

Ny VISION ZERO GUIDE

Rejsen mod et højere forebyggelsesniveau på psykisk arbejdsmiljø

A Partner of

VISION ZERO

Safety. Health. Wellbeing.



VISION ZERO – EN DEL AF EU'S ARBEJDSMILJØSTRATEGI 2021-2027



“

Princip 10 i den europæiske søjle for sociale rettigheder giver arbejdstagerne ret til et højt niveau af beskyttelse af deres sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Vi skal forpligte os til en 'Vision Zero'-tilgang, når det drejer sig om arbejdsrelaterede dødsfald i EU.

”

Nicolas Schmit
EU-Kommissær, Beskæftigelse og Sociale Rettigheder



TOKYO-DEKLARATIONEN 2022 – ET VIGTIGT SKRIDT FOR ARBEJDSMILJØET PÅ VERDENSPLAN



“

Erklæringen repræsenterer en global enighed om Vision Zero som det 'kompass', der skal være retningsgivende for alle fremtidige internationale, nationale, branchespecifikke og virksomhedsrelaterede forebyggelsesaktiviteter.

”

Dr. Toshihiro Fujita
JOC Vision Zero Summit, Japan 2022



VISION ZERO – FORSKNINGSMÆSSIGT VELDOKUMENTERET



Prof. Dr. Gerard Zwetsloot
Holland



Dr. Pete Kines
Danmark



Prof. Dr. Stavroula Leka
Irland

POLICY AND PRACTICE IN HEALTH AND SAFETY, 2017
VOL. 15, NO. 2, 88–100
<http://dx.doi.org/10.1080/14773996.2017.1308701>

CURRENT DEBATE AND PRACTICE CENTRED ON 'VISION ZERO' [Check for updates](#)

Vision zero: from accident prevention to the promotion of health, safety and well-being at work

Gerard Zwetsloot^a , Stavroula Leka^a and Pete Kines^b

^aCentre for Organisational Health and Development, University of Nottingham, University Park, Nottingham, UK;
^bNational Research Centre for the working Environment, Division of Safety Research, Copenhagen, Denmark

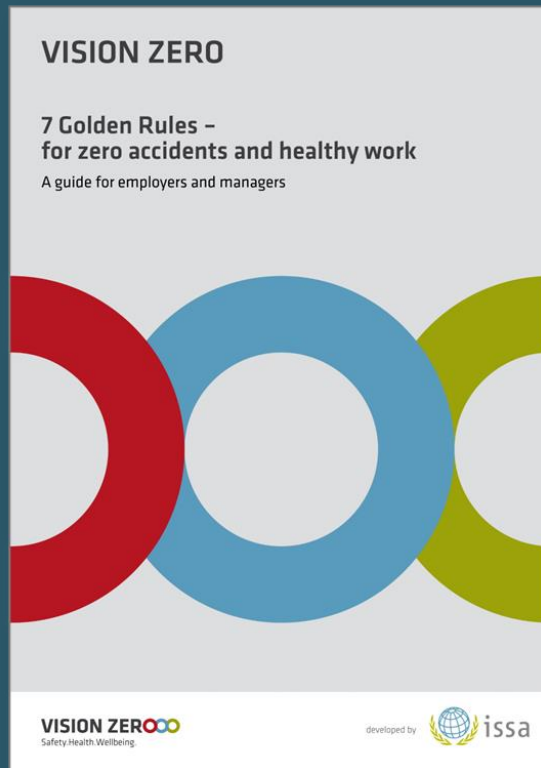
ABSTRACT
There is growing attention in industry for the Vision Zero strategy, which in terms of work-related health and safety is often labelled as Zero Accident Vision or Zero Harm. The consequences of a genuine commitment to Vision Zero for addressing health, safety and well-being and their synergies are discussed. The Vision Zero for work-related health, safety and well-being is based on the assumption that all accidents, harm and work-related diseases are preventable. Vision Zero for health, safety and well-being is then the ambition and commitment to create and ensure safe and healthy work and to prevent all accidents, harm and work-related diseases in order to achieve excellence in health, safety and well-being. Implementation of Vision Zero is a process – rather than a target, and healthy organizations make use of a wide range of options to facilitate this process. There is sufficient evidence that fatigue, stress and work organization factors are important determinants of safety behaviour and safety performance. Even with a focus on preventing accidents these additional factors should also be addressed. A relevant challenge is the integration of the Vision Zero into broader business policy and practice. There is a continued need for more empirical research in this area.

