

Ressourcer og kompetencer - På en skala fra 1-10, hvor 10 er højest:

- Er lederne klædt på til at håndtere sikkerhedsledelse og generel ledelse?
- Er medarbejderne trænet i sikker adfærd?
- Indarbejder man sikkerhed i planlægningen af arbejdet ?
- Bliver brugerne inddraget i udarbejdelse af procedurer, så de kommer til at passe ind i den praktiske hverdag?

Handlingsplan:

Nødvendigt og meningsfuldt - På en skala fra 1-10, hvor 10 er højest:

- Har rederiet en klar strategi med vision, begrundelse og målsætning?
- Er der overblik over ulykker og de menneskelige og økonomiske konsekvenser?
- Kender besætningen og øvrige medarbejdere rederiets målsætninger og ønsker til medarbejderne?

Handlingsplan:

Udbred budskabet - På en skala fra 1-10, hvor 10 er højest:

- Bliver succeser fejret og synliggjort?
- Får medarbejdere bonus, gaver eller sociale events for gode resultater?
- Bruger man kampagner, opslag, happenings til at skabe opmærksomhed om sikkerhed?
- Informerer man via magasiner, bulletins, nyhedsbreve, rederiforum?

Handlingsplan:

Kultur, der støtter - På en skala fra 1-10, hvor 10 er højest:

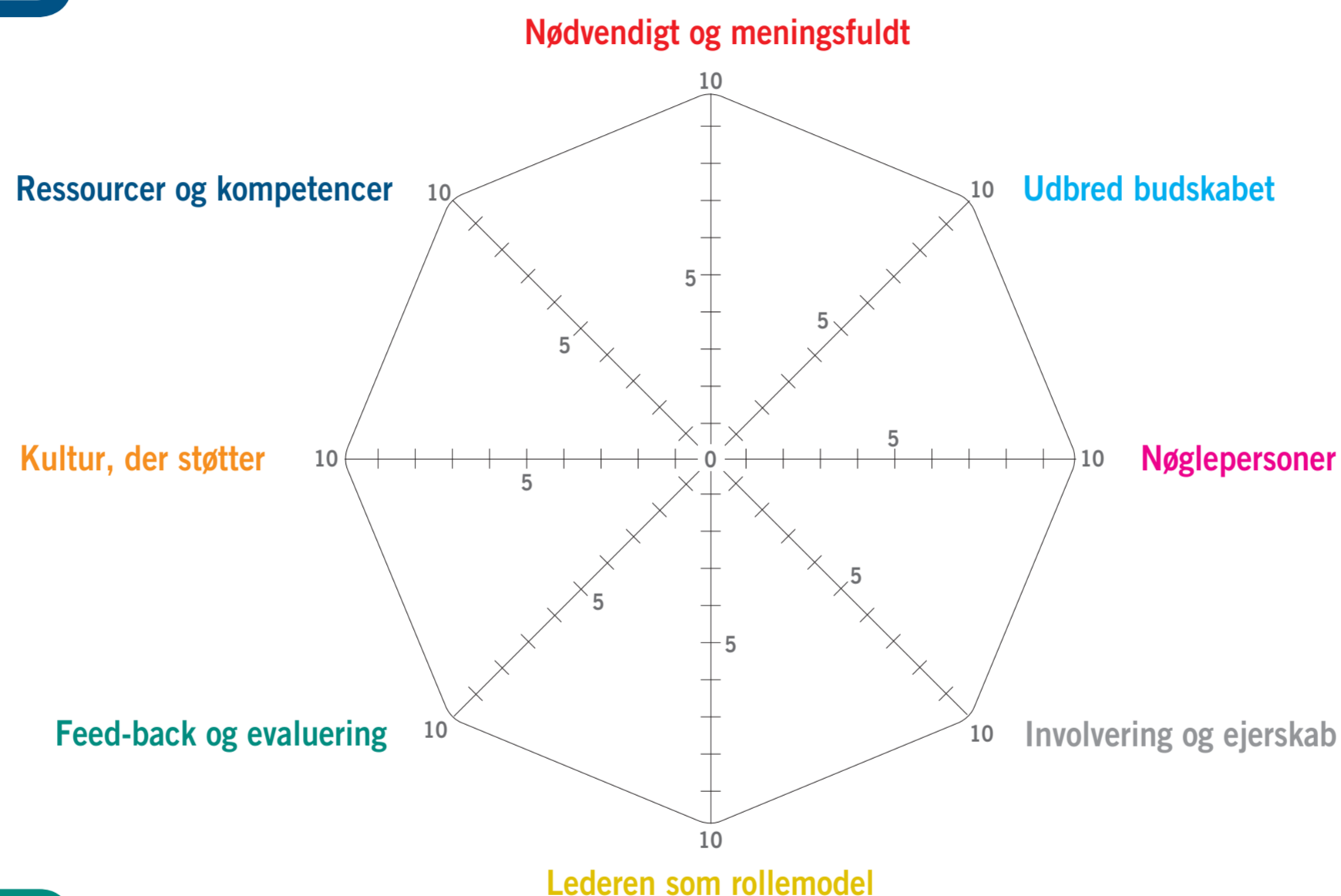
- Har arbejdsgrupper og besætning omtanke for hinanden så de støtter og bakker hinanden op i en sikker adfærd?
- Kan ledelse og arbejdsgrupper håndtere stressede situationer sikkert?
- Er ledelsen klædt på til at afholde medarbejderudviklingssamtaler som kan udvikle omtanken for hinanden?
- Er der muligt at opbygge en sikkerhedskultur i arbejdssteams – eller der for stor udskiftning?

Handlingsplan:

Nøglepersoner - På en skala fra 1-10, hvor 10 er højest:

- Er der personer med status på skibe og i organisation (ambassadørgrupper) som interesserer sig for og holder øje med indsatsen?
- Har sikkerhedsgrupperne status, så de fungerer og nyder den fornødne respekt både opefter og nedefter i organisationen?
- Er der en gruppe med repræsentanter for ledelsen, tillidsmandssystemet, sikkerhedsrepræsentanter og medarbejdere, som styrer projektet?

Handlingsplan:



Feed-back og evaluering - På en skala fra 1-10, hvor 10 er højest:

- Inddrages sikker adfærd i evalueringer af ledere og medarbejdere?
- Indgår sikkerhed som en fremmelsesparameter?
- Laver man ulykkesstatistikker og -analyser?
- Analyserer og lærer man af nærved-ulykker?
- Bliver ledere og medarbejdere anerkendt og rost for en indsats for sikkerheden?

Handlingsplan:

Lederen som rollemodel - På en skala fra 1-10, hvor 10 er højest:

- Sætter kurser, officermøder, coaching m.v. fokus på lederens rolle og ansvar i sikkerhedskulturen?
- Bliver arbejdsmiljø og sikkerhed vægtes i rekrutteringen af ledere?
- Viser repræsentanter fra rederiet at sikkerhed og arbejdsmiljø er vigtigt når de er på besøg på skibet?

Handlingsplan:

Involvering og ejerskab - På en skala fra 1-10, hvor 10 er højest:

- Bliver de rette interessenter involveret, når der skal udarbejdes politikker, procedurer og instruktioner?
- Bliver medarbejdere inddraget i sikkerhedsgennemgang, rundringer, risikovurderinger?

Handlingsplan:
