

one

CWS MEDARBETARTIDNING
02/2020



samtal med

Mångfald börjar med öppna öron

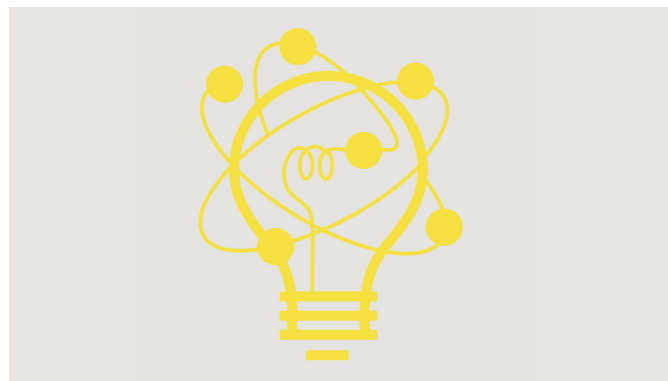
CWS



osynliga hjältar

Våra hjältar under coronatiden

sidan 10



internt

”Arbetskläderna går aldrig i pension”

sidan 14

på plats

På plats i Europa

sidan 3

samtal med

Mångfald börjar med öppna öron

sidan 5

inblick

Hygien i nanonivå - ”profi-con” utvidgar CWS-familjen

sidan 7

uppvisning

Det smarta hygienpaketet CWS SmartWash Plus

sidan 8

tillsammans är vi starka

Arbetsolyckor: Målet är noll

sidan 9

osynliga hjältar

”CWS har vuxit samman under krisen”

sidan 12

Hej,

Redan innan coronapandemin var CWS proffs inom hygien. Ändå har allt förändrats för oss genom pandemin. Vi har anpassat vårt utbud, omorganiserat våra samarbeten och anpassat oss till den nya situationen. Många av våra administrativa kolleger arbetar allt mer hemifrån. Samlingsrum används bara enligt de strängaste hygieniska reglerna. Därför har vi beslutat att omvandla vår personaltidning "One" till ett digitalt magasin. Nu kan anställda överallt få tag på magasinet. Även kunder kan så få en djupare inblick i hur arbetet fortgår hos er systemleverantör.

CWS stärker sig nu i en annan aspekt av företagsansvar: mångfald. I detta nummer förklarar VD Jürgen Höfling varför mångfald och samarbete lönar sig i flera led. Under rubriken "hidden champions" läser ni om hur CWS familjen växer samman ännu mer och hur krisen utnyttjas positivt. Vilken roll ett nära gruppssamarbete spelade och hur man manövrerade företaget i hela Europa genom pandemin, berättar Steffen Langner, Head of Continuous Improvement och chef över Corona Taskforce hos CWS, i en intervju i "osynliga hjältar". Under rubriken "showroom" läser ni mer om CWS senaste hygienpaket CWS SmartWash Plus. Detta paket kombinerar det bekanta CWS SmartWash med en digital spegel, som med en animation uppmanar besökaren i tvättrummet om att tvätta händerna. Under "på plats" kan ni se vilka ytterligare projekt som CWS-gruppen hittills i år 2020 satt upp respektive har vidareutvecklat.

Alla News Managers önskar er trevlig läsning i det nya "One"!

Ert redaktionsteam

Har du frågor, förslag eller feedback?
Skicka isåfall ett mail till
corp-communications@cws.com



Lea Fielstette
Manager Corporate
Communications



Dr. Maren Otte
Group Director
Corporate Communications
& Responsibility

På plats i Europa



Ja, storleken spelar en roll: CWS presenterar en lösning att prova kläder på nätet.

Vore det inte fantastiskt att kunder får möjlighet att ta fram den rätta storleken på arbetskläder online? Är det verkligen möjligt? Ja, det är det! CWS jobbar med att införa ett nytt online-verktyg, som hjälper kunderna att finna den rätta storleken som passar. Verktyget kompletterar den fysiska provningen och möjliggör för CWS att online rekommendera den rätta klädstorleken för alla användare.

Just nu eller vid övergående frånvaro kan online-provning genomföras snabbt, enkelt och naturligtvis följer man dataskyddsbestämmelserna. Kundens data behandlas förtryligt och används bara inom ramen för det säkra online-verktyget.

