



Asiatisk tegn for "et langt liv"

**SKANSEBAKKENS
BÆREDYGTIGHEDSREDEGØRELSE 2010 TIL 2012**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. FORORD MED LEDELSENS BERETNING	3
2. STAMOPLYSNINGER.....	5
3. PRÆSENTATION AF VIRKSOMHEDEN	5
4. PROCESBESKRIVELSE	6
5. VIRKSOMHEDENS VÆRDIER OG POLITIKKER	7
6. KORTLÆGNING.....	8
7. KORTLÆGNING AF MILJØ.....	9
7.1. Leverandørdialog.....	9
7.3. Råvarer og hjælpestoffer (emballage)	9
7.4. Energiforbrug	10
7.5 Varmeforbrug	12
7.6. Transport.....	15
7.7. Luftemissioner.....	15
7.8. Lugt.....	16
7.9. Spildevand	16
7.10. Affald.....	17
7.11. Ekstern støj, vibrationer og lugt	17
7.12. Risiko for driftsforstyrrelse	17
7.13. Uheld og driftsforstyrrelser	17
7.14. Jord og grundvandsforurening.....	17
7.15. Vurdering af miljø	18
8. KORTLÆGNING AF ARBEJDSMILJØ	19
8.1 Beskrivelse af arbejdsmiljøorganisation.....	19
8.2 Arbejdstilsynets tilsyn med virksomheden.....	20
8.3 Arbejdsmiljøpåvirkninger og beskrivelse af anvendt metode	20
8.4. Fysiske forhold	21
8.5. Kemiske forhold	22
8.6. Støj og vibrationer	22
8.7. Ergonomiske forhold	22
8.8. Biologiske forhold	22
8.9. Risikoanalyse.....	22
8.10. Arbejdsulykker og nærved ulykker	23
8.11. Sygefravær.....	25
8.12. Psykisk arbejdsmiljø.....	26
8.13. Leverandørdialog.....	26
8.14. Vurdering af Arbejdsmiljø	27
9. KORTLÆGNING AF SOCIALT ENGAGEMENT	28
9.1. Baggrundsoplysninger	28
9.2. Udvikling, uddannelse og læring.....	33
9.3. Fastholdelse	35
9.4. Integration og ligestilling	37
9.5. Sundhedsfremme	38
9.6. Engagement i det omgivende samfund.....	38
9.7. Opmærksomhed på globale udfordringer	38
9.8. Vurdering af det sociale område.....	38
10. SAMLET PRIORITERING AF DE TRE OMRÅDER:.....	40
11. MÅL OG HANDLINGSPLAN FOR HELE BÆREDYGTIGHEDSREDEGØRELSEN	40
BILAG 1 SAMLET PRIORITERINGSSKEMA	43

1. Forord med ledelsens beretning

Denne redegørelse er Skansebakkens anden bæredygtighedsredegørelse, som omhandler en kortlægning af vores miljø- og arbejdsmiljøforhold samt sociale ansvar i perioden 2010 - 2012. På Skansebakken ønsker vi at forankre de tre områder bredt i hele organisationen, da vi tror, det giver de bedste resultater og vi undgår hermed også, at opgaverne alene hviler på enkelte personer.

Skansebakkens miljøpolitik er udformet af organisationens MED udvalg. I tråd med miljøpolitikken har vi valgt fortsat at have fokus på vand, varme og el. Skansebakken kan i miljømæssig sammenhæng sammenlignes med en husstand, da de væsentligste miljøbelastninger er relateret til opvarmning af bolig og badevand, samt anvendelse af diverse husholdningsmaskiner og øvrige el-drevne artikler, som indgår i et privat hjem. Det er dog fornuftigt fortsat at holde øje med, at forbruget ikke stiger og også at blive ved med at få ideer til nedsættelse af forbruget.

Kemikalier, bl.a. i form af parfume, som anvendes i rengøring og i forbindelse med personlig hygiejne, belaster både miljø, borgere og medarbejdere på Skansebakken. Farlige stoffer i rengøringsmidler og produkter til personlig pleje udgør en risiko for allergiske reaktioner, og vi vil derfor arbejde meget målrettet på at nedbringe anvendelsen af produkter, som indeholder farlige eller miljøskadelige stoffer. I de indkøb vi selv har indflydelse på køber vi så vidt muligt miljømærkede produkter. I forhold til rengøring er vi underlagt en indkøbsaftale der betyder at vi ikke har indflydelse på miljøpåvirkningen af rengøringen.

Arbejdsmiljø og sikkerhed har altid haft stor betydning på Skansebakken, hvor vi har prioriteret de vigtigste arbejdsmiljøforhold i henhold til Arbejdstilsynets vejvisere for vores område. Igennem årene har der været mange initiativer og projekter for at bedre arbejdsmiljøet. Især har vi altid haft stor opmærksomhed på forflytninger på grund af vores målgruppe, som er multihandicappede voksne. Alle arbejdsulykker og nærved ulykker anmeldes og følges op.

Skansebakkens MED udvalg har gennem årene udarbejdet forskellige politikker og rammer for det sociale engagement. Arbejdsmiljø og samarbejde har altid haft stor betydning på Skansebakken, og der har været mange initiativer og projekter for at øge det sociale engagement. Især har vi altid haft stor opmærksomhed på de personalepolitiske rammer og praksis. Vi vægter, at politikkerne efterleves i handling, så der er sammenhæng mellem ord, holdninger og praksis. Det sociale engagement på Skansebakken er fortsat vigtigt for at fastholde dygtige medarbejdere og for at rekruttere nye medarbejdere. Samtidig er en fleksibel arbejdsplads med til at skabe et godt arbejdsmiljø for alle ansatte. Øgede krav om effektivitet og strammere økonomistyring gør det til en udfordring at fastholde fleksibilitet og rummelighed. Dette gør det ikke mindre vigtigt.

Med denne redegørelse ønsker vi at synliggøre de værdier og handlinger som efterleves på Skansebakken. Vi ønsker også at orientere Skansebakkens samarbejdspartnere og medarbejdere om forhold vedrørende bæredygtighed på Skansebakken. Redegørelsen skal også bruges som et aktivt redskab til det videre arbejde med arbejdsfastholdelse og et redskab i det videre arbejde med Skansebakkens arbejdsmiljø.

De udfordringer, vi især skal arbejde med fremover, er udvikling, omstilling og rekruttering, samt have fokus på arbejdsmiljøet så medarbejderne kan håndtere arbejdsopgaverne. Medarbejderne bliver løbende orienteret om og inddraget i ændringer via orienteringsbreve, MED møder, udvalgmøder, stormøder.

Vi håber, at denne redegørelse kan give vores samarbejdspartnere, medarbejdere og kommende medarbejdere et godt overblik over vores eksterne miljøbelastninger, arbejdsmiljø og sociale engagement, samt de mål vi har for at øge trivslen og dermed skabe en endnu bedre arbejdsplads. Hvis

læseren af redegørelsen får ideer til feedback eller anbefalinger, vil vi meget gerne have en henvendelse herom.

Redegørelsen er udarbejdet af fuldmægtig Sigrød Olsen og afdelingsleder Krista Jensen.

Jesper Wiese
Centerleder

Sigrød Olsen
Fuldmægtig

Anne-Dorthe Tuemose
TR

Krista Jensen
Afdelingsleder

2. Stamoplysninger

Navn:	Udviklingscentret Skansebakken, H.O. Wildenskovsvej 1A 7080 Børkop
Antal medarbejdere:	95,01 fuldtidsstillinger
Regnskabsperiode	01.01.2012 – 31.12.2012
CVR - nummer:	29 18 99 00
P – nummer	100 3333 959
Ansvarlig ledelse:	Centerleder Jesper Wiese
Kontaktperson miljø- og arbejdsmiljøarbejde:	Afdelingsleder Krista Jensen
Kontaktperson vedr. social redegørelse:	Fuldmægtig Sigrid Olsen

3. Præsentation af virksomheden

Skansebakken er et botilbud for 45 voksne borgere og 2 aflastningspladser med varige og massive funktionsnedsættelser, som alle er multihandicappede og som skal have hjælp til alle gøremål.

Skansebakken har desuden det ledelsesmæssige og det administrative ansvar for en sygeplejeordning, som dækker ca. 350 borgere i området. Skansebakken er et botilbud efter Servicelovens § 108. Centerleder Jesper Wiese, 4 afdelingsledere, 1 afdelingsleder i sygeplejen, udgør den daglige ledelse af de ca. 110 medarbejdere på stedet.

Skansebakkens aktiviteter er at give et pædagogisk og plejemæssigt døgntilbud til de 45 permanente borgere og de 2 aflastningspladser, som deles af 2 – 4 gæster.

Skansebakken har 2 personbiler, den ene benyttes af sygeplejerskerne og den anden benyttes af det tværgående team.

Skansebakkens bruttoareal er 21.000 m² og opvarmningsarealet er 5.582 m². Fysioterapien er placeret i de ”gamle” Kellerske bygninger fra ca. 1910, er ikke længere i brug fra den 1-1-2013, da fysioterapeuterne er placeret ude på afdelingerne på de forskellige centre.

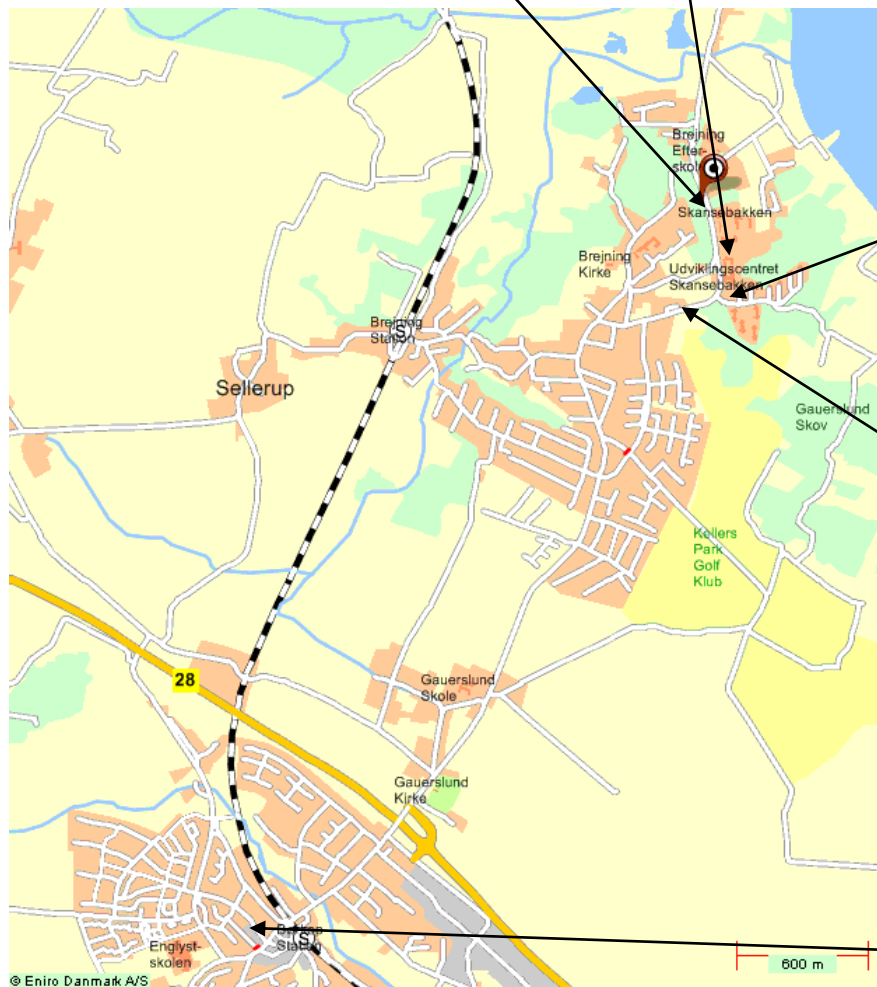
Boligerne i Vestergade er bygget i 1991 og ligger centralt midt i Børkop by i et tre etagers hus. Der er 6 værelser på ca. 16 m², fælles opholdsstue og 3 fælles badeværelser på hver afdeling.

Boligerne på Postens Vej er bygget i 1969 og ombygget i 1989. De ligger i Brejning, i naturskønne omgivelser. Der er 8 værelser på 12 – 14 m², fælles opholdsstue og 3 fælles badeværelser i hver afdeling.

Boligerne på Slugten er bygget i 1984 og ligger i Brejning. Udefra ligner afdelingen et stort parcelhus. Der er 6 værelser på ca. 16 m², fælles opholdsstue og 2 fælles badeværelser.

Se den geografiske afstand på nedenstående kort:

Postensvej 1a og 1b, Slugten, **fysioterapien og administrationen** ligger i Brejning på 4 forskellige adresser. Vestergade ligger i Børkop ca. 4 km fra Brejning



Postensvej 1a/1b, Brejning



Slugten, H.O. Wildenskovsvej 5, Brejning



Vestergade 1a, Børkop

Ved indflytning er værelserne nymalede i lyse farver. Sengene er oftest Skansebakkens, og på alle afdelinger forefindes mange hjælpemidler: Lifte, hydraulik på sengene, glidestykker osv. For alle afdelinger gælder, at værelserne møbleres individuelt, og det er den enkelte borger selv, der afholder køb af gardiner og møbler, tv osv. Der skal tages hensyn til brug og placering af hjælpemidler i værelset. Den almene vedligeholdelse af værelserne er en borgerudgift, mens den øvrige vedligeholdelse af fællesarealer, bygninger og udenoms arealer påhviler Skansebakken.

Alle bygninger/huse er tilgængelige for kørestolsbrugere, såvel ude som inde. I Vestergade i Børkop, er der således elevator.

Fællesfaciliteter:

Egen gårdhave på hver adresse.

Mindre mødelokaler på de enkelte afdelinger og i administrationsbygningen.

4. Procesbeskrivelse

Vi har organiseret vores miljøarbejde i arbejdsmiljøgruppen, der er en miljørepræsentant på hvert arbejdssted, som kan tage miljøting op på personalemøder, så alle medarbejdere har mulighed for at påvirke mål, handleplaner og indsatser. Mål og handleplaner diskuteres på arbejdsmiljømøderne. Forbrugs tal vedrørende el – vand – varme hentes ved Teknisk forvaltning i Kommunen. Sekretæren oplyser om forbrug af papir og brændstof.

Vi har organiseret vores arbejdsmiljø med et MED udvalg, som er repræsenteret ved centerleder, 4 afdelingsledere, 7 medarbejderrepræsentanter, 1 arbejdsmiljørepræsentant og 1 medarbejderrepræsentant for sygeplejerskerne og fysioterapeuterne. Under MED har vi arbejdsmiljøgruppen som en arbejdsgruppe (se tegning under 8.1 beskrivelse af arbejdsmiljøorganisationen). MED udvalget understøtter arbejdsmiljøgruppens opgaver. Der refereres fra arbejdsmiljøgruppen til MED udvalget. Vores sociale engagement sker via ledermøder og samarbejde med Kommunerne.

