

## Självvärderingsmatris

En säker arbetstrafik är en central del av arbetarskyddet i en organisation och det lönar sig att inkludera trafiksäkerheten i arbetarskyddsprocesser och säkerhetskulturen på arbetsplatsen. Att utveckla säkerheten vid arbetsresor främjar personalens säkerhet i arbetet, arbetsförmågan, hälsan och välbefinnandet. Med arbetstrafik avses arbetsresor mellan hemmet och arbetsplatsen samt resor i anknäytning till arbetet som görs under arbetsdagen (nedan använder vi termen arbetsresa).

Detta verktyg är ämnat för arbetsplatserna för att bedöma nuläget vad gäller säkerheten vid arbetsresor och som stöd för en fortgående utveckling av säkerheten. Verktöget är riktat särskilt till ledningen, arbetarskyddsorganisationen och personer som ansvarar för säkerheten vid arbetsresor. Verktöget har planerats för att användas till en regelbunden bedömning och med hjälp av verktöget kan man följa med hur säkerheten vid arbetsresor utvecklas. Bedömningen av de olika delområdena ger även idéer och tips för nästa års verksamhetsplan.

Delområden som bedöms:

- |   |                             |
|---|-----------------------------|
| 1. Ledarskap och personalens deltagande | 2. Planering och verksamhet |
| 3. Samarbete                            | 4. Fortgående utveckling    |

### *Bruksanvisning:*

Bedöm för varje delområde i tabellen vilket poängtal och vilken nivå som bäst beskriver verksamheten som gäller säkerheten vid arbetsresor på din arbetsplats. Välj det högre poängtalet om kriteriet uppfylls klart och tydligt. Välj det lägre poängtalet om kriteriet uppfylls delvis eller om du är osäker. Resultatet är 0 poäng om kriteriet inte uppfylls överhuvudtaget.

Addera poängen för alla delområden.

Poängen adderas automatiskt om du fyller i formuläret elektroniskt. Om du använder en pappersversion, vänligen addera poängen själv och fyll i resultatet i tabellen i slutet av formuläret. Med hjälp av poängen ser du vilka saker som fungerar bra på din arbetsplats och vilka saker som eventuellt borde utvecklas. Poängen är riktningsgivande. Det viktigaste är att tillsammans diskutera och gå igenom de olika delområdena samt få en bild av säkerheten vid arbetsresor på arbetsplatsen.

## 1. Ledarskap och personalens deltagande

	Basnivå (0–1 poäng): <i>Det finns mycket att utveckla vad gäller säkerheten vid arbetsresor</i>	Bra nivå (2–3 poäng): <i>Säkerheten vid arbetsresor är bra</i>	Utmärkt nivå (4–5 poäng): <i>Säkerheten vid arbetsresor är på en utmärkt nivå</i>	Poäng
<b>Ledarskap och engagemang</b> <i>Säkerheten vid arbetsresor gäller hela organisationen.</i>  <i>Den högsta ledningen visar ledarskap och engagemang för att utveckla säkerheten vid arbetsresor samt stöder cheferna inom deras delområden.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisationens ledning får inte rapporter om säkerheten vid arbetsresor.</li> <li>• Ledningen tar inte ett helhetsansvar för att utveckla säkerheten vid arbetsresor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledningen vet sitt ansvar, är positivt inställd till säkerheten vid arbetsresor och följer regelbundet med hur säkerheten vid arbetsresor verkställs.</li> <li>• Ledningen får rapporter om säkerheten vid arbetsresor och tar behövliga beslut.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledningen har förbundit sig till att främja säkerheten vid arbetsresor och leder genom att visa exempel.</li> <li>• Ledningen ser till att det finns tillräckligt med tid och nödvändiga resurser för att planera, utveckla och upprätthålla verksamheten.</li> </ul>	
<b>Roller, ansvarsområden och befogenheter</b> <i>Roller, ansvarsområden och befogenheter vad gäller utvecklingen av säkerheten vid arbetsresor har bestämts och dokumenterats.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansvarspersonerna har inte utsetts.</li> <li>• Arbetarskyddsorganisationen ansvarar ensam för att utveckla verksamheten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansvarspersonen/ansvarspersonerna har utsetts och alla i arbetsgemenskapen vet vem personen/personerna är.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansvarsområden och befogenheter vad gäller de mest centrala rollerna har bestämts, de har informerats till hela organisationen och uppgifterna har dokumenterats.</li> </ul>	
<b>Att lyssna på och personalen och göra den delaktig</b> <i>Arbetsplatsen har processer för att försäkra sig om att personalen hörs och kan delta i utvecklingen av säkerheten vid arbetsresor på alla olika nivåer/i alla funktioner.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalen har inte möjlighet att delta i planeringen och utvecklingen av säkerheten vid arbetsresor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalen har möjlighet att delta i planeringen, fullföljandet och utvecklingen av säkerheten vid arbetsresor.</li> <li>• Man har ställt upp mål för att göra personalen delaktig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Man har skapat kanaler för att höra arbetstagarna och få dem att delta och man har reserverat tid och ordnat utbildning för det.</li> <li>• Man är medveten om och kommunicerar aktivt den betydelse personalen har för att utveckla säkerheten vid arbetsresor.</li> </ul>	
Poäng sammanlagt (0–15 poäng)				
Kommentarer:				

