



Ledelse af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen

EN PRAKTISK VEJLEDNING



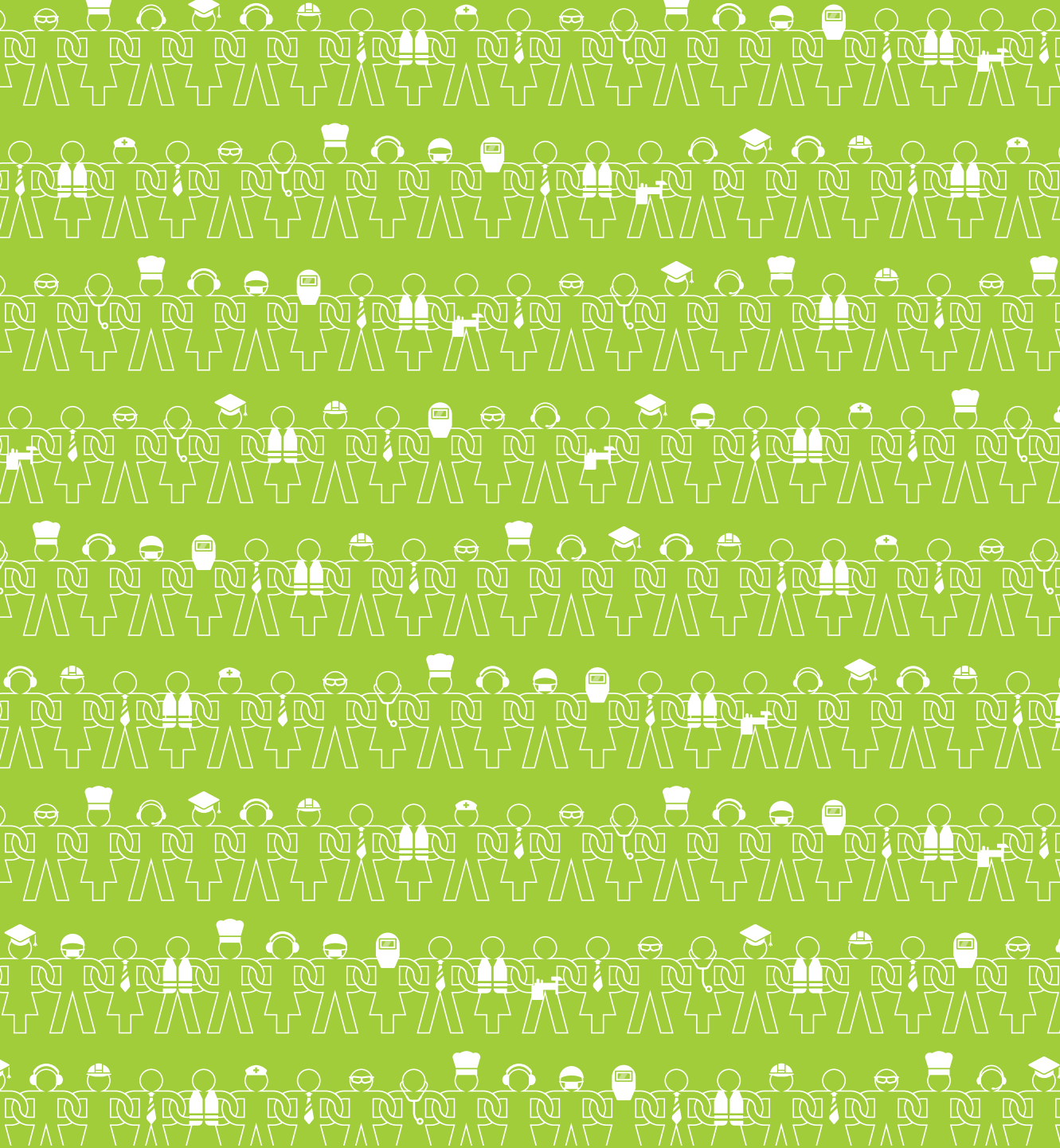
Det Europæiske
Arbejdsmiljøagentur



BUSINESSEUROPE



Et sikkert og sundt
arbejdsmiljø



Europe Direct er en tjeneste, der kan hjælpe dig med at finde svar på dine spørgsmål om Den Europæiske Union

Ring gratis på (*): 00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Nogle mobiloperatører tillader ikke opkald til 00 800-numre
eller tager betaling for sådanne opkald.

