

Systematisk arbejdsmiljø og Vision Zero

Oplæg til virksomheden

BFA Forebyggelsespakke

Systematisk arbejdsmiljøarbejde
med udgangspunkt i Vision Zero

Hvad kan I få ud af en forebyggelsespakke om systematisk arbejdsmiljøarbejde med udgangspunkt i Vision Zero?



Lære om begreberne i **Vision Zero**

Afdække hvilket modenhadsniveau jeres **sikkerhedskultur** er på

Styrke jeres måder at sætte arbejdsmiljømål på, **involvere** medarbejderne og skabe leder commitment

Human House kort fortalt

Rådgivning inden for ledelse og arbejdsmiljø

- » Over 90 ansatte
- » Over 100 åbne uddannelser hvert år
- » Danmarks største konsulenthus inden for autoriseret arbejdsmiljørådgivning og erhvervspsykologisk rådgivning

Flere end 2.000 kunder i 2024

- » Offentlige og private
- » Danske og internationale

human house
ledelse & arbejdsmiljø



Hvem er vi her i dag?



Systematisk arbejdsmiljøarbejde med udgangspunkt i Vision Zero

Nationalt mål for arbejdsmiljøindsatsen, som gælder til 2030:

Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker

- En vellykket systematisk arbejdsmiljøindsats indebærer, at arbejdspladserne identificerer og forebygger risici i arbejdsmiljøet, at de handler på dem, og endelig at de følger op på, at de iværksatte tiltag fungerer efter hensigten
- I den systematiske indsats indgår samarbejdet mellem arbejdsgivere, ledere og medarbejdere på den enkelte arbejdsplads
- Ambitionen med målet er, at arbejdspladser arbejder aktivt for en høj grad af sikkerhed og en stærk sikkerhedskultur, og at lønmodtagere oplever et godt sikkerhedsklima på arbejdspladsen. Det er med henblik på, at betydeligt færre lønmodtagere kommer til skade i ulykker på arbejdet.



Hvordan er sammenhængen mellem VAI og alvorlige arbejdsulykker?

2 dimensioner af virksomhedernes arbejdsmiljøindsats

Konkret indholdsorienteret AMØ indsats

'HVAD'

3 dimensions

LAV score

HØJ score

Systematisk procesorienteret AMØ indsats

'HVORDAN'

2 dimensions

LAV score

HØJ score

Inaktiv

Karakteriserer virksomheder der har lav grad af både systematisk og konkret indsats

Reaktiv

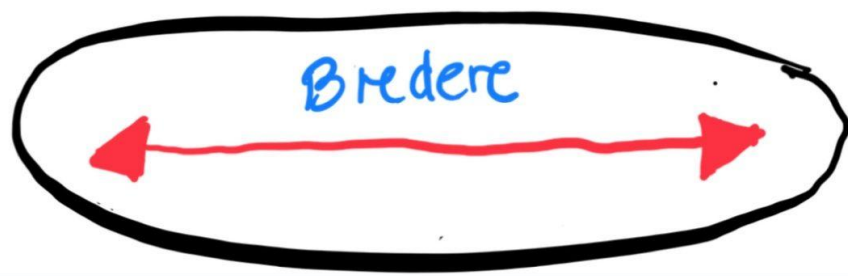
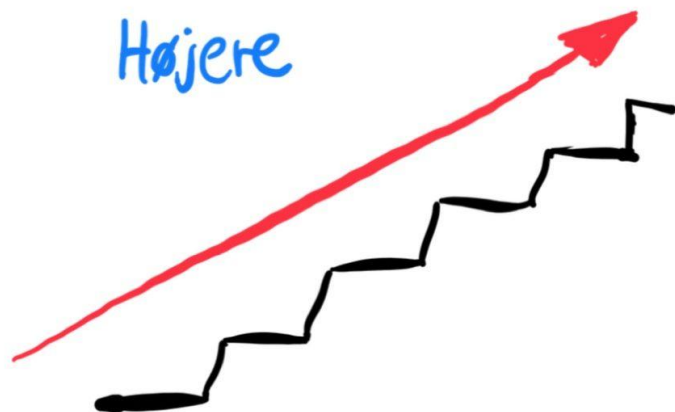
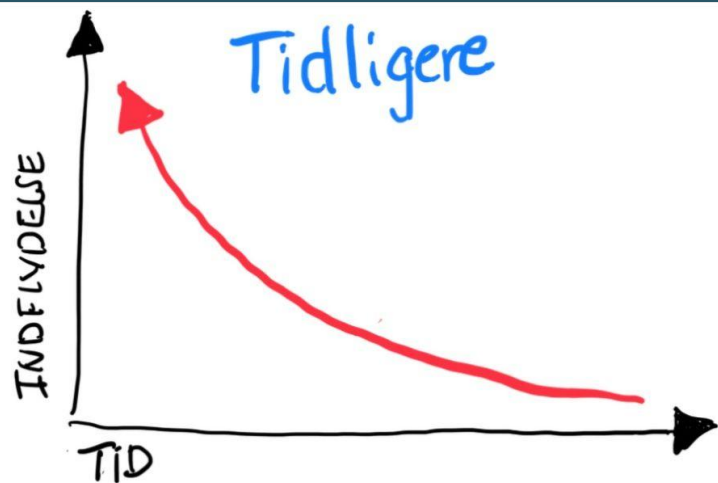
Karakteriserer virksomheder der har lav grad af systematisk indsats, men høj grad af konkret arbejdsmiljøindsats

Dekoblet

Karakteriserer virksomheder der har høj grad af systematisk indsats, men lav grad af konkret indsats

Proaktiv

Karakteriserer virksomheder der har en høj grad af både systematisk og konkret arbejdsmiljøindsats



NFA forskning om arbejdsulykker konkluderer:

