



Ledningens ledarskap inom arbetsmiljö

EN PRAKTISK HANDLENING

Innehållsförteckning

Förord	4
Inledning: Varför är arbetsmiljön viktig?	6
Fördelarna med en god arbetsmiljö	9
En ledningsstrategi för arbetsmiljö	10
Självbedömning av ledarskap inom arbetsmiljö	16
Resurser och mer information	21
Om	22

*"Under 2000-talet bör
företagsledningens engagemang
i arbetsmiljöfrågor betraktas som
centralt för att driva företag."*



Förord



Europeiska företag inom olika sektorer har gjort betydande framsteg på arbetsmiljöområdet under de senaste årtiondena. Förbättringarna beror delvis på att ledningen inser att ett aktivt ledarskap när det gäller arbetsmiljöfrågor inte bara är viktigt ur rättslig och etisk synpunkt, utan att det dessutom är bra av rent affärsmässiga skäl. Denna handledning i ledarskap är en del av arbetsmiljöbyråns kampanj Ett hälsosamt arbetsliv 2012–13.

Kampanjen fokuserar på hur företag, arbetstagare, deras företrädare och andra intressenter kan samarbeta för att förbättra arbetsmiljön. Denna praktiska handledning – Ledningens ledarskap inom arbetsmiljö – riktar sig till chefer som vill visa ledarskap när det gäller arbetsmiljöfrågor. Handledningen lyfter fram det ständiga behovet av att förbättra arbetsmiljön och den roll ledningen måste spela för att leda utvecklingen.

Välmående företag skapar jobb och välbefinnande. Men för det krävs ett gott ledarskap när det gäller arbetsmiljöfrågor. Säkra arbetsförhållanden är avgörande för att producera varor och tillhandahålla tjänster av god kvalitet.

Ett företag måste ta beräknade risker för att nå framgång. Att förebygga är den effektivaste strategin för att minska de riskerna. Därigenom kan ett företag begränsa osäkerheten. Ett företag som utvärderar risker och vidtar lämpliga förebyggande åtgärder kan förbättra sin produktivitet och därmed också sina vinstmarginaler.

Christa Sedlatschek,
Direktör, Europeiska arbetsmiljöbyrån



Skyddet av arbetstagares hälsa och säkerhet är en verklig förpliktelse för oss på BUSINESSEUROPE. Företag är en viktig del av samhället som erbjuder arbetstillfällen. Därför kommer vi att sprida och marknadsföra den här handledningen till så många som möjligt. Jag är övertygad om att den kommer att vara ett användbart verktyg för att förebygga arbetsmiljörisker. Arbetsgivare måste i dag se arbetsmiljöstrategier som en del av hur de bedriver sin verksamhet. Med denna gemensamma ansträngning uppmanar vi arbetsgivare och deras företagsledningar att undersöka alla möjligheter att bedriva förebyggande arbetsmiljöarbete med bästa tänkbara kvalitet.



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

Philippe de Buck,
VD, BUSINESSEUROPE



Inledning: Varför är arbetsmiljön viktig?

Varje år förlorar över 5 550 människor livet i Europeiska unionen på grund av olyckor på arbetsplatsen. Det är mycket svårt att kvantifiera yrkessjukdomarnas hälsoeffekter inom EU och det finns ingen gemensam tolkning av de data som finns. Enligt beräkningar från Internationella arbetsorganisationen ILO dör emellertid 159 000 personer i EU varje år på grund av yrkessjukdomar. EU:s företag förlorar cirka 143 miljoner arbetsdagar varje år på grund av arbetsplatsolyckor ⁽¹⁾. Uppskattningarna varierar, men olyckor och sjukdom kostar den europeiska ekonomin minst 490 miljarder euro per år. För att minska de siffrorna gäller det att föregripa risker, införa effektiva säkerhetsåtgärder och göra en noggrann uppföljning.

Systemen för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen har utformats för att lokalisera och minimera riskerna på arbetsplatsen. Sådana system påverkar också företagets prestationer, antingen negativt om systemen är klumpiga eller byråkratiska, eller positivt om de är väl utformade och fungerar effektivt. För att få positiv effekt måste systemen fungera smidigt och följsamt utan att hamna i konflikt med företagets allmänna ledningssystem och uppfyllandet av produktionsmål och tidsfrister.

