



Arbeidsgivers ledelse i HMS-arbeidet

EN PRAKTISK VEILEDNING



Innhold

Forord	4
Innledning: Hvorfor er HMS så viktig?	6
Fordeler med god helse, miljø og sikkerhet	9
En strukturert tilnærming til HMS	10
Egenvurdering av HMS-lederskap	16
Ressurser og ytterligere informasjon	21
Om	22

"I det 21. århundre bør engasjement for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen være et helt sentralt aspekt i driften av en virksomhet."



Forord



Europeiske selskaper i alle kategorier har gjort betydelige framskritt innen HMS i de siste tiårene. Forbedringene skyldes delvis at ledere har erkjent at det å utøve aktivt lederskap innen HMS er viktig ikke bare av juridiske eller etiske årsaker, men også av forretningsmessige grunner. Denne veiledningen om HMS-lederskap er en del av EU-OSHAs kampanje Et sikkert og godt arbeidsmiljø i 2012–2013.

Kampanjen fokuserer på hvordan bedrifter, arbeidstakere, arbeidstakernes representanter og andre aktører kan arbeide sammen for bedre helse, miljø og sikkerhet. Denne praktiske veiledningen – *Arbeidsgivers ledelse i HMS-arbeidet* – retter seg mot ledere som ønsker å vise lederskap på HMS-området. Den framhever det kontinuerlige behovet for bedring på HMS-området og rollen ledere bør spille hvis de ønsker å være i fronten.

Et dynamisk næringsliv skaper arbeidsplasser og velstand, og god HMS-styring står sentralt i dette. Sikre arbeidsforhold er avgjørende for å oppnå kvalitet i produksjonen av varer så vel som i ytelsen av tjenester.

En bedrifts suksess avhenger av viljen til å ta kalkulererte risikoer. For å redusere disse risikoene er forebygging den klart mest effektive tilnærmingen. Forebygging gjør det mulig for bedriften å begrense usikkerheter. Ved å vurdere risikoene og iverksette hensiktsmessige forebyggende tiltak kan bedrifter øke produktiviteten og dermed også fortjenestemarginene.

Christa Sedlatschek,
direktør for Det europeiske
arbeidsmiljøorganet



Beskyttelse av arbeidstakernes helse og sikkerhet er noe vi virkelig brenner for i BUSINESSEUROPE. Næringslivet gir arbeidsplasser og spiller en helt sentral rolle i samfunnet. Derfor går vi bredt ut med denne veiledningen. Jeg er overbevist om at den vil bli et nyttig verktøy i arbeidet med å forebygge HMS-risikoen på arbeidsplassen. Arbeidsgiverne må i dag betrakte HMS-arbeid som en del av måten de driver virksomhet på. Med denne felles innsatsen oppfordrer vi arbeidsgivere og ledere til å utnytte alle muligheter som finnes for å oppnå best mulige resultater innen forebygging av HMS-risiko.



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

Philippe de Buck,
direktør for BUSINESSEUROPE



Innledning: Hvorfor er HMS så viktig?

Hvert år mister mer enn 5 550 mennesker livet i EU som følge av ulykker på arbeidsplassen. Det er vanskelig å tallfeste de helsemessige konsekvensene av yrkessykdom i EU, og det er ingen konsensus med hensyn til dataene. Den internasjonale arbeidsorganisasjon (ILO) anslår imidlertid at 159 000 mennesker dør hvert år i EU som følge av yrkessykdom. Om lag 143 millioner arbeidsdager går tapt hvert år for bedrifter i EU som et resultat av arbeidsulykker ⁽¹⁾. Anslagene varierer, men arbeidsrelaterte ulykker og sykdom koster EUs økonomi minst 490 milliarder euro hvert år. For å redusere disse tallene er det nødvendig å foregripe risikoer, gjennomføre effektive sikkerhetstiltak og sikre grundig oppfølging.

