



Danish Crown

Working towards Zero

SAU, januar, 2024

Jesper Frandsen, VP Pork Production

Working towards Zero

- Hvad er Vision Zero?
- Hvad er Vision Zero i dagligdagen?

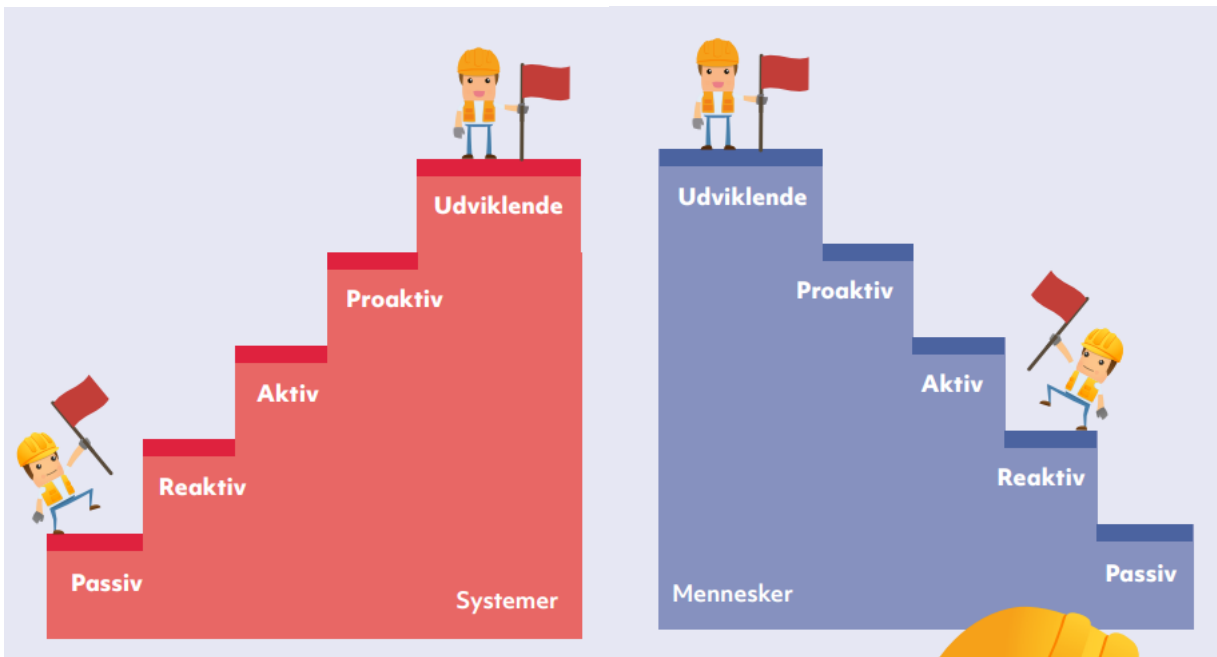




Vision Zero

Vision Zero

Tankerne bag



"Alle ulykker kan forebygges, hvis arbejdspladsen som en naturlig del af hverdagen har et fælles fokus på ulykker"

4 fokus punkter:

1. Engagement
2. Kommunikation
3. Kultur
4. Læring



The 14 Proactive Leading Indicators

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|
| 1.1 Visible leadership commitment | 1.2 Competent leadership |
| 2.1 Evaluating risk management | 2.2 Learning from unplanned events |
| 3.1 Workplace and job induction | 3.2 Evaluating targeted programmes |
| 4.1 Pre-work briefings | 4.2 Planning and organization of work |
| 5.1 Innovation and change | 5.2 Procurement |
| 6.1 Initial training | 6.2 Refresher training |
| 7.1 Suggestions for improvement | 7.2 Recognition and reward |





Vision Zero

gjort forståeligt

Health & Safety in Horsens

 Hvordan opbygger du en robust og ambitiøs Arbejds miljø- og Sikkerheds*Kultur*?

 Nøglefaktorer:

 *Holdning*

 *Mandat*

 *Ressourcer*

 *Synlighed*



Holdning

- Vil jeg selv lede en forandring?
- Er mine medarbejdere klar til en forandring?
- Opgave: Ophæv "SAFETY FIRST" til en kerne **Holdning**
 - Fælles mål



Det skal være trygt at gå på arbejde i Danish Crown

I slutningen af november kommunikerede vi seneste års regnskabsår i Danish Crown. Et regnskabsår, som jeg godt tør sige, ikke kan blive mere turbulent.

