



ARBEJDSMILJØ

Gennem et aktivt samarbejde og via Norisols arbejdsmiljøorganisation er sundheds-, sikkerheds- og miljøarbejdet en integreret del af Norisols strategiske tænkning og forretningsudvikling.

ARBEJDSMILJØ- REDEGØRELSE 2018



Indhold

| | |
|--|-----------|
| 1. Forord | 2 |
| 1.1 Virksomheden | 2 |
| 1.1.1 Navn og adresse | 2 |
| 1.2 Beskrivelse af virksomheden | 2 |
| 1.2.1 Organisationsstruktur Norisol Danmark..... | 3 |
| 1.2.2 CVR-nummer og p-nummerer (redegørelsens område) | 3 |
| 1.2.3 Arbejdsmiljøorganisationen | 4 |
| 1.3 Tilsyn/Screeninger | 5 |
| 2. Arbejdsmiljøpolitik | 5 |
| 3. Arbejdsulykker og sygefravær | 5 |
| 3.1.1 Arbejdsulykker..... | 5 |
| 3.1.2 Sygefravær | 6 |
| 4. Generelle fokuspunkter | 7 |
| 4.1.1 Ledelsesfokus på arbejdsulykker..... | 7 |
| 4.1.2 Det rummelige arbejdsmarked og Integration..... | 7 |
| 4.2.2 Integration | 8 |
| 4.1.3 Fraværsindsatsen..... | 8 |
| 4.1.4 Orden og ryddelighed | 8 |
| 5. Samarbejdet med kunder og kollegaer | 8 |
| 6. Medarbejderinddragelse | 9 |
| 7. Væsentlige arbejdsmiljøforhold | 9 |
| 7.1.1 Beskrivelse af de væsentligste arbejdsmiljøforhold | 9 |
| 7.1.2 Fysiske forhold | 10 |
| 7.1.3 Ergonomiske forhold..... | 10 |
| 7.1.4 Ulykker..... | 10 |
| 7.1.5 Kemiske forhold | 11 |
| 7.1.6 Psykiske forhold | 11 |
| 8. Mål og planer - 2018 | 11 |
| 8.1.1 Norisol A/S, strategiske mål og indsatser..... | 11 |
| 9. Årlig arbejdsmiljødrøftelse | 12 |
| 10. Tidspunkt for næste redegørelse | 13 |

1. Forord

Arbejdsmiljøredegørelsen for 2018 giver en sammenfattet oversigt over Norisols arbejdsmiljøfokus i årets løb.

Gennem et aktivt samarbejde og via Norisols arbejdsmiljøorganisation har sundheds-, sikkerheds- og miljøarbejdet været en integreret del af Norisols strategiske tænkning og forretningsudvikling. Vi har sat ambitiøse mål for dette arbejde, og målene sætter igen standarder for drift, kunderelationer og forretningsudviklingen.

Holdninger til miljø, sikkerhed og sundhed har løbende været på dagsordenen på alle niveauer i Norisol. Dette er praktiseret via møder i arbejdsmiljøorganisationen, i den øverste ledelse og gennem samarbejdet med eksterne aktører og kunder. Det skal det også være fremadrettet, således at det forsat er en naturlig del af vores virksomhedskultur. Ingen uheld er hændelige, og alle uheld kan undgås, derfor er det præventive arbejde fundamentet i vores miljø-, sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Vi prioriterer arbejdsmiljøet højt og arbejder derfor systematisk efter standarden OHSAS 18001.

Vi har med et vedvarende højt fokus på Arbejdsmiljøet samt et godt samarbejde med Arbejdstilsynet i perioden 2016 til 2017 kunnet fastholde vores relativt lave ulykkesfrekvens, og på nogle funktioner er der konstateret et væsentligt fald i antallet af ulykker.

Denne arbejdsmiljøredegørelse omfatter Norisol A/S Danmark og gælder for perioden 1. januar 2018 til 31. december 2018.

1.1 Virksomheden

1.1.1 Navn og adresse

Norisol A/S
Mileparken 20 E,
2740 Skovlunde
www.norisol.com

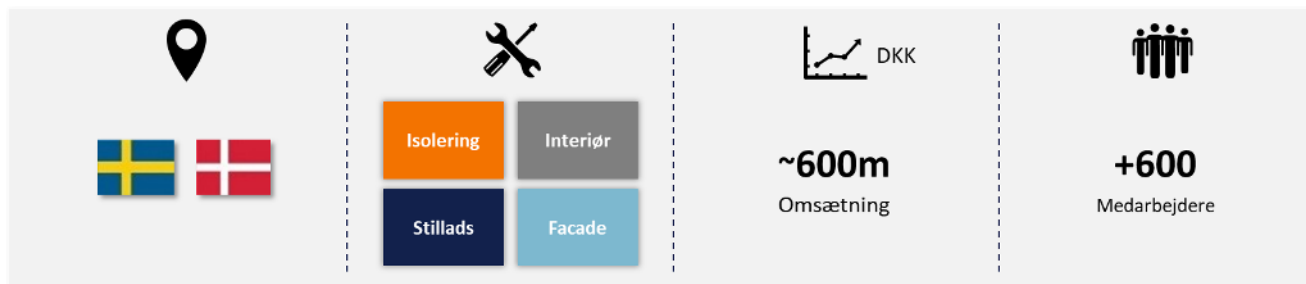
1.2 Beskrivelse af virksomheden

Norisol er en førende service- og entreprenørvirksomhed, der inden for energi, industri, marine og byggesektoren bidrager til høj værdiskabelse hos vores kunder.