ARTICLE HISTORY
Received 30 January 2017
Accepted 16 March 2017

KEYWORDS
Zero accidents; zero harm; psychosocial factors; safety culture; prevention culture



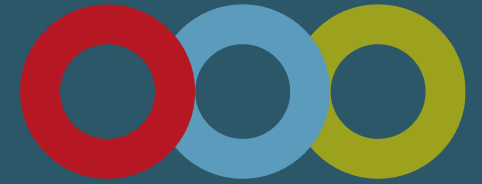
VISION ZERO – REJSEN MOD ET HØJERE FOREBYGGELSESNIVEAU



- » 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 mindset.
- » Fundamentet i Vision Zero-arbejdet er **7 gyldne regler**.
- » Vision Zero tankegangen kan anvendes på alle typer og størrelser af arbejdspladser.

<https://visionzero.global/guides>

A Partner of



Vision Zero 7 Gyldne Regler – Rejsen mod et højere forebyggelsesniveau



1. Tag lederskab og vis engagement



2. Identificer farer og kontroller risici



3. Definer målsætninger og udvikle programmer



4. Skab et sikkert og sundt system, der gør dig velorganiseret



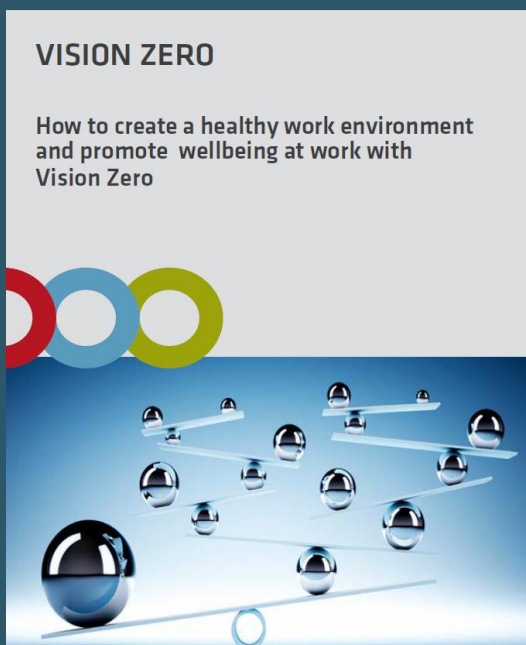
5. Sørg for optimal sikkerhed og sundhed i maskiner, udstyr og arbejdspladser



6. Opgrader kvalifikationer og udvikle kompetencer



7. Invester i mennesker og motiver gennem deltagelse og involvering



Nyhed International Vision Zero Guide på Psykisk arbejdsmiljø

<https://visionzero.global/guides>

A Partner of

VISION ZERO

Safety. Health. Wellbeing.

ISSA Vision Zero guide - Wellbeing



ISSA Vision Zero guiden om Psykisk arbejdsmiljø supplerer:

- ISSA Guide for Vision Zero og de 7 Gyldne Regler
- ISSA Proactive Leading Indicators guide til at måle og styre sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen
- ISSA-retningslinjerne om sundhedsfremme på arbejdspladsen
- ISO 45003-standard om psykisk arbejdsmiljø: Vejledning om håndtering af psykosociale risici
- Værktøjerne inkluderet i guiden kan anvendes på arbejdspladser af alle størrelser og er beregnet til at angive det forebyggelsesniveau, som organisationen opererer på i henhold til Vision Zero Company Maturity Scale Model