5. Virksomhedens værdier og politikker

Det Sociale område

Vi ønsker, at Skansebakken har medarbejdere, der kan leve op til de krav, der stilles fra Vejle kommune. Vores forventning er, at de kender deres opgaver, derfor vil vi have ekstra fokus på introduktion af nyansatte. Vi vil også gerne være en rummelig arbejdsplads, hvor der er plads til medarbejdere, som ikke fuldt ud kan leve op til de krav, der normalt stilles på arbejdsmarkedet. Det betyder, at vi vil arbejde for:

- at forebygge at medarbejderes arbejdsevne forringes og dermed undgå, at de mister tilknytning til arbejdspladsen
- at fastholde medarbejdere med truet eller nedsat arbejdsevne på så normale vilkår som muligt og være opmærksom på sygdomstruede og sygdomsramte ved at tilbyde en indsats så tidligt og så hurtigt som muligt
- at give mulighed for, at udefra kommende personer med nedsat arbejdsevne kan tilbydes arbejdsmuligheder og dermed opnå øget tilknytning til arbejdsmarkedet

Skansebakken er knyttet til Vejle Kommunes personale politiske værdigrundlag. Det betyder, at den enkelte medarbejder er forpligtiget til at tage udgangspunkt i følgende:

Anerkendelse

- Er positiv i tilgang til hinanden.
- Anerkendende Skansebakkens ledelse.
- Fremmer arbejdsglæden og det gode kollegiale fællesskab.
- Skaber positiv sammenhæng mellem værdier og dagligdag.

Sig det ...

- Værdsætter ærlig og tydelig kommunikation.
- Behandler hinanden med respekt og tillid.
- Er lydhøre og er aktiv deltagende i beslutningsprocesser.
- Det sprog, du bruger, skaber og har betydning for vores virkelighed/kultur.

Frie rammer

- Udviser ansvarlighed for mig selv og andre.
- Har blik for helheden.
- Udviser rettidig omhu, det vil sige du handler aktivt på det du ser og hører
- Jeg har mod til at gøre det!

Synergi og netværk

- Har fokus på udvikling og kompetencer.
- Er en del af et kreativt vidensmiljø.
- Du indtager en professionel tilgang
- Du værdsætter samarbejdsformer på tværs, fordi det giver merværdi.

Brug forskelligheden

- Du anerkender og bruger organisationens forskelligartede kompetencer.
- Du udviser socialt ansvarlighed.
- Du værdsætter en fleksibel arbejdsplads med plads til individuelle hensyn.
- Du er bevidst om at forskellighed gør stærk og skaber dynamik.

Miljøpolitik

Skansebakken vil gerne kendestreges ved at være en miljøbevidst arbejdsplads. Skansebakken skal fremstå for gæster, borger, pårørende og medarbejdere, som en arbejdsplads hvor miljøets balance påvirkes mindst muligt.

Fokusområder

- At følge Vejle kommunes affaldssortering
- Løbende at holde øje med el- vand- og varmekonsum samt papirforbruget
- Ved udskiftning af el-artikler, maskiner og VVS skal der i det omfang det er økonomisk og praktisk muligt, købes miljømærkede produkter.
- Midler til personlig pleje skal både af hensyn til borgerne og medarbejderne, være fri for parfume og parabener, samt de skal så vidt muligt være miljømærkede.
- Anvende miljømærkede produkter til vask og rengøring
- Kontorartikler, papir, toner og lignende skal så vidt det er muligt være miljømærkede

Arbejdsmiljøpolitik

Skansebakken har som mål, at arbejdspladsen skal være en sikker arbejdsplads, hvor vi minimerer nedslidning og undgår, at der sker ulykker.

Et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø er højt prioriteret på Skansebakken. Vi er opmærksomme på, at arbejdet kan være krævende – både fysisk og psykisk.

På Skansebakken sørger vi for, at nødvendige informationer er tilgængelige for medarbejderne.

Skansebakken vil være åben overfor omverdenen og overholde gældende lovgivning og myndighedskrav bl.a. ved årligt at offentliggøre vores bæredygtighedsredegørelse,

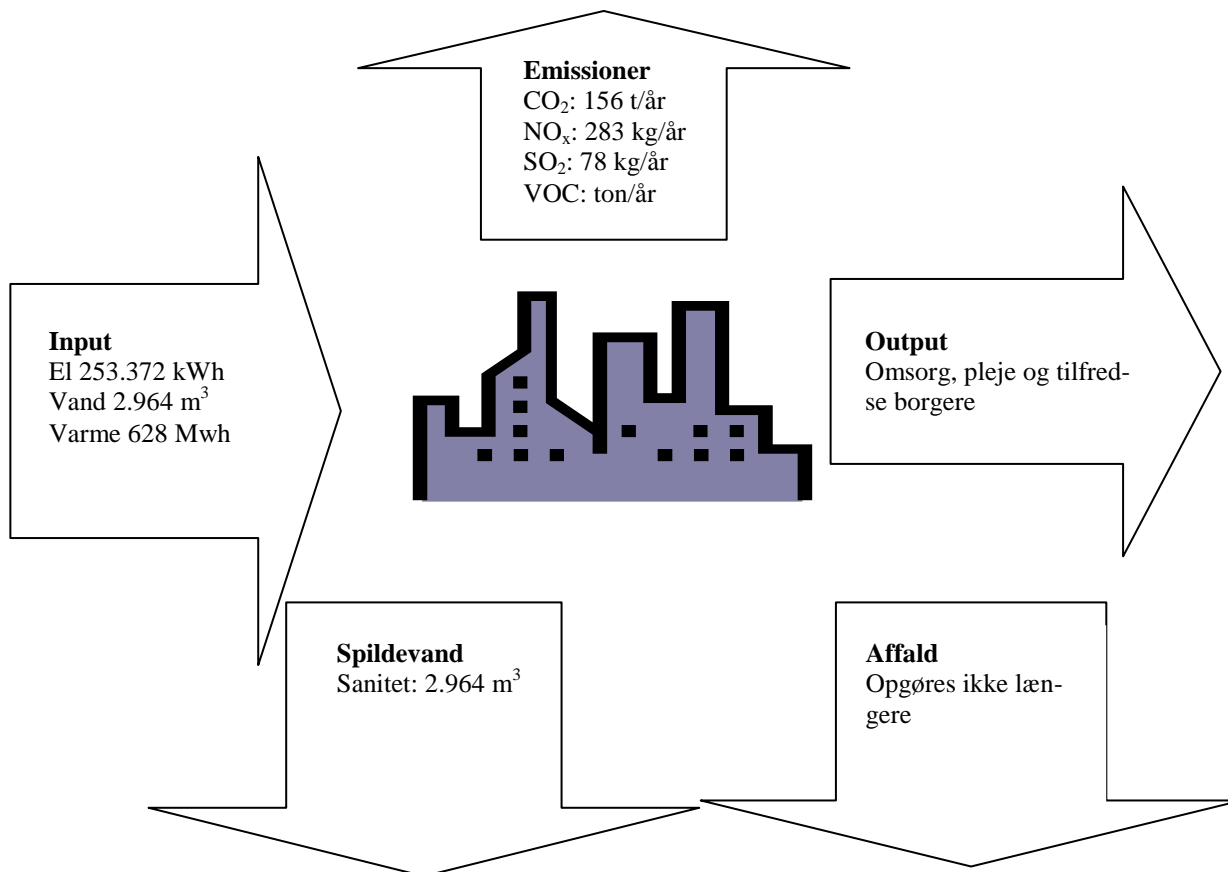
- Den enkelte medarbejder motiveres til engagement og ansvarsbevidsthed i egen arbejdsituation.
- På Skansebakken må der ikke foretages tunge løft af ting
- Der må ikke foretages u hensigtsmæssige forflytninger.
- Vi vil hele tiden arbejde på at få arbejdstid og arbejdsmængde til at passe sammen,
- Vi vil arbejde på at imødekomme medarbejdernes ønsker om mere medbestemmelse og medindflydelse.
- Vi vil have fokus på tilstedeværelse

6. Kortlægning

Hele Skansebakken er med i kortlægningen af miljø, arbejdsmiljø og socialt engagement, kortlægningen følger kalenderåret. Næste redegørelsen udarbejdes i foråret 2016.

7. Kortlægning af miljø

Kortlægningen gælder samtlige ejendomme på Skansebakken jf. beskrivelsen i afsnit 3. Der er brugt faktiske tal.



7.1. Leverandørdialog

Der stilles krav til alle leverandører af fødevarer, i forhold til egenkontrollen, ved modtagelsen af varer kontrolleres det, om varerne er friske, temperaturen er indenfor fødevarestyrelsens krav og om emballagen er intakt. Vi er underlagt kommunens indkøbsaftaler på de fleste produkter og har derfor ikke selv dialogen med leverandørerne. Vejle Kommune ønsker i forbindelse med indkøb at tage mest muligt hensyn til bæredygtighed, miljøkrav og økologi. Dette sker ved at foretrække leverandører, der er miljøcertificerede og kan levere miljømærkede produkter. Det er dog opnåelse af økonomiske gevinster, som er det primære hensyn i forbindelse med indgåelse af indkøbsaftaler. Den eksterne leverandør af rengøringen i Skansebakken betaler og sørger for alt det, de bruger. Som udgangspunkt bruger de miljøgodkendte produkter, blandt andet svanemærket, når det kan fås. De har dog enkelte produkter, som er nødvendige og som de ikke kan få svanemærket. Der bruges ikke sprøjtemidler på vores udendørs arealer

7.3. Råvarer og hjælpestoffer (emballage)

Kosten betaler borgerne selv. Vi har en kostpolitik. Det vurderes løbende angående økologiske varegrupper.

7.4. Energiforbrug

Vi bruger el til lys, Tv'er, radioer, opvaskemaskiner, ovne, kogeplader, vaskemaskiner, tørretumblere, Pc'er, kopimaskiner, kaffemaskiner, køleskabe, frydere, videoer, mikroovne, støvsugere, lifte, senge, el-kedler, strygejern, brødrister, skiftebrikse og opladning af kørestole.

Derudover findes der mange småt forbrugende apparater såsom hårtørrere, skrivemaskiner, blendere, foodprocessor, toastmaskiner, fod-spa, pålægsmaskiner, håndmikser, el-knive, symaskiner, opladning af el-tandbøster, barbermaskiner osv.

Elforbrug	Enhed	Borger	År 2010	År 2011	År 2012
Postensvej	kWh	15	97.845	97.415	93.410
Fysioterapien	kWh	variabel	42.649	9.654	12.972
Slugten	kWh	6	32.487	30.890	29.346
Vestergade	kWh	24	120.342	117.462	117.644
Samlet forbrug	kWh	45	293.323	255.421	253.372
Nøgletal, Postensvej	kWh/ borger	15	6.523	6.494	6.227
Nøgletal, Fysioterapien	kWh/ borger	-	-	-	-
Nøgletal, Slugten	kWh/ borger	6	5.415	5.148	4.891
Nøgletal, Vestergade	kWh/ borger	24	5.014	4.894	4.902
Nøgletal for hele Skansebakken	kWh/ borger	45	6.518	5.676	5.630

Der er ingen nøgletal for fysioterapien da det pt. ikke er muligt at registrere antal borgere som bruger fysioterapien, da der er borgere fra alle centre i Brejning. Fra januar 2013 er fysioterapien nedlagt og fysioterapeuterne fordelt på de forskellige centre

Udviklingen i elforbruget fra 2010– 2012:

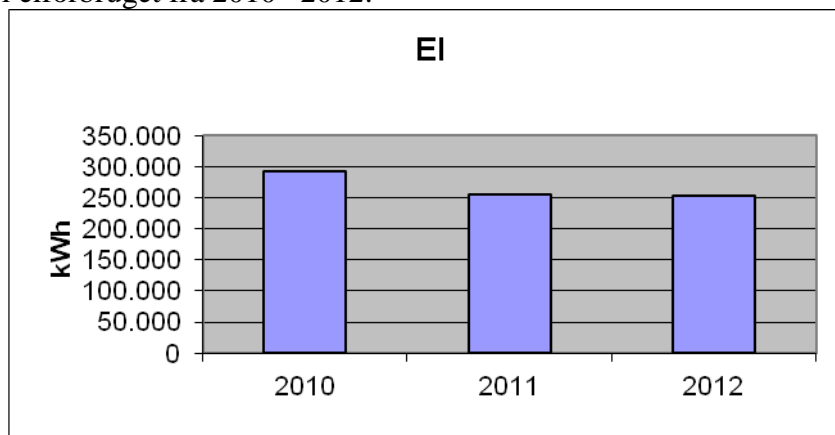


Fig. 1

Fig. 1 viser samlet el forbrug på Skansebakken fra 2010 til 2012. Forbruget er i perioden faldet med 2.229 kWh, det er et fald på 0,87 %. Forklaringen på det lille udsving er svær at finde i så stor en organisation.

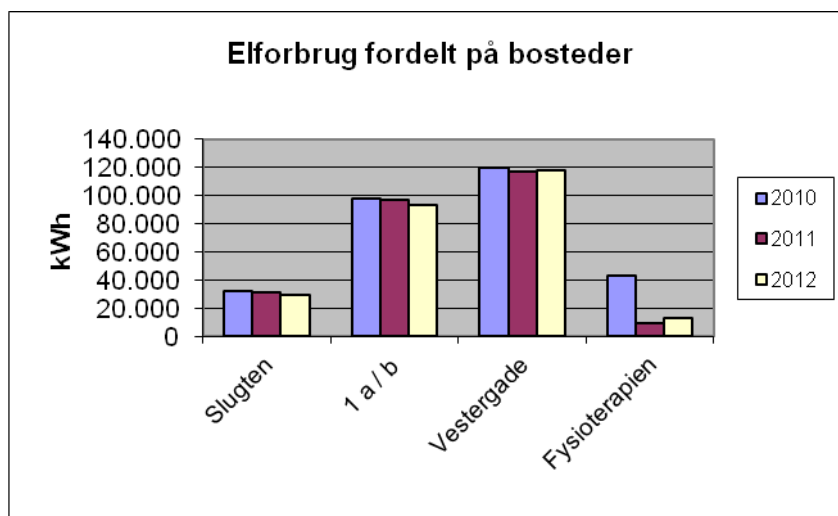


Fig. 2

Fig. 2 viser elforbruget delt på de forskellige afdelinger fra 2010 til 2012. Forbruget er faldet på Postens Vej og Slugten. Forbruget er steget lidt i Vestergade, men det er så lidt så der kan ingen forklaring findes. I fysioterapien har der været ret store udsving fra 2010 til 2011 og igen til 2012. Det kan måske forklares med at i 2010 blev varmtvandsbassinet lukket og i 2012 flyttede CSV ind. Skansebakken flytter i nyt byggeri i november 2013 og får egne målere til hele byggeriet og det bliver derved lettere at følge aktiviteterne i forbruget.

På Skansebakken har vi fokus på elforbruget ved følgende retningslinier.

