

**Et godt arbejdsmiljø
for
medarbejdere og virksomheder**

Forord

Langt flere skal opleve et langt og godt arbejdsliv. Et godt arbejdsmiljø kommer både virksomheder og medarbejdere til gode. Et godt arbejdsmiljø giver større arbejdsglæde. Et godt arbejdsmiljø giver færre sygedage. Og et godt arbejdsmiljø giver mere produktive medarbejdere.

Arbejdsmiljøproblemer opstår ude på arbejdspladserne, og dér skal de løses. I et tæt samspil mellem ledelse og medarbejdere og med myndighedernes mellemkomst, når det er nødvendigt.

Det er helt afgørende, at virksomhederne og medarbejderne kan se en fordel i at opføre sig fornuftigt og gøre en indsats. Omvendt skal det også være sådan, at hammeren falder, hvis der sjuskes med arbejdsmiljøet.

Derfor er vi nødt til at nytænke arbejdsmiljøpolitikken:

- Vi skal se på den enkelte virksomhed i stedet for at skære alle virksomheder i en branche over én kam.
- Kræfterne skal bruges på virksomheder, der har problemer med arbejdsmiljøet, og ikke på virksomheder med orden i arbejdsmiljøet.
- Alle virksomheder med behov for rådgivning skal søge rådgivning. Og virksomhederne skal frit kunne vælge den rådgiver, der passer bedst til virksomhedens behov.

En effektiv og målrettet indsats kræver, at arbejdsmiljøet på alle landets virksomheder gennemgås.

Derfor skal Arbejdstilsynet styrkes, så tilsynet fremover kan gennemtrawle arbejdsmiljøet på alle landets virksomheder. Virksomheder fritages, hvis de kan dokumentere, at de har orden i arbejdsmiljøet.

Ved at gennemtrawle arbejdsmiljøet på virksomhederne kan Arbejdstilsynet udpege de virksomheder, som har behov for tilsyn og rådgivning. Er der problemer, underlægges virksomheden et gennemgribende arbejdsmiljøtilsyn, og virksomheden pålægges at søge rådgivning efter behov.

Virksomheden vælger selv, hvilken rådgiver den vil bruge. Når blot der er tale om en autoriseret rådgiver.

Arbejdstilsynet vil i samme omfang som hidtil tage ud på virksomheder ved arbejdsulykker eller klager - uanset om der er tale om gode eller dårlige virksomheder. Reformen har kun betydning for den del af

Arbejdstilsynets tilsynsindsats, der omfatter de intensive tilsyn - også kaldet tilpassede tilsyn. Arbejdstilsynets øvrige tilsynsindsats med detailtilsyn, leverandørtilsyn, tilsyn med projekterende og rådgivende virksomheder samt de forskellige specialtilsyn fortsætter som hidtil.

Kombinationen af et forstærket Arbejdstilsyn og rådgivningspligt for virksomheder med dårligt arbejdsmiljø betyder, at den eksisterende BST-pligt bliver overflødig. Arbejdstilsynet finder arbejdsmiljøsynderne ved at gennemtrawle alle virksomheder, og rådgivningspligten sikrer, at der bliver taget hånd om arbejdsmiljøet på de virksomheder, hvor der er problemer.

Det betyder ikke, at Bedriftssundhedstjenesten (BST) afskaffes. De eksisterende BST'er vil automatisk være autoriseret som arbejdsmiljørådgivere, og i modsætning til i dag vil der ikke længere være nogen begrænsninger for, hvilke ydelser de kan tilbyde. BST'erne har den fordel, at de har været på banen i mange år. Virksomhederne kender dem, og erfaringer viser, at de virksomheder, der bruger BST, også er glade for BST.

Arbejdstilsynet vil begynde med at screene virksomhederne i de mest belastede brancher og virksomheder, der har problemer inden for de fire højt prioriterede områder. Det vil sige virksomheder i brancher, som i dag er pålagt BST-pligt og virksomheder, der har mange dødsulykker og alvorlige ulykker samt særlige problemer med tunge løft, ensidigt gentaget arbejde og det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljø er et fælles ansvar. Derfor skal arbejdsmarkedets parter mere på banen. Når arbejdsgivere og arbejdstagere sætter sig om samme bord og aftaler en fælles arbejdsmiljøindsats, sikrer de tilsyn på virksomhederne hver uge, hver dag og hver time. Derfor er det regeringens mål, at parterne skal indgå aftaler om at løse arbejdsmiljøproblemer på flere områder end i dag.

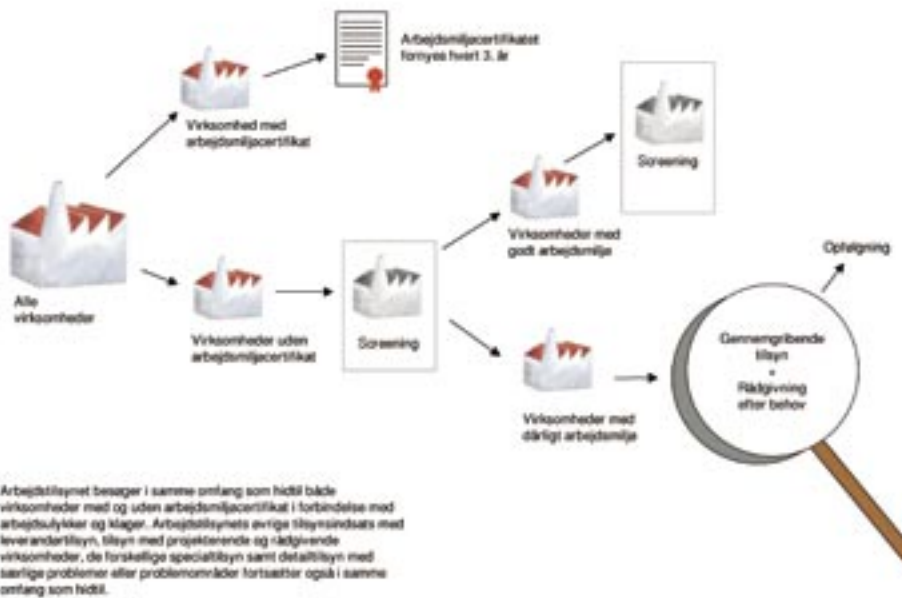
En vigtig del af vejen til et godt arbejdsmiljø går gennem at udbrede det gode eksempel. Mange virksomheder gør allerede i dag en forbilledlig indsats for arbejdsmiljøet. De har indset, at virksomheden selv har en interesse i at have et godt arbejdsmiljø for at kunne tiltrække dygtige medarbejdere og få solgt deres varer. Det gælder virksomheder som Hydro Aluminium Tønder a.s, som var den første virksomhed, der fik arbejdsmiljøcertifikat.

Der findes mange gode eksempler på virksomheder, også inden for de såkaldte farlige brancher, som af sig selv gør en stor indsats for arbejdsmiljøet. Og mange virksomheder higer efter at få et arbejdsmiljøcertifikat, så de kan dokumentere, at de har orden i arbejdsmiljøet. Det viser, at vi med virksomhedernes engagement og selvjustits kan nå et langt stykke ad vejen mod målet - nemlig et godt arbejdsmiljø for alle.