HMS-systemer har som formål å identifisere og minimere risikoer på arbeidsplassen. Effektiviteten av slike systemer påvirker også bedriftens forretningsmessige resultater – negativt hvis systemene er tungvinte eller byråkratiske – positivt hvis de er utformet på en god måte og fungerer effektivt. For å få positiv innvirkning må HMS-systemene være velfungerende, og de må ikke gå på tvers av, men snarere harmonere med bedriftens generelle virksomhetsstyring, produksjonsmål og frister.

I lys av dette er det verdt å huske at arbeidsgivere har en juridisk (og moralsk) forpliktelse til å verne om arbeidstakernes helse og sikkerhet, og til å konsultere arbeidstakerne samt deres representanter og la dem få delta i diskusjoner om helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Dette kan sikres ved at arbeidsgivere utøver HMS-lederskap.

"Bedre føre var enn etter snar"



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



CAUTION



**WET
FLOOR**



Bedre føre var enn etter snar

Forebygging er selve hjørnesteinen i den europeiske tilnærmingen til HMS. I praksis innebærer dette at man analyserer arbeidsprosessene for å identifisere kortsiktige og langsiktige risikoer, og deretter, i den grad det er mulig, treffer tiltak for enten å eliminere dem eller redusere dem.

Fordeler med god helse, miljø og sikkerhet

Å ta tak i spørsmål knyttet til helse, miljø og sikkerhet gir bedriften muligheter til å øke effektiviteten og beskytte arbeidstakerne på en og samme tid. Disse mulighetene er analysert i den ferske europeiske bedriftsundersøkelsen om nye og framvoksende risikoer (ESENER) ^(?).

Fordelene kan være blant annet:

- reduserte kostnader og redusert risiko – lavere sykefravær og mindre gjennomtrekk, færre ulykker og lavere risiko for søksmål,
- bedre kontinuitet i forretningsdriften og dermed bedre produktivitet — ved at man unngår hendelser, ulykker, svikt og prosessfeil,
- bedre omdømme blant leverandører, kunder og andre partnere.



"Forebygging handler om å håndtere risikoer. Risikoer håndteres av mennesker som samarbeider."



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

En strukturert tilnærming til HMS



Ledelsen kan vise lederskap i å forebygge helse-, miljø- og sikkerhetsrisikoer på arbeidsplassen. Det finnes tre underliggende prinsipper som er sentrale for å bedre helsen og sikkerheten. Disse er:

- effektivt og sterkt lederskap,
- involvering av og konstruktivt engasjement hos arbeidstakerne,
- kontinuerlig evaluering og gjennomgang.

Disse tre punktene er nærmere beskrevet under.

Punkt 1: Effektivt og sterkt lederskap

Lederskap er en forutsetning for suksess. En forebyggende tilnærming vil bare bære frukter når den støttes av ledelsen. Et sterkt og synlig lederskap så vel som engasjerte ledere på alle nivåer kan gi retning og bidra med innspill til denne forebyggende tilnærmingen. Dermed blir det tydelig for alle at helse, miljø og sikkerhet er strategiske spørsmål i bedriften.

I praksis innebærer dette:

- at ledelsen forplikter seg til å gjøre HMS til en kjerneverdi i organisasjonen og kommuniserer dette til de ansatte,
- at ledelsen har en klar forståelse av organisasjonens risikoprofil,
- at ledelsen går foran med et godt eksempel og viser integritet i utøvelsen av lederskap, for eksempel ved selv å følge alle HMS-regler til enhver tid,
- at de forskjellige aktørenes roller og ansvarsområder innen forebygging og styring av helse- og sikkerhetsrisikoer på arbeidsplassen er klart definert samt blir planlagt og overvåket på en proaktiv måte,
- at HMS kan integreres i selskapets strategi for bærekraft og/eller samfunnsansvar og fremmes i hele forsyningskjeden.