Vores virksomhed har været ramt af modvind fra nærmest alle tænkelige fronter. På trods af det har vi leveret et positivt resultat på 1,5 mia. kroner og formået at betale en pris for andelsejernes dyr, der har sikret dem en rimelig indtjening. Men vores indtjening er faldet, og afregningsprisen har ikke været god nok, for i et europæisk perspektiv har vi ikke været konkurrencedygtige.

Men uden at have armene over hovedet, så er der grund til optimisme. Vi er kommet stærkt fra start i det nye regnskabsår, så nu handler det om at få skabt momentum. Vores hårde arbejde bærer frugt, og initiativerne fra Horizon-planen skaber allerede fremskridt.

Mest af alt er jeg dog imponeret over jer medarbejdere. På trods af usikkerhed, flere afskedigelsesrunder og meget støj i medierne det seneste år, møder I ufortrødent ind på arbejde og bidrager med det, I er bedst til. Det anerkender jeg, for det har ikke været under de bedste rammer, I har skulle gøre det.

Vi skaber ikke selv alene rammerne for, hvordan Danish Crown bliver fremstillet og talt om. Men når det kommer til rammerne for vores arbejdsplads, så er vi herre i eget hus. Og her skal vi gøre det bedre, når det kommer til sikkerhed og antallet af ulykker. Det er ganske enkelt ikke godt nok, som det er i dag.

I dette nummer af Krogen kan du se, hvordan netop din arbejdsplads klarer sig når vi opgør antallet af ulykker med fravær. Fælles for os alle er, at vi skal nå et samlet mål. Og vi har ikke

tid til at pege fingre ad hinanden, men vi skal i stedet lære af hinanden.

I Danish Crown er vi gode til at få noget fra hånden, men vores høje produktivitet må ikke resultere i lappeløsninger, at springe over hvor gærdet er lavest, eller hvad vi ellers skal kalde hastværk, der nok får produktionen i gang, men ikke nødvendigvis på den mest sikre måde.

Jeg tolererer det simpelthen ikke i en virksomhed, hvor jeg i sidste ende har ansvaret for, at du og dine kollegaer kommer sikkert hjem fra arbejde. Når vi løser udfordringer, skal sikkerhed altid vægtes højest, også selvom det betyder en pause i produktionen.

Vi skal bruge de nødvendige ressourcer på at gøre vores arbejdspladser mere sikre. Det lykkes vi kun med, hvis vi i fællesskab ændrer vores adfærd og kultur til det bedre. Det vil som det allervigtigste skabe en bedre og mere tryk arbejdsplads for jer medarbejdere, men som du kan læse i temaet, er et godt og sikkert arbejdsmiljø også bedre for virksomheden.

Så selvom jeg ved, at december for mange af jer er ekstra travlt for at imødekomme den enorme juleefterspørgsel, så vil jeg bede jer om at passe på jer selv og hinanden, inden I kan holde en velfortjent juleferie.

God arbejdslyst.

Vi skal gøre det bedre, når det kommer til sikkerhed. Det er ganske enkelt ikke godt nok, som det er i dag.

Jens Væver, Koncernchef



I Danish Crown er vi gode til at få noget fra hånden, men vores høje produktivitet må ikke resultere i lappeløsninger, at springe over hvor gærdet er lavest, eller hvad vi ellers skal kalde hastværk, der nok får produktionen i gang, men ikke nødvendigvis på den mest sikre måde.

Jeg tolererer det simpelthen ikke i en virksomhed, hvor jeg i sidste ende har ansvaret for, at du og dine kollegaer kommer sikkert hjem fra arbejde. Når vi løser udfordringer, skal sikkerhed altid vægtes højest, også selvom det betyder en pause i produktionen.

Vi skal bruge de nødvendige ressourcer på at gøre vores arbejdspladser mere sikre. Det lykkes vi kun med, hvis vi i fællesskab ændrer vores adfærd og kultur til det bedre. Det vil som det allervigtigste skabe en bedre og mere tryk arbejdsplads for jer medarbejdere, men som du kan læse i temaet, er et godt og sikkert arbejdsmiljø også bedre for virksomheden.

