

VISION ZERO

7 Gyldne Regler Rejsen mod nul ulykker og et sundt arbejds miljø

En guide til arbejdsgivere og ledere





Denne guide er oversat og tilpasset danske forhold af Human House

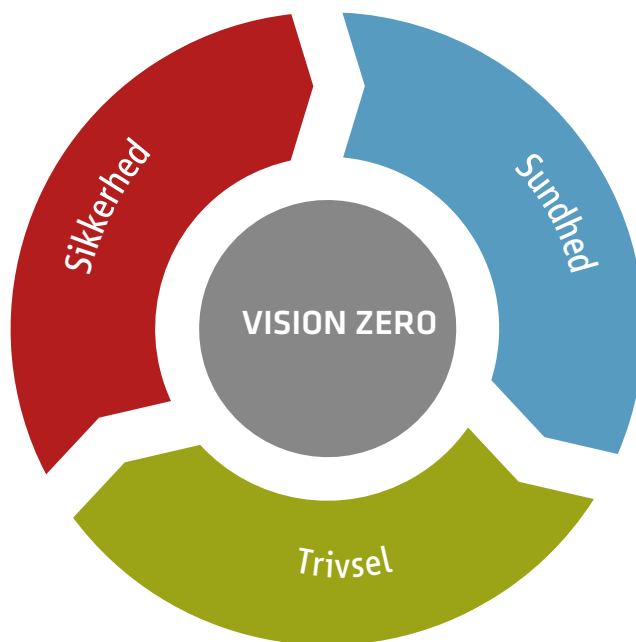
human house
ledelse & arbejdsmiljø

Human House A/S, Dynamovej 11 • 2860 Søborg
Tlf: +45 70 10 90 80 • mail@humanhouse.com • www.humanhouse.com

Arbejdsulykker og erhvervsrelaterede sygdomme sker ikke tilfældigt – de har altid en årsag. Ved at skabe en stærk forebyggelseskultur kan vi forhindre ulykkerne.

Vision Zero-tankegangen tager sit afsæt i at arbejde aktivt med forebyggelse inden for sikkerhed, sundhed og trivsel på alle niveauer i organisationen.

ISSA's Vision Zero-tankegang er fleksibel og kan tilpasses de specifikke sikkerheds-, sundheds- eller trivselsprioriteringer for forebyggelse og bekæmpelse i enhver sammenhæng. Derfor kan Vision Zero bruges på tværs af alle arbejdspladser, organisationer og industrier verden over.



7 Gyldne Regler for Vision Zero

1. Tag lederskab – udvis engagement
2. Identificér farer – kontrollér risici
3. Definér målsætninger – udvikl programmer og procedurer
4. Skab et sikkert og sundt system, der understøtter et velorganiseret arbejde
5. Sørg for optimal sikkerhed og sundhed i maskiner, udstyr og på arbejdspladser
6. Opgradér kvalifikationer, og sørg for kontinuerlig kompetenceudvikling
7. Investér i mennesker, og motivér gennem aktiv deltagelse og involvering

Det betaler sig at arbejde med sikkerhed, sundhed og trivsel

Sikre og sunde arbejdsforhold er ikke kun en juridisk og moralsk forpligtelse – de betaler sig også økonomisk. Når vi investerer i sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen, forebygger vi menneskelige sygdomme og skader og beskytter vores mest værdifulde aktiv – vores fysiske og psykiske helbred. Vigtigst af alt har det en positiv effekt på medarbejdernes motivation, kvaliteten af arbejdet og ydelserne, organisationens omdømme, medarbejdernes, ledernes og kundernes tilfredshed og dermed den økonomiske succes.

International forskning viser, at for enhver krone investeret i sikkerhed, sundhed og trivsel, giver det mere end dobbelt igen. Det kan med andre ord konkluderes, at sunde arbejdsforhold bidrager til en sund forretning.

Sikkerhed, sundhed og trivsel kræver lederskab

Forbedring af sikkerhed, sundhed og trivsel er ikke nødvendigvis lig med øgede udgifter. Vigtigere er det, at ledelsen er engageret, leder konsekvent og skaber en kultur med tillid og åben kommunikation på alle niveauer. Implementering af forebyggelsesstrategien kræver, at alle bidrager og deltager aktivt, for én ting er sikker: Succesen med Vision Zero-strategien afhænger i sidste ende af dedikerede ledere og motiverede medarbejdere.