Så här fungerar det:

- CWS skickar en web-länk till kunden.
- Kunden svarar på ett par korta frågor om ålder, storlek och vikt.
- Den insamlade informationen används sen för beräkning av den rekommenderade klädstorleken för respektive kund.

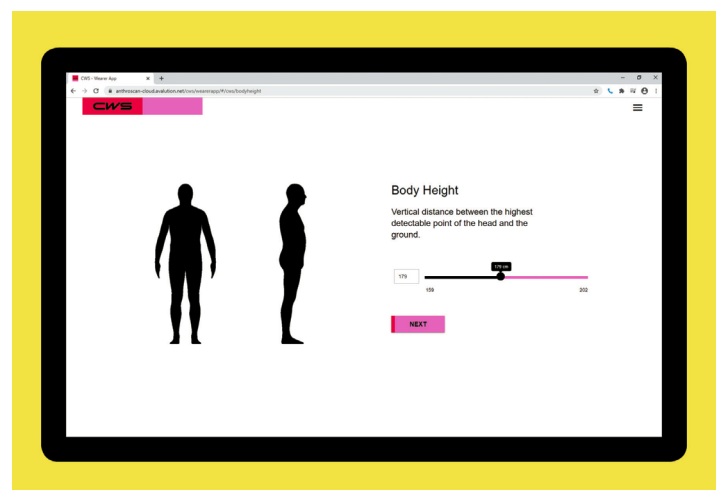
På detta sätt hjälper det nya online-verktyget CWS att erbjuda en kompletterande online-tjänst till den fysiska provningen, som visar sig vara till nytta när en kund inte kan delta i en offline-provning med en CWS-försäljare. Idén bakom detta är att kunderna vid val av arbetskläder ska få visshet att också online kan ge den rätta storleken och kunden behöver inte tänka på att lämna tillbaka kläderna.

Ett ytterligare plus: Verktyget kan användas dygnet runt och storleksrekommendationen kommer omedelbart, så att kläderna kan beställas snabbare.

Perfekt lösning under pandemin Covid-19

Julie Nauwelaerts, International Innovation Manager hos CWS, pratar om en ytterligare hjälpsfull aspekt. "Särskilt i tider med Covid-19 då man ska hålla avstånd är det ytterst viktigt att kunna erbjuda våra kunder en beröringsfri och hygienisk lösning, som gör det möjligt att säkert förse de anställda med arbetskläder. Användaren spar tid och behöver inte gissa storleken eller prova kollegers kläder – Vårt verktyg är svaret på de nya och befogade krav som den globala pandemin har fört med sig."

Lanseringen av det nya verktyget började i Beneluxländerna i april. Därefter kommer en pilotversion att lanseras i Tyskland och Schweiz och efter det kommer utrollningen att fortsätta i resterande regioner.





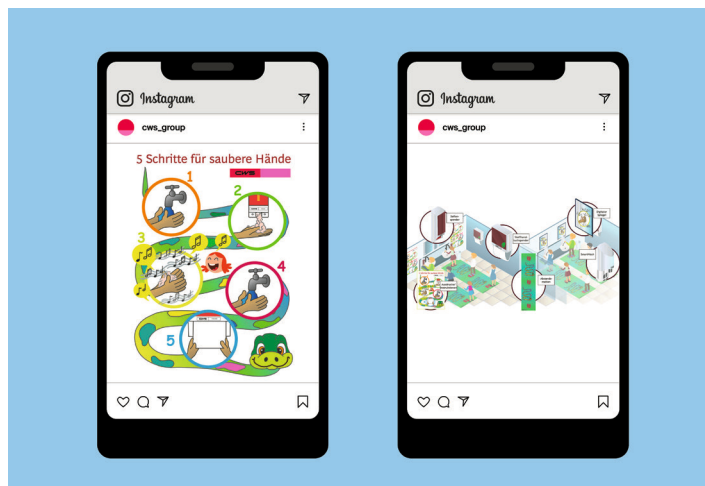
Säker på arbetsplatsen: Hygien inom industrin

CWS professionella försäljare tittar på tvättrummen och analyserar det kundspecifika behovet av hygienisk utrustning i industrilokalerna.

