

Herferðin heilbrigðir vinnustaðir: **Vinnuvernd – allir vinna**



Stjórnunarforysta í vinnuverndarmálum

HAGNÝTUR LEIÐARVÍSIR



Vinnuverndarstofnun
Evrópusambandsins



BUSINESSEUROPE



Vinnuvernd er allra hagur

Vinnuvernd er allra hagur – fyrir þig og þinn vinnustað. Hún skiptir máli fyrir afkomuna.

Innihald

Inngangur	4
Kynning: Af hverju eru vinnuverndarmál mikilvæg?	6
Ávinningur af góðu öryggi og heilbrigðisstarfi	9
Stjórnendánálgun vinnuverndarmála	10
Sjálfsmat fyrir forystu í vinnuverndarmálum	16
Úrræði og frekari upplýsingar	21
Um	22

*„Á 21. öldinni ætti að líta
á aðkomu stjórnenda fyrirtæka að
vinnuverndarmálum sem miðlægan
þátt í rekstri allra fyrirtækja.“*



Inngangur



Evrópsk fyrirtæki af öllum gerðum hafa gert umtalsvert átak í vinnuverndarmálum á síðastliðnum áratugum. Slíkar úrbætur stafa meðal annars af því að stjórnendur hafa áttað sig á að virk forysta í vinnuverndarmálum er ekki einungis mikilvæg af lagalegum og siðferðilegum ástæðum heldur einnig rekstrarlegum. Þessi leiðarvísir er hluti af herferð EU-OSHA – Vinnuvernd er allra hagur 2012-13.

Herferðin leggur almenna áherslu á hvernig fyrirtæki, starfsmenn, fulltrúar þeirra og aðrir hagsmunaaðilar geta unnið saman til að gera úrbætur á vinnuverndarmálum. Þessi hagnýti leiðarvísir – *Stjórnunarforysta í vinnuverndarmálum* – beinist að stjórnendum sem vilja sýna forystu í vinnuverndarmálum. Hann bendir á viðvarandi þörf fyrir úrbætur í málaflokknum og hvaða hlutverk stjórnendur ættu að leika ef þeir vilja vera í fararbroddi í þessum málum.

Blómlegt viðskiptasamfélag skapar störf og auð og góð stjórnun vinnuverndarmála er þar lykillinn. Öruggar vinnuaðstæður eru nauðsynlegur þáttur í gæðaframleiðslu og þjónustu.

Árangur fyrirtækis byggist á því að taka útreiknaða áhættu. Forvarnir eru skilvirkasta leiðin til að draga úr þessum hættum. Þær gera fyrirtækinu kleift að takmarka óvissupætti. Með því að leggja mat á hættur og grípa til viðeigandi forvarna geta fyrirtæki bætt framleiðslu sína og þar af leiðandi framlegð.

Christa Sedlatschek,
Framkvæmdastjóri
Vinnuverndarstofnunar Evrópu



Vinnuverndarstofnun
Evrópusambandsins

Vinnuverndarmál starfsmanna eru okkur hjartans mál hjá BUSINESSEUROPE. Fyrirtæki eru lykilþáttur í samfélaginu og í atvinnusköpun. Af þeim ástæðum munum við dreifa þessum bæklingi og kynna sem víðast. Ég er sannfærður um að hann muni verða nýtsamlegur við að koma í veg fyrir áhættur er varða öryggi og heilbrigði fólks á vinnustöðum. Atvinnurekendur í dag verða að líta á vinnuverndarmál sem þátt í rekstri fyrirtækisins. Með þessu sameiginlega átaki hvetjum við atvinnurekendur og stjórnendur til þess að grípa til allra hugsanlegra ráða þegar kemur að því að efla og bæta stöðuna í forvörnum gegn áhættum í vinnuvernd.



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

Philippe de Buck,
framkvæmdastjóri BUSINESSEUROPE



Kynning: Af hverju eru vinnuverndarmál mikilvæg?

Á hverju ári týna yfir 5.550 manns lífi sínu í ESB af völdum vinnuslysa. Það er mjög erfitt að mæla heilsuáhrif atvinnusjúkdóma í Evrópusambandinu og ekkert samhljóða mat er til um þessi gögn. Hins vegar benda tölur Alþjóðavinnuáætlunarinnar til þess að 159.000 manns í Evrópusambandinu látist á hverju ári af völdum atvinnusjúkdóma. Fyrirtæki í Evrópusambandinu tapa á hverju ári um 143 milljónum vinnudaga af völdum vinnuslysa ⁽¹⁾. Áætlanir eru breytilegar en slys og heilsuleysi kostar hagkerfi ESB að minnsta kosti 490 milljarða evra á hverju ári. Hættuviðbúnaður, innleiðing skilvirkra öryggisráðstafana og ströng eftirfylgni er mikilvæg til þess að draga úr þessum tölum.