"En forebyggende tilnærming vil bare bære frukter når den støttes av ledelsen. Sterkt og tydelig lederskap og engasjerte ledere kan gi retning og bidra med innspill til denne forebyggende tilnærmingen."





Praktiske eksempler på HMS-lederskap kan være:

- å oppsøke arbeidsstasjoner og med de ansatte diskutere helse- og sikkerhetsspørsmål (de vil ikke bare kunne identifisere problemer, men også kunne komme med løsninger),
- å ta personlig ansvar og vise at du bryr deg,
- å lede ved eksempel,
- å stille midler og tid til rådighet så langt det lar seg gjøre.

EKSEMPEL PÅ GOD PRAKSIS

Oljeraffineri, Belgia

Totals oljeraffineri i Antwerpen satte ut vedlikeholdet av rør og maskiner til leverandøren SPIE. Det ble raskt tydelig at store forskjeller i forretnings- og sikkerhetskulturen måtte utjevnes hvis man skulle klare å få ned ulykkestallene og sykefraværet.

Etter ihrdig innsats lyktes selskapene med å løse de organisatoriske uoverensstemmelsene og kunne deretter fokusere på arbeidstakernes atferd. Arbeidstakerne ble oppfordret til å arbeide på en ansvarlig og selvstendig måte, og de fikk opplæring i f.eks. hvordan man gjennomfører en risikovurdering før man begynner på en ny oppgave. De bedriftskulturelle justeringene ble oppnådd gjennom intenst, men i hovedsak uformelt, samråd.

Etter at de to selskapene ble enige om å følge "beste praksis", resulterte forbedringene i null ulykker.

Suksessfaktorer

De to selskapene lyktes med å få sine respektive sikkerhetskulturer til å harmonere med hverandre takket være åpen kommunikasjon, godt lederskap, aktiv involvering av arbeidstakerne og innovative tilnærminger til forebygging. Med medvirkning fra toppledelsen ble det tydelig for de ansatte at selskapet tar helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål på alvor.

Viktige tiltak i denne prosessen var:

- nyhetsbrev og informasjonsforvaltning,
- sikkerhetsrunder,
- sikkerhetssamtaler (korte møter der man presenterer et bestemt helse-, miljø og sikkerhetsaspekt for de ansatte),
- omfattende opplæring.



Punkt 2: Involvering av og konstruktivt engasjement hos arbeidstakerne

Toveisprosessen med å involvere arbeidstakerne og skape konstruktivt engasjement, er avgjørende for at ledelsens initiativer skal lykkes.

EU-regelverket krever at arbeidsgivere konsulterer arbeidstakerne i spørsmål som gjelder helse og sikkerhet. Dette innebærer at det gis informasjon, instruksjon og opplæring, og at arbeidstakerne og deres representanter tas med på råd. Avhengig av nasjonale krav kan arbeidsgivere også være forpliktet til å opprette HMS-utvalg og utpeke en representant for arbeidstakerne.

Arbeidstakernes medvirkning bidrar til å etablere en dialogkultur. Arbeidstakerne og deres representanter oppmuntres til å delta i beslutningsprosessen i HMS-spørsmål. Noen arbeidsgivere har opplevd det som gunstig å gå utover disse lovkravene. De oppmuntrer til involvering i daglige HMS-spørsmål, og gjør plass for arbeidstakerne i forskjellige fora, f.eks. arbeidsgrupper som tar opp spesifikke emner.

Effektiv kommunikasjon oppover i hierarkiet – dvs. at man lytter til arbeidstakerne og responderer på det som tas opp – er avgjørende. Like viktig er det at arbeidstakerne selv tar ansvar for å følge HMS-reglene på arbeidsplassen og samarbeider med ledelsen på en konstruktiv og hjelpsom måte. Denne toveisprosessen skaper en kultur der forholdet mellom arbeidsgiverne og arbeidstakerne er basert på samarbeid, tillit og felles problemløsning. Når denne kulturen først er etablert, gir den betydelig potensial for forbedringer på HMS-området.

