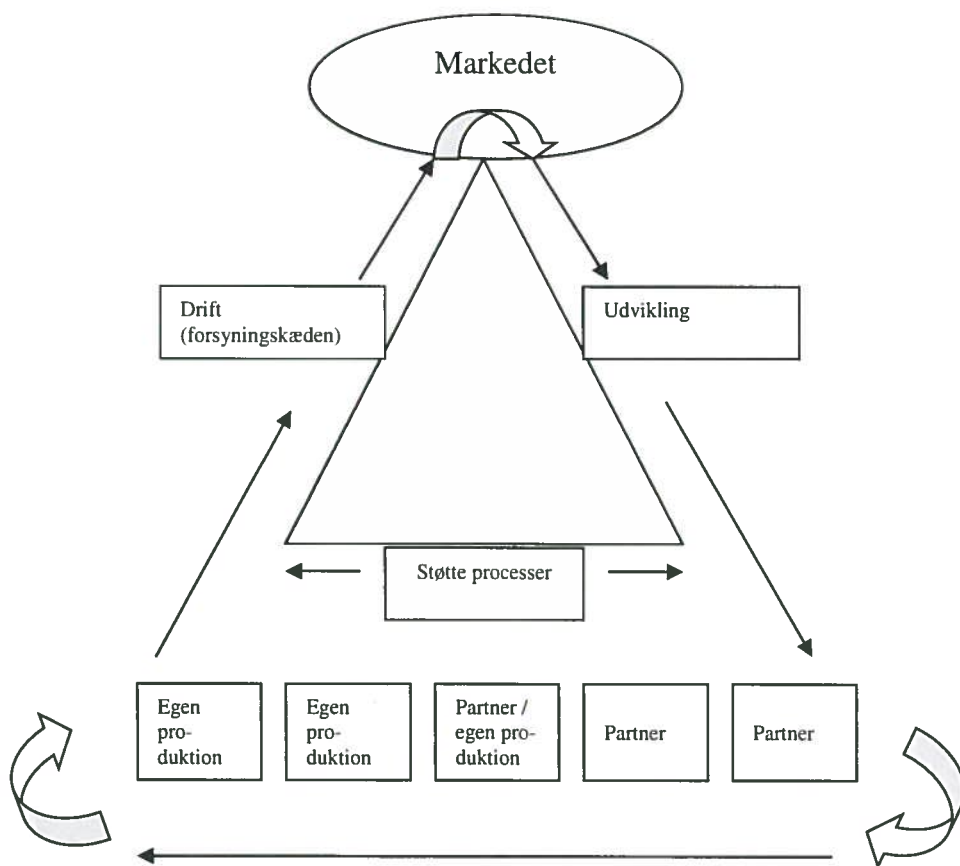
3.1 Ledelse og organisering

Easyfood A/S arbejder ud fra en flad organisation med stort ansvar til den enkelte medarbejder. Hovedprocesserne er forsyningskæden og udviklingsprocessen. Easyfood A/S ledes af direktionen samt et koordinationsudvalg som består af medarbejdere som hver især er ansvarlige for en hoved, støtte eller del proces.

3.2 Kernekompetencer

Alle medarbejdere har pligt til og ansvar for, at udvikle egne og virksomhedens kompetencer. Virksomhedens områder er vores Forsyningskæde og Produktudvikling samt diverse støttefunktioner som bakker de to andre kerneområder op. Målet er, at skabe mere værdi for næste led i værdikæden end konkurrenterne er i stand til at gøre. På figur 3.2.1 ses en grafisk illustration af Easyfood A/S forretningsmodel.

Forretningsmodel



Figur 3.2.1: Forretningsmodel.

3.3 Strategi

For at, opnå det optimale sortiment opererer Easyfood A/S med partnere. Produkter der har en høj grad af kompleksitet og differentiering, vil blive produceret på eget produktionsanlæg. Simple produkter som er mere prisfølsomme outsources til partnere.

Partnere udvælges primært efter deres evne til, at arbejde ud fra en Omkostningsminimeringsstrategi. Easyfood A/S har i dag partnere i Polen, Frankrig og Bosnien.

4. Procesbeskrivelse

Easyfood A/S blev i foråret 2009 kontakte af Green Network, og opfordret til, at udarbejde en Social Redegørelse. Easyfood A/S valgte at tage udfordringen op, og dermed målsætte det Sociale arbejde som allerede foregik i virksomheden. Kort tid efter, at arbejdet med den sociale redegørelse gik i gang besluttede vi, at vi ville udarbejde en Bagerdygtigheds Redegørelse. Bagerdygtigheds Redegørelsen skal nu opdateres for første gang og i den forbindelse har vi indarbejdet vores sundheds redegørelse som en del af denne Bagerdygtigheds redegørelse.

Easyfood A/S som virksomhed er bygget op omkring et sæt værdier, som blev udarbejdet allerede, da virksomheden blev etableret. Disse værdier er hele fundamentet bag virksomheden, og de anvendes i stor stil i hverdagen. Værdierne præsenteres under afsnit 5. Easyfood A/S vision, mission og værdier.

Styregruppen har besluttet hvilke mål Easyfood A/S skal arbejde med i de følgende år og opsat mål og handlingsplaner for de følgende 3 år. Disse mål og handlingsplaner ses i afsnit 12. Mål og handlingsplan for hele Bagerdygtighedsredagørelsen.

5. Easyfood A/S vision, mission og værdier

Easyfood A/S arbejder ud fra en virksomhedsfilosofi som siger, at alle medarbejdere, såvel timelønnede som funktionærer, skal arbejde aktivt for at Easyfood A/S er en god arbejdsplads. Vi skal være stolte af vores arbejdsplads. Omgangstonen er afslappet, dog med sund fornuft og situationsfornemmelse som udgangspunkt. Vi skal respektere hinandens forskelligheder, og se det som en styrke i vores organisation.

Easyfood A/S vision, mission og værdier er bygget op omkring denne filosofi.

5.1 Vision

Easyfood A/S vil være markedets foretrukne partner inden for vores forretningsområde.

Det nødvendiggør at vi er:

- den mest innovative partner:
skabende, lærende og forandrende
- den mest fleksible partner:
lydhøre, dynamiske og kan se muligheder
- dem der leverer kvalitet og høj service:
leverer 110 % af det kunden forventer – hver gang
- dem der opbygger relationer i alle led:
udvikler os sammen – både eksternt og internt
- effektive i alle processer:
vi kender målet, skaber processen, har kompetencen, når målet
- og udvikler fortsat vores kompetencer

5.2 Mission

Hele markedet for meal solutions er i hastig vækst i hele Europa. Vores niche er, at kombinere de faglige håndværkstraditioner inden for både brødproduktion og behandling af kød og grøntsager med nutidens krav om kvalitet og miljø. Dette efterspørges i foodservicesektoren på det traditionelle catering- og detailmarked og i særdeleshed inden for convenience området. Her vil vi være udbyderen med høj kapacitet og ensartet kvalitet, der som en fleksibel og innovativ partner reagerer hurtigt på markedets krav.

5.3 Kerneværdier

Vi tror på, at følgende værdier vil give os en spændende og udfordrende arbejdsplads – og de vil hjælpe os mod at opfylde vores vision.

1. Vi kæmper for kvalitet i alle led

- hvilket betyder

- kunden skal altid være i centrum
- vi skal løse opgaven til den bitre ende, selv om det koster os penge
- vi sætter det at være serviceminded højt i alle led
- vi er meget opmærksomme på hygiejnen på hele fabrikken
- vi har alle ansvar for, at der er rent overalt

2. Vi er imødekommende overfor hinanden og vores omgivelser i en uformel tone

- hvilket betyder

- kunderne skal se Easyfood A/S som sin partner, frem for bare en leverandør
- vi løser alle opgaver klart og tydeligt uden misforståelser
- vi skal omgås hinanden i en åben, positiv atmosfære og med en god portion humor
- vi skal undgå skel mellem afdelinger i huset
- vi skal være stolte af og glade for vores arbejdsplads

3. Vi er modige, forandringsvillige og vedholdende

- hvilket betyder

- vi handler og tager ansvar
- vi skal konstant tilpasse os markedet og kunderne
- omverdenen bevæger sig væk fra os, hvis ikke vi er i bevægelse
- vi skal tilegne os den nye teknologi
- men vi skal også forstå at holde roen i al forandringen

4. Vi er 100 % ærlige

- hvilket betyder

- vi skal være ærlige overfor hinanden, kunderne og leverandører
- samarbejdet i alle led bygger på tillid og gensidig respekt
- vi skal opretholde en høj moral i det vi foretager os
- vi etablerer langvarige relationer – ikke "smarte" forretninger
- vi vil have et godt image

6. Kortlægning

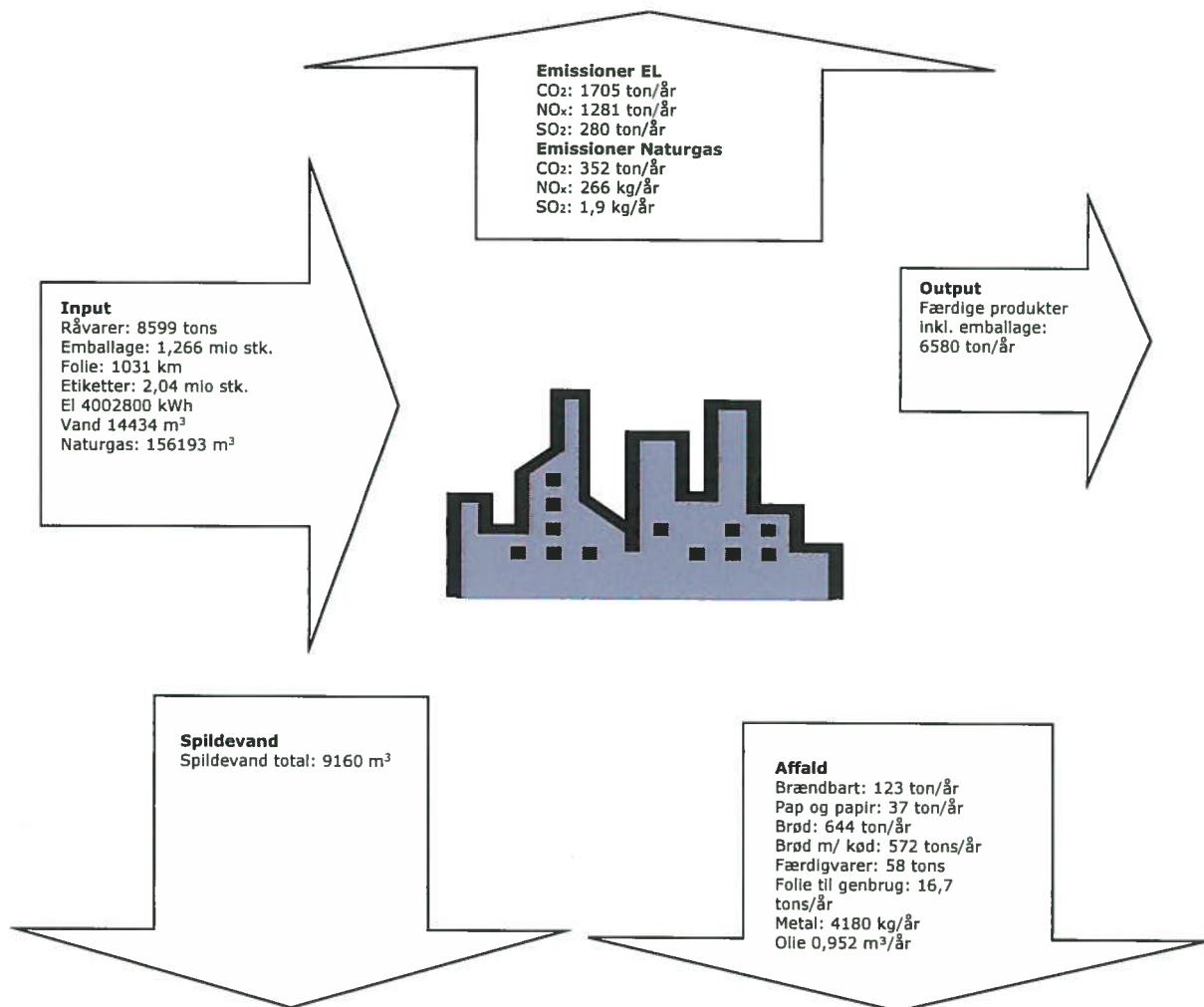
Under kortlægningsarbejdet til denne Bagerdygtigheds Redegørelse, blev det besluttet at de tal som skulle ligge til grund for Redegørelsen skulle have en skærings dato pr. den 31. december 2013.

Tallene til denne Redegørelse er fremkommet gennem Easyfood A/S egne registreringer af forbrug og statistik over medarbejderne. Tallene omkring forbrug af rengøringsmidler af ekstern rengørings firma er levet af ART Service.

Bagerdygtigheds Redegørelsen er gældende for Easyfood A/S, Albuen 39, 6000 Kolding og medarbejder som er ansat på virksomheden.

7. Kortlægning af miljø

I det følgende afsnit vil vi kortlægge Easyfood A/S miljøpåvirkning fra 2011 til 2013. På enkelte områder de med taget data fra tidligere år.



Figur 7.1.1: Massebalance for 2013.

Paramenter	Faktisk tal i 2013	Nøgletal i 2013
Input		
Råvarer	8599 tons/år	1,31 tons/produceret tons
Emballage	1,27 mio stk./år	193 stk/produceret tons
Folie	1031 km/år	0,16 km/produceret tons
Etiketter	2,04 mio stk./år	310 stk/ produceret tons
El	4002800 kWh/år	608 MWh/produceret tons
Vand	14434 m ³ /år	2,2 m ³ /produceret tons
Naturgas	156193 m ³ /år	24 m ³ /produceret tons
Output		
CO ₂	Se tabel 2.6.1 og tabel 2.6.2	Se tabel 2.6.1 og tabel 2.6.2
NO _x	Se tabel 2.6.1 og tabel 2.6.2	Se tabel 2.6.1 og tabel 2.6.2
SO ₂	Se tabel 2.6.1 og tabel 2.6.2	Se tabel 2.6.1 og tabel 2.6.2
Produceret mængde incl. Emballage	6580 tons/år	
Spildevand	9160 m ³	1,39 m ³ /produceret tons
Brændbart affald	123 tons/år	19 kg/produceret tons
Pap og Papir	37 tons/år	5,6 kg/produceret tons
Brød	644 tons/år	98 kg/produceret tons
Brød m/ kød	572 tons/år	86 kg/produceret tons
Kasseret færdigvarer	58 tons	8,8 kg/produceret tons
Folie til genbrug	17 tons/år	2,6 kg/produceret tons
Metal	4180 kg/år	0,64 kg/produceret tons
Olje	0,952 m ³ /år	0,14 m ³ /produceret tons

Figur 7.1.2: Faktiske- og Nøgletal for 2013.

7.1. Leverandørdialog

Hos Easyfood A/S betyder det meget hvordan vores leverandører håndtere miljøpåvirkninger. Vi mener, at det er alles ansvar at værne om vores miljø og mindske de miljø påvirkninger som vi dagligt ved produktion af fødevarer påvirker miljøet med. Derfor har vi udarbejdet en Easyfood Code of Conduct som vi sender ud til alle vores leverandører og samarbejdspartnere og beder dem udfylde og underskrive. Vi spørger ind til mange emner som dækker Bæredygtighed bredt, og alle spørgsmålene er selvfølgelig udsprunget, af det du kan læse om i denne Redegørelse som vi her på Easyfood A/S finder vigtigt.

Easyfood Code of Conduct indgår i en samlet vurdering ved den årlige leverandør evaluering.

7.2. Produktsortiment og mængder

Easyfood A/S producerer brød under tre produkt kategorier på adressen i Kolding, nemlig Kaffebrød, Convenience brød og sandwichbrød. I tabel 7.2.1 ses de producerede mængder i de tre kategorier fra 2009 til 2013.

Produkt	Enhed	År 2009	År 2010	År 2011	År 2012	År 2013
Kaffebrød	Ton	1662	1961	2002	2202	3256
Convenience brød	Ton	2102	1970	1918	2431	2725
Sandwich brød	Ton	973	1044	903	746	600
Total	Ton	4737	4975	4823	5379	6580

Tabel 7.2.1: Tabel over fordelingen mellem den producerede mængde af de tre anførte kategorier fra 2009 til 2013.

Vi er stolte af, at vores produktion af brød er steget med ca 18 % gennem 2013 og med 28 % siden vi første gang offentliggjorde vores første Bagerdygtigheds Redegørelse.

Tallene i tabel 7.2.1 er nedenfor illustreret i et diagram for at synliggøre fordelingen mellem de tre produktgrupper som vi producerer.

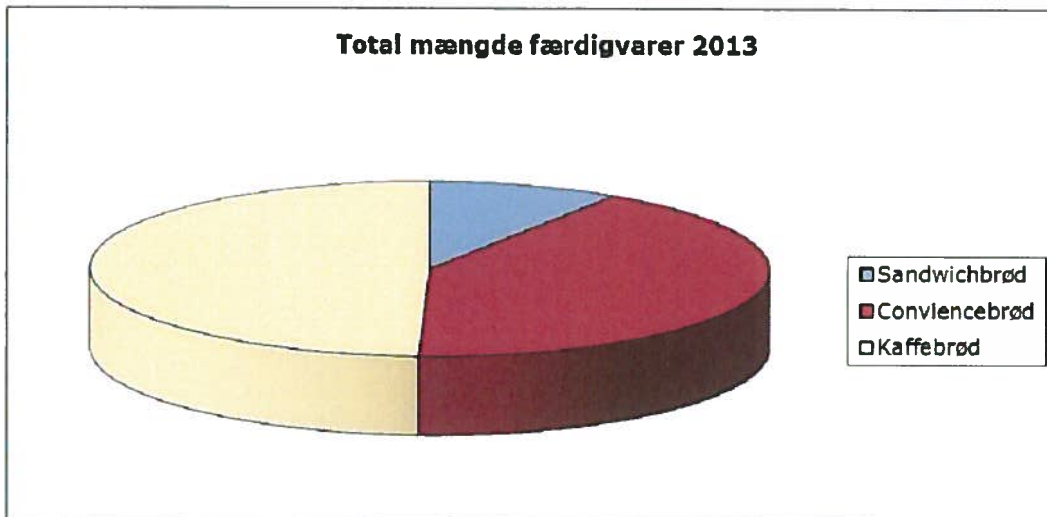


Diagram 7.2.1: Fordelingen mellem den producerede mængde af de tre anførte kategorier for 2013.

Som det ses har kaffebrød i 2013 været den største produktgruppe og derefter kommer conveniencebrød. Vi vil gerne være store på produktion af conveniencebrød og det hænger sammen med vores forretningsplan som siger, at vi ønsker at kombinere den faglige kompetence inden for brødproduktion med behandlingen af kød og grøntsager.

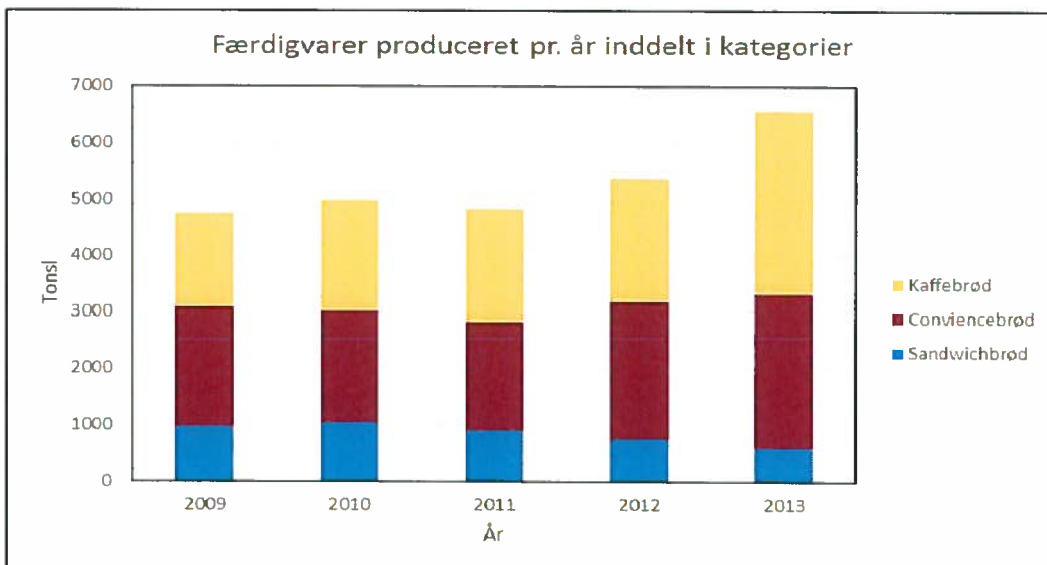


Diagram 7.2.2: Fordelingen mellem den producerede mængde af de tre anførte kategorier for fra 2009 til 2013.

Ser vi på Diagram 7.2.2 ses det tydeligt, at vores produktion af brød total set er stigende og de to fraktioner som er steget mest over de sidste par år er kaffebrød og conveniencebrød.

Easyfood A/S producerer udelukkende fødevarer og ingen af de produkter som produceres indeholder miljøbelastende stoffer. Under produktion af brød genereres der en del spild, det vil sige brød som ikke lever op til den kvalitet som Easyfood A/S står for og som dermed bortskaffes som spil. Tallene for dette spild ses under afsnit 7.10 om affald.

7.3. Råvarer og hjælpestoffer (emballage)

I nedenstående tabel ses mængden af indkøbte råvarer og hjælpestoffer i forhold til producerede tons færdigvarer det pågældende år.

Råvare og hjælpestoffer	Enhed	År 2009	År 2010	År 2011	År 2012	År 2013
Råvarer						
Råvarer	Tons	5435	6163	6433	7287	8599
Råvarer	Tons/prod. mængde	1,15	1,24	1,33	1,35	1,31
Hjælpestoffer						
Emballage	stk./prod. Mængde	198	237	207	185	193
Folie	km/prod. Mængde	0,21	0,22	0,19	0,22	0,16
Etiketter	stk./prod.mængde	403	435	456	977	310
Rengøringsmidler Easyfood A/S	Kg	2566	836	1386	263	2732
Rengøringsmidler Art Service A/S	Kg	2740	2160	3468,2	3393	1536

Tabel 7.3.1: Tabel over forbrug af råvarer og hjælpestoffer beregnet i forhold til produceret tons det pågældende år.

I tabel 7.3.1 ses de faktiske tal der afspejler hvad der er købt i det pågældende år samt nøgletal pr produceret tons. I det følgende er der ikke taget højde for en evt. lagerforskydning årene imellem. Men denne forskydning må i fremtiden antages som konstant da den altid vil forekomme. Mængden af rengøringsmidler er kommenteret under afsnit 8.5 Kemiske forhold.

Som det ses af tabel 7.3.1 har Easyfood A/S haft en stigning i indkøb af råvarer gennem de sidste 5 år. Tallene viser, at vi indtil 2012 har haft et stigende forbrug af råvarer pr produceret tons. Dette kan skyldes flere faktorer. Easyfood A/S udvikler ca. 100- 150 nye produkter om året, mange af disse afprøves i produktionen inden de præsenteres for vores kunder. Ikke alle af disse nyudviklede varer ender med at blive solgt, derfor ender de som spild. Derudover producerer vi flere og flere komplekse produkter med mange små mængder af diverse råvarer. Det kan være svært altid at få alle de små råvarer opbrugt inden udløb af holdbarheden, og derfor må råvaren af og til kasseres. I 2013 har vi brugt markant færre råvarer pr produceret ton færdigvarer. En af årsager til dette kan være at vi i 2013 har produceret rigtig mange pølsehorn, hvor råvarer mængden og råvarer spildet er forholdsvis lille. Vi kan selvfølgelig kun glæde os over denne udvikling og vi ser frem til at følge udviklingen i den følgende år.