Vinnuverndarkerfi eru hönnuð til þess að greina og draga úr áhættum á vinnustaðnum. Skilvirkni slíkra kerfa hefur einnig áhrif á rekstrarframmistöðu, annaðhvort með neikvæðum hætti ef slík kerfi eru þung í vöfum eða skrifræðisleg eða með jákvæðum hætti ef þau eru vel hönnuð og virka vel. Til þess að hafa jákvæð áhrif þurfa vinnuverndarkerfi að virka vel, vera í takt en ekki í mótsögn við almenna stjórnun fyrirtækisins, framleiðslumarkmið og tímaáætlanir.

Í þessu ljósi er mikilvægt að hafa í huga að það er lagaleg (og siðferðileg) skylda atvinnurekanda að tryggja heilbrigði og öryggi starfsmanna ásamt því að ráðfæra sig við starfsmenn og/eða fulltrúa þeirra (öryggistrúnaðarmenn) og hafa þá með í ráðum þegar kemur að öryggi og heilbrigði á vinnustaðnum. Stjórnunarforysta í vinnuverndarmálum getur verið þessu til stuðnings.

„Forvarnir eru betri en lækning“



⁽¹⁾ “Ástæður og kringumstæður vinnuslysa í ESB” (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=207&furtherPubs=yes>).



CAUTION



**WET
FLOOR**



Forvarnir eru betri en lækning

Forvarnir eru hornsteinn evrópskrar vinnuverndarnálgunar. Þetta þýðir í raun að greina þarf vinnuferla til að koma auga á skammtíma og langtíma hættur og grípa þá til aðgerða, annaðhvort til að forðast þær eins og kostur er eða draga úr þeim.

Ávinningur af góðu öryggi og heilbrigðisstarfi

Að takast á við heilbrigðis- og öryggismál veitir tækifæri til að bæta rekstrarskilvikni ásamt því að tryggja heilsu starfsmanna. Þetta hefur verið greint í nýlegri Evrópukönnun fyrirtækja um nýjar og aðsteðjandi hættur (ESNER) ^(?).

Ávinningurinn getur falið í sér:

- lækkaðan kostnað og færri áhættur – fjarvera starfsmanna og starfsmannavelta er minni, slysum fækkar, hættan á lögfræðilegum aðgerðum er minni;
- að tryggja betri samfellu í rekstri og auka þannig framleiðslu – með því að forðast áföll, slys, bilanir og vinnslustopp;
- betri stöðu og orðspor meðal birgja, viðskiptavina og annarra samstarfsaðila.



„Forvarnir snúast um að hafa stjórn á hættum. Fólk, sem vinnur saman, hefur stjórn á hættum.“



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

Stjórnendanálgun vinnuverndarmála



Stjórnendur geta sýnt forystu í því að koma í veg fyrir hættur gegn öryggi og heilbrigði á vinnustaðnum. Þrjú undirliggjandi stjórnunarlögmál eru lykillinn að því að bæta öryggi og heilbrigði. Þau eru:

- skilvirk og styrk forysta;
- þátttaka starfsmanna og uppbyggilegt framlag þeirra;
- símat og endurskoðun.

Farið er nánar yfir þessi þrjú atriði hér að neðan.

1. atriði: Skilvirk og styrk forysta

Forysta er skilyrði fyrir árangri. Forvarnir eru eingöngu líklegar til að bera árangur ef stjórnendur sýna þeim stuðning. Styrk og greinileg forysta og virkir stjórnendur á öllum stigum geta veitt leiðsögn og haft áhrif á slíkar forvarnir. Slíkt sýnir öllum að litið er á vinnuverndarmál sem lykilmál hjá fyrirtækinu.

Í raun og veru þýðir þetta að:

- stjórnendur gera vinnuverndarmál að lykilmálefni í fyrirtækinu og upplýsa starfsmenn um það;
- stjórnendur hafa skýra mynd af ástandi hættumála í fyrirtækinu;
- stjórnendur fara fyrir með góðu fordæmi og sýna heiðarleika í forystunni, til dæmis með því að fylgja ávallt öllum vinnuverndarreglum.
- hlutverk og ábyrgð mismunandi aðila þegar kemur að forvörnum og stjórnun á vinnuverndaráhættum eru skilgreind með skýrum hætti og fylgja virkum áætlunum og eftirliti.
- vinnuvernd getur verið hluti af sjálfbærni fyrirtækisins og/eða stefnu þess hvað varðar samfélagslega ábyrgð og hlýtur hún stuðning um alla virðiskeðjuna, uppúr og niðurúr.

„Forvarnir bera einungis árangur ef stjórnendur styðja þær. Styrk og greinileg forysta og virkir stjórnendur á öllum stigum geta veitt leiðsögn og haft áhrif á slíkar forvarnir.“





Hagnýt dæmi um vinnuverndarforystu eru meðal annars:

- heimsóknir á vinnustöðvar til þess að ræða við starfsfólk um öryggis- og heilbrigðismál (starfsmenn munu hugsanlega benda á bæði vandamál og einnig lausnir);
- taka persónulega ábyrgð og láta sig mál varða;
- sýna forystu í verki;
- veita aðgang að fjármagni og tíma eins og kostur er.

