



Bæredygtighedsredegørelse **Tholstrup Cheese A/S**

**Udarbejdet for 2005
Med handleplaner for 2006-2008**



Indholdsfortegnelse

INDLEDNING	4
Forord med ledelsens beretning	5
Procesbeskrivelse	6
Præsentation af virksomheden	6
Historie	7
Værdigrundlag	9
Tholstrup kulturen	9
Medarbejdere	10
Miljøforhold	10
Stamoplysninger	11
MILJØ	12
Miljøpolitik	13
Kortlægning af miljø	14
Miljøpåvirkninger og beskrivelse af anvendt metode	14
Stamoplysninger, særligt relevante for miljøområdet	14
Krav til underleverandører	15
Produktion	15
Emballage	16
Råvarer	17
Hjælpestoffer	17
Energiforbrug	19
Vandforbrug	20
Transport	21
Luftemissioner	23
Spildevand	24
Udledninger til jord	25
Affald	25
Ekstern støj, vibrationer og lugt	28
Risiko og driftsforstyrrelser	28
Jord og grundvandsforurening	28
Resumé af egenkontrol	28
Vurdering og prioritering af miljø	31
Mål og handleplan for miljø	32
Status for seneste mål og handleplan	32
Tidligere miljømål for Tholstrup Cheese som helhed	33
Tidligere lokale miljømål for Tholstrup Cheese, Hjørupvej	33
Miljømål for Tholstrup Cheese som helhed i 2006-2008	34
Handleplan for miljø 2006-2008	35

ARBEJDSMILJØ	36
Arbejds miljøpolitik	37
Arbejds miljøledelsessystem	38
Sikkerhedsorganisation	38
Arbejdstilsynets tilsyn	41
Arbejds miljøvejvisere	41
Kortlægning af arbejds miljø	42
Arbejds miljøpåvirkninger og beskrivelse af anvendt metode	42
Arbejdspladsvurdering	42
Støj	43
Ulykker	44
Ensidigt gentaget arbejde og arbejdsstillinger	45
Tunge løft	45
Kemi	46
Pladsforhold og adgangsveje	46
Psykisk arbejds miljø	46
Biologiske forhold	48
Sygefravær	48
Vurdering og prioritering af arbejds miljø	50
Mål og handleplan for arbejds miljø	51
Handleplan for 2006-2008	51
SOCIALT ENGAGEMENT	53
Politik for socialt engagement	54
Kortlægning af socialt engagement	55
Påvirkning af sociale forhold og beskrivelse af anvendt metode	55
Baggrundsoplysninger	55
Udvikling, uddannelse og læring	60
Fastholdelse	61
Integration og ligestilling	64
Sundhedsfremme	65
Engagement i det omgivende samfund, herunder især lokalsamfundet	66
Opmærksomhed på globale udfordringer	66
Vurdering og prioritering af socialt engagement	66
Baggrund for valg af indsatsområder og indsatser	66
Mål og handleplan for socialt engagement	69
Status for seneste mål og handleplan	68
Handleplan for 2006-2008	69
Handleplan for socialt engagement 2005	69
Handleplan for socialt engagement 2006-2008	70
AFSLUTNING	71



Indledning



Forord med ledelsens beretning

I denne redegørelse dækker navnet Tholstrup over Tholstrup Korsvej og Tholstrup Pastella med fælles adresse på Højrupvej 116, 7000 Fredericia. Tilsammen omfatter det pr. 31.12.05 230 produktionsmedarbejdere.

Tholstrup udarbejdede i 1999 og 2000 arbejdsmiljøregnskaber, men for også at arbejde målrettet med vort eksterne miljø lavede vi i 2001 for første gang en miljøredegørelse i Green Network. Rapportering af arbejdsmiljøet indgik i miljøredegørelsen både i 2001 og i 2003.

I 2002 indeholdt Tholstrups rapportering for første gang en redegørelse for Tholstrups sociale engagement. I tillæg til redegørelsen om vores miljømæssige adfærd ville vi med rapporten om det sociale engagement redegøre for Tholstrups holdninger og adfærd på det sociale område. Vores rapportering anvendes som et værktøj i de løbende bestræbelser på at forbedre og fastholde Tholstrup som en attraktiv arbejdsplads samt som illustration af vores rolle som aktiv medspiller i lokalsamfundet. Vi tror på, at virksomheder kan og skal påtage sig et bevidst ansvar for den samfundsmæssige udvikling, og at det kan gøres inden for rammerne af sunde forretningsmæssige principper.

Kendetegnende for afrapporteringen af de 3 områder er, at de beskæftiger sig med forhold som er helt afgørende for Tholstrups samfundsansvar. Dette er samtidig også et udtryk for den indsats, Tholstrup kan gøre for at bidrage til en bæredygtig udvikling. I de 3 redegørelser er der samtidig et vist overlap mellem emnerne, især mellem det sociale område og arbejdsmiljøet, hvor nogle af de samme opgørelser figurerer begge steder.

Vi har derfor fundet det naturligt at samle disse 3 redegørelser i en bæredygtighedsredegørelse. Derved skabes et overblik for både omverden, myndigheder og medarbejdere. For ledelsen, SiU, SU og arbejdsgrupperne er det en god og anvendelig kortlægning, som kombineret med handleplaner kan bruges aktivt i arbejdet med emnerne. For medarbejderne skal bæredygtighedsredegørelsen anvendes til øget inddragelse: At øge bevidstheden om, hvilke mål vi har sat os, hvilke resultater vi har opnået, og hvilken indflydelse den enkelte medarbejder generelt har på udviklingen. Over for myndighederne skal redegørelsen anvendes til at præsentere vore mål og dokumentere vores indsats, samt som udgangspunkt for dialog. Vi følger hurtigt op på de få driftsforstyrrelser, der måtte forekomme – senest udledningen af køle- og spildevand til Øsdal Bæk i 2006.

De væsentligste resultater og udfordringer i bæredygtighedsredegørelsen på miljøområdet omhandler energiforbrug og affald. Begge områder opnår en høj score i undersøgelsen af Tholstrups miljøforhold, og målet er at bringe scoren ned ved bl.a. at forbedre affaldssorteringen og øge andelen af affald der går til genbrug. På arbejdsmiljøområdet er det støj, løft, ulykker og ensidigt gentaget arbejde (EGA), der udgør de største udfordringer. Både støj og løft skal kortlægges med henblik på at reducere støjen og fjerne løft over 15 kg. Ulykker skal bringes ned til en lavere frekvens ved indarbejde sikkerheden i hverdagen og undgå stressede situationer. Derudover er det målet at fjerne 20 arbejdspladser præget af EGA. Også på det sociale område er EGA en af de væsentligste udfordringer. Her er indsatsen at udvikle nye rotationsplaner og derved reducere de skadelige virkninger af EGA. En anden udfordring på det sociale område er uddannelse af medarbejdere. For at imødekomme de stigende kvalifikationskrav og sikre fortsat beskæftigelse gennemføres en kortlægning af uddannelsesbehov. Som det fremgår af ovenstående, er der udfordringer nok at tage fat på i de nye handleplaner for 2006-2008.

Procesbeskrivelse

Bæredygtighedsredegørelsen for 2005 er udarbejdet i samarbejde med Fredericia Kommune og Green Network. Arbejdet har været forankret hos Tholstrups Arbejdsmiljøgruppe (AMG), som er en arbejdsgruppe organisatorisk placeret mellem SU og SiU. Gruppen er sammensat således:

Navn og funktion

- Benny G. Pedersen, produktionschef, arbejdsmiljøleder, medlem af SU – Projektleder
- Franz S. Bruhn, Sikkerhedsrepræsentant og næstformand SiU – Arbejdsmiljø, Korsvej
- Jane Hansen, Tillidsrepræsentant og næstformand SU – Social del
- John L. Hansen, Sikkerhedsrepræsentant – Arbejdsmiljø, Pasta
- Tina Davidsen, Eksternt miljø og sekretær – Miljø

- Hanne R. McCollin, Socialproceskonsulent Fredericia Kommune – Social del, Tovholder
- Rasmus Skov Larsen, Miljøproceskonsulent Fredericia Kommune – Miljø
- Henrik Bonnesen, Arbejdsmiljøkonsulent Green Network – Arbejdsmiljø

Gruppens brede sammensætning og relation til SU og SiO har sikret såvel medarbejdermæssigt som ledelsesmæssigt engagement.

Fredericia, den 29. august 2006

Christian Sørensen
Mejerichef

Benny G. Pedersen
Produktionschef

Tina Davidsen
Miljø

Jane Hansen
TR, Social del

Franz S. Bruhn
SiR, Arbejdsmiljø

Præsentation af virksomheden

Tholstrup Cheese A/S er Danmarks største Privatejede mejeriselskab og Nordens største producent af frisk pasta. Koncernen omsatte i 2005 for 832,9 mio. kr. og beskæftigede i gennemsnit 523 medarbejdere, heraf 230 produktionsmedarbejdere på mejeriet Korsvej og Pastella.

Det er selskabets vision, at

Tholstrup i Nordeuropa skal være en profileret kvalitetsleverandør af oste og friskpasta produkter.

Visionen realiseres bl.a. gennem afsætning af produkter, der af forbrugerne anerkendes som vel-smagende, unikke og tidssvarende.

Hovedaktiviteten er produktion og salg af specialoste, der udgør 85 % af omsætningen. Produkterne omfatter såvel mærkevarer som private mærker inden for kategorierne friskost og skimmeloste. De mest kendte varemærker er Castello® og Saga®. Afsætningen finder primært sted i Nordeuropa, der er Tholstrups hovedmarked, samt tillige i USA, Australien, Japan og det øvrige Europa. Produktionen finder sted på tre mejerier i Danmark samt et mejeri i USA.

Aktivitetområdet frisk pasta udgør 15 % af omsætningen. Produkterne omfatter såvel mærkevarer som private mærker, der fortrinsvis afsættes på det nordiske marked. Mærkevarerne markedsføres under varemærket Pastella®. Pastaproduktionen finder sted på 2 fabrikker i Danmark.

Tholstrup har salgsorganisationer i Danmark, Tyskland, Østrig, Sverige, Norge og Finland samt strategiske salgssalliancer på det svenske marked og det amerikanske marked.

Oplysninger om organisationen og forretningsområder findes på www.tholstrup.dk

Historie



Der går en varm linie fra den Tholstrup ost, der produceres i dag, til indholdet i en messingkedel, som en dygtig husmandskone havde over ilden på Djursland i midten af 1800-tallet. For i hendes køkken gjorde sønnen Rasmus Tholstrup sine første erfaringer med tilberedningen af smør og ost. Han blev siden en pioner indenfor ostefremstilling og for dansk mejeribrug en personlighed, der kom til at gøre en forskel.

Rasmus Tholstrup havde vigtige egenskaber med i bagagen: gåpåmod, nysgerrighed, virketrang og viljestyrke. Derfor varede det ikke længe, før han fik foden indenfor mejeridrift og snart blev bestyrer på forskellige stadig større mejerier, først i Sønderjylland siden på Sjælland, hvor han for alvor gik i gang med en osteproduktion. Det drejede sig i begyndelsen om mager husholdningsost, en hånddeltet skummetmælksost. Senere kastede han sig som en af de første over den opstukne ost og udviklede Dansk Schweitzer og bl.a. Taffelost. (I dag hedder den Tybo). Opskrifter var der ingen af, så der skulle eksperimenteres og satses, og her var Tholstrup i sit es. Hans oste høstede hurtigt sølvmedaljer, den højeste anerkendelse. Det er i dag mere end 100 år siden.

Rasmus Tholstrup havde to kæpheste: høj hygiejne på mejeriet og mælk af høj kvalitet. Nødvendigheden af begge dele for en vellykket mejeriproduktion argumenterede han ivrigt for, ikke bare der, hvor det gjaldt, men også i mejeritidsskrifter. Hvad angik kvaliteten af mælken blev han mere og mere optaget af problematikken omkring den rette fodersammensætning. Og begavet som han var gik denne mand, hvis skolegang kun havde været et par timer hver anden dag til hans trettende år, højst videnskabeligt til værks og lærte sig fremmedsprog for at kunne være orienteret igennem udenlandske tidsskrifter.

Rasmus Tholstrup blev kun 68 år. I nekrologen over ham stod bl.a.: "Tholstrup dukkede op som en stjerne af høj rang og glans. Ikke alene her på egnen og i det ganske land alene men langt ud over dets grænser blev denne ejendommelige mand kendt og skattet som det kloge og initiativrige menneske, han var."



Det blev Rasmus Tholstrups ældste søn, Henrik, der løftede arven efter sin far. De to havde et nært forhold livet igennem og nærede dyb respekt for hinanden. Henrik var mere flyvsk end sin jyske, jordbundne far. Men når det kom til flid, handlekraft og opfindsomhed var de to alen ud af et stykke. Og så havde de sansen for kvalitet til fælles. Her spillede en veludviklet smagssans en ikke uvæsentlig rolle.

Selvom Henrik havde fået sin uddannelse hos de bedste læremestre og er blevet en dygtig ostemejerist var det i ungdomsårene især handel med ost, der interesserede ham. Før han var fyldt 21 var forretningsmanden vågnet i ham. Han opkøbte ost og solgte til eksport. Da han ikke kunne skaffe nok ost til sine eksportører, gik han i 1916 selv i gang med at fremstille ost. Han udsøgte sig Bornholm, hvor der dengang ikke produceredes ost på et eneste mejeri. I løbet af et år lykkedes det ham at etablere osterier på 18 mejerier. Allerede i 1917 produceres 80 tons ost om ugen. Den dynamiske Henrik oplevede op- og nedture som forretningsmand og ostefabrikant, og det var først da han hellegede sig udvikling af nye oste, at hans talent kom til fuld udfoldelse.

På grund af restriktioner i Danmark under Anden Verdenskrig lejede han sig ind på mejerier i Sverige, og her begyndte han sammen med den dengang 21-årige mejerist Niels Jensen at udvikle nye oste. Samarbejdet mellem de to blev 28 års inspirerende og dynamisk parløb. Om det parløb har Niels Jensen engang sagt: "Vi lignede hinanden på ét punkt: at lave en god ost var en lidenskab. Det hele skal passe sammen: mælkens kvalitet, røringen, temperaturen og modningen. Det er som at pusle en baby. Og jo bedre du kan styre processen, jo bedre har osten det".

Henrik købte Edswära Mejeri i Vestergötland, og her samledes nu hele hans produktion. Det var også her succesen Bianco blev født, en 60 % flødehavarti, blød og smidig, der faldt svært godt i svenskernes smag og blev lidt af et tilløbsstykke. Men det var en anden ost, der gjorde Tholstrup til et stort ostenavn. Det var Castello, en hvidskimmelost, som Tholstrup og Jensen kæmpede stædigt med en halv snes år, før den lanceredes. Og nu begyndte til gengæld priser, ærespræmier og medaljer at dale som en mild regn ned over direktør og ostemester.

Det var tid at vende tilbage til Danmark, og i 1958 købte Henrik andelsmejeriet Korsvej i Taulov ved Fredericia. Året efter erhvervedes Lillebælt Mejeri, der lå i nærheden, og nogle år senere Hovedgård Mejeri og Gjesing Mejeri, også i Jylland. Den første dag, der produceredes Castello i Danmark kunne 17 oste tages ud af formene, fire år senere var det 2200 oste om dagen og 30 år senere 60.000 oste. I 1963 fik Henrik Tholstrup tildelt den danske anerkendelse: "Ostehandlerens ærespris" med den begrundelse, at "Henrik Tholstrup har ydet en fremragende indsats med at introducere den nye ostetype Castello, der er blevet en virkelig succes for dansk osteproduktion og som på blot få år har vundet en enestående popularitet både her og i udlandet." I USA lanceredes Castello som Crema Danica, og amerikanske madskribenter udråbte den til "den største triumf for danske ostemagere nogensinde", og det understregedes, "at mange gourmet'er anser den for at være den eneste nye slags ost af afgørende betydning, der er opfundet i de sidste 40 år." I begyndelsen blev den kaldt for

"den gule" Castello, fordi den var pakket ind i guldpapir. Den var forløber for de senere favoritter, først "Blå Castello" og siden "Hvid Castello".

Det blev Henriks mellemste søn, Lars, 44 år, og Finn Schiøtt Hansen, 25 år, der førte Tholstrup Ost ud i den store verden. Finn tog sig af mejerierne og økonomien, Lars satte salget i system i primært Tyskland og USA. De overtog en virksomhed med 10 medarbejdere og en omsætning på syv millioner kroner. 30 år senere er medarbejderstaben vokset til 600 og omsætningen til 900 millioner. Men som de begge to siger: "Vi overtog også verdens bedste ost".

I 1989 påbegyndtes produktionen af frisk pasta under mærket Pastella. Udgangspunktet er ligeledes her kompromisløs hygiejne, anvendelse af de bedste råvarer, originale produktionsmetoder og opskrifter. Finn Schiøtt Hansen er i dag firmaets administrerende direktør og Tholstrup Cheese er stadig familieejet.

Det var Rasmus Tholstrups holdning, at "kvalitet varer nu engang længst" og Henriks Tholstrups, at "en god handel er kun god, hvis begge parter er tilfredse". Når det stadig er grundlaget for Tholstrup Cheese i dag, så er det et lykkeligt resultat af en dynamisk familiekultur, hvor altid kun det bedste har været godt nok.

Værdigrundlag

Overordnet arbejder Tholstrup Cheese A/S ud fra visionen om at være en profileret kvalitetsleverandør af oste og friskpasta produkter i Nordeuropa. Det kræver en virksomhed, som er:

- *Markedsorienteret*
Vi vil producere og afsætte kvalitetsprodukter, være foran konkurrenterne, etablere en stærkere mærkevareposition samt aktivt udvikle private labels til de større kæder.
- *Medarbejderorienteret*
Vi vil være en attraktiv arbejdsplads, hvor vi sikrer det bedst mulige arbejdsmiljø. Vi forventer ansvarlige, fleksible medarbejdere, der kommunikerer åbent og ærligt.
- *Omverdensorienteret*
Vi vil udvise ansvarlighed over for miljøet ved at producere sikre fødevarer, reducere anvendelsen af tilsætningsstoffer og minimere forbruget af ressourcer.
- *Indtjeningsorienteret*
Vi vil sikre ejerne mindst et konkurrencedygtigt afkast.

I forbindelse med vores sociale engagement er særligt punktet om medarbejderne vigtigt. I det daglige kommer det til udtryk i den særlige Tholstrup-kultur.

Tholstrup kulturen

Virksomhedskulturen hos Tholstrup kommer til udtryk i mange forhold: En stemning, en måde at gøre tingene på, en holdning til arbejde og kollegaer. Kulturen udvikler sig med baggrund i firmaets

historie og traditioner samt under påvirkning af ændringer i omgivelserne. Kulturen skabes og udvikles løbende af alle medarbejdere gennem ansvar og omhu for vores arbejdsopgaver, gennem arbejdsformen og den omgangstone, vi har med hinanden.

Vores værdier gør kulturen i Tholstrup til noget helt særligt. Det er værdier, vi kan glæde os over og være stolte af, men det er også egenskaber, vi konstant skal værne om og forbedre til gavn for virksomheden og hinanden.

Følgende værdisæt er grundlæggende for Tholstrup og Tholstrups sociale engagement:

- **Kvalitet**
Kvalitetsbevidsthed er vores drivkraft og fælles mål. Det gælder vores produkter, og det gælder vores hverdag. At skabe produkter af høj kvalitet giver arbejdsglæde, engagement og faglig stolthed for den enkelte medarbejder. Kvalitet er et centralt element i Tholstrups overordnede vision.
- **Udvikling**
Fremtiden vil uden tvivl stille større krav til vores evne til forandring. Vi vil være udviklingsparate, og det kræver en løbende udvikling af både medarbejdere og produkter. Derfor er styrkelse af såvel faglige som personlige kompetencer vigtigt.
- **Trivsel**
Medarbejdernes trivsel er en forudsætning for en god arbejdsindsats og dermed for frembringelsen af et produkt af høj kvalitet. Trivsel sikrer, at alle føler et ansvar for arbejdet og for hinanden. Derfor prioriterer vi et trygt og godt arbejdsmiljø
- **Respekt**
Respekt er forudsætningen for det samarbejde, vores arbejdsform bygger på. Vi har respekt for hinandens arbejde og ved, at alle spiller en vigtig rolle i arbejdet med at sikre den velkendte Tholstrup-kvalitet.
- **Medarbejderinddragelse**
På Tholstrup ønsker vi at inddrage medarbejderne konstruktivt i den daglige drift og udvikling af virksomheden. Vi ved, at medarbejderne er virksomhedens vigtigste ressource. Det er vigtigt, at alle er velinformerede og føler et ejerskab for deres daglige arbejde.

Medarbejdere

Ved implementeringen af nyt ERP system har alle medarbejdere gennemgået et intensivt kursusforløb og IT kvalifikationerne er løftet. Dette er i tråd med Tholstrups vision om konstant at videreudvikle kompetencer gennem uddannelse, uddelegering og fokusering. Det er Tholstrups mål fortsat at være en attraktiv arbejdsplads, som tiltrækker kvalificeret arbejdskraft. Tholstrup tilbyder flere medarbejderordninger i form af health care, pensionsordninger og bonusordninger.

Miljøforhold

Tholstrup ønsker at leve op til gældende standarder inden for såvel internt som eksternt miljø. Medarbejderne skal udføre deres arbejde i et miljø, som er både sikkert og sundt såvel fysisk som psy-

kisk. På koncernens mejerier er der etableret sikkerhedsorganisationer, som opfanger og behandler aktuelle problemstillinger. Der er ligeledes fastsat mål for vand- og energiforbrug samt mål for nedbringelse af medarbejdernes fravær. Mejeribrugets Bedriftssundhedstjeneste blev nedlagt 1. oktober 2005, hvorfor Tholstrup har indgået en lignende aftale med Jobliv Danmark.