Sådan er guiden udarbejdet

ISSA har udviklet et praktisk ledelsesværktøj, der fremmer en stærk forebyggelseskultur og støtter arbejdsgivere og ledere i løbende at forbedre sikkerheds-, sundheds- og trivselsfremmende forhold. Værktøjet bygger på omfattende forskning i de mest effektive forebyggende tiltag. Mere end 1.000 arbejdsgivere, ledere, forebyggelseksperter, arbejdsmiljørepræsentanter og tilsynsmyndigheder har bidraget med deres best practice. Resultatet er en effektiv Vision Zero-guide, der tager udgangspunkt i Vision Zeros 7 Gyldne Regler.

Sådan bruger du guiden

Hver gylden regel i guiden består af en kort oversigt efterfulgt af en række principper og simpel tjekliste. På den måde kan du hurtigt måle, hvilke af de 7 Gyldne Regler, der allerede er implementeret i din organisation, hvor der er plads til forbedringer, og hvor der er behov for at igangsætte nye handlinger.

Bliv en del af Vision Zero

Besøg Vision Zeros hjemmeside (www.visionzero.global) for at finde inspiration og eksempler på *good practice*. Her kan du også tilmelde dig og blive en del af det globale fællesskab af Vision Zero-organisationer.

En sikker og sund arbejdsplads er mulig.
Det hele starter med dig!

Brug disse farvekoder til at bedømme, hvor din virksomhed befinder sig baseret på de 7 Gyldne Regler.

- | | |
|---------|----------------------|
| ○ GRØN: | Fuldt implementeret |
| ○ GUL: | Plads til forbedring |
| ○ RØD: | Handling påkrævet |



1 Tag lederskab – udvis engagement

Tag lederskab! Som leder sætter du standarden – din adfærd afgør, om sikkerhed, sundhed og trivsel bliver en succes i din organisation

Enhver arbejdsgiver, leder eller chef har ansvaret for sikkerhed, sundhed og trivsel i deres organisation. Kvaliteten af lederskabet påvirker ikke kun, hvordan disse områder håndteres, men også hvor attraktiv, succesfuld og bæredygtig organisationen bliver. Godt lederskab kræver åben kommunikation og en tydelig ledelseskultur. Det viser sig gennem forudsigelighed, konsekvens og opmærksomhed.

Ledere og chefer er rollemodeller – de går forrest og viser vejen. De fastsætter reglerne, følger dem selv og sikrer, at alle kender og overholder dem. Overtrædelser skal håndteres med det samme, mens det at påpege farlige forhold bør anerkendes og belønnes. Det, ledere gør, accepterer og forventer, sætter standarden for hele organisationen.

Hvordan ser det ud i din organisation?