Mængden af forbrug af folie pr produceret enhed har fra 2009 til 2012 ligget forholdsvis konstant, men vi ser et fald i år 2013. Der er ikke nogen god forklaring på dette fald, men måske skyldes det de små ting i hverdagen som vi stille og roligt går og optimere på.

Grunden til, at antallet af etiketter er stigende fra 2009 til 2012, hænger sammen med at flere af Easyfood A/S produkter blev påført en poseetiket. I 2013 besluttede vi at have fokus på kun at påsætte labels på de produkter som handes i detail og lign. Vi har tidligere haft en målsætning om at alle vores produkter skulle mærkes med poselabels.

Mål nr 1 fra første version af Easyfood A/S Bagerdygtigheds Redegørelse:

Vi er stolte af vores virksomhed og de metoder vi arbejder efter og derfor stiller vi ofte vores virksomhed til rådighed for besøgene fra Netværksgrupper, studerende og organisationer som ønsker at se hvad Easyfood A/S er for en virksomhed. I den forbindelse får vi tit spørgsmål angående hvor meget

hvedemel anvender vi om året, hvor meget emballage bruger i og så videre. Derfor har vi besluttet at vi vil udarbejde et materiale som vi kan bruge ved disse lejligheder som viser diverse nøgletal for nogle af de største grupper af råvarer, emballage og affald.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
1	Udarbejdelse af Nøgletals materiale til præsentation af Easyfood A/S som virksomhed

I 2011 udarbejdede vi nogle nøgletal for forbrug af diverse råvarer og produceret mængder af nogle af vores største vare nr. Tallene blev bl.a. brugt på vores familiedag i forbindelse med Easyfood A/S 10 års jubilæum i 2010.

Nedenfor ses et par af de statement vi udarbejde:

"Vidste du at... Easyfood siden 2001 har produceret 76.617.590 pølsehorn hvilket svarer til at hver dansker har spist 1,4 pølsehorn om året siden 2001."

"Vidste du at... Easyfood har produceret 91.790.578 sandwichbrød siden 2001 – hvilket svarer til det totale befolkningstal i Spanien og Columbia til sammen."

"Vidste du at... Easyfood har produceret 8.188.658 kanelstænger – hvilket i kilometer svarer til at køre til Rom og hjem igen."

Nøgletallene bliver dog hurtigt forældede med den vækst vi har. Tallene er stadig meget sigende. Vi har dog valgt ikke at opdatere dem hvert år, men i stedet for i ny og næ at beregne nogle nye sjove tal hvis behovet skulle opstå.

7.4. Energiforbrug

I 2010 påbegyndte Easyfood A/S et større kortlægningsarbejde af El- og Varmeforbruget på virksomheden. Ventilationssystemet blev eftersat og indstillet mere optimalt i forhold til at reducerer El og Varme forbruget. I tabel 7.4.1 ses forbruget af El for de sidste 5 år. Som det tydeligt ses gav arbejdet med ventilationssystemet hurtigt positive resultater på forbruget af El og Varme. Det forventes at den positive tendens på forbrug af El og Varme fortsætter ind i årene forover.

Elforbrug	Enhed	År 2009	År 2010	År 2011	År 2012	År 2013
Samlet forbrug	MWh	3939547	3638307	3750565	3673434	4002800
Nøgletal	MWh/produceret tons	832	731	777	683	608

Tabel 7.4.1: Tabel over forbrug af som faktisk tal og El forbrug/produceret tons.

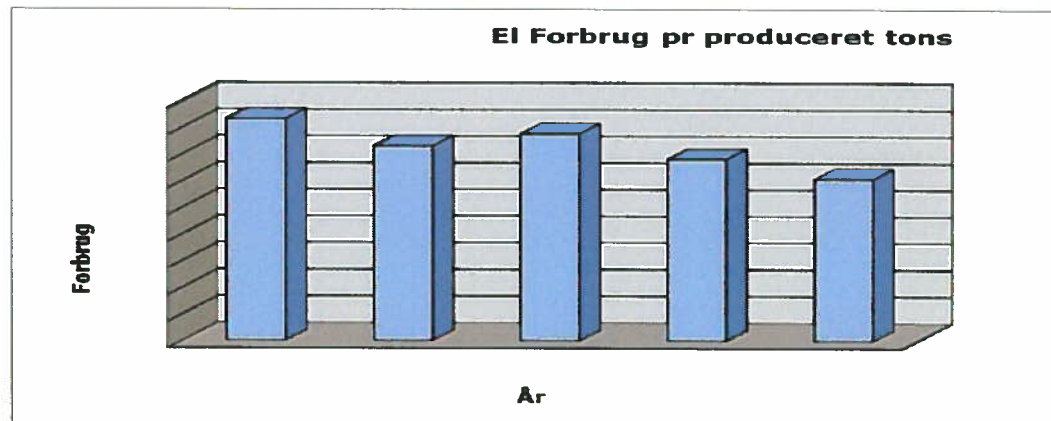


Diagram 7.4.1: Diagram over forbrug af El/produceret tons.

På Diagram 7.4.1 ses det tydeligt hvor meget vores forbrug af El pr produceret enhed er faldet over de sidste 5 år. Søjlerne viser faktisk et fald på mere end 27 % på 5 år. Det er godt for naturen og det er rigtig godt for Easyfood A/S.

Easyfood A/S anvender Naturgas som varmforsyning. I tabel 7.4.2 ses Easyfood A/S forbrug af Naturgas for de sidste 5 år. Som en del af arbejdet med reduktion af forbruget af Naturgas blev der også arbejdet med, at optimere dampkedlen. Dampkedlen blev indstillet så den kun producere damp når der er brug for det. Denne optimering har også haft en meget positiv virkning på Naturgas forbruget.

Varmeforbrug	Enhed	År 2009	År 2010	År 2011	År 2012	År 2013
Naturgas	Tons	209528	184674	170117	142478	156193
Nøgletal	Tons/produceret tons	44	37	35	26	24

Tabel 7.4.2: Tabel over forbrug af Varme opgivet pr produceret tons.

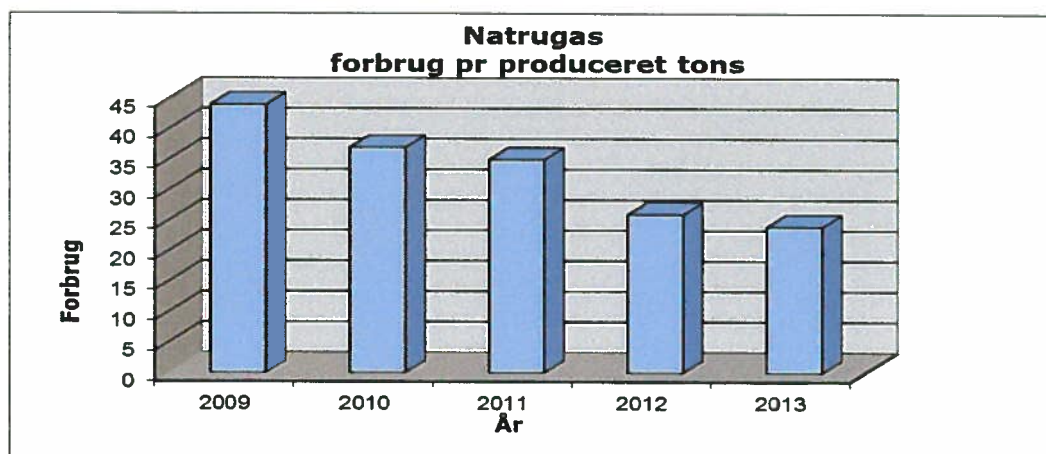


Diagram 7.4.2: Diagram over forbrug af Varme/produceret tons.

På Diagram 7.4.2 er det tydeligt illustreret hvor stor vores reduktion af naturgas pr produceret enhed gennem de sidste 5 år har været. Faktisk er det lykket os, at reducere forbruget med ikke mindre end 45 % på 5 år.

Naturgasforbruget på Easyfood A/S afhænger meget af hvor meget vi anvender vores ovne. Easyfood A/S har en målsætning om at så mange af vores produkter som muligt skal være færdigbagte og lige til at tøj op og servere for forbrugeren. Vi ser gerne, at flere af vores produkter i fremtiden er færdigbagte med den konsekvens at vores brug af Natur gas måske stiger en smule.

For at se om vi kan skåne miljøet endnu mere har vi opsat yderligere mål for nedbringelse af El og Naturgas forbruget frem til 2016.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
1	Reducerer Naturgasforbruget med 8 % i 2016 i forhold til 2013
2	Reducerer El forbruget med 2 % om året frem til 2016, i forhold til forbruget i 2013

7.5. Vandforbrug

Easyfood A/S modtager vand gennem TREFOR fra to forskellige vandværker, Trudsbro Vandværk og Østre Vandværk. Det årlige forbrug af vand er opgjort i nedenstående tabel 7.5.1. Easyfood A/S bruger en del vand til produktion af brød. I alle dejene indgår der en stor del vand. Resten af vandforbruget går stort set til rengøring af produktionen. Der rengøres med vand hver dag mellem hver omstilling til et nyt produkt. I weekenden sker der en større rengøring af hele fabrikken, og det er her, at den største mængde af vand til rengøring forbruges. I tabel 7.5.1 ses det faktiske forbrug af vand og nøgletal omregnet til vandforbrug/produceret tons.

Vandforbrug	Enhed	År 2009	År 2010	År 2011	År 2012	År 2013
Forbrug i alt	m ³	15059	13124	11677	12444	14434
Nøgletal	m ³ /produceret tons	3,18	2,64	2,42	2,3	2,2

Tabel 7.5.1: Tabel over forbrug af vand beregnet i forhold til produceret tons færdigvarer det pågældende år.

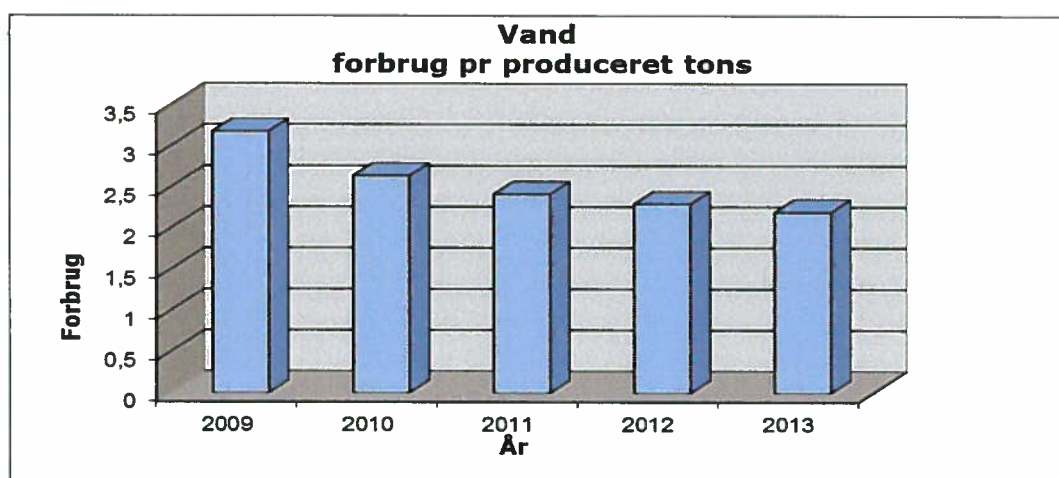


Diagram 7.5.1: Diagram over forbrug af Vandforbrug/produceret tons.

Som det ses af tallene er det lykkedes Easyfood A/S, at nedbringe vandforbruget med mere en 31 % pr produceret tons over de sidste 5 år. Det fald er kommet i en periode hvor de produkter vi kan tilbyde vores kunder bliver mere og mere rengøringskrævende blandt andet p.g.a sikring mod krydskontaminering med allergener.

Ca 25 % af Easyfood A/S vandforbrug bliver brugt i dejene til de produkter som produceres, altså som en råvare. Vand som råvarer er en del af det samlede vandforbrug.

Mål nr 2 fra første version af Easyfood A/S Bagerdygtigheds Redegørelse:

I de følgende år vil vi fortsætte vores fokus på vandforbruget og sætte et mål op om yderligere nedbringelse af vandforbruget pr. produceret tons.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
2	Nedbringelse af forbrug af vand med yderligere 5 % pr produceret tons.

Målet om at nedbringe vores forbrug af vand med 5 % viste sig, at være stærkt undervurderet. Det er lykkedes os, at nedbringe vandforbruget pr produceret tons med ca 17 % siden målene blev opsat i 2010. Vi er bl.a.

begyndt at have fokus på at producere større serie som bl.a. nedsætter antallet af omstillinger og antallet af rengøringer.

7.6. Transport

Easyfood A/S har ikke lager kapacitet på adressen. Lageret er udliciteret til et eksternt frostlager, som er nabo til Easyfood A/S. Det gør, at miljøpåvirkningen fra transport af færdigvarer til lager er yderst minimalt. Easyfood A/S afsender færdigvarer til frostlager flere gange om dagen, men der afsendes så vidt muligt altid en hel trailer af gangen.

Easyfood A/S råder ikke selv over lastbiler til transport af varer. Al transport af varer er udliciteret til eksternt transportfirma. Firmaet registrer ikke antal kørte kilometer med Easyfood A/S varer. Firmaet sørger for så vidt muligt at fylde lastbilerne op med varer inden de kører fra lager. Derudover overholder firmaet de nyeste standarder inden for lastbiler.

Easyfood A/S råder også over et antal firmabiler. Ejerne af disse firmabiler rådes til at køre så miljørigtigt som muligt, men derudover har vi ingen politik på området.

7.7. Luftemissioner

I nedenstående tabel 7.7.1 og 7.7.2 ses Easyfood A/S udledning af emissioner for henholdsvis EI og Naturgas forbrug.

Luft	Enhed	År 2009	År 2010	År 2011	År 2012	År 2013
EI – faktiske tal						
CO ₂	Tons			1598	1565	1705
SO ₂	Tons			263	257	280
NO _x	Tons			1200	1175	1281
EI – nøgletal						
CO ₂	Tons/produceret tons			0,33	0,29	0,26
SO ₂	Tons/produceret tons			0,05	0,047	0,043
NO _x	Tons/produceret tons			0,24	0,22	0,19

Tabel 7.7.1: Tabel over Luft emission fra EI beregnet i forhold til produceret tons det pågældende år.

Som det ses af ovenstående tabel har det reducerede forbrug af EI også haft en positiv virkning på emissionen.

Luft	Enhed	År 2009	År 2010	År 2011	År 2012	År 2013
Naturgas – faktiske tal						
CO ₂	Tons	645	614	384	321	352
SO ₂	Kg	446	421	2,0	1,7	1,9
NO _x	Kg	4800	4600	289	242	266
Naturgas – nøgletal						
CO ₂	kg/produceret tons	0,14	0,12	80	60	53
SO ₂	Kg/produceret tons	0,09	0,08	0,0004	0,0003	0,0003
NO _x	Kg/produceret tons	1,0	0,92	0,06	0,05	0,04

Tabel 7.7.2: Tabel over Luft emission fra Naturgas beregnet i forhold til produceret tons det pågældende år.

Som det ses af ovenstående tabel har det reducerede forbrug af Naturgas også haft en positiv virkning på emissionen.

7.8. Lugt

Easyfood A/S afgiver duft af bagt brød til omgivelserne. Easyfood A/S er placeret i et industriområde med langt til nærmeste parcelhus område. Easyfood A/S oplever ikke klager fra naboer over den lugt som uledes fra virksomheden. Easyfood A/S betragter ikke lugt som et problem og derfor er emnet ikke videre kommenteret i denne Bagerdygtigheds Redegørelse.

Såfremt Easyfood A/S i fremtiden modtager klager angående lugt, vil klagen naturligvis blive behandlet seriøst.

7.9. Spildevand

I tabel 7.9.1 ses den mængde spildevand som Easyfood A/S har udledt fra 2009 til 2013.

Spildevand	Enhed	År 2009	År 2010	År 2011	År 2012	År 2013
Spildevand	m ³	9732	8933	7222	8407	9160
Nøgletal	m ³ /produceret tons	2,05	1,80	1,50	1,56	1,39

Tabel 7.9.1: Tabel over udledning af spildevand pr produceret tons fra 2009 til 2013.

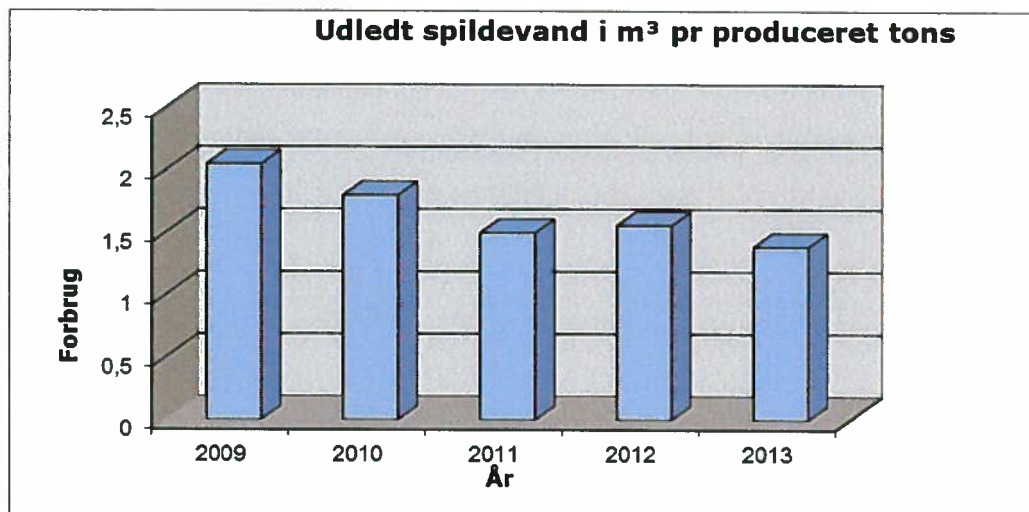


Diagram 7.9.1: Diagram over udledt mængde spildevand i m³pr produceret tons.

Når vi forbruger mindre vand vil der også være mindre vand som udledes som spildevand. I diagram 7.9.1 illustreres det tydeligt, at Easyfood A/S har udledt mindre og mindre spildevand gennem de sidste 5 år. Det er lykkedes os at reducere mængden af spildevand med ca 32 % over 5 år.

Easyfood A/S har en spildevands tilladelse som i år 2009 og 2010 ikke tog højde for at spildevandet også indeholdt sanitært vand. Normalt skal en spildevandsprøve udtages inden sammenblanding med sanitært vand, men på Easyfood A/S er dette ikke muligt. Derfor vil mange af værdierne i tabel 7.9.2 ikke overholde de anførte grænseværdier.

Easyfood A/S modtog ca. den 1. marts 2011 en revideret spildevandstilladelse hvor de anførte grænseværdier for spildevandet ved analyse tager højde for, at spildevandet indeholder sanitært vand.

Stofmængder	Enhed	Grænseværdi	År 2010	År 2011	År 2012	År 2013
Ammoniak + Ammonium	Mg/l	<4	0,46	-	-	-
Total-N	Mg/l	<9,8	62	-	-	-
Total-P	Mg/l	<3	9,2	-	-	-
BI5	Mg/l	<50	2800	-	-	-
COD	Mg/l	<135	5600	-	-	-
Olie + Fedt	Mg/l	<75	425	335	355	45
LAS	Mg/l	<700	<100	-	-	-
Nitrifikationshæmning	%	<20	<20	-	-	-
Anlægs måler	m ³	<140	14	13	45	27
Vandtemperatur	°C	<40	20,3	16,1	19,6	21
pH		6,5-9,0	7,1	6,8	6,0	7,6
COD/BI5		<3		1,45	1,65	1,90

Tabel 7.9.2: Tabel over analyse resultater fra 2010 til 2013 på spildevand.

Easyfood A/S har gennem de sidste par år arbejdet hårdt på, at nedbringe indholdet af olie/fedt i vores spildevand. Som det ses af ovenstående tal er vi endelig her i 2013 kommet ned under grænseværdien. Det bliver spændende, at følge niveauet i de næste par år, nu hvor vi er begyndt at producere over mange flere produktionsskift. Ovenstående tal er gennemsnits tal for 2013 ud fra to prøver.

Det skot som blev påført vores ene fedtudskiller i 2011, har tilsyneladende haft en god effekt på indholdet af olie/fedt som udskilles inden spildevandet forlader fedtudskilleren. Derudover har vi arbejdet aktiv med fortsat at træne vores personale i korrekt rengøring mellem to omstillinger. Medarbejderne er blevet bedt om, at opsamle så meget produktionsaffald som muligt inden der vaskes med vand. Denne træning er også gennemført hos ART Service og deres medarbejdere.

Easyfood A/S har siden år 2012 fået tømt og rengjort begge vores fedtudskiller en gang om uge, for at se om det gav en positiv effekt på olie/fedt indholdet.

Mål nr 3 fra første version af Easyfood A/S Bagerdygtigheds Redegørelse:

En af de udfordringer som Easyfood A/S står overfor i løbet af 2011, er at få bragt olie/fedt tallet ned under grænseværdier som i den reviderede spildevand tilladelse er sat op til < 75 mg/l absolut.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
3	Nedbringelse af Fedt og olie i spildevandet så det overholder kravet i gældende spildevandstilladelse.

Efter flere års hårdt arbejde og konstant fokus ser det ud til, at det er lykkedes os at opnå vores mål om, at nedbringe olie/fedt indholdet i vores spildevand til under grænseværdien.

Vi ønsker selvfølgelig fortsat af holde vores fokus på mængden af olie/fedt i vores spildevand og derfor har vi opsat følgende mål for de næste 3 år.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
3	Fastholde mængden af olie/fedt i spildevand under grænseværdi.

7.10. Affald

I tabel 7.10.1 ses de fraktioner som Easyfood A/S sortere vores affald i.

Affald	Nøgletal 2010	Nøgletal 2011	Nøgletal 2012	Nøgletal 2013
Brændbart Affald	20 kg/prod. Tons	19,95 kg/prod.Tons	18 kg/prod.Tons	19 kg/prod.Tons
Pap og Papir	7,0 kg/prod. Tons	7,4 kg/prod.Tons	7,4 kg/prod.Tons	5,6 kg/prod.Tons
Brød	157 kg/prod. Tons	150 kg/prod.Tons	123 kg/prod.Tons	98 kg/prod.Tons
Brød m/ kød	38,8 kg/prod. Tons	-	55 kg/prod.Tons	86 kg/prod.Tons
Kasseret Færdigvarer	12 kg/prod. Tons	5,0 kg/prod tons	5,9 kg/prod tons	8,8 kg/prod tons
Folie til genbrug	0,75 kg/prod. tons	2,41 kg/prod.Tons	2,0 kg/prod.Tons	2,6 kg/prod.Tons
Metal	0,31 kg/prod. tons	3,3 kg/prod.Tons	0,86 kg/prod.Tons	0,64 kg/prod.Tons

Tabel 7.10.1: Tabel over affaldsfraktioner og mængder.