Mandat

- Top-down mandat ✓
- Mandat i eget ansvarsområde ✓
 - Fabrikmålsætninger
 - 1:1 målsætninger
 - Arbejds- og funktionsbeskrivelser

Ressourcer



The correct (number of) people
for the job

Necessary *combined* skillset
Necessary mindset



Health & Safety Organisation

Wide or narrow organisation?
Budget



De rigtige (antal) mennesker

Misbrug *aldrig* kulturændringen til at fremme en egoistisk dagsorden

Medarbejdernes *samlede*
kvalifikationer

Erfaring med
arbejds miljø

Anden uddannelse

Medarbejdernes
holdninger

Vil jeg være
ambassadør for et
bedre arbejds miljø?

Ansvarsbevidst og
proaktiv

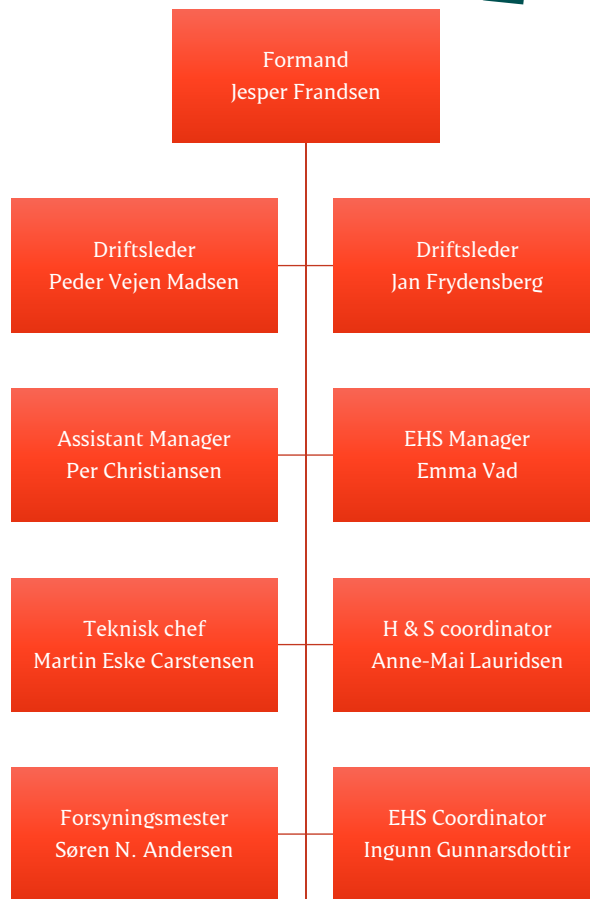


Organisationsdiagram AMU

Vil vi have en smal eller bred organisation?

Bisidder:

TR, Morten Grau



Resources

Budget

- Hvad med mit budget?
 - Koster det at få og fastholde en god sikkerhedskultur?
- En god sikkerhedskultur omhandler mennesker over penge
 - Brug tiden på og med dine medarbejdere/kolleger
 - Daglig dialog på møder
- God ide at inkludere ambitionerne i budgettet



Synlighed

- Fremtidigt mantra: "SAFETY FIRST"
 - Ved **enhver** lejlighed!
 - Møder
 - Audits
 - Gæster og besøgende
 - Produktions- og område gennemgange
 - Projekter og investeringer
- Fej **aldrig** noget under gulvtæppet
- Fejr succeserne!
 - Synlig anerkendelse
 - Opmærksom på Janteloven

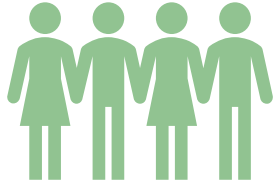




Danish Crown

Resultater

Hvad bliver produktet?



