

Athletica Nydalen

Innrapportering for 2023



Virksomheten sertifiseres etter følgende kriterier:

Felleskriterier, privat og statlig, Idrettsanlegg

Sertifikat 🌱

Type: 3-årig

Utstedt: 21 aug., 2023

Utløper: 21 aug., 2026

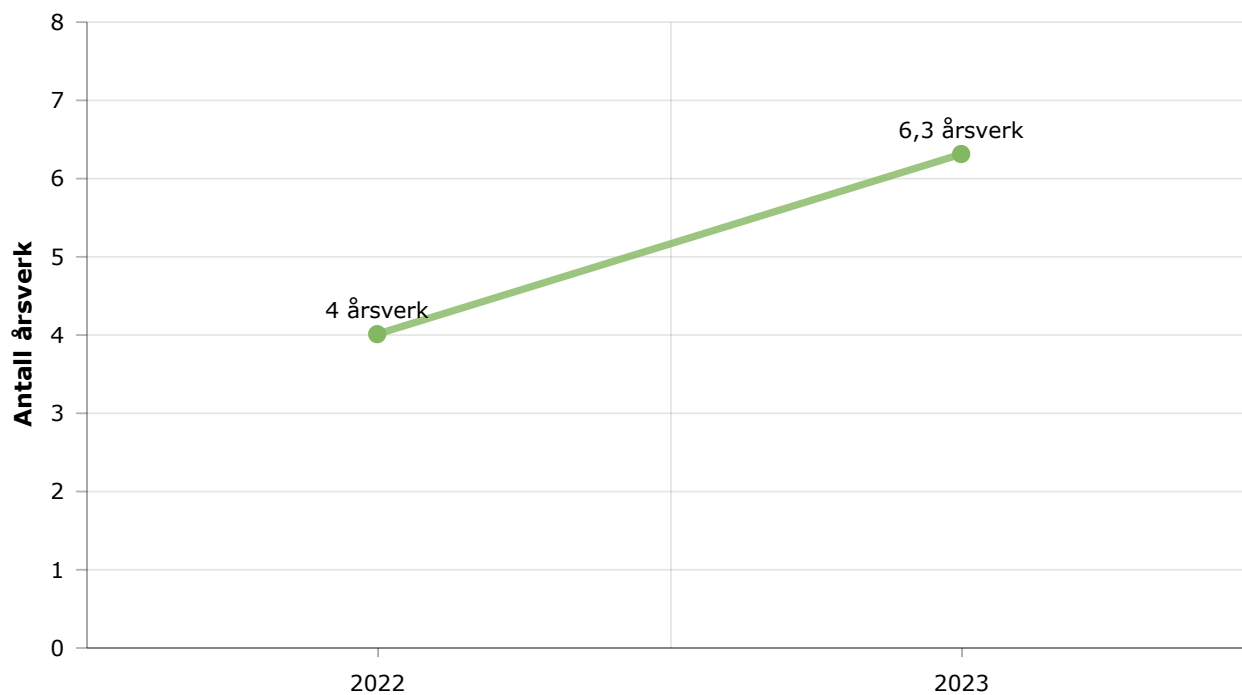
Virksomhetens mål:

Mål 2024: Loggføre alt sykefravær korrekt. Redusere sykefravær/ ha tilsvarende sykefravær. Medarbeidertilfredshet (arbeidsmiljøkartlegging). Ved kjøp av varer og tjenester skal risiko for klimautslipp vurderes nærmere. Øke antall miljøsertifiserte leverandører til 17 stk. Andel av vesentlige leverandører som har et sertifisert miljøledelsessystem: 85%. Få nøyaktigere oversikt over strøm, fjernvarme- og vannforbruk der vi ikke har det. Gjennomgang og kalibrering av driftstider luft/varme/kjøling for alle sentre. Fortsette åpningstider for badstuer. Fortsette opplæring/kampanje for ansatte i energibesparende tiltak. Sikre bedre og mer korrekte målingstall for avfall. Etablere bedre veierutiner 2 ganger i året (en uke x 2). Øke kildesorteringsgraden. Redusere restavfall. Redusere totalavfall basert på avfall "per medlem"/besøk.

