

VISION ZERO

Årskonference BFA Transport 26.10.2023

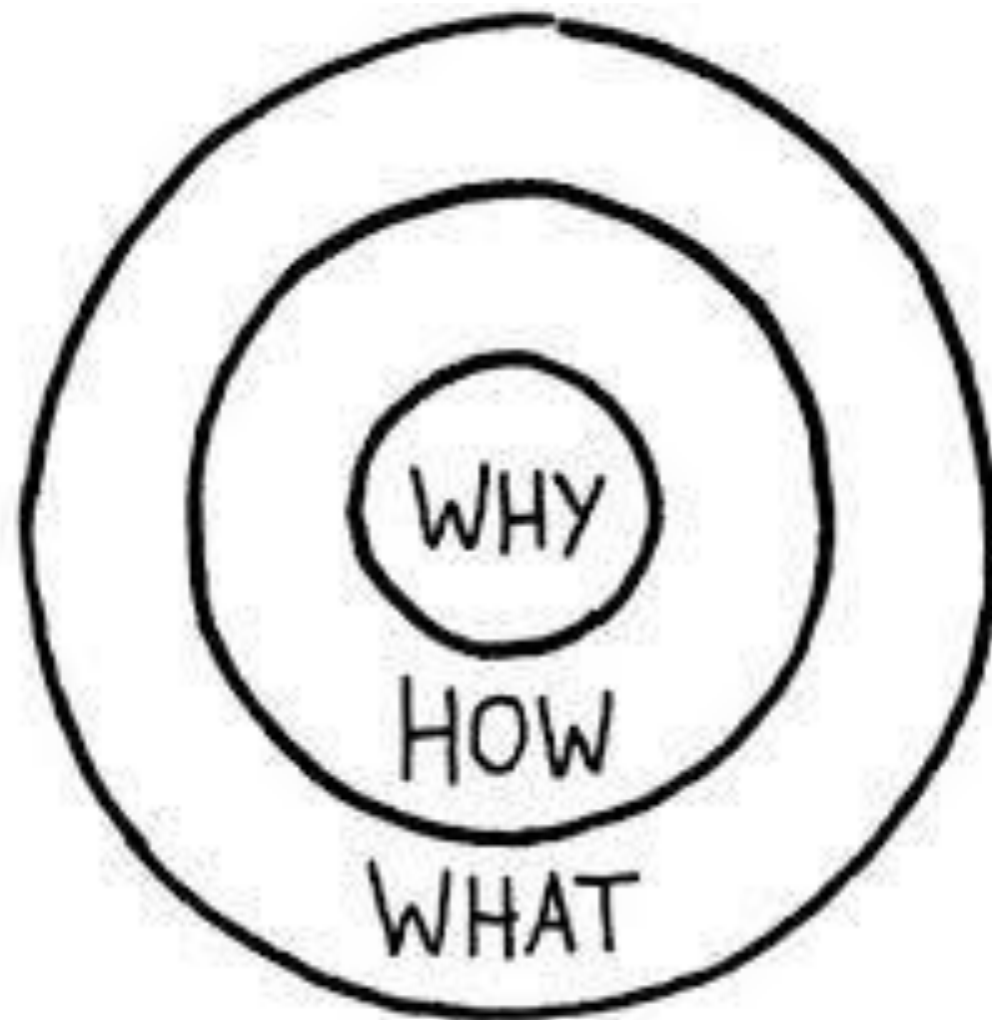
BENT SCHULTZ

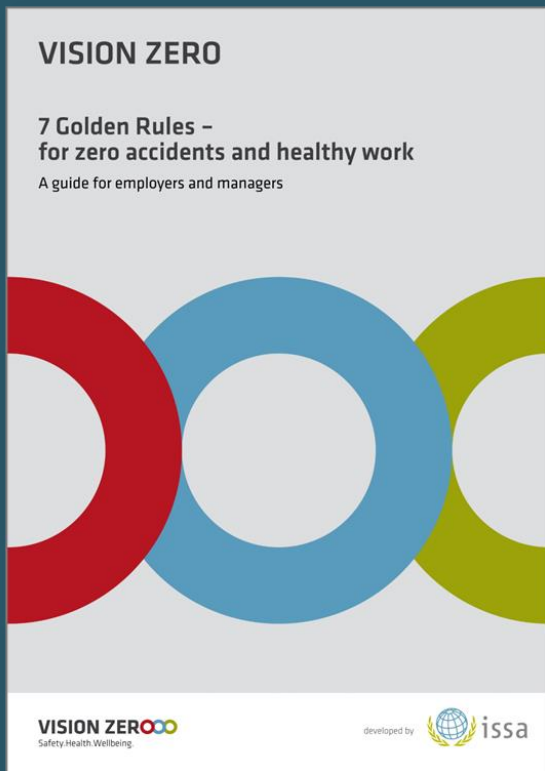
Seniorkonsulent | Cand. Psych. Aut.
Specialist i Arbejds- & Organisationspsykologi
Telefon 31107262 | e-mail bsc@humanhouse.com

.... JEG HAR GLÆDET MIG TIL I DAG FORDI..

FORMÅLET MED OPLÆGGET.

- At I får kendskab til Vision Zero og overvejer om det kan kvalificere jeres arbejdsmiljøarbejde.
- At I får en fælles viden om en række begreber, som måske kan/skal udbredes i jeres virksomheder.





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

FOREBYGGELSESTRAPPEN – ÉT SKRIDT AF GANGEN

DET GODE ARBEJDSMILJØ HANDLER OM AT ARBEJDE PROAKTIVT I STEDET FOR REAKTIVT



- **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
- **Proaktiv:** Arbejdspladsen har fokus på at forebygge arbejdsmiljøproblemer, før de opstår
- **Aktiv:** Arbejdsmiljø er en prioritet, men nogle gange mere i ord end i handling
- **Reaktiv:** Der er kun fokus på arbejdsmiljø, hvis der sker en alvorlig episode eller arbejdsrelateret sygefravær
- **Passiv:** Arbejdsmiljø er ikke en prioritet



VISION ZERO – RESEARCH TEAM






POLICY AND PRACTICE IN HEALTH AND SAFETY, 2017
VOL. 15, NO. 2, 88–100
<http://dx.doi.org/10.1080/14773996.2017.1308701>



CURRENT DEBATE AND PRACTICE CENTRED ON 'VISION ZERO'



Vision zero: from accident prevention to the promotion of health, safety and well-being at work

Gerard Zwetsloot^a , Stavroula Leka^a  and Pete Kines^b 

^aCentre for Organisational Health and Development, University of Nottingham, University Park, Nottingham, UK;

^bNational Research Centre for the working Environment, Division of Safety Research, Copenhagen, Denmark



Prof. Dr. Gerard Zwetsloot
Netherlands



Dr. Pete Kines
Denmark



Prof. Dr. Stavroula Leka
Ireland

ABSTRACT

There is growing attention in industry for the Vision Zero strategy, which in terms of work-related health and safety is often labelled as Zero Accident Vision or Zero Harm. The consequences of a genuine commitment to Vision Zero for addressing health, safety and well-being and their synergies are discussed. The Vision Zero for work-related health, safety and well-being is based on the assumption that all accidents, harm and work-related diseases are preventable. Vision Zero for health, safety and well-being is then the ambition and commitment to create and ensure safe and healthy work and to prevent all accidents, harm and work-related diseases in order to achieve excellence in health, safety and well-being. Implementation of Vision Zero is a process – rather than a target, and healthy organizations make use of a wide range of options to facilitate this process. There is sufficient evidence that fatigue, stress and work organization factors are important determinants of safety behaviour and safety performance. Even with a focus on preventing accidents these additional factors should also be addressed. A relevant challenge is the integration of the Vision Zero into broader business policy and practice. There is a continued need for more empirical research in this area.