- ◆ fjernsyn og videoer skal slukkes på hovedafbryder
- ◆ der skiftes hen ad vejen til energisparepærer
- ◆ der købes energi- og miljørigtige el-artikler ved nyindkøb
- ◆ fryser/køleskabsribber skal støvsuges hvert ½ år
- ◆ frysere skal afrimes hver 3. måned
- ◆ vaske- og opvaskemaskine skal fyldes ved brug
- ◆ lyset skal slukkes i de rum som ingen bruger
- ◆ køleskabe skal stå på + 5 ° (indført egenkontrol)
- ◆ Frysere – 18 ° (indført egenkontrol)

7.5 Varmeforbrug

Vi bruger varme til opvarmning og varmt vand

Varmeforbrug	Enhed	Borger	År 2010	År 2011	År 2012
Postensvej	MWh	15	217	193	208
Fysioterapien	MWh	variabel	233	195	226
Slugten	MWh	6	46	34	41
Vestergade	MWh	24	165	133	153
Samlet forbrug	MWh	45	661	555	628
Nøgletal, Postensvej	MWh/borger	15	14,5	12,9	13,9
Nøgletal, Fysiotera- pien	MWh/borger	-	-	-	-
Nøgletal, Slugten	MWh/borger	6	7,7	5,7	6,8
Nøgletal, Vestergade	MWh/borger	24	6,9	5,5	6,4
Nøgletal for hele Skansebakken	MWh/borger	45	14,7	12,3	14,0

Der er ingen nøgletal for fysioterapien da det pt. ikke er muligt at registrere antal borgere som bruger fysioterapien, da der er borgere fra alle centre i Brejning. Fra januar 2013 er fysioterapien lukket og fysioterapeuterne er fordelt ud på de enkelte centre.

Udviklingen i varmekonsumet fra 2010 – 2012

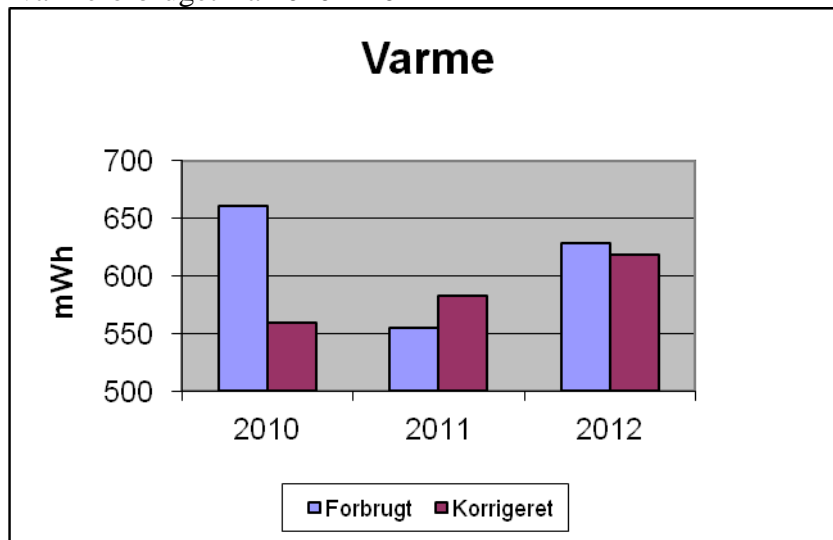


Fig. 3

Fig. 3 viser varmekonsumet samt korrigeret forbrug for hele Skansebakken i perioden 2010 til 2012. Varmeforbruget er i perioden steget med 73 MWh som svarer til 13,15 %. Vi kan forklare udsvinget i fysioterapien, da varmtvandsbassinet blev lukket i 2010 og CSV flyttede ind i 2012. Stigningerne de andre steder kan vi ikke forklare, hvorfor det ser ud som det gør. Skansebakken flytter i nyt byggeri i november 2013 og får egne målere til hele byggeriet og det bliver derved lettere at følge aktiviteterne i forbruget.

Udvikling i det korrigerede varmeforbrug på de enkelte afdelinger fra 2010 - 2012:

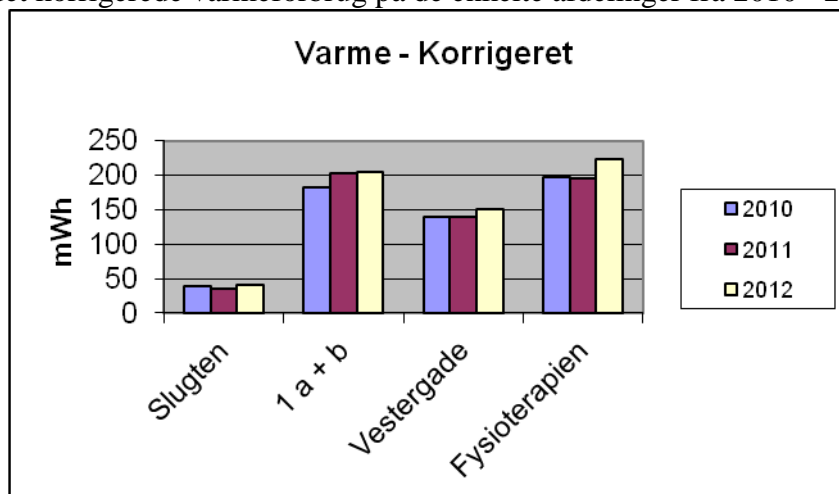


Fig. 4

Fig. 4 viser det korrigerede varmeforbrug på de enkelte afdelinger, vi kan heller ikke her give en forklaring på hvorfor det ser ud som det gør. Skansebakken flytter i nyt byggeri i november 2013 og får egne målere til hele byggeriet og det bliver derved lettere at følge aktiviteterne i forbruget.

7.5. Vandforbrug

Vi bruger vand til tøjvask, bad/toilet, rengøring, opvask og madlavning. Vi får vores vand fra kommunalt vandværk

Vand	Enhed	Borger	År 2010	År 2011	År 2012
Postensvej	m ³	15	941	891	827
Fysioterapien	m ³	Variabel	730	72	161
Slugten	m ³	6	384	389	516
Vestergade	m ³	24	1.430	1.529	1.460
Samlet forbrug	m ³	45	3.485	2.881	2.964
Nøgletal, Postensvej	m ³ borger	15	62,7	59,4	55,1
Nøgletal, Fysioterapien	m ³ borger	-	-	-	-
Nøgletal, Slugten	m ³ borger	6	64	64,8	86
Nøgletal, Vestergade	m ³ borger	24	59,6	63,7	60,8
Nøgletal for hele Skansebakken	m ³ borger	45	77,4	64,0	65,87

Der er ingen nøgletal for fysioterapien da det pt. ikke er muligt at registrere antal borgere som bruger fysioterapien, da der er borgere fra alle centre i Brejning. Fra januar 2013 er fysioterapien lukket og fysioterapeuterne er fordelt ud på de enkelte centre.

Udviklingen i vandforbruget 2010 – 2012 målt i m³:

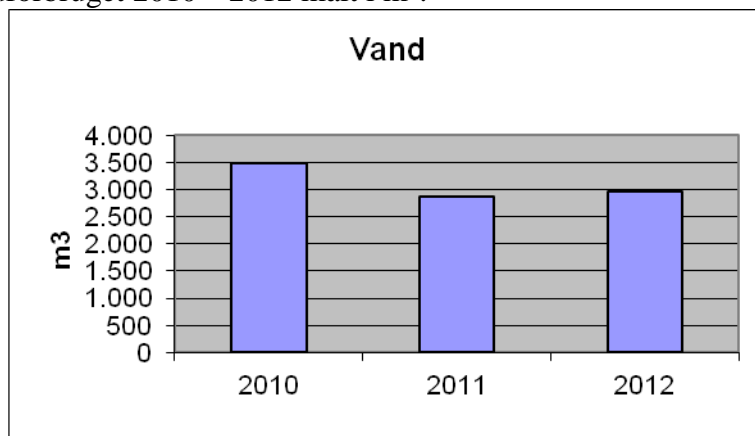


Fig. 5

Fig. 5 viser det samlede vandforbrug på Skansebakken. Fra 2010 til 2012 er vandforbruget steget med 83 m³ der svarer til 2,88 %.

Udviklingen i vandforbruget på de enkelte afdelinger fra 2010 – 2012 målt i m³

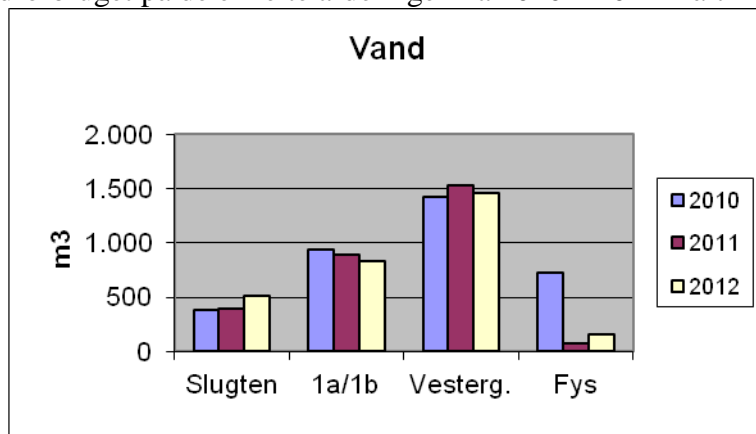


Fig. 6

Fig. 6 viser vandforbruget på de enkelte afdelinger. Fra 2011 til 2012 er Slugtens forbrug steget med 127 m³ som svarer til 32,7 %, det skyldes at der var et utæt rør i gulvvarmen i 2012.

Forbruget i fysioterapien er meget ujævn fra 2010 til 2012.

Forklaringen er at i 2010 blev varmtvandsbassinet lukket og forbruget faldt fra 2010 til 2011 med 658 m³, svarende til 90,1 %.

I 2011 var der kun almindelig fysioterapi i huset

I 2012 flyttede CSV ind i bygningen som så betød at forbruget fra 2011 til 2012 steg med 89 m³, som svarer til 55,3 %.

Skansebakken flytter i nyt byggeri i november 2013 og får egne målere til hele byggeriet og det bliver derved lettere at følge aktiviteterne i forbruget.

På Skansebakken har vi fokus på vandforbruget ved følgende retningslinier:

- Ved udskiftning af vaske- og opvaskemaskiner skal det være til miljøvenlige maskiner
- Fylde opvaske- og vaskemaskine
- Bruge tandkrus frem for rindende vand
- Bruge fad frem for rindende vand til rengøring af kartofler/grøntsager
- Skifte til vandbesparende toiletter når der sker udskiftning

7.6. Transport

Intern transport	Enhed	År 2010	År 2011	År 2012
Brændstof (benzin og diesel)	Liter	2.020,78	799,50	924,00
Kørte km	km.	22.453,11	10.274,00	36.577,00
Nøgletal	Liter pr. km	0,08	0,08	0,03

Fig. 7

Fig. 7 viser, hvad der er brugt af brændstof fra 2010 til 2012 og antal kørte kilometer. Skansebakken har to biler. Sygeplejerskerne kører i den ene, de dækker hele Brejning området, samt Vestergade i Børkop som de betjener flere gange om ugen. Det tværgående team har en bil. De har base i Vestergade i Børkop, men betjener hele Skansebakken, så de kører jævnligt til Brejning. Nattevagten i Børkop bruger bilen om hver nat, når de er i Brejning for at hjælpe nattevagten herover. Personalet bruger egen bil til kursus og møder, eller bilen som det tværgående team har, hvis den er ledig. Borgerne kører i taxa. Pt. har vi ingen mulighed for at få det med i redegørelsen

7.7. Luftemissioner

Skansebakken har ingen udledning af organiske opløsningsmidler, røggasser eller andet som skal oplyses.

Udledning fra transport er både for benzin og diesel

Metoden er målte tal og beregnet ved hjælp af nøgletal fra Key2 Green

	Enhed	År 2010	År 2011	År 2012
El – faktiske tal	KWH	293.323	255.421	253.372
CO ₂	kg	131.408,7	96.549,1	76.771,7
SO ₂	kg	20,5	15,3	15,2
NO _x	kg	99,7	71,5	63,3
El – nøgletal	45	45	45	45
CO ₂	kg	2.920,2	2.145,5	1.706,0
SO ₂	kg	0,5	0,3	0,3
NO _x	kg	2,2	1,6	1,4
Varme – faktiske tal	MWh	660,7	555,0	628,0
CO ₂	kg	80.603,0	67.710,0	76.616,0
SO ₂	kg	66,1	55,5	62,8
NO _x	kg	231,2	194,3	219,8
Varme – nøgletal	45	45	45	45
CO ₂	kg	1.791,2	1.504,7	1.702,6
SO ₂	kg	1,5	1,2	1,4
NO _x	kg	5,1	4,3	4,9
Transport – faktiske tal	Liter	2.020,8	799,5	924,0
CO ₂	kg	5.063,4	2.076,0	2.237,7
SO ₂	g	40,4	16,0	18,5
Transport – nøgletal	Kørte km	22.453,1	10.274,0	36.577,0
CO ₂	Kg pr. kørte km.	0,2	0,2	0,6

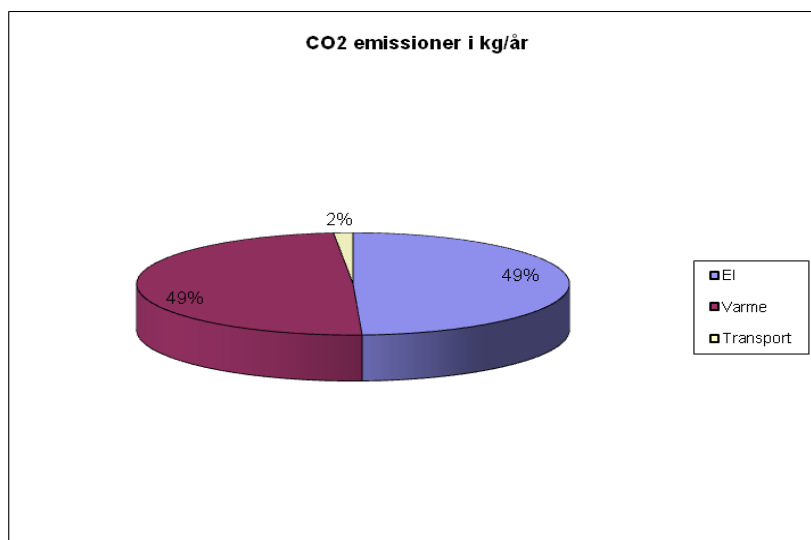


Fig. 7

Fig. 7 viser udledningen af CO² i 2012. Udledningen er lige stor fra elforbruget og fjernvarmen med 49 %, fra transport kommer 2 % af CO² udledningen.