★ Omsetning og årsverk

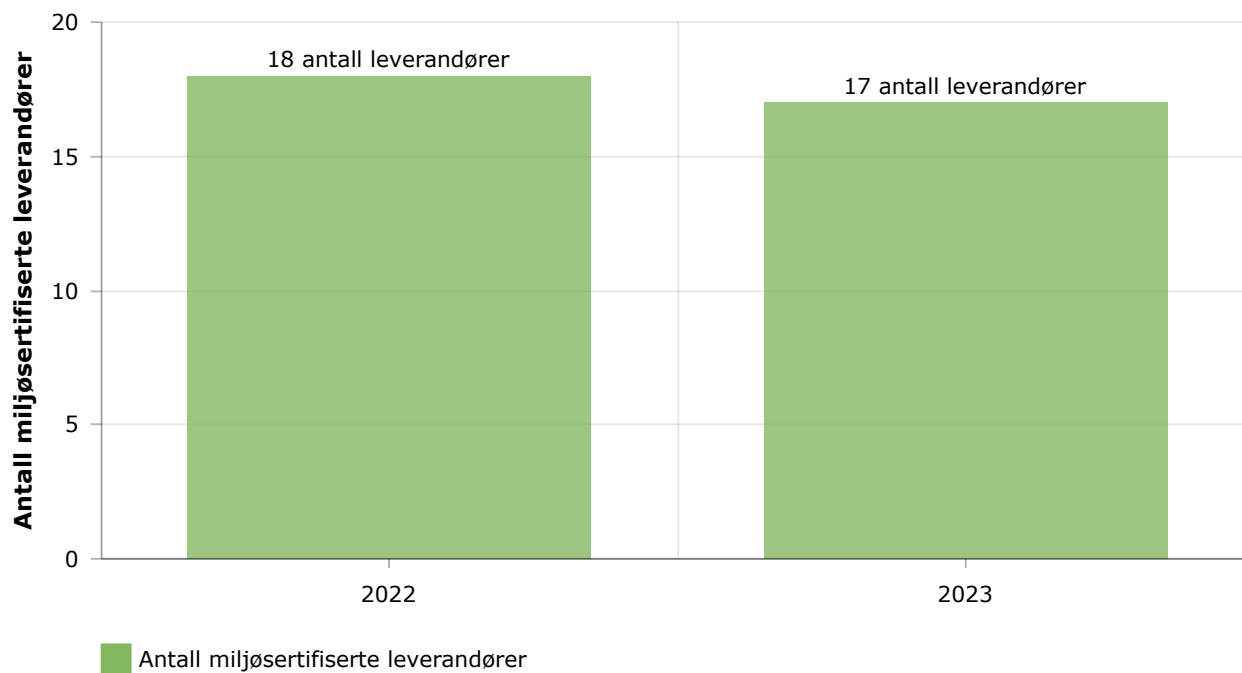
Antall årsverk for rapporteringsåret

↑ 57% fra 2022



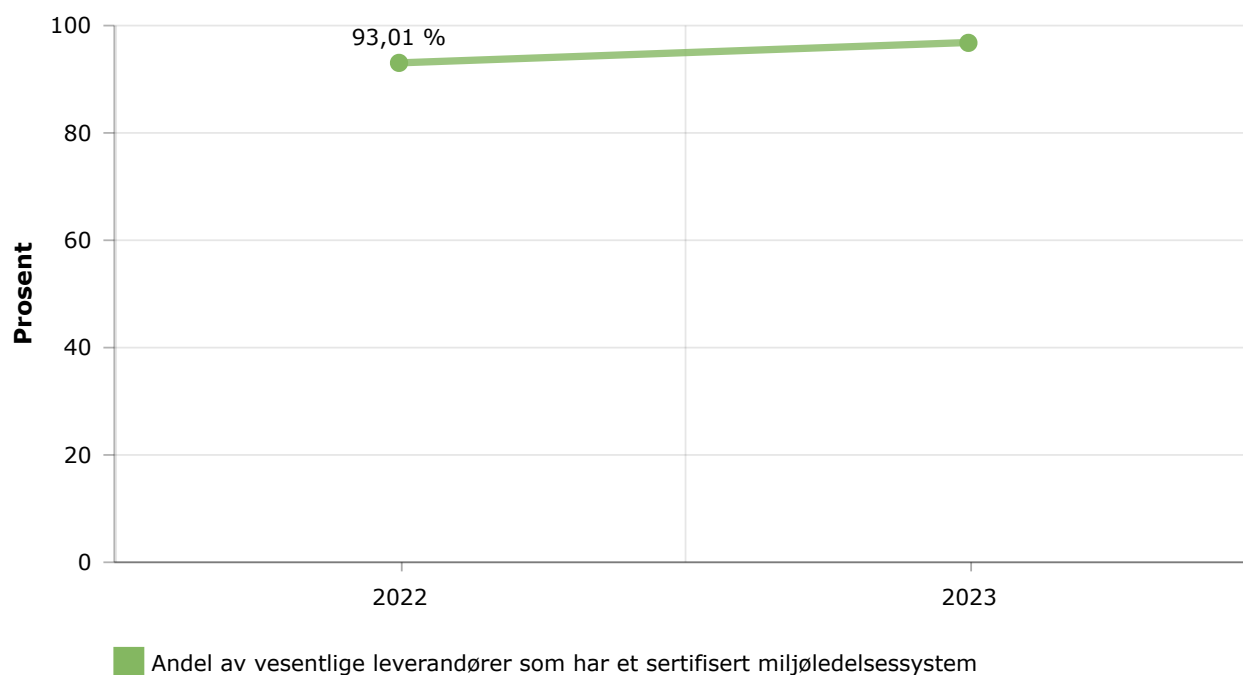
Antall miljøsertifiserte leverandører

↓ -5% fra 2022



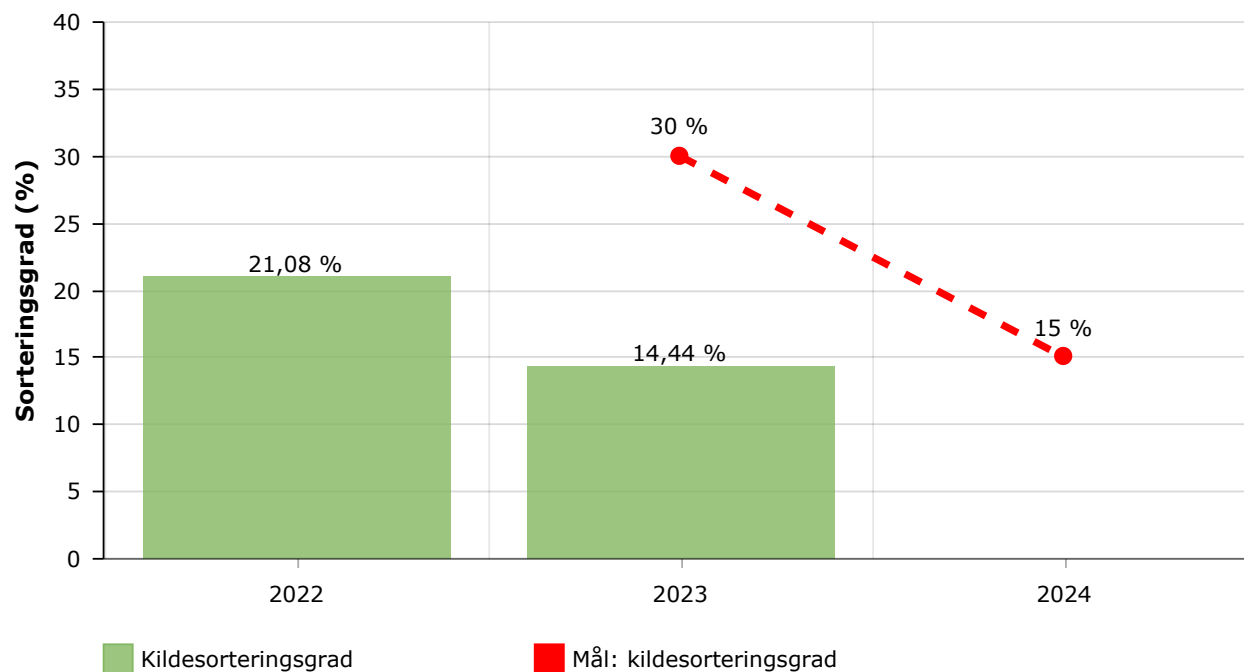
Andel av vesentlige leverandører som har et sertifisert miljøledelsessystem

