

Godmorgen og velkommen
#amkonf24

Ny viden – Inspiration – Sparring – Netværk – Efteruddannelse

DI ARBEJDSMILJØKONFERENCE

for Bygge og Anlæg 2024

7.-8. marts 2024
Storebælt Sinatur Hotel
& Konference

Tre principper for effektiv forebyggelse af arbejdsulykker i praksis

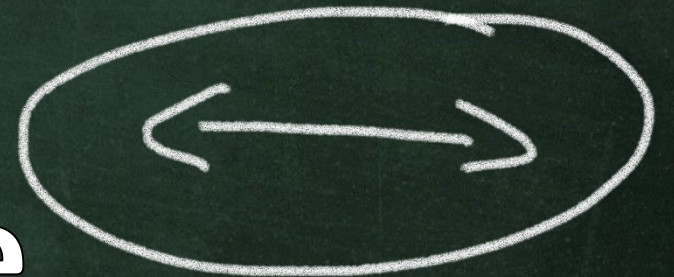
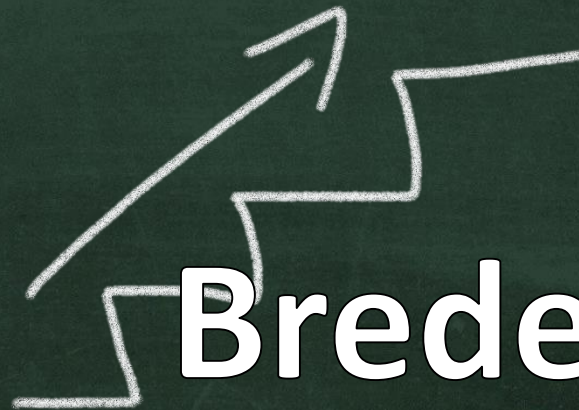


Tidligere

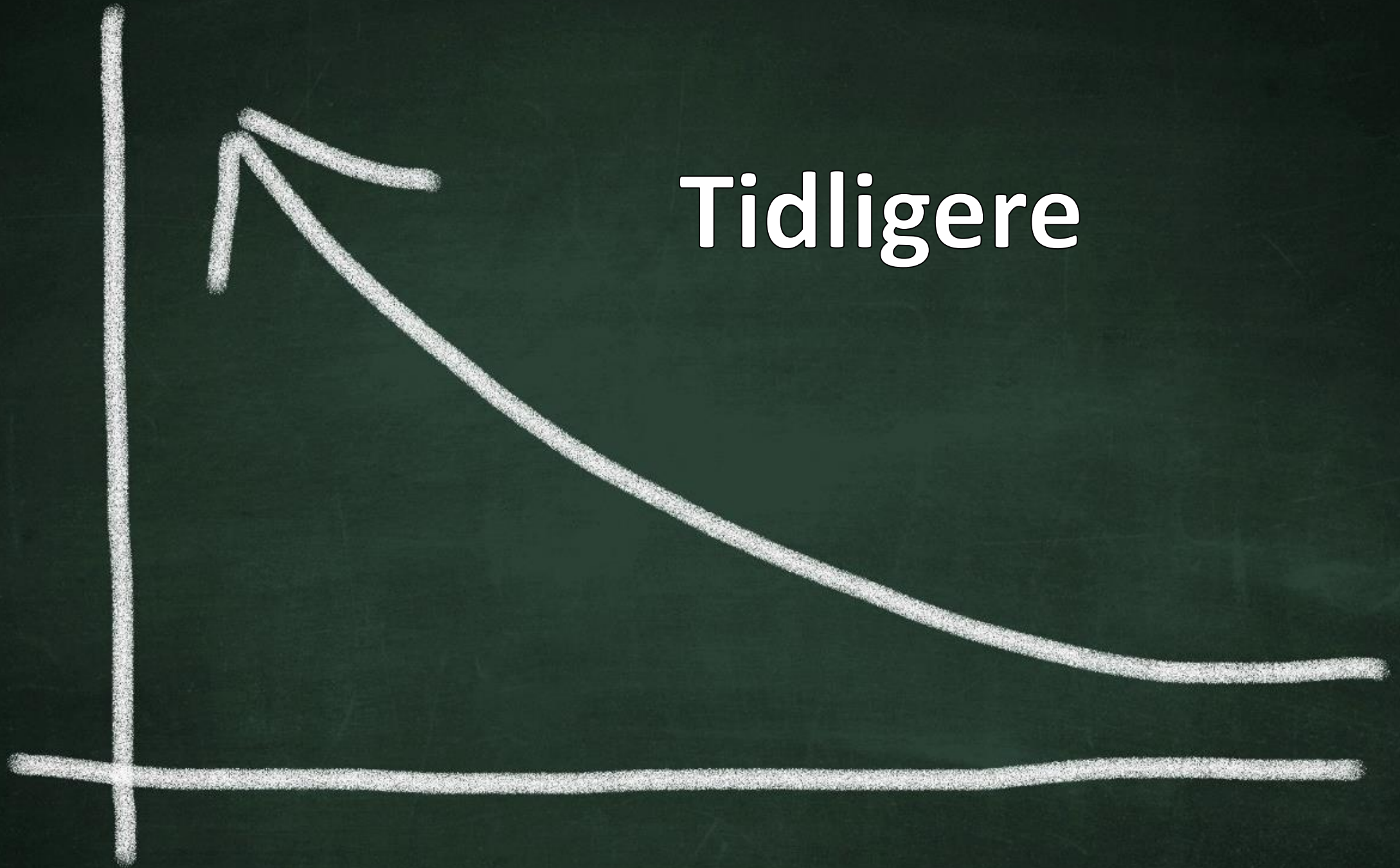
Tre principper for effektiv forebyggelse af
arbejdsulykker i praksis

Højere

Bredere



Tidligere



Samfundsniveau

Virksomhedsstørrelser

Andelen af faglærte

Forsikringssystemet

Implementering af AM-loven

Virksomhedsniveau

Ledelsesstil

Planlægning og involvering

Ansættelsesvilkår

Skolernes indflydelse på elever og virksomheder

Medarbejderniveau

Samarbejde og godt kollegaskab

Alkoholadfærd

Fremtidsorientering



SHORT TERM

LONG TERM



Planlægning

Organisatorisk læring

Sikkerhedskultur



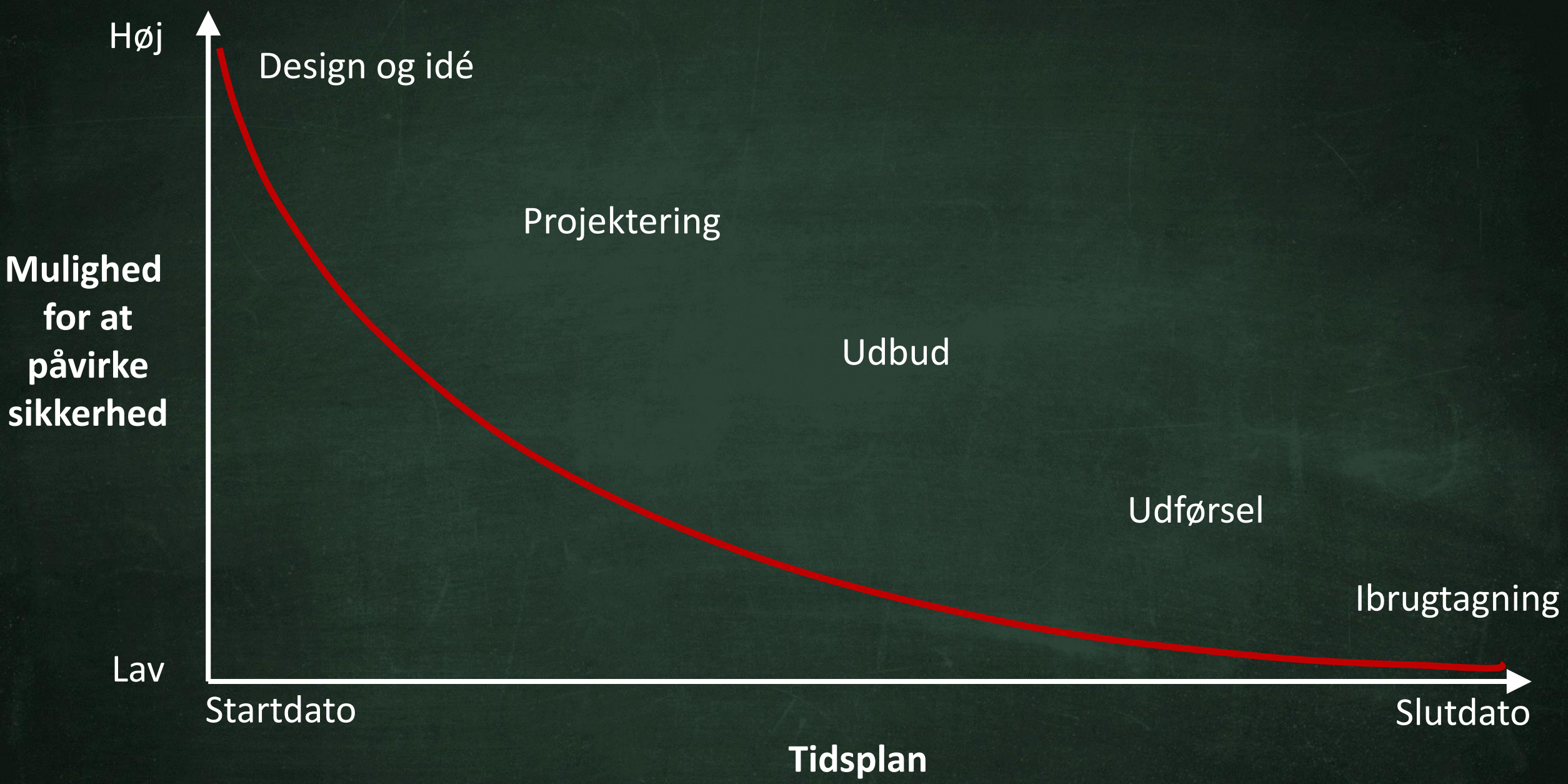


P

L

A

N



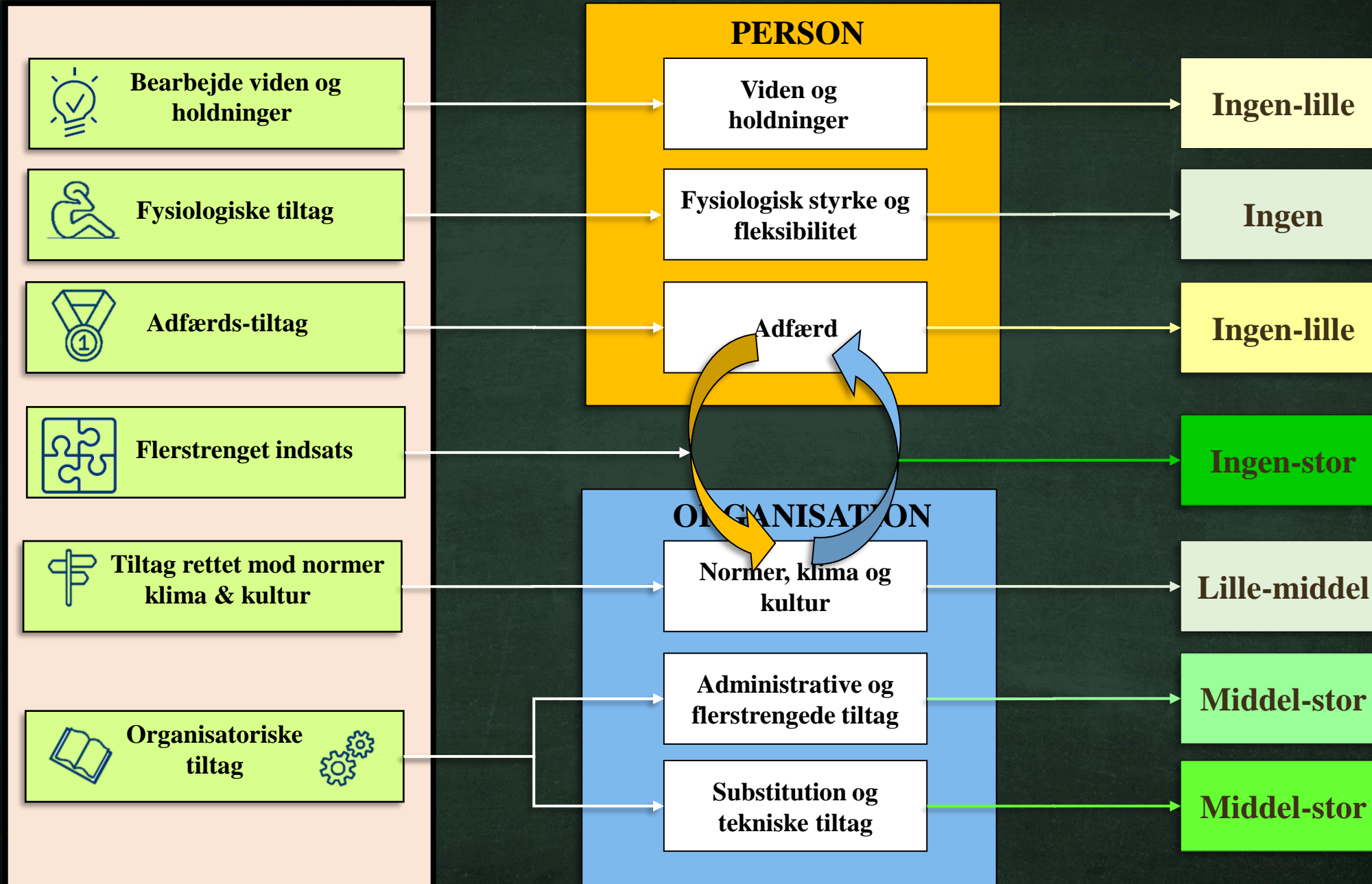
Kilde: Szymberski 1997



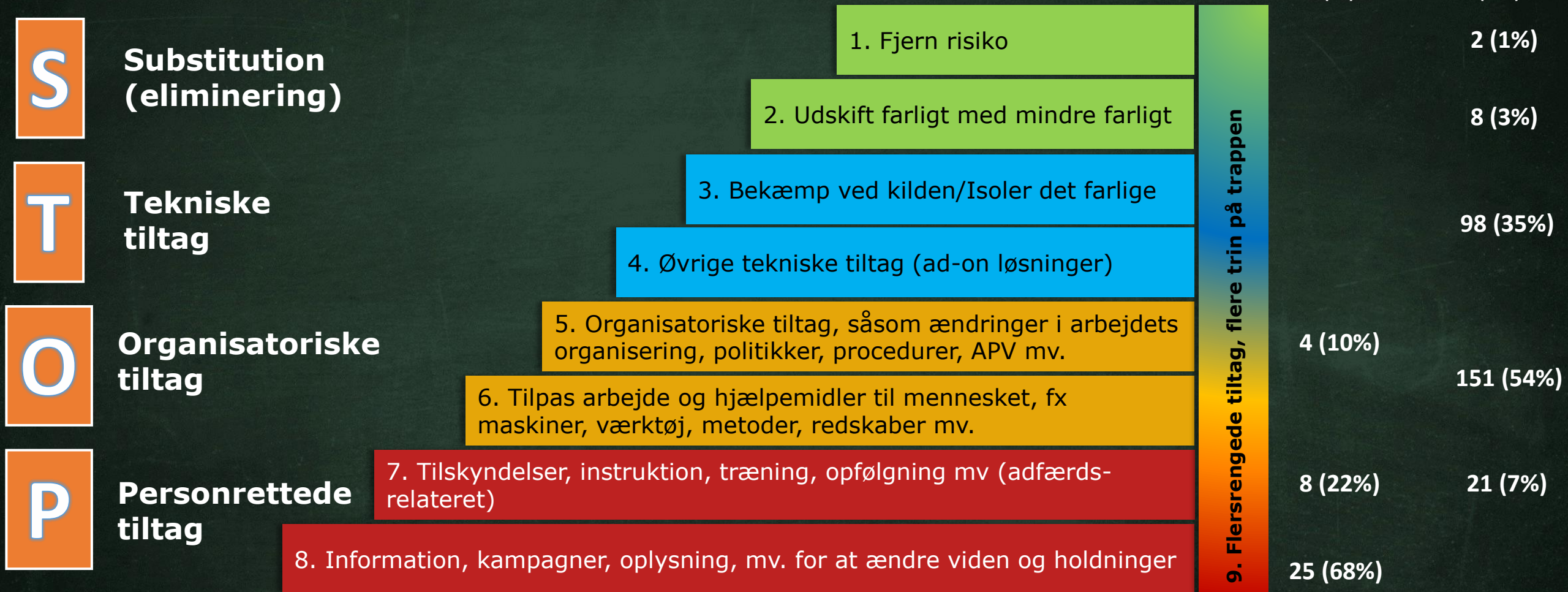


Højere

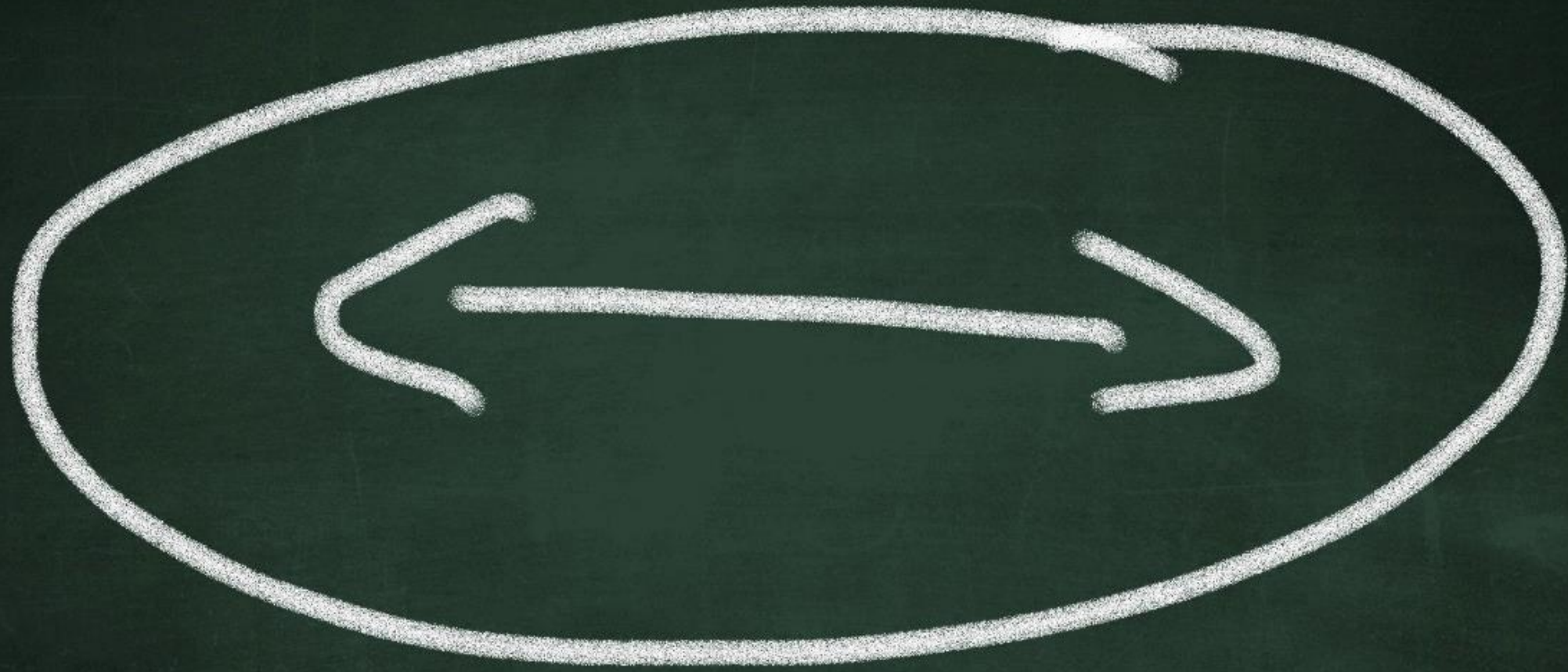
Hvad virker i forebyggelse af arbejdsulykker?