Der findes flere oplysninger om Den Europæiske Union på internettet (<http://europa.eu>)

Der findes katalogiseringsinformation i slutningen af denne publikation

© Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, 2012

Indholdsfortegnelse

Forord	4
Indledning: Hvorfor er sikkerhed og sundhed så vigtigt?	6
Fordele ved god sikkerhed og sundhed	9
En ledelsestilgang til arbejdsmiljø	10
Selvevaluering af lederskab for arbejdsmiljø	16
Ressourcer og flere oplysninger	21
Om	22

»I det 21. århundrede er ledelsens deltagelse i sikkerhed og sundhed afgørende for driften af enhver virksomhed.«



Forord



Alle typer europæiske virksomheder har skabt betydelige forbedringer inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i de seneste årtier. Sådanne forbedringer kan delvist tilskrives, at ledere anerkender, at det er vigtigt at indtage en aktiv lederrolle i sikkerheds- og sundhedsarbejdet — ikke kun af juridiske og etiske grunde, men også af rent forretningsmæssige grunde. Denne lederskabsvejledning er en del af EU-OSHA's kampagne om et sikkert og sundt arbejdsmiljø 2012-2013.

Kampagnen som helhed fokuserer på, hvordan virksomheder, arbejdstagere og deres repræsentanter samt andre aktører kan samarbejde for at forbedre sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen. Denne praktiske vejledning — Ledelse af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen — er målrettet mod ledere, der ønsker at udvise lederskab på området for sikkerhed og sundhed. Den fremhæver det konstante behov for at forbedre sikkerheden og sundheden og den rolle, som ledere skal spille, hvis de ønsker at være på forkant.

Et erhvervsliv, der trives, skaber arbejdspladser og velstand, og god ledelse af indsatsen for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er nøglen til dette. Sikre arbejdsvilkår er et vigtigt element for produktion af varer og levering af tjenester med fokus på kvalitet.

En virksomheds succes afhænger af, at der løbes bevidste risici. Forebyggelse er den mest effektive tilgang til at afbøde disse risici og giver en virksomhed mulighed for at begrænse usikkerheden. Ved at evaluere risici og iværksætte hensigtsmæssige forebyggelsesforanstaltninger kan virksomheder forbedre deres produktivitet og dermed også deres fortjeneste.

Christa Sedlatschek
direktør, Det Europæiske
Arbejdsmiljøagentur



Beskyttelsen af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed er noget, vi i høj grad fokuserer på i BUSINESSEUROPE. Virksomhederne og arbejdsgiverne spiller en central rolle i samfundet, og vi distribuerer og formidler derfor denne vejledning meget bredt. Jeg er overbevist om, at den vil være nyttig i arbejdet med at forebygge sikkerheds- og sundhedsrisici på arbejdspladsen. Nutidens arbejdsgivere skal betragte arbejdsmiljøpolitikker som en del af den måde, de driver deres virksomheder på. Med denne fælles indsats opfordrer vi arbejdsgivere og ledere til at udnytte alle de muligheder, der findes, for effektivt at forebygge sikkerheds- og sundhedsrisici på arbejdspladsen.



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Philippe de Buck'.

Philippe de Buck
generaldirektør, BUSINESSEUROPE



Indledning: Hvorfor er sikkerhed og sundhed så vigtigt?

Hvert år dør flere end 5 500 mennesker i EU som følge af arbejdsbetingede ulykker. Det er meget vanskeligt at sætte tal på betydningen af arbejdsbetingede sygdomme for sundheden i EU, og der er ikke enighed om de tilgængelige data. Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) anslår dog, at der hvert år dør 159 000 mennesker i EU som følge af arbejdsbetingede sygdomme. Virksomheder i EU går hvert år glip af omkring 143 millioner arbejdsdage som følge af ulykker på arbejdspladsen ⁽¹⁾. Der er forskellige overslag, men ulykkerne og helbredsproblemerne koster EU's økonomi mindst 490 mia. EUR om året. Foregribelse af risici, gennemførelse af effektive sikkerhedsforanstaltninger og omhyggelig opfølgning er afgørende for at reducere disse tal.

Arbejdsmiljøsystemer er udformet til at identificere og minimere risici på arbejdspladsen. Effektiviteten af disse systemer påvirker også virksomhedens resultater negativt, hvis systemerne er besværlige eller bureaukratiske, og positivt, hvis de er veltilrettelagte og fungerer effektivt. For at få en positiv indvirkning skal arbejdsmiljøsystemerne fungere effektivt i harmoni med — og ikke i strid med — den overordnede ledelse af virksomheden og opfyldelsen af produktionsmål og tidsfrister.