*Motiverede
medarbejdere*



*Engagerede
medarbejdere*



Proaktive medarbejdere



37
Total accidents

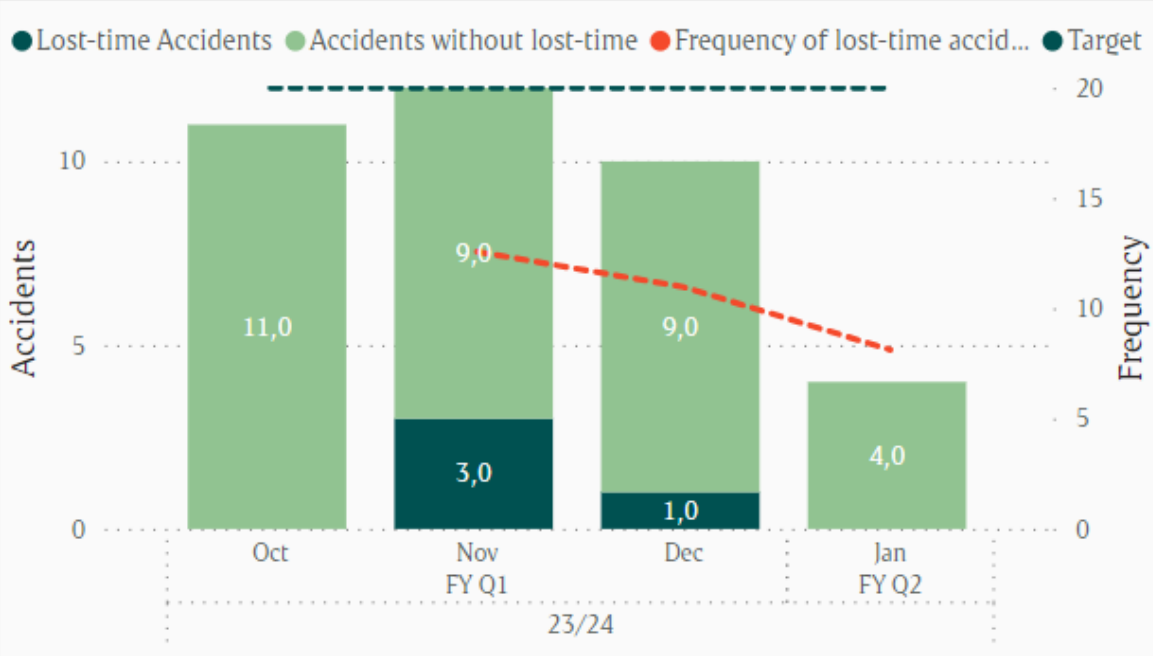
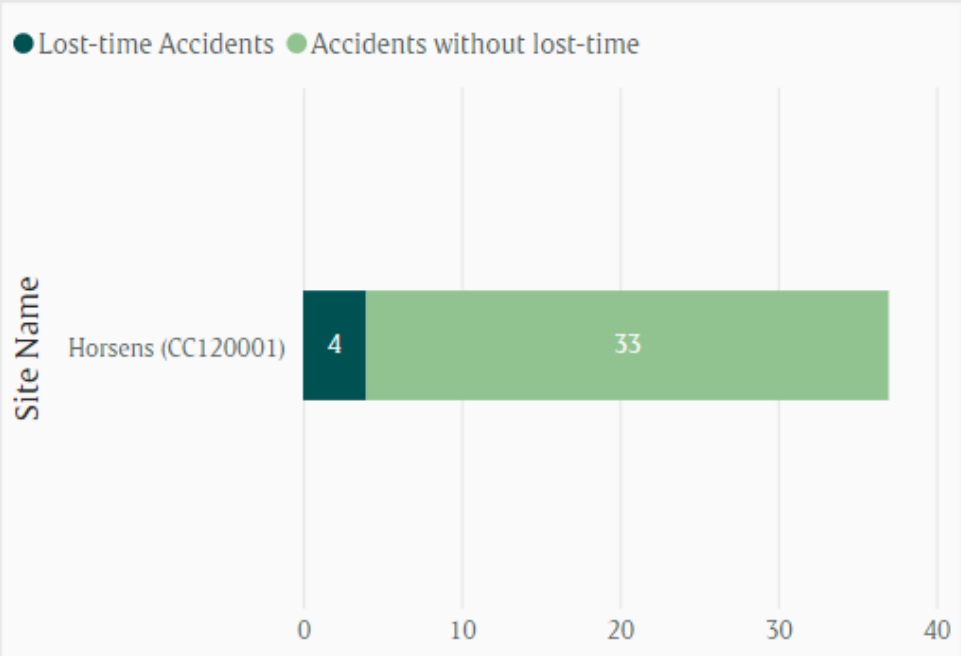