1 Jeg demonstrerer sikkerhed, sundhed og trivsel, sætter standarderne og agerer rollemodel for mine medarbejdere og ledere.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
Jeg er ansvarlig for mine medarbejders sikkerhed, sundhed og trivsel. Det er jeg klar over, og jeg påtager mig ansvaret.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐
Jeg har opstillet og kommunikeret mål for sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen (vision, mål og strategi).	☐ ☐ ☐	
Sikkerhed, sundhed og trivsel kommer i første række for mig, og i tilfælde af tvivl siger jeg "stop".	☐ ☐ ☐	
Sikkerhed, sundhed og trivsel er altid det første punkt på dagsordenen til møder.	☐ ☐ ☐	
Jeg er klar over, at jeg agerer rollemodel. Jeg følger reglerne, bruger personlige værnemidler og efterspørger nye idéer til forebyggelse. Når jeg ser usikre handlinger, griber jeg ind med det samme og taler med involverede personer.	☐ ☐ ☐	
Jeg deltager i kurser om sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen for ledere og indhenter aktuelle oplysninger for at holde mig opdateret.	☐ ☐ ☐	
2 Vigtigheden af sikkerhed, sundhed og trivsel er kendt af alle – og vi taler åbent om det.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
Vi har klare regler og procedurer for sikkerhed, sundhed og trivsel på vores arbejdsplads.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐
Jeg sørger for, at alle medarbejdere kender regler og procedurer.	☐ ☐ ☐	
Jeg diskuterer sikkerheds- sundheds- og trivselsspørgsmål med mine medarbejdere.	☐ ☐ ☐	
Mine medarbejdere ved altid, hvem der har ansvaret.	☐ ☐ ☐	
Jeg beder om feedback fra mine medarbejdere for at afgøre, om jeg lever op til min funktion som rollemodel.	☐ ☐ ☐	
3 Jeg handler konsekvent og viser, hvor vigtig sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen er for mig.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
Før nogen i min organisation påtager sig ledelsesansvar, deltager han eller hun i et kursus om ledelse af arbejdsmiljø.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐
Mine ledere ved, hvor vigtigt arbejdsmiljø er for mig. Regler og procedurer følges af alle medarbejdere og ledere.	☐ ☐ ☐	
Jeg roser korrekte handlinger og tager konsekvent fat på dårlig adfærd. Jeg tolererer ikke uorden eller forsømmelighed på arbejdspladsen.	☐ ☐ ☐	
Jeg understreger vigtigheden af sikkerhed, sundhed og trivsel i organisationen over for organisationer, leverandører og kunder, vi samarbejder med.	☐ ☐ ☐	
4 Jeg investerer i sikkerhed, sundhed og trivsel i organisationen.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
Mine medarbejdere har tilstrækkelig tid til at udføre deres arbejde omhyggeligt og sikkert.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐
Mine medarbejdere kender deres ret og pligt til at stoppe arbejdet, hvis det ikke kan udføres sikkert.	☐ ☐ ☐	
Jeg og andre ledere kontrollerer regelmæssigt, at vores procedurer og arbejdsmetoder er sikre og følges, fx i forbindelse med sikkerhedsinspektioner, audits og sikkerhedsrundturer.	☐ ☐ ☐	
Jeg sørger for, at der er tilstrækkelige midler og budget til rådighed til løbende forbedringer inden for sikkerhed, sundhed og trivsel.	☐ ☐ ☐	



2 Identificér farer – kontrollér risici

Risikovurdering fungerer som et vigtigt værktøj til rettidig og systematisk identifikation af farer og risici samt til implementering af forebyggende tiltag. Ulykker, skader og nærvæd-ulykker bør også evalueres.

Risikovurdering er med til at identificere farer, før der sker ulykker, nedslidning og produktionsstop. Det kan bruges til at evaluere risikoniveauet samt etablere og dokumentere de nødvendige beskyttelsesforanstaltninger.

En systematisk risikovurdering, der er udført korrekt, kan bruges til praktisk instruktion af medarbejderne. Evaluering af arbejdsulykker, skader og nærvæd-ulykker er desuden vigtig for at identificere fokuspunkter og potentielle forbedringer.

Hvordan ser det ud i din organisation?

1 Jeg sørger for, at der udarbejdes en risikovurdering i min organisation, og at den dokumenteres og opdateres med jævne mellemrum.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
Mine ledere ved, at de er forpligtede til løbende at udarbejde risikovurdering og tage højde for samtlige potentielle risici og farer.	  	  
Både medarbejdere, bestyrelse, den arbejdsmiljøansvarlige og andre arbejdsmiljøeksperter er involveret.	  	
Jeg har etableret den grundlæggende tilgang til at udarbejde en risikovurdering: 1. Registrering af organisationsstruktur 2. Specificering og definition af de arbejdsopgaver og aktiviteter, vi udfører 3. Bestemmelse af aktivitetsrelaterede farer og risici 4. Evaluering af farer og risici 5. Etablering af forebyggende foranstaltninger 6. Implementering af forebyggende foranstaltninger 7. Kontrol af effektiviteten af forebyggende tiltag	  	
Der tages højde for vedligehold, fejlfinding og reparationer samt aktiviteter udført af eksterne organisationer samt proceduren i tilfælde af nødsituationer.	  	
Vores risikovurdering omfatter sundhedsmæssige aspekter, herunder nedslidning og mental sundhed. Målinger af fx farlige stoffer, støj og vibrationer iværksættes efter behov.	  	
Jeg har fastlagt intervaller for, hvor ofte risikovurderingen skal revurderes.	  	