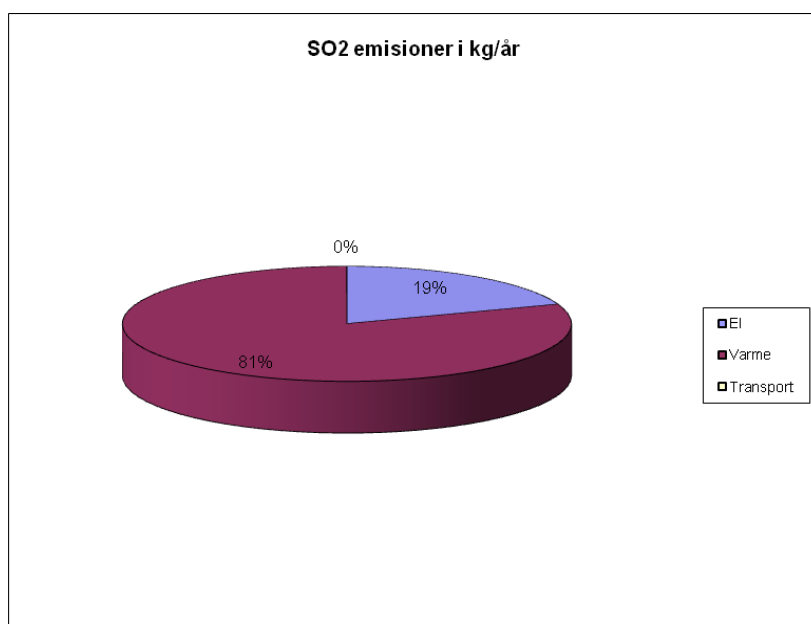


Fig 8

Fig. 8 viser udledning af SO². Største udledning kommer fra fjernvarmen med 81 %. Næststørste udledning kommer fra elforbruget med 19 %. Under 1 % kommer fra transport.

7.8. Lugt

Skansebakken giver ingen anledning til lugtpåvirkning af omgivelserne. Vi har aldrig modtaget klager over lugt.

7.9. Spildevand

Skansebakkens spildevand er udelukkende sanitært spildevand, som ledes til Kommunes rensningsanlæg. Vaske- og rengøringsmidler indeholder ikke LAS, APEO, EDTA, NTA, fosfater, klor, phthalater samt aromatiske opløsningsmidler.

7.10. Affald

Vores registrering af dagrenovation går tilbage til 1997, hvor vi havde 45,4 tons pr. år, hvor de 25,9 tons var bleer. Frem til 2008 har vi reduceret vores dagrenovation med 28 tons. Det gjorde vi ved at sortere vores affald i dagrenovation, genbrug og deponi. Pædagogisk er der arbejdet med renlighedsprojekter, og at bleerne ikke er større en nødvendigt, hvilket har resulteret i mindre og færre bleer. Vejle Kommune har ikke vejet dagrenovation siden 01.10.2008, derfor er det ikke længere relevant at have opgørelserne med i redegørelsen.

Vi sorterer fortsat pap, aviser, ugeblade i containere, som hentes af genbrug – det vejes ikke.

Pedellerne kører på genbrugspladsen med:

Blødt plast, glas, jern og metal som sendes til genbrug.

Papir, hårdt plast, flamingo, samt stort og småt forbrændingseget affald sendes til forbrænding.

Energipærer, lysstofrør, elektriske produkter, olie, kemikalier og batterier sendes til specialbehandling.

Blandede, ikke brandbare materialer, sendes til deponi.

Da vi ikke længere har egne pedeller, men hele Brejning området hører under servicegruppen på CFBB, er det ikke længere muligt at få vejet det, som køres på genbrugspladsen.

7.11. Ekstern støj, vibrationer og lugt

Skansebakken giver ikke anledning til vibrationer. Giver heller ikke anledning til støjpåvirkning eller lugt af omgivelserne

7.12. Risiko for driftsforstyrrelse

Alle rengørings- og vaskemidler har været svanemærkede siden 1998. Der er udarbejdet arbejdspladsbrugsanvisninger på alle produkter, som er faremærkede. Arbejdspladsbrugsanvisningerne findes enten ved produktet, eller i en mappe, som er kendt af medarbejderne.

Tabel over rengørings- og tøjvaskemiddel ses herunder

	2010	2011	2012
Postens Vej	542,5	353,0	346,3
Slugten	239,0	320,5	202,8
Vestergade 1a	366,0	547,5	723,0
Administration + fys.	0,0	15,0	23,2

De store udsving på de enkelte afdelinger skyldes at forbruget er opgjort i hvad der er indkøbt og ikke det reelle forbrug. Der er i alt indkøbt 1295,3 kg, hvoraf de 730 kg er tøjvaskemiddel. Til rengøring og køkken er der indkøbt 565,3 kg, inklusiv flydende opvaskemiddel til opvaskemaskinerne.

7.13. Uheld og driftsforstyrrelser

Der har ingen uheld eller driftsforstyrrelser været på Skansebakken.

For at undgå uheld som for eksempel brand, sørger vi for at trappeopgange ikke bruges som depotplads. Udslip af olie og kemikalier er der ringe risiko for, da der ikke anvendes olie og kemikalier i store mængder på Skansebakken.

7.14. Jord og grundvandsforurening

Ikke relevant for Skansebakken.

7.15. Vurdering af miljø

I forhold til vores miljøpolitik, vil vi løbende holde øje med el, vand og varmekonsum. Ved udskiftning skal der købes miljømærkede ting, hvor det kan lade sig gøre. Der skal i størst mulig omfang bruges midler til personlig pleje, som er uden parfume og parabener, så personalet (i arbejdstiden) ikke udsættes for sundhedsskadelige ting.

Skansebakkens miljøpåvirkninger kan sidestilles med miljøpåvirkningen fra en stor husstand, og at der derfor ikke er tale om væsentlige miljøpåvirkninger, sammenlignet med traditionelle produktionsvirksomheder. Skansebakken er ikke reguleret efter miljøbeskyttelsesloven eller anden relateret lovgivning, og der er derfor ikke særlig fokus på at begrænse eller forbedre problematiske eksterne miljøpåvirkninger.

Der er dog en påvirkning i form af udledning af CO₂, SO₂ og NO_x som følge af forbrug af brændstof til tjenestekørsel samt forbrug af el og varme. Dertil har vi et løbende forbrug af papir, rengøringsmidler og lignende artikler, som kendetegner en institution med tilhørende administrative opgaver.

Prioriteringen af fremtidige miljøindsatser er sket på baggrund af vores miljøpolitik.

Handlingsplan for 2010 til 2012

Målet var at nedsætte vores papirforbrug med 10 % hvert år i forhold til året før. Det har ikke været realistisk at opfylde målet, fordi LæringsCenter Bredning har haft kontor på Skansebakken til 31-08-2012 og de har brugt en del papir til blandt andet kursusmateriale og kursusbeviser. Uniq-liv har haft undervisningslokale på Skansebakken til 31-08-2012 og har brugt Skansebakkens papir. Fra 01-09-2012 er Centrene Spurveøen – Skansebakken og Kathrinehøj samlet i en administrationsbygning. Indkøbet af papir foretages samlet, derfor kan der ikke laves en opgørelse over papirforbruget på Skansebakken i perioden 2010 – 2012.

8. Kortlægning af arbejdsmiljø

8.1 Beskrivelse af arbejdsmiljøorganisation

Skansebakken har siden 2007 haft MED udvalg, men beholdt arbejdsmiljøgruppen som et underudvalg.

MED repræsenteres af: centerleder – 4 afdelingsledere – 2 arbejdsmiljørepræsentant – 4 medarbejderrepræsentanter – 1 afdelingsleder og 1 arbejdsmiljørepræsentant for samvær og aktivitetstilbudet – 1 repræsentant for administration, sygepleje og fysioterapien

Arbejdsmiljøgruppe 1
Vestergade 1 A, Børkop

stuen 24 ansatte
1 amr 1 aml

Arbejdsmiljøgruppe 2
Vestergade 1 A, Børkop

1. sal 24 ansatte
1 amr 1 aml

Arbejdsmiljøgruppe 3
Slugten, Brejning

Slugten 14 ansatte + 4 i tværgående team 1 amr og 1 aml

Arbejdsmiljøgruppe 4
Fysioterapien og Administrationen, Brejning

Administrationen og Sygeplejeordningen 7 ansatte 1 amr (Slugtens amr) 1 aml
--

Arbejdsmiljøgruppe 5
Postensvej 1a og 1b, Brejning

Postensvej 37 ansatte 1 amr 1 aml
--

Skansebakkens arbejdsmiljø er organiseret i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven. Der holdes 6 MED møder og 6 arbejdsmiljømøder pr. år. Arbejdsmiljømøderne holdes ca. 1 - 2 uger før MED møderne.

Der holdes valg til MED hvert andet år, samt valg til arbejdsmiljøgrupperne hvert 2. år, på skift i Brejning og Børkop, arbejdsmiljørepræsentanterne vælges derfor for 4 år.

Rapportering

Alle ulykker også nærved ulykker indberettes via Easy. Den lokale arbejdsmiljøgruppe mødes og behandler indberetningen. Skadesanmeldelsen behandles, når arbejdsmiljøgrupperne samles.

Nærved-ulykker behandles ligeledes i Easy og gennemgås på arbejdsmiljømøderne og drøftes for at tage læring, så vi kan undgå arbejdsulykker og efterfølgende sygefravær. Der gives en orientering på det førstkommende MED møde.

Enhver hændelse skal anmeldes, og arbejdsmiljøgrupperne opfordrer til, at arbejdsbetingede lidelser, det vil sige sygdom, opstået efter længere tids påvirkning fra arbejdet, eller de forhold arbejdet foregår under, også bliver anmeldt.

Uddannelse

Alle medlemmer i MED har den lovpligtige uddannelse.

Alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen har gennemgået den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og tilbydes den lovpligtige efteruddannelse.

Alle faste medarbejdere på afdelingerne deltager i det årlige minikursus (forflytning), som holdes i samarbejde med fysioterapeuterne.

Der forsøges at etablere uddannelse, så der er 2 uddannede forflytningsressourcepersoner på hvert bosted.

Der gennemføres lovpligtige tilsyn af loftlifte, brandalarmeringsudstyr, brandmateriel samt elevator.

Arbejdspladsvurdering (APV)

Der holdes to årlige rundringer med fokus på det psykiske arbejdsmiljø om foråret og med fokus på det fysiske arbejdsmiljø i efteråret. Den store APV undersøgelse laves hvert 2. år, næste gang er i efteråret 2013.

Til rundringerne drøftes materialet på personalemøderne på arbejdsstederne og samles op af enten arbejdsmiljørepræsentanten eller afdelingslederen. Til den store APV undersøgelse mailes materialet til alle medarbejdere, de skal ligge en besked til afdelingslederen med de problemstillinger hver enkelte måtte have. Herefter drøftes problemstillingerne på personalemøder, hvor der udfærdiges en samlet APV fra hvert arbejdssted.

Arbejdspladsvurderingen viser ved opgørelsen:

Der er gamle problemstillinger, som vi har vurderet kan vente på det nye byggeri, som vi skal flytte i til november 2013.

Der er indberettet 2 APV problemstillinger i 2011. Den ene blev løst samme år, da det drejede sig om gulvbelægningen på badeværelser.

Den anden APV problemstilling drejer sig om at medarbejderne føler at det er utrykt at arbejde med borgerne bag lukkede døre, da det er svært at råbe på hjælp. Problemstillingen blev drøftet i arbejdsmiljøgruppen og konklusionen blev at man skal klæde nye medarbejdere på til at håndtere alene arbejde på værelser og badeværelser, da det ikke kan undgås.

8.2 Arbejdstilsynets tilsyn med virksomheden

Vi har haft besøg af arbejdstilsynet i 2005 og i 2007. I 2005 fik vi et påbud på de fysiske rammer og borgerhåndteringen beskrevet under punkt 8.4. Ved besøget i 2007 kom det frem i en gruppesamtale med medarbejderne, at de oplevede et stigende arbejdspress, som følge af øgede krav til dokumentation og skriftligt/administrativt arbejde i det hele taget. Det udløste et udkast til rapport om psykisk Arbejdsmiljø. Vi valgte at få konsulentbistand til input til handleplanen. Handleplanen blev godkendt. Der er arbejdet med det i 2008 og i 2009 var det et punkt i virksomhedsplanen.

I november 2012 var arbejdstilsynet igen på besøg og de vurderede at der var behov for en gruppesamtale med to af personalegrupperne. Bliver gennemført i februar 2013.

8.3 Arbejdsmiljøpåvirkninger og beskrivelse af anvendt metode

Væsentlige arbejdsmiljøproblemer på Skansebakken er fremkommet ved at opliste relevante arbejdsmiljøproblemer i arbejdsmiljøvejvisere:

Nr. 27 om "Kontor og administration"

Nr. 47 om "Hjemmepleje og døgninstitutioner m.v. for voksne"

Vi har ikke fundet vejvisere, som dækker sygeplejen og fysioterapien, med de arbejdsopgaver som er her på Skansebakken. Vi har derfor taget de relevante problemstillinger med som dækker sygeplejens og fysioterapiens funktionsområder.

Herved fremkom følgende væsentlige arbejdsmiljøforhold på Skansebakken:

- Fysiske forhold
- Ulykker
- Hudbelastninger
- Biologi
- Løft og arbejdsstillinger

- Psykisk arbejdsmiljø
- Indeklima

Område	Relevant for Skansebakken sæt kryds	Med i kortlægning sæt kryds	Ikke relevant for Skansebakken
Bosteder			
Psykisk arbejdsmiljø	x	x	
Støj	x	x	
Indeklima	x	x	
Løft og arbejdsstillinger	x	x	
Fysiske forhold	x	x	
Ulykker	x	x	
Kontor og administration			
Ergonomi	x	x	
Psykisk arbejdsmiljø	x	x	
Indeklima	x	x	
Ulykker	x	x	
Sygeplejen og fysioterapien			
Ulykker	x	x	
Biologi	x	x	
Løft, EGA og arbejdsstillinger	x		
Støj	x		

8.4. Fysiske forhold

Indeklima

Der er indeklimaproblemer (varme) på de fire afdelinger i Vestergade. Som beskrevet tilbage i Vejle Amts tilstandsrapport er årsagen blandt andet, at ventilationssystemet er underdimensioneret. Der er i perioden 2005 - 2007 opsat solafskærmning i Vestergade. Dette har til dels løst varmemproblemet. Resten kan kun løses ved nyt ventilationsanlæg. Vi flytter ind i det nye byggeri november 2013.

Løft og arbejdsstillinger

Der har været fokus på tunge forflytninger siden 1990. I 1998 gennemførte vi et projekt "Færre skader og bedre trivsel". Resultaterne fra projektet var:

- Der blev uddannet 2 ressourcepersoner på hver afdeling. Ressourcepersonerne underviser nye medarbejdere i forflytninger inden for de første 14 dage i ansættelsen.
- Der er udarbejdet retningslinjer for indretning af borgerværelser.

- Hver afdeling udarbejder sammen med den tilknyttede fysioterapeut en prioriteringsliste over ønskede hjælpemidler for det kommende år.

Efter Arbejdstilsynets påbud i 2005 omkring borgerhåndtering og indretning, blev der lavet ændringer af badeværelserne og borgerværelser, så vi opfylder Bygge- og Boligstyrelsens pladskrav. Der blev udarbejdet håndteringsskemaer for alle borgerforflytninger, så der ikke længere forekommer risikofyldte og ulovlige løft og forflytninger.

Lugt

På to afdelinger er der indimellem problemer med lugt fra kloakkerne, ligeledes her har vi vurderet at det kan vente på de nye boliger, som vi flytter ind i november 2013.

8.5. Kemiske forhold

Alle rengørings- og vaskemidler har været svanemærkede siden 1998. Der er udarbejdet arbejdspladsbrugsanvisninger på alle produkter, som er faremærkede. Arbejdspladsbrugsanvisningerne findes enten ved produktet, eller i en mappe, som er kendt af medarbejderne.