Direkte medvirkning fra arbeidstakerne bør ikke ses på som et alternativ til et system med arbeidstakerrepresentanter. Dette er to forskjellige veier som begge kan brukes effektivt, i tråd med nasjonale rammeverk og ut fra arbeidsplassens særskilte egenskaper.

Noen av fordelene som kan oppnås med en slik samarbeidskultur er: lavere ulykkestall, kostnadseffektive løsninger og en mer produktiv arbeidsstyrke. Dette kan igjen føre til lavere sykefravær og bedre kontroll med risikoer på arbeidsplassen.

Innspill fra de ansatte er spesielt nyttig i forbindelse med:

- risikovurdering,
- utarbeidelse av retningslinjer og tiltak,
- opplæring og gjennomføring av tiltak.

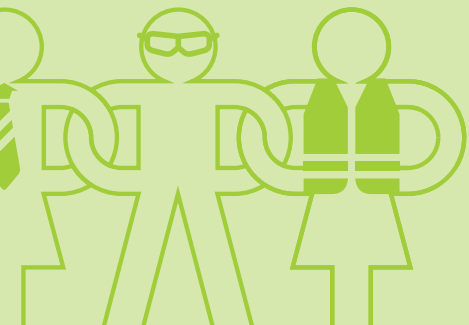
“Arbeidstakernes medvirkning bidrar til å etablere en dialogkultur. Arbeidstakerne og deres representanter oppmuntres til å delta i beslutningsprosessen i HMS-spørsmål.”



EKSEMPEL PÅ GOD PRAKSIS

Strategi for forebygging av nålestikkskader ved en kles- og tekstilbedrift

Ledelsen og fagforeningene ved en britisk klesbedrift diskuterte hvordan de kunne redusere antallet nålestikkskader blant symaskinoperatørene, ettersom verneinnretningene maskinene var utstyrt med, ikke ga fullgod beskyttelse. Et lite team, der to operatører deltok, ble opprettet på et av produksjonsanleggene og bedt om å utforme en verneinnretning som alle kunne bruke. Prototypen som ble utviklet, ble så testet av flere operatører ved anlegget. Der verneinnretningen ble montert, forsvant nålestikkskadene. I tillegg til de positive konsekvensene for arbeidstakerne brakte denne felles innsatsen også forretningsmessige fordeler for selskapet ettersom kostnadene forbundet med skadeutbetalinger og forsikringspremier ble redusert.



Punkt 3: Kontinuerlig evaluering og gjennomgang

Overvåking og rapportering er sentrale verktøy for bedring av helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. F.eks. kan styringssystemer som sikrer at selskapets styremedlemmer får spesifikke (dvs. hendelsesrelaterte) og rutinemessige rapporter om resultatene av HMS-tiltak, bidra til å synliggjøre problemer, og i siste instans bedre helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.

Et effektivt system for evaluering og gjennomgang bør bl.a. inkludere:

- prosedyrer for rapportering av alvorlige HMS-hendelser til selskapets styremedlemmer og eiere så raskt som praktisk mulig,
- systemer for å fange opp og rapportere hendelsesdata som ulykkestall og sykefravær, på en nøyaktig og betimelig måte,
- ordninger for å få fram og ta hensyn til arbeidstakers synspunkter og erfaringer,
- regelmessig rapportering om innvirkningen av forebyggende ordninger som opplæring og vedlikeholdsprogrammer, på HMS-resultatene,
- regelmessige kontroller av effektiviteten av risikoreduksjons- og risikostyringstiltak,
- evalueringer av hvordan endringer som innføring av nye arbeidsprosesser, prosedyrer eller produkter, virker inn på HMS-resultatene,
- effektive prosedyrer for gjennomføring av nye og endrede lovkrav.

