

# VISION ZERO

Rejsen til et højere forebyggelsesniveau

Vibeke Rasmussen

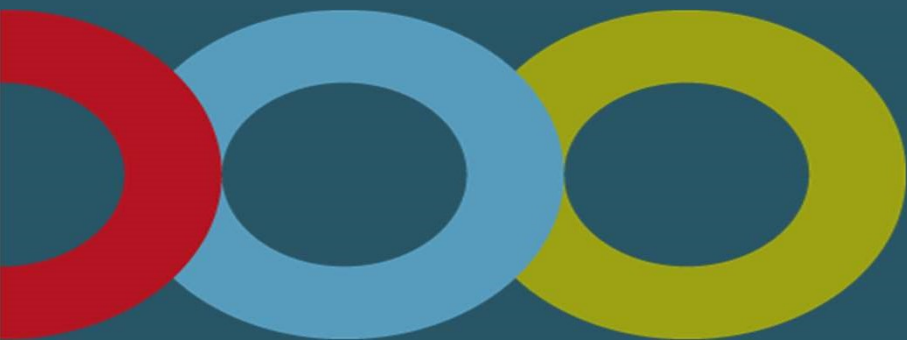
## Vision Zero – En rejse



En metode og et tænkesæt til  
at forankre forandringer i  
kulturen

En rejse mod næste  
forebyggelsestrin

En vision om at alle skader  
kan forebygges



En vision om, at alle arbejdsulykker, arbejdsrelaterede skader og sygdomme kan forebygges

Fokus på at opbygge en forebyggelseskultur som integrerer både sikkerhed, sundhed og trivsel

En proces – snarere end et mål – et tankesæt

Fundamentet i Vision Zero arbejdet er 7 gyldne regler



# VISION ZERO

Safety.Health.Wellbeing.

**human house**  
ledelse & arbejdsmiljø

# 11.797

Companies, Partners and Trainers



<b>Trainers:</b>	<b>1.084</b>
Africa:	208
Americas:	221
Asia & Pacific:	222
Europe:	433

<b>Companies:</b>	<b>7.565</b>
Africa:	546
Americas:	453
Asia & Pacific:	800
Europe:	5.766

<b>Partners:</b>	<b>3.148</b>
Africa:	158
Americas:	146
Asia & Pacific:	187
Europe:	2.657



## En global arbejdsmiljøkampagne

Startet i 2016

<https://visionzero.global/>

## Visionen dække alle områder

- Trivsel
- Nedslidning og Helbred
- Sikkerhed
- ....



## NFA

Petes Kines  
forskning hos 27  
europæiske  
virksomheder der  
arbejder med  
VISION ZERO  
(2016)

Afdækning af  
kultur omkring  
arbejdsmiljø

AM Kontrol -strategi	AM Forpligtigelses-strategi
AM er <b>målrettet</b>	AM er en <b>rejse</b> , en proces
<b>Forebyg</b> skader og sygdomme	<b>Skaber</b> sikkerhed og sundt arbejde
AM <b>programmer</b>	AM er en <b>integreret</b> del af forretningen
AM <b>styring</b> /management	AM <b>lederskab</b>
AM ejet af de <b>få</b>	AM ejes af <b>alle</b>
Måler på <b>skader og sygdomme</b>	Måler på positive, proaktive AM-faktorer
Am er en <b>omkostning</b>	AM er en <b>investering</b>
Medarbejderne er en del af problemet	Medarbejderne er en del af løsningen
AM-hændelser er <b>nederlag</b>	AM-hændelser er muligheder for læring
Arbejdsmiljø bygger på <b>systemer</b>	Arbejdsmiljø bygger på <b>kultur og læring</b>

# Vision Zeros 7 gyldne regler

7 områder man skal være opmærksom på "hvis man vil løfte sig"