8.6. Støj og vibrationer

Der er en del generende støj, men da støjen kommer fra borgerne, har vi i arbejdsmiljøgruppen besluttet, at der skal arbejdes pædagogisk med problemet på de involverede afdelinger, med det formål at finde en løsning, så medarbejderne ikke skal arbejde eller opholde sig i hverken skadelig eller generende støj. Kan det ikke gøres ad pædagogisk vej, skal afdelingerne melde det til arbejdsmiljøgruppen via deres arbejdsmiljørepræsentant.

8.7. Ergonomiske forhold

På alle kontorer, hvor der arbejdes med computer i længere tid (timer) dagligt, er der hæve/sænkeborde.

Ved alle kontorpladser er der stole, som kan indstilles i højde, lænd og ryg.

Alle skærme er placeret, så blænding fra lamper og sollys undgås.

8.8. Biologiske forhold

Der opstår fra tid til anden infektioner hos borgere og personale på en afdeling. Det er ikke noget, som der findes registreringer over. Når disse optræder handles efter vejledning fra egen læge og sundhedsstyrelsens retningslinjer.

Vejledning om hygiejniske principper er en del af introduktionen af nye medarbejdere.

Hvis en borger får leverbetændelse tilbydes personalet og samarbejdspartnere, som kommer på bostedet, at blive vaccineret

Hudbelastninger

En arbejdsgruppe i arbejdsmiljøgruppen har udarbejdet retningslinier for håndhygiejne, som skal følges af alle. Retningslinjerne tager udgangspunkt i hygiejneforhold. Vi ved p.t. ikke, om den giver anledning til hudbelastninger. Dette følger vi via APV, ved at se om der kommer indberetninger.

Der anvendes i udstrakt omfang håndsprit som alternativ til håndvask.

8.9. Risikoanalyse

Farekilder, hvor det især kan gå galt på Skansebakken:

Akut risiko

- Ved borgere med smitsomme sygdomme
- Ved forflytning af borgere
- Ved borgere med spasticitet, som laver en pludselig bevægelse
- Medarbejderne kan falde/glide, hvis der ligger væske på gulvet

Arbejds miljøgruppen har identificeret 3 risikofyldte situationer, hvor der er akut risiko for ulykker:

- Vrid eller rygskeer, hvis der er forkerte løft ved forflytning af borgerne.
- Vrid eller rygskeer, hvis en borger laver en utilsigtet, pludselig bevægelse.
- Fald, hvis der ligger væsker på gulvet.

8.10. Arbejdsulykker og nærved ulykker

- På Skansebakken har vi arbejdsulykkerne fordelt på tre kategorier:
- Borgerrelaterede (løft og vrid)
- Borger/udadrettet adfærd
- Øvrige

Diagram over arbejdsulykker i 2010 – 2012

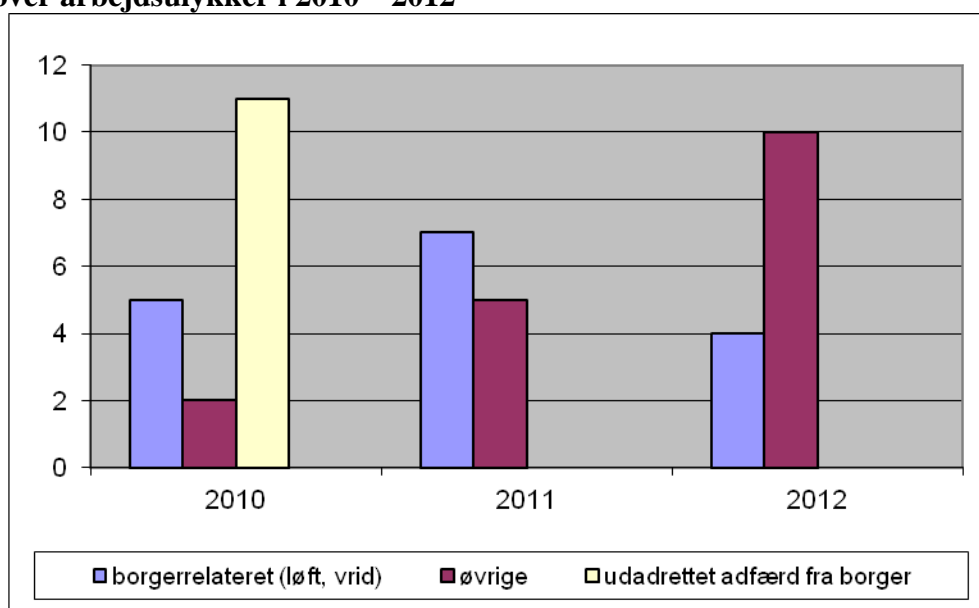


Fig. 1

Fig. 1 viser antal af arbejdsulykker.

I 2010 var der 18 arbejdsulykker. De 11 af ulykkerne, var en borger som var udadrettet, det er der arbejdet pædagogisk med, der er lavet beskrivelser så alle medarbejdere følger den samme struktur over for borgeren.

I 2011 var der 12 arbejdsulykker

I 2012 har der været 14 arbejdsulykker.

Diagram over antal arbejdsulykker uden fravær

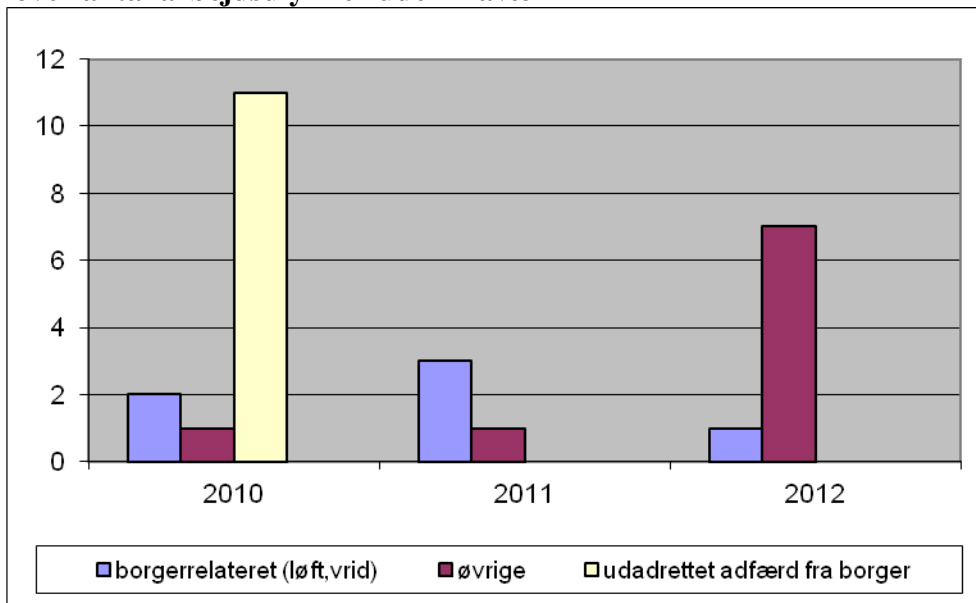


Fig. 2

Fig. 2 viser hvad der har været af arbejdsulykker uden fravær fra 2010 til 2012. I 2010 var der 14 arbejdsulykker uden fravær. De 11 af ulykkerne, var en borger som var udadrettet, det er der arbejdet pædagogisk med, der er lavet beskrivelser så alle medarbejdere følger den samme struktur over for borgeren.

Diagram over antal arbejdsulykker med fravær

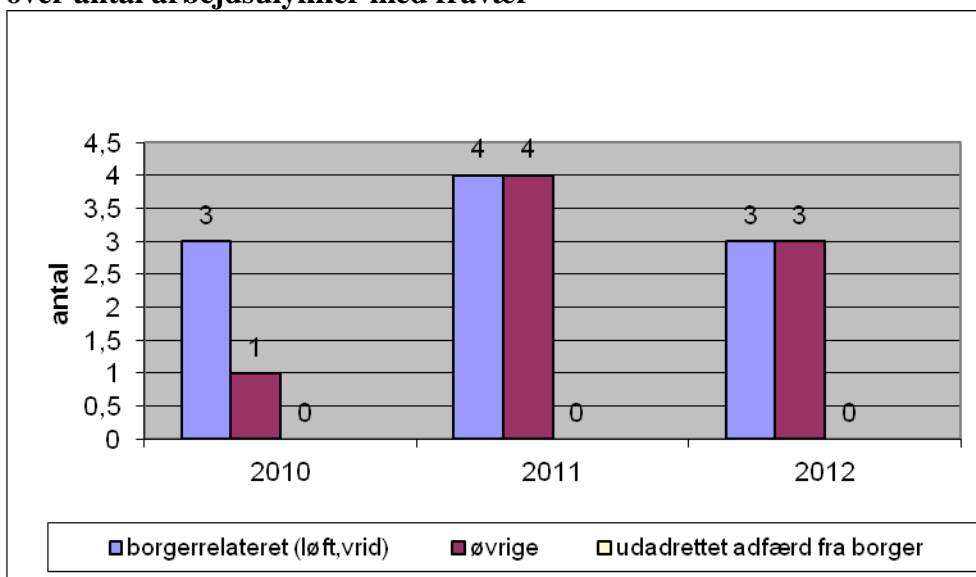


Fig. 3

Fig. 3 viser hvor mange arbejdsulykker, der har været med fravær fra 2010 til 2012

Diagram over hvor mange fraværsgange arbejdsulykkerne har medført

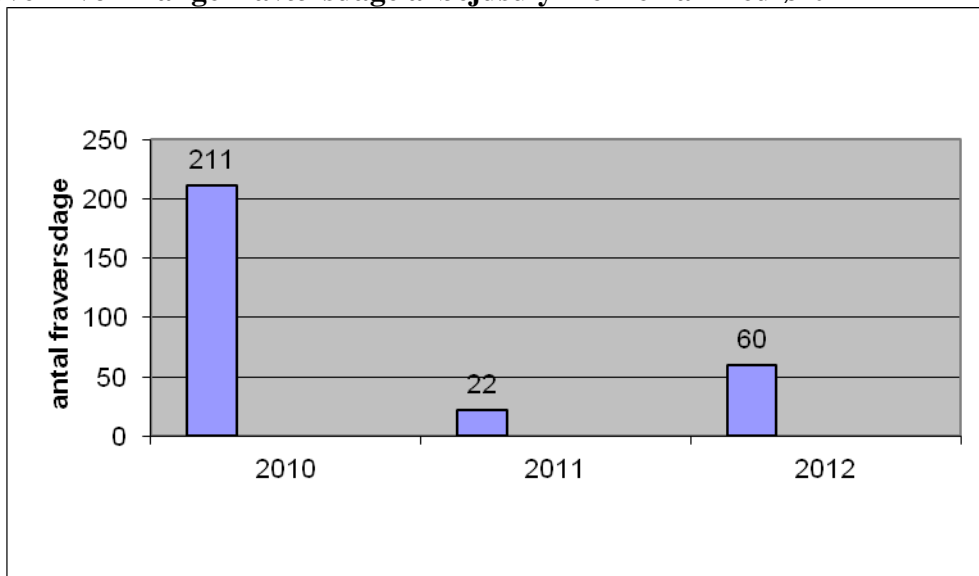


Fig. 4

Fig. 4 viser hvor mange fraværsgange der har været på arbejdsulykker fra 2010 til 2012. I 2010 var der 211 fraværsgange. En arbejdsulykke, hvor en medarbejder faldt på ujævnt terræn medførte 170 fraværsgange. I 2011 var der 22 fraværsgange. I 2012 var der 60 fraværsgange. En arbejdsulykke, hvor en medarbejder skulle hjælpe en borger ud fra en bus, har medført 45 fraværsgange i 2012

Vi har registreret nærved ulykker siden 1. januar 2009.

I 2010 var der 38 nærved ulykker.

I 2011 er der registreret 18 nærved ulykker

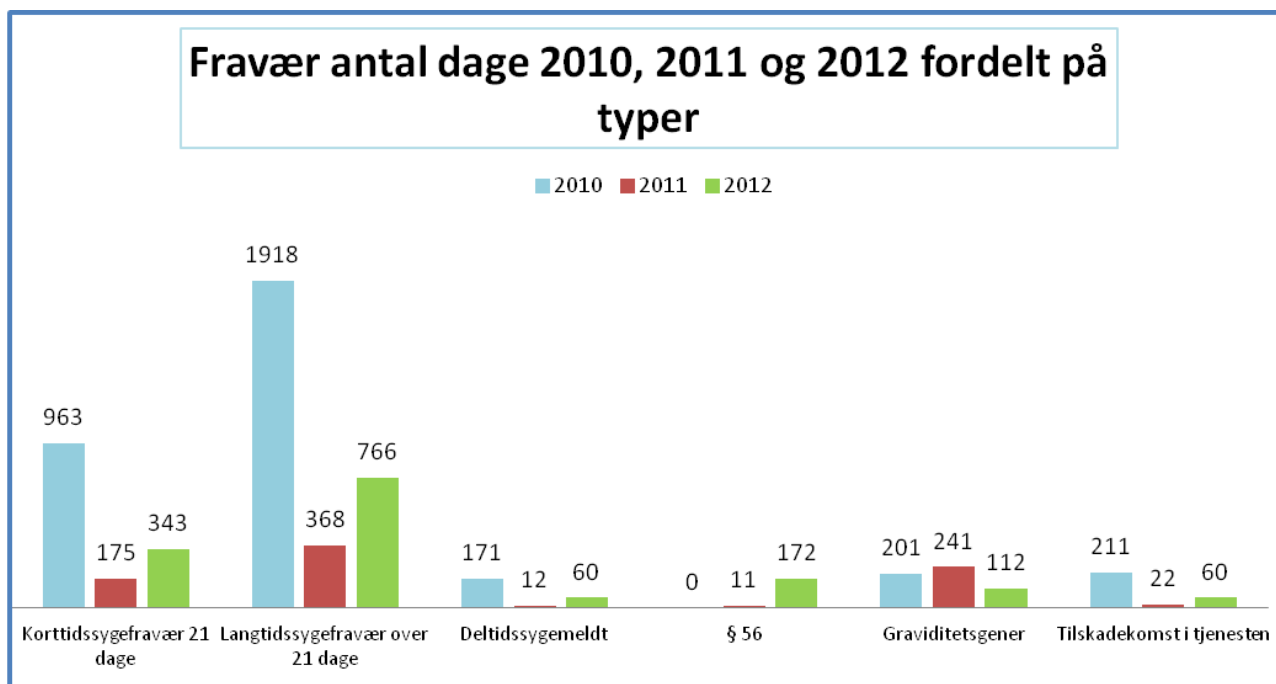
I 2012 er der registreret 22 nærved ulykker

8.11. Sygefravær

Der trækkes hver måned en opgørelse fra lønsystemet over sygefravær, som så samles i kvartalsopgørelser. Vi har registrering tilbage til 1994.

Efter vi kom i Vejle Kommune i 2008, har vi fået nyt registreringssystem til sygefravær, hvor vi også har mulighed for at sammenligne os med andre centre og hele voksenhandicap.

