

Et sikkert og godt arbeidsmiljø

Samarbeid, ledelse og medvirkning



www.healthy-workplaces.eu

Kampanjeguide

Samarbeid, ledelse og medvirkning i HMS-arbeidet

Innhold

Innledning	4
Problemets omfang	5
Hvorfor arrangerer EU denne kampanjen?	7
Samarbeid, ledelse og medvirkning	9
Hva betyr forebygging i praksis?	10
Ledelsens rolle	12
Hva betyr lederskap i praksis?	13
Hvorfor arbeidstakernes medvirkning er avgjørende	15
Oppmuntre til medvirkning fra arbeidstakerne	15
Hva er arbeidstakermedvirkning i praksis?	17
Om kampanjen "Et sikkert og godt arbeidsmiljø"	19
Hvordan kampanjen virker	19
Hvem kan delta?	19
Hvordan kan jeg involvere meg?	20
Vårt eksisterende partnernettsverk	21
Hva har vi oppnådd med tidligere kampanjer?	22
Ressurser	24
Kontaktinformasjon	26

Innledning

Et sikkert og godt arbeidsmiljø er bra for både bedrifter, ansatte og samfunnet som helhet. Det er lett å miste dette fokuset når tidsfrister eller produksjonsmål henger over oss. I slike situasjoner er det viktig at helse og sikkerhet ikke blir betraktet som "byråkratiske byrder", men at man tvert imot er ekstra oppmerksom på risikoene som finnes på arbeidsplassen.

Denne brosjyren gir en veiledning til kampanjen Et sikkert og godt arbeidsmiljø 2012–2013 "Samarbeid, ledelse og medvirkning", som organiseres av Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA). Kampanjen skal hjelpe deg, din bedrift, arbeidstakere, arbeidstakernes representanter samt underleverandører å vurdere og redusere risikoer på arbeidsplassen. Selv om det hovedsakelig er ledelsen og organisasjonene de leder som har det øverste ansvaret for arbeidsmiljøet, oppnås de beste resultatene alltid når alle som er involvert, samarbeider.

Ifølge Eurostat ⁽¹⁾ mister hvert år mer enn 5 500 mennesker livet i EU som følge av ulykker på arbeidsplassen. I tillegg anslår Den internasjonale arbeidsorganisasjonen at ytterligere 159 000 mennesker dør ⁽²⁾ som følge av yrkessykdom. Svært mange av disse livene kunne vært reddet dersom risikoene hadde vært forutsett og hensiktsmessige sikkerhetstiltak iverksatt og fulgt nøye. "Bedre føre var enn etter snar" er et godt gammelt ordtak som i aller høyeste grad er relevant når det gjelder å fremme et sikkert og godt arbeidsmiljø. Derfor fokuserer denne kampanjen først og fremst på risikoforebygging.

Kampanjen som går fra 2012–13 er desentralisert og utformet for å hjelpe nasjonale myndigheter, bedrifter, organisasjoner, ledere, arbeidstakere og deres representanter, samt andre aktører i de enkelte landene å arbeide sammen for å bedre arbeidsmiljøet.

Kampanjen fokuserer på:

- risikoforebygging
- håndtering av risikoer
- å oppmuntre toppledere til å engasjere seg aktivt for å redusere risiko
- å oppmuntre arbeidstakerne, deres representanter og andre aktører til å arbeide sammen med lederne for å redusere risiko

Bedre føre var enn etter snar



Som et sentralt element i kampanjen er det utarbeidet et bredt spekter av støttemateriell – rapporter, praktiske veiledninger, flygeblad, plakater og DVDer m.m. I tillegg vil vi sammen med våre partnere og de nasjonale knutepunktene markedsføre Den europeiske arbeidsmiljøuken og hjelpe til med å organisere seminarer, konferanser og messer. EU-OSHA har også laget et interaktivt nettsted med alt som trengs av detaljert, praktisk hjelp og veiledning.

Dette kampanjedokumentet viser til statistikk som belyser hvilke problemer som må håndteres, og hvor anstrengelsen helst bør fokuseres. Men det er viktig å huske på at bak statistikken ligger det altfor ofte en menneskelig tragedie.

Problemets omfang

Hvert 3,5 minutt er det noen som dør i EU på grunn av ulykke på arbeidsplassen eller arbeidsrelatert sykdom. I 2007, det siste året der det finnes sammenlignbar statistikk for alle de 27 EU-landene, ble 6,9 millioner mennesker rammet av en eller flere arbeidsulykker ⁽¹⁾. I tillegg lider flere millioner arbeidstakere i Europa av arbeidsrelatert sykdom.

Ulykker har en høy pris for arbeidstakere, deres familier, arbeidsgivere og samfunnet som helhet. Ifølge arbeidskraftundersøkelsen Labour Force Survey 2007 ⁽⁴⁾ medførte 73 % av arbeidsulykkene minst én dags sykefravær, mens 22 % medførte minst én måneds sykefravær. Sykefravær og arbeidsrelaterte helseproblemer har en direkte innvirkning på den økonomiske veksten og sysselsettingen i Europa. Faktisk går minst 450 millioner arbeidsdager tapt hvert år ⁽⁵⁾. Anslagene varierer, men arbeidsrelaterte ulykker og sykdom koster EUs økonomi minst 490 milliarder euro hvert år ⁽⁶⁾.

Undersøkelser viser at de aller fleste av disse ulykkene og sykdomstilfellene kan forebygges. Heldigvis har det skjedd store framskritt på dette området de senere år. Sikkerheten på arbeidsplassene i EU har bedret seg dramatisk, og fra 1999 til 2007 falt antallet dødsulykker i EU-15 fra 5 275 til 3 782 ⁽⁷⁾. Bedringen har gått enda raskere når det gjelder antallet ikke-dødelige ulykker, som falt med over 900 000 ⁽⁸⁾.

Til tross for disse gode nyhetene er omfanget av arbeidsrelaterte sykdommer, som ofte har en lang latensperiode, klart økende.

⁽¹⁾, ⁽²⁾, ⁽³⁾ og ⁽⁷⁾ *Health and safety at work in Europe (1999–2007) - A statistical portrait*, Den europeiske unions publikasjonskontor, Luxembourg, 2010, s. 97.

⁽²⁾ Den internasjonale arbeidsorganisasjon 2005: Tallet er et anslag for EU-27

(<http://www.ilo.org/public/english/region/europro/moscow/areas/safety/docs/worldcongressreporteng.pdf>)

⁽³⁾ Dvs. 83 millioner arbeidsdager tapt som følge av ulykker, pluss 367 millioner arbeidsdager tapt som følge av sykdom. *Health and safety at work in Europe (1999–2007) - A statistical portrait*, Den europeiske unions publikasjonskontor, Luxembourg, 2010, s. 97.

⁽⁴⁾ Forutsatt et tap på 4 % av BNP som følge av dårlige arbeidsvilkår (<http://osha.europa.eu/en/press/articles/Press-new-and-emerging-risks-IOHA>).

⁽⁸⁾ Eurostat 'Accidents at Work (ESAW) - until 2007' (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_aw_nnasx&lang=en)

CASESTUDIE

De olympiske leker, Storbritannia – lederskap innen helse og sikkerhet

Olympic Delivery Authority (ODA) er navnet på organisasjonen som har ansvar for å bygge olympiaparken og de tilhørende arenaene til De olympiske leker og De paralympiske leker i London i 2012. Olympiaparken ble bygget på et mer enn 200 hektar stort, kraftig forurensset, landområde i Øst-London. Nærmere 40 000 mennesker har arbeidet på parken, og på det mest hektiske var det over 13 000 personer inne på anleggsområdet. Det var et gigantisk prosjekt, og med dårlig ledelse kunne resultatet blitt mange dødsfall og alvorlige skader.