ARTICLE HISTORY

Received 30 January 2017
Accepted 16 March 2017

KEYWORDS

Zero accidents; zero harm; psychosocial factors; safety culture; prevention culture

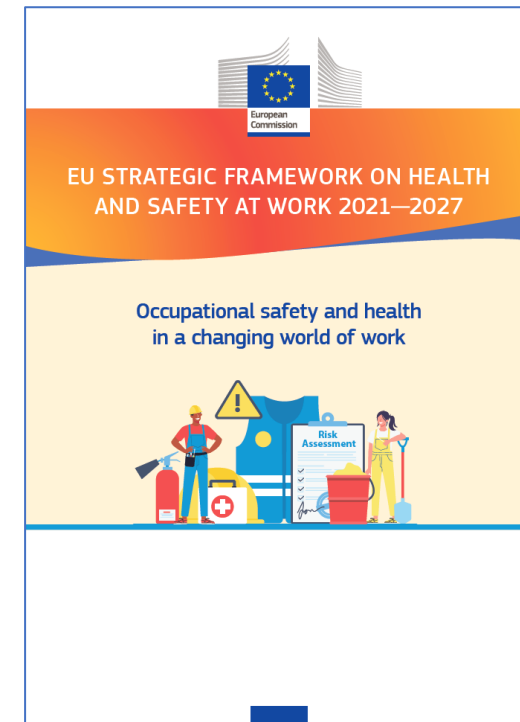


VISION ZERO DEL AF EU'S ARBEJDSMILJØSTRATEGI 2021-2027



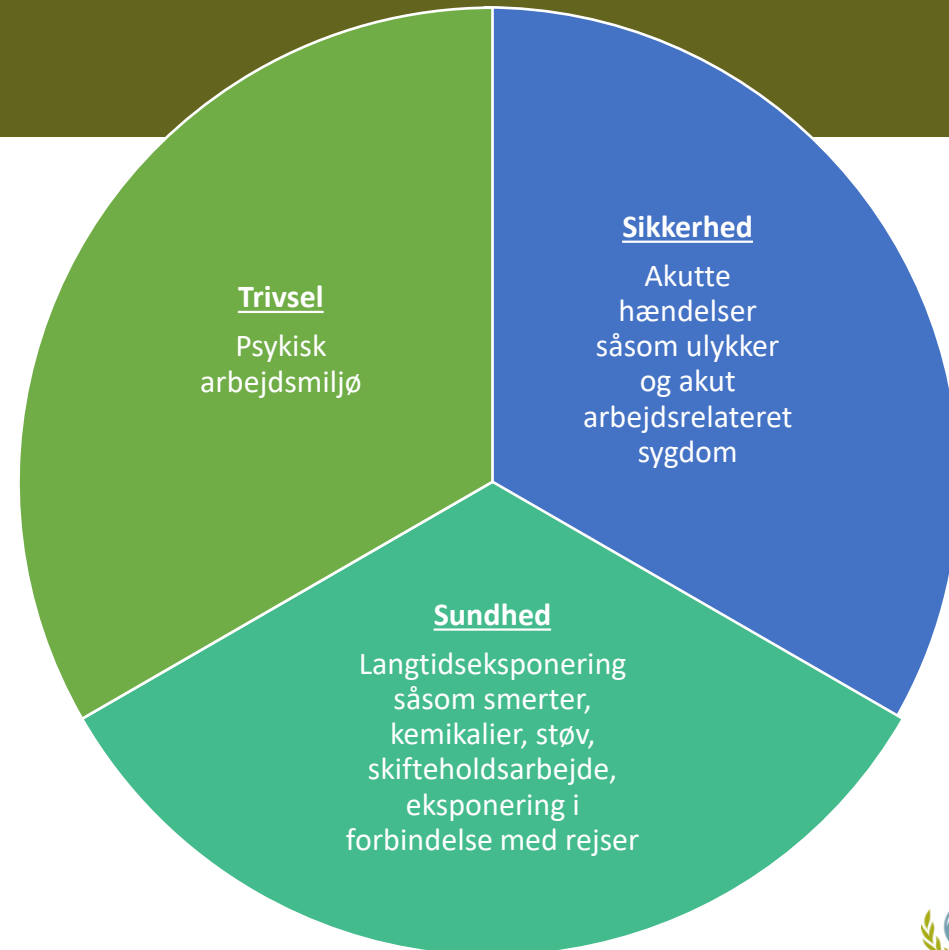
"Princip 10 i den europæiske søjle for sociale rettigheder giver arbejdstagerne ret til et højt niveau af beskyttelse af deres sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.....Vi skal forpligte os til en "Vision Zero" tilgang, når det drejer sig om arbejdsrelaterede dødsfald i EU."