Diagram over totalt sygefravær, inklusivt fravær på grund af graviditetskomplikationer, § 56 og arbejdsulykker



Beregningsmetode: Alle tal er taget fra KMD Rollebaseret Indgang.

8.12. Psykisk arbejdsmiljø

På et stormøde har vi synliggjort og debatteret betydningen og definitionen af medindflydelse.

Vi har lavet en medarbejderundersøgelse i form af et spørgeskema, der har kortlagt, hvilke indsatsområder, der kan optimeres i de kommende år.

MED strukturen er ændret, således at sammensætningen af MED afspejler Skansebakken som organisation. Der sidder nu medarbejderrepræsentanter fra alle arbejdssteder. Tidligere var der kun to medarbejdere fra kerneydelsen i MED.

Fra 1. juli 2010 er alle informationer sendt elektronisk til alle medarbejdere.

Angående fravær har vi arbejdet med at nedbringe arbejdsulykkerne på Skansebakken via en registrering og drøftelse af nærved ulykker med henblik på at kunne forebygge arbejdsulykker, der opstår som følge af ulykker/uheld. Vi har revideret sygefraværspolitikken, gjort den synlig i hele organisationen, og haft fokus på omsorgssamtaler/sygefraværssamtaler. Derudover har vi udarbejdet en stresspolitik med udgangspunkt i Vejle Kommunes overordnede politik for området.

For at tage både den psykiske belastning og tidspresset med at finde vikarer ved sygemeldinger, fra medarbejderne, har vi ansat 4 i et tværgående team, som skal tage imod sygemeldingerne og enten selv dække dem eller dække dem med afdelingernes egne vikarer. Nu er den psykiske belastning, at medarbejderne skal lære ikke at gå og kontrollere om vagterne er dækket og stole på at de tværgående har styr på det.

8.13. Leverandørdialog

Vi er underlagt Vejle kommunes indkøbsaftaler, så vi har ikke leverandørdialogen.

8.14. Vurdering af Arbejdsmiljø

Vi har en opgave i at skabe rammer omkring arbejdet som sikrer både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Vi vurderer, at løsningen af den opgave har indflydelse på sygefravær. Det psykiske og fysiske arbejdsmiljø arbejdes der med ved hjælp af vores APV indberetninger. Vi har det mål at nedsætte arbejdsulykkerne, ved at registrere nærved ulykkerne og gennemgå dem på arbejdsmiljømøderne for at tage læring.

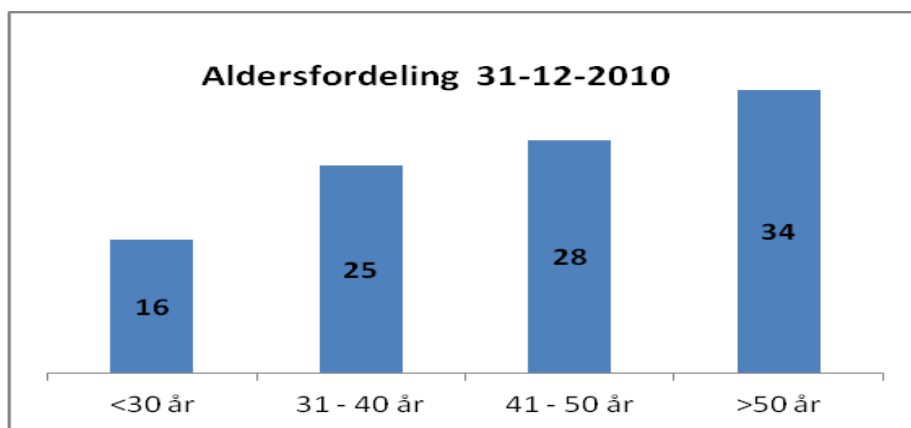
Målet med at sikre en udbredt arbejdsglæde for ansatte ved Skansebakken har vi arbejdet i perioden 2010 – 2012 gennem Kommunens trivselsundersøgelse samt social kapital. I 2012 har vi undersøgt vores sociale kapital ved hjælp af et spørgeskema. Der er arbejdet med resultatet i arbejdsmiljøgruppen samt på de enkelte afdelinger hvor scoringen var markant lavere end de andre steder. I januar 2013 bruger vi kommunens trivselsmåling som næste undersøgelse.

9. Kortlægning af socialt engagement

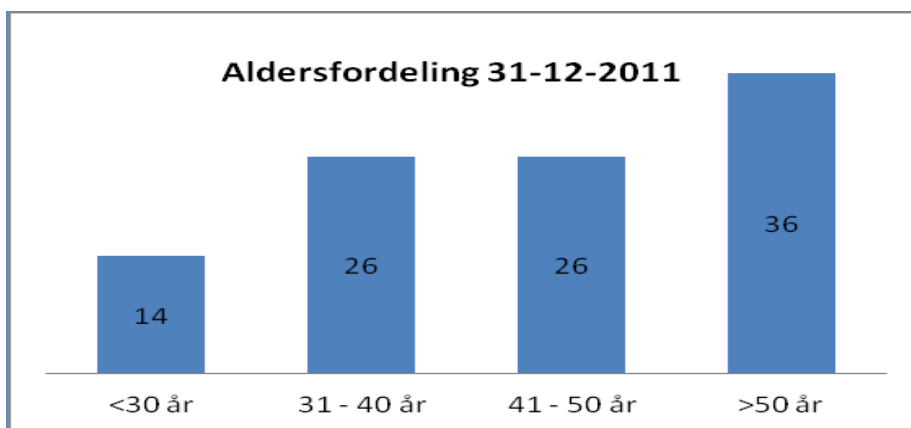
9.1. Baggrundsoplysninger

Medarbejdertilgang og – afgang opdeles evt. på personale-/faggrupper

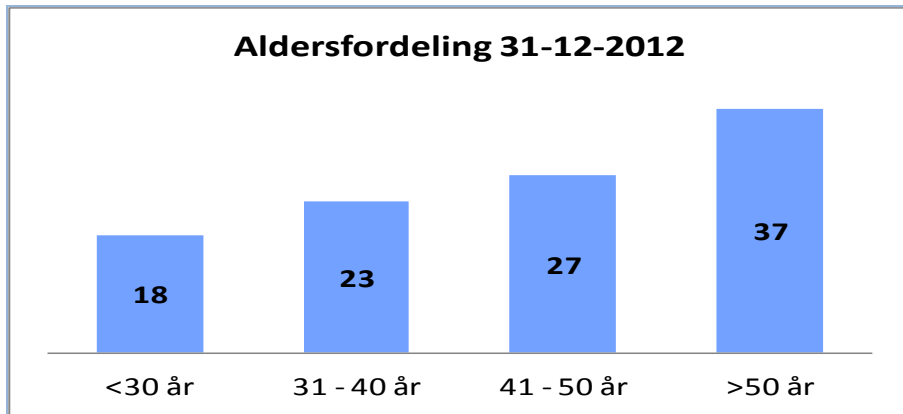
Antal nyansatte i 2010, eksklusiv løse vikarer	19
Antal fratrådte i 2010, eksklusiv løse vikarer	28
Antal nyansatte i 2011, eksklusiv løse vikarer	26
Antal fratrådte i 2011, eksklusiv løse vikarer	17
Antal nyansatte i 2012, eksklusiv løse vikarer	17
Antal fratrådte i 2012, eksklusiv løse vikarer	14



Alder	Antal	% fordeling
<30 år	16	15,5
31 - 40 år	25	24,3
41 - 50 år	28	27,2
>50 år	34	33,0
I alt	103	100,0



Alder	Antal	% fordeling
<30 år	14	13,73
31 - 40 år	26	25,49
41 - 50 år	26	25,49
>50 år	36	35,29
I alt	102	100,0

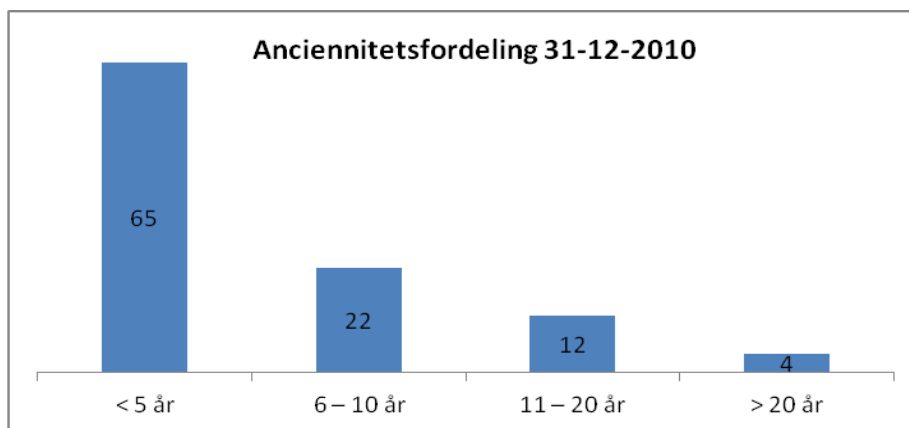


Alder	Antal	% fordeling
<30 år	18	17,14
31 - 40 år	23	21,90
41 - 50 år	27	25,71
>50 år	37	35,24
I alt	105	100,0

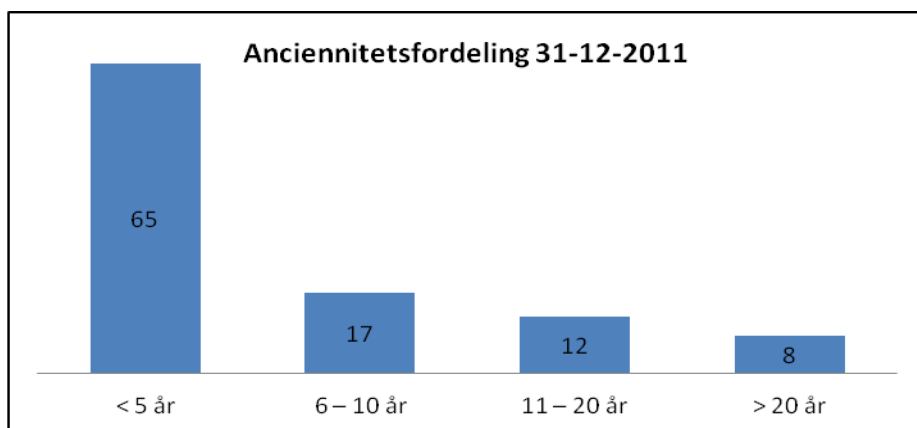
Beregningsmetode:

Tallene i aldersfordelingen fra 2010 til 2012 er hentet i det interne stillingsregister, og antallet er herefter udregnet i procent af hele personaleantallet.

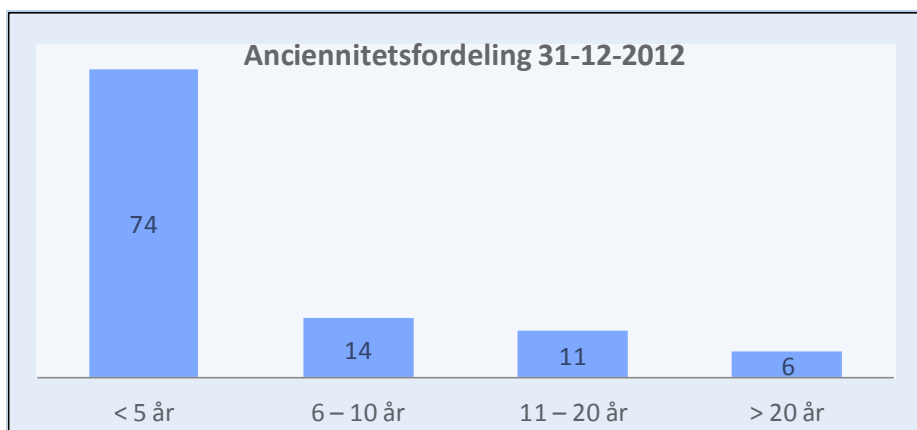
Aldersfordelingen gennem de tre år er rimelig stabil. Skansebakken har mange seniorer. Vi ved ikke om det ændres, da der både er seniorer, der fratræder, men vi ansætter også medarbejdere over 50 år i faste stillinger. Vi ser antallet af seniorer som en ressource, hvor medarbejdere har meget faglig erfaring at byde på.



Alder	Antal	% fordeling
< 5 år	65	63,1
6 - 10 år	22	21,4
11 - 20 år	12	11,7
> 20 år	4	3,9
I alt	103	100



	Antal	Procent
< 5 år	65	63,7
6 – 10 år	17	16,7
11 – 20 år	12	11,8
> 20 år	8	7,8
I alt	102	100,0



	Antal	Procent
< 5 år	74	70,5
6 – 10 år	14	13,3
11 – 20 år	11	10,5
> 20 år	6	5,7
I alt	105	100,0

Beregningsmetode:

Tallene i anciennitet fra 2009 til 2012 er hentet i det interne stillingsregister, og antallet er herefter udregnet i procent af hele personaleantallet.

Der er pt. relativt mange medarbejdere med kort anciennitet. Dette hænger sammen med et generat ionskifte vi har gennemgået de sidste år.

Kønsfordeling:

2010

Kvinder	94
Mænd	9

2011

Kvinder	91
Mænd	11

2012

Kvinder	94
Mænd	11

Som man kan se ud af tallene, er der en tydelig overvægt af kvindelige medarbejdere på Skansebakken. Vi har dog i de sidste år fået flere mandlige ansøgere til ledige stillinger. Forklaringen kunne være finanskrisen, hvor mange er blevet fyret fra deres job. Vi oplever ikke, at kønsfordelingen af medarbejdere er problematisk.

Deltid

67 medarbejdere arbejder på deltid.

Vi vil gerne imødekomme medarbejdernes ønsker om at arbejde på deltid, det kan være varigt eller for en periode. I vores graviditetspolitik er nedsat arbejdstid en af de givne muligheder for at tilgodese medarbejdernes behov for ændrede arbejdstimer.

Skansebakken har pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte medarbejdere, som ønsker en permanent forøgelse af arbejdstiden, og som opfylder sagligt begrundede krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, -sted og -opgaver. Dette kræver dog at forøgelsen af arbejdstid er foreneligt med driftsmæssige hensyn, f.eks. skal fleksibilitet i forhold til arbejdsplanlægningen være opfyldt.

Skiftehold

Der er ikke skiftehold i almindelig forstand, men 99 medarbejdere har skiftende arbejdstider.

Skansebakken skal personalemæssigt dække hele døgnet gennem hele året.

De pædagogiske medarbejdere og sygeplejerskerne har skiftende dag- og aftenarbejde og weekendarbejde. Der er faste nat medarbejdere.

Hvis en medarbejder i en periode har brug for en bestemt type arbejdstider, er der muligheder for at dette tilrettelægges.

Der er i en vis grad mulighed for at bytte arbejdstider med kolleger.

Akkordarbejde

Der findes ikke akkordarbejde på Skansebakken.

