

Kulturprofil 2020 for Veje Spildevand A/S



INDHOLD

FORORD	3	7. INVOLVERING.....	38
1. GENEREL INFORMATION	4	MED-udvalg	38
1.a Arbejdspladsen generelt	4	AMU-udvalg	38
Vores kerneområde er beskrevet i vores Virksomhedsplan	5	Netværk og erfagrunder	39
Organisation	6	8. PÅSKØNNELSE	40
Bestyrelsen	8	Personalegoder	40
Bestyrelsesarbejdet	9	9. UDVIKLING	42
1.b Arbejdspladsen ud fra et HR-synspunkt	10	PUMA-samtaler	42
2. LEDELSEEFFEKTIVITET.....	11	Elever	43
Ledelsesgrundlag	11	10. OMSORG.....	46
Kundefokus	12	Arbejdstid	46
Åbent Hus skaber forståelse	14	Hjemmearbejde	46
Mere end 100 rundvisninger hvert år	16	Fri med løn	46
Kvalitets- og miljøledelsessystem	17	Stresspolitik	46
Virksomhedsplan 2020 - 2022	20	Barsel	47
3. VÆRDIER	23	Bibeskæftigelse	47
Fra værdier til dyder	23	Vaccinationer	48
4. INSPIRATION	25	Motionsrum	48
Adoption af en klasse fra Hældagerskolen	25	11. FEJRING.....	49
Biodiversitet: Vild natur ved regnvandsbassinet	26	Teambuilding	49
Online borgermøde	28	Julefrokoster	50
Energieutralt renseanlæg	29	Studieture	50
Koncert på et renseanlæg - vise spildevandsanlæg på en anderledes måde	31	VESPA-arrangementer	51
5. ANSÆTTELSE OG VELKOMST.....	32	Jubilæer	51
5.a Ansættelse	32	Afskedsreception	52
5.b Velkomst	33	12. KOMPENSATION OG SOCIALT ANSVAR.....	53
6. INFORMATION	35	Lønindplacering og forhandling	53
Intranet	35	Lønstatistikker	54
Facebook	35	Studerende i praktik	54
Virksomhedsmøder	37	13. ARBEJDSPLADSKULTUR OG ORGANISATORISK SUCCES ..	54

FORORD

Vejle Spildevand A/S har nu for første gang udarbejdet en kulturprofil for 2020. Kulturprofilen er udarbejdet i forbindelse med vores deltagelse i Great Place to Work - Danmarks Bedste Arbejdspladser.

Kulturprofilen skulle gerne give dig et indblik i, hvordan Vejle Spildevand A/S er som arbejdsplads og som virksomhed. Kulturprofilen fortæller i ord og billeder om den spændende udvikling, vi har været igennem og vi er på vej ind i - vi arbejder konstant på at skabe en effektiv og udviklende arbejdsplads. Vi udvikler, justerer, tilpasser og understøtter organisationen, så vi hele tiden har det bedste hold til fremtiden.

Vi blev certificeret i juni 2020 på baggrund af en flot besvarelse fra medarbejderne. På spørgsmålet "Alt taget i betragtning mener jeg, at Vejle Spildevand A/S er et rigtig godt sted at arbejde", svarede 98 procent af medarbejdere, at det var de enige i - det gør mig glad og stolt over arbejdspladsen.

God fornøjelse med læsningen af kulturprofilen.

Mikael Schultz
Direktør for Vejle Spildevand A/S



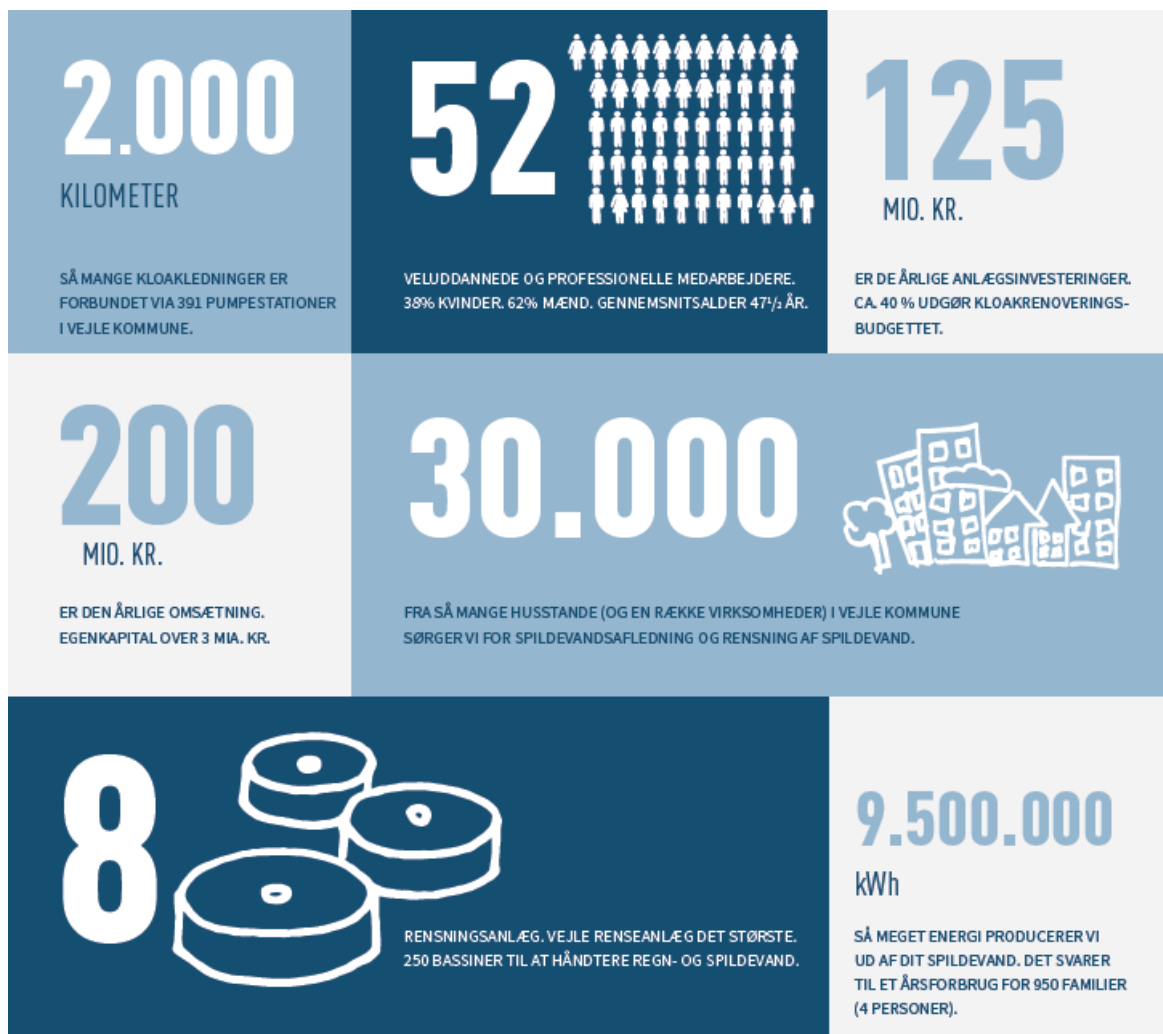
1. GENEREL INFORMATION

1.a Arbejdspladsen generelt

Vejle Spildevand A/S er et kommunalt ejet aktieselskab. Selskabet blev dannet i 2010 på baggrund af vedtagelse af Vandsektorloven. Med Vandsektorloven blev der skabt en klarere rollefordeling mellem de kommunale myndigheder og driften af vand- og spildevandsforsyninger, da de blev organiseret som selskaber.

Loven har skabt en moderne og effektiv vandsektor, der byder på bedre servicering af borgere og virksomheder samtidig med, at forsyningsikkerhed, sundhed og miljøbeskyttelse er prioriteret meget højt.

Faktaboks for Vejle Spildevand A/S



Vores kerneområde er beskrevet i vores Virksomhedsplan

Formål

Vi er sat i verden for at sørge for sikker håndtering af vand

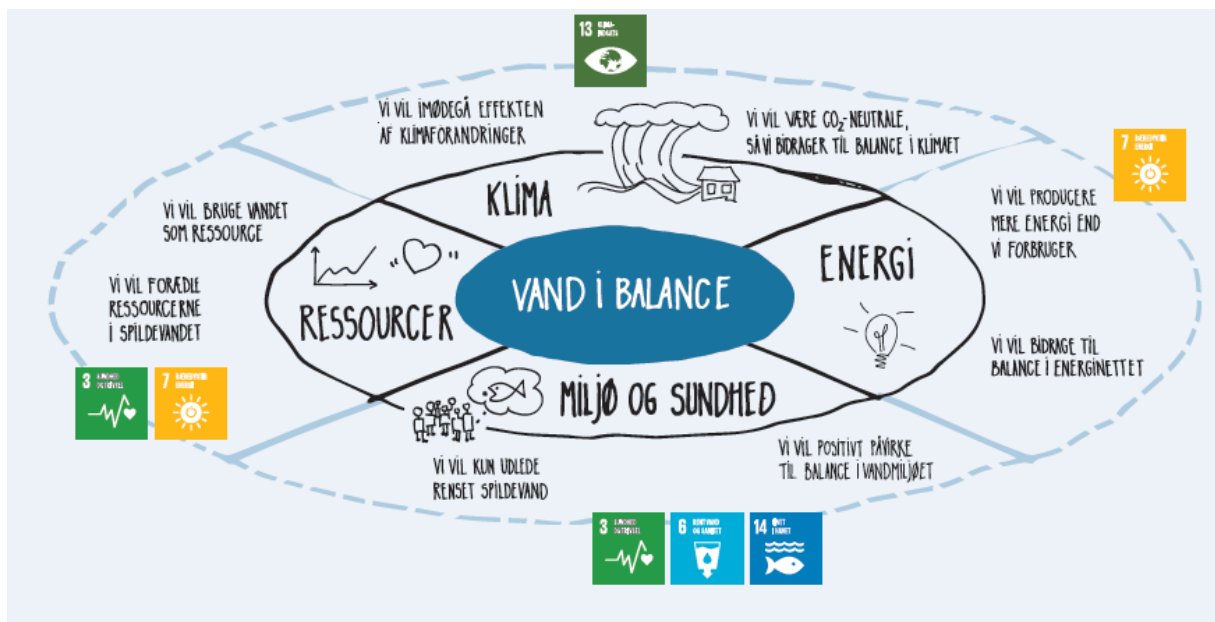
Konkret vil vi sørge for sikker håndtering af vand på en miljømæssig forsvarlig måde, agere økonomisk forsvarligt og effektivt, og sikre dig høj forsyningsikkerhed, så du oplever den bedst mulige service.



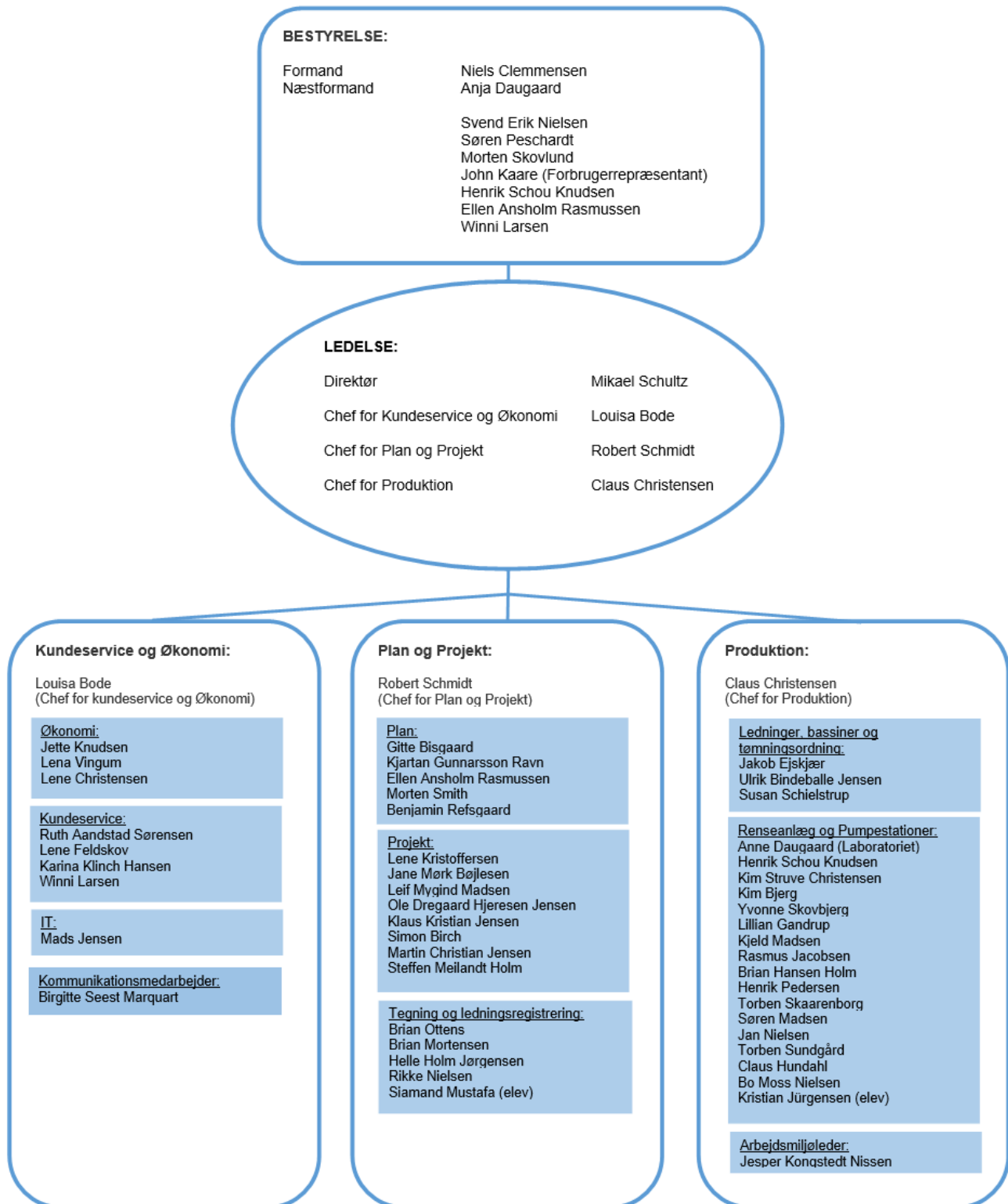
Ambition

Det er vores ambition at sikre vand i balance

Konkret er det vores ambition at skabe resultater inden for klima, energi, miljø, sundhed og ressourcer. Hvad det betyder, kan du læse i den yderste cirkel, hvor det også fremgår, hvor vi bidrager til af FN's verdensmål.