EKSEMPEL PÅ GOD PRAKSIS

Finjustering av prosedyrer for vurdering og gjennomgang etter en ulykke ved en kornmølle i Italia

Tre arbeidstakere ble skadet i en ulykke som inntraff mens det ble utført rutinemessig vedlikehold på en maskin. Konklusjonen etter den første inspeksjonen var at sikkerhetsprosedyrene var blitt fulgt, og at det ikke var feil på utstyret. Problemet skyldtes maskinens design. Anlegget var eid av et fransk konsern som hadde 160 ansatte i Siena-provinsen i Italia.

Arbeidsgiveren besluttet å ta undersøkelsene et skritt videre gjennom felles innsats fra forskjellige aktører: selskapets ledere, verneombud, det nasjonale arbeidstilsynet og representanter for det regionale helseforsikringsorganet. Arbeidstakerrepresentantene i HMS-utvalget sammen med arbeidstakere og arbeidsledere bidro til å avdekke de underliggende årsakene til ulykken.

Denne felles tilnærmingen baserte seg på intervjuer med operatørene, der disse ble bedt om å foreslå forbedringer i maskinens konstruksjon. Undersøkelsen viste at det var behov for å forbedre designet på temperaturmonitoren. Analysen avdekket også at ulykken skjedde delvis som et resultat av underbemanning, og at det var behov for bedre opplæring. Undersøkelsen ledet også Italias arbeidsdepartement til å igangsette en prosess med sikte på å avdekke og identifisere mangler ved sikkerhetsstandarder.



© Fotolia/Richard Villaon



© EU-OSHA/Jim Holmes

“Overvåking og rapportering er sentrale verktøy for forbedring av helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.”



Egenvurdering av HMS-lederskap

Et firma kan ikke bygges på én dag, og likeledes kreves det langsiktig innsats for å utvikle en effektiv forebyggingsstrategi.

Man kan begynne med å kartlegge den nåværende tilstanden med hensyn til forebygging i selskapet. Med dette egenvurderingsverktøyet kan du samle inn nødvendig informasjon og identifisere forbedringsmuligheter.

Hvordan fungerer det?

Vurderingen tar for seg et antall aspekter ved selskapets tilnærming til helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.

- Forebyggingsstrategi
- Lederskap
- Forebyggingsverktøy
- Informasjon, opplæring og samråd

For hvert av disse aspektene er det i verktøyet tre elementer som blir vurdert. For hvert element anslår du nivået av oppnåelse i selskapet ut fra de fire beskrivelsene. Angi – for hvert av elementene – hvilken beskrivelse (A, B, C eller D) som passer best på situasjonen i ditt selskap. Den endelige skåren beregnes ved bruk av matrisen.

Hvem bør foreta egenvurderingen?

Det anbefales at vurderingen foretas av selskapets administrerende direktør eller daglige leder. Vurderingen kan også utføres av flere personer slik at den endelige skåren oppnås ved å beregne et gjennomsnitt, eller ved at man gjennom diskusjon kommer fram til hvilken beskrivelse som er mest treffende for selskapet.

Hvordan oppnå forbedringer?

Skåren gir et inntrykk av nivået av forebygging. Verktøyet gir også inspirasjon og viser konkrete muligheter for forbedring hvis man studerer beskrivelsene som leder til en høyere skåre.

“Morgendagens vellykkede selskaper er de som i dag klarer å være tilstrekkelig visjonære og framsynte til å investere i innovasjon og i arbeidstakernes helse og sikkerhet.”



