

Industriarbetsgivarnas

NOLL- VISION

– en arbetsmiljöstrategi för
helt säkra arbetsplatser



"Mitt och Stora Ensos mål är att vara en olycks- och skadefri arbetsplats, vilket tydliggörs i vårt säkerhetsmotto att "alla ska komma hem oskadda, varje dag". Vi arbetar för en företagsgemensam säkerhetskultur där alla ansvarar för att göra varje arbetsdag hälsosam och säker – från mig och vår högsta ledning och genom hela företaget. Vår kultur är baserad på våra värderingar "Lead" och "Do what's right", vilka våra ledare ska anamma och visa genom sina handlingar och sitt beteende. Vi ser ledarskap som en grundförutsättning för vår strategi eftersom det är den starkaste drivkraften för företagskultur välmående och prestation. Rent praktiskt arbetar vi utifrån åtta "life saving rules", och under en vecka per år sätts säkerhet i extra fokus då hela Stora Enso har sin safety week."

Annica Bresky, vd Stora Enso

Industriarbetsgivarnas nollvision

Industriarbetsgivarna står för en nollvision vad gäller ohälsa och olycksfall. Vi anser att en nollvision är kärnan i en god säkerhetskultur i företagen och att den även leder till stora affärsfördelar.

Nollvisionen bygger på övertygelsen att arbetsrelaterad ohälsa, arbetsolyckor och dödsolyckor kan förhindras.

Samtliga på en arbetsplats har ansvar för säkerheten och för arbetsklimatet. Det är ledningen som har det yttersta ansvaret för att uppnå nollvisionen.

Fördelarna med en nollvision är självklara: företagets främsta tillgång, arbetstagarna, skyddas mot skador och ohälsa. Företagen blir mer effektiva och produktiva med friska medarbetare. Nollvisionen är i grunden ett etiskt förhållningssätt.

Industriarbetsgivarna ser en nollvision som en del i en arbetsmiljöstrategi för säkra arbetsplatser och hållbarhet.

För framgångsrika företag är en nollvision lika självklart som världsledande produkter.

Nollvisionens tre grundpelare

Industriarbetsgivarnas nollvision bärs upp av tre grundpelare som utgör själva fundamenten i företagens säkerhetskultur:

Ledarskap

Ledarskap och chefskap. Ledningens agerande är avgörande för att kunna uppnå en nollvision. Det är viktigt att ledningen, utöver att i alla sammanhang vara goda förebilder, fastställer de regler som gäller på arbetsplatsen och säkerställer att dessa regler följs.

Det är också viktigt att stå för en säkerhetskultur där en öppen kommunikation mellan ledningen och arbetstagarna ses som värdefull. Ett gott ledarskap utmärks av att samtliga som arbetar på en arbetsplats uppmuntras på olika sätt till att förebygga och rapportera säkerhetsbrister; ledningen behöver involvera och motivera arbetstagarna rörande säkerheten samt rörande de organisatoriska och sociala perspektiven.

Deltagande

Deltagande och ansvar. På en säker arbetsplats tar alla ett gemensamt ansvar för sin egen och andras säkerhet. Det innebär att alla, som en naturlig del av arbetet, jobbar med att förbättra säkerheten. Det behöver finnas ett tydligt individansvar, som innebär att alla både har och tar ansvar.

Grunden till en god säkerhetskultur – som givetvis har den största betydelsen i arbetet med att skapa helt säkra arbetsplatser – ligger i ledarskapet och i individens ansvar.

Kompetens

Kompetens och kunskap. Bristande utbildning och kompetens kan vara en orsak till att olyckor och tillbud inträffar. Dagens maskiner är ofta kraftfulla och tekniskt komplicerade. Det ställer stora krav på den som handhar dessa. Arbetet med ökad kunskap och kompetensutveckling behöver därför ske på olika sätt.

Arbetstagarna behöver dessutom både vid extern och intern rekrytering uppfylla högt ställda kompetenskrav. Det är en nyckel-fråga för företagen att kunna rekrytera arbetstagare med rätt kompetens, vilket även gäller ur arbetsmiljösynpunkt.

Därutöver krävs regelbunden utbildning på företagen i bl.a. säkerhetsfrågor och i frågor som rör den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.



Fokusområden

För industrin präglas utvecklingen av ny teknik, struktur-
omvandlingar, globaliseringen och en ökande internationell
konkurrens.

Framtiden kräver att företagen i bred bemärkelse arbetar med
hållbarhetsfrågor. Nollvisionens tre grundpelare behöver genomsyra
och utgöra ramarna i det arbetet. Industriarbetsgivarna vill också –
inom nollvisionens ramar – lyfta ett antal fokusområden i en hållbar
arbetsmiljöstrategi.



Teknik- och produktionsutveckling



Entreprenörer och inhyrda



Organisatorisk och social arbetsmiljö



Säkerhetskultur



Samverkan



Teknik- och produktionsutveckling

Basindustrins framgångar beror mycket på den teknik- och produktionsutveckling som skett och som ständigt pågår. Hand i hand med teknik- och produktionsutveckling har arbetsmiljön kunnat förbättras.

Digitaliseringen är ett tekniksteg som medfört nya möjligheter. Framtiden innebär en fortsatt utbyggnad av datorstödd automation och fjärrstyrning. Ny teknik kan även innebära nya risker. Ur ett arbetsmiljöperspektiv är utvecklingen huvudsakligen positiv.



Entreprenörer och inhyrda

Företagen anlitar entreprenörer och inhyrd personal för olika arbeten, t.ex. reparations- och underhållsarbete, bygg- och anläggningsarbete, truckarbete, transporter, städning m.m. När flera aktörer verkar samtidigt på ett arbetsställe kan nya risker uppstå. Arbetsmiljöaspekterna vid planering och upphandling av entreprenörstjänster behöver också särskilt fokus, liksom samverkan och samordning under genomförandefasen mellan beställarföretaget och entreprenören för att identifiera och eliminera risker.