Det lønner sig derfor at huske, at arbejdsgiverne har en juridisk (og moralsk) forpligtelse til at sikre beskyttelsen af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og til at høre arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter, så de får mulighed for at deltage i drøftelser om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Ledelsens lederskab for sikkerhed og sundhed kan bidrage til dette.

»Det er bedre at forebygge end at helbrede.«



⁽¹⁾ Causes and circumstances of accidents at work in the EU (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=da&pubId=207&furtherPubs=yes>).



CAUTION



**WET
FLOOR**



Det er bedre at forebygge end at helbrede

Forebyggelse er hjørnestenen i Europas tilgang til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. I praksis går dette ud på at analysere arbejdsgange for at identificere kort- og langsigtede risici og derefter træffe foranstaltninger for så vidt muligt at undgå dem eller afbøde dem.

Fordele ved god sikkerhed og sundhed

Fokus på sikkerhed og sundhed giver muligheder for at øge virksomhedens effektivitet og samtidig beskytte arbejdstagerne. Disse blev analyseret i den nylige europæiske virksomhedsundersøgelse af nye arbejdsmiljørisici og risici i fremvækst (ESENER) ^(?).

Fordele kan bl.a. være:

- færre omkostninger og risici — mindre medarbejderfravær og -udskiftning, færre ulykker og færre trusler om sagsanlæg
- øget kontinuitet i virksomheden, så der opnås øget produktivitet — ved at undgå ulykker, produktionsstandsning og processvigt
- forbedret position og bedre omdømme blandt leverandører, kunder og andre partnere.



»Forebyggelse handler om risikostyring.
Risici styres ved, at mennesker
arbejder sammen.«



(?) <http://www.esener.eu>

En ledelsestilgang til arbejdsmiljø



Punkt 1: Effektivt og stærkt lederskab

Lederskab er en forudsætning for succes. En forebyggende tilgang vil kun bære frugt, hvis den støttes af ledelsen. Et stærkt og synligt lederskab og engagerede ledere på alle niveauer kan angive retningen for og give input til denne forebyggende tilgang. Dette gør det tydeligt for alle, at sikkerhed og sundhed er strategiske spørgsmål inden for virksomheden.

I praksis betyder det, at:

- ledelsen forpligter sig til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen som en af organisationens kerneværdier og formidler dette til medarbejderne
- lederne har et nøjagtigt billede af organisationens risikoprofil
- ledelsen viser et godt eksempel og udviser lederskabsintegritet ved f.eks. altid at overholde alle arbejdsmiljøregler
- de forskellige aktørers roller og ansvarsområder i forbindelse med forebyggelse og forvaltning af sikkerheds- og sundhedsrisici på arbejdspladsen defineres og planlægges klart og kontrolleres proaktivt
- arbejdsmiljø kan indgå i virksomhedens strategi for bæredygtighed og/eller socialt ansvar og kan fremhæves i hele forsyningskæden.

Ledelsen kan udvise lederskab, når det drejer sig om at forebygge sikkerheds- og sundhedsrisici på arbejdspladsen. Tre grundlæggende ledelsesprincipper er nøglen til at forbedre sikkerheden og sundheden. Det drejer sig om:

- effektivt og stærkt lederskab
- inddragelse og konstruktiv deltagelse af medarbejderne
- løbende vurdering og revurdering.

Disse tre punkter beskrives nærmere nedenfor.

»En forebyggende tilgang vil kun bære frugt, hvis den støttes af ledelsen. Et stærkt og synligt lederskab og engagerede ledere kan angive retningen for og give input til denne forebyggende tilgang«.





Praktiske eksempler på lederskab for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen:

- at besøge de enkelte arbejdsstationer for at tale med medarbejderne om eventuelle sikkerheds- og sundhedsproblemer (medarbejderne vil måske ikke kun identificere problemer, men også foreslå løsninger)
- at tage et personligt ansvar og vise, at du er interesseret
- at gå foran med et godt eksempel
- så vidt muligt at stille ressourcer og tid til rådighed.

Eksempel på god praksis

Olieraffinaderi, Belgien

Olieraffinaderiet Total i Antwerpen hyrede entreprenøren SPIE Belgium til at hjælpe med vedligeholdelsen af rørledninger og maskiner. Det viste sig hurtigt, at de havde forskellige virksomheds- og sikkerhedskulturer, der skulle tilpasses hinanden, hvis antallet af ulykker og sygefraværsprocenten skulle reduceres betydeligt.