A B C D

Forebyggingstrategi

	A	B	C	D
Mål for forebyggingstrategien	Det er ikke satt noen mål for forebyggingstrategien.	Det er satt generelle HMS-mål.	Det er satt spesifikke HMS-mål, og disse blir gjennomgått fra tid til annen.	Spesifikke HMS-indikatorer blir målt, og strategien tilpasses deretter for å sikre kontinuerlig forbedring.
HMS-erklæring	Det finnes ingen HMS-erklæring.	Det finnes en generell og vag HMS-erklæring.	Det er utarbeidet en HMS-erklæring der selskapets forpliktelser går klart fram.	Det er utarbeidet en HMS-erklæring der selskapets forpliktelser går klart fram, og denne er kommunisert til arbeidstakere og kunder.
Handlingsplaner	Det iverksettes HMS-tiltak fra tid til annen (etter ulykker, inspeksjonsbesøk osv.).	En del HMS-tiltak planlegges på grunnlag av en samlet vurdering av selskapets virksomhet.	En HMS-handlingsplan (som angir frister, ansvar og ressurser) er utarbeidet på grunnlag av en risikovurdering.	En HMS-handlingsplan (som angir frister, ansvar og ressurser) er utarbeidet på grunnlag av en grundig risikovurdering og gjennomgås og tilpasses med jevne mellomrom.

A B C D

Lederskap				
Lederskap	Ingen viser lederskap når det gjelder forebygging fordi det antas at alle allerede vet hvor viktig det er.	Selskapets HMS-ekspert viser lederskap når det gjelder forebygging. Han/hun gir HMS-strategien et ansikt ved å gå foran med et godt eksempel.	Ledelsen viser lederskap når det gjelder forebygging. Dette er uttrykkelig nevnt i HMS-erklæringen.	Ledelsen går foran med et godt eksempel og gjennom sine handlinger viser lederskap når det gjelder forebygging.
Ansvar	Ingen i organisasjonen har et klart definert HMS-ansvar.	HMS-ansvaret er delegert til selskapets HMS-ekspert.	Selskapets HMS-ekspert er sammen med linjeledelsen ansvarlig for HMS-politikken.	Linjeledelsen er ansvarlig for å omsette HMS-strategien i praksis.
Ledelse	HMS-spørsmål blir nesten aldri diskutert på møter i ledelsen og/eller styret, og de inngår ikke som kriterier for vurdering av ledelsens resultater.	HMS-spørsmål blir bare diskutert på møter i ledelsen og/eller styret når det har skjedd alvorlige ulykker, og de inngår da som kriterier for vurdering av ledelsens resultater.	HMS-spørsmål er et fast punkt på dagsordenen på møter i ledelsen og/eller styret og blir diskutert når det er nødvendig. De inngår som kriterier for vurdering av ledelsens resultater.	HMS-spørsmål, inklusive oppfølging og kommunikasjon, er et fast punkt på dagsordenen på møter i ledelsen og/eller styret. De utgjør viktige kriterier for vurdering av ledelsens resultater.



A B C D

Forebyggingsverktøy

	A	B	C	D
Risikovurdering	Det må skje en alvorlig ulykke før man begynner å vurdere risikoene knyttet til bedriftens aktiviteter.	Selskapets HMS-ekspert har en klar forståelse av organisasjonens risikoprofil.	Ledelsen har en klar forståelse av organisasjonens risikoprofil.	Alle HMS-risikoer blir vurdert, dokumentert og jevnlig evaluert og gjennomgått. Alle arbeidstakerne blir informert og får instruksjoner deretter.
Inspeksjoner på arbeidsplassen	Ingen inspeksjoner gjennomføres på arbeidsplassen fordi det finnes tilstrekkelig med instruksjoner og prosedyrer til å garantere at helse, miljø og sikkerhet ivaretas.	Selskapets HMS-ekspert gjennomfører fra tid til annen inspeksjoner for å vurdere HMS-situasjonen på arbeidsplassen.	Selskapets HMS-ekspert gjennomfører regelmessig inspeksjoner på arbeidsplassen sammen med avdelingens eller arbeidsstedets linjeleder.	Ledelsen gjennomfører regelmessig inspeksjoner på arbeidsplassen og treffer hensiktsmessige tiltak for å rette opp alle avvik.
Innkjøp (tjenester, leverandører, produkter)	Innkjøpsavdelingen tar hensyn til flere aspekter som pris og effektivitet. HMS-kriterier blir ikke vurdert som et eget aspekt.	Innkjøpsavdelingen tar hensyn til flere aspekter som pris og effektivitet. HMS-kriterier blir vurdert ved anskaffelse av «farlige» maskiner.	Ved anskaffelse av utstyr, varer og tjenester blir spesifikke HMS-kriterier vurdert.	Ved anskaffelse av utstyr, varer og tjenester blir spesifikke HMS-kriterier brukt og kontrollert ved mottak og før driftsstart.