Dette sker gennem levering af konkurrencekræftige totalløsninger, som bl.a. reducerer energiforbruget og nedbringer den globale opvarmning.

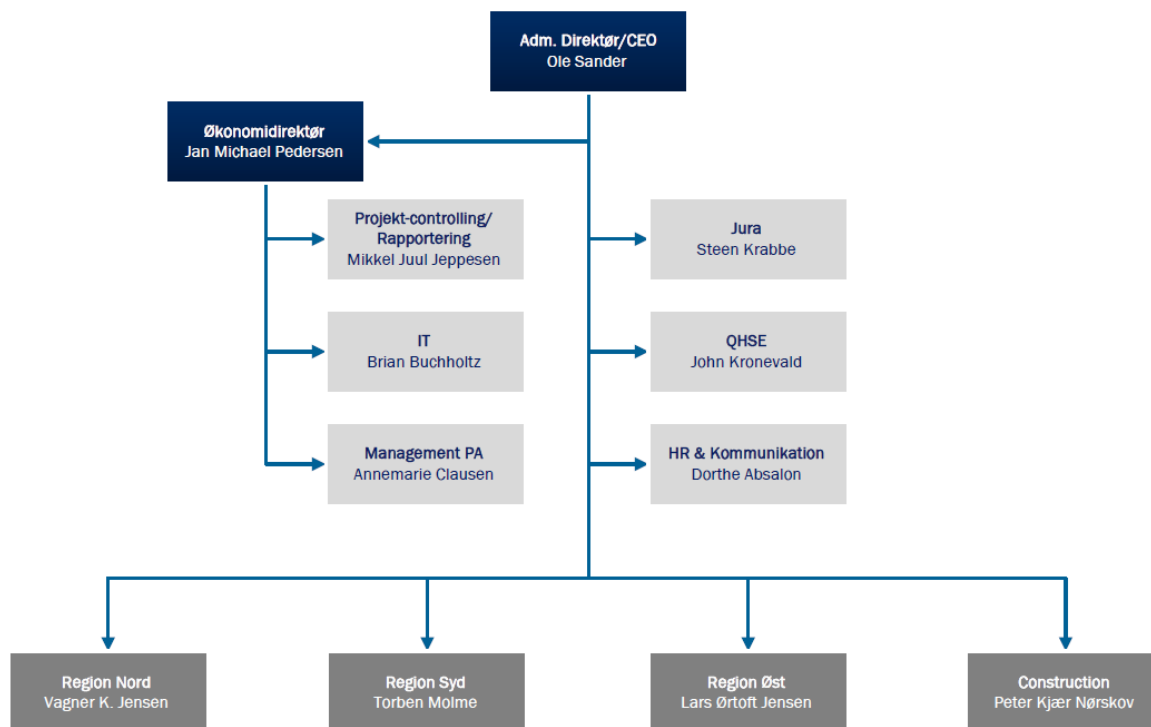
Vores discipliner består bl.a. af teknisk isolering, stillads, facadeentrepriser og interiørløsninger.

Vores vigtigste ressource er vores specialuddannede medarbejdere. Hver dag gør de deres yderste for at imødekomme vores kunders forventninger, hvad angår produktivitet, pålidelighed og vores produkter og ydelsers miljøpåvirkning. Vi opbygger langvarige partnerskaber med kunder ved at levere netop den ydelse, som skaber størst værdi for kunden og tilfører projekter væsentlig værdi ved tidlig involvering. Vi har en lang tradition for at have de højeste standarder inden for sundhed og sikkerhed for vores medarbejdere, kunder og leverandører. Og vi medvirker til beskyttelse af miljøet i de omgivelser, hvor vi bor og arbejder.



1.2.1 Organisationsstruktur Norisol Danmark

Figuren herunder viser organisationsstrukturen for Norisol i Danmark (navne pr. 2019)
Uddybet information om Norisol AS Danmark findes endvidere på www.norisol.com