At der på Tholstrup fokuseres på miljøbevidsthed er også kendt uden for virksomheden. I tidsskriftet for mejeriindustrien ”Mælkeri Tidende” har Tholstrup i den årlige Image Analyse år 2006 opnået en fornem 1. plads, når det gælder miljøbevidsthed.

Stamoplysninger

- *Virksomhedens navn og adresse* Tholstrup Cheese A/S
Højrupvej 116
7000 Fredericia
Tlf.: 75 56 28 22
Fax: 75 56 40 77
Email: tholstrup@tholstrup.dk
- *CVR-nummer og P-nummer* CVR nr. 2729979
P nr. 1007633900
- *Ansvarlig ledelse og kontaktperson* Christian Sørensen, mejerichef
Benny G. Pedersen, produktionschef
- *Antal medarbejdere* 270 medarbejdere
- *Regnskabsperiode* 1. januar – 31. december 2005



Miljø



Miljøpolitik

Miljøpolitikken omfatter alle Tholstrup-koncernens afdelinger og aktiviteter. Tholstrup Cheese A/S vil, som en ansvarsbevidst virksomhed, sikre det eksterne/omgivende miljø, samt arbejde for et sikkert og sundt arbejdsmiljø og herved løbende forbedre virksomhedens miljømæssige indsats.

Ledelsesansvar

Ansvar for miljøpolitikken ligger hos direktionen, som afstikker rammerne. Med det formål at gøre miljø til en integreret del af det daglige arbejde ligger det praktiske ansvar i linieledelsen, hvor det skal integreres i ledelsesfunktionerne på linie med kvalitet og sikkerhed.

Medarbejderinddragelse/ansvar

Miljø, sikkerhed og et godt internt miljø skal være en naturlig del af det daglige arbejde, hvor alle medarbejdere inddrages i at arbejde for at sikre sig selv, kolleger og omgivelser mod unødigt belastning. Alle medarbejdere og ledere skal motiveres og uddannes til at tage ansvar og engagere sig aktivt i et personligt ansvar for at nå de satte mål.

Ledelse og styring

Politikken og resultaterne skal måles og synliggøres for alle i virksomheden og skal indarbejdes i eksisterende kvalitetsstyringssystem ISO 9001, således at resultaterne ved en kommende certificering umiddelbart vil kunne overføres i kvalitets- og miljøstyringssystemet ISO 14001. Miljømålene skal løbende ajourføres, således at de som minimum lever op til gældende love, samt de krav teknologien og samfundets udvikling har sat. Med udgangspunkt i virksomhedens forretningsgrundlag og miljøpolitik udarbejdes der for de enkelte driftssteder lokale miljømålsætninger.

Dialog

For at bidrage til en åben og ærlig dialog såvel internt som eksternt, vil der blive udarbejdet et årligt miljøregnskab.

Tholstrup Cheese vil

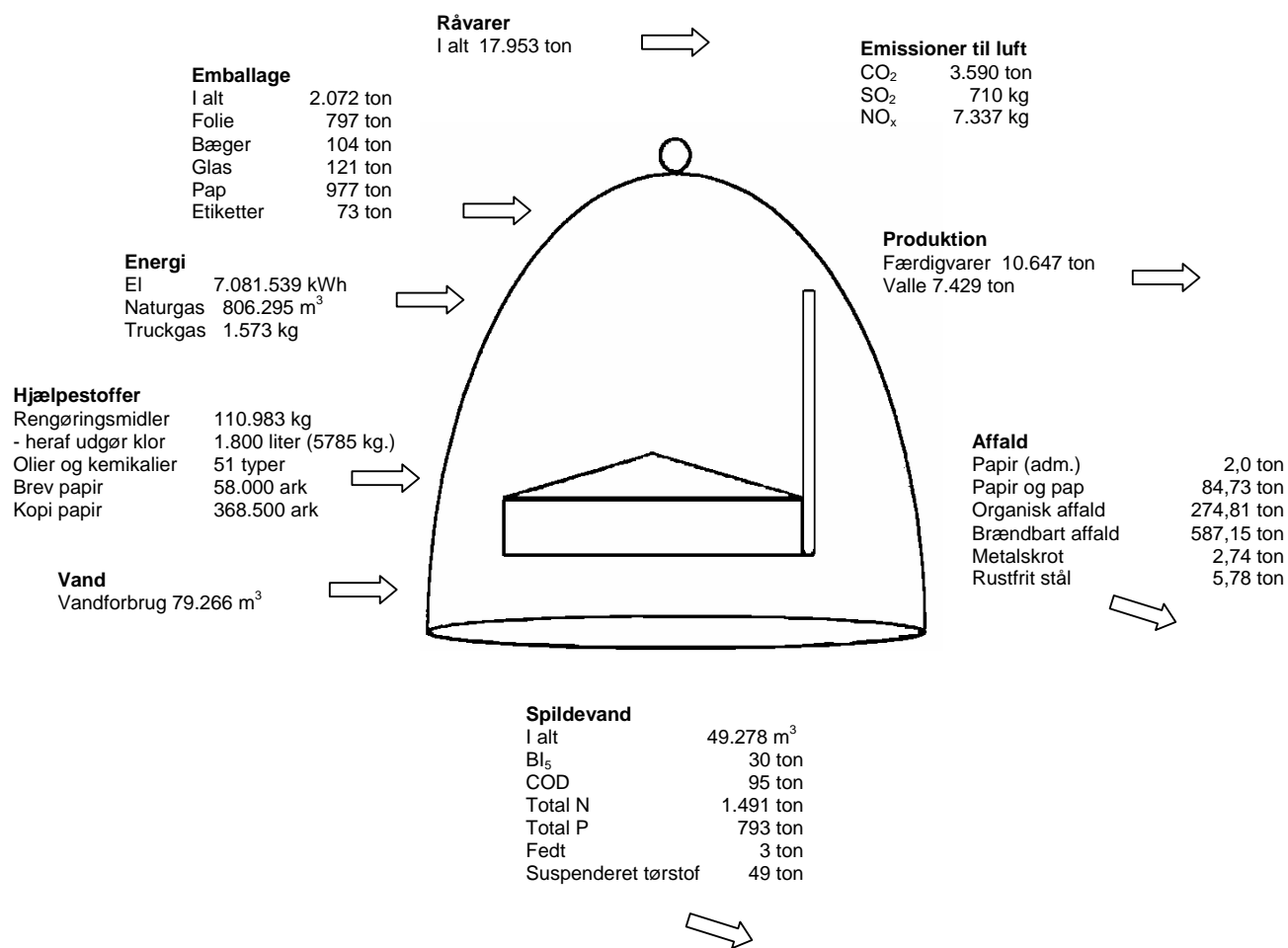
- Løbende reducere miljøpåvirkninger ved optimal udnyttelse af ressourcerne
- Løbende minimere affaldsmængder ved sortering og genanvendelse
- Ved nyanskaffelser, herunder ny teknologi, altid nøje vurdere den miljømæssigt bedste løsning
- Uddanne og motivere alle medarbejdere til at handle i overensstemmelse med denne miljøpolitik og virksomhedens forretningsgrundlag i øvrigt
- Vedligeholde og udvikle miljøregnskabet løbende, så det altid modsvarer de stillede krav
- Indrette arbejdspladser med henblik på størst mulig sikkerhed og et godt arbejdsmiljø
- Ved valg af leverandører tages miljøforhold i betragtning
- Skadelige stoffer undgås i videst muligt omfang og som minimum følges lovgivning
- Forebygge miljøuheld

Kortlægning af miljø

Miljøpåvirkninger og beskrivelse af anvendt metode

Tholstrups aktiviteter, forbrug og miljøpåvirkninger er kortlagt efter Green Networks miljømanual. Kortlægningen dækker kun afdelingen på Højrupvej.

Skematisk oversigt over massestrømme og miljøpåvirkninger 2005



Stamoplysninger, særligt relevante for miljøområdet

- **Miljøansvarlig:** Benny G. Pedersen, Produktions- og miljøchef
- **Miljøkontaktpersoner:** Benny G. Pedersen, bgp@tholstrup.dk
Tina Davidsen, TD@tholstrup.dk
- **Branche/hovedaktivitet:** Fremstilling af friskost, hytteost og pasta
- **Væsentlige biaktiviteter:** Ingen

- **Listepunkt:** F53 - I henhold til Bekendtgørelse om brugerbetaling for godkendelse og tilsyn efter miljøbeskyttelsesloven, BEK nr. 942 af 16/09/2004. (For bl.a. mejerier, der behandler under 200 tons mælk pr. dag i gennemsnit på årsbasis.)
- **Spildevandstilladelse:** Spildevandstilladelsen er fra den 27. september 1993 og er givet efter miljøbeskyttelseslovens kapitel 4.
- **Miljømyndighed:** Fredericia Kommune.
- **Risikobekendtgørelsen:** Omfatter ikke Tholstrup Cheese A/S
- **Vigtigste miljøparametre:** Virksomheden har et forholdsvist stort forbrug af el og rengøringsmidler og frembringer en del organisk og brændbart affald.

Krav til underleverandører

Tholstrup foretager ikke systematisk miljøvurdering af samtlige leverandører eller produkter.

For produkter, som er økologisk produceret, skal alle leverandører godkendes ifølge økologilovgivningen. Leverandører af råvarer og ingredienser skal via certifikater kunne dokumentere, at de lever op til kravene for økologiske producerede varer. Alle leverandører af økologiske råvarer gennemgås årligt via en kontraktgennemgang.

Rengøring af sekundære arealer foretages af et eksternt rengøringsfirma.

Produktion

I denne redegørelse er mængden af produceret færdigvare lig afsætningen, idet lagerforskydningen er meget lille fra år til år.

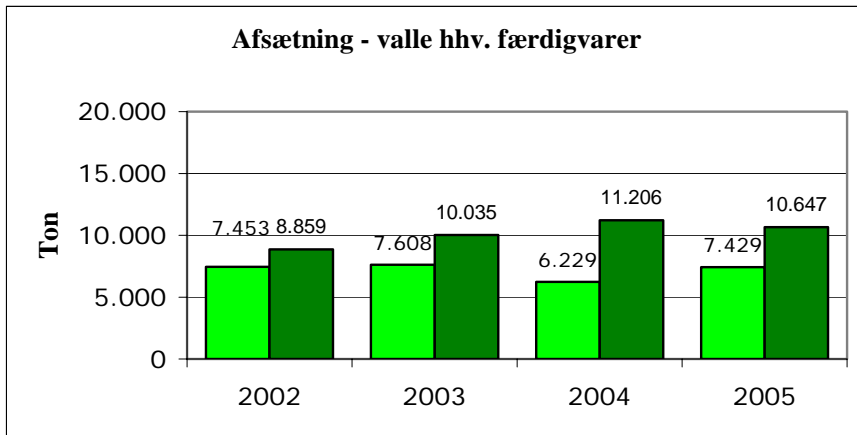
Produktion	Enhed	2002	2003	2004	2005
Ost	Ton	-	6.228	5.652	5.374
Pasta	Ton	-	3.807	5554	5.273
I alt	Ton	8.859	10.035	11.206	10.647

Afsætningen er generelt steget frem mod 2004. Det skyldes primært introduktionen af et nyt produkt, som har resulteret i en større tonnage.

Biprodukt

Valle er et restprodukt fra osteproduktionen, som stammer fra mælken. Vallen anvendes til dyrefoder. Vallemængden er skønnet ud fra den indvejede mælkeråvemængde.

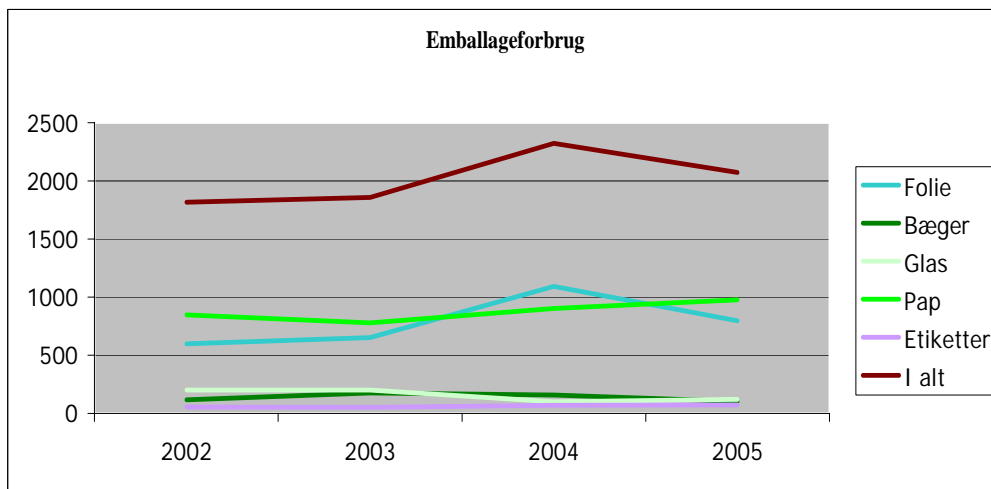
Produktion	Enhed	2002	2003	2004	2005
Valle	Ton	7.453	7.608	6.229	7.429



Emballage

Ved emballage forstås alle varer, som benyttes ved emballering af Tholstrups produkter f.eks. folier, bægre, glas m.m. Tholstrup Cheese anvender udelukkende PVC-fri emballager.

Forbrug	Enhed	2002	2003	2004	2005
Folie	Ton	597	652	1.092	797
Bæger	Ton	116	176	156	104
Glas	Ton	202	201	101	121
Pap	Ton	848	778	903	977
Etiketter	Ton	54	51	69	73
I alt	Ton	1.817	1.858	2.321	2.072



Folien, som anvendes til emballeringen af ost eller pasta, består af plasttyper med forskellige barriereegenskaber. Herefter påsættes etiketter med flerfarvet tryk, og efterfølgende pakkes produkterne i kartoner. Pallerne, som benyttes til transportemballage, er fortrinsvis returnerbare europaller af træ. På lageret omvikles pallen med krympefolie af PE-plast eller hjørnebeskyttelse med strapsbånd.

Råvarer

Ved råvarer forstås alle varer, som indgår i Tholstrup Cheeses færdige produkter, opdelt i oste- og pastaproduktion.

De væsentligste råvarer ved produktionen af frisk ost og hytteost er mælk og fløde samt ingredienser og pynt til dekorationen af friskoste. Ved pastaproduktion er de primære råvarer mel og æg.

I efteråret 2002 er kvalitetsstyringssystemet blevet procesvendt som led i opgradering og hoveddefterprøvning efter ISO9001: 2000 standarden. Efterfølgende er opnået handelscertificeringen BRC¹.

Råvarer	Enhed	2002	2003	2004	2005
I alt	Ton	15.035	15.402	15.713	17.953

Hjælpesoffer

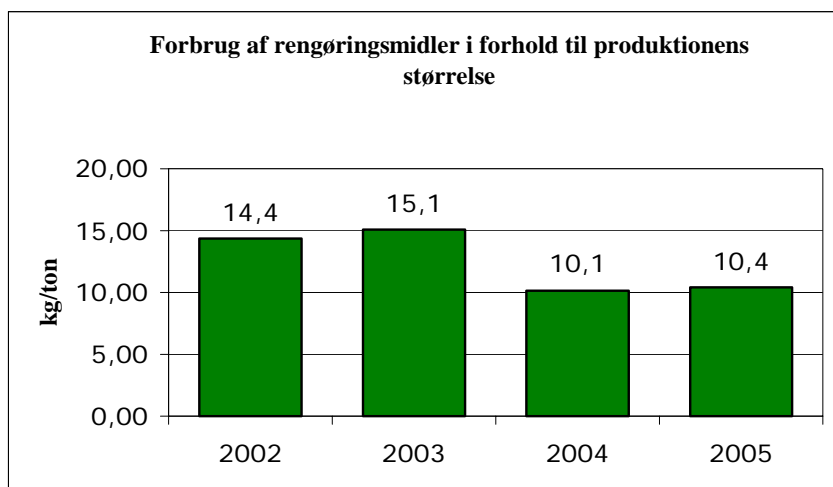
Ved hjælpesoffer forstås papir, kontorartikler, rengøringsmidler og kemikalier som er nødvendige i forbindelse med drift af produktion, laboratorium, vedligehold, administration og kantine.

Rengøringsmidler

Tholstrup anvender store mængder af rengøringsmidler i produktionen. Dette er nødvendigt for at sikre en høj hygiejne og fødevarer sikkerhed.

Forbrug	Enhed	2002	2003	2004	2005
Rengøring	Kg	127.182	151.422	113.659	110.983

Der anvendes både alkaliske og sure rengøringsmidler, fordelt på 21 forskellige produkter. Ved sidste kortlægning var der 23 forskellige. Der er i alt kommet 8 nye produkter til siden sidste kortlægning. Nogle af disse er nye typer og andre erstatter udgående produkter.



På Miljøstyrelsens liste "listen over uønskede stoffer" er LAS (lineære alkyd sulfonater), NPE (nonylphenolethoxylater) samt klor (Natriumhypochlorit) optaget.

¹ British Retail Consortium

Ingen af de anvendte rengøringsmidler indeholder de miljøfremmede stoffer LAS eller NPE, men der anvendes klor til desinfektion af maskiner og maskindele – 1.800 liter i 2005. Der er ingen umiddelbare erstatninger for klor.

Håndplejeprodukter

Leverandøren har bekræftet, at ingen af de anvendte håndplejeproduktet indeholder LAS eller NPE.

Olier og kemikalier

Virksomheden anvender olier til vedligeholdelse af maskinerne i produktionen. Det er hovedsageligt gear- og hydraulikolier.

Solvent bruges til inkjetprinterne ved produktions- og datomærkningen.

På værkstedet anvendes 51 forskellige kemiske produkter. I år 2000 var der 67. Mængderne opgøres ikke. Alle olier og kemikalier opbevares forsvarligt.

Freon

I køleanlæggene anvendes freon som kølemedie. Der anvendes i dag to typer freon - henholdsvis freon R22 og R407C. Projektet omkring udskiftning af køleanlæg er stillet i bero af økonomiske årsager. Det blev væsentligt dyrere end oprindeligt planlagt, da tilskuddet fra energistyrelsen faldt bort i forbindelse med sidste regeringsskifte.

Derudover forefindes et isvandsanlæg, som anvender ammoniak som kølemiddel.

Papirforbrug

Forbruget opgøres i antal ark i stedet for kg papir. Udover brevpapir og kopipapir anvendes følgesedler, adresselabels, konvolutter m.m. samt papirtyper i andre formater til specielle formål. Disse typer er ikke opgjort i denne redegørelse.

Hovedparten af papiret er anvendt i administrationen.

Forbrug	Enhed	2002	2003	2004	2005
Brevpapir	Ark	7.453	40.000	46.000	58.000
Kopipapir	Ark	?	1.324.500	1.566.500	368.500

Fra foråret 2003 er salg- og marketingafdelingen flyttet fra kontoret i København til Højrupvej. Derved er der blevet flere medarbejdere i administrationen på Højrupvej, og flytningen har også betydet store ændringer i afdelingens papirforbrug, som det fremgår af ovenstående tabel.

Et tidligere forsøg med at anvende genbrugspapir til kopiering og printning i administrationen er opgivet. Den nuværende interne distribution af papir fungerer således, at hvert mejeri løbende indkøber det papir de har behov for og dette leveres på adressen. Ved indkøb af genbrugspapir er det nødvendigt med en central leveringsadresse, idet papiret sælges og leveres pallevis og derefter skal videredistribueres. Denne håndtering giver øget intern transport.

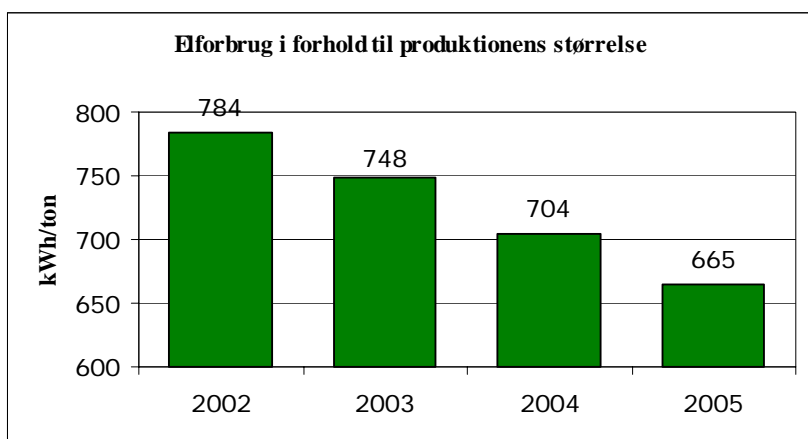
Energiforbrug

Tholstrups samlede energiforbrug opgjort på de forskellige energityper:

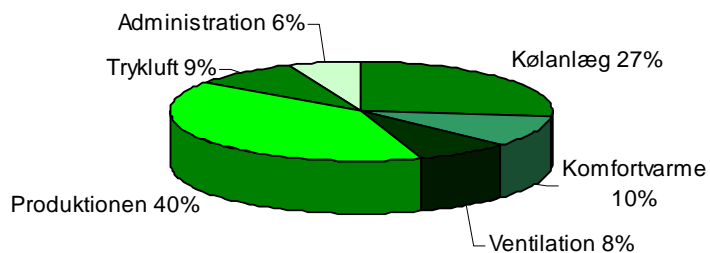
Forbrug	Enhed	2002	2003	2004	2005
El	kWh	6.947.460	7.509.036	7.888.844	7.081.539
Naturgas	m ³	701.785	729.564	868.536	806.295
Gas til truck	Kg	1.144	1.408	1.507	1.573

El

Tholstrups største elforbrug bruges til driften af produktionsanlæggene og til køleanlæggene. Produktionen finder sted hele døgnet og i weekenden. El leveres gennem energiforsyningselskabet TRE-FOR.