Uddannelsesniveau opdelt på faggrupper

2010

Pædagoger, heraf er 5 afdelingsledere	44
Medhjælpere – ufaglærte	38
SOSU	2
Vikar - ufaglært	5
Pædagogstuderende	2
HK og ledelse	3
Pedel – faglært	1

Pedel – ufaglært	1
Sygeplejersker	3
Fysioterapeuter	3
Ergoterapeuter	1

2011

Pædagoger, heraf 5 afdelingsledere	41
Medhjælpere – ufaglærte	41
SOSU	6
Pædagogstuderende	2
HK og ledelse	3
Sygeplejersker	4
Fysioterapeuter	3
Ergoterapeuter	2

2012

Pædagoger, heraf 4 afdelingsledere	41
Medhjælpere – ufaglærte	41
SOSU	11
HK og ledelse	3
Sygeplejersker	5
Fysioterapeuter	2
Ergoterapeuter	2

Vi følger de gængse regler fra Vejle kommune, arbejdsmiljølovgivningen, samt overenskomsterne i forhold til:

- Orlov (barsel, forældre, uddannelse)
- Fædre på barsel
- Fritidsorlov

Studerende

Skansebakken kan modtage pædagogstuderende fra Jelling og Kolding pædagogseminarier. Vi anser denne uddannelsesopgave som meget vigtig. Vi har et medansvar for, at de studerende bliver dygtige nye pædagoger og eventuelt kommende kolleger. Vi har mulighed for at have én lønnet studerende på hver afdeling dvs. 7 i alt. Lønnede studerende indgår i normeringen og arbejder på afdelingerne i 6 måneder. Derudover har vi pladser til at modtage studerende i øvelsespraktik. Øvelsesstuderende er tilknyttet en afdeling i 3 måneder, og er ikke medregnet i normeringen. Seminariernes praktikudvalg råder over pladserne og bestemmer, om vi får normeringen fyldt helt eller delvist op. Ligeledes har vi valgt at gå ind i den uddannelsesform, som Vejle Kommune og CVU har indgået aftale om i forhold til trainee - uddannelse af pædagoger. Skansebakken modtager også PAU studerende.

De lønnede studerende er ansat efter funktionærloven.

Ferie

Alle ansatte har ret til 6 ugers ferie. Vi følger ferielovens regler.

Vores feriepolitik er følgende:

Ferieplanlægningen tager udgangspunkt i medarbejdernes ønsker efter ferielovens rammer. For at sikre optimal dækning under ferieperioder tilpasses ferieønskerne, så afdelingens opgaver løses bedst muligt.

Hver afdeling har udarbejdet en feriepolitik for ferieplanlægning.

Politikken skal indeholde:

- Retningslinier for hvad man gør, hvis for mange ønsker ferie på samme tid
- Antal medarbejdere der skal være på arbejde
- Hvilke medarbejdere (erfaring) der skal være på arbejde
- Principper for bytning af arbejdstid i ferieperioden
- Øvrige områder efter den enkelte afdelings behov

Feriepolitikken fungerer godt. Den er med til at sikre at ferieplanlægningen er velforberedt for både medarbejdere og det faglige arbejde.

Vi følger de gængse regler fra Vejle Kommune og overenskomsterne i forhold til:

- Omsorgsdage
- Seniordage

9.2. Udvikling, uddannelse og læring

Vi vægter efteruddannelse og kompetenceudvikling højt og udarbejder hvert år en kursusplan. Skansebakken gennemfører og giver mulighed for, at medarbejderne deltager i uddannelses- og udviklingsaktiviteter internt og eksternt. Vi vil sikre en fortsat ajourføring og uddannelse af medarbejdere og ledere, så lederne og medarbejderne kan honorere de krav, der stilles i jobbet. Forskellige grupper og personer på Skansebakken er med i et internt eller eksternt netværk. Denne form for inspirationsudveksling er vigtig for at sikre åbenhed, erfaringsudveksling og refleksion.

Uddannelsesdage pr. medarbejder pr. år.

I 2010 er der 527 kursusdage, svarende til 5,11 uddannelsesdag pr. medarbejder, som omregnet svarer til 37,84 timer pr. medarbejder.

I 2011 er der 609 kursusdage, svarende til 5,97 uddannelsesdag pr. medarbejder, som omregnet svarer til 44,18 timer pr. medarbejder.

I 2012 er der 331 kursusdage, svarende til 3,05 uddannelsesdag pr. medarbejder, som omregnet svarer til 23,30 timer pr. medarbejder.

Rammer for medarbejder-/udviklingssamtaler

Der gennemføres hvert år planlagte, systematiske samtaler mellem medarbejderen og hendes/hans nærmeste leder med henblik på gensidig information og feedback, drøftelse af mål for den kommende periode og planer for medarbejderens uddannelse og udvikling. Ligeledes drøftes medarbejderens arbejdsbetingelser og fremtidige arbejdsopgaver, således at den enkeltes ønsker i videst muligt omfang afstemmes med Skansebakkens virksomhedsplan og retning for udvikling af pædagogik og organisation.

I forbindelse med samtalen kan medarbejderens fremtidige karrieremuligheder drøftes. Skansebakken vil indenfor de overordnede mål og rammer støtte medarbejderen i hendes/hans udvikling.

Feedbackmøder

Feedbackmøder er en samtale mellem afdelingslederen og medarbejder på alle enheder/ arbejdssteder. Formålet med denne type samtaler er, at lederen giver feedback til medarbejderen på både opgaver, trivsel og samarbejde, samt afklare arbejdsforholdet og hvis medarbejderen ønsker hjælp til kommende opgaver. På feedbackmøder kan man også samle op på udviklingssamtalen.

Der planlægges feedbackmøder efter behov, og der foregår meget løbende feedback med medarbejderne i dagligdagen. Der er en rammedagsorden for disse samtaler.

Introduktion af nyansatte

Vi har udarbejdet materiale til, hvordan nye medarbejdere inden for alle faggrupper modtages og introduceres i arbejdet på Skansebakken. Materialet omhandler modtagelse, indkøringsplan og opgaver.

Fx har vi en plan for at nye pædagogiske medarbejdere får en grundig indkøring, dels som ”føl” og ”omvendt føl” i de vagter, der er relevant for den pågældende nye medarbejder. Derudover har vi tjeklister for brug af hjælpemidler og medicin håndtering som bliver gennemgået af en erfaren medarbejder. Er den nye medarbejder i tvivl og har spørgsmål til arbejdet, kan medarbejderen få klarhed med det samme, så der ikke opstår misforståelser. Den nye medarbejder vil i det første stykke tid være på arbejde med en mere erfaren medarbejder. Vi bestræber os på at medarbejderen, efter nogle uger har en opfølgingsdag, hvor medarbejderen selv udfører arbejdet, og hvor en erfaren kollega kigger over skulderen, så eventuelle misforståelser kan rettes. Desuden får alle nye fastansatte medarbejdere 3 timer til et kursus i E-learning som Vejle Kommune udbyder for alle nyansatte. Øvrige faggrupper har hver sin indkørings og introduktionsplan, som er tilpasset fagområdet. Der er en kursusplan for, hvilke obligatoriske kurser nye medarbejdere skal følge indenfor de første 2 år, afhængig af faggruppen og arbejdsområderne.

Politik for opfølgning af uddannelsesaktiviteter

Skansebakken har ikke en egentlig politik for opfølgning af uddannelsesaktiviteter. At vi ikke har haft et behov for en sådan politik, hænger formentlig sammen med, at vores uddannelsesplan stort set altid hænger sammen med konkrete opgaver og mål. Der er således implicit forventninger til, hvordan uddannelsesaktiviteterne skal bruges efter endt kursus.

Når en medarbejder har været på kursus fremhæves highlights og eventuelle opgaver fra kurset på et personalemøde.

Færdighedskurser er altid målrettet bestemte opgaver.

Sidemandsoplæring benyttes også i relevant omfang og tælles ikke med som kursusaktivitet.

Medarbejderne forventes at bringe den nye viden, som de har tilegnet sig på kurser, frem i organisationen.

Kursusplanlægning

Uddannelse og udvikling kan foregå ved aktiviteter i selve jobsituationen såvel som ved deltagelse i kursusvirksomhed og lignende.

Aktiviteternes formål er at styrke den ansattes viden, færdigheder og holdninger i relation til Skansebakkens opgaver.

Skansebakken forventer, at samtlige medarbejdere ønsker at videreudvikle sig selv og deres kompetencer.

Kursusplanen tager udgangspunkt i virksomhedsplanen, hvilke opgaver vi står overfor, og hvilke kompetenceudviklinger det kræver for at løse disse.

Merituddannelse

Vi støtter medhjælperne i at søge merituddannelse. Efter forudgående aftaler kan der være mulighed for fastansættelse efter endt uddannelse. Mulighederne og begrænsningerne hænger sammen med at vi i givet fald skal have en ledig stilling.

Supervision

Vi anser supervision som et vigtigt redskab for den professionelle udvikling på Skansebakken. Supervision planlægges efter behov, og vi har flere supervisorere, som kan benyttes.

Ressourcepersoner

Skansebakken gør brug af forskellige grupper eller enkeltpersoner som ressourcepersoner som et led i udviklingen på arbejdspladsen.

En ressourceperson er en medarbejder/leder, der har eller erhverver sig viden, som han/hun kan give videre til andre medarbejdere. Der er udarbejdet kommissorier for de forskellige ressourcepersoner.

Jobrotation

Skansebakken understøtter positivt medarbejdere, der ønsker jobrotation.
Jobrotation kan foregå indenfor Skansebakken og Vejle kommune.
Henvendelse om jobrotation sker til afdelingsleder eller centerleder.
Muligheden for jobrotation gælder for alle fastansatte medarbejdere.

Udgifter til uddannelse

I 2010 har vi brugt 331.875 kr. til uddannelse og kurser. Det svarer til 3.222 kr. pr. medarbejder.
I 2011 har vi brugt 281.097 kr. til uddannelse og kurser. Det svarer til 2.756 kr. pr. medarbejder.
I 2012 har vi brugt 294.303 kr. til uddannelse og kurser. Det svarer til 2.803 kr. pr. medarbejder.

9.3. Fastholdelse

Vi har en positiv holdning til at skabe muligheder for fastholdelse på arbejdspladsen. Skansebakken er positiv overfor, at egne medarbejdere kan arbejdsprøves enten på Skansebakken eller eksternt. Ligeledes modtager vi borgere fra kommunen i arbejdspladspraktik. Ved længerevarende sygdom tilbydes den ansatte en rundbordssamtale, hvor relevante personer deltager. Det kan være tillidsrepræsentanten, egen læge, kommunen m.fl. Hvis det skønnes relevant, kan der tilbydes rundbordssamtaler uden forudgående sygdom.

I 2010 var ingen medarbejdere omfattet af en § 56 aftale.

I 2011 er to medarbejdere omfattet af en § 56 aftale.

I 2012 er 10 medarbejdere omfattet af en § 56 aftale.

Omplacering af medarbejdere internt på grund af sygdom/nedslidning

Vores holdning er, at det er en mulighed. Der er dog visse begrænsninger i at bruge muligheden. Begrænsningerne består i, at Skansebakkens målgruppe er ens på alle afdelinger. Det betyder, at hvis en medarbejder ikke kan klare arbejdet på grund af sygdom eller nedslidning, er der ikke nogen jobs på Skansebakken, hvor målgruppen er lettere håndteringsmæssig.

Fratrædelser

Hvis der er tale om fratrædelse på grund af sygdom, hjælper vi videre til et andet system/en anden løsning, hvis vi har mulighed herfor. Vi afsøger alle muligheder, inden der skrives til eventuel afsked.

I 2010 er der i alt fratrådt 28 medarbejdere, hvoraf:

3 er gået på pension/efterløn

2 studerende, som kun er på Skansebakken i praktikperioden

4 blev opsagt på grund af sygdom

1 har sagt op på grund af start på uddannelse

8 har sagt op på grund af andet arbejde

1 er overflyttet til kommunen

9 er fratrådt, da deres tidsbegrænsede ansættelse ophørte

I 2011 er der i alt fratrådt 17 medarbejdere, hvoraf

2 studerende, som kun er på Skansebakken i praktikperioden

3 er opsagt på grund af sygdom

1 er opsagt på grund af besparelser

1 har sagt op på grund af start på uddannelse

4 har sagt op på grund af andet arbejde

6 er fratrådt, da deres tidsbegrænsede ansættelse ophørte

I 2012 er der i alt fratruddt 14 medarbejdere, hvoraf
3 er opsagt på grund af sygdom
1 har selv sagt op på grund af sygdom
2 er gået på pension
1 har sagt op på grund af flytning
1 har sagt op på grund af andet arbejde
3 har sagt op på grund af start på uddannelse
3 er fratruddt, da deres tidsbegrænsede ansættelse ophørte

Medarbejderoms tningshastighed eksklusiv l se vikarer

2010	2011	2012
20,3 %	21,0 %	14,9 %

Antal fratruddte med under et års anciennitet i forhold til nyansatte

I 2010 er der ansat 19 nye medarbejdere, inkl. 1 studerende.

Ud af de 19 nye medarbejdere er 4 medarbejdere med under 1 års anciennitet fratruddt igen, svarende til 21,1 %.

I 2010 er der fratruddt 4 medarbejdere med under 1 års anciennitet svarende til 22,2 %, når man ser bort fra studerende.

I 2011 er der ansat 29 nye medarbejdere, inkl. 2 studerende.

Ud af de 29 nye medarbejdere er 8 medarbejdere med under 1 års anciennitet fratruddt igen, svarende til 28 %.

I 2011 er der fratruddt 8 medarbejdere med under 1 års anciennitet svarende til 30 %, når man ser bort fra studerende

I 2012 er der ansat 17 nye medarbejdere. Ingen studerende.

Ud af de 17 nye medarbejdere er 4 medarbejdere med under 1 års anciennitet fratruddt igen, svarende til 23,5 %

Frav rspolitik

Skansebakken har siden 1992 haft en fraværspolitik. Vi skelner om det er en Omsorgssamtale eller en Sygefrav rssamtale.

Formålet med politikken er, at bedre og at udvikle det psykiske og fysiske arbejdsmiljø for alle ansatte på Skansebakken. Frav rspolitikken omfatter alle ansatte på Skansebakken.

Politikken omfatter

- Anmeldelse af sygdom og raskmelding.
- Omsorgssamtalen.
- Sygefrav rssamtale
- Delvis raskmelding.
- Fastholdelse på arbejdspladsen
- Barns 1. og 2. sygedag.

Rundbordssamtaler

I 2010 har der været rundbordssamtale-forløb for en medarbejder.

I 2011 har der ikke været afholdt rundbordssamtaler.

I 2012 har der ikke været afholdt rundbordssamtaler.

Der er en ramme for, hvordan rundbordssamtaler gennemføres, hvad dagsordenen er, og for hvordan der følges op på forløbet. Materiale findes på skrift i vores medarbejderinformation.

Seniorpolitik

Vi følger Vejle kommunes og fagforbundenes retningslinjer.

Der er pr. 31.12.2010 ikke indgået senioraftaler.

Der er pr. 31.12.2011 ikke indgået senioraftaler.

Der er pr. 31.12.2012 ikke indgået senioraftaler.

9.4. Integration og ligestilling

Medarbejdere i job på særlige vilkår

Fleksjob

Vi har en positiv holdning til at etablere fleksjob. Det gælder både for Skansebakkens egne medarbejdere og eksterne personer.

