

Forebyggelse af arbejdsulykker

Sikkerhedsledelse og -politik

1

1.2 Sikkerhedsledelse – elementer og arbejdsformer

NUL ARBEJDSULYKKER er et kampagnesamarbejde mellem Arbejdstilsynet og Industriens Branchearbejdsmiljøråd koordineret af AT, DI, og CO-I.

Metodebeskrivelsen er udarbejdet af:

SINTEF Teknologiledelse
avd. Sikkerhet og pålitelighet
N-7465 Trondheim
Norge

Tlf.: 47 73 59 30 00

Fax: 47 73 59 28 96

Hjemmeside: <http://www.sintef.no/units/indman/index.html>

Forfatter:

Chefsforsker Terje Sten, SINTEF, Trondhjem.

Indholdsfortegnelse

Indledning	4
Forudsætninger for god sikkerhedsledelse	5
Målsætning for sikkerhed	6
Organisering og ansvar	7
Information og kommunikation	8
Samarbejde og medvirken	8
Sikkerhedskultur og motivation	9
Kompetence	9
Sikkerhedsstyring	10
Fastsættelse af mål og standarder	11
Overvågning af sikkerhedstilstanden	12
Gennemførelse af sikkerhedsinitiativer	14
Dokumentering af sikkerhedsarbejdet	16
Periodiske sikkerhedsgennemgange og -revisioner	16
Den lærende organisation	17
Litteratur	18

Indledning

Sikkerhedsledelse handler om at opnå kvalitet i alle dele af virksomhedens organisation og produktionssystemer, som har betydning for sikkerheden. For at arbejdet med sikkerhed i virksomheden kan blive effektivt, må det sættes i system og styres fra ledelsen og nedover i organisationen. Sikkerhedsledelse er ikke principielt forskellig fra andre ledelsesfunktioner i en virksomhed.

Godt sikkerhedsarbejde er en investering, som kan bidrage til, at virksomhedens ressourcer anvendes på en omkostningseffektiv måde. Samtidig vil systematisk sikkerhedsarbejde skabe konkurrencefordele, ved at omkostninger ved ulykker og produktionsstandsninger reduceres, og ved at produktiviteten øges, når medarbejderne trives og føler, at de har en tryk arbejdsplads. [Der henvises til kampagnens metodeskrivelser for område 3: Økonomisk vurdering af sikkerhed].

Arbejds miljølovgivningen stiller krav om, at arbejdet i alle led skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Med basis i Lov om arbejdsmiljø har Arbejdsministeriet udfærdiget Bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994 om arbejdets udførelse, som det er vigtigt at være opmærksom på. Kravet om arbejdspladsvurdering (APV) er også centralt for virksomhedens arbejdsmiljøarbejde. Det er beskrevet i Arbejdstilsynets AT-meddelelse nr. 4.00.1.

Forudsætninger for god sikkerhedsledelse

Virksomhedens ledelse kan indtage forskellige holdninger til sikkerhedsproblemer. Holdningerne kan groft inddeles i tre hovedgrupper:

Passiv holdning

Selv efter at en ulykke er et faktum, sker der kun lidt for at forbedre forholdene. I stedet anvendes ofte forskellige bortforklaringer, som at ulykken var ”et hændeligt uheld”, der ikke kunne være undgået.

Reaktiv

Ledelsen foretager sig ikke noget aktivt for at foregribe sikkerhedsproblemer. Der iværksættes først initiativer, når et sikkerhedsproblem har resulteret i en ulykke.

Proaktiv

Sikkerhedsniveauet overvåges kontinuerligt. Problemer med sikkerheden bliver forudset, og der sættes initiativer i gang for at undgå, at en ulykke skal ske.

Det er af afgørende betydning for et vellykket sikkerhedsarbejde, at ledelsen indtager en proaktiv holdning og arbejder med forebyggelse, selvom ulykker eller alvorlige nærvædulykker ikke er indtruffet.

Proaktiv styring af sikkerheden forudsætter, at de aktiviteter, som indgår i overvågning af sikkerheden og iværksættelse af sikkerhedsinitiativer, bliver en del af virksomhedens styringsrutiner. Disse forhold skal også indgå i den årlige budgetlægning og i regnskabet. Uden en sådan økonomisk planlægning kan det blive vanskeligt at finde plads til de omkostninger, der er forbundet med initiativer til forebyggelse af ulykker og forbedring af sikkerheden.