Evaluering af 12 sikkerhedskoordinatører



Kilde: Ajslev et al (2022)
 Kilde: Pedersen et al (2016)



Bredere

indsats

forankring

forståelse

Bredere







Lederens
handleteorier



Interaktion



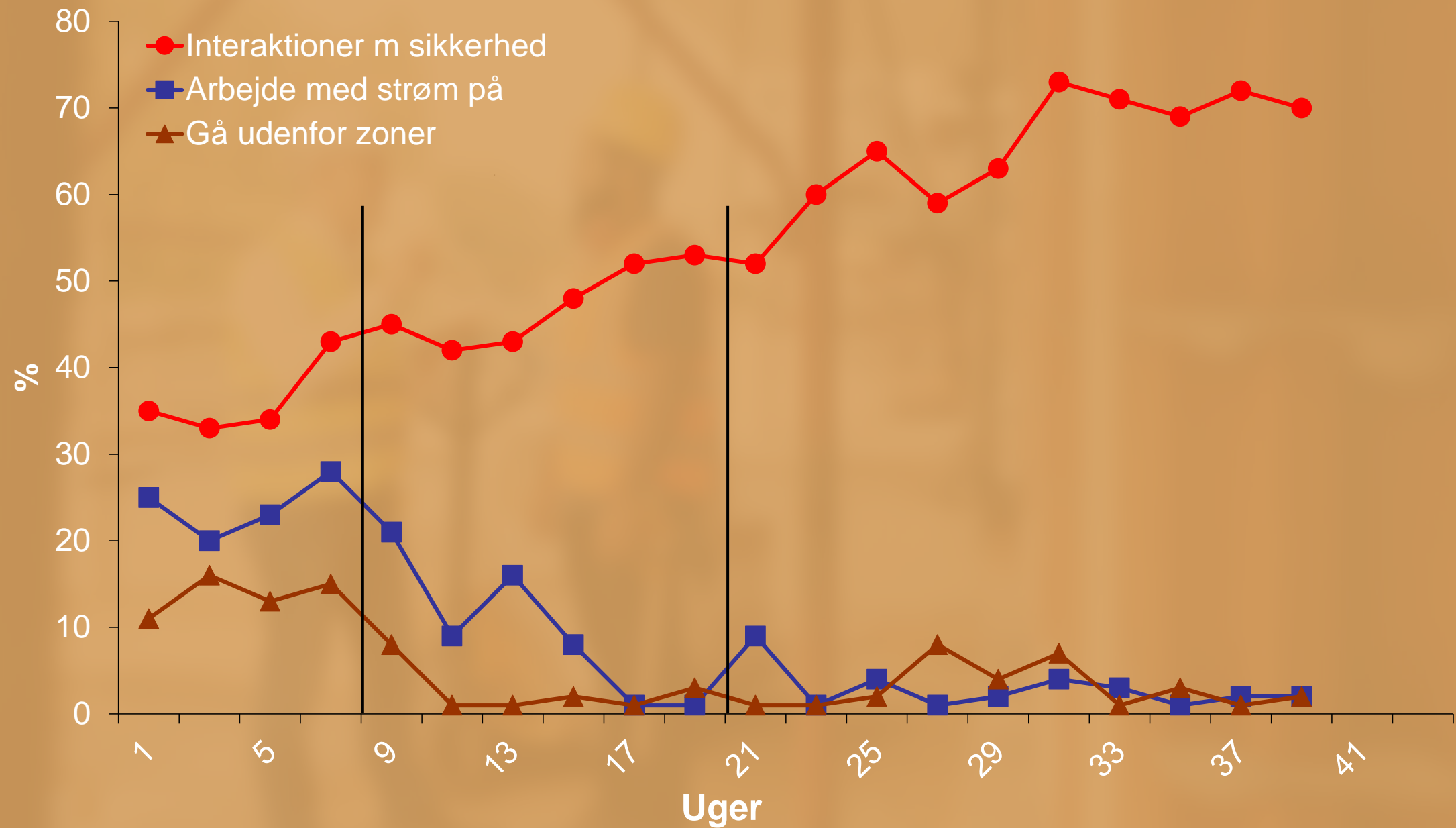
Medarbejdernes
opfattelse af
ledelsens værdier



(usikker)
Adfærd



Ulykker
&
Skader



SULKYERHERD



Tidligere

Tak for jeres tid!

kontakt: kennie@rm.dk



Højere



Bredere



Arbejdsmiljø i linjeledelsen

JORTON



JORTONS HISTORIE – KORT FORTALT

- etableret i Aarhus i 1932
- mere end 90 års erfaring
- virksomhedens DNA
 - godt håndværk
 - samarbejde
 - dialog

JORTON

- udfører alt indenfor murer-, beton- og elementmontage i egenproduktion
- har egne erfarne håndværkere
- beskæftiger ca. 550 medarbejdere

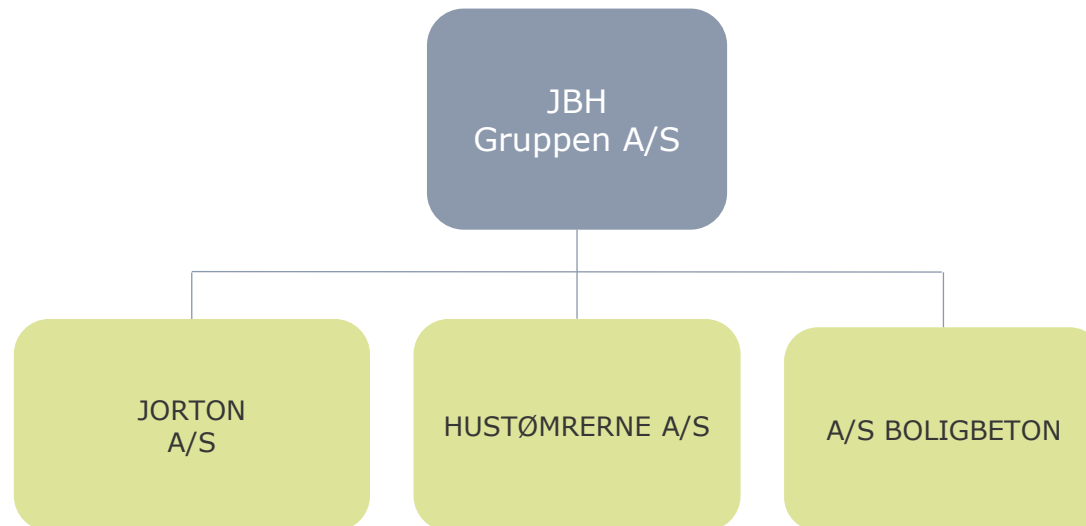
JORTON ER EN DEL AF NOGET STØRRE

Søsterselskaber

- HUSTØMRERNE A/S
- A/S BOLIGBETON

Moderselskab

- JBH Gruppen A/S



DU FINDER OS I HELE LANDET



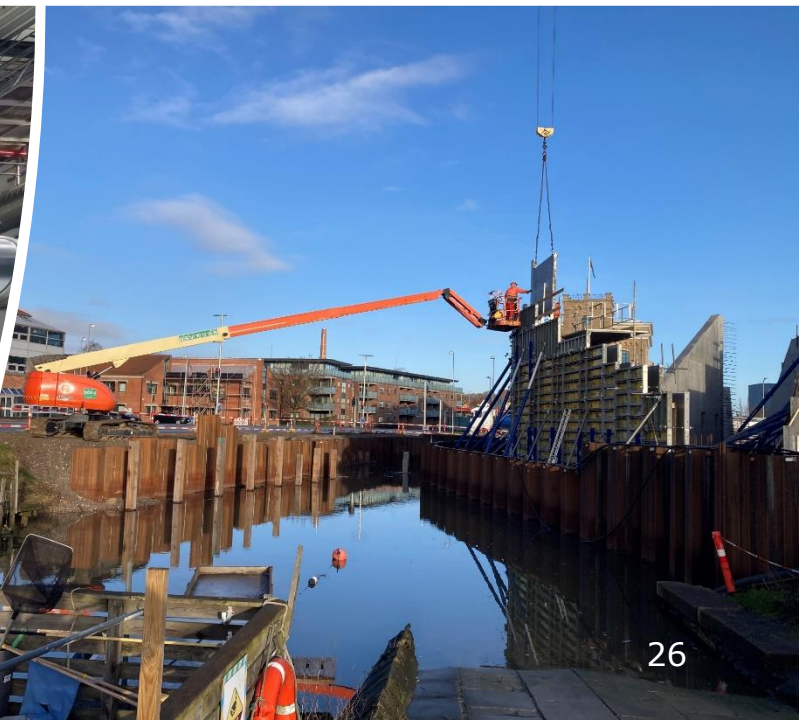
- JORTON A/S har kontorer i ni byer.
- JORTON **BYG** renoverer og bygger nyt over hele Jylland, Sjælland og på Fyn.
- JORTON **BRO** renoverer og bygger nyt i hele landet, og har kontor i både Kolding og Køge.

Langebros, København

Ellekonebakken, Viborg

Resource Danmark -
anlæg til plastiksortering

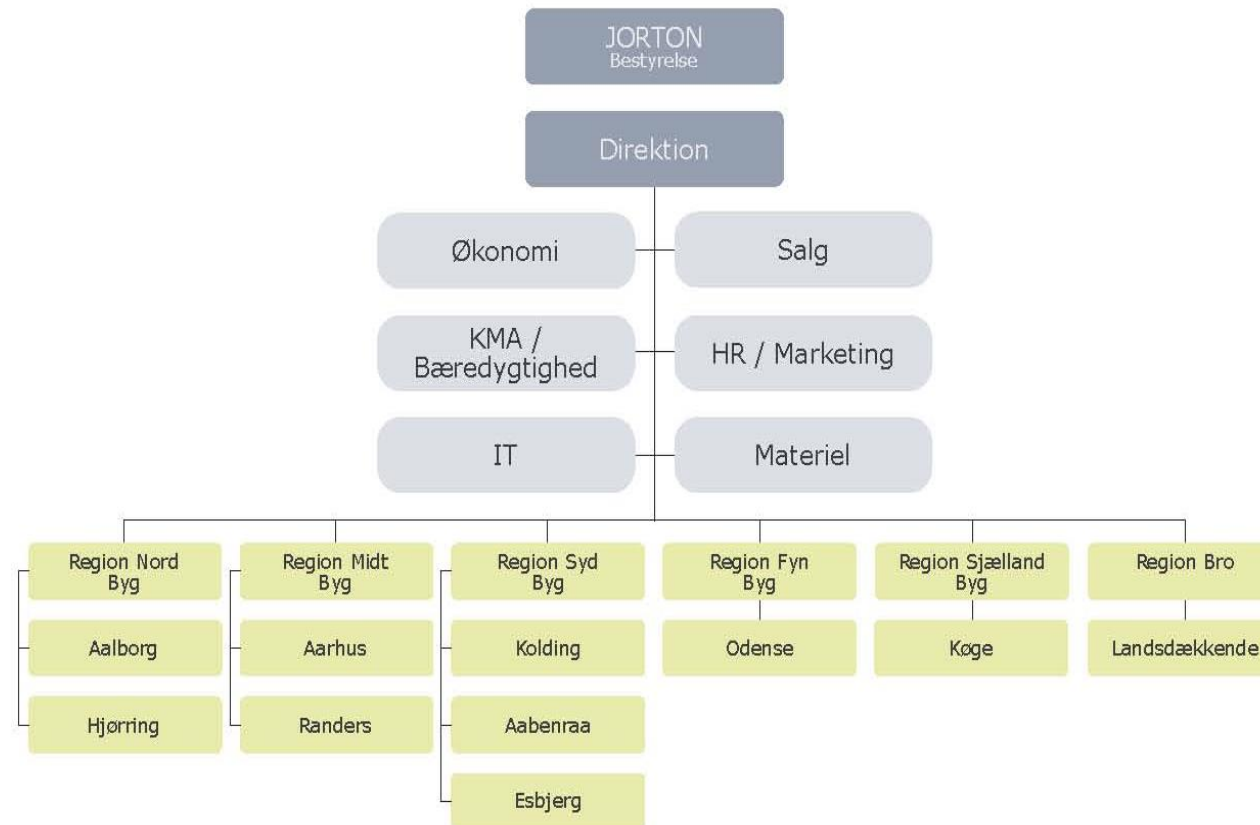
Pumpe- og slusestation
Aabenraa



STRATEGI



ORGANISATION



UDVIKLING I ARBEJDSMILJØLEDELSEN

Traditionel
ledelse

Ny ledelse

Ny ledelse

Ny strategi

Regional
Arbejds miljøansvarlig

2013

2014

2015

2016

2017

2018

2019

7 ulykker

0 ulykker

0 ulykker

3 ulykker

10 ulykker

ISO 9001

ISO 45001
+ 14001

Sjaksupport

ARBEJDSMILJØORGANISATION

AMO – Arbejdsmiljøorganisationen

Arbejdsmiljøorganisationen er opdelt i flere niveauer:

AG: Arbejdsmiljøgrupperne er midlertidige og følger byggepladserne. AG er ansvarlige for deltagelse i sikkerhedsmøder mv. gruppen består af en arbejdsleder og en AMR.

AMU: Arbejdsmiljøudvalg i regionerne.

ERFAGruppe: Overordnet erfaringsudveksling på tværs af regioner samt afholdelse af årlig arbejdsmiljødrøftelse.

ERFAGRUPPE ARBEJDSMILJØ

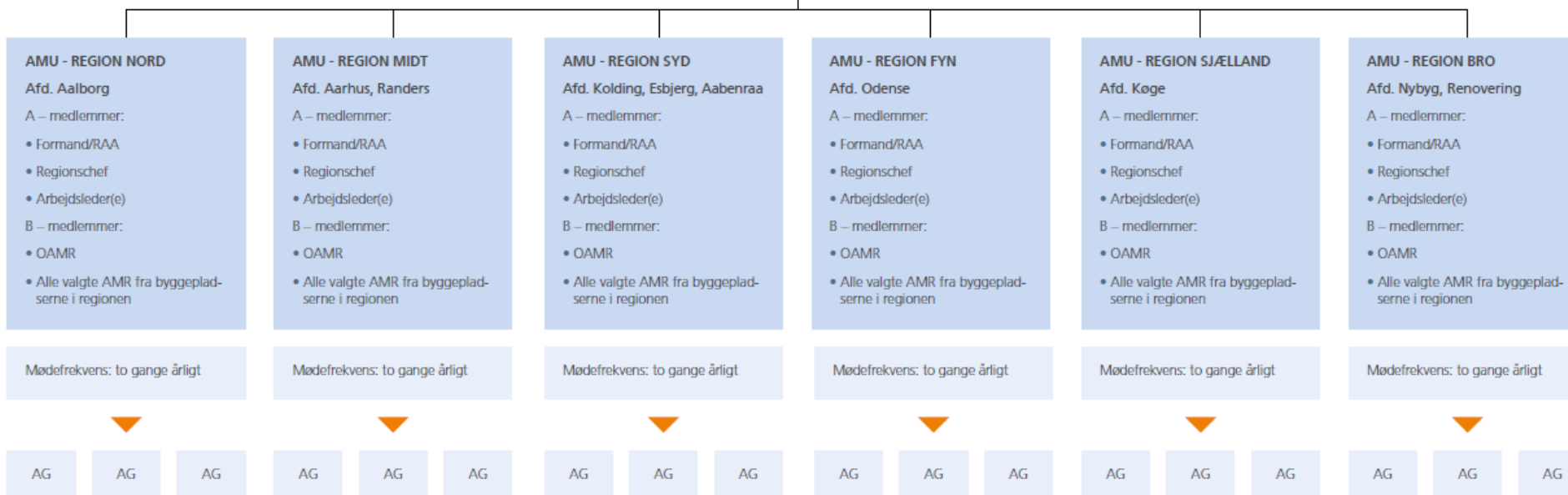
- Formand/KMA-chef
- Direktion og KMA-afdeling
- Ekstern konsulent
- Regionale arbejdsmiljøansvarlige (RAA)
- Udpeget regionschef (Deltager 1 gang årligt)
- Overordnede arbejdsmiljørepræsentanter (OAMR) (Deltager 1 gang årligt)

Mødefrekvens: fire gange årligt

RAA: Regional arbejdsmiljøansvarlig. Udpeget i hver region.

AMR: Arbejdsmiljørepræsentant. Valgt på hver byggeplads med krav herom. Vælges ved opstart af byggesag.

OAMR: Overordnet arbejdsmiljørepræsentant. Valgt ud fra AMR på regionens byggepladser. Vælges hvert andet år.