Efter starten av försäljning av lösningar för barnomsorg, kontorsarbetsplatsen och handhygien, offentliggjorde hygiendivisionen i oktober sitt paket för "Industrin". CWS försäljningspersonal koncentrerade sig gruppvis på utrustningen i industri- och produktionslokaler. Då hade de också de aktuella hygienreglerna på grund av coronapandemin, i tankarna. Det ställs speciella krav exempelvis på handhygien.

CWS professionella försäljare tittar på tvättrummen och analyserar det kundspecifika behovet. Hit hör exempelvis mattor vid ingången och andra områden med hög trafik, samt desinfektionsmedel-automater vid entréerna, vid produktionsytorna eller i kaffeköket. Därför erbjuder produktledningen förutom beprövade artiklar, också nya artiklar i försäljningsutbudet.

Teamet får stöd om detta med reklam i sociala medier som LinkedIn, Facebook och Instagram. Så kan man väcka ett ytterligare behov och göra CWS utbud ännu mer uppmärksammat.



Namnändring avslutad: Vendor döps om till CWS

Den 1:e juli var ett viktigt datum för CWS. På denna dag avslutades namnändrings-processen på huvudkontoret för Vendor i Tilburg. De nya kollegorna började officiellt kommunicera via sina CWS-email-konton och ett informations-email skickades till alla kunder. Produktlösningarna från Vendor, exempelvis handduksutmatare IQ för ofta besökta tvättrum, har underkastats ett fullständigt namnbyte och ingår nu i CWS-utbudet. Användning av märket "Vendor" upphörde med omedelbar verkan.

CWS-gruppen förvärvade specialföretaget för hygienlösningar Vendor augusti 2019 från det privatägda företaget Egeria.



Film-dax! CWS Workwear presenterar komplettservice i en ny video

Från individuell anpassning till rena och strukna kläder: Den enastående kompletta servicen för smuts- och arbetskläder från CWS Workwear är måttanpassat för branschspecifika anspråk. Allt som hör till, visar en ny animerad video. Kunder och intresserade får en omfattande inblick i olika processer som berör CWS Workwear. Man lägger särskilt märke till den grundliga och varaktiga rengöringen av arbetskläder enligt certifierad hygienstandard i CWS tvätterier.

Videon kan ses på CWS hemsida under meny punkt "Service" och den finns på tyska, engelska, nederländska, franska och polska.

Mångfald börjar med öppna öron

Under de senaste åren har CWS arbetat framgångsrikt med temat hållbarhet och är nu en av de bästa i branschen. För att ytterligare utöka sitt försprång och skapa en ännu mer attraktiv arbetsmiljö stärker CWS nu ytterligare en aspekt av sitt företagsansvar: Mångfald. Jürgen Höfling förklarar i en intervju varför mångfald och samarbete är värt dubbelt så mycket.

Herr Höfling, CWS vill förstärka mångfalden i företaget. Varför är det viktigt för er?

Jag personligen tycker att det är berikande att arbeta med olika människor och att inkludera olika perspektiv. Under mitt yrkesliv har jag ofta arbetat i internationella team, som också var bemannade med lika delar kvinnor och män. Denna mångfald har haft en positiv inverkan på arbetsatmosfären: Olika synsätt eller kulturella erfarenheter stärker automatiskt förståelsen och samarbetet mellan människor – vilket i sin tur leder till bättre resultat.

”Olika synsätt eller kulturella erfarenheter inkluderade, stärker automatiskt förståelse och samarbete – något som leder till bättre resultat.”

Jürgen Höfling

Ser ni ett uppdämt behov hos CWS?

Jag tycker att vi redan kommit långt genom integrationen med Initial. Av två företag med olika kulturer har det bildats ett starkt team. Ett team där människor från 16 länder samarbetar hand i hand. Kan vi bli ännu bättre? Säkert! När det exempelvis gäller att bryta upp vårt ganska tyska sätt att tänka eller öka andelen kvinnliga chefer.

Kommer CWS fokusera på kvinnor i chefspositioner?

Vi bryr oss om varje aspekt av mångfald, oavsett om det är kön, nationalitet, etniskt ursprung, religion, funktionshinder,

ålder eller sexuell läggning. Det handlar om att uppnå en mångfald av perspektiv – detta inbegriper helt klart det kvinnliga perspektivet. För närvarande är nästan varannan anställd på CWS en kvinna. För mellanchefer är det dock 25 kvinnor och 93 män. På ledningsnivå är det bara två kvinnor av 21 personer. Här behöver vi agera.