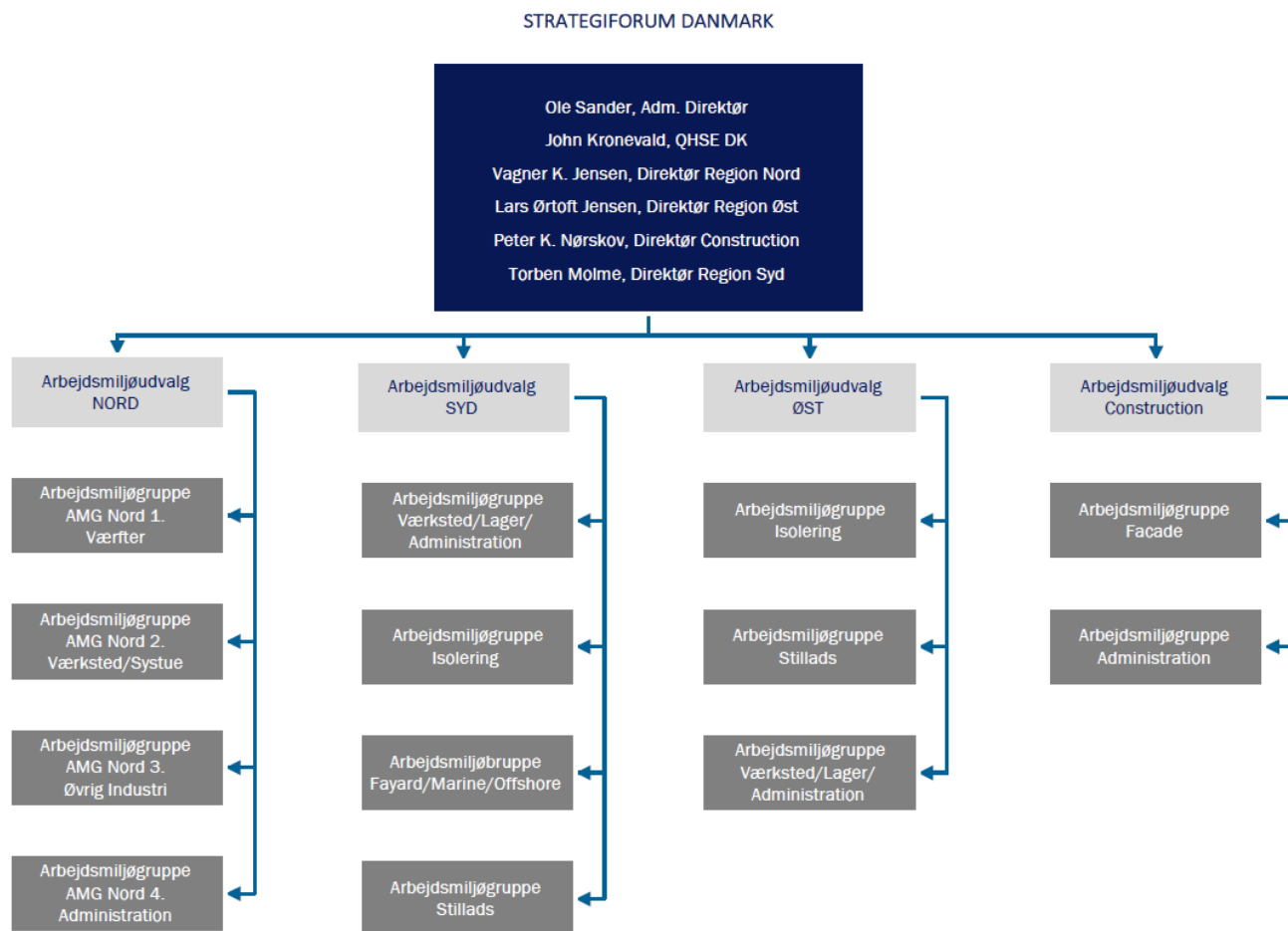
Danmark er organiseret i 4 regioner og geografisk placeret på 6 adresser.

1.2.2 CVR-nummer og p-nummerer (redegørelsens område)

- CVR-nummer: 80149212 - Norisol A/S, Danmark.
- P-nr.: 1016486112 - Mileparken 20 E, 2 sal 2740 Skovlunde.
 - P-nr.: 1003200662 - Industrivej 33, 4230 Skælskør.
 - P-nr.: 1002955627 - Langerakvej 85, 9900 Frederikshavn.
 - P-nr.: 1003200674 - Værkstedsvej 1, 7000 Fredericia.
 - P-nr.: 1018141155 - Lindøalleen 150, c/o Værkstedsvej 1, 7000 Fredericia.
 - P-nr.: 1016121831 - Nordre Kobbelvej 17, c/o Værkstedsvej 1, 7000 Fredericia.

1.2.3 Arbejdsmiljøorganisationen

Nedenstående figur viser den overordnede del af Norisols arbejdsmiljøorganisation – som aftalt på den årlige arbejdsmiljødrøftelse (navne pr. 2019). De enkelte arbejdsmiljøgrupper etableres lokalt i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven.



Strategiforum

Strategiforum udgøres af den administrerende direktør, den QHSE-ansvarlige samt regionsdirektørerne.

I Strategiforum planlægges, drøftes og initieres de ledelsesmæssige tværgående indsatser og fokusområder i forhold til den overordnede arbejdsmiljøindsats.

Der afholdes et årligt arbejdsmiljøseminar, hvor formålet er, at inspirere, vidensdele samt sikre en stærk tværgående arbejdsmiljøorganisation. Endvidere gennemføres den årlige arbejdsmiljødrøftelse samme dag.

Arbejdsmiljødrøftelsen gennemføres i henhold til bekendtgørelse om virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation. Ved denne drøftelse evalueres det seneste års arbejdsmiljøsmål, målene for det kommende år planlægges, arbejdsmiljøorganisationens struktur vurderes, og det kommende års arbejde i arbejdsmiljøorganisationen planlægges.

Arbejdsmiljødrøftelsen 2018 blev gennemført den 7. november på Fænø-Sund Konferencecenter, 5500 Middelfart.

AMU

Arbejdsmiljøudvalgets (AMU) opgave er at planlægge og koordinere regionernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

AMG

Arbejdsmiljøgrupperne skal lokalt inden for de forskellige discipliner varetage det operationelle arbejdsmiljøarbejde og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansattes sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøgruppen skal deltage i planlægning og vurdering af sikkerheds- og sundhedsforhold.

1.3 Tilsyn/Screeninger

Arbejdstilsynet besøger løbende Norisol, både på de faste adresser og på de forskellige projektadresser.

Med de grønne, gule og røde smileyer på Arbejdstilsynets hjemmeside gives offentligheden mulighed for at følge med i, hvordan det går med Norisols arbejdsmiljø.