Organisation



Specifikke opgaver for chefen for Kundeservice og Økonomi

Chefen for Kundeservice og Økonomi har ansvar for:

1. Økonomifunktionen
2. ForbrugsAfregningsSystemet, dvs. faktureringen af kunderne
3. HR-funktioner
4. Sammenhæng i selskabets fælles IT-systemer
5. Øvrige administrative funktioner
6. Sekretæropgaver for bestyrelse, chefmøder og MED
7. Certificerede systemer (kvalitetsledelse og miljøledelse)

Specifikke opgaver for chefen for Plan og Projekt

Chefen for Plan og Projekt har ansvar for:

1. Renovering af transportsystemet
2. Projektering og udbygning af anlæg
3. Udmøntning af Spildevandsplanen i samarbejde med Vejle Kommune
4. Udmøntning af Vandplanen i samarbejde med Vejle Kommune
5. Udmøntning af Klimaplaner og oversvømmelsesplaner i samarbejde med Vejle Kommune
6. Ledningsregistrering

Specifikke opgaver for chefen for Produktion

Chefen for Produktion har ansvar for:

1. Drift og vedligeholdelse af renseanlæg
2. Styring, regulering og overvågning
3. Drift og vedligeholdelse af pumpestationer og bassiner
4. Drift og vedligeholdelse af transportsystemet, herunder overløbsbygværker
5. Administration af vagtordningen
6. Udbud og administration af driftsopgaver, herunder tømningensordningen

Bestyrelsen



Formand for bestyrelsen
Niels Clemmensen (V),
Valgt af Byrådet i Vejle



Næstformand for bestyrelsen
Anja Daugaard (LA)
Valgt af Byrådet i Vejle



Bestyrelsesmedlem
Svend Erik Nielsen (DF)
Valgt af Byrådet i Vejle



Bestyrelsesmedlem
Morten Skovlund (S)
Valgt af Byrådet i Vejle



Bestyrelsesmedlem
Søren Peschardt (S)
Valgt af Byrådet i Vejle



Bestyrelsesmedlem
John Kaare
Valgt af forbrugerne



Bestyrelsesmedlem
Henrik Knudsen
Valgt af medarbejderne



Bestyrelsesmedlem
Winni Larsen
Valgt af medarbejderne



Bestyrelsesmedlem
Ellen A. Rasmussen
Valgt af medarbejderne

Bestyrelsen er pt. sammensat af 9 medlemmer, hvor 5 er byrådsmedlemmer, 1 er forbrugerrepræsentant og 3 er medarbejderrepræsentanter. Medlemmerne vælges for 4 år ad gangen, således at valgperioden følger den kommunale valgperiode.

Bestyrelsesarbejdet

Bestyrelsen holder 4-6 årlige bestyrelsesmøder, og der afholdes generalforsamling hvert år. Der afholdes hvert år et strategiseminar sammen med et af bestyrelsesmøderne, typisk i september. Her fastlægges næste års strategi, og forskellige emner tages op til en nærmere drøftelse. På strategiseminaret, der blev afholdt i 2020, var et af fokusområderne at drøfte de forskellige muligheder for at optage lån. Ledelsen havde forberedt grundigt, hvilke konsekvenser der ville være ved de forskellige lånescenarier.



Slides der blev brugt på strategiseminaret



Et af de andre vigtige fokusområder har været Vejle Spildevand A/S' investeringsplan. Investeringsplanen er en interaktiv plan, der indeholder planlagte og fremtidige investeringer frem til 2060. Her er det op til bestyrelsen at være medbestemmende i hvilken retning, der skal arbejdes hen imod.



1.b Arbejdspladsen ud fra et HR-synspunkt

Vejle Spildevand A/S arbejder hver dag på at skabe vand i balance.

Vejle Spildevand A/S vil sikre høj forsyningsikkerhed, agere økonomisk forsvarligt og effektivt, på en miljømæssig forsvarlig måde, så alle oplever den bedst mulige service.

Vi har en unik arbejdspladskultur, som gør os succesfulde. Vi har humor med i vores dagligdag, og arbejder samtidig hver dag professionelt for at skabe de bedste løsninger og rammer både for medarbejdere, kunder og eksterne samarbejdspartnere.

Vi har en høj grad af frihed under ansvar og ledelsen understøtter at opgaver og ansvar er uddelegeret og medarbejderne har indflydelse og ansvar fra start til slut i alle opgaver, så alle hver dag er tilfredse, stolte og motiverede.



2. LEDELSESEFFEKTIVITET

Ledelsesgrundlag

Tilgangen til ledelse i Vejle Spildevand A/S er en moderne værdibaseret ledelse med en udpræget grad af tillid, uddelegering og faglig sparring. Vi ønsker hver især som ledere og sammen som lederteam, at:

- Fastlægge åbne, præcise mål og have fokus på resultater gennem klar målstyring
- Sikre, at de rigtige processer er fastlagte, udbredte og efterleves med henblik på at sikre, at serviceydelser leveres til rette tid, pris og kvalitet og skaber den ønskede effekt
- Være helhedstænkende og innovative
- Sikre en god og åben kommunikation – internt og eksternt
- Understøtte udviklingen af Vejle Spildevand A/S og det tværgående samarbejde
- Udvøje en åben og klar ledelsesstil med vægt på dialog, løbende feedback og sparring
- Have fokus på kompetenceudvikling samt rekruttering og fastholdelse af dygtige medarbejdere
- Afklare vores personlige og fælles ledelsesrum og løbende udvikle os målrettet som ledere og lederteam

Herudover har ledelsen i Vejle Spildevand A/S påtaget sig lederskab og varetager sine forpligtelse overfor kunder, medarbejdere og øvrige interessenter ved synligt og aktivt at:

- Tage ansvar for kvalitets- og miljøledelsessystemets effektivitet
- Sikre, at der foreligger en ajourført kvalitets- og miljøpolitik
- Fremme kendskabet og anvendelse af procesorientering og risikobaseret tankegang
- Sikre nødvendig ansvarsdelegering og at de nødvendige ressourcer er til rådighed

Værdigrundlag for ledergruppen

Samarbejdet i lederteamet - og udøvelsen af ledelsesfunktionen i øvrigt - bygger på et værdigrundlag, der udtrykkes ved følgende nøgleord:

- Tillid
- Loyalitet
- Åbenhed
- Ærlighed

Direktørens ansvar og opgaver

Direktørens overordnede ansvar og kompetence m.v. er af bestyrelsens fastlagt i direktionsinstruksen herom.

Direktøren delegerer i stor udstrækning dele af sine opgaver og beslutningskompetence til at håndtere nærmere definerede opgaver til cheferne. De fast delegerede opgaver er beskrevet i nedenstående punkter. Direktøren kan yderligere delegerer opgaver ad hoc, hvis dette viser sig relevant og nødvendigt.

Ledelsesgruppen som lederteam

Lederteamet og dets medlemmer fungerer med udgangspunkt i nærværende "Ledelsesgrundlag". Teamet og dets medlemmer ledes af direktøren og teamet mødes for at løse fælles opgaver, for at træffe beslutninger, for at holde hinanden informeret og for at trække på hinandens viden og erfaringer.

Vi udfører vores arbejde i processer, der bygger på:

- At den enkelte leder varetager ledelsen af egne medarbejdere og teams på grundlag af beslutninger truffet i lederteamet
- At cheferne/direktøren samarbejder om løsning af fælles opgaver
- At cheferne /direktøren løser "egne" og fælles opgaver på vegne af hele lederteamet

Chefernes ansvar og opgaver

Cheferne har hver for sig til opgaver:

1. at afholde PUMA-samtaler med deres medarbejdere
2. opgave at ansætte, fastholde og afvikle/afskedige medarbejdere
3. - sammen med direktøren - at foretage de nødvendige faglige og ressourcemæssige prioriteringer, så der er sammenhæng mellem opgaver og ressourcer
4. - sammen med direktøren - at sikre udvikling af arbejdets organisering og arbejdsmetoder samt udvikle medarbejdernes faglige og generelle kompetencer, så de understøtter virksomhedens nuværende og kommende opgaver

Lederteamet afklarer internt og skaber sig en fælles tilgang til personaleledelse, hvilket bl.a. betyder, at lederteamet sammen afklarer fælles ledelsesmæssige holdninger til personale- og ledelsesmæssige spørgsmål og signalerer og melder ens ud.

Kundefokus

Personlig dialog med største virksomheder

Vejle Spildevand A/S vurderer kundetilfredsheden årligt blandt de 5 - 10 største kunder, som typisk er en række store levnedsmiddelvirksomheder, hvor direktøren tilbyder et besøg ved kunden. Virksomhederne udtrykker stor tilfredshed med møderne, og de er med til at skabe en god dialog mellem Vejle Spildevand A/S og virksomheden, bl.a. om den forventede prisudvikling.

Kundeundersøgelse viser fortsat stor tilfredshed

Vejle Spildevand A/S har gennemført en elektronisk kundetilfredshedsmåling, hvor alle kunder har mulighed for at deltage. Undersøgelsen blev gennemført første gang efteråret 2014, og i 2020 er der igen gennemført en ny kundetilfredshedsmåling med de samme spørgsmål, så det er muligt at sammenligne resultaterne. Resultaterne blev præsenteret i en pressemeddelelse, på vores Facebook-side og på vores hjemmeside.

10 UGEAVISEN VEJLE

TIRSDAG 29. DECEMBER 2020

Kunder udtrykker tilfredshed med Vejle Spildevand

Ny kundeundersøgelse viser, at vi er tilfredse med forsyningsselskabet, men på ét punkt er det gået den forkerte vej. Spørgsmålet handler om, hvor vidt Vejle Spildevand medvirker til, at der er i tilstrækkeligt grad er rent vand i Vejle Fjord.

Lars Saugbjerg
lssaug@medier.dk

VEJLE: Vejle Spildevand har bedt kunderne vurdere forsyningsselskabets kerneydelser og kundeservice på en skala fra et til fem. Resultaterne viser, at kunderne fortsat er meget tilfredse med afladningen og rensningen af deres spildevand. I 2014 gennemførte Vejle Spildevand en lignende undersøgelse - med de samme spørgsmål, så det er muligt at



Overløb til blandt andet Vejle Fjord er reduceret med 40-50.000 kubikmeter hvert år. PR-foto

sammenligne tallene. Forsyningsselskabet kan konstatere en lille stigning i den generelle tilfredshed. Men der er tilbagegang på ét spørgsmål, og det er udsagnet om, at Vejle Spildevand medvirker til, at der er i tilstrækkeligt grad er rent vand i Vejle Fjord. I 2014 angav kunderne scoren på 4,18 ud af fem mulige. I den seneste undersøgelse er tallet 4,0.

Overløb reduceret

Chef for kundeservice og økonomi, Louisa Bode, vurderer, at tallet blandt andet kan for-



I 2021 er der planlagt flere projekter, der skal minimere lugten fra rensningslæget på Tolbodvej i Vejle. PR-foto

klares med den store debat om overløb fra kloaksystemet i Danmark, der var i foråret.

Kraftige regnmængder, flere skybrud og generelt stigende vandmængder sætter kloaksystemerne under et stadigt stigende pres, og det kan resultere i flere overløb. Siden Vejle Spildevands start i 2010 har selskabet arbejdet permanent med at modernisere kloakkerne i Vejle Kommune. Siden 2010 har vi været i gang med et omfattende arbejde med at omfatte infrastrukturen for hele kloaksystemet i Vejle Kommune. EF

FAKTA

KUNDEUNDERSØGELSEN

Kundetilfredsheden er steget til 4,02 point, hvor 5 er det maksimale. I 2014 lå tallet på 3,87.

569 kunder har svaret.

Kundeanalysen er lavet i samarbejde med analyseinstituttet Interresearch.

fekten ses ved, at vi siden da har reduceret vores overløb med omkring 40-50.000 kubikmeter i gennemsnit hvert år, siger Louisa Bode i en pressemeddelelse.

Lugtgenere

I den nye undersøgelse kommenterer flere kunder også på lugtgener fra rensningslæget på Tolbodvej i Vejle.

Ifølge Louisa Bode arbejder selskabet løbende med projekter, der skal minimere lugtgenerne.

I 2021 er det blandt andet planlagt at etablere en overdækning af en slamlagertank. Udover at overdækningen minimerer lugtgenerne, vil den også kunne hindre udslip af drivhusgasser.

Ugeavisen Vejle skrev denne artikel om vores kundeundersøgelse.

Chef for Kundeservice og Økonomi Louisa Bode fortæller:

”Jeg er glad for, at kunderne fortsat er meget tilfredse med vores arbejde. Når vi sammenligner med resultaterne fra 2014 kan vi endda konstatere en lille stigning i den generelle tilfredshed. Vores mål er at imødekomme vores kunder på en meningsfuld måde, og med bl.a. kundeundersøgelsens resultater kan vi se, at det i høj grad lykkedes at give kunderne en god service.”



FAKTA OM KUNDEUNDERSØGELSEN

- Kundetilfredsheden er steget til 4,02 point, hvor 5 er det maksimale. I 2014 lå tallet på 3,87.
- 569 kunder har svaret
- Kundeanalyse er lavet i samarbejde med analyseinstituttet Interresearch
- Alle besvarelser er anonyme

Alle kommentarer besvaret

I undersøgelsen var det også muligt at give kommentarer til Vejle Spildevand A/S' arbejde, og det benyttede 125 kunder sig af. Vejle Spildevand A/S har svaret på alle kommentarerne, som spænder bredt. Alle kommentarer kan ses på hjemmesiden.

25	Basimget i Brejning trænger til rengøring (Skovvej) i følge gammel aftale med Brkop kommune Bille det blive gjort 3 gange årligt, dette er gjort 1 gang i Vejles Tid, det trænger virkelig nu.Mvh [redacted]	Vi klipper bassinet på Skovvej to gange årligt. Desuden er bassinet på ekstraordinært rengjort i 2019, men vi vil selvfølgelig tage et ekstra kig på bassinet for at se, om noget er overset.
26	Har aldrig haft problemer hos Vejle spildevand. Vh [redacted]	Tak, det er vi glade for at høre.
27	Vi har en mini pumpestation her på Tinnetvej, så derfor er der så mang "ved ikke" i besvarelsen, den den stort set fungere uden bøvl og ballade.	Vi er glade for at høre, at mini-pumpestationen fungerer godt.
28	Når man ser på vores vandkvalitet i fjorden og nærområdet, har jeg svært ved tro der ikke bliver udledt lidt for meget spildevand i vores hav. Så den virkelig høje pris vi betaler for spildevand kan ikke ses på vores natur	Der er mange forskellige påvirkninger forskellige steder fra, når det handler om fjordens tilstand. Igennem historien har spildevandet fra overløbesbyværker været en medvirkende årsag hertil, men vi arbejder hårdt på at forbedre forholdene. Det er blot ikke noget, der kan løses i et snuptag, men er et langt sejt træk med helt nye kloakledninger og separeringer.
29	Jeres hjemmeside fungere fint. Har ikke haft behov for personlig kontakt endnu.	Vi er glade for at høre, at vores hjemmeside fungerer godt. Hvis du på et senere tidspunkt, får behov for hjælp, er du naturligvis velkommen til at kontakte os.

Åbent Hus skaber forståelse

En vigtig del af vores kundefokus er vores åbent hus, hvor vi én gang om året inviterer kunderne ind at se, hvor kompleks en proces det er at rense spildevandet. Mange medarbejdere bruger det også som en anledning til at vise deres arbejdsplads til deres partner, forældre eller børn. Børnene kan køre om kap i lokumsræs, tumle i hoppeborgen eller at sidde bag rettet i en gravemaskine og styre skovlen. Vi har også haft eksterne foredragsholdere som meteorolog Jesper Theilgaard.