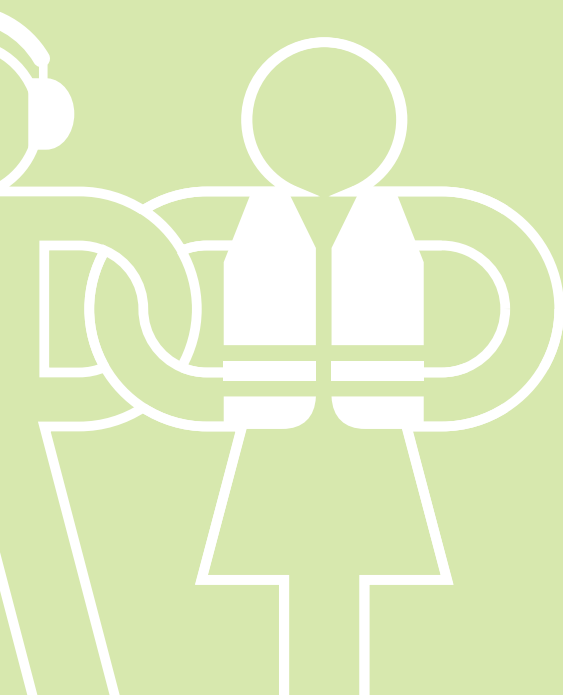
Fordelt på 70 millioner arbeidstimer var det 25 perioder med én million timer uten en rapporteringspliktig ulykke, fire perioder med to millioner timer og én periode med tre millioner timer.

ODA forklarer denne misunnelsesverdige rekorden med solid lederskap som hadde fokus på å unngå enhver form for ulykke. Organisasjonen forpliktet seg overfor de ansatte til å:

- håndtere helse- og sikkerhetsrisikoer
- sørge for sikre arbeidsplasser og arbeidssystemer
- gi informasjon, instruksjon, opplæring og veiledning
- skape engasjement blant personale, partnere og leverandører

Det var klare kommunikasjonslinjer i hele styringskjeden. I tillegg forpliktet prosjektets administrerende direktør og styreleder seg til i fellesskap, med jevne mellomrom samt i tilfelle av en rapporteringspliktig hendelse, å avgi rapport om HMS-resultatene til ODAs styre.

Videre ble resultatene og styringen av byggeprosjektet gjennomgått jevnlig av styrets HMS-komité, og det ble avtalt at HMS-komiteen skulle revidere og endre arbeidsmetodene ved behov. Slike endringer ble formidlet til alt personale og alle leverandører for å ivareta arbeidsmiljøet til alle som var involvert i arbeidet med å forberede lekene.



Hvorfor arrangerer EU denne kampanjen?

Av mange forskjellige etiske, sosiale og økonomiske grunner har forbedring av arbeidsmiljøet alltid vært et av nøkkelprikkene for europeisk integrasjon. For det første er det åpenbart fra et etisk ståsted at å fremme arbeidsmiljø bør ha toppprioritert hos alle styrende og administrative organer. For det andre er harmoniserte standarder, herunder standarder for produkt- og prosessikkerhet, en av grunnpillarene i det felles europeiske marked. Slike harmoniserte standarder bidrar til å sikre et velfungerende næringsliv i hele EU og EØS. For det tredje bidrar arbeidsmiljøarbeid til ikke bare til å beskytte arbeidstakere, men også til å øke produktiviteten.

Dagens fellesskapsstrategi framhever også de grunnleggende prinsippene om forebygging, som er beskrevet i nærmere detalj i rådsdirektiv 89/391/EØF av 12. juni 1989 ("rammedirektivet"). Artikkel 6 i dette direktivet fastsetter at arbeidsgiveren har ansvar for å treffe arbeidsmiljøtiltak i tråd med disse generelle prinsippene om forebygging. Dette forutsetter naturligvis et tydelig lederskap fra toppledelsens side. Direktivet understreker også betydningen av medvirkning fra arbeidstakerne ved innføring av slike tiltak, noe som nå er blitt anerkjent som en grunnleggende rettighet i artikkel 27 i EUs pakt om grunnleggende rettigheter.

Det er åpenbart at fellesskapstiltak ikke bare er et praktisk behov, men også et tvingende lovfestet krav.

"Med godt lederskap kan du oppnå fantastiske resultater for å bedre sikkerheten." LAWRENCE WATERMAN,

SIKKERHETSSJEF, OLYMPIC DELIVERY AUTHORITY





Fordeler med et godt arbeidsmiljø

Å ta tak i spørsmål knyttet til arbeidsmiljø gir bedriften på en og samme tid muligheter til å øke effektiviteten så vel som beskytte arbeidstakerne. Disse mulighetene ble analysert i den ferske europeiske bedriftsundersøkelsen om nye og framvoksende risikoer (ESENER) ^(*).

Fordelene kan blant annet være:

- reduserte kostnader og redusert risiko – lavere sykefravær og mindre gjennomtrekk, færre ulykker, lavere risiko for søksmål
- høyere status blant leverandører og partnere
- bedret omdømme som ansvarlig samfunnsaktør blant investorer, kunder og i samfunnet
- økt produktivitet – friskere og mer fornøyde og motiverte ansatte

^(*) EU-OSHA – Det europeiske arbeidsmiljøorganet, *Worker representation and consultation on health and safety - Analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, 2012

Samarbeid, ledelse og medvirkning

Forebygging er hjørnesteinen i EUs tilnærming til risikohåndtering. I praksis innebærer dette at man analyserer arbeidsprosessene for å identifisere kortsiktige og langsiktige risikoer, og deretter treffer tiltak for enten å ta bort eller redusere disse risikoene. Enkelt sagt handler forebygging om å håndtere arbeidsrelaterte risikoer med et overordnet mål om å redusere eller fjerne arbeidsrelaterte ulykker og sykdommer.

Det øverste ansvaret for risikohåndtering på arbeidsplassen ligger hos arbeidsgiveren og toppledelsen, men dette arbeidet er helt avhengig av aktiv medvirkning fra arbeidstakerne. I denne kampanjen legges det derfor særlig vekt på samkjøring av toppledelsens/eiernes lederskap og medvirkningen fra de ansatte.

For å fremme disse nøkkelprinsippene har kampanjen "Et sikkert og godt arbeidsmiljø" 2012–13 fastsatt følgende strategiske mål:

- formidle kjernebudskapet at av praktiske, juridiske, økonomiske og etiske grunner, må arbeidstakere og ledere samarbeide om risikoforebygging
- gi klare og enkle retningslinjer for arbeidsgivere for hvordan bestemte arbeidsrelaterte risikoer skal håndteres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter
- utarbeide praktiske retningslinjer, informasjon og verktøy for å fremme en kultur for risikoforebygging, særlig i små og mellomstore bedrifter
- arbeide for å innlemme HMS-ledelse i organisasjoners og bedrifters policy for samfunnsansvar
- legge grunnlaget for en mer bærekraftig kultur for risikoforebygging i Europa

"Uavhengig av organisasjonens størrelse er lederskap fra toppledelsen og aktiv medvirkning fra arbeidstakerne helt avgjørende for å oppnå god HMS-styring. Derfor oppfordrer jeg store og små foretak, uansett næring, i både offentlig og privat sektor, til å delta i denne kampanjen." CHRISTA SEDLATSCHKE,

DIREKTØR FOR EU-OSHA





Hva betyr forebygging i praksis?