Efter en intensiv indsats fik virksomhederne afhjulpet de organisatoriske forskelle og kunne derefter fokusere på medarbejdernes adfærd på arbejdspladsen. Medarbejderne blev opfordret til at arbejde ansvarsbevidst og selvstændigt, og de fik f.eks. undervisning i, hvordan de gennemfører en risikovurdering, inden de begynder på en ny opgave.

Tilpasningen af virksomhedskulturer blev opnået gennem intens og generelt uformel høring.

Disse forbedringer resulterede i nul ulykker, da først de to virksomheder var nået til enighed om »bedste praksis«.

Succesfaktorer

Det var kun muligt at tilpasse de to virksomheders sikkerhedskulturer gennem åben kommunikation, godt lederskab, aktiv inddragelse af medarbejderne og forebyggelsesteamenes innovative tilgang. Den øverste ledelses deltagelse viste medarbejderne den betydning, der blev tillagt sikkerhed og sundhed i virksomheden.

Centrale elementer i denne proces var:

- nyhedsbreve og informationsstyring
- sikkerhedsgennemgange
- værktøjsmøder (korte præsentationer af særlige sikkerheds- og sundhedsforhold for medarbejderne)
- ekstensive kurser.



Punkt 2: Inddragelse og konstruktiv deltagelse af medarbejderne

Tovejsprocessen for inddragelse og konstruktiv deltagelse af medarbejderne er vigtig for gennemførelsen af ledelsesinitiativer.

I henhold til EU-lovgivningen skal arbejdsgiverne høre arbejdstagerne om sikkerhed og sundhed. Dette omfatter udlevering af information, instruktioner og uddannelse og aktiv høring af arbejdstagerne og deres repræsentanter. Afhængigt af de nationale krav skal arbejdsgiverne evt. oprette arbejdsmiljøudvalg og udpege en medarbejderrepræsentant.

Arbejdstagernes deltagelse hjælper med at skabe en dialogorienteret kultur. Arbejdstagere og deres repræsentanter opfordres til at deltage i beslutninger vedrørende sikkerhed og sundhed. Nogle arbejdsgivere har indset fordelene ved at gå videre end disse lovbestemte forpligtelser. De opfordrer til aktiv deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet i det daglige og inddrager arbejdstagerne i yderligere fora, f.eks. arbejdsgrupper for specifikke emner.

Effektiv kommunikation i opadgående retning er nøglen — der lyttes til arbejdstagerne, og der handles efter det, de siger. Det er lige så vigtigt, at arbejdstagerne påtager sig deres ansvar for at følge arbejdsmiljøreglerne på arbejdspladsen, og at de samarbejder med ledelsen på en konstruktiv og hjælpsom måde. Denne tovejsproces skaber en kultur, hvor forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere er baseret på samarbejde, tillid og fælles problemløsning. Når der er skabt en sådan kultur, kan den medvirke til forbedringer af sikkerheden og sundheden.

Direkte medarbejderdeltagelse bør ikke ses som et alternativ til et system baseret på medarbejderrepræsentanter. Dette er to forskellige veje, der kan bruges effektivt, afhængigt af de nationale rammer og de særlige forhold på arbejdspladsen.

Fordelene ved denne samarbejdsbaserede kultur kan omfatte færre arbejdsulykker, omkostningseffektive løsninger og en mere produktiv arbejdsstyrke. Dette kan igen føre til lavere fravær og bedre styring af risici på arbejdspladsen.

Input fra medarbejderne er især vigtig ved:

- risikovurdering
- udvikling af politikker og foranstaltninger
- tilkendegivelse af relevante observationer under uddannelse og gennemførelse.

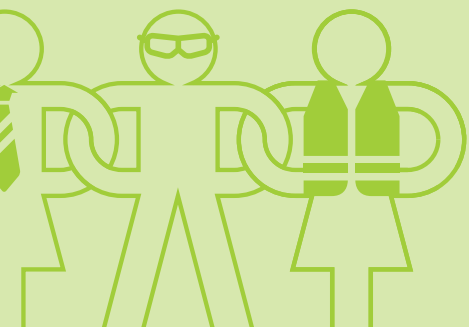
»Arbejdstagernes deltagelse hjælper med at skabe en dialogorienteret kultur. Arbejdstagere og deres repræsentanter opfordres til at deltage i beslutninger vedrørende sikkerhed og sundhed.«