Mot bakgrund av detta bör man komma ihåg att det är arbetsgivarens rättsliga (och moraliska) skyldighet att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet och att samråda med arbetstagarna och/eller deras företrädare samt låta dem ta del i diskussioner som gäller arbetsmiljöfrågor. Ledningens ledarskap i arbetsmiljöfrågor kan stödja detta.

*"Det är bättre att förebygga
än att bota."*



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





Det är bättre att förebygga än att bota

Förebyggande är en hörnsten i den europeiska arbetsmiljöstrategin. I praktiken innebär det att man analyserar arbetsprocesser för att identifiera kortsiktiga och långsiktiga risker och sedan vidtar åtgärder för att i största möjliga utsträckning undvika eller minska dem.

Fördelarna med en god arbetsmiljö

Arbetet med att förbättra arbetsmiljön ger möjligheter att effektivisera verksamheten, förutom att det stärker skyddet för arbetstagarna. De möjligheterna har analyserats i den färskaste europeiska företagsundersökningen om nya och framväxande risker (Esener) ^(?).

Bland fördelarna:

- Lägre kostnader och minskade risker – arbetstagarnas frånvaro- och omsättningsfrekvens är lägre, olyckorna färre och hotet om rättsliga åtgärder mindre.
- Genom att undvika incidenter, olyckor, maskinstopp och processproblem blir det färre avbrott i verksamheten och produktiviteten ökar.
- Förbättrat rykte och renommé hos leverantörer, kunder och andra partner.



”Förebyggande arbete handlar om att hantera risker. Risker hanteras av människor som samarbetar.”



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

En ledningsstrategi för arbetsmiljö



Punkt 1: Ett effektivt och starkt ledarskap

Ledarskap är en förutsättning för framgång. En preventiv strategi kan bara lyckas med stöd från ledningen. Ett starkt och tydligt ledarskap och engagerade chefer kan peka ut riktningen och ge impulser till en sådan preventiv strategi. Detta gör klart för alla att företaget betraktar arbetsmiljöfrågorna som strategiska.

I praktiken innebär detta att

- ledningen engagerar sig i frågor som gäller arbetsmiljö som ett av organisationens kärnvärden och kommunicerar detta till arbetstagarna,
- ledningen har en korrekt bild av organisationens riskprofil,
- ledningen leder genom exempel och visar prov på integritet, till exempel genom att alltid följa alla arbetsmiljöreregler,
- roller och ansvarsområden för olika aktörer när det gäller att förebygga och hantera arbetsmiljörisker är klart definierade och att de planeras och övervakas proaktivt,
- en god arbetsmiljö kan ingå i företagets strategi för hållbarhet och/eller ansvarigt företagande och uppmuntras genom hela försörjningskedjan.

Ledningen kan visa ledarskap när det gäller att förebygga säkerhets- och hälsorisker på arbetsplatsen. Tre centrala ledningsprinciper är avgörande för att förbättra arbetsmiljön. De är:

- Ett effektivt och starkt ledarskap.
- Att engagera arbetstagarna och se till att de deltar konstruktivt i arbetet.
- Löpande utvärdering och granskning.

Dessa tre punkter analyseras mer i detalj nedan.

”En förebyggande strategi är bara meningsfull om den stöds av ledningen. Ett starkt och tydligt ledarskap och engagerade chefer kan peka ut riktningen och ge impulser till en sådan preventiv strategi.”





Praktiska exempel på ledarskap i arbetsmiljöfrågor är bland annat att

- besöka arbetsstationer för att diskutera arbetsmiljöproblem med de anställda (arbetstagarna kan inte bara identifiera problemen, utan även tillhandahålla lösningar),
- ta personligt ansvar och visa att du verkligen bryr dig om,
- föregå med gott exempel,
- i största möjliga utsträckning ställa pengar och tid till förfogande.

EXEMPEL PÅ GOD PRAXIS

Oljeraffinaderi i Belgien

Totals oljeraffinaderi i Antwerpen tog in entreprenörföretaget SPIE Belgium för att hjälpa till med underhåll på rörledningar och maskiner. Det uppstod snart konflikter på grund av olika affärs- och säkerhetskulturer som måste jämkas samman för att minska olyckor och sjukfrånvaro.