De generelle prinsippene om forebygging er fastsatt i artikkel 6 i rammedirektivet (se under). For å effektivt kunne kontrollere – eller aller helst eliminere – risikoer er det helt avgjørende at arbeidsgiverne, arbeidstakerne og deres representanter forstår disse prinsippene.

De grunnleggende prinsippene for risikoforebygging er:

- unngå risiko
- vurder risiko som ikke kan unngås
- bekjemp risiko ved kilden
- tilpass arbeidet til den enkelte arbeidstaker, særlig med tanke på utforming av arbeidsstasjoner og valg av utstyr og produksjonsmetoder (i tillegg til også å redusere monotone arbeidsmetoder i den utstrekning det er mulig)
- tilpass arbeidet etter den tekniske utviklingen
- erstatt det som er farlig med noe som er ufarlig eller mindre farlig
- utvikle en helhetlig, overordnet policy for forebygging som dekker teknologi, organisering av arbeidet, arbeidsvilkår, sosiale relasjoner og innvirkningen av arbeidsmiljørelaterte faktorer
- prioritere kollektive beskyttelsestiltak over individuelle beskyttelsestiltak
- gi arbeidstakerne tilstrekkelig opplæring

Forebygging handler om å håndtere risikoer. Risikoer håndteres av mennesker som arbeider sammen.



CASESTUDIE

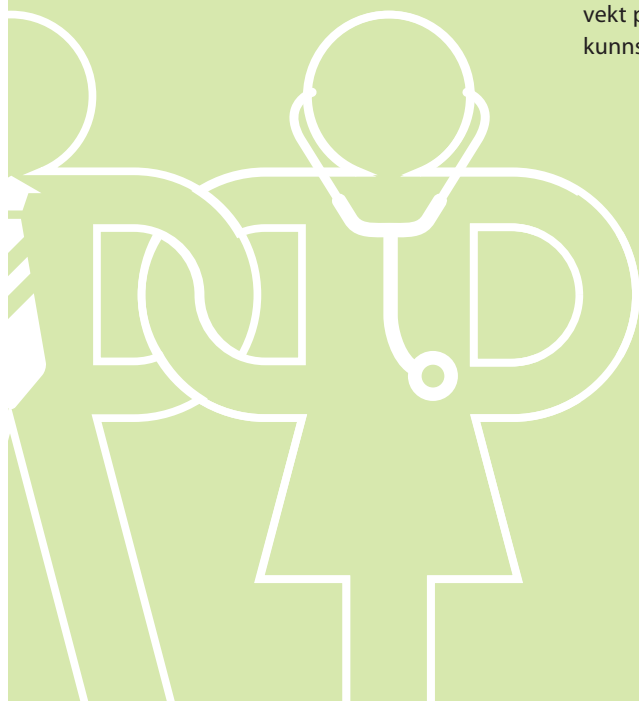
BASF – sikkerhet først

I mange næringer er det rett og slett umulig å fullstendig unngå risiko, noe den kjemiske industrien er et godt eksempel på. De ansatte hos BASF, en av verdens største kjemiske bedrifter, står daglig overfor en rekke forskjellige risikoer. I stedet for å håndtere hver enkelt risiko individuelt besluttet selskapet å bruke en helhetlig tilnærming og endre kulturen i selskapet til en kultur der sikkerheten kommer først.

Sentralt i dette programmet sto en kampanje for å redusere tapt tid som følge av personskader og yrkessykdommer med 80 % fra 2002 til 2020. I 2008 hadde dette arbeidet begynt å bære frukt – fravær som følge av personskader hadde gått ned med 46 % og fravær som følge av yrkessykdommer med 23 %.

Selskapet mener det har oppnådd disse resultatene ved å følge strategiene beskrevet herunder:

- Ledelsen viser et troverdig og synlig engasjement for sikkerhet ved å gå foran med et godt eksempel, gjøre sikkerhet til en prioritet og sikre klar kommunikasjon om alle sikkerhetsspørsmål.
- De ansatte er involvert i alle aspekter ved sikkerheten og bidrar aktivt med sin kunnskap og erfaring.
- Selskapet vektlegger det individuelle ansvaret. Det forventes at alle ansatte og ledere overholder alle gjeldende regler og forskrifter, opptre på en risikobevist måte, reagerer på farer og lærer av egne og andres feil.
- Ledere og ansatte i hele organisasjonen oppmuntres til å snakke åpent om sikkerhet i et klima preget av tillit. I tillegg legges det vekt på læring, samtidig som man respekterer kunnskap og erfaring.





© EU-OSHA/Jim Holmes



© EU-OSHA/Jim Holmes

Ledelsens rolle

HMS bør være en integrert del av en bedrifts daglige virksomhet. Uten HMS-styring styres heller ikke virksomheten. Overalt i organisasjonen – fra toppledelsen og hele veien nedover i styringskjeden – bør HMS-styring være en integrert del av kulturen på arbeidsplassen, ikke noe man bare overlater til spesialister.

Samråd med arbeidstakerne og deres representanter om arbeidsmiljøspørsmål bør betraktes som et styrende prinsipp for effektiv ledelse. Men lederne bør ikke bare samrå seg med sine ansatte, de bør samarbeide aktivt med dem og oppfordre dem til å ta del i den faktiske beslutningsprosessen. Samråd er ikke bare et lovkrav, det kan også ha en økonomisk verdi. Arbeidstakerne er de nærmeste til å igjenkjenne de viktigste risikoene de daglig står overfor og kan ofte utforme enkle, kostnadseffektive løsninger.

HMS bør være en integrert del av den daglige driften. Det bør oppfattes som et dynamisk system som kan tilpasses og utvikle seg over tid, snarere enn en stivbeint byråkratisk øvelse som står i veien for forandring.

Det er viktig at ledere viser lederskap, for eksempel ved selv å følge alle arbeidsmiljøregler og ikke bare beordre de ansatte til å følge dem.

(10) P. Stadler og E. Spieß, Mitarbeiterorientierte Führung und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz, INQA/Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2005 (tilgjengelig på <http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/publikationen/publikationen,did=56808.html>).

Det er også dokumentert at organisasjoner der lederne er dyktige på HMS, har lavere sykefravær, ettersom vi ser en sammenheng mellom ledelsens atferd og de ansattes sykefravær og velferd ⁽¹⁰⁾. Undersøkelser har vist at antallet ansatte som blir syke, avhenger av lederen. Når ledere overføres til en annen enhet, forblir det gjennomsnittlige sykefraværet stabilt i gruppen av ansatte lederen har ansvar for, selv om gruppen har en annen sammensetning.

Hva betyr lederskap i praksis?