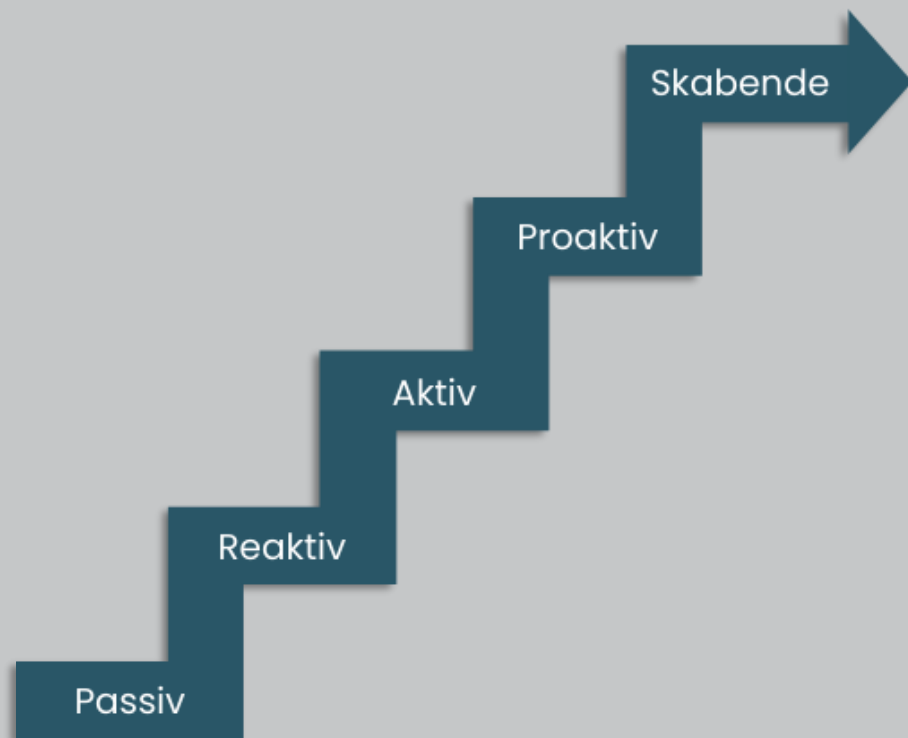
Vision Zero Psykisk arbejdsmiljø

7 Gyldne Veje til et højere forebyggelsesniveau



1. Tag lederskab og vis engagement i det psykiske arbejdsmiljø
2. Identificer og forebyg risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø
3. Definer målsætninger og udarbejd handlingsplaner for det psykiske arbejdsmiljø
4. Skab et sikkert og sundt system, der understøtter forebyggelse af risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø
5. Indtænk psykisk arbejdsmiljø i forhold til processer, udstyr og organisering
6. Opgrader kvalifikationer i psykisk arbejdsmiljø på alle niveauer i organisationen
7. Involver både ledere og medarbejdere i at skabe det gode psykiske arbejdsmiljø

PSYKISK ARBEJDSMILJØ - REJSEN MOD ET HØJERE FOREBYGGELSESNIVEAU



The Vision Zero Maturity Scale Model

Kilde: Human House

A Partner of

VISION ZERO 

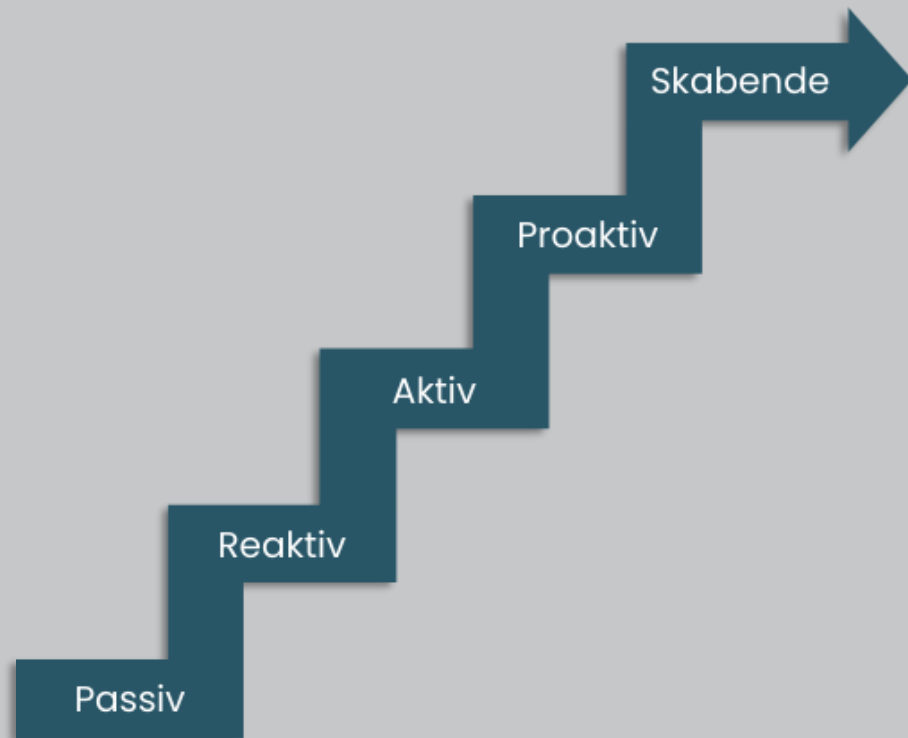
Safety. Health. Wellbeing.

human house
ledelse & arbejdsmiljø



- **Skabende:** Psykisk arbejdsmiljø er en del af forretningsstrategien og det daglige arbejde. Det er prioriteret lige så højt som forretningsmål. Der er fokus på at skabe den bedste arbejdsplads
- **Proaktiv:** Arbejdspladsen har fokus på at forebygge psykiske arbejdsmiljøproblemer, før de opstår
- **Aktiv:** Psykisk arbejdsmiljø er en prioritet, men nogle gange mere i ord end i handling
- **Reaktiv:** Der er kun fokus på det psykiske arbejdsmiljø, hvis der er mange konflikter eller stress-sygemeldinger
- **Passiv:** Psykisk arbejdsmiljø er ikke en prioritet