Fordeling af elforbrug



- i dette tilfælde for året 2005.

Elforbruget følges nøje ved aflæsninger hver 14. dag af alle hovedmålere og delmålere på virksomheden.

På flere af fabrikkens områder er der opsat bevægelsessensorer i de områder, hvor det har været muligt. I gangarealerne er der etableret bevægelses- og dagslyssensorer, således at lyset først tændes, når det bliver mørkt og slukkes efter en halv time uden registrering.

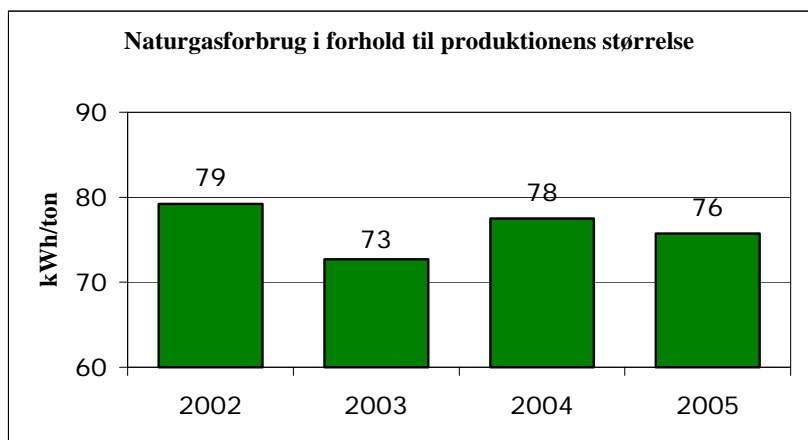
Naturgas

Tholstrup benytter naturgas til opvarmning. Naturgassen leveres af Naturgas Syd.

I virksomhedens kedelhus findes to gaskedler, som opvarmer virksomhedens hedvand og brugsvand, samt opvarmning af damp til produktionens varmebehandling af pastaen. Derudover forsyner gasanlægget også opvarmningen af ventilationsanlæggene.

Der er løbende foretaget en række tiltag for at forbedre anlægget og dermed reducere gasforbruget. Bl.a. blev den største af kedlerne forsynet med en economizer i 2001.

Gasforbruget følges ligeledes ved løbende aflæsninger og registreringer.



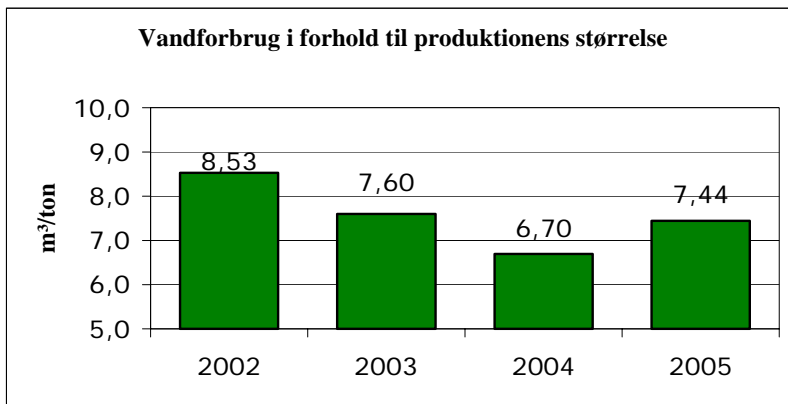
Vandforbrug

I produktionen anvendes store mængder vand. Hedvand udgør det største enkeltforbrug. Hedvand er varmt vand som via spuleslanger anvendes ved manuel rengøring. Derudover anvendes vand til batterivask, kedelvand, CIP-anlæg og i skærreriet.

Herudover anvendes vand til sanitære formål af virksomhedens ansatte. I alle omklædningsrumme er der installeret brusere med vandsparer.

Tholstrup har eget vandforsyningsanlæg, hvor der indvindes vand fra to borer.

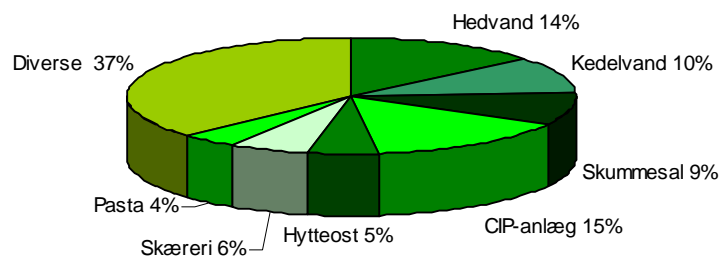
Forbrug	Enhed	2002	2003	2004	2005
Vand	m ³	75.596	76.252	75.041	79.266



Stigning for 2002 i vandforbruget tilskrives ny produktion med ændrede rengøringsrutiner til CIP-rengøring på dette anlæg.

Vandforbruget følges ligesom el- og gasforbruget ved løbende aflæsninger og registreringer.

Fordeling af vandforbrug



- her for året 2005.

Hovedparten af de 37 % ”diverse” udgøres af kølevand.

I begyndelsen af sommeren 2005 blev batterivaskeren udskiftet. Tholstrups egne målinger² viser, at den tidligere batterivasker brugte 643 m³ vand over en periode på 6 uger, mens den nye kun vil bruge 267 m³ over en tilsvarende periode, så snart den bliver indkørt. Det er dog endnu ikke sket.

Transport

Godstransport - mælkeråvarer

Tholstrup Cheeses mælkeindsamling administreres via Gjesing mejeri. Til mælkeindsamlingen og intern levering mellem mejerierne råder Tholstrup over 3 mæketankbiler. Bilerne er klassificeret efter EURO-standarden som henholdsvis Euro-3, Euro-2 og Euro-1.

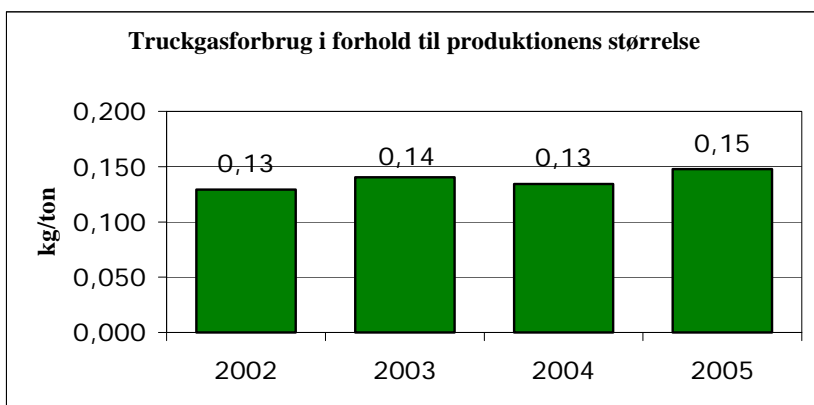
² Foretaget af Tina Davidsen.

Godstransport - færdigvarer

Færdigvaren transporteres til det meste af verden, i Europa med kølebiler. Ca. 85 % af denne transport er med Euro-3 biler, 10 % med Euro-2 biler og resten med biltyper, som vi ikke kan dokumentere EU-motorklassen på. Eksport til oversøiske lande som USA, New Zealand og Australien foregår fortrinsvis med containerskib. Leverancer til Japan og Canada transporteres med fly. Sidstnævnte flyver ikke direkte fra Danmark, men truckes til Frankrig.

Intern transport - gas til truck

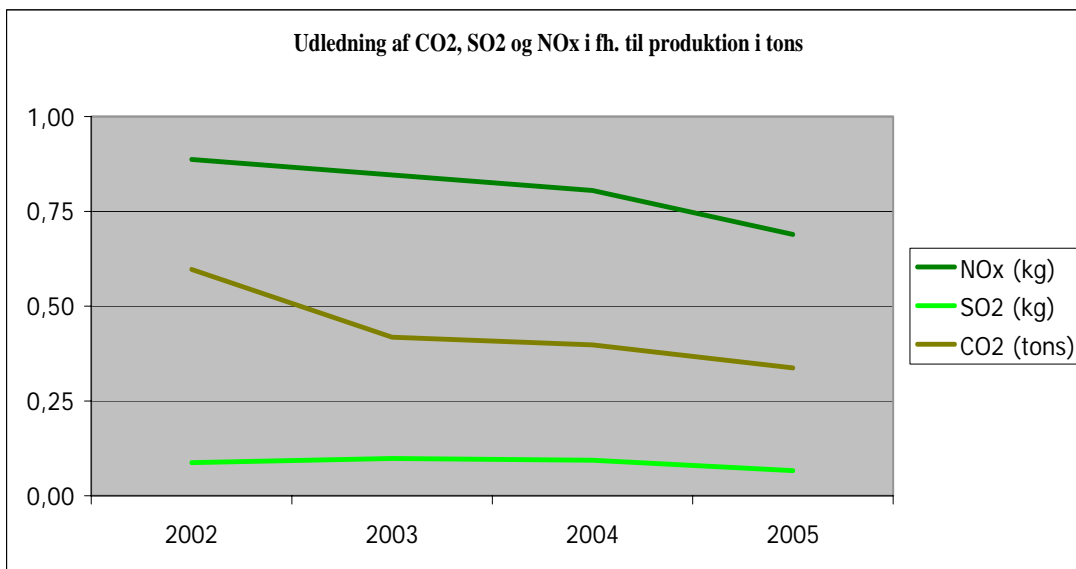
Til intern transport på udenomsarealer anvendes gasdrevet truck. Forbruget af gas er steget frem til 2003, især pga. pladsmangel i pastaens kølerum. Det har gjort det nødvendigt at anvende Tholstrups centrale kølerum, hvilket øger transporten af råvarer til og fra kølerummet. Også transport af emballager og økologisk mel har øget forbruget. I juli 2003 er der dog etableret en særlig øko-silo, hvilket er en væsentlig årsag til forbrugsreduktionen i 2004.



Ved intern transport i produktion og på lageret anvendes eltruck. Forbruget af el til truckkørsel er medregnet i det samlede elforbrug. Øvrig intern transport med virksomhedens egne biler er ikke vurderet væsentligt i denne redegørelse og derfor ikke opgjort.

Luftemissioner

Virksomhedens udledninger af CO₂, SO₂ og NO_x stammer fra el- og naturgasforbrug samt truckgas. Beregningen er foretaget på grundlag af nøgletal fra Key2green.dk:



Energi / emission	Enhed	2002	2003	2004	2005
El	kWh	6.947.460	7.509.036	7.888.844	7.081.539
CO ₂	Ton	3.731	3.822	4.015	3.222
SO ₂	Kg	764	901	947	637
NO _x	Kg	7.295	7.734	8.126	6.586
Naturgas	m ³	701.785	729.564	868.536	806.295
CO ₂	Ton	1.552	371	442	367
SO ₂	Kg	7	88	104	73
NO _x	Kg	561	751	895	750
Truckgas	Kg	1.144	1.408	1.507	1.573
CO ₂	Ton	3	1	1	1
SO ₂	Kg	0	0	0	0
NO _x	Kg	5	1	2	1
Total					
CO ₂	Ton	5.286	4.194	4.458	3.590
SO ₂	Kg	771	989	1.051	710
NO _x	Kg	7.861	8.487	9.022	7.337
Emission pr. produceret mængde					
Tons CO ₂ pr. ton færdigvare		0,60	0,42	0,40	0,34
Kg. SO ₂ pr. ton færdigvare		0,09	0,10	0,09	0,07
Kg. NO _x pr. ton færdigvare		0,89	0,85	0,81	0,69

Miljøpåvirkningerne fra energiforbruget giver anledning til emissioner af CO₂, SO₂ og NO_x. CO₂ bidrager bl.a. til øget drivhuseffekt, mens SO₂ og NO_x medvirker til en forsurening af nedbøren.

Tallene for 2003 er her beregnet med udgangspunkt i nøgletallene for 2004, hvilket dog ikke påvirker tendensen i udviklingen.

Herudover er der procesafkast fra produktionsliniernes pyntafsugningsanlæg, som inden afkast renses gennem en cyklon. Desuden er der afkast af vanddamp fra naturgasanlægget samt ventilationsafkast fra rumvarme.

Støv

Der er ingen afkast af støv fra virksomheden.

Spildevand

Virksomhedens spildevand består hovedsageligt af procesvand fra produktion, spildevand fra rengøring, kølevand samt sanitært spildevand.

Inden udledning til offentligt kloaksystem behandles spildevandet fra produktionen på virksomhedens biologiske forrenseanlæg. Der foretages en rensning i form af fedtudskilning, beluftning og bundfældning.

I beluftningsbeholderen nedbrydes de tilledte stoffer af mikroorganismer ved en aerob proces. Til processen anvendes ilt, som tilføres i form af luft. Processen giver ikke anledning til lugtgener, da iltoverskuddet konstant måles og reguleres. Efter beluftning opsamles spildevandet i bundfældningsbeholderen og herfra ledes spildevandet til offentligt kloaksystem. Det bundfældede stof recirkulerer til beluftningstanken.

Det sanitære spildevand ledes direkte til kloaksystemet.

Overfladevand fra virksomhedens udenomsarealer og kølevand ledes via regnvandssystem til Øsdal Bæk. Inden udledningen til regnvandssystemet måles vandets indhold af salte ved ledningsevneværdien. Hvis indholdet er for højt (over 90 μ S) lukkes automatisk for tilledningen, hvorved der sker en opstuvning af vandet. Værdien på 90 μ S er vurderet i samarbejde med Fredericia Kommune. Herefter er det nødvendigt at tilslutte pumpeudstyr, således at vandet pumpes til beluftningstanken. Kedelvand fra gasanlægget, der tidligere blev ledt via regnvandssystemet, er nu tilsluttet spildevandssystemet.

Stofudledninger er beregnet ud fra analyseresultaterne af spildevandsprøverne.

Afsætning	Enhed	2002	2003	2004	2005
Spildevand	m ³	66.740	62.690	57.453	49.278
BI ₅	Ton	45	45	57	30
COD	Ton	118	137	109	95
Total N	Kg	6.607	6.802	5.745	1.491
Total P	Kg	1.268	1.437	1.387	793
Suspenderet tørstof	Ton	75	64	61	49
Fedt	Ton	12	13	19	3

Gennem spildevandstilladelsen er der stillet krav til spildevandets sammensætning og virksomhedens egenkontrol.³ Alle krav er overholdt.

Samtlige vores leverandører af rengøringsmidler har senest i 2002 bekræftet, at der ikke er NPE i nogen af de midler, Tholstrup køber. Ved daværende kortlægning blev der også forespurgt på LAS, som heller ikke findes i nogen af rengøringsmidlerne. Dermed kan disse stoffer ikke genfindes i spildevandet.

Der har været to udledningsuheld i 2006, jfr. afsnittet om Risiko og driftsforstyrrelser nedenfor, men alle forhold er nu rettet og udbedret.

Slam

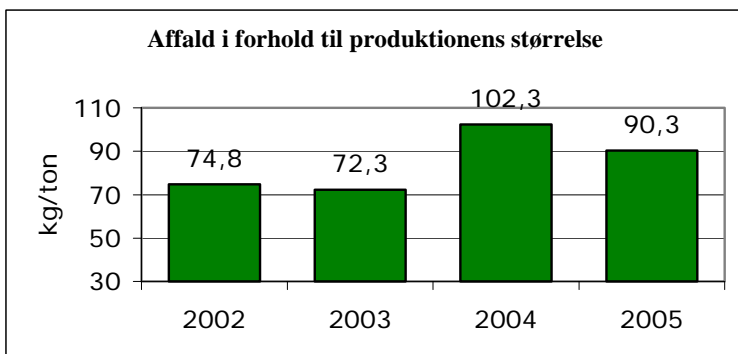
Fedtudskilleren tømmes en gang hver 14. dag af en slamsuger, som bringer slammet til Fredericia renseanlæg. Det oplyses fra slamsugningsfirmaet, at der afhentes ca. 8.000 liter på en tømning.

Udledninger til jord

Tholstrup har ingen.

Affald

Tholstrup kildesorterer sit affald. Mængden og fordelingen af affald er opgjort på baggrund af oplysninger fra modtager. Der er udarbejdet affaldsstamkort for alle fraktioner.



-
- Spildevandets pH-værdi skal ligge i intervallet 6-10
 - Vandmængden må ikke overstige 15 l/s
 - Der skal foretages konstante målinger af vandmængden og pH-værdien.
 - Spildevandets temperatur må ikke overstige 35° C ved udledningen
 - Der skal udtages 4 årlige spildevandsprøver. Prøverne skal udtages som stikprøver og analyseres for BI₅, COD, Total P, Total N, Suspenderet tørstof og Fedt. Analyserne skal foretages af akkrediteret laboratorium.

I den følgende tabel ses fraktionsfordelingen:

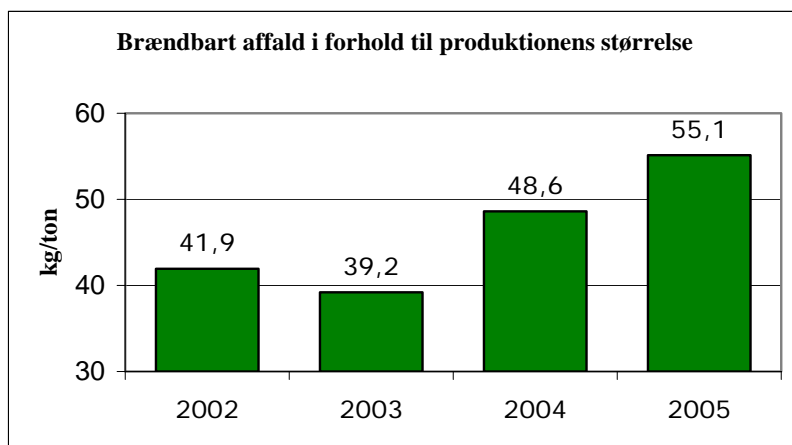
Affaldstyper	Enhed	2002	2003	2004	2005
Papir fra administrationen	ton	3,6	5,6	5,9	2,0
Aviser og blade	ton	0,5	0,4	0,4	0
Papir og pap til genanvendelse	ton	79,8	68,7	80,4	84,73
Folie til genanvendelse	ton	5,8	6,2	10,3	10,3
Glas til genanvendelse	ton	0,0	0	0	0
Organisk affald til genanvendelse	ton	194,8	242,0	490,8	274,8
Brændbart affald	ton	371,5	393,2	544,8	587,15
Problemaffald til specialbehandling	ton	0**	0**	0**	0**
Kemikalie affald fra laboratorium	ton	1,2	0	0,0	0,0
Blæk- og solvent rest	ton	0,5	0	0	0
Spildolie	ton	0,0	0,8	0	0,0
Metalskrot	ton	4,9	6,2	7,8	2,74
Rustfrit stål	ton	0,4	1,2	6,1	5,78
Elektronisk affald	ton	0,0	0,9	0	0
Deponi	ton	0,0	0	0	0
Total	ton	662,4	725,20	1.146,5	961,91

- ingen registreringer

* sorteringen er påbegyndt i 2001

** Problemaffald til specialbehandling er opdelt i kemikalieaffald fra laboratorium og Blæk- og solvent rest.

I miljøredegørelsen 2003 indgik der et mål om at begrænse andelen af brændbart affald i forhold til produktionens størrelse med 10 % fra 2000-niveauet:



Andelen er i stedet steget med 32,8 %.

Papir

I administrationen og på laboratoriet sorteres papir i opsamlingsbeholdere, hvorefter papiret sendes til genanvendelse. Fortrolige papirer makuleres. I administrationen er der endvidere opstillet en be-

holder til opsamling af aviser og tidsskrifter. Papirmængden fra administrationen er et skøn ud fra antal afhentninger pr. år.

Pap og papir

Affald til genanvendelse er hovedsageligt pap, bølgepap og papir. Hovedparten stammer fra emballage fra varer som modtages på lageret.

Folie

Blød plast af typen polyethylen (PE) fra ballefolier opsamles og genanvendes.

Glas

Glasaffald fra køkken og laboratorium bliver opsamlet i en glascontainer, som dog endnu ikke er blevet tømt.

Organisk affald

Organisk affald består af spild og restaffald i forbindelse med opstart og afslutning af produktionen. Affaldet anvendes til dyrefoder og afhentes af PNA 83 i Kolding.

Brændbart affald

Det brændbare affald består hovedsageligt af snavset plast, vådt papir og pap samt træ. Affaldet komprimeres i container og bortskaffes med transportør.

Problemaffald

Der er to kemikaliaffaldstyper fra laboratoriet: 1) Syre og sølvnitrat (AgNO_3) som bortskaffes via Dansk Special Affald A/S, 2) mikrobiologisk affald, som indeholder patogener og destrueres inden bortskaffelse ved forbrænding. Blæk- og solvent rest bortskaffes ligeledes via Dansk Special Affald A/S.

Problemaffaldet sorteres yderligere i følgende delfraktioner til specialbehandling:

- Batterier
- Elpærer
- Lysstofrør

Mængder for disse typer opgøres via interne registreringer.

Spildolie

Spildolien stammer fra olieskift på maskiner og anlæg i produktionen. Den opsamles i container, hvor et evt. spild opsamles, og bortskaffes efter behov via Gunnar Lund Olieservice A/S.