Eksempel på god praksis

Strategi for forebyggelse af nål i finger-skader i tekstilvirksomhed

Ledelsen og fagforeningerne på en britisk tekstilvirksomhed drøftede, hvordan de kunne reducere de mange nål i finger-skader blandt syerskerne, idet de almindelige beskyttelsesskærme på maskinerne ikke beskyttede dem fuldt ud. Et lille team, som bl.a. bestod af to syersker, blev oprettet i en afdeling og blev anmodet om at udforme en særlig beskyttelsesskærm, som alle kunne arbejde med. Lokale syersker blev derfor inddraget i testen af de nye prototyper. De steder, hvor skærmen blev monteret, opstod der ikke flere nål i fingerskader. Ud over en positiv indvirkning på arbejdstagerne sikrede dette fælles projekt også økonomiske fordele for virksomheden, idet arbejdsgiverens udgifter til erstatning og forsikringspræmier også blev reduceret.



Punkt 3: Løbende vurdering og revurdering

Kontrol og rapportering er vigtige redskaber for at forbedre sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen. Ledelsessystemer, der omfatter specifikke (f.eks. hændelsesbaserede) og rutinemæssige rapporter om effektiviteten af arbejdsmiljøpolitikker, som udleveres til bestyrelsesmedlemmerne, kan bruges til at udpege problematiske forhold, fremhæve problemer og i sidste ende forbedre sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen.

Et godt system til vurdering og revurdering omfatter bl.a.:

- procedurer til rapportering af alvorlige sikkerheds- og sundhedssvigt til bestyrelsen og ejerne så hurtigt som muligt
- systemer til registrering og rapportering af nøjagtige og aktuelle hændelsesdata, f.eks. ulykkes- og sygefraværsprocenter
- ordninger for indhentning og inddragelse af arbejdstagernes synspunkter og erfaringer
- periodiske rapporter om indvirkningen af forebyggende programmer, som f.eks. uddannelses- og vedligeholdelsesprogrammer, på arbejdsmiljøet
- regelmæssig revision af effektiviteten af risikokontrol og -styring
- vurderinger af den indvirkning, som ændringer, som f.eks. indførelse af nye arbejdsprocesser, procedurer eller produkter, har på arbejdsmiljøet
- effektive procedurer for gennemførelse af nye og ændrede lovbestemte krav.

Eksempel på god praksis

Finjustering af vurderings- og revurderingsprocedurer efter ulykke i kornmølleindustrien i Italien

Tre medarbejdere blev kvæstet i en ulykke, der indtraf under rutinemæssig vedligeholdelse af en melkværn. Under den indledende inspektion blev det konstateret, at sikkerhedsprocedurerne var blevet fulgt, og at udstyret ikke var fejlbehæftet. Det drejede sig om et problem med kværnens konstruktion. Anlægget var ejet af en fransk kornmøllekoncern, som havde 160 ansatte i den italienske provins Siena.

Arbejdsgiveren besluttede at føre undersøgelserne videre med hjælp fra forskellige aktører, f.eks. ledelsen, specialiserede arbejdsmiljørepræsentanter for arbejdstagerne, arbejdsmiljømyndighederne og medarbejdere fra den regionale sygesikring. Medarbejderrepræsentanter i arbejdsmiljøudvalget, arbejdstagere og tilsynsførende personale hjalp med at afdække de bagvedliggende årsager til ulykken.

Denne deltagelsesbaserede tilgang var baseret på interview med maskinoperatører og deres forslag til forbedring af konstruktionen. Den samlede undersøgelse viste, at konstruktionen af temperaturkontrollen skulle forbedres. Analysen viste også, at ulykken til dels opstod som følge af underbemanding, og den afslørede, at der var behov for uddannelse. Efter undersøgelsen iværksatte det italienske beskæftigelsesministerium en proces, der har til formål at afsløre og udpege manglende overholdelse af sikkerhedsstandarder.



© Fotolia/Richard Villalon



© EU-OSHA/Jim Holmes

»Kontrol og rapportering er vigtige redskaber til at forbedre sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen.«



Selvevaluering af lederskab for arbejdsmiljø

Ligesom man ikke kan opbygge en virksomhed på én dag, kræver det også en indsats over lang tid at udvikle en sund forebyggelsespolitik.

En god start er at fastlægge status quo for forebyggelse i virksomheden. Dette værktøj til selv vurdering sætter dig i stand til at indsamle de nødvendige oplysninger og få overblik over mulighederne for at forbedre situationen.

Hvordan fungerer det?