Vellykket sikkerhedsledelse er betinget af, at en række aktiviteter er etablerede og håndteres på en tilfredsstillende måde. Vigtige elementer i sikkerhedsledelse er:

- Målsætning for sikkerheden
- Organisering af og ansvar for sikkerhedsarbejdet
- Information og kommunikation om sikkerhedsspørgsmål
- Samarbejde og medvirken om sikkerhed
- Sikkerhedskultur og motivation
- Kompetence

Disse elementer er nærmere omtalt i det følgende.

Målsætning for sikkerhed

Begrundelsen, for at en virksomhed skal bruge tid og ressourcer på sikkerhed, bør være klart udtrykt og nedskrevet i en målsætning for sikkerhedsarbejdet. Og denne målsætning bør indgå som et led i en målsætning for hele arbejdsmiljøarbejdet. Nedenfor gives et eksempel på en enkel sikkerhedsmålsætning for en lille virksomhed.

Sundhed, miljø og sikkerhed i Lillevig Fisk A/S

- Sundhed, miljø og sikkerhed er prioriterede indsatsområder i vor virksomhed på linje med produktivitet og lønsomhed.

- Målsætningen for sundheds-, miljø-, og sikkerhedsarbejdet er, at:
 - overholde lovbestemmelser, forskrifter og pålæg fra myndighederne,
 - opretholde et godt arbejdsmiljø for at undgå skader og undgå, at de ansattes sundhed forringes på grund af arbejdets udførelse
 - fremme trivsel på arbejdspladsen
 - tage miljøbeskyttelse alvorligt og opnå et konfliktløst forhold til lokalmiljøet med hensyn til udslip i luften, på land og i havet.

- Ansvar for gennemførelse af målsætningen for sundhed, miljø og sikkerhed ligger hos direktøren og følger linjeansvaret i virksomheden.

Det er flere grunde til, at virksomheden bør satse på at opnå god sikkerhed:

Lovlydighed

Virksomheden er pålagt at opfylde myndighedernes krav til sikkerheden.

Markedet

En "høj profil" på sikkerhed giver positivt omdømme, som kan være en konkurrencefordel på markedet.

Ansatte

Virksomhedens ledelse har det overordnede ansvar for, at de ansatte kan føle sig trygge på deres arbejdsplads. Indsatsen på sikkerhedsområdet lønner sig personalepolitisk i form af øget trivsel og produktivitet samt reduceret sygefravær.

Økonomi

Høj sikkerhed reducerer de tab, der følger af ulykker og uheld i form af tabt produktion, skader på udstyr og omkostninger til ansattes sygefravær.

Produktivitet

Et vel planlagt sikkerhedsarbejde kan have positiv effekt på andre sider af virksomheden, fx dens produktionsstyring. Der kan også ligge effektivitetsgevinster i at integrere sikkerheden i et overordnet kvalitetssikringssystem.

Lokalsamfundet

Et godt renommé med hensyn til sikkerhed giver et godt forhold til lokale myndigheder og bidrager til et positivt omdømme i lokalsamfundet.

I tillæg til de generelle sikkerhedsmålsætninger, bør der så vidt muligt sættes konkrete mål for sikkerhedsarbejdet, som kan efterprøves. Dette omtales nærmere nedenfor i kapitlet om sikkerhedsstyring.

Organisering og ansvar

Veldefinerede mål, klar ansvarsfordeling og opfølgning er kernepunkter i al ledelse, også i sikkerhedsledelse. Klart definerede ansvarsforhold er vigtige for alle opgaver og aktiviteter, som angår sikkerhed. Rutiner skal sikre, at sikkerhedsproblemerne bliver opdaget, og ansvaret for at iværksætte korrigerende og forebyggende initiativer skal være klart defineret.

Information og kommunikation

God ledelse forudsætter åben kommunikation og en god udveksling af information mellem ledelsen og de ansatte. For at sikkerhed kan få nok opmærksomhed i det daglige arbejde, må ledelsen give udtryk for en bevidst holdning til betydningen af sundhed, miljø og sikkerhed.