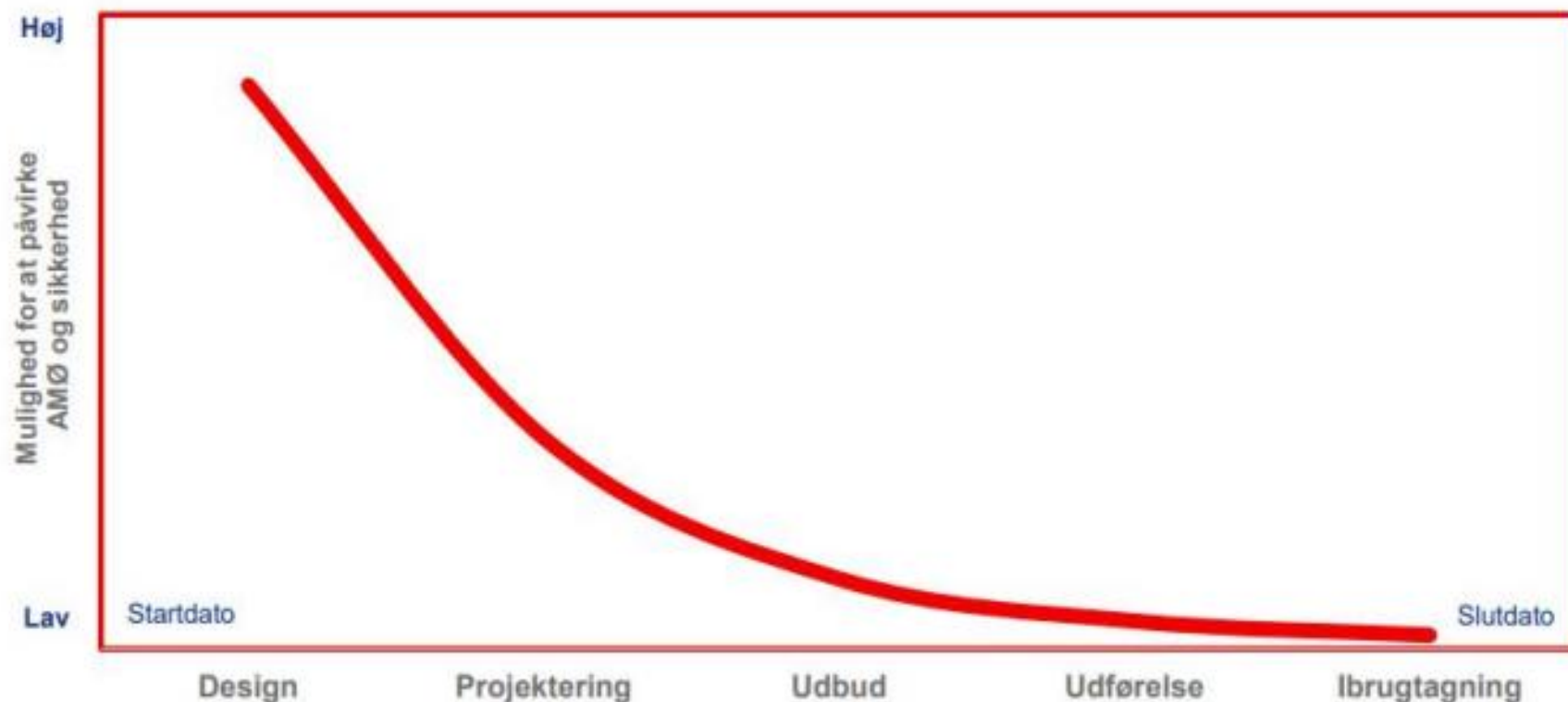
TIDLIGERE: Forebyggelse skal tænkes ind tidligere i arbejdsprocesserne, fx gennem bedre planlægning. Undgå brandslukning.

HØJERE: Der skal findes løsninger, der er højere oppe i forebyggelseshierarkiet, fx tiltag baseret på design, fysiske rammer, teknologiske løsninger

BREDERE: En bredere skare af personer og faggrupper skal involveres, fx arkitekter, designere, ingeniører o.lign. Forebyggelse starter ikke ved de timelønnede på gulvet i den skarpe ende.

Den tidlige indsats - Szymberski kurven

Muligheden for at påvirke medarbejdernes sikkerhed mindskes, efterhånden som projektplanen bevæger sig mod ibrugtagning.



Forskningsresultat:

Behm (2005) undersøgte 224 dødsulykker i bygge – og anlægsbranchen i USA. 42 pct. kunne være forebygget ved tidlig indsats.

Kilde: Spangenberg S. *Large construction projects and injury prevention. Doctoral dissertation (Dr. Techn). National Research Centre for the Working Environment, Denmark & University of Aalborg, Denmark, 2010.*

Hvorfor skal vi **forebygge**?



FOR AT UNDGÅ
ARBEJDSULYKKER



FOR AT UNDGÅ
ERHVERVSSYGDOMME



FOR AT UNDGÅ
NEDSLIDNING
(en erhvervssygdom)

- » Fysisk: Muskel- og skeletbesvær mm.
- » Psykisk: Depression, stress mm.