Det betyr:

- et synlig, aktivt engasjement fra styret og toppledelsen/eieren
- å etablere effektive styringsstrukturer og systemer for kommunikasjon nedover i hierarkiet – eller horisontal kommunikasjon i små bedrifter
- å samarbeide med arbeidstakerne og deres representanter for å sørge for sikre, helsefremmende arbeidsvilkår, for eksempel ved å involvere dem i beslutninger, oppmuntre til effektiv kommunikasjon “nedenfra og opp” og tilby opplæring som holder høy kvalitet
- å styre HMS-arbeidet på grunnlag av risikovurderinger
- å integrere god HMS-styring i alle deler av virksomheten

- å gi arbeidsmiljø en sentral plass i organisasjonens strategi for samfunnsansvar (og kjerneverdier)
- å synliggjøre disse ideene overfor hele gruppen av underleverandører
- å overvåke, rapportere og kontrollere HMS-resultater

Praktiske eksempler på HMS-lederskap kan være:

- å lede ved å være et godt eksempel (og alltid følge HMS-reglene)
- å ta personlig ansvar og vise at du bryr deg
- å oppsøke de ansattes arbeidsstasjoner for å diskutere arbeidsmiljøspørsmål med dem – de vil ikke bare kunne identifisere problemer, men også kunne komme med løsninger
- å sørge for at midler og tid gjøres tilgjengelig; at det settes av budsjettmidler til opplæring, utstyr eller HMS-ekspertise, samt at ledelsen setter av nødvendig tid til slike spørsmål

“Vi vektlegger det individuelle ansvaret for sikkerheten som alle ansatte og ledere på alle nivåer har.” SHLOMO COHEN,

FABRIKKSJEF, INTEL AMSTERDAM



Casestudie

Risikoreduksjon i en liten østerriksk bedrift

Marchl er en liten familieeid bedrift i Østerrike som produserer stålbaserte produkter som carporter, trapper, gjerder og vinterhager.

Sikkerhet på arbeidsplassen prioriteres høyt av ledelsen. Bedriften hadde allerede et HMS-styringssystem, men det forekom stadig små ulykker som kutt-, forbrennings- og klemskader, og dette problemet ble ikke tatt på alvor. Ledelsen besluttet å samarbeide med de ansatte for å redusere risikoene.

Arbeidstakerne på hvert "risikoområde" ble bedt om å vurdere risikoene og komme med forslag til forbedringer. Når forbedringene var gjennomført, ble arbeidstakerne bedt om å vurdere dem. Etter to måneder ble gruppene av arbeidstakere flyttet over til et annet "risikoområde" og bedt om å foreta samme type vurdering der. Dermed ble forbedringene kontrollert på nytt med "friske øyne" av en annen gruppe, og alle arbeidstakerne fikk gjøre seg kjent med risikoene som finnes på de forskjellige arbeidsområdene og innsikt i hvordan sikkerheten effektivt kan forbedres.

Takket være dette prosjektet klarte bedriften å redusere antallet småulykker og nestenulykker, redusere sykefraværet, forbedre de ansattes motivasjon og produktivitet samt øke bevisstheten om arbeidsmiljøspørsmål.



Hvorfor arbeidstakernes medvirkning er avgjørende

Ansvar for å håndtere arbeidsrelaterte risikoer ligger naturligvis først og fremst hos arbeidsgiver, men uten aktiv medvirkning fra arbeidstaker er dette arbeidet dømt til å mislykkes. Det finnes solid dokumentasjon på at aktiv medvirkning fører til en drastisk forbedring av arbeidsmiljøet.

Den europeiske bedriftsundersøkelsen om nye og framvoksende risikoer (ESENER) viser for eksempel at medvirkning fra arbeidstakerne kombinert med engasjement fra ledelsen, gir klart bedre HMS-resultater. Bedrifter som kombinerer utstrakt medvirkning fra arbeidstakerne med et sterkt engasjement fra ledelsen, har for eksempel 10 ganger så høy sannsynlighet for å ha på plass en dokumentert HMS-policy ⁽¹¹⁾. Dermed oppfattes tiltakene som iverksettes, også som mer effektive.

I en artikkel utgitt av Storbritannias nærings- og handelsdepartement i 2007 ⁽¹²⁾ anslås det at arbeidstakernes verneombud bidrar til å forhindre mellom 8 000 og 13 000 arbeidsulykker i landet hvert år. En fersk studie fra Det europeiske forbund av fagforeninger (ETUC) ⁽¹³⁾ fant at fagforeningsrepresentasjon førte til bedre overholdelse av reglene, lavere ulykestall og færre arbeidsrelaterte problemer. Dette er bare noen av årsakene til at prinsippet om medvirkning fra arbeidstakerne i beslutningsprosesser om arbeidsmiljøspørsmål er nedfelt i EU-retten.



Oppmuntre til medvirkning fra arbeidstakerne

Arbeidsgiver plikter å samrå seg med arbeidstakerne og deres representanter om arbeidsmiljøspørsmål, men det er enda mer effektivt hvis arbeidstakerne også i det daglige får mulighet til å bidra aktivt til HMS-arbeidet. Ledelsen må skape et klima preget av tillit, der de ansatte føler seg trygg på at de kan luften bekymringer og bidra til å utvikle sikrere prosesser og arbeidsplasser. Dette bør ikke bli oppfattet som enda en byråkratisk prosess eller uønsket byrde, men som en god mulighet til å forbedre både sikkerheten og produktiviteten. Undersøkelser viser at arbeidstakernes kunnskaper er en fantastisk ressurs som ledelsen kan utnytte for å utvikle sikre, effektive og bærekraftige arbeidsplasser ⁽¹⁴⁾.

⁽¹¹⁾ EU-OSHA – Det europeiske arbeidsmiljøorganet, *Worker representation and consultation on health and safety - Analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, 2012

⁽¹²⁾ *The health and safety of Great Britain: be part of the solution*, Health and Safety Executive, juni 2009.

⁽¹³⁾ Menéndez, M., Benach, J., Vogel, L. (2009) The impact of safety representatives on occupational health: A European perspective. Brussel: ETUI.

⁽¹⁴⁾ Pot, F.D. & Koningsveld, E.A.P., 'Quality of working life and organizational performance – two sides of the same coin?' *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 2009, Vol. 35, nr. 6, s. 421-428.



Fordelene ved arbeidstakermedvirkning er blant annet:

- lavere ulykkestall
- kostnadseffektive løsninger
- mer tilfredse og produktive ansatte
- lavere sykefravær
- økt bevissthet om risikoer på arbeidsplassen
- bedre kontroll med risikoer på arbeidsplassen

Hva er arbeidstakermedvirkning i praksis?

I bunn og grunn handler det om at ansatte og ledere bidrar aktivt til å identifisere problemer og finne fram til løsninger. I praksis innebærer dette:

- effektiv og åpen dialog der man tar hverandres bekymringer på alvor
- samarbeid om problemløsning og beslutningstaking
- medvirkning i utviklingen av HMS-retningslinjer og praksis
- at de ansatte deltar i arbeidet med å skape og fremme et sikkert og godt arbeidsmiljø
- at arbeidstakerne samarbeider med arbeidsgiver på alle måter for å bedre arbeidsmiljøet
- å legge forholdene til rette for at dette kan gjennomføres i praksis

Casestudie

Felles initiativ for arbeidstakere og ledere

Et stort næringsmiddelselskap (Nestlé i York, Storbritannia) med 2 000 ansatte hadde et betydelig problem med skli- og snubleskader. I et forsøk på å redusere skadetallene lanserte selskapet et felles initiativ i samarbeid med arbeidstakernes representanter. Dette omfattet en egen prosedyre for rapportering av skli- og snubleskader så vel som en analyse av årsakene til disse. Så snart de underliggende årsakene var identifisert, ble det holdt felles briefingmøter der ledere, arbeidsledere og arbeidstakernes representanter ble informert om funnene. Disse ble så formidlet til de ansatte gjennom en effektiv informasjonskampanje som bl.a. involverte plakater, brosjyrer osv.