Finns det redan konkreta idéer om hur ni vill främja mångfald i arbetskraften och mångsidigt tänkande?

Nyligen har vi bildat ett samarbetsråd för Mångfald & Inkludering. Det behandlar mångfald på CWS: Vad menar vi med detta, var står vi idag och vad kan vi göra för att främja mångfald i företaget. Rådet för Mångfald & Inkludering har redan tagit fram många idéer och lagt fram konkreta förslag på hur vi kan bli medvetna om frågan, identifiera möjligheter och ta itu med möjligheter tillsammans, exempelvis med en undersökning till alla medarbetare.

Vilka resultat förväntar ni er av denna undersökning?

Vi vill främst lyssna och förstå: Vilka teman tycker kollegerna är generellt viktiga? Var finns det behov av handling? Vilka projekt är meningsfulla – vad förväntar sig kollegerna av oss i detta tema? Från svaren på sådana frågor får vi en konkret riktning för våra nästa steg. Dessutom vill vi använda denna undersökning för att locka medarbetare som

kan arbeta med oss i ämnet och fungera som en mångfald-chef i företaget.

Mer om temat

In kort kommer vi att presentera Rådet för Mångfald & Inkludering. Ni kommer att få reda på hur styrelsen arbetar, varför medlemmarna brinner för detta tema och hur du kan bli delaktig.

Det är det interna perspektivet. Kommer också CWS externa image att förändras? Under er tid på DHL har ni genomfört en omtyckt kampanj: I 14 länder skräddarsydda implementeringar med motiv anpassade till respektive länder ...

Att använda ett passande bildspråk är säkert en aspekt. Redan då handlade det dock om mer, nämligen att analysera olika kulturella, etiska och religiösa attityder, engagera sig i dem och sedan utveckla ett exakt passande kundbemötande i alla kanaler. Vi på CWS står också inför denna utmaning: Vi måste visa mer mångfald i vår kommunikation och beakta att människor har olika bakgrund. Detta erbjuder också chanser till produktutveckling och försäljning.

Förväntar ni er att mångfald i företaget kommer att ha en positiv inverkan på försäljningssiffrorna?

Vi vill skapa en uppskattande miljö där alla kan dra nytta av sina styrkor. Jag är ganska säker på att detta är en bra grogrund för ökad effektivitet och innovation – men kanske ibland på slingrande vägar. Detta är en chans som vi måste dra nytta av. Därför ber jag alla medarbetare att engagera sig och att bidra med sina personliga erfarenheter och färdigheter!

Nyckelord: Mångfald

Begreppet "mångfald" beskriver ett organisatoriskt och social-politiskt begrepp. Målet är att behandla mångfald och individualitet respektfullt samt med en medveten integration av olika synsätt. Kärnpunkterna i mångfald är oftast: ålder, kön, etnicitet, socialt ursprung, sexuell läggning samt fysiskt och psykiskt tillstånd. För att driva frågan framåt i företag inrättades initiativet Fördraget om mångfald [<https://www.char-ta-der-vielfalt.de/>] år 2006.

Hygien på nanonivå – ”profi-con” utvidgar CWS-familjen

Sedan början av året gör renrumsspecialisterna på ”profi-con” utbudet inom CWS cleanrooms komplett. Vi presenterar den senaste medlemmen inom affärsområdet.

När allt är rent, startar renrumsspecialisterna på profi-con sin verksamhet för ytterligare renhet. Med fackkunskap, noggrannhet och professionalism borgar de för att biotech-laboratorier, medicinska produktionslinjer och många andra renrum är dammfria eller sterila, ner på nanonivå. Företaget som grundades i Aschaffenburg 1985 tillhör i dag en av de ledande leverantörerna inom professionella renrum och likaledes utbildning. Omkring 200 anställda arbetar i dag på 18 platser i Tyskland, Österrike, Schweiz och Bulgarien. Sedan början på året är profi-con en del av affärsenheten CWS Cleanrooms.

”Vi arbetar enligt stränga internationella riktlinjer och garanterar våra kunder en dammfri respektive steril omgivning för era krävande arbetsprocesser.”