FOR AT UNDGÅ
MENNESKELIGE
KONSEKVENSER

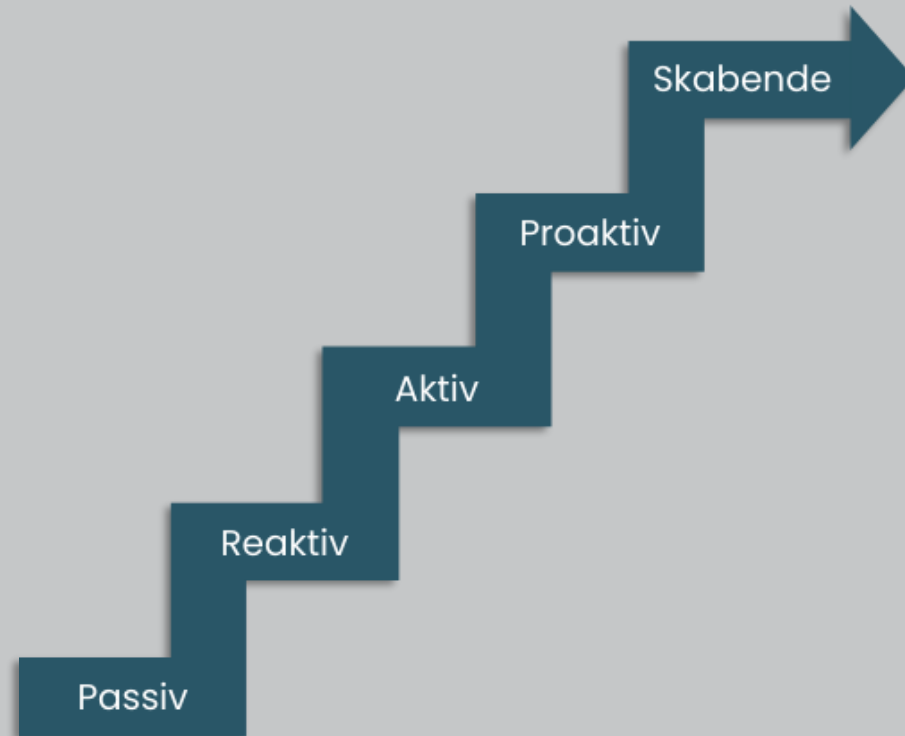
- » Uarbejdsdygtig/omskoling
- » Livskvalitet

Vision Zero



- **Lær af de bedste**
- **Forskningsbaseret tilgang**
- **God struktur til at opbygge en blivende sikkerhedskultur**

Det strategiske arbejdsmiljø - rejsen mod et højere forebyggelsesniveau



The Vision Zero Maturity Scale Model

Kilde: Human House



- **Skabende:** Arbejdsmiljø er en del af forretningsstrategien og det daglige arbejde. Det er prioriteret lige så højt som forretningsmål. Der er fokus på at skabe den bedste arbejdsplads
- **Proaktivt:** Arbejdspladsen har fokus på at forebygge arbejdsmiljøproblemer, før de opstår
- **Aktivt:** Arbejdsmiljø er en prioritet, men nogle gange mere i ord end i handling
- **Reaktivt:** Der er kun fokus på arbejdsmiljø, hvis der sker en alvorlig hændelse eller arbejdsrelateret sygefravær
- **Passivt:** Arbejdsmiljø er ikke en prioritet

VISION ZERO – A GLOBAL HEALTH & SAFETY MINDSET



Vision Zero

Forskningsmæssigt veldokumenteret



Prof. Dr. Gerard Zwetsloot
Holland



Dr. Pete Kines
Danmark



Pros. Dr. Stavroula Leka
Irland



Vision Zero

– en del af EU's arbejdsmiljøstrategi 2021–2027



“

Princip 10 i den europæiske søjle for sociale rettigheder giver arbejdstagerne ret til et højt niveau af beskyttelse af deres sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Vi skal forpligte os til en 'Vision Zero'-tilgang, når det drejer sig om arbejdsrelaterede dødsfald i EU.

”

Nicolas Schmit

EU-Kommissær, Beskæftigelse og Sociale Rettigheder

Tokyo-deklarationen 2022

– et vigtigt skridt for arbejdsmiljøet på verdensplan



“

Erklæringen repræsenterer en global enighed om Vision Zero som det 'kompass', der skal være retningsgivende for alle fremtidige internationale, nationale, branchespecifikke og virksomheds-relaterede forebyggelsesaktiviteter.

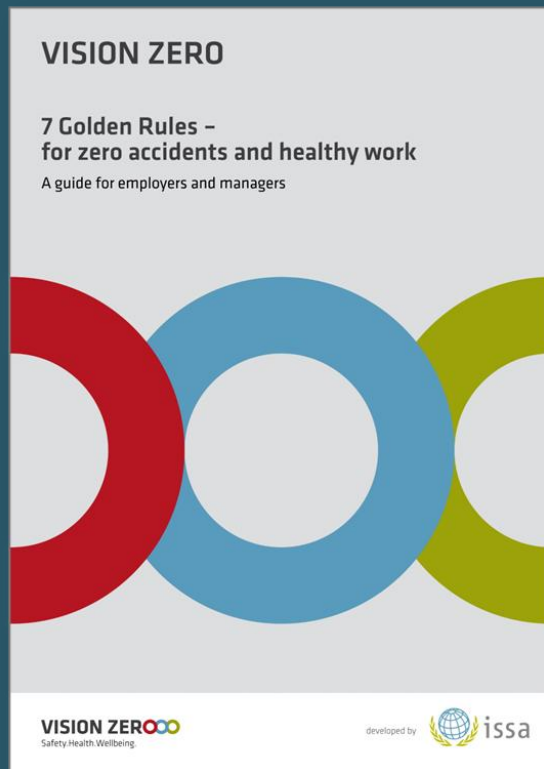
”

Dr. Toshihiro Fujita

JOC Vision Zero Summit, Japan 2022

Vision Zero

– rejsen mod et højere forebyggelsesniveau



- » En vision om, at alle arbejdsulykker, arbejdsrelaterede skader og sygdomme kan forebygges.
- » Fokus på at opbygge en forebyggelseskultur, som integrerer både sikkerhed, sundhed og trivsel.
- » En proces snarere end et mål – et mindset.
- » Fundamentet i Vision Zero-arbejdet er **7 gyldne regler**.
- » Vision Zero tankegangen kan anvendes på alle typer og størrelser af arbejdspladser.