Sikkerhedsspørgsmål skal enten diskuteres på selvstændige møder eller figurere som et fast punkt på driftsmøder. Synspunkter fra de ansatte skal tages alvorligt og give synlige resultater. Ledelsen skal lytte og gøre noget ved de problemer, der rapporteres.

Erfaringen viser, at hvis overordnede negligerer eller "straffer" ansattes rapportering af sikkerhedsproblemer, så hører rapporteringen op. Det samme gælder, hvis de ansatte ikke får en tilbagemelding. Tilbage meldingen kan ofte tage form af initiativer, der bliver iværksat – men det er også vigtigt at melde tilbage med en forklaring i de tilfælde, hvor foreslåede initiativer ikke gennemføres.

Samarbejde og medvirken

Lov om arbejdsmiljø stiller krav til medvirken fra de ansatte på alle niveauer i virksomheden for at sikre et godt arbejdsmiljø. Det er vigtigt, både for at identificere arbejdsmiljøproblemer og for at sikre gode rutiner, der bliver fulgt op i praksis. Svigt og mangler, som påpeges af de ansatte, bør behandles på linje med svigt, som opdages ved eksternt tilsyn med virksomheden. De ansatte bør også deltage aktivt i at planlægge og udforme initiativer til forbedring af sikkerheden. Det er rigtigt, som ordsproget siger, at "den der har skoen på, ved bedst hvor den trykker".

I små og mellemstore virksomheder kan der være bedre mulighed end i store virksomheder for medvirken og personlige initiativer, fordi organisationen er mere overskuelig og kommandovejene er kortere. Udfordringen i de mindre virksomheder er, at man som regel ikke har personale med arbejdsmiljø som hovedbeskæftigelse. Det kan derfor være svært at sikre den nødvendige kapacitet og kompetence til at vurdere om arbejdsmetoder og procedurer er gode nok i forhold til sikkerhedskravene.

[Emnet er uddybet i kampagnens metodebeskrivelser for område 6: Medarbejderinvolvering].

Sikkerhedskultur og motivation

I tillæg til formelle systemer og effektiv ledelse er sikkerhedskulturen i en virksomhed afgørende for, hvor godt sikkerhedsarbejdet bliver. Kulturen er en sammensat størrelse. Det drejer sig om ledelsens holdning til sikkerhed og de "signaler", ledelsen udsender i ord og handling. Det drejer sig også om kollektive vaner ("sådan plejer vi at gøre tingene her"), og om den enkelte ansattes viden om risici og motivation til at sørge for sikkerheden i eget arbejde.

I nogle tilfælde kan en lokal arbejdskultur modarbejde positive holdninger til sikkerhed, fx ved at medarbejdere ikke benytter værneudstyr eller bryder procedurer. I sådanne tilfælde er det nødvendigt at ændre på forholdene. Man bør i den forbindelse være opmærksom på de såkaldte opinionsdannere. Det er ofte ældre, erfarne medarbejdere med høj status, der påvirker og dominerer miljøets holdning til sikkerhed. Dem må man forsøge at påvirke og overbevise fx i personlige samtaler, hvis man skal gøre sig håb om at forandre den lokale kultur.

Det er særlig vigtigt, at nyansatte får forståelse for den betydning arbejdspladsen tillægger sikkerheden. Det kan ske gennem et introduktionsprogram, hvor virksomhedens sikkerhedsmålsætning samt lokale sikkerhedsforhold, rutiner og arbejdsmetoder bliver gennemgået. Et nyttigt supplement til introduktionsprogrammet er en såkaldt fadderordning, hvor hver nyansat i den første tid følges af en erfaren medarbejder.

[Emnet er uddybet i kampagnens metodebeskrivelser for område 4: Sikkerhedskultur].

Kompetence

Viden og færdigheder er en forudsætning for at kunne håndtere de forskellige sikkerhedsproblemer effektivt. Det gælder viden om, hvilke potentielle farer arbejdet indebærer, viden om mulige bagvedliggende årsager til at problemer opstår, og viden om hvilke sikkerhedsmæssige tiltag, der er mulige. Et effektivt sikkerhedsarbejde forudsætter såvel kendskab til metoder og teknikker som erfaring og praktiske færdigheder.

