

# INDUSTRIARBETSGIVARNA

Industriarbetsgivarnas nollvision



INDUSTRI  
ARBETSGIVARNA

Industriarbetsgivarnas

# NOLL- VISION

– en arbetsmiljöstrategi för  
helt säkra arbetsplatser

## 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: företagens 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 företagets 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 nyckelfråga 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**

## 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**



### 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.

## Organisatorisk och social arbetsmiljö – OSA

Här har vi samlat utbildningar, checklistor, enkäter och digitala verktyg som hjälper dig att jobba med frågor som arbetsbelastning, stress, ledarskap, arbetstid, konflikter och mobbning. Du kan också lära dig mer om vad organisatorisk och social arbetsmiljö är och vad Arbetsmiljöverkets föreskrifter säger.



### Utbildning OSA i praktiken

Utbildningen passar dig som vill lära dig mer om vad Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö innebär i praktiken. Utbildningen finns även som webbutbildning, och då även i engelsk version.



### För en schysstare arbetsplats

Vad är okej att säga eller göra på jobbet? Första steget för att förebygga kränkningar på arbetsplatsen är att prata om hur man har det idag. Spela Inkludo och börja prata om hur ni vill ha det på jobbet! Spelet utgår från OSA-föreskrifterna.



### Snacka om jobbet tillsammans

I korta filmer ger stress- och arbetsmiljöforskaren Dan Hasson och Cecilia Berlin, docent i produktionsergonomi, lättsamma fakta om viktiga ämnen. Titta på jobbsnackisarna och prata vidare om hur ni har det hos er!

### Checklistor

Prevents checklistor inom OSA-området hjälper dig att organisera ert arbetsmiljöarbete. Checklistorna innehåller till exempel frågor om rutiner och kunskap. Vi rekommenderar att chefer och skyddsombud går igenom checklistorna tillsammans till exempel under en skyddsron.

### Enkäter

Med Prevents enkäter inom organisatorisk och social arbetsmiljö kan du ställa frågor direkt till dina medarbetare. Alla svar är anonyma. Det finns övergripande enkäter och sådana som är inriktade på ett specifikt område. Vår mest använda enkät är OSA-enkäten.

### Vad säger föreskrifterna?

Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) tar upp arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling. Arbetsgivaren ska ha kunskap om att förebygga och hantera frågorna, ha mål för OSA och jobba systematiskt med området.



**TACK!**



INDUSTRI  
ARBETSGIVARNA