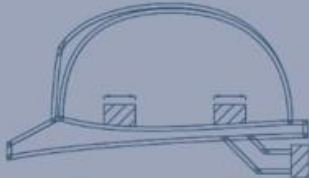
STRATEGI

FÆLLES RETNING
LOKAL FORANDEL

JORTON

SIKKER DRIFT

- fundamentet for at vi kan lykkes med vores projekter



FÆLLES RETNING
LOKAL FORANDEL

JORTON

DANMARKS BEDSTE ENTREPRENØR

- vi bygger relationer på gennemsigtighed og tillid



FÆLLES RETNING
LOKAL FORANDEL

JORTON

MEDARBEJDERNES FORETRUKNE ARBEJDSPLADS

- vi opbygger kompetencer på tværs



FÆLLES RETNING
LOKAL FORANDEL

JORTON

LANDSDÆKKENDE LOKALT

- sammen skaber vi helstøbte projekter



ARBEJDSMILJØSTRATEGI

Strategisk ambition:

Vi vil udfordre en udbredt holdning i branchen om at " Vi gør alt, hvad vi kan og vi kan aldrig undgå mindre ulykker og bøder fra AT "

til

"Da branchen er et område, hvor forudsætningerne for arbejdet ændres dagligt, skal vi hele tiden have øje for mulige forbedringer i forbindelse med vores arbejdsmiljø og sikkerhed.

Ligeledes ønsker vi, at alle medarbejdere ser et sikkert arbejdsmiljø som et fælles projekt.

Strategiske målsætninger

Ulykkesfrekvens	Reduceres med 10 % årligt ift. 31-12-2018
Sygefravær pga. ulykker	Faldende
Reaktioner fra AT	Faldende frekvens

ARBEJDSMILJØSTRATEGI



Hvilke fokuspunkter?

- Vi vil sikre at medarbejder på alle niveauer har den rette viden, kompetencer og forståelse for arbejdsmiljø og sikkerhed



Hvilket værdiløft?

- Vi vil fremstå som en virksomhed der har fokus på arbejdsmiljø og sikkerhed
- Vi vil arbejde med en ærlig og synlig opgørelse.



Hvilken organisation?

- Alle medarbejdere skal betragte arbejdsmiljø og sikkerhed som et fælles projekt

ARBEJDSMILJØSTRATEGI

Sikker drift

Danmarks bedste entreprenør

Medarbejdernes foretrukne arbejdsplads

Landsdækkende lokalt

Hvilke handlinger kræver det?

1. Læring af ulykker
2. Målrettet indsats på udvalgte fokuspunkter
3. Sikre at nye medarbejdere har den nødvendige viden omkring arbejdsmiljø
4. Afklaring af relevante nøgletal

1. Omtale i medier omkring "den gode historie" omkring arbejdsmiljø

1. Indflydelse/inddragelse af medarbejdere omkring arbejdsmiljø
2. Medbestemmelse ved planlægning af egne arbejder
3. Sociale arrangementer
4. Synlig ledelse på alle niveauer omkring arbejdsmiljø

1. Sammenligning af resultater på udvalgte nøgletal omkring arbejdsmiljø på tværs af afdelinger
2. Vidensdeling af ulykker/påbud på tværs af afdelinger
3. Input fra alle medarbejdere omkring trivsel i jobbet

ORIENTERINGSMØDE


3-MÅNEDERS ORIENTERINGSMØDE REGION NORD - MAJ 2023

Sagsnr: _____ Sagsnavn: _____ Initialer: _____

OPFØLGNING **NOTATER**

- Arbejdsskader / nærvæd hændelser
Siden sidst, forebyggende tiltag?
- Nye arbejdsopgaver / Opfølgning på instruktion
F.eks. ændrede procedurer, nyt værktøj eller kemi, gennemgang af risikovurdering
- Besøg fra Arbejdstilsynet
Besøg siden sidst, modtagne reaktioner
- Trivslen på byggepladsen
Trivsel/samarbejde blandt JORTON-medarbejdere og blandt øvrige på byggepladsen
- Evt. Den gode historie
En god historie fra byggepladsen, der skal videregives i JORTON.
Kontakt HR- eller KMA efterfølgende

INFORMATION



Ergonomi
Når Arbejdstilsynets besøgere besøger bygge- og anlægspladser, vil de have ekstra opmærksomhed på at tale med virksomheden om arbejdsopgaver, hvor:
- Byggen er bøjlet forover
- Armene er løftede
- Arbejdet er meget fysisk anstrengende.

Fakta: Fysisk hårdt arbejde eller gentagende belastninger af kroppen kan med tiden give smerter i kroppen, hvilket er en af de hyppigste årsager til, at medarbejdere sygemeldes eller forlader arbejdsmarkedet før tid.

Brug tekniske hjælpemidler
En god måde at mindske den fysiske belastning af medarbejderne, er ved at bruge egnede tekniske hjælpemidler.

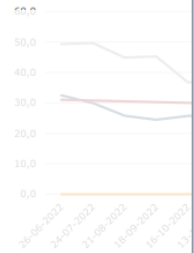
Man kan finde inspiration på Bygergo.dk, der er et katalog over tekniske hjælpemidler. Brug for eksempel et skruesystem med forlænger, en jernbindemaskine eller en elektrisk stenklipper for at beskytte medarbejderne mod overbelastning af kroppen.

Brug tekniske hjælpemidler

En god måde at mindske den fysiske belastning af medarbejderne, er ved at bruge egnede tekniske hjælpemidler.

Man kan finde inspiration på Bygergo.dk, der er et katalog over tekniske hjælpemidler. Brug for eksempel et skruesystem med forlænger, en jernbindemaskine eller en elektrisk stenklipper for at beskytte medarbejderne mod overbelastning af kroppen.

Udvikling af ulykkestrekker



Antal reaktioner fra Arbejdstilsynet

Antal reaktioner fra Arbejdstilsynet

Andre lovpligtige uddannelser

Øvrige ulykkestrekker

Arbejde i stærk kulde

Nedfald af genstande, sammentrængning

Maskiner og trykbærende udstyr

Arbejdsstillinger og -betingelser

Underentrepriser/erhvervsbyggeri

Luftvejsbølger

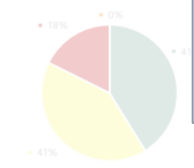
Fald til lave højder

Fald, snublen i sammenfald

Håndværktøj og håndværktøjsbrug

Interne fald

Runderinger udført af Region Nord

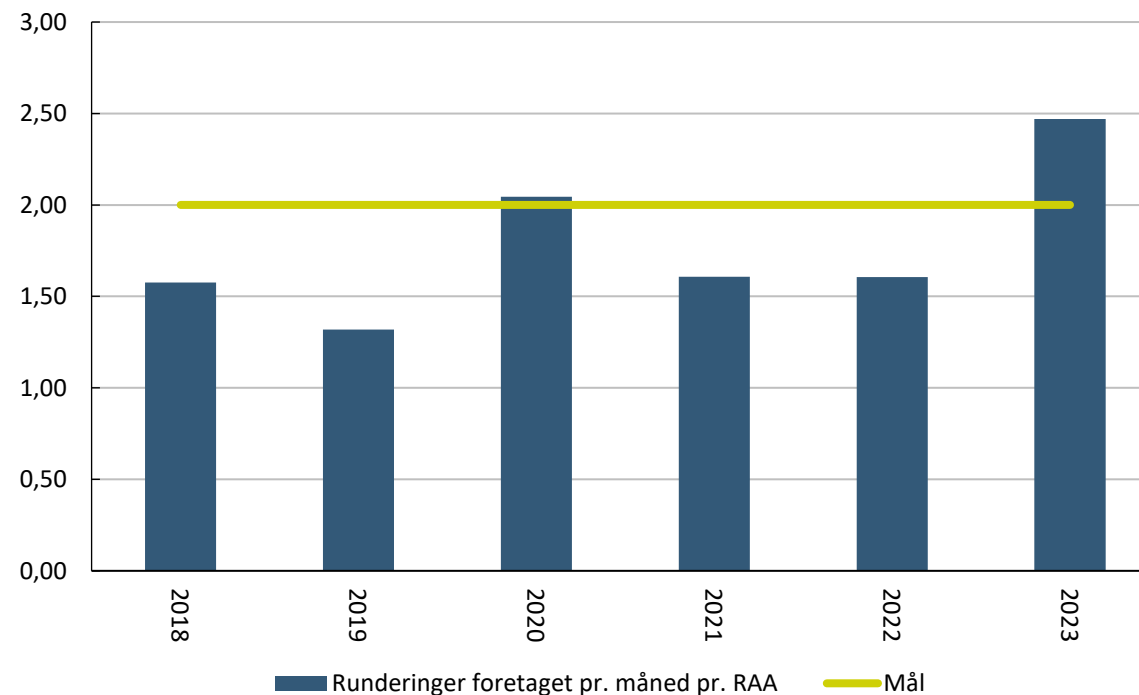
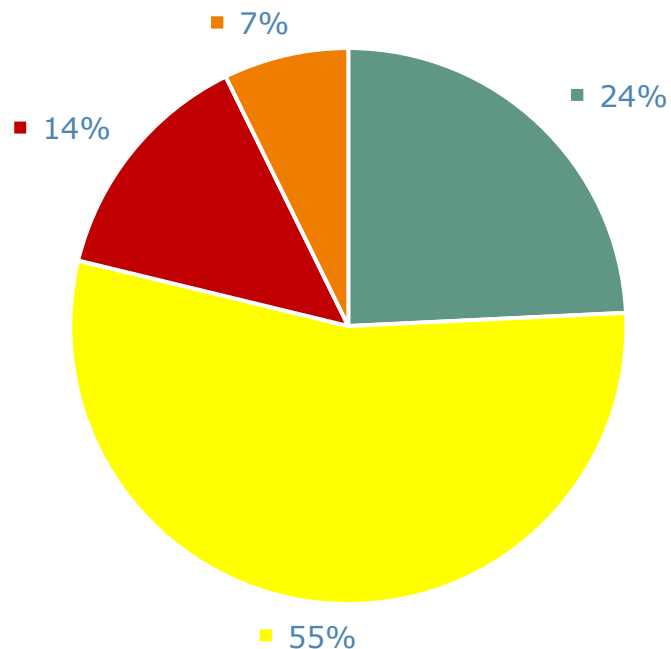


■ 41%
 ■ 18%
 ■ 0%
 ■ 41%

■ Gul: Krav ikke i orden/mindre materielle ting
■ Grøn: Fint/få bemærkninger

- Udsendes hver måned
- Information vedr. arbejdsskader, besøg fra arbejdstilsyn, rundringer og nærvæd hændelser
- Relevant fokusområde. F.eks.:
 - Ergonomi
 - Arbejde fra stiger
 - Skærende værktøj
- Skal være nemt at bruge i praksis
- Ingen krav om referat

RUNDERINGER – Regionale Arbejdsmiljøansvarlige



EKSTERN KONSULENT

- Holder os opdateret på ny lovgivning og krav
- Deltager i HAG-møde
- Assisterer med bl.a. sikkerhedsrunderinger ved behov

KMA-VURDERING

KMA VURDERING / REFERENCER - REGION MIDT

MANGLENDE KVALITETSPLANER, AJOUR, PSS, RISIKOVURDERING, VALG AF ARBEJDSMILJØPRÆSENTANT, REFERENCE (kun muligt ved ArbejdsMiljørepræsentant)

Signaturforklaring: Sikr OK / Ikke relevant Mangler / KMA er ikke informeret AMR er valgt, men kursusbevis mangler. Der skal enten vælges en ny AMR, eller fremkøbes kursusbevis på gennemført arbejds miljøuddannelse

2 - ÅRHUS

Sagsnr.	Sagsnavn	Ansvarlig	Kvalitetsplan	Ajour	PSS	Risikovurd.	AMR	Reference	Statisk dok.	DGNB	LCA	Kommentar
101175	Renov. af Medlyng bolig afd. 30, Skanderborg	CHR										
201157	MS, S. Solbjergåven - Opførelse af boliger	CHR										
201411	Om- og tilbygning af Malling Plejehjem	FLH										
201492	AT Home, 16 boliger	FLH										
211361	Mds. 8 Efterskolebøtten	TDC										
221175	Lindøparken & Digtergangen	MBP										
221303	APMT - Parkang Rack	MBP										
231109	Ombygning af Fehman Marsello Hotel	CHR										

21 - RANDERS

Sagsnr.	Sagsnavn	Ansvarlig	Kvalitetsplan	Ajour	PSS	Risikovurd.	AMR	Reference	Statisk dok.	DGNB	LCA	Kommentar
191048	Ny Stericentral, Randers	CHR										
211293	Hovedgård Svømmehal	BHC										
221063	Ny N. Gynder Afd. 11, Mørke	JMT										

BEMÆRKNING
Da LCA er blevet en del af det nye bygningsreglement, har vi valgt at tilføje det som et særskilt punkt på vurderingen.

Side 1/7

Side 2/7

Side 3/7

Side 4/7

Side 5/7

Side 6/7

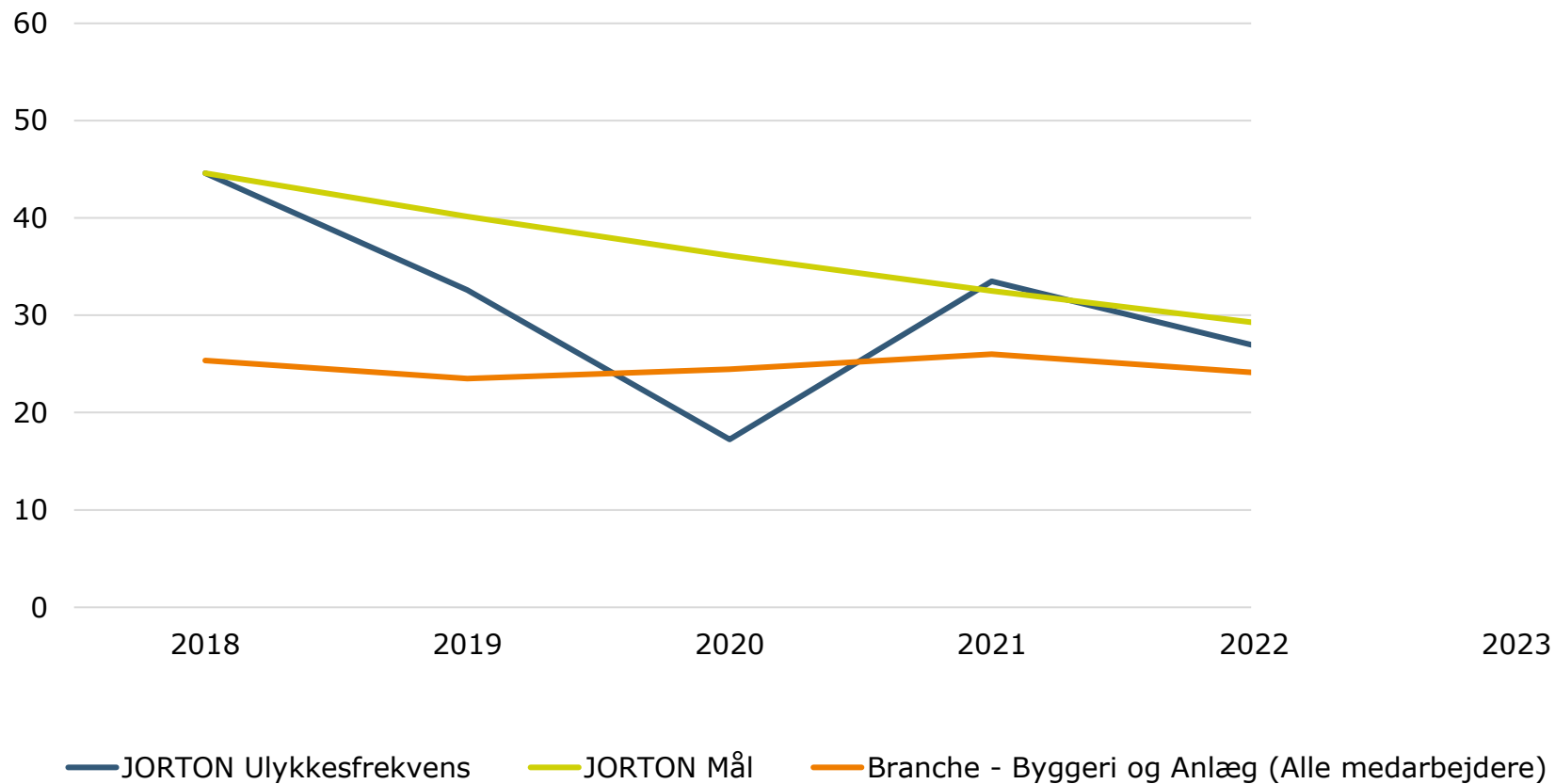
Side 7/7

- Udsendes til regionschefer hver måned
- Drøftes på økonomimøde
- Information vedr. bl.a.:
 - Arbejdsskader
 - Besøg fra arbejdstilsynet
 - Runderinger
 - Arbejds miljødokumenter på byggesager
- Synliggøre, at arbejdsmiljø er lige så vigtigt som økonomi