Metalskrot og rustfrit stål

Metalaffald som jern og rustfrit stål stammer fra vedligehold og ombygning af maskiner og anlæg. Nogle typer af råvarer modtages i jerntromler, som siden afhentes af skrothandler.

Elektronisk affald

Består af ledninger, kabler m.m. fra vedligehold samt kasseret pc-udstyr.

Ekstern støj, vibrationer og lugt

De væsentligste støjklager hos Tholstrup er kompressor, ventilationsanlæg, kølekondensatorer, samt transportstøj.

Siden 2001 har der ikke været nogen støjklager. Der er gennem lokalplanen fastlagt grænser for støjniveauet fra virksomheden:

	Tidsrum	Støjgrænse
Dag	kl. 07.00 - 18.00	50 dB (A)
Aften	kl. 18.00 - 22.00	45 dB (A)
Søn-/helligdage	kl. 14.00 - 18.00	45 dB (A)
Nat	kl. 22.00 - 07.00	40 dB (A)

Lugt og vibrationer

Virksomhedens aktiviteter giver ikke anledning til gener i form af lugt eller vibrationer under normale driftsforhold.

Risiko og driftsforstyrrelser

Virksomheden har i løbet af 2006 haft to udeståender med myndighederne:

1. I februar 2006 modtog Tholstrup en indskærpelse vedr. kølevand der via regnvandssystem blev ledt til Øsdal Bæk. Tholstrup har indsendt en ansøgning til Vejle Amt den 9. marts 2006, og den er for øjeblikket under behandling.
2. Ved et uheld blev der den 15. juni 2006 udledt spildevand til regnvandssystemet – det havnede ligeledes i Øsdal Bæk. Tholstrup har sendt en redegørelse om forløbet til Fredericia kommune, og sikret sig imod gentagelser.

Desuden har iltmåleren været defekt i en periode i efteråret 2005, hvor Tholstrup derfor kørte med manuel beluftningspumper. Dette har dog ikke haft nogen miljømæssige konsekvenser.

I kemikalierummet er afløbet forbundet til rensningsanlægget, så i tilfælde af udslip vil det løbe her til og blive væsentlig fortyndet. Efter seneste miljøtilsyn (17.2.2006) er der monteret en prop i afløbet, så i tilfælde af utætheder i kemikaliecontainere, vil kemikalierne blive i "sumpen". Tholstrup vil herefter kunne identificere udslippet og få det opsamlet.

Jord og grundvandsforurening

Der er ikke registreret forureninger på grunden. Vejle Amt har udpeget området som område med særlig drikkevandsinteresse.

Resumé af egenkontrol

Vilkår	Krav til Målinger Indretning Driftsjournal	Resultat af egenkontrol	Konklusion - har der været overskridelser af vilkår?
Støj			
Støjkvilkårene for virksomheden er: 50 – 45 – 40 (iht. lokalplan 114 A).	Virksomheden skal højst foretage en måling om året og kun på kommunens forlangende.	Der har i regnskabsåret ikke været foretaget målinger, da kommunen ikke har efterspurgt det.	Ingen

		I regnskabsårene 2004/2005 har virksomheden ikke modtaget klager over støj.	
Opbevaring af farlige stoffer			
Kravene er oplyst i kommunens folder vedr. opbevaring af farlige stoffer.	Indretningskrav i henhold til folder.	Kravene er senest gennemgået ved miljøtilsyn den 17/2-2006. Enkelt bemærkning vedr. opbevaring af rengøringsmidler, men forholdene er nu bragt i orden.	
Opbevaring af farligt affald			
Kravene er oplyst i kommunens folder vedr. opbevaring af farligt affald	Indretningskrav i henhold til folder	Kravene er senest gennemgået ved miljøtilsyn den 17/2-2006.	
Spildevand (spildevandstilladelse)			
Krav vedr. pH (6-10) og temp. (max. 35 gr.) Max. vandføring: 15 l/s	Virksomheden skal foretage 4 kontrolmålinger pr. år. Udover pH og temp. skal målingerne derudover vise TOT-N, TOT-P, COD, BI5		Ingen
Kølevand til Øsdal Bæk	Henstilling om, at der indsendes en ansøgning herom.	Tholstrup har indsendt ansøgning herom i marts 2006 og ansøgningen behandles p.t. hos Vejle Amt.	
Uheld i juni måned 06 – udledning af spildevand til Øsdal Bæk.		Fredericia Kommune har modtaget en redegørelse for forløbet og Tholstrup har sikret sig imod gentagelser.	
Affald (affaldsbekendtgørelsen)			
Pligt til at føre affalds-stamkort.	Arbejdet med affalds-stamkort er sat i system. Under kortlægningsafsnittet findes en oversigt over de enkelte fraktioner.		
Kommunens regulativ for erhvervsaffald + farligt affald.		Do.	

<i>Gasfyr</i>			
<p>Krav i henhold til Gasreglementet.</p> <p>Er Tholstrups fyr omfattet af listepunkt G202?</p>	<p>Kommunen vil i løbet af 2007 foretage en vurdering af om gasfyret kræver miljøgodkendelse i henhold til listepunkt G202.</p>		
<i>Olietanke</i>			
<p>Bekendtgørelse nr. 633 af 27. juni 2005 om indretning, etablering og drift af olietanke, rørsystemer og pipelines.</p>	<p>Kommunen har registreret en olietank på over 6000 liter på adressen.</p>	<p>Tholstrup har ikke brugt tanken siden 1995, hvor virksomheden gik over til naturgas, og den er nu fjernet i forbindelse med en tilbygning.</p>	

Vurdering og prioritering af miljø

For at vurdere Tholstrups miljøpåvirkninger har vi først anvendt den såkaldte COWI-scoring-model. Jo højere score, des højere (teoretisk) miljøpåvirkning.

Miljøpåvirkning	Mængde	Spredning	Effekt	Total Score
Råvarer				
- Spiselige	3	1	1	3
- Emballage	3	3	1	9
Hjælpestoffer				
- Rengøringsmidler	3	2	1	6
- Klor	2	1	3	6
- Olier og kemikalier	1	2	1	2
- Brevpapir	1	1	1	1
- Kopipapir	2	1	1	2
- Freon i køleanlæg	1	3	3	9
Vandforbrug	2	2	1	4
Energiforbrug				
- CO ₂	3	3	1	9
- SO ₂	1	3	2	6
- NO _x	2	3	2	12
Affald (til genbrug)				
- Papir (adm.)	2	1	1	2
- Pap og papir	3	1	1	3
- Organisk affald	3	1	1	3
- Metalkrot	2	1	1	2
- Rustfrit stål	2	1	1	2
Affald (til forbrænding)	3	2	2	12
Affald (farligt)	1	2	3	6
Spildevand (næringsstoffer)	3	1	2	6
Luftudledning/støv	1	1	1	1
Lugt/støj/vibrationer	1	1	2	2

De højeste scorer bliver da:

Energiforbrug	12
Affald til forbrænding	12
Freon i køleanlæg (kun ved udslip)	9
Emballage	9

Freon udgør ikke noget problem i dagligdagen; det er kun problematisk, hvis det slipper ud ved et uheld.

Emballage scorer højt, men er en nødvendig del af det færdige produkt.

Derudover har vi vurderet miljøpåvirkningerne i forhold til følgende kriterier:

- gældende lovgivning og myndighedskrav - er der konflikt med love, bekendtgørelser, regulativer m.m.?
- er målene omfattet af Tholstrups miljøpolitik?
- er der udsigt til økonomiske gevinster?
- har området særlig interesse for medarbejderne, eller er medarbejdernes holdninger vigtige for, om givne mål kan nås?
- fokuserer myndighederne på dette område?
- har der været naboklager?
- er det "let" at gøre en indsats på området?

Miljøpåvirkning	Max score MxSxE	Konflikt med lovgivning	Med i Tholstrups miljømål?	Mulig økon. gevinst	Medarbejder-interesse /ansvarsfølelse	Højt vurderet af myndigheder	Naboklager	Let løsning	Prioritering
Råvarer	9	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Nej	Nej	
Hjælpestoffer	9	Nej	Ja	Nej	Ja	Ja	Nej	Nej/Ja	3
Vandforbrug	4	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Nej	Nej	
Energiforbrug	12	Nej	Ja	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	2
Affald	12	Nej	Ja	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	1
Spildevand	6	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	
Luftudledning/støv	1	Nej	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	
Lugt/støj/vibrationer	2	Nej	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	

Affaldsområdet får derved den højeste prioritet. Tholstrup har allerede nu fået lavet en kortlægningsrapport, der skal gøre det muligt at øge genanvendelsesprocenten af affaldet betydeligt.

Mål og handleplan for miljø

Status for seneste mål og handleplan

☺ = Målet er nået.

☹ = Målet er ikke nået.

☹ = Det er ikke muligt at vurdere. De ydre forhold har ændret sig så meget, at der ej kan sammenlignes fra år til år.

➡/➡/➡ = Samme eller lignende mål videreføres i den nye handleplan. Hvis pilikonet ikke optræder, er dette mål opgivet.

Tidligere miljømål for Tholstrup Cheese som helhed

Ved sidste miljøredegørelse havde Tholstrup Cheese en overordnet miljøpolitik for hele koncernen, med følgende definerede mål. Målene er i øjeblikket ved at blive revideret.

Ressourceforbruget er defineret som det samlede forbrug af el, olie, gas, vand samt rengøringsmidler og affald, som ikke genanvendes.

Oprindeligt var de følgende mål sat til 2003, men da den tidligere miljøredegørelse var sat på standby en overgang, har vi her valgt at lade 2005 være slutår i stedet.

Emne pr. produceret enhed / Ønsket %-reduktion i 2000-2003 (-> 2005)

- El (kWh) 15 %
⊗ Nær ved og næsten. I 2000-2005 har reduktionen været på 13,4 %.
- Olie og gas (liter/m³) 10 %
⊗ Mht. naturgas har der været en reduktion på 7,3 %. Olie anvendes kun som smøremiddel, og er ikke opgjort i mængder – kun i antal forskellige typer.
- Vand (m³) 12 %
☺ Vandforbruget på Højrupvej er reduceret med 14,8 %
- Rengøringsmidler (kg) 12 %
☺ Mængden på Højrupvej er reduceret med hele 25,7 %.
- Affald, der ikke indgår i ekstern genanvendelse (kg) 10 %
⊗ ➔ Målet er ikke nået.

Tidligere lokale miljømål for Tholstrup Cheese, Højrupvej

Lokalt var der sat følgende miljømål i 2000:

- Optimere og reducere energiforbruget ved trykluft.
⊗ ➔ Målet er ikke nået.
- Reducere naturgasforbruget ved batterivaskeren med 70% pr. år.
⊗ Der er anskaffet en ny batterivasker, men den er endnu ikke indkøbt.
- Reducere vandforbruget ved batterivaskeren med 80% pr. år.
⊗ Målet er ikke nået, jfr. den manglende indkøring.
- Tilpasse belysningsbehovet i færdigvare-kølerummet.
⊗ Målet er ikke nået.
- Tilpasse belysningsbehovet i to etiketrum.
⊗ Målet er ikke nået.

- Reducere forbruget af truckgas med 5% i forhold til forbruget i 2002.
☹️ ➡️ Det er i stedet forøget med 50 % !
- Etablere alarmering og overvågning via vagttelefon.
☹️ ➡️ Målet er ikke nået. Til gengæld vil der i den kommende periode blive indført et nyt system til overvågning af spildevand.
- Reducere mængden af affald til forbrænding med 10% pr. ton afsætning i forhold til mængden af forbrændt affald i 1999.
☹️ ➡️ Andelen er i stedet steget med 32,8 %.
- Som minimum fastholde forbruget af kopipapir frem til 2004.
😞 ➡️ Det er måske steget, men er samtidig svært at sammenligne, da administrationen er flyttet til Højrupvej.
- Reducere mængden af olietyper med 30% i forhold til mængden i 2000.
☹️ ➡️ Målet er ikke nået.
- Reducere forbruget af rengøringsmidler med 8% pr. ton afsætning i forhold i forbruget i 2002.
😊 ➡️ Det er reduceret med hele 27,8 %.
- Anvende svanemærkede produkter ved rengøring af sekundære arealer.
☹️ ➡️ Målet er ikke nået.
- Vurdere miljøredegørelsen 1 gang hvert kvartal af projektgruppen og senest den 15. september 2005 fremsende næste miljøredegørelse til Green Network.
☹️ ➡️ Dette er ikke sket.

Miljømål for Tholstrup Cheese som helhed i 2006-2008

Disse indgår ikke i bæredygtighedsredegørelsen 2006, da koncernen er i gang med revidere målene.

Handleplan for miljø 2006-2008

Indsatsområde	Mål	Handling /aktivitet	Ansvarlig	Tidsplan
Affaldssortering	Mængden af affald til forbrænding pr. produceret enhed skal reduceres til 1/3 af niveauet i 2005. Resten skal sorteres bedre og gå til genbrug.	Der skal sættes fokus på sortering.	TK	Skal være opnået inden udgangen af 2008
Energiforbrug	Energiforbruget ved trykluft skal optimeres og reduceres.	Der er opsat ny måler, som bliver fulgt nøje via pc.	LBMC	Inden udgangen af 2008
Vandforbrug	Der skal spares 5 % af vandforbruget pr. kg. produceret ost i forhold til niveauet i 2005.	Via oplysning og opslag med grafer, skal vandforbruget sættes mere i fokus. Forbruget aflæses hver 14. dag.	CBS	Inden udgangen af 2008
Forebyggelse af driftsforstyrrelser	Der skal indføres et nyt overvågningssystem til spildevand.	Identisk med målet	LBMC	Er sat op i 2006
Leverandørkrav/indkøbspolitik	Mængden af olietyper skal reduceres med mindst 10 % i forhold til mængden i 2005 (fra 51 til højst 45 typer).	Ved at undersøge markedet skal der findes olietyper, der kan gå ind og dække flere af de nuværende olietyper, så tallet dermed nedbringes.	LBMC	Inden udgangen af 2008



Arbejdsmiljø



Arbejds miljø politik

Tholstrup Cheese A/S vil, som en ansvarsbevidst virksomhed, sikre det eksterne/omgivende miljø, samt arbejde for et sikkert og sundt arbejdsmiljø og herved løbende forbedre virksomhedens miljømæssige indsats.

Ledelses-ansvar

Ansvar for arbejdsmiljøpolitikken ligger hos direktionen, som afstikker rammerne. Med det formål at gøre arbejdsmiljø til en integreret del af det daglige arbejde ligger det praktiske ansvar i linieledeelsen, hvor det skal integreres i ledelsesfunktionerne på linie med kvalitet og sikkerhed.

Medarbejder-inddragelse/ansvar

Miljø, sikkerhed og et godt internt miljø skal være en naturlig del af det daglige arbejde, hvor alle medarbejdere inddrages i at arbejde for at sikre sig selv, kolleger og omgivelser mod unødige belastninger.

Alle medarbejdere og ledere skal motiveres og uddannes til at tage ansvar og engagere sig aktivt i et personligt ansvar for at nå de satte mål.

Ledelse og styring

Politikken og resultaterne skal måles og synliggøres for alle i virksomheden og skal indarbejdes i eksisterende kvalitetsstyringssystem ISO9001 således, at resultaterne ved en kommende certificering umiddelbart vil kunne overføres i kvalitets- og miljøstyringssystemet ISO14001.

Miljø og arbejdsmiljø målene skal løbende ajourføres således, at de som minimum lever op til gældende love, samt til de krav teknologien og samfundets udvikling har sat.

Med udgangspunkt i virksomhedens forretningsgrundlag og arbejdsmiljøpolitik udarbejdes der for de enkelte driftsteder lokale målsætninger.

—Tholstrup Cheese vil

- Løbende reducere miljøpåvirkninger ved optimal udnyttelse af ressourcerne
- Løbende reducere støjpåvirkninger af medarbejderne
- Indrette arbejdspladser med henblik på sikkerhed og et godt arbejdsmiljø
- Ved nyanskaffelser, herunder ny teknologi, altid nøje vurderer den miljømæssige og arbejdsmiljømæssige bedste løsning

- Uddanne og motivere alle medarbejdere til at handle i overensstemmelse med denne arbejdsmiljøpolitik og virksomhedens forretningsgrundlag i øvrigt

- Løbende minimere ulykker og tunge løft
- Undgå skadelige stoffer i videst mulig omfang og som minimum følge lovgivningen
- Løbende minimere affaldsmængder ved sortering og genanvendelse
- Forebygge miljøuheld

Det er vort håb, at Tholstrups adfærd må tjene som et godt eksempel.

Finn Schiøtt Hansen
Adm. direktør

Arbejds miljøledelsessystem

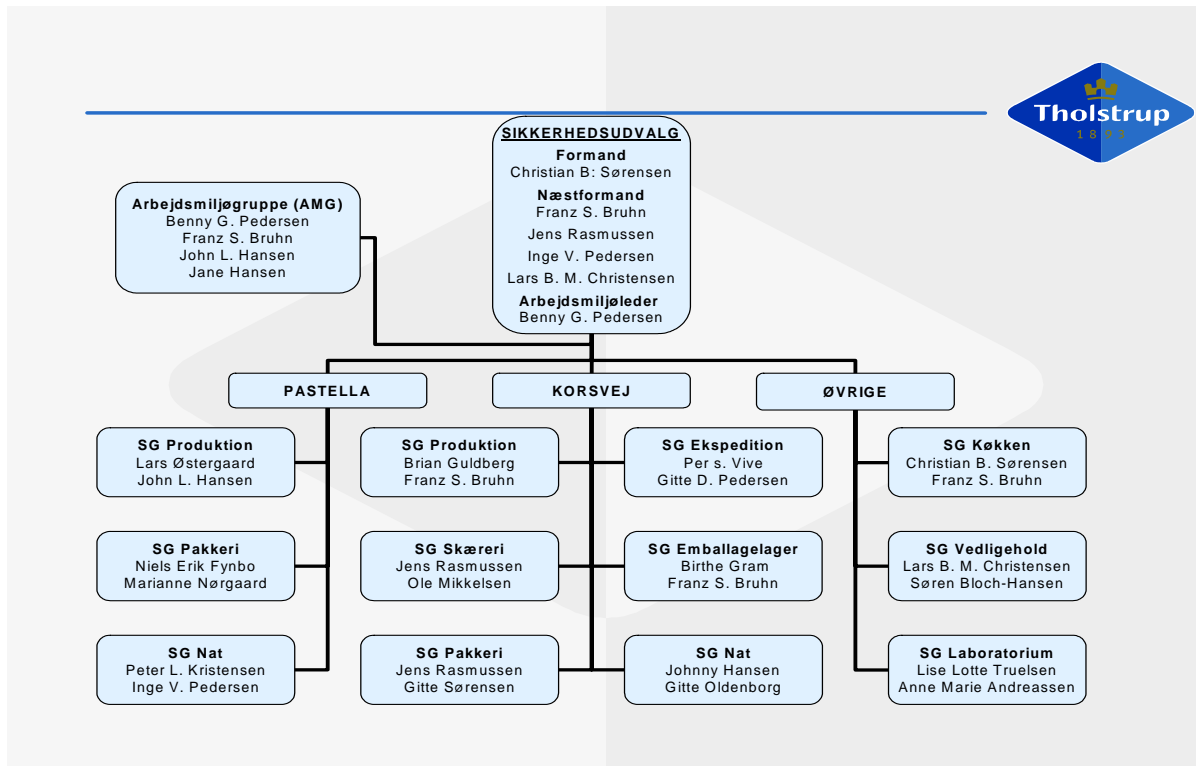
Tholstrup Cheese A/S, Korsvej Mejeri og Tholstrup Pastella A/S har valgt at sikre implementeringen af sin arbejdsmiljøpolitik gennem indførelse af et arbejdsmiljøledelsessystem i 1999-2000. Arbejds miljøledelsessystemet er integreret med virksomhedens ledelsessystemer for kvalitet og miljø og er omfattet af certificeringen efter ISO9001.

Ledelsessystemet består af en forbedringsdel, en driftsdel og en regnskabsdel. Forbedringsdelen skal sikre, at der løbende sker forbedringer, at der tages nye initiativer, og at der udvælges nye indsatsområder. Dette sker i samspil med udarbejdelsen af arbejdspladsvurderinger (APV), der er en del af ledelsessystemet. Driftsdelen tager sigte på aktiviteter, der hele tiden fastholder et godt arbejdsmiljø inden for alle vigtige områder. Et eksempel herpå er et program til periodisk planlagt eftersyn af alle døre og porte samt af vores brandmateriel. Endelig består regnskabsdelen af en årlig status på det interne arbejdsmiljø med en vurdering af dets niveau og udvikling. Arbejds miljøledelsessystemet har synliggjort ansvar og kompetence for sikkerhedsorganisationen, der på lederside er en del af basisorganisationen.

Som led i arbejdsmiljøledelsessystemet er der 4 gange om året en arbejdsmiljø rundgang i hver afdeling; denne bliver foretaget af de respektive sikkerhedsgrupper. Nogle gange udvælges aktuelle temaer, der sættes ekstra fokus på. Temaet forberedes af sikkerhedsgruppen, der kan trække på Jobliv Danmark, Arbejdstilsynet eller andre med viden om temaet.

Sikkerhedsorganisation

I virksomheder med 10 ansatte eller derover skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres. Tholstrups sikkerhedsorganisation lever op til lovgivningens krav. Der er etableret sikkerhedsgrupper i alle afdelinger. Diagram over virksomhedens sikkerhedsorganisation kan ses nedenfor.



Arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde skal sammen med sikkerhedsrepræsentanten danne en sikkerhedsgruppe for den pågældende afdeling eller det pågældende arbejdsområde. Sikkerhedsorganisationens opgaver kan efter aftale mellem virksomheden og medarbejderne udvides til at omfatte miljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomheden. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler, der sikrer løsningen af virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål.