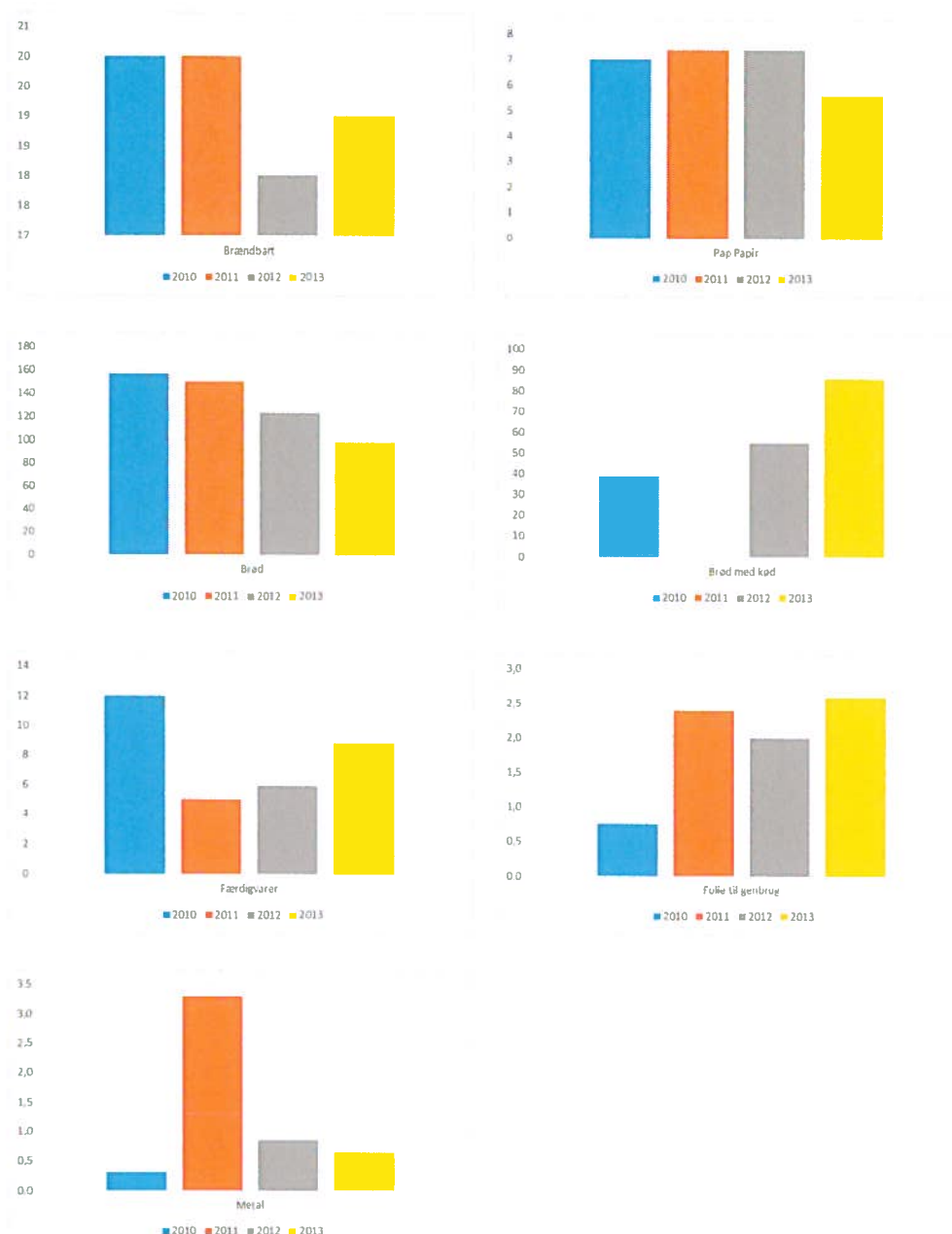


Diagram 7.10.1: Diagram over udviklingen af affald fordelt på affaldsfraktioner fra 2010 til 2013.

Easyfood A/S har i 2010 haft et firma ved navn Waste Management til, at gennemgå vores sortering af affald. Gennemgangen gav anledning til, at vi er begyndt, at sortere vores folie affald fra i en fraktion for sig. Folie affaldet sælges nu til genbrug hvor det før blev bortskaffet med fraktionen brændbart affald. Som det ses ud af diagram 7.10.1 folie til genbrug så vi formået, at sende mere og mere af vores folie affald til genbrug. Dette kan skyldes at vi langsomt er blevet bedre til, at sorterer folie fra i sin egen fraktion, men stigningen skyldes helt sikker også den øgede produktion som vi har set de sidste par år.

Årsagen til, at brød m/ kød er en stigende fraktion af affald skyldes, at vi især i 2013 har produceret rigtig mange produkter med kød, og det vil selvfølgelig øge den fraktion af affald.

Den store andel af færdigvarer som ender som affald, kommer af færdigvarer som ikke bliver solgt inden udløb af mindst holdbarhed.

Mål nr 4 fra første version af Easyfood A/S Bagerdygtigheds Redegørelse:

I produktionen er der stor fokus på spild, og der arbejdes hele tiden med at minimere andelen af spild. Easyfood A/S påbegynder i 2011 et projekt som hedder "nedbringelse af madspil". Dette projekt skulle gerne være med til at nedbringe spildet i produktionen yderligere udover det arbejde som løbende pågår på den front. Vi har valgt at opsætte et forsigtigt mål på området om generel nedbringelse af spild i forhold til 2010.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
4	Nedbringelse af spild i forhold til 2010.

Siden 2010 har vi haft stort fokus på, at nedbringe andelen af spild i produktionen. Vi har nedbragt mængden af spild med ca 20 %. Andelen af spild variere lidt fra år til år, men er tydelig nedadgående.

Vi har i det sidste års tid haft et samarbejde med Designskolen angående reduktion af spild generelt. I forbindelse med dette samarbejde har vi valgt at opdele vores produkter i tre kategorier som vi fremover vil henvise til som kollektionsprincippet. Vores produkter er blevet inddelt i kategorierne Guld, Sølv og Bronze. Bronze står for største delen af vores produkter og karakteriseres ved produkter i stor størrelse/mængde og en lavere pris. Sølv er de produkter som vi i dag ser som vores kerne produkter og guld er fremtidens produkter. For at synliggøre vores arbejde med kollektionsprincippet har vi opsat nedenstående mål.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
4	Min. Fastholdelse af spild % i forhold til 2013
5	Tilrette QAS så de stemmer overens med kollektions princippet
6	Udarbejde system til at måle spild i kollektions kategorierne.
7	Følge spild % efter kollektions princippet.

7.11 Risiko for driftsforstyrrelse

Easyfood A/S er ikke omfattet af risikobekendtgørelsen. Easyfood A/S anvender ammoniak til, at køle vores fryserne ned med. Easyfood A/S har et årligt forbrug af Ammoniak på ca. 400 kg. Ammoniak anlægget er leveret af York Køleteknik og udstyret med alarm ved utætheder og rummer ca. 3,5 tons ammoniak i hele systemet. Derudover har Easyfood A/S en tank stående med Nitrogen som anvendes til at nedkøle produktionsudstyr ved produktion af enkelte produkter. Denne tank rummer ca. 25000 liter Nitrogen.

7.12. Uheld og driftsforstyrrelser

Easyfood A/S har endnu ikke været ramt af større uheld og driftsforstyrrelser, som har givet anledning til utilsigtede miljøpåvirkninger. Hvis uheldet skulle være ude har Easyfood A/S en Beredskabsplan som træder i kraft. Alle medarbejdere er bekendt med beredskabsplanen. Nye medarbejdere oplæres i placering og brug af Beredskabsplan som en del af deres oplæringsprogram. Beredskabsplanen forefindes i D 4, som er tilgængelig for alle medarbejdere.

Mål nr 5 fra første version af Easyfood A/S Bagerdygtigheds Redegørelse:

Fremover afholder Easyfood A/S en brandøvelse hver tredje år, for at sikre sig at alle ved hvad de skal gøre hvis der opstår brand.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
5	Afholdelse af brandøvelse hver tredje år.

I 2011 afholdt vi en evakueringsøvelse for alle medarbejdere. Øvelsen forløb tilfredsstillende.

7.13 Jord og grundvandsforurening

Easyfood A/S er placeret i et industri område i Kolding, og den grund som vi ligger på er ikke kortlagt som mulig forurenet af Kommunen. Der forefindes ingen gamle olietanke eller lignende på ejendomme.

Easyfood A/S er ikke beliggende i et område med særlig drikkevand interesser.

7.14 Vurdering af miljø

Easyfood A/S arbejder løbende med, at forbedre de miljøpåvirkninger som produktion af brød medfører. Vi tager vores miljøansvar alvorligt og vi ønsker, at fremstå som en troværdig virksomhed hvor miljø er lige så meget i fokus som alt det andet vi foretager os.

De største miljøbelastning hos Easyfood A/S er helt klart forbrug af El, Varme og Vand, afledning af spildevand samt affald.

Vi lovede os selv i den foregående Bagerdygtigheds Redegørelse, at vi de næste 3 år ville have stort fokus ovennævnte området og det har vi haft. Det er lykkedes at opnår markante forbedringer på forbrug af EL, Varme og Vand. Disse forbedringer er vi meget stolte af.

Vi har også de sidste 3 år arbejdet meget hårdt for at nedbringe indholdet af olie/fedt i det spildevand som vi udleder. Det ser nu ud til at vi er ved at være i mål.

Easyfood A/S har konstant fokus på, at nedbringe mængden af affald, for det er der nemlig penge i. Det koster mange penge, at komme af med affald og jo større mængde jo større omkostning. Men ikke nok med det, den del af vores affald som hedder Brød og Brød med kød, skal reduceres og gerne omdannes til færdigvarer i stedet for, så de kan blive solgt og give en positiv indkomst til Easyfood A/S frem for en omkostning i afhentning af affald og forbrug af råvarer. Derfor har vi i 2013 påbegyndt en større projekt som vi kalder The Easy Way, og som en del af dette projekt har vi inddelt alle vores produkter efter et kollektionsprincip som vi de kommende år vil arbejde meget mere med.

8 Kortlægning af arbejdsmiljø

8.1 Beskrivelse af Arbejdsmiljøorganisation

Easyfood A/S er i dag førende på mange områder. Det skal også gælde på sikkerhed. Det betyder, at vores arbejdsmiljøsystemer og den måde vi arbejder med arbejdsmiljø på, generelt skal ligge på niveau med, eller være bedre end de virksomheder og brancher vi normalt sammenligner os med. Vi skal arbejde systematisk med arbejdsmiljø, og det ligger os på sinde at efterleve ethvert lovkrav.

Vores arbejdsmiljøorganisation er hjørnестenen i vort arbejdsmiljøfundament. Organisationen og andre medarbejdere indenfor arbejdsmiljø skal have veldefinerede rammer at arbejde under herunder også økonomiske.

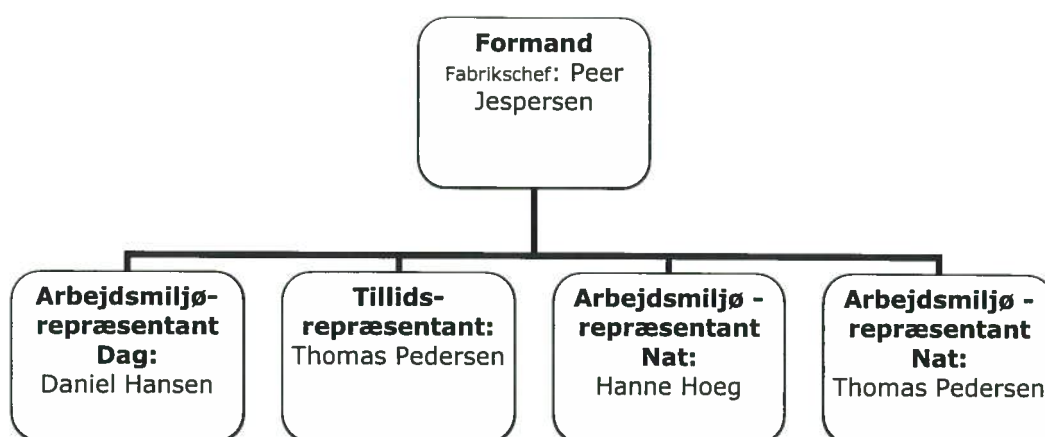
Vi forpligter os til at vedligeholde virksomhedens sikkerhedsudstyr.

Vi skal opretholde et rimeligt niveau i arbejdsmiljøuddannelse blandt medarbejderne. Det er et vigtigt element i forhold til forebyggelse og indsats overfor uheld. Derfor har vi udarbejdet en beredskabsplan som beskriver hvordan medarbejderne skal forholde sig til sikkerhed og hvad de skal gøre hvis der opstår uheld.

Det er arbejdsmiljøorganisationen der i dagligdagen, er ansvarlig for arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden. Det er arbejdsmiljøorganisationens opgave, at sikre en tryk og sikker arbejdsplads for de ansatte.

Medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har ikke nødvendigvis nogen rolle i forbindelse med egentlige uheld på arbejdspladsen. Medmindre disse personer også indgår i indsats og/eller krisegrupper.

Arbejdsmiljøorganisationen er sammensat af repræsentanter fra lønmodtager- og arbejdsgiversiden. Arbejdsmiljøgruppen er en naturlig del af beredskabsplanen.



Figur 8.1: Oversigtsdiagram over arbejdsmiljøorganisationen.

Arbejdsmiljøorganisationen afholder 4 – 6 møder om året alt afhængig af hvad behovet er. Arbejdsmiljøorganisationsmøderne afholdes ud fra en fast Agenda. Se bilag 3. Arbejdsmiljørepræsentanterne er synlige i produktionen

ved at bærer grønne hatte hvor alle andre medarbejdere bærer hvide, røde eller blå hatte alt efter i hvilket område i arbejder i.

Af tabel 8.1 ses hvilket udstyr Easyfood A/S råder over hvor der er krav til uddannelse eller lovpligtig krav om eftersyn. Udstyret gennemgår lovpligtige eftersyn ud fra de til en hver tid gældende regler på området.

Uddannelse	Kontor	Lager	Produktion	Pakkeri	Værksted
Truck		x	x	x	
Arbejdsmiljø	x	x	x	x	x
Svejsning					x
Eftersyn					
Truck		x	x	x	
Lift					x
Porte		x	x	x	x
Trykbeholder				x	x
Brandmateriel	x	x	x	x	x
Håndværktøj					x
Stiger		x	x	x	x
Køle/frostanlæg			x		
Tøjle			x	x	x
Vacuum løfter		x			

Tabel 8.1: Lovpligtige eftersyn, lovpligtig uddannelse.

8.2 Arbejdstilsynets tilsyn med virksomheden

Easyfood A/S havde sidst besøg af arbejdstilsynet den 25. november 2013. Besøget gik fint og der var en konstruktion dialog mellem Arbejdstilsynet og Easyfood A/S om diverse forbedringspunkter.

Easyfood A/S har arbejdstilsynets grønne smiley.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
8	Opretholde Grøn Smiley ved Arbejdstilsynet

8.3 Arbejdsmiljøpåvirkninger og beskrivelse af anvendt metode

I bilag nr 4 ses de arbejdsmiljø forhold som anses som væsentlige på Easyfood A/S ud fra de ovenfor 3 anførte Arbejdsmiljøvejvisere. Som det ses af bilag nr 4 er der områder i Arbejdsmiljøvejviseren som ikke er relevante for Easyfood A/S.

Arbejdet på Easyfood A/S forgår alt sammen i samme niveau, gulv højde. Der er ikke mulighed for "Fald og snuble til lavere niveau". Enkelte steder i produktionen forefindes trappeovergang med max 10 trin. Disse trappeovergange er sikret med skridsikre trin og anvendes kun sjældent. Derfor er de ikke medtaget som Risiko for ulykker.

Arbejde hvor der kan være risiko for elektrisk chok udføres kun af uddannet personale såsom elektrikere. Derfor er dette emne ikke beskrevet i Redegørelsen.

Alt vare håndtering af større partier, håndteres med truck eller palleløftere. Truck arbejde udføres kun af uddannet personale. "Manuel håndtering af varer" indgår ikke i denne redegørelse som et selvstændig emne, men vil blive behandlet under generelt Manuel håndtering.

Der forekommer ikke impulsstøj på virksomheden og derfor er emnet omkring "Kort og Kraftig støj" (impulsstøj) ikke behandlet i denne Redegørelse.

8.4 Fysiske forhold

I de følgende afsnit kortlægges Easyfood A/S fysiske arbejdsforhold. Easyfood A/S gennemførte i slutningen af 2013 en APV. APV'en er gennemført ved at alle medarbejdere udfyldte et APV skema, som derefter blev gennemgået mellem sikkerhedsrepræsentanterne og AM gruppen som administrerede APV gennemgangen.

Mål nr 6 fra første version af Easyfood A/S Bagerdygtigheds Redegørelse:

Vi har valgt at opsætte et mål om at vi inden udgangen af år 2011 vil have løst 2 af de problemstillinger som ligger i top 5 under APV gennemgangen.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
6	Løse 2 af de problemstillinger som ligger i top 5 ved næste APV gennemgang.

Easyfood A/S har løst alle de problemstillinger som blev rejst ved sidste APV gennemgang i 2010.

I december 2013 blev der igen gennemført en ny APV måling.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
9	Løbende over 3 år skal alle APV'er være lukket.

8.4.1 Arbejdslokaler – indretning og udformning

Under opførelsen af tilbygningen til Linie 2, er der sket en konstruktionsfejl som medfører, at gulvet ved denne Linie er skæve. Det store fald på gulvet gør, at det er svært og tungt at skubbe rundt med store kar. Easyfood A/S er selvfølgelig enormt berørt af denne konstruktions fejl, men der findes ingen løsning på problemet da det vil medføre en total renovering af hele lokalet til Linie 2. Det skæve gulv medfører også, at vandet af og til løber forbi afløbene og dermed gør gulvet glat. Gulvet skræbes manuelt for, at forbygge fald ulykker. Den sidste APV gennemgang viste ikke at personalet som arbejder i området er generet af konstruktionsfejlen.

Arbejdet ved rundbordet i Pakkeriet ved Linie 1, lider under pladsmangel. Af og til falder der produkter på gulvet og det er besværligt, at komme ned under bordet og samle dem op. Personalet oplæres og trænes i arbejdsgange hvorved det undgås, at der falder produkter på gulvet, dette medfører også mindre spild af produkter. Ved den seneste APV gennemgang fylder pladsmangel stadig en del især i pakkeriet.

Easyfood A/S arbejder ud fra princippet 5S, og hver dag behandles orden og rydelighed på tavlemøderne for hele tiden at sikre, at vi har fokus omkring 5S på rette sted. Ved den seneste APV gennemgang har medarbejdere selv

antydning at de kunne være bedre til at holde orden og at bedre orden vil løse flere af udfordringerne med pladsmangel.

8.4.2 Belysning

Easyfood A/S oplever ikke, at medarbejderne i produktionen og på kontorene klager over dårlig belysning, derfor er dette forhold ikke yderligere kommenteret i denne Redegørelse, men vil blive taget op i fremtidige Redegørelser hvis der opstår problemer på området.

8.4.3 Indeklima

Indeklimaet på kontorarealerne er generelt tilfredsstillende. En del af kontorarbejdet på Easyfood A/S foregår i en pavillon. I pavillon arbejder der pt. 5 personer. Easyfood A/S har for tiden også kontorarealer på en anden adresse som ligger tæt på fabrikken.

I Produktionslokalerne føler medarbejderne af og til at der er for varmt eller for koldt. Ventilationssystemet er bygget om så driften af udsugningsanlægget kører mere optimalt, dette har medført mindre træk i produktionen og mindre energi forbrug.

Ved håndtering af diverse råvarer kan der opstå støvproblemer for personalet, især ved afvejning af kanel og bagepulver. Der er etableret udsugning ved afvejningssteder og medarbejderne anbefales yderligere til at anvende masker ved afvejning af støvende råvarer.

8.4.4 Ulykkesrisici

På Easyfood A/S er vi meget opmærksomme på, at forebygge frem for at helbrede. Ulykker og tilløb til ulykker behandles hver morgen som et fast punkt på agendaen til tavlemøderne for hele tiden at holde fokus på tilløb til arbejdsulykker så vi undgår arbejdsulykker.

8.4.5 Maskinsikkerhed

Det udstyr som anvendes på Easyfood A/S er CE mærket efter lovgivningen. Det er vedligeholdelseschefens ansvar, at CE mærkningen er overholdt.

Større vedligeholdelsesarbejde på de to linier, forsøges altid gennemført når produktionen holder stille f.eks. mellem jul og nytår og i sommerferien, hvor de fleste af medarbejderne holder fri. Medarbejderne i vedligeholdelsesafdelingen er uddannet smede eller elektrikere, og har dermed et godt kendskab til sikkerhed omkring deres arbejdsområde. Medarbejderne skal overholde de krav der er til sikkerhed og ingen betragtes som helte ved, at løse en opgave hurtigt ved at gå på kompromis med sikkerheden.

Alt udstyr på Easyfood A/S er udstyret med en sikkerhedslås. Det vil sige, at hvis en medarbejder har brug for adgang til et område eller en risikofyldt maskindel, så stopper Linien helt automatisk når medarbejderen åbner for adgang.

Når en ny medarbejder ansættes på Easyfood A/S tilknyttes den nye medarbejder en "ven" som skal varetage bl.a. oplæringen af den nye

medarbejder i dennes arbejdsfunktion. Dette gælder både for funktionærer og timelønnede medarbejdere. Oplæringen af den nye medarbejder sker med afsæt i den pågældende funktionsbeskrivelse og et tilhørende oplæringsskema. I oplæringsperioden bliver den nye medarbejder også præsenteret for den Arbejdsmiljørepræsentant som arbejder i området. Oplæringen i sikkerhedsmæssig korrekt anvendelse af maskiner ligger som en del af den oplæring en ny medarbejder får. Der foreligger funktions beskrivelser til alle arbejdsopgaver i produktionen.

Easyfood A/S råder over maskiner som kan være en farekilde til ulykker. Udstyret består af en guillotine som hakker dejen over. Guillotinen hakker med fastsatte mellemrum. Hvis en medarbejder forsøger, at få adgang til guillotinen stopper hele anlægget. Derudover anvender vi også en slags saks til, at klippe i dejen med. Her gælder det også, at hvis en medarbejder forsøger, at få adgang til saksen så stopper hele anlægget.

Mål nr 7 fra første version af Easyfood A/S Bagerdygtigheds Redegørelse:

Easyfood A/S råder allerede i dag over maskinbrugsanvisninger på linie 1 og linie 2. Under kortlægningen er det kommet Easyfood A/S for øje, at det er længe siden at maskinbrugsanvisningerne er opdateret, derfor er dette arbejdet medtaget som et mål i Redegørelse.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
7	Opdatering af Maskinbrugsanvisninger

Easyfood A/S har gennemgået og opdateret mange af maskinarbejdsplads brugsanvisninger med billeder som illustrerer korrekt brug af et givent udstyr.

8.4.6 Pladsforhold og adgangsveje (Færdselsruter)

Easyfood A/S har en procedure for Færdselsruter i produktionen. Proceduren henviser til en produktionsoversigt som er placeret hos produktionschefen, der også har ansvaret for, at proceduren for Færdselsruter efterleves af alle medarbejdere. Oversigten viser hvor det er tilladt, at gå og køre med truck. Færdselsoversigten viser også hvilken vej medarbejderne skal gå fra et arbejdssted til et andet. Når en ny medarbejder ansættes på Easyfood A/S indgår færdselsruter som en del af oplæringen.

Easyfood A/S har et sted i produktionen hvor der kan være risiko for sammenstød mellem gående og kørende trafik. Når en palle er færdigpakket på robotten skal den hurtigst mulig transporteres ind i fryserummet. Dette foregår med truck i et område hvor der også kan færdes gående medarbejdere og derfor er det vigtigt at truckfører og de gående medarbejdere i dette område er meget agtpågivende.

Nøddudgangene er opmærket med skilte, og beskrevet i Easyfood A/S beredskabsplan som er tilgængelig for alle medarbejdere i D4.