## 2. Planering och verksamhet

	Basnivå (0–1 poäng): <i>Det finns mycket att utveckla vad gäller säkerheten vid arbetsresor</i>	Bra nivå (2–3 poäng): <i>Säkerheten vid arbetsresor är bra</i>	Utmärkt nivå (4–5 poäng): <i>Säkerheten vid arbetsresor är på en utmärkt nivå</i>	Poäng
<b>Identifiering och hantering av farliga situationer och risker</b> <i>Man har skapat och tagit i användning processer för att fortgående och förutseende identifiera, bedöma och hantera risker vad gäller säkerheten vid arbetsresor och dessa processer upprätthålls.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Man identifierar och hanterar inte systematiskt risker som gäller säkerheten vid arbetsresor.</li> <li>Man vidtar endast de åtgärder som krävs för att uppnå miniminivån.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Man identifierar betydande och återkommande risker som gäller säkerheten vid arbetsresor.</li> <li>Det finns anvisningar för riskbedömning av arbetsresor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Man använder aktivt ett bestämt tillvägagångssätt för att bedöma risker vid arbetsresor.</li> <li>Åtgärderna för att minska riskerna och farliga situationer har bestämts och de uppdateras regelbundet.</li> </ul>	
<b>Dokumentering och spelregler</b> <i>Man har bestämt vilken information som ska dokumenteras och med vars hjälp säkerheten vid arbetsresor följs upp och som är nödvändig för att förbättra verkan och säkerheten.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Man har inte funderat på säkerheten vid arbetsresor.</li> <li>Det finns anvisningar om vissa saker som gäller resor men de handlar mer om till exempel kostnader och tidsanvändning än säkerheten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Det finns omfattande anvisningar för resor.</li> <li>Personalen känner till anvisningarna och man följer med att anvisningarna följs.</li> <li>Anvisningarna används i introduktionen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalen är med och utarbetar och utvecklar anvisningarna.</li> <li>Anvisningarna och spelreglerna uppdateras utifrån responsen.</li> </ul>	
<b>Säkerhetsanordningar och skyddsutrustning</b> <i>Genom att använda säkerhetsanordningar och skyddsutrustning kan arbetstagaren förhindra olycksfall eller minska deras påföljder. Säkerhetsanordningar och skyddsutrustning är till exempel hjälmar, dubbskor, belysning och reflexer.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbetsgivaren informerar om bra praxis vad gäller användningen av säkerhetsanordningar och skyddsutrustning vid arbetsresor.</li> <li>Arbetsgivaren har inte bestämt vilka säkerhetsanordningar och vilken skyddsutrustning som ska användas vid arbetsresor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbetsgivaren uppmuntrar personalen att använda säkerhetsanordningar och skyddsutrustning vid arbetsresor.</li> <li>Arbetsgivaren har bestämt vilka säkerhetsanordningar och vilken skyddsutrustning som ska användas vid arbetsresor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbetsgivaren möjliggör användningen av säkerhetsanordningar och skyddsutrustning vid arbetsresor genom till exempel central upphandling.</li> <li>Arbetsgivaren kräver att säkerhetsanordningar och skyddsutrustning används vid arbetsresor.</li> </ul>	

