

Intresseområde	Förslag åtgärder
<b>Kunskap fylla kunskapsluckor</b>	Genom att tydliggöra resp verksamhets roll. Branschorg. Håll Nollan, Medlemmar etc. Där Håll Nollan är plattformen för Samverkan.
	Genom att ställa krav på kvalifikationer på olika funktioner så kommer det att skapas en marknad.
	Se över roller och funktioner i företaget och anpassa efter dessa.
	Ställa krav och följa upp dem. Täppa till gap med utbildning.
	Genom bl a att genomföra en del av utbildnings-/informationsaktiviteterna på flera språk.
	Genom att respektive företag arbetar aktivt med att säkra kunskap och kompetens i bolaget.
	Walk-the-talk, Viktigt att det inte bara är projektörer/utförare som talar arbetsmiljö utan även ledningsgrupper. Ställ krav på att ledningsgrupper har gått arbetsmiljöutbildning.
	Okunskap avhjälpas med utbildning. Budskapet behöver knyta an till "eget ansvar". Fortsätt på inslagen väg med framtagning av olika utbildningar och berörande filmer som hjälper till att stärka och öka säkerhetskulturen.
	Mindre entreprenörer & utländska företag, Ta fram en plan hur vi når ut till mindre entreprenörer och utländska bolag
	AMV, Kan vi hitta och sprida bra material på Arbetsmiljöverkets hemsidor? Sprid relevant dokumentation. Inte uppfinna hjulet igen.
	Vi ska inte uppfinna hjulet igen. Jag upplever att det kan vara svårt hitta material och broschyrer. Branschgemensamt forum för att dela exempel på sådant som frågas efter. På så vis kan vi få spridning på guider. schakta säkert. Vad ska jag tänka på när jag ska: -arbeta på hög höjd, - arbeta med att bygga ställning? Vad gör Bas-U?

<p><b>Samla befintlig kunskap och dela denna</b></p>	<p>Håll Nollan, Seminarium etc. Digitala forum är bra. Ta fram utbildningar för roller ... är bra</p>
	<p>Branschorganisationer, Kan tycka at det primärt är branschorganisationerna som ska försöka påverka befintliga utbildningar</p>
	<p>Hitta bra utbildningssätt t ex webinar, <b>forms</b> och fysiska möten</p>
	<p>Chefsutbildning för medlemsföretag. En mix av ledarskap, psykologi och säkerhet. Hur lyfter vi arbetsmiljön på agendan. Hur lyckas vi med säkerhetskommunikation? Hur förmedlar vi allas ansvar för att förhindra de allvarligaste olyckorna.</p>
	<p>Plattform på hemsidan, där vi delar med oss av bra exempel och verktyg, utifrån olika roller. Viktigt att det finns en ägare som jobbar aktivt med en sådan plattform.</p>
	<p>Seminarium med exempel, Seminarium där medlemmar presenterar erfarenheter och konkreta exempel från sin verksamhet. Gärna digitala forum.</p>
	<p>Håll Nollans hemsida kan användas som bas. Medlemsföretag kan länka dit via sina hemsidor.</p>
	<p>Ställ krav på att ledningsgrupperna hos medlemsföretagen går en "bas"-utbildning. Walk-the-talk.</p>
	<p>Vi behöver internt marknadsföra seminarier, workshopar m.m. till de som berörs. På det sättet sprider vi allt bra som finns.</p>
	<p>Ta hjälp av digitaliseringen, På så sätt kan vi dela med oss av den samlade erfarenheten på ett lättillgängligt sätt.</p>
	<p>få till ett bra material som kan användas för utbildning till de långs fram i pilen, inte bara tjänstemän</p>
	<p>En digital samarbetsyta, Skapa en digital samarbetsyta där erfarenheter kan delas. Även möjlighet att ställa fråga om någon har erfarenhet inom ett specifikt område.</p>
	<p>Webinarium har ju visat sig funka perfekt under corona. Lägg upp ett webinarium med ett tema på ca 1 timme varje månad.</p>
	<p>Håll Nollan har en viktig roll. Alltid börja på bolagsnivå, därefter branschnivå för att sen knyta ihop inom HN. Utbildning är ett viktigt verktyg.</p>
	<p>Vi samlar och delar bäst kunskap genom att ambassadörer vid gemensamma möten sprider och informerar om "goda exempel" för att inspirera andra att göra likadant.</p>
	<p>Knyt ihop de olika arbetsmiljörollerna med bra kunskap, kompetens. Målgruppsanpassat.</p>