Medarbejderne i pakkeriet skal ofte ind i området til robotten, og rette fejl. Arbejdet er behæftet med stor risiko for faldulykker da adgangsforholdene er snævre og kan foregå på stejle trapper. På gulvet forefindes der kabelbakker som man kan snuble over. I samarbejde med leverandøren af robotten

foregår der et løbende arbejde om, at minimere antallet af fejl, som så minimere antallet af besøg til robotten for medarbejderne for at rette fejl.

8.5. Kemiske forhold

Størstedelen af de kemiske stoffer som anvendes på Easyfood A/S kommer fra rengøringsmidler. Tabel 8.5.1 og 8.5.2 viser de rengøringsmidler som anvendes på Easyfood A/S. Easyfood A/S medarbejdere står selv for den daglige rengøring i det område de arbejder i, den pågældende dag. I weekenden rengøres hele produktionen af et eksternt rengøringsfirma ved navn Art Service. Art Service anvender egne medarbejdere og rengøringsmidler. Art Service er selv ansvarlig for oplæring af deres medarbejdere i korrekt og forsvarlig brug af de rengøringsmidler som de anvender.

Kvalitetsafdelingen godkender alle de rengøringsmidler som anvendes på Easyfood A/S inden ibrugtagning, også dem som anvendes af det eksterne rengøringsfirma. Arbejdsmiljøchefen har ansvaret for, at der foreligger opdaterede Arbejdspladsbrugsanvisninger på alle de rengøringsmidler som anvendes på Easyfood A/S incl. dem som anvendes af det eksterne rengøringsfirma og det er vedligeholdelseschefens ansvar, at der foreligger opdaterede arbejdspladsbrugsanvisninger på alle smøremidler, olier mm på værkstedet. Easyfood A/S har en beredskabsplan som beskriver hvad man gør hvis en medarbejder udsættes for fare ved brug af kemiske stoffer på Easyfood A/S.

Navn på Rengøringsmiddel (Easyfood A/S)	Mængde anvendt i 2009 i kg	Mængde anvendt i 2010 i kg	Mængde anvendt i 2011 i kg	Mængde anvendt i 2012 i kg	Mængde anvendt i 2013 i kg
P3-Manosoft	159	49	110	85	-
Klortablet	27	13	33	40	-
P3-Topax 36	200	-	-	-	-
P3-Topax 66	1540	528	440	-	-
P3-Hypochloran	-	-	23	92	-
IPA Sprit	640	240	780	600	676
Foam 2000					1958
Desinfect Maxi					95

Tabel 8.5.1: Tabel over de rengøringsmidler og mængder som er anvendt af Easyfood A/S.

Doseringen af rengøringsmidlerne forgår via pumpe som er indstillet til den rette mængde rengøringsmiddel til en spand vand. Mængderne er udregnet ud fra producenten af rengøringsmidlets anvisninger. Der foreligger procedurer for korrekt rengøring incl. korrekt anvendelse og dosering af rengøringsmidler i kvalitetssystemet og alle relevante medarbejdere har adgang til disse procedurer.

I tabel 8.5.2 ses det forbrug af rengøringsmidler som ART Service har haft på Easyfood A/S fra 2009 til 2013. ART service indkøber selv deres rengøringsmidler.

I tabel 8.5.2 ses, det forbrug af rengøringsmidler som ART Service har haft på Easyfood A/S fra 2009 til 2013. ART service indkøber selv deres rengøringsmidler, men kvalitetsafdelingen på Easyfood A/S skal godkende alle rengøringsmidler inden de må tages i brug på Easyfood A/S. ART Service valgte pr 1. januar 2011 at overgå til en ny leverandør af rengøringsmidler. Kvalitetsafdelingen har godkendt skiftet til en ny leverandør.

Navn på Rengøringsmiddel (Art Service)	Mængde anvendt i 2009 i kg	Mængde anvendt i 2010 i kg	Mængde anvendt i 2011 i kg	Mængde anvendt i 2012 i kg	Mængde anvendt i 2013 i kg
Oxofoam VF5	2200	1800	-	-	-
Delladet VS2	520	360	-	-	-
Powerfoam VF4L	20	-	-	-	-
Foam 17	-	-	138	132	-
Foam 226	-	-	25	25	-
Foam 2000 CL	-	-	1584	1584	506
Desinfect Alka	-	-	120	120	-
Desinfektion	-	-	140	140	-
Game Foam	-	-	40	40	-
Foam 32 T	-	-	874	836	594
Foam 121	-	-	20	20	-
Natriumhypochlorit	-	-	396	396	396
Purity FG WO15	-	-	40	40	-
Des Foam PAA	-	-	-	-	40

Tabel 8.5.2: Tabel over de rengøringsmidler og mængder som er anvendt af Art Service.

Vedligeholdelsesafdelingen arbejder også med sundhedsskadelige stoffer i form af diverse olier og smøremidler. Alle de olier og smøremidler som anvendes på Easyfood A/S er levnedsmiddel godkendte.

Mål nr 8 fra første version af Easyfood A/S Bagerdygtigheds Redegørelse:

Easyfood A/S har en nedskreven kemikalie procedure, som beskriver håndtering og godkendelse af rengøringsmidler. I dag godkendes alle kemikalier af den Miljøansvarlige på Easyfood A/S, og det er alment kendt i virksomheden, at dette skal ske inden et nyt kemikalie må tages i brug. Vi erkender, at det er for risikabelt, og derfor er det besluttet at Easyfood A/S skal udarbejde en kemikalieprocedure.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
8	Udarbejdelse af kemikalie procedure

Easyfood A/S har udarbejdet en kemikalie procedure som forefindes i vores D4 system som er tilgængelig for alle medarbejdere på Easyfood A/S.

8.6 Støj og vibrationer

Under arbejdet med produktion af brød, bliver medarbejderne påvirket af produktionsstøj. Støjen er en fortrinsvis jævn støj dagen lang. Dog synes mange medarbejdere, at støjen fra alarmsignalerne ved diverse produktionsstop er meget belastende. Medarbejderne opfordres til, at anvende høreværn. Alle produktionsmedarbejdere på Easyfood A/S har fået tilbuddet om at få fremstillet personlige høreværn, og rigtig mange har heldigvis benyttet sig af tilbuddet.

I pakkeriet råder Easyfood A/S over en robot til palletering. Denne robot er afskærmet med tråd gitter, så det ikke er muligt at tilse robotten uden, at den er stoppet. Robotten er dog ikke lydløs, selv om leverandøren har støjdamperet den af flere omgange.

Generelt er der ikke støjgener i kontorområderne. På logistik kontoret sidder der 3 medarbejdere som alle tre taler meget i telefon. Dette kan give en del uro på kontoret. Medarbejderne er enige om, at man taler stille og roligt i telefon, og at alle samtaler mellem en af personerne og en gæst foregår på gangen så der ikke opstår unødigt støj.

På baggrund af det påbud som Easyfood A/S fik i 2010 om for meget støj i visse området af vores produktion, har Easyfood A/S fået påført støjdampende materiale i produktionen som har bagt støj niveauet ned på et acceptabel niveau. Støjniveau er nu godkendt af Arbejdsstilsynet.

8.7 Ergonomiske forhold

Alle medarbejdere som arbejder på kontor har højdejusterbare borde og stole som kan tilpasses den enkelte medarbejder. Kontorerne er generelt store i forhold til at der kun sidder 1-2 medarbejdere på hvert kontor. Kontorbygningen er placeret så den vender mod nord, hvilket medfører, at solen ikke generer gennem vinduerne. På alle kontorerne er der mulighed for at afskærme for solen, så skærm arbejdet ikke generes.

I produktionen er der mange stå arbejdspladser, hvilket selvfølgelig er hårdt for ryg og ben. Der er opstillet ståstøttestole hvor det er muligt, for at aflaste medarbejderne i løbet af arbejdsdagen.

Mål nr 9 fra første version af Easyfood A/S Bagerdygtigheds Redegørelse:

Easyfood A/S vil i fremtiden fokusere på, at minimere arbejdsgangene som medfører smerter i nakke, skulder og ryg hos medarbejderne. Derfor har vi opsat et mål som går ud på, at nedbringe eller afhjælpe arbejde som giver anledning til skulder, nakke og ryg smerter.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
9	Nedbringelse af skulder, nakke og ryg belastninger

Det har vist sig at være svært, at måle på om vi har flyttet os omkring målet om at nedbringe skulder, nakke og ryg belastninger. Der er stadig medarbejdere som har problemer belastningsskader. Vi er meget åbne over for forslag fra medarbejderne om ændringer som kan mindske medarbejdernes fysiske belastning. I den seneste APV gennemgang er der stadig medarbejdere som anfører, at de er belastet i skulder, nakke og ryg. Medarbejderne anbefales til at lave gymnastik øvelser ved stop i produktionen og evt i forbindelse med pauser. Vi har haft en fysioterapeut til at gå rundt i produktionen og vise nogle gode øvelser til medarbejderne. Vi anbefaler også at man altid vedligeholder sin krop med motion som styrker ens muskulatur.

8.7.1 Tunge løft

Tunge løft kan forekomme i løbet af en arbejdsdag i produktionen. Ved bagerne sker der en manuel håndtering flere gange i timen af 20 kg spande. Denne håndtering er belastende for bageren. De råvarer som fyldes i 20 kg spande er råvarer som modtages i palletanke, derfor er det nødvendigt med en afvejning af råvaren til en mindre emballage som derefter transporters til vægtene hvor spandenes indhold afvejes og tilsættes dejen. For at medhjælpe nedbringelsen af tunge løft har vi anbragt vores palletanke på en ny måde som hjælper bagerne med til at nedbringe nogle af de mange løft.

Ved produktion af diverse convenience produkter foregår der en manuel håndtering af fyld. Fyldet skovles med en håndskovl fra et kar op til topping anlægget. Denne funktion betragtes som den mest belastende arbejdsopgave på Easyfood A/S. Ledelsen er meget opmærksom på problemet, som desværre ikke er så nem at løse. Arbejdsgangen er dog afhjulpeth en smule ved, at sørge for, at karet med topping er løftet i en passende højde for den pågældende medarbejder. Når denne arbejdsfunktion anvendes, rokeres der ofte mellem medarbejderne på Make-up'en.

Ved produktion af brød, anvendes is til at styre den temperatur som dejen skal have inden den påføres linien. Ismaskinerne er placeret i nærheden af bagerne. Bagerne overfører isen manuelt til dejene. Denne håndtering kan være belastende for bagerne, på dage hvor der bruges meget is. Der er dog ikke pt. nogen løsning på problemet.

Indimellem er det nødvendigt, at anvende bagepapir på bagepladerne. Når produkterne efter indfrysning skal tages af pladerne igen, kan der forgå en manuel håndtering, da det kan forekomme nødvendigt at ryste bagepapiret for, at få produkterne til at falde af. Dette arbejde foregår i skulderhøjde og belaster dermed kroppen. Der findes desværre ikke nogen brugbar løsning på problemet, andet end medarbejderrotation, ved produktion med bagepapir.

Arbejdsmiljøorganisationen er meget opmærksomme på medarbejdernes belastning af tunge løft. De steder hvor der forekommer tunge løft forsøges det, at afhjælpe belastningerne med hjælperedskaber, samt medarbejder rotation.

8.7.2 EGA

Arbejdet på make-up båndet kan under produktion af enkelte produkter medføre Ensidig Gentagen Arbejde (EGA). Der job rokeres i de fleste områder af vores produktion og pakkeri ca. hver halve time. Medarbejderne i produktionen har 1 betalt pauser på 15 min og 3 selvbetalte pauser om dagen á 10 min.

Der er ikke umiddelbart nogen løsning på hvordan vi kan undgå EGA ved produktion af veldefinerede produkter. Ledelsen er meget lydhøre overfor medarbejderne omkring forslag til hvordan de enkelte arbejdsfunktioner kan gøres mindre belastende.

8.8. Biologiske forhold

Idet, Easyfood A/S er en virksomhed som producerer fødevarer, er biologiske forhold under konstant bevågenhed. Easyfood A/S har pt. ikke nogen problemer med fugt og der forekommer pt. heller ingen skimmelsvampe i virksomheden. Under interne audits 4 gang om året samt 2 årlige bygningsgennemgange rapporteres det om der er konstateret forekomst af skimmelsvampe.

Easyfood A/S stiller krav til vores leverandører af råvarer omkring mikrobiologi. Hvis en leverandør ikke kan overholde de krav vi stiller, bliver de ikke accepteret som leverandører af råvarer til Easyfood A/S.

Alle produktionsmedarbejderne har gennemgået et hygiejnekursus, og er på den måde trænet i at spotte evt. begyndende vækst af mikroorganismer. Alle medarbejderne har pligt til, at kontakte kvalitetsafdelingen hvis de har mistanke om, at en råvare eller et arbejdsområdet er inficeret med skimmel eller en anden mikroorganisme. På den måde sikre Easyfood A/S sig, at vi overholder Fødevarelovgivningen og vi sikre os, at vores medarbejdere ikke udsættes for en unødvendig infektion med en sygdomsfremkaldende bakterie.

Easyfood A/S producerer produkter som indeholder allergener derfor har vi en lang række procedure som sikre, at forbrugerne ikke bliver udsat for krydskontaminering med allergener i vores produkter. Vi holder et højt niveau i forebyggelsen af krydskontamineringer af allergener til forbrugerne samt sikre at vores medarbejdere ikke udsættes for allergener som de ikke kan tåle.

8.9. Risikoanalyse

For at forebygge ulykker på Easyfood A/S gennemgår vi hver morgen til vores tavlemøder, om der har været nogle ulykker eller tilløb til ulykker inden for det sidste døgn. Herved forsøger vi at synliggøre situationer for vores medarbejdere som kan afstedkomme en ulykke. Vi sørger for hele tiden at minde hinanden om, at sikre et forsvarligt arbejdsmiljø. Easyfood A/S Arbejdsmiljøorganisation arbejder hele tiden efter, at forebygge arbejdsulykker frem for at behandle. Det er Arbejdsmiljørepræsentanternes ansvar, at påpege områder med risici for ulykker for ledelsen.

8.10. Ulykker og nærvæd ulykker

I det følgende afsnit redegøres der for antal af ulykker med og uden fravær på Easyfood A/S.

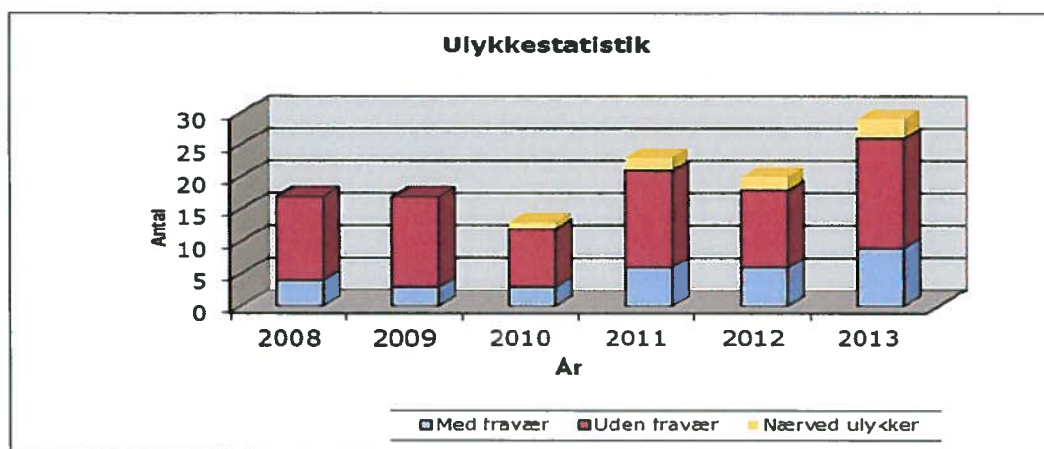


Diagram 8.10.1: Diagram over ulykkestatistik for 2008 til 2013.

Som det ses af ovenstående diagram har antal ulykker med og uden fravær varieret en del hen over årene. Det ser dog ud til, at der foreligger en stigning i arbejdsulykker i 2013. I 2013 har vi ansat rigtig mange nye medarbejdere og mange af dem er unge og urutinerede. Vi er begyndt, at producere på 5 skift hvor vi tidligere producerede på 2-3 skift. Vi mener ikke, at antallet af arbejdsulykker er steget hvis man ser tallet i forhold til antal producerede timer. For at vi i fremtiden bedre kan sammenligne antallet af ulykker i forhold til det antal timer vi producerer, har vi valgt at opsætte nedenstående mål, hvor vi i fremtiden vil måle vores ulykke statistik efter hvor mange timer vi producerer.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
10	Udarbejde model for registrering af nøgletal på Arbejdsulykker
11	Registrering af arbejdsulykker efter ny model

Fra og med 2010 er vi begyndt, at registrere nærvæd ulykker, og antallet af nærvæd ulykker ser ud til, at ligge lavt og konstant. Man kan måske godt forestille sig, at vi kunne blive bedre til at registrere nærvæd ulykker i fremtiden. Ulykker med fravær anmeldes som arbejdsulykker til Arbejdsskadestyrelsen. Ulykken undersøges og der følges op på om ulykken kunne have været undgået. Arbejdsmiljøorganisationen gennemgår ulykkestatistikken på Arbejdsmiljøorganisationsmøderne. Gennemgangen af ulykker siden sidst er på som et fast punkt på agendaen til Arbejdsmiljøorganisationsmøderne. Se bilag nr. 3.

8.12. Psykisk arbejdsmiljø

Generelt er det psykiske arbejdsmiljø på Easyfood A/S fint. Til tider kan der dog forekomme perioder med stressende arbejdsopgaver. Ledelsen gør meget for, at vi skal huske at hjælpe hinanden. Produktionen af brød er under skarp konkurrence, og derfor er det en nødvendighed, at der kan produceres mest muligt pr. time, ellers risikerer vi at fjerne Easyfood A/S eksistensgrundlag.

Ledelsen er dog meget positivt indstillet på forslag til andre måder at udføre arbejdet på, og ligger der endda en besparelse i forslaget belønnes dette med et antal kroner som tilfalder en pulje som kan anvendes til sociale arrangementer for alle medarbejderne.

For Easyfood A/S er det selvfølgelig vigtigt, at der også i fremtiden bliver ved med, at være et godt psykisk arbejdsmiljø blandt medarbejderne. Mange små irritationsmomenter i hverdagen kan hurtigt ødelægge den gode stemning og det gode samarbejde. Easyfood A/S arbejder hele tiden med, at fjerne og forbedre arbejdsforholdene for medarbejderne på Easyfood A/S. Dette arbejde sker selvfølgelig for, at fastholde vores medarbejdere og for, at sikre, at vi har nogle glade og tilfredse medarbejdere.

Mål nr 10 fra første version af Easyfood A/S Bagerdygtigheds Redegørelse:

Easyfood A/S ønsker at sætte et mål op for hvordan vi i fremtiden vil måle vores medarbejderes trivsel.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
10	Afklaring af hvordan vi i fra 2013 kan måle medarbejderens trivsel

Det har ikke i indeværende periode været muligt for os, at finde en metode til at måle vores medarbejders trivsel på. Vi arbejder meget med, at optimere vores MUS samtaler så vi ud fra disse kan evaluere på vores medarbejders trivsel.

8.13. Leverandørdialog

Hos Easyfood A/S betyder det også noget hvordan vores leverandører håndterer Arbejdsmiljøet på Deres virksomhed. Derfor har vi som tidligere nævnt en Easyfood Code of Conduct som vi sender ud til alle vores leverandører og beder dem udfylde og underskrive. Vi spørger ind til mange emner som dækker Bæredygtighed bredt.

Easyfood Code of Conduct indgår i en samlet vurdering ved den årlige leverandør evaluering.

8.14. Vurdering af Arbejdsmiljø

Generelt synes vi, at vi har ret godt styr på vores arbejdsmiljø. Den seneste APV gennemgang viste ikke nye problemer med Arbejdsmiljøet på Easyfood A/S. Vi lider lidt under pladsmangel, men som det ses under afsnit 9.1.1 Antal medarbejdere samt tilgang og afgang af medarbejdere så er vi i løbet af 2013 blevet en del flere medarbejdere og det kræver selvfølgelig rigtig mange ressourcer fra de nuværende medarbejdere, at modtage så mange nye kollegaer som skal trænes til deres arbejdsfunktion. Vi er her i foråret 2014 ved at have fundet os til rette igen.

Vurderingen og prioritering af de opstillede mål er udarbejdet af styregruppen. Styregruppen har i godkendelsen af mål og handlingsplaner, fokuseret på, at målene skulle afspejle de emner som Easyfood A/S ledelse vurderer som værende vigtige for Easyfood A/S visioner og fremtid.

9. Kortlægning af socialt engagement

I det følgende afsnit vil vi kortlægge og gennemgå vores sociale engagement. Kortlægningen blev udarbejdet i begyndelse af år 2010, da vi første gang indsendte en Social Redegørelse til Green Network.

9.1. Baggrundsplysninger

I afsnit 9.1 vil vi præsentere alle vores baggrundsdata.

9.1.1 Antal medarbejdere samt tilgang og afgang af medarbejdere

Antallet af medarbejdere som er ansat på Easyfood A/S er pr. 1. januar 2013 opgjort til 132 medarbejdere. Antallet af medarbejdere er fordelt således, at 33 personer er ansat som funktionærer og den resterende del på 99 er ansat som timelønnede medarbejdere i produktionen. De timelønnede medarbejdere er ansat på tre skift.

	Jan	Feb.	Mar.	Apr.	Maj	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dec.
Antal timelønnede medarbejdere	65	69	72	80	80	79	79	86	97	99	99	99
% timelønnede medarbejdere	66	68	68	70	70	70	70	72	74	74	74	75
Antal funktionærer	34	33	34	34	34	34	34	34	34	34	34	33
% funktionærer	34	32	32	30	30	30	30	28	26	26	26	25
Total	99	102	106	114	114	113	113	120	131	133	133	132

Tabel nr. 9.1.1.1 Fordeling mellem timelønnede medarbejdere og funktionærer for 2013. Summen af timelønnede medarbejdere og funktionærer.

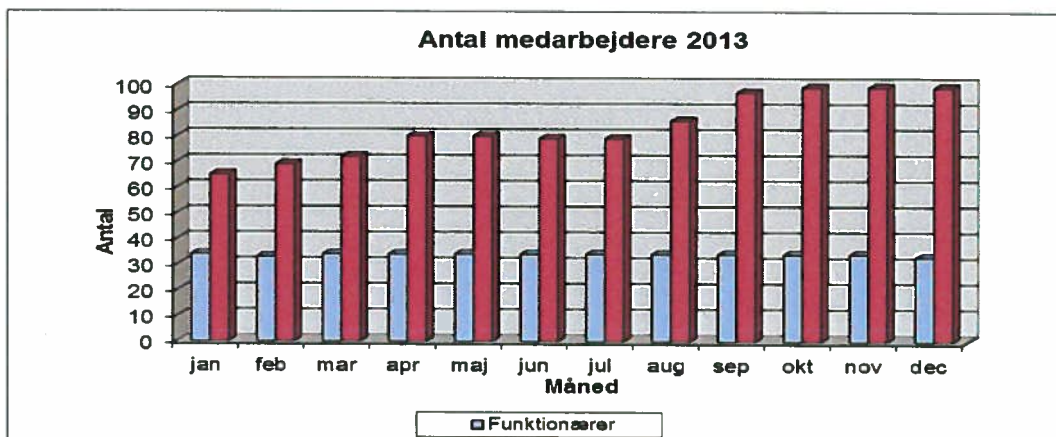


Diagram nr. 9.1.1.1 Fordeling af medarbejdere mellem timelønnede og funktionærer i 2013. Summen af timelønnede medarbejdere og funktionærer.