Sikkerhedsudvalget har i 2005 afholdt 4 møder. Derudover er der afholdt 2 arbejdsmiljødage, hvor alle sikkerhedsrepræsentanter har arbejdet sammen om forskellige temaer. Der er blandt andet arbejdet med arbejdspladsvurderinger, EGA, tunge løft, og der er blevet foretaget arbejdsmiljø rundgange. BST har været sparringspartner på disse dage og er kommet med indlæg om forskellige arbejdsmiljøtemaer.

Grupperne har i 2005 arbejdet meget med forhold omkring ulykker og løsninger til nedbringelse af EGA på forskellige arbejdspladser.

Arbejdsopgaver i Sikkerhedsudvalget

Opstille principper for arbejdsmiljøarbejdet - arbejdsmiljøpolitik

Overordnet arbejde og retningslinjer for SiG

Planlægningsopgaver

- ændringer i arbejdets organisering

- udvidelser og ombygninger

- nyindkøb af maskiner og stoffer og materialer

Planlægge, koordinere og udstikke rammer for APV

- opgavefordeling mellem SiU, SiG og ansatte

Registrere virksomhedens arbejdsmiljøproblemer

Udarbejde samlet statistik over ulykker

Orienter og vejlede SiG

Undersøge årsager til ulykker og tilløb til ulykker samt forhindre gentagelser

Holde sig orienteret om gældende regler

Opstille principper for oplæring og instruktion

Samarbejde med BST samt lave retningslinjer herfor

Høres om arbejdsgiverens valg af daglig leder

Møder

Sikkerhedsudvalget holder ordinært møde mindst 1 gang i kvartalet. Der indkaldes til møderne i god tid. Medlemmer og øvrige ansatte bliver gjort bekendt med dagsordenen med eventuelt bilag senest 10 dage før mødet. Der holdes ekstraordinære møder, hvis der sker alvorlige ulykker, samt når der i øvrigt er brug for det. Herudover holdes der mindst 2 gange om året møde med samtlige sikkerhedsgrupper.

Sikkerhedsorganisationen indførte i 2005 arbejdsmiljøtemadage. Arbejdsmiljøtemadagene er hele arbejdsdage, hvor alle medlemmer af sikkerhedsorganisationen mødes og behandler forskellige temaer. Emner i 2005 har været tunge løft, ensidigt gentaget arbejde, arbejdspladsvurderinger og generelle arbejdsmiljøforhold. Disse temadage var meget effektive, da mange opgaver blev løst, når hele udvalget var sammen og ikke blev forstyrret af udefra kommende ting. I 2005 blev der også sat fokus på kemi i samarbejde med mejeriernes BST. Til disse dage blev mejeriernes BST ofte brugt som oplægsholdere og som sparringspartner.

Arbejdsmiljølederen har ansvaret for at koordinere arbejdsmiljø- og sikkerhedsarbejdet. Arbejdsmiljølederen træder til, hvis der opstår problemer. Arbejdsmiljølederen er desuden ansvarlig for, at arbejdsmiljøledelsessystemet lever op til kravene i OHSAS18001.

Arbejdsopgaver for daglig leder af sikkerhedsarbejdet, arbejdsmiljøleder

Handle på sikkerhedsudvalgets vegne mellem møderne
Varetage udvalgets opgaver mellem møderne
Inddrage udvalget i løsninger af problemer mellem møderne
Samarbejde med sikkerhedsudvalg - og grupper
Holde sikkerhedsudvalget orienteret

Ledelsen er ansvarlig for, at den overordnede indsats føres ud i livet, og at arbejdsmiljøledelsessystemet fungerer.

Sikkerhedsgruppernes opgaver

Sikkerhedsgrupperne varetager de daglige arbejdsmiljøopgaver og løser konkrete arbejdsmiljø forhold/opgaver i eget område. Sikkerhedsgruppen fungerer som problemløser ved f.eks. henvendelser fra medarbejdere. Sikkerhedsgruppen er kontakttled mellem ansatte og SiU. SiG påvirker og orienterer ansatte samt tager de overordnede problemstillinger op i sikkerhedsudvalget. Det er grupperne, der kontrollerer arbejdsforholdene og arbejdsprocesserne samt deltager i planlægningen af arbejds-gange og arbejdsmetoder. Inden hvert sikkerhedsmøde er det sikkerhedsgruppernes opgave at have gennemført en arbejdsmiljørundgang i deres respektive afdelinger. Ajourføring af APV handlingsplaner er også et fast punkt på dagsordenen til sikkerhedsmøderne.

Sikkerhedsrepræsentanten formidler meddelelser fra medarbejder til sikkerhedsgruppe og sikkerhedsudvalg. Sikkerhedsrepræsentanter har ansvar for, at medarbejdernes synspunkter og krav til arbejdsmiljøet kommunikeres til ledelsen.

Medarbejderne har ansvar for at arbejde og færdes med omtanke samt henvende sig til deres sikkerhedsrepræsentant med konkrete arbejdsmiljøforhold.

Arbejdsopgaver for medarbejderne

Deltage aktivt i samarbejde om sikkerhed og sundhed
Deltage i APV
Rette sig efter arbejdsanvisninger
Efterleve sikkerhedsregler
Opfylde krav om anvendelse af sikkerhedsudstyr
Meddele arbejdsleder eller sikkerhedsrepræsentant, hvis der konstateres fejl ved/på arbejdspladsen
Anmelde "tilløb til ulykker"

Uddannelse og eftersyn

Det er den enkelte afdelingsleders ansvar, at de medarbejdere, som skal føre truck, er uddannede. Tilmelding af nyvalgte sikkerhedsrepræsentanter til arbejdsmiljøuddannelsen varetages af næstformanden for SIU. Tilmelding til lovpligtige sikkerhedskurser for svejsning varetages af værkstedsleder. Vedligeholdelsesafdelingen er ansvarlig for lovpligtige eftersyn af nedenstående.

Uddannelse	Kontor	Lager	Produktion	Pakkeri
Truck		X	X	X
L-aus kursus			X (Værksted)	
Arbejds miljø	X	X	X	X
Svejsning			X (Værksted)	
Kedelpasser			X	
Eftersyn				
Truck		X	X	X
Kran		X	X	X
Elevator				X
Porte		X	X	X
Trykbeholder			X	
Brandmateriel	X	X	X	X
Kedler			X	
Scanimamixere			X	
EL-Værktøj (Vedligeholdsafd.) Internt eftersyn.			X (Værksted)	

Arbejdstilsynets tilsyn

Tholstrup Cheese fik i 2001 foretaget et tilpasset tilsyn af Arbejdstilsynet. Virksomheden blev placeret som en kategori 1 virksomhed, og der er ikke siden blevet foretaget tilpasset tilsyn.

Ved et uanmeldt besøg i oktober 2005 blev der udstedt et rådgivningspåbud, som omhandler færdsel på udeområder. Til denne opgave er der krav om brug af autoriseret rådgiver, og Tholstrup Cheese har til denne opgave valgt en rådgiver fra Jobliv Danmark. Opgaven forventes løst i 2006.

Arbejds miljøvejvisere

Sikkerhedsorganisationen på Tholstrup har valgt at arbejde målrettet med de arbejdsmiljøforhold, som arbejdsmiljøvejviserne beskriver. Væsentlige arbejdsmiljøforhold hos Tholstrup Cheese er fremkommet ud fra følgende arbejdsmiljøvejvisere.

Mejeriprodukter og margarine	Områder hvor vejviseren gælder
Arbejds miljøvejviser 41 - 2. udgave 2004	Mejeri
Arbejds miljøvejviser 27	Kontor
Arbejds miljøvejviser 35	Køkken
Arbejds miljøvejviser 5-6	Reparationsarbejde
Arbejds miljøvejviser 32	Rengøring
Arbejds miljøvejviser 44	Laboratorium
Arbejds miljøvejviser 16	Plukke- og terminalarbejde

Listen over væsentlige arbejdsmiljøforhold	Fremkommet via At-vejviser	Ikke relevant for virksomheden	Kommentarer
Produktion			
Ungarbejdere	X	X	Virksomheden har i 2005 haft meget få ungarbejdere og de har kun udført simple pakkeopgaver samt samling af kartoner.
Støj	X		
Løft, ensidigt gentaget arbejde og arbejdsstillinger	X		
Risiko (Risici)	X		
Arbejdslokaler – indretning	X		
Belysning	X		
Kemikaliestyling og arbejdspladsbrugsanvisninger	X		
Indeklima	X		
Pladsforhold/adgangsveje			
Ulykker og nærved ulykker	X		
Sygefravær	X		
Biologiske forhold	X		

Kortlægning af arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøpåvirkninger og beskrivelse af anvendt metode

Arbejdspladsvurdering

Korsvej Mejeri og Tholstrup Pastella har siden 1998-99 foretaget arbejdspladsvurderinger i hele virksomheden for med større sikkerhed at få uopdagede problemer og muligheder registreret. Det er en stor proces, men resultatet er godt, og alle medarbejdere har været involveret i processen. APV'en frembringer både små og store problemer, men også mange gode løsningsmodeller. Der er i 2003 kortlagt 102 problemstillinger, heraf er ca. 70-75 % problemstillinger løst. Uløste problemer overføres til næste kortlægning, der vil blive gennemført i 2006.

Udarbejdelse af APV kan udføres på mange måder, så vi har her kort beskrevet, hvordan det foregår på Korsvej Mejeri og Tholstrup Pastella. Det er den lokale sikkerhedsgruppe i afdelingen, der styrer kortlægningen og er ansvarlig for, at den gennemføres. Sikkerhedsgruppen er også ansvarlig for, at der udarbejdes handlingsplaner. Kortlægningen drøftes med alle medarbejdere på afdelingsmøder. Derefter laves prioriteringsplan af SI-gruppe med støtte af prioriteringsgraf. Det er et pointsystem (udviklet af KPMG), man kan fordele opgaverne ud fra. Derefter forelægges prioriteringsplanen for mejerichefen. Til slut ophænges en renskrevet prioriteringsplan, der indeholder følgende:

- Ansvar for opgaven
- Tidsplan

- Økonomi
- Gennemførlighed
- Opgave start/opgave slut

APV er på dagsordenen på alle afdelingsmøder, hvilket skal sikre stor inddragelse og medvirke til løsning af de opgaver, som kommer frem. Det er samtidig med til at synliggøre og sikre opfølgning. Arbejdspladsvurderinger skal sammen med arbejdsmiljørundgange sikre, at alle problemer opdages og vurderes.

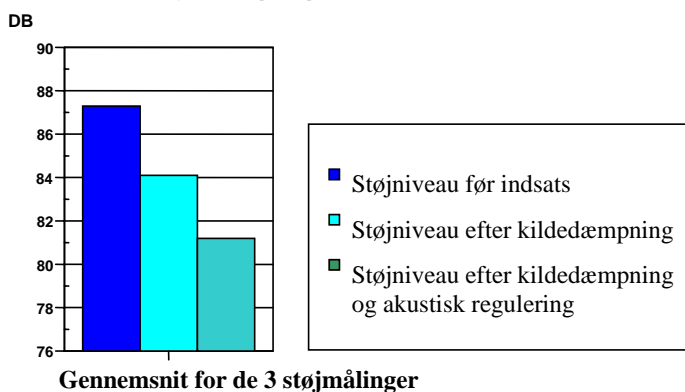
Støj

Korsvej Mejeri og Tholstrup Pastella A/S har i de forløbne år fokuseret på at få kortlagt støjbilledet på virksomheden. Der er i samarbejde med det tidligere, men nu nedlagte Mejeriernes Bedrifts-sundhedstjeneste (MB) foretaget målinger i de forskellige afdelinger. Sidste gang, der blev lavet en total støjkortlægning for hele virksomheden, var i 2003. Ved kortlægningen blev der fundet støjniveauer fra 66,2 - 96,7 db(A). Personbelastningerne for de ansatte på Tholstrup Korsvejen blev ikke beregnet. Efterfølgende er der lavet enkelte målinger ved nyindkøbt udstyr.

Støjkortlægningen skal udføres mindst hvert 3. år. Desuden skal kortlægning foretages ved nyan-skaffelser og større forandringer, da det er vigtigt, at man tager hensyn til eventuelle støjproblemer.

Der vil i 2006 blive foretaget en ny kortlægning, gennemført af Jobliv Danmark, hvor personbelastninger også skal beregnes. Dette er planlagt til at ske den 26. september, da Jobliv Danmark desværre ikke kunne afse tid til at komme før. Resultaterne vil derfor først komme med i den næste redegørelse.

Resultat af støjkortlægning i skærreriet 17. februar 2003



Grafen viser at støjakustisk regulering har en stor effekt.

Konstateres det ved støjkortlægningen, arbejdsmiljørundgangene eller på anden måde, at et område/afdeling er støjbelastet, følges der op på følgende måde:

1. Der nedsættes en støjgruppe (typisk sikkerhedsgruppen for afd.)
2. Støjniveau/-kilder kortlægges evt. i samarbejde med Jobliv Danmark
3. Herefter gennemgås forskellige løsningsmodeller evt. sammen med Jobliv Danmark (f.eks. kil dæmpning, akustisk støjregulering, personlige værnemidler)
4. Efter de forskellige modeller er vurderet, udarbejdes en handlingsplan, som skal indeholde arbejds mål og tidsterminer.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 63 af 6. februar 2006

§ 15. Ansatte, der udsættes for støj, som overskrider en støjbelastning på 80 dB(A) eller spidsværdier af impulser på 135 dB(C), skal have adgang til en høreundersøgelse, herunder en audiometrisk undersøgelse, hvis arbejdspladsvurderingen, jf. §§ 4-7, viser risici, som følge af støj.

Ulykker

Ulykker er et emne, der hos Tholstrup fokuseres på konstant. Her i virksomheden ligger antallet af ulykker på linie med andre i denne branche, men sammenlignet med andre brancher ligger vi procentmæssigt højt i antallet af ulykker. Derfor arbejdes der intenst med at få nedbragt dette tal. Der er udarbejdet en procedure som omhandler forhold omkring ulykker og forebyggelse.

Alle ulykker og optræk til ulykker skal rapporteres. Alle ansatte, midlertidige ansatte, vikarer, fremmede håndværkere og besøgende har pligt til at rapportere, hvis de observerer eller i øvrigt bliver opmærksom på forhold, som kan føre til unødigt risiko eller ulykke. Rapporteringen skal ske til et medlem af sikkerhedsorganisationen, som herefter udfylder sikkerhedsgruppens registrering TQ-S01.66.01.

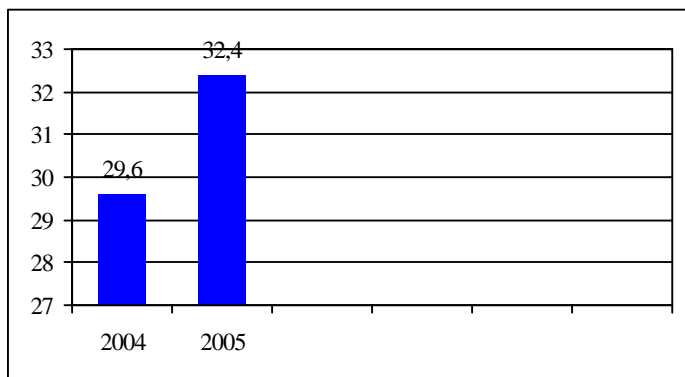
Hvis der konstateres fejl og mangler på maskiner og andet materiel, som udgør en sikkerhedsmæssig risiko, kontaktes vedligehold for øjeblikkelig udbedring. Er den konstaterede fejl/mangel af en sådan karakter, at der umiddelbart er fare forbundet ved fortsat at udføre arbejdet eller anvendelse af maskinen, stoppes indtil fejlen er udbedret.

Når sikkerhedsgruppen modtager rapporteringen, skal sikkerhedsgruppen i afdelingen behandle registreringen ved efterfølgende at påtegne ovenfor nævnte skema, hvilke forholdsregler der iværksættes for at hindre gentagelser eller lignede hændelser i at opstå. Først herefter arkiveres skemaet.

Ulykkesanalyse

På sikkerhedsmøder følges op på anmeldte ulykker og på den interne undersøgelse af ulykken, herunder om de aftalt forebyggende handlinger er effektivt gennemført/afsluttet. Der foretages altid en vurdering af, om der er risiko for ulykker af samme karakter andre steder i virksomheden, og om disse kan forebygges. Opfølgningen foretages på baggrund af ulykkens interne undersøgelse eller rapporteringen via sikkerhedsgruppens registreringsskema. Opfølgning på udførte korrigerende handlinger og forebyggende handlinger dokumenteres i referat fra sikkerhedsmødet.

Diagrammet nedenfor viser ulykkesfrekvensen på Korsvej Mejeri. Frekvensen er udregnet som antal ulykker ganget med en million og efterfølgende divideret med antal præsterede arbejdstimer.



Ulykkes risici

På Tholstrup Cheese er der forskellige farekilder, hvor der er risiko for ulykker. Det vurderes ved brug af Tholstrups ulykkesstatistik over ulykker og tæt på ulykker, at der er en risiko i følgende situationer:

- Risiko for faldulykker pga. glatte og våde gulve
- Risiko ved kørsel med trucks
- Risiko ved brug af kemikalier
- Risiko ved tunge løft

Maskinsikkerhed

Generelt bliver alle maskiner på mejeriet vedligeholdt og eftersat i forhold til sikkerhed. I 2006 har sikkerhedsudvalget valgt at fokusere på vurdering af ulykkesrisici ved maskiner i samarbejde med Jobliv Danmark. Det betyder, at alle maskiner vil blive risikovurderet i 2006.

Ensidigt gentaget arbejde og arbejdsstillinger

På grund af store behov for omstillingsparathed og fremstilling af specialprodukter er det ikke muligt at automatisere alle arbejdsfunktioner, derfor forekommer der en del EGA og tunge løft i virksomheden. For at mindske dette problem er der arbejdet meget for at lave rotationsplaner for pakkeriet og for at automatisere de funktioner, hvor det har været muligt og rentabelt. EGA i virksomheden er kortlagt på en arbejdsmiljøtemadag i 2005.

Der er i 2005 foretaget en kortlægning af EGA arbejdspladser på Korsvej Mejeri. Kortlægningens resultat viste 67 røde pladser, mens tallet for hele koncernen er ukendt.

Tunge løft

I slutningen af 2003 og begyndelsen af 2004 deltog Tholstrup Cheese i afprøvningen af et internet-baseret program udviklet af mejeriernes BST (i dag Jobliv Danmark). Dette program gav os mulighed for at få kortlagt tunge løft i virksomheden og få dem prioriteret.

Kortlægningen for osteproduktionen viste, at 2 arbejdsfunktioner blev vurderet som stærkt belastende, 9 blev vurderet til over middel og 7 arbejdsfunktioner under middel. Dette har resulteret i, at der er fokuseret meget på tunge løft, og 1 middel belastende samt de 2 stærkt belastende arbejdsfunktioner er nu fjernet. Som eksempel kan nævnes, at de skærebrætter, der bruges til julesampak samt til andet sampak, tidligere blev modtaget i skibscontainere, og blev læsset af med håndkraft. I dag ankommer de ompalleteret på europaller, så de kan aflæsses med truck.

Kortlægningen for pasta viste 2 stærkt belastende funktioner, 7 over middel samt 1 middel belastende. Antallet af disse funktioner er endnu ikke blevet nedbragt.

Ved indførelse af nye produkter er der fremkommet nye belastende arbejdsfunktioner, som skal vurderes og prioriteres. Derfor foregår der hele tiden en proces for at nedbringe disse funktioner, blandt andet ved at kontakte leverandører af råvarer for at nedbringe vægten på sække og kasser.

Inden udsendelsen af denne redegørelse er der foretaget endnu en kortlægning af de tunge løft i virksomheden. Denne kortlægning viste, at vi på grund af indførelse af nye produkter og arbejds-gange ikke har flyttet os nævneværdigt med hensyn til antallet af tunge løft. Dog skal nævnes, at flere af de arbejdsfunktioner, som vurderes at være stærkt belastende, nu er erstattet af funktioner,

som vurderes at være middel belastende. Så selv om der antalmæssigt er det samme antal løft som tidligere, kan der spores en nedgang i de stærkt belastende løft.

Kemi

Tholstrup Cheese har for at holde sig ajour med leverandører og arbejdspladsbrugsanvisninger valgt at abonnere på det internetbaserede program ChemiControl. I denne database ligger der i dag 10.000 leverandørbrugsanvisninger fra forskellige leverandører. Databasen giver mulighed for at oprette arbejdspladsbrugsanvisninger, hvor der bliver overført data direkte fra leverandørbrugsanvisningerne, så det er kun de interne regler, som skal påføres brugsanvisningen. Dette sparer meget tid for virksomheden og giver et godt overblik over, hvilke kemikalier der bruges i virksomheden.

Tholstrup Cheese bruger i dag udelukkende produkter fra Novadan til rengøring af maskiner og lokaler. I samarbejde med Novadan er hele forbruget af kemikalier kortlagt og vurderet, så der hele tiden bruges den rette dosering for at skåne medarbejdere og miljø mest muligt.

Pladsforhold og adgangsveje

Arbejdslokalernes indretning, udformning og lysforhold er i orden ifølge den kortlægning, der foretages i forbindelse med APV. Samme kortlægning peger på, at der er problemer med kulde og træk samt generende varme og høj luftfugtighed.