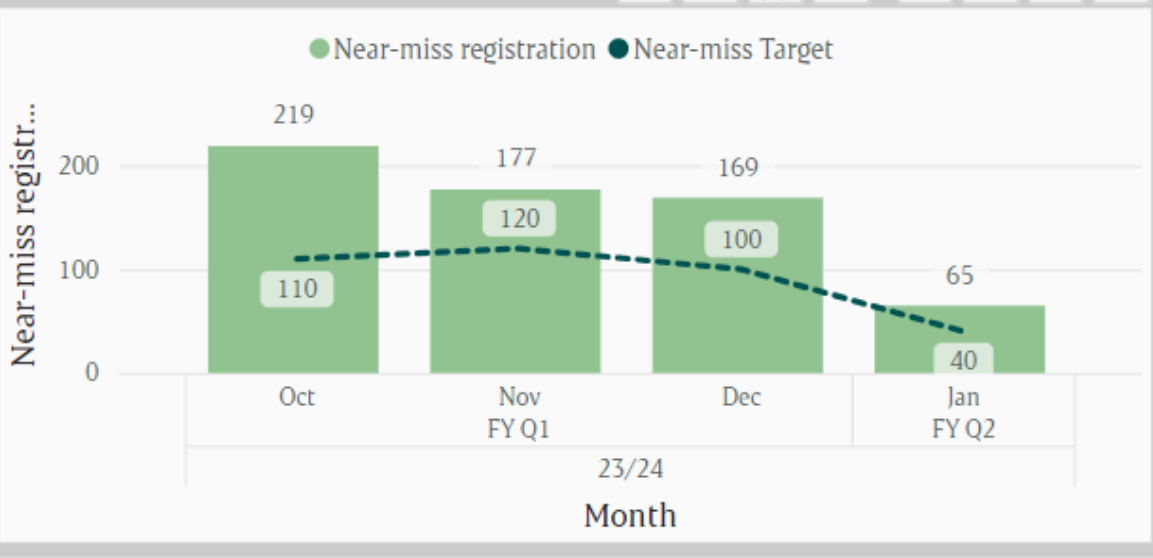
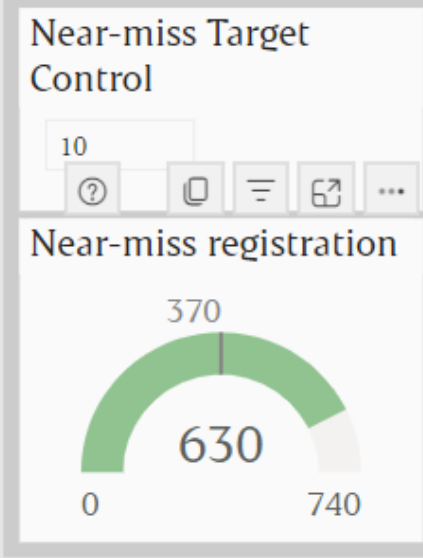
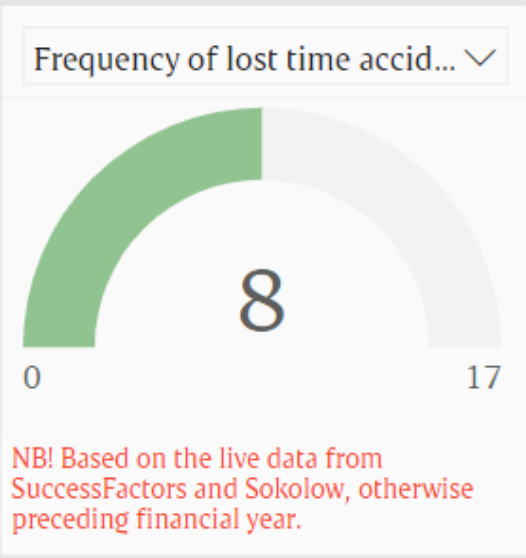
4
Lost-time Accidents