Dr. Wolfgang Tolzin, Managing Director på profi-con

För detta arbete behöver man framför allt en stadig hand. Oavsett var våra specialister arbetar så agerar de och hanterar sina uppgifter med en enorm källa av erfarenhet. Slutligen gäller det att inte skapa virvlar och att befria alla ytor från de osynliga föroreningarna. Förutom absolut precision behöver specialisterna en stor kunskap om material, high-tech-apparater, steriliseringsprocesser och mycket annat.

Dessa kunskaper ger profi-con vidare via sin Renrumsakademi till alla som sysslar med detta arbetsområde. Denna utbildning ges inte bara till användare, utan också planerare, konstruktörer och leverantörer av utrustning till renrummen. Därtill kommer också utbildning om kvalitetssäkring enligt GMP-riktlinjerna (Good Manufacturing Practice). ”Vi genomför många utbildningar hos kunder” förklarar Dr.

Wolfgang Tolzin. ”Så kan vi på plats angripa de specifika kraven”. Dessutom coachar profi-con sina kunder vid behov, när exempelvis en ny produktion avviker från tidigare uppgifter.

Renrumsanvändare av alla storlekar och branscher – från lokala apotek till globala aktörer – utnyttjar sedan många år know-how från våra specialister. ”Tillsammans med servicen från CWS Cleanrooms med fokus på renrumstextilier finns det nu ett samlat servicepaket på marknaden, som inte fanns förr”, säger Markus Schad, chef för CWS Cleanrooms. ”Därmed har våra kunder inom segmentet kontaminationskontroll en samlad fackkompetens i en hand.”

Mer information om CWS Cleanrooms och profi-con finner ni här: <https://www.cws.com/en-IE/press/cws-cleanrooms-plans-takeover-profi-con>

Det smarta hygienpaketet CWS SmartWash Plus

En digital spegel med animerade anvisningar om handtvättning gör den smarta blandararmaturen CWS SmartWash till en hygienisk hjälprea i offentliga tvättrum.

Glöm inte att tvätta händerna! Om det beror på bekvämlighet eller att man har tankarna på något annat: Många besökare i tvättrummen håller helt enkelt händerna under kranen utan att ta sig tiden att tvätta dem ordentligt. Bara i genomsnitt cirka 30 procent använder tvål. Just nu under coronapandemin visar det sig tydligt hur viktigt det är att regelbundet tvätta händerna med tvål, för att avbryta infektionskedjan.



Här kommer det senaste hygienpaketet CWS SmartWash Plus från CWS till användning. Det utvidgar den innovativa blandararmaturen CWS SmartWash med en digital spegel. På dess yta påminner animationen besökaren i tvättrummet om att tvätta händerna och leder besökaren genom den korrekta rengöringsprocessen. Den lanserades på marknaden i Europa i mitten av juli.

Vitsen med detta: Inställningen på blandararmaturen och animationen är avstämda med varandra. Så snart händerna

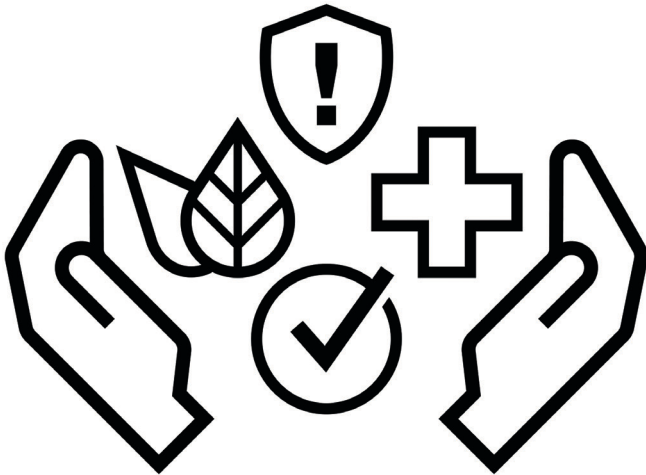
närmar sig rörelsesensorn i armaturen, kommer automatiskt en blandning av vatten och tvål ut från kranen. Samtidigt visas på spegeln alla steg efter varandra för en korrekt tvättning av händerna – från intvålning, grundlig gnuggning och till avsköljning. Avslutningsvis visar den smarta spegeln att händerna ska torkas. Den patenterade blandningstekniken är dessutom mycket ekonomisk – den sparar upp till 90 procent vatten och upp till 60 procent tvål.