Lokumsræs var et hit for både børn og voksne

”Et Åbent Hus er med til at synliggøre vores arbejde og vigtigheden af det. De færreste tænker over, hvad der sker med vandet, når man vasker hænder eller skyller ud i toilettet. På den måde kan vores arbejde virke usynligt, men det er vigtigt for os, at kunderne ved, hvad vi laver, og hvorfor de betaler for rensning af spildevandet,”

Direktør Mikael Schultz.



300 gæster lagde vejen forbi åbent hus i 2019



Børnene stod i kø for at prøve en gravemaskine

Mere end 100 rundvisninger hvert år

Vi gør meget ud af at fortælle om vores arbejde gennem rundvisninger til skoler, gymnasier og andre uddannelsesinstitutioner. Hvert år har vi mere end 100 rundvisninger på vores renseanlæg. Vi samarbejder også med Økolariet, som er et oplevelsescenter i Vejle med fokus på bæredygtighed, om en spændende udstilling om spildevand.



Hvert år har vi mere end 100 rundvisninger til forskellige uddannelsesinstitutioner



I Økolariets udstilling kan du blive klogere på, hvorfor du ikke må bruge toiletet som skraldespand.

Kvalitets- og miljøledelsessystem

Vejle Spildevand A/S blev i 2013 for første gang certificeret inden for kvalitets- og miljøledelse. Vi er blevet ISO 9001 og ISO 14001 certificerede.

Vi har arbejdet meget målbevidst på at blive certificerede, da det er et vigtigt element i vores overordnede strategi. ISO 9001 og 14001 er systemer, der giver stærke styringsværktøjer i forhold til at øge effektiviteten og behandle miljøet ordentligt.


Vi bruger bl.a. værktøjerne til at forbedre rensningen af spildevandet og til at forbedre de administrative processer. Sagt med andre ord: Vi bruger værktøjerne til at give vores kunder bedre og billigere spildevandsrensning.

Vi arbejder hele tiden på at udvikle, forbedre og vedligeholde vores kvalitets- og miljøledelsessystem. Alle arbejdsprocesser og arbejdsrutiner er beskrevet i en række procesbeskrivelser og "skildpadder", som hver afdeling selv har ansvaret for at holde opdateret og ajourført.

Procesbeskrivelser og "skildpadder"

Det er et krav i systemet, at alle ansatte kender til egne procesbeskrivelser og skildpadder (se forklaring næste side). Alle nyansatte får en gennemgang af kvalitets- og miljøledelsessystemet kort tid efter de er startet hos os. Det er til stor gavn specielt for nyansatte, at der er mulighed for at læse om og derved lettere kan få et overblik over de arbejdsopgaver- og rutiner der er i vedkommendes afdeling. Det med til at sikre en vis standardrutine og ensartethed i den måde vi arbejder på og i den måde vi samarbejder og agerer over for kunder og eksterne samarbejdspartnere.

Alle dokumenter, procesbeskrivelser og skildpadder er tilgængelige i vores dokumenthåndteringssystem DocuNote. Men for at gøre det lettere lige at finde ens egne afdelings beskrivelser og skildpadder, har vi udarbejdet "Den nemme adgang", der er ét samlet dokument med link over til hver afdelings beskrivelser.



The screenshot shows a document titled "DEN NEMME ADGANG TIL ISO" with the Vejle Spildevand logo in the top right corner. The document provides instructions for accessing the ISO system, including a URL, username, and password. It also lists various documents and procedures available in the system, such as the Quality and Environmental Policy, Responsibility, and various maintenance and safety procedures.

DEN NEMME ADGANG TIL ISO

Vores online Kvalitets- og miljøledelsessystem hvor I kan finde alle ISO dokumenter:
www.bvq.dk/sites/main/vsp
Brugernavn: xxxxx
Password: xxxxx

De vigtigste ting

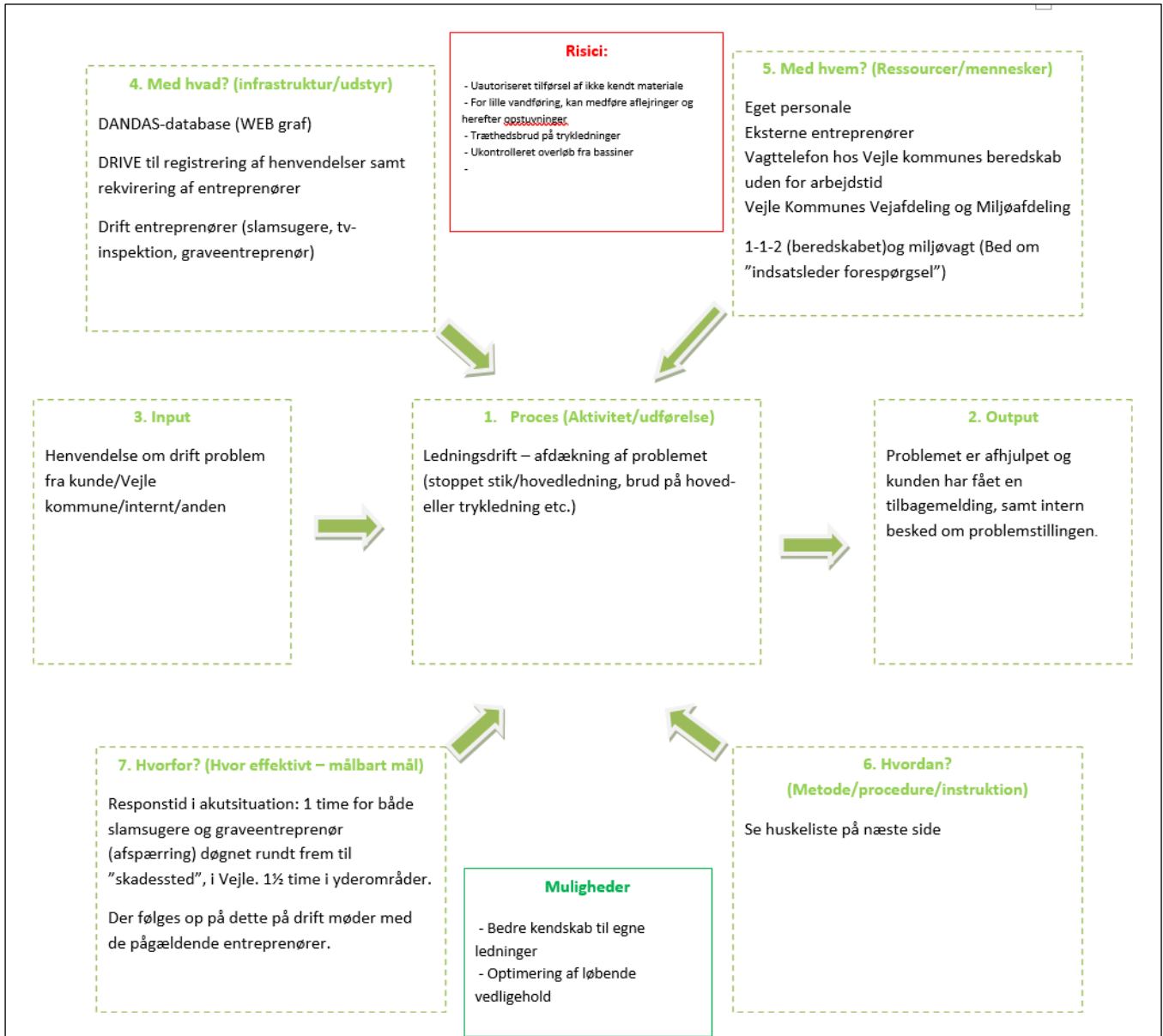
- Mål og politikker – virksomhedsplanen. Link [her](#)
Mål og politikker (beskrivelse i Kvalitets- og miljøledelsessystemet) Link [her](#)
Kvalitets og Miljøpolitik som findes på vores hjemmeside. Link [her](#)
- Ansvar og beføjelser - Hvad må jeg egentlig og hvad er cheferne ansvarlige for? Link [her](#)
- Beredskabsplaner. Link [her](#)
- CV, kursusbeviser og vaccinationer i din private mappe. Link [her](#)
- Kemikatalog: <http://kemi.wl.dk>
Brugernavn: xxxxxx
Password: xxx

Skildpadder – procesbeskrivelser

- Samlet oversigt over alle skildpadder. Link [her](#)
- Håndtering af kemikalier. Link [her](#)
- Laboratorium og analyser. Link [her](#)
- Lovpligtigt eftersyn af materiel på renseanlæg. Link [her](#)
- Lovpligtigt eftersyn af materiel på pumpestationer. Link [her](#)
- Vagt på renseanlæg. Link [her](#)
- Vagt på pumpestationer. Link [her](#)
- Elsyn på pumpestationer. Link [her](#)
- Slam analyser. Link [her](#)
- Udtagning af akkrediterede prøver. Link [her](#)
- Udtagning af slam prøver. Link [her](#)
- Udtagning af egne spildevandsprøver. Link [her](#)

Hvad er en "skildpadde"?

En "skildpadde" er visuelt diagram, der giver et overblik over en proces/arbejdsopgave. Her defineres input, output og vurdering af risici og muligheder. Derudover afklares hvem, der udfører opgaven og hvilke programmer eller lignende der skal bruges for at nå i mål med processen/arbejdsopgaven – nedenunder er et eksempel for ledningsdrift.



ISO-ledelsen

Der nedsat en ISO-gruppe, der har ansvaret for, at systemet er implementeret hos Vejle Spildevand A/S. Gruppen består af fire uddannede interne auditører, der har et indgående kendskab til processer og beskrivelser, og de har også et medansvar for, at beskrivelser og skildpadder er opdaterede.

Louisa

Ledelsens repræsentant



Anne

Miljø- og kvalitets ansvarlig.
Anne varetager den daglige drift af systemet



Ellen - intern auditor

Morten - intern auditor



Én gang om året afholdes der en ekstern audit, hvor det er Bureau Veritas, der kommer her og auditerer os alle. Forløbet tager en hel dag, og her er alle afdelinger og hver chef igennem et ekstern audit.

Intern audit

Der afholdes løbende, 2-3 gange årligt, intern audit til sikring af, at kvalitets- og miljøledelsessystemet er effektivt implementeret og vedligeholdt, og at det er i overensstemmelse med de planlagte aktiviteter og standardernes krav. Intern audit omfatter alle afdelinger og udføres som stikprøve således, at det kan vurderes, om systemerne er implementeret og virker efter hensigten.

Intern audit planlægges og gennemføres, så det sikres, at ingen auditerer eget ansvarsområde.

Ledelsens evaluering

Ledelsen gennemfører ledelsens evaluering en gang om året. Formålet med evalueringen er at sikre, at kvalitets- og miljøledelsessystemet stadig er egnet, fyldestgørende og effektivt. Og at det følger Vejle Spildevand A/S' strategiske retning.

Outputtet fra evalueringen skal bl.a. indeholde konklusioner om:

- Ledelsessystemets fortsatte egnethed, tilstrækkelighed og effektivitet.
- Muligheder for løbende forbedringer.
- Behov for ændringer i ledelsessystemet, herunder ressourcebehov.
- Eventuelle nødvendige handlinger, hvor mål ikke er nået.

Referatet fra evalueringen rundsendes til alle i ledelsen og gøres tilgængelig for alle ansatte via DocuNote/intranettet.

Virksomhedsplan 2020 - 2022

Vi har i 2019 og starten af 2020 lavet en ny virksomhedsplan. Den nye virksomhedsplan adskiller sig fra tidligere års virksomhedsplaner.

De tidligere udgaver af virksomhedsplanen har været bygget op omkring en masse på skrift og har været temmelig lange. Men efter ønske fra både leder- og medarbejdersiden, valgte ledelsen og styregruppen for den nye virksomhedsplan at gribe arbejdet an på en anden måde. Der blev udpeget en styregruppe bestående af 1 ledelsesrepræsentant og 4 medarbejderrepræsentanter, så hver afdeling var repræsenteret.

Der blev udarbejdet et kommissorium for arbejdet og der blev afholdt workshops, hvor alle medarbejdere har haft mulighed for løbende at komme med deres bemærkninger mv., så alle i virksomheden efterfølgende bedre har kunne tage ejerskab på virksomhedsplanen.

Vi havde et ønske om at gøre virksomhedsplanen mere visuel - derfor har vi haft en grafiker med til alle workshops, hvor hun gjorde notater i form af illustrationer, der beskrev alle de punkter, der har været drøftet.



Vi balancerer vandet – med fokus på kræfter, der påvirker fremtidens balance

Kræfter der påvirker den fremtid vi forventer, er udgangspunkt for den retning, vi sætter. Stærke kræfter påvirker vilkårene for sikker håndtering af vand og især forudsætningerne for vores arbejde. I virksomhedsplanen vil man kunne læse om, hvordan vi mener, de vil påvirke os og definere både nutidens og fremtidens omverden.

Det er generelle tendenser som globale mønstre i adfærd, bevægelser og miljø, der påvirker os alle – uanset om vi vil det eller ej. Vi kan ikke lukke dem ude – men vi kan se dem i øjnene og beslutte, hvad vi vil gøre for at håndtere dem. Det kan både være ved at udnytte fordele og ved at imødegå ulemper. Vi har mødt udfordringerne systematisk: Hvordan vi vil forholde os til dem, hvad der er vores ambition og hvad vi sætter som mål for vores indsats.

Vi henter inspiration i megatrends for at sikre, at vi indretter og forbereder os, så vi systematisk sikrer aktualitet, relevans og retning i vores arbejde. På den måde bidrager vi aktivt til kommunalbestyrelsens vision "Vejle med Vilje" og viser, hvordan vi vil "gribe vinden" og realisere vores drømme og høje ambitioner.

Vi tager afsæt i vores ejerstrategi

Vejle Kommunes ejerstrategi for Vejle Spildevand A/S udpeger 5 af FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling. Og Vejle Kommunes Resiliens-strategi sætter retningen for samarbejde om udvikling af morgendagens resiliente Vejle som et sammenhængende, robust og bæredygtigt samfund. Det tager vi alvorligt.

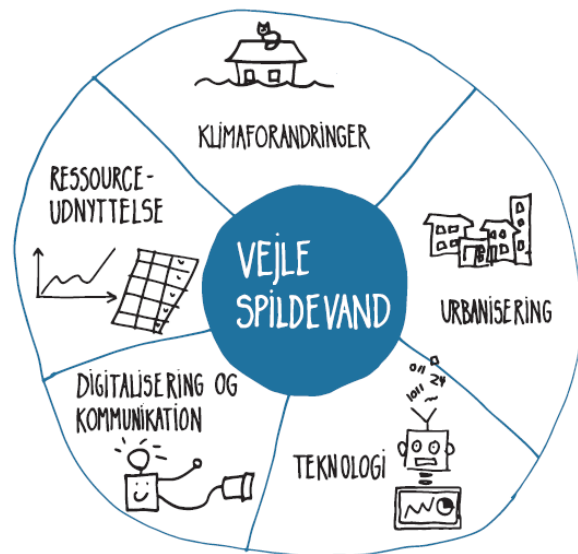
Vi er sat i verden for at være garant for sikker håndtering af vand og er dermed en livsvigtig del af den kritiske infrastruktur i Vejle Kommune og vores øvrige omverden.



Forandringens vinde

Der er særligt 5 megatrends, der påvirker Vejle Spildevand A/S. Vi har set på, hvilke udfordringer de medfører og hvilken betydning og indflydelse de har for Vejle Spildevand A/S og vores arbejde.