Efter ett intensivt arbete hade de båda företagen löst de viktigaste organisatoriska skillnaderna och kunde fokusera på de anställdas beteende på verkstadsgolvet. De anställda uppmuntrades till ett ansvarsfullt och självständigt arbete genom att bland annat lära sig genomföra en riskbedömning innan de påbörjade en ny arbetsuppgift. Sammanjämkningen av företagskulturer genomfördes genom intensiva men till största delen informella samråd.

Förbättringarna resulterade i noll olyckor när väl de båda företagen hade enats om "bästa praxis".

Framgångsfaktorer

Integreringen av de båda företagens säkerhetskulturer lyckades tack vare öppen kommunikation, gott ledarskap, ett aktivt engagemang från de anställda och en innovativ strategi från enheterna som arbetade med förebyggande insatser. Den högsta ledningens engagemang visade för de anställda att företaget lade stor vikt vid alla frågor som rörde hälsa och säkerhet.

Följande viktiga åtgärder ingick i processen:

- Nyhetsbrev och informationshantering.
- Säkerhetsdemonstrationer.
- Kortfattade presentationer för de anställda om en speciell aspekt av arbetsmiljön.
- Omfattande utbildningar.



Punkt 2: Att engagera arbetstagarna på ett konstruktivt sätt

Tvåvägsprocessen att engagera arbetstagarna och få dem att delta konstruktivt är viktig för att ledningens initiativ ska lyckas.

Arbetsgivarna måste enligt EU:s lagstiftning samråda med sina anställda om arbetsmiljöfrågor. Det omfattar bland annat att tillhandahålla information, instruktioner och utbildning och att samråda aktivt med arbetstagarna och deras företrädare. Beroende på nationella krav kan arbetsgivarna behöva inrätta skyddskommittéer och tillsätta skyddsombud.

Arbetstagarnas medverkan bidrar till att bygga upp en kultur som bygger på dialog. Arbetstagarna och deras företrädare uppmuntras att ta del av beslutsfattandet i arbetsmiljöfrågor. Vissa arbetsgivare har upptäckt att det finns fördelar med att gå utöver dessa juridiska skyldigheter. De uppmuntrar till ett aktivt, dagligt engagemang i arbetsmiljöfrågor och tar också med arbetstagarna i andra forum, såsom arbetsgrupper om specifika frågor.

En effektiv uppåtriktad kommunikation är avgörande. Ledningen lyssnar på arbetstagarna och det de säger omsätts i konkreta åtgärder. Lika viktigt är att arbetstagarna tar sitt ansvar när det gäller att följa de arbetsmiljöregler som finns på arbetsplatsen och samarbetar med ledningen på ett sätt som är konstruktivt och hjälpsamt. Denna tvåvägsprocess skapar en kultur där relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare bygger på samarbete, tillit och gemensam problemlösning. Och när väl denna kultur har etablerats ger den möjlighet till förbättring av arbetsmiljön.

En direkt medverkan från arbetstagarnas sida bör inte betraktas som ett alternativ till ett system med arbetstagarrepresentanter. Det är två olika vägar att gå som kan utnyttjas effektivt i linje med nationella ramar och arbetsplatsens särskilda förutsättningar.

Denna samarbetskultur kan bland annat ge lägre olycksfrekvens, kostnadseffektiva lösningar och en produktivare arbetsstyrka. Det kan i sin tur leda till mindre frånvaro och bättre kontroll över riskerna på arbetsplatsen.

Bidrag från arbetstagarna är särskilt värdefulla i samband med

- riskbedömning,
- utveckling av policy och insatser,
- tillhandahållande av relevant feedback under utbildning och genomförande.

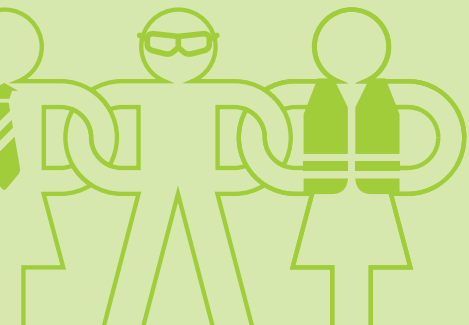
”Arbetstagarnas medverkan bidrar till att bygga upp en kultur som bygger på dialog. Arbetstagarna och deras företrädare uppmuntras att ta del i beslutsfattandet i arbetsmiljöfrågor.”