2 Arbejdsulykker, nærvæd-ulykker og kritiske hændelser rapporteres, registreres statistisk og evalueres for at vurdere potentielle forbedringer.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
Jeg bliver straks informeret om alle arbejdsulykker, nærvæd-ulykker og kritiske hændelser samt om enhver indvirkning på medarbejdernes helbred.	  	  
Arbejdsulykker, nærvæd-ulykker og kritiske hændelser undersøges nøje for at finde årsagerne og for at implementere forebyggende tiltag.	  	
Vi fører statistik for at kunne identificere tendenser og fokuspunkter.	  	
Resultaterne af analyser og statistikker indarbejdes i risikovurderingen, forebyggelsesstrategier og handlingsplaner.	  	
Jeg kender til de tre mest almindelige årsager til ulykker og de deraf følgende omkostninger.	  	
Jeg er opmærksom på, at antallet af rapporterede nærvæd-ulykker og kritiske hændelser afspejler tillidskulturen i organisationen – jo flere, jo bedre.	  	

3 Vi bruger indsigten fra risikovurderingen og ulykkesanalysen til at skabe forbedringer.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
Jeg kontrollerer personligt på stikprøvebasis, om etablerede forebyggende forbedringer er effektive.	  	
Resultaterne af risikovurderingen bruges til løbende at foretage forbedringer.	  	
Personlige instruktioner udføres, og arbejdsinstruktioner udarbejdes på baggrund af risikovurderingen.	  	



3 Definér målsætninger – udvikl programmer og procedurer

Succes inden for sikkerhed, sundhed og trivsel kræver klare mål og handlinger, som bør fastlægges i et implementeringsprogram.

Sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen har mange facetter. Derfor er det vigtigt, at du prioriterer og opstiller klare mål for arbejdsmiljøet og stræber efter at implementere dem på mellemlang sigt – fx i et treårigt program.

Forskning har vist, at proaktive mål, der fokuserer på temaer og forebyggende handlinger, vil reducere antallet af ulykker og mængden af sygefravær. Se guiden: "Proaktive mål" på Vision Zero Globals hjemmeside.

Hvordan ser det ud i din organisation?

1 Jeg har opstillet klare mål for sikkerhed, sundhed og trivsel.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
Mål på sikkerhed, sundhed og trivsel vægtes lige så højt som mål på produktion, økonomi, og kvalitet.		
For at opnå forbedringer på kort og mellemlang sigt har jeg i samarbejde med medarbejderne opstillet konkrete milepæle for sikkerhed, sundhed og trivsel.		
Jeg aftaler også personlige mål med mine ledere og medarbejdere.		
Jeg informerer alle ledere, medarbejdere, samarbejdspartnere, kunder og den brede offentlighed om organisationens mål og de aktuelle milepæle på en rettidig måde.		
2 Jeg planlægger konkrete aktiviteter for at nå mine mål.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
Med en handlingsplan fastlægger jeg konkrete aktiviteter og forbedringer, der skal hjælpe med at opnå målene. Jeg udarbejder også en tidsplan.		
For at nå de planlagte mål, aktiviteter og forbedringer tildeler jeg konkrete opgaver og udpeger ansvarlige projektledere til opgaverne.		
Jeg kommunikerer rettidigt med alle ledere, medarbejdere, samarbejdspartnere, kunder og den brede offentlighed om aktiviteter, sikkerheds- og sundhedsprogrammer, sikkerhedsuger eller sundhedsdage og inviterer dem til at deltage.		
Jeg inviterer mine medarbejderes familier med til aktiviteter, sikkerheds- og sundhedsprogrammer og sundhedsdage.		
3 Jeg opstiller præstationstal for at verificere effektiviteten af tiltagene.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
På baggrund af præstationstal måler jeg opnåelse af forbedringer (der måles både for reaktive mål som fx ulykker og sygefravær samt proaktive mål som fx antallet af sikkerhedsrunderinger, nærved-hændelser analyseret og forbedringer implementeret).		
Baseret på antallet af ulykker, sygefrekvensen, dage uden ulykker og antallet af helbredsproblemer vurderer jeg, i hvor høj grad jeg har nået mine virksomhedsmål.		
Hvis resultaterne ikke er tilfredsstillende, justerer jeg mine aktiviteter og handleplan		
Jeg sammenligner så vidt muligt præstationstallene med andre organisationer af samme størrelse i branchen (benchmarking).		
Jeg kommunikerer resultater og opnåelse af mål til ledere og medarbejdere med jævne mellemrum, fx på medarbejdermøder, tavlemøder eller ved hjælp af en opslagstavle.		