<p><b>Fordon</b></p> <p><i>Arbetsgivaren ansvarar för fordonen som används vid resor i anknytning till arbetet och att fordonen är lämpliga. Fordonen kan vara hyrda eller ägda och av olika typer.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Man har inte funderat på eller kommit överens om ansvaret vad gäller fordonens skick och användningen av dem.</li> <li>• Vid behov uppmärksammar en namngiven person fordonens skick och utrustningen i dem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interna kommunikationen omfattar en särskild kanal via vilken det går att meddela om man är orolig över fordonens skick eller vilket behov man har vad gäller fordonen.</li> <li>• Man har bestämt kriterier för fordonen som används.</li> <li>• Fordonen servas enligt ett förutseende serviceprogram.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Man beaktar personalens åsikter om fordonen som används.</li> <li>• Organisationen har klara och tydliga anvisningar för att ingripa vid eventuella fel etc.</li> <li>• Säkerheten beaktas i alla fordon.</li> <li>• Exempel: Bussen som används under rekreationsdagen måste ha bilbälten på alla sittplatser.</li> </ul>	
<p><b>Kännedom, introduktion och kompetensutveckling</b></p> <p><i>Arbetsstagarna får information om mål, farliga situationer, risker och bestämda åtgärder i anknytning till säkerheten vid arbetsresor och hur de kan för sin del öka säkerheten vid arbetsresor.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetsstagarna får ingen introduktion i säkerheten vid arbetsresor.</li> <li>• Material om säkerhet vid arbetsresor finns till exempel på intranätet men det är arbetstagarens ansvar att bekanta sig med det.</li> <li>• Personalen får inte utbildning i säkerhet vid arbetsresor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduktionsmaterialet finns på en och samma plats. Man har försäkrat sig om att arbetstagaren får introduktion.</li> <li>• Introduktionsmaterialet utvecklas tillsammans med annat säkerhetsmaterial.</li> <li>• Beroende på arbetsuppgifter ges även introduktion i fordonen som används och vid behov om fordonen förnyas.</li> <li>• Personalen utbildas i att förbättra säkerheten vid arbetsresor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetsstagarna får omfattande introduktion i hur man ska röra sig på arbetsplatsen.</li> <li>• Introduktionens innehåll och personen som ansvarar för introduktionen har antecknats i t.ex. introduktionsprogrammet och ansvarsområdena är klara.</li> <li>• Responsen om introduktionen används i utvecklingsarbetet.</li> <li>• Arbetsgemenskapen vet skillnaderna i arbetsbeskrivningarna och yrkesgrupperna och utbildningshelheterna planeras med fokus på behovet. Det är möjligt att delta i tillämpliga utbildningar.</li> </ul>	
<p>Poäng sammanlagt (0–25 poäng)</p>				
<p>Kommentarer:</p>				

### 3. Samarbete

	Basnivå (0–1 poäng): <i>Det finns mycket att utveckla vad gäller säkerheten vid arbetsresor</i>	Bra nivå (2–3 poäng): <i>Säkerheten vid arbetsresor är bra</i>	Utmärkt nivå (4–5 poäng): <i>Säkerheten vid arbetsresor är på en utmärkt nivå</i>	Poäng
<p><b>Intressentgrupper (t.ex. underleverantörer, kunder och tjänsteproducenter)</b></p> <p><i>Säkerhetsverksamheten har störst verkan när de viktigaste intressentgrupperna deltar i verksamheten. Sådana kan vara till exempel experter från försäkringsbolaget, företagshälsovården eller andra utomstående samarbetspartners.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Säkerheten vid arbetsresor tas inte upp i samarbetet med partners.</li> <li>• Man har inte bestämt vilka samarbetspartners som är betydande vad gäller säkerheten vid arbetsresor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spelreglerna för att röra sig säkert på arbetsplatsen har bestämts och alla som rör sig på arbetsplatsen känner till dem (bl.a. entreprenörer, trafikföretag).</li> <li>• Man har planerat introduktionen för samarbetspartners vad gäller säkerheten vid arbetsresor och bestämt vilka som ansvarar för den.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Man visar exempel för att uppmuntra samarbetspartners till en systematisk säkerhetsverksamhet.</li> <li>• Även samarbetspartners har en kanal för att anmäla säkerhetsiakttagelser och observationer.</li> <li>• Exempel: alla förare som kör in på verksamhetsområdet ska göra ett blåstest och vid överträdelse ingriper man omedelbart.</li> </ul>	
<p><b>Kommunikation</b></p> <p><i>Man har bestämt och dokumenterat processerna för intern och extern kommunikation vad gäller arbetsresor samt vad man ska kommunicera, när man ska kommunicera, med vem man ska kommunicera och hur man ska kommunicera.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Man har inte bestämt kommunikationsprocesserna för arbetsresor.</li> <li>• Kommunikationen är sporadisk och oftast oplanerad.</li> <li>• Kommunikationen når endast en del av personalen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikationen är planerad och kan även inkludera kampanjer.</li> <li>• Kommunikationen når en stor del av personalen.</li> <li>• Arbetsplatsen kommunicerar om hur viktigt det är att anvisningarna om säkerheten vid arbetsresor följs.</li> <li>• Ansvarsområden, målgrupper, innehåll och tidpunkter för kommunikationen gällande arbetsresor har angetts i kommunikationsplanen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikationen är regelbunden, planerad och proaktiv och man reagerar aktivt på brister.</li> <li>• Kommunikationen når hela personalen.</li> <li>• Man beaktar gemenskapens mångformighet i kommunikationen (bl.a. språk, kultur osv.).</li> <li>• Vid behov använder man i kommunikationen kampanjer vilka kräver aktivitet i stället för att vara endast informativa.</li> <li>• Även intressentgruppernas synpunkter beaktas i planeringen av kommunikationsprocesserna.</li> </ul>	