DÆMI UM GÓÐA STARFSHÆTTI

Olíuhreinsunarstöð, Belgíu

Total olíuhreinsunarstöðin í Antwerpen réði verktakana SPIE Belgium til að aðstoða við viðhald á pípulögnum og vélbúnaði. Brátt varð ljóst að árekstrar urðu þegar kom að rekstrar- og öryggismenningu fyrirtækjanna og þurfti að leysa úr þeim ef draga ætti úr slysum og veikindatíðni.

Eftir miklar samræður leystu fyrirtækin megin ágreining í skipulagsmálum og lögðu mikla áherslu á starfsmannahegðun í vinnusal. Starfsmenn voru hvattir til að vinna af ábyrgð og með sjálfstæðum hætti og voru þeir þjálfaðir til dæmis í að framkvæma áhættumat áður en þeir hæfust handa við nýtt verk. Samstaða í öryggismenningu fyrirtækjanna náðist að mestu með óformlegum viðræðufundum.

Þessar úrbætur leiddu til þess að engin slys áttu sér stað eftir að fyrirtækin höfðu náð samstöðu um „góðar starfsvenjur“.

Árangursþættir

Lykillinn að því að það tókst að aðlagða öryggismenningu fyrirtækjanna hvora að annarri voru opin samskipti, styrk forysta, virk þátttaka starfsmanna og nýstárlegar nálganir forvarnardeildarinnar. Þátttaka yfirmanna sýndi öllum starfsmönnum þá áherslu sem lögð er á heilbrigðis- og öryggismál í fyrirtækinu.

Lykilaðgerðir í þessu ferli voru:

- fréttabréf og upplýsingastjórnun;
- eftirlits og öryggisgönguferðir;
- upplýsingafundir (stuttar kynningar fyrir starfsmenn um ákveðnar hliðar vinnuverndarmála);
- viðamikil þjálfun.



2. atriði: Hafa starfsmenn með í ráðum og nýta uppbyggilegt framlag þeirra

Tvíhliða ferlið, sem felst í því að hafa starfsmenn með í ráðum og nýta uppbyggilegt framlag þeirra, er mikilvægt þegar kemur að árangri aðgerða stjórnenda.

Atvinnurekendur skulu, samkvæmt ESB rétti, hafa starfsmenn með í ráðum þegar kemur að vinnuverndarmálum. Það felst meðal annars í: miðlun upplýsinga, leiðbeininga og þjálfunar og ráðgjöf við starfsmenn og fulltrúa þeirra. Það fer eftir gildandi reglum hvers lands en atvinnurekendur þurfa að koma á fót öryggisnefndum (öryggistrúnaðarmenn og öryggisverðir) og starfsaðstöðu fyrir fulltrúa starfsmanna.

Þátttaka starfsmanna hjálpar til við að skapa samræðumenningu. Starfsmenn og fulltrúar þeirra eru hvattir til þess að taka þátt í ákvarðanatöku sem lýtur að vinnuverndarmálum. Sumir atvinnurekendur hafa haft hag af því að ganga lengra en lagakröfur áskilja. Þeir hvetja daglega til virkrar þátttöku í vinnuverndarmálum auk þess að hafa starfsmenn með í ráðum á öðrum vettvangi, svo sem í vinnuhópum um ákveðin efni.

Skilvirk samskipti upp á við er lykillinn – að hlustað sé á starfsmenn og brugðist við því sem þeir hafa að segja. Að sama skapi er mikilvægt að starfsmenn samþykki ábyrgð sína á því að fylgja vinnuverndarreglum á vinnustaðnum og að þeir starfi með stjórnendum á uppbyggilegan og hjálpsaman hátt. Þetta tvíhliða ferli skapar menningu þar sem sambandið á milli vinnuveitenda og starfsmanna byggist á samstarfi, trausti og sameiginlegri lausn vandamála. Þegar slík menning hefur skapast getur hún stuðlað að úrbótum á sviði vinnuverndarmála.

Ekki ætti að líta á beina þátttöku starfsmanna sem valkost við fulltrúakerfið. Þetta eru tvær mismunandi leiðir sem nota má með skilvirkum hætti í samræmi við innlendar reglur og sérstök einkenni vinnustaðarins.

Ávinningur af slíkri samstarfsmenningu er t.d. lægri slysatiðni, skilvirkari lausnir, þegar kemur að kostnaði, og aukin afköst starfsfólks. Sem á móti leiðir til færri fjarvista og betri stjórnar á vinnustaðarhættum.

Tillögur starfsmanna eru sérstaklega mikilvægar við:

- áhættumat;
- þróun á stefnu og ráðgjöf;
- að veita nauðsynlegar athugasemdir við þjálfun og framkvæmd.