Etter tre år med denne kampanjen har antallet skli- og snubleulykker gått ned med 60 %. Ytterligere 18 måneder senere ble en tilsvarende kampanje lansert for å forsøke å få ned antall skader forbundet med manuell håndtering. Denne resulterte i at antallet slike ulykker ble redusert med 40 % i løpet av to år.





Viktige datoer

- Kampanjestart: 18. april 2012
- Den europeiske arbeidsmiljøuken: oktober 2012 og 2013
- Utdeling av prisen for god praksis: april 2013
- Toppmøte for kampanjen "Et sikkert og godt arbeidsmiljø": november 2013

Om kampanjen "Et sikkert og godt arbeidsmiljø"

Hvordan kampanjen virker

Vi bidrar til å skape sikrere og mer helsefremmende arbeidsplasser, men vi kan ikke gjøre det alene. Kampanjen "Et sikkert og godt arbeidsmiljø" 2012–2013 om "Samarbeid, ledelse og medvirkning" er med andre ord avhengig av støtte fra en lang rekke partnere og aktører, så som statlige myndigheter og organer, arbeidsgivere, arbeidstakere samt store og små bedrifter. For at vi skal klare å oppnå en vesentlig forbedring av HMS-situasjonen, må alle disse aktørene delta i kampanjen og være med på å formidle hovedbudskapene.

Vi kan tilby mye av den veiledningen, informasjonen og det opplæringsmateriellet du vil trenge for at du kan bidra i denne felleseuropeiske kampanjen (se "Hvordan kan jeg involvere meg?"). Du kan tilpasse dette materiellet etter dine forhold og forene krefter med andre relevante organisasjoner for å maksimere effekten av kampanjen.



Hvem kan delta?

Kampanjen er åpen for alle organisasjoner og enkeltpersoner på lokalt, nasjonalt og europeisk nivå:

- arbeidsgivere i offentlig og privat sektor herunder små og mellomstore bedrifter
- ledere, arbeidsledere og arbeidstakere
- fagforeninger og verneombud
- arbeidsgiverorganisasjoner
- bransjeforeninger
- sikkerhets- og helseinstitusjoner
- HMS-fagfolk og -personell
- tilbydere av opplæring og utdanning
- regionale og lokale HMS-tjenester innen risikoforebygging så vel som forsikringsaktører



Hvordan kan jeg involvere meg?

Du kan bli med i kampanjen "Et sikkert og godt arbeidsmiljø" 2012–13 ved å:

- Spre og publisere kampanjeinformasjon og -materiell (hefter, rapporter, veiledninger, faktaark, sjekklistor, PowerPoint-presentasjoner, tegnefilmer med figuren Napo osv.). Dette vil bidra til å skape bevissthet om HMS-spørsmål i din egen organisasjon og hos dem du samarbeider med. Finn ut mer på seksjonen for kampanjeressurser på nettstedet (www.healthy-workplaces.eu).
- Organisere egne aktiviteter, for eksempel: informasjonstiltak og opplæring i forbindelse med HMS, konferanser og workshops, plakater, film- eller fotokonkurranser og quizzer, forslagsrunder, annonsekampanjer og pressekonferanser.
- Utnytte de nettbaserte verktøyene på kampanjens nettsted. Disse gjør det mulig å utveksle kunnskap og beste praksis mellom Det europeiske arbeidsmiljøorganet og dets partnere.
- Delta i konkurransen om prisen for god praksis, som arrangeres i forbindelse med kampanjen og premierer små og store organisasjoner som har funnet innovative måter å fremme arbeidsmiljø.
- Delta i Den europeiske arbeidsmiljøuken, som finner sted i oktober hvert år (i uke 43), med kampanjearrangementer over hele Europa, som: konferanser og messer, opplæringsøkter og aktiviteter hvor både store og små organisasjoner og selskaper samarbeider. Bidragene fra mange lokale og regionale tiltak i regi av fagforeninger, næringsliv, frivillige organisasjoner og myndigheter spiller også en viktig rolle.

Du kan også motta offisiell anerkjennelse for din støtte til kampanjen ved å:

- bli en offisiell samarbeidspartner, hvis du tilhører en paneuropeisk eller internasjonal organisasjon eller selskap.
- bli en nasjonal samarbeidspartnerpartner, hvis du er en privatperson eller tilhører en organisasjon som opererer på nasjonalt plan. Kontakt din nasjonale kontaktperson for å finne ut om denne eller eventuelle tilsvarende ordninger finnes i ditt land.

Statusen som offisiell samarbeidspartner medfører et visst ansvar, men også en hel del fordeler. Finn ut mer om samarbeidsordningen på kampanjenettstedet.

Vårt eksisterende partnernettsverk

Effektivt samarbeid med sentrale aktører er avgjørende for at kampanjen skal lykkes. EU-OSHA har mange støttespillere fordelt på flere nettverk. Her er noen av dem:

- **Nasjonale kontaktpunkt:** Kampanjen "Et sikkert og godt arbeidsmiljø" samordnes på nasjonalt plan av Arbeidsmiljøorganets nettverk av nasjonale kontaktpunkter. For mer detaljert informasjon og kontaktopplysninger, se bakerst i denne guiden.
- **Offisielle europeiske kampanjepartnere:** Dette er paneuropeiske eller internasjonale organisasjoner som aktivt støtter kampanjen som offisielle samarbeidspartnere.



For å finne ut mer om våre tidligere eller nåværende samarbeidspartnere, eller for å bli partner selv, besøk kampanjens nettsted.

- **Enterprise Europe Network:** Dette nettverket, som ledes av Europakommisjonen, gir små og mellomstore bedrifter over hele Europa bistand og råd i en lang rekke spørsmål. Kampanjen "Et sikkert og godt arbeidsmiljø" er en viktig del av samarbeidet mellom EU-OSHA og Enterprise Europe Network.

"For å kunne måle forbedringer på en tilfredsstillende måte, må risikovurderinger foretas i samarbeid med dem som bruker den aktuelle maskinen."

ROLAND JUNG, PRODUKSJONSLEDER,
PIRELLI BREUBERG



Hva har vi oppnådd med tidligere kampanjer?

Kampanjene om "Et sikkert og godt arbeidsmiljø" arrangeres for to år om gangen. Den er den største i sitt slag i Europa og blir mer og mer populær for hver gang. For eksempel trakk kampanjen om sikkert vedlikehold i 2010–2011 rekordstort engasjement både i og utenfor EU, og det ble organisert flere hundre arrangementer rundt temaet vedlikehold og viktigheten av dette.

EU-OSHA støttet kampanjeaktivitetene på nasjonalt nivå ved å tilby et bredt spekter av kampanjemateriell og tjenester som de nasjonale kontaktpunktene og de offisielle kampanjepartnerne kunne benytte seg av for å markedsføre kampanjen. Bare det første året ble tre millioner faktaark og en million kampanjeguider og brosjyrer distribuert på 24 språk.