Claus Hjort Frederiksen
Beskæftigelsesminister

Regeringens arbejdsmiljøreform

- Arbejdstilsynet screener alle virksomheder.
- Alle virksomheder med et dårligt arbejdsmiljø får et gennemgribende tilsyn.
- Rådgivningsordningen omlægges, så alle virksomheder med behov for rådgivning, får en rådgivningspligt.
- Virksomheder med orden i arbejdsmiljøet slipper for screening, tilsyn og rådgivningspligt.
- Arbejdsmarkedets parter skal have bedre muligheder for at indgå aftaler på arbejdsmiljøområdet.
- En uvildig evaluering af arbejdsmarkedets parters arbejdsmiljøindsats.
- Forhåndsgodkendelse af konkrete sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold.
- Udvidet overvågning af arbejdsmiljøets tilstand og bedre viden om, hvad der virker.
- Måltrettet arbejdsmiljøuddannelse.



Behov for nytænkning

Der er behov for nytænkning på arbejdsmiljøområdet. Tallene taler deres eget tydelige sprog. Selvom der er udfoldet store bestræbelser på at regulere arbejdsmiljøet, sker det ca. én gang hver eneste uge året rundt, at et menneske dør på sin arbejdsplads på grund af en arbejdsulykke. Og mere end 1.000 mennesker anmelder en arbejdsulykke hver uge året rundt.

Arbejdsmiljøet påvirker også sygefraværet. Det samlede sygefravær på det danske arbejdsmarked svarer til ca. 140.000 fuldtidsstillinger og koster 32 mia. kr. om året. Op til en tredjedel af sygefraværet kan forebygges gennem et bedre arbejdsmiljø.¹ Talrige eksempler viser, at en bevidst arbejdsmiljøindsats i virksomhederne kan være med til at nedbringe sygefraværet. Fx har De Forenede Dampvaskerier A/S i Hadsten på bare tre år reduceret sygefraværet fra 5,3 pct. til 2,6 pct. i 2002.

Et dårligt arbejdsmiljø koster dyrt - både menneskeligt og økonomisk.

For den enkelte medarbejder er et godt arbejdsmiljø afgørende for et godt og tilfredsstillende arbejdsliv. En arbejdsulykke eller dårligt psykisk arbejdsmiljø kan have store menneskelige omkostninger. Det gælder også for familien. Det kan betyde fravær fra arbejdspladsen - måske for altid.

Arbejdsglæde

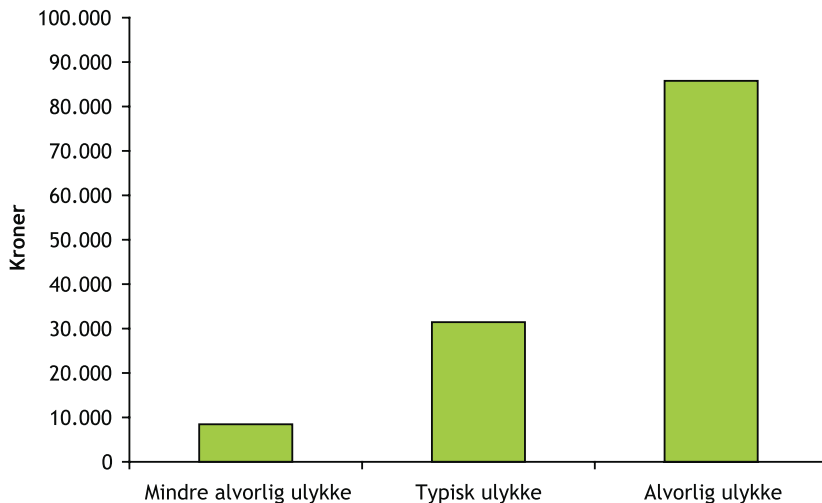
Arbejde er sundt, men ikke alt arbejde er lige sundt. For at et arbejde skal skabe glæde, motivation og lyst til at være tilstede, skal det være udfordrende, men ikke overvældende. Det skal indeholde variation og indflydelse. Rollekravene skal være klare og ikke i modstrid med hinanden. Det skal foregå i et støttende miljø. Ledelsen skal være krævende, men også støtte og være omsorgsfuld. Der skal være en psykologisk kontrakt mellem arbejdspladsen og medarbejderen, der giver anerkendelse og sikkerhed.

Vilhelm Borg, forskningschef i Psykologisk-Sociologisk Afdeling, Arbejdsmiljøinstituttet.

For den enkelte virksomhed er et godt arbejdsmiljø vigtigt, fordi et godt arbejdsmiljø betaler sig. Faktisk kan der være rigtig mange penge at hente i et godt arbejdsmiljø. De fleste virksomheder undervurderer, hvad arbejdsulykker koster, fordi de reelle udgifter ikke kan trækkes ud af regnskaberne. Der er selvfølgelig den tabte arbejdsfortjeneste, oplæring af en afløser, tidsforbrug til møder med politi og Arbejdstilsynet etc. Altså de direkte omkostninger.

¹ "AMI rapport om arbejdsmiljø og fravær", Arbejdsmiljøinstituttet, København 2002

Eksempel på virksomheders omkostninger ved arbejdsulykker



Kilde: Kommende rapport om »Virksomhedens ulykkesomkostninger« udarbejdet af Handelshøjskolen i Århus og PricewaterhouseCoopers.

Note: Materialet bygger på ni casevirksomheder og kan derfor ikke generaliseres.

Men regnestykket slutter ikke her. Et godt arbejdsmiljø giver tilfredse og engagerede medarbejdere. Det giver lavere sygefravær. Et godt arbejdsmiljø giver virksomheden et godt ry og bedre mulighed for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft.

»Fra ledelsens side prioriterer vi et godt og sikkert arbejdsmiljø højt, fordi vi vil have en moderne virksomhed, der lever op til det moderne samfunds krav. Hvis sikkerhed og arbejdsmiljø er i top, reduceres antallet af ulykker og fraværsdage. Det giver færre omkostninger, og det smitter af på arbejdsglæde og motivation. Desuden får vi et bedre ansigt udadtil. Vi er overbeviste om, at vores kunder vil lægge stadig mere vægt på, at deres leverandører har orden i tingene.«

Direktør Jens Andersen, Eiland Electrica

For **samfundet** som helhed er et godt arbejdsmiljø også vigtigt. Med til det store regnestykke hører det offentliges udgifter til sygehusbehandling, sygedagpenge og førtidspension, tabte skatteindtægter mv.

Men nok så vigtigt spiller et godt arbejdsmiljø en væsentlig rolle, når det handler om at sikre udbuddet af arbejdskraft. Et godt arbejdsmiljø forebygger, at folk bliver udstødt fra arbejdsmarkedet. Nedslidning, arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser er hvert år skyld i, at

medarbejdere tvinges til at forlade arbejdsmarkedet. Alt for ofte går vejen via sygedagpengesystemet til en førtidspension.