Med udgangspunkt i både udfordringerne, betydningerne og vores formål og ambition har vi defineret vores strategiområder og mål for vores retning i perioden 2020 - 2022.



Megatrenden "klimaforandring" og vores definition på udfordringer og betydning

Klimaforandringer

Megatrend



UDFORDRINGER

Siden 1870-erne er temperaturen i Danmark steget med ca. 1,5 °C, især i de sidste årtier. (Kilde: DMI) Det betyder, at skyerne kan rumme mere vand.

Den årlige nedbør i Danmark er steget med omkring 100mm siden 1870-erne (Kilde: DMI).

Intensiteten af nedbøren er stigende. Ekstreme regnskyl, der tidligere optrådte hver 10. år, vil fremover optræde hvert 5. år. Helt ekstreme regnskyl, der tidligere optrådte en gang hvert 100. år, kommer til at indtræffe ca. hvert 25. år (Kilde: DMI).

Vandstanden i havet er steget med ca. 30 cm siden år 1900. I år 2100 forventes vandstanden at være steget med ca. 70 cm i forhold til år 1900. (Kilde: DMI).

På grund af den generelle vandstandsstigning i havene, vil stormflodsforholdene blive forøget yderligere med op mod 30 cm. (Kilde: DMI).

Grundvandet er steget med 3 cm/år svarende til 1 meter siden 1988. Grundvandet står nu 1,5 meter under jordoverfladen mod tidligere 2,5 meter (Kilde: DANVA).

BETYDNING

Større og anderledes forventninger fra vores kunder og ejer til vores rolle ift. at håndtere klimaforandringer.

Pres på vores investeringer.

Større pres på Vejle Kommune som myndighed, der giver et genpres på os.

3. VÆRDIER

Fra værdier til dyder

I forbindelse med arbejdet med den nye virksomhedsplan blev Vejle Spildevand A/S' værdier taget op til genovervejelse, ikke fordi de ikke var gode nok, men fordi der har været en del udskiftning i medarbejderstaben siden værdigrundlaget blev lavet.

For at kunne forankre værdierne som en del af vores hverdag og vores daglige arbejde blev de altså gennemgået med alle i virksomheden på forskellige workshops. Her var der enighed om, at værdierne var gode, men at de kunne være svære at huske, så måske kunne de blive bearbejdet, så alle bedre kunne tage del i dem.

Vi lavet dyder og leveregler i stedet for værdier. Vi har lavet dyder, der passer til vores eksterne samarbejde med kunder, entreprenører og leverandører, og vi har lavet dyder og leveregler for vores interne samarbejde og samspil.

Vores eksterne dyder

Vi gør os umage for at udleve vores dyder, så du oplever at ...

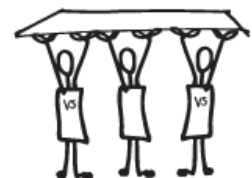
VI IMØDEKOMMER DIG PÅ
EN MENINGSFULD MÅDE



VI TAGER INITIATIV OG
SKABER MERE VÆRDI



VI ER OPSTILLINGSPARATE
- SAMMEN ER VI BEDRE
END HVER FOR SIG



SITUATIONEN BESTEMMER
OPGAVENS LØSNING

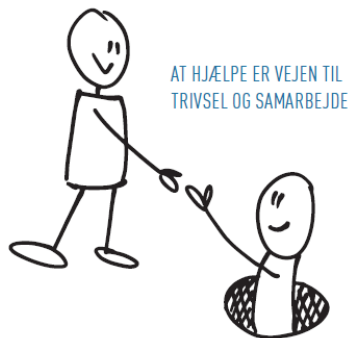


Bag dyderne er der en række leveregler, der beskriver hvordan vi efterlever dyderne i vores kommunikation og samarbejde med eksterne parter. Vi vil bl.a.:

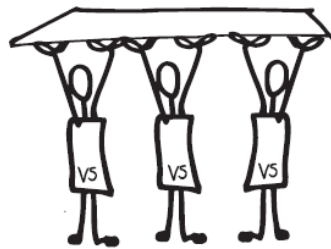
- Lytte og forstå kundernes udfordring og perspektiv, spørge ind og herefter give en forklaring
- Have mod til at gå videre med idéer, der giver mening, selvom det er en ny måde eller ny løsning
- Leverer fornuftbaserede og kompetente løsninger
- Afprøve nye idéer og gå ind i relevante udviklingsprojekter
- Stille vores kompetencer til rådighed og hjælpe hinanden, så vi løfter i flok
- Give konstruktivt medspil i samarbejdet samt dele viden og data.

Vores interne dyder

Vi gør hver dag vores yderste for at levere god service og kvalitet til vores kunder – og for at alle går glade på arbejde og stolte hjem.



OPSTILLINGSPARAT – SAMMEN ER VI BEDRE END HVER FOR SIG



MOD TIL VILDSKAB OG VILJE TIL VEJ



Lige som de eksterne dyder er der ved de interne dyder en række leveregler, der beskriver hvordan vi kommer i mål med dyderne i dagligdagen. Vi vil:

- Finde modet og viljen til handlekraft
- Udnytte friheden til at tage ansvar
- Sig ja til nye muligheder og samarbejde - også tværgående
- Tage initiativ og gå foran
- Være opmærksomme på hinandens trivsel og være gode til at byde ind, hvis der er behov for hjælp
- Være respektfulde over for andres opgaveløsning og ordentlige i vores indspil til/samspil med andre
- Turde tænke stort og sige "skøre" tanker højt
- Turde tro på os selv og egne evner, når vi tager det seje træk.

4. INSPIRATION

Adoption af en klasse fra Hældagerskolen

Vejle Spildevand A/S og 5A fra Hældagerskolen i Vejle har en helt særlig relation: Vejle Spildevand A/S har nemlig "adopteret" klassen. Det betyder, at to gange hvert år kommer klassen på besøg for at lære om vandets kredsløb, og hvordan det er at arbejde i et forsyningselskab. Klassen har bl.a. fulgt et stort klimaprojekt i Vejle, og de klippede snoren sammen med bestyrelsesformand Niels Clemmensen, da projektet skulle indvies.

Hvad er en adoptionsordning?

En adoptionsordning mellem en virksomhed og en skoleklasse er et tæt, længerevarende samarbejde, der løber over flere år. Som udgangspunkt adopterer en virksomhed en klasse fra 0.klasse til de går ud af folkeskolen. Ved et længerevarende samarbejde kan virksomheden skabe kontinuerlige relationer og kontakter med skolen. Klassens lærere tilrettelægger undervisningen og tænker virksomheden ind i forskellige fag og emner. Virksomheden har derudover mulighed for at benytte relationen, og inddrage klassen i særlige arrangementer, nye arbejdsmetoder eller andre spændende dele af branchen/virksomheden.



Yara og Peter fra vores adoptionsklasse klippede snoren til et stort klimaprojekt sammen med bestyrelsesformand Niels Clemmensen, da projektet skulle indvies.

Biodiversitet: Vild natur ved regnvandsbassinet



Vild natur ved regnvandsbassin i Børkop

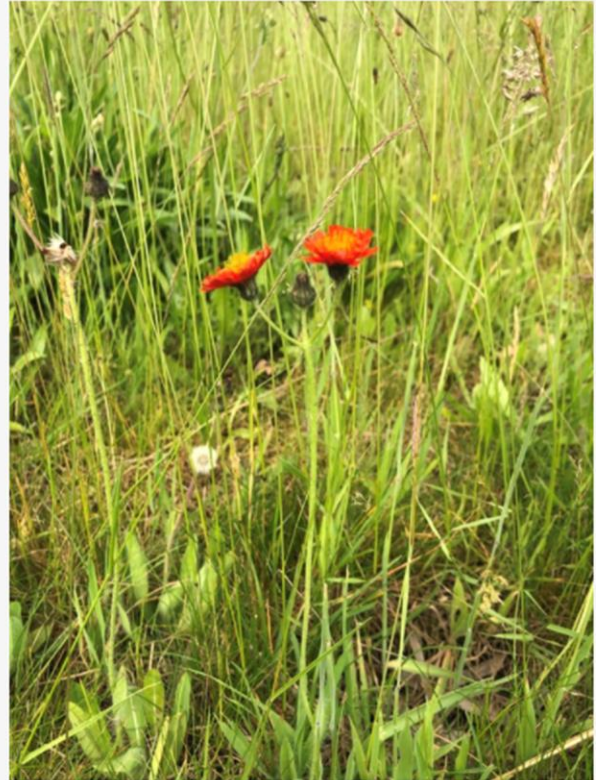
Sommerfugle og vilde bier stortrives ved Vejle Spildevand A/S' regnvandsbassin på Skolebakken i Børkop. Her får floraen nemlig lov til at gro frit, og der er blevet skabt gode betingelser for, at blomstrende urter kan formere sig.

Tidligere var regnvandsbassinet på Skolebakken i Børkop omgivet af kortklippet græs. Til gengæld var der ikke så rigt og varieret et dyre- og planteliv i området, for biodiversiteten har trange kår på en nyklippet plæne. Derfor sagde Vejle Spildevand A/S i efteråret ja til at lade græsset gro og springe sommerklipningen over. Det var Børkop Lokalråd, der henvendte sig med en forespørgsel. Nu kan de vilde blomster nå at give nektar til vilde bier og sprede deres frø, inden græsslåmaskinen kigger forbi på sit årlige besøg i efteråret.

”Vi vil altid gerne støtte op om gode lokale initiativer og på den måde bidrage til biodiversiteten i det omfang, vi kan. Når vi slår græsset sjældnere og undlader at sprøjte og gøde jorden, passer vi på borgernes penge, samtidig med at vi tager ansvar for miljøet, og det er jo win/win”, siger Mikael Schultz, direktør i Vejle Spildevand A/S



Kællingetand



Pomerans-høgeurt

Frivillige skaber levesteder for firben

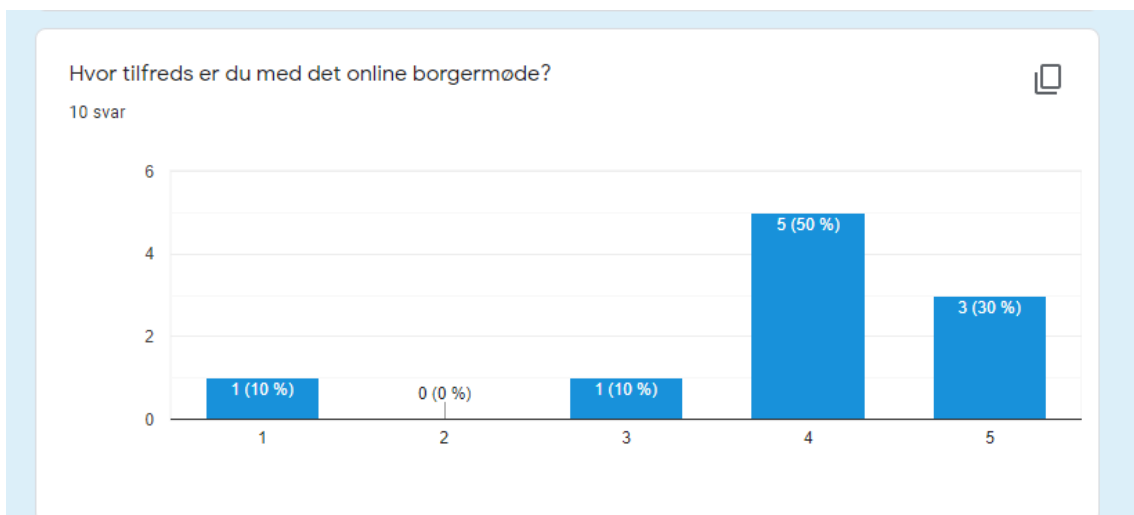
En grundejerforening i området har desuden søgt Vejle Spildevand A/S om lov til at anlægge en stensætning på de solbeskinnede brinker på et andet regnvandsbassin i Børkop, der ligger på grundejerforenings fællesområde. Stensætningen giver gode betingelser for eksempelvis firben. En lokal landmand har doneret et par tons marksten til projektet, og lokale og frivillige kræfter har investeret et par timer i at udlægge stensætningerne ved bassinet. Poul Mortensen er én af initiativtagerne:

”Vejle Spildevand A/S var ikke sene til at sige ja til vores henvendelse, så allerede 14 dage senere, var der skabt lidt bedre betingelser for den vilde natur. Det var overraskende nemt og ligetil at forbedre naturens betingelser, fordi lokale stod sammen, og fordi Vejle Spildevand A/S var villige til at ændre på gamle vaner og udvise åbent sind”, siger Poul Mortensen, Børkop

Online borgermøde

Vi plejer at afholde borgermøde, inden vi starter kloak- og klimaprojekter, så kunderne har mulighed for at få information og stille spørgsmål til projektet. Pga. corona-situationen var det ikke muligt, og vi arrangerede i stedet et online borgermøde. Mødet var relevant for 200 husstande, som var blevet inviteret via et brev, en sms og opslag på vores hjemmeside og Facebook-side.

Der var 23 deltagere i mødet, som stillede 14 spørgsmål. Vi fik en fin feedback fra kunderne, så det er bestemt ikke sidste gang vi holder borgermøder på denne måde. Kunderne, der ikke havde mulighed for at deltage, kan desuden se præsentationen, fordi den blev lagt ind på vores hjemmeside efter mødet.

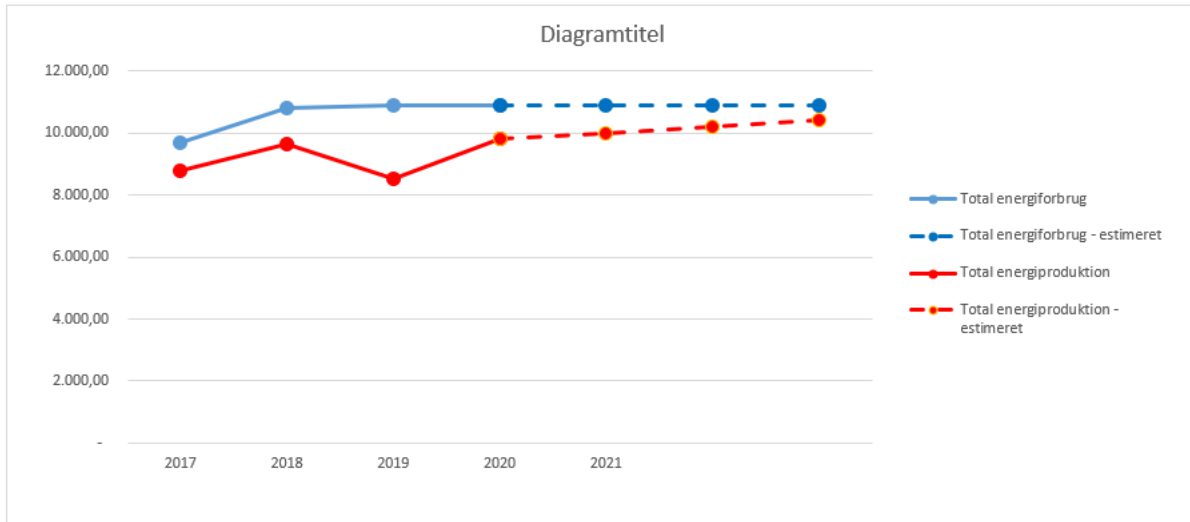


Energineutralt renseanlæg

I 2020 nåede vi op på, at vi producerede 90% af den energi, vi bruger på alle vores anlæg. Målet er, at vi producerer mere energi, end vi forbruger.