4

Skab et sikkert og sundt system, der understøtter et velorganiseret arbejde



Implementér systematisk arbejdsmiljøledelse – gerne på niveau med ISO 45001.

Med velorganiseret sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen kører enhver organisation mere gnidningsfrit, idet forstyrrelser, produktionsnedbrud og kvalitetsproblemer reduceres. Det er alt sammen gode grunde til at sørge for, at din arbejdsmiljøorganisation er effektiv og arbejder systematisk – for det betaler sig!

Tjeklister kan være en stor hjælp. Dem, der vil gøre mere, bør implementere et arbejdsmiljøledelsessystem, der giver mulighed for løbende forbedringer. Når alt er på plads, kan indsatsen belønnes med et certifikat på ISO 45001 samt anerkendelse for det gode resultat.

Hvordan ser det ud i din organisation?

1 Min organisation er velorganiseret med hensyn til sikkerhed, sundhed og trivsel. Strukturer, ansvarsområder, kompetencer, procedurer og processer er fastlagte.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
Jeg har et organisationsdiagram over arbejdsmiljøkompetencer og ansvarsområder.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐
Jeg har fastlagt et arbejdsmiljøledelsessystem med procedurer, ledelsesansvar og opgaver for alle relevante processer og arbejdsopgaver.	☐ ☐ ☐	
Vi har tilknyttet både interne og eksterne eksperter i sikkerhed, sundhed og trivsel. De støtter og rådgiver mig og alle ledere. I den organisatoriske struktur rapporterer de direkte til mig.	☐ ☐ ☐	
Jeg har fastlagt, hvem der rapporterer til hvem og hvordan. Dette omfatter også sikkerhed og sundhed i organisationen.	☐ ☐ ☐	
Jeg sørger for, at risikovurderinger og arbejdsinstruktionerne altid er opdaterede, og at mine medarbejdere regelmæssigt bliver informeret, instrueret og uddannet.	☐ ☐ ☐	
Medarbejdernes arbejdsmiljørepræsentanter og førstehjælpere er til rådighed i tilstrækkeligt antal og modtager den rette træning og efteruddannelse.	☐ ☐ ☐	
Det undersøges med jævne mellemrum, om forebyggende helbredsundersøgelser af medarbejderne i henhold til de arbejdsmedicinske krav planlægges, tilbydes og udføres regelmæssigt.	☐ ☐ ☐	
2 Sikkerhed, sundhed og trivsel i organisationen er en vigtig faktor ved besættelse af lederstillinger.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
I min organisation er det et krav for at blive leder, at man konsekvent overholder og implementerer reglerne for sikkerhed, sundhed og trivsel.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐
Før jeg udnævner en ny leder, deltager vedkommende i et kursus for ledere om sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen.	☐ ☐ ☐	
Jeg har indført korte sikkerhedsmøder, som lederne afholder med deres medarbejdere, før arbejdet begynder.	☐ ☐ ☐	
Mine ledere foretager regelmæssige sikkerhedsinspektioner inden for deres ansvarsområde.	☐ ☐ ☐	
Jeg taler jævnligt med mine ledere om deres arbejdsmiljøansvar og undersøger, om de lever op til kravene.	☐ ☐ ☐	
3 Organiseringen af sikkerhed, sundhed og trivsel opfylder som minimum de gældende lovkrav.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
Vi har et arbejdsmiljøudvalg, der arbejder systematisk med overholdelse af gældende lov og planlægger forbedringer af arbejdsmiljøet i organisationen.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐
Jeg deltager som formand for arbejdsmiljøudvalget.	☐ ☐ ☐	
Jeg sikrer, at vores arbejdsmiljøledelsessystem og organisering regelmæssigt auditeres af både interne og eksterne eksperter, så det som minimum lever op til lovkrav.	☐ ☐ ☐	
Jeg gennemgår med jævne mellemrum organisationen og diverse dokumenter som fx sikkerhedsrapporter, audits, statusrapporter mv. for at afgøre, om de relevante organisatoriske krav og krav til arbejdsmiljøledelse er opfyldt.	☐ ☐ ☐	
Mine arbejdsmiljøeksperter samt medarbejderrepræsentanter er med i alle beslutningsprocesser vedrørende sikkerhed, sundhed og trivsel.	☐ ☐ ☐	
Jeg deltager selv i kurser og seminarer for iværksættere eller topledere.	☐ ☐ ☐	
Vi er forberedt på nødsituationer gennem regelmæssige nød- og brandbeskyttelsesøvelser baseret på min nød- og redningsplan.	☐ ☐ ☐	
Jeg kontrollerer niveauet for sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen i de organisationer, jeg arbejder med.	☐ ☐ ☐	
Vi har et arbejdsmiljøledelsessystem, der er certificeret efter ISO 45001. Certifikatet er tilgængeligt på vores hjemmeside.	☐ ☐ ☐	