Som det ses af tabel 9.1.1.1 og diagram 9.1.1.1 er det totale antal medarbejder steget gennem hele 2013. Dette skyldes, at vi i begyndelsen af 2013 kunne konstatere, at det ikke længere var nok kun at producere med to daghold og et nathold, derfor gearede vi op med et skift så vi i nogle måneder producerede med to daghold og to nathold. I efteråret kunne vi så igen se, en meget positiv efterspørgsel på vores vare, hvilket betød at vi var nød til at ansætte et aftenhold.

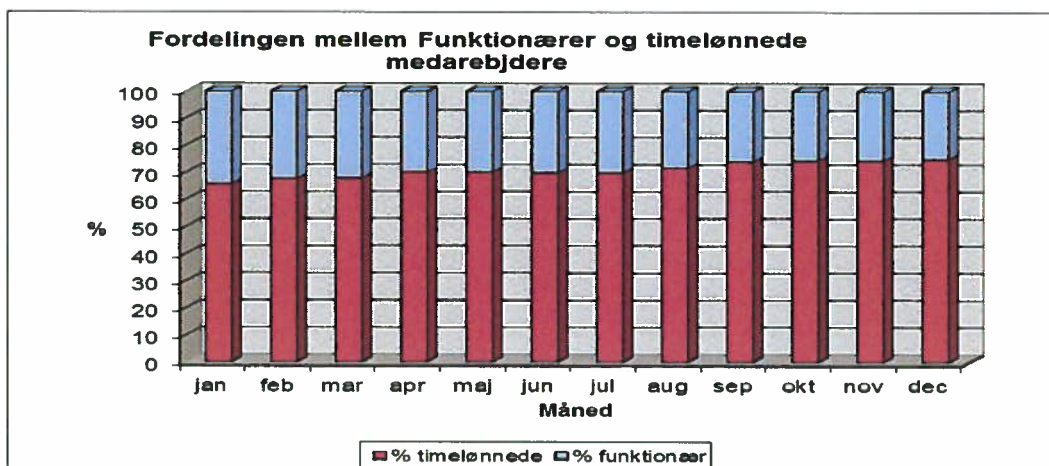


Diagram nr. 9.1.1.2 Fordeling af medarbejdere mellem timelønnede og funktionærer. Antal af henholdsvis timelønnede medarbejdere og funktionærer i forhold til det totale antal medarbejdere i 2013.

Den procentvise fordeling mellem funktionærer og timelønnede medarbejdere hos Easyfood A/S ses af diagram 9.1.1.2. Af diagrammet ses det tydeligt, at antallet af timelønnede medarbejdere stiger stort set gennem hele 2013 mens antallet af funktionærer stort set er konstant. At geare op med flere hold i vores produktion har ikke medført et behov for at øge antallet af ansatte funktionærer.

I forbindelse med at vi opstartede et nyt skift i produktionen i begyndelse af 2013, valgte vi at prøve at se om det ville give bonus at slå stillingerne op via Sociale medier. Det var en kæmpe succes og vi fik mere end 200 ansøgere i løbet af få dage. Folk stod i kø i vores reception for at søge arbejde, desværre kunne vi ikke tilbyde alle de fremmødte et nyt job.

Medarbejderomsætningshastigheden i 2013 er udregnet til 22 % for de timelønnede medarbejdere og 4,5 % for funktionærer. Den totale medarbejderomsætningshastighed hos Easyfood A/S totale i 2013 har været på 17 %. Tallet viser bevægelsen af antallet af medarbejdere hos Easyfood A/S i forhold til det totale antal medarbejdere over det pågældende år. Medarbejderomsætningshastigheden er steget kraftigt i 2013, og det hænger jo godt samme med den store tilgang af medarbejdere som vi har haft i 2013.

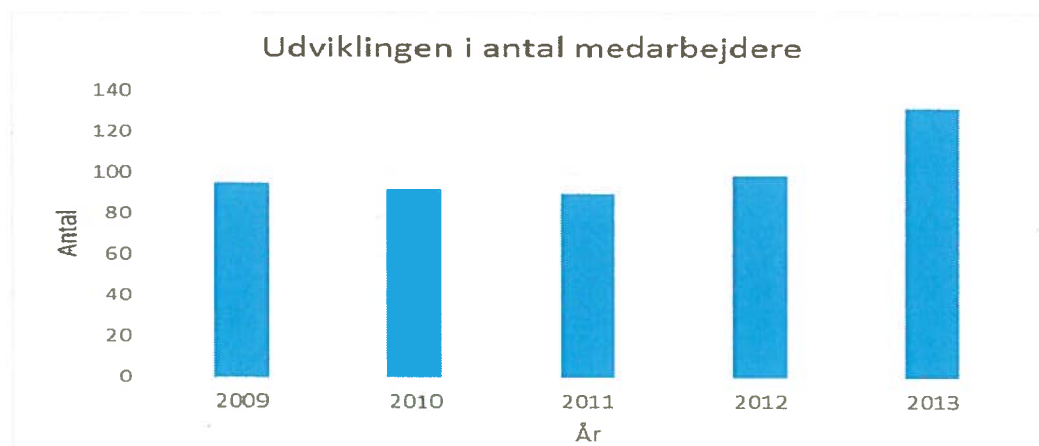


Diagram nr. 9.1.1.3 Udviklingen i antal medarbejdere på Easyfood A/S over de sidste 5 år opgjort pr. 31. december hvert år.

Som det ses af diagram 9.1.1.3. så har antallet af medarbejdere fra 2009 og til 2011 været en lille smule faldende, men derfra har vi haft en meget stor tilgang af nye medarbejdere. Faktisk er antallet af medarbejdere på Easyfood A/S steget med mere end 30 % på to år. Det, at skulle håndtere så mange nye kollegaer, kræver en stor indsats og et stort overskud fra de medarbejdere som har været i virksomheden i længere tid, samtidig med, at kvalitet og output også er vigtige parametre. Easyfood A/S håndterer dette ved hjælp af vores politik omkring oplæring af nye medarbejdere.

9.1.2 Aldersfordeling

Aldersfordelingen mellem medarbejderne på Easyfood A/S er opgjort pr. 1. januar 2013, og kan ses af nedenstående tabel 9.1.2.1 og diagram 9.1.2.1.

	<20	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	>60
Antal timelønnede medarbejdere	0	3	8	16	20	16	19	11	4	2
% timelønnede medarbejdere	0	2	6	12	15	12	14	8	3	2
Antal funktionærer	0	0	2	3	6	8	9	3	2	0
% funktionærer	0	0	2	2	5	6	7	2	2	0

Tabel nr. 9.1.2.1. Fordeling af alder mellem timelønnede og funktionærer for 2013. Summen af antal medarbejder i det enkelte alders interval.

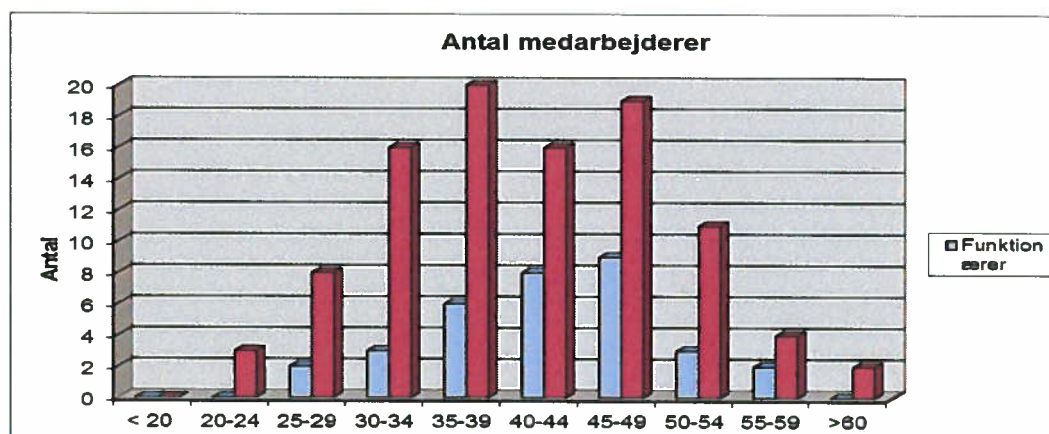


Diagram nr. 9.1.2.1 Fordeling af alder mellem timelønnede og funktionærer i 2013. Summen af antal medarbejder i det enkelte alders interval.

Ud fra Figur nr. 9.1.2.1 ses aldersfordelingen af Easyfood A/S medarbejdere for 2013. Det ses, at de fleste ansatte har en alder mellem 30 og 55. Easyfood har to medarbejdere som er over 60 og dermed ifølge vores Seniorpolitik betragtes som senior medarbejdere.

Gennem de seneste par år har vi haft meget fokus på at sikre, at aldersfordelingen af medarbejdere på Easyfood A/S afspejler aldersfordelingen i det danske samfund. Det vil sige, at det for os er vigtigt, at vi både har unge, midaldrende og seniorer ansat. Mængden af midaldrende vil dog nok altid være størst hos os, da produktionsarbejde er hårdt for seniorer og helt unge mennesker, ofte vælger at uddanne sig eller shoppe lidt rundt i arbejdslivet før de finder ud af hvad de vil. Ofte kommer helt unge mennesker og arbejder for os gennem de vikarbureauer som vi anvender. Det giver den enkelte mulighed for, at prøve lidt forskellige former for arbejde før de unge bestemmer sig for deres fremtid.

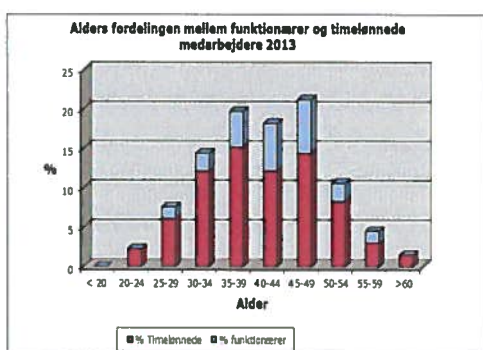
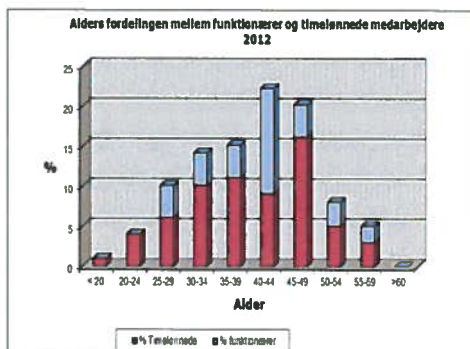
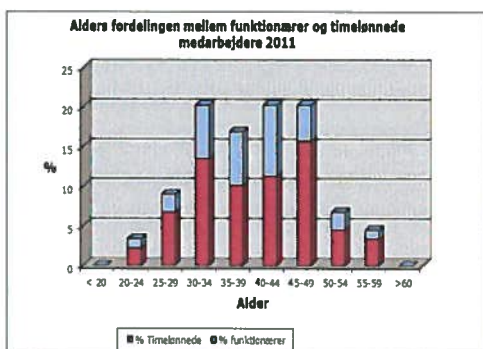
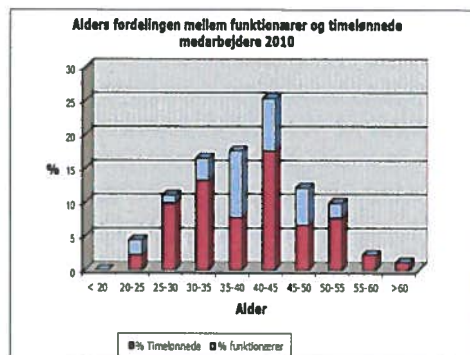
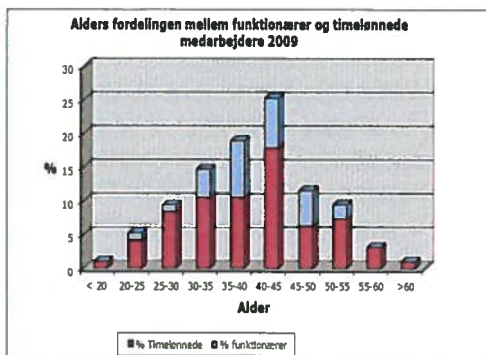


Diagram 9.1.2.2 Fordeling af alder mellem timelønnede og funktionærer fra 2009 til 2013. Antal af henholdsvis timelønnede medarbejdere og funktionærer i forhold til det totale antal medarbejdere i de enkelte aldersintervaller.

Af diagrammerne 9.1.2.2 ses udviklingen over de sidste 5 år i aldersfordelingen af medarbejderne på Easyfood A/S. Siden 2011 er aldersfordelingen blevet spredt lidt mere ud over flere år, hvilket stemmer fint overens med vores målsætning om at aldersfordelingen af medarbejdere på Easyfood A/S skal afspejle den aldersfordeling som er i samfundet.

9.1.3 Anciennitetsfordeling

Ancienniteten på de medarbejdere som er ansat på Easyfood A/S er illustreret i tabel 9.1.3.1 og diagram 9.1.3.1. Tallene er opgjort pr. 31. december 2013.

År	Antal timelønnede medarbejdere	% timelønnede medarbejdere	Antal funktionærer	% funktionærer
1	38	29	2	2
2	13	10	5	4
3	5	4	2	2
4	1	0,8	0	0
5	2	2	2	2
6	11	8	4	3
7	11	8	3	2
8	2	2	1	0,8
9	3	2	2	2
10	2	2	3	2
11	6	5	1	0,8
12	1	0,8	3	2
13	4	3	4	3
14	0	0	1	0,8

Tabel nr. 9.1.3.1 Anciennitetsfordeling mellem timelønnede medarbejdere og funktionærer for 2013. Summen af antal medarbejder i det enkelte anciennitets interval.

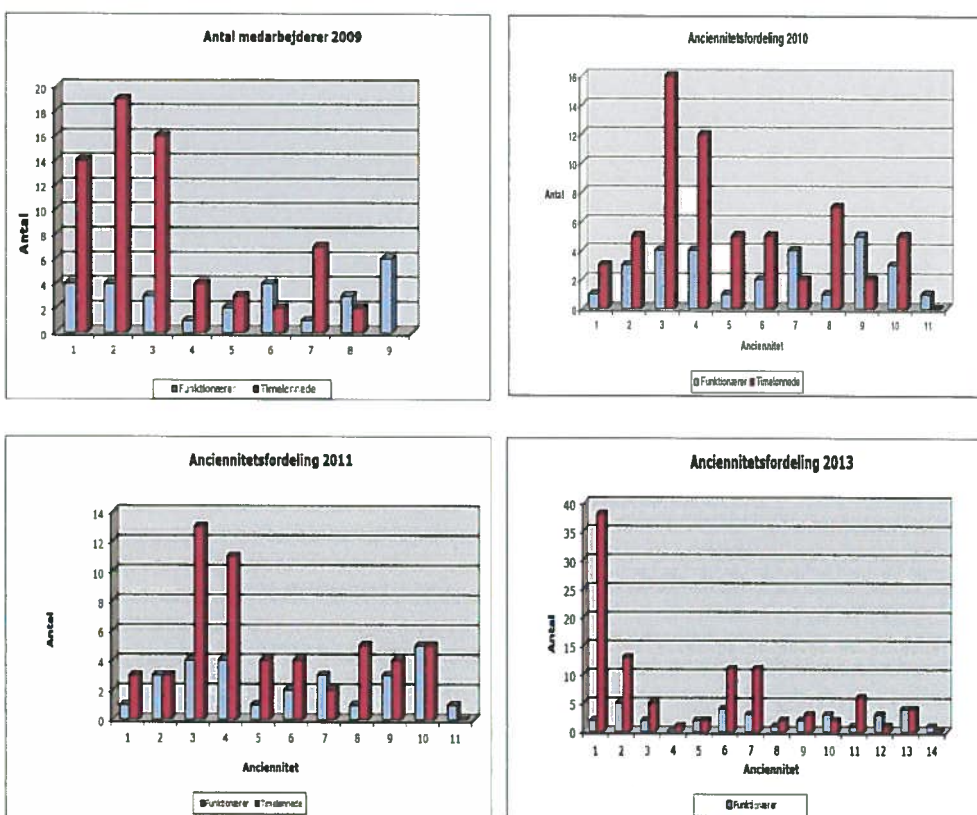


Diagram nr. 9.1.3.1 Anciennitetsfordeling mellem timelønnede og funktionærer fra 2009 til 2013. Summen af antal medarbejder i det enkelte anciennitets interval.

Anciennitetsfordelingen er ved en fejl ikke blevet registrere for 2012 så derfor foreligger der ikke noget diadram for 2012 under diagram 9.1.3.1. I 2013 ses det tydeligt at vi som tidligere omtalt har fået en del nye medarbejdere i produktionen.

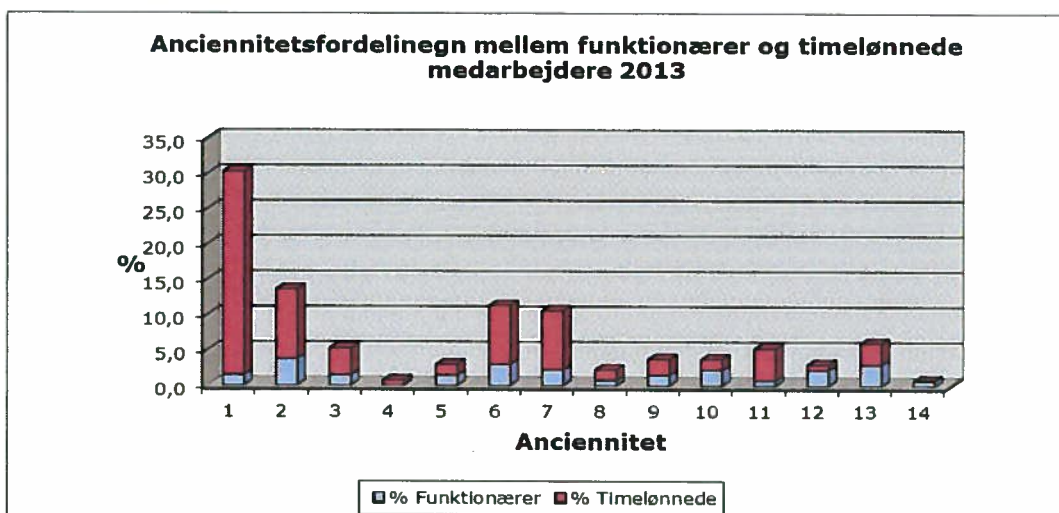


Diagram nr. 9.1.3.2 Anciennitetsfordeling mellem timelønnede og funktionærer i 2013. Antal af henholdsvis timelønnede medarbejdere og funktionærer i forhold til det totale antal medarbejdere i de enkelte anciennitets intervaller.

Af figur 9.1.3.2 ses det, at 9 af de medarbejdere som var med til at starte Easyfood A/S op, stadig er ansat på Easyfood A/S i dag. Derudover er det ret tydeligt, at der på Easyfood A/S bliver flere timelønnede medarbejdere men, ikke flere funktionærer. Det hænger godt sammen med, at vi har startet 2 skift mere op i vores produktion inden for det sidste år. Denne opgradering kræver ikke flere funktionærer.

9.1.4 Kønsfordeling

Fordelingen mellem køn er opgjort pr. 31. december 2013 og ses af nedenstående diagram og tabel 9.1.4.1.

Mænd	2009	2010	2011	2012	2013
Antal timelønnede medarbejdere	16	14	20	27	42
% Timelønnede medarbejdere	16,8	15,4	22,2	26,7	31,8
Antal funktionærer	10	11	11	15	15
% Funktionærer	10,5	12,1	12,2	14,9	11,4

Tabel nr. 9.1.4.1 Fordeling af køn mellem timelønnede medarbejdere og funktionærer for mænd. Summen af antal medarbejder af det enkelte køn.

Kvinder	2009	2010	2011	2012	2013
Antal timelønnede medarbejdere	51	48	40	40	57
% Timelønnede medarbejdere	53,7	52,7	44,4	39,6	43,2
Antal funktionærer	18	18	19	19	18
% Funktionærer	18,9	15,4	21,1	18,8	13,6

Tabel nr. 9.1.4.2 Fordeling af køn mellem timelønnede medarbejdere og funktionærer for kvinder. Summen af antal medarbejder af det enkelte køn.

Som det ses af diagram 9.1.4.1 så er antallet af mandlige medarbejdere stigende for funktionærer, antallet af kvindelige funktionærer er i samme periode stabil. Antallet af mandlige timelønnede medarbejdere er også stigende, og som det ses så er mængden af kvindelige timelønnede

medarbejdere også stigende. Dette skyldes selvfølgelig at vi gennem 2013 har øget vores totale antal af medarbejdere. Men ser man på tallene i tabel 9.1.4.1 og 9.1.4.2 så ses det, at antallet af mandlige timelønnede medarbejdere stiger hurtigere end antallet af kvindelige timelønnede medarbejdere. Vi har gennem de sidste 3-4 år haft meget fokus på at fordelingen af medarbejdere imellem mænd og kvinder på Easyfood A/S skal afspejle den fordeling som samfundet har af mænd og kvinder, og det ser nu til at vi efterhånden er på rette vej.

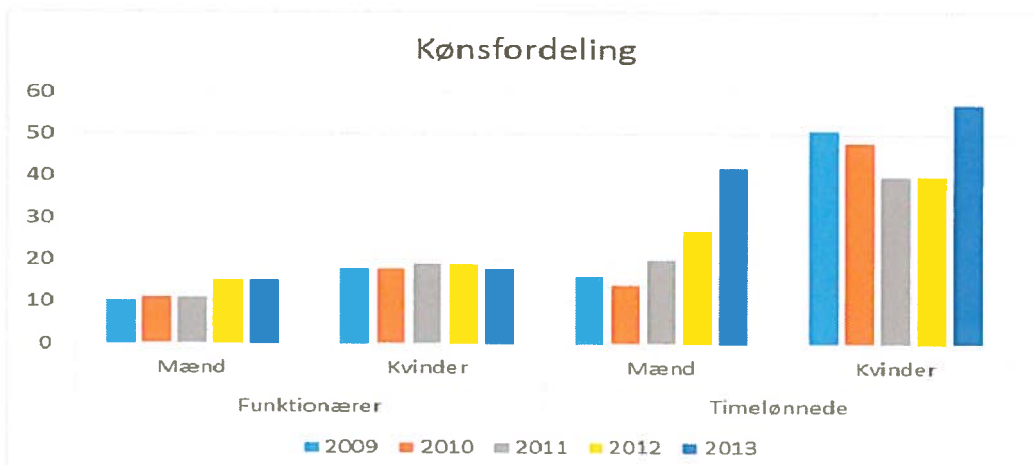


Diagram 9.1.4.1 Fordeling af køn mellem timelønnede og funktionærer. Summen af antal medarbejder af det enkelte køn.

Ud fra diagram 9.1.4.2 ses det at i 2013 er ca. 57 % af de ansatte kvinder. I 2010 var antallet af kvinder 70 %.