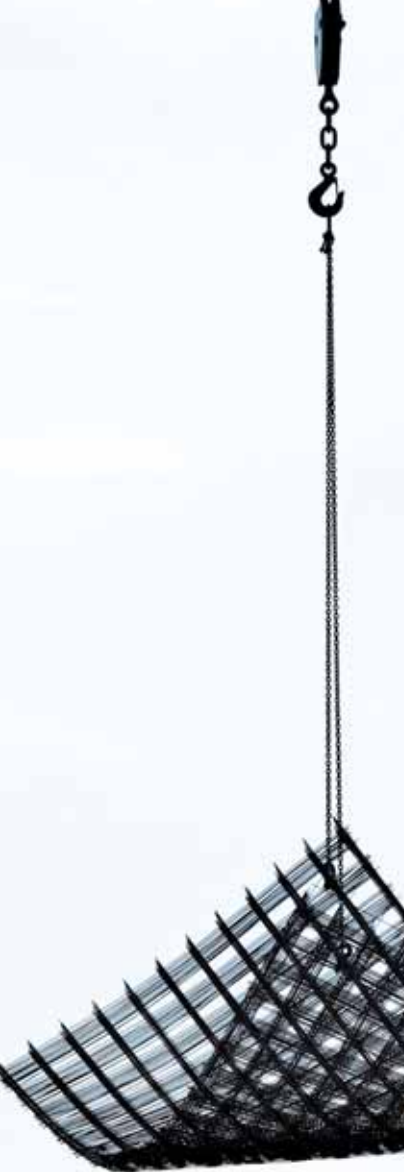
Vi satte også fokus på sikkert vedlikehold gjennom konferanser, seminarer og opplæringsøkter for arbeidstakere, arbeidsgivere og andre aktører. Den årlige europeiske arbeidsmiljøuken sto sentralt i kampanjen og dannet rammen for flere hundre arrangementer både i og utenfor EU.

Mer enn 50 partnere deltok i kampanjen om sikkert vedlikehold. Kampanjepartnerne organiserte en lang rekke aktiviteter, og noen av disse er omtalt under.

- European Federation of National Maintenance Societies (EFNMS) distribuerte kampanjepublikasjoner og -produkter og utarbeidet en rapport om sikkert vedlikehold. EFNMS etablerte også et franskspråklig e-nettverk og produserte egne nettsteder viet forskjellige aspekter ved sikkert vedlikehold.
- Toyota Materials Handling organiserte konferanser for toppledere med ansvar for vedlikehold og opplæring, presenterte kampanjen på pressekonferanser og distribuerte kampanjemateriell til sitt nettverk av partnere og leverandører. Dessuten ble en egen del av selskapets nettsted og intranett viet kampanjen.
- På den 12. kongressen til European Trades Union Congress (ETUC) ble kampanjen om sikkert vedlikehold et viktig innslag.
- European Construction Industry Federation (FIEC) arrangerte møter med leverandører, ansatte og andre aktører i byggebransjen for å sette fokus på HMS.

Kampanjen "Et sikkert og godt arbeidsmiljø" er Europas største HMS-kampanje.





OiRA — utveksling av “beste praksis” i hele EU

Online interactive Risk Assessment (OiRA) er et multinasjonalt samarbeidsprosjekt som har som mål å utvikle brukervennlige og kostnadsfrie nettapplikasjoner. Bruk av OiRA-verktøyet er gratis, og det er utformet for å gjøre det lettere for små organisasjoner å gjennomføre en effektiv risikovurdering. Trinn for trinn leder det brukerne gjennom hele vurderingsprosessen og hjelper dem å gjennomføre og overvåke risikovurderingen.

Hovedmålene er:

- å ivareta arbeidstakernes arbeidsmiljø ved å strømlinjeforme risikovurderinger og utveksle beste praksis
- å hjelpe selskaper med å dra nytte av et sektorspesifikt verktøy for risikovurdering som alltid holdes oppdatert og er lett å bruke, og som er godkjent av partene i arbeidslivet så vel som nasjonale myndigheter
- å bruke det sektorspesifikke verktøyet på “firmanivå” og “fabrikkgulvnivå” ved å oppmuntre arbeidsgiveren til å vurdere risikoene, gjennomføre en handlingsplan, justere denne jevnlig og iverksette tiltak
- å bedre arbeidsvilkårene ved å bruke verktøyet til å vurdere yrkesmessige risikoer og dermed styrke selskapenes resultater
- å tydeliggjøre og forklare prosessen for risikovurdering

www.oiraproject.eu



Ressurser

Et bredt utvalg kampanjemateriell er tilgjengelig for nedlasting fra nettstedet www.healthy-workplaces.eu.

Materiellet omfatter:

- fakta og tallmateriale relatert til ledelse, lederskap og arbeidstakernes medvirkning i HMS-spørsmål
- rapporter og faktaark, herunder de siste resultatene fra den europeiske bedriftsundersøkelsen om nye og framvoksende risikoer (ESENER)
- praktiske veiledninger og verktøy for arbeidstakere og ledere
- casestudier som viser god praksis
- PowerPoint-presentasjoner om temaet for kampanjen
- ideer til kampanjeaktiviteter
- nyheter om hva andre holder på med
- tegnefilmer med den populære figuren Napo
- plakater og brosjyrer
- lenker til nyttige nettsteder
- ... og mye mer.

All informasjon er tilgjengelig på 24 språk på: www.healthy-workplaces.eu





Europas desentraliserte HMS-nettverk

Vårt viktigste nettverk for HMS-informasjon består av kontaktpunktene i medlemsstatene, søkerlandene og EFTA-landene. Hver enkelt regjering utpeker et kontaktpunkt som sin offisielle representant. Vanligvis er dette den nasjonale HMS-organisasjonen. Kontaktpunktene støtter våre initiativer med informasjon og tilbakemeldinger og arbeider med nasjonale nettverk som omfatter statlige myndigheter og representanter for arbeidstakere og arbeidsgivere. Knutepunktene samordner kampanjen "Et sikkert og godt arbeidsmiljø" på nasjonalt plan, organiserer arrangementer og utpeker representanter til EU-OSHAs ekspertgrupper. Nettverket omfatter:

- 37 knutepunkter i EU, EFTA-landene, EUs søkerland og potensielle søkerland
- 800 medlemmer av kontaktpunktenes nasjonale nettverk

www.healthy-workplaces.eu/fops

Kontaktinformasjon

Knutepunkter i EUs medlemsstater

Østerrike

Bundesministerium für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz
Sektion Arbeitsrecht und Zentral-
Arbeitsinspektorat
Favoritenstraße 7
1040 Wien
Austria
<http://www.bmask.gv.at>
Ms Martina HÄCKEL-BUCHER
Tel: +43 1 711 00 22 74
martina.haeckel-bucher@bmask.gv.at

Belgia

Federal Public Service Employment, Labour and
Social Dialogue
Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
Belgium
<http://www.beswic.be>; <http://www.werk.belgie.be>
Mr Frank DEHASQUE
Tel: +32 (0)2 233 42 28
frank.dehasque@werk.belgie.be

Bulgaria

Ministry of Labour and Social Policy
Labour Law, Social Security and Working
Conditions Directorate
2 Triaditza Street
1051 Sofia
Bulgaria
<http://bg.osha.europa.eu>
Mr Atanas KOLCHAKOV
Tel: +359 (2) 8119 541
kolchakov@mlsp.government.bg

Kypros

Ministry of Labour and Social Insurance
Department of Labour Inspection
12, Apellis Str.
1493 Nicosia
Cyprus
Mr Leandros NICOLAIDES
Tel: +357 2240 5623
director@dli.mlsi.gov.cy