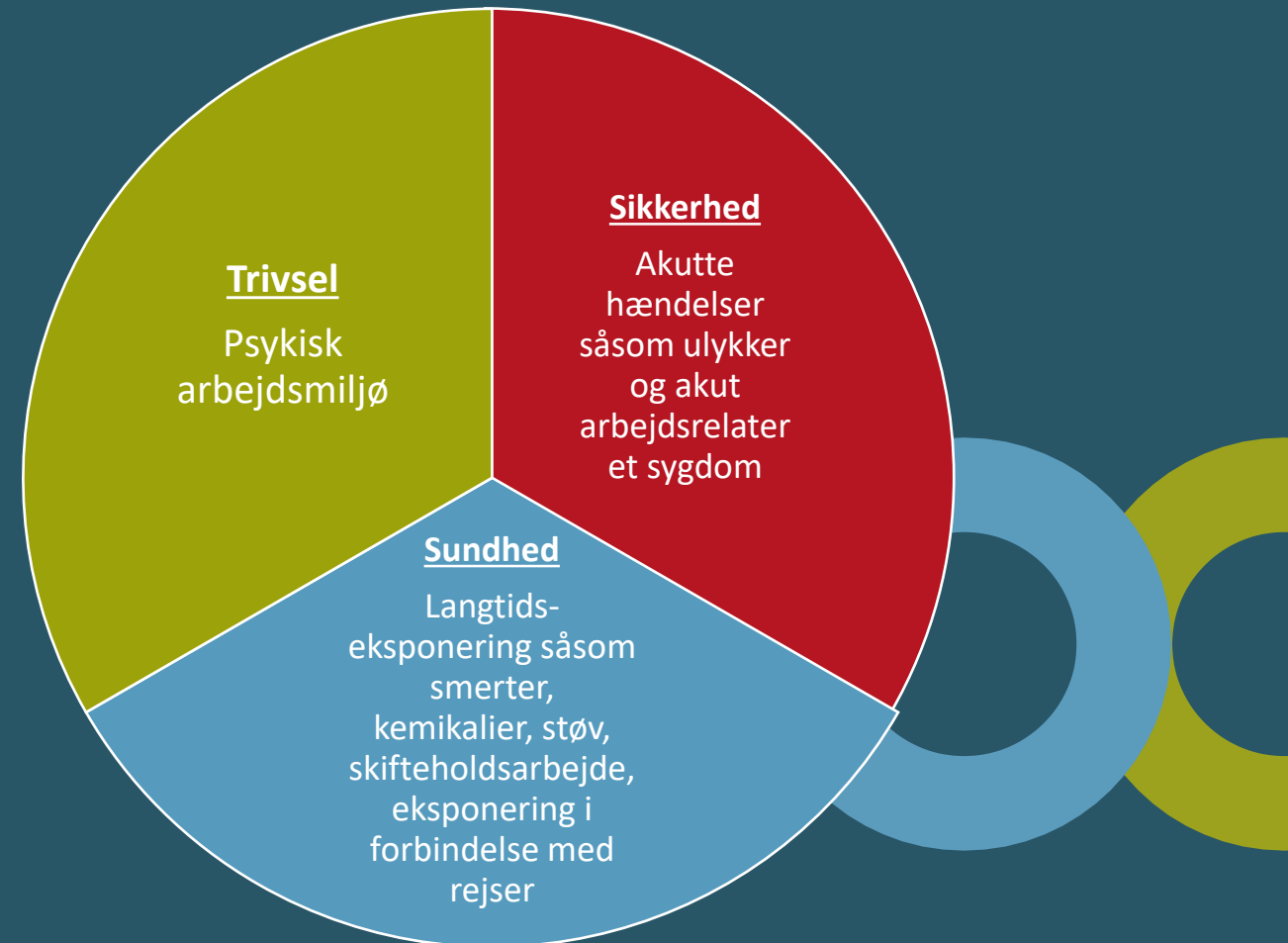
<https://visionzero.global/guides>

A Partner of

VISION ZERO
Safety. Health. Wellbeing.

Fokus på at opbygge en forebyggelseskultur som integrerer både sikkerhed, sundhed og trivsel

- Et højt arbejdstempo har indflydelse på sikkerhedsadfærd og kultur
- Samarbejdsudfordringer har indflydelse på sikkerhedsadfærd og kultur
- En dårlig omgangstone og konflikter har indflydelse på kollegastøtte i forhold til sikker adfærd
- En dårlig sikkerhedskultur har indflydelse på tryghed og tillid



NY LEDELSESTILGANG TIL ARBEJDSMILJØ



KONTROL STRATEGI

Overholdelse af regler og procedurer
Effektivt i stabile og forudsigelige situationer
Ekstern motivation



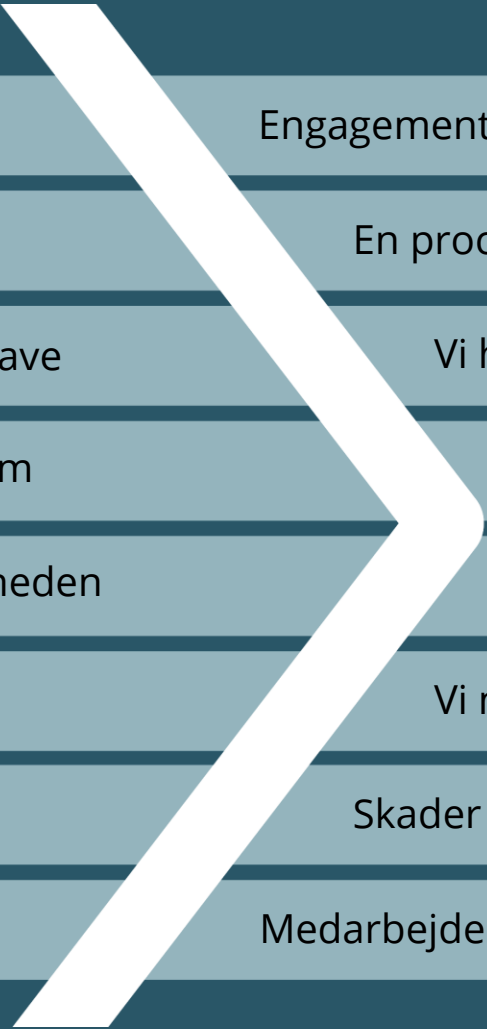
ENGAGEMENT STRATEGI

Leder- og medarbejder engagement baseret på tillid og samarbejde
Deler værdier og formål
Effektivt i dynamiske situationer
Intern motivation