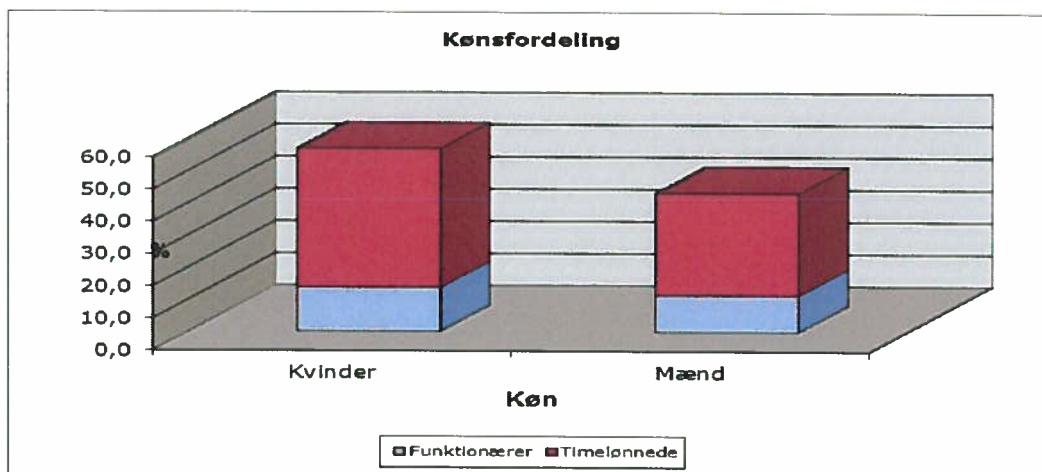


Diagram 9.1.4.2 Fordeling af køn 2013. Summen af antal medarbejder af det enkelte køn.

9.1.5 Deltid

Easyfood A/S har pt. 3 medarbejdere ansat på nedsat tid, vedkommende er ansat som funktionærer. Det er ikke optimalt, at planlægge en effektiv produktion hvis de timelønnede ansatte er ansat på deltid.

Vi har til tider medarbejdere som ønsker længerevarende orlov, dette imødekommes hvis der er plads i organisationen på det pågældende tidspunkt.

9.1.6 Skiftehold

De timelønnede medarbejdere arbejder på tre skift, men er typisk ansat på et fast skift enten, dag, aften eller nat. For enkelte medarbejdere kan det i perioder være nødvendigt, at skifte mellem nat og dag. Dette aftales altid med den pågældende medarbejder og varsles så vildt muligt i god tid.

9.1.7 Akkordarbejde

Hos Easyfood A/S er der ingen medarbejder ansat på akkord. Easyfood A/S påtænker ikke pt. at indføre akkordarbejde i fremtiden.

9.1.8 Elever

Easyfood A/S har en elev ansat i økonomi afdelingen. Vedkommende er pt. på barsel, men kommer tilbage for at færdiggøre sin uddannelse på Easyfood A/S efter end barsel.

9.2 Udvikling, uddannelse og læring

Easyfood A/S har gennem de sidste mange år arbejdet med "discs-profiler". Alle medarbejdere såvel timelønnede som funktionærer har fået udarbejdet en sådan profil og ved ny ansættelser får den nye medarbejder kortlagt sin disc-profil. Profilerne bruges i det daglige til, at øge det positive samarbejde mellem de enkelte medarbejdere og afdelinger. En profil kan også være med til, at afgøre i hvilken arbejdsfunktion en medarbejder hos Easyfood A/S passer bedst ind i. Ved nye ansættelser kan Easyfood A/S vælge, at ansætte personer med en bestemt profil for at få den helt rigtige person til det pågældende job.

En disc-profil er kategoriseret i 4 grupper, som hver benævnes med et bogstav, D, C, I og S. D står for Dominans, I står for Indflydelse (social), S står for Stabilitet, C står for Konformitet (føjelighed).

Easyfood A/S har valgt, at illustrere disse profiltyper med fugle, hvor D er illustreret med en Ørn, C er illustreret med en Ugle, I er illustreret med en Papegøje og S er illustreret med en Due. Når man tænker på de enkelte fugles adfærd er det ikke svært, at overføre dette til hvilken type person man har med at gøre. Der findes ingen forkert profil, og alle medarbejdere er åbne omkring hvilken profil sammensætning de har.

I Easyfood A/S fremtid vil vi bruge styrkerne i, at kende hinandens disc-profiler meget mere end vi gør i dag. Der vil også løbende hvor det giver værdi blive udarbejdet team disc-profiler for at synliggøre samarbejds muligheder.

9.2.1 Medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

Easyfood A/S afholder hvert år medarbejderudviklingssamtaler (MUS) med alle medarbejdere. MUS samtalerne afholdes ofte i den måned den enkelte medarbejder har fødselsdag. Alle medarbejdere på Easyfood A/S anvender det samme skema ved MUS samtalerne, det er altså fuldstændig de samme emner som behandles uanset hvor på Easyfood A/S man arbejder. Ca 14 dage inden MUS samtalen finder sted, fremsendes et elektronisk skema til den enkelte medarbejder, som medarbejderen så skal udfylde. MUS skemaet styres af et system som hedder musskema.dk og hver medarbejder har sit eget login.

Lederen har det overordnede ansvar for medarbejdernes udvikling, men det er den enkelte medarbejders ansvar hele tiden, at være bevist om, hvor den personlige udvikling i jobbet kan fremmes. Derfor vægter vi daglig dialog højt. Samtidig mener vi, at det er vigtigt, at den enkelte medarbejder og dennes leder en gang om året prioriterer tid til, at sætte sig ned sammen og afholde en medarbejderudviklingssamtale. Her planlægges det følgende års træning eller uddannelse, som så efterfølgende indsættes i træningstidstabeller for de timelønnede medarbejdere.

Easyfood A/S bakker op om såvel intern træning som støtte til videregående uddannelse i medarbejdernes fritid, så længe uddannelsen er relevant for den enkelte medarbejders jobfunktion.

Vi har valgt, at se om vi kan få nogle fornuftige statikker ud af de svar som fremkommer ved MUS samtalerne. Derfor har vi opsat nedenstående mål for MUS. Samtidig vil vi som vi altid har gjort, også i fremtiden vise verden at forskellighed er en styrke.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
12	Tilrette MUS skema, så der kan trækkes retvisende statistikker ud fra svarene af MUS samtalerne
13	Anvende statistikker fra MUS samtale i Bagerdygtigheds arbejdet.
14	Statistikkerne fra MUS samtalerne skal give input til emner på Anderledes arbejdsdag
15	Udnytte at forskellighed er en styrke. Gennem DISC profiler på alle med

9.3 Fastholdelse

Easyfood A/S har i det følgende afsnit valgt at sætte fokus på følgende 3 politikker "Korttidssygdom/Langtidssygdom samt fremmødepolitik", "Sundhedsforsikring", og "Livsfasepolitik".

9.3.1 Korttidssygdom/Langtidssygdom samt fremmødepolitik

Easyfood A/S definerer fravær ud fra nedenstående inddelinger af fravær.

- Fravær på 3 sammenhængende dage og derover
- Fremmøde % mindre end 95 % over de sidste 4 løn perioder eller 2 måneder
- Manglende fremmøde i mere end 2 enkeltdage i de 2 sidste løn perioder eller 1 måned.

Hvis ikke Easyfood A/S efter sygemeldingen er blevet kontaktet af den fraværende medarbejder, inden for 3 arbejdsdage, kontaktes medarbejderen af Easyfood A/S, for at klarlægge årsagen til sygemeldingen. Der spørges ind til medarbejderens velbefindende og til hvornår medarbejderen forventer, at vende tilbage på arbejde igen samt om der er noget Easyfood A/S kan gøre for, at hjælpe den pågældende medarbejder. Det er vigtigt, at sikre en tæt dialog med den sygemeldte så vedkommende føler sig velkommen tilbage på arbejde.

Hvis fremmøde procenten er mindre en 95 % over de sidste 4 løn perioder eller 2 måneder indkaldes den pågældende medarbejder til en

omsorgssamtale, hvor det primære formål er fremadrettet, at øge fremmødet. Samtalen afholdes af medarbejderens nærmeste chef. Der udfyldes et "Omsorgssamtale" skema, som opbevares i den pågældende medarbejders personale mappe.

Ved manglende fremmøde i mere end 2 enkeltdage i de 2 sidste løn perioder eller 1 måned, indkaldes den pågældende medarbejder til en omsorgssamtale, hvor det primære formål, er fremadrettet at øge fremmødet. Det er, igen produktionschefen eller medarbejderens nærmeste chef som afholder samtalen, hvor der også her udfyldes et "Omsorgssamtale" skema.

Easyfood A/S totale fremmøde procent i 2013 excl. langtidssyge var 95,2 %. Fremmøde procenten er desværre ikke opdelt efter funktionærer og timelønnede medarbejdere som resten af de tal som er præsenteret i denne Redegørelse. Fremmøde procenten udregnes efter følgende formel:

$$\frac{(\text{Totale antal løntimer} - \text{Fraværstimer som følge af Egen sygdom, Barns Sygdom, Arb. ulykker})}{\text{Totale antal løntimer}}$$

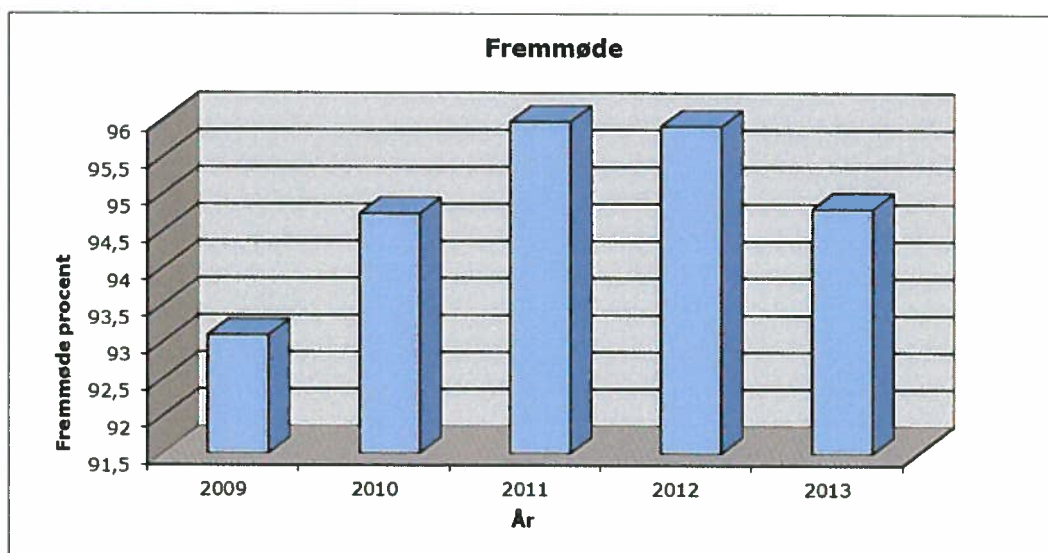


Diagram 9.3.1.1 Fremmødeprocent.

Vi har valgt, at vi holde fokus på vores fremmøde procent også i de følgende år, og derfor har vi opsat nedenstående mål. Vi mener, at man som en af effekterne på måling af fremmøde procenten kan se om vi er en virksomhed som trives, det er selvfølgelig også et økonomisk spørgsmål at minimere medarbejdernes fremmøde.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
16	Løbende registrere sygefravær, omregnet til fremmøde % og afholde fremmøde samtaler.

Mål nr 12, 13, 14 fra første version af Easyfood A/S Bagerdygtigheds Redegørelse:

Vi har valgt, at opstille nedenstående mål for vores arbejde med at opnå en høj fremmøde procent.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
12	Opdatering af Omsorgssamtale skema.
13	Udarbejdelse af skema til brug ved medarbejders opsigelse samt politik.
14	Afholdelse af "Opsigelsessamtaler".

Easyfood A/S afholder i dag med jævne mellemrum omsorgssamtaler med langtidssygemeldte medarbejdere for hele tiden, at støtte og imødekomme eventuelle ønsker fra medarbejdere som gør at vedkommende hurtigere kan komme tilbage på arbejde.

Hvis en medarbejder ønsker, at søge nye udfordringer, bakker vi selvfølgelig 100 % op bag den beslutning. Vi tilbyder den medarbejder som er på vej mod nye udfordringer, at deltage i en opsigelsessamtale, så Easyfood A/S kan få klarlagt om der er en årsag til, at vedkommende har valgt at forlade Easyfood A/S. Disse informationer bruges til, at forbedre arbejdsklimaet på Easyfood A/S så Easyfood A/S altid er et attraktivt sted at arbejde.

9.3.3 Sundheds forsikring

Alle medarbejder på Easyfood A/S er dækket af en sundhedsforsikring som frit kan benyttes indenfor de områder som forsikringen er tegnet for. Forsikringsordningen benyttes ofte af medarbejdere og er meget vellidt.

9.3.4 Livsfasepolitik

Easyfood A/S har valgt, at have en livsfasepolitik frem for en senior politik. Vi ønsker at tilgodese alle livets faser med en politik og ikke kun seniorerne. Alle har brug for fleksibilitet gennem livet, f.eks. under uddannelse, stiftelse af familie, årene som senior medarbejder og hvis der opstår akutte behov for den enkelte medarbejder.

Livsfasen er inddelt i 5 faser, De unge, Etableringsfasen, Erfarne medarbejdere, Seniormedarbejdere, Medarbejdere med akutte behov.

De behov som måtte opstå for den enkelte medarbejder i forbindelse med livets faser, drøftes som udgangspunkt ved MUS samtalerne, men opstår der akutte behov tilrettelægges der en samtale hurtigst mulig hvor behovene afstemmes.

9.4 Integration og ligestilling

Hos Easyfood A/S mener vi, at forskellighed er en styrke. Vi har mange forskellige nationaliteter ansat på Easyfood A/S og det er vi rigtig glade for. For at vi kan få en effekt af, at forskellighed er en styrke er det samtidig vigtigt for os at vi også bliver ved med, at være en attraktiv arbejdsplads for alle. Derfor har vi altid stort fokus på integration og ligestilling og det er en del af vores kultur at arbejde aktivt med disse områder det vil vi også gøre for fremtiden.

9.4.1 Antal af medarbejdere som opfatter sig selv som en del af en minoritet

Easyfood A/S ønsker, at virksomhedens medarbejdere skal være et repræsentativt udsnit af den danske befolkning. Vi føler, at vi har et ansvar

for at hjælpe mennesker som opfatter sig selv som en del af en minoritet, til at blive en del af det danske fællesskab. Vi mener, at vi som virksomhed har en forpligtigelse til at ansætte folk, med en anden etnisk baggrund end dansk eller af en eller anden årsag er blevet tabt i samfundet, for at hjælpe disse befolkningsgrupper med at blive integreret i det danske samfund.

Easyfood A/S har et tæt samarbejde med Produktionsskolen omkring ansættelse af nye medarbejdere.

Vi arbejder ud fra den filosofi at forskellighed er en styrke og det vil vi også i fremtiden vægte meget højt.

9.4.2 Antal af mænd og kvinder ansat i en ledende stilling

Som tidligere nævnt ønsker Easyfood A/S at virksomhedens medarbejdere afspejler sammensætningen af den danske befolkning, og det gælder også de medarbejdere som er ansat i ledende stillinger. Easyfood A/S ledes dagligt af et koordineringsudvalg, som består af medarbejdere som har ansvaret for en funktion eller en støttefunktion. Der sidder pt. 12 medarbejdere i dette udvalg, og 7 af disse medarbejdere er mænd resten er kvinder.

Easyfood A/S bestyrelse består af tre personer, hvor to af bestyrelsen medlemmer er kvinder.

9.5. Engagement i det omgivende samfund

Easyfood A/S ønsker, at være synlig i lokalområdet så vores nuværende medarbejdere kan være stolte af deres arbejdsplads, samt at vi til en hver tid har mulighed for at tiltrække den fornødne arbejdskraft. Vi vil ligeledes tage et aktivt ansvar inden for udviklingen af lokalområdet.

Easyfood A/S tager et socialt ansvar i lokalområdet i forbindelse med ansættelser af medarbejdere som har været tabt fra arbejdsmarkedet eller kommer fra en minoritetsgruppe. Gennem Easyfood A/S historie kan vi med stolthed fortælle flere succes historier om medarbejdere som bl.a. gennem en ansættelse hos Easyfood A/S er kommet ud på arbejdsmarkedet igen, efter en periode i deres liv med ustabilitet eller manglende integration. Easyfood A/S har i løbet af de sidste tre år flere gange modtaget medarbejdere eller praktikanter fra produktionsskolen. Dette samarbejde værdsætter vi højt og det vil vi fortsætte med.

Easyfood A/S er en fødevarevirksomhed, og derfor falder det os naturligt, at hjælpe svagt stillede mennesker med at få et sundt og nærende måltid mad. Easyfood A/S har de sidste mange år sponseret Folkekøkkenet i Kolding med forskellige fødevarer fra egen produktion. Dette er vi meget stolte af, og vi vil helt sikkert fortsætte dette sponsorat i fremtiden.

Easyfood A/S deltager også som sponsor ved forskellige arrangementer i lokalområdet, vi har bl.a. været sponsor for nyligt ved Kvindernes internationale kampdag. Vi ønsker, at støtte positivt op omkring de sociale arrangementer som finder sted i lokalområdet.

Easyfood A/S vil også i fremtiden være stærkt engageret i hvad der sker i det omgivende samfund.

Easyfood A/S har gennem de sidste par år støttet folkekøkkenet i Kolding med mad som vi ikke selv af diverse årsager formår at sælge. Produkterne fejler ikke noget men måske er den resterende del af holdbarheden begrænset og dermed kan vare være svær at sælge. Vi ønsker selvfølgelig som at støtte Folkekøkkenet i fremtiden og derfor at vi opsat en mål for dette arbejde.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
17	Støtter folkekøkkenet i Kolding med mad.

9.6. Opmærksomhed på globale udfordringer

Easyfood A/S valgt i sidste Redegørelse at sætte fokus på Globale Udfordringer.

Mål nr 15 fra første version af Easyfood A/S Bagerdygtigheds Redegørelse:

Vi er nu klar til at præsentere Easyfood Code of Conduct for vores partnere og leverandører, som i fremtiden vil Code of Conduct indgå i den årlige leverandør vurdering.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
15	Implementering af Easyfood A/S Code of Conduct

Easyfood A/S har i løbet af 2010 udarbejdet en Easyfood Code of Conduct og den bruger vi flittigt i dag. Alle Easyfood A/S partnere og leverandører udfylder vores Code of Conduct hvert andet år, og svarene indgår som en del af vores leverandør evaluering.

Easyfood A/S har underskrevet BSCI og vi vil derfor gerne sikre at alle emnerne i BSCI også er en del af vores procedure på Easyfood A/S. Derfor vil vi i løbet af 2014 gennemgå alle procedure som omhandler kravene i BSCI og sikre, at de også er en del af vores krav på Easyfood A/S i fremtiden.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
18	Indarbejde alle krav fra BSCI i Easyfood procedure

9.7. Vurdering af det sociale område

Socialt engagement har altid været i fokus hos Easyfood A/S lige siden virksomheden startede. Vi arbejder hele tiden med, at udnytte alle medarbejdernes kompetence og selvfølgelig også med at udvikle disse. Vi vægter vores disc profiler højt og er også i den seneste tid begyndt at udarbejde gruppe disc profiler som vi bruger til, at styrke vores samarbejde i diverse afdelinger. Dette arbejde vil blive bedre udnyttet i den kommende Redegørelses periode.

Vi ser en tydelig tendens til, at vores medarbejdere er glade for at være ansat på Easyfood A/S. Vi har ikke ret mange medarbejdere som frivilligt vælger, at forlade Easyfood A/S og søge nye udfordringer. Når vi søger medarbejdere

har vi altid rigtig mange kandidater at vælge imellem. Vi har afprøvet nye muligheder for at rekruttere medarbejdere via sociale medier med stor succes det vil vi i fremtiden helt sikkert arbejde videre med.

10.0 Sundhed

Easyfood A/S har arbejdet aktivt med sundhed for medarbejderne i de sidste ca 5 år. I sin tid blev der nedsat en sundhedsgruppe bestående af ledere, funktionærer og produktions medarbejdere. Gruppe blev i 2011 omdannet til en trivselsgruppe som arbejder med trivsels for alle medarbejderne og herunder også sundhed. Gruppen består stadig af et bredt udsnit af medarbejderne på Easyfood A/S.

I 2011 besluttede vi os for, at vi ville fuldende vores Bagerdygtigheds arbejde med at udarbejde en sundheds Redegørelsen. Det er første gang at vores sundhedsarbejde præsenteres i vores Bagerdygtigheds Redegørelse, tidligere har sundhed været en Redegørelse for sig.

10.1 Easyfood A/S sundhedspolitik

Hos Easyfood A/S lægger vi meget vægt på, at medarbejderen skal have et godt, sundt og langt liv. Det understøtter vi på flere måder, men vi vil gerne aktivt understøtte medarbejderen med at have et sundt og aktivt liv. Det får vi alle noget ud af i det lange løb.

At vi så samtidig udadtil alle kan være med til at fremhæve firmaet på dette område, kommer i denne sammenhæng som en biting.

I samarbejde med bl.a. Trivselsteamet tager vi derfor initiativer til forskellige arrangementer indenfor områderne:

- **Kost og ernæring**
- **Rygning**
- **Alkohol**
- **Motion – det fysiske velbefindende**
- **Stress - den mentale tilstand**

For at, opnå et langt og godt arbejds- og privatliv vil fokus på ovennævnte punkter være af afgørende betydning for de fleste. Tilbuddene er frivillige for alle.

10.2 Selvvurderet helbred generelt

I efteråret 2011 blev alle medarbejdere på Easyfood A/S bedt om, at udfylde selvvurderet helbred for første gang og det har vi så sidenhen gjort hvert år. I det følgende vil vi præsenterer udviklingen i vores medarbejders sundhed på godt og ondt.

Det første år vi udfyldte selvvurderet helbred delte vi medarbejderne op i to grupper funktionærer og timelønnede, for at se som om vi kunne drage nogen konklusioner på medarbejderne sundhed i forbindelse med deres arbejde. Timelønnede har hårdt fysiks arbejde og funktionærer ofte stillesiddende arbejde. Fra og med 2012 har vi valgt, at se vores medarbejdere som en stor gruppe. Opdelingen i funktionærer og timelønnede medarbejdere, gav en hel del uønskede frustrationer hos mange af de timelønne medarbejdere i forhold til at de mente at man forsøgte, at belyse at en gruppe medarbejdere var mere sunde end andre, og det var ikke vores mening.

Ved udfyldelsen af selvvurderet helbred i 2014 valgte vi, at medarbejderne skulle udfylde skemaet i deres pauser eller i deres fritid hjemme hos dem selv. Det er ikke alle medarbejdere der denne gang har ønsket, at deltage i udfyldelse af selvvurderet helbred. Tallene som er illustreret i de følgende afsnit kan være påvirket af en mindre forskydning pga et mindre deltager antal end de tidligere år.

I Tabel 10.2.1 ses medarbejdernes besvarelse på spørgsmålet *"Hvorledes vil du vurdere din nuværende helbredstilstand i almindelighed?"* fra 2011 til 2013.

Helbredsstilstand	2011	2012	2013
Virkelig god	9	14	14
God	50	46	52
Nogenlunde	12	31	21
Dårlig	0	1	4
Meget dårlig	0	0	0

Tabel 10.2.1 Fordeling af medarbejdernes nuværende selvvurderet helbredstilstand fra 2011 til 2013. Kilde: Rapport Selvvurderet helbred.

Vurderingen af Easyfood A/S medarbejderes helbreds tilstand må siges at være rimelig konstant gennem de sidste 3 år. Kun 1-4 af medarbejderne mener, at deres helbredstilstand er dårlig resten ligger, i det område som vi mener, er middel eller over middel, det er vi meget stolte af, og det viser at den opfattelse som vi på forhånd havde af vores medarbejdere er korrekt.

I tabel 10.2.2 ses besvarelsen af spørgsmålet *"Tror du, man kan gøre noget for selv at bevare et godt helbred?"* fra 2011 til 2013.