„Þátttaka starfsmanna skapar samræðumenningu. Starfsmenn og fulltrúar þeirra eru hvattir til þess að taka þátt í ákvarðanatöku sem lýtur að vinnuverndarmálum.“



DÆMI UM GÓÐA STARFSHÆTTI

Áætlun um að koma í veg fyrir „áverka af völdum nála, sem stingast í finger,“ í fata- og vefnaðarfyrirtæki

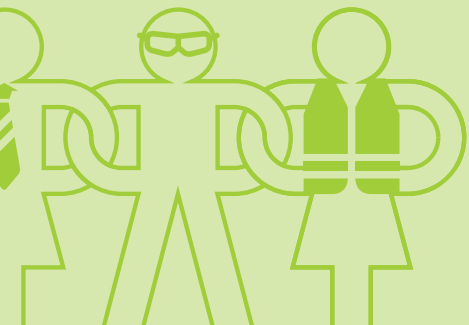
Stjórnendur og verkálýðsfélög í bresku fatafyrirtæki ræddu um hvernig draga mætti úr hárrí slysatíðni þegar nálar stingast í finger þeirra, sem vinna við saumavélar, þar sem hefðbundnar vélavarnir veittu ekki fullnægjandi vernd. Lítið teymi, þar á meðal tveir einstaklingar, sem unnu á saumavélum, var myndað á ákveðnum vinnustað og beðið um að hanna hlíf sem allir gætu unnið með. Saumavélastarfsmenn á staðnum voru svo beðnir um að prófa frumgerðirnar. Þar sem hlífinni var komið fyrir komu ekki upp frekari slys vegna nála sem stungust í finger. Ásamt því að hafa jákvæð áhrif á starfsmennina að þá skilaði samstarfið rekstrarlegum ávinningi þar sem kostnaður atvinnurekandans við bótakröfur og tryggingagjöld dróst saman.

3. atriði: Símat og endurskoðun

Eftirlit og skýrslugjöf eru mjög mikilvægar leiðir til þess að bæta stöðu vinnuverndarmála í fyrirtækinu. Stjórnunarkerfi, sem sjá t.d. stjórn fyrirtækisins fyrir sérhæfðum eða hefðbundnum skýrslum (t.d. slysaskýrslum) um stöðuna í vinnuverndarmálum geta verið nytsamlegar til að vekja athygli á málum, benda á vandamál og vekja umræður um vinnuverndarmálefni til að bæta öryggi og heilbrigði á vinnustaðnum.

Þættir í góðu mats- og endurskoðunarkerfi eru meðal annars:

- ferlar til að upplýsa stjórn fyrirtækisins og eigendur um meiriháttar brotalamir í heilbrigðis- og öryggismálum um leið og slíkt er mögulegt;
- kerfi til að skrá nákvæmlega og tímasetja gögn, svo sem tíðni slysa- og sjúkdóma;
- fyrirkomulag til að fá fram og nýta skoðanir starfsmanna og reynslu;
- reglubundnar skýrslur um þau áhrif sem forvarnaráætlanir, eins og þjálfun og viðhaldsáætlanir hafa á vinnuverndarmál;
- regluleg endurskoðun á skilvirkni og umsjón áhættustjórnunar;
- mat á áhrifum sem breytingar, svo sem tilkoma nýrrar tækni, nýrra aðferða eða vörur, kunna að hafa á vinnuverndarmál;
- skilvirkir ferlar fyrir innleiðingu á nýjum og breyttum lagakröfum.



DÆMI UM GÓÐA STARFSHÆTTI

Fínstilling á mats- og endurskoðunarferlum í kjölfar slyss í hveitimölunarfyrirtæki á Ítalíu

Þrír starfsmenn slösuðust í vinnuslysi sem átti sér stað við reglubundið viðhald á hveitimölunaráræði. Við fyrsta eftirlit kom í ljós að öryggisferlum hafði verið fylgt og að búnaðurinn var ekki bilaður. Í ljós kom að um var að ræða hönnunargalla á vélinni. Verksmiðjan var í eigu franskrar mólunarsamsteypu og hjá henni störfuðu 160 starfsmenn í Sienna héraðinu á Ítalíu.

Atvinnurekandinn ákvað að halda áfram rannsókninni með sameiginlegu átaki ýmissa hagsmunaaðila, svo sem yfirmönnum fyrirtækisins, öryggistrúnaðarmönnum eða vinnuverndarfulltrúum starfsmanna, Vinnueftirlitinu og fulltrúum frá tryggingarfélaginu í héraðinu. Fulltrúar starfsmanna í vinnuverndarnefnd auk starfsmanna og stjórnenda sem aðstoðuðu við að komast að undirliggjandi ástæðu slyssins.

Þessi þátttökunálgun byggði á viðtölum við starfsmenn og tillögum þeirra á breytta hönnun vélbúnaðarins. Þessi sameiginlega rannsókn sýndi að gera þurfti úrbætur á hitanema. Greiningin leiddi einnig í ljós að slysið stafaði að hluta til af völdum skorts á starfsfólki og beindi athyglinni að þjálfunarmálum. Rannsóknin leiddi einnig til þess að atvinnuáráðuneytið setti af stað ferli til þess að uppgötva og greina brotalamir á öryggisstöðlum.



© Fotolia/Richard Villaon



© EU-OSHA/Jim Holmes

„Eftirlit og skýrslugjöf eru mjög mikilvæg tæki til þess að bæta stöðu vinnuverndarmála í fyrirtækinu.“



Sjálfsmat fyrir forystu í vinnuverndarmálum

Fyrirtæki er ekki hægt að byggja upp á einum degi og það er heldur ekki hægt að byggja upp vinnuverndarstarfið á einum degi. Eins er það er langtíma verkefni að þróa trausta forvarnarstefnu.