Der er tre smileyer på arbejdsmiljøområdet:

- Grøn smiley viser, at virksomheden ikke har noget udestående med Arbejdstilsynet.
- Gul smiley viser, at virksomheden har fået et strakspåbud, et påbud med frist eller 'afgørelse uden handlepligt'
- Rød smiley viser, at virksomheden har fået et forbud eller et rådgivningspåbud.



Der var ikke udståender med Arbejdstilsynet pr. 31. december 2018.

2. Arbejdsmiljøpolitik

Norisol A/S prioriterer arbejdsmiljø og sikkerhed, og vores værdier omsættes til konkrete handlinger.

De konkrete handlinger udmøntes i de årlige indsatser og mål for arbejdsmiljøindsatsen.

- Vi forventer, at alle ansatte tager ansvar for sig selv og andre gennem et positivt engagement i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- Ledelsen i Norisol A/S vil sikre, at alle medarbejdere føler sig forpligtede til at medvirke til et sundt og spændende arbejdsmiljø. Forståelsen for denne forpligtelse tilvejebringes løbende igennem kommunikation og dialog med vore medarbejdere og gennem uddannelse af såvel ledere som medarbejdere.

Det er Norisols politik at have et sundt arbejdsmiljø uden ulykker og nedslidning. Et øget fokus på forebyggelse og styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet i afdelingerne er midlerne til opfyldelse af målet.

For en uddybning af politikken henvises til Norisols QHSE Management System.

3. Arbejdsulykker og sygefravær

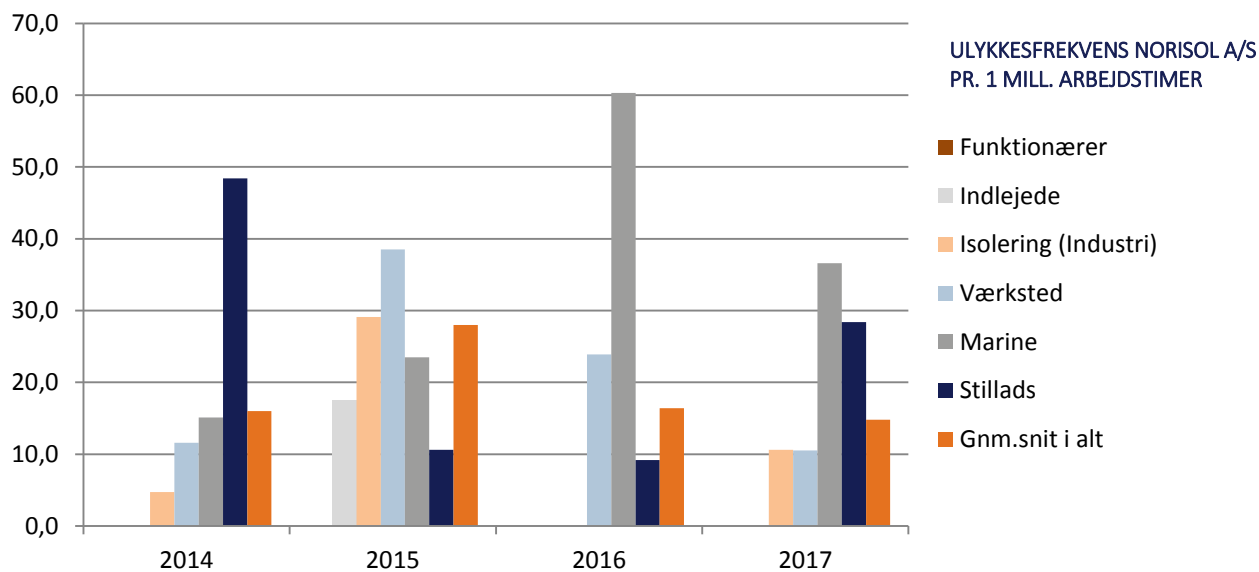
3.1.1 Arbejdsulykker

I Norisol indrapporteres alle hændelser og arbejdsulykker. De arbejdsulykker, der medfører mere fravær end det fravær der er på tilskadekomstdagen, indgår i ulykkesfrekvensen. Det samlede antal skader, med fravær ud over tilskadekomstdagen, er i 2018 opgjort til 12 skader med mere end en dags fravær.

Heri indgår skader, som ikke umiddelbart kan kædes direkte til en planlagt arbejdsproces, f.eks.:

- Skader som følge af almen færdsel på farbar vej/sti med pludselig vridskade og fald.
- Skader som for eksempel fibersprængning, som ikke sker i direkte forbindelse med den planlagte arbejdsproces.
- Skader under sociale arrangementer.

Vi prioriterer først og fremmest forebyggelsen, men også en hurtig og effektiv indsats, når der skal følges op på hændelser, således at ledelsens fokus er nærværende og aktuel.



Ser vi på det forventede fravær, ser vi at ca. 2/3 af de samlede registrerede skader i Norisol har mindre end 1 dags fravær.