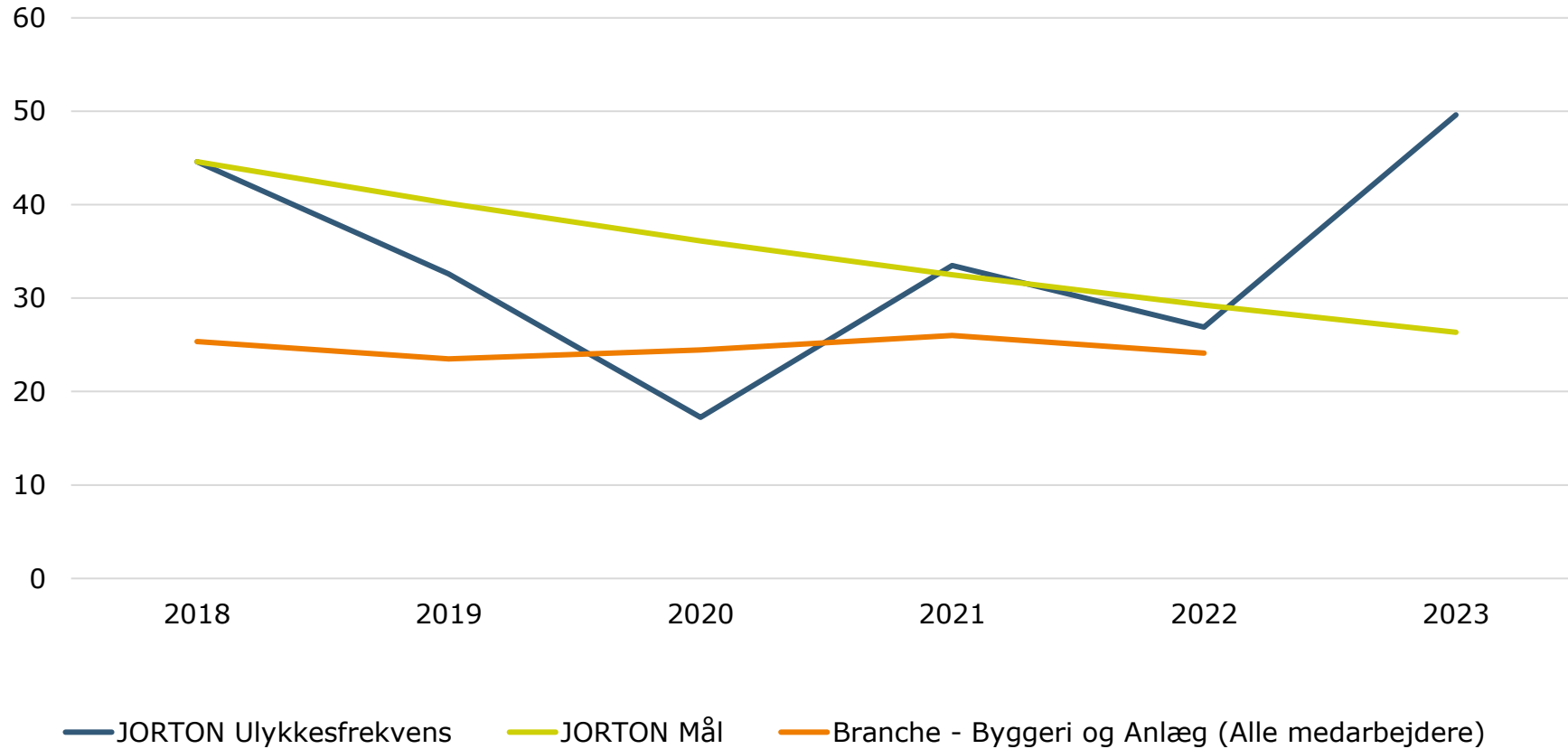
AFDELINGSMØDER

- Regional Arbejdsmiljøansvarlig har et fast punkt på alle afdelingsmøder

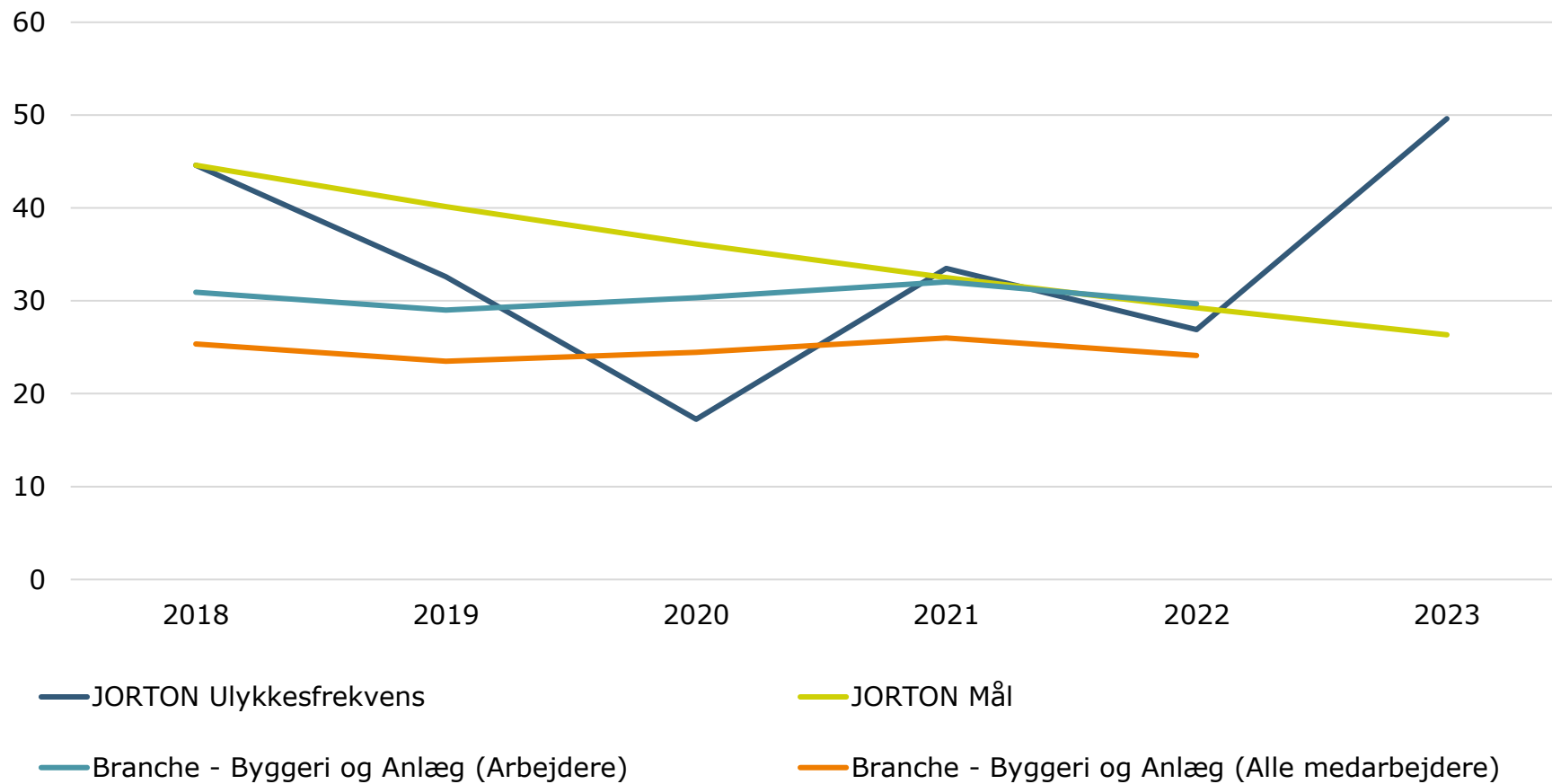
ARBEJDSULYKKER



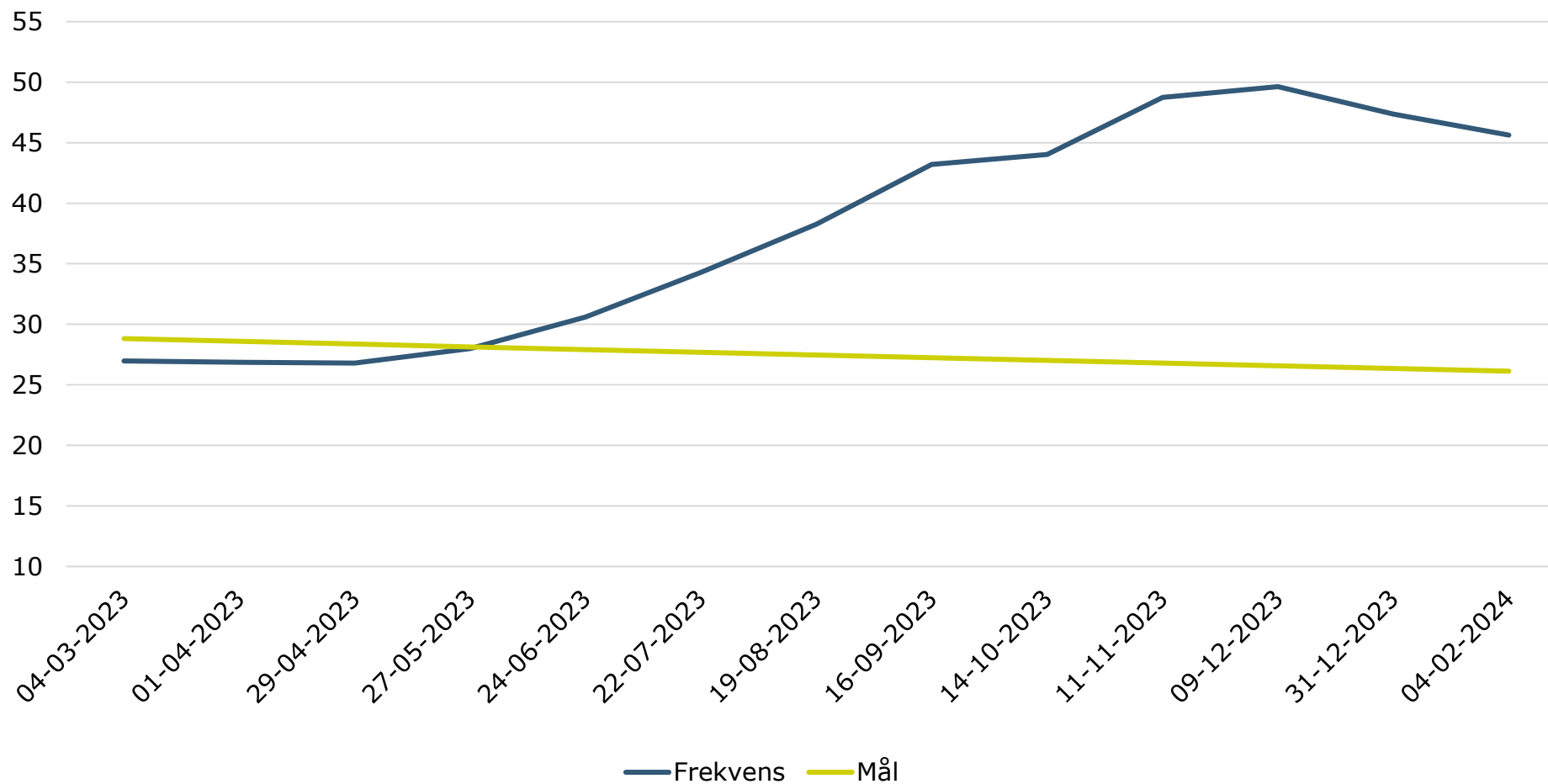
ARBEJDSULYKKER



ARBEJDSULYKKER



ARBEJDSULYKKER



SPØRGSMÅL?

- Viser branchestatistikken det reelle billede?
- Er fejring af *100 dage uden ulykker* en katalysator til at udføre bedre arbejdsmiljø eller en kilde til at "skjule" en arbejdsulykke for sine kolleger ?
- Er *sjaksupport* et godt tiltag for den enkelte medarbejder, da man giver medarbejderen mulighed for at fastholde kontakten med sine kolleger eller er det en skjult agenda for at pynte på sine tal ?
- Findes der *hændelige uheld*?

POWERBREAK



JOB LIFE

JOB
LIFE
associeret med **NIRAS**

Fysisk aktivitet i arbejdstiden forebygger smerter

To minutters daglig elastiktræning gi'r færre smerter i nakke og skuldre



To minutters daglig træning med elastikker. Så lidt skal der til for at mindske smerterne i nakke og skuldre. Et problem som mange kan genkende fra deres arbejde. Det viser en undersøgelse, som forskere fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har gennemført. Resultaterne er offentliggjort i tidsskriftet Pain.

Forskere opfordrer: Gør fysisk træning i arbejdstiden obligatorisk



DR P1

PROFESSOR LARS L. ANDERSEN - NFA:

**“SMÅØVELSER
KAN POTENTIelt
NEDBRINGE
LANGTIDS-
SYGEFRAVÆRET
MED 13 PCT.”**



Fysisk aktivitet i fællesskab

... rykker ind på byggepladserne



Ny viden – Inspiration – Sparring – Netværk – Efteruddannelse

DI ARBEJDSMILJØKONFERENCE for Bygge og Anlæg 2024

7.-8. marts 2024

Storebælt Sinatur Hotel & Konference



Stærke teams bevæger sig sammen
- prøv **POWERBREAK** gratis i 1 måned



**JOB
LIFE**

POWERBREAK er et træningsprogram med enkelte elastikøvelser som nemt implementeres i arbejdstiden.
Kontakt chefkonsulent Katrine Schimmelmann på mail: kvs@joblife.dk eller på mobil 60261917 og hør mere.

**JOB
LIFE**

associeret med **NIRAS**

Chefkonsulent Katrine Schimmelmann

POWERBREAK

Fysisk aktive pauser – korte videoer à 5 min – 5 nye øvelser hver dag

SID PÅ EN ØLKASSE

i

Stå med let mellemrum mellem benene. Placer elastikken under fødderne og tag fat i enderne.

Før begge arme strakt frem og opad, mens du bøjer dybt ned i knæene (det må ikke gøre ondt i knæene, men gerne spænde i musklerne)



Styrketræning af lår, baller, ryg og arme.

JOB
LIFE

associeret med NIRAS

POWERBREAK

Fysisk aktive pauser – korte videoer à 5 min – 5 nye øvelser hver dag

SE SOLEN STIGER

i

Placer elastikken under fødderne – kryds elastikken og tag fat i elastikken omkring knæhøjde.

Stræk skiftevis højre og venstre arm bagud og opad mens du kigger efter hånden. Stræk rigtig langt tilbage.

Husk at holde ryggen ret og bøje let i knæene.

Øvelsen laves i et roligt tempo.



Styrketræning af ryggens, skulderens og armens muskler

Bevægelighed i rygsøjlen

JOB
LIFE

associeret med NIRAS

POWERBREAK

Fysisk aktive pauser – korte videoer à 5 min – 5 nye øvelser hver dag

VAND OP AF BRØNDEN



Stå på elastikken med begge fødder og hold enderne i hver sin hånd.

Træk først den ene arm med bøjet albue op langs kroppen og ned igen

Derefter trækkes den anden arm opad med albuen øverst og ned igen

Bagefter trækkes armene **SAMTIDIG** op langs kroppen med bøjede albuer

Start forfra med først den ene arm, så den anden arm og derefter begge arme



Styrketræning af arme, skuldre og ryg.

JOB
LIFE

associeret med **NIRAS**

POWERBREAK

Fysisk aktive pauser – korte videoer à 5 min – 5 nye øvelser hver dag

SPEEDEREN



i

Placer elastikken under den ene fod. Tag fat i elastikken med begge hænder, så den er stram. Løft foden, så du står på et ben. Bøj og stræk nu skiftevis foden op og ned, så du bevæger ankelleddet med modstand fra elastikken.

Fortsæt i 30 sekunder i et langsomt og kontrolleret tempo.

Skift derefter til modsatte fod.



Venepumpeøvelser for benene.

Øvelsen stimulerer blodcirkulationen i benene og forebygger hævede og trætte ben.



JOB
LIFE

associeret med NIRAS

Kontakt mig for 1 måneds gratis POWERBREAK

- Katrine Schimmelmann
- Chefkonsulent
- kvs@joblife.dk
- M (+45) 6026 1917

LinkedIn

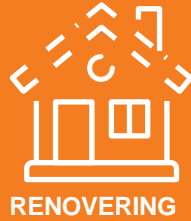




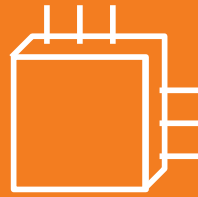
CG JENSEN 

Hvordan kan arbejdsmiljøorganisationen få gavn af mulighederne i ESG?)

Hvem er CG Jensen Holding A/S?



RENOVERING



BETONRENOVERING OG
BORE/SKÆRE OPGAVER



BETON



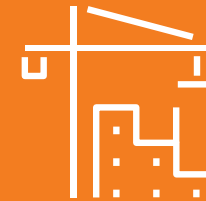
TRÆBYGGERI



RAMNING & VANDBYGNING



JORD, KLOAK,
FORSYNING & GARTNER



BYGGERI



EGENKAPITAL: 335 MIO. KR.



OMSÆTNING: 2.600 MIO. KR.



KONTORER: AARHUS,
FREDERICIA, GLOSTRUP
OG FARUM



MEDARBEJDERE: CA. 800

Handlinger i strategiperioden

Område	SDG	Fokus i handleplan
Klima		
C02, scope 1 og 2: skure/containere/byggepladser	Delmål 13.3	Konkrete initiativer ift. varmepumper, varmekonvektorer, grønne toppe o.lign. Datagrundlag, cost/benefit-analyse, investeringsplan og eksekvering-
C02, scope 1 og 2: maskiner/off-road	Delmål 13.3	Adfærdsbearbejdning mht. tomgang o.lign. Indførelse af bio-fuel. Kursusplan. Sensor- og datamonitorering på maskinerne.-
C02, scope 1 og 2: køretøjer/on-road	Delmål 13.3	Adfærdsbearbejdning mht. 'grøn kørsel', øget brug af digitale møder, skift af bilparken mod EL og hybrid.
C02, scope 1 og 2: bygninger	Delmål 13.3 og 17.7	Systematisk tilgang til energieffektivisering og optimering af energiforbrug og miljøpåvirkning på bygninger og faciliteter.

Handlinger i strategiperioden

Område	SDG	Fokus i handleplan
Social		
CG Jensen Vision 0	Delmål 8.8 og 12.2	Der skal udmøntes en række indsatser i delprojekter. Generel organisationsudvikling mod indførelse af forebyggelseskultur.
Diversitet	Delmål 10.3	Ansættelser og udnævnelser + brancheaktiviteter
Lærlinge/praktikanter	Delmål 8.6	Konkret måltål på 10% af arbejdsstyrken. Løbende data og statistik.
Minimering af spild og cirkulære løsninger	Delmål 12.5	Faste retningslinjer for interime materiale og indgåelse af strategiske samarbejder om cirkulære løsninger
Affaldshåndtering	Delmål 12.5	Dialog med leverandører om emballering + nemmere håndtering af affaldsfraktioner på byggepladserne. Adfærdssændring. Kommunikationsindsatser
Kemifaftryk	Delmål 12.4	Palette af tiltag til reduktion af kemifaftryk og katalognumre i kemidatabasen. Substitution af produkter. Retningslinjer for indkøb.
Dialog med bygherrerne	Delmål 12.6	Insistering på færdiggørelse af design af byggepladser før byggestart for at undgå ressourcepild. Kompetenceløft til kvalificeret modspil omkring diverse certificeringsordninger.
Support	Delmål 13.3	Katalog af enkelttiltag, herunder 'policy' for forbrug (vand, EL) på byggepladser samt fastlæggelse af generel grøn indkøbspolitik
Forandringsteam	Delmål 12.2	Organisationsudviklingsprojekt til etablering af 'ambassadør-korps'

Vores sociale statements!