Under evalueringen fremhæves en række aspekter af virksomhedens tilgang til sikkerhed og sundhed:

- forebyggelsespolitik
- lederskab
- forebyggelsesværktøjer
- oplysning, uddannelse og høring.

For hvert af disse aspekter gennemgås tre elementer i værktøjet. For hvert element skal du anslå resultatniveauet i din virksomhed ud fra de fire beskrivelser. Angiv for hvert element, hvilken beskrivelse (A, B, C eller D) der bedst svarer til situationen i din virksomhed. Det endelige resultat beregnes ved hjælp af matricen.

Hvem skal gøre det?

Det anbefales, at evalueringen foretages af den øverste ledelse. Evalueringen kan gennemføres af flere personer. I det tilfælde fås det endelige resultat ved at beregne gennemsnittet eller efter en drøftelse, hvor den beskrivelse, der bedst svarer til situationen i virksomheden, vælges.

Hvordan forbedres situationen?

Resultatet giver en idé om niveauet af forebyggelse. Værktøjet giver dig også inspiration og konkrete muligheder for forbedring, hvis du undersøger de beskrivelser, der fører til et bedre resultat.

»De virksomheder, der fremover vil se de mest vellykkede resultater, er dem, der har haft visionen og været fremsynede nok til at investere i innovation og i arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.«



A B C D

Forebyggelsespolitik				
Mål for forebyggelsespolitik	Der er ikke fastlagt mål for sikkerhed og sundhed.	Der er fastlagt generelle mål for sikkerhed og sundhed.	Der er fastlagt specifikke mål for sikkerhed og sundhed, som revideres lejlighedsvis.	Specifikke sikkerheds- og sundhedsindikatorer måles, og politikken tilpasses i overensstemmelse hermed for at sikre løbende forbedring.
Politikerklæring	Der er ingen erklæring om politikken for sikkerhed og sundhed.	Der er en generel erklæring om politikken for sikkerhed og sundhed.	En klar erklæring om politikken tilkendegiver, at virksomhedens engagement er fastlagt.	En klar erklæring om politikken, som viser virksomhedens engagement, formidles til medarbejdere og kunder.
Handlingsplaner	Der iværksættes lejlighedsvis sikkerheds- og sundhedsforanstaltninger (efter ulykker, inspektionsbesøg osv.).	Der planlægges visse foranstaltninger på sikkerheds- og sundhedsområdet baseret på en global evaluering af virksomhedens aktiviteter.	Der er fastlagt en sikkerheds- og sundhedshandlingsplan (med tidsplan, ansvarsfordeling og ressourcer) baseret på en risikovurdering.	Der er fastlagt en sikkerheds- og sundhedshandlingsplan (med tidsplan, ansvarsfordeling og ressourcer) baseret på en dybdegående risikovurdering, og planen revideres og tilpasses regelmæssigt.

A B C D

Lederskab				
Lederskab	Ingen udviser lederskab i forbindelse med forebyggelse, fordi det antages, at den enkelte selv kender betydningen heraf.	Virksomhedens arbejdsmiljøekspert udviser lederskab i forbindelse med forebyggelse. Han/hun viser politikken ved at udvise et godt eksempel.	Ledelsen udviser lederskab i forbindelse med forebyggelse. Dette fremgår klart af politikerklæringen.	Ledelsen går forrest med et godt eksempel og udviser lederskab i forbindelse med forebyggelse.
Ansvarsfordeling	Ingen i organisationen har udtrykkeligt ansvar for sikkerhed og sundhed.	Ansvaret for sikkerhed og sundhed er uddelegeret til virksomhedens arbejdsmiljøekspert.	Virksomhedens arbejdsmiljøekspert er sammen med linjeledelsen ansvarlig for sikkerheds- og sundhedspolitikken.	Linjeledelsen er ansvarlig for at omsætte sikkerheds- og sundhedspolitikken til praksis.
Ledelse	Sikkerheds- og sundhedsspørgsmål drøftes næsten aldrig på ledelses- og/eller bestyrelsesmøder, og de indgår ikke som kriterier ved evalueringen af ledelsens resultater.	Sikkerheds- og sundhedsspørgsmål drøftes kun på ledelses- og/eller bestyrelsesmøder efter alvorlige ulykker, og i det tilfælde indgår de som kriterier ved evalueringen af ledelsens resultater.	Sikkerheds- og sundhedsspørgsmål er som standard et punkt på dagsordenen for ledelses- og/eller bestyrelsesmøder, herunder opfølgning og kommunikation. De indgår som væsentlige kriterier ved evalueringen af ledelsens resultater.	Sikkerheds- og sundhedsspørgsmål er som standard et punkt på dagsordenen for ledelses- og/eller bestyrelsesmøder, herunder opfølgning og kommunikation. De indgår som væsentlige kriterier ved evalueringen af ledelsens resultater.