1. Tag lederskab, vis engagement og commitment



2. Identificer farer, og kontroller risici



3. Definer proaktive mål og udvikl strategi



4. Skab et velfungerende arbejdsmiljøsystem, og vær velorganiseret



5. Sørg for optimalt arbejdsmiljø ved (nye) arbejdspladser, -processer maskiner og udstyr

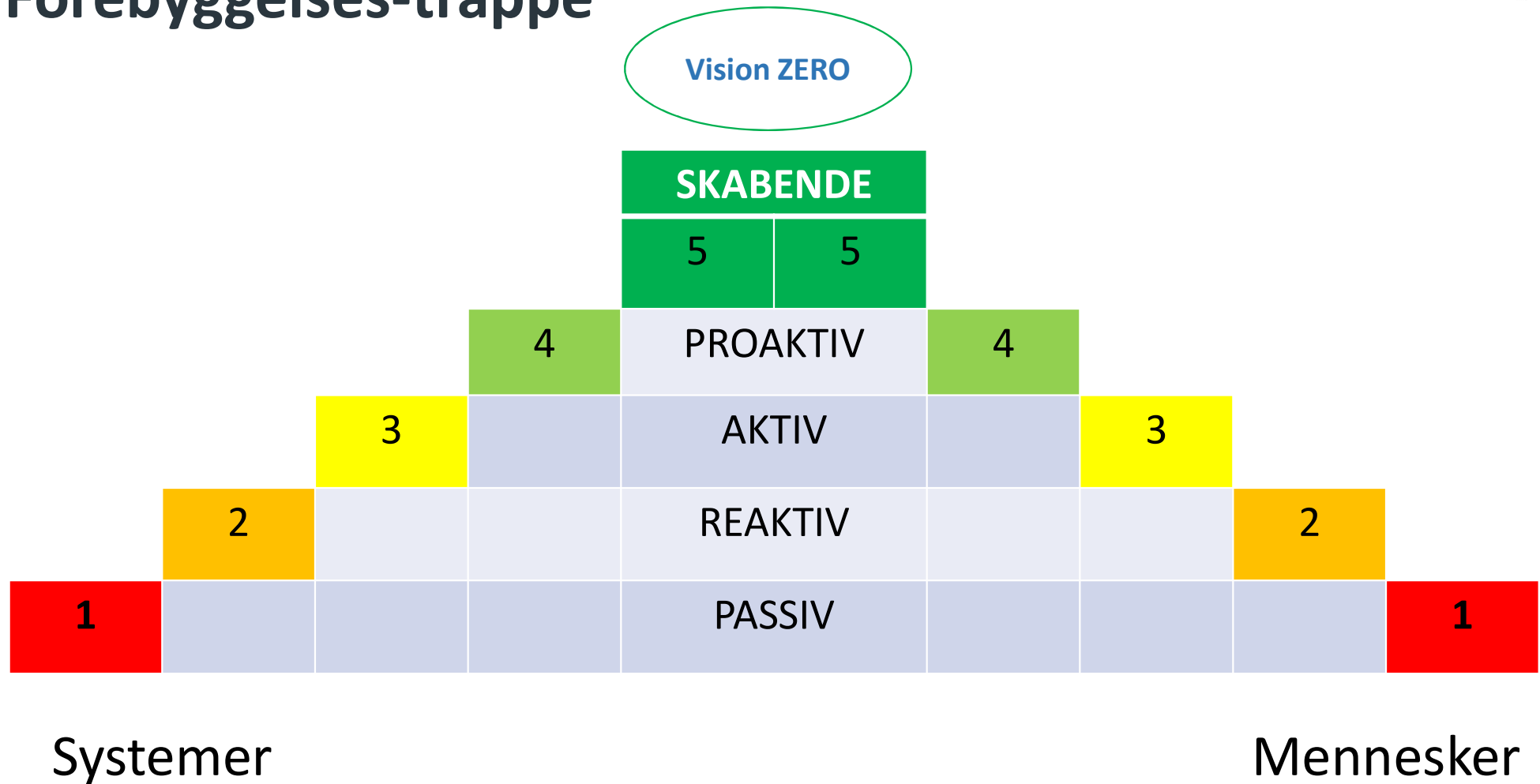


6. Opgrader kvalifikationer, og udvikl kompetencer



7. Invester i mennesker, og motiver gennem deltagelse og involvering

# Forebyggelses-trappe





<b>Passiv</b>	<b>Reaktiv</b>	<b>Aktiv</b>	<b>Proaktiv</b>	<b>Udviklende</b>
Modstand mod arbejdsmiljøarbejde	Kun nødvendigt arbejdsmiljøarbejde	Systematisk arbejdsmiljøarbejde	Forbedrer løbende arbejdsmiljøarbejdet	Der er personlig involvering i arbejdsmiljøarbejdet
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingen eller dårlig kommunikation</li> <li>• Ingen eller lidt træning og uddannelse</li> <li>• Ingen reaktion i forhold til ulykker</li> <li>• Fysisk og mental sundhed er op til den enkelte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kun nødvendig kommunikation</li> <li>• Minimal instruktion, træning og uddannelse</li> <li>• Behandler ulykker</li> <li>• Ikke det store fokus på fysisk og mental sundhed – handler først når nogen bliver sygemeldt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hyppig involvering og god kommunikation</li> <li>• Lovlig instruktion, træning og uddannelse</li> <li>• Registrerer og taler om ulykker + næved</li> <li>• Arbejder systematisk med fysik og mental sundhed og søger forebyggelse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle er velinformeret og godt inde i tingene</li> <li>• Instruktion, træning og uddannelse på højt niveau</li> <li>• Alle har ejerskab og tager ved lære af ulykker og næved,</li> <li>• samt deltager løbende i forbedringer af fysisk og mental sundhed</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle er informeret om arbejdsmiljø – altid</li> <li>• Der er fuldstændig forståelse af sammenhæng mellem arbejdsgange, sikkerhed og sundhed - både fysisk og mentalt</li> <li>• Alle har naturlig interesse i at forhindre ulykker og næved og deltager i forebyggelse både i forhold til fysisk og mentalt god arbejdsmiljø</li> </ul>
Virksomheden accepterer, at skader og ulykker er noget, der sker.	Virksomheden reagerer først, når der sker noget.	Virksomheden forebygger ulykker og sygefravær	Virksomheden laver hele tiden løbende forbedringer – søger læring af alle hændelser	Det er måden at drive forretning.

## Proaktive mål - eksempler

- På alle møder tales der om arbejdsmiljø
- Arbejdsmiljø-introduktion gennemført for 90 % af nye medarbejdere
- Feedback inden én uge på ideer, observationer og hændelser
- APV/ risikovurdering på alle opgaver, nye som gamle

- » Øget psykologisk tryghed – vi siger fra og til – der er min 1 eksempel herpå om måneden.
- » AM-grupperne er mere synlige – de er nu aktive på fællesmøde i alle afdelinger