A B C D

Informasjon, opplæring og samråd

Innføring og instruksjoner	Nye arbeidstakere (herunder vikarer og lærlinger) blir satt i arbeid umiddelbart. De får informasjon og instruksjoner når det er tid til det.	Nye arbeidstakere (herunder vikarer og lærlinger) blir satt i arbeid etter å ha mottatt skriftlige arbeidsinstruksjoner.	Før nye arbeidstakere (herunder vikarer og lærlinger) settes i arbeid, mottar de all nødvendig informasjon og instruksjoner.	Før nye arbeidstakere (herunder vikarer og lærlinger) settes i arbeid, mottar de all nødvendig informasjon og instruksjoner, og det kontrolleres at de har forstått dem.
Opplæring	Verken arbeidstakerne eller ledelsen får HMS-opplæring. De lærer gjennom erfaring.	Arbeidstakerne får spesifikk, jobbrelatert HMS-opplæring.	Arbeidstakerne og ledelsen får spesifikk, jobbrelatert HMS-opplæring.	Alle i selskapet, både arbeidstakerne og ledelsen, får all nødvendig HMS-opplæring og regelmessige oppdateringer.
Samråd	Selskapets HMS-ekspert utarbeider forebyggingspolitikken og meddeler den til ledelsen.	Ledelsen utarbeider forebyggingspolitikken. Resultatet meddeles arbeidstakerne.	Ledelsen utarbeider forebyggingspolitikken etter samråd med arbeidstakerne (representantene).	Ledelsen deltar i en løpende dialog med arbeidstakerne (representantene) om alle HMS-saker.

Skåre

Beregnet din skåre ut fra tabellen under.

Antall A-er		x 1	=
Antall B-er		x 3	=
Antall C-er		x 5	=
Antall D-er		x 7	=
TOTALT			=

Din skåre

61 eller mer: HMS- og forebyggingsstrategien i selskapet ditt holder et nokså høyt nivå. Fortsett på denne måten.
37–60: Selskapet er tydeligvis opptatt av forebygging, men det er potensial for forbedring på flere områder.
12–36: Selskapets forebyggende arbeid er fremdeles i startgroen. Det haster med å planlegge og iverksette flere forebyggende tiltak.



Ressurser og ytterligere informasjon

Det er laget en egen seksjon på nettstedet for Et sikkert og godt arbeidsmiljø-kampanjen for å gi ledere ytterligere råd og veiledning. Seksjonen inneholder lenker til ulike publikasjoner og nettsteder i tillegg til elektroniske og nedlastbare versjoner av denne veiledningen.

Denne informasjonen er tilgjengelig på 24 språk på:
<http://www.healthy-workplaces.eu>

Ytterligere informasjon kan du få fra følgende organisasjoner:

Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA)
<http://osha.europa.eu>

- Arbeidstakerrepresentasjon og konsultasjon av arbeidstakere i HMS-arbeidet – en analyse av resultatene av den europeiske bedriftsundersøkelsen om nye og framvoksende risikoer (ESENER).
- HMS-styring – en analyse av resultatene av den europeiske bedriftsundersøkelsen om nye og framvoksende risikoer (ESENER).
- Styring av psykososiale risikoer – en analyse av resultatene av den europeiske bedriftsundersøkelsen om nye og framvoksende risikoer (ESENER).
- Styring av psykososiale risikoer i europeiske bedrifter: pådrivere, barrierer og behov på bakgrunn av funnene fra ESENER-undersøkelsen.