PSYKISK ARBEJDSMILJØ - REJSEN MOD ET HØJERE FOREBYGGELSESNIVEAU



The Vision Zero Maturity Scale Model
Kilde: Human House

A Partner of

VISION ZERO 

Safety. Health. Wellbeing.

human house
ledelse & arbejdsmiljø



DISKUSSION

- Hvor er din virksomhed placeret på psykisk arbejdsmiljø?
- Ville der være forskel på LEDER og MEDARBEJDER svar?

Virksomhedscase på kvantitativ måling af virksomhedens forebyggelsesniveau:
Ledere og medarbejdere har ikke samme oplevelse af forebyggelsesniveauet

Vision Zero Gylden Regel skala 1-5	Medarbejdere	Teamledere	Chefer	Direktører	Total
Ledelses engagement	3.8	3.6	4.0	4.0	3.8
Risikostyring	3.2	3.5	4.0	3.5	3.2
Målsætning og strategi	3.6	3.7	4.1	3.5	3.6
Arbejds miljø struktur	2.8	3.3	3.6	4.0	2.9
Arbejds miljø rammer	3.4	3.4	3.7	3.5	3.4
Arbejds miljø kompetencer	2.7	2.5	3.1	2.5	2.7
Medarbejder involvering	3.3	4.4	4.6	5.0	3.4

4.0-5.0

2.9-3.9

1.0-2.9

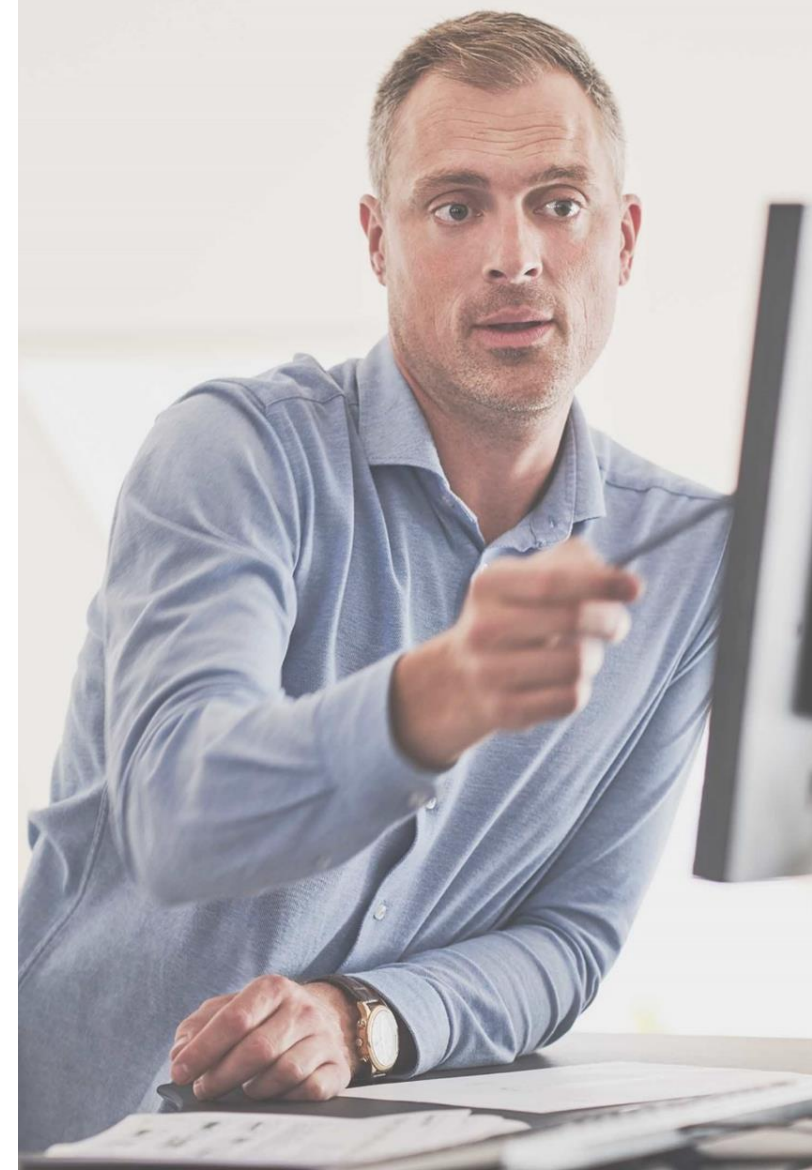
Forebyggelsesniveau 4.0-5.0 er det proaktive, forebyggende niveau i overensstemmelse med dansk arbejdsmiljø lovgivning, international forskning og praksis om forebyggelse af ulykker samt Virksomhed XXs arbejdsmiljøpolitik.