Tsjekkia

Ministry of Labour and Social Affairs
Na Porícním právu 1
128 01 Prague 2
Czech Republic
<http://www.mpsv.cz>
Ms Daniela KUBÍČKOVÁ
Tel: +42 (02) 21 92 23 44
daniela.kubickova@mpsv.cz

Danmark

Danish Working Environment Authority
Post Box 1228
2100 Copenhagen
Denmark
<http://www.workinfo.dk>
Mr Leo MATTHIASSEN
Tel: +45 722 08540
lm@at.dk

Estland

Ministry of Social Affairs
Working Life Development
Gonsiori 29
10147 Tallinn
Estonia
<http://www.sm.ee>
Ms Kristel PLANGI
Tel: +37 2 626 97 80
kristel.plangi@ti.ee

Finland

Ministry of Social Affairs and Health
 Department for Occupational Safety and Health
 PL 33
 00023 Valtioneuvosto
 Finland
<http://www.riskithaltuun.fi>
 Mr Hannu STÅLHAMMAR
 Tel: +358 9 160 73 108
hannu.stalhammar@stm.fi

Frankrike

Ministère de l'emploi et de la solidarité
 Direction des relations du travail (DRT/CT)
 39-43 quai André Citroën
 75739 Paris Cedex 15
 France
<http://www.travail.gouv.fr>
 Mr Olivier MEUNIER
 Tel : +33 (0)1 44 38 25 08 et 27 09
olivier.meunier@travail.gouv.fr

Tyskland

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
 Referat IIIb2 - Grundsatzfragen des Arbeitsschutzes
 Wilhelmstrasse 49
 10117 Berlin
 Germany
<http://www.bmas.bund.de>
 Mr Reinhard GERBER
 Tel: +49 30 18 527 67 66
reinhard.gerber@bmas.bund.de

Hellas

Ministry of Labour and Social Affairs
 General Directorate of Working Conditions
 and Health
 40, Pireos str.
 10182 Athens
 Greece
 Mr Antonios CHRISTODOULOU
 Tel: +30 210 3214 310
christodoulou.osh@yeka.gr

Ungarn

OMMF – Hungarian Labour Inspectorate
 Margit krt. 85
 1024 Budapest
 Hungary
<http://www.ommf.gov.hu>
 Ms Katalin BALOGH
 Tel: +36 1 346 94 54
baloghk@ommf.gov.hu

Irland

Health and Safety Authority
 Metropolitan Building
 James Joyce Street
 Dublin 1
 Ireland
<http://www.hsa.ie>
 Ms Annette SLATER
 Tel: +353 1 7997800
annette_slater@hsa.ie

Italia

Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro
 gli Infortuni sul Lavoro
 Dipartimento Processi Organizzativi
 ex ISPESL
 Via Alessandria 220/e
 00198 Roma
 Italy
 Ms Francesca GROSSO
 Tel: +39 06 97892314
francesca.grosso@ispesl.it; f.grosso@inail.it

Latvia

State Labour Inspectorate of the Republic of Latvia
 Kr. Valdemara, 38
 1010 Riga
 Latvia
<http://www.vdi.gov.lv>
 Ms Linda MATISANE
 Tel: +371 6 7021 735
linda.matisane@vdi.gov.lv

Litauen

State Labour Inspectorate of the
Republic of Lithuania
Algirdog. 19
03607 Vilnius
Lithuania
<http://www.vdi.lt>
Ms Nerita ŠOT
Tel: +370 52 60 34 72
nerita.sot@vdi.lt

Luxembourg

Inspection du Travail et des Mines
3, rue des Primeurs
2361 Strassen
Luxembourg
<http://www.itm.lu>
Mr Paul WEBER
Tel: +352 478 61 50
paul.weber@itm.etat.lu

Malta

Occupational Health and Safety Authority
Communications & PR
17 Edgar Ferro' Street
PTA 1533 Pieta'
Malta
<http://www.ohsa.org.mt>
Mr Remigio BARTOLO
Tel: +356 21 24 76 77/8
remigio.j.bartolo@gov.mt

Nederland

TNO Work & Employment
P.O Box 718
2130 AS Hoofddorp
Netherlands
<http://www.tno.nl/arbeid>
Mr Henk SCHRAMA
Tel: +31 (0) 88 86 65 234
henk.schrama@tno.nl

Polen

Central Institute for Labour Protection –
National Research Institute
ul. Czerniakowska 16
00-701 Warszawa
Poland
<http://www.ciop.pl>
Ms Wioleta KLIMASZEWA
Tel: +48 22 623 36 77
focalpoint.pl@ciop.pl

Portugal

Autoridade para as Condições de Trabalho
Av. Casal Ribeiro, 18 - A
1000-092 Lisboa
Portugal
<http://www.act.gov.pt>
Ms Maria Manuela CALADO CORREIA
Tel: +351 213 308 700
manuela.calado@act.gov.pt

Romania

The National Research and Development Institute
on Occupational Safety
35 A, Ghencea Blvd., Sector 6,
061692 Bucharest
Romania
<http://www.protectiamuncii.ro>
Ms Ioana Georgiana NICOLESCU
Tel: +40 21 313 31 58
georgiana.niculescu@gmail.com

Slovakia

Národný inšpektorát práce
Masarykova 10
040 01 Košice
Slovakia
<http://www.nip.sk>
Ms Laurencia JANČUROVÁ
Tel: +421 55 797 99 27
laurencia.jancurova@ip.gov.sk

Slovenia

Ministry of Labour, Family and Social Affairs
 Kotnikova, 28
 1000 Ljubljana
 Slovenia
<http://www.gov.si>
 Ms Vladka KOMEL
 Tel: +386 01/369 77 00
vladka.komel@gov.si

Spania

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene
 en el Trabajo
 c/Torrelaguna 73
 28027 Madrid
 Spain
 Ms Belen PEREZ-AZNAR
 Tel: +34 91 363 41 00
pfocalagenciaeuropea@insht.meyss.es

Sverige

Arbetsmiljöverket
 Management Staff
 112 79 Stockholm
 Sweden
<http://www.av.se>
 Ms Barbro KÖHLER KRANTZ
 Tel: +46 8 730 95 63
barbro.kohler.krantz@av.se

Storbritannia

Health and Safety Executive
 Caxton House
 Tothill Street
 London
 SW1H 9NA
<http://www.hse.gov.uk>
 Mr Stuart BRISTOW
uk.focalpoint@hse.gsi.gov.uk

Knutepunkter i EFTA-landene**Island**

Administration for Occupational Safety and Health
 Bildshofdi 16
 110 Reykjavik
 Iceland
<http://www.vinnueftirlit.is>
 Ms Inghildur EINARSDÓTTIR
 Tel: +354 550 46 00
inghildu@ver.is

Liechtenstein

Amt für Volkswirtschaft
 Health and Safety at Work
 Gerberweg 5
 9490 Vaduz
 Liechtenstein
http://www.firstlink.li/regierung/amt_volksw.htm
 Mr Robert HASSLER
 Tel: +423 236 68 71
robert.hassler@avw.llv.li

Norge

Direktoratet for arbeidstilsynet
 Postboks 4720, Sluppen
 7468 Trondheim
 Norway
<http://www.arbeidstilsynet.no>
 Ms Gro OLSVOLD
 Tel: +47 73 19 97 00
gro.olsvold@arbeidstilsynet.no