”Med CWS SmartWash Plus presenterar sig CWS inte bara som leverantör av genomtänkta hygienlösningar,” säger Karolin Rohmer, Director Group Product Lines Hygiene & Floorcare vid CWS. ”Besökare i tvättrum får så ett hållbart, innovativt, hygieniskt och digitalt paket, som hjälper det egna hygienkonceptet. Ni hjälper era gäster och kunder aktivt till en grundlig handhygien. Samtidigt hjälper det aktivt att bryta infektionskedjan.”

Hygienpaketet CWS SmartWash Plus lämpar sig för företag i alla storlekar. Handel, kontor, gastronomi liksom mobila knutpunkter som flygplatser, järnvägsstationer och rastplatser drar också nytta av detta heltäckande hygienerbudande.

Arbetsolyckor: Målet är noll



877 198 anmälningspliktiga arbetsolyckor inträffade i Tyskland år 2018. Det visar den senaste statistiken i Tyskland (DGUV). CWS står för en hälsosammare och säkrare morgondag. Företaget följer det ambitiösa målet inom områdena hälsa och säkerhet på arbetsplatsen: Antalet arbetsolyckor ska sjunka till 0 fram till år 2025. Av denna anledning har avdelningen Quality, Environment, Safety and Health (QESH) i april startat en omfattande säkerhetskampanj.

Efter en planerings- och förberedningsfas har från maj månad träning inletts på 30 CWS-orter i Belgien, Nederländerna, Tyskland, Irland och Schweiz. På grund av coronakrisen sker dessa virtuellt, i form av interaktiva webinarier. Deltagare är de lokala ledningsteamerna och QESH-ansvariga, samt medarbetare på personalavdelningar och SAMS-grupper. Utbildningsstegen kan indelas i tre moduler. Varje modul motsvarar en möjlig grupp av olycksorsaker.

1. Ansvar

Den första modulen handlar om klara ansvarsfrågor. "Arbets säkerhet är alltid också en uppgift för ledningen", säger Mathias Peter från det schweiziska QESH-teamet. "Om det inte är klart fastställt vem som verkligen är ansvarig för säkerheten, kan olyckor oftare hända. I utbildningen har vi bland annat förnyat de befintliga centrala QESH-riktlinjerna för ledningspersoner och startat en förbättringsplan för verksamhetsorten Kriens."

2. Riskreducering

Modul 2 handlar om att deltagarna deltar i den riktiga utvärderingen och effektiv minskning av hälso- och säkerhetsrisker. Det handlar om rättsliga krav och befintlig standard, men också att känna igen risker och utveckla förbättringsåtgärder.

3. Riskmedvetande

Modul 3 handlar helt om frågan hur riskmedvetenheten kan skärpas hos alla CWS-anställda. Detta är tyngdpunkten i utbildningen om säkra arbetsmetoder och förfaranden. Slutligen handlar det om att leda till positiva ändringar i tillvägagångssättet.

För att varaktigt ytterligare förbättra säkerhet och hälsa, kommer de tre modulerna efterhand att genomföras på alla platser där CWS är verksamt.

"Jag tycker att vi alla ska förstå en sak", säger Sabine Hesselbein, Plant Manager HealthCare vid CWS i Warburg, som har deltagit i den första modulen. "Säkerhet på arbetsplatsen är också säkerhet för arbetsplatsen. När vi når nollvisionen för olyckor och arbetsbortfall, stärker vi inte bara vår egen hälsa, utan också den för hela CWS-familjen."

Våra hjältar under coronatiden

En återblick på 20 veckors undantagstillstånd.

Vardagen med corona går - nästan - normalt vidare. Det finns skäl att uppmärksamma krisen med en tillbakablick över CWS-andan för kollegerna.

Vi kommer ihåg: Kraftigt stigande infektionstal ledde till undantagstillstånd i mars månad. CWS-anställda - särskilt i tvätterierna och inom service - visste direkt: Som systemrelevant medhjälpare bär ni ett stort ansvar - ni tog er an det.

I samtal med kunderna hittar man ofta lösningar för de ökande hygienkraven. Det ökande behovet av hygieniskt rena textilier kräver bland annat nattskift i tvätterierna. Flaskhalsar vid leveransen av desinfektionsmedel sätter CWS Supply Chain Organisation under hårt tryck. Med högsta insats öppnar man upp för nya leverantörer och leveransvägar och kan på så sätt säkerställa försörjningen av livsviktiga produkter till våra kunder.