	<p>Goda exempel. Rubriker, enkel innehållsbeskrivning och kontaktuppgifter via Håll Nollans hemsida alt en för medlemmer gem Sharepoint. Korta texter lämnar oftast utrymme för tolkning, så direkt kontakt med källan bör vara std.</p>
	<p>Ta fram små enkla diskussionsunderlag som man kan använda i projekten om man vill höja fokuset kring arbetsmiljön. t.ex. utifrån case som är aktuella på många byggarbetsplatser.</p>
<p>Håll nollans hemsida som plattform bygg ett E-learning utbildningsprogram som vi själva gjort på Skydda koppla detta till Netigate med ett enkelt frågeformulär</p>	
<p>Målgruppsanpassade utbildningar (kortare). Börja med de fem prioriterade målgrupperna enligt inläsningsmtrl.</p>	

<p><b>Gemensamma arbetssätt och standarder</b></p>	<p><b>Roller (ansvarssubjekt i AML)</b> Byggherre, byggarbetsmiljösamordnare, projektör, entreprenör, .....</p>
	<p><b>Ledarskap:</b> Vilka frågor ska jag som byggherre följa upp. Arbetsmiljöuppgifter på bygget för Bas-U? Hur jobbar vi med våra UE. Hur ser arbetsberedning ut? Uppföljning av psykosocial arbetsmiljö. Hur förebygger vi machokultur, diskriminering, kränkande särbehandling, negativ stress, återhämtning och arbetsbelastning. Vi tillbringar en stor del av vårt liv på arbetet. Det ska vara kul att gå till jobbet och alla ska må bra.</p>
	<p><b>Göra befintliga guider/standarder mer lättillgängliga på byggarbetsplatsen</b> Tool Box Talks, affischer</p>
	<p><b>Arbetsmiljöplan</b> Att upprätta en arbetsmiljöplan så att den blir ett verktyg genom projektet. Syfte och mål med planen genom projektet. Kunskapen bristfällig, därför blir innehållet ofta för dåligt.</p>
	<p><b>Arbetsmiljöintroduktion</b> Nyttillkomna ska gå igenom ordnings- skyddsregler, pers. sk.utr.</p>
	<p><b>Kvartsdamm</b>, utbildningsmaterial/informationsmaterial</p>
	<p><b>Kemikaliehantering</b> Guide som förklarar hur vi hanterar kemikalier på våra byggarbetsplatser Kan man ta fram en generell guide gällande ensamarbete? Är man två så tror jag man undviker många farliga arbetsmoment.</p>
	<p>Planering av arbetsplatsen- materialhantering/lagring</p>
	<p>Planering av arbetsplatsen, ex säkra gångvägar (<i>skiljd från fordon inne på apl</i>)</p>
	<p>Frånvarande ledarskap och effekten av subkulturer och inofficiella ledare</p>
	<p>Guider för de vanligaste olyckstyperna och de allvarligaste olyckorna. Utbildning i eget ansvar. Säkerhetskultur. Ledarskap. Beteendevetenskap/psykologi</p>
	<p>Arbetsmiljöorganisation- Planera för en arbetsmiljöorganisation med rätt förutsättningar i projektet</p>
	<p>Kunskap, kompetens och erfarenhet, Krav ställa alternativt utveckla rollinnehavare med rätt kunskap och kompetens</p>
	<p><b>Säker projektering</b> Fortsätta med arbetet, söka konkretisera befintligt material Ta fram en utbildning för projektörer. Fortsätta med utbildning för Byggherrar</p>
	<p>Tydliggöra ansvaret för de olika rollerna och vad som behöver göras för att uppfylla ansvaret - skapa gemensamma förväntningar på varandra</p>
	<p><b>Kompetens</b> Säkerställa förståelse för vad beslut i tidigt skede får för konsekvenser i bygg- samt brukandefas projektering som säkerställer god arbetsmiljö. Både i produktion och drift/underhåll.</p>
	<p><b>Prekvalificering i anbudsskedet</b> Bolag som räknar på projekt (alla projekt) måste kunna visa hur man ska jobba i projektet. AMP+ riskanalys + beredningar ska fram tidigt. Bolag ska styrka att all personal har genomgått exempelvis Safe Construction Training / SSG access eller motsvarande. Projektdeltagare har utbildning i BAM, BAS-P och BAS-U. Bolag ska behöva styrka med intyg och utbildningsbevis att de arbetar aktivt med arbetsmiljö och säkerhet.</p>

<b>fortsättning</b> <b>Gemensamma arbetssätt</b> <b>och standarder</b>	Etablera ett arbetssätt som innebär att arbetsmiljörisker stäms av i samband med varje projekteringsmöte. Kort riskinventering och löpande åtgärdshantering minskar riskerna för genomförandeskedet.