Góð byrjun er að fara yfir og sannreyna stöðu forvarna í fyrirtækinu. Þetta “hagnýta sjálfsmat” gerir mönnum kleift að safna saman nauðsynlegum upplýsingum til að bæta stöðuna í forvörnum.

Hvernig virkar það?

Við matið eru ákveðnar hliðar vinnuverndarnálgunar fyrirtækisins dregnar fram.

- Forvarnarstefna
- Forysta
- Forvarnar verkfæri
- Upplýsingar, þjálfun og ráðgjöf

Fyrir hverja þessa hliða eru þrír þættir endurmetnir af verkfærinu. Fyrir hvern þátt ætti að áætla árangur fyrirtækisins með hliðsjón af lýsingunum fjórum. Gefa skal til kynna, fyrir hvern þátt, hvaða lýsing (A, B, C, eða D) passar best við stöðuna í fyrirtækinu. Lokaniðurstaðan er svo reiknuð út með aðstoð matrixunnar.

Hver ætti að sjá um framkvæmdina?

Mælt er með því að framkvæmdastjórinn sjálfur sjái um stjórnunina við matið. Fleiri einstaklingar ættu að koma að matinu t.d. fulltrúar starfsmanna og fæst þá lokaniðurstaðan með því að reikna út meðaltalið eða eftir að umræður hafa leitt til þess að menn sammæltust um þá lýsingu sem passaði fyrirtækinu best.

Hvernig á að gera úrbætur?

Niðurstaðan gefur mynd af stöðu forvarna. Verkfærið veitir einnig hvatningu og raunverulega valkosti til úrbóta, þegar lýsingarnar sem leiða til betri niðurstöðu eru skoðaðar.

„Árangursrík fyrirtæki framtíðar eru fyrirtæki þar sem tekist hefur að samræma hugsjónir og framsýni til þess að fjárfesta í nýsköpun og vinnuvernd.“



A B C D

Forvarnarstefna				
Markmið forvarnarstefnu	Engin vinnuverndarmarkmið eru til staðar	Almenn vinnuverndarmarkmið eru til staðar	Ákveðin vinnuverndarmarkmið eru til staðar og þau endurmetin af og til.	Ákveðnir vinnuverndarísar eru reiknaðir út og stefnan er aðlöguð í kjölfarið til að tryggja stöðugar framfarir.
Stefnuyfirlýsing	Engin stefnuyfirlýsing um vinnuverndarmál er til staðar.	Almenn og óljós stefnuyfirlýsing um vinnuverndarmál er til staðar.	Skýr stefnuyfirlýsing, sem lýsir áætlunum fyrirtækisins, er til staðar.	Skýr stefnuyfirlýsing, sem lýsir áætlunum fyrirtækisins, er komið á framfæri við starfsfólk og viðskiptavini.
Aðgerðaráætlun	Gripið er til ráðstafana í vinnuverndarmálum af og til (eftir slys, heimsókn eftirlitsmanns, o.s.frv.)	Áætlanir eru um einhverjar aðgerðir á sviði vinnuverndarmála sem byggja á viðtæku mati á starfsemi fyrirtækisins.	Aðgerðaráætlun í vinnuverndarmálum (þar sem fram kemur tímarammi, ábyrgð og úrræði), sem byggir á áhættumati er til staðar.	Aðgerðaráætlun í vinnuverndarmálum (þar sem fram kemur tímarammi, ábyrgð og úrræði), sem byggir á ítarlegu áhættumati er til staðar og er hún reglulega endurmetin og aðlöguð.

D

C

B

A

Forysta				
Forysta	Enginn sýnir forystu í forvarnarmálum af því að ráð er gert fyrir því að sérhver einstaklingur átti sig á mikilvæginu af sjálfsdæðum.	Vinnuverndarsérfræðingur fyrirtækisins sýnir forystu í forvarnarmálum. Hann heldur stefnunni á lofti með því að sýna gott fordæmi.	Stjórnendur sýna forystu í forvarnarmálum. Getið er um þetta með skýrum hætti í stefnuyfirlýsingunni.	Stjórnendur fara fyrir með góðu fordæmi og sýna forystu í forvarnarmálum.
Ábyrgð	Enginn í fyrirtækinu ber afdráttarlausa ábyrgð á vinnuverndarmálum.	Ábyrgð vinnuverndarmála er falin vinnuverndarsérfræðingi fyrirtækisins.	Vinnuverndarsérfræðingur fyrirtækisins ásamt millistjórnendum ber ábyrgð á vinnuverndarstefnunni.	Millistjórnendur bera ábyrgð á því að koma vinnuverndarstefnunni í framkvæmd.
Stjórnun	Vinnuverndarmál eru nánast aldrei rædd á fundum stjórnenda og/eða stjórnar og þau eru ekki þáttur við mat á frammistöðu stjórnenda.	Vinnuverndarmál eru einungis rædd á fundum stjórnenda og/eða stjórnar eftir alvarleg slys og í þeim tilvikum eru þau þáttur í mati á frammistöðu stjórnenda.	Vinnuverndarmál eru fast mál á dagskrá funda stjórnenda og/eða stjórnar og fara umræður fram ef nauðsyn ber til. Þau eru hluti af viðmiðum fyrir mati á frammistöðu stjórnenda.	Vinnuverndarmál eru fast mál á dagskrá funda stjórnenda og/eða stjórnar, auk eftirfylgni og samskipta. Þau hafa mikil áhrif á mat á frammistöðu stjórnenda.