Nicolas Schmit, EU-Kommissær for
Beskæftigelse og Social Rettigheder



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





Traditionelt arbejdsmiljø tankegang	Vision Zero tankegang
Kontrol og overholdelse af love og regler – “fordi vi skal”	Engagement, der går ud over love og regler – “fordi vi vil.” En god investering
Specifikke arbejdsmiljø planer, hovedsageligt drevet af EHS og HR	Arbejdsmiljø er en integreret del af forretningsledelse med et løbende dagligt fokus
Arbejdsmiljøarbejdet fokuserer på at opnå 0 ulykker eller arbejdsrelaterede sygemeldinger	Mål på processer, proaktivitet og vidensdeling
Ulykker og arbejdsrelateret sygefravær håndteres, når det opstår	Forebyggelse af ulykker og arbejdsrelateret sygefravær tænkes ind allerede ved design og planlægning af nye projekter og processer
Arbejdsmiljøet ejes af eksperter med systemer, regler og procedurer	Arbejdsmiljøet ejes af alle med fokus på involvering, kultur , læring og vidensdeling

Vision Zero 7 Gyldne Regler

Et internationalt mindset



1. Tag lederskab og vis engagement



2. Identificer farer og kontroller risici



3. Definer målsætninger og udvikle programmer



4. Skab et sikkert og sundt system, der gør dig velorganiseret



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



6. Opgrader kvalifikationer og udvikle kompetencer



7. Invester i mennesker og motiver gennem deltagelse og involvering



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"

NATIONALE MÅL STÆRK SIKKERHEDSKULTUR PÅ ARBEJDSPLADSERNE



Fokus på
arbejdsulykker

Virksomhedsundersøgelse:

- Risikovurderinger ved f.eks. nye arbejdsgange og maskiner
- Sikkerhedsrunderinger
- Løbende oplæring og instruktion i sikker udførelse af arbejdet – og at arbejdsgiver fører effektivt tilsyn med dette
- Konkrete indsatser for at reducere ulykkesrisici – f.eks. sikring af adgangsveje
- Forbedre sikkerhedsklimaet – f.eks. tydeliggøre ledelsens prioritering af sikkerhed og inddrage medarbejdere i løsninger

Lønmodtagerundersøgelse:

- Jeg får den nødvendige vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet
- Ledelsen opmuntrer medarbejderne til at arbejde sikkert, selv når tidsplanen er stram
- Ledelsen inddrager medarbejderne i beslutninger om sikkerhed
- Vi hjælper hinanden med at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram
- Vi mener, at mindre ulykker er en del af det daglige arbejde

Udvalgte brancher:

- Bygge- og anlægsområdet
- **Transport af gods**
- Metal og maskiner
- Politi, beredskab og fængsler

Mindre brancher:

- **Vand, kloak og affald**
- Slagterier
- Landbrug, skovbrug og fiskeri

Færre skal udsættes for arbejdsulykker

- Anmeldte arbejdsulykker med én dags fravær eller mere

Husk, det er professionelt
at arbejde sikkert.



Mål på arbejdsmiljøindsatsen
Reaktive og Proaktive
arbejdsmiljømål på ulykkesforebyggelse

Ny måde at måle arbejdsmiljø

”Se ud af forruden” – proaktive mål



- Måler på processer og indsatser – rejsen mod et højere forebyggelsesniveau
- Kan anvendes som supplement til reaktive mål - at se retningen igennem forruden OG bakspejlet
- “Det, vi måler på, bliver gjort” - sikre, at nøgleaktiviteter på arbejdsmiljø bliver gennemført
- Kan anvendes på alle niveauer i organisationen