Vores vision er:

Vi vil være en kompetent entreprenør med fokus på vores medarbejderes trivsel og sikkerhed, på social ansvarlighed og på løsning af de globale klimaudfordringer.

- Vi tager et socialt ansvar for ansatte
- Vision 0 arbejdsulykker
- Vi vil ansætte bredt på tværs af køn, alder og etnicitet
- Vi ansætter lærlinge og praktikanter med mål om 10 % af medarbejderstab
- Vi har velfungerende internt samarbejde
- Vi har en familiekultur
- Vi vil sikre en bredde i typer af opgaver for at kunne tilbyde medarbejdere en varieret hverdag med rum til personlig udvikling
- Vi vil være synlige, transparente og i dialog
- Vi tilbyder ansvar og lederskab



Hvordan rammer CSRD -5813 virksomheder i DK?

Corporate Sustainability Reporting Directive

- EU kommissionen vil **øge kravene til rapportering** om virksomhedernes bæredygtighed. (Green Deal)
- CSRD består med fuld plade af over **1100 datapunkter!** - rapporteringsomfang skal **væsentlighedsvurderes**.
- Direktivet om bæredygtighedsrapportering (CSRD), EU Taksonomien er en **del af handlingsplanen**.
- Skaber **sammenlignelige, pålidelige og klare oplysninger** til investorer, kunder, medarbejdere og samfund.
- Implementerer europæiske bæredygtighedsrapporteringsstandarder (**ESRS**) for **standardiseret rapportering**.
- Foreslået i 2021 og implementeres fra **2024/25**

Konkret bæredygtighedsrapportering

E S G



Environment – Social - Governance



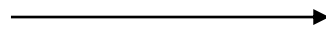
	Enhed	2022	2021
Klima & Miljø			
Scope 1 (direkte CO₂ udledning)¹			
Firmabiler	Ton	1.168,5	1.174,7
Off Road maskiner (gravemaskiner, røndegravere, mm.)	Ton	1.475,1	1.743,6
Scope 1 i alt		2.643,6	2.918,4
Scope 2 (inddirekte CO₂ udledning)¹			
Elforbrug (kontorer) ²	Ton	41,3	41,4
Elforbrug (byggepladser) ²	Ton	287,2	259,7
Fjernvarme (kontorer) ²	Ton	10,1	14,7
Scope 2 i alt		298,4	315,8
Scope 3 Eksterne leverandører og underentreprenører	ton CO ₂ eq	56.624,02	51.750,53
Vandforbrug 2022³			
Fabriksparken 37 (Hovedkontor)	M ³	342,0	353
Fabriksparken 6 (Betonrenovering)	M ³	222,5	165
Gl. Silkeborgvej, Harlev	M ³	226	186
Odense ex. Taulov fra 1/9	M ³	27,3	34
Vandforbrug i alt		817,8	738,0
Socialt ansvar			
Medarbejdere	Gns.	646	586
Medarbejderfastholdelse (funktionæransatte uden praktikanter)	Pct.	89,2	89,0
Kønsdiversitet	Pct.	10,0	10,0
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	Pct.	13,3	13,3
Lærlinge ⁴	Pct.	12,8	15,8
Praktikanter ⁵	Pct.	9,9	8,2
Sygefravær funktionærer ⁶	Pct.	3,25	2,56
Sygefravær timelønnede ⁶	Pct.	7,30	5,96
Ledelse			
Bestyrelsens kønsdiversitet	Pct.	0	0

Bæredygtighedsrapportering –EU krav - CSRD

E S G



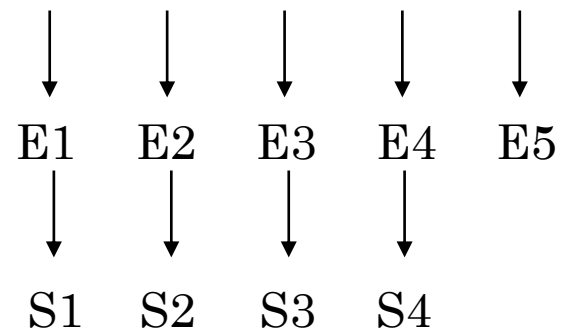
Environment – Social - Governance



E S R S



European Sustainability Reporting Standards



EU-standarder for bæredygtighedsrapportering-CSR

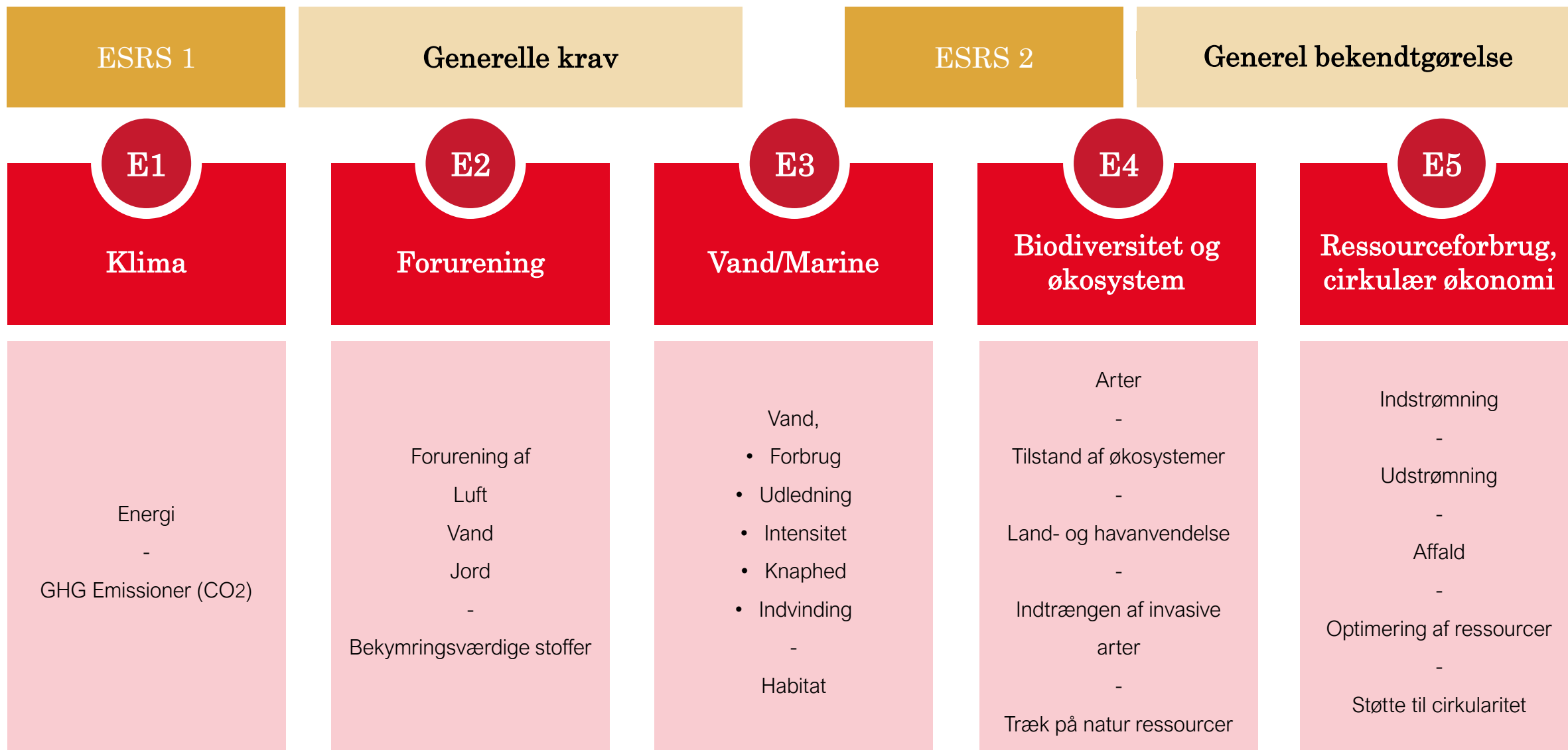
E

S

G

Tværgående standarder	Miljømæssige standarder	Sociale standarder	Governance standarder
ESRS 1 Generelle krav	ESRS E1 Klimaforandring	ESRS S1 Egen arbejdskraft	ESRS G1 Forretningsadfærd
ESRS 2 Generelle oplysninger	ESRS E2 Forurening	ESRS S2 Arbejdskraft i værdikæden	
	ESRS E3 Vand- og havressourcer	ESRS S3 Berørte samfund	
	ESRS E4 Biodiversitet og økosystemer	ESRS S4 Forbrugere og slutbrugere	
	ESRS E5 Ressourceforbrug og cirkulær økonomi		

ESRS – E(nviromental) standarder



ESRS-E(nviromental) – rapporteringskrav Politikker

E1
Klima

E2
Forurening

E3
Vand/Marine

E4
Biodiversitet og økosystem

E5
Ressourceforbrug, cirkulær økonomi

*		
ESRS E1	E1-2 — Politikker vedrørende modvirkning af og tilpasning til klimaændringer	s. 76, s. 90,
	E1-3 — Foranstaltninger og ressourcer i forbindelse med klimaforandringspolitikker	s. 76 - 77, s. 90 - 91,
ESRS E2	E2-1 — Politikker vedrørende forurening	s. 114 - 115, s. 120,
	E2-2 — Foranstaltninger og ressourcer i forbindelse med forurening	s. 115, s. 120
ESRS E3	E3-1 — Politikker vedrørende vand- og havressourcer	s. 125 - 126, s. 131 - 132,
	E3-2 — Foranstaltninger og ressourcer i forbindelse med vand- og havressourcer	s. 126 -127, s. 132,
ESRS E4	E4-2 — Politikker vedrørende biodiversitet og økosystemer	s. 139, s. 148 - 149,
	E4-3 — Foranstaltninger og ressourcer vedrørende biodiversitet	s. 140, s. 149 - 150,
ESRS E5	E5-1 — Politikker vedrørende ressourceforbrug og cirkulær økonomi	s. 156 - 157, s. 163,
	E5-2 — Foranstaltninger og ressourcer i forbindelse med ressourceanvendelse og cirkulær økonomi	s. 157, s. 163 - 164,

* Side tal referer til: Europa Kommissionens standarder for bæredygtighedsrapportering direktiv 2013/34/EU : Bilag i Europæiske standarder for bæredygtighedsrapportering (ESRS)

ESRS-E(nviromental) – rapporteringskrav Mål

*

E1 Klima	ESRS E1	E1-4 — Mål vedrørende modvirkning af og tilpasning til klimaændringer	s. 77 - 78, s. 91 - 94,
		E1-5 — Energiforbrug og -miks	s. 78 - 80, s. 94 - 97,
		E1-6 — Bruttodrivhusgasemissioner under anvendelsesområde 1, 2, 3 og samlede drivhusgasemissioner	s. 80 - 82, s. 97 - 103,
		E1-7 — Projekter vedrørende optag af drivhusgasser og modvirkning af drivhusgasemissioner finansieret ved hjælp af CO2-kreditter	s. 82 - 83, s. 103 - 107,
E2 Forurening	ESRS E2	E1-8 — Intern CO2-prissætning	s. 83, s. 107,
		E1-9 — Forventede finansielle virkninger af væsentlige fysiske risici og omstillingsrisici og potentielle klimarelaterede muligheder	s. 83 - 85, s. 107 - 112.
		E2-3 — Mål vedrørende forurening	s. 115 - 116, s. 120 - 121.
E3 Vand/Marine	ESRS E2	E2-4 — Forurening af luft, vand og jord	s. 116 - 117, s. 121 - 122.
		E2-5 — Problematiske stoffer og særligt problematiske stoffer	s. 117, s. 122.
		E2-6 — Forventede finansielle konsekvenser af forureningsrelaterede virkninger, risici og muligheder	s. 117 - 118, s. 122 - 123.
		E3-3 — Mål vedrørende vand- og havressourcer	s. 127, s. 132 - 133,.
E4 Biodiversitet og økosystem	ESRS E3	E3-4 — Vandforbrug	s. 127 - 128, s. 133.
		E3-5 — Forventede finansielle konsekvenser af vand- og havressourcerelaterede virkninger, risici og muligheder	s. 128, s. 133.
		E4-4 — Mål vedrørende biodiversitet og økosystemer	s. 140 - 141, s. 150 - 151.
E5 Ressourceforbrug, cirkulær økonomi	ESRS E4	E4-5 — Konsekvensparametre i forbindelse med biodiversitet og ændringer i økosystemer	s. 141 - 142, s. 151 - 153.
		E4-6 — Forventede finansielle konsekvenser af biodiversitets- og økosystemrelaterede risici og muligheder	s. 142 - 143, s. 153 - 154.
		E5-3 — Mål vedrørende ressourceforbrug og cirkulær økonomi	s. 157 - 158, s. 164.
		E5-4 — Ressourcetilstrømning	s. 158 - 159, s. 164.
	ESRS E5	E5-5 — Ressourceudstrømning	s. 159 - 160, s. 164 - 165.
		E5-6 — Forventede finansielle virkninger af ressourceforbrug og virkninger, risici og muligheder i forbindelse med den cirkulære økonomi	s. 160 - 161, s. 165.

* Side tal referer til: Europa Kommissionens standarder for bæredygtighedsrapportering direktiv 2013/34/EU : Bilag i Europæiske standarder for bæredygtighedsrapportering (ESRS)

ESRS – S(ocial) standarder

S1**ESRS S1**
Egen arbejdskraft

Arbejdsforhold
Lige muligheder
Ingen diskrimination
Anden arbejdskrafts
rettigheder

S2**ESRS S2**
Arbejdskraft i værdi-
kæden

Arbejdsforhold
Lige muligheder
Ingen diskrimination

S3**ESRS S3**
Berørte samfund

Økonomiske, sociale og
kulturelle rettigheder
Politiske rettigheder
Kulturelle rettigheder

S4**ESRS S4**
Forbrugere og
slutbrugere

Information
Personlig sikkerhed
Social inklusion

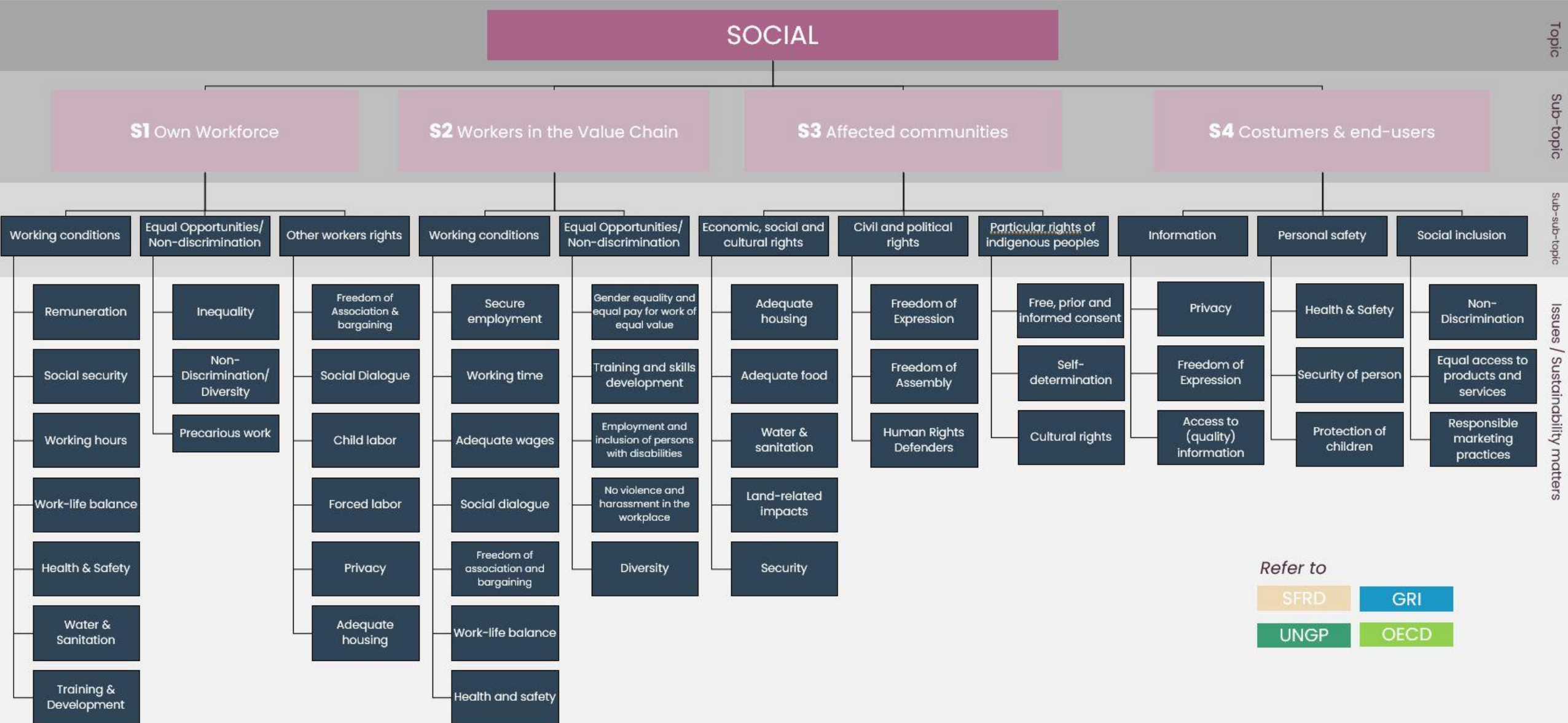
ESRS-S(ocial) – rapporteringskrav Politikker