Sveits

SECO - Staatssekretariat für Wirtschaft
 Effingerstrasse 31
 3003 Bern
 Switzerland
<http://www.seco.admin.ch>
 Dr Eduard BRUNNER
 Tel: +41 (43) 433 22 21 30
eduard.brunner@seco.admin.ch

Knutepunkter i søkerland og potensielle søkerland

Albania

State Inspectorate of Labour
Inspektorati Shtetëror i Punës
Rr. Kavajes no 35
Tirana
Albania
Mrs Frosina GJINO
Tel: +355 4 251348
fgjino@hotmail.com

Kroatia

Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship
Directorate for Labour and Labour Market
Ulica grada Vukovara 78
10 000 Zagreb
Croatia
<http://www.mingorp.hr>
Mr Zdravko MURATTI
Tel: +385 (0)1 6109 230
zdravko.muratti@mingorp.hr

Den tidligere jugoslaviske republikken

Makedonia

Macedonian Occupational Safety
and Health Association
29 noemvri br. 50
1000 Skopje
Former Yugoslav Republic of Macedonia
Mr Ljupcho KOCHOVSKI
Tel: +389 2 2774 868
ljupco.k@mzzpr.org.mk

Montenegro

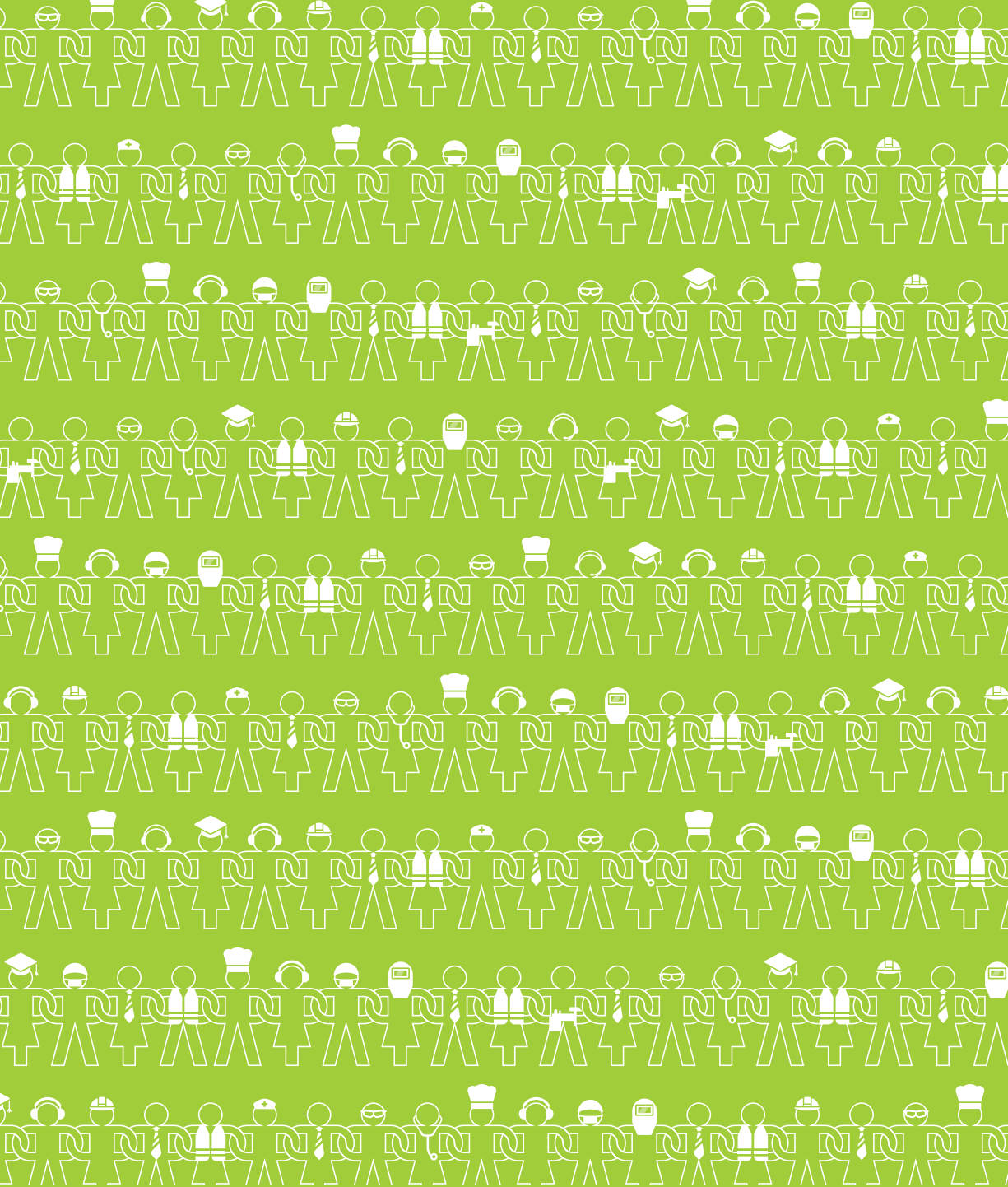
Ministry of Labour and Social Welfare
Labour Inspection for Safety at Work
Rimski trg 46
20000 Podgorica
Montenegro
Mr Zlatko POPOVIC
Tel: +38220655513
zlatkopuznr@t-com.me

Serbia

Ministry of Labour, Employment and Social Policy
Occupational Safety and Health Directorate
Nemanjina 22-26
11000 Belgrade
Serbia
Mr Nenad VLADIC
Tel: +381 11 306 17 38
nenad.vladic@minrzs.go.rs

Tyrkia

Ministry of Labour and Social Security
General Directorate of Occupational Health and
Safety
Inönü Bulvari, I Blok, No. 42, Kat. 4
06100 Emek Ankara
Turkey
<http://www.csgeb.gov.tr>
Mr Kasim ÖZER
Tel: +90 312 215 50 21
kozer@csgeb.gov.tr



Kampanjeguide – Samarbeid, ledelse og medvirkning i HMS-arbeidet

Luxembourg: Den europeiske unions publikasjonskontor

2012 — 30 pp. — 16.2 x 25 cm

ISBN 978-92-9191-533-0

doi: 10.2802/90648

Konsept og design: Kris Kras Design, Nederland

Bildene er tatt ved anleggene til Baxter Healthcare, Ideal Standard, Pirelli Tyres og Toyota Material Handling i Storbritannia.

Vi takker våre partnere for den velvillige støtten de har gitt oss.

Gjengivelse er tillatt med kildeangivelse.

Det **europaiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA)** bidrar til å gjøre Europa til et tryggere, sunnere og mer produktivt sted å arbeide. Det gjennomfører undersøkelser, utvikler og distribuerer pålitelig, balansert og objektiv arbeidsmiljøinformasjon og organiserer europeiske informasjonskampanjer. EU opprettet Det europeiske arbeidsmiljøorganet i 1996. På hovedkontoret i Bilbao, Spania, finnes representanter for Europakommisjonen, medlemsstatenes regjeringer, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner samt ledende eksperter fra EUs 27 medlemsstater og andre land.

Det europeiske arbeidsmiljøorganet

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPANIA
Tlf. +34 94 479 4360
Faks +34 94 479 4383
E-post: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

ISBN 978-92-9191-533-0



9 789291 915330



Publikasjonskontoret