Totalt energiforbrug for hele Vejle Spildevand A/S

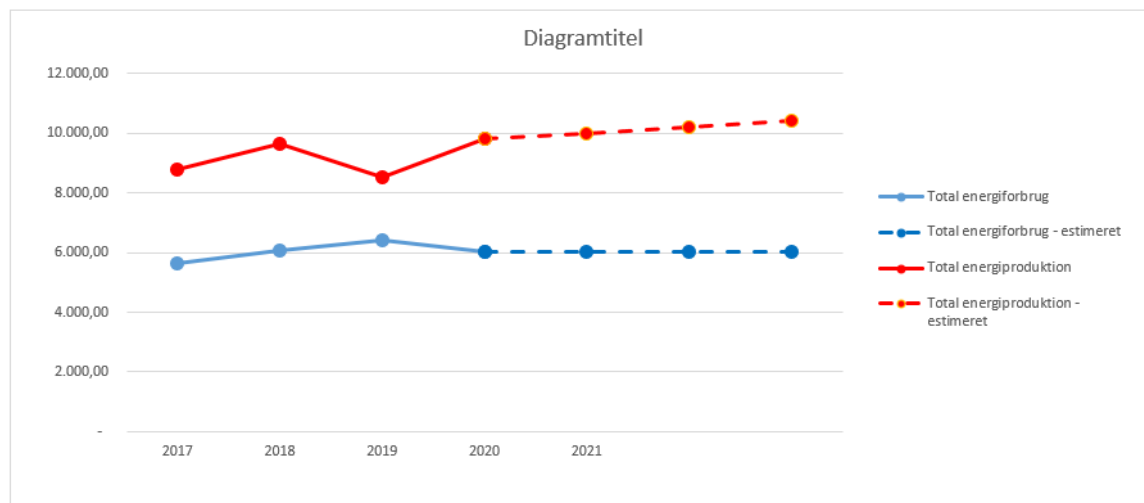
År	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total energiforbrug	9.678,92	10.787,35	10.899,17	10.893,87			
Total energiforbrug - estimeret				10.893,87	10.893,87	10.893,87	10.893,87
Total energiproduktion	8.763,60	9.629,10	8.504,90	9.800,90			
Total energiproduktion - estimeret				9.800,90	9.996,92	10.196,86	10.400,79
Energibalance i % andel produceret	90,5	89,3	78,0	90,0			



Kigger vi isoleret på Vejle Renseanlæg, producerer vi langt mere energi end den, vi forbruger.

Det er hoveddagligt på Vejle Renseanlæg vi producerer el og varme - i 2020 producerede vi 60 % mere energi, end vi forbrugte!

År	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total energiforbrug		5.652,18	6.078,05	6.389,85	6.036,94			
Total energiforbrug - estimeret					6.036,94	6.036,94	6.036,94	6.036,94
Total energiproduktion		8.763,60	9.629,10	8.504,90	9.800,90			
Total energiproduktion - estimeret					9.800,90	9.996,92	10.196,86	10.400,79
Energibalance i % andel produceret		155,0	158,4	133,1	162,3			



En del af vores strategi er, at vi arbejder for at blive CO2-neutrale - vi producerer f.eks. masser af grøn strøm. I 2019 producerede vi 9.500.000 kWh ud af spildevandet. Det svarer til den strøm 950 familier (4 personer) bruger på et år. I 2020 tog vi endnu et nyt, lille skridt i den retning med en el-bil. Vores produktionschef Claus Christensen fik æren af den første tur.



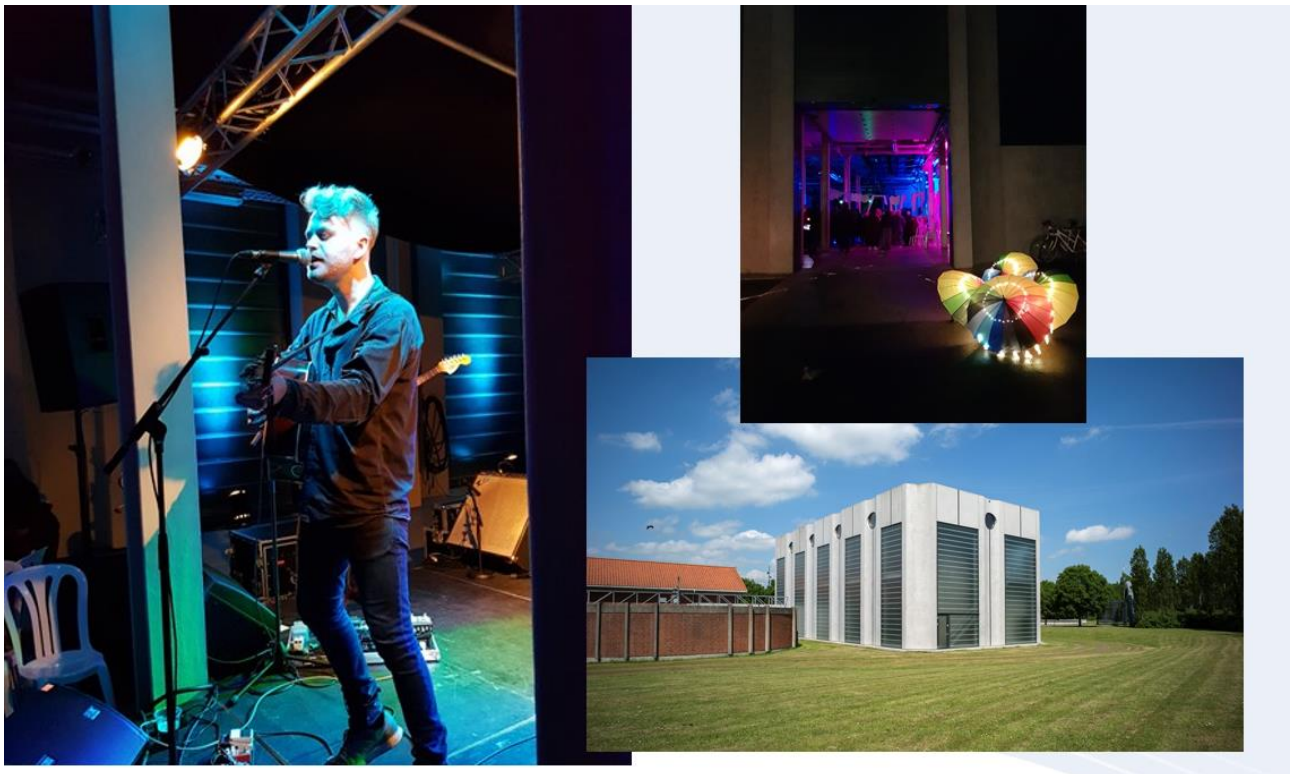
Koncert på et renseanlæg - vise spildevandsanlæg på en anderledes måde

Koncert i en slamhal på et renseanlæg. Det lyder for de fleste ikke som to ting, der passer sammen, men det var netop, hvad der skete på Vejle renseanlæg 30. oktober 2019.

Her gav sangeren Christian Hjelm en forrygende koncert sammen med sit band som en del af Vejles alternative byvandring 'Locumskonserter'. Locum er den latinske betegnelse for sted, og byvandringen tager udgangspunkt i byens skjulte perler. Det var fjerde gang, at Vejle Kommune sammen med en række kulturinstitutioner arrangerede en musikalske byvandring.

Vise spildevandsanlæg på en anderledes måde

Det var første gang, at Vejle Spildevand A/S lagde lokale til arrangementet – og måske endda første gang nogensinde, at en slamhal på et renseanlæg har været brugt til en koncert. Direktør i Vejle Spildevand A/S Mikael Schultz udtrykker begejstring over arrangementet: "Koncerten var meget vellykket, og vi er glade for at kunne vise vores anlæg frem på en helt anderledes måde. Desuden vil vi også gerne vise, at vi gør meget ud af indpakningen på vores anlæg, så de er smukke at se på."



Sangeren Christian Hjelm gav koncert i vores slamhal, som er tegnet af kunstneren Ingvar Cronhammar

5. ANSÆTTELSE OG VELKOMST

5.a Ansættelse

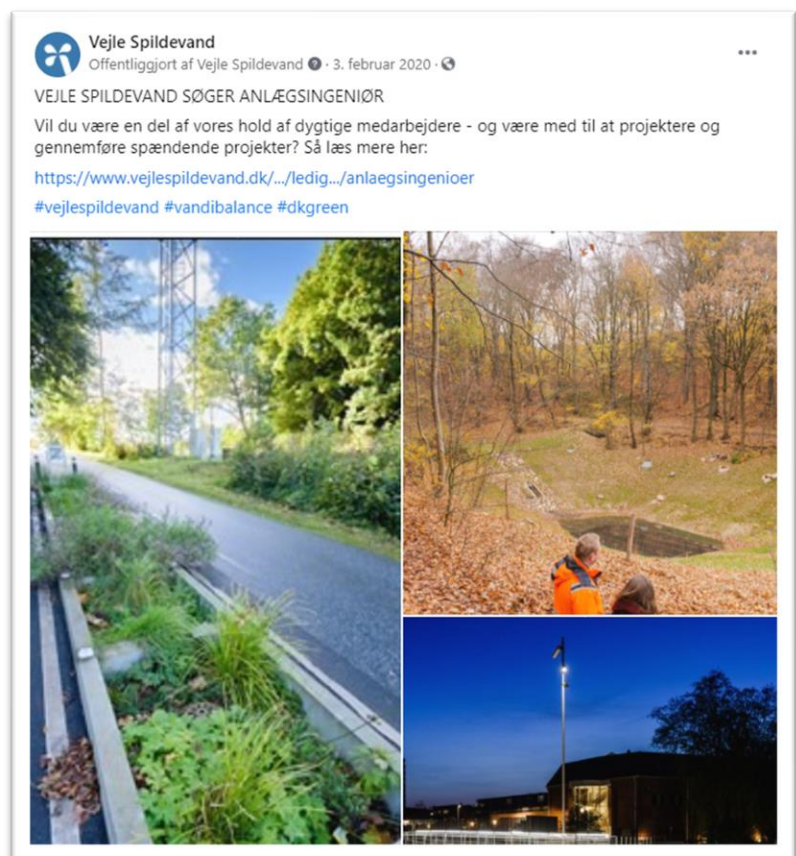
Vi ønsker at kunne tiltrække de bedst kvalificerede medarbejdere – både fagligt og personligt. Vi vurderer derfor løbende behovet for nye ansættelser, og hvis en medarbejder fratræder, vurderes det om den nye medarbejder, der skal ansættes, skal have samme profil eller der er nye/andre kvalifikationer, der også ønskes.

Hvis der er behov for det, drøftes stillingsopslaget med den øvrige ledelse og direktøren, men det er den enkelte leder, der deltager i ansættelsesudvalget sammen med medarbejdere fra den afdeling den nye medarbejder skal ansættes i.

Vi forsøger at have så professionel en ansøgningsproces som muligt. Derfor er det vores kommunikationsmedarbejder og vores HR-medarbejdere, der står for praktikken omkring at få annonceret efter de nye medarbejder og ligeledes holde styr på ansøgninger, der kommer ind. Hvis vi vurderer, at der er behov for det, kan der også søges en ny medarbejder gennem et professionelt ansøgningsbureau, men de fleste ansættelser står Vejle Spildevand A/S selv for. Alle ansøgere får straks en kvitteringsmail om, at vi har modtaget ansøgningen, og at de hurtigst muligt vil blive indkaldt til en eventuel samtale.

Alt afhængig af hvilken type medarbejder det er vi søger, differentieres hvilke medier mv. der skal bruges til at annoncere i. Hvis vi søger en medarbejder til vores produktion, søges der f.eks. typisk i de lokale medier, da det er en fordel at den kommende medarbejder har lokalkendskab og ikke bor for langt væk, når vedkommende på sigt skal være med i vores vagtordning for renseanlæg og pumpestationer.

Søger vi derimod en anlægsingeniør, vil det geografiske søgeområde være større, og vi slår derforannoncen op andre steder, som f.eks. hos fagbladet Ingeniøren, da vi af erfaring ved, at der er mange ingeniører, der benytter Ingeniøren, når de søger job. Stillingsopslaget er også tilgængeligt på vores hjemmeside og via vores Facebook-profil.



Stillingsopslag på Facebook

Ansøgere der inviteres til samtale, får en mail med oplysninger om, hvor og hvornår samtalen finder sted. Der afholdes i de fleste tilfælde 2 samtaler under. Til den første samtale inviteres typisk 5-6 ansøgere og til 2. runde reduceres antallet til 2-3 stykker.

Til 2. samtale bliver ansøgeren typisk bedt om at forholde sig til en case, som de får tilsendt inden samtalen.

De ansøgere der udvælges til deltage i samtalen er de ansøgere, som vi vurderer der vil passe bedst ind i den profil der søges.

Når en ansættelse er afsluttet, sendes der afslag til ansøgere, der ikke fik jobbet. Og til de der har været til samtale, men ikke fået jobbet, gives der telefonisk et begrundet afslag.

Ansættelsesbrevet til sendes hurtigst muligt via elektronisk underskrift hurtigst muligt. Sammen med ansættelsesbrevet sendes også den seneste version af vores personalehåndbog, så vedkommende har mulighed for at forberede sig på ansættelsen og læse lidt om vores personalepolitikker mv.

5.b Velkomst

Inden vores nye kollega starter hos Vejle Spildevand A/S, laves der et grundigt introduktionsprogram, der typisk løber over de første uger af ansættelsen.

Når introduktionsprogrammet er på plads, bliver det videreformidlet til de medarbejdere, der er booket i introduktionsprogrammet og forhåbentlig er medvirkende til, at den nye kollega får den bedst mulige start hos os.

Den første dag på arbejdet starter med blomster og en præsentationsrunde hos alle medarbejdere efterfulgt af fælles morgenbrød i vores kantine. Den første dag er der også altid planlagt et møde med vores direktør, hvor han fortæller mere om Vejle Spildevand A/S og vores måde at arbejde på.

Den første dag i introduktionsprogrammet kunne se sådan ud:

Introduktionsprogram for Benjamin

Følgende tidspunkter skal betragtes som vejledende, afvigelser vil uundgåeligt forekomme.

Mandag den 2. september

8.00 Velkomst og rundvisning, - hilse på kollegerne	Robert
9.15 Fælles formiddagskaffe og brød	
9.30 De praktiske ting: PC, telefon, nøglebrik, INTRA m.v.	Mads
10.00 Intro til MED-systemet og virksomhedsplanen	Mikael
10.30 Information om afdelingens opgaver og investeringsplanen	Robert
11.15 Introduktion til Smart Vand Vejle	Kjartan
12.00 Frokost	
12.30 Afdelingsmøde Alle	
15.00 Evt. Smart Vand Vejle fortsat	Kjartan

For at sikre, at alle nye medarbejdere får en grundig oplæring i, hvordan det er at være ansat hos Vejle Spildevand A/S, er der lavet en tjekliste - som også er en del af vores kvalitets- og miljøledelsessystem - hvor der er en række punkter, der afkrydses, når medarbejderen er blevet introduceret for dem.