	<b>Upphandlingsstrategi</b> , Konsekvensanalys, medvetenhet om vad strategien har för konsekvenser på hur arbetsmiljöarbetet bör organiseras.
	Dra nytta av UEs och leverantörers kompetens inom fältet och låta dem bidra med detta inför resp projekt.
	Påbörja arbetsberedningar i tidigt skede där inköp, projektering, UE m fl deltar

<b>Engagerad beställare</b>	Tips och nätverkande
	Tydliggöra ansvaret som följer med den roll som olika aktörer har i byggprocessen.
	Skapa forum för kunskaps- och erfarenhetsutbyte
	Verka för en gemensam standard som följs upp i alla faser i vår verksamhet. Detta kommer att ge oss stor kunskap om goda exempel och vad vi skall undvika.
	Lyfta fram goda exempel från medlemsföretagen
	Ta fram krav som kan ställas av B i upphandling av entreprenörer för att B ska upphandla entreprenörer som är duktiga på arbetsmiljö.
	Förtydliga gemensamma arbetssätt med exempel på hur man kan göra i praktiken.
	Ta fram vägledning och verktyg till stöd för de <b>olika aktörerna</b>
	Viktigt att komma ihåg att vi har regelverk idag att följa, AFS:ar, lagar mm, och dessa ska följas alldeles oavsett, så istället för att skapa för mycket "egna standarder" är det viktigt att känna till det som vi ALLA ska efterleva. AV arbetar dessutom med stora förändringar av AFS-strukturen, för att slå ihop flera AFS:ar, och i att trycka mer på BAS-P i tidigt skede.
	belysa beställarens roll i hela kedjan från projektering till genomförande och överlämnande av en produkt som ska förvaltas med förutsättningar för en god arbetsmiljö
	Rollkarta
	Uppmuntra till ledningssystem, på samma sätt som man ofta gör för kvalitet och miljö
	Att få oss beställare att ställa mer enhetliga krav. Tror det underlättar för projektör/ entreprenör att det de gör blir mer arbetsmiljösäkert.
	Gemensamma arbetssätt för Byggherrar är ett steg på vägen.
	Samarbete i Håll nollan med gemensamma arbetssätt.
	Följa upp och avsätta tid
	Som beställare ha en ide om vilket ledarskap som ska utövas i projekten. skapa förutsättningar för engagerande ledarskap med kunskap och transparens i syfte att bidra mot samma mål där arbetsmiljö ska ligga högt upp i de gemensamma målbilderna
	Höja kompetensen hos beställare avseende ansvaret för arbetsmiljön. Ta fram vägledning och verktyg till beställare att använda i samband med upphandling och uppföljning.
	Uppmuntra våra beställare till ökad medverkan
	Våga lyfta problem och den som får ta emot problemet hanterar det på ett klokt sätt
	Ställa arbetsmiljökrav i upphandlingsskedet så vi får entreprenörer som också har arbetsmiljösäkerheten som högsta prioritet.
	Dela med oss av goda exempel men även där det gått fel.
	Se till att alla hos byggherren som är engagerade i ett projekt får komma ut på arbetsplatserna och se hur det går till med arbetsmiljöarbetet IRL.