<http://visionzero.global>
14 fakta ark med gode eksempler



Vision Zero forskning peger på 14 proaktive mål 2 for hver af de 7 gyldne regler



1.1 Synligt ledelsesengagement

1.2 Kompetent lederskab

2.1 Evaluering af risikostyring

2.2 Læring af hændelser

3.1 Arbejdsplads- og job instruktion

3.2 Evaluering af arbejdsmiljø-indsatser

4.1 Opstartsmøder

4.2 Planlægning og organisering af arbejdet

5.1 Innovation og forandring

5.2 Indkøb





6.1 Grunduddannelse og instruktion

6.2 Opfølgende uddannelse og instruktion




7.1 Forslag til forbedringer

7.2 Anerkendelse og belønning

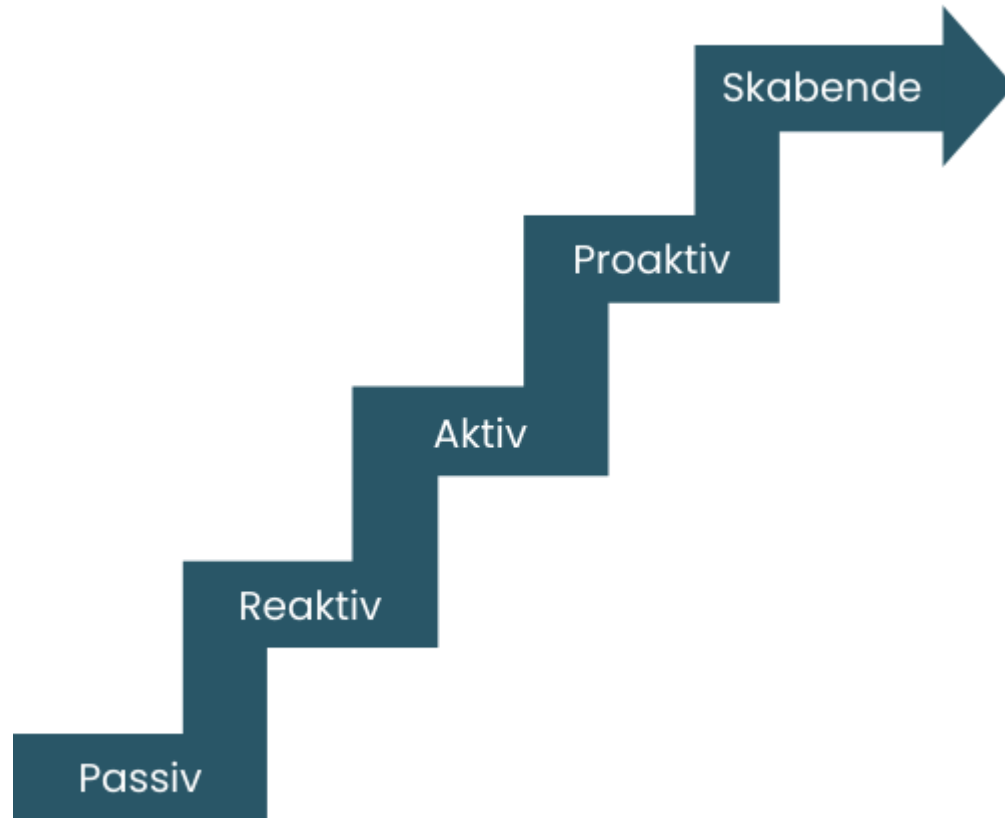
Eksempler på proaktive arbejdsmiljømål på rejsen mod et højere forebyggelsesniveau

Vision Zero	7 Gyldne Regler	Eksempler
	<p>1) Tag lederskab og vis engagement i forebyggelse af ulykker</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antal gange ledelsen gennemfører arbejdsmiljøgennemgange/sikkerhedsrunderinger/gennemgang af køretøjer • Frekvens af /Antal gange afdelingsmøder, hvor ulykkesforebyggelse er på dagsordenen med fokus på både reaktive og proaktive mål
	<p>2) Identificer og forebyg ulykkesrisikofaktorer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Frekvens af/antal gange ulykkesanalyse har ført til forebyggende tiltag • Frekvens af/antal gange registrering af nærvæd-hændelser har ført til forebyggende tiltag
	<p>3) Sæt SMARTER* mål på ulykkesforebyggelsesindsatsen</p> <p>*Specifikke, Målbare, Accepterede, Realistiske, Tidsbestemte, Evaluerbare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Væsentlige arbejdsmiljøforhold og håndtering af disse, herunder ulykkesrisici er en fast del af introduktion af nyansatte. • Reaktive mål på ulykkesindsatser er altid koblet med proaktive mål
	<p>4) Skab en velfungerende organisering og systematik til håndtering og forebyggelse af ulykker</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Frekvens/antal gange hvor ulykkesrisici og håndtering af disse er indeholdt inden opstart af nye opgaver • Frekvens af opgaver/arbejdsprocesser hvor der er risikovurdering af ulykkesrisici