A B C D

Forvarnarverkfæri				
Áhættumat	Alvarlegt slys þarf til, til þess að vinna við að leggja mat á þær hættur, sem tengjast starfsemi fyrirtækisins, fari fram.	Vinnuverndarsérfræðingur fyrirtækisins hefur skýra mynd af stöðu áhættumála í fyrirtækinu.	Stjórnendur hafa skýra mynd af stöðu áhættumála í fyrirtækinu.	Lagt er mat á allar vinnuverndarhættur, þær skjalfestar, metnar og endurmetnar reglulega. Allir starfsmenn eru upplýstir og þeim verkstýrt í samræmi við niðurstöðurnar.
Eftirlit á vinnustaðnum	Ekkert eftirlit er framkvæmt á vinnustaðnum vegna þess að fullnægjandi leiðbeiningar og ferlar eru til staðar til að tryggja heilbrigði og öryggi.	Vinnuverndarsérfræðingur fyrirtækisins framkvæmir eftirlit á vinnustaðnum af og til í því skyni að leggja mat á stöðu vinnuverndarmála á vinnusvæði.	Vinnuverndarsérfræðingur fyrirtækisins framkvæmir eftirlit með reglulegum hætti á vinnustaðnum ásamt millistjórnanda viðkomandi deildar/vinnusvæðis.	Eftirlit á vinnustaðnum er framkvæmd reglulega af stjórnendum og þeir gripa til viðeigandi ráðstafana til þess að takast á við ósamræmi.
Innkaup (þjónusta, birgjar, vörur)	Við innkaup eru fjölmargir þættir teknir með í reikninginn, svo sem verð og skilvirkni. Vinnuverndarmál eru ekki talin sérstakur þáttur.	Við innkaup eru fjölmargir þættir teknir með í reikninginn, svo sem verð og skilvirkni. Vinnuverndarmál eru tekin til greina þegar um er að ræða „hættulegan vélbúnað“.	Við öflun búnaðar, vara og þjónustu koma sérstök vinnuverndarviðmið til álita.	Við öflun búnaðar, vara og þjónustu eru sérstakar vinnuverndarviðmiðanir notaðar og þær sannreynðar við móttöku áður en viðkomandi búnaður eða þjónusta er tekin í notkun.

D

C

B

A

Upplýsingar, þjálfun og ráðgjöf

Kynning á starfi og leiðbeiningar	Nýir starfsmenn (þar á meðal tímabundið ráðnir starfsmenn og starfsmenar) eru strax settir til vinnu. Þeir fá upplýsingar og leiðbeiningar þegar tími gefst til.	Nýir starfsmenn (þar á meðal tímabundið ráðnir starfsmenn og starfsmenar) eru settir til vinnu eftir að þeir hafa fengið skrifleg starfsfyrirmæli.	Áður en nýir starfsmenn (þar á meðal tímabundið ráðnir starfsmenn og starfsmenar) eru settir til vinnu fá þeir allar nauðsynlegar upplýsingar og leiðbeiningar og gengið er úr skugga um að þeir hafi meðtekið þær.
Þjálfun	Starfsfólk og stjórnendur hljóta ekki þjálfun í vinnuverndarmálum. Þeir læra af reynslunni.	Starfsmenn fá sérstaka vinnuverndarþjálfun sem tengist starfinu.	Sérhver einstaklingur í fyrirtækinu, allt frá starfsmönnum til yfirmanna, hljóta alla nauðsynlega vinnuverndarþjálfun og fara reglulega í endurþjálfun.
Ráðgjöf	Vinnuverndarsérfræðingur fyrirtækisins markar forvarnarstefnuna og miðlar henni til stjórnenda.	Stjórnendur markaða vinnuverndarstefnuna. Niðurstöðunum er miðlað til starfsmanna.	Stjórnendur taka þátt í viðvarandi vinnu ásamt starfsmönnum / fulltrúum (öryggistrúnaðarmönnum) um málefni sem tengjast vinnuverndarmálum.

Niðurstöður

Reiknaðu út stigin með aðstoð stigatöflunnar að neðan.

Fjöldi A =		x 1	=	
Fjöldi B =		x 3	=	
Fjöldi C =		x 5	=	
Fjöldi D =		x 7	=	
SAMTALS			=	

Niðurstöðan þín

61 og hærra: Forvarnarstefna fyrirtækisins þegar kemur að vinnuverndarmálum er á tiltölulega háu stigi. Haltu áfram á þessari braut.

37-60: Forvarnir eru vissulega til staðar en gera má úrbætur á fjölmörgum sviðum.

12-36: Forvarnir í fyrirtækinu eru enn á frumstigi. Mjög mikilvægt er að gripa til frekari ráðstafana í forvarnamálum.