A B C D

Forebyggelsesværktøjer				
<i>Risikovurdering</i>	Efter en alvorlig ulykke vurderes de risici, der er forbundet med virksomhedernes aktiviteter.	Virksomhedens arbejdsmiljøekspert har et nøjagtigt billede af organisationens risikoprofil.	Lederne har et nøjagtigt billede af organisationens risikoprofil.	Alle sikkerheds- og sundhedsrisici vurderes og dokumenteres, og de evalueres og revideres regelmæssigt. Alle medarbejdere informeres og instrueres efter behov.
<i>Arbejdspladskontrol</i>	Der foretages ingen arbejdspladskontrol, fordi der er tilstrækkelige instruktioner og procedurer til at garantere sikkerheden og sundheden.	Virksomhedens arbejdsmiljøekspert foretager lejlighedsvis arbejdspladskontrol for at evaluere sikkerheds- og sundhedssituationen i selve virksomheden.	Virksomhedens arbejdsmiljøekspert foretager regelmæssigt arbejdspladskontrol sammen med linjechefen for den pågældende afdeling/ arbejdsplads.	Arbejdspladskontrol gennemføres regelmæssigt af ledelsen, og hensigtsmæssige foranstaltninger iværksættes for at afhjælpe enhver manglende overensstemmelse.
<i>Indkøb (tjenester, leverandører og produkter)</i>	Ved indkøb tages der hensyn til flere aspekter, f.eks. pris og effektivitet. Sikkerheds- og sundhedskriterier betragtes ikke som et særligt aspekt.	Ved indkøb tages der hensyn til flere aspekter, f.eks. pris og effektivitet. Sikkerheds- og sundhedskriterier inddrages ved indkøb af »farlige« maskiner.	Ved indkøb af udstyr, varer og tjenester inddrages specifikke sikkerheds- og sundhedskriterier.	Ved indkøb af udstyr, varer og tjenester inddrages specifikke sikkerheds- og sundhedskriterier, som kontrolleres ved modtagelse og inden ibrugtagning.

D

C

B

A

Oplysning, uddannelse og høring

Arbejdsintroduktion og -anvisninger	Nye medarbejdere (herunder vikarer og lærlinge) sættes direkte i arbejde. De modtager oplysninger og anvisninger, når der er tid til det.	Nye medarbejdere (herunder vikarer og lærlinge) sættes i arbejde, når de har modtaget skriftlige jobanvisninger.	Inden nye medarbejdere (herunder vikarer og lærlinge) sættes i arbejde, modtager de alle nødvendige oplysninger og anvisninger, og det kontrolleres, at de har forstået dem.
Uddannelse	Personalet og ledelsen modtager ingen uddannelse i sikkerhed og sundhed. De lærer af erfaring.	Arbejdstagerne modtager specifik jobrelateret uddannelse i sikkerhed og sundhed.	Alle i virksomheden lige fra arbejdstagerne til ledelsen modtager nødvendig uddannelse i sikkerhed og sundhed, som ajourføres regelmæssigt.
Høring	Virksomhedens arbejdsmiljøekspert fastlægger forebyggelsespolitikken og formidler den til ledelsen	Ledelsen fastlægger forebyggelsespolitikken. Resultatet formidles til medarbejderne.	Ledelsen deltager i en løbende dialog med medarbejderne (repræsentanter) om alle spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø.

Dit resultat

Beregn dit resultat ud fra resultattavlen nedenfor.

Antal A'er =		x 1	=	
Antal B'er =		x 3	=	
Antal C'er =		x 5	=	
Antal D'er =		x 7	=	
I alt			=	

Dit resultat

61 og derover: Politikken for forebyggelse i din virksomhed er på et forholdsvis højt niveau. Fortsæt på denne måde.

37-60: Du lægger vægt på forebyggelse, men indsatsen kan forbedres på flere områder.

12-36: Forebyggelse i din virksomhed er stadig i støbeskeen. Gør dig straks klar til at iværksætte flere forebyggelsesforanstaltninger.



Ressourcer og flere oplysninger

Der er oprettet et særligt afsnit på webstedet for kampagnen om et sikkert og sundt arbejdsmiljø, hvor lederne kan finde yderligere oplysninger og vejledning. Det indeholder link til forskellige publikationer og websteder samt onlineversioner af denne vejledning, som kan downloades.