Tjekliste bedes udfyldt og gemt på medarbejderens personmappe i Kvalitets- og Miljøledelsessystemet i DocuNote.

Tjeklisten udfyldes med dato for introduktionen og hvem den er udført af.

Info om opstart af nye medarbejdere/praktikanter skal på intra ca. 1 uge før opstart.

Der informeres om følgende til nye medarbejdere:

- Virksomhedsplan med organisationsdiagram
Kommentar:
Dato + Initialer:
- Pjece til medarbejdere om sikkerhed ved Vejle Spildevand.
Kommentar:
Dato + Initialer:
- Arbejdsmiljø og sikkerhed
- Generel information
- Vejledning i brug af gasdetektor – personale i Produktion
Dato + Initialer:
- Personale håndbog
Kommentar:
Dato + Initialer:
- MED udvalg og Sikkerhedsorganisationen (diagram)
Kommentar:
Dato + Initialer:
- Intern orientering om brug af rådighedsbiler - speciel aktuell for vagt-personel
Kommentar:
Dato + Initialer:
- Orientering om brug og anvendelse af mobiltelefoner
Kommentar:
Dato + Initialer:
- Arbejdsplan den første måned med indlagt introduktion og sidemandsoplæring efter behov
Vedlægges som dokumentation
Kommentar:
Dato + Initialer:
- Nøgler og brik til adgangskontrolsystemet
Kommentar:
Dato + Initialer:
- Telefon
Kommentar:
Dato + Initialer:
- Kvalitets- og miljøledelsessystemet, herunder beredskabsplaner.
Kommentar:
Dato + Initialer:

Alle medarbejdere har en privat mappe under "Personlige ressourcer" i vores dokumentsystem DocuNote. Her kan man lægge sit CV ind, og det er også her man gemmer dokumentation for kørekort, vaccination, kurser mv. CV'et skal opdateres hver gang man har været på kursus, blevet vaccineret eller været til medarbejdersamtale (PUMA).

6. INFORMATION

I Vejle Spildevand A/S lægges der stor vægt på levere en skarp, præcis og rettidig kommunikation både internt blandt medarbejderne og eksternt til vores kunder og samarbejdspartnere.

Vi har etableret flere informationskanaler, som kan læses mere om i nedenstående:

Intranet

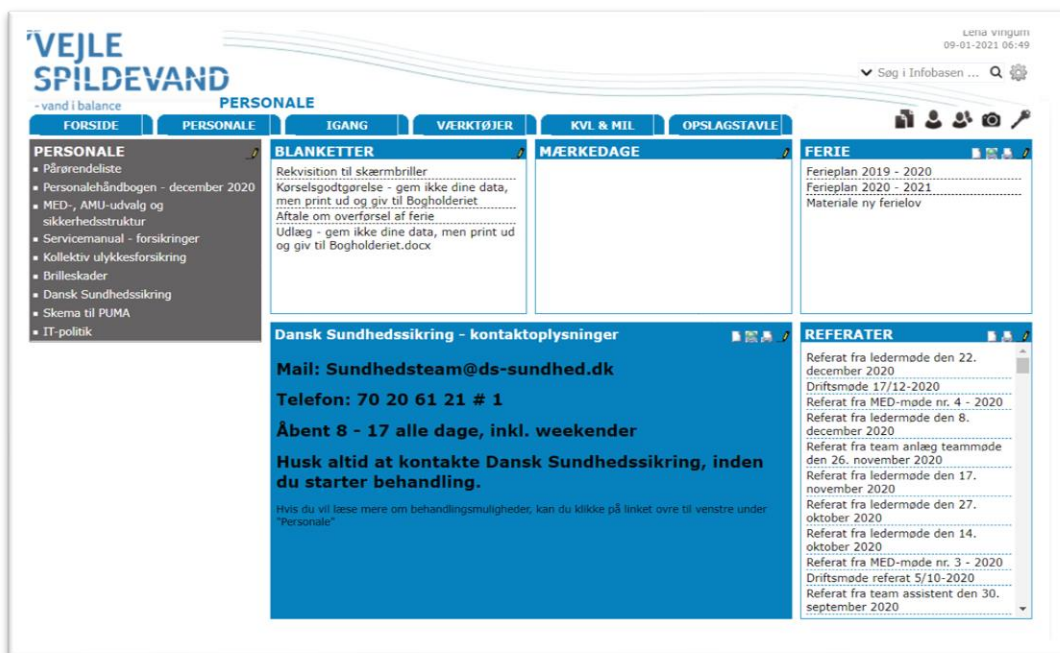
Vejle Spildevand A/S har intranet, hvor mange generelle informationer er gjort tilgængelige. Der er 3 administratorer, men alle medarbejdere har mulighed for at lægge nyheder og andre små historier derind.

Alle referater fra møder kan læses på vores intranet. Vi lægger i Vejle Spildevand A/S stor vægt på, at så mange medarbejdere som muligt skal kunne tilgå de samme informationer.

Vi har fraværsoplysninger liggende på forsiden. På den måde er det meget let for vores telefonomstilling at holde styr på, hvilke medarbejdere der er ikke tilgængelige for opkald, når en kunde ringer ind.

Vores kommunikationsmedarbejder holder i pressen øje med de gode historier/omtale om Vejle Spildevand A/S og sørger for at de bliver sat ind på vores intranet, så alle har mulighed for at læse historierne.

Vi har også en personaleside på intranettet. Her kan du finde forskellige relevante oplysninger personalemæssigt. Det er lige fra kørselsblanketter, ferielister og over til vores personalehåndbog.



Facebook

Vejle Spildevand A/S har en Facebook-profil, hvor vi også kan informere kunderne om vores arbejde. Vi kan ved at dele informationer i lokale geografiske Facebook-grupper, nå længere ud til vores kunder, end ved blot at lægge informationen op på vores hjemmeside.

Facebook er en god kommunikationskanal til relevant information om vores projekter. Det kan f.eks. være, hvis vi skal have anlægsarbejde i nærheden af en skolevej, så kan man målrette informationen i den lokale gruppe, der er i det område, ligesom vi naturligvis også informerer på skolen, hvis der er trafikale udfordringer.

Vi deler også små relevante historier fra dagligdagen. Historierne er medvirkende til at gøre vores kunder opmærksomme på, hvad det er Vejle Spildevand A/S arbejder med og oplyse om, hvad man "får" for de penge, man betaler i vandafledningsbidrag til os.

Vi har også lagt små videoer op. F.eks. en om, hvorfor man ikke må hælde andefedt i kloakken. Det er nyttigt at kunne oplyse vores kunder på den måde. Vores opslag med andefedt nåede op på 17.800 visninger, hvilket svarer til, at godt halvdelen af vores kunder har set videoen.



Virksomhedsmøder

Vejle Spildevand A/S holder fælles virksomhedsmøder for alle ansatte ca. 1 gang i kvartalet. Direktøren har ordet og gennemgår "Riget tilstand", vores budget og fremtidig økonomi.

Der er nyt om større projekter - her kan det være en eller flere projektleder, der fortæller om et spændende projekt.

Til virksomhedsmøderne er der typisk også et eksternt indslag. Det er et indslag, der inspirerer til udvikling, arbejdsglæde eller andet der er relevant for alle medarbejdere.

Vi har på et af møderne haft sundhedseksperter og forfatter Marina Aagaard til at fortælle om tips og tricks til at opnå ny energi til krop og psyke, styrket koncentration og præstation.



7. INVOLVERING

I Vejle Spildevand A/S vægter vi dialog meget højt. Vi har en flad organisationsstruktur, der er medvirkende til at sikre, at der ikke er langt fra idé til handling. Ledelsen er altid klar til dialog og medarbejderne har i høj grad indflydelse på valg af løsninger, hvad enten det er i vores produktion, anlægsarbejde eller administration.

MED-udvalg

Vi har et MED-udvalg (samarbejdsudvalg), der holder møder 4 gange om året. Udvalget består af 2 chefer, arbejdsmiljøleder, 2 tillidsrepræsentanter og 1 sikkerhedsrepræsentant.

Her har alle medarbejdere mulighed for at komme med punkter, der skal tages op til drøftelse. Bl.a. har der tidligere fra medarbejder siden været ønske om forskellige motionsredskaber, og det har resulteret i, at vi nu har et fint motionsrum med spinningscykler, cross-trainer, romaskine og løbebånd til fri afbenyttelse af alle, der arbejder hos Vejle Spildevand A/S.

Organisationsplan for MED-udvalget:



AMU-udvalg

Vi har en arbejdsmiljøleder ansat, der naturligt er en del af vores arbejdsmiljøudvalg. Arbejdsmiljøudvalget har også medarbejdere repræsenteret fra hver afdeling i form af arbejdsmiljørepræsentanter.

Arbejdet i AMU-udvalget består bl.a. i drøftelse af forskellige arbejdsmiljøsituationer og udvalget er medbestemmende i forhold arbejdsmiljøkortlægning, APV-undersøgelser. Alle arbejdsulykker og nærved-ulykker tages op på AMU-møder i forhold til at sikre, at lignende ulykker og nærved-ulykker forhåbentlig ikke sker igen. AMU-

udvalget følger op på ny lovgivning og er med til at sikre, at relevant info om nyt videreformidles til alle på arbejdspladsen.

Alle kan henvende sig til deres arbejdsmiljørepræsentant og få vedkommende til at tage et emne op til drøftelse. Det kunne f.eks. være i forhold til Corona, indretning på arbejdspladsen eller lignende.

AMU-organisationen ser således ud:



Netværk og erfagrunder

Alle medarbejdere og chefer har mulighed for at deltage i eksterne faglige netværk og erfagrunder. De fleste medarbejdere og chefer hos Vejle Spildevand A/S er med i et sådant netværk. Det samarbejde er med til at udvikle og øge de faglige kompetencer, og der er en god mulighed for at drøfte faglige emner og nye løsningsmuligheder med kolleger fra andre forsyningselskaber.

Et eksempel på et af de netværk, vi har været til at skabe, er Den jyske Akse. Her mødes f.eks. direktører, økonomichefer eller hydraulikere i hver deres netværk. Samarbejdet har også betydet, at vi i nogle tilfælde ”deler” specialister ved særlige ansættelser – f.eks. inden for IT eller arbejdsmiljø.

Internt har vi også etableret forskellige faglige mini-netværk, det gør sparring og vidensdeling lettere.

8. PÅSKØNNELSE

Personalegoder

Hos Vejle Spildevand A/S påskønner vi medarbejderne med blandt andet en lang række personalegoder

Kaffe, te og frugt

Kaffe, te og frugt er til fri afbenyttelse for alle. Vores kantinedame sørger for 2 gange om uge at fylde op med frisk frugt. De medarbejdere der ikke har arbejdssted i nærheden af vores administrationsbygning, sørger selv for at indkøbe firmabetalt frugt og kaffe/te.

Kantineordning

Vejle Spildevand A/S tilbyder kantineordning til alle med mødested på Vejle Renseanlæg. Vi har en fast frokostleverandør, der hver dag leverer buffet. I tiden med corona har vi dog valgt at passe ekstra godt på medarbejderne, så alle får leveret portionsanretning efter eget ønske. Der er mulighed for at vælge mellem 2 ordninger, en mandag til torsdag, til 325,- om måneden og mandag til fredag for 400,- om måneden. På den måde tilgodeser vi vores produktionsmedarbejdere, der har fri kl. 12.00 om fredagen. Betaling sker ved bruttolønstræk via lønnen.

Hvis der behov for brød til møder eller lignende, kan dette også bestilles hos vores frokostleverandør.

Kollektiv ulykkesforsikring

Alle der er ansat hos Vejle Spildevand A/S bliver ved ansættelsens start opfattet af vores kollektive ulykkesforsikring. På den måde er alle sikret en smule ekstra, hvis uheldet skulle være ude.

Ligeledes dækker forsikringen andre ting, f.eks. tandskade. Vi har valgt at udvide forsikringen, så der er dobbeltdækning allerede fra 5% méngrad.

Sundhedsforsikring

Alle ansatte hos Vejle Spildevand A/S har mulighed for at benytte sig af den sundhedsforsikring, vi har tegnet ved Dansk Sundhedssikring. På vores intranet kan medarbejderne let finde telefonnummer og beskrivelse af ordningen.

Ordningen tilbyder gratis behandling hos fysioterapeut, kiropraktor, massage, psykologhjælp eller andet, der måtte være behov for. Det er tilladt at blive behandlet i arbejdstiden, mod at man flexer ud eller afspadserer. De medarbejdere der er med i ordningen, bliver beskattet af 1/3 af egenbetalingen pr. måned.

I 2020 er man blevet beskattet af 64,61 pr. måned.

Bloddonor

Alle ansatte har mulighed for at få fri med løn til at være bloddonor.

Jubilæum

Der gives én betalt fridag til de medarbejdere, der har 25, 40 eller 50-års jubilæum. Derudover gives der et jubilæumsgratiale, som er på 12.500 kr. Der skal betales AM-bidrag af beløbet, og A-skat af beløbsdelen over 8.000 kr.



Fri telefon

De medarbejdere der ønsker det, har mulighed for firmabetalt telefon. Medarbejderen kan vælge en telefon til en maks. pris på 5.200 kr. inkl. moms. Hvis telefonen også bliver brugt til private opkald mv., bliver medarbejderen beskattet af 233,33 kr. pr. måned.

Personaleforening/gavekasse

I Vejle Spildevand A/S er der etableret en personaleforening VESPA, hvis formål er følgende:

”Foreningen har til formål at forestå personalepleje for ansatte hos Vejle Spildevand A/S A/S. Som personalepleje forstås f.eks. sociale, selskabelige og kulturelle arrangementer og lignende tiltag på arbejdspladsen”

Det er frivilligt, om man vil være medlem. Kontingentet er 40 kr. pr. måned til personaleforeningen, og 10 kr. til gavekassen. Beløbene bliver trukket som bruttolønstræk via lønnen.

Vejle Spildevand A/S yder tilskud på tilsvarende beløb pr. medarbejder.

I 2020 hvor der ikke har været de store muligheder for at afholde arrangementer, har VESPA i stedet valgt at købe en lækker chokoladdejulekalender til alle, ligesom det også er blevet til en ekstra valgfri julegave via en valgshop til alle for det tilskud, personaleforeningen ellers plejer at give hvert år til den årlige julefrokost.

Årligt sundhedstjek

Alle medarbejdere tilbydes ét årligt sundhedstjek. Vi indgår en aftale med et eksternt firma, der kommer her hos Vejle Spildevand A/S og afholder sundhedstjekket. Ved sundhedstjekket får man udleveret sin body age på baggrund af målt vægt, blodtryk, kolesteroltal, lungefunktion og blodsukker og der er mulighed for at tilvælge at få målt styrke og kondital også.

Da det er samme firma hvert år, har man mulighed for at følge, hvordan det går fra år til år, og man får en personlig samtale sammen med målingen.

Flere medarbejdere har i tidens løb fået en tidlig opmærksomhed på f.eks. forhøjet blodtryk og kan nå at komme i behandling, inden det evt. udvikler sig til hjertekarsygdom.

Ca. halvdelen af vores medarbejdere takkede i 2020 ja til at være med i sundhedstjekket. Deltagelse heri kan gøres i arbejdstiden.