Úrræði og frekari upplýsingar

Hluti vefsíðu herferðarinnar Vinnuvernd er allra hagur er tileinkaður frekari ráðgjöf og leiðbeiningum til stjórnenda. Þar á meðal eru krækjur á ýmis rit og vefsíður ásamt vefútgáfu þessara leiðbeininga sem einnig má hlaða niður.

Þessar upplýsingar eru tiltækar á 24 tungumálum á slóðinni:

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

Finna má frekari upplýsingar hjá eftirfarandi stofnunum:

Vinnuverndarstofnun Evrópu (EU-OSHA)

<http://osha.europa.eu>

- Fulltrúar starfsmanna og ráðgjöf í vinnuverndarmálum – greining á niðurstöðum Evrópsku fyrirtækjakönnunarinnar um nýjar og aðsteðjandi hættur (ESENER)
- Stjórnun vinnuverndarmála – greining á niðurstöðum Fyrirtækjakönnunar Evrópu um nýjar og aðsteðjandi hættur (ESENER)
- Stjórnun á sálfélagslegum hættum – greining á niðurstöðum Fyrirtækjakönnunar Evrópu um nýjar og aðsteðjandi hættur (ESENER)
- Stjórnun á sálfélagslegum hættum í evrópskum fyrirtækjum: könnun á hvötum, hindrunum og þörfum á grundvelli niðurstaðna ESENER könnunarinnar

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

BUSINESSEUROPE

<http://www.buinesseurope.eu>

Alþjóðavinnuárástafnunin (ILO)

<http://www.ilo.org>

Stjórnunarkerfi vinnuverndarmála, ILO Safework



Um

Herferðin Vinnuvernd er allra hagur er skipulögð af Vinnuverndarstofnun Evrópu og samstarfsaðilum hennar frá 30 Evrópusambandslöndum og styður hún fjölbreytta starfsemi bæði innanlands og í Evrópu. Herferðin 2012-13 „**Vinnuvernd – allir vinna**“ varpar kastljósi á mikilvægi sterkar forystu og þátttöku starfsmanna við vinnuvernd við forvarnir á vinnutengdum slysum og sjúkdómum.

Lykildagsetningar

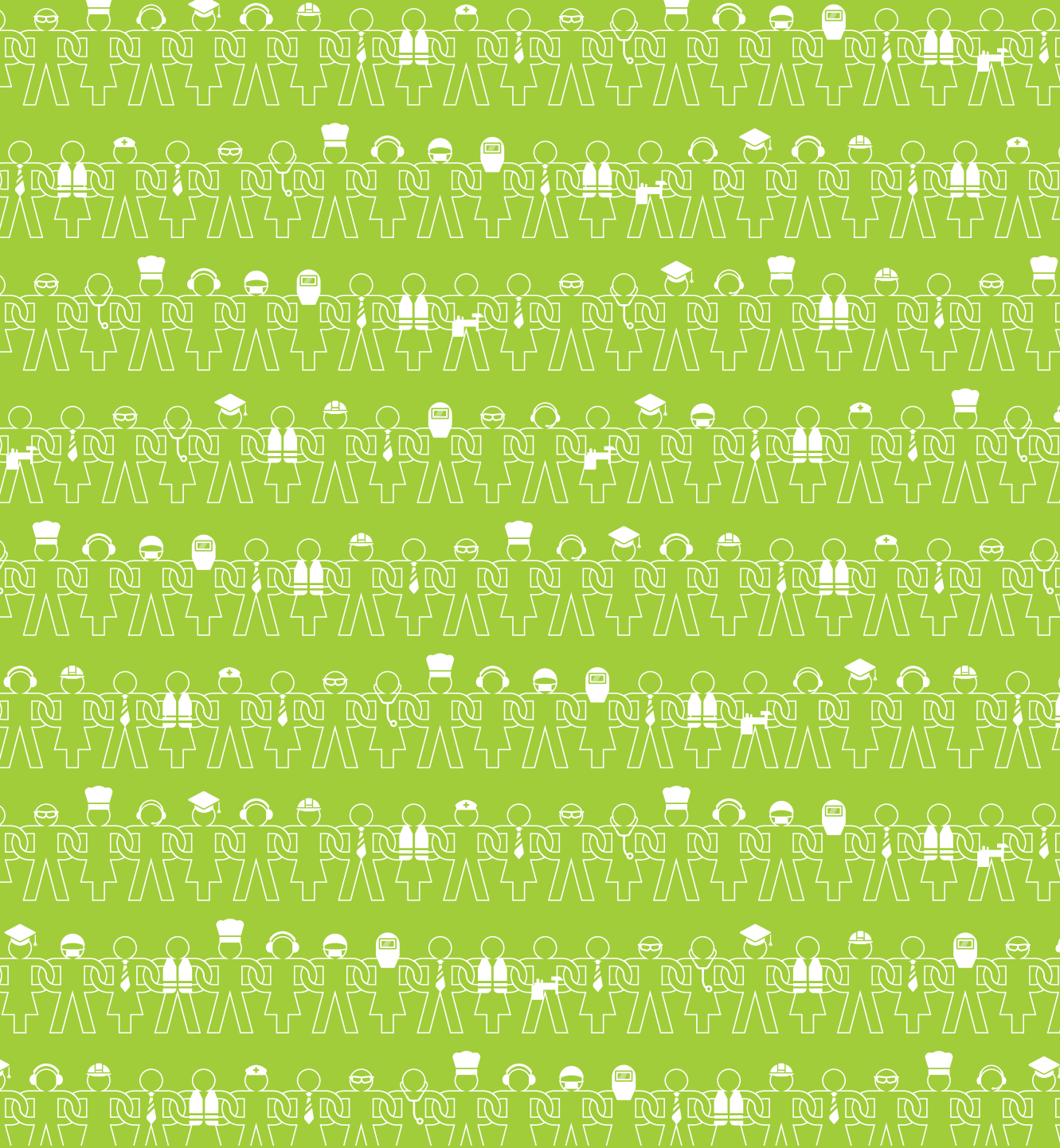
- Upphaf herferðarinnar: 18. apríl 2012
- Evrópuvika um vinnustaðavernd í október 2012 og 2013
- Verðlaunaathöfn fyrir góða starfshætti Apríl 2013
- Leiðtogafundur Heilbrigðra vinnustaða: Nóvember 2013