Hvis man ikke har viden nok til at analysere problemerne og finde løsninger, er der en fare for, at man bliver for traditionel i valget af virkemidler. En god sikkerhedsuddannelse kan være med til at udvide den enkeltes forestilling om mulighederne.

[Emnet er uddybet i kampagnens metodebeskrivelser for område 7: Sikkerhedstræning].

Sikkerhedsstyring

Sikkerhedsstyring omfatter alle systematiske initiativer, som iværksættes for at opnå og opretholde et ønsket sikkerhedsniveau i virksomheden. Det drejer sig både om sikkerheden i den daglige drift og om beredskabet til at håndtere farlige hændelser, efter de er opstået.

I det følgende beskrives konkrete aktiviteter til systematisk styring af sikkerheden i virksomhedens daglige drift. For så vidt angår beredskabet henvises til kampagnens metodebeskrivelse nr. 10.1: "Beredskab og krisehjælp".

Hovedaktiviteterne i den systematiske sikkerhedsstyring er at:

- Fastsætte mål og standarder
- Overvåge sikkerhedstilstanden
- Gennemføre sikkerhedsinitiativer
- Dokumentere sikkerhedsarbejdet
- Udføre periodiske sikkerhedsgennemgange og revisioner

Mange virksomheder har efterhånden udviklet systemer til kontrol, sikring og ledelse af kvalitet. Det er et åbent spørgsmål, om sikkerhedsarbejdet kan og bør lægges ind i et totalt kvalitetssikringssystem. Det afhænger af flere forhold: virksomhedens behov, typen af produktion, typen af sikkerhedsproblemer, og hvor langt virksomheden er med udviklingen af kvalitetssikringssystemet.

Centralt i sikkerhedsstyring er kontinuerlig forbedring, som vist i figur 1. Figuren illustrerer, hvordan arbejdets planlægning og udførelse følges op af kontrol og tiltag til forbedring af sikkerheden. Erfaringerne føres videre i en ny forbedret planlægning og udførelse af arbejdet, der igen følges op af kontrol og tiltag. Arbejder man systematisk på den måde og lærer af egne erfaringer, så kan sikkerhedsniveauet gradvist hæves over tid.

Figur 1. Princip for kontinuerlig forbedring af sikkerhedsniveauet.



Fastsættelse af mål og standarder

For at vurdere, om der skal iværksættes initiativer til forbedring af sikkerhedstilstanden, må man have afgjort, hvad der er et tilstrækkeligt sikkerhedsniveau i virksomheden. Der er også brug for standarder, der bestemmer, hvordan forskellige aktiviteter skal udføres for at være forsvarlige. Målene skal kunne efterprøves, dvs. de skal udformes, så det er muligt at afgøre, om de er indfriet eller ej.

Man kan skelne mellem to typer mål i henseende til sikkerhed:

- 1 Mål for *sikkerhedsresultater* (fx 50% nedgang i det fravær, som skyldes arbejdsskader)
- 2 Mål for *sikkerhedsindsatsen* (fx antal sikkerhedsinspektioner og sikkerhedsmøder)

Eksempler på udformning af mål for sikkerhedsresultater:

- "Fravær som følge af arbejdsskader skal i løbet af en 3-års periode reduceres med 50%".
- "Antallet af arbejdsskader i virksomheden skal i løbet af to år ned på gennemsnittet for branchen".
- "Faldulykker skal i løbet af det kommende år reduceres med 30%".

I små virksomheder kan man ikke så godt benytte ulykkesstatistik som mål for sikkerheden, på grund af de få tilfælde pr. år. Så meget vigtigere bliver det at fastlægge mål for sikkerhedsindsatsen:

Eksempler på udformning af mål for sikkerhedsindsatsen:

- "Alle ansatte skal i løbet af de to kommende år have gennemgået virksomhedens interne sikkerhedskursus".
- "I løbet af året skal alle afdelinger have gennemført egne arbejdspladsvurderinger".
- "Alle afdelinger skal have sikkerhed som fast post på de ugentlige driftsmøder".
- "Alle initiativer, som gennemføres for at forbedre sikkerheden, skal effektvurderes senest et år efter initiativet er iværksat".