Traditionel tilgang

Vision Zero Forebyggelseskultur



1	Overholde reglerne, "fordi vi skal"	Engagement i alle led - "fordi vi vil"
2	Formålet er at nå målet om 0 ulykker	En proces med fokus på forebyggelse
3	Nogle af os har arbejdsmiljø som opgave	Vi har alle arbejdsmiljø som opgave
4	Arbejdsmiljø-planer har sit eget system	Arbejdsmiljø er en integreret del af det, vi gør
5	Arbejdsmiljø er en udgift for virksomheden	Arbejdsmiljø er en investering
6	Vi måler på antal skader/sygdom	Vi måler på tilstedeværelse af godt arbejdsmiljø
7	Skader er et nederlag	Skader gør det muligt for os at blive klogere
8	Medarbejdere er en del af problemet	Medarbejderne er en del af løsningen ved involvering

De 7 Gyldne Regler



Tag lederskab – udvis engagement



Identificér farer – kontrollér risici



Definér målsætninger – udvikl programmer og procedurer



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



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



Opgradér kvalifikationer, og sørg for kontinuerlig kompetenceudvikling



Investér i mennesker, og motivér gennem aktiv deltagelse og involvering

*De 7 gyldne regler er
fundamentet i Vision Zero*



Vision Zeros 7 gyldne regler



1. Tag lederskab, vis engagement & commitment

- Topledelsen "går forrest" og kommunikerer regelmæssigt om arbejdsmiljømål/indsatser
- Ledelsen er rollemodeller og vurderes også på reaktive og proaktive arbejdsmiljømål (KPI'er)
- Ledelsen deltager i udvikling af arbejdsmiljøprogrammer og er ordentlig "klædt" på



2. Identificer farer, og kontroller risici

- Overblik over væsentlige arbejdsmiljøforhold
- Systematisk risikovurdering – løbende tilsyn/kontrol (også ved ændringer)
- Risikostyringssystematik, overblik og løbende kontrol /evalueringer



3. Definer proaktive mål og udvikl strategi

- Udarbejd SMARTE mål (både reaktive og proaktive) og handleplaner for arbejdsmiljøet



Vision Zeros 7 gyldne regler



4. Skab et velfungerende arbejdsmiljøsystem

- Etabler en velfungerende organisering af arbejdsmiljøarbejdet
- Opbyg et relevant arbejdsmiljøledelsessystem, systemer der sikrer læring, videndeling og løbende forbedringer
- ISO45001 - arbejdsmiljøcertificering



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

- Løbende kontrol af sikre arbejdsmiljøforhold på virksomhedens arbejdspladser
- Systematisk vurdering og sikring af arbejdsmiljøet ved før opstart af nye opgaver, nyindkøb mv.



Vision Zeros 7 gyldne regler



6. Opgrader kvalifikationer, og udvikl kompetencer

- Tag stilling til vidensbehov om arbejdsmiljø i organisationen - kompetenceplan
- Etabler og gennemfør arbejdsmiljøuddannelsesprogram for alle niveauer (ikke kun AMO)



7. Invester i mennesker, og motiver gennem deltagelse og involvering

- Systematisk medarbejderinddragelse i forbedring af arbejdsmiljøet
- Ledelsen motiverer og opfordrer til input fra medarbejderne, som behandles ”seriøst”

Traditionelle arbejdsmiljøindikationer

Reaktive mål (Lagging Indicators)

”Se i bakspejlet” – de historiske data

- » Sygefraværstatistik
- » Ulykkesstatistik
- » APV, MTU, trivselsmålinger
- » Kan anvendes til at definere forbedringsmål (f.eks. reduktion af sygefravær)
- » Beskriver ikke, hvordan sådanne mål kan nås
- » Beskriver ikke den langsigtede rejse mod forebyggelse og bæredygtighed

A Partner of

VISION ZERO

Safety. Health. Wellbeing.



human house
ledelse & arbejdsmiljø

Nye arbejdsmiljøindikationer

Proaktive mål (Leading Indicators)

- » Måler på processer og indsatser – rejsen mod forebyggelse og bæredygtighed
- » Kan anvendes som supplement til reaktive mål – at se retningen igennem forruden OG bakspejlet
- » "What gets measured – gets done" – sikre, at nøgleaktiviteter på arbejdsmiljø bliver gennemført og forankres
- » Kan anvendes på alle niveauer i organisationen



Forskning peger på 14 proaktive mål

– 2 for hver af de 7 Gyldne Regler



1.1 Synligt ledelsesengagement

2.1 Evaluering af risikostyring

3.1 Arbejdsplads- og job instruktion

4.1 Opstartsmøder

5.1 Innovation og forandring

6.1 Grunduddannelse og instruktion

7.1 Forslag til forbedringer

1.2 Kompetent lederskab

2.2 Læring af hændelser

3.2 Evaluering af arbejdsmiljø-indsatser

4.2 Planlægning og organisering af arbejdet

5.2 Indkøb

6.2 Opfølgende uddannelse og
instruktion

7.2 Anerkendelse og belønning

A Partner of

VISION ZERO
Safety. Health. Wellbeing.