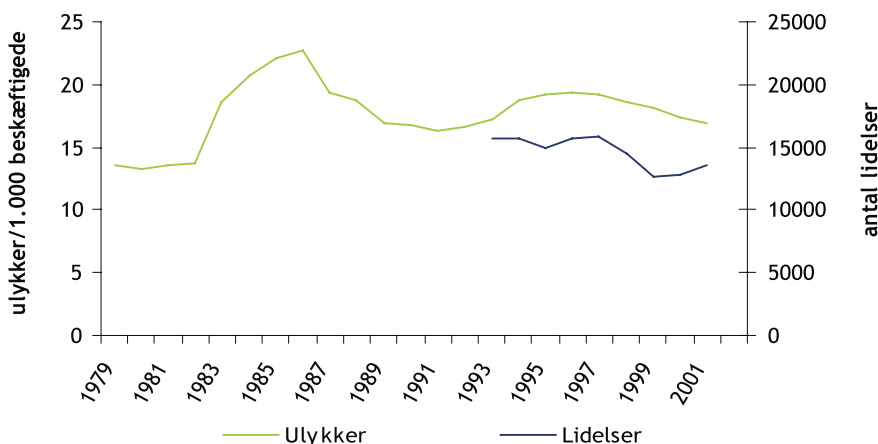
Et dårligt arbejdsmiljø koster dyrt

I EU sker der ca. 4,7 mio. arbejdsulykker hvert år. Ulykkerne resulterer i 150 mio. tabte sygedage. Det svarer til, at mellem 1 pct. og 3 pct. af EU's samlede bruttonationalprodukt går tabt på grund af arbejdsulykker. For Danmark svarer det til et årligt tab på mellem 13 og 40 mia. kr.

Beregningerne er foretaget af Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur i Bilbao og kan læses i agenturets rapport »Inventory of socioeconomic costs of work accidents« fra 2002. Agenturet er oprettet af Den Europæiske Union, og det har til formål at indsamle og formidle oplysninger om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Der er gjort meget for at sætte fokus på arbejdsmiljøet og vende tendensen i arbejdsmiljøstatistikkerne. Men på mange områder er der alligevel ikke sket mærkbare forbedringer. Derfor er der behov for nytænkning.

Udviklingen i anmeldte arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser



Kilde: Arbejdstilsynet 2003.

En effektiv indsats kræver, at vi opstiller konkrete mål for, hvad vi vil opnå med arbejdsmiljøindsatsen. Hvor mange færre arbejdsulykker og hvor mange færre arbejdsskader skal vi nå og inden for hvilken tidshorisont? Og bagefter skal vi kunne se, om vi har nået de mål, vi satte os, både på kort og på lang sigt. På samme måde skal vi også vide, hvad det koster at få et godt arbejdsmiljø. Om vi får vi nok for de penge, vi bruger på arbejdsmiljøet.

Vi er allerede kommet langt ad det spor. I sommeren 2002 nåede arbejdsmarkedets parter til enighed om en prioritering af arbejdsmiljøindsatsen. Ikke alene er der nu enighed om målene for de kommende års indsats. Der er også sat konkrete mål for forbedringen i arbejdsmiljøet i form af færre arbejdsskader og arbejdsulykker. Det er banebrydende nytænkning.

Når det gælder viden om arbejdsmiljøproblemer og effekterne af forskellige tiltag, har vi med en forstærket og samlet forskning i en arbejdsmiljøforskningsfond fået skabt et effektivt og fagligt seriøst grundlag for at styrke forebyggelsen og bedømme virkningen af arbejdsmiljøindsatsen.

Vi har altså sat mål for politikken. Vi har prioriteret indsatsområderne. Udfordringen består nu i at sikre en fælles indsats, hvor alle trækker på samme hammel, og finde metoder, så vi kan identificere arbejdsmiljøsynderne. Arbejdsmiljøindsatsen skal ud på virksomhederne - dér hvor arbejdsmiljøet er.

Hvad er der sket indtil nu?

- **En fælles indsats**

Et godt arbejdsmiljø kræver en fælles indsats fra arbejdsgivere, medarbejdere og myndigheder. Arbejdsmarkedets parter har allerede vist, at de er villige til at tage ansvar. Beskæftigelsesministeren bad i begyndelsen af 2001 parterne om at komme med deres bud på, hvordan den fremtidige indsats skal prioriteres og struktureres. Parterne blev i 2002 og 2003 enige om en prioritering af arbejdsmiljøproblemerne og de grundlæggende principper for den fremtidige arbejdsmiljøindsats.

- **Prioritering af arbejdsmiljøindsatsen**

Regeringen har tilsluttet sig arbejdsmarkedets parter indstilling om, at der i de kommende år skal sættes særligt fokus på dødsulykker og alvorlige ulykker, tunge løft, ensidigt gentaget arbejde og det psykiske arbejdsmiljø. Regeringen har også tilsluttet sig parternes mål for, hvor langt vi skal nå med indsatsen i de kommende år. I perioden 2000 til 2005 skal der ske en reduktion på 15 pct. i antallet af dødsulykker og alvorlige ulykker samt løfteskader. Ensigt gentaget arbejdet skal reduceres med 10 pct., og de psykosociale belastninger skal reduceres med 5 pct.

- **Principper for den fremtidige arbejdsmiljøindsats**

Regeringen har også tilsluttet sig de grundlæggende principper for den fremtidige arbejdsmiljøindsats, som parterne blev enige om tidligere på året:

- Den enkelte lønmodtager skal sikres et sikkert og sundt arbejdsmiljø.
- Indsatsen over for virksomhederne skal tage udgangspunkt i, at virksomheder er forskellige.
- Hovedansvaret for et sikkert og sundt arbejdsmiljø ligger hos ledelsen i den enkelte virksomhed.
- Ansatte og ledelse er forpligtet til at samarbejde om arbejdsmiljøspørgsmål.
- Arbejdsmiljøsystemet skal fremme og understøtte virksomhedernes evne og motivation til at tilrettelægge en arbejdsmiljøindsats, som er forebyggende, helhedsorienteret og integreret i virksomhedens øvrige drift.
- Der skal være retssikkerhed for ansatte og ledelse.

- **Et bedre vidensgrundlag**

Et godt arbejdsmiljø kræver også viden. Regeringen fik i 2002 satspuljepartiernes tilslutning til at etablere en arbejdsmiljøforskningsfond med en samlet bevilling på 83 mio. kr. for perioden 2003-2006. Det overordnede formål er at forebygge og begrænse arbejdsmiljøbetings sygefravær og udstødning fra arbejdsmarkedet. Med fonden fås et bevillingsgrundlag til at styrke dansk arbejdsmiljøforskning gennem planlægning, koordinering og samarbejde.

Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder

Det er regeringens mål.

Regeringens arbejdsmiljøpolitik skal være med til at sikre, at de danske arbejdspladser får et godt arbejdsmiljø til glæde for både medarbejdere og virksomheder. Det gør vi bedst ved at fokusere på de virksomheder, hvor problemerne med arbejdsmiljøet er størst.