Disse oplysninger er tilgængelige på 24 sprog på <http://www.healthy-workplaces.eu>

Du kan få flere oplysninger hos følgende organisationer:

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA)
<http://osha.europa.eu>

- Worker representation and consultation on health and safety — an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)
- Management of occupational safety and health — an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)
- Psychosocial risk management — an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)
- Management of psychosocial risks in European enterprises: an exploration of drivers, barriers and needs on the basis of ESENER survey findings

<http://osha.europa.eu/da/publications/reports>

BUSINESSEUROPE

<http://www.business europe.eu>

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO)

<http://www.ilo.org>

ILO Safework — systemer til forvaltning af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.



Om

Kampagnen om et sikkert og sundt arbejdsmiljø koordineres af Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur og dets partnere i mere end 30 lande og støtter et bredt udvalg af aktiviteter på nationalt og europæisk plan. Kampagnen for 2012-2013 med fokus på »**Samarbejde om forebyggelse**« **øger bevidstheden om vigtigheden af lederskab for sikkerhed og sundhed** og medarbejderdeltagelse for at forebygge arbejdsbetingede ulykker og sygdomme.

Vigtige datoer

- Kampagnens start: 18. april 2012
- Den Europæiske Arbejdsmiljøuge: oktober 2012 og 2013
- Prisuddelingen for god praksis: april 2013
- Kampagnens afslutningsarrangement: november 2013

<http://www.healthy-workplaces.eu>

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA)

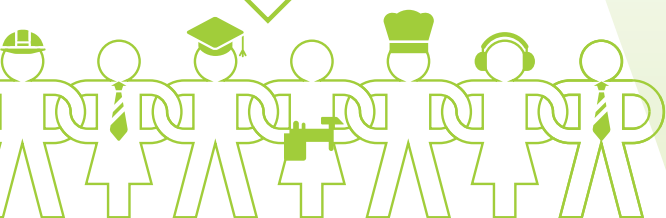
bidrager til at gøre Europa til et mere sikkert, sundt og produktivt sted at arbejde. Agenturet indsamler, udarbejder og formidler pålidelige, afbalancerede og upartiske oplysninger om arbejdsmiljøet og tilrettelægger tværepæiske informationskampagner. Agenturet blev nedsat af Den Europæiske Union i 1996 og har hjemsted i Bilbao i Spanien. Det samler repræsentanter fra Europa-Kommissionen, medlemsstaternes regeringer, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer samt førende eksperter i alle medlemsstaterne i EU-27 og i andre lande.

De 41 medlemmer af **BUSINESSEUROPE** er centrale industri- og arbejdstagersammenslutninger fra 35 lande, som samarbejder for at skabe vækst og konkurrencedygtighed i Europa. BUSINESSEUROPE repræsenterer små, mellemstore og store virksomheder.

BUSINESSEUROPE spiller en afgørende rolle i Europa som den vigtigste horisontale erhvervsorganisation på EU-plan. Gennem sine 41 medlemssammenslutninger repræsenterer BUSINESSEUROPE 20 millioner virksomheder. Organisationens hovedopgave er at sikre, at virksomheders interesser repræsenteres og forsvares over for de europæiske institutioner primært med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencedygtighed. BUSINESSEUROPE deltager i den europæiske arbejdsmarkedsdialog for at bidrage til et velfungerende arbejdsmarked.

Ledelse af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen — en praktisk vejledning

Sikre og sunde arbejdspladser hjælper virksomheder og organisationer med at få succes og vokse og gavner også det bredere samfund. Denne vejledning giver virksomhedsledere praktiske oplysninger om, hvordan sikkerhed og sundhed kan forbedres gennem effektivt lederskab, medarbejderdeltagelse og løbende vurdering og revurdering, så virksomheder og organisationer bliver sikre og sunde for alle. En forhåndstest giver en idé om status quo for forebyggelse i en virksomhed og giver idéer til forbedring.



Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPANIEN

Tlf. +34 944794360

Fax +34 944794383

E-post: information@osha.europa.eu

Internet: <http://osha.europa.eu>

BUSINESSEUROPE

Avenue de Cortenbergh/Kortenberglaan 168

1000 Bruxelles/Brussel

BELGIEN

Tlf. +32 22376511

Fax +32 22311445

E-post: main@businessseurope.eu

Internet: <http://www.businessseurope.eu>

ISBN 978-92-9191-615-3



9 789291 916153



Publikationskontoret