	Jag tror att många entreprenörer inte inser att de själva är stora beställare så man måste på alla nivåer fundera till hur man vill ha det och vad man står för. Då blir det lättare att ställa krav på andra parter.
	Engagera internt och hitta verktygen för att kunna följa gemensamma arbetssätt för byggherrar i den egna organisationen.
	Åka ut på byggena, stanna upp och reflektera kring arbetsmiljö ihop med gänget där
	Oanmälda ronder

<p><b>fortsättning</b> <b>Engagerad beställare</b></p>	<p>Ge möjlighet för våra projektledare att vara engagerad beställare i sina projekt också gällande arbetsmiljöfrågor genom att se till att projektledarna har rätt kompetens och bra verktyg för detta. Är inte alls säker på i slutändan att det tar mer tid att vara engagerad beställare.</p>
	<p>Se arbetsmiljökunskap som viktig kunskap för de egna medarbetarna, outsourca inte det, utan det ska ingå som "allmän nivå"</p>
	<p>Delta aktivt i Håll Nollans arbete och då även sprida deltagandet från organisationen på olika personer</p>
	<p>Miljöinventeringar, för att undvika asbest</p>
	<p>Tips och råd till projekteringen, hitta smarta lösningar att fånga upp tidigt</p>
	<p>Dela med oss till andra det arbete vi gör.</p>
	<p>Skapa engagemang i projekteringen och i produktionen (dvs alla, byggherre, GE, entreprenörer, konsulter m fl)</p>
	<p>Se till att projektörerna är ute på byggarbetsplatserna för att få mer kunskap "hur det fungerar ute på arbetsplatsen"</p>
	<p>Kartläggning av processen avseende kravställning inom arbetsmiljö och säkerhet. Vad gör man innan ett projekt beslutas (investeringsbeslut) och vilka krav/delar ska genomföras där, vilka krav ställer vi sedan i FFU, vad ska entreprenören bevisa innan kontrakt skrivs efter urval, hur och inom vilka delar följer vi sedan upp kraven vid utförande. Det vi kartlägger och arbetar med nu handlar mkt om vilka delar av organisationen blir delaktiga, var har vi fallgroparna mellan entreprenör och beställare, hur når vi ut hela vägen och hur följer vi upp via olika forum om krav uppfylls. Vilka krav är relevanta osv. Vi har ex upptäckt att vi ställt krav som vi själva omöjliga kan följa upp eller som vi inte ens följer upp, vilket blir kontraproduktivt på ett sätt. Det blir många "aktörer" i kravställningen och uppföljningen och hur får vi ihop alla delar. Kan vi beskriva vissa krav med en "beteendeton"? Vilka är de och hur ska beskrivningen se ut?</p>
	<p>Detta rör egentligen mer "Kravställning och uppföljning" här tycker jag det är viktigt att man följer upp det som man kräver i FFU. Tycker det är väldigt viktigt då seriösa entreprenörer ständigt förlorar upphandlingar för att de räknar på säkerheten som krävs medans andra hela tiden "fuskar" eller inte förstår bättre. Beställaren behöver alltså vara mycket mer närvarande i produktionsfasen för att följa upp ställda krav och även vikta bristfällande säkerhetstänk hårt i nästa upphandling.</p>

<p><b>Ledarskap &amp; Kultur, vad kan man som medlem göra</b></p>	<p>Internt handlar det om att dels utveckla ledare i ledarskap, t ex i kommunikation/svåra samtal mm, men också i konkret arbetsmiljökunskap, för att skapa en trygghet just i att agera inom arbetsmiljö.</p>
	<p>Utbilda branschen i alla vertikala led. Hur samlar vi fakta och presenterar den för alla intressenter så att medvetenheten ökar.</p>
	<p>Se till att rätt personer befodras.</p>
	<p>utbildning, chefsseminarium, information, interaktion - Fokuser på positiva ord som friskfaktorer i stället för riskfaktorer</p>
	<p>Utbilda personalen</p>
	<p>Uppmärksamma förebilder.</p>