Det er vigtigt at job/opgavebeskrivelsen passer til personen med de skån, der nu engang vil skulle tages.

Vi har ikke et mål for hvor mange ansatte vi kan have på fleksordning. Der vurderes i hver enkelt situation.

Pr. 31.12.2010 er der etableret 4 fleksjob på Skansebakken.

Pr. 31.12.2011 er der etableret 2 fleksjob på Skansebakken.

Pr. 31.12.2012 er der ikke etableret fleksjob på Skansebakken.

Arbejdspladspraktikanter eksterne

Vi stiller os positivt i forhold til at modtager personer i arbejdspladspraktik, så der rettes henvendelse om dette fra jobcentrene i Vejle og Fredericia Kommune.

Arbejdspladspraktikanter i 2010: 1 personer.

Arbejdspladspraktikanter i 2011: 1 person.

Arbejdspladspraktikanter i 2012: 0 personer.

Integration og Ligestilling:

Pr. 31.12.2010 er der 4 eksterne personer i fleksjob på Skansebakken.

Pr. 31.12.2011 er der 2 eksterne personer i fleksjob på Skansebakken.

Pr. 31.12.2012 er der ingen eksterne personer i fleksjob på Skansebakken.

Antal kvinder/mænd i ledende stillinger

Ved stillingsledighed har vi flest kvindelige ansøgere, hvilket nok hænger sammen med den målgruppe vi arbejder med. Vi ønsker at have både mænd og kvinder ansat og vurderer altid ud fra de bedste faglige og personlige kvalifikationer.

I 2010 har vi i alt 6 lederstillinger, som er besat med 5 kvinder og 1 mand.

I 2011 har vi i alt 6 lederstillinger, som er besat med 5 kvinder og 1 mand.

I 2012 har vi i alt 6 lederstillinger, som er besat med 5 kvinder og 1 mand.

Etnisk afsnit

Vi er positive for at ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund. Det afgørende er, at personerne kan tale og skrive forståeligt dansk og at de har en kvalificeret faglig viden eller at vi tror de kan erhverve sig den nødvendige faglighed, der måtte være brug for i jobbet.

9.5. Sundhedsfremme

Vores holdning er, er sundhedsfremmende tiltag er et gode både for medarbejderne og arbejdspladsen. På arbejdspladsen støtter vi medarbejderes ønsker om at deltage i sundhedsfremmende tiltag, bl.a. ved at tilrettelægge arbejdstider, så medarbejderne får mulighed for at deltage.

Alkohol og misbrug i øvrigt

Den samlede målsætning for misbrugspolitikken er:

At løse op for tabuer og skabe åbenhed og debat om eventuelle misbrugsproblemer blandt personalet. At gøre det legalt at gribe ind over for misbrugere, og at gøre det så tidligt som muligt – så tidlig indgriben kan være forebyggende.

At kunne formidle, at en kollega/medarbejder eventuelt kommer i behandling.

At bidrage til at undgå afskedigelser på grund af misbrug.

Skansebakkens Røgpolitik

For medarbejdere, ledsagere, pårørende, håndværkere og andre gæster gælder, at der ikke må ryges i Skansebakkens lokaler. Alle medarbejdere, rygere og ikke-rygere, må gå udenfor på nærmere fastlagte steder.

Røgpolitikken supplerer Vejle kommunes røgpolitik.

Politikken suppleres med Skansebakkens holdning til rygning, som er:

- at der ikke ryges i samvær med borgerne, hverken inde eller ude.
- at ingen udsættes for ufrivillig røg, hverken til hverdag, fest eller på ferie.

Sundhedssamtaler

Ifølge lovgivningen tilbydes nattevagterne en sundhedssamtale hvert tredje år.

9.6. Engagement i det omgivende samfund

Vi tilstræber at støtte det lokale samfund fx i forbindelse med indkøb og serviceydelser i det omfang kvalitet og pris er i orden og hvor det lader sig gøre i forhold til Vejle Kommunes indkøbspolitik.

9.7. Opmærksomhed på globale udfordringer

Skansebakken har ingen direkte handelsaftaler eller samarbejdsaftaler med udlandet. Vores holdning er, at vi ikke ønsker at deltage i aftaler med firmaer, hvor produktionen er baseret på tvangsarbejde, børnearbejde eller firmaer, hvor arbejdstagerrettigheder eller menneskerettigheder ikke overholdes.

9.8. Vurdering af det sociale område

Der er rigtig mange ting i gang og indimellem går det rigtig stærk og vi kan have svært ved at få informationerne ud til alle medarbejdere. På et døgntilbud som Skansebakken kan der gå flere dage imellem medarbejderne er på arbejde og derfor kan det være svært, at få samlet op på alle informationer ud over dem, man skal have for at kan udføre sit arbejde.

Handleplan for 2013 - 2015

Mål	Handleplan	Være opnået	Ansvarlige	Status
Arbejde med frivillige				
Delmål 1	20 aktive frivillige	1. januar 2013	Koordineringsgruppen	
Delmål 2	30 aktive frivillige	31. december 2013	Koordineringsgruppen	
Samarbejde på tværs				
Delmål 1	Etablere samarbejde med 2 vuggestuer om pædagogstuderendes praktikker	1. juli 2013	Conny Kessler	
Afholde en "hvad er I optaget af og hvad kan vi samarbejde om" dag	Invitere potentielle samarbejdspartnere i lokalsamfundet	1. juli 2013	Jesper Wiese	
Øge samarbejdet målet med læringscenter Brejning	Udvikle og tilbyde minimum 3 nye kurser	I løbet af 2013	Sidsel Sørensen Else Lassen Conny Kessler	
Udvikle sansestien og andre friluftstilbud	Samarbejde med andre tilbud i socialområdet, teknik og miljø samt børn og unge	løbende	Linda Hollesen	
Pædagogiske forberedelser til flytningen				
opbygge venskaber og bekendtskaber udover medborgere på samme afdeling	Alle borgere i Skansebakken har kendskab til sine kommende naboer samt minimum 2 venner blandt borgerne i Skansebakken	30. september 2013	Pædagogisk råd	
Skabe kendskab til livet i den nye bolig	Alle borgere i Skansebakken har minimum 2 aktiviteter som er tilrettelagt	31. oktober 2013	Pædagogisk råd	

Mål	Handleplan	Være opnået	Ansvarlige	Status
	med henblik på flytningen			
Arbejde med social kapital	Arbejdsmiljøgruppen undersøger det sociale kapital ved at sende spørgeskema ud to gange årligt	Forår 2013 Efterår 2013	Arbejdsmiljøgruppen	
Undersøge andre former for ansættelser	Undersøge muligheden for at tiltrække medarbejder i: løntilskud fleksjob skånejob	Inden udgangen af 2014	Ledergruppen	
Bæredygtige indkøb	Påvirke indkøbsafdelingen til at lave aftaler der er bæredygtige	1. halvdel af 2014	Alle som har en indkøbsfunktion	

10. Samlet prioritering af de tre områder:

Fremgår af bilag 1

11. Mål og handlingsplan for hele bæredygtighedsredegørelsen

Evaluering af Miljø mål fra 2010 til 2012:

Målet var at nedsætte vores papirforbrug med 10 % hvert år i forhold til året før. Det har ikke været realistisk at opfylde målet, fordi at læringscenteret Brejning har haft kontor på Skansebakken til 31-08-2012 og de har brugt en del papir til blandt andet kursusmateriale og kursusbeviser. Uniq-liv har haft undervisningslokale på Skansebakken til 31-08-2012 og har brugt Skansebakkens papir. Fra 01-09-2012 er Centrene Spurvetoften – Skansebakken og Kathrinehøj samlet i en administrationsbygning. Indkøbet af papir foretages samlet, derfor kan der ikke laves en opgørelse over papirforbruget på Skansebakken i perioden 2010 – 2012.

Evaluering af Arbejdsmiljø 2010 til 2012:

Der er arbejdet med begrebet ”social kapital” både på arbejdsmiljømøder og stormøder. Samt der er sendt ”flip flapper” ud på afdelingerne som man kan bruge til at diskutere ordene fra social kapital ud fra.

Resultatet af Kommunens trivselsundersøgelse er gennemgået på et MED møde samt gennemgået med hver enkelt afdelingsleder, som har gennemgået dem med medarbejderne på afdelingerne. Kollegapolitikken er evalueret og slettet, da vi bruger Vejle kommunes personalepolitiske værdier i stedet for.

I 2012 har vi undersøgt vores sociale kapital ved hjælp af et spørgeskema. Der er arbejdet med resultatet i arbejdsmiljøgruppen samt på de enkelte afdelinger.

Evaluering af den sociale redegørelse fra 2010 til 2012

I perioden har vi arbejdet med at udarbejde et fælles introduktionsmateriale til nye ansatte. Derudover har vi arbejdet med at nedbringe sygefraværet ved at bruge vores fraværspolitik, som siger at man skal have kontakt på 3. fraværsdag samt følge op med sygefraværssamtaler efter 10. sygedag. Derudover har vi arbejdet med vores sociale kapital ved et spørgeskema og kommunens trivselsmåling

Samlet Mål og handleplan for 2012 - 2015

- Arbejde med frivillige
- Samarbejde på tværs
- Pædagogisk forberedelse til flytningen
- Arbejde med social kapital
- Undersøge andre former for ansættelser
- Bæredygtige indkøb
- Have en bevidsthed om forbrug

Næste redegørelse afleveres til vurdering i foråret 2016

	Politik	Mål	Handling	Tidsplan	Ansvarlig
Miljø	<p>Skansebakken vil gerne kendestreges ved at være en miljøbevidst arbejdsplads. Skansebakken skal fremstå for gæster, borger, pårørende og medarbejdere, som en arbejdsplads hvor miljøets balance påvirkes mindst muligt.</p> <p>Fokusområder</p> <ul style="list-style-type: none"> • At følge Vejle kommunes affaldssortering • Løbende at holde øje med el, vand- og varmekonsum samt papirforbruget • Ved udskiftning af el-artikler, maskiner og VVS skal der i det omfang det er økonomisk og praktisk muligt, købes miljømærkede produkter. • Midler til personlig pleje skal både af hensyn til borgerne og medarbejderne, være fri for parfume og parabener, samt de skal så vidt muligt være miljømærkede. Anvende miljømærkede produkter til vask og rengøring • Kontorartikler, papir, toner og lignende skal så vidt det er muligt være miljømærkede 	<p>Bæredygtige indkøb</p> <p>Opmærksom på forbrug</p>	<p>Påvirke indkøbsafdelingen til at lave aftaler der er bæredygtige</p> <p>Bliver lettere i det nye byggeri, da det så kun er Skansebakkens forbrug der måles på</p>	<p>1. halvdel af 2014</p> <p>Flytter i november 2013</p>	<p>Alle som har en indkøbsfunktion</p>
Arbejdsmiljø	<p>Skansebakken har som mål, at arbejdspladsen skal være en sikker arbejdsplads, hvor vi minimerer nedslidning og undgår, at der sker ulykker.</p> <p>Et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø er højt prioriteret på Skansebakken. Vi er opmærksomme på, at arbejdet kan være krævende – både fysisk og psykisk.</p> <p>På Skansebakken sørger vi for, at nødvendige informationer er tilgængelige for medarbejderne.</p> <p>Skansebakken vil være åben overfor omverdenen og overholde gældende lovgivning og myndighedskrav bl.a. ved årligt at offentliggøre vores bæredygtighedsredegørelse,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Den enkelte medarbejder motiveres til engagement og ansvarsbevidsthed i egen arbejdsituation. • På Skansebakken må der ikke foretages tunge løft af ting • Der må ikke foretages uhensigtsmæssige forflytninger. • Vi vil hele tiden arbejde på at få arbejdstid og arbejdsmængde til at passe sammen, • Vi vil arbejde på at imødekomme medarbejdernes ønsker om mere medbestemmelse og medindflydelse • Vi vil have fokus på tilstedeværelse 	<p>Arbejde med Social kapital</p>	<p>Kommunens trivselsundersøgelse fra februar 2013, skal være med til at danne rammen for hvilke punkter der skal arbejdes med</p> <p>Gentage vores egen måling af social kapital igen</p>	<p>31.12.2013</p> <p>Efteråret 2013</p>	<p>Arbejdsmiljøgruppen</p> <p>Arbejdsmiljøgruppen</p>
Socialt ansvar	<p>Vi ønsker at Skansebakken har medarbejdere, der kan leve op til de krav der stilles fra Vejle kommune. Vores forventning er at de kender deres opgaver, derfor vil vi have ekstra fokus på introduktion af nyansatte. Vi vil dog også gerne være en rummelig arbejdsplads, hvor der er plads til medarbejdere, som ikke fuldt ud kan leve op til de krav, der normalt stilles på arbejdsmarkedet. Det betyder, at vi vil arbejde for:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At forebygge at medarbejdernes arbejdsevne forringes og dermed undgå, at de mister tilknytning til arbejdspladsen • At fastholde medarbejdere med truet eller nedsat arbejdsevne på så normale vilkår som muligt og være opmærksom på sygdomstruede og sygdomsramte ved at tilbyde en indsats så tidligt og så hurtigt som muligt. • At give mulighed for, at udefra kommende personer med nedsat arbejdsevne kan tilbydes arbejdsmuligheder og derved opnå øget tilknytning til arbejdsmarkedet. 	<p>Arbejde med frivillige</p> <p>Samarbejde på tværs</p> <p>Pædagogisk forberedelse til flytningen</p> <p>Ansættelser på andre måder</p>	<p>Fastholde og øge antal af frivillige</p> <p>Involvare nærmiljøet</p> <p>opbygge venskaber og bekendtskaber udover medborgere på samme afdeling</p> <p>Undersøge andre former for ansættelser</p>	<p>31.12.2013</p> <p>1.07.2013</p> <p>30. september 2013</p> <p>Inden udgangen af 2014</p>	<p>Koordineringsgruppen</p> <p>Pædagogisk råd</p> <p>Ledergruppen</p>

Bilag 1 Samlet prioriteringsskema

Emner	Myndigheds-interesse	Ekspert-Vurdering Fx. Scoring	Kunde-interesse	Med-arbejder interesse	Lokal-Samfunds/nabo Interesser	Konflikt med lovgivning	Etablerrings omkostninger	Drifts-omkostninger	Om-fattat af politik /værdi	Over-ens-komst	Alvor-lighed af på-virk-ning /risici ¹	Antal berør-te	Udsæt-telses-periode	Om-dømme/Brand	Samlet Priorite-ring
Arbejde med frivillige	Ja	-	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja	Ja	Ja	Nej	Nej	200	-	Ja	1
Samarbejde på tværs	Ja	-	Ja	Ja	Ja	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej	Nej	-	-	Ja	4
Pædagogiske forberedelser til flytningen	Ja	-	Ja	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej	Nej	-		Nej	2
Arbejde med social kapital	Ja	-	Nej	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej	Nej	110	-	Ja	3
Undersøge andre forme for ansættelser	Ja	-	Nej	Ja	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja	Ja	Nej	Nej	-	Nej	5
Bæredygtige indkøb	Ja		Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej	Nej	Nej	-	-	Nej	6