Julegave

Hvert år tilbydes alle medarbejdere, inkl. de evt. studerende vi har inde i praktik, en lækker julegave.

For at tilgodese at vi alle er forskellige og har forskellige ønsker, plejer julegaven af være en valgfri julegave hos et firma via en vælgershop.

I år har der været omkring 30 forskellige gaver at vælge imellem, lige fra delikatessepakke, værktøj til designkunst eller en lækker taske.

Hvert år får vi også en del julegaver fra vores samarbejdspartnere.

Julegaverne opbevares indtil vores juleafslutning, hvor alle de indkomne gaver bliver fordelt ud til alle medarbejdere.



9. UDVIKLING

Vejle Spildevand A/S vil være en attraktiv arbejdsplads og her er et af ordene udvikling for at opnå dette. Vi vægter faglig og personlig udvikling højt hos alle vores medarbejdere og chefer. Det er med til at kunne tiltrække kvalificeret arbejdskraft, men også samtidig at kunne holde fast på gode og kompetente medarbejdere.

Vi forpligter os også til udvikling ved at have mål herom i vores Virksomhedsplan. Således er der for "attraktiv arbejdsplads" opstillet følgende mål:

ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS



Vi vil skabe de bedste mulige rammer for at vi som medarbejdere kan lave den bedst mulige opgaveløsning.

Vi vil sikre tværgående samarbejde i organisationen for at udnytte alle kompetencer.

Vi vil udvikle medarbejder- og lederkompetencer og understøtte personlig udvikling.

Vi vil, at vores fælles DNA skal være en del af vores identitet.

PUMA-samtaler

En af måderne vi kan understøtte medarbejderne i udvikling, er ved de årlige medarbejdersamtaler.

Én gang om året afholder chef hver PUMA-samtale med deres medarbejdere. Samtalerne er individuelt tilpasset, men alle tager udgangspunkt de 4 punkter **P**otentiale **U**dvikling **M**otivation og **A**ktion, der danner rammen for samtalen.

Punkterne er lagt ind i et spørgeskema, der sendes til hver medarbejder et stykke tid inden PUMA-samtalen afholdes, så det er muligt at møde velforberedt op til samtalen.

Potentiale

Alle medarbejdere besidder et mer-potentiale, som kan aktiveres. Hvilket potentiale har du, og hvad er vores fælles potentiale i virksomheden?

Udvikling

Det er en ledelsesopgave at udvikle og udfordre medarbejderen. Ledelsens opgave er at afmærke banen - sætte hjørneflagene. Hver spiller på holdet skal udfordres til at yde sit bedste inden for den afmærkede bane. Inden for hvilke områder vil du gerne udvikles og udfordres?

Motivation

Det er afgørende at afdække medarbejderens motivation, da motivationen er "driveren", der udfordrer medarbejderens potentiale. Hvad er din drivkraft? Hvordan kan du blive endnu gladere for at gå på arbejde? Gå ud fra, at du befinder dig "i den bedste af alle verdener"

Aktion

Med fokus på potentiale, udfordring og motivation, aftales, hvilke aktioner, der igangsættes. Hvilke barrierer skal væk? Hvad skal der ske for at du kan udnytte dit potentiale fuldt ud?

Forberedelse til samtalen

PUMA-samtalen vil forløbe over 2 etaper: Først ser vi tilbage og vurderer konstruktivt, hvad der er gået godt eller skidt det sidste års tid. Hvordan skaber vi bedre, mere effektive opgaveløsninger.

Dernæst ser vi fremad for at skabe de bedst mulige forudsætninger for fremtiden - hovedvægten af samtalen lægges på det sidste.

Når medarbejderen skal beskrive sit potentiale, kan vedkommende overveje/analysere, hvornår der har været succes på arbejdet - se på de handlinger, holdninger og følelser vedkommende havde.

Hvad gjorde man? Hvilke tanker havde man om udfordringen? Hvilke følelser oplevede man?

Det er vigtigt, at medarbejderen finder en "indre succes", dvs. der hvor der er en følelse af, at man har overskredet sit normale niveau. Hvornår/under hvilke opgaver er medarbejderen mest stimuleret på sit arbejde?

Med afsæt i dette skal vi sammen prøve at skabe så gode rammer som muligt for, at vedkommende kan arbejde i dette mønster.



Opfølgning på samtalen

Det er vigtigt at huske, at der skal følges op på samtalen. Der indgås konkrete aftaler, med deadlines for de aktioner, der er aftalt. Dette forpligter både medarbejderen og lederen.

Elever

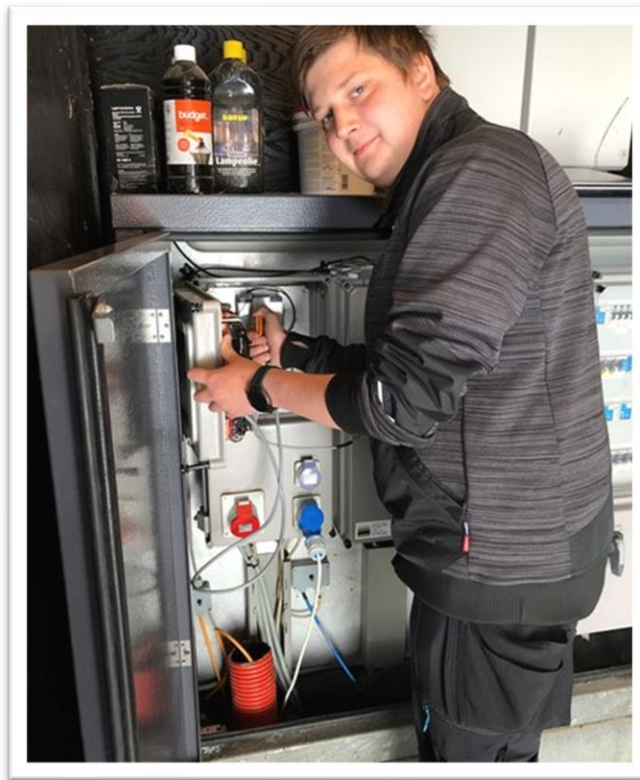
Ligesom de fleste andre arbejdspladser, der har erhvervsuddannede medarbejdere ansat, er Vejle Spildevand A/S omfattet af AUB-ordningen. AUB (arbejdsgivernes uddannelsesbidrag) har til formål at skaffe flere praktikpladser og sætter et måltal for hvor mange elever, hver enkelt virksomhed skal ansætte.

Måltallet afhænger bl.a. af, hvor mange faglærte medarbejdere, der er ansat i virksomheden, samt hvor stor manglen på faglærte i de enkelte faggrupper vil være i fremtiden.

- Vi har arbejdet hårdt på at kunne tilbyde elevpladser, og vi er stolte af, at vi er blevet godkendt som arbejdsplads. Med ansættelsen af de to elever i 2020 forventer vi nu at kunne leve op til måltallet for praktik- og elevpladser i AUB-ordningen, siger bestyrelsesformand, Niels Clemmensen.

Kristian Korsgaard Jürgensen har startet sin praktiktid op som automatiktekniker, mens store dele af Danmark har været lukket ned, og mange har måttet klare arbejdsopgaverne fra hjemmekontoret. Men det har ikke været nogen hindring for hans oplæring. Forsyningsikkerheden hos Vejle Spildevand A/S er nemlig blevet opretholdt i hele Corona-perioden, selvom driftsmedarbejderne har arbejdet under særlige restriktioner. Spildevandsoperatørerne har været organiseret i teams for at undgå smittespredning, men Kristian har kunnet være i kontakt med de personer, der er centrale i hans oplæring.

Kristian Korsgaard Jürgensen er godt i gang med at blive oplært i, hvordan man drifter en pumpestation og håndterer driftsfejl i styresystemet.



- Vi er rigtig glade for at have fået Kristian Korsgaard med ombord. Vi har allerede haft stor gavn af hans lærevillighed, og vi er sikre på, at han vil kunne indgå i den daglige drift, når han har fået oparbejdet noget ballast. Som spildevandsselskab kan vi tilbyde ham en bred uddannelse indenfor sit fag. Han beskæftiger sig med meget forskelligt udstyr, og opgaverne er af både mekanisk og el-teknisk karakter, siger Claus Christensen, chef for produktionen hos Vejle Spildevand A/S.

Vores anden elev, Siamand Mustafa, der august 2020 startede som teknisk designer elev, har der været skrevet om Spildevandsteknisk Tidsskrift i en miniserie om, hvordan det er at være ung i spildevandsbranchen.

STUDERENDE I SPILDEVAND

Unge skal vide, hvor vigtigt vores arbejde er

Kun fire år efter at Siamand Mustafa ankom til Danmark fra Syrien, er han startet i lære som teknisk designer i Plan og Projekt-afdelingen i Vejle Spildevand.

TEKST: ANNA KLITGAARD / FOTO: SIAMAND MUSTAFA

Siamand Mustafa er glad for sin læreplads som teknisk designer. Ud af en klasse på 20 unge fik blot tre en læreplads ovenpå forårets corona-nedlukning – og han var en af dem. På baggrund af en uopfordret ansøgning til Vejle Spildevand kaldte chef for Plan og Projekt, Robert Schmidt, nemlig Siamand Mustafa til samtale. Og efter halvanden time havde han en læreplads.

Der er både ledningsarbejder og pumpestationer, der skal tegnes. Jeg skal også lige ind i det nye system, for her bruger de MicroStation, hvor jeg er vant til at bruge Revit. Endelig har jeg været rundt for at se på renseanlægget. Det er spændende at lære om, hvordan man renser spildevandet, hvilke processer vandet skal igennem, og hvor meget det koster. Alle burde kende til vores arbejde.

48  spildevand #4/20



BLÅ BOG:

Siamand Mustafa er 18 år og er sammen med sine forældre og to søstre bosat i Vejle. Han kom alene til Danmark fra Aleppo i Syrien som blot 14-årig, men har siden fået sin familie til landet. I sin fritid træner Siamand Mustafa og spiller fodbold.

Især de helt unge, mener Siamand Mustafa, burde blive undervist i vandets vej og arbejdet med at rense spildevand. I det oplysningsarbejde er det vigtigt med de mange skolebesøg, for de komplekse renseprocesser er nemmere at forstå, når man er væk fra skolens lokaler, siger han.

Han har selv været glad for den mere teoretiske del af uddannelsen og har klaret sig godt på grundforløbet. Faktisk var det et projekt i bygning og konstruktion, hvor han fik 12, der fik en vejleder på skolen til at opfordre ham til at søge læreplads hos Vejle Spildevand.

Uddannelsen til teknisk designer tager tre et halvt år, fortæller Siamand Mustafa. Det er lidt kortere tid, end han har været i Danmark. Han flygtede fra Aleppo i Syrien som 14-årig og kom til Danmark alene. Siden har Siamand Mustafa lært sig dansk, afsluttet de store klasser i folkeskolen, og da han skulle vælge uddannelse, faldt valget på teknisk designer ved det tekniske gymnasium og erhvervsskole, Hansenberg, i Kolding.

- Jeg ville egentlig have været på gymnasiet, men fordi jeg ikke har haft alle fag i folkeskolen, kunne det ikke lade sig gøre. Jeg fandt ud af, at teknisk designer lød spændende, og så startede jeg på grundforløbet.

Det andet grundforløb sluttede før sommerferien, og den 10. august startede Siamand Mustafa i lære. De første uger har han været på rundvisning på renseanlægget, fået indføring i IT-systemerne og mødt de mange nye kolleger, men nu er den unge elev klar til at gå i gang.

- Vi er ved at se på, hvilke projekter jeg skal ind

- Vi har en portal på skolen for praktikpladser, men der lå ingenting fra Vejle Spildevand. Jeg havde allerede søgt mange pladser, men min vejleder syntes, jeg skulle prøve her, og det er jeg glad for. Her kan jeg få lov til at arbejde med konstruktionsdelen af min uddannelse, som jeg er mest interesseret i, og få kolleger. Jeg ser frem til mine praktikperioder ved Vejle Spildevand og til at lære en masse nyt om en branche, jeg ikke kendte meget til i forvejen.

10. OMSORG

Alle i Vejle Spildevand A/S drager omsorg for hinanden og det skal være plads til alle her. Der tages i høj grad hensyn til individuelle ønsker og behov, når vi ansætter nye medarbejdere. Det samme gør sig i høj grad også gældende for allerede ansatte, hvis der skulle opstå en ændret situation/nyt behov for medarbejderen.

Arbejdstid

Der er mulighed for at arbejde på fuld tid eller deltid. Dette aftales med nærmeste leder under hensyntagen til både medarbejderens situation og Vejle Spildevand A/S. Vi har p.t. 5 medarbejdere der er ansat på deltid. Derudover har vi en ansat i flex-job med 8 timer om ugen.

Alle medarbejdere i Vejle Spildevand A/S er ansat med enten med flex-tid eller med afspadsring. Det giver mulighed for at tilrettelægge arbejdet, så der er en god balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Hjemmearbejde

Hvis en medarbejder ønsker at arbejde hjemme - f.eks. i forbindelse med lægebesøg eller lign. - kan dette aftales med nærmeste leder.

Hjemmearbejde kan derfor uden problemer foretages lejlighedsvist i begrænset omfang.

Hvis der er lavet en aftale om at arbejde hjemme, vil Vejle Spildevand A/S supplere med IT-udstyr i det omfang, der er nødvendigt.



Fri med løn

Vi tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders situation og behov. Det betyder, at vi hjælper hinanden med at være fleksible til fordel for arbejdspladsen og hinanden.

Den nærmeste leder er ansvarlig for, at medarbejderen behandles ordentligt og får den frihed i det konkrete tilfælde, som den enkelte har behov for - med samtidig hensyntagen til arbejdspladsen

Frihed med løn gives generelt i akutte situationer.

Frihed til situationer der kan planlægges, vurderes i hvert enkelt tilfælde.

Eksempler på akutte situationer:

- Sociale begivenheder, alvorlig sygdom, hospitalsindlæggelse eller dødsfald i den nærmeste kreds
- Ekstraordinære/pludseligt opståede situationer

Stresspolitik

Vi har udarbejdet en stresspolitik, der er et af afsnittene i vores personalehåndbog. Vores formål med stresspolitikken er at forebygge uacceptabelt stress, og hjælpe evt. stressramte medarbejdere, for derved skabe større trivsel, mindske sygefraværet, fastholde værdifulde kolleger og gøre Vejle Spildevand A/S til en fortsat attraktiv arbejdsplads.

Alle, både ledere og medarbejdere, har et fælles ansvar for trivslen i Vejle Spildevand A/S. Hvis en kollega virker stresset, har alle derfor pligt til at tage hånd om det. Det kan gøres ved at spørge til, hvordan personen har det og

spørge til symptomer på stress. Alle har ansvar for at spørge til kollegers trivsel, herunder stress, og tillade at andre spørger.

Den enkelte er ansvarlig for at passe egen grænse og være opmærksom på symptomer på stress. Oplever man at ens grænse er nået, er det ens pligt at sige fra overfor ens leder eller man kan henvende sig til en sikkerhedsrepræsentant.

Alle ledere, sikkerhedsrepræsentanter og medarbejdere er forpligtet til at tage enhver henvendelse om stress alvorligt og til at behandle den fortroligt. Derudover er alle ledere og sikkerhedsrepræsentanter forpligtede til at tage ansvar for, at der i dialog med den pågældende medarbejder findes en løsning på problemet, samt at følge op efter nogen tid.