EXEMPEL PÅ GOD PRAXIS

Strategi för att förebygga nålstickskador i beklädnads- och textilföretag

Ledningen och fackföreningarna vid ett brittiskt beklädnadsföretag diskuterade hur man skulle kunna minska det stora antalet nålstickskador hos symaskinsoperatörer eftersom maskinernas standardskydd inte skyddade operatörerna tillräckligt bra. Ett litet team bestående av två maskinoperatörer tillsattes vid en viss arbetsplats och uppmanades utforma ett skydd som alla skulle kunna arbeta med. De lokala maskinoperatörerna fick sedan delta i utprovningen av de nya prototyperna. Där de nya skydden monterades eliminerades nålstickskadorna helt. Förutom de positiva effekterna för arbetstagarna medförde det gemensamma arbetet också affärsmässiga fördelar genom att arbetsgivarens kostnader för ersättningskrav och försäkringspremier sänktes.



Punkt 3: Löpande utvärdering och granskning

Övervakning och rapportering är viktiga instrument för att förbättra arbetsmiljön. Ledningssystem som till exempel ger företagets styrelseledamöter specifika (dvs. incidentstyrda) och regelbundna rapporter om hur arbetsmiljöpolicyn fungerar kan vara nyttiga för att lyfta fram frågor, understryka problem och i slutändan förbättra hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

Följande bör ingå i ett bra system för utvärdering och granskning:

- Förfaranden för att rapportera viktiga arbetsmiljöproblem till företagets styrelseledamöter och ägare så snart det är praktiskt möjligt.
- System för att fånga upp och rapportera korrekta och aktuella uppgifter, till exempel om förekomsten av olyckor och sjukfrånvaro.
- Arrangemang för att få fram och integrera arbetstagarnas synpunkter och erfarenheter.
- Regelbunden rapportering om effekten av preventiva system såsom utbildnings- och underhållsprogram om arbetsmiljön.
- Regelbundna revisioner av riskkontrollernas och riskhanterings effektivitet.
- Utvärdering av de effekter som förändringar såsom införandet av nya arbetsprocesser, förfaranden eller produkter har på säkerhet och hälsa.
- Effektiva förfaranden för att genomföra nya och ändrade rättsliga krav.

EXEMPEL PÅ GOD PRAXIS

Finjustering av utvärderings- och granskningsförfaranden efter olycka i italiensk kvarn

Tre arbetstagare skadades i en olycka som inträffade i samband med rutinunderhåll av en maskin för malning av mjöl. Den inledande kontrollen visade att alla säkerhetsprocedurer hade följts och att det inte fanns något fel på kvarnutrustningen. I stället handlade det om ett konstruktionsproblem. Anläggningen ägdes av en fransk kvarnkoncern med 160 anställda i Sienaprovinsen i Italien.

Arbetsgivaren beslutade att föra undersökningen vidare genom att engagera olika intressenter, till exempel företagets ledning, de anställdas särskilda skyddsombud, arbetsmiljöinspektionen och tjänstemän från den regionala försäkringskassan. Arbetstagarnas representanter i arbetsmiljökommittén, de anställda och kontrollanterna kunde bidra till att klargöra de bakomliggande orsakerna till olyckan.

Den samarbetsbaserade strategin byggde på intervjuer med operatörerna och deras förslag på förbättring av maskinutrustningens konstruktion. Den gemensamma undersökningen visade att temperaturvaktens konstruktion behövde förbättras. Analysen visade också att olyckan delvis inträffade på grund av underbemanning och belyste behovet av bättre utbildning. Undersökningen ledde också till att arbetsmarknadsministeriet inrättade en process för att upptäcka och identifiera brister i fråga om säkerhetsnormer.



© Fotolia/Richard Villalon



© EU-Osha/Jim Holmes

**"Övervakning och rapportering
är viktiga instrument
för att förbättra arbetsmiljön."**



Självbedömning av ledarskap inom arbetsmiljö

Precis som du inte kan bygga upp ett företag på en dag krävs det också engagemang över lång tid för att utveckla en sund preventionsstrategi.

En bra början är att kontrollera nuläget för det förebyggande arbetet i företaget. Detta verktyg för självbedömning ger dig en möjlighet att samla all nödvändig information och möjligheter att förbättra situationen.