<p>S1</p> <p>ESRS S1 Egen arbejdskraft</p>	ESRS S1	S1-1 — Politikker vedrørende egen arbejdsstyrke	s. 170 - 172, s. 184 - 186,
		S1-2 — Processer for samarbejde med egne arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter om virkninger	s. 172, 186 - 187,
		S1-3 — Processer til afhjælpning af negative virkninger og kanaler, hvor egne arbejdstagere kan give udtryk for bekymring	s. 173, s. 187 - 188,
		S1-4 — Etablering af foranstaltninger vedrørende væsentlige virkninger på egen arbejdsstyrke og tilgange til at afbøde væsentlige risici og forfølge væsentlige muligheder i forbindelse med egen arbejdsstyrke og effektiviteten af disse foranstaltninger	s. 173 - 174, s.188 - 190
<p>S2</p> <p>ESRS S2 Arbejdskraft i værdikæden</p>	ESRS S2	S2-1 — Politikker vedrørende arbejdstagere i værdikæden	s. 210 - 211, s. 216 - 217,
		S2-2 — Processer for samarbejde med arbejdstagere i værdikæden om virkninger	s. 211 - 212, s. 217 - 218,
		S2-3 — Processer til afhjælpning af negative virkninger og kanaler, hvor egne arbejdstagere kan give udtryk for bekymring	s. 212, s. 218 - 219,
		S2-4 — Etablering af foranstaltninger vedrørende væsentlige virkninger på arbejdstagere i værdikæden og tilgange til at styre væsentlige risici og forfølge væsentlige muligheder i forbindelse med arbejdstagere i værdikæden og effektiviteten af disse foranstaltninger	s. 212 - 214, s. 219 - 221,
<p>S3</p> <p>ESRS S3 Berørte samfund</p>	ESRS S3	S3-1 — Politikker vedrørende berørte samfund	s. 225 - 226, s. 231 - 232,
		S3-2 — Processer for samarbejde med berørte samfund om virkninger	s. 226 - 227, s. 232,
		S3-3 — Processer til afhjælpning af negative virkninger og kanaler, hvor berørte samfund kan give udtryk for bekymring	s. 227 - 228, s. 232 - 233,
		S3-4 — Etablering af foranstaltninger vedrørende væsentlige virkninger på berørte samfund og tilgange til at styre væsentlige risici og forfølge væsentlige muligheder i forbindelse med berørte samfund og effektiviteten af disse foranstaltninger	s. 228 - 229, s. 233 - 236,
<p>S4</p> <p>ESRS S4 Forbrugere og slutbrugere</p>	ESRS S4	S4-1 — Politikker vedrørende forbrugere og slutbrugere	s. 240 - 241, s. 246 - 247,
		S4-2 — Processer for dialog med forbrugere og slutbrugere om virkninger	s. 241 - 242, s. 247,
		S4-3 — Processer til afhjælpning af negative virkninger og kanaler, hvor forbrugere og slutbrugere kan give udtryk for bekymring	s. 242 - 243, s. 247 - 248,
		S4-4 — Etablering af foranstaltninger vedrørende væsentlige virkninger på forbrugere og slutbrugere og tilgange til at håndtere væsentlige risici og forfølge væsentlige muligheder i forbindelse med forbrugere og slutbrugere samt effektiviteten af disse foranstaltninger	s. 243 - 244, s. 248 - 250,

ESRS-S(ocial) – rapporteringskrav Mål

<p>S1</p> <p>ESRS S1 Egen arbejdskraft</p>	ESRS S1	S1-5 — Mål vedrørende håndtering af væsentlige negative virkninger, fremme af positive virkninger og håndtering af væsentlige risici og muligheder	s. 175, s. 190 - 191.
		S1-6 — Karakteristika for virksomhedens ansatte	s. 175 - 176, s. 191 - 193.
		S1-7 — Karakteristika for ikkeansatte arbejdstagere i virksomhedens egen arbejdsstyrke	s. 176 - 177, s. 193 - 194.
		S1-8 — Kollektive overenskomstforhandlinger og social dialog	s. 177, s. 194 - 195.
		S1-9 — Mangfoldighedsparametre	s. 177, s. 195.
		S1-10 — Tilstrækkelige lønninger	s. 177 - 178, s. 195 - 196.
		S1-11 — Social beskyttelse	s. 178, s. 196.
		S1-12 — Personer med handicap	s. 178 - 179, s. 196
		S1-13 — Parametre for uddannelse og kompetenceudvikling	s. 179, s. 196 - 197.
		S1-14 — Sundheds- og sikkerhedsparametre	s. 179 - 180, s. 197 - 199.
		S1-15 — Parametre for balancen mellem arbejdsliv og privatliv	s. 180, s. 199.
		S1-16 — Kompensationsparametre (lønforskel og samlet kompensation)	s. 180 - 181, s. 199 - 200.
		S1-17 — Hændelser, klager og alvorlige virkninger på menneskerettighederne	s. 181 - 182, s. 200 - 201.
<p>S2</p> <p>ESRS S2 Arbejdskraft i værdikæden</p>	ESRS S2	S2-5 — Mål vedrørende håndtering af væsentlige negative virkninger, fremme af positive virkninger og håndtering af væsentlige risici og muligheder	s. 214, s. 221 - 222.
	ESRS S3	S3-5 — Mål vedrørende håndtering af væsentlige negative virkninger, fremme af positive virkninger og håndtering af væsentlige risici og muligheder	s. 229 - 230, s. 236 - 237.
<p>S3</p> <p>ESRS S3 Berørte samfund</p>	ESRS S4	S4-5 — Mål vedrørende håndtering af væsentlige negative virkninger, fremme af positive virkninger og håndtering af væsentlige risici og muligheder	s. 244 - 245, s. 250 - 251.
<p>S4</p> <p>ESRS S4 Forbrugere og slutbrugere</p>			

ESRS S1-4 Structure of the social pillars



ESRS-Social 1

Klassiske CG Jensen arbejdsmiljøindikatorer

S1-4	Etablering af foranstaltninger vedrørende væsentlige virkninger på egen arbejdsstyrke og tilgange til håndtering af væsentlige risici og udnyttelse af væsentlige muligheder i forbindelse med egen arbejdsstyrke og effektiviteten af disse foranstaltninger	Væsentlig	
	<p>35. Virksomheden skal offentliggøre, hvordan den træffer foranstaltninger til at imødegå væsentlige negative og positive virkninger, styre væsentlige risici og forfølge væsentlige muligheder i forbindelse med sin egen arbejdsstyrke samt effektiviteten af disse foranstaltninger.</p> <p>36. Dette oplysningskrav har to formål. For det første skal den gøre det muligt at forstå alle foranstaltninger og initiativer, hvorigennem virksomheden søger at:</p>		
S1-14	Sundheds- og sikkerhedsparametre	Væsentlig	
	<p>86. Virksomheden skal offentliggøre oplysninger om, i hvilket omfang dens eget personale er dækket af dens arbejdsmiljøledelsessystem, og antallet af hændelser i forbindelse med arbejdsrelaterede skader, dårligt helbred og dødsfald blandt dens egen arbejdsstyrke. Den skal desuden offentliggøre antallet af dødsfald som følge af arbejdsrelaterede skader og arbejdsrelateret dårligt helbred for andre arbejdstagere, der arbejder på virksomhedens arbejdssteder.</p> <p>87. Formålet med dette oplysningskrav er at gøre det muligt at forstå dækningen, kvaliteten og resultaterne af det sundheds- og sikkerhedsledelsessystem, der er oprettet for at forebygge arbejdsrelaterede skader.</p> <p>88. De oplysninger, der kræves i henhold til punkt 86, skal omfatte følgende oplysninger, i givet fald opdelt efter ansatte og ikkeansatte i virksomhedens egen arbejdsstyrke:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) procentdelen af ansatte i virksomhedens egen arbejdsstyrke, som er omfattet af virksomhedens arbejdsmiljøledelsessystem baseret på lovkrav og/eller anerkendte standarder eller retningslinjer (b) antallet af dødsfald som følge af arbejdsrelaterede skader og arbejdsrelateret dårligt helbred (c) antal og andel af arbejdsrelaterede ulykker, der kan registreres (d) for så vidt angår virksomhedens ansatte, antallet af tilfælde af arbejdsrelateret dårligt helbred, der kan registreres, med forbehold af retlige begrænsninger med hensyn til indsamling af data og (e) for så vidt angår virksomhedens ansatte, antallet af tabte dage som følge af arbejdsrelaterede skader og dødsfald som følge af arbejdsulykker, arbejdsrelateret dårligt helbred og dødsfald som følge af dårligt helbred¹⁰³. <p>89. Virksomheden kan også offentliggøre de oplysninger, der er anført i punkt 88, litra d) og e), for så vidt angår ikkeansatte.</p> <p>90. Desuden kan virksomheden medtage yderligere oplysninger om sundheds- og sikkerhedsdækningen: procentdelen af egne arbejdstagere, der er omfattet af et sundheds- og sikkerhedsledelsessystem, som er baseret på lovkrav og/eller anerkendte standarder eller retningslinjer, og som er blevet revideret internt og/eller revideret eller certificeret af en ekstern part.</p>		
			Kan findes
			Haves
			Haves
			Kan findes
			Haves
			Eksisterer ikke
			Kan findes
	<p>41. Virksomheden skal offentliggøre, om og hvordan den sikrer, at dens egen praksis ikke forårsager eller bidrager til væsentlige negative virkninger på egen arbejdsstyrke, herunder, hvor det er relevant, dens praksis i forbindelse med indkøb, salg og dataanvendelse. Dette kan omfatte oplysning om, hvilken tilgang der anvendes, når der opstår spændinger mellem forebyggelse eller afbødning af væsentlige negative virkninger og andet pres fra erhvervslivet.</p>		Haves
	<p>42. Når virksomheden offentliggør de oplysninger, der kræves i henhold til punkt 40, skal den tage hensyn til ESRS 2 MDR-T Sporing af effektiviteten af politikker og foranstaltninger gennem mål, hvis den evaluerer effektiviteten af en handling ved at fastsætte et mål.</p>		Kan findes
	<p>43. Virksomheden skal offentliggøre, hvilke ressourcer der er afsat til håndtering af dens væsentlige virkninger, med oplysninger, der gør det muligt for brugerne at få en forståelse af, hvordan de væsentlige virkninger håndteres.</p>		Kan findes

S1

ESRS S1 Egen arbejdskraft

De sociale bæredygtighedsstandarder (Tæl næser):

Alle oplysninger skal opdeles på timelønnede og funktionærer.

Karakteristika for ansatte:

- Samlede antal ansatte efter køn
- fastansatte og opdeling efter køn
- midlertidigt ansatte og opdeling efter køn og
- ansatte med ikkegaranterede timer (tilkaldevikarer), og opdeling efter køn
- det samlede antal ansatte, der har forladt virksomheden i løbet af rapporteringsperioden, og andelen af ansatte, der er skiftet ud i rapporteringsperioden (bare hvor mange vi havde, hvor mange der er rejst, hvor mange vi er nu)(giver god mening at dele op i funktionærer og timelønnede)
- Hvis relevant skal vi opgive kontekstuelle oplysninger til dataen

Kollektive overenskomster:

- den procentvise andel af det samlede antal ansatte, der er omfattet af kollektive overenskomster = alle de timelønnede

Mangfoldighedsparametre:

- kønsfordelingen i antal og procentdel på topledelsesniveau (direktionen) og
- fordelingen af ansatte efter aldersgruppe: under 30 år, 30-50 år, over 50 år.

Personer med handicap (vi vælger at definere det som personer med nedsat arbejdsevne):

- Antal ansatte under §56 opdelt efter køn
- Antal medarbejdere på førtidspension (skal undersøges om det er muligt) opdelt efter køn
- Antal flexjob opdelt efter køn

Uddannelse og kompetenceudvikling (stadig pr næse):

- Ansatte der har været på kursus, oplysninger skal opdeles efter køn
- det gennemsnitlige antal uddannelsestimer pr. ansat og efter køn.

Sundheds og sikkerhedsmæssige parametre:

- procentdelen af antal ansatte der tog familierelateret orlov, og en opdeling efter køn.
 - o Beskriv begrænsningerne af vores data (at vi kun kan se dem der har haft orlov med løn)

Lønforskell

- den kønsbestemte **lønforskel**, defineret som forskellen i de gennemsnitlige lønniveauer mellem kvindelige og mandlige ansatte, udtrykt i procent af det gennemsnitlige lønniveau for mandlige ansatte:
 - o Gennemsnitløn for projektchef, projektleder, byggeleder, timelønnede,
 - o Højest lønnede mandlige ansatte projektchef, projektleder, byggeleder, timelønnede,Gennemsnittet af mandlige lønninger, gennemsnittet af kvindelige lønninger i procent op mod mandlige gennemsnit pr næse.

S2

ESRS S2 Arbejdskraft i værdikæden

S3

ESRS S3 Berørte samfund

S4

ESRS S4 Forbrugere og slutbrugere

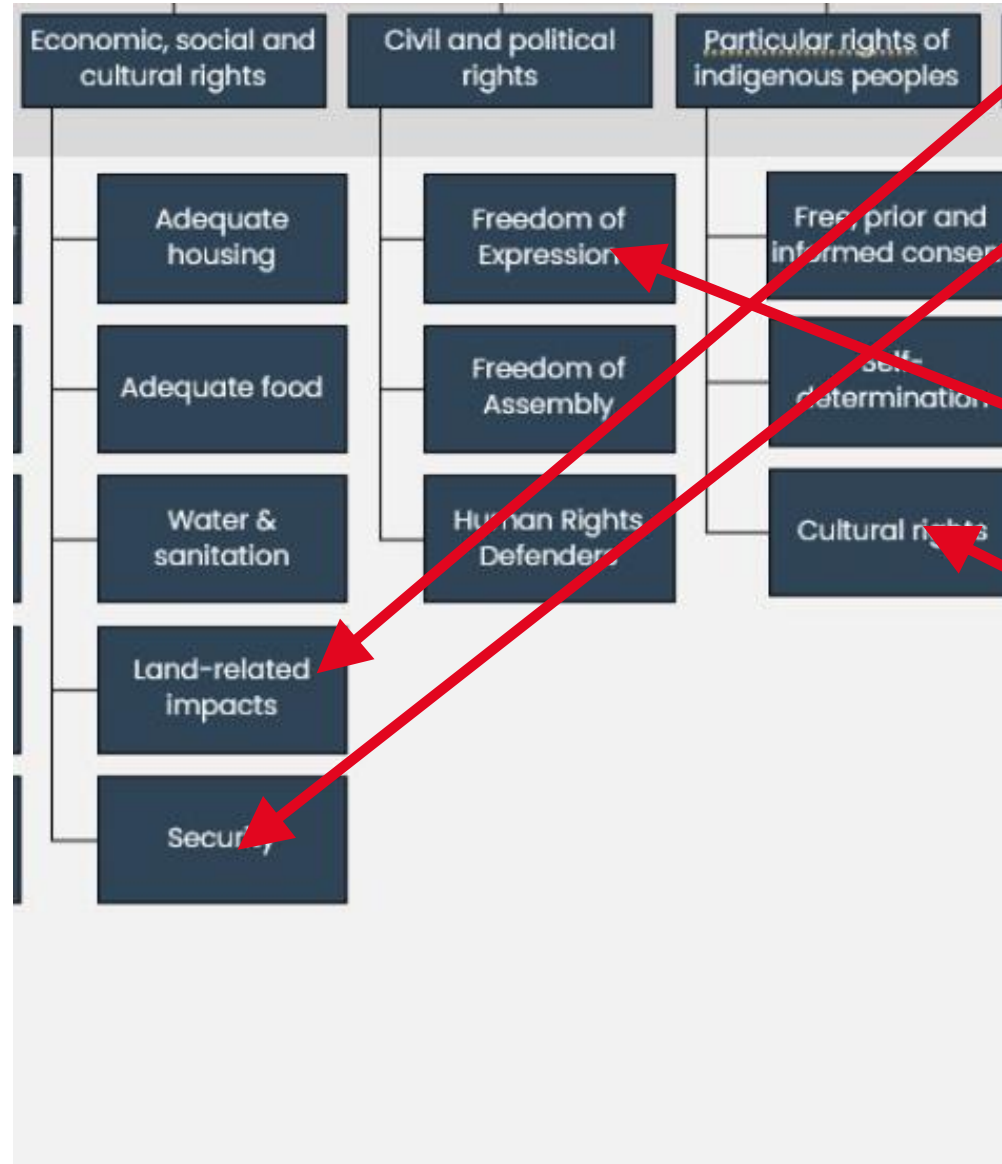
ESRS-Social 3

S1
ESRS S1
Egen arbejdskraft

S2
ESRS S2
Arbejdskraft i værdikæden

S3
ESRS S3
Berørte samfund

S4
ESRS S4
Forbrugere og slutbrugere



Klassiske CG Jensen arbejdsmiljøindsatser

Forbedring af Luftkvalitet: S1+S2+S3

Sørg for ordentlig ventilation og støvkontrol på arbejdspladser, især i indendørs eller begrænsede områder.

Sikkerhedsudvalg: S1+S2+S3

Opret et sikkerhedsudvalg med repræsentanter fra forskellige afdelinger og niveauer inden for virksomheden for at diskutere og adressere arbejdsmiljøspørgsmål.

arbejdsmiljø og vi tager ansvar: S3

for byggeriets fremtid ved at fremme diversiteten på vores byggepladser og uddanne næste generation."