Virksomheder, der kan og vil selv, skal belønnes. Virksomheder, der kan, men ikke vil, skal straffes. Og virksomheder, der vil, men ikke kan, skal hjælpes. Arbejdsmiljøindsatsen skal med andre ord målrettes de virksomheder, som har de største behov.

Det kræver, at vi ved præcist, hvilke virksomheder der har et godt arbejdsmiljø, hvilke virksomheder der har brug for hjælp til at komme videre, og hvilke virksomheder der sløser med arbejdsmiljøet og dermed også med medarbejdernes ve og vel.

Arbejdsmiljøsyndere skal ikke længere kunne undslippe, bare fordi de tilhører en branche med få arbejdsmiljøproblemer. Omvendt skal indsatsen heller ikke spildes på gode virksomheder i en ellers belastet branche. Vi skal ud på virksomhederne - for det er dér, arbejdsmiljøet er.

Det er ikke muligt med det eksisterende arbejdsmiljøsystem, der i høj grad skærer alle virksomheder inden for samme branche over én kam.

Regeringen foreslår derfor en omfattende arbejdsmiljøreform.

Med reformen ønsker regeringen at sikre, at alle danske virksomheder arbejder målrettet hen mod et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Alle medarbejdere skal med andre ord have vished for, at der tages hånd om arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads.

Kernen i reformen er, at Arbejdstilsynet screener arbejdsmiljøet på alle landets virksomheder. Formålet er at finde frem til de virksomheder, som har behov for tilsyn og rådgivning.

Arbejdstilsynet screener ikke virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat, da de allerede har dokumentation for, at deres arbejdsmiljø er i orden.

Virksomheder, hvor screeningen afslører et dårligt arbejdsmiljø, får et gennemgribende tilsyn, hvor arbejdsmiljøet gennemgås fra ende til anden. Hvis Arbejdstilsynet finder, at virksomheden har konkrete problemer, som fx en arbejdsproces med ensidigt gentaget arbejde og støjgener, eller hvis virksomheden simpelthen mangler vilje og evne til at tage hånd om arbejdsmiljøet, skal virksomheden som noget nyt pålægges at søge rådgivning.

Når Arbejdstilsynet pålægger en virksomhed rådgivning, skal virksomheden også gøre brug af rådgivningen. Det skal være slut med blot at betale for rådgivning uden at bruge den.

Virksomhederne kan til gengæld frit vælge mellem forskellige autoriserede rådgivere. På den måde sikres det, at virksomheden får netop den rådgivning, der passer bedst til virksomheden.

Kombinationen af et forstærket Arbejdstilsyn og en målrettet rådgivningspligt betyder, at den eksisterende BST-pligt bliver overflødig.

Kort sagt betyder regeringens reform af arbejdsmiljøindsatsen, at:

- Arbejdstilsynet styrkes med flere tilsynsførende og kommer ud på alle virksomheder.
- Arbejdstilsynet ikke spilder ressourcer på de virksomheder, som har et godt arbejdsmiljø, men bruger ressourcerne på de virksomheder, som har problemer med arbejdsmiljøet.
- Alle virksomheder med et dårligt arbejdsmiljø får et gennemgribende tilsyn.
- Alle virksomheder, som har behov for arbejdsmiljørådgivning, pålægges rådgivningspligt.
- Virksomhederne ikke kan nøjes med at betale aflad, men er forpligtet til at søge og tage imod kvalificeret rådgivning, hvis der sløses med arbejdsmiljøet.
- BST's monopol på rådgivning ophæves, og der gives plads til andre autoriserede rådgivere.
- Virksomhederne får mulighed for at vælge den rådgiver, som passer netop til deres behov.

**Alle medarbejdere sikres et godt arbejdsmiljø,
fordi der tages fat i arbejdsmiljøproblemerne ude på virksomhederne
- dér hvor problemerne opstår**

Reformens indhold

Regeringens reform af arbejdsmiljøindsatsen består af følgende elementer:

- Tilsyn på alle virksomheder med dårligt arbejdsmiljø
- Rådgivning til alle virksomheder med dårligt arbejdsmiljø
- Partsaftaler - tilsyn hver dag, hver time
- En prioriteret arbejdsmiljøindsats
- Holdbare investeringer i arbejdsmiljøet
- Troværdig overvågning af arbejdsmiljøet
- Målrettede arbejdsmiljøuddannelser

Tilsyn på alle virksomheder med dårligt arbejdsmiljø

Regeringen mener

Mange virksomheder både kan og vil sørge for et godt arbejdsmiljø for deres medarbejdere. Dem behøver Arbejdstilsynet ikke at bruge kræfter på. Andre virksomheder vil gerne, men kan ikke. De har brug for hjælp fra Arbejdstilsynet eller eksterne rådgivere. Og endelig findes der virksomheder, der hverken kan eller vil sørge for et godt arbejdsmiljø. De skal følges tæt af Arbejdstilsynet og mærke systemets ånde i nakken.

Sigtekornet skal med andre ord indstilles, så vi skyder med skarpt på de virksomheder, der har et dårligt arbejdsmiljø. Regeringen vil sikre, at ressourcerne bruges dér, hvor det nytter mest.

Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynets formål er at medvirke til at skabe et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser. Det sker ved at føre tilsyn med virksomheder med ansatte, udarbejde regler om arbejdsmiljøforhold og udgive information om arbejdsmiljø.

Tilsynet med virksomheder sker dels gennem intensive og helhedsorienterede tilsyn, hvor Arbejdstilsynet tager udgangspunkt i virksomhedernes egen indsats for at forbedre arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøstandarder i virksomheden. Det er de såkaldte tilpassede tilsyn. Dertil kommer tilsyn rettet specielt mod leverandører, projekterende og rådgivende virksomheder og specialtilsyn med fx elevatorer, naturgasanlæg og genlaboratorier. Endelig fører Arbejdstilsynet også detailtilsyn med særlige problemer eller problemområder, herunder undersøgelse af arbejdsulykker, arbejdsbetingede lidelser og klager fra medarbejdere.

I Danmark har vi omkring 200.000 virksomheder med ansatte, og virksomhederne er meget forskellige. Arbejdstilsynet har ingen jordisk chance for at besøge alle 200.000 virksomheder inden for en rimelig tidshorison. Det skal Arbejdstilsynet heller ikke. Det ville være spild af dyrebare samfundsressourcer at besøge de virksomheder, der har et tip-top arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet besøger hvert år godt 15.000 forskellige virksomheder (ekskl. tilsynet med elevatorer, kedler og beholdere). Lidt over halvdelen af de 15.000 virksomheder får et tilpasset tilsyn.

Hvad kommer der til at ske?

Arbejdstilsynet tilføres ressourcer, så tilsynet inden for en årrække kan screene arbejdsmiljøet på alle virksomheder i Danmark.