Foto: Andersson

”Vi arbetar med säkerhetsfrågor både i egna anläggningar och när vi är entreprenörer till bygg- och fastighetsbranschen. För att kunna konkurrera vid upphandlingar måste vi kunna garantera bästa kvalitet och hög leveranssäkerhet. Arbetsmiljöarbetet är avgörande för att vara ett framgångsrikt företag, eftersom säkerhet idag är ett uttalat kundkrav. Säkerhetsaspekterna måste finnas som en del genom hela processen, från upphandling, genomförande och till avslutat arbete; vid byggarbetsplatsarbeten som skiljer sig en del från fasta arbetsplatser, ställs höga krav på planering och samordning med beställare och andra entreprenörer.”

Jan Lagerstedt, vd Heidelberg Cement – Precast



”Vi jobbar mycket med medvetenhet hos våra anställda och att de ska vara delaktiga i att utveckla en god arbetsmiljö. I och med att vi verkar inom tung industri kan det antas att vårt arbetsmiljöfokus enbart är på fysiska risker, men vi jobbar allt mer även med psykosociala frågor. Det är viktigt särskilt med tanke på att vi lever i en extremt konkurrensutsatt och global bransch där vi ständigt jobbar med att effektivisera och höja produktiviteten.”

Jan Moström, vd LKAB



Organisatorisk och social arbetsmiljö

Risker kopplade till organisatoriska och sociala aspekter i arbetsmiljön är inget nytt i verksamheterna; det är känt att stress och andra psykiska påfrestningar är en vanlig orsak till arbetsrelaterade besvär. Det är av största vikt att hantera dessa risker på bästa sätt i framtiden. Idag finns vetenskapen om att denna typ av ohälsa på både på kort och lång sikt kan bidra till onödigt risktagande hos individen och produktionsbortfall för företagen. Utmaningen är stor eftersom kraven på flexibilitet ökar vilket är en nödvändighet för att företagen ska kunna hävda sig i en internationell konkurrens, samtidigt som det är avgörande att verka för ett hållbart arbetsliv.



Säkerhetskultur

Säkerhetskultur är ett begrepp som kan beskrivas som en form av risk- och säkerhetsmedvetenhet som ska finnas med i det dagliga arbetet. Men detta räcker inte, alla måste också agera och handla med säkerheten i fokus. Det innebär att man i sitt arbete ska vara skärpt och tänka längre än själva handlingen och reflektera över hur konsekvenser i handlingen kan påverka säkerheten. Basen för en god säkerhetskultur är att skapa och bevara ett klimat där man kan ifrågasätta, komma med förslag till förbättringar och samtidigt vara lyhörd, alltså ha en god dialog för ökad insikt och förståelse. Det är ledningens ansvar att arbetsklimatet tillåter detta.



Samverkan

Det finns inom basindustrin en lång tradition av att arbeta med säkerhetsfrågor tillsammans med de fackliga organisationerna. Det är också viktigt att ha ett bra samarbete med myndigheter och forskningsinstitut. Inom Industriarbetsgivarna finns flera organ som är gemensamma för fack och arbetsgivare. Dessa organ bedriver ett omfattande arbete med arbetsmiljöstrategier och med att stärka företagens säkerhetskultur; ett nära samarbete finns med myndigheter och forskningsinstitut. Industriarbetsgivarna värnar om ett förtroendefullt samverkansarbete och anser att det utgör en prioriterad del i en framgångsrik arbetsmiljöstrategi.



”Vi har en tydlig nollvision i vårt arbetsmiljöarbete om att ingen medarbetare, kund eller leverantör och inte heller miljön ska komma till skada genom vår verksamhet.

Därför arbetar vi proaktivt för att systematiskt identifiera och minimera faror och risker. Jag anser att ett starkt och synligt ledarskap som föregår med gott exempel är viktigt för att kunna driva kontinuerliga förbättringar. Miljö- och arbetsmiljöfrågor är integrerade i vår dagliga verksamhet. Vi har satt upp tydliga mål för varje område och följer utvecklingen noggrant. Att konsultera och involvera våra medarbetare i produktionen är en viktig del i att bygga den EHS-kultur (Environment, Health & Safety) som vi vill ha i företaget.”

Göran Björkman, chef för affärsområde Sandvik Materials Technology



”Vår målsättning är att all personal ska komma hem hela och friska. Arbetsmiljöarbetet innefattar personalens välbefinnande, psykiska och fysiska hälsa samt trivsel på arbetsplatsen med arbetskolegerna. Ledningen har det övergripande ansvaret för att den enskilde medarbetaren inte utsätts för ohälsa eller olycksfall på arbetsplatsen, men i det dagliga arbetet ska även medarbetare visa ett personligt ansvar för hälsa och miljö. Vårt arbetsmiljösystem är uppbyggt efter AFS 2001:1 om Systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljösystemet omfattar alla aktiviteter i verksamheten, från förfrågan till leverans av färdig produkt. Alla arbetsmiljöfrågor hanteras som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Att vara uppmärksam på och genast avrapportera eventuella störningar för att erhålla en god säkerhet och arbetsmiljö är något vi uppmuntrar.”

Dennis Forssell, vd Forssell's Smide



Industriarbetsgivarna är arbetsgivarorganisationen för gruv-, massa-, papper-, stål-, metall- och sågverksindustrin samt svetsmekanisk industri. Branscherna utgör en dominerande del av basindustrin i Sverige, med ett totalt exportvärde på 240 miljarder och ett nettoexportvärde på 140 miljarder kronor.