	<p>Utbilda och inspirera varandra utifrån de olika roller vi har i byggprocessen</p>
	<p>En bra och tydlig uppstart för hela projektteamet (flera aktörer)</p>
	<p>Goda exempel redovisas</p>
	<p>Engagera oss i Boverkets arbete med branschkultur.</p>
	<p>Vi kan sätta en röd tråd från ledningen till arbetsplatserna och lyfta fram goda exempel men också avvikelser.</p>
	<p>Prata mer om arbetsuppgifter och roller på arbetsplatserna än befattningarna. Träna medarbetarna i systematik från kontrakt/inköp/arbetsplats på vad man skall säkerställa och hur man följer upp med särskild kontroll på underentreprenörsleden.</p>
	<p>Sätta tydliga, mätbara mål och följa upp dem internt samt kommunicera resultatet externt.</p>
	<p>Fortsätta samverka med varandra och dela med oss av våra erfarenheter och samordna arbetet med gemensamma förhållningssätt och rutiner - gemensam branschpraxis för att trygga en säker arbetsmiljö.</p>
	<p>Möteteknik, många har inte fått tillräcklig kunskap i möteteknik mm, och "leder" därför inte möten särskilt bra, och det är en viktig del av ett ledarskap att kunna leda möten med...</p>
	<p>Följa upp nyckeltal som är relevanta</p>
	<p>Outtröttligt fortsätta att sätta frågan på riktigt högst upp på agendan och gemensamt på så sätt förändra branschen vilket också inkluderar den mängd mindre beställare, huvud entreprenörer och underentreprenörer som inte har frågan på sin agenda.</p>
	<p>Närvarande ledarskap som praktiserar arbetsmiljöfrågorna såväl i ord som i <b>handling</b>.</p>
	<p>Ställa krav på, och låta anbudslämnare redovisa vad de har för system, kompetens och erfarenheter av att förebygga olyckor och arbeta säkert. Viktig faktor vid utvärderingen av anbud.</p>
	<p>Lev som du lär.</p>
<p>Skapa löneincitament för att utbilda sig inom området. Tydligt målsätta och mäta chefers kompetensnivå inom de här frågorna för att skapa stimulans till ökat fokus och kunskapsutveckling.</p>	
<p>Att ledare är delaktig ute i vardagen, lyssnar och tar in. Våga ta obekväma samtal. Inte Ok att ta genvägar. Belysa och uppmärksamma goda beteenden</p>	

<p><b>Fortsättning Ledarskap &amp; Kultur, vad kan man som medlem göra</b></p>	Prata, diskutera, lyfta frågan - hela tiden. Både internt samt med branschkollegor på arbetsplatsen.
	Vara ännu tydligare i upphandlingar med vad vi förväntar oss.
	Exemplifiera det goda och jobba analytiskt och lösningsinriktat med de avvikelser som uppstår.
	Utbildning i ledarskap, introduktionsutbildning för nyanställda, månatlig uppföljning och kommunikation av inrapporterade incidenter. Dela med sig av lärdomar (från utredningar etc. ) Genom det uppmärksamma och visa att det är positivt att incidenter rapporteras och vad vi som företag lär utav det. Leva som man lär.
	Generösa med kunskapsdelning. Var generösa med att dela med er av goda exempel och mindre lyckade exempel i ett lärandesyfte!
	Tillse att processer kring hur en sund projektkultur skapas finns på plats
	Vi brukar be våra UE återkoppla när vi ser brister, som en del i ett ledningssystem med avvikelserutiner. Då "tvingas" de till systematiskt arbetsmiljöarbete vilket leder dem framåt.
	Implementera Håll Nollan i
	Införa max antal led i ue(?)
	Mäta och följa upp säkerhetskulturen i verksamheten.
	Att hitta forum för diskussion och erfarenhetsbyte. Lära av varandra
	Viktigt med enkelhet och tydlighet, så man inte för det för svårt för gemene man/kvinna att förstå.
	Sätt arbetsmiljömål för byggprojektet, inte bara olyckor/tillbud, utan även andra typer av arbetsmiljömål. Prata sedan om dessa mål.
	Nätverka och lära av varandras framgångar
	Uppstarter på Säkerhetsparken!