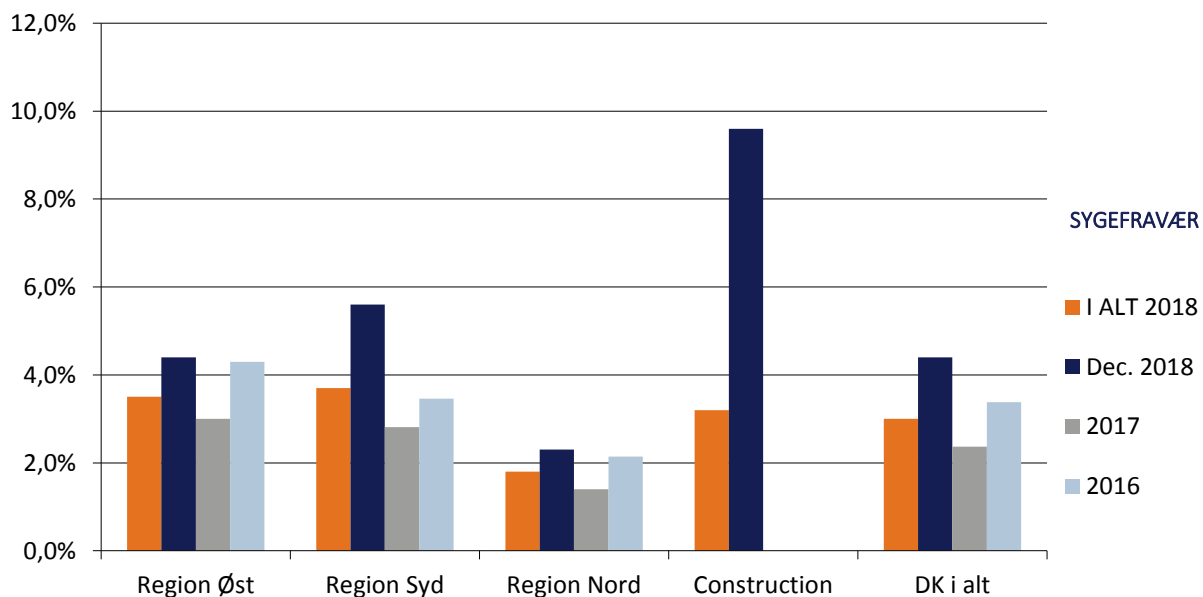
3.1.2 Sygefravær

Sygefraværet er et fokusområde for ledelsen, AMU og AMG i Norisol, og der bliver genereret månedlige udtræk, der viser udviklingen i sygefraværet.

Vi sætter fokus på sygefravær, fordi sygefravær også kan have store personlige konsekvenser for den enkelte sygemeldte. Det gælder både menneskeligt, arbejdsmæssigt og økonomisk. Jo længere sygefraværet er, jo større er risikoen for, at den sygemeldte ender med at forlade arbejdsmarkedet.

Sammen med medarbejderen forsøger vi så vidt muligt at finde frem til, hvad der skal til for, at han eller hun kan komme tilbage til sin hverdag.

Vores målsætning er et sygefravær på under 3%. Diagrammet herunder viser, at vi samlet set havde et sygefravær på 3,0% i 2018.



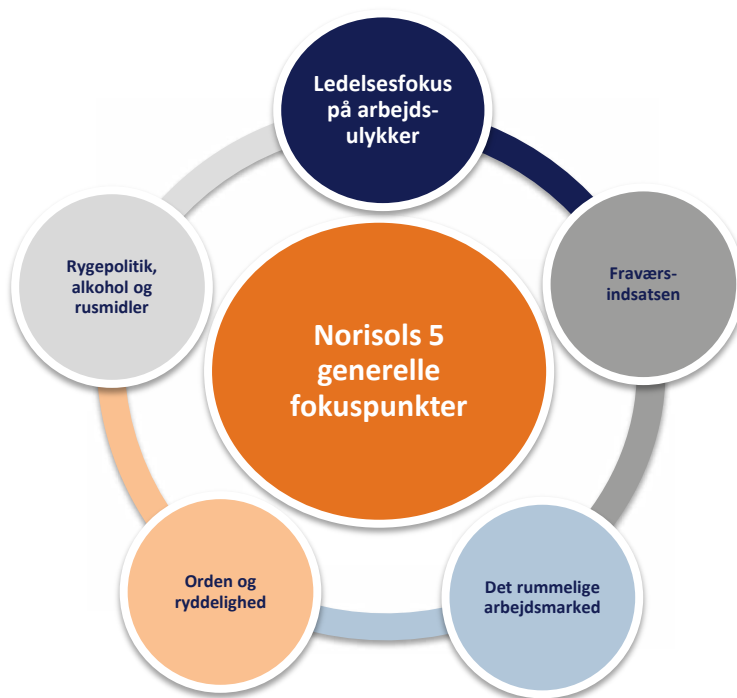
NOTE:

Statistikken indeholder kun egen sygdom med fravær op til 3 uger.

Barns 1. sygedag, barsel, fravær i fbm. arbejdsskader, fravær for medarbejdere under § 56 (fleksjob) er ikke medtaget

4. Generelle fokuspunkter

Alle nedenstående 5 fokuspunkter følges løbende op via møder, samtaler, arbejdsmiljørunderinger samt i planlægningen af den daglige drift.



4.1.1 Ledelsesfokus på arbejdsulykker

Norisol A/S vil i alle forhold medvirke til løbende evalueringer af de gennemførte initiativer for at se, om de virker efter hensigten, og for at fortsætte en positiv udvikling. For at kunne gennemføre evalueringen må man have fastlagt en række målepunkter. Det kan både være kvantitative og kvalitative mål, der fx beskriver, hvordan organisering og planlægning fungerer med hensyn til sikkerhed, på hvilket niveau de tekniske risici er, samt om adfærd og holdninger hos lederne og medarbejderne udvikler sig.