Viser Arbejdstilsynets screeningsbesøg et dårligt arbejdsmiljø, underlægges virksomheden et målrettet og gennemgribende tilsyn, hvor arbejdsmiljøet på arbejdspladsen gennemgås fra ende til anden. Arbejdstilsynet kan også pålægge virksomhederne rådgivningspligt, hvis det viser sig, at de har behov for rådgivning. Det er vigtigt, at der under tilsynsbesøget er repræsentanter tilstede for både arbejdstager- og arbejdsgiverside.

Virksomheder, hvor screeningen viser et godt arbejdsmiljø, slipper for tilsyn og rådgivning. Det betyder ikke, at virksomhederne for tid og evighed er fredet. De vil med tiden blive screenet igen, og Arbejdstilsynet vil i samme omfang som hidtil tage ud på virksomheder ved arbejdsulykker og klager. Uanset om den pågældende virksomhed har certifikat eller er gået glat igennem screeningen.

Virksomheder, som selv kan og vil forebygge og løse arbejdsmiljøproblemer, skal understøttes bedre i deres indsats. Regeringen vil derfor arbejde på at kunne tilbyde virksomhederne andre redskaber end det eksisterende arbejdsmiljøcertifikat, så virksomhederne let kan dokumentere, at de har et godt arbejdsmiljø. Redskaberne skal også kunne bruges som et prioriteringsredskab i Arbejdstilsynets arbejde. Regeringen vil bl.a. se på det internationale ledelsessystem OHSAS 18001.

Regeringen vil også se nærmere på mulighederne for at anvende centrale oplysninger om arbejdsmiljøet på virksomhederne til at understøtte Arbejdstilsynet i deres screening af virksomhederne. Det vil give Arbejdstilsynet et bedre grundlag for at vurdere, om de screenede virksomheder har behov for efterfølgende tilsyn.

Virksomheder, der kan dokumentere, at deres arbejdsmiljø er i orden, skal anerkendes for deres indsats. Ud over den positive værdi for virksomhedens profil, der fx ligger i et arbejdsmiljøcertifikat, slipper de for at blive screenet af Arbejdstilsynet. Det har de så at sige selv gjort - og de slipper også for rådgivningspligt. Styrken ved arbejdsmiljøcertifikatet er, at det skal fornyes hvert tredje år. Virksomhederne skal altså løbende sikre et godt arbejdsmiljø, hvis de vil have et certifikat.

Såvel arbejdsmiljøcertifikatet som resultatet af Arbejdstilsynets screening og tilsyn siger noget om arbejdsmiljøets tilstand på den enkelte virksomhed. Det er en form for kortlægning af arbejdsmiljøet. Skal arbejdsmiljøet forbedres på virksomhederne, er det afgørende, at kortlægningen af arbejdsmiljøet også omsættes til konkret handling på virksomhederne. Arbejdsmiljøet kan kun forbedres, hvis virksomhedernes egen indsats forbedres. Det er derfor helt centralt, at der i den samlede indsats hele tiden tænkes på virksomhedernes egen indsats, og på hvordan den bedst understøttes. Ellers kommer vi ingen vegne.

Arbejds miljøcertifikat

En virksomhed kan få et arbejds miljøcertifikat efter to modeller:

- **Inspektion af virksomheden**

Inspektionsmodellen er udviklet specielt til mindre virksomheder, hvor det ikke er naturligt at opbygge ledelsessystemer, som er krævet for at opnå certifikat ved certificering. Men inspektionsmodellen kan også bruges af større virksomheder, der ikke har tradition for at etablere ledelsessystemer.

En virksomhed, der vælger at opnå certifikat gennem inspektion, skal både opfylde en række krav til dens egen arbejds miljøindsats og krav til det materielle arbejds miljø. Udgangspunktet er, at alle arbejdsprocesser og alle arbejds miljøforhold skal kontrolleres.

Certifikatet gælder i tre år og kan herefter fornyes.

- **Certificering af virksomhedens arbejds miljøledelsessystem**

Ved certificering lægges der vægt på, at virksomheden har etableret et arbejds miljøledelsessystem, der kan sikre fortsat fremdrift i arbejds miljøarbejdet.

Der knytter sig nogle særlige krav til ledelsessystemet, men de svarer stort set til de krav, der stilles til andre miljøledelses- og kvalitetsstyringssystemer. Indholdsmæssigt skal ledelsessystemet have integreret kravene fra inspektionsmodellen - det vil både sige kravene til det materielle arbejds miljø og kravene til virksomhedens egen indsats på arbejds miljøområdet.

Certifikatet udstedes for op til tre år, og arbejds miljøsystemet skal kontrolleres mindst én gang om året.

Virksomheden vælger selv, hvilken model den ønsker at opnå certifikat efter og hvilket organ, den ønsker at benytte.

Uanset om virksomheden opnår certifikat på den ene eller den anden måde, skal den opfylde en række krav:

- Arbejds miljøet skal leve op til reglerne i arbejds miljøloven.
- Virksomhedens egen indsats for at forbedre arbejds miljøet skal være på et højt niveau.
- Virksomheden skal have truffet beslutning om, hvordan den vil arbejde for et rummeligt arbejdsmarked.
- Virksomheden skal have truffet beslutning om, hvordan den vil arbejde for sundhedsfremme.
- Virksomheden skal kunne dokumentere, at kravene er opfyldt.

Første virksomhed med arbejdsmiljøcertifikat: Hydro Aluminium Tønder a.s

Beskæftigelsesministeren besøgte den 4. marts 2003 Hydro Aluminium Tønder a.s. Virksomheden viser vejen ved at gøre sikkerhed til en del af ledelsesfilosofien. Ved alle møder står sikkerhed øverst på dagsordenen.

Sikkerhed og arbejdsmiljø er en ledelsesopgave og en del af ledelsesansvaret på virksomheden. Sker der en ulykke, skal den ansvarlige leder give en mundtlig redegørelse for omstændighederne til direktøren. Det er forebyggelse, så det batter.

Men det er også forebyggelse, når alle "næsten-ulykker" og "næsten-skader" skal rapporteres. Det fører til omtanke, når man skal tilrettelægge arbejdsprocesser på virksomheden.

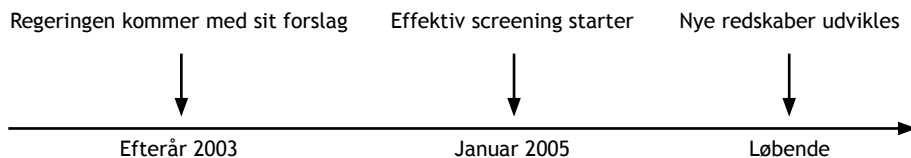
Og resultaterne er da heller ikke udeblevet. Den 3. juni 2003 er det 810 dage siden, at virksomheden sidst har haft en ulykke med fravær.

Hydro Aluminium Tønder a.s er et bevis på, at det gør en forskel, at sikkerhed og arbejdsmiljø har ledelsens bevågenhed.

Hydro Aluminium Tønder a.s er også et bevis på, at lovgivning ikke nødvendigvis er vejen til et bedre arbejdsmiljø. Hvis virksomhederne kan se, at der er penge i et godt arbejdsmiljø, så sker der også noget.