TRADITIONELLE ARBEJDSMILJØINDIKATORER

REAKTIVE MÅL (LAGGING INDICATORS)

”Se i bak-spejlet” – de historiske data

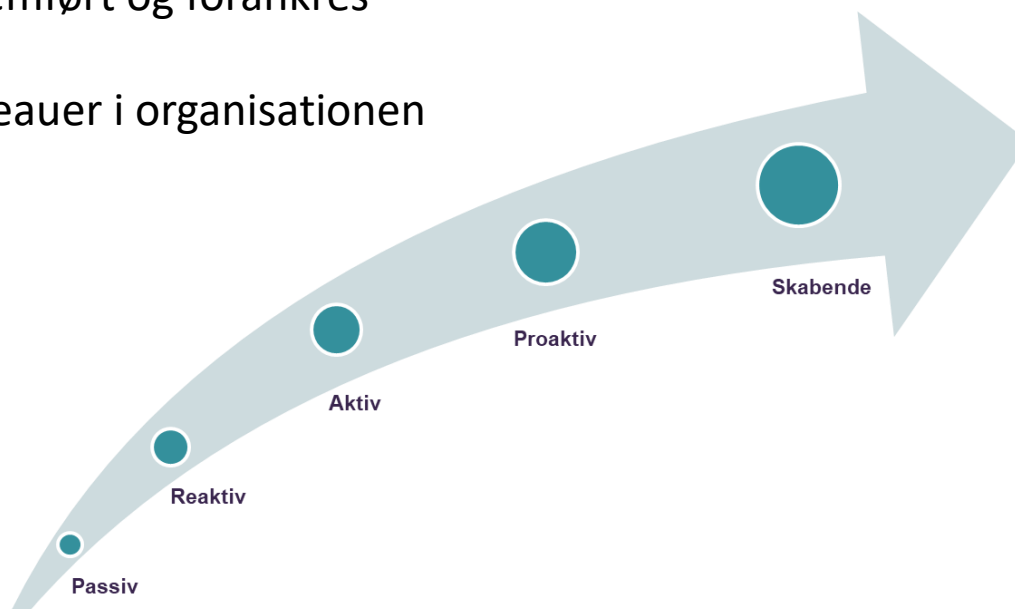
- Sygefraværstatistik
- Ulykkesstatistik
- APV, MTU, trivselsmålinger
- Kan anvendes til at definere forbedringsmål (f.eks. reduktion af sygefravær)
- Beskriver ikke, hvordan sådanne mål kan nås
- Beskriver ikke den langsigtede rejse mod forebyggelse og bæredygtighed



NYE ARBEJDSMILJØINDIKATORER

PROAKTIVE MÅL (LEADING INDICATORS)

- Måler på processer og indsatser – rejsen mod forebyggelse og bæredygtighed
- Kan anvendes som supplement til reaktive mål - at se retningen igennem forruden OG bakspejlet
- “What gets measured - gets done” - sikre, at nøgleaktiviteter på arbejdsmiljø bliver gennemført og forankres
- Kan anvendes på alle niveauer i organisationen





Proactive leading indicators for Vision Zero

<http://visionzero.global>
14 fakta ark

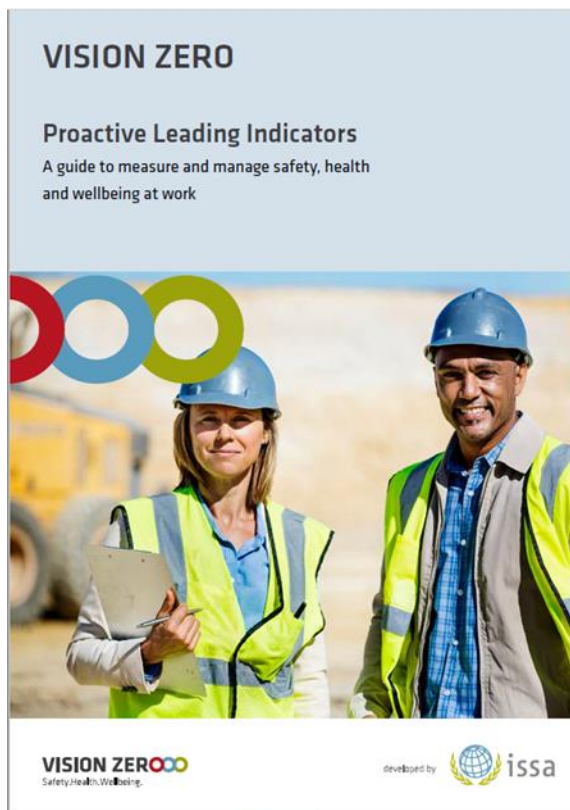
VISION ZERO

Proactive Leading Indicators
A guide to measure and manage safety, health and wellbeing at work