"arbejdsmiljø S3

Sygefravær, Diversitet, Lærlinge, praktikanter og unge talenter, Efteruddannelse

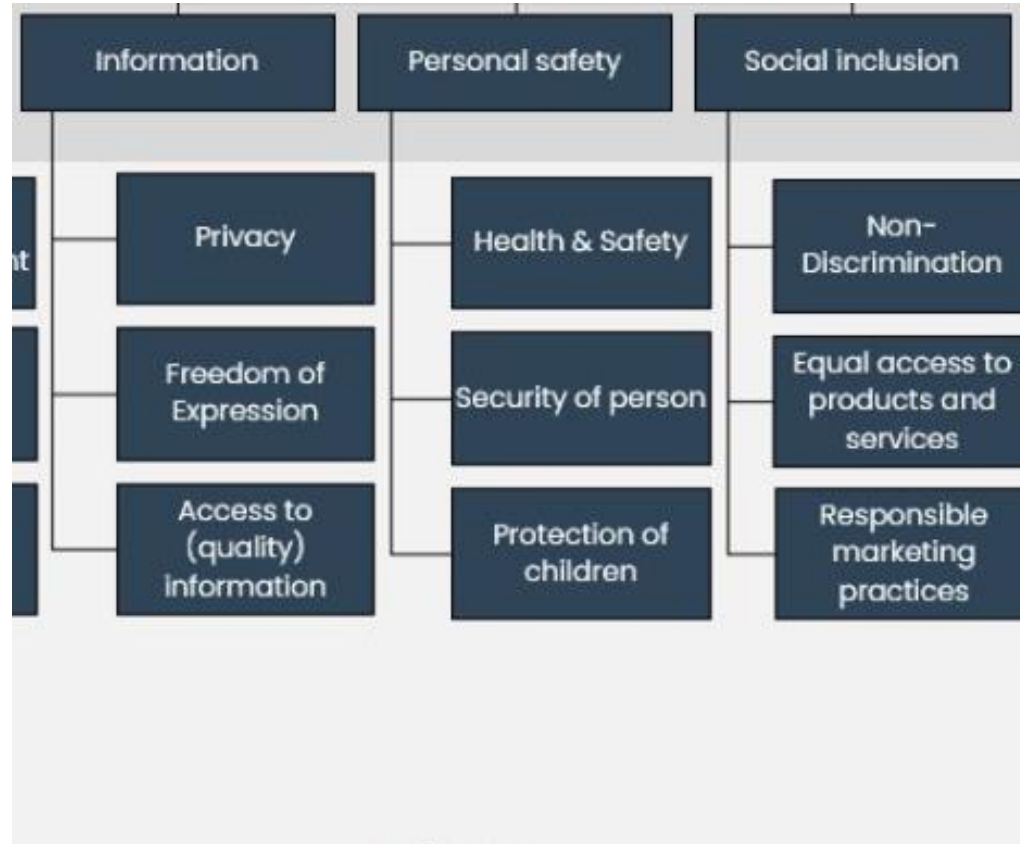
ESRS-Social 4

S1
ESRS S1
Egen arbejdskraft

S2
ESRS S2
Arbejdskraft i værdikæden

S3
ESRS S3
Berørte samfund

S4
ESRS S4
Forbrugere og slutbrugere



CSRD/ESRS VERSUS EU taksonomien

EU TAKSONOMIEN

CSRD

Corporate Sustainability Reporting Directive

FORMÅL	Definerer, hvad der kan betragtes som <u>en miljømæssigt bæredygtig økonomisk aktivitet</u> i EU. Taksonomi er grundlaget for fremtidige EU-standarder og etiketter for grønne finansielle produkter og grønne obligationsstandarder.	Forbedre <u>virksomhedernes rapportering om deres bæredygtighedspræstationer</u> . Dette inkluderer virksomhedernes indvirkning på miljøet og samfundet samt hvordan de håndterer bæredygtighedsrelaterede risici og muligheder.
FOKUS	Specifikt fokuseret på at <u>fremme bæredygtige investeringer</u> ved at give investorer klarhed over, hvilke økonomiske aktiviteter der kan betragtes som bæredygtige.	Omfattende og <u>dækker alle aspekter af virksomhedernes bæredygtighedspræstation</u> , herunder sociale og medarbejderrelaterede forhold, respekt for menneskerettigheder, anti-korruption og anti-bestikkelse.
RAPPORTE- RING	Vi er forpligtet til at <u>rapportere vores alignment med EU's Taksonomi</u> . Det kræver transparens omkring, hvordan vores aktiviteter og projekter opfylder bæredygtighedskriterierne	Samlet set er både EU-taksonomien og CSRD vigtige værktøjer til at fremme bæredygtighed og ansvarlighed blandt virksomheder. Mens taksonomien hjælper investorer med at navigere i bæredygtige investeringsmuligheder, hjælper CSRD med at sikre, at virksomheder rapporterer nøjagtigt og transparent om deres bæredygtighedspræstationer

Taksono-hvad-for-noget?

EU-Taksonomien sætter en række krav og kriterier, for eksempel:



Bygningen skal være energimærke A2015 eller A2020.



WC'er må maks have en skyllemængde på 6 liter.



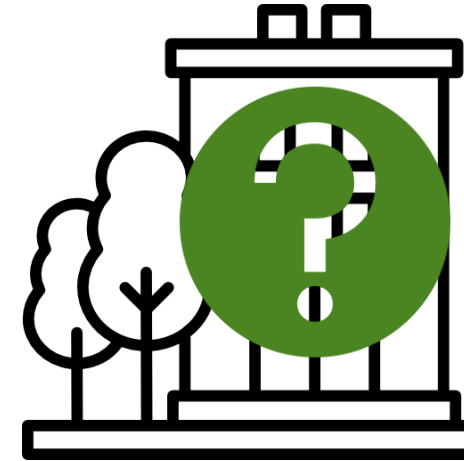
70% af bygge- og nedrivningsaffald skal forberedes til genbrug/anvendelse.



Sociale minimum garantier er opfyldt i værdikæden



Mange flere...



Er opførelse af den nye bygning en bæredygtig aktivitet og investering?

Taksono-hvad-for-noget?

EU-Taksonomien sætter en række krav og kriterier, for eksempel:



Bygningen skal være energimærke A2015 eller A2020.



WC'er må maks have en skyllemængde på 6 liter.



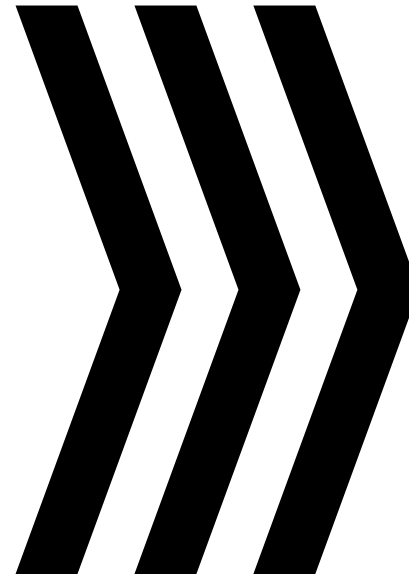
70% af bygge- og nedrivningsaffald skal forberedes til genbrug/anvendelse.



Sociale minimum garantier er opfyldt i værdikæden



Mange flere...



Hvis kravene og kriterierne er opfyldt for en bygning, tæller den som en bæredygtig investering

Hvad skal vi kunne levere til kunden?

Taksonomi alignt byggeri - taksonomimatrix der kan benyttes til verificering af byggeri, både nybyggeri og renovering.

SKAL REVIDERES AF UAFHÆNGIG RÅDGIVER/RÅDET FOR BÆREDYGTIG BYGGERI E.LIGN. (ca. 50.000 kr.)

Matrixen gennemgår de 6 miljømål i forbindelse med væsentligbidrag og DNSH-kriterierne.

Udformningen af matrixen sikre at man gradvist kontrollerer og dokumenterer.

TAKSONOMIVERIFICERING

For aktiviteten 7.1 Opførelse af nye bygninger

Følgende matrice viser screeningskriterierne for EU-taksonomien i henhold til Annex 1 og Annex 2 til EU Kommissionens delegerede Taksonomiforordning 2020/852 af 18. juni 2020 for den økonomiske aktivitet 7.1 Opførelse af nye bygninger.



DOKUMENTATIONSANSVARLIG

0. Basisinformation

Projektinformation	
Projektnavn	
Projekt ID	
Dokumentationsansvarlig	Navn
Verificeringsstadium	Præverificering

Aktivitet	7.1 Opførelse af nye bygninger
Hvad er bygningens anvendelse	
Miljømål der ydes væsentligt bidrag til	
Bruttoareal	
Opførelsesår	

Signaturforklaring	
	Skal udfyldes
	Udfyldes automatisk
	Væsentligt bidrag
	DNSH
	Væsentligt bidrag / DNSH
Kriterier med grå tekst	ikke relevant

Resultater	
Sociale minimumsgarantier	Ikke opfyldt
Væsentligt bidrag	Ikke opfyldt
DNSH	Ikke opfyldt

Opfyldelse på hvert Miljømål	
Miljømål 1	Ikke Opfyldt
Miljømål 2	Ikke Opfyldt
Miljømål 3	Ikke opfyldt
Miljømål 4	Ikke opfyldt
Miljømål 5	Ikke opfyldt
Miljømål 6	Ikke opfyldt

Overordnet	Forklaring	Dokumentation	Hensigtserklæring? (x)	Er screeningskriteriet opfyldt og fuldt dokumenteret?	Kommentar fra dokumentationsansvarlig	Delresultat
Sociale minimumsgarantier						
1.1 Sociale minimumsgarantier	Overenskomst af OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, FN's vejledende principper for virksomhed og menneskerettigheder, ILO om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen og den internationale menneskerettighedserklæring i forbindelse med erhvervsen eller ejerskabet af virksomheden	1.2 Risikoanalyse 1.3 Håndtering af risici 1.4 Effektivitet af Due Diligence processer 1.5 Kommunikation af Due Diligence processer				
Miljømål						
M1. Modvirkning af klimaændringer						
M1.1 Formål med byggeri	Hvis væsentlig bidrag til miljømål 2 Bygningen er ikke beregnet til udvinding, lagring, transport eller fremstilling af fossile brændstoffer	- Beskrivelse af formål med bygningen og bygningens planlagte fremtidige anvendelser				
M1.2 Energiforbrug	Bygningen har energimærke A2020 eller en energimæssig ydeevne, som er min. 10% mindre end A2015	Be18 nøgletal				
M1.3 Lufttæthed og termografisk undersøgelse	Ved bruttoareal for projekt er ≥ 5000 m ² Der udføres målinger af bygningens lufttæthed (fx blowerdoor-test) samt termografisk undersøgelse.	Måleresultater for målinger udført iht. DS/EN 13187 og EN13829 eller SBI 214 samt ISO 9001				
M1.4 LCA - Livscyklusvurdering	Hvis bruttoareal for projekt er ≥ 5000 m ² a) Miljøpåvirkningskategorien GWP (Global Warming Potential) beregnes for den samlede (færdige) bygning iht. EN15978 eller Bygningsreglementets klimakrav	LCA-beregning og benyttet datagrundlag				
M2. Tilpasning til klimaændringer						

Taksonomien - Sociale minimumsgarantier

Overordnet	Forklaring	Dokumentation	Hensigtserklæring? (x)	Er screeningskriteriet opfyldt og fuldt dokumenteret?	
1.1 Sociale minimumsgarantier	Overholdelse af OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, FN's vejledende principper for virksomhed og menneskerettigheder, ILO om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen og den internationale menneskerettighedserklæring i forbindelse med erhvervsen eller ejerskabet af bygningen.	1.3 Håndtering af risici 1.4 Effektivitet af Due Diligence processer 1.5 Kommunikation af Due Diligence processer 1.6 Klagemekanisme			
1.1 Due Diligence politik					
Forpligt sig til at respektere menneskerettigheder og forankre denne forpligtelse i alle sine aktiviteter og forretningsrelationer (UNGP's 16 & OECD RBC DD Guide step 1)					
Metode og vejledning (taksonomiportalen)	Virksomheden skal forpligte sig til at respektere internationalt anerkendte menneskerettigheder og forpligtelsen skal indeholde en reference til den internationale menneskerettighedsdeklaration samt ILO's deklaration om grundlæggende arbejdstagerrettigheder. Due Diligence politikken i virksomheden skal: - tydeliggøre virksomhedens forventninger ift. menneskerettigheder for medarbejdere og samarbejdspartnere - tydeliggøre, at virksomheden forpligter sig til at arbejde for at undgå potentiel negativ indvirkning og stoppe og afhjælpe aktuel negativ indvirkning - afspejle de væsentligste risici virksomheden har identificeret (i step 1.2 Risikoanalyse) for negativ indvirkning - være integreret i virksomhedens politikker og processer og den skal være offentlig tilgængelig. Forpligtelsen skal være godkendt af virksomhedens øverste ledelse. - Figur 11 illustrerer emner, der kan/skal implementeres politikker for som en del af virksomhedens forpligtelse til at respektere menneskerettighedskonventionerne.				
UNGP 16	I princip 16 omhandler dette politik forpligtelsen i virksomheden. Virksomheder bør have lavet politik erklæringer som de er forpligtede til at opfylde: a. Det skal være godkendt fra det øverste lag i virksomheden b. Skal være udarbejdet af en som har ekspertise c. Der skal fastlægges menneskerettigheds forventninger til personale og forretningsrelationer d. Det skal være offentligt tilgængeligt så det kan kommunikeres ud til personale og forretningsrelationer e. Og skal afspejles i operationelle politikker og procedurer, som er nødvendige for at få integreret i virksomheden.				
	1 Overordnet beskrivelse af Due Diligence politik med baggrund i de 6 steps	OBLIGATORISK			
	2. Adfærdskodeks (Code of Conduct), der specifik referer til Internationalt anerkendte menneskerettigheder og ILO's kernekonventioner	OBLIGATORISK	Adfærdskodeks: de forventede standarder for etisk adfærd og opførsel hos medarbejdere og ledelse i CG Jensen. De fælles normer og værdier, virksomhedens ansatte skal følge i deres daglige arbejde. Her kan det fx. være inklusion, arbejdsmiljø et sikkert og sundt arbejdsmiljø m.m. I forhold til ILO's 8 kernekonventioner som der skal refereres til her: 1. Forhindring af tvangsarbejde, 2. Beskæftigelsespolitik (der fremmer fuld og produktiv beskæftigelse og arbejdsløshedsbekæmpelse) , 29. Tvungen arbejdsforpligtelse 87. Foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig, 98. Anvendelse af principperne om organisationsfrihed og retten til kollektiv forhandling, 100. Ligeløn for mænd og kvinder , 105. Afkæmpelse af tvungen arbejde, 111. Diskrimination på grund af race, køn, religion, politisk overbevisning og andre beskyttede kriterier.	Vi bygger på ordenlighed, vi bygger på næste generation, lærlinge og praktikanter, særlig indsats for kønsdiversitet,	Diversitet er bygget på køn, hvad med andre diversitets faktorer?

Due diligence processen-Sociale minimumsgarantier

Formålet med Sociale Minimumsgarantier i EU Taksonomireguleringen er:

sikre, at aktiviteter ikke mærkes bæredygtigt, hvis de har en **negativ indvirkning** på:

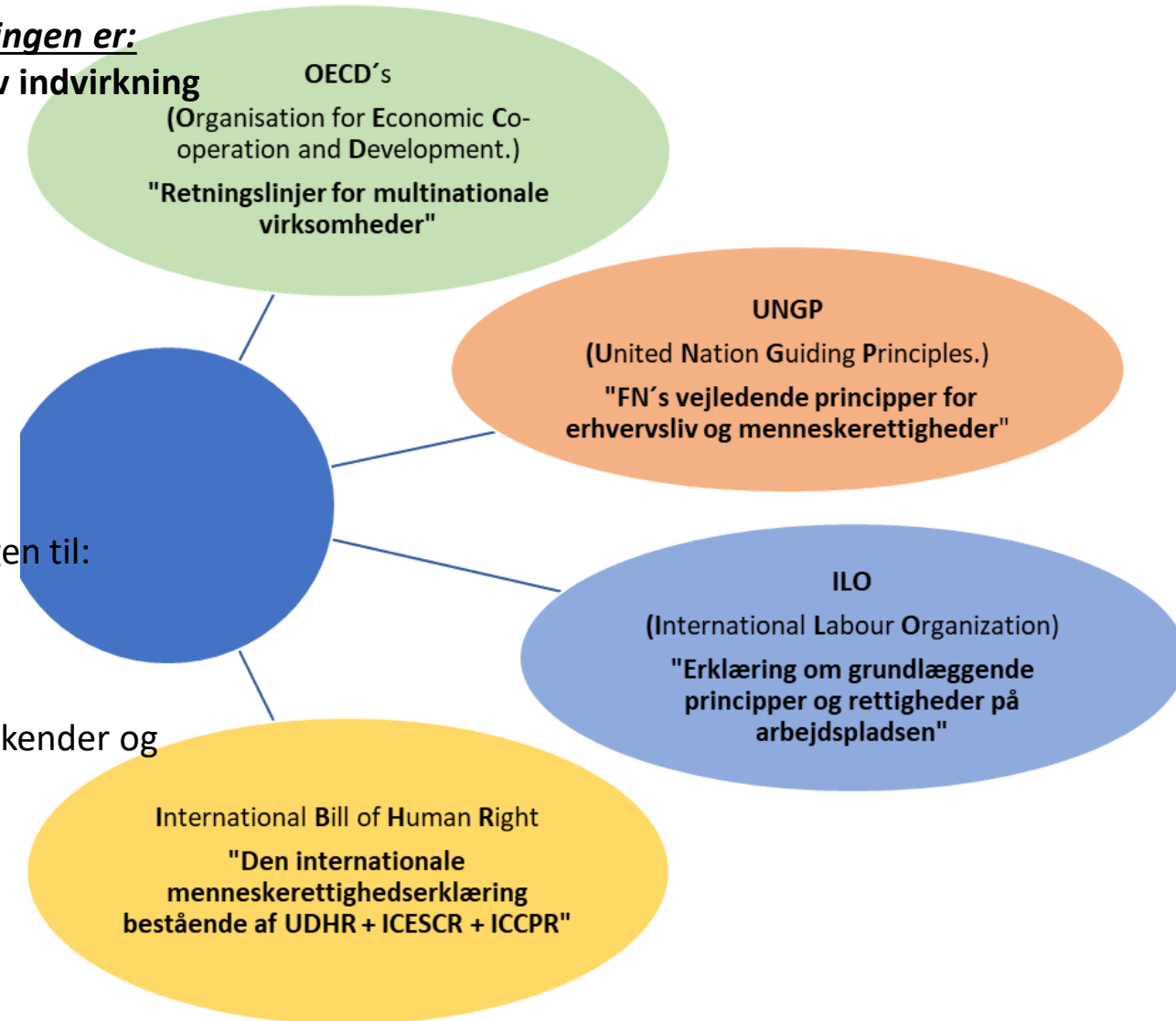
- menneskerettigheder inklusiv
- arbejdstagerrettigheder,
- korrupte praksisser i virksomheden, eller er
- forbundet med overtrædelser af skattelovgivning eller
- konkurrenceforvridende praksisser.

Artikel 18 i Taksonomireguleringen fortæller at:

Sociale minimumsgarantier skal være:

”procedurer implementeret af en virksomhed, der sikrer tilpasningen til:

Due Diligence indebærer, at man som virksomhed kan vise, at man kender og respekterer menneskerettighederne.



Vi har altså et arbejde, der skal passes!