Som en konsekvens af regeringens reform omlægges den del af Arbejdstilsynets indsats, der består af intensive virksomhedstilsyn - de såkaldte tilpassede virksomhedstilsyn. Arbejdstilsynets øvrige tilsynsindsats med leverandørtilsyn, tilsyn med projekterende og rådgivende virksomheder, de forskellige specialtilsyn samt detailtilsyn med særlige problemer eller problemområder, herunder undersøgelse af arbejdsulykker, arbejdsbetingede lidelser og klager fra medarbejdere, fortsætter i samme omfang som hidtil.

Hvornår vil det ske?



Rådgivning til alle virksomheder med dårligt arbejdsmiljø

Regeringen mener

Regeringen vil ikke tvinge rådgivning ned over virksomheder med et godt arbejdsmiljø, blot fordi andre virksomheder i samme branche har problemer. Rådgivningen skal rettes mod de virksomheder, der har brug for råd.

Bedriftssundhedstjenesten

Bedriftssundhedstjenesten (BST) er private rådgivningsfirmaer, der leverer bistand til virksomhederne om indretning af arbejdspladserne og kortlægning af arbejdsmiljøet. En række brancher er obligatorisk omfattet af BST-ordningen, der startede i 1978 og senere blev udbygget, så den i dag omfatter knap 800.000 ansatte fordelt på 50.000 arbejdspladser.

I dag skal alle virksomheder i særligt arbejdsmiljøbelastede brancher være tilmeldt en BST. Det gælder også de gode virksomheder, som selv tager hånd om arbejdsmiljøet. Virksomheder, som ikke tilhører en belastet branche, slipper derimod for at være tilmeldt en BST - det gælder også de dårlige virksomheder.

De virksomheder, som er BST-pligtige, er tvunget til at betale til BST, også selvom de ikke bruger BST og fx ønsker at bruge en rådgiver uden for BST-ordningen. Den eksisterende BST-pligt giver altså ingen garanti for, at virksomhederne også modtager rådgivning. Der er alene betalingspligt - ikke brugspligt.

Hvad kommer der til at ske?

Kun virksomheder med et dårligt arbejdsmiljø pålægges at søge rådgivning.

Med et forstærket Arbejdstilsyn og rådgivningspligt for alle virksomheder med væsentlige arbejdsmiljøproblemer bliver BST-pligten overflødig. BST-pligten afvikles over en kortere årrække i takt med Arbejdstilsynets screening.

For at sikre, at der først tages hånd om arbejdsmiljøproblemerne dér, hvor problemerne er størst, målrettes Arbejdstilsynets screening i første omgang alle virksomheder i de mest belastede brancher. Altså de brancher, som i dag er pålagt BST-pligt, samt virksomheder der har problemer inden for de fire højt prioriterede områder - dødsulykker og alvorlige ulykker, tunge løft, ensidigt gentaget arbejde og det psykiske arbejdsmiljø.

I dag er ca. 50.000 arbejdspladser omfattet af BST-pligten. På en del af de 50.000 arbejdspladser vil der være alvorlige problemer inden for de fire højt prioriterede områder, men det skønnes også at være tilfældet på ca. 20.000 andre arbejdspladser, der i dag ikke er omfattet af BST-pligten.

Med regeringens reform vil medarbejderne på disse 70.000 arbejdspladser inden for en kort årrække opleve, at deres arbejdsmiljø bliver gået efter i sømmene, hvor der er behov for det, og at virksomhederne får den rådgivning, de har brug for.

Formålet er, at der på de 70.000 arbejdspladser hurtigst muligt sættes ind med en effektiv arbejdsmiljøindsats, så vi kan få løst de problemer,

der måtte være, og samtidig får sat gang i en forebyggende indsats, så medarbejderne sikres et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Herefter tager Arbejdstilsynet fat på de resterende arbejdspladser.

Fremover vil virksomhederne ikke alene have pligt til at betale for rådgivningen - de skal også bruge den. Det er ikke godt nok med en ordning, hvor virksomhederne kan nøjes med at betale aflad. Regeringen ønsker et effektivt rådgivningssystem, hvor virksomheder med behov for rådgivning pålægges at søge og tage imod rådgivning.

Den enkelte virksomhed skal frit kunne vælge den rådgivning, der passer bedst til virksomheden. Derfor ophæver regeringen BST's monopol på rådgivning. Ved at liberalisere rådgivningen åbner regeringen op for nye aktører på markedet og en sund konkurrence. For BST'erne betyder det, at de slipper af med de eksisterende begrænsninger for, hvad de må rådgive virksomhederne om.

Alle arbejdsmiljørådgivere skal autoriseres, så arbejdsmiljørådgivningen fortsat er af en høj kvalitet.

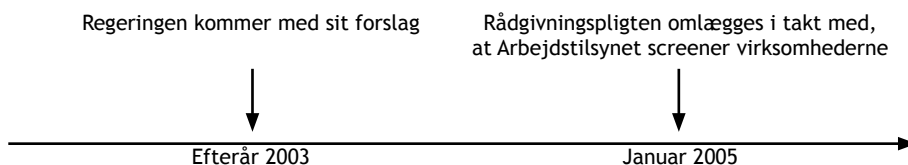
Alle de eksisterende BST'ere vil automatisk være autoriseret som arbejdsmiljørådgivere.

Rådgivning

Med regeringens arbejdsmiljøreform vil virksomheder med et dårligt arbejdsmiljø blive pålagt at søge rådgivning i to typer af situationer:

- Hvis virksomheden mangler vilje og evne til at løfte arbejdsmiljøopgaven, pålægges virksomheden rådgivning over en periode. Det kan fx være tilfældet, hvis virksomheden ikke tager hånd om arbejdsmiljøarbejdet og samtidig har et eller flere væsentlige arbejdsmiljøproblemer.
- Hvis virksomheden skal løse et væsentligt, men afgrænset arbejdsmiljøproblem, kan virksomheden blive pålagt rådgivning til at få løst problemet. Det kunne fx være problemer med ensidigt gentaget arbejde.

Hvornår vil det ske?



Partsaftaler - tilsyn hver dag, hver time

Regeringen mener

Arbejdsmiljøet er et fælles ansvar. Derfor må også andre end Arbejdstilsynet påtage sig opgaven med at sikre et godt arbejdsmiljø på landets arbejdspladser. Det gælder virksomhederne, og det gælder arbejdsmarkedets parter.

Regeringen vil udvide muligheden for partsaftaler på arbejdsmiljøområdet. Aftaler mellem arbejdsmarkedets parter sikrer tilsyn hver dag, hver time ude på arbejdspladserne. Hvor det er muligt, skal arbejdsmarkedets parter derfor have mulighed for at indgå aftaler på arbejdsmiljøområdet. Aftalerne betyder, at Arbejdstilsynet i endnu højere grad kan anvende ressourcerne dér, hvor behovet er størst.