Vurdering af egen indsats	2011	2012	2013
Tror ikke på egen indsats	0	0	0
Tror egen indsats er af nogen betydning	2	4	3
Tror egen indsats er vigtig	24	28	29
Tror egen indsats er særdeles vigtig	49	60	59

Tabel 10.2.2 Fordeling af medarbejdernes vurdering af egen indsats for at bevarer et godt helbred. Kilde: Rapport Selvvurderet helbred

Som det ses af tabellen mener de fleste medarbejderne, at egen indsats er vigtig eller særdeles vigtig. Besvarelsen af dette spørgsmål viser os, at det arbejde som Trivselsteamet igangsætter, om at oplyse medarbejderne om vigtigheden af KRAMS faktorerne, passer godt til at medarbejderne så kan tage disse informationer med hjem og bruge dem i hver enkelt familie.

10.3 Kost

Easyfood A/S har ikke en nedskrevet kostpolitik, men opfordre alle medarbejdere til at leve sundt. Vi gøre meget ud af, at producere sunde måltids løsninger til vores kunder. Vi anvender Nøglehuls og fuldkorns mærket på alle produkter hvor det er muligt. Dette budskab mener vi også påvirker vores medarbejderes kendskab til mærkerne og derigennem vælger sundere madvarer når de handler til deres egen husholdning.

I diagram 10.3.1 ses en illustration af hvor vigtig det er for Easyfood A/S produktionsmedarbejdere at ændre deres vægt. Udviklingen gennem de sidste tre år viser at i 2013 ligger ca 2/3 af alle medarbejderne, på en skala fra 0 til 10, på 5 eller derover i vigtigheden i at ændre deres vægt. Det at ville ændre sin vægt kan både være at tabe sig, men der er også medarbejdere som

ønsker at tage på i vægt, og dem må vi ikke glemme. Vi mener ikke, at medarbejderne på Easyfood A/S gennem de sidste tre år er blevet mere overvægtige og derfor har mere brug for at tabe sig end tidligere. Men derimod tror vi på at vores oplysning om at et sundere liv er til gav for alle, har været med til at påvirke medarbejdernes holdning til dem selv og deres sundhed.

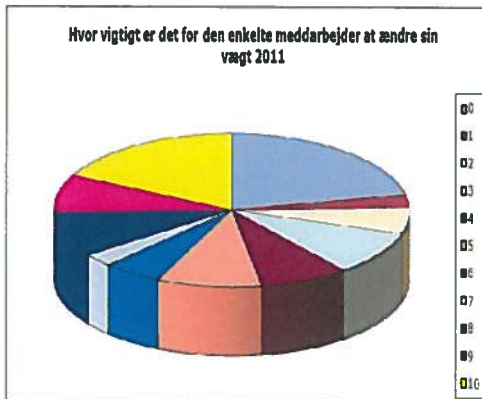
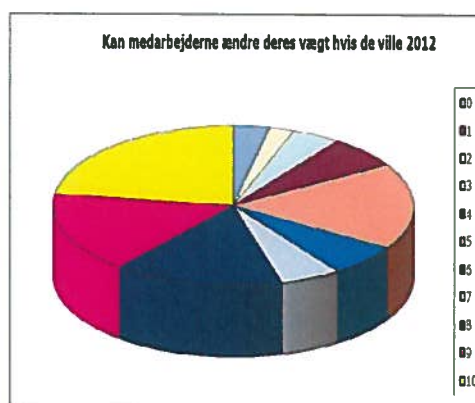


Diagram nr. 10.3.1 Hvor vigtigt er det for funktionærerne at ændre deres vægt fra 2011 til 2013.
Kilde: Rapport om selvvalueret helbred.

På diagram 10.3.2 ses medarbejdernes vurdering af om de rent faktisk tror at de kan ændre deres vægt hvis de besluttede sig for at gøre det. Næsten 75 % af alle de adspurgte medarbejdere ligger på 5 eller derover når de vurderer om de kan ændre deres vægt. Det vil sige, at en rigtig stor del godt mener, at hvis de tog sig sammen ville de kunne ændre deres vægt.



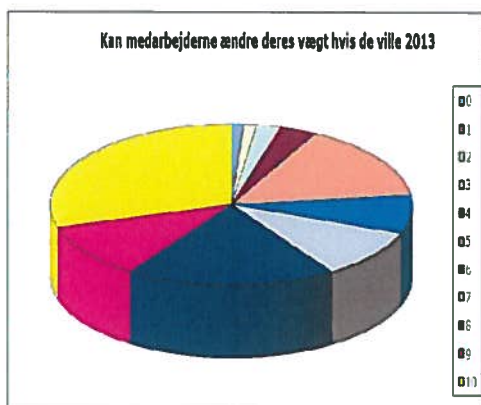


Diagram nr. 10.3.2 Kan medarbejderne ændres deres vægt hvis de ønsker det 2011 til 2013.
Kilde: Rapport om selvvalueret helbred.

10.3.1 Frugtordning

Easyfood A/S tilbyder sine medarbejdere en frugt/grøntordning. Hver medarbejder tilbydes det som svarer til et stykke frugt/grønt pr. dag. Easyfood A/S har tre sælgere som ikke kommer ret ofte på Easyfood A/S og de er velkomne til at spise af frugten når de besøger Easyfood A/S og selvfølgelig tage et stykke frugt med på farten.

10.3.2 Kantineordning

Easyfood A/S råder ikke over en kantine hvor der serveres mad og drikkevarer til vores gæster og medarbejdere. Det er den enkelte medarbejders eget ansvar at sørge for sund og nærende mad gennem arbejdsdagen. I kantinen er der mulighed for at få koldt vand hele dagen, samt en kaffe automat til fri afbenyttelse som tilbyder mange forskellige slags kaffe samt the og kakao.

Easyfood A/S har ligesom så mange andre virksomheder også indimellem mødeforplejning. Her sørger vi altid for at måltidet altid indeholder grønt i form af salat eller grøntsager, samt ofte fisk eller kylling. Ofte serverer vi vores egen producerede produkter til vores gæster. I forbindelse med møder serveres der altid kaffe, The og isvand samt frugt.

I tabel 10.3.2.1 ses den mængde frugt/grønt samt diverse drikkevarer som Easyfood har indkøbt fra 2011 til 2013.

Fødevarer	Konventionelt 2011	Konventionelt 2012	Konventionelt 2013
Frugt/Grønt	18.328 stk.	28.732 stk.	27.852 stk.
Drikkevarer: Juice, Sodavand, læskedrikke, øl, vin	0 kg	0 kg	0 kg
Vand på flaske	1320 stk.	0 stk.	0 stk.
Kakao til kaffe maskinen	210 kg	150 kg	150 kg

Tabel 10.3.2.1 Mængden af indkøbt frugt og drikkevarer fra 2011 til 2013.

I maj måned 2013 bad Kræftens Bekæmpelse om at deltage i et forsøg som vi sagde ja til. Projektet gik ud på om oplysninger om kalorietælling på hver eneste drik i kaffeautomaten havde en effekt på hvilke drikke man valgte at nyde.

Kalorieinformationen medførte en reduktion på 7 procentpoint i andelen af drikke, som indeholder over 30 kcal. pr. kop (andelen faldt fra 28% til 21%).

41,3% af alle medarbejdere der fik udleveret spørgeskemaet responderede. Svarprocenten var højest blandt funktionærer, idet 68,4% responderede mod 35,6% af produktionsarbejderne. Den lave svarprocent blandt produktionsmedarbejderne medførte, at det var problematisk at udtale sig om effekten af kalorieinformationen på denne gruppe, men vi har alligevel valgt at offentliggøre resultatet i denne Redegørelse.

31% af de funktionærer der besvarede spørgeskemaet angav at have ændret valg af drikkevariant til en mere kalorielet variant, mens dette kun gjorde sig gældende for 6% af produktionsmedarbejderne.

Ansatte der ændrede valg af drikkevariant, havde generelt et ønske om at spise og drikke mere sundt.

Alle ansatte der ændrede valg af drikkevariant, reflekterede mere over deres valg af drikkevariant som følge af kalorieinformationen og de ønskede alle permanent information om kalorieindholdet i drikken (på kaffeautomaten).

Enkelte ansatte fandt at informationen var utidig indblanding og enkelte ville gerne have været informeret forud for informationen.

De fleste foretrak informationen om kalorieindholdet på kaffeautomatens trykknapper.

Herefter var den mest populære information oplysningen om antal minutters løb, der skal løbes for at forbrænde to af de forskellige drikkevarianter.

10.3.3 Opskrifter

Medarbejderne på Easyfood A/S tilbydes ind imellem opskrifter til sund mad af trivselsteamet.

Mål nr Sundhed 1 fra første version af Easyfood A/S Bagerdygtigheds Redegørelse:

Opskrifterne sættes op på vores Trivselsteam reol og så kan medarbejderne tage en kopi af opskriften med hjem og forsøge sig med nye ideer til et lækkert måltid med familien.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
Sundhed 1	Tilbud om sunde mad opskrifter

Vi har i løbet af de sidste par år smagt mange nye middagsretter, men vi må også være ærlige og sige, at det er de samme medarbejdere som har mod på, at tilbyde familien derhjemme en ny ret i ny og næ og derfor har vi fremadrettet valgt at ligge vores fokus et andet sted.

10.4 Rygning

Easyfood respekterer den enkelte medarbejders valg om rygning i fritiden, men pr. 1 april 2013 blev Easyfood A/S en røgfri virksomhed. Det er ikke længere tilladt, at ryge på virksomhedens matrikel. Medarbejderne har taget godt imod beslutningen, selv om det ikke umiddelbart har givet anledning til at vores rygende medarbejdere er blevet røgfrie, så har det formentlig været med til at nedsætte deres forbrug af cigaretter og lignende pr dag.

10.4.1 Kortlægning af rygning ud fra selvvurderet helbred

Af nedenstående diagrammer ses fordelingen af rygere på Easyfood A/S samt deres motivation for at gennemføre et rygestop.

Antallet rygere på Easyfood A/S ses af nedenstående diagram 10.4.1.1.

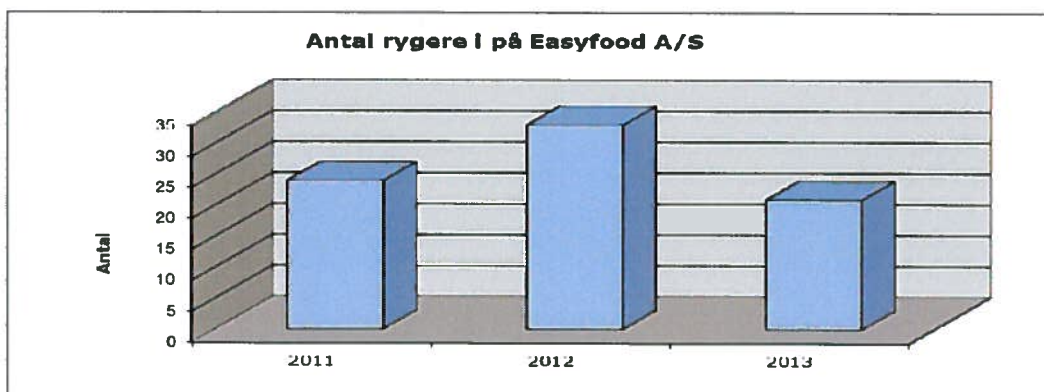


Diagram nr. 10.4.1.1 Antal rygere på Easyfood A/S fra 2011 til 2013. Kilde: Rapport om selvvurderet helbred.

Som det ses af diagram 10.4.1.1 er antallet af rygere på Easyfood A/S tilsyneladende faldende. Det bliver spændende at følge den udvikling de næste par år for at se om rygeforbuddet i arbejdstiden har fået nogle af medarbejdere helt til at stoppe med at ryge. Faldet i antal af rygere kan også skyldes, at ikke alle medarbejdere har valgt at deltage i besvarelsen af selvvurderet helbred.

I Diagram 10.4.1.2 ses en illustration af hvor vigtigt det er for den enkelte medarbejder at stoppe med at ryge.

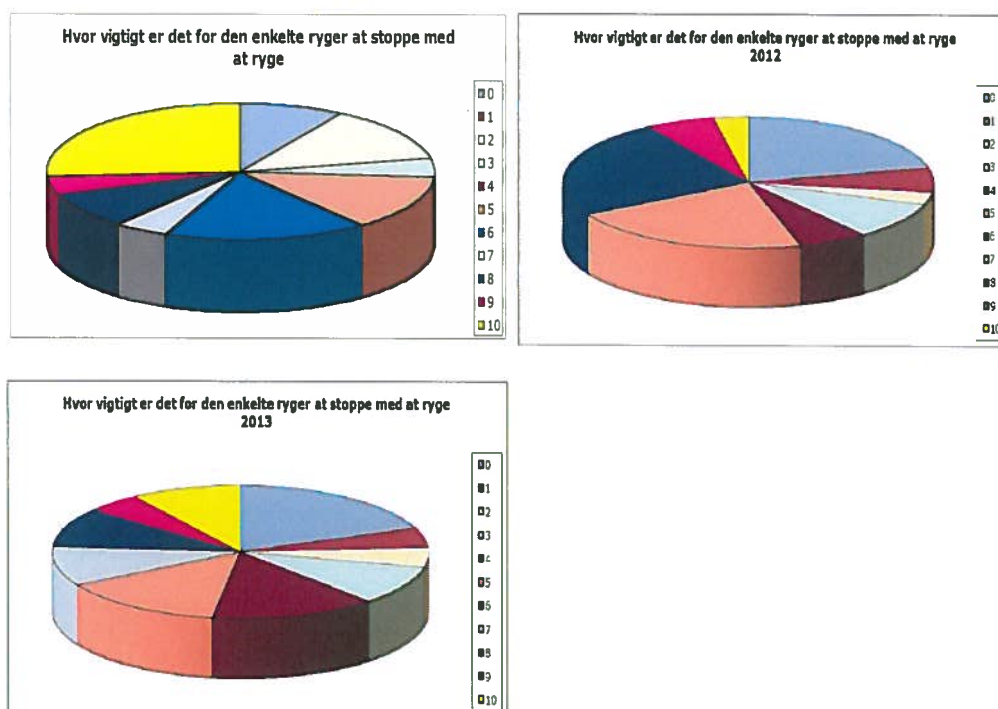


Diagram nr. 10.4.1.2 Hvor vigtigt er det for den enkelte ryger at stoppe med at ryge. Kilde: Rapport om selvvurderet helbred.

Som det ses af diagram 10.4.1.2, vurderede ca halvdelen eller derover hen over de sidste tre år, at det for dem er middelvigtigt, og op til meget vigtigt, at stoppe med at ryge. Denne tendens er ikke det vi ser når vi tilbyder rygestop kurser. Ikke ret mange af vores rygende medarbejdere har ønsket at deltage i et af Easyfood A/S betalt rygestop kursus. Svarene i selvvrurderet helbred for rygere er derfor ikke videre behandlet i denne Redegørelse, da vi ikke mener, at svarene stemmer overens med den virkelighed vi oplever på Easyfood A/S. Easyfood A/S bakker til en hver tid en medarbejder som ønsker at stoppe med at ryge op.

Antallet af medarbejdere som føler sig udsat for passiv rygning på Easyfood A/S er som en naturlig konsekvens af, at vi i 2013 blev en røgfri virksomhed faldet til 0 %.

Mål nr Sundhed 2 og 3 fra første version af Easyfood A/S Bagerdygtigheds Redegørelse:

Easyfood A/S arbejder i løbet af 2013 hen imod en røgfri virksomhed, og derfor ønsker vi selvfølgelig også at hjælpe og motivere vores rygere til at blive røgfri, ved at tilbyde rygestop kursus allerede fra begyndelse af 2012. Easyfood A/S har betalt for rygestop kurset og ydet tilskud til hjælpemidler til at gennemføre rygestop.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
Sundhed 2	Easyfood A/S som Røgfri virksomhed i 2013
Sundhed 3	Udarbejde plan for evt. udendørs rygeområdet

Som anført ovenfor gennemførte vi vores mål om, at blive en røgfri virksomhed i 2013, og vi har samtidig vedtaget, at det heller ikke er tilladt at ryge på udendørsarealerne uanset om man er medarbejder eller gæst.

10.5 Alkohol

Easyfood A/S alkohol og rusmiddel politik

Øl, vin, spiritus eller euforiserende stoffer må ikke medbringes eller indtages på virksomheden, hverken i eller uden for arbejdstiden. Efterleves reglen ikke, afbrydes ansættelsesforholdet øjeblikkeligt.

Alkoholmisbrug eller misbrug af andre stemningsregulerende stoffer betragtes som en sygdom, som firmaet vil hjælpe medarbejderen med at komme til livs, men det skal samtidig understreges, at misbrug og arbejde hos Easyfood A/S ikke kan forenes.

Hvis man som kollega bliver opmærksom på problemet og bekræftes formodningen ved en samtale startes behandlingen. Ønsker medarbejderen ikke, at tage imod tilbuddet eller afbryder det inden misbruget er ophørt, afsluttes ansættelsen.

Ved specielle møder og firmafester må der efter aftale med den ansvarlige leder nydes alkohol i mødelokaler.

10.5.1 Kortlægning af alkohol indtagelse ud fra selvvrurderet helbred

Som anført i Easyfood A/S alkohol og rusmiddel politik, så accepterer vi ikke indtagelse af alkohol på Easyfood, og heller ikke at man møder påvirket på

arbejde. Vi mener ikke, at håndtering af trucks og produktionsudstyr kan betjenes sikkert og forsvarligt hvis en medarbejder er påvirket af alkohol eller rusmidler. Derimod vil vi selvfølgelig gerne hjælpe en medarbejder som vurderer, at have et alkohol- eller rusmiddel misbrug, så vi i fremtiden har mulighed for at beholde en værdsat medarbejder.

Alle medarbejderne på Easyfood A/S er omfattet af en sundhedsforsikring, hvori der indgår en aftale om gratis behandling af alkohol misbrug. Den pågældende medarbejder som ønsker hjælp, er altid velkommen til at kontakte sin nærmeste leder eller en kollega fra Trivselsteamet, som så vil hjælpe medarbejderen med at komme i behandling for alkohol misbrug.

I det følgende afsnit kortlægges medarbejdernes alkohol forbrug samt motivationen for, at nedsætte hver enkeltes medarbejders alkohol forbrug.

Easyfood vurderer ikke ud fra udfyldelsen af selvvurderet helbred at vi råder over medarbejdere med alvorlige alkoholforbrug.

Af nedenstående diagrammer ses opgørelsen over medarbejdernes selvvurderede alkohol forbrug fra 2011 til 2013.

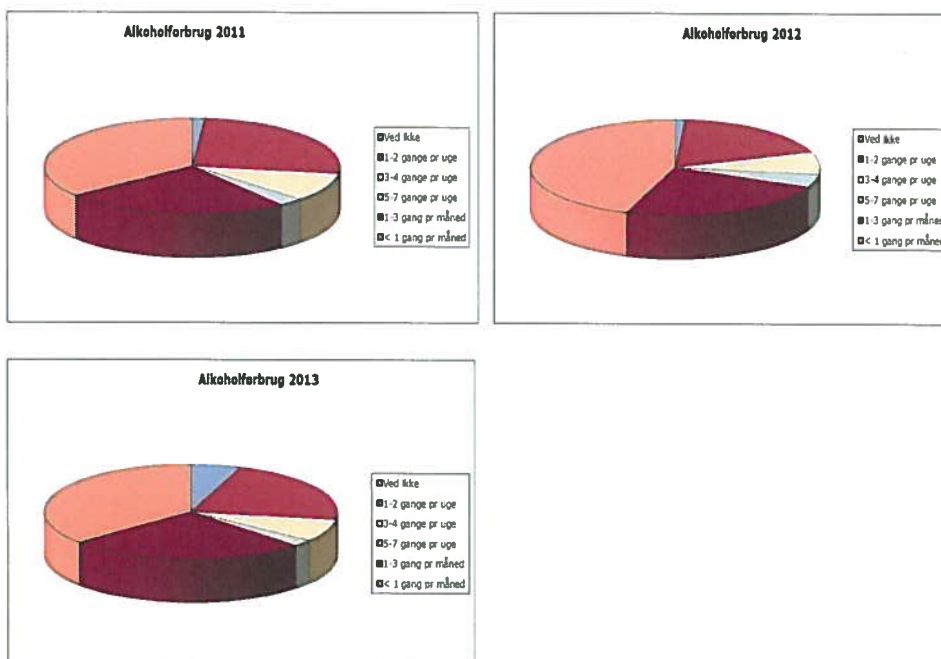


Diagram nr. 10.5.1.1 Alkohol forbrug fra 2011 til 2013. Kilde: Rapport om selvvurderet helbred.

Som ses af diagram 10.5.1.1 er der en stor del af vores medarbejder som stort set ikke drikker alkohol. Andelen af medarbejdere som drikker alkohol hver dag er meget lille.

På diagram 10.5.1.2. ses vigtigheden for den enkelte medarbejder, at nedsætte sit alkohol forbrug. Vurderingen er stor set konstant over de sidste

tre år. Derfor er spørgsmålene omkring Easyfood A/S medarbejderes alkohol forbrug ikke yderligere bearbejdet i denne Redegørelse.

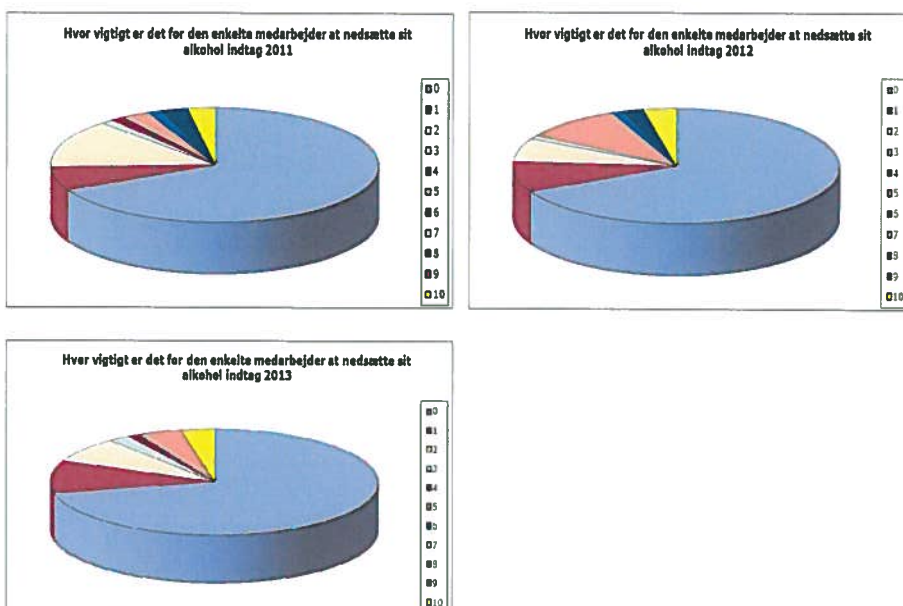
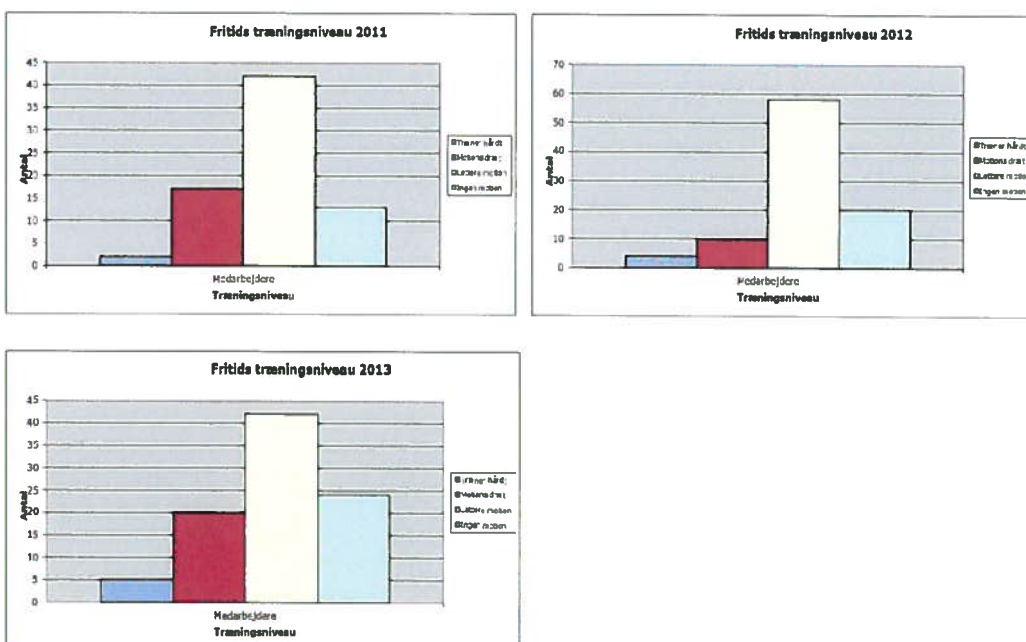


Diagram nr. 10.5.1.2. Hvor vigtigt er det for den enkelte medarbejder at nedsætte sit alkohol forbrug fra 2011 til 2013. Kilde: Rapport om selvvrurderet helbred.