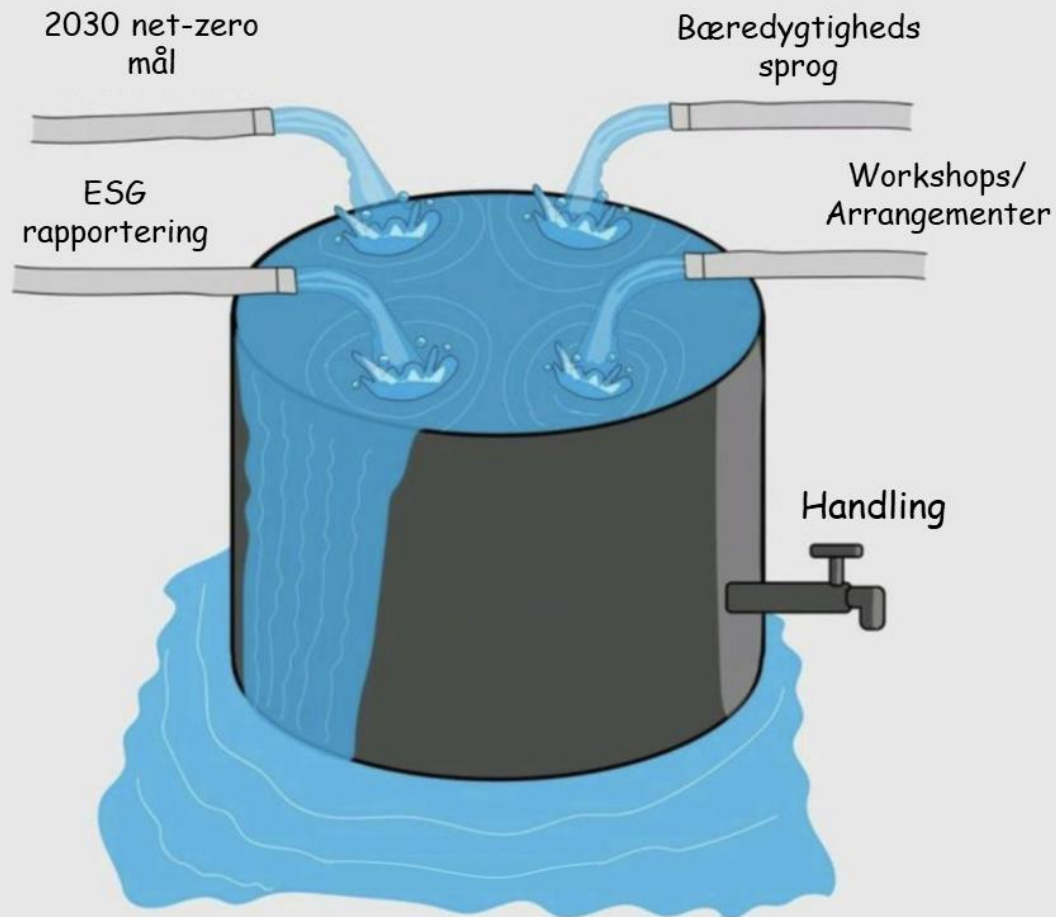
Kom herover
Det er fremtiden
spændende og sjovt



CG JENSEN 



Spørgsmål?



”Vi er den første generation, der rigtig mærker klimaforandringerne, og den sidste generation, som kan gøre noget ved det”

Citat Barack Obama, 2015

TAK FOR I DAG

DI Arbejdsmiljøkonference for Bygge og Anlæg 2024

Jakob Krohn Rasmussen, tilsynschef tilsynscenter Øst

Bjørn Sørensen, tilsynschef tilsynscenter Nord

Lene Teilberg, tilsynschef tilsynscenter Syd



Den 8. marts 2024

Hvad kommer vi med i dag – taler ind i temaet: ”Samarbejde om arbejdsmiljø på byggepladser”

1. Tilsyn i 2024

1. Kommunikationsindsatser

2. Arbejdstilsynet som samarbejdspartner

3. Afrunding spørgsmål og refleksioner



Tilsyn i 2024 – BA

Vores ”grundpakke” er som vanlig:

- HOT med hvad deraf følger
- Ulykkesundersøgelser
- Klager
- SD-aktiviteter, SDI, RUT, aktioner m.v.

Tilsyn i 2024 – BA

Andre opgaver

- Minknedrivninger
- Vejarbejde
- Indsatsteam – overbygning på myndighedssamarbejdet
- Danmark-kan-mere-1 – ikke udmøntet, da politiske forhandlinger udestår
- Besøg på tekniske skoler

IT modernisering og nyt reaktionslandskab

- Vi siger farvel til
 - Skærpede, gebyrbelagte tilsyn
 - Skriftlige vejledninger
 - Kompetencepåbud
- Vi siger goddag til
 - Sammenlægning af strakspåbud og forbud
 - En ny tilbagemeldingsløsning for virksomhederne

Kommunikationsindsatser

- Kommunikationsindsats vedr. farlige arbejdsprocesser i bygge- og anlæg
- AMO indsats store byggepladser, i særlig grad SDI-byggepladser
- Asbest



Er du sikker på, du er sikker nok?

Kommunikationsindsats vedr. farlige arbejdsprocesser i bygge- og anlæg



Kampagnefokus
Fald fra højden



” En dag,
jeg aldrig
vil glemme.

[Se videoen med Søren](#)



Dialogbesøg i byggemarkeder

- Vi har samlet haft kontakt med **974** håndværkere og chauffører.
- **93 %** af dem vi talte med vurderede, at det var relevant eller meget relevant at møde Arbejdstilsynet på denne måde.

Bygge og Anlæg

10 besøg

5 Byggemarkeder:

XL Byg Horsens
XL Byg Hvidovre
Davidsen Fredericia
Stark City Aarhus
Stark Slagelse

Bygge og Anlæg

Der blev uddelt 594 tømreblyanter.

Vi havde 163 registrerede samtaler med forskellige håndværkere.

Heraf svarede 149, at det var relevant at møde Arbejdstilsynet på kampagnen.

Samtalernes længde varierede fra 2 til 30 minutter.



Synlighed

- Fra **sociale medier** har 5.964 brugere klikket sig videre til budskaber om sikkerhed i højden.
- Gennem **infoskærme** på erhvervsskoler og tekniske skoler har en videoannonce fået ca. 350.000 visninger.
- Interessenter har delt kampagnen i nyhedsbrev o.l.
- En **radioannonce** om fald fra stiger har fået 2,3 mio. eksponeringer i en samlet målgruppe på ca. 560.000 personer.
- Gennem **displayannoncer** på store nyhedssites o.l. har kampagnens budskaber fået 2,5 mio. eksponeringer



Arbejdstilsynet
Offentliggjort af Johanne Trærup · 6. november kl. 09:11 · 🌐

"Da jeg sidder og yder førstehjælp til den unge mand, der er faldet ned fra taget, bliver jeg ramt af tanken om, at min egen søn er håndværker, og det kunne have været ham," fortæller tilsynsførende Søren Kristensen.

Fald fra højden er skyld i mange alvorlige arbejdsulykker blandt håndværkere – og selv fald fra få meters højde kan have alvorlige konsekvenser. Hør hele Søren's historie, og få hjælp til hvordan I kan arbejde sikkert i højden på at.dk/kom-sikkert-ned

Arbejdstilsynet
Offentliggjort af Mathias Bastrup Kure · 1. november · 🌐

Der kan være udsigt til ulykker, når du arbejder i højden.

Har du styr på, hvor det oftest går galt? Klik på billederne, og bliv klogere på tre typiske faldulykker på byggepladserne, så du og dine kollegaer kan komme sikkert ned – hver dag.

Er du sikker på, du er sikker nok? Læs mere på <https://at.dk/kom-sikkert-ned>

3 typiske ulykker
Se, hvor de sker

- Stiger**
Brug ikke stige, hvis du skal bruge begge hænder til arbejdet
- Mindre stilladser**
Husk kemisk reaktion, 10-20 cm kan fælde ned. Tjek et stillads før du klatrer op på det.
- Arbejde på taget**
Sørg for sikring ved kanten, og check huller

Er du sikker på, du er sikker nok?
Læs, hvordan du undgår arbejdsulykker på skid.

Se indblik og annoncer Boost opslag

113 21 kommentarer 54 delinger

Se indblik og annoncer Boost opslag

41 3 kommentarer 23 delinger

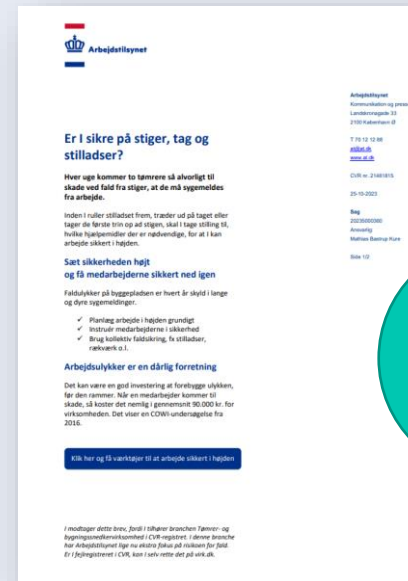
Hvilket brev får mester til at klikke?

Med digital post er kampagnens budskaber leveret direkte til virksomhedens ledelse eller administration.

Brevene er sendt til brancherne Tømrer- og bygningsnedkervirksomhed og Vejgodstransport.

Resultat

- 4.875 virksomheder har modtaget et branchebrev.



Presseindsats

Pressen har bidraget væsentligt til udbredelsen af kampagnens budskaber, særligt vores fokus på faldulykker.

Go' morgen

Budskabet om sikkerhed i højden kan have nået op til 500.000 danskere gennem et indslag i Go' Morgen Danmark (fredag d. 24/11).

Fagmedier

Kampagnen har mødt læserne af 8 relevante fagmedier fx Mestertidende, Licitationen og Building Supply.



Kommunikationsindsats om AMO-reglerne på SDI-pladserne



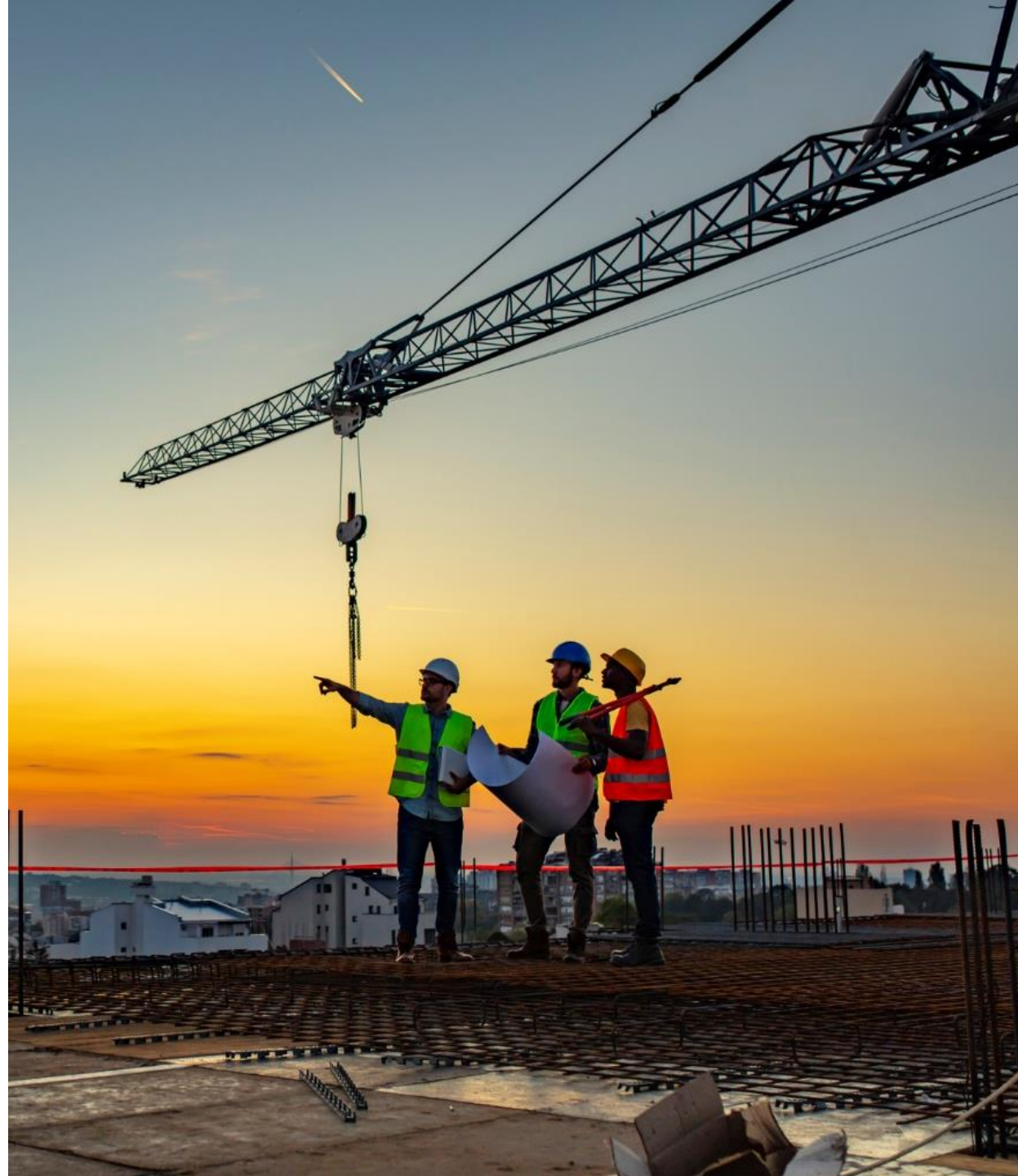
Baggrund for initiativet

Erfaringsopsamling om det **forebyggende arbejdsmiljøarbejde** på store og mellemstore bygge- og anlægsprojekter

- **8 anbefalinger** til styrkelse af arbejdsmiljøet på fremtidige store byggeprojekter
- **6 konkrete** implementeringstiltag der skal understøtte anbefalingerne

Kommunikationsinitiativet om AMO er ét af de konkrete implementeringstiltag

- Materialet er **målrettet SDI-pladserne**



Materialets målgrupper og budskaber

Materialet består af to faktaark og en plakat

- **Faktaark** til hhv. bygherrer og entreprenører
- **Plakat** målrettet udenlandske ansatte
- Indholdsside på **Workplace Denmark**

Materialets **budskaber**

- Manglende kendskab til de danske regler for organisering af arbejdsmiljø er en arbejdsmiljømæssig udfordring



Lancering af materialet

Lancering fra 1. februar 2024

- Materialet bringes ud på pladserne
- Tilgængelig på Workplace Denmark
- Status på hvordan det går med at bringe materialet ud på pladserne

Forud for lanceringen har vi orienteret

- Call Centeret
- Ministeren
- Transportministeriet
- BFA BA og netværket for offentlige bygherrer
- Arbejdsmarkeds parter

English Deutsch Polski Andre sprog Om Workplace Denmark

Workplace Denmark For foreign service providers and posted workers

Arbejdsvilkår Sundhed og sikkerhed Skat og moms Regler om udstationering Søg

Forside > Sundhed og sikkerhed > Samarbejde om arbejdsmiljø > Snak om sikkerhed Lyt 

Arbejdsvilkår

Sundhed og sikkerhed

- Arbejdstilsynets rolle og opgaver
- Tilsyn med virksomheder

Samarbejde om arbejdsmiljø

Snak om sikkerhed


- Arbejdspladsvurdering APV
- Regler om arbejdsmiljø
- Sikkerhed i bygge- og anlæg
- Arbejdsskader og forsikring
- Arbejdsskader - for medarbejdere
- Relevante selvbetjeningsløsninger
- Arbejdstilsynets Call Center
- Forbyg smitte med coronavirus

Skat og moms

Regler om udstationering

Snak om sikkerhed

På en byggeplads skal alle virksomheder deltage i bygherrens sikkerhedsmøder og løbende inddrage medarbejderne i planlægningen af arbejdet og det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.



Kommunikationsindsats om asbest



A photograph of three people standing in front of a house. On the left, a man with a beard and a tan beanie wears a brown suede vest over a plaid shirt. In the center, a woman with a long braid wears a long, colorful floral patterned coat. On the right, a bald man with glasses wears a dark quilted jacket. The house behind them has a brick wall on the left and a large glass door on the right. The sky is overcast.

Kampagne om asbest

Forår 2024

Asbest findes flere steder, end du tror

- Kampagnen skal gøre private bygherrer, håndværkere og lærlinge klogere på, hvor asbesten kan gemme sig, og hvordan de beskytter sig.
- Mange er ikke klar over, hvor asbesten findes – og at det fx også kan være i fliseklæb og rørisolering.
- Beskyt dig selv, din familie og din håndværker! Opfordring til private boligejere om at få foretaget en forundersøgelse, hvis de skal renovere en bolig, der er opført før 1990.
- Fokus på, at man som arbejdsgiver har pligt til at undersøge, om der er asbest i byggematerialet, inden et arbejde går i gang.



Kampagnefilm - teaser



Infoskærm og quiz – tekniske skoler



Plakat til byggemarkeder



Arbejdstilsynet som samarbejdspartner



Mest muligt
arbejds miljø
for pengene

En myndighed, der
møder omverdenen
med dialog og
handlekraft

**ET SIKKERT OG
SUNDT
ARBEJDSLIV
FOR ALLE**

Vi flytter arbejds-
miljøet i den rigtige
retning

Gearet til
arbejds markedet i
dag og i fremtiden

En ambitiøs og
attraktiv
arbejdsplads

Arbejdstilsynet værdier i eksternt oversættelse

Samarbejde Vi bliver bedre sammen

- Vi tager initiativ til dialog
- Vi har udsyn, videndeler og bidrager aktivt med Arbejdstilsynets og virksomhedernes behov for øje.

Effekt Vi gør en forskel for arbejdsmiljøet

- Vi prioriterer vores tid, så vi sikrer den bedst mulige udnyttelse af ressourcerne.
- Vi forstår virksomhedernes behov, og vi arbejder videns- og databaseret.
- Vi hjælper virksomhederne med at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Faglighed Vi bringer vores faglighed i spil

- Vi anvender og udvikler de kompetencer, der er relevante for Arbejdstilsynets mål.
- Jeg arbejder efter Arbejdstilsynets metoder og arbejdsgange

Respekt Vi møder hinanden og vores omverden med tillid og respekt

- Vi er nysgerrig på andres perspektiver og ser værdien af både at give og at få feedback.
- Vi viser tillid og forventer at blive mødt med tillid.
- Vi har respekt og forståelse for virksomhedernes vilkår og kerneopgave.

Og nu er det springende punkt: Er det genkendeligt for jer?

AT som professionel samarbejdspartner, hvor vi har både strategien og vores værdier med os?

Refleksionsspørgsmål:

- Hvornår har I i særlig grad oplevet en godt samarbejde?
- Hvad drømmer I om kunne være anderledes eller bedre i samarbejdet med Arbejdstilsynet?

Afrunding, spørgsmål og refleksioner