8
Lost workdays due to lost ti...

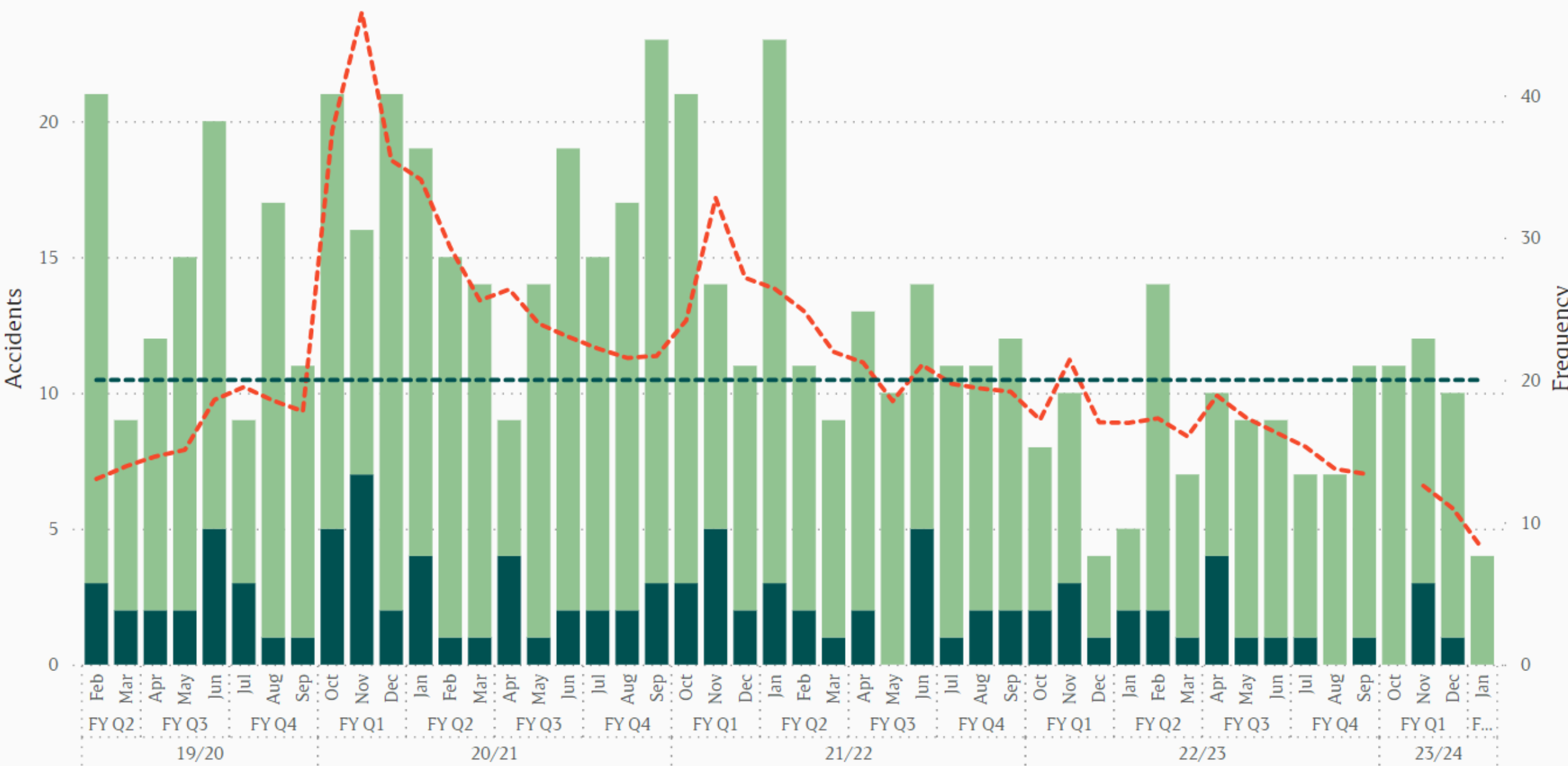
7
Days without accidents

45
Days without lost-time accid...

33
Lost workdays due to lost ti...

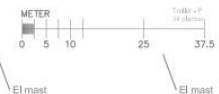
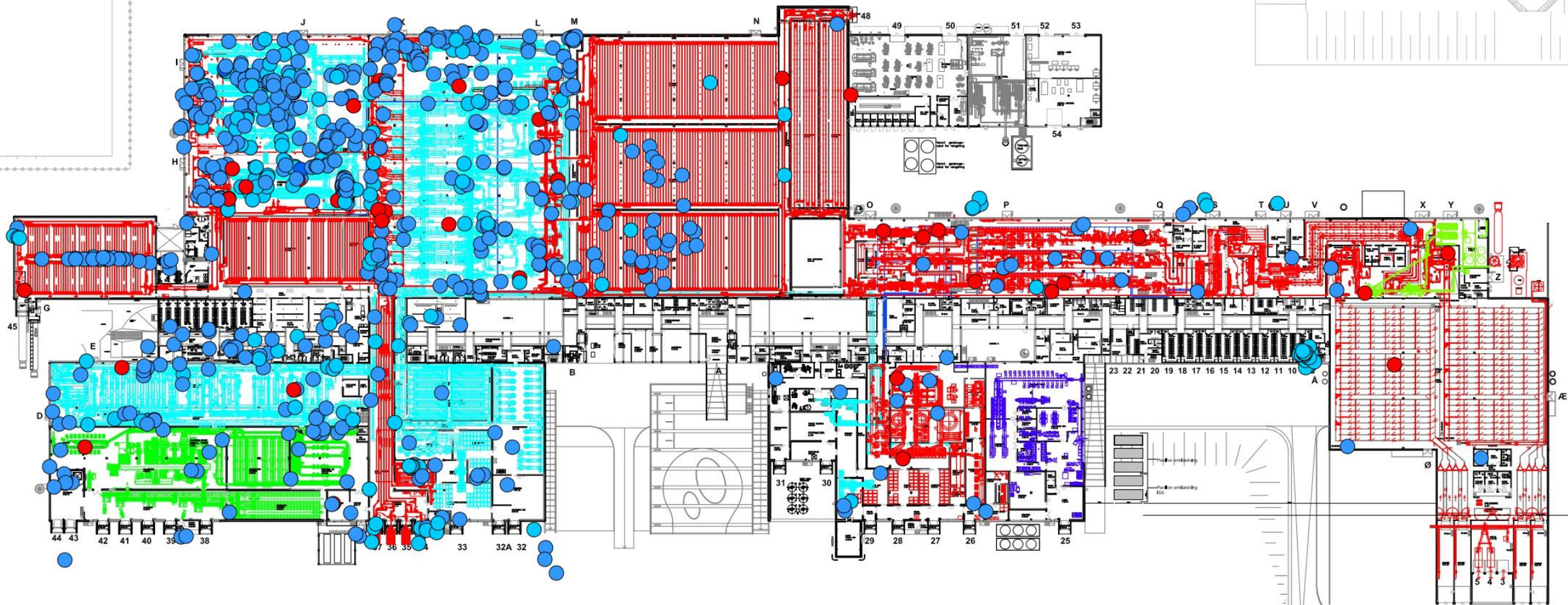


● Lost-time Accidents ● Accidents without lost-time ● Frequency of lost-time accidents ● Target



Aktiver	Plantegning	Antal	1 : Arbejdsulykke	2 : Tilløb til ulykke	6 : Miljøhændelser	7 : Tilløb til miljøhændelser
Horsens - Horsens	Horsens, 1. sal	8	0	5	0	3
Horsens - Horsens	Horsens, 2. sal	8	0	7	0	1
Horsens - Horsens	Horsens, kælderplan	14	0	13	0	1
Horsens - Horsens	Horsens, Stueplan	733	36	530	3	164
Horsens - Horsens	Horsens, Teknikloft	1	0	0	1	0
Horsens - Horsens	Plantegning udendørsområde	25	1	7	0	17





EI mast

EI mast

EI mast

EI mast

EI mast

EI mast

EI mast





Mere info

Vision Zero

A quickguide

- Link: <https://at.dk/media/3612/kvikguide-vision-zero-sikkerhed.pdf>

VISION ZERO FOR SIKKERHED KVIKGUIDE

"Vision Zero" – en rejse frem mod nul ulykker

Alle ulykker er mulige at forebygge, hvis arbejdspladsen som en naturlig del af hverdagen har et fælles fokus på sikkerhed. Det er tankgangen bag Vision Zero, som er en strategi, som man blander ander kan bruge til ulykkesforebyggelse. Nul ulykker skal ikke forstås som et absolut mål men som en proces eller rejse, der indebærer nye måder at tænke og arbejde med sikkerhed på.