<http://visionzero.global>
14 faktaark

Eksempler på proaktive arbejdsmiljømål Ledere

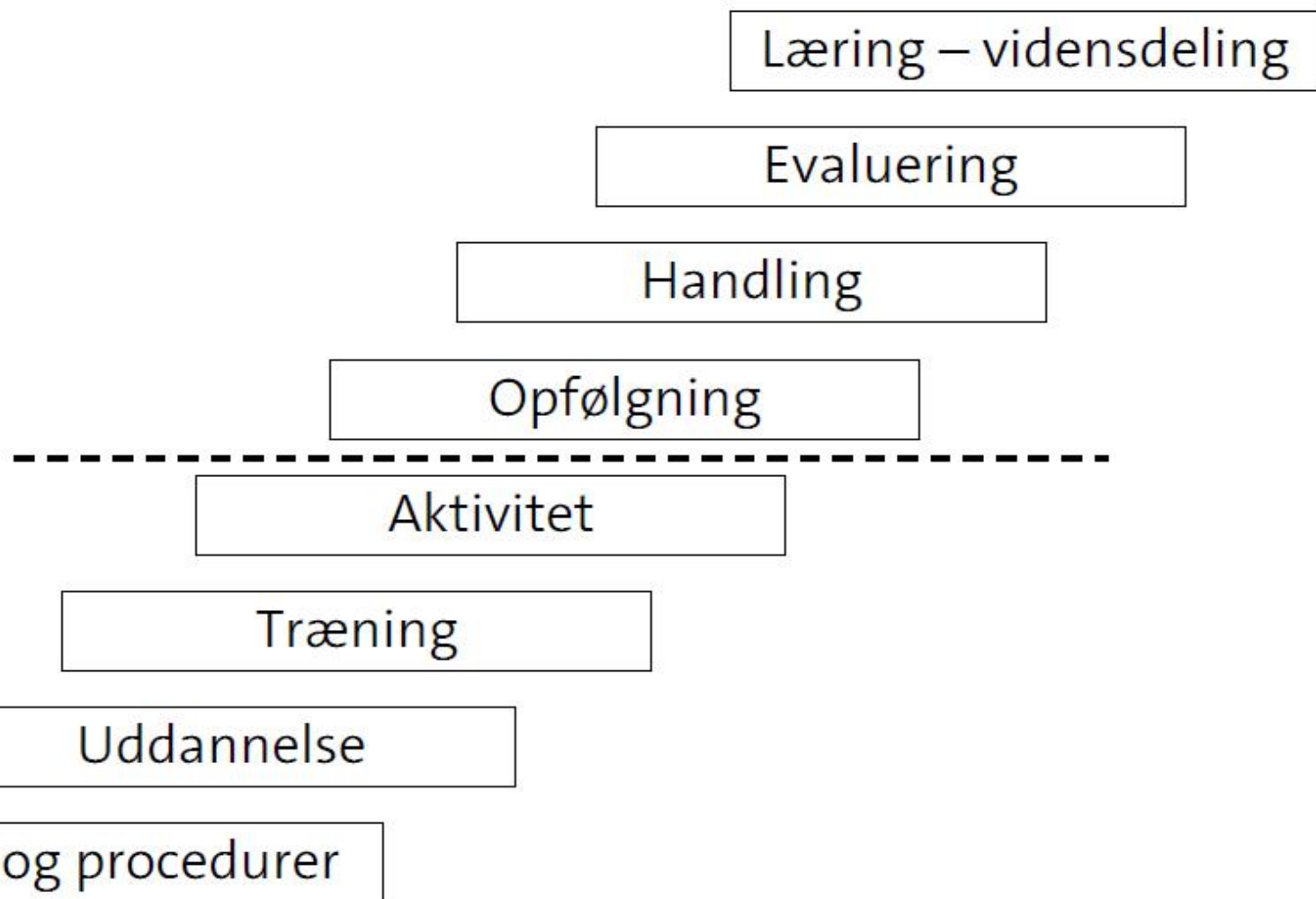
- 1) Antal nyansættelser af ledere med dokumenterede resultater indenfor arbejdsmiljø
- 2) Antal gennemførte Manager Safety Walks
- 3) Antal gennemførte Manager Risk Assessments
- 4) Antal forebyggende handlinger, der er implementeret på baggrund af hændelser
- 5) Antal gange, der er foretaget risikovurdering ved start af nye opgaver og indkøb af nyt udstyr
- 6) Antal møder med proaktive mål på agendaen
- 7) Medarbejdernes score af lederen som rollemodel ved APV/sikkerhedskulturmåling:
 - › Ledelsen opmuntrer medarbejderne til at arbejde sikkert, selv når tidsplanen er stram
 - › Ledelsen inddrager medarbejderne i beslutninger om sikkerhed
- 8) Antal ledere, der har modtaget uddannelse i arbejdsmiljøledelse
- 9) Opfølgning på medarbejdernes forslag til forebyggelse af ulykker
- 10) Videndeling af gode cases og bedste praksis for ulykkesforebyggelse

Opgave

Hvilke proaktive mål kan I sætte op hos jer?

- Tænk på forebyggende aktiviteter i driften!**
- Tænk på arbejdsmiljøindsatser og forbedringer!**
- Tænk på arbejdsmiljø-egenindsatsen!**