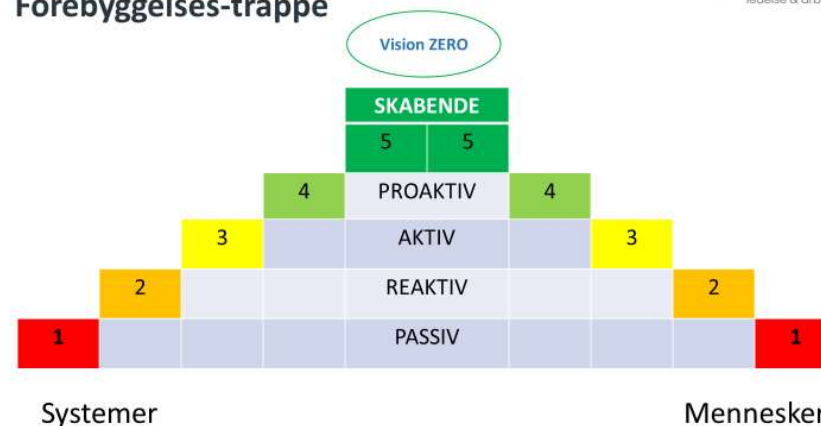
1. Passiv	2. Reaktiv	3. Aktiv	4. Proaktiv	5. Skabende
Ledelsen har <b>modstand</b> mod arbejdsmiljøopgaver.	Ledelsen tager sig kun af <b>absolut nødvendige</b> arbejdsmiljøopgaver.	Ledelsen <b>deltager i det systematiske</b> arbejdsmiljøarbejde.	Ledelsen <b>deltager og forbedrer løbende det systematiske</b> arbejdsmiljøarbejdet.  Alle ledere taler om arbejdsmiljø samt lytter aktivt og anerkendende	Ledelsen deltager og skaber systematisk nye <b>løsninger</b> hvor arbejdsmiljø er integreret i forretningen. Godt arbejdsmiljø er en investering  Alle ledere taler om arbejdsmiljø samt lytter aktivt og anerkendende
Hvis arbejdsopgaver kommer bagud i forhold til tidsplanen, bliver overholdelse af <b>deadlines vægtet højere end arbejdsmiljøet.</b>	Hvis arbejdsopgaver kommer bagud i forhold til tidsplanen, bliver <b>overholdelse af deadlines for det meste vægtet højere end arbejdsmiljøet.</b>	Hvis arbejdsopgaver kommer bagud i forhold til tidsplanen, bliver <b>overholdelse af deadlines nogle gange vægtet højere end arbejdsmiljøet.</b>	Arbejdsmiljøet <b>bliver sjældent tilsidesat pga. deadlines eller andre produktionshensyn</b>	Arbejdsmiljø tilsidesættes <b>aldrig pga deadlines eller andre produktionshensyn</b>
Min nærmeste leder fungerer <b>ikke</b> som rollemodel, og følger ikke virksomhedens arbejdsmiljøregler.	Min nærmeste leder <b>fungerer sjældent</b> som rollemodel - ord og handlinger stemmer ikke overens.	Min nærmeste leder kommunikerer, at arbejdsmiljø er lige så vigtigt som forretningsmål – men <b>ord og handlinger stemmer ikke altid overens.</b>	Min nærmeste leder er en god rollemodel, <b>hvor ord og handlinger stemmer overens.</b>	Min nærmeste leder udtrykker <b>en personlig holdning til at skabe et stærkt og positivt arbejdsmiljø, og inspirerer medarbejderne til samme engagement.</b>

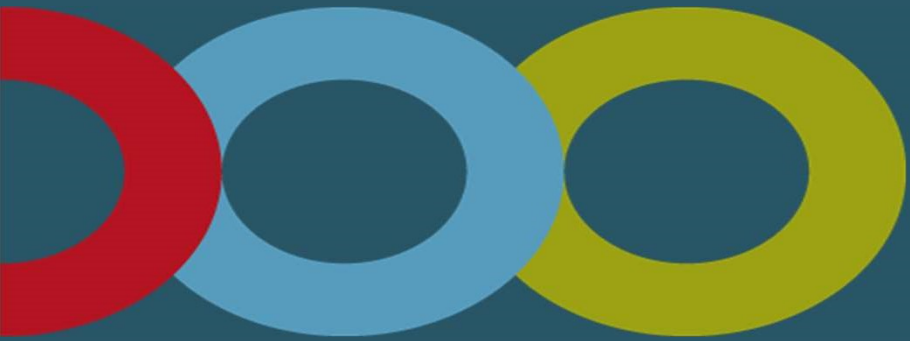
	Ledelse, engagement og commitment	Styr på væsentlige arbejdsmiljøproblemer	Definer proaktive mål og udvikl strategier	Skab velfungerende systemer Organiser arbejdsmiljøarbejdet	Optimal sikkerhed i maskiner, udstyr og processer Indkøb mv	Opkvalificer og udvikl kompetencer	Invester i mennesker og motiver gennem deltagelse
Hvor er vi i dag?							
Hvad kan vi gøre for at løfte os?							

## Virksomhedscase - baseline kvantitativ måling af organisationens forebyggelsesniveau

- Spørgeskemaundersøgelsen kan anvendes som faktabaseret beslutningsgrundlag til fremtidige indsatser
- Spørgsmål om forebyggelsesniveau samt Vision Zero's 7 gyldne regler kan danne grundlag for strategisk prioritet og proaktive mål
- Rejsen mod et højere forebyggelsesniveau kan følges over tid
- **9 spørgsmål til ledere, medarbejdere og AMO**

### Forebyggelses-trappe





## TAK for NU