Overvågning af sikkerhedstilstanden

Sikkerhedsovervågning omfatter følgende aktiviteter:

- Dagligt tilsyn
- Korrektion af afvigelser
- Periodevise kortlægninger
- Evaluering af erfaringer fra uheld og ulykker

Dagligt tilsyn/korrektion af afvigelser

I det daglige tilsyn spiller arbejdsledelsen en vigtig rolle. Den indebærer bl.a. overvågning af, at instrukser og arbejdsprocedurer bliver fulgt, og påbudt værneudstyr bliver benyttet. Det er arbejdslederen, der skal påtale og korrigere afvigelser fra de accepterede standarder for arbejdets udførelse.

Arbejdsledelsen bør være særligt opmærksom på de situationer, hvor der er en konflikt mellem en foreskrevet procedure, der giver sikkerhed, og en nemmere måde at udføre arbejdet på, som er usikker. Ledelsens takling af sådanne situationer har en betydelig signaleffekt. En ledelse, som ser den anden vej, når procedurerne fraviges, er med til at etablere en lokal tradition for farlige smutveje i arbejdet.

Hastværk og stress kan resultere i fejl og afvigelser fra sikre arbejdsmetoder. Det bør arbejdslederen være opmærksom på under planlægningen af arbejdsopgaverne.

Periodevise kortlægninger

Kortlægning indebærer, at man foretager en systematisk analyse af sikkerhedsforholdene i virksomheden. Ifølge dansk arbejdsmiljølovgivning har alle virksomheder pligt til at udarbejde en arbejdspladsvurdering (APV). Hovedsigtet med denne kortlægning er at skaffe et beslutningsgrundlag for initiativer, der kan forebygge problemer, identificere afvigelser fra krav, standarder og mål samt udvikle en god sikkerhedstilstand.

Der findes en række forskellige metoder til kortlægning af risiko og sikkerhed. Valget af metode må tilpasses opgavens art og omfang.

Metoder til kortlægning af risiko og sikkerhed:

- Sikkerhedsinspektioner
- Enkel arbejdspladsvurdering
- Risikoanalyse (grovanalyse, arbejdssikkerhedsanalyse)
- Tekniske arbejdspladsmålinger
- Kortlægning af det organisatoriske arbejdsmiljø.

[Der henvises til kampagnens metodebeskrivelser for område 8: Identificering af risici].

Evaluering af erfaringer fra uheld og ulykker

Arbejdsmiljølovgivningen indeholder påbud om registrering af arbejdsskader. Ulykker og tilløb til ulykker (nærved-ulykker) er ofte symptomer på svagheder og mangler i planlægningen og gennemførelsen af en aktivitet. Hensigten med at rapportere og undersøge disse hændelser er at kortlægge årsagerne og sætte initiativer i gang for at forhindre, at noget lignende sker igen.

Uønskede hændelser er ikke alene uheld, hvor personale kommer til skade, men også hændelser, hvor der sker materiel skade, produktion afbrydes eller der udbryder brand. Alle sådanne hændelser med alvorlige konsekvenser – eller som kunne have fået alvorlige konsekvenser – bør undersøges.

[Emnet er uddybet i kampagnens metodebeskrivelser for område 5: Læring af ulykker].

Gennemførelse af sikkerhedsinitiativer

En af de største udfordringer i sikkerhedsarbejdet er at omsætte sikkerhedskortlægninger og erfaringer fra ulykker og skader til virkningsfulde forebyggende sikkerhedsinitiativer. Hvis den indsats, der gøres for kortlægning og registrering, ikke fører til forebyggende initiativer og reelle forbedringer af forholdene, så er indsatsen spildt.

Gennemførelsen af initiativer omfatter:

- Analyse af problemets årsager
- At finde forebyggende initiativer
- Iværksættelse af initiativerne
- Opfølgning af initiativerne

Forebyggende initiativer kan være fysiske, personrettede eller organisatoriske.

Når et tiltag er gennemført, bør man undersøge, om det har fået den forventede effekt. Her ligger en betydelig mulighed for at lære af sine erfaringer. I starten er det måske ikke muligt at finde frem til perfekte løsninger, men det vigtige er, at man kommer i gang med at iværksætte initiativer – og på den måde skaffer sig erfaringer for, hvad der virker, og hvad der ikke virker. Den opsamlede viden om effekten af forskellige initiativer økonominserer ressourceforbruget i den fremtidige sikkerhedsstyring.