Norisol mener det er vigtigt, at fastsætte så klare mål som muligt både på ledelses- og på medarbejderniveau. Ledelsen vil tage ansvar og følge op på eventuelle mangler og på de områder, hvor der er behov for yderligere fokus. Endelig vil regionscheferne løbende give ledelsesgruppen, arbejdsmiljøgruppen og medarbejderne en tilbagemelding om, hvordan det går med at overholde de aftalte mål.

Norisols prioritering af, at målene nås, skal være med til at styrke ledelsens troværdighed. Ved at ledelsen viser, at den mener noget med de fastsatte mål, den har sat sig, skabes også et grundlag for, at sikkerhedskulturen i virksomheden kan forbedres og udvikles.

4.1.2 Det rummelige arbejdsmarked og Integration

4.1.2.1 Den sociale kapital

I Norisol A/S DK skal det tilstræbes, at medarbejdere, som har været udsat for en evt. arbejdsulykke, kan vende langsomt tilbage til arbejdet evt. på nedsat tid indtil han/hun kan sluses tilbage på sin gamle arbejdsplads. Der vises ligeledes hensyn til ældre medarbejdere, som ønsker overflytning til en mindre fysisk belastende arbejdsopgave.

Det tilstræbes at medarbejdere, som af helbredsmæssige årsager ønsker at arbejde på nedsat tid, får denne mulighed, såfremt det kan indpasses i den daglige produktion.

4.2.2 Integration

Norisol er blandt de virksomheder i Danmark, som indgår i partnerskabet "Sammen om Integration" og som en del af dette partnerskab, har vi etableret foreløbig 6 praktikpladser rundt om i Danmark.

Kommunerne har fået et stort antal flygtninge i løbet af 2015, som har brug for at få en hurtig tilknytning til arbejdsmarkedet for at kunne lære det danske sprog og samfund at kende. Derfor har vi haft et tæt samarbejde med jobcentrene, så vi kan tilbyde virksomhedspraktik for et antal flygtninge.

Der er pt. en IGU elev inden for Teknisk Isolering i Norisol som færdiggør sit forløb i Fredericia d. 09-04-2019, og vi håber at han har lyst til at forsætte som Isolatørlærling.

En af de IGU'er, som har gennemført IGU-forløbet i Norisol, har valgt at forsætte som Isolatørlærling i Frederikshavn, hvilket vi er meget glade for; det viser, at det nytter at gøre en indsats for integrationen.

Derudover har én gennemgået forløbet og valgt andre udfordringer og én valgte at stoppe IGU-forløbet før det var færdigt.

4.1.3 Fraværsindsatsen

Norisol tror på, at det der er afgørende for et systematisk og succesfuldt arbejde med at nedbringe fraværet er, at der bliver skabt åbenhed om holdninger, værdier og de forhold, der påvirker fraværet.

Arbejdet med fravær skal proaktivt inddrage de forhold, der skaber et godt arbejdsmiljø, trivsel og tilfredshed, – det vil sige, et arbejde med involverende nærvær og rummelighed på arbejdspladsen.

4.1.4 Orden og ryddelighed

Der skal til enhver tid drages omsorg for, at arbejdsstedet holdes ryddeligt. På hver enkelt opgave og projekt skal der udvises ansvarlighed for oprydning og forsvarlig bortskaffelse af affald – dette betragtes som en selvfølge ved arbejdstids ophør.



5. Samarbejdet med kunder og kollegaer

Norisol sikrer et effektivt og positivt samarbejde på projekt- og byggepladserne

Vores formænd, montageledere og projektledere sørger for et højt kvalitetsniveau, sikkert arbejdsmiljø og et positivt samarbejde mellem de mange aktører, der er involveret i de projekter vi er en del af.

Proaktive og ansvarlige

Vores indsats for et sikkert arbejdsmiljø vil bl.a. betyde:

- Fokus på ressourcer og erfaring inden for projektledelse, bygherrerådgivning
- Realisering af et målrettet og positivt tværgående samarbejde mellem alle aktører
- Fokus på eliminering af alvorlige arbejdsulykker
- Projektafklaringer omkring sikkerhed og understøttelse af effektive planer for sikkerhed og sundhed (PSS).

Fælles indsats sikrer levering til tiden

I Norisol er vi stolte af vores gode samarbejde mellem Danmarks forskellige Regioner og discipliner, hvor Teknisk isolering, Facade, Marine og Stillads i tæt samarbejde løser projekter for vores kunder. Den fælles indsats sikrer synergi, fremdrift og levering til tiden.



6. Medarbejderinddragelse

Formelt er Norisols medarbejdere repræsenteret i Norisols arbejdsmiljøorganisation, hvori de har mulighed for indflydelse på indsatser til forbedring af arbejdsmiljøforhold. Og i dagligdagen foregår der løbende, konstruktivt og åbent samarbejde mellem ledelse og medarbejdere med henblik på drifts- og arbejdsmiljømæssige forbedringer.

Lederen har til opgave at motivere og forklare de dispositioner og aftaler, der træffes på f.eks. bygge- og entreprenørmøder. Modsvarende forventer lederen tilstrækkelig information fra medarbejderne, således at beslutningsgrundlaget bliver så fuldstændigt som muligt.



Mange beslutninger træffes på de enkelte projekter – det gør de, fordi det er i vore samarbejdspartnere og kunders interesse, og fordi det er effektivt og udviklende for medarbejderne.