VISION ZERO
Safety. Health. Wellbeing.

developed by  **issa**

VISION ZERO FORSKNING PEGER PÅ 14 PROAKTIVE MÅL 2 FOR HVER AF DE 7 GYLDNE REGLER



1.1 Synligt ledelsesengagement

2.1 Evaluering af risikostyring

3.1 Arbejdsplads- og job instruktion

4.1 Opstartsmøder

5.1 Innovation og forandring

6.1 Grunduddannelse og instruktion

7.1 Forslag til forbedringer

1.2 Kompetent lederskab

2.2 Læring af hændelser

3.2 Evaluering af arbejdsmiljø-indsatser

4.2 Planlægning og organisering af arbejdet

5.2 Indkøb



6.2 Opfølgende uddannelse og instruktion

7.2 Anerkendelse og belønning




<http://visionzero.global>

14 fakta ark

Eksempler på proaktive arbejdsmiljømål – Psykisk arbejdsmiljø

Vision Zero	7 Gyldne Regler	Eksempler
	<p>1) Tag lederskab og vis engagement i det psykiske arbejdsmiljø</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbejderevalueringer af lederengagement i psykisk arbejdsmiljø • Frekvens af afdelingsmøder eller 1-1 med psykisk arbejdsmiljø på agendaen
	<p>2) Identificer og forebyg risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antal psykisk arbejdsmiljø risikovurderinger på organisationsændringer • Frekvens af ledelsesopfølgning og vidensdeling på psykisk arbejdsmiljø hændelser – f.eks. I teams med mange konflikter eller langvarigt højt arbejdspress
	<p>3) Definer målsætninger og udarbejd handlingsplaner for det psykiske arbejdsmiljø</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluering i forhold til mål sat på baggrund af udvalgte APV psykisk arbejdsmiljøresultater • Frekvens af psykisk arbejdsmiljø inkluderet i instruktion til nyansatte – f.eks principper for prioritering af arbejdsopgaver eller gennemgang af samværsolitik
	<p>4) Skab et sikkert og sundt system, der understøtter forebyggelse af risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Frekvens af opstartsmøder med temaer som f.eks. arbejdsmængde, kvalitet, fordeling af arbejdsopgaver og samarbejde i gruppen • Frekvens af opgaver med en besluttet afvejning af forholdet mellem arbejdsmængde og kvalitet • Evaluering af roller, ansvar og grænseflader i forhold til psykisk arbejdsmiljø




Eksempler på proaktive arbejdsmiljømål – Psykisk arbejdsmiljø

Vision Zero	7 Gyldne Regler	Eksempler
	5) Indtænk psykisk arbejdsmiljø i forhold til processer, udstyr og organisering	<ul style="list-style-type: none"> • Frekvens af psykisk arbejdsmiljø indtænkt i overvejelser ved investering i nye IT løsninger – f.eks. krav til kompleksitet og læring af nye processer
	6) Opgrader kvalifikationer i psykisk arbejdsmiljø på alle niveauer i organisationen	<ul style="list-style-type: none"> • Frekvens af psykisk arbejdsmiljø i leder- og medarbejder uddannelser – f.eks. stress forebyggelse eller samværspolitik
	7) Involver både ledere og medarbejdere i at skabe det gode psykiske arbejdsmiljø	<ul style="list-style-type: none"> • Frekvens af opfølgning på medarbejderforslag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø • Frekvens af vidensdeling af gode cases og best practice på psykisk arbejdsmiljø




HVORDAN KOMMER VI I GANG MED REJSEN MOD ET HØJERE FOREBYGGELSESNIVEAU?