↑ 3% fra 2022

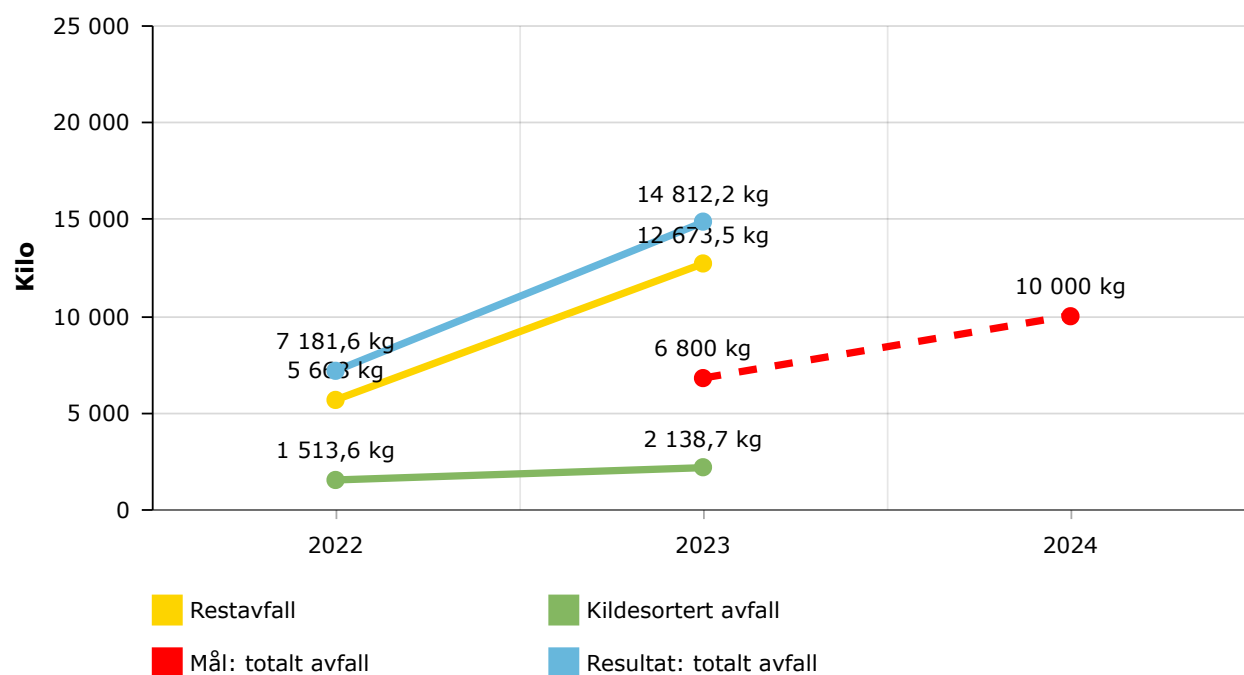


Avfall og ombruk

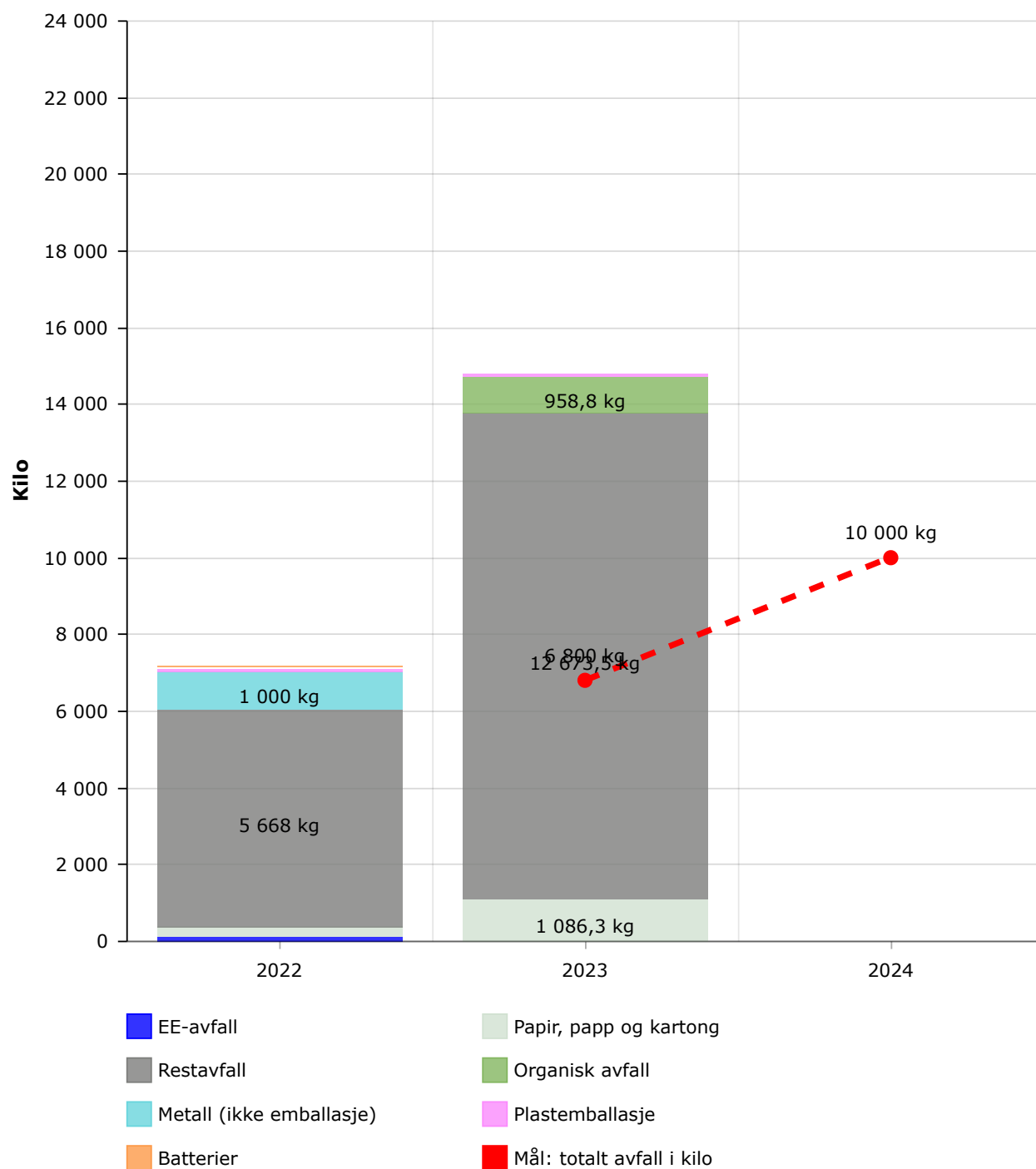
Sorteringsgrad



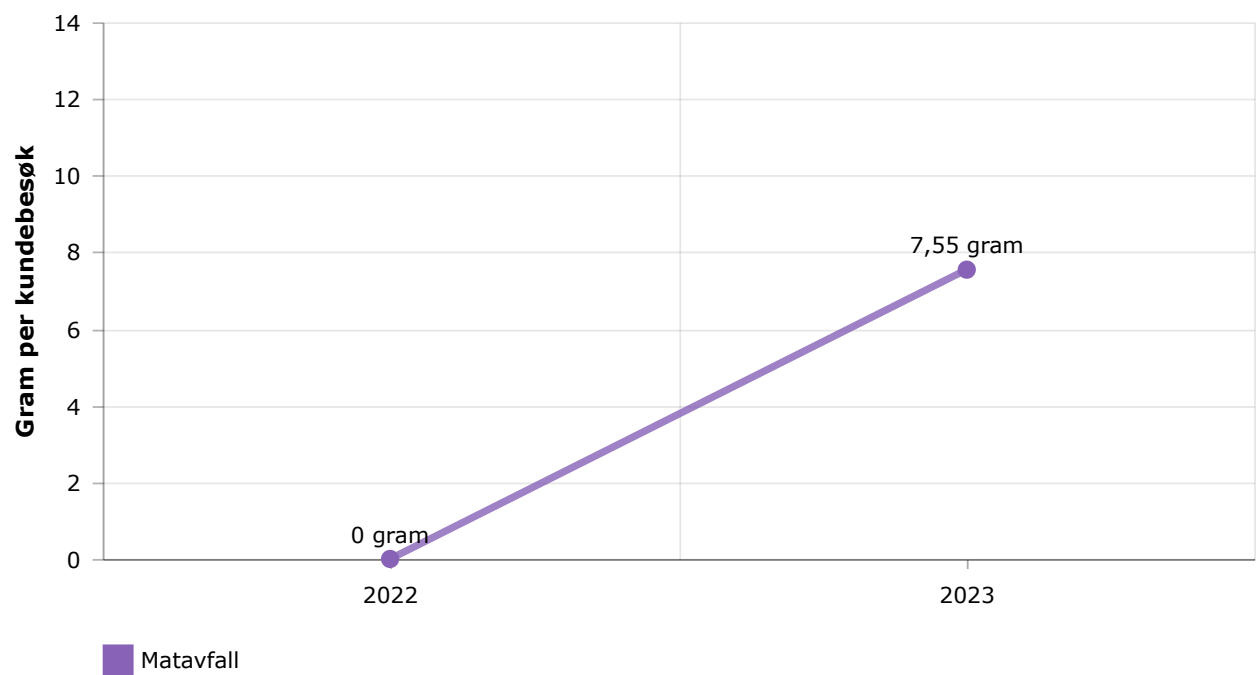
Totalt avfall



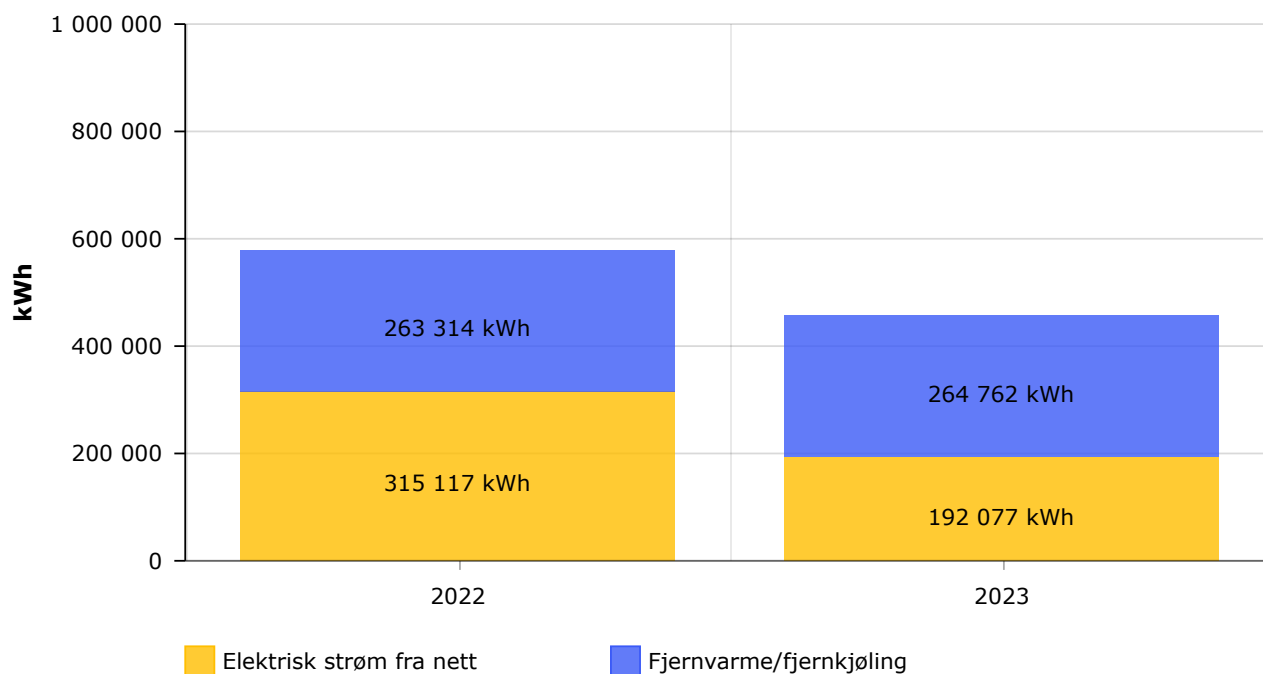
Avfallsmengder per avfallskategori



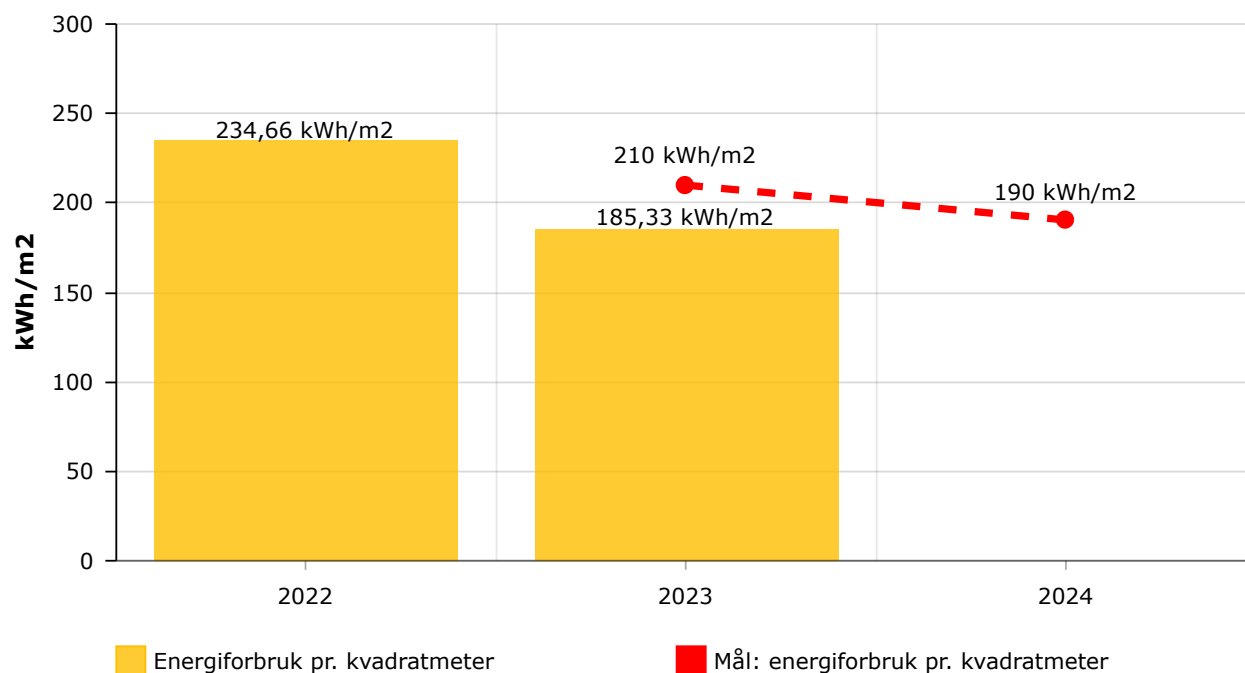
Matsvinn per kundebesøk



Energiforbruk



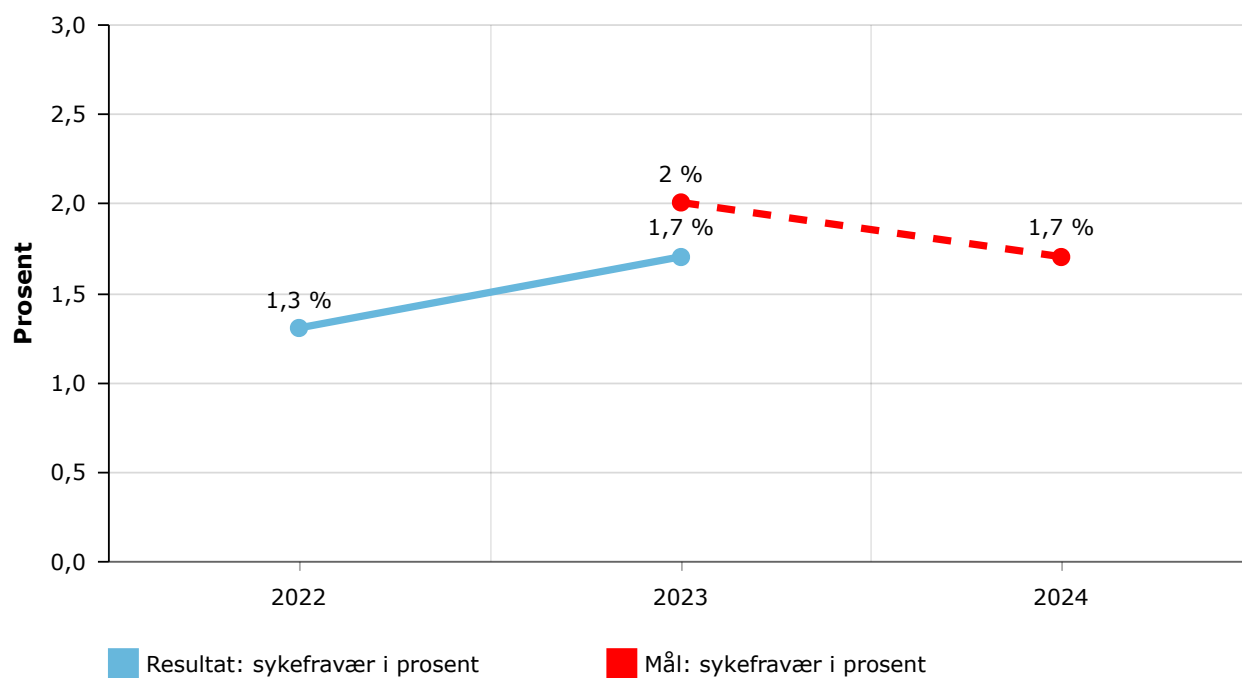
Energiforbruk pr. kvadratmeter



Transport

Arbeidsmiljø

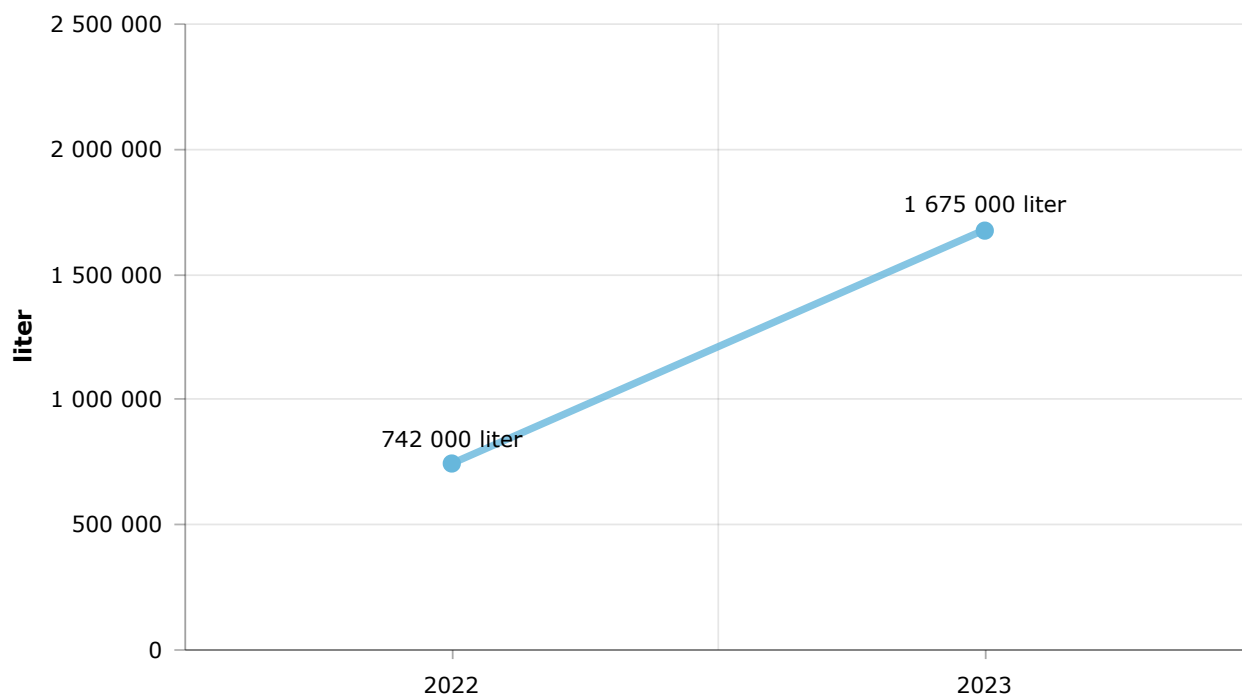
Sykefravær i prosent



★ Vannforbruk

Vannforbruk

↑ 125% fra 2022

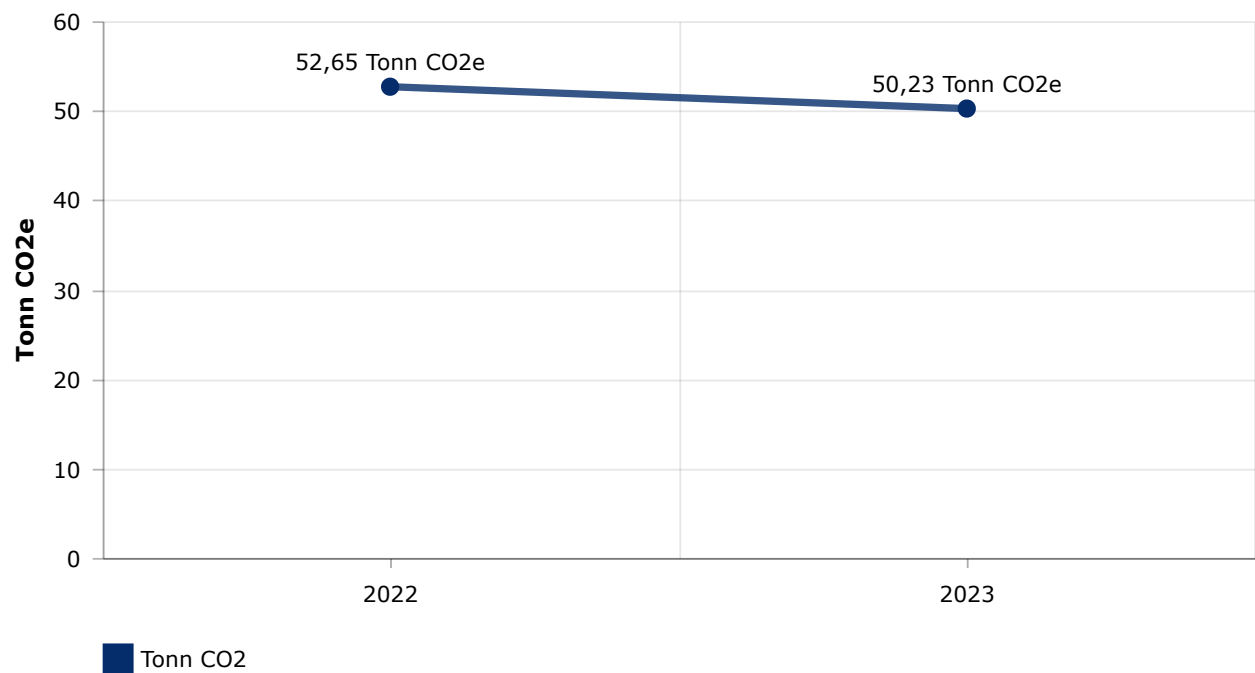


💬 Kommentar

Dette er vannforbruk både for Athletica Nydalen og SiO Helse, Nydalen.

Klimagassutslipp totalt

↓ -4% fra 2022



Gjennomførte tiltak

Innkjøp

Tiltak innkjøp 2023 – Overordnet:

Gjennom en bærekraftig anskaffelse ble bærekraft vektet 20 % i evalueringen ihht årsplan for bærekraftig innkjøp. Bærekraftsansvarlig i SiO bidro til å sette krav i kravspesifikasjonen. Leverandørene måtte svare ut og signere «Egenerklæring leverandører – Miljø».

Leverandører som ikke tilfredstilte SiOs krav til miljø og bærekraft gikk ikke videre i prosessen. SiO valgte en leverandør som er sertifisert for Miljøfyrtårn.

Tiltak innkjøp 2023 – Lokalt:

Vi har fått en ny leverandør til SiO Athletica som er miljøsertifisert (Hummel/ Assistco), og har i dag 19 stk. Dette er en vesentlig leverandør da de leverer all bekledning, både for videresalg og som ansattbekledning.

Vareleveranse til Hummel/assistco har ikke fungert optimalt – sender småpakker etter småpakker i stedet for en større leveranse.

Samle opp bestillinger i stedet for mange små.

Fortsette å forbedre bestillingsrutinene våre ved å samle opp større bestillinger av gangen for å unngå unødvendig frakt/transport fra leverandører.

Avfall og ombruk

Tiltak avfall og ombruk 2023 – Overordnet:

Hele SiO har hatt fokus på kildesortering og fraksjoner for avfall.

Hos samtlige SiO Athleticasenter har vi flere muligheter for kildesortering.

To ganger per år er SiO Athletica med på å samle inn "klær" til Klesbyttedagen som SiO marked arrangerer. Dette er et supert tiltak for studenter. Man kan forhånds-innlevere plagg som er i god stand på alle Athletica-sentrene. Alle klærne blir tatt med til klesbyttedagen. Når man leverer inn klær får man bonger i retur, som man kan bruke på selve klesbyttedagen for å få seg "nye" plagg.

Alt av gjenglemte ting på sentrene (flasker, klær, sko, håndklær) prøver vi å kildesortere så godt det lar seg gjøre. Tekstiler i god stand leveres til Fretex eller lignende hvis det ikke er hentet etter 3 mnd.

Tiltak avfall og ombruk 2023 – Lokalt:

Vi har fått flere avfallsfraksjoner på senteret og mer skilting for oppfordring på å kildesortere. Dette har blitt godt mottatt av våre kunder og ansatte.

Flere pantestasjoner – men vi trenger fortsatt flere.

Det ser ut som målet vi satt for avfallssortering og kg i restavfall var litt for optimistisk. Mye av vårt avfall er "papir med tårer/ kroppsvæske", dette må gå som restavfall. Vi har derfor ikke så mye mulighet til å påvirke graden av restavfall, og det er vanskeligere enn vi trodde.

Energi

Tiltak energi 2023 – Overordnet:

SiO Athletica og eiendomsavdelingen jobber sammen for å redusere energiforbruk der det er mulig. F.eks lyssparende lys, energisparende ventilasjon og lavere innnetemperatur. Eiendomsavdelingen hos SiO har dialog med gårdeiere og utleiere, samt fristasjonene der det gjelder.

Tiltak energi 2023 – Lokalt:

Vi har hatt en egen strømsparingsgruppe og jobbet med energisparende tiltak på hvert senter.

Vi har nå etablert faste åpningstider på badstuene, istedenfor at de skal stå å fyre hele tiden. Les mer på <https://www.sio.no/trening/vare-badstuer>.

Vi har fulgt tiltakslisten til strømsparingsgruppen.

BI har innstallert solcellepaneler i D-blokka, der vi leier.

Transport

Tiltak transport 2023 – Overordnet:

SiO har kartlagt transportvanene til faste ansatte. Dette står det mer om under "hovedkontor".

Tiltak transport 2023 – Lokalt:

Generelt for 2023: våre ansatte bruker stort sett kollektiv transport til og fra jobb, og noen bruker sykkel eller elbil. Når vi skal på større samlinger, tenker vi på samkjøring.

Naturmangfold og arealbruk

Generelt for 2023: vi har jobbet med å fase ut den sterke såpen Suma Bac, og gått over til mildere såper som er bedre for naturen og oss som håndterer den.