For regeringen er det dog en afgørende forudsætning for at bruge aftaler, at ingen medarbejdere kommer i klemme eller stilles ringere ved en aftale. Alle medarbejdere skal have vished for, at der tages hånd om arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads.

Aftalemodel for mobning og seksuel chikane

1. juli 2002 trådte en ny aftalemodel for mobning og seksuel chikane i kraft. Den gør det muligt for arbejdsmarkedets parter at aftale bestemmelser i en kollektiv overenskomst, så parterne får øget kompetence til selv at forebygge og behandle sager om mobning og seksuel chikane.

I marts 2003 indgik Dansk Handel & Service en aftale med Handelskartellet. Aftalen giver medarbejderne og virksomhederne mulighed for at kontakte konsulenter fra arbejdsmarkedets parter for at få hjælp til at løse problemer om trivslen og få inspiration til at komme videre. Organisationerne stiller i fællesskab værktøjer til rådighed, som virksomhederne kan anvende i deres arbejde.

Aftalen varsler en ændring i den måde, der hidtil er blevet tænkt psykisk arbejdsmiljø på i Danmark - også selv om den kun handler om mobning og seksuel chikane, siger udviklingsdirektør Per G. Gotfredsen, Dansk Handel & Service.

Hvad kommer der til at ske?

Regeringen ønsker at supplere muligheden for at indgå aftaler om at forebygge mobning og seksuel chikane med aftalemuligheder på andre relevante områder. Regeringen har allerede sat gang i et udviklingsarbejde, som skal afklare, på hvilke områder det er relevant at lave aftaler, og hvilken virkning aftalerne skal have.

Som led i udviklingsarbejdet bidrager professor i arbejdsret dr. jur. Jens Kristiansen fra Københavns Universitet med en afklaring af de juridiske rammer for en udvidet aftalemodel på arbejdsmiljøområdet.

Hvornår vil det ske?



En prioriteret arbejdsmiljøindsats

Regeringen mener

Arbejdsmiljøet er et fælles ansvar. Derfor må også andre end Arbejdstilsynet påtage sig opgaven med at sikre et godt arbejdsmiljø på landets arbejdspladser. Det gælder først og fremmest virksomhederne, men det gælder også arbejdsmarkedets parter.

Arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle i arbejdet med at sikre et godt arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøproblemerne opstår ude på arbejdspladserne, og dér skal de løses. Parternes indsats i hverdagen er væsentlig for at nå frem til et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder.

Arbejdsmarkedets parter administrerer årligt godt 80 mio. kr., som gennem branchearbejdsmiljørådene og Arbejdsmiljørådets Service Center bruges til at informere og vejlede om arbejdsmiljø. Parternes indsats skal ses som en del af den samlede arbejdsmiljøindsats. Derfor er det helt afgørende, at deres aktiviteter understøtter og fremmer den fælles prioritering af arbejdsmiljøproblemerne, og at vi undgår dobbeltarbejde.

Regeringen ønsker en samlet arbejdsmiljøindsats, hvor alle trækker på samme hammel, og hvor alle tager ansvar for og handler ud fra en fælles prioritering af arbejdsmiljøindsatsen.

Derudover skal parternes indsats være så enkel og ubureaukratisk som mulig, så fokus er på arbejdsmiljøet og ikke på indviklede procedurer og krav til processen.

Som parternes indsats er skruet sammen i dag, er der ikke den nødvendige sikkerhed for, at indsatsen retter sig mod de til enhver tid prioriterede arbejdsmiljøområder, eller at indsatsen har den ønskede effekt.

Arbejdsmarkedets parter har selv påpeget, at der er behov for at ændre partsindsatsen for at sikre en bedre og effektiv udnyttelse af ressourcerne.²

² Strukturudvalgets rapport fra 2003, kapitel 7, "Forenkling af partsindsatsen".

Arbejdsmarkedets parter arbejdsmiljøindsats

En væsentlig del af arbejdsmiljøindsatsen ligger hos arbejdsmarkedets parter. Der er to hovedaktører i parternes arbejdsmiljøindsats, nemlig Arbejdsmiljørådet og branchearbejdsmiljørådene.

Arbejdsmiljørådet

Arbejdsmiljørådet er sammensat af repræsentanter for hovedorganisationerne på arbejdsmarkedet. Rådet har til formål at give arbejdsmarkedets parter medindflydelse på indsatsen for et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Rådet skal først og fremmest rådgive ministeren om arbejdsmiljøindsatsen. Rådet har desuden indflydelse på udarbejdelsen af nye regler, og rådet iværksætter aktiviteter, der går på tværs af branchearbejdsmiljørådene og bidrager til at koordinere branchearbejdsmiljørådernes indsats.

Arbejdsmiljørådets Service Center (ASC) bistår Arbejdsmiljørådet med den praktiske varetagelse af rådets opgaver. Centerets primære rolle er at informere og formidle viden om arbejdsmiljø.

Branchearbejdsmiljørådene

Branchearbejdsmiljørådene, også kaldet BAR'ene, er sammensat af repræsentanter for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer inden for de enkelte brancher. BAR'ene har til formål at bistå virksomhederne i de enkelte brancher med at løse arbejdsmiljøproblemer - typisk via information og vejledning. Der findes i alt 11 branchearbejdsmiljøråd.

Partsindsatsen, som vi kender den i dag, blev etableret 1. januar 1999. Indsatsen har aldrig været evalueret.

Hvad kommer der til at ske?

Regeringen iværksætter en uvildig evaluering af branchearbejdsmiljørådernes og Arbejdsmiljørådets Service Centers indsats på arbejdsmiljøområdet. Evalueringen skal danne grundlag for at fastlægge branchearbejdsmiljørådernes og Service Centrets fremtidige roller i arbejdsmiljøarbejdet. På baggrund af evalueringen skal det sikres, at de 80 mio. kr., som parterne hvert år forvalter, også resulterer i en målrettet og effektiv arbejdsmiljøindsats.

Deres indsats skal være en del af den samlede arbejdsmiljøindsats, og den skal derfor understøtte de fælles mål og prioriteringer på arbejdsmiljøområdet. Det skal sikres, at deres indsats har den fornødne gennemslagskraft på virksomhedernes arbejdsmiljø.

Hvornår vil det ske?

Resultatet af evalueringen foreligger



Forår 2004

Holdbare investeringer i arbejdsmiljø

Regeringen mener

De virksomheder, som gerne vil tage hånd om arbejdsmiljøet i en så tidlig fase som muligt, skal understøttes. I dag kan virksomheder komme i den uheldige situation, at de i den bedste mening foretager investeringer, som ikke lever op til arbejdsmiljølovens krav. Det kan være en bekostelig affære - både økonomisk, men i særdeleshed også i forhold til at sikre medarbejdernes sikkerhed og sundhed.

Virksomheder skal derfor kunne søge hjælp og vejledning i forbindelse med arbejdsmiljøinvesteringer.

Hvad kommer der til at ske?

Regeringen vil på relevante områder give virksomhederne mulighed for at få en bindende forhåndsgodkendelse af konkrete arbejdsmiljøinvesteringer. Med en bindende forhåndsgodkendelse bliver det lettere for virksomhederne at indtænke arbejdsmiljøet i planlægningen, hvilket er med til at sikre holdbare løsninger.