Vi ønsker, at kompetencer delegeres så langt ud i organisationen, som det er muligt – ud fra den betragtning, at folk trives bedst, når de arbejder selvstændigt under ansvar og inden for klare, afstukne rammer.

7. Væsentlige arbejdsmiljøforhold

7.1.1 Beskrivelse af de væsentligste arbejdsmiljøforhold

Norisol A/S DK har med udgangspunkt i Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere kortlagt de væsentligste arbejdsmiljøforhold.

De enkelte arbejdsmiljøudvalg i Norisol A/S, har i APV'en kortlagt de specifikke arbejdsmiljøforhold og udarbejdet konkrete handlinger herpå.



7.1.2 Fysiske forhold

Støj

I de områder, hvor der er støjgener vil der blive gennemført støjmålinger, og ud fra disse laves forslag/handlingsplaner for hvorledes støjen kan reduceres. Der vil altid blive arbejdet ud fra, at støjen i det omfang det er muligt skal dæmpes ved kilden. Det vil derfor kun være ganske få steder, hvor der vil være krav til brug af høreværn. Der kan dog i overgangsperioden indtil støjdæmpning er foretaget, være krav om brug af høreværn.

Vibrationer

Vibrationer er bl.a. et problem i forbindelse med kørsel i trucks og andre arbejdskøretøjer. Der arbejdes på at have de bedst dæmpende sæder installeret i vores arbejdskøretøjer. Herudover arbejdes der på, at kørevejene på værkstedsområdet holdes i så god stand som overhovedet muligt. Når der leases trucks skal der altid arbejdes på at lease materiale med det mindst mulige vibrationsniveau. Der er i vores arbejdsmiljøledelsessystem lavet beskrivelse over minimumskrav ved køb eller leasing af trucks.

I forhold til håndværktøjer er det betjening af primært vinkelslibere, der giver vibrationer. Der arbejdes løbende på at reducere behovet for manuelle "tilretninger", men hvor det ikke kan undgås, forsøger vi at finde håndværktøjer, der giver færrest muligt gener. En sidste løsning er jobrotation.

7.1.3 Ergonomiske forhold

Tungt

Der kan i forbindelse med håndtering af materialer samt ved montering være risiko for tunge løft. Derudover kan der opstå risiko for tunge løft i forbindelse med reparation af maskiner og udstyr. Der skal altid bruges tekniske hjælpemidler til tunge løft, enten i form af transportabelt udstyr (f.eks. ved reparationsopgaver) eller fast installeret løftegrej.

EGA (ensidigt gentaget arbejde)

EGA forsøges reduceret ved at automatisere processerne, hvor dette er muligt. For de områder, hvor dette ikke kan lade sig gøre, arbejdes med jobrotation.

Arbejdsstillinger

Der vil i forbindelse med installationer og øvrig håndtering af emner være risiko for, at medarbejdere kan komme til at arbejde i uhensigtsmæssige arbejdsstillinger. Dette forsøges undgået ved indretningen af maskinerne samt ved indretning af de øvrige arbejdsområder. Medarbejderne skal tages med på råd for at den enkelte arbejdsplads bliver indrettet så hensigtsmæssigt som overhovedet muligt.

7.1.4 Ulykker

Ulykker og ulykkesfarer

Vi har valgt at beskrive forholdene omkring ulykker og ulykkesrisiko samlet, da arbejdet med at eliminere disse risici har absolut højeste fokus i sikkerhedsorganisationen og da løsninger ofte kan overføres til flere afdelinger / arbejdspladser.

7.1.5 Kemiske forhold

Brugsanvisninger

I alle vores afdelinger anvender vi stoffer og materialer i forskellig form. Alle brugsanvisninger (APB) er samlet i "KEMI-basen", som løbende opdateres. I afdelingerne findes særlige mapper med relevante brugsanvisninger. Via KEMI-basen lettes arbejdet med brugsanvisninger, bl.a. med automatiske opdateringer og let udskrivning af arbejdspladsbrugsanvisninger.

7.1.6 Psykiske forhold

Arbejdstid

Arbejdstiden kan i perioder være et problem for flere af vore afdelinger, da der her vil være behov for hurtig reaktion for at holde projekter kørende. I det omfang hvor der er meget pres på kan der bruges eksterne leverandører.

Tempo

Der er i perioder meget travlt, hvilket betyder at nogle synes tempoet er lidt højt. Dette må dog aldrig betyde, at sikkerheden tilsidesættes. Der bliver derfor ofte gjort opmærksom på at det ikke accepteres, at sikkerheden sættes overstyr for at få et højere arbejdstempo.

Ensformighed

I visse arbejdsområder kan arbejdet være ensformigt. Her arbejdes på, at den enkelte medarbejder har flere forskellige arbejdsopgaver i det omfang dette er muligt.

Information og kommunikation

Information kan ofte være et problem på større arbejdspladser. Så der arbejdes altid med at forbedre informationsniveauet. Dette gøres ved info. Skærme på regionskontorene, hyppige informationer via interne kommunikationskanaler og via opslagstavler mv. i de enkelte arbejdsområder. Derudover giver den enkelte arbejdsleder også individuelle informationer til medarbejderne.

8. Mål og planer - 2018

8.1.1 Norisol A/S, strategiske mål og indsatser

I bestræbelserne på at opnå et sikkert og sundt arbejdsmiljø er Norisol's ledelsesindsats især koncentreret om at reducere antallet af arbejdsulykker, sikre kommunikationen og vidensdelingen om det gode arbejdsmiljø.