- » Placering på Forebyggelsestrappen med i APV/Trivselsmålinger
- » Vision Zero og Forebyggelsestrappen som struktur for årlig arbejdsmiljødrøftelse og strategisk årsplan
- » Vision Zero og psykisk arbejdsmiljø som tema på AMO supplerende uddannelse
- » Vision Zero og psykisk arbejdsmiljø som tema på ledelsesmøder
- » Gap-analyse af eksisterende psykisk arbejdsmiljømål og –strategier i forhold til Vision Zero
- » Hændelsesårsagsanalyser ud fra Vision Zero 7 Gyldne Regler


Vision Zero og Forebyggelsestrappen som struktur for årlig arbejdsmiljødrøftelse

Vision Zero	7 Gyldne Regler	Hvad vil vi gerne opnå med vores arbejdsmiljøarbejde?	Hvad skal vi gøre for at opnå dette?
	1) Ledere er rollemodeller og viser engagement og lederskab i forhold til det psykiske arbejdsmiljø		
	2) Vi arbejder løbende på at risikovurdere og forebygge vores væsentligste psykiske risikofaktorer i arbejdsmiljøet		
	3) Vi har gode processer og ansvarsfordeling, der understøtter forebyggelse af psykiske risikofaktorer		

Vision Zero Gylden Regel 3: Hvad vil vi gerne opnå med vores arbejdsmiljøarbejde?

Vision Zero	7 Gyldne Regler	Hvad vil vi gerne opnå med vores arbejdsmiljøarbejde?	Hvad skal vi gøre for at opnå dette?
	5) Vi indtænker psykisk arbejdsmiljø og forebyggelse i forhold til processer, udstyr og organisering		
	6) Vi har fokus på at opgradere kvalifikationer i psykisk arbejdsmiljø på alle niveauer i organisationen		
	7) Vi involverer både ledere og medarbejdere i at skabe det gode psykiske arbejdsmiljø		

Vision Zero og Forebyggelsestrappen som struktur for strategisk årsplan

Proactive Leading Indicator 	ÅR 1	ÅR 2	ÅR 3	ÅR 4	ÅR 5
Gennemsnitsscore på Forebyggelsestrappen ved årlig Trivselsmåling - Ledelsesengagement	2.6	3.0	3.3	3.5	3.7
Forebyggelsestemaer som fast punkt på tavlemøder/afdelingsmøder	X antal møder med forebyggelsestemaer om sikkerhed	X antal møder med forebyggelsestemaer om langtids-eksponeringer på fysisk arbejdsmiljø	X antal møder med forebyggelsestemaer om psykisk arbejdsmiljø	X antal møder med status på opfølgings- og evalueringsmål på sikkerhed og fysisk arbejdsmiljø	X antal møder med status på opfølgings- og evalueringsmål på psykisk arbejdsmiljø



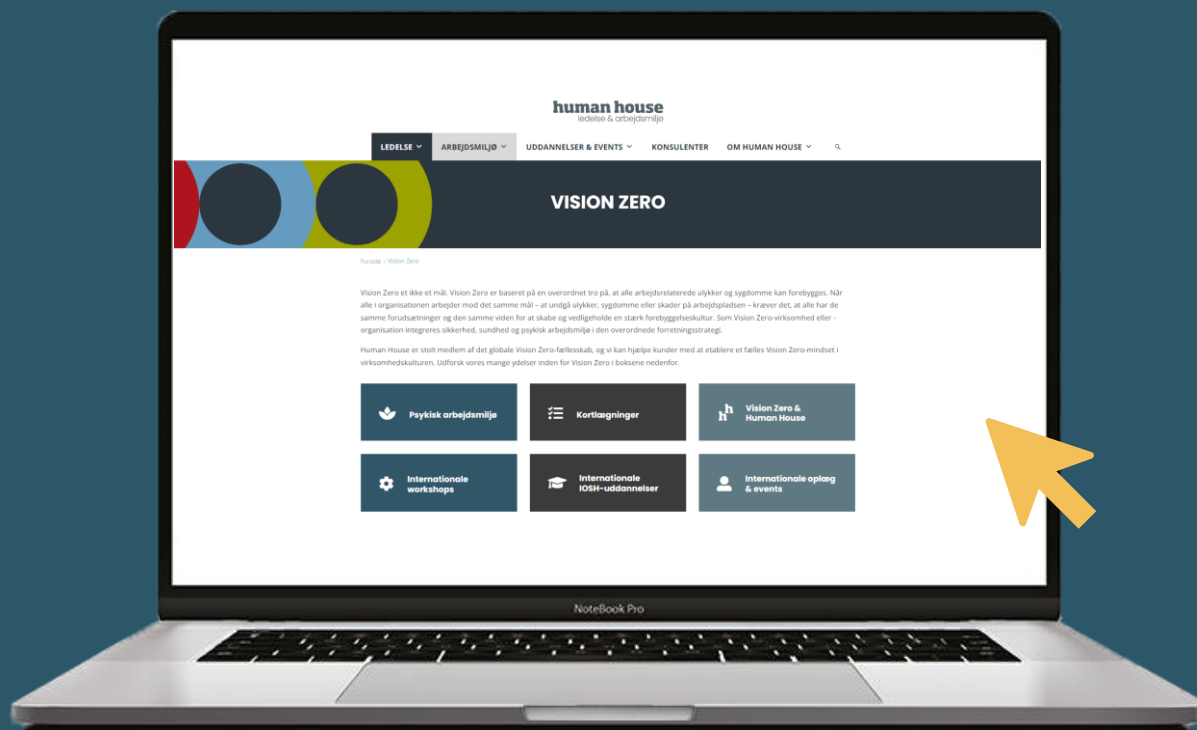
VISION ZERO GYLDEN REGEL NR. 1: TAG LEDERSKAB