5 Sørg for optimal sikkerhed og sundhed i maskiner, udstyr og på arbejdspladser

Sikre produktionsfaciliteter, maskiner og arbejdspladser er afgørende for at kunne arbejde uden ulykker. Sundhed og trivsel skal også tages i betragtning.

Effektive strategier for sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen omfatter både brug af tekniske, organisatoriske og personlige foranstaltninger. Tekniske foranstaltninger har stor forebyggende værdi og bør prioriteres højt.

Jo tidligere i indkøbs- og planlægningsprocessen du sætter ind, jo bedre resultater vil du kunne opnå. Så vær innovativ og inddrag de rette personer rettidigt.

Mange ulykker sker i forbindelse med fejlfinding, reparationer og vedligeholdelse, eller fordi sikkerhedsanordninger bliver omgået og/eller ikke fungerer efter hensigten. Det er et ledelsesansvar at forhindre, at det sker.

Hvordan ser det ud i din organisation?

1 Vi sørger for, at de gældende sikkerhedsstandarder overholdes ved konstruktion og/eller indkøb af nye produktionsanlæg, maskiner og udstyr, og i udformningen af arbejdspladser.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
I samarbejde med indkøb udarbejdes indkøbsprocesser, der fastlægger krav til tidlig inddragelse af hensyn til sikkerhed, sundhed og trivsel.		
Jeg inddrager erfarne medarbejdere og både interne såvel som eksterne arbejdsmiljøeksperter i indkøb og planlægning af nye arbejdsopgaver.		
Jeg køber kun maskiner og udstyr, hvis producenten eller forhandleren kan levere en betjeningsvejledning og en risikoanalyse for den leverede vare.		
Når jeg køber maskiner og udstyr, sørger jeg for, at de overholder gældende regler og standarder, og hvis det er muligt, har de et uafhængigt sikkerhedscertificeringsmærke.		
Ved indkøb og planlægning af nye arbejdsopgaver tager vi højde for tidligere risikovurderinger og erfaringer for løbende at forbedre vores materiel og arbejdsopgaver i forhold til både sikkerhed, sundhed og trivsel.		
2 I den daglige drift af produktionsanlæg, maskiner og udstyr sørger jeg for, at sikkerhedsanordningerne fungerer og bliver brugt.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
Jeg sørger for, at teknologiens sikkerhedstilstand bliver gennemgået med jævne mellemrum.		
Jeg sørger for, at oplysningerne i betjeningsvejledningen fra producenten indarbejdes i letforståelige arbejdsinstruktioner og bruges til oplæring og regelmæssig instruktion af medarbejderne.		
Jeg fastlægger inspektionsintervaller og udpeger de ansvarlige.		
Jeg finder ud af, hvordan man sikrer vedligeholdelse, reparationer og fejlfinding, da disse situationer er tilbøjelige til at medføre ulykker.		
Jeg sørger for, at sikre adgangsveje etableres, og at de til enhver tid holdes ryddelige.		
Jeg sørger for, at flugtveje samt brand- og eksplosionssikringsfaciliteter til enhver tid er sikre.		
3 Vi sørger for, at vores produktionsanlæg, maskiner og udstyr ikke udgør nogen sundhedsrisiko, og at disse minimeres.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
Jeg sørger for, at emissioner som støv, farlige stoffer, støj og vibrationer noteres og/eller måles, minimeres så meget som muligt, og at effektiviteten af beskyttelsesforanstaltningerne gennemgås med jævne mellemrum.		
Jeg sørger for, at faciliteter til reduktion af emissioner såsom afstøvningssystemer vedligeholdes med jævne mellemrum, og at deres effektivitet verificeres.		
Jeg sørger for, at de ergonomiske forhold på arbejdspladsen forebygger nedslidning, fx ved fokus på design af arbejdsudstyr, tilstrækkelig belysning, ergonomisk håndtering med tekniske hjælpemidler, gode arbejdsstillinger og minimering af ensidige belastninger.		