Typer af sikkerhedsinitiativer

Fysiske initiativer:

- Maskiner og teknisk udstyr
- Arbejdspladsens udformning (layout)
- Beskyttelsesanordninger
- Personligt værneudstyr
- Orden og renholdning
- Vedligeholdelse
- Ergonomisk udformning af den enkelte arbejdsplads
- Fysisk og kemisk arbejdsmiljø: lys, støj, vibrationer, temperatur, forurening

Organisatoriske initiativer:

- Omlægning af arbejdsinstrukser og -opgaver
- Initiativer mod stress og belastninger (bemanding, jobrotation, akkorder)
- Brug af sikkerhedsinspektioner, specielle arbejdsgrupper, kvalitetscirkler
- Ændringer i linjens/afdelingens sikkerhedsarbejde
- Beredskab og skadesbehandling

Personrettede initiativer:

- Uddannelse
- Information, motivering, holdningspåvirkning
- Påtaler, advarsler, sanktioner
- Omplacering

Dokumentering af sikkerhedsarbejdet

Der er flere grunde til, at alle virksomheder bør dokumentere sikkerhedsarbejdet og dets resultater:

Grunde til at dokumentere sikkerheden:

- Krav fra tilsynsmyndigheder
- Grundlag for egen sikkerhedsstyring
- Grundlag for sikkerhedstræning
- Grundlag for erfaringsudveksling inden for branchen
- Krav fra kunder

Der er i hovedsagen tale om to typer dokumentation:

1. *Systemdokumentation* beskriver mål og krav samt procedurer og rutiner for sikkerhedsarbejdet.
2. *Resultatdokumentation* giver status for sikkerhedstilstanden og det arbejde, som udføres (skadeshyppighed, identificerede risici osv.).

Overskueligheden og de korte kommunikationsveje i små virksomheder gør behovet for skriftlig kommunikation og formelle systemer mindre end i større virksomheder. Men det er vigtigt, at også små virksomheder finder ud af, hvilken minimumsdokumentation, de skal bruge for at tilfredsstille interne krav og myndighedskrav.

[Emnet er uddybet i kampagnens metodebeskrivelser for område 2: Intern dokumentation].

Periodiske sikkerhedsgennemgange og -revisioner

Revisioner er en total gennemgang af sikkerhedsforholdene i virksomheden, for at kontrollere, at der er etableret et hensigtsmæssigt system til at varetage sikkerheden og samtidig efterprøve, om virksomheden følger de planer, den selv har lagt for sikkerhedsarbejdet. [Der henvises til kampagnens metodebeskrivelse nr. 2.3: ISOBAR].

Den lærende organisation

Det er muligt, at resultatet ikke bliver perfekt fra begyndelsen, men det vigtigste er, at man prøver sig frem, lærer undervejs og løbende forbedrer sikkerhedsarbejdet ud fra de erfaringer, man indvinder. Dermed får virksomheden karakter af en såkaldt lærende organisation.

Virksomheden råder ofte over langt flere virkemidler og billige, til dels gratis, muligheder for initiativer til forbedring af sikkerheden, end man traditionelt forestiller sig. Virkningen bliver bedst, hvis man kombinerer forskellige tiltag og fremgangsmåder.

Meget er allerede opnået, hvis processen omkring udvikling af målsætninger, strategier og handlingsplaner engagerer de ansatte, og giver dem mod på at afprøve de nye arbejdsformer, virkemidler og initiativer.

Det er vigtigt at opretholde et vist kontinuerligt aktivitetsniveau for at fastholde opmærksomheden og interessen. Sikkerhedsarbejdet kan sammenlignes med at klatre op ad en stejl, glat skrænt: Hvis man ikke bliver ved med at klatre op, begynder man at glide baglæns ned igen.

Litteratur

Arbejdsministeriet:

Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø.
Lovbekendtgørelse nr. 497 af 29. juni 1998.

Arbejdsministeriet:

Bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994.

Arbejdsministeriet:

Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1017 af 17. december 1997.

Arbejdstilsynet:

Arbejdspladsvurdering. AT-meddelelse nr. 4.001., november 1998.