Med hensyn til adgangsveje konstateres af og til problemer med oplagring af materialer for tæt på køregangene. Det kan medføre sammenstød med medarbejdere og eltrucks, eller bevirke at trucks hænger fast i de oplagrede materialer. Ellers vurderes transportvejene at være sikre, idet der er opsat trafikspejle og malet kørestriber på relevante steder.

Psykisk arbejdsmiljø

Medarbejdertilfredshedsundersøgelser

Tholstrup gennemførte i 2004 en trivselsundersøgelse med deltagelse af samtlige medarbejdere. Det var frivilligt at deltage, men da besvarelsen fandt sted i arbejdstiden, valgte alle medarbejdere at deltage. Trivselsundersøgelsen blev gennemført med fokus på sikring af opnået niveau og fortsat forbedring. Den indgik derfor i et forløb, der sikrer viderebearbejdning af resultater og holdninger gennem konkrete initiativer.

De 10 højeste scores i prioriteret rækkefølge:

- 97 % er glad for at arbejde i Tholstrup Cheese
- Jeg ser forandringer som nødvendige for Tholstrup's fremtidige udvikling
- Tholstrup udviser generelt sociale hensyn for medarbejdere og ledere. F.eks. hensyn til mødetider
- Omgangstonen mellem dig og dine ledere er god
- Jeg ser indførelse af ny teknologi og automatisering som positiv for min egen faglige udvikling
- Omgangstonen mellem dig og dine kolleger er god
- Tholstrup udviser generelt sociale hensyn til medarbejdere og ledere. F.eks. hensyn til delvis rask/-sygemelding
- Jeg oplever rokering mellem arbejdspladser som en god ting
- Tholstrup udviser generelt sociale hensyn til medarbejdere og ledere. F.eks. hensyn til arbejdsprøvning og fleksjob
- Tholstrup udviser generelt sociale hensyn til medarbejdere og ledere. F.eks. hensyn til private kriser

De 10 laveste scores i prioriteret rækkefølge:

- Jeg oplever, at ledere i mejeri og pasta koordinerer godt med hinanden
- Jeg oplever min afdelingsledelse som gode til at tage hånd om konflikter, når de opstår
- Jeg får ros af ledere når noget går godt
- Der er god information fra nærmeste leder
- Vi er gode til at kommunikere med de andre afdelinger/funktioner
- Der er en generel god kommunikation i virksomheden
- Mine afdelingskolleger ser positivt på forandringer
- Sikkerhedsrepræsentanterne opleves som brugbare ergonomivejledere
- Jeg får ros af mine kolleger, når noget går godt
- Jeg oplever, at medarbejderudviklingssamtalen er udbytterig

De 10 laveste scores bliver taget op på hver sit møde, og resultaterne deraf bliver offentliggjort på personalemøder. Det har bl.a. resulteret i indførelse af torsdagsmøder i alle afdelinger, hvor der bliver givet en kort information, om ugen der gik og andre aktuelle emner. Mange af emnerne omhandler bevidsthed og hensyn til hinanden, hvilket måles i stemningen på arbejdspladsen. Alle 10 emner skal gennemgås, hvorefter vi gerne skal se resultater ved næste trivselsundersøgelse i 2007.

Pris for psykisk arbejdsmiljø

Tholstrup vandt i 2004 en pris for sin indsats vedrørende psykisk arbejdsmiljø. Prisen blev omsat til kunst fra Kunstsolen Blå i Fredericia, der er en kunstscole for udviklingshæmmede. Billederne hænger i dag kantine på Tholstrup Korsvej.

Se desuden en beskrivelse i bæredygtighedsredegørelsens sociale del side 63.



De tre kunstnere præsenterer billederne



De tre kunstnere ved overrækkelsen



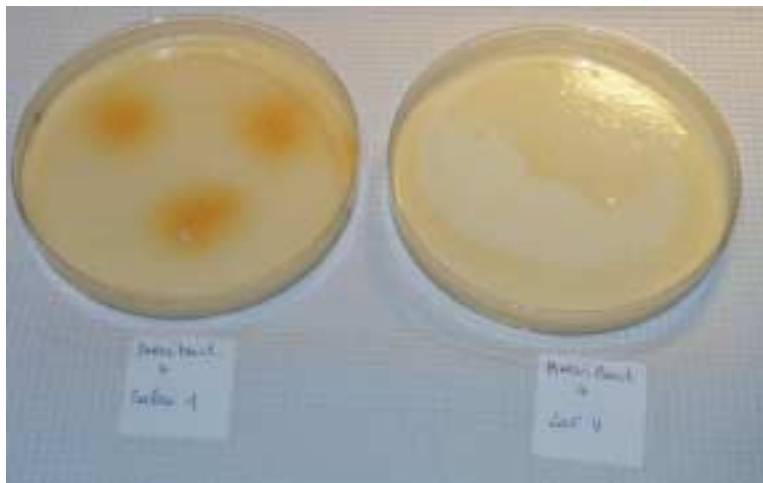
De tre billeder udvalgt blandt mange

Biologiske forhold

Laboratoriet på Korsvej er klassificeret og godkendt til at arbejde med gruppe 1 og gruppe 2 organismer. Der arbejdes med patogenerne Salmonella og Listeria monocytogenes i et lokale, der er adskilt fra det øvrige laboratorium med en sluse. Der skiftes kittel og sko, når dette rum forlades. Der er ikke adgang for uvedkommende på laboratoriet. Af øvrige analyser, der udføres på laboratoriet, kan nævnes Staphylococcus aureus, Clostridium perfringens, Enterococcus og Bacillus cereus. På arbejdsmiljøside samarbejdes der med Jobliv Danmark.

Der samarbejdes på følgende områder

- Arbejdspladsvurderinger
- Ergonomi
- Stinkskabs målinger



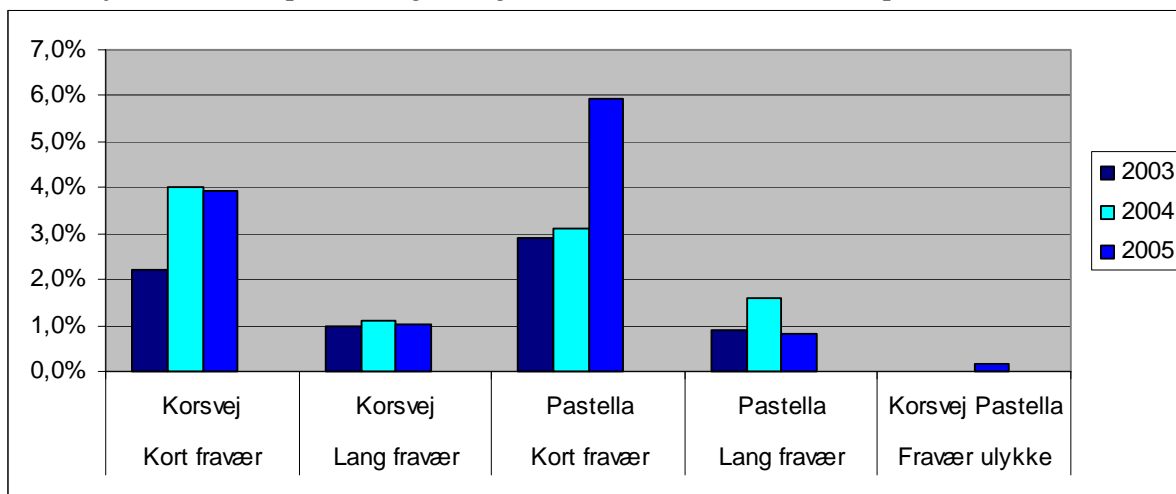
Sygefravær

Hos Tholstrup opfattes fraværet som en mulig indikator for trivslen på arbejdspladsen samt for samspillet mellem arbejdsliv og privatliv. Det vil sige, at fraværet kan være en indikator for både det fysiske arbejdsmiljø, det psykiske arbejdsmiljø og trivslen generelt.

For at få et overblik over fraværsårsagen er der lavet nogle afkrydsningsfelter på tro og love-erklæringerne, hvor den enkelte medarbejder kan afkrydse, om det drejer sig om henholdsvis sygdom, arbejdsulykke, barsel, barns 1. sygedag eller § 28. Denne opdeling vil gøre det muligt at lave bedre statistikker. Desuden giver det mulighed for en bedre dialog om fravær de enkelte arbejdsledere, medarbejdere og tillidsrepræsentanter imellem.

For både korttids- og langtidssygdom gælder det, at funktionærgruppen ikke indgår i opgørelsen. Det skyldes, at registreringsmåden er forskellig for de forskellige personalegrupper.

Medarbejdernes fravær pr. afdeling (beregnet i forhold til det totale antal præsterede timer)



Korttidssygdom er opgjort som sygefravær under fem uger. Desuden er de timelønnede medarbejdere, der har været ansat i mindre end et år, medtaget under korttidssygefraværet. Deres fravær opgøres ikke i kort og lang, men da langt de fleste kun har kort sygefravær, har vi skønnet, at de statistisk passer bedst ind under dette punkt.

Langtidsfraværet er fravær over 5 uger. Her er medtaget timelønnede medarbejdere med over et års anciennitet.

Vurdering og prioritering af arbejdsmiljø

Prioritering af væsentlige arbejdsmiljøforhold	Samlet vurdering	Lovmæssig	Alvorlighed af påvirkning/risici	Antal berørte	Myndighedsinteresse	Let løsning	Omfattet af politik	Økonomi	Påvirkning på bundlinje	Samlet Prioritet
Tunge løft	Høj	Nej	Høj	Mange	Høj	Nej	Ja			Høj
Støj	Høj	Ja	Høj	Mange	Middel	Nej	Ja			Høj
Ulykker	Høj	Ja	Høj	Alle	Høj	Nej	Ja			Høj
Biologiske forhold	Lav	Ja	Lav	6 personer	Lav	Nej	Ja			Lav
EGA	Høj	Ja	Høj	Mange	Høj	Nej	Ja			Høj

Mål og handleplan for arbejdsmiljø

Handleplan for 2006-2008

Politik	Påvirkning risici	Mål	Handling	Ansvarlig	Tid
Arbejdsmiljøpolitik	Ulykker	At nedbringe arbejdsulykker til en acceptabel frekvens på maks. 25 ulykker pr. millioner arbejdstimer pr. år. Få kollegaerne til at indarbejde sikkerheden i dagligdagen Undgå stressede situationer.	I 2006 vil der blive foretaget en risikovurdering af samtlige maskiner og udstyr på virksomheden.	Mejerichef Sikkerhedsudvalg	1.1.2007
Arbejdsmiljøpolitik	Støj	At støjpåvirkningerne af den enkelte medarbejder er så lave som muligt; Målet for støj er, at ingen medarbejder udsættes for mere end 80 dB. I løbet af en arbejdsdag.	I 2006 vil der blive lavet en ny støjkortlægning hvor personbelastningen vil indgå.	Mejerichef Arbejdsmiljøleder Produktionsleder	1.1.2008
Arbejdsmiljøpolitik	Tunge løft	At nedbringe antallet af tunge løft så ingen medarbejdere er udsat for denne belastning. I 2006 er det et mål at få kortlagt hele koncernen og at fjerne 15 løft over 15 kilo pr. år.	Antallet af tunge løft nedbringes i samarbejde med leverandørerne ved at nedbringe den vægt, som vi i dag modtager mange varer i. Desuden nedbringes tunge løft ved indførelse af mekaniske hjælpemidler, såsom kraner og vacuumløftere.	Mejerichef Arbejdsmiljøleder Sikkerhedsudvalg	1.7.2007

Arbejdsmiljøpolitik	Ensidigt gen- taget arbejde (EGA)	Det er et koncernmål at definere og måle status i 2006. Der skal fjernes 20 EGA arbejdspladser over en periode på 2 år.	Ajourføring kortlægning af EGA. Øget automatisering	Mejerichef Arbejdsmiljøleder Produktionsleder Sikkerhedsudvalg	1.7.2008
Arbejdsmiljøpolitik	Fravær	Det er et koncernmål, at fraværet i 2006 ikke overstiger 4 % ekskl. barsel. Samt at intet fravær pga. barsel må skyldes arbejdsmiljø.	For at nå målene vil der i samarbejds- og sikkerhedsudvalgene blive arbejdet mere målrettet med det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø.	Mejerichef Samarbejdsudvalg Sikkerhedsudvalg	1.7.2008
Arbejdsmiljøpolitik	Andre mål	Nyt fælles koncernmål i 2006 vil være at implementere ny koncernstruktur for udvikling og arbejdsmiljø. Blandt andet ved at indføre ens kortlægningsmetoder, ens metoder samt en samlet prioritering/koordinering af ressourcer og indsats.	Etablering af koncernmiljøudvalg. Koordinerende SiG. Samarbejde med Job-liv.dk	Arbejdsmiljøleder	1.7.2007



Socialt engagement



Politik for socialt engagement

Hos Tholstrup Cheese A/S er medarbejderne den vigtigste ressource. Tholstrups mål er at være en attraktiv og moderne arbejdsplads, hvor medarbejdernes kompetencer og engagement konstant udvikles og udfordres parallelt med god trivsel og arbejdsglæde. Derfor arbejder Tholstrup ikke bare for høj kvalitet i produktionen, men også for høj kvalitet i medarbejdernes hverdag.

Kvalitet i hverdagen på Tholstrup sikres blandt andet gennem formuleringen af politikker på udvalgte områder. Politikkerne skaber gennemsigtighed for såvel ledere som medarbejdere og fastlægger retningslinier for adfærden på det pågældende område. Nedenfor er de vedtagne politikker på det sociale område anført.

Politik for alkohol og andre rusmidler

- Alkohol/rusmidler og arbejde hører ikke sammen.
- Hos Tholstrup indtages ikke alkohol/rusmidler i arbejdstiden.
- Ved specielle lejligheder kan nærmeste chef give tilladelse til udskænkning af alkohol i arbejdstiden.
- Har en medarbejder et alkoholproblem, er virksomheden villig til at hjælpe medarbejderen med at løse problemet, forudsat at medarbejderen erkender problemet, vil samarbejde omkring en løsning og vil modtage behandling.
- Beruselse på arbejdspladsen medfører bortvisning.

Politik for rygning

Såvel rygere som ikke-rygere skal respekteres.

- Rygning er forbudt i alle produktions-, pakkeri-, lager-, og værkstedsområder og i møde- og undervisningslokaler.
- Rygning er forbudt i omklædningsrum og på toiletter.
- Der ryges ikke til møder, men i pauserne.

Politik for uddannelse

Målsætningen er at styrke Tholstrups konkurrenceevne og fremme medarbejdernes engagement gennem systematisk efteruddannelse inden for alle jobområder.

Uddannelsesaktiviteterne skal samtidigt medvirke til at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere, samt sikre en øget fleksibilitet ved at skabe forståelse for jobrotation, modvirke ensidigt gentaget arbejde og opnå et tilfredsstillende arbejde for den enkelte medarbejder.

Målgruppen er alle timelønnede medarbejdere på Tholstrup.

Politik for sundhed

Tholstrup ønsker at medvirke til at sikre og fremme et godt arbejdsmiljø for alle ansatte på virksomheden, og vi er overbeviste om, at en god dialog er vigtig i disse bestræbelser. Alle kan blive ramt af fravær som følge af sygdom. Hos Tholstrup vil vi gøre vort bedste for at fastholde medarbejdere og sikre en hurtig tilbagevenden til arbejdspladsen. Der vil altid blive taget hensyn til den enkelte, men helheden vejer tungest.

Kortlægning af socialt engagement

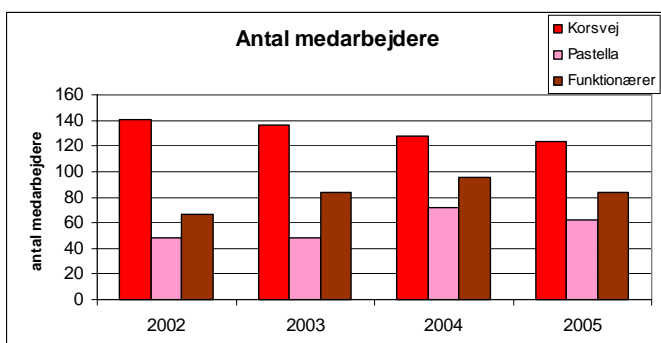
Påvirkning af sociale forhold og beskrivelse af anvendt metode

Kortlægningen af det sociale område er baseret på oplysninger hentet fra forskellige databaser. De økonomiske informationer stammer fra virksomhedens økonomisystem. Produktionstal stammer fra virksomhedens produktions- og dataopsamlingsystemer. Antallet af ansatte, herunder personale-demografi samt opgørelse af personaleomsætningshastighed, er udarbejdet på grundlag af oplysninger fra lønningsbogholderiets systemer.

Baggrundsoplysninger

Antal medarbejdere

Der har gennem det sidste år været et lille fald i antallet af medarbejdere, således at Tholstrup på Højrupvej beskæftigede 270 mennesker (FTE) i 2005. Antallet af medarbejdere er beregnet som antal fuldtidsekivalente medarbejdere (FTE). Det udregnes som det samlede antal præsterede timer divideret med timetallet for et fuldt arbejdsår. Antal præsterede timer inkluderer kursustimer, men ikke nogen fraværstimer. For produktionsmedarbejdere er et fuldt arbejdsår 1650 timer og for funktionærer er det 1923,96 timer. Udviklingen kan ses i grafen og tabellen nedenfor.



Hovedårsagen til faldet i antal medarbejdere er, at der i første halvår blev gennemført en effektivisering af pastaproduktionen. Et negativt halvårsregnskab resulterede i oktober i en større reduktion af funktionærerne.

Antal medarbejdere i og udenfor produktionen

	2002	2003	2004	2005
Antal produktionsmedarbejdere	189	184	200	186
Antal funktionærer	67	84	96	84
Antal produktionsmedarbejdere pr. funktionær	2,8	2,2	2,1	2,2

Da justeringen af medarbejdere i 2005 som nævnt både har berørt produktionsmedarbejdere og funktionærer er antallet af produktionsmedarbejdere pr. funktionær rimeligt stabilt.

Antal medarbejdere udregnet efter Atp-metoden

For at kontrollere tallene ovenfor har vi valgt også at udregne antal medarbejdere efter Atp-metoden. Det vil sige, at den samlede indbetaling til Atp for den pågældende afdeling divideres med et fuldtidsbidrag for 2005. Med denne beregningsmetode bliver resultatet nedenstående

	2005
Antal produktionsmedarbejdere	188
Antal funktionærer	86

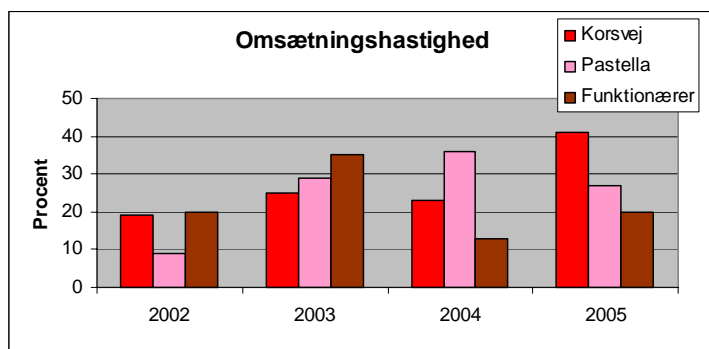
Medarbejdertilgang og -afgang

Personaleomsætningen udtrykker den del af Tholstrups medarbejdere, der forlader jobbet, og som erstattes af nye medarbejdere i løbet af året. Ferieafløserne og andre, der kun er ansat i en kortere periode, er ikke medregnet i personaleomsætningen.

Medarbejderomsætningshastigheden er beregnet som gennemsnittet af medarbejdertilgang og -afgang sat i forhold til det totale antal medarbejdere. Medarbejdertilgang og -afgang er optalt i antal personer, mens det totale antal medarbejdere er opgjort som FTE. Det er den opgørelsesmetode, der er brugt tidligere, men metoden er ikke korrekt, idet tallene ikke er sammenlignelige.

Medarbejderomsætningshastighed i procent

	2002	2003	2004	2005
Korsvej	19%	25 %	23 %	41%
Pastella	9%	29 %	36 %	27%
Funktionærer	20%	35 %	13 %	20%



Da Korsvej i foråret 2005 mistede en større ordre, betød det, at en del medarbejdere fratrådte. I juli måned opstartede produktionen på en ny ordre, som var meget mandskabskrævende, og der blev derfor ansat mange nye medarbejdere.

En høj personaleomsætning er som udgangspunkt omkostningskrævende pga. ressourceforbrug til rekruttering, introduktion og uddannelse. En af årsagerne til personaleomsætningen hos Tholstrup har traditionelt været sæsonudsving i produktionen. Der er i den seneste periode gjort meget for at udjævne disse udsving gennem udnyttelse af én afdelings overskydende arbejdskraft i andre afdelinger, eftersom udsvingene i henholdsvis oste og pastaproduktionen ikke er afhængig af de samme underliggende faktorer. Dermed spares omkostninger forbundet med høj personaleomsætning for Tholstrup, ligesom det offentlige arbejdsmarkedssystem belastes mindre af ressourcer til håndtering af midlertidig ledighed. Sidst men ikke mindst oplever medarbejderne større tryk i ansættelsen.

Vikarer

Der bliver gjort brug af vikarer i tilfælde af sygdom og ferie samt i de tilfælde, hvor produktionen stiger kortvarigt. I 2005 har der været anvendt 12.298 vikar timer, hvilket svarer til 4 % af det totale antal præsterede timer i produktionen. Derudover har der været ansat en barselsvikar i funktionærgruppen.