Muligheden for at få en forhåndsgodkendelse bidrager ligeledes til at få virksomhederne til at tænke i en aktiv forebyggende arbejdsmiljøindsats og dermed spare ressourcer.

Samtidig kan virksomhederne være sikre på, at arbejdsmiljøet er i orden og lever op til Arbejdstilsynets gældende krav. Virksomhederne har altså vished for, at Arbejdstilsynet ikke dagen efter stiller yderligere krav.

Danish Crown er Europas største svineslagteri, Danmarks største kreaturslagteri og til daglig arbejdsplads for ca. 23.000 medarbejdere. Hos Danish Crown har man den overbevisning, at det ikke mindst er i kraft af kvalificerede, motiverede og ansvarlige medarbejdere, at koncernen skal sikre og fastholde sin konkurrencedygtighed og dynamiske udvikling. Bl.a. derfor tænker virksomheden også i et godt arbejdsmiljø og vil gerne benytte sig af muligheden for at få en forhåndsgodkendelse af virksomhedens investeringer i arbejdsmiljøet. Fx i forbindelse med indkøb af produktionsanlæg. Her er det en stor fordel, at arbejdstilsynet har sagt god for anlægget, da det ellers vil være meget dyrt at ændre i anlægget bagefter.

Hvornår vil det ske?



Troværdig overvågning af arbejdsmiljøet

Regeringen mener

Regeringen ønsker at opstille konkrete mål for, hvad vi vil opnå med arbejdsmiljøindsatsen. Bagefter skal vi kunne se, om vi har nået de mål, vi har sat os. Det stiller store krav til viden om arbejdsmiljøets tilstand og udvikling.

Den viden har vi ikke fuldt ud i dag. På arbejdsmiljøområdet er det nødvendigt med mange forskellige kilder for at kunne beskrive arbejdsmiljøets tilstand og følge udviklingen. På nogle områder findes der allerede datakilder, som fx registre over anmeldte arbejdsulykker. Men på andre områder mangler de, eller også giver de ikke et dækkende billede af den aktuelle tilstand.

Samtidig er vores viden på arbejdsmiljøområdet, om hvad der virker, og hvor meget det virker, mangelfuld.

Derfor har vi brug for at udvide den eksisterende overvågning af arbejdsmiljøforholdene og videreudvikle redskaber til at måle effekterne af arbejdsmiljøindsatsen.

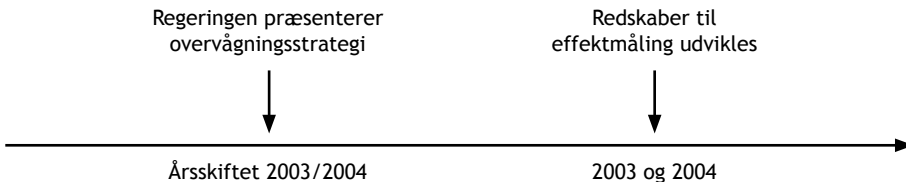
Hvad kommer der til at ske?

Regeringen udvider overvågningen af arbejdsmiljøet, så vi får et troværdigt billede af udviklingen i arbejdsmiljøpåvirkninger, helbredsforhold og arbejdsmiljøarbejdet på virksomhederne samt de aktiviteter, der gennemføres af de arbejdsmiljøprofessionelle. Det skal fx være muligt både at følge udviklingen i arbejdsulykker generelt og i de forskellige arbejdsmiljøindsatser og samtidig måle effekten af udvalgte aktiviteter.

Overvågningsstrategien vil bestå af to grundlæggende dele. Dels en overordnet overvågning af arbejdsmiljøet, hvor det er muligt at tage temperaturen på arbejdsmiljøet ved hjælp af fx ulykkesstatistikker og omfattende kvantitative undersøgelser. Dels en overvågning af de konkrete arbejdsmiljøtiltag. Virker de efter hensigten, og forbedres arbejdsmiljøet på de konkrete virksomheder?

Regeringen vil desuden iværksætte et udviklingsarbejde, der skal resultere i redskaber til effektmåling, så vi kan se, hvad det koster at iværksætte forskellige tiltag, og hvilken effekt de har på arbejdsmiljøet.

Hvornår vil det ske?



Målrettede arbejdsmiljøuddannelser

Regeringen mener

Regeringen ønsker, at arbejdsmiljøuddannelserne for sikkerhedsorganisationernes medlemmer er målrettet de problemer og afspejler den virkelighed, som medlemmerne til daglig står i ude på virksomhederne. Typen af arbejdsmiljøproblemer varierer fra branche til branche, og det skal afspejle sig i uddannelsestilbudene.

Regeringen vil have sikkerhed for, at alle uddannelsestilbud lever op til de relevante kvalitetskrav. I dag er der ikke en reel kvalitetskontrol af arbejdsmiljøuddannelserne. Det vil regeringen nu gøre noget ved.

Arbejdsmiljøuddannelsen

I dag skal alle virksomheder med over ni ansatte have en sikkerhedsorganisation. Medlemmerne af sikkerhedsorganisationen skal gennemgå en 37 timers arbejdsmiljøuddannelse, uanset om de er ansat på et kontor eller på et skibsværft. Og det selvom der er flere arbejdsmiljøproblemer på skibsværftet end på kontoret.

Hvad kommer der til at ske?

En enkel godkendelsesordning for udbydere af arbejdsmiljøuddannelsen skal sikre en høj kvalitet.

Desuden skal der udvikles en særlig uddannelse til byggekoordinatorer, da de eksisterende uddannelser ikke i tilstrækkelig grad er målrettet de særlige opgaver, som byggekoordinatorer står overfor. Byggekoordinatorens arbejde består i at koordinere bygge- og anlægsarbejde, når der på byggepladsen er mere end én arbejdsgiver. Byggekoordinatoren skal altså på vegne af bygherren sikre, at der på behørig vis er taget hånd om medarbejdernes sikkerhed og sundhed.

Endelig kommer arbejdsmiljøuddannelsen på kontor- og administrationsområdet til at afspejle, at der er færre arbejdsmiljøproblemer end på andre områder. Derfor afkortes arbejdsmiljøuddannelsen for sikkerhedsorganisationens medlemmer på kontor- og administrationsområdet fra 37 til 30 timer.

NCC Construction Danmark A/S er en entreprenørvirksomhed med ca. 4.000 medarbejdere og en årlig omsætning på mellem fire og fem mia. kr. NCC udfører bygge- og anlægsarbejde over det meste af Danmark og har konstant en lang række arbejdspladser kørende. »Sikkerhedskoordinatorer spiller en central rolle i NCC's vidtforgrenede virksomhed, og NCC ser derfor frem til en uddannelse, der i modsætning til den nuværende bliver målrettet til de særlige opgaver og ansvar, der påhviler koordinatorene«, siger teknisk direktør Per Tagora, NCC Construction Danmark A/S.

Hvornår vil det ske?