Arbeidsmiljø

Tiltak arbeidsmiljø 2023 – Overordnet:

FYSISK:

Vedlikeholdet i eiendomsporteføljen utføres basert på kontinuerlige tilstandsvurderinger og årlige innspill fra

tjenesteområdene. Det utføres hundrevis av tiltak årlig, både på drift og vedlikehold i løpet av et år. Vedlikeholdstiltakene utføres slik at utskiftninger skal skje før feil eller driftsstans oppstår. Dette er naturligvis svært viktig i relasjon til proaktivt arbeid for å sikre byggenes funksjonalitet og fysisk arbeidsmiljø.

I Q1 2023 startet vi driftsavtale med ny driftspartner (Coor), noe som etter en innkjøringsperiode Q2 skal sikre ny og forbedret leveranse til byggene, som vil optimalisere løsningen av driftsoppgaver i hele vår portefølje (eide + leide/fristasjon).

ORGANISATORISK:

På bakgrunn av endret behov og prioritering omorganiserte SiO deler av virksomheten, gjeldende f.o.m. 01.08.23. Teknologi, digitalisering og prosjektledelse ble samlet i en enhet. Videre opprettet en ny enhet for samfunns- og myndighetskontakt. Direktørene for begge enheter inngår i konsernledelsen.

PSYKOSOSIALT:

Sykefraværsoppfølging og nærværarbeid; et systematisk arbeid med forebygging og tilrettelegging. Mye gjøres i regi av HR, men også enkelte områder i samarbeid med BHT og NAV Arbeidslivssenter.

Medarbeiderundersøkelse gjennomført for alle ansatte, delt opp i 2 ulike versjoner hhv. over / under 40 % FTE. Deltakelse var hhv. 85 % og 43 %. Hvert lokale område har fått utdelt rapport (min.5 ansatte), tematisert på styrker og forbedringsområder. Hvert område utvikler lokale handlingsplaner.

Systematisk HMS arbeid, gjennom ulike kartlegginger som medarbeidersamtaler, vernerunder, risikovurderinger, og videre laget handlingsplaner og gjennomført ulike tiltak (lokal variasjon).

HR prosesser og rutiner, for ledere og ansatte, er forbedret i HR system, policy, og håndbøker.

Kurs for å ruste opp ledere i generell Arbeidsrett og personalledelse.

Verneombudene i SiO; startet arbeidet med tydeliggjøring av rolle, ansvar, og opplæring. Herunder utarbeide + forankre HMS mål og ambisjoner for 2024-26.

Mangfold og inkludering: SiO jobber for å være en arbeidsplass der alle føler seg velkommen uavhengig av seksuell legning og kjønnsidentitet. For å bedre kjønnsbalansen og mangfold fremheves dette budskapet gjennom tekst- og bildebruk i rekrutteringer. SiO oppfordrer alle ansatte til å delta i Pride i juni hvert år. Ledere går foran som gode eksempler ved deltakelse. Det er iverksatt tiltak og jobbes forebyggende for økt likestilling, og å hindre diskriminering på arbeidsplassen. Som en del av dette arbeidet; kartlegges omfanget av ufrivillig deltid blant kvinner og menn.

Sommerfest for SiO der alle ansatte blir invitert, og 470 påmeldte.

Tiltak arbeidsmiljø 2023 – Lokalt:

Hele Athletica har startet prosessen med å bli regnbuefyrtårnsertifisering. Det betyr at vi skal øke kunnskapen vår om mangfold og minoriteter, og dette vil forhåpentligvis bidra til et mer inkluderende miljø (både for ansatte og kunder).

Hva sier medarbeiderundersøkelsen om arbeidsmiljøet?

Hele Athletica skal gjennomgå medarbeiderundersøkelsen for 2023 (kom nå nettopp) senter for senter, men overordnet scorer vi godt. Generelt over altså gode resultater, men vi ser at vi scorer litt høyt på faktoren "utmattelse" (SK-ene). Dette ser vi på tiltak for.

Vi følger føringene som er gitt sentralt i SiO i forhold til medarbeidersamtaler, vernerunder, risikovurderinger osv.

Vernerunder gjennomført: i jan/feb 2024.

Ledelsens gjennomgang: gjennomført feb 2024.

Vi skal følge opp tiltakene i vernerundene innen juni 2024.

Nydalen hadde i 2023 et sykefravær på 1.7%. Dette er under målet vi satt oss på 2%.

Vi har hatt fokus på å loggføre alt sykefravær, også enkelttimer for instruktører, i Simployer i tillegg til i Quniyx der vi registrerer timer for lønn. Dette gjør at sykefraværet kanskje øker noe fra 2022 til 2023. Men fra nå vil det være mer korrekt i rapp

Annet

Tiltak annet 2023 – Overordnet:

SiO signerte avtale med Oslo Kommunes Næring for klima i juni 2023

SiO inngikk i 2023 avtale med Oslotrær

SiO gjennomførte i 2023 en innsikts- og mulighetsstudie som resulterte i en dobbelt vesentlighetsanalyse i tråd med CSRD og et fullverdig klimaregnskap i tråd med GHG protokollen, alle tre scope. Dette arbeidet innbefattet blant annet interessentanalyse, omverden analyse og et blikk på forventede nye krav og reguleringer (spesielt finansielt). Det ble også innhentet informasjon for alle avdelinger/tjenestoområder i denne prosessen.

SiO fikk i 2023 oppgradert sine bærekraftssider på SiO.no. SiO har vært aktiv på LinkedIn ift sitt bærekraftsarbeid og internt har Workplace blitt benyttet for å holde organisasjonen orienterte. Bærekraft har flere ganger vært tema på digitale allmøter, Hva skjer i SiO?, på Lederforum, i konsernledermøter og i styret.

Det ble etablert et digitalt kurs – Innføring i bærekraft