Norisol A/S har i den centrale indsats valgt at fokusere på få, men væsentlige områder. På den måde er vi overbevist om, at vi når længst. De væsentligste indsatsområder for at forbedre arbejdsmiljøet blev fastlagt på baggrund af det fælles arbejdsmiljøseminar.

De tre primære forhold, Norisol skal arbejde centralt med, er:

- at reducere antallet af arbejdsulykker
- at sikre ledelsens fokus og opfølgning på politikken
- at have fokus på sygefravær, om sygefraværet har forbindelse til arbejdsmiljøet.

På de tre områder er der opstillet målsætninger på ledelsesniveau, og dem bidrager hver region til med deres egne delmålsætninger. Som en konsekvens af forskelligheder hvad angår arbejdsgange og fysiske forhold, opstiller de desuden individuelle målsætninger på andre indsatsområder.

I forhold til ændringerne i bekendtgørelserne¹ på bygge- anlægsområdet vil vi have et særligt fokus.

Vi vil instruere vore ansatte om aftaler vedrørende fællesområder og om indholdet i bygherrens plan for sikkerhed og sundhed (PSS). Vi vil også sikre, at bygherren og koordinatoren er orienteret, hvis vi påregner at benytte underentreprenører på byggepladsen.

Endvidere vil vi aktivt deltage i de opstartsmøder og sikkerhedsrunderinger, som bygherre skal afholde.

¹ Bekendtgørelse nr. 117 af 5. februar 2013 om bygherrens pligter



De konkrete mål og planer for 2019 er beskrevet i detaljer i Norisols QHSE Management System. Her fremgår tidsterminer og ansvar for de enkelte mål.

Alle målene vil blive fulgt op i de regionale arbejdsmiljøudvalg (AMU) i 1. halvår 2019. Herefter vil status blive fremlagt på arbejdsmiljøseminaret i Q4 2019. Dette er beskrevet nærmere i afsnit 9.

9. Årlig arbejdsmiljødrøftelse

I Norisol A/S DK er den årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2018 gennemført i forbindelse med det årlige arbejdsmiljøseminar den 7. november 2018 i Middelfart

Her blev det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø drøftet og planlagt. Erfaringer er blevet analyseret, og på den baggrund er der fundet frem til de væsentlige udfordringer, der er i Norisols arbejdsmiljø. Med afsæt i disse udfordringer, er der lagt en plan for, hvordan vi det kommende år vil samarbejde for at sikre et godt arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljødrøftelsen for 2019 er planlagt som en løbende og involverende proces, der starter i de lokale arbejdsmiljøudvalg med følgende dagsorden:

Målopfyldelse og input til den årlige arbejdsmiljødrøftelse:

SAMARBEJDE OG INDSATS

1. Evaluering af sidste års samarbejde om arbejdsmiljøet

- Har det seneste års samarbejde om arbejdsmiljøet været passende, fx organisering og mødeaktivitet?
- Bliver arbejdsmiljøet behandlet i tilstrækkeligt omfang på AMU møderne?
- Har I oplevet arbejdsmiljøproblemer, som I har haft svært ved at håndtere, og hvad har I gjort for at løse disse problemer?
- Er der tilstrækkelig opbakning fra kolleger, således at AM-politikken kan realiseres

2. Samarbejde om arbejdsmiljøet i 2019

- Planlægning af samarbejdet fremover (mødeaktivitet, indsats, roller og ansvar)
- Hvordan vil I følge op på jeres indsatser og handlingsplaner?
- Hvordan informeres medarbejdere/organisationen om arbejdsmiljøarbejdet
- Hvordan implementerer I beslutninger på arbejdspladserne?
- Hvordan vil I udbrede viden om arbejdsmiljøforhold til arbejdspladserne, fx påbud fra Arbejdstilsynet, særlige ulykker, lovgivning, resultat af undersøgelser mv.

3. Indsats- og kompetenceudvikling for arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder (AMU)

- Vil der være behov for særlige kompetencer og en særlig indsats, for at styrke i arbejdsmiljøorganisationen - fx i forhold til mål, indsatsområder og handlingsplaner?

MÅL- OG HANDLEPLANER

4. Evaluering af sidste års mål og indsatser

- Hvilke særlige arbejdsmiljøudfordringer har I haft i det seneste år? (fx arbejdsulykker, APV mv.)
- Hvad er status på målene for sidste års drøftelse (se seneste arbejdsmiljøredegørelse)?
- Hvordan har I lokalt arbejdet med NORISOLS Arbejdsmiljøpolitik i 2017?

5. Mål og indsatsområder for 2019

- A. Hvilke udfordringer i arbejdsmiljøet står I overfor i det kommende år?
- B. Hvilke mål/indsatser vil I gerne arbejde med? (vær konkrete – lav en handlingsplan)
- C. Hvad vil I gerne opnå af resultater med jeres arbejdsmiljøarbejde?
- D. Hvordan vil I løbende følge op på APV mv.

Opsummeringen af ovenstående indskrives i de regionale AMU'ers referater. Materialet vil indgå på det årlige arbejdsmiljøseminar. Endvidere vil dette indgå i ledelsens evaluering jf. QHSE-systemet.

10. Tidspunkt for næste redegørelse

Næste redegørelse forventes at foreligge i Q1 2020