4 fokuspunkter der fremmer Vision Zero

- 1 Engagement:** Både ledere og medarbejdere er engagerede og forpligtede på at efterleve den fælles vision om at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø.
- 2 Kommunikation:** Visionen skal fortælleres på en måde, så det giver mening for alle på arbejdspladsen og samtidig er en naturlig del af hverdagen.
- 3 Kultur:** Medarbejderne opfatter, at ledelse prioriterer sikkerhed i hverdagen – også under tidspres. Alle er med til at diskutere og tage beslutninger om arbejdsfremgangsmåder.
- 4 Læring:** Man dækker ikke over fejl, men kan være åbne og lære fra det skete. Der er mere fokus på, hvad der går godt, end hvad der går dårligt.



VISION ZERO FOR SIKKERHED KVIKGUIDE

Traditionel versus Vision Zero forståelse af arbejdsmiljø

At praktisere Vision Zero strategien bygger videre på traditionel ulykkesforebyggelse med nul ulykker som mål. Det kan illustreres med nedenstående skema. Skemaet kan være et godt udgangspunkt for diskussion og en oplæser til at afklare, hvor i forhold til Vision Zero.

Traditionel tilgang	Vision Zero
Stærkt og overholdte love og regler "Fordi vi skal"	Engagement, der går ud over love og regler "Fordi vi vil"
Der er et mål om sikkerhedsindsatsen er et specifikt resultat, som kan måles og vurderes. Sikkerhed bliver skilt ud af alle i organisationen og er forbundet med løn og godtgørelse.	Vores arbejdsplads er et levende rum med en tilgang til, at alle ulykker er mulige at forebygge. Sikkerhed bliver skilt ud af alle i organisationen og er forbundet med løn og læring.
Et nyt vedtægts punkt for vores arbejde med at sikre sikkerhedsarbejdet.	Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er en integreret del af vores virksomhed.
Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er en udgift for virksomheden.	Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er en investering for virksomheden.
Engage af os har arbejdsplads som arbejdsopgave.	Vi har alle vores arbejdsplads som arbejdsopgave.
Vi vurderer arbejdspladsen ud fra omfanget af skader og sygdom.	Vi vurderer vores arbejdsplads ud fra god praksis samt prævention og postvention.
Ulykkesundersøgelser og ulykkesstatistikker oplyser om årsager.	Ulykkesundersøgelser og ulykkesstatistikker oplyser om muligheder for at lære.
Medarbejdere opfattes som en del af problemet.	Medarbejdere opfattes som en del af løsningen.



VISION ZERO FOR SIKKERHED KVIKGUIDE

Hvor moden er jeres sikkerhedskultur?

Vision Zero skal ikke forstås som et absolut mål om nul ulykker men som en proces eller rejse, hvor man trin for trin bevæger sig opad og frem mod en stadig mere moden arbejdspladskultur.



Udviklende: Der tages initiativ om arbejdsplads og mere om sikkerhed, vi arbejder på, hvad der er vores mulighed for at forberede os. Der er mere fokus på at bygge på, og der er mere fokus på at bygge på. Organisationen er hele tiden forberedt på at håndtere det uventede.

Proaktiv: Systemer og rapporteringer foretages. Der gennemføres løbende analyser af de uventede skader, og der bruges til at forebygge fremtidige hændelser.

Aktiv: Store fokus på systemer, tid og rapportering. Der er mange tid og ressourcer, men de bruges ikke godt nok til at styrke efter.

Reaktiv: Man reagerer kun, når der sker noget.

Passiv: Man ignorerer arbejdsplads og opfatter hændelser som hændelige skader.

VISION ZERO FOR SIKKERHED KVIKGUIDE

Inspiration og værktøjer

Få gode råd, inspiration og værktøjer til, hvordan i kan arbejde med Vision Zero.



- Mål:** præciseret med Safety Observer
- Kortlæg:** sikkerhedsrisiko med det enkelte spørgsmål om sikkerhedskultur
- Tænk:** sikkerhed med 7 guldregler (7 Golden Rules)
- Lær:** af nærvoldsulykker
- 7 Golden Rules:** for zero accidents and healthy work, a guide for employees and managers

- Vision Zero uddannelse v/ Human House





Pak fordomme og forudindtagede holdninger væk og tal ærligt om jeres ønske om en kulturændring i arbejdsmiljøorganisationen





Danish Crown

Thank you.