<p><b>Verksamhetsmiljö</b></p> <p><i>I säkerhetsverksamheten beaktar man mångsidigheten och geografiska områden i organisationens verksamhetsmiljö. Verkar arbetsgemenskapen och arbetstagarna i många olika miljöer?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verksamhetsmiljön utvecklas inte utgående från att man ska kunna röra sig säkert.</li> <li>• Bristerna i verksamhetsmiljön identifieras men det sker sällan några förändringar. Möjligheterna att påverka upplevs vara små.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetet för att utveckla verksamhetsmiljön görs med beaktande av lokala särdrag.</li> <li>• Verksamhetsmiljön utvecklas men besluten fattas främst utifrån andra kriterier än kriterier för att kunna röra sig säkert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verksamhetsmiljön utvecklas aktivt i samarbete med parterna som upprätthåller infrastrukturen.</li> <li>• Organisationen har bestämt processerna som krävs för att upprätthålla och förbättra säkerheten vid arbetsresor.</li> </ul>	
<p>Poäng sammanlagt (0–15 poäng)</p>				
<p>Kommentarer:</p>				

#### 4. Fortgående förbättring

	Basnivå (0–1 poäng): <i>Det finns mycket att utveckla vad gäller säkerheten vid arbetsresor</i>	Bra nivå (2–3 poäng): <i>Säkerheten vid arbetsresor är bra</i>	Utmärkt nivå (4–5 poäng): <i>Säkerheten vid arbetsresor är på en utmärkt nivå</i>	Poäng
<b>Mål, mätare och bedömning av verkan.</b>  <i>Målen styr verksamheten på kort och lång sikt. Bestämda mätare skapar en grund för bedömningen av verkan och effekt.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inga mål eller mätare har ställts för säkerheten vid arbetsresor.</li> <li>Man bockar av åtgärderna som vidtagna. En eventuell bedömning fokuserar mera på verksamheten än på dess verkan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mål och mätare har ställts för säkerheten vid arbetsresor.</li> <li>Att åtgärderna verkligen vidtas kontrolleras systematiskt men verkan bedöms på en allmän nivå.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Målen har bestämts och mätarna är i huvudsak förutseende.</li> <li>Uppföljningen och bedömningen är regelbunden och fortgående och åtgärderna bestäms enligt bedömningen.</li> <li>Verkan av säkerhetsverksamheten bedöms och resultaten kommuniceras.</li> </ul>	
<b>Farliga situationer, avvikelser och korrigerande åtgärder</b>  <i>En förutsättning för utveckling är en tillräcklig förståelse för realiserade och möjliga risker. För att få användbar information måste personalen ha en möjlighet att anmäla säkerhetsavvikelser. Med hjälp av kulturen kan man bl.a. sänka tröskeln för anmälningar.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Risker, farliga situationer eller olycksfall anmäls sällan.</li> <li>Personalen har inte möjlighet att följa med vilka beslut man tar till följd av iakttagelserna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalens anmälningar om risker eller farliga situationer behandlas av arbetarskyddet.</li> <li>Man har bestämt vilka kanaler som behövs för att meddela iakttagelser och göra anmälan.</li> <li>Arbetsgivaren följer upp olycksfallen som inträffat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbetsgivaren följer upp farliga situationer och olycksfall som inträffat och utreder bakgrunden och orsakerna till dem.</li> <li>Personalen uppmuntras att anmäla risker och farliga situationer. Det finns en kanal att göra anmälan med låg tröskel.</li> <li>Anmälningarna behandlas, man strävar efter att eliminera riskerna och man lär sig av farliga situationer och olycksfall.</li> </ul>	