6

Opgradér kvalifikationer, og sørg for kontinuerlig kompetenceudvikling

Investér i dine medarbejderes uddannelse og færdigheder og sørg for, at den nødvendige viden er tilgængelig.

Effektiv arbejdsmiljøledelse kræver både viden om sikkerhed, sundhed og trivsel samt stærke kommunikations- og konflikthåndteringsevner. Derudover er en klar forståelse af risici og medarbejdernes behov afgørende.

Investering i målrettet uddannelse inden for arbejdsmiljøledelse skaber målbare resultater. Samtidig er det vigtigt løbende at udvikle medarbejdernes kompetencer, så de kan vurdere risici for deres egen sikkerhed, sundhed og trivsel – og aktivt bidrage til organisationens forebyggelse og udvikling.

Hvordan ser det ud i din organisation?

1 Vi har en klar forståelse for de nødvendige kvalifikationer og kompetencer til at sikre en sikker og effektiv drift af vores produktionsteknologi samt for at forebygge driftsforstyrrelser.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
Jeg undersøger regelmæssigt de eksisterende kvalifikationskrav på arbejdspladserne.		
Når der ansættes nye medarbejdere, gennemgås disse krav systematisk. Jeg udarbejder en oplæringsplan for både ledere og medarbejdere.		
Jeg sørger for, at medarbejdere, der forlader os, dokumenterer deres viden og giver den videre til deres efterfølgere, fx ved hjælp af overlappende uddannelse.		
Jeg analyserer mulighederne og tilbyder efteruddannelse og yderligere kvalifikationer til mine ledere og medarbejdere.		
2 Jeg investerer i systematisk træning og videreuddannelse af mine medarbejdere og støtter også deres personlige udvikling.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
Vi vurderer regelmæssigt behovet for uddannelse og efteruddannelse, fx i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler, og udarbejder en plan på mellemlang sigt.		
Jeg benytter mig af forskellige uddannelses- og efteruddannelsestilbud, fx fra universiteter, eksterne arbejdsmiljørådgivere, tekniske skoler, offentlige myndigheder mv. og sender regelmæssigt ledere og medarbejdere på kurser.		
Jeg benytter efteruddannelsestilbud fra producenter, leverandører og foreninger og bruger medier (internettet, e-learning) til at holde mig opdateret.		
Jeg er opmærksom på kvaliteten af efteruddannelsestiltag og gør meget ud af, at de også indeholder praktiske elementer.		
3 Jeg støtter mine medarbejdere i at udvikle nye eller udvide deres eksisterende kompetencer og tildeler dem passende med nye ansvarsområder.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
Jeg engagerer mig i dialog med mine medarbejdere for at indhente nye indsigter og idéer, som de har opnået på baggrund af deres uddannelse.		
Jeg gør det muligt for medarbejdere, der gennemfører efteruddannelse, at dele deres indsigter med kolleger.		
Jeg er overbevist om, at løbende uddannelse er nødvendig for at opretholde et højt niveau af sikkerhed, sundhed og trivsel i organisationen.		
4 Viden fører til øget sikkerhed, sundhed og trivsel – og derfor sætter jeg stor pris på praktiske, forståelige instruktioner til medarbejderne.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
Vi tilpasser undervisningen ved at tage hensyn til medarbejdernes forskellige vidensniveauer og sprogfærdigheder.		
Undervisningen er rettet mod deltagerne og tager form af en diskussion snarere end direkte undervisninger. Der er mulighed for supplerende undervisning for ledere.		
Jeg sørger for, at medarbejderne har en klar forståelse af undervisningens indhold. Desuden bliver instruktion, træning og efteruddannelse nøje dokumenteret.		