Vision Zero som tema på ledelsesmøder

- Hvad betyder det konkret at være ledelse-rollemodel indenfor psykisk arbejdsmiljø hos os?
- Stemmer vores ressourcer overens med vores ambitioner på psykisk arbejdsmiljøområdet (tid, kompetencer og økonomi)?
- Risikostyrer vi på vores væsentligste psykiske risikofaktorer, på tværs af organisationen?
- Har vi altid forebyggelses-tankegangen på psykisk arbejdsmiljø med, når vi planlægger og delegerer drift og nye opgaver?
- Fungerer vores kommunikation og opfølgning på psykisk arbejdsmiljømål, -performance og –procedurer?
- Kender alle vores ledere og medarbejdere deres roller og ansvarsområder i forhold til det psykiske arbejdsmiljø?
- Har vi i ledelsen selv tilstrækkelig træning, instruktion og vidensdeling om psykisk arbejdsmiljø?
- Har vi tilstrækkelig feedback og involvering af ledere og medarbejdere i forhold til psykisk arbejdsmiljø?

HOLD DIG OPDATERET OM VISION ZERO

www.humanhouse.com/visionzero



Vision Zero-webinarer i 2023

22. november: Sundhed

Vision Zero-konference

24. januar 2024

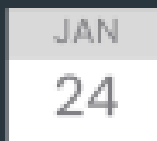
A Partner of

VISION ZERO

Safety. Health. Wellbeing.



VISION ZERO KONFERENCE



Onsdag den 24. januar 2024
kl. 09.00 - 17.00



Konferencen koster 2.200 kr. ex. moms.
For virksomheder med HH-abonnement
er prisen 2.068 kr. ex. moms.



Hotel Nyborg Strand
Østerøvej 2
5800 Nyborg



Har du spørgsmål, er du velkommen
til at kontakte Stig Holm på 26 30 05 44
eller sh@humanhouse.com

Læs mere og tilmeld dig konferencen her
www.humanhouse.com/vision-zero-konference-2024





VISION ZERO

www.humanhouse.com/visionzero

[Forside](#) > [Vision Zero](#)

Vision Zero er ikke et mål. Vision Zero er baseret på en overordnet tro på, at alle arbejdsrelaterede ulykker og sygdomme kan forebygges. Når alle i organisationen arbejder mod det samme mål – at undgå ulykker, sygdomme eller skader på arbejdspladsen – kræver det, at alle har de samme forudsætninger og den samme viden for at skabe og vedligeholde en stærk forebyggelseskultur. Som Vision Zero-virksomhed eller -organisation integreres sikkerhed, sundhed og psykisk arbejdsmiljø i den overordnede forretningsstrategi.

Human House er stolt medlem af det globale Vision Zero-fællesskab, og vi kan hjælpe kunder med at etablere et fælles Vision Zero-mindset i virksomhedskulturen. Udforsk vores mange ydelser inden for Vision Zero i boksene nedenfor.



VISION ZERO NEWSLETTER

Receive news, cases, and get important information on upcoming Vision Zero events and courses

* indicates required

Email Address *

Development of IOSH Vision Zero Wellbeing Course

Certified Vision Zero training

VISION ZERO



Output

- Explain the concept of Vision Zero as a preventative strategy for wellbeing
- Define the principles of each of the 7 Golden Rules for wellbeing
- Identify the organization's current position on its journey towards Vision Zero on wellbeing
- Describe the benefits that adopting a Vision Zero strategy on wellbeing could bring to the organization
- Define the actions required to implement the Vision Zero strategy on wellbeing into the organization
- Identify the tools that are available to help you implement Vision Zero on wellbeing within the organization

KONTAKT

Pernille Thau

Afdelingsleder | Strategisk arbejdsmiljø og Vision Zero

pt@humanhouse.com

+45 31 72 78 12



A Partner of

VISION ZERO

Safety. Health. Wellbeing.