<p><b>Hållbara resor</b></p> <p><i>Med hållbara resor avses resesätt och -lösningar vilka är hållbara ur ett samhällsligt perspektiv.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetsgivaren tar inte ställning till på vilket sätt personalen reser.</li> <li>• Arbetsgivaren rekommenderar hållbara sätt att resa vid arbetsresor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetsgivaren uppmuntrar till hållbara resor genom att exempelvis erbjuda biljettförmån till kollektivtrafiken eller genom att med andra medel stöda hållbara resor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Man har antecknat principerna för att främja hållbara resor. Ekologiska, ekonomiska och sociala perspektiv beaktas i principerna för hållbara resor.</li> <li>• Hållbara resor främjas till exempel med biljettförmån eller elcyklar.</li> </ul>	
<p><b>Utveckling av säkerhetskulturen</b></p> <p><i>Man leder och främjar aktivt en säkerhetskultur som bidrar till önskade resultat vad gäller säkerheten vid arbetsresor.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Säkerhetskulturen omfattar inte mål och teman som gäller säkerheten vid arbetsresor.</li> <li>• Verksamheten kring säkerheten vid arbetsresor anses vara viktig men till exempel produktiviteten och tidspressen går före säkerhetsfrågorna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetsgemenskapen känner till säkerhetskulturen och hur man kan röra sig säkert.</li> <li>• Arbetsgemenskapen har många sätt att upprätthålla och främja en bra säkerhetskultur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeringen av säkerhetskulturen och att kunna röra sig säkert är systematisk, ledd och långsiktig.</li> <li>• Stämningen i arbetsgemenskapen uppmuntrar till säkra val och främjar utvecklingen av verksamheten.</li> </ul>	
<p>Poäng sammanlagt (0–20 poäng)</p>				
<p>Kommentarer:</p>				



## Poäng

Sammanlagda poäng i tabellen	Beskrivning
Poäng	<b>PÅ GÅNG/Grundläggande nivå (0–25 poäng)</b> Det finns mycket att utveckla inom de olika delområdena gällande säkerheten vid arbetsresor. Utvecklingsarbetet måste vara aktivt och fortgående. För att uppnå resultat måste ni prioritera konkreta åtgärder. Vi uppmanar er att samarbeta med olika aktörer på arbetsplatsen. Ni är på gång!
	<b>PÅ GOD VÄG/Bra nivå (26–50 poäng)</b> Ni har märkt vilka behov det finns för att utveckla säkerheten vid arbetsresor och vidtagit åtgärder. Det lönar sig att fortsätta utvecklingen. Ni är på god väg!
	<b>NU GÅR DET UNDAN/Utmärkt nivå (51–75 poäng)</b> Ni har uppnått en utmärkt nivå inom delområdena gällande säkerheten vid arbetsresor. Eftersom läget och behoven kan ändra, är det skäl att fortgående bedöma och identifiera utvecklingsbehov för att hållas på en utmärkt nivå. Sträva efter att hela tiden bli bättre!

## Åtgärder

Inom vilka delområden gällande säkerheten vid arbetsresor har ni enligt bedömningen lyckats bäst (till exempel 1–3 delområden eller saker som fungerar bäst)? ***Dra nytta av poängtalet för de olika delområdena i sammandraget.***

Inom vilket delområde eller vilken enskild sak gällande säkerheten vid arbetsresor måste ni utvecklas mest och vid vilka saker vill ni särskilt fästa uppmärksamhet i fortsättningen (till exempel 1–3 delområden eller saker som kräver mest utveckling)? ***Dra nytta av poängtalet för de olika delområdena i sammandraget.***

Hur kan åtgärderna ovan kopplas samman med verksamhetsplanen för den kommande perioden? När gör ni bedömningen på nytt? Vilka mål ställer ni upp för nästa verksamhetsperiod? Vilket är poängmålet i nästa bedömning?