Hur fungerar det?

Under utvärderingen framhålls ett antal aspekter av företagets arbetsmiljöstrategi:

- Preventionsstrategin
- Ledarskap
- Preventionsverktyg
- Information, utbildning och samråd

För var och en av dessa aspekter granskas tre komponenter i verktyget. För varje komponent beräknas efterlevandenivån i företaget enligt de fyra beskrivningarna. Ange för var och en av komponenterna vilken beskrivning (A, B, C eller D) som bäst motsvarar läget i ditt företag. Slutpoängen beräknas med hjälp av mallen.

Vem ska göra detta?

Det rekommenderas att utvärderingen görs av VD själv. Utvärderingen kan också utföras av flera personer, där slutpoängen erhålls genom att man beräknar ett genomsnitt eller efter en diskussion som leder till att den lämpligaste beskrivningen för företaget anges.

Hur ska man förbättra?

Poängen ger en uppfattning om graden av prevention. Verktyget ger också inspiration och konkreta möjligheter till förbättring genom att undersöka beskrivningarna som leder till en högre poäng.

"Morgondagens framgångsrika företag är sådana som i dag har kunnat kombinera sin vision med förutseendet att investera i förnyelse och i sina anställdas arbetsmiljö."



A B C D

Preventionsstrategi

<i>Preventionsstrategins mål</i>	Inga mål ställs upp för arbetsmiljön.	Allmänna mål ställs upp för arbetsmiljön.	Specifika arbetsmiljömål ställs upp och granskas då och då.	Specifika arbetsmiljö-indikatorer mäts och strategin anpassas därefter för att garantera ständig förbättring.
<i>Policyuttalande</i>	Det finns inget policyuttalande för arbetsmiljöarbetet.	Det finns ett allmänt och vagt utformat policyuttalande för arbetsmiljöarbetet.	Ett tydligt policyuttalande som beskriver företagets engagemang har utformats.	Ett tydligt policyuttalande som beskriver företagets engagemang har kommunicerats till arbetstagare och kunder.
<i>Handlingsplaner</i>	Åtgärder på arbetsmiljöområdet vidtas då och då (efter olyckor, ett kontrollbesök etc.).	Vissa åtgärder på arbetsmiljöområdet har planerats på grundval av en global utvärdering av företagets aktiviteter.	En handlingsplan för arbetsmiljön (med uppgifter om tidpunkter, ansvarsområden och resurser) som bygger på en riskbedömning har utarbetats.	En handlingsplan för arbetsmiljön (med uppgifter om tidpunkter, ansvarsområden och resurser) som bygger på en djupgående riskbedömning som revideras och anpassas regelbundet har utarbetats.

A B C D

Ledarskap				
Ledarskap	Ingen visar ledarskap inom förebyggande eftersom man antar att alla ändå vet hur viktigt det är.	Företagets arbetsmiljöexpert visar prov på ledarskap inom förebyggande. Han/hon förkroppsligar strategin genom att föregå med gott exempel.	Ledningen visar ledarskap inom förebyggande. Detta nämns uttryckligt i policyuttalandet.	Ledningen leder genom att föregå med gott exempel och visar ledarskap inom förebyggande.
Ansvarstagande	Ingen i organisationen har ett uttryckligt ansvar för arbetsmiljöfrågor.	Ansvar för arbetsmiljöfrågorna har delegerats till företagets arbetsmiljöexpert.	Företagets arbetsmiljöexpert har tillsammans med linjeledningen ansvaret för arbetsmiljöstrategin.	Linjeledningen har ansvaret för att omsätta arbetsmiljöstrategin i praktisk handling.
Ledningen	Arbetsmiljöfrågor diskuteras praktiskt taget aldrig under lednings- och/eller styrelsemöten och de utgör inget kriterium för utvärdering av ledningens prestationer.	Arbetsmiljöfrågor diskuteras enbart under lednings- och/eller styrelsemöten efter allvarliga olyckor och i sådana fall utgör de ett kriterium för utvärdering av ledningens prestationer.	Arbetsmiljöfrågorna är en standardpunkt på agendan för lednings- och/eller styrelsemöten och diskussioner äger rum vid behov. De utgör en del av kriterierna för utvärdering av ledningens prestationer.	Arbetsmiljöfrågorna är en standardpunkt på agendan för lednings- och/eller styrelsemöten, inklusive uppföljning och kommunikation. De utgör viktiga kriterier för utvärdering av ledningens prestationer.
Preventionsverktyg				