7 Investér i mennesker, og motivér gennem aktiv deltagelse og involvering



Motivér dine medarbejdere ved at inddrage dem i alle sikkerheds-, sundheds- og trivselsspørgsmål. Dén investering betaler sig!

At motivere medarbejdere til at arbejde sikkert og sundt er en af lederens vigtigste opgaver. Virksomheder, der anerkender og inddrager medarbejderne i sikkerhedsarbejdet, udnytter deres viden og idéer, hvilket øger engagementet og viljen til at følge reglerne.

Motivation styrkes gennem dialog, anerkendelse og fælles aktiviteter, hvor sikkerhed og sundhed opleves i praksis.

Når medarbejdere føler sig værdsat, udvikler de en stærkere sikkerhedsbevidsthed. Målet er en kultur, hvor alle passer på sig selv og hinanden – ”én for alle, alle for én”.

Hvordan ser det ud i din organisation?

1	Jeg udtrykker min personlige påskønnelse over for medarbejderne og forventer, at alle ledere og ledende medarbejdere gør det samme.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
	Jeg inddrager mine medarbejdere i beslutninger om sikkerhed, sundhed og trivsel. Jeg anerkender og roser dem for deres forebyggende idéer, initiativer og sikre adfærd.		
	Jeg er tilgængelig for mine medarbejdere og sikrer min synlighed i organisationen.		
	Jeg tager information, rapporter om afvigelser og idéer fra mine medarbejdere alvorligt, arbejder aktivt på at finde løsninger og giver rettidig feedback.		
2	Jeg anvender emnerne sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen til at etablere og videreudvikle en positiv kultur.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
	Vores organisationskultur bygger på tillid, respekt og samarbejde.		
	Problemer adresseres åbent, og alle har ret og pligt til at sige "stop" i tilfælde af fare og usikre arbejdsforhold.		
	Jeg gør en aktiv indsats for at sikre, at medarbejderne og deres familier ved, at de er en del af en sikker arbejdsplads.		
	Medarbejderne passer på hinanden.		
	Jeg inviterer ikke kun mine medarbejdere, men også deres familier samt vores kunder og samarbejdspartnere til sundhedsdage, arbejdsmiljøarrangementer og lignende begivenheder.		
3	I vores organisation har vi etableret strukturer, der fremmer deltagelse og motivation.	Individuel vurdering	Samlet vurdering
	Jeg belønner gode præstationer og sikker arbejdspraksis blandt medarbejdere og ledere med økonomiske eller immaterielle goder.		
	Jeg opfordrer mine medarbejdere til at bidrage med deres idéer om sikkerhed, sundhed og trivsel, fx løbende på tavlemøder, opslagstavler eller via intranettet.		
	Jeg benytter desuden platforme for nationale og internationale arbejdsmiljøinitiativer, kampagner, priser og udmærkelser til at indsende mine medarbejders bedste idéer.		
	Jeg motiverer mine medarbejdere til åbent at rapportere nærvædsulykker og belønner sådanne rapporter.		
	Sikker adfærd er et grundlæggende krav i min organisation, som jeg forventer af medarbejdere såvel som ledere.		
	Medarbejderne bliver informeret om uundgåelige sundhedsrisici og gjort bekendt med nødvendige forebyggende foranstaltninger.		

Bliv en del af Vision Zero!

www.visionzero.global
#visionzeroglobal



Denne Vision Zero-guide er udarbejdet af International Social Security Association (ISSA) og dens Special Commission on Prevention isamråd med en bred vifte af organisationer og eksperter.

Selvom der er udvist omhu ved udarbejdelsen og gengivelsen, fraskriver ISSA sig ethvert ansvar for unøjagtigheder, udeladelser eller andre fejl i dataene og fraskriver sig generelt ethvert økonomisk tab eller skade på nogen måde som følge af brugen af denne publikation.

Denne publikation er gjort tilgængelig under en Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported License (CC BY-NC-ND 4.0).

Version udgivet i 2017

ISBN 978-92-843-9137-0

© International Social Security Association, 2017