Arbejdsmiljø - KPI modenhedstrappe

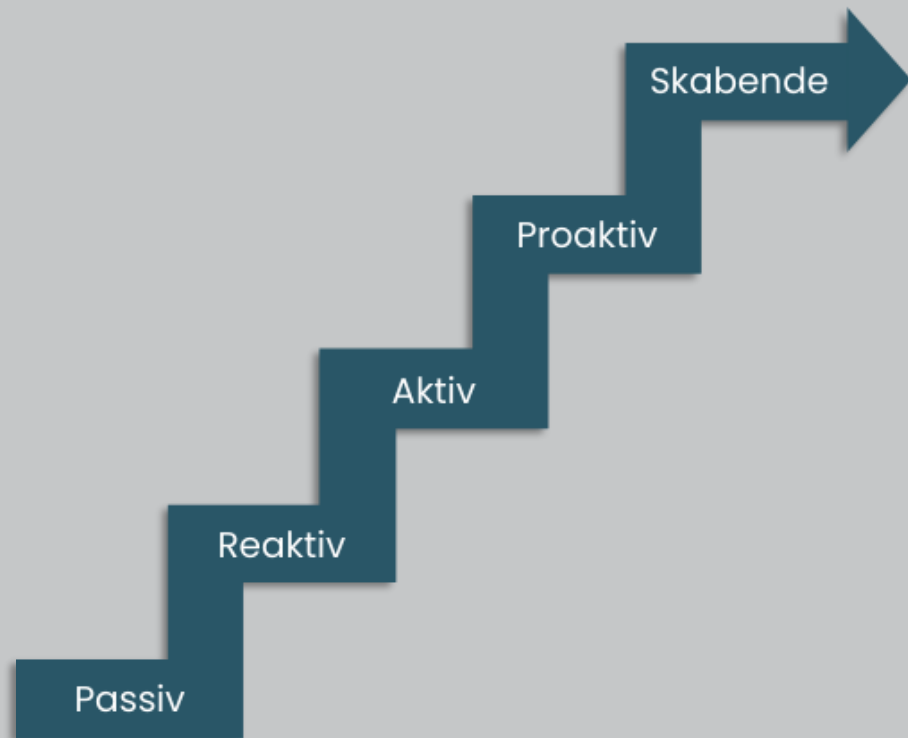


fx walks and talks



Passiv	Reaktiv	Aktiv	Proaktiv	Udviklende
Modstand mod arbejdsmiljøarbejde	Kun nødvendigt arbejdsmiljøarbejde	Systematisk arbejdsmiljøarbejde	Forbedrer løbende arbejdsmiljøarbejdet	Der er personlig involvering i arbejdsmiljøarbejdet
- Ingen eller dårlig kommunikation - Ingen eller lidt træning og uddannelse - Ingen reaktion i forhold til ulykker	- Kun nødvendig kommunikation - Minimal instruktion, træning og uddannelse - Behandler ulykker	- Hyppig involvering og god kommunikation - Lovlig instruktion, træning og uddannelse - Registrerer og taler om ulykker + nærvæd	- Alle er velinformeret og godt inde i tingene - Instruktion, træning og uddannelse på højt niveau - Alle har ejerskab og tager ved lære af ulykker og nærvæd	- Alle er informeret om alt – altid - Der er fuldstændig forståelse af arbejdsgange og sikkerhed - Alle har naturlig interesse i at forhindre ulykker og nærvæd
Virksomheden accepterer, at ulykker er noget, der sker.	Virksomheden reagerer først, når der sker noget.	Virksomheden forebygger ulykker.	Virksomheden laver hele tiden løbende forbedringer	Det er måden at drive forretning.

Det strategiske arbejdsmiljø
- rejsen mod et højere forebyggelsesniveau



The Vision Zero Maturity Scale Model
Kilde: Human House



Hvor er jeres arbejdsplads placeret?





Vision Zero – 7 gyldne regler og arbejdsmiljøhjulet

Min leder er god til at inddrage medarbejderne i beslutninger om sikkerhed

I hvilken grad er SIKKERHED en prioritet på vores arbejdsplads?

Jeg får løbende god instruktion og oplæring i at udføre mit arbejde på en sikker måde

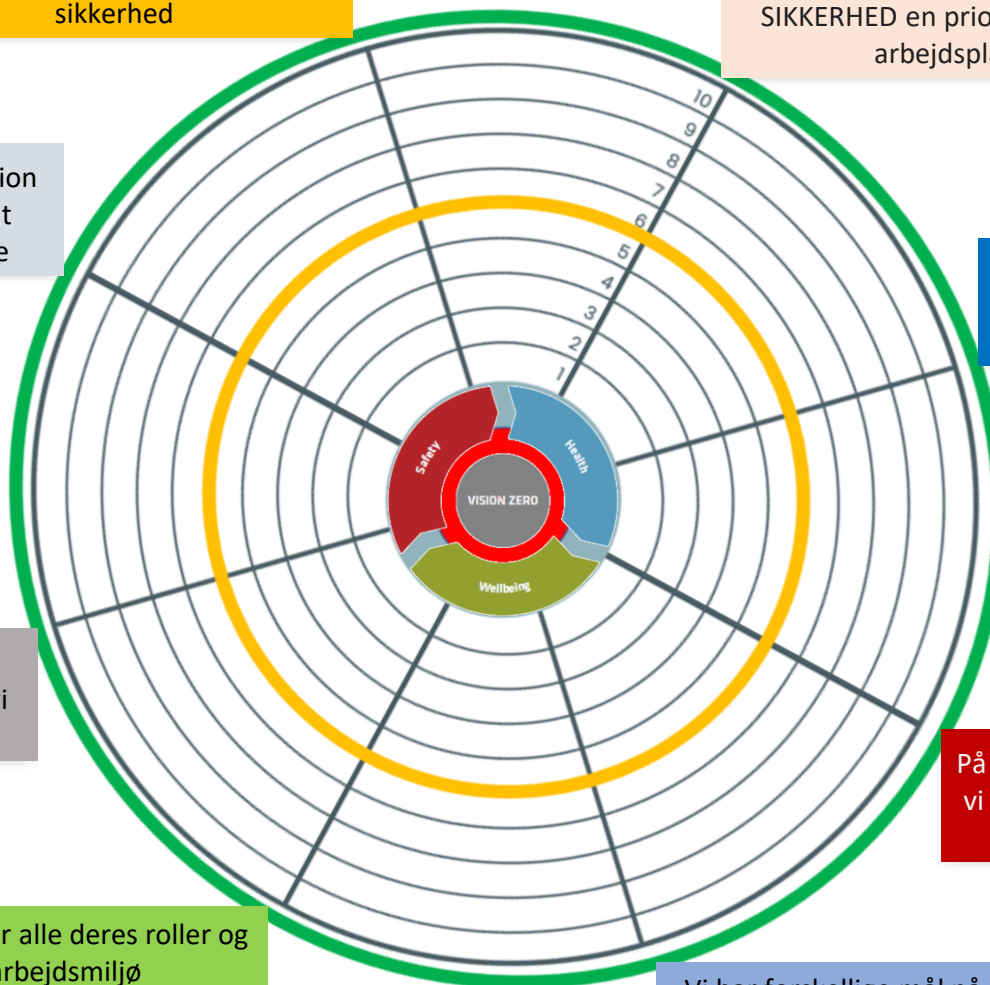
Min leder tænker altid arbejdsmiljøet ind i sine beslutninger