Samtidigt går en våg av solidaritet genom hela företaget: I Eindhoven hjälpte kolleger från försäljningen till inom servicen. Eftersom det saknades mun-näsa-masker, aktiverade sig anställda på eget initiativ. Exempelvis Customer Fulfillment Center (CFC) i Międzyrzecz, CWS Česká republika, och Haniel och CWS i Duisburg: De gav masker, delvis sådana som de själva hade sytt, till sjukhus, vårdinrättningar och äldreboende.

Behovet av masker till CWS-personal och deras familjer organiserade CWS Supply Chain Organisation. Det blev ungefär 150 000 tvättbara mun-näsa-masker. Vid SCM Lauterbach förpackade och skickade ett team på nio personer på två dagar 19 000 masker. Dessförinnan tillfredställde enskilda initiativ behovet. Tatjana Valkov som genomgår utbildning i Bad Oldeslohe, framställde på sin fritid masker i CWS-färgerna för sitt inne-team av kundrådgivning i Healthcare Nord. Tvätteriteamet i Bredna producerade ungefär 865 masker för alla anställda på orten, samt för chaufförer

och personal i yttre tjänst. Petra Kiesche utvecklade själv mönstret för tillverkning av maskerna.



CWS-personal i hela Europa följde ett internt upprop och sa via foto "TACK" till kollegerna i tvätterierna, i kundtjänsten eller transport som under svåra förhållanden gav sitt yttersta.



Med lättnaderna i början av maj blev det tydligt att några kolleger hamnade i existentiell nöd under corona-krisen.

”CWS har vuxit samman under krisen”

För att utvärdera den dagsaktuella verkan av corona-krisen hos CWS och för att planera nästa steg, har CWS-gruppen grundat en Corona Taskforce, dvs. en krisstab. Företagsledningen inom gruppen, liksom alla regioner och divisioner arbetar här tätt tillsammans med experter inom områdena Quality, Environment, Safety, Health (QESH), Human Resources (HR), Operations, Logistik, Supply Chain, IT och kommunikation. Hur är det att hantera ett internationellt opererande företag i corona-krisen? Steffen Langner, Head of Continuous Improvement och chef för Corona Taskforce hos CWS berättar om arbetet i krisstaben.

Herr Langner, när var ni på det klara med att reagera på corona-pandemin?

Från mitten av februari har vi noga tittat på situationen och kontrollerat om infektionskedjorna fortfarande är begripliga och kan brytas i tid. Eftersom infektionstalen gick uppåt sedan slutet av februari, förstod vi att något måste göras. Jag kommer särskilt ihåg: Jag har precis haft skidsemester och har nu kallat till vår första telefonkonferens.

Hur har ni gått tillväga?

Vi märkte snabbt att vi inte kommer långt med en central steering-grupp. På regional nivå finns det helt enkelt för många olika regler från myndigheter. Vår lösning var därför en krisledning som förutom den gruppbaseade styrningen också innehåller divisionsbaseade och kors-funktionella Taskforces och lokal krisledning. Den lokala krisledningens team får här en stor betydelse. De kompletterar eller anpassar de centrala riktlinjerna till de lokala kraven, de omvandlar de lokala riktlinjerna.

Vilken var den svåraste uppgiften i Task Force, för er personligen?

För mig var det utan tvekan oberäkneligheten och den ringa erfarenheten om Coronaviruset och de olika uppgifterna



i olika länder. Vårt uttalade mål var att alla anställda ska få bästa möjliga skydd mot en infektion och att förmedla en känsla av säkerhet för alla. För detta behövdes många samtal och information från väldigt många personer i organisationen, detta för att definiera problemställningarna och så snabbt och effektivt som möjligt finna lösningar.

Vad har överraskat er mest i denna fas?

Det var en särskilt skön känsla att inom hela företaget fanns det inte en enda person som inte känner sitt deltagande. Alla har ställt upp där det behövdes. Hur vi exempelvis lyckades att inom mycket kort tid producera mun-näsa-masker för hela personalen. Det är en häftig grej. Jag har en känsla att CWS har vuxit ännu tätare samman under krisen. Man känner att det är självklart att gemensamt nå målet. Särskilt när det "bränner till" så kan inget stoppa CWS-organisationen. Att ha upplevt detta betyder mycket för mig.