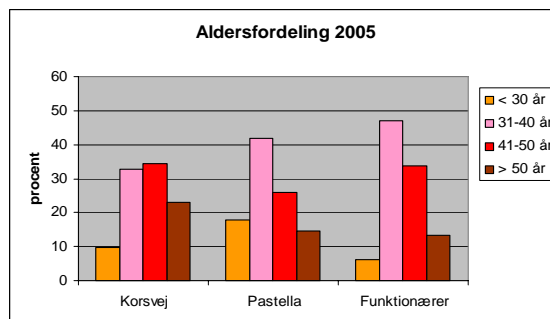
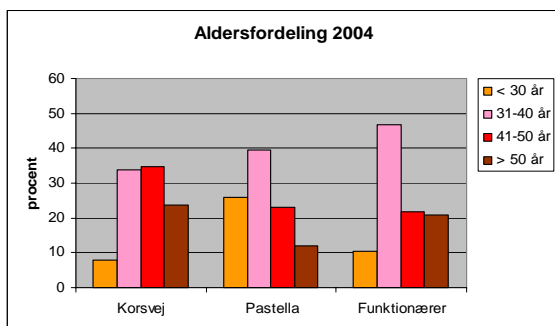
Aldersfordeling

Medarbejdernes aldersfordeling

	Korsvej	Pastella	Funktionærer	I alt	%-fordeling
< 30 år	12	11	5	28	10,5 %
31-40 år	40	26	39	105	39,3 %
41-50 år	42	16	28	86	32,2 %
> 50 år	28	9	11	48	18,0 %

Aldersfordelingen er beregnet ud fra antal præsterede timer inkl. kursustimer. Samlet set dominerer gruppen mellem 31 og 50 år Tholstrup, men både de yngre og ældre medarbejdere er også godt repræsenteret.

Nedenfor ses udviklingen fra 2004 til 2005.



Gruppen af 31-40-årige dominerer Pastella- og funktionærgruppen. På Korsvej er der lige så mange i den lidt ældre gruppe. Gruppen af ældre medarbejdere over 50 år er faldet fra 2004 til 2005. Det hænger sammen med, at en del af de ældre medarbejdere er holdt eller gået på efterløn/pension.

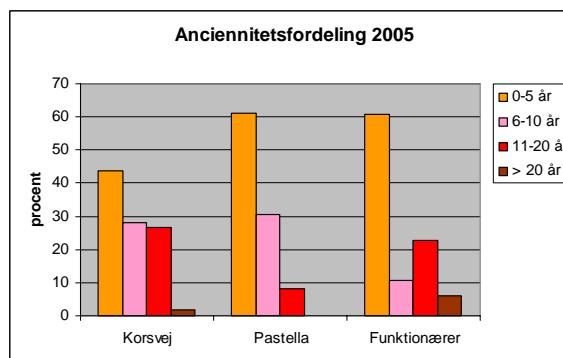
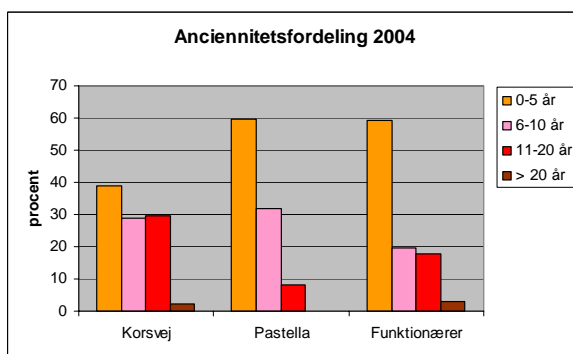
Anciennitetsfordeling

Anciennitetsfordelingen i 2005 er beregnet ud fra antal præsterede timer inkl. kursustimer.

	Korsvej	Pastella	Funktionærer	I alt	%-fordeling
0-5 år	54	38	51	143	53 %
6-10 år	35	19	9	63	23 %
11-20 år	33	5	19	57	21 %
> 20 år	2	0	5	7	3 %

Som det ses, har knap halvdelen af medarbejderne en anciennitet over 5 år. Heraf har knap en fjerdedel været hos Tholstrup i 6-10 år, mens den sidste fjerdedel af medarbejderne har været på virksomheden over 10 år. Det er vigtigt for Tholstrup, at så stor en andel af medarbejderne bliver hos os i mange år. Det gør det muligt at skabe stabilitet i produktionen, fordi de opsamlede erfaringer bliver i virksomheden.

Graferne nedenfor viser anciennitetsfordelingen i procent. 2004 er medtaget til sammenligning.



For Korsvej ser man at gruppen 0-6 år er steget, hvilket skyldes de mange nyansatte i den sidste halvdel af året. Pastella's fordeling er til gengæld meget stabil. Funktionærgruppen er det især gruppen 6-10 år som har forladt virksomheden.

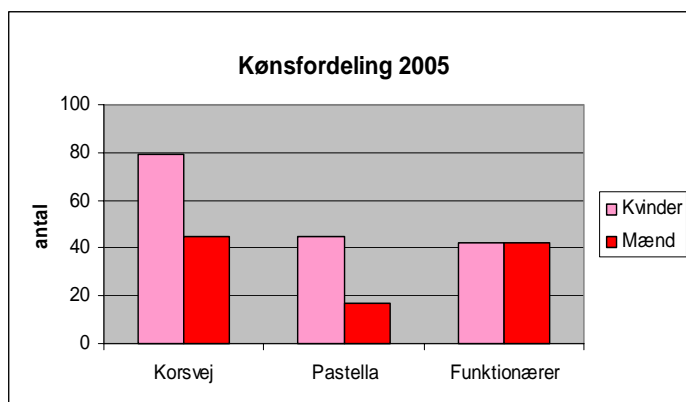
Kønsfordeling

Som det fremgår af graferne nedenfor, er Tholstrup er arbejdsplads med en overvægt af kvinder. Det skyldes især de mange pakkeriopgaver, som traditionelt har beskæftiget mange kvinder. For at skabe den bedste harmoni i arbejdet er det et mål, at kønsfordelingen skal være mere lige.

Kønsfordeling

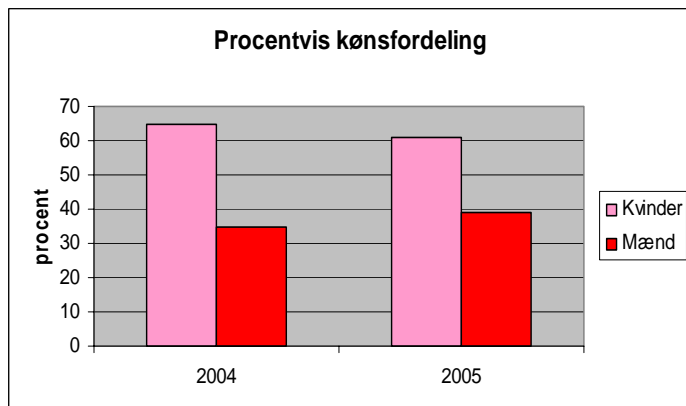
	Korsvej	Pastella	Funktionærer	I alt	%-fordeling
Kvinder	79	45	42	166	61 %
Mænd	45	17	42	104	39 %

Tallene er opgjort ud fra antal præsterede timer inkl. kursustimer. Grafisk ser de således ud.



Der er fortsat en overvægt af kvinder i produktionen, men blandt funktionærerne er kønsfordelingen blevet udlignet siden sidste opgørelse i 2004.

Den overordnede udvikling i kønsfordelingen fra 2004 til 2005 afspejler udligningen hos funktionærerne.



I handleplanen fra 2004 er det et mål, at kønsfordelingen skal være mere lige. Opgørelsen fra 2005 viser, at udviklingen allerede går i den rigtige retning.

Deltid

Tholstrup vil gerne medvirke til, at medarbejdere med særlige behov bliver på arbejdspladsen så længe som muligt. Det gælder f.eks. ældre medarbejdere. Derfor kan deltid aftales individuelt med nærmeste leder, hvis der er mulighed i forhold til produktionen.

I 2005 har der været 18 personer beskæftiget på deltid, herunder 6 timelønnede og 12 funktionærer. 2 personer er på deltidsefterløn.

Skiftehold

Alle produktionsmedarbejdere (186 i 2005) er ansat på skiftehold.

Virksomheden ønsker dog at give mulighed for at tilrettelægge arbejdstiden så fleksibelt, at der i høj grad tages hensyn til familien og til den enkelte medarbejder. Således er der oprettet en produktionslinie "Børnelinien", som fortrinsvis kører om dagen. Mødetiden er forskudt en time (kl. 7-15) af hensyn til daginstitutionernes åbningstider. Natarbejde foregår altid som faste skift, og bemanningen er baseret på frivillighed. I perioder kan der forekomme weekendhold pga. maskinkapacitetsbehov. Aftalerne for weekendhold er indgået ifølge Fællesoverenskomsten. Her er bemanningen ligeledes baseret på frivillighed.

Akkord

Hos Tholstrup arbejder ingen medarbejdere på akkord.

Orlov

Hos Tholstrup kan arbejdsmarkedets orlovsordninger benyttes efter gældende regler og love. Orlov gives under hensyntagen til driften af virksomheden. I tabellen nedenfor er angivet det antal medarbejdere, der har benyttet sig af de forskellige orlovstyper.

	2003	2004	2005
Barsel	13	11	11
Fædre på barsel	0	0	3
Pasningsorlov	2	2	0
Uddannelsesorlov	1	3	1
Fritidsorlov	0	1	0
I alt	16	17	15

Lærlinge/elever

I bestræbelsen på at opbygge en så fleksibel virksomhed som muligt indgår uddannelsen af lærlinge og elever. Alle lærlinge/elever er på fuld tid. Vi har i 2005 uddannet lærlinge/elever inden for følgende områder.

	2003	2004	2005
Industrioperatør	4	2	2
Lager-logistik	0	2	1
Mejerist	3	3	1
Kontor/regnskab	1	1	1
Procesoperatør	0	1	2
I alt	8	9	7

Det vil sige, at der i 2005 var 2,6 % lærlinge/elever, når man ser antallet af lærlinge/elever i forhold til antallet af medarbejdere opgjort som FTE.

Der er mulighed for at få en voksenlærlinge-kontrakt. Det er primært allerede ansatte, som tilbydes en voksenlærlingekontrakt.

Udvikling, uddannelse og læring

Tholstrup var i 2004 partner i Socialfondsprojektet 'Kernekompetencer – fokus, forandring og forankring', hvor formålet var at fokusere på og effektivt afdække de almene kompetenceområder hos virksomhedens ansatte. I forlængelse heraf har Tholstrup internt formuleret visioner og mål for ansattes almene og personlige kompetencer. Begrundelsen herfor er øgede krav til samarbejde, omstilling, fleksibilitet og virksomhedsforståelse hos den enkelte medarbejder i koncernen. Desuden prioriteres den enkelte medarbejders selvfølelse, identitet og trivsel på arbejdspladsen hos Tholstrup.

Der arbejdes meget med uddannelse og holdningspåvirkning hos Tholstrup. Uddannelse foregår dels gennem interne aktiviteter og dels eksternt. Intern uddannelse omfatter bl.a. instruktion i mejerihygijne og egenkontrol, uddannelse i kvalitetsstyringssystem og anvendelse af IT-systemet.

Tholstrups uddannelsespolitik fastlægger retningslinierne for finansiering af uddannelsesaktiviteter, der enten kan være tilrettelagt af virksomheden eller selvvalgt af medarbejdere. Virksomhedstilrettede kurser sker med fuld løn. Medarbejdere opnår efter 9 måneders beskæftigelse i virksomheden ret til at deltage i 2 ugers selvvalgt uddannelse pr. år i arbejdstiden uden løn. Politikken giver mulighed for støtte til selvvalgt uddannelse uden for arbejdstiden i form af kursusafgift, bøger og kørsel.

Uddannelsesdage pr. medarbejder pr. år samt udgifter til uddannelse

Intern uddannelse består hovedsagelig i sidemandsoplæring, som foregår løbende i de daglige rutiner og derfor ikke kan opgøres, da det indgår i det daglige timeforbrug. Ekstern uddannelse er den del som diverse uddannelsesinstitutioner forestår. Opgørelsen nedenfor er en optælling af timer og udgifter til uddannelse.

Registrering af uddannelse foretages kun for produktionsmedarbejdere. Derfor er funktionærerne ikke repræsenteret i nedenstående tabel.

Uddannelse af produktionsmedarbejdere

	Timer til uddannelse	Præsterede timer i alt	Udgifter til uddannelse
2003	1.095	459.206	907.418 kr.
2004	9.856	518.312	1.871.287 kr.
2005	4.602	468.452	832.485 kr.

Der blev i 2003 i gennemsnit anvendt 3.411 kr. pr. medarbejder på ekstern uddannelse. I 2004 var tallet 6.322 kr. pr. medarbejder. I 2005 blev der anvendt 4.476 kr. pr. medarbejder (opgjort som FTE) på ekstern uddannelse.

At der var høj uddannelsesaktivitet i 2004 skyldtes, at alle produktionsmedarbejdere i forbindelse med socialfondsprojektet, var på kursus i en uge. På kurset blev de undervist i virksomhedsforståelse, almene kompetencer og personlige kompetencer.

I 2005 har ca. 40 % af uddannelsesaktiviteterne været målrettet implementering af et nyt EDB system (Axapta). I den forbindelse har alle medarbejdere modtaget undervisning minimum 1 ½ dag. Derudover er der uddannet 10 superbrugere.

Medarbejdersamtaler

Alle timelønnede medarbejdere gennemgår i henhold til Tholstrups politik en årlig medarbejdersamtale. Formålet er at øge fokus på den enkelte medarbejder og dennes forhold og dermed øge trivsel og motivation. Samtalerne, der som udgangspunkt er af ½ times varighed, foretages af de pågældende afdelingsledere, som tillige er ansvarlige for opfølgning på samtalerne.

Til medarbejdersamtalen vil medarbejderen og afdelingslederen bl.a. drøfte de nuværende og kommende arbejdsopgaver, medarbejderens generelle trivsel og vedkommendes ønsker til uddannelse og ændrede arbejdsopgaver. Samtalen munder ud i en handlingsplan for medarbejderen.

Alle medarbejdere får tilbud om at gennemgå en test med efterfølgende samtale som et udgangspunkt for en individuel kompetenceudvikling. Kompetenceafklaringen omfatter også sociale kompetencer. Formålet er, at optimere sammensætning af teams og sikre bedst muligt samarbejde til gavn for den enkelte og for effektiviteten. Resultatet er et bedre samarbejde såvel mellem kolleger som mellem ledelse og medarbejdere. Desuden er der mere forståelse og medspil blandt medarbejderne i forbindelse med de vedvarende forandringer, udviklingen kræver af virksomheden.

Samtlige medarbejdere har i 2005 været igennem en medarbejdersamtale.

Introduktion af nye medarbejdere

For at få nye medarbejdere til at føle sig velkomne og undgå misforståelser og usikkerhed, er der tilrettelagt et introduktionsforløb for nye medarbejdere. De vigtigste punkter i introduktionsforløbet er følgende:

- Modtagelse første dag af den ansættende afdelingsleder eller dennes stedfortræder
- Der udleveres personalehåndbog og informationsfolder fra Sikkerhedsorganisationen
- Den nye medarbejder præsenteres for arbejdsstedet og kollegerne
- Sikkerhedsrepræsentanten præsenterer første dag den nye medarbejder for arbejdsmiljøforholdene på virksomheden
- Den nye medarbejder følger en kollega i min. en uge
- Efter en måneds ansættelse udleveres en specifik træningsplan
- Inden for de første 10 dage afholdes et introduktionsmøde med rundvisning på hele virksomheden

Ikke virksomhedsrettet uddannelse

Uddannelse er en vigtig del af arbejdet med at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere, og Tholstrup lægger stor vægt på at sikre sine medarbejdere instruktion, udviklingsmuligheder samt uddannelses tilbud. Alle medarbejdere har efter 9 måneders ansættelse ret til 2 ugers selvvalgt uddannelse. Uddannelsesudvalget skal sikre, at der laves en langsigtet planlægning for uddannelse.

Hermed skabes muligheder for den enkelte til konstant at sikre, at faglig og personlig udvikling gennem grund-, efter-, special- og videreuddannelse. Det er med til at øge fleksibiliteten i det daglige arbejde, at styrke virksomhedens konkurrenceevne og ikke mindst øge medarbejdernes trivsel.

Medarbejderne har en række muligheder for deltagelse i uddannelses tilbud. Den enkelte medarbejders behov afdækkes ved den årlige medarbejdersamtale. Tholstrup bidrager til betaling af undervisningsgebyr, materialer og kørsel, og uddannelsesudvalget er behjælpelig med de nødvendige ansøgninger. Der er mulighed for uddannelsesorlov, og Tholstrup er i det hele taget positivt indstillet over for medarbejdere, der ønsker at deltage i længere ikke virksomhedsrettet uddannelse.

I 2005 har en medarbejder haft orlov til uddannelse.

Fastholdelse

Tholstrup lægger vægt på at fastholde sin arbejdsstyrke. En langvarig ansættelse er såvel udtryk for trivsel hos medarbejderen og en fordel for virksomheden, der kan bygge videre på eksisterende kompetencer. Der er derfor gennemført og planlagt en række aktiviteter og tiltag med henblik på at forebygge skader og fravær, samt på at påvirke holdninger til adfærd, sundhed mv.

Tholstrup har vedtaget en overordnet sundhedspolitik:

Tholstrup ønsker at medvirke til at sikre og fremme et godt arbejdsmiljø for alle ansatte på virksomheden, og vi er overbeviste om, at en god dialog er vigtig i disse bestræbelser. Alle kan blive ramt af fravær som følge af sygdom. Hos Tholstrup Cheese vil vi gøre vort bedste for at fastholde medarbejdere og sikre en hurtig tilbagevenden til arbejdspladsen. Der vil altid blive taget hensyn til den enkelte, men helheden vejer tungest.

Sygefravær

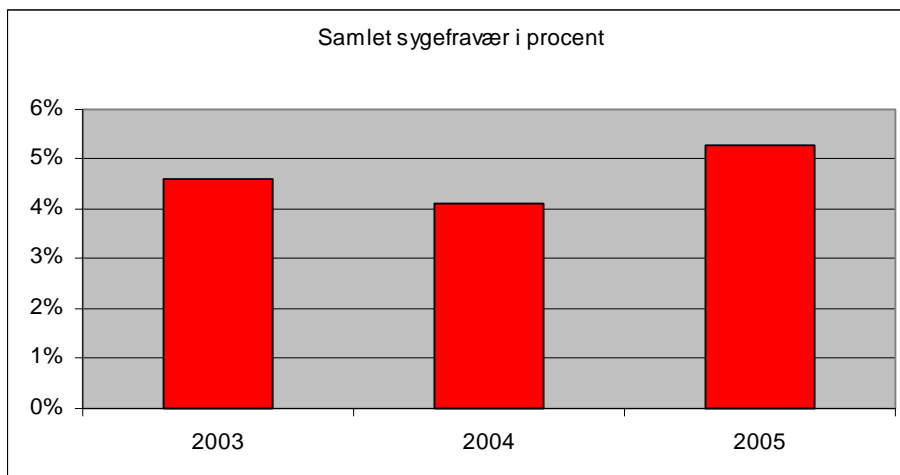
Sygefraværet på Tholstrup opgøres kun for produktionsmedarbejdere, da der ikke findes nogen registrering af sygefraværet for funktionærerne. Korttidsfraværet har i de tidligere sociale redegørelser været opgjort som fravær under 5 uger, mens langtidsfravær var fravær over 5 uger. Begrundelsen for at skille ved netop 5 uger er, at man som produktionsmedarbejder på Tholstrup efter 5 ugers fravær overgår til sygedagpenge. Med den ny overenskomst, der trådte i kraft den 1. april 2005, er grænsen nu rykket til 8 uger. Det betyder, at opgørelsen af sygefraværet for produktionsmedarbejdere på virksomheden i 2005 deles op i to; en opgørelse fra 1/1 – 31/3 2005 der følger den gamle 5 ugers regel, og en anden opgørelse fra 1/4 - 31/12 2005 der følger den ny 8 ugers regel. Dermed er tallene for den første halvdel af året ikke umiddelbart sammenlignelige med tallene fra den sidste del af 2005. I forhold til tidligere år er det kun den samlede sygefraværsprocent og tallene fra starten af året, der kan sammenlignes med. Fremover vil sygefraværet på Tholstrup bliver registreret som fravær under og over 8 uger.

Nedenfor er en opgørelse af sygefraværet blandt produktionsmedarbejderne. Sygefraværsprocenten er udregnet som antal fraværstimer delt med det antal præsterede mandetimer for den pågældende periode.

	Korttidsfravær	Langtidsfravær	Samlet sygefravær
2003	3,1 %	1,5 %	4,6 %
2004	3,0 %	1,1 %	4,1 %
2005 1/1 – 31/3	5,6 %	1,4 %	5,3 % for hele 2005
2005 1/4 - 31/12	4,1 %	0,8 %	

At fraværet i de første tre måneder af 2005 er større end i de foregående år, skyldes formentlig at fraværet på Tholstrup traditionelt er størst i årets første måneder på grund af årstiden.

Søjlediagrammet nedenfor viser udviklingen i det samlede sygefravær fra 2003 til 2005.



Der er ikke umiddelbart nogen nærliggende forklaring på, at det samlede sygefravær på Tholstrup er steget. En medvirkende faktor kan være, at projekt kropsspleje, der startede i 2003 og sluttede med udgangen af maj måned i 2005, har haft en positiv effekt på udviklingen fra 2003 til 2004, men da projektet stoppede efter 5 mdr. i 2005, har det ikke haft den ønskede effekt på udviklingen fra 2004 til 2005.