Før vi igangsætter en opgave, tænker vi altid over, hvordan vi sikrer sikkerheden

På vores arbejdsplads foretager vi løbende risikovurderinger af vores arbejde

På vores arbejdsplads kender alle deres roller og ansvar i forhold til arbejdsmiljø

Vi har forskellige mål på arbejdsmiljøet, som prioriteres lige så højt som driftsmål



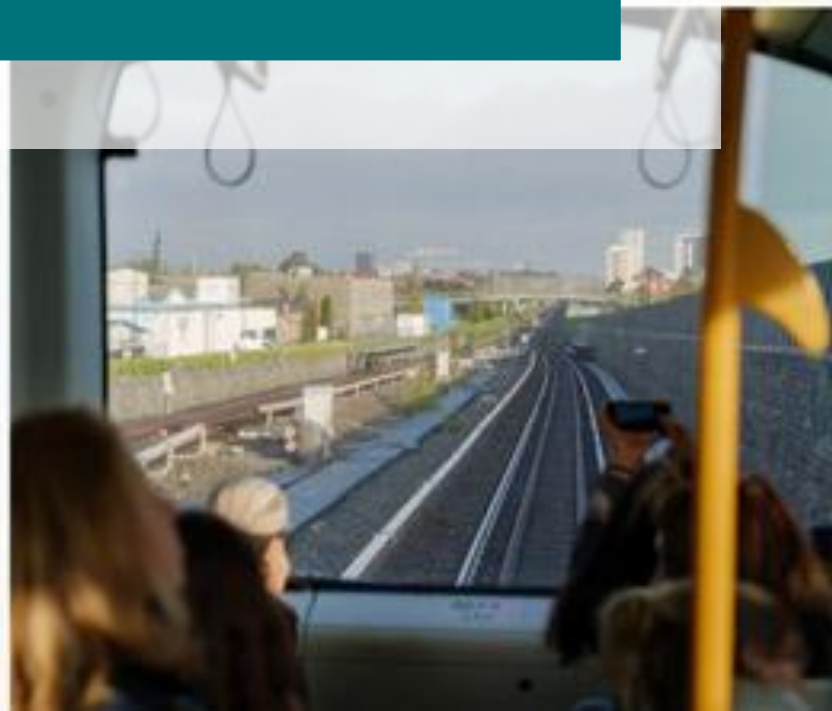


Vision Zero – 7 gyldne regler

	Hvad gør vi i dag?	Hvad kan vi gøre mere?
	1. Tag lederskab, vis engagement & commitment • Topledelsen "går forrest" og kommunikerer regelmæssigt om arbejdsmiljømål/indsatser • Ledelsen vurderes også på arbejdsmiljømål (KPI'er) • Ledelsen deltager i udvikling af arbejdsmiljøprogrammer og er ordentlig "klædt" på	
	2. Identificer farer, og kontroller risici • Overblik over væsentlige arbejdsmiljøforhold • Systematisk risikovurdering (også ved ændringer) • Risikostyringssystematik, overblik og løbende kontrol /evalueringer	
	3. Definer proaktive mål og udvikl strategi • Udarbejd SMARTE mål og handleplaner for arbejdsmiljøet	
	4. Skab et velfungerende arbejdsmiljøsystem • Etabler velfungerende organisering af arbejdsmiljøarbejdet • Opbyg et relevant arbejdsmiljøledelsessystem • Et system sikrer læring, videndeling og løbende forbedringer • ISO45001	
	5. Opgrader kvalifikationer, og udvikl kompetencer • Tag stilling til vidensbehov om arbejdsmiljø i hele organisationen - kompetenceplan • Etabler og gennemfør arbejdsmiljøuddannelses-program for alle niveauer (ikke kun AMO)	
	6. Sørg for optimal sikkerhed og sundhed ved maskiner, udstyr, arbejdspladser og processer • Løbende kontrol af sikre arbejdsmiljøforhold på virksomhedens arbejdspladser • Systematisk vurdering og sikring af arbejdsmiljøet ved ændringer, nyindkøb mv	
	7. Invester i mennesker, og motiver gennem deltagelse og involvering • Systematisk medarbejderinddragelse daglig planlægning og i forbedring af arbejdsmiljøet • Ledelsen motiverer og opfordrer til input fra medarbejderne, som behandles "seriøst"	



Tak for i dag





BFAportalen.dk

Branchefællesskab for arbejdsmiljø (BFA)

BFA Transport, Service Turisme og Jord til Bord er ét af de fem Branchefællesskaber for Arbejdsmiljø (de såkaldte BFA'er).

Vi bygger på et stærkt samarbejde mellem arbejdsgiver- og arbeidstagerside, og medlemsorganisationerne har indflydelse på valg af projekter og udarbejdelse af materialer.

Partskonsulenter samarbejder om at formidle, hvordan brancherne kan efterleve arbejdsmiljølovens regler i praksis.

Vi udvikler branchevejledninger, værktøjer, faktaark m.m., der skal bidrage til et godt arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser. På vores konferencer behandler vi aktuelle arbejdsmiljøemner og introducerer ny viden.

Branchevejledninger af såkaldt normerende karakter godkendes af Arbejdstilsynet.

BFA'erne finansieres af offentlige midler.

Læs mere på [BFA Portalen - Fælles om et sikkert og sundt arbejdsmiljø](#)

De 5 BFA'er er:

- BFA Velfærd og Offentlig administration
- BFA Bygge & Anlæg
- BFA Industri
- BFA Handel, Finans og Kontor
- BFA Transport, Service – Turisme og Jord til Bord

Læs mere på [bfa-web.dk](#)



Farvel og tak for i dag 😊

Ruth Kjeldsmark
+45 93 40 46 73
rkj@humanhouse.com