A **B** **C** **D**

Riskbedömning	Det måste ha skett en allvarlig olycka för att inleda en bedömning av riskerna i samband med företagets verksamhet.	Företagets arbetsmiljö-expert har en korrekt bild av organisationens riskprofil.	Ledningen har en korrekt bild av organisationens riskprofil.	Samtliga arbetsmiljörisker utvärderas, dokumenteras och blir regelbundet föremål för utvärdering och granskning. Alla arbetstagare informeras och instrueras i enlighet därmed.
Arbetsplatsinspektioner	Inga inspektioner görs av arbetsplatsen eftersom det finns tillräckligt med instruktioner och förfaranden för att garantera hälsa och säkerhet.	Företagets arbetsmiljö-expert gör då och då inspektioner av arbetsplatsen för att utvärdera arbetsmiljön på verkstadsgolvet.	Företagets arbetsmiljö-expert gör regelbundet inspektioner tillsammans med linjechefen för den aktuella avdelningen eller arbetsplatsen.	Arbetsplatsinspektioner utförs regelbundet av ledningen och de vidtar lämpliga åtgärder för att rätta till alla brister.
Upphandling (tjänster, leverantörer, produkter)	Upphandlingen tar hänsyn till olika aspekter såsom pris och effektivitet. Arbetsmiljökriterier betraktas inte som en specifik aspekt.	Upphandlingen tar hänsyn till olika aspekter såsom pris och effektivitet. Arbetsmiljökriterier beaktas när upphandlingen gäller "farliga" maskiner.	När utrustning, varor och tjänster köps in beaktas specifika arbetsmiljökriterier.	När utrustning, varor och tjänster köps in tillämpas och verifieras specifika arbetsmiljökriterier vid mottagandet och före idrifttagandet.
Information, utbildning och samråd				

D

C

B

A

Arbetsplatsintroduktion och instruktioner	Nyanställda (inklusive tillfälligt anställda och lärlingar) sätts i arbete direkt. De får information och instruktioner i mån av tid.	Nyanställda (inklusive tillfälligt anställda och lärlingar) sätts i arbete efter att ha fått skriftliga arbetsinstruktioner.	Innan nyanställda (inklusive lärlingar) sätts i arbete får de alla nödvändiga upplysningar och instruktioner.	Innan nyanställda (inklusive tillfälligt anställda och lärlingar) sätts i arbete får de alla nödvändiga upplysningar och instruktioner och det kontrolleras att de förstått dem.
Utbildning	Personal och ledning får ingen utbildning i arbetsmiljöfrågor. De lär av erfarenhet.	De anställda får specifik arbetsmiljörelaterad utbildning.	De anställda och ledningen får specifik arbetsmiljörelaterad utbildning.	Alla i företaget, från arbetstagare till ledning, får all nödvändig arbetsmiljöutbildning med regelbunden uppdatering.
Samråd	Företagets arbetsmiljö- expert utarbetar preventionsstrategin och presenterar den för ledningen.	Ledningen utarbetar preventionsstrategin. Resultatet presenteras för arbetstagarna.	Ledningen utarbetar preventionsstrategin efter samråd med arbetstagarna (representanter).	Ledningen är engagerad i en löpande dialog med arbetstagarna (representanter) om alla frågor som rör arbetsmiljön.

Dina poäng

Beräkna dina poäng med hjälp av poängtabellen som följer.

Antalet A =		x 1	=	
Antalet B =		x 3	=	
Antalet C =		x 5	=	
Antalet D =		x 7	=	
TOTALT			=	

Ditt resultat

61 eller mer: Strategin för förebyggande arbetsmiljöarbete ligger på en ganska hög nivå i ditt företag. Fortsätt som hittills.

37–60: Du tar ansvar för det förebyggande arbetet, men du kan bli bättre i flera avseenden.

12–36: Det förebyggande arbetet i ditt företag ligger fortfarande i sin linda. Det är viktigt att du förbereder fler förebyggande åtgärder.