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

Vinnuverndarstofnun Evrópu (EU-OSHA) leggur sitt af mörkunum við að gera Evrópu að öruggari, heilbrigðari og afkastameiri stað til að vinna á. Stofnunin rannsakar, þróar og dreifir áreiðanlegum og óhlutdrægum upplýsingum um öryggis- og heilbrigðismál og skipuleggur vitundar og vakningar herferðir um alla Evrópu. Stofnunin, sem var sett á fót af Evrópusambandinu árið 1996 og er með höfuðstöðvar í Bilbaó á Spáni, færir saman fulltrúa framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins, fulltrúa frá stjórnsýslu aðildarríkjanna, frá samtökum atvinnurekenda og launþega ásamt leiðandi teymi sérfræðinga frá sérhverju hinna 27 aðildarríkja ESB og annars staðar frá.

Aðildarfélög **BUSINESSEUROPE** eru 41 iðn- og vinnuveitendasamtök frá 35 löndum sem vinna saman að því að auka vöxt og samkeppni í Evrópu. BUSINESSEUROPE er fulltrúi smárra, meðalstórra og stórra fyrirtækja.

BUSINESSEUROPE gegnir mjög mikilvægu hlutverki í Evrópu sem meginsamtök fyrirtækja á vettvangi Evrópusambandsins. Í gegnum 41 aðildarfélag er BUSINESSEUROPE fulltrúi 20 milljón fyrirtækja. Helstu verkefni BUSINESSEUROPE er að koma fram fyrir hönd fyrirtækja og standa vörð um hagsmuni þeirra gagnvart stofnunum Evrópusambandsins með það að meginmarkmiði að varðveita og styrkja samkeppni fyrirtækja. BUSINESSEUROPE er virkur aðili í skoðanaskiptum á milli aðila vinnumarkaðarins í Evrópu (e. European social dialogue) í því skyni að stuðla að því að vinnumarkaðurinn virki með góðum hætti.



Stjórnunarforysta í vinnuvernd – hagnýtur leiðarvísir

Lúxemborg: Útgáfuskrifstofa Evrópusambandsins

2012 — 22 pp. — 17.6 x 25 cm

ISBN 978-92-9191-624-5

doi:10.2802/36865

Hugmynd & hönnun: Kris Kras Design, Hollandi

Ljósmyndir voru teknar í Bretlandi á Baxter Healthcare, Ideal Standard, Pirelli Tyres og Toyota Material Handling.

Við þökkum samstarfsaðilum okkar fyrir veittan stuðning.

Afritun er leyfð ef heimildar er getið.

Stjórnunarforysta í vinnuvernd – hagnýtur leiðarvísir

Öruggir og heilbrigðir vinnustaðir hjálpa fyrirtækjum og samtökum við að ná árangri, þrífast og koma öllu samfélaginu til góða. Þessi leiðarvísir veitir stjórnendum fyrirtækja hagnýtar upplýsingar um hvernig bæta megi öryggis- og heilbrigðismál með skilvirkri forystu, þátttöku starfsmanna og símati og endurskoðun, í þeim tilgangi að gera fyrirtæki og stofnanir öruggari og heilbrigðari í allra þágu. Greiningarpróf veitir hugmynd um hvaða stöðu forvarnir hafa í fyrirtækinu og gefa hugmyndir að úrbótum.



Vinnuverndarstofnun Evrópu

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPAIN

Tel. +34 944794360

Fax +34 944794383

Tölvupóstfang: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

BUSINESSEUROPE

Avenue de Cortenbergh/Kortenberglaan 168,

1000 Bruxelles/Brussel,

BELGIQUE/BELGIË

Tel. +32 22376511

Fax +32 22311445

E-mail: main@businessseurope.eu

<http://www.businessseurope.eu>

ISBN 978-92-9191-624-5



9 789291 916245



Skrifstofa útgáfumála