10.6 Motion

Easyfood A/S råder ikke over en motionspolitik, men opfordre alle medarbejdere til, at bevæge sig dagligt. Opfordringerne følges op af en aktivitetskalender som gennem året også indeholder motionstilbud, såsom, løbe-, cykel- eller gå arrangementer. Mange af disse arrangementer er gratis for medarbejderne at deltage i, men der kan også forekommen en egen betaling på enkelte arrangementer.



Som det ses af diagram 10.6.1 så dyrker de fleste medarbejdere på Easyfood A/S lettere motion. Andelen af medarbejdere som dyrker hårdt træning hver uge er stigende, men det er andelen af medarbejdere som slet ikke motionere desværre også.

Hvis vi ser på hvor vigtigt Easyfood A/S medarbejdere har vurderet, det at være fysisk aktiv i deres fritid er, så må det siges at det er der mange meninger om. Dog ligger hovedparten af de adspurgte produktionsmedarbejdere på en skala fra 5-10 hvor 10 er meget vigtigt.

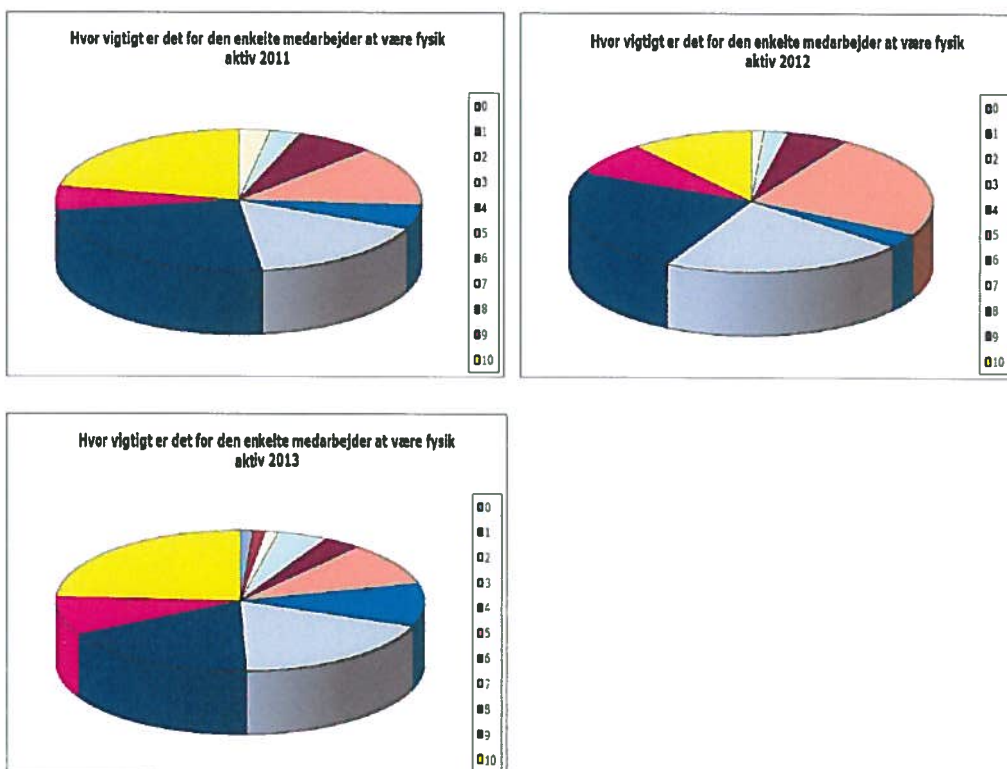


Diagram nr. 10.6.2 Hvor vigtigt er det for medarbejderne være fysisk aktive i deres fritid fra 2011 til 2013. Kilde: Rapport om selv vurderet helbred.

Easyfood A/S har gennem de sidste par år haft det vi kalder en aktivitets kalender, hvor vi løbende gennem året tilbyder forskellige aktivitets tilbud til medarbejderne og deres familie. Tilbuddene spænder vidt, men har hidtil altid indeholdt arrangementer lige fra bowling til løbe arrangementer. De sidste par år har et af tilbuddene også været at deltage i Ecco Walkathon. I 2011 var det også muligt, at blive medlem af Fitness One til en nedsat medlemspris hvis man arbejdede på Easyfood A/S, denne ordning er dog frafaldet i 2012 pga. manglende tilslutning. I 2014 har vi igen fået en aftale med et fitness center, Fit og Sund, hvor medarbejderne på Easyfood A/S kan træne til en meget favorabel pris.

Easyfood A/S har ikke omgivelserne til, at tilbyde motion på vores arbejdsplads, derfor ligger alle tilbuddene i fritiden, og uden for Easyfood A/S. Vi har dog flere baderum til både mænd og kvinder samt omklædningsrum hvis medarbejderen f.eks. cykler på arbejde og i den forbindelse har brug for et bad inden arbejdsdagen starter. Disse faciliteter ligger som en del af Easyfood A/S normale omklædningsrum til brug ved skift fra privat tøj til

arbejdstøj. De fleste medarbejdere har også et skab i omklædningsrummet til deres sager.

For at se om vi i de næste par år kan flytte vores medarbejderes interesse for motion vil vi gentage den succes som vi havde i 2010 have med at få vores Bodyage mål. Derfor vil vi i 2015 undersøge hvilke muligheder der er for dette og så derefter evt. tilbyde en bodyage test til alle vores medarbejdere.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
19	Undersøge muligheden for udarbejdelse af Bodyage profil for alle medarbejdere.

10.7 Sundhedsprofiler

Easyfood A/S ønsker ikke på nuværende tidspunkt at gennemføre individuelle sundhedsprofiler. Easyfood A/S forsøger løbende, at have motionstilbud som de enkelte medarbejdere kan deltage i. Tilbuddene spænder lige fra gåture som Ecco walkathon til deltagelse i diverse motions- eller cykelløb.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
20	Afholde min. et trivselsarrangement om året for alle medarbejdere

10.8 Helbreds kontrol ved natarbejde

Alle medarbejdere som har nat arbejde på Easyfood A/S tilbydes den lovpligtige helbredsundersøgelse. Vi har i 2014 ca 30 medarbejdere som er omfattet af ordningen.

Mål nr Sundhed 5 fra første version af Easyfood A/S Bagerdygtigheds Redegørelse:

Easyfood A/S har valgt, at administrere ordningen på den måde, at den pågældende medarbejder går til egen læge og får udført helbredsundersøgelser og så betaler Easyfood A/S efterfølgende regningen for undersøgelsen. Der er endnu ikke nogen medarbejdere som har valgt at benytte sig af tilbuddet.

Mål nr.	Beskrivelse af mål
Sundhed 5	Aktivt opfordre Easyfood A/S natmedarbejdere til at få udført en helbreds undersøgelse ved de årlige MUS samtaler og ved nyansættelser.

De medarbejdere som arbejder på nat skift får alle sammen ved deres MUS samtale tilbuddet om at benytte sig af ordningen om en helbredsundersøgelse.

10.9 Sundhedsforsikringer

Alle medarbejderne på Easyfood A/S er tilknyttet en sundheds forsikring. Medarbejdernes nærmeste leder samt medlemmerne af Trivselsteamet står altid til rådighed for at hjælpe medarbejderne med hvad denne forsikring dækker hvis man skulle komme i tvivl.

10.10 Kunder og brugere

Sundhed ligger Easyfood A/S meget på sinde og derfor føler vi os forpligtet til også at producere så sunde fødevarer som muligt. Vi sørger for, at der ikke

tilsættes unyttig salt og fedt til vores produkter. Derudover er vi partnere i Fuldkornspartnerskabet og vi benytter os af Nøglehulsmærket så ofte som det kan lade sig gøre. Andelen af produkter som er fuldkornsmærket eller Nøglehulsmærket forventes at stige i de følgende år.

10.11 Vurdering af det sundhed

Vi er meget stolte af, at vi uden de store vanskeligheder har kunnet gennemføre, at blive en røgfri virksomhed. Vi har siden 2011 arbejdet hen imod at blive en røgfri arbejdsplads. Easyfood A/S har af flere omgange tilbudt vores rygende medarbejdere, at deltage i rygestop kurser, i håbet om at nogle af dem ønskede at stoppe med at ryge. Flere medarbejdere har deltaget i kurserne afholdt af Green Network, og det er lykkedes for en enkelt medarbejder at fastholde sit rygestop.

Derudover har vi i perioder svært ved, at motivere vores medarbejdere til at deltage i arrangementer i fritiden for at styrke vores alle sammens sundhed og fællesskab. Vi er kommet til den erkendelse at vi forsat vil have fokus på medarbejdernes sundhed og trivsel og tilbyde diverse sundhedstiltag hen over året, vel vidende at det ofte vil være de samme medarbejdere som deltager hver gang.

11. Samlet prioritering af de fire områder

I forbindelse med nedenstående prioritering har styregruppen lagt vægt på, at Easyfood A/S godt kan arbejde med flere mål sideløbende i organisationen. Prioriteringen er derfor fastsat ud fra hvornår arbejdet med de enkelte mål påbegyndes.

Mål nr.	Mål	Prioritet
1	Reducerer Naturgasforbruget med 8 % i 2016 i forhold til 2013	3
2	Reducerer El forbruget med 2 % om året frem til 2016, i forhold til forbruget i 2013	1
3	Fastholde mængden af Olie/Fedt i spildevand under grænseværdi.	1
4	Min. Fastholdelse af spild % i forhold til 2013	1
5	Tilrette QAS så de stemmer overens med kollektions princippet	1
6	Udarbejde system til at måle spild i kollektions kategorierne.	2
7	Følge spild % efter kollektions princippet.	3
8	GrønSmiley hos Arbejdstilsynet	1
9	Løbende over 3 år skal alle APV'er være lukket.	1
10	Udarbejde model for registrering af nøgletal på Arbejdsulykker	1
11	Registrering af arbejdsulykker efter ny model	2
12	Tilrette MUS skema, så der kan trækkes retvisende statistikker ud fra svarene af MUS samtalerne	1
13	Anvende statistikker fra MUS samtale i Bagerdygtigheds arbejdet.	3
14	Statistikkerne fra MUS samtalerne skal give input til emner på Anderledes arbejdsdag	3
15	Udnytte at forskellighed er en styrke. Gennem disc profiler på alle medarbejdere	1
16	Løbende registrere sygefravær, omregnet til fremmøde % og afholde fremmøde samtaler.	1
17	Støtter folkekøkkenet i Kolding med mad	1
18	Indarbejde alle krav fra BSCI i Easyfood procedure	1
19	Undersøge muligheden for udarbejdelse af Bodyage profil for alle medarbejdere.	2
20	Afholde min. et trivselsarrangement om året for alle med arbejdere	1
21	Næste Bagerdygtigheds Redegørelse	3

12. Mål og handlingsplan for hele Bagerdygtighedsredegørelsen

I overensstemmelse med prioriteringen er målene for de næste tre år omsat til følgende handlingsplaner.

Område	Nr	Mål	Handlingsplan	Ansvarlig	Tids plan
Energi forbrug	1	Reducerer Naturgasforbruget med 8 % i 2016 i forhold til 2013	V.h.a. af mindre investeringer vil vi reduceres vores Naturgas forbrug yderligere i forhold til det niveau som vi ligger på i dag.	SHA	2016
	2	Reducerer El forbruget med 2 % om året frem til 2016, i forhold til forbruget i 2013	V.h.a. af mindre investeringer vil vi reduceres vores El forbrug yderligere i forhold til det niveau som vi ligger på i dag.	SHA	2014, 2015, 2016
Spildevand	3	Fastholde mængden af Olie/Fedt i spildevand under grænseværdi.	V.h.a. af konstant fokus i produktionen vil vi fastholde niveauet for olie/Fedt i vores spildevandet til den i miljøgodkendelsen anførte max værdi.	Fabrikschef (PJE) QA (RHM)	2014-2016
Affald/Spild	4	Min. Fastholdelse af spild % i forhold til 2013	Konceptet The Easy Way skal sikre at vores spild ikke stiger i 2014 pr produceret tons færdigvarer	Fabrikschef (PJE)	2014
	5	Tilrette QAS så de stemmer overens med kollektions princippet	Konceptet The Easy Way skal finde en model til at tilrette alle QAS så de stemmer overens med kollektionsprincippet.	Fabrikschef (PJE)	2014
	6	Udarbejde system til at måle spild i kollektions kategorierne.	Produktionen har ansvaret for at udarbejde en model så det er muligt at mål spild opdelt efter kollektionsprincippet.	Fabrikschef (PJE)	2015
	7	Følge spild % efter kollektions princippet.	I 2016 skal det være muligt at kunne synliggøre spild opdelt efter kollektionsprincippet.	Fabrikschef (PJE)	2016

Arbejds-tilsynet	8	GrønSmiley hos Arbejdstilsynet	Målene i denne Redegørelse skal medhjælpe til at opretholde Easyfood A/S grøn smiley hos Arbejdstilsynet	Fabriks-chef (RHM), SISU	Løbende
APV	9	Løbende over 3 år skal alle APV'er være lukket.	Der udarbejdes en prioriteringsliste og handlingsplaner for lukning af APV.	AMSU (PJE)	2016
Arbejds-ulykker	10	Udarbejde model for registrering af nøgletal på Arbejdsulykker	Model for hvordan vi fremadrettet kan synliggøre antal arbejdsulykker/produktions time og antal arbejdsulykker med fravær/produktions time	ADH	2014
	11	Registrering af arbejdsulykker efter ny model	Hvert kvartal udregnes nøgletal for arbejdsulykker.	PJE	2015
MUS	12	Tilrette MUS skema, så der kan trækkes retvisende statistikker ud fra svarene af MUS samtalerne	MUS skema tilrettes så det lettere kan trækkes entydig statistik af svarene.	FPA	2014
	13	Anvende statistikker fra MUS samtale i Bagerdygtigheds arbejdet.	Ved den årlige opdatering af Bagerdygtigheds Redegørelsen synliggøres emner fra MUS.	FPA	2016
Anderledes arbejdsdag	14	Statistikkerne fra MUS samtalerne skal give input til emner på Anderledes arbejdsdag	Hvert år inden anderledes arbejdsdag planlægges trækkes diverse statistikker fra MUS og trends anvendes til emner for Anderles Rabejdsdag.	FPA, PJE	2016
DISC	15	Udnytte at forskellighed er en styrke. Gennem DISC profiler på alle med	Forskellighed skal udnyttes og synliggøres via DISC profiler på medarbejdere og afdelings DISC profiler	Alle medarbejdere med personale ansvar.	2014
Fremmøde	16	Løbende registrere sygefravær, omregnet til fremmøde %, Afholdelse af Fremmøde samtaler	Fremmøde % registres og synliggøres hvert år i årsrapporten. 100 % afholdelse af Fremmøde samtaler.	Alle medarbejdere med personale ansvar	2014-2016

Social Ansvarlighed	17	Støtter folkekøkkenet i Kolding med mad	Logistik afdelingen eller andre afdelinger kontakter Folkekøkkenet ind imellem for donation.	FPA, JFO	2014-2016
Code Of Conduct	18	Indarbejde alle krav fra BSCI i Easyfood procedure	Alle CSR procedure på Easyfood A/S opdateres så de svarer til kravene i BSCI	QA (RHM)	2014
Sundhed	19	Undersøge muligheden for udarbejdelse af Bodyage profil for alle medarbejdere.	Trivselsteamet vil undersøge muligheden for at hver enkelt medarbejder igen kan få målt sin Bodyage.	Trivsels-team	2015
Trivsel	20	Afholde min. et trivselsarrangement om året for alle medarbejdere	Bowling, Karatedag Gerne medarbejdere som viser deres sport	Trivselsteam	2014-2016
Bæredygtigheds Redegørelse	21	Aflevering af Bagerdygtigheds Redegørelse.	Opdatere Bagerdygtigheds Redegørelsen en gang pr. år	RHM	2014-2017

Bilag nr. 1 Easyfood A/S Miljø Politik

Easyfood A/S ønsker, at fremstå som en Miljøansvarlig virksomhed, ved som minimum at overholde gældende lovgivning på miljøområdet. Vi vil sikre, at vi er på forkant med lovgivningen og andre krav ved at indgå i en åben dialog med interessenter, herunder myndigheder og samarbejdsparter omkring virksomhedens miljøaktiviteter, under behørig hensyntagen til økonomiske, kvalitetsmæssige og tekniske forhold.

Easyfood A/S vil løbende arbejde på at udnytte råmaterialer og energi mest mulig med henblik på at reducere miljøpåvirkningen mest mulig.

Easyfood A/S vil genbruge og sortere affald, med henblik på at minimere belastningen til det eksterne miljø.

Easyfood A/S vil motivere medarbejderne til at udvise høj miljøansvarlighed og til løbende at komme med forslag til miljøforbedrende foranstaltninger.

Easyfood A/S vil tage hensyn til miljø belastninger ved nyanskaffelser af udstyr.

Easyfood A/S vil gennem Easyfood A/S Code of Conduct sætte miljøansvarlighed på dagsordenen hos leverandører og samarbejdspartnere.

Easyfood A/S ønsker, at synliggøre vores Miljø Politik og Miljøhandlingsplaner ved årligt at fremlægge en opdateret Redegørelse på vores hjemmeside.

Bilag nr. 2 Arbejdsmiljø Politik

Arbejdsmiljøet hos Easyfood A/S er udarbejdet i overensstemmelse med virksomhedens vision og den til enhver tid gældende lovgivning på området. To områder der hele tiden er under forandring. Det vil også afspejle sig i vores arbejdsmiljø.

Derfor er det vores pligt, at sørge for at udvikle arbejdsmiljøet, så det lever op til vores og omverdenens forventninger.

Arbejdsmiljøet består af to hovedelementer

- Det fysiske miljø
- Det psykiske miljø

Målene for Det fysiske arbejdsmiljø er

- at reducere arbejdsuheld hvert år, hovedmålet er 0 arbejdsuheld!
- at ingen medarbejder bliver belastet af EGA.

Disse mål opnås ved at

- alle arbejdsuheld bliver grundigt behandlet i AMSU og derefter forebygget
- alle tilløb til uheld bliver behandlet i AMSU og forebygget
- alle medarbejdere medvirker til et forebyggende arbejdsmiljø
- alle lovmæssige forhold på området skal overholdes af alle

Målene opnås ved hele tiden at arbejde med APV samt til en hver tid at overholde Arbejdsmiljø Lovgivningen.

I det daglige arbejde i produktionen er der tvungen rotation mellem arbejdsområderne.

Målene for Det psykiske arbejdsmiljø er at alle ansatte skal føle sig godt tilpas gennem hele arbejdsdagen. Mobning og chikane accepteres under ingen omstændigheder. Alle ansatte skal føle sig godt tilpas med mulige forandringer i firmaet.

Disse mål opnås ved at

- lederen, de tillidsvalgte og medarbejderen er opmærksomme på den enkeltes trivsel
- ved medarbejdersamtalen (MUS) tages det psykiske arbejdsmiljø op
- den ansvarlige leder tager hånd om uro, inden sagen bliver et problem
- medarbejderne involveres i forandringer sammen med lederen

Arbejdsmiljøspørgsmål varetages primært af AMSU, der dokumenterer dette i mødereferater fra AMSU-møderne.

Bilag nr. 3 Agenda for Arbejdsmiljøorganisationsmøder

Agenda til brug ved afholdelse af Arbejdsmiljøorganisationsmøder.

1. Kommentar til gennemgangen af sidste referat.
2. Arbejdsulykker siden sidst (med fravær, uden fravær og nærvæd ulykker)
3. Forebyggende Arbejdsmiljøaktiviteter herunder APV
4. Samarbejde, herunder det psykiske arbejdsmiljø
5. Salg og produktion – gennemgang af diverse nøgletal
6. Personaleafdelingen, herunder nye forretningsgange, politikker mm.
7. Evt.
8. Næste møde

Bilag nr. 4 Liste over væsentlige Arbejds miljøforhold

Listen over væsentlige arbejdsmiljøforhold	Fremkommet via At-vejviser	Relevant for Easyfood A/S
Sygefravær		
Sygefraværstatistik	X	Ja
Sygefravær- fastholdelsespolitik	X	Ja
EGA		
Tunge løft	X	Ja
Belastende træk og skub af dejkar	X	Ja
Ensidig arbejde	X	Ja
Belastende arbejdsstillinger	X	Ja
Computerarbejde	X	Ja
Risiko for ulykker		
Brug af værktøj, maskiner og maskinanlæg	X	Ja
Stationære maskiner – Anlæg	X	Ja
Manuel håndtering	X	Ja
Fald og snuble (SS)	X	Ja
Fald og snuble til lavere niveau	X	Nej
Elektrisk chok	X	Nej
Manuel håndtering af varer	X	Nej
Opbevaring af emballage over 2 m.	X	Ja
Korrekt brug af rengøringsmidler	X	Ja
Støj		
Vedvarende støj	X	Ja
Kort og kraftig støj (impulsstøj)	X	Nej
Rummets akustik	X	Ja
Generende støj	X	Ja
Psykisk arbejdsmiljø		
Tidspres	X	Ja
Stor arbejdsmængde	X	Ja
EGA	X	Ja
Ringe indflydelse på eget arbejde	X	Nej
Manglende social støtte	X	Nej
Konflikter, mobning og seksuel chikane	X	Nej
Natarbejde	X	Ja
Manglende udviklingsmuligheder	X	Nej
Mangel på indhold og variation	X	Nej
Dårligt samspil med computer	X	Nej
Manglende støtte	X	Nej
Kunde og borger kontakt	X	Nej
Vold og trusler	X	Nej
Jobusikkerhed	X	Nej
Traumatiske begivenheder	X	Ja
Hudbelastninger		
Hudskadende stoffer	X	Ja
Vådt arbejde og handsker	X	Ja
Varme og Kuldeskader	X	Ja
Håndtering af allergener under produktion		Ja
Kemi		
Støv, svejsestøv	X	Ja
Metaller	X	Ja
Organiske opløsningsmidler	X	Ja
Kræftfremkaldende stoffer	X	Ja
Ætsende produkter	X	Ja
Allergifremkaldende stoffer	X	Ja
Rengøringsmidler	X	Ja
Brug af faremærkninger og sikkerhedsdatabladet	X	Ja
Indeklima	x	Ja
Unge, Gravide og ammende	x	Ja
Intern Færdsel		Ja