Omplacering af medarbejdere internt pga. sygdom/nedslidning

Hos Tholstrup er der fastlagt rotationsordninger i de enkelte afdelinger for at reducere ensidigt gentaget arbejde (EGA) og styrke medarbejdernes fleksibilitet. P.g.a. tunge løft og mange manuelle arbejdsfunktioner er EGA altid et indsatsområde der er meget fokus på. Når rotationerne tilrettelægges, tages der hensyn til medarbejdere, der i en kortere eller længere periode ikke er i stand til at udføre bestemte arbejdsopgaver. På grund af denne rotationsordning er det ikke muligt præcist at opgøre, hvor mange medarbejdere, der er blevet omplaceret pga. sygdom eller nedslidning. Vi henviser i stedet til afsnittet ”Medarbejdere i job på særlige vilkår”, hvor vi beskriver, hvordan vi har medarbejdere ansat i fleksjob.

Sundhedssamtaler

I henhold til vores sundhedspolitik vil vi gerne gøre en stor indsats for at fastholde medarbejdere, og vi ved, at dialog er vigtig i denne bestræbelse. Sundhedssamtaler er et væsentligt led i udførelsen af sundhedspolitikken i praksis.

Formålet med sundhedssamtalerne er at fastholde dygtige medarbejdere og styrke medarbejdernes trivsel og tryghed. Desuden styrker en sådan aktiv fastholdelsespolitik virksomhedens konkurrencedygtighed og giver anledning til løbende forbedringer af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

En sundhedssamtale gennemføres, når et sygdomsforløb trækker ud eller gentager sig. Der kan også afholdes samtale som en forebyggende foranstaltning, hvis der er optræk til øget fravær f.eks. pga. arbejdstid eller kronisk sygdom. Hvis en medarbejder ikke har informeret om årsagen til et stigende fravær, kan arbejdslederen efter bestemte retningslinjer indkalde den pågældende medarbejder til samtale. Ved langtidsfravær skal arbejdslederen desuden have jævnlig kontakt med medarbejderen.

Samtalen kan forme sig enten som en uformel dialog mellem medarbejder og arbejdsleder, eller som et formelt møde, som den ene af parterne har indkaldt til. Resultatet af samtalen kan være sær-

lige tiltag såsom en § 28-aftale eller en delvis raskmelding. Desuden er samtalen et godt redskab i forebyggelsen af fravær fremover.

I 2005 er der blevet afholdt 14 samtaler, mens tallet i 2004 var 32 samtaler. En del af årsagen til faldet i samtaler er, at det er blevet mere almindeligt at henvende sig uformelt til sin nærmeste leder angående helbred.

Rundbordssamtaler

Tholstrup har et tæt samarbejde med Fredericia Kommune med henblik på fastholdelse af langtids-syge medarbejdere. I dette samarbejde indgår rundbordssamtaler. Til samtalen indkaldes alle relevante personer, der kan bidrage til løsning af problemet. Det vil sige, at rundbordssamtalen er en udvidet sundhedssamtale med deltagelse af repræsentanter udefra. Samtalen skal munde ud i en løsningsmodel, som ofte er delvis raskmelding, § 28-aftale, arbejdsprøvning eller fleksjob.

I 2005 er der blevet afholdt 3 rundbordssamtaler, mens tallet i 2004 var 5 samtaler.

Seniorpolitik

Tholstrup vil gerne medvirke til at gøre overgangen til pensionisttilværelsen glidende. Medarbejdere, som har været ansat i 5 år og er fyldt 60 år, kan påregne muligheden for at få et mindre krævende job f.eks. i form af kortere arbejdstid og om muligt andre opgaver. Lønnen afpasses efter de forhold, som ændres i medarbejderens arbejde – timelønnede dog i henhold til gældende overenskomst. Hvorvidt det lykkes at imødekomme alle, som måtte ønske en glidende overgang, afhænger af de aktuelle forhold i virksomheden.

Tholstrup ønsker endvidere at fastholde kontakten til medarbejdere, der efter beskæftigelse i virksomheden overgår til pensionisttilværelsen gennem aktiviteter som f.eks. tilsendelse af informationer og medlemskab af seniorklub. Medarbejdere, som forlader virksomheden for at gå på efterløn, pension el.lign., tilbydes medlemskab af Pensionist- og efterlønsklubben.

I 2005 er 2 medarbejdere gået på delvis efterløn.

Kurser for læse-/stavesvage grupper

Tholstrup er medlem af Netværkslokomotivet. Medarbejdere på Tholstrup var i sin tid med til at starte Netværkslokomotivet og er stadig involveret i styregruppen. Tholstrup har derfor igennem mange år tilbudt kurser til læse-/stave-/regnesvage medarbejdere.

I 2005 var 12 medarbejdere på Netværkslokomotivets læse-stavekurser i arbejdstiden. Derudover blev der afholdt kurser i IT og matematik kun for Tholstrups medarbejdere på virksomheden i fritiden. 12 deltog i matematik og 16 i IT.

Integration og ligestilling

Medarbejdersammensætningen tilstræbes på integrationsområdet at afspejle sammensætningen i det omgivende samfund. En forudsætning for at få et job på normale vilkår i Tholstrup er at kunne forstå, læse og skrive dansk. Medarbejdere, som har vanskeligheder ved dette, hjælpes i et vist omfang med tilbud om undervisning i dansk. Disse tilbud arrangeres f.eks. i samarbejde med Netværkslokomotivet og kommunen.

Sprogundervisning

Tholstrup arrangerer danskundervisning for fremmedsprogede medarbejdere for at øge deres muligheder på virksomheden og i samfundet generelt. Det sker gennem Netværkslokomotivet, som udbyder kurser, hvor medarbejderen skal af sted 1 dag om ugen i 15 uger.

På Tholstrup har 1 medarbejder været på sprogkursus i 2005.

Medarbejdere i job på særlige vilkår

Her gøres en indsats primært for medarbejdere, der allerede har ansættelse i Tholstrup, og som får problemer med at varetage det hidtidige job under normale vilkår.

I 2005 har Tholstrup haft to medarbejdere ansat i fleksjob.

Også personer uden forudgående tilknytning til Tholstrup tilbydes i perioder arbejdsprøvning, dog uden løfter om fast arbejde, medmindre der i perioden viser sig et behov for at øge arbejdsstyrken.

Sundhedsfremme

En aktiv indsats for sundhedsfremme er vigtig for medarbejdernes trivsel og for arbejdsmiljøet på virksomheden. Derfor har Tholstrup gjort forskellige tiltag for at styrke medarbejdernes bevidsthed om vigtigheden af at passe på sig selv i hverdagen.

Motion og helse

Med det omfattende Projekt Kropspleje, som blev søsat 1. oktober 2003, har Tholstrup gjort en aktiv indsats for medarbejdernes sundhed og trivsel. Det er resulteret i at der blandt medarbejderne er blevet oplært nogle instruktører til undervisning af et gymnastikhold på Tholstrup, hvor man laver øvelser efter anvisninger fra Aktiv Form. Undervisningen foregår i fritiden to gange om ugen delvist finansieret af Tholstrup.

I 2005 besluttede samarbejdsudvalget at starte et projekt med Weightwatchers, hvor man kan få råd til kostmægning og motion samtidig med en ugentlig vejning. Projektet startede op primo 2006, og 32 medarbejdere har deltaget. Hver kursusdeltager fik et personligt mål, der sammenlagt betød, at holdet skulle tabe sig i alt 280 kg. Resultatet blev nået. Som afslutning på projektet og på grund af det flotte resultat gav virksomheden deltagerne en præmie, som bestod af et wellness arrangement i form af et romersk bad. Medarbejderne fortsætter deres ugentlige vejninger på egen hånd under ledelse af en Tholstrupmedarbejder.

Sociale aktiviteter

Virksomheden har en personaleforening. Foreningens formål er:

At styrke det kollegiale sammenhold og at forestå eventuelle selskabelige og andre arrangementer, der findes behov for.

Hvert timelønnet medlem betaler kr. 10,- hver 14. dag. Funktionærer kr. 22 pr. måned. Tholstrup yder et tilskud på kr. 150 pr. medlem pr. år.

Endelig har virksomheden en sportsforening med 125 medlemmer. Virksomheden yder et årligt tilskud på kr. 48.000,- kroner. Derudover ydes for hvert medlem kr. 10,- kroner hver 14. dag. Eksempler på aktiviteter er bowling, cykelture og stavgang. Sportsforeningen støtter også gymnastikholdet, der er nærmere beskrevet under "Sundhedsfremme".

Medarbejdergoder

Medarbejdere på Tholstrup har 2 gange fået medarbejderaktier i henhold til Aktieselskabsloven. Det drejer sig om medarbejdere ansat i 2000 og i 2002.

Engagement i det omgivende samfund, herunder især lokalsamfundet

Den generelle holdning er, at støtte lokale aktiviteter via sponsorater, som såvel medarbejdere som det nærmest omgivende samfund får glæde af. Det kan være lokale sportsklubber, skoler, lokalblade som støttes. I 2005 har Tholstrup af økonomiske årsager måttet reducere omfangen af sponsor-støtte-kroner. Dog støttes ofte med produkter, ost og pasta.

I 2004 vandt Tholstrup Arbejdsmiljørådets pris for det psykiske arbejdsmiljø. Prisen bestod af 3000,00 kr. og var øremærket til kunst. Det blev i samarbejdsudvalget besluttet at henvende sig til Kunstsolen Blå, der er en afdeling af FOF Fredericia for mennesker med handicap. Tholstrup inviterede alle aktive kunstnere samt skolens ledere til at besøge virksomheden og lade sig inspirere. Besøget omfattede præsentation af Tholstrup og rundvisning i produktionen. Derpå tog kunstnerne hjem og fremstillede malerier, hvoraf Tholstrup udvalgte 4 værker, som blev indkøbt for prisen. Malerierne er ophængt i medarbejdernes kantiner.

Opmærksomhed på globale udfordringer

Tholstrup Cheese A/S tager afstand fra tvangsarbejde og børnearbejde.

Vurdering og prioritering af socialt engagement

Baggrund for valg af indsatsområder og indsatser

Kortlægningen af Tholstrups sociale engagement viser, at virksomheden særligt på to områder har en social profil. Det er på områderne for uddannelse og fastholdelse. Uddannelse har stor bevågenhed på Tholstrup, og medarbejdere har mulighed for at deltage i både virksomhedsrettet og ikke virksomhedsrettet uddannelse. Fastholdelse er et emne, der dukker op i flere sammenhænge. Dels i afsnittene om anciennitet og omplacering af medarbejdere, dels i afsnittene om sundheds- og rundbordssamtaler samt om seniorer og job på særlige vilkår. Det er derfor ikke overraskende, at disse to områder er repræsenteret i flere indsatser i den nye handleplan.

Derudover bevirker opgørelsen af kønsfordelingen, at man laver en indsats, der skal medvirke til en mere ligelig kønsfordeling i produktionen. De tidligere omtalte fejl i beregningsmetoderne for medarbejderomsætningshastigheden resulterer i en indsats, som skal forbedre registreringen af data. Til slut er indsatsen for aktivering af kontanthjælpsmodtagere en genganger fra sidste handleplan, idet realiseringen af planerne endnu ikke er gennemført.

Interessentanalyse og vurdering

De nævnte indsatser er i skemaet nedenfor sat i forhold til de umiddelbare interessenter, og der er i sidste kolonne konkluderet på erfaringerne med den sociale redegørelse i forhold til pågældende interessent. Af skemaet fremgår, at medarbejderne er de vigtigste interessenter for Tholstrups sociale redegørelse. Dialogen med de ansatte foregår løbende i SU, SiU samt i diverse udvalg og grupper.

Interessent	Primær/sekundær	Interesse	Emner	Erfaringer
Kunder	Primær	Lave priser	Ingen	Den sociale redegørelse har ingen betydning for kunderne
Medarbejdere	Primær	Trivsel	Fleksjob Rotationsplaner Aktivering Seniorer Kønsfordeling Kortlægning af uddannelsesbehov	Det er på Tholstrup blevet besluttet, at de vigtigste interessenter for den sociale redegørelse er medarbejderne
Myndigheder	Sekundær	Social ansvarlighed og lovmedholdelighed	Fleksjob Rotationsplaner Aktivering Seniorer Kortlægning af uddannelsesbehov	Den sociale redegørelse er et godt redskab til at dokumentere Tholstrups sociale ansvarlighed overfor myndighederne
Green Network	Primær	Korrekt afrapportering	Ny registreringsmetode	Tholstrup skal leve op til standarderne for godkendelse af den sociale redegørelse

Prioritering

På næste side er indsatserne skrevet ind i prioriteringsskemaet og prioriteret.

Forslag	Påvirkning på bundlinje	Medarbejderinteresse	Myndighedsinteresse	Lokal samfundsinteresse	Kunders interesse	Overenskomst	Let løsning	Omfattet af politik	Omdømme/brand	Værdier	Prioritet
Rekruttering af ny medarbejder til fleksjob	Ingen	Lav	Høj	Ingen	Ingen	Ja	Ja	Ja	Høj	Ja	2
Rotationsplaner	Høj	Høj	Høj	Ingen	Ingen	Nej	Nej	Ja	Høj	Ja	1
Aktivering af kontant-hjælpsmodtagere	Ingen	Høj	Høj	Ingen	Ingen	Nej	Nej	Nej	Høj	Nej	4
Fastholdelse af seniorer	Lav	Høj	Høj	Ingen	Ingen	Ja	Ja	Ja	Høj	Ja	2
Mere jævn kønsfordeling i produktionen	Ingen	Høj	Ingen	Ingen	Ingen	Nej	Nej	Nej	Ingen	Ja	3
Kortlægning af uddannelsesbehov	Høj	Høj	Høj	Ingen	Ingen	Ja	Nej	Ja	Høj	Ja	1
Ny registreringsmetode	Ingen	Ingen	Ingen	Ingen	Ingen	Nej	Nej	Nej	Ingen	Nej	3

Mål og handleplan for socialt engagement

Status for seneste mål og handleplan

Handleplanen fra 2005 er bortset fra et enkelt punkt opfyldt. I det følgende gennemgås de enkelte indsatser for derved at synliggøre de opnåede forbedringer.

- Indsatsen for fastholdelse har resulteret i større fokus på medarbejdere med risiko for at miste er hvervsevne, og den forebyggende indsats bliver iværksat tidligere. Hos Tholstrup er man blevet god til at bruge rundbordssamtaler tidligt i forløbet, og der er investeret i arbejdsredskaber, der kan indstilles individuelt.
- Indsatsen for at få systemiseret registreringen af data til den sociale redegørelse er sket. Der er udvalgt nøglepersoner, som sørger for fortsat indsamling og registrering af forskellige typer data.
- Indsatsen for at få etableret partnerskabsaftale resulterede den 11. oktober 2005 i en underskrevet aftale med Fredericia Kommune. Partnerskabsaftalen omfatter områderne Rekruttering af medarbejdere, Forebyggelse og fastholdelse ved sygefravær, Virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud, Fleksjob og Integration af flytning og indvandrere.
- Indsatsen for aktivering af kontanthjælpsmodtagere er ikke realiseret og overgår derfor til næste års handleplan.
- Indsatsen for seniorer er resulteret i 2 medarbejdere på delvis efterløn.
- Indsatsen for en mere ligelig kønsfordeling har betydet, at funktionærgruppen i dag består af lige dele mænd og kvinder, mens produktionen stadig er præget af flest kvinder.

Handleplan for 2006-2008

Handleplanen for 2006-2008 er udtryk for en kontinuitet i arbejdet med det sociale område på Tholstrup. Områderne fastholdelse og uddannelse, der traditionelt nyder særlig opmærksomhed på virksomheden, er begge repræsenteret i den nye handleplan. Dels ved indsatserne vedrørende rotationsplaner og seniorer, dels ved indsatsen vedrørende kortlægningen af uddannelsesbehov. Derudover ønsker man at arbejde videre med at udligne kønsfordelingen i produktionen. På Tholstrup er der også fortsat intentioner om at bidrage til det rummelige arbejdsmarked, idet man vil opretholde et fleksjob, der tidligere er blevet etableret, og tilbyde det til en ny medarbejder udefra med de rette kvalifikationer. Desuden vil man realisere planerne fra sidste handleplan om aktivering af kontanthjælpsmodtagere.

Til slut er der i handleplanen medtaget en indsats vedrørende registrering. Behovet for at justere registreringen er opstået, fordi det i løbet af udarbejdelsen af denne redegørelse er blevet klart, at nogle nøgletal over en årrække er blevet udregnet forkert. Indsatsen retter op på denne fejl. På de næste par sider gengives handleplanen for 2005 og handleplanen for 2006-2008.

Handleplan for socialt engagement 2005

Indsatsområde	Mål	Handling /aktivitet	Ansvarlig	Tidsplan
Fastholdelse	Aktivt vurdere medarbejdere som har risiko for at miste den fulde erhvervsevne og dermed sikre egen beskæftigelse. Indretning af minimum 1 fleksjob.	Opmærksomhed på når medarbejdere får alvorligere skader og træde til på et tidligere tidspunkt og derved forebygge. Rundbordsmøder med kommune, fagforbund, ledelse, TR, medarbejderen m.fl. Indrette arbejdspladser optimalt. Sundhedsfremme	Alle SU Ledere	Løbende
Registrering og data opsamling samt kvalitets-sikring af disse	Systematisere data for personale-demografi. Beskrivelse af procedurer.	Opsamling af økonomirelaterede oplysninger forankres hos Økonomiafdelingen. Øvrige oplysninger skal opsamles løbende.	Lederne og tillidsfolk	Løbende
Etablere Partnerskabsaf-tale med Fredericia kommune	Forbedre medarbejdernes muligheder for fastholdelse og integration.	Hurtig indsats ved sygdom. Øget samarbejde omkring integration.	BGP JHa	2005
Aktivering af kontant-hjælpsmodtagere	At få kontanthjælpsmodtagere motiveret til at passe et ordinært job.	Oprette praktikpladser.	BGP JHa	2005
Seniorer	Øge muligheden for at seniorer kan blive længere på arbejdspladsen.	Finde muligheder for nedsat arbejdstid eller andet der kan fastholde ældre medarbejdere.	Ledere og tillidsfolk	Løbende
Medarbejder sammen-sætning	Mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i de enkelte afdelinger.	Ved ansættelse af nye medarbejdere, vil der hvis alle andre kvalifikationskrav er lige blive foretrukket ansættelse af mænd.	Ledere	2006

Handleplan for socialt engagement 2006-2008

Indsatsområde	Mål	Handling /aktivitet	Ansvarlig	Tidsplan
Rekruttering af ny medarbejder til fleksjob	Tilbyde et allerede etableret fleksjob til ny medarbejder med de rette kvalifikationer	Kontakte det offentlige med henblik på rekruttering	Ledere, TR	Inden 2007
Rotationsplaner	Udvikle nye rotationsplaner for at reducere EGA	Opmærksomhed på EGA og rotationsplaner	Alle	Løbende
Aktivering af kontanthjælpsmodtagere	At få kontanthjælpsmodtagere motiveret til at passe et ordinært job	Oprette praktikpladser	BGP JHa	Inden 2008
Fastholdelse af seniorer	Øge muligheden for at seniorer kan blive længere på arbejdspladsen Fokus på muligheden for delvis efterløn	Finde muligheder for nedsat arbejdstid eller andet, der kan fastholde ældre medarbejdere. Oplyse ledere og medarbejdere om delvis efterløn	Ledere tillidsfolk	Løbende Infomøde om delvis efterløn i september
Mere jævn kønsfordeling i produktionen	Opnå ligelig fordeling af kvinder og mænd i produktionen	Ved ansættelse af nye medarbejdere, vil der, hvis alle andre kvalifikationskrav er lige, blive foretrukket ansættelse af mænd Overveje nye metoder til rekruttering (AF)	Ledere	Løbende Stiler efter en 45/55 %-fordeling med udgangen af 2007
Kortlægning af Uddannelsesbehov	Kortlægning af uddannelsesbehovet blandt medarbejderne for at imødekomme stigende kvalifikationskrav og sikre fortsat beskæftigelse	SU-arbejdsgruppe er nedsat	BGP	Med udgangen af 2007
Ny registreringsmetode	Opfylde Green Networks krav til udregning af nøgletal	Arbejdsmiljøgruppen indhenter oplysninger fra Green Network og instruerer bogholderi	BGP	Inden 2007

Afslutning



I den forudgående bæredygtighedsredegørelse for henholdsvis miljø, arbejdsmiljø og socialt engagement på Tholstrup Cheese A/S er forholdene på virksomheden i 2005 beskrevet. På baggrund af de fremkomne oplysninger er der foretaget vurderinger og skabt handleplaner for 2006-2008. Det var projektgruppens oprindelige idé at samle de tre handleplaner i en fælles handleplan. Efterhånden som arbejdet er skredet frem, står det dog klart, at en sådan fælles plan vil blive uoverskuelig og mere forvirrende end formidlende, idet der er meget få overlap mellem handleplanerne i redegørelsens tre dele.

I stedet er samtalen i projektgruppen kommet til at handle om, hvordan det foreliggende arbejde og de nye målsætninger bedst muligt forankres i den travle hverdag på virksomheden. For at sikre forankringen er det blevet besluttet, at projektgruppen skal mødes en gang hvert halve år for at evaluere handleplanerne og følge udviklingen på hvert af de tre områder, bæredygtighedsredegørelsen omhandler. På den måde skabes en fast struktur omkring det fortsatte arbejde. Formålet er dels at støtte op om de daglige tiltag, dels at samle op på indsatserne, der hvor der måtte være behov.

Projektgruppen håber med den foreliggende bæredygtighedsredegørelse at have skabt en god basis for det fortsatte arbejde på Tholstrup med miljø, arbejdsmiljø og socialt engagement.