Barsel

Kvindelige ansatte har mulighed for at gå på barsel 8 uger før forventet fødsel.

Hvis en far skal på barsel, er der ret til at afholde 2 uger med fuld løn inden for de første 14 uger efter fødslen.

Derudover er der mulighed for at afholde op til 13 ugers fædreorlov med fuld løn. Man skal være dagpengeberettiget for at modtage den fulde løn i de 13 uger.

I Vejle Spildevand A/S har vi en mandlig medarbejder, der har valgt at holde de 13 uger med fuld løn fra årsskiftet 2020/2021 og frem til påske 2021. Dette giver en unik mulighed for ham for at være tæt på sit barn og tage del i de daglige rutiner.

Bibeskæftigelse

Som udgangspunkt er alle medarbejdere forpligtede til at anvende den fulde arbejdskraft i jobbet. Dvs. at et bijob ikke må gå ud over den arbejdsindsats, der forventes af medarbejderne.

Mange gange kan bijob dog sagtens udføres, uden at det giver problemer for Vejle Spildevand A/S som virksomhed.

Nogle medarbejdere har f.eks. et bijob i bestyrelser eller foreninger, uden at det medfører ulemper for Vejle Spildevand A/S.

Nogle medarbejdere har et selskab, hvor der tilbydes ydelser til private, selskaber og kommuner. Det er her vigtigt, at der ikke opstår interessekonflikter. Det er derfor ikke acceptabelt, hvis der udføres f.eks. kloakarbejder eller rådgivningsydelser inden for Vejle Kommunes geografi - da medarbejderne kan komme i en situation, hvor de skal arbejde "på begge sider af skrivebordet".

Det er vigtigt at sikre, at et bijob ikke giver øget risiko for overbelastning eller stress. Det er f.eks. ikke tilrådeligt at have nattevagt som bijob og morgenen efter møde ind til sit fuldtidsarbejde i Vejle Spildevand A/S, hvor medarbejderen kører rundt i et stort køretøj.

Vaccinationer

Ansatte i Vejle Spildevand A/S skal vaccineres jf. kloakbekendtgørelsen, dvs.: Hepatitis A (+ B hvis det ønskes), stivkrampe og polio. Vejle Spildevand A/S betaler for vaccinationerne.

Motionsrum

Vi har et lækkert motionsrum, som alle ansatte kan benytte så ofte de har lyst. I motionsrummet kan man få trænet kroppen godt igennem, da der er alt fra spinningscyklere, til cross-trainer og løbebånd. Vi har bedefaciliteter, som også frit kan benyttes efter træningen.



11. FEJRING

Enhver succes skal fejres, og det gør vi også hos Vejle Spildevand A/S. Det er både små som store succeser. Det styrker det sociale fællesskab og er medvirkende til at skabe sammenhold og samhørighed blandt medarbejderne.

Teambuilding

Da vi blev certificeret for første gang blev det fejret med en inspirerende og udfordrende, nogle vil sige grænseoverskridende, teambuildings dag på Houens Odde Spejdercenter. Alle var igennem flere udfordringer, som man nok på forhånd havde sagt, at det ville man bestemt ikke. Men vi løftede i flok, og via et godt samarbejde og en god team-spirit fik næsten alle prøvet alle udfordringer.

Der var både grønlændervending i kajak og at lade sig "falde" ud højt oppefra og flere andre øvelser, der krævede et godt samarbejde.



Julefrokoster

Den første fredag i december hvert år afholdes traditionen tro julefrokost. Alle ved Vejle Spildevand A/S er inviterede. Arrangørerne er 3-4 medarbejdere og 1 chef. Det går på skift og sidste års udvalg sørger for at udpege næste års arrangører. Forberedelserne starter tidligt på året, og der er næsten frie tøjler til julefrokostens form og indhold. Der er et budgetteret beløb og vores personaleforening VESPA yder et tilskud på kr. 12.000,- hvert år.

Julefrokosterne er præget af et højt arrangement blandt arrangørerne og det smitter til det øvrige personale, der skal deltage i julefrokosten.

Det er altid hemmeligt, hvad årets tema er. Julefrokosten foregår i vores kantine og evt. også i nogle af de andre lokaler vi har på Renseanlægget i Vejle.

Der er ofte et eksternt indslag, det kan være alt lige fra ølsmagning, sang og musik og til en der et år skulle lære os at danse mavedans.

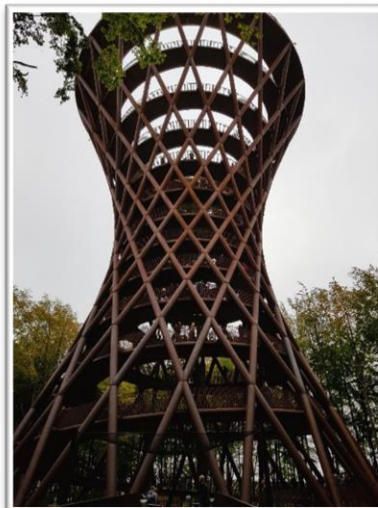


Studieture

Hvert år afholdes en faglig studietur for alle medarbejdere. Studieturen foregår typisk en fredag til lørdag, hvor medarbejderne får en betalt fridag om fredagen og lørdagen er egenbetaling. Der nedsættes hvert år et studietursudvalg, der skal sørge for at arrangere turen og finde de faglige emner, vi skal se på turen. Som noget nyt har vi i virksomhedsplanen ændret studieture til at være hvert andet år og så fået tilføjet et teambuildingsarrangement i de år vi ikke kommer på studietur. Ændringen er sket efter et ønske fra medarbejdersiden.

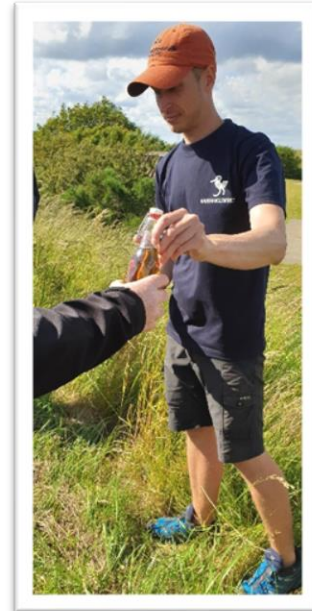
Studieturene og teambuilding har en rigtig stor betydning i forhold til at styrke det sociale sammenhold på tværs af administration og produktion og via det faglige indhold på studieturene, får man en rigtig god indsigt i en del af de arbejdsområder man måske ikke lige arbejder med til hverdag, men som ens kollega sandsynligvis gør.

I 2020 har der desværre på grund af corona-situationen ikke været mulighed for hverken studietur eller teambuilding, men vi satser bestemt på at vende tilbage i 2021 med nye arrangementer.



VESPA-arrangementer

Vores personaleforening arrangerer hvert år et eller flere sociale arrangementer. Det kan både være med og uden familie til medarbejderne. Disse arrangementer bakkes flot op og senest har der været arrangeret en snapsetur til Vestjylland - til stor glæde for de fleste. Der har også været afholdt bankospil flere gange med stor succes.



Jubilæer

I de godt 10 år Vejle Spildevand A/S har eksisteret, har vi haft flere med 25 og 40-års jubilæum. Da vi blev selskabsdannet tilbage i 2010, fulgte de fleste medarbejdere med fra kommunen, og det er derfor vi har kunne fejre flere jubilæer gennem årene.



Der afholdes en reception i kantinen i vores administrationsbygning, hvor nærmeste familie og alle medarbejdere deltager. Hvis det ønskes, kan eksterne samarbejdspartnere også inviteres med. Receptionen er tilrettelagt i samarbejde med jubilaren og jubilaren har selv indflydelse på hvad der serveres.

Ved 40-års jubilæum kan jubilaren vælge blive indstillet til at modtage Dronningens fortjenstmedalje for 40 års tjeneste. Hvis medarbejderen ønsker det, indstiller Vejle Spildevand A/S til at modtage medaljen ved at redegøre for, at modtageren fortjener medaljen.

Det plejer at være nogle rigtig hyggelige timer med god mad og fejring af jubilaren.

Afskedsreception

Når en medarbejder vælger at gå på pension, skal dette også fejres i form af en reception, hvor vi siger tak til medarbejderen for vedkommendes tid på arbejdsmarkedet. Også her er der mulighed for at invitere nærmeste familie og eksterne samarbejdspartnere. Der bliver holdt en reception i vores kantine, hvis dette ønskes.

Altid et vers til Leif....



Sikkerheden er i top
her hos Vejle Spildevand
Nogen ku' nu top' den op
Gælder især en mand.
Leif burd' vikles ind i vat
Og så ha' en snublehat
Han fortjener duske
-uden jordbaktusse

Leif har haft et sjældent år
-ingen klumre-skader,
Her et bette vers han får
selvom han det hader.
Jo, måske en lille sag
nævnes skal blot her i dag
Meteor i Bredsten?
Næhh - Leif står for festen!

Det år der gik har båret på en masse ting:
En blev med rogn og fik en ring.
Leif blev 80, men holder jo en masse år -
hold kæft han har bar' nogle gode år.
Ortopæderne gav vi en masse kunder:
Vores stænger - går vi og blunder?
Halvanden fik Margrethes fin' medalje
- det' godt kæmpet i to gamle der!

Leif har haft et særligt år
En mand i balance
Ingen uheld vi forstår
Sikken per-for-mance!
Nye Lajfer kom i spil
Klumrerrøve trådte til
Kun en nævnt, det' god stil:
Ole - hold dig til bil

Ham vor Leif skal hyldes nu
for et helt specielt år.
Klunrer eksklusivt juhu:
Fik et helt unikt sår
Over øjet sad det der
Lavet med en ketcher her
Ketcher'n var hans egen
That's Leif- viser vejen



Sidste dag
på kontoret.....



12. KOMPENSATION OG SOCIALT ANSVAR

Lønindplacering og forhandling

Alle medarbejdere i Vejle Spildevand A/S er ansat på månedsløn med vilkår efter funktionærloven.

Når vi ansætter en medarbejder, tages der udgangspunkt i personlige og faglige kvalifikationer. Først tjekkes overenskomsten i forhold til mindste og dernæst kigges på de personlige og faglige kvalifikationer, der kan medvirke til, at der bliver tildelt løntillæg. Lønforhandlingen tages som den sidste del af ansættelsessamtalen.

For ingeniører og specialarbejdere har de ansatte valgt en tillidsrepræsentant, der godkender lønindplaceringen. For øvrige ansatte gælder, at det er pågældendes fagforening, der formelt skal godkende lønindplacering. HR-medarbejderen sørger for at give besked til og få fagforeningens godkendelse af ansættelse og tildeling af løntillæg.

Vi har valgt at følge de offentlige KL-overenskomster. Her er der fastlagt centrale overenskomstmæssige procentstigninger, typisk i april og oktober hver år. I 2020 har der været 3 centrale lønstigninger, da der også var en i januar 2020.

Derudover har alle medarbejdere har mulighed for én gang om året at få en lønsamtale med nærmeste leder. En lønsamtale er ikke en forhandling, men en afklaring og udveksling af lederens og medarbejderens vurderinger og forventninger på lønområdet for den pågældende, med andre ord en forventningsafstemning og en drøftelse af mulighederne for lønudvikling for den enkelte.

Nærmeste leder kan også vælge at tildele et løntillæg til en medarbejder, selvom der ikke har været afholdt en lønsamtale.

Skemaet med de centrale overenskomststigninger fremgår af vores personalehåndbog og ellers er alle naturligvis velkomne til at spørge hos HR eller nærmeste leder, hvis der er noget man er i tvivl om.

Stigning i procent	01.04.18	01.10.18	01.04.19	01.10.19	01.01.20	01.04.20	01.10.20	I alt
Generelle lønstigninger mv. for den enkelte medarbejder	1,10	1,30		1,00	1,60	0,40	0,70	6,10
Øvrige centrale puljer som ikke automatisk uddeles til den enkelte medarbejder hos Vejle Spildevand								
Rekrutteringspulje (Sundhedsområdet)		0,03	0,27					0,30
Organisationsforhandlinger			0,35					0,35
Øvrigt			0,03					0,03
Reguleringsordning (skøn)		0,02		0,34			0,36	0,72
I alt	1,10	1,35	0,65	1,34	1,60	0,40	1,06	7,50
Reststigning (skøn)		0,20		0,20		0,20		0,60
I alt inkl. reststigning	2,65		2,19			3,26		8,10

Lønstatistikker

Vejle Spildevand A/S har valgt at deltage i eksterne 2 lønstatistikker, der analyserer og benchmarker løn med andre selskaber i vandbranchen. Det ene er gennem vores brancheforening DANVA og det andet er gennem Kommunernes Landsforening, KL.

HR-medarbejderne står for at udfylde og indsende dokumentationsgrundlag, der ligger til grund for benchmarkingen med andre selskaber.

Lønstatistikkerne giver et godt overblik over, hvor vi som virksomhed ligger i forhold til sammenlignelige virksomheder, der arbejder inden for samme branche som os.

Vi har på et tidspunkt løftet en hel personalegruppe et niveau op, da vi kunne se i lønstatistikken, at vi lå lidt lavt i forhold til de virksomheder, vi plejer at sammenligne os med.

Studerende i praktik

Vejle Spildevand A/S tager del i ansvaret for at uddanne elever, da vi i år har ansat 2 elever, der er i gang med at tage en erhvervsuddannelse.

Vi har også hvert år studerende i praktik i kortere eller længere i tid. I 2020 har vi haft en ingeniørstuderende i praktik, og efter endt praktik har han fortsat med at være studentermedhjælper. Vi har været rigtig glade for at have ham ansat og han har ydet en stor indsats her.

Vi har også have en maskinmesterstuderende i praktik. Han skulle skrive bachelorprojekt, og vi fandt et passende emne her hos Vejle Spildevand A/S, som han kunne skrive om. Vi gør efterfølgende brug af hans research og opgave, da vi også kan drage nytte og lære af de erfaringer og konklusioner, han er kommet frem til i løbet af projektet.

13. ARBEJDSPLADSKULTUR OG ORGANISATORISK SUCCES

Som en del af fortsat at kunne udvikle vores arbejdspladskultur og sikre organisatorisk succes, har vi jævnligt fået udført kulturmålinger.

Det er vigtigt for os at få et billede af, hvordan medarbejdere bedømmer virksomhedens "tilstand". Kulturmålingerne sikrer bl.a., at vi ikke overser væsentlige problemstillinger og sikrer samtidig også at vi udvikler os – vi er jo nødt til at handle, når der "peges på ømme punkter".

I 2014, 2016 og 2017 blev kulturmålingen foretaget af konsulentfirmaet Intenz, hvor bedømmelsen viste at vi hver gang gjorde det lidt bedre. Der udregnes til sidst i undersøgelsen en samlet bedømmelse på en skala fra 1 til 5, hvor 5 er topkarakteren. Ved målingen i 2017 var den gennemsnitlige bedømmelse på 3,98 - en bedømmelse, vi kan være ret stolte over.

I 2020 besluttede vi fremover at lade GPW lave kulturmålingen. Som en del af dette, har vi nu udarbejdet denne Kulturprofil - vi håber derfor, at du har fået en klar fornemmelse af kulturen i Vejle Spildevand A/S.