”Krisen förstärker oss att gå vidare på vägen mot kontinuerliga förbättringar”

Steffen Langner, chef över Continuous Improvement och ledare av Corona Taskforce

Vilka lärdomar får CWS från krisen?

Krisen stärker oss att gå vidare på vägen ”Continuous Improvements” att bli bättre varje dag på det vi gör. Det hjälper oss att i framtiden bättre hantera situationer som vi inte helt förstår eller kan kontrollera. Våra pandemiplaner har väsentligt förbättrats. Dessutom ser vi en stor potential i

”Mobile Working” – dvs. nya former inom samarbete – en mix av arbeten på arbetsplatsen och arbeten från hemmet. Framför allt finns här ett område där vi kan förbättra belåtenheten hos våra medarbetare, men också öka vår attraktion som arbetsgivare ytterligare.

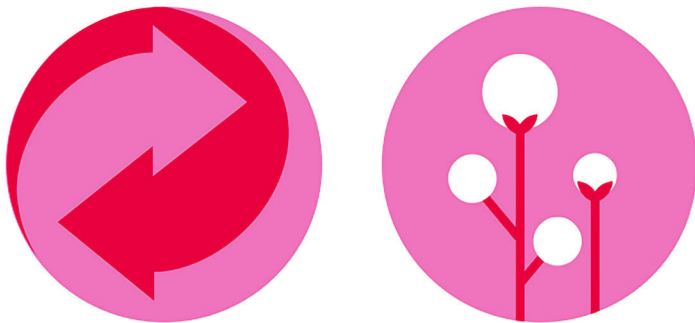
Vad kan ni personligen ta med er i framtiden?

Jag kom till CWS för lite mer än ett år sen och kan bara säga: Beslutet att komma till CWS var det absolut riktiga. Jag har lärt mig mycket och jag är mycket stolt över att ingå i CWS-familjen och att vi arbetar tillsammans. Och jag ser med spänning fram till kommande utmaningar.

”Arbetskläderna går aldrig i pension”

Vi vill alla bli ännu bättre. Att bli bättre – det betyder för CWS framför allt en sak: Varaktighet. För att lämna efter oss en hälsosam miljö till kommande generationer, gäller det att hantera våra resurser rätt. Hos CWS exempelvis blir det mycket textilavfall varje år. Vem, förutom vi, vore i läge att med stora och effektiva åtgärder ta hand om gamla textilier för återanvändning? Av denna anledning startar vi i augusti Workwear Challenge ”Arbetskläderna går aldrig i pension”.

gamla arbetskläder kan produceras av återvunnen textil som gör oss framgångsrika.



CWS uppskattar idéer och perspektiv från alla medarbetare. Därför var alla medarbetare inbjudna att delta i en tävling för ökad hållbarhet från och med augusti

Förutom CWS`s kontinuerliga vidareutveckling av dess varaktiga produkter och service, var alla medarbetare inbjudna att delta i denna idé tävling. Vi är övertygade om att – oberoende vilken position någon har inom CWS – alla kan dela med sig av sin speciella erfarenhet och sina idéer för bättre varaktighet.

Målet med utmaningen var att ta reda på hur textila resurser kan återvinnas eller hur man reducerar den textila avfallsmängden, genom att förlänga livslängden hos arbetskläder. Fram till början av oktober kom många kreativa förslag in på olika sätt att återanvända kläderna. Några förslag var bland annat sportväskor, ugnsvantar eller till och med djurleksaker. Vi ser fram emot att få presentera de bästa förslag för dig i form av nya CWS-produkter. Även



Impresum

CWS-boco Sweden AB
Fyrgatan 2
195 61 Arlandastad

Tel.: +46 8 520 22 500
Fax: +49 203 987165-8564
E-Mail: info.se@cws.com

Svensk Ledning

Fredrik Andersson; Sverigechef Textil
Pontus Jason; Sverigechef Hygien
Haidi Widén-Kullman; HR chef

Kommunsäte: Sigtuna
Länssäte: Stockholms län
Registreringsrätt: Tingsrätt Duisburg HRB 8957
Momsregistreringsnummer : SE556294877701
Koncernmoderbolaget är Cws-boco International GmbH

I den sekretesspolicy som denna webbplats är baserad på kallas CWS-boco International GmbH nedan som "CWS".