Resurser och mer information

En särskild del av webbplatsen till kampanjen Ett hälsosamt arbetsliv har utformats för att ge ledare ytterligare råd och handledning. Där finns länkar till olika publikationer och webbplatser samt nedladdningsbara versioner och onlineversioner av denna handledning.

Informationen finns på 24 språk på

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

Du kan få mer information från följande organisationer:

Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha)

<http://osha.europa.eu>

- Arbetstagarnas medverkan och samråd om arbetsmiljö – en analys av resultaten från Europeiska företagsundersökningen om nya och framväxande risker (Esener).
- Ledning inom arbetsmiljöområdet – analys av resultaten från den europeiska företagsundersökningen om nya och framväxande risker (Esener).
- Hantering av psykosociala risker – analys av resultaten från den europeiska företagsundersökningen om nya och framväxande risker (Esener).
- Hantering av psykosociala risker i europeiska företag: en undersökning av pådrivande faktorer, hinder och behov med utgångspunkt från resultaten i Esener-undersökningen.

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

BUSINESSEUROPE

<http://www.buinesseurope.eu>

Internationella arbetsorganisationen (ILO)

<http://www.ilo.org>

Ledningssystem för arbetsmiljö, ILO Safework



Om

Kampanjen Ett hälsosamt arbetsliv samordnas av Europeiska arbetsmiljöbyrån och dess partner i över 30 länder och stöds av ett brett urval olika aktiviteter på nationell och europeisk nivå. Kampanjen **Samverkan för att förebygga** riktar uppmärksamheten på vikten av ledarskap och arbetstagarnas medverkan inom arbetsmiljöområdet för att förebygga arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar.

Viktiga datum

- Kampanjstart: 18 april 2012.
- Europeiska arbetsmiljöveckan i oktober 2012 och 2013.
- Priset för god praxis delas ut: april 2013.
- Toppmöte för Ett hälsosamt arbetsliv: november 2013.

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

Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) bidrar till att skapa säkrare, hälsosammare och produktivare arbetsplatser i Europa. Byrån genomför analyser, utvecklar och distribuerar pålitlig, balanserad och opartisk information om arbetsmiljöfrågor och organiserar paneuropeiska informationskampanjer. Byrån inrättades av Europeiska unionen 1996 och har sitt huvudkontor i Bilbao i Spanien. Den samlar företrädare från Europeiska kommissionen, medlemsstaternas regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt ledande experter från samtliga EU:s 27 medlemsstater och från övriga världen.

BUSINESSEUROPE har 41 medlemmar bland centrala industri- och arbetsgivarfederationer från 35 länder som samarbetar för att uppnå tillväxt och konkurrenskraft i Europa. BUSINESSEUROPE företräder små, medelstora och stora företag.

BUSINESSEUROPE spelar en avgörande roll i Europa som den viktigaste horisontella affärsorganisationen på EU-nivå. Genom sina 41 medlemsfederationer representerar BUSINESSEUROPE 20 miljoner företag. Huvuduppgiften är att se till att företagens intressen tillvaratas och försvaras gentemot de europeiska institutionerna och att företagens konkurrenskraft bevaras och stärks. BUSINESSEUROPE deltar aktivt i den europeiska sociala dialogen för att främja smidigt fungerande arbetsmarknader.



Ledningens ledarskap inom arbetsmiljöfrågor – En praktisk handledning

Säkra och hälsosamma arbetsplatser hjälper företag och organisationer att lyckas och att växa och är också bra för samhället i stort. I den här handledningen får företagsledare praktisk information om hur arbetsmiljön kan förbättras genom effektivt ledarskap, arbetstagarnas medverkan och löpande utvärdering och granskning, för att på så sätt göra företag och organisationer säkra och hälsosamma för alla. En diagnostisk kontroll ger en uppfattning om nivån på det förebyggande arbetet i företaget och stimulerar till förbättring.



Europeiska arbetsmiljöbyrån

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPANIEN

Tfn +34 944794360

Fax +34 944794383

E-post: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

BUSINESSEUROPE

Avenue de Cortenbergh/Kortenberglaan 168,

1000 Bruxelles/Brussel,

BELGIEN

Tfn +32 22376511

Fax +32 22311445

E-post: main@businessseurope.eu

<http://www.businessseurope.eu>

ISBN 978-92-9191-636-8



9 789291 916368



Publikationsbyrån