Hovden, J. et al.:

Ulykkesforebyggende arbeid. Oslo, Yrkeslitteratur, 1992.

SINTEF: HMS i SMB. Hva og Hvorfor:

Systematisk arbeid i SMB. Hefte nr. 1.
Norges forskningsråd, Program for risiko og sårbarhetsforskning og NHOs Arbeidsmiljøfond, 1997.

SINTEF: Valg av tiltak:

Systematisk arbeid i SMB. Hefte nr. 5.
Norges forskningsråd, Program for risiko og sårbarhetsforskning og NHOs Arbeidsmiljøfond, 1997.

SINTEF: Dokumentasjon av HMS:

Systematisk arbeid i SMB. Hefte nr. 6.
Norges forskningsråd, Program for risiko og sårbarhetsforskning og NHOs Arbeidsmiljøfond, 1997.

De gode metoder

NUL ARBEJDSULYKKER udgiver 30 metoder til brug i det forebyggende arbejde. Metoderne er anvendt med succes i danske og udenlandske virksomheder. Beskrivelserne er lavet af konsulenter, der har brugt metoderne i praksis. Hæfterne bestilles på kampagnens hjemmeside www.Nul.Arbejdsulykker.dk

1. Sikkerhedsledelse og -politik

- 1.1 Sikkerhedsledelse og sikkerhedspolitik
- 1.2 Sikkerhedsledelse – elementer og arbejdsformer
- 1.3 Forandringsledelse og orkestrering
- 1.4 Målstyring og måldialog

2. Intern sikkerhedsdokumentation og -gennemgang

- 2.1 Intern sikkerhedsdokumentation
- 2.2 Virksomhedens anvendelse og vedligeholdelse af sikkerhedsdokumentation
- 2.3 ISOBAR – intern sikkerhedsgennemgang
- 2.4 “Mønsterarbejdspladsen” – metode til intern sikkerhedsdokumentation

3. Økonomisk vurdering af sikkerhed

- 3.1&2 Økonomisk vurdering af arbejdsulykker

4. Sikkerhedskultur

- 4.1 Ændring af sikkerhedskulturer
- 4.2 Analyse af sikkerhedskulturer

5. Læring af ulykker

- 5.1 Tabsårsagsmodellen
- 5.2 Tripod – metode til læring af ulykker
- 5.3 Sikkerhedsorganisationens værktøj til læring af ulykker

6. Medarbejderinvolvering

- 6.1 Sikkerheds Element Metoden
- 6.2 ERFO – inddragelse af medarbejderne i forebyggelse af ulykker
- 6.3 RIV – inddragelse af medarbejderne i forebyggelse af ulykker
- 6.4 Systematisk orden og ryddelighed, 5*S

7. Sikkerhedstræning

- 7.1 Sikkerhedstræning for ledere
- 7.2. Systematisk sikkerhedstræning i virksomheden
- 7.3 Sikkerhedstræning med fokus på organisatorisk adfærd

8. Identificering af risici

- 8.1 Arbejdssikkerhedsanalyse
- 8.2 Risikovurdering af maskiner og tekniske hjælpemidler
- 8.3 Vejledning i risikoanalyse
- 8.4 Identificering af farekilder og vurdering af ulykkesrisici

9. Krav til leverandører

- 9.1&2 Virksomhedens arbejdsmiljøkrav til maskiner og tekniske hjælpemidler
- 9.3 Kundekrav til tjenesteyderes sikkerhedsarbejde

10. Beredskab

- 10.1 Planlægning af beredskab – herunder beredskabsplan for krisehjælp

Sikkerhedsledelse – elementer og arbejdsformer

Effektivt sikkerhedsarbejde forudsætter en velplanlagt indsats, god og synlig ledelse, gode værktøjer og metoder til sikkerhedsstyring og tilstrækkelig kompetence mht. at vurdere risici. Hæftet giver en oversigt over de elementer og arbejdsmåder, der indgår i den sammenhængende sikkerhedsledelse. For hvert element henvises der til metodebeskrivelser, der giver en uddybende behandling.

NUL ARBEJDSULYKKER er et kampagnesamarbejde mellem Arbejdstilsynet og Industriens Branchearbejdsmiljøråd koordineret af AT, DI, og CO-I.