Eksempler på proaktive arbejdsmiljømål på rejsen mod et højere forebyggelsesniveau

Vision Zero	7 Gyldne Regler	Eksempler
	5) Indtænk ulykkesrisici i forhold til maskiner, udstyr, arbejdspladser og processer	<ul style="list-style-type: none"> • Frekvens af nyindkøb (maskiner og udstyr) og indførelse af nye arbejdsmiljøprocesser hvor der er lavet risikovurdering af ulykkesrisici og stillet krav til forebyggelse
	6) Opgrader kvalifikationer til forebyggelse af ulykker på alle niveauer i organisationen	<ul style="list-style-type: none"> • Frekvens af ulykkesforebyggelse i leder- og medarbejder uddannelser – f.eks. Registrering af nærvædhændelser eller ulykkesanalyse • Antal efteruddannelser hvor ulykkesforebyggelse er en del af uddannelsen
	7) Involver både ledere og medarbejdere i forebyggelse af ulykker	<ul style="list-style-type: none"> • Frekvens af opfølgning på medarbejderforslag til forebyggelse af ulykker • Frekvens af vidensdeling af gode cases og best practice på ulykkesforebyggende tiltag

HVOR ER DIN ARBEJDSPLADS PLACERET PÅ FOREBYGGELSESTRAPPEN?



Det gode arbejdsmiljø handler om at arbejde proaktivt i stedet for reaktivt

- **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 episode eller arbejdsrelateret sygefravær
- **Passivt:** Arbejdsmiljø er ikke en prioritet



Husk, det er professionelt
at arbejde sikkert.



Nyere forskning om ulykkesforebyggelse

Nyere forskning fra NFA



”Virksomheder der prioriterer arbejdsmiljøet højt, har **halvt så mange ulykker** som virksomheder der prioriterer det lavt”



Fokusområder i forhold til alvorlige ulykker

Prioritering af arbejdsmiljøet

- 53% reduktion af alvorlige ulykker

- Holdningen på arbejdspladsen er, at arbejdsmiljøet skal være bedre end reglerne kræver
- Arbejdspladsen prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt
- Medarbejderne bliver involveret i beslutninger som påvirker deres arbejdsmiljø



Integration af arbejdsmiljøet i forretningen

- 34% reduktion af alvorlige ulykker

- Arbejdsmiljø er skrevet ind i virksomhedens overordnede strategi
- Den øverste ledelse efterspørger resultater på arbejdsmiljøområdet
- Der måles systematisk på udviklingen af virksomhedens arbejdsmiljø
- Arbejdsmiljø er et punkt på dagsordenen på ledermøder
- Arbejdsmiljø er et punkt på personale-/medarbejder-/produktionsmøder



Fokusområder i forhold til alvorlige ulykker

Risikovurdering

– 40% reduktion af alvorlige ulykker

- Foretages der eftersyn og vedligeholdelse af lokaler, inventar og maskiner på arbejdspladsen
- Vurderes risikoen for ulykker når der indføres nye arbejdsgange, maskiner, maskiner eller materialer
- Arbejdspladsen holdes ryddelig
- Undersøges sikkerheden, hvis en ulykke har været ved at ske



Ulykkesindsats

– 40% reduktion af alvorlige ulykker

Konkrete ulykkespecifikke indsatser for at:

- Forebygge fald til lavere niveau
- Nedbringe risikoen ved intern transport
- Forebygge ulykker ved maskiner og håndværk
- Forebygge ulykker ved nedfaldne genstande
- Forebygge fald- og snubleulykker, samt trafikrelaterede arbejdsulykker
- Udføre sikkerhedsgennemgange



Husk, det er professionelt
at arbejde sikkert.



HVOR ER DET, DET TYPISK KNIBER FOR MANGE?



“safety silence”



Har I overblik over den psykologiske tryghed i jeres organisation?

01

Psykologisk tryghed lever i grupper – ikke mellem individer eller i den samlede organisation. Det betyder, at psykologisk tryghed kan variere på tværs af grupper i samme organisation.