<http://osha.europa.eu/no/publications/reports>

BUSINESSEUROPE

<http://www.buinesseurope.eu>

Den internasjonale arbeidsorganisasjon (ILO)

<http://www.ilo.org>

HMS-styringssystemer, ILO Safework



Om

Kampanjen **Et sikkert og godt arbeidsmiljø** koordineres av Det europeiske arbeidsmiljøorganet og dets partnere i mer enn 30 land og støtter en lang rekke aktiviteter på nasjonalt og europeisk plan. 2012–13-kampanjen **“Samarbeid, ledelse, medvirkning”** skal øke bevisstheten om betydningen av HMS-lederskap samt arbeidstakernes medvirkning for å forebygge arbeidsrelaterte ulykker og sykdommer.

Viktige datoer

- Kampanjestart: 18. april 2012
- Den europeiske arbeidsmiljøuken i oktober 2012 og 2013
- Utdeling av Prisen for god praksis: april 2013
- Toppmøte for Et sikkert og godt arbeidsmiljø-kampanjen: November 2013

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

Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA)

bidrar til å gjøre Europa til et tryggere, sunnere og mer produktivt sted å arbeide. Det gjennomfører undersøkelser, utvikler og distribuerer pålitelig, balansert og objektiv HMS-informasjon samt organiserer europeiske bevisstgjøringskampanjer. EU opprettet Det europeiske arbeidsmiljøorganet i 1996. Ved hovedkontoret i Bilbao, Spania, finnes representanter for Europakommisjonen, medlemsstatenes regjeringer, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner og ledende eksperter fra de 27 medlemsstatene i EU så vel som andre land.

BUSINESSEUROPEs medlemmer er 41 sentrale industri- og arbeidsgiverorganisasjoner fra 35 land som arbeider sammen for å sikre vekst og konkurransekraft i Europa. BUSINESSEUROPE representerer små, mellomstore og store bedrifter.

Som den største samleorganisasjonen for næringslivet i EU spiller BUSINESSEUROPE en svært viktig rolle i Europa. De 41 medlemsorganisasjonene i BUSINESSEUROPE representerer til sammen 20 millioner bedrifter. Hovedoppgavene er å være næringslivets talerør overfor europeiske institusjoner og å beskytte og styrke europeiske bedrifters konkurranseevne. BUSINESSEUROPE deltar aktivt i den europeiske arbeidslivsdialogen for å bidra til velfungerende arbeidsmarkeder.

Arbeidsgivers ledelse i HMS-arbeidet – en praktisk veiledning

Sikre og sunne arbeidsplasser hjelper bedrifter og organisasjoner til å lykkes og de skaper positive ringvirkninger for hele samfunnet. Denne veiledningen gir næringslivsledere praktisk informasjon om hvordan helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen kan forbedres gjennom effektivt lederskap, arbeidstakermedvirkning og kontinuerlig vurdering og gjennomgang så vel som hvordan bedrifter og organisasjoner kan gjøres sikre og sunne for alle. Et enkelt diagnoseverktøy gir et inntrykk av nivået av forebygging i en bedrift og ideer til forbedringer.



Det europeiske arbeidsmiljøorganet

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPANIA

Tlf. +34 944794360

Faks +34 944794383

E-post: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

BUSINESSEUROPE

Avenue de Cortenbergh/Kortenberglaan 168,

1000 Bruxelles/Brussel,

BELGIQUE/BELGIË

Tlf. +32 22376511

Faks +32 22311445

E-post: main@businessseurope.eu

<http://www.businessseurope.eu>

ISBN 978-92-9191-630-6



9 789291 916306



Publikasjonskontoret