02

Der kan blandt ledere være en tendens til at overvurdere graden af psykologisk tryghed – fx gennem udsagn som: "min dør står altid åben" eller "al kritik er velkommen", men vi ved ikke, hvad vi ikke ved. Den kritik, der ikke kommer, eller dem, der ikke går igennem døren.

03

Tavshed er meget almindeligt ved lave niveauer af psykologisk tryghed. Medarbejderne er tavse, selvom de har noget vigtigt at sige til gavn for organisationen, fejl bliver ikke rapporteret mv.



Hvad holder vi øje med og reagerer på og lærer af?



Usikkert forhold

Usikker adfærd

Nærved ulykke

Ulykke

Spotter du en risiko så reagér –
"Det er god ledelse/godt kollegaskab"

Usikre forhold og usikker adfærd er begge vigtige faktorer, der kan bidrage til alvorlige ulykker- de skal derfor afdækkes og forebygges

Usikre forhold refererer til de fysiske eller miljømæssige aspekter af en arbejdsplads eller situation, der kan øge risikoen for en ulykke. Dette kan omfatte ting som rod, dårlig planlægning, dårligt vedligeholdte maskiner, utilstrækkelig belysning, farlige materialer, og så videre.

Usikker adfærd refererer til handlinger eller beslutninger, der øger risikoen for en ulykke. Dette kan omfatte ting som at ignorere sikkerhedsprocedurer, arbejde mens man er træt eller distraheret, eller tage unødvendige risici.

**Hvornår løfter I
pegefingeren?**

**Eller forventer at andre
gør det**



Hvad må det koste at nogen ikke følger reglerne?



”Effektivt tilsyn”

De vigtigste regler om arbejdsgiverens pligt til at oplære og instruere sine ansatte og føre tilsyn med arbejdets udførelse.

Vejledningen handler om arbejdsgiverens pligt til at oplære og instruere sine ansatte – herunder unge og nyansatte – og føre tilsyn med, at arbejdet foregår på en farefri måde. Arbejdsgiveren skal herudover sørge for at føre **effektivt tilsyn med, at den ansatte rent faktisk udfører arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt og følger instruktionerne.**

Arbejdsgiveren kan vælge at lade en anden udføre opgaven med oplæring, instruktion og tilsyn på sine vegne. Det vil dog altid være arbejdsgiverens ansvar, at **det faktisk sker**, og at den, der udfører opgaven, har de tilstrækkelige kvalifikationer

Et eksempel på et påbud pga. "ineffektivt tilsyn" uden hændelser

Arbejdstilsynet konstaterede, at de ansatte ikke fulgte skiltningen og instruktion i øvrigt, idet en ansat kørte ind med en plukketruck ved et "indkørsel forbudt" skilt til parkering i lagerets opladerområde, at en ansat kørte med armen ude over plukketruckens ramme flere gange under besøget, og at en ansat anvendte hovedgangen gående samtidig med, at der var kørsel med plukketrucks.

Arbejdstilsynet konstaterede i forbindelse med tilsynsbesøget på virksomheden bl.a., at de ansatte ikke fulgte de ophængte piktogrammer for kørsel med trucks og fik bl.a. oplyst, at der ikke var nogle retningslinjer for hvordan eller af hvem, der i det daglige skulle føre tilsyn med om instruktion omkring færdsel på lageret blev fulgt.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde desuden vægt på, at der ved tilsynsbesøget ikke forelå retningslinjer for tilsyn med, om skiltning og instruktion blev efterfulgt, idet Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget fik oplyst, at der ikke var **nogen retningslinjer for af hvem eller hvordan, der i det daglige skulle føres tilsyn** på lageret.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde endelig vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at **lagerchefen under tilsynsbesøget ikke påtalte** den manglende overholdelse af skiltning og instruktion.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2013/9621>

Afsluttende refleksion – hvilket spørgsmål bliver jeg mest optaget af?



Min leder tænker altid
arbejds miljøet ind i sine
beslutninger



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



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



På vores arbejdsplads foretager vi
løbende risikovurderinger af vores
arbejde



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



Andet, som jeg har hørt om i dag,
som kan forbedre vores
arbejds miljø



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



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



HUSK – AMO MÅLES PÅ TO TING

**SYNLIGHED OG
HANDLEKRAFT!!**



TAK FOR I DAG