	Höja kulturen inom säkerhet genom att kommunicera ut vilka tillbud som kommit in och komma med åtgärdsförslag hur detta undviks i framtiden.
Skapa möjlighet för ALLA att lätt komma åt information, kunskap mm, t ex via app i telefonen. T ex AFS:ar mm	



<p><b>Ledarskap &amp; Kultur, Vad kan Håll Nollan göra?</b></p>	Skapa förståelse för olika grundkulturer, det ser väldigt olika ut.
	Egentligen inte så mycket, mer än att vi har som "krav" Safe Construction Training. Ledarskapsutvecklingen ska ligga inom respektive organisation, men den digitala grundutbildningen är en god plattform för alla som ska vistas på ett bygge. Däremot, kan Håll Nollan uppmuntra till engagemang.
	Inspiration till medlemsföretagen - Arbetsmaterial som vi kan använda oss av lokalt
	Lobba för arbetsmiljöutbildning på byggnivåer och yrkesskolor.
	Nätverkande ger inspiration, men gärna digitalt sådant, då alla inte har möjlighet att delta fysiskt av olika skäl.
	Hjälpa medlemmarna att börja mäta och följa upp gm att föreslå vad och hur vi ska mäta samt visa på goda exempel som vi medlemmar kan benchmarka mot.
	Hjälpa till att sprida goda exempel - Låta medlemmarna få ta del av varandras framgångar i säkerhetsarbetet. Stort som smått!
	Sätta en standard på vad man följer upp så att det blir lätt att göra rätt för alla i branscherna. Sedan får medlemsföretagen sätta mål och visa på ledarskap o kultur.
	Att skapa forum/WS för olika yrkesgrupper/roller att diskutera frågor kring arbetsmiljö, best practis och beteenden
	Definiera bra mål och nyckeltal - Gemensamma mål och nyckeltal förenklar för medlemmarna
	Informera om hur andra branscher har gjort liknande transformationer, förutsatt att sådan information finns tillgänglig. (Bench marking) Saknas information krävs större omvärldsbevakning.
	Skapa tydliga gemensamma arbetssätt och rutiner som alla känner igen och som blir en hygienfaktor hos medlemsföretagen - men även de som inte blivit medlemmar i Håll Nollan ännu.
	Påverka våra framtida ledare - Finnas med och påverka kommande generationer via universitet/högskolor mm
	Arbets-/ presentationsmaterial för att dela med sig av kunskap, bra exempel och lärdomar.
	Skapa förutsättningar för samverkan - samarbete med branschens aktörer ökar möjligheter till gemensamma framgångar!
	Mångfald är bra, men vi måste prata om kulturer från olika länder. Det som är självklart för oss, är inte självklart för andra, t ex vem som får fatta beslut om vad. Vi tycker kanske att en hantverkare ska lösa vissa saker på egen hand, medan man verkligen inte får det i andra kulturer. Inget är rätt eller fel, bara olika.
	Jag tror grunden är gemensamma måttetal så att vi kan hitta de goda exemplena men också en början till att genomföra gemensamma rotorsaksanalyser.
	Gemensamma utbildningar och även att skapa forum för att möjliggöra utbyte av erfarenheter med varandra
	Branschgemensamma måttetal - Många som skrivit det men att mäta och jämföras mot branschkollegor skulle förhoppningsvis sätta ökat fokus här. Då måste någon neutral part sätta, med branschens hjälp, relevanta måttetal. Där skulle Håll Nollan kunna vara en viktig processledare i det arbetet.
	Prata arbetsmiljö och säkerhetskultur i skolor så att vi förbereder våra framtida medarbetare

<p><b>fortsättning Ledarskap &amp; Kultur, Vad kan Håll Nollan göra?</b></p>	<p><a href="https://www.bygggherre.se/bransch-i-utveckling/pqi">https://www.bygggherre.se/bransch-i-utveckling/pqi</a> - Läs gärna mer om PQi. Där finns frågor som vi har tagit fram som kan användas för att mäta Arbetsmiljöindex i projekten.<a href="https://www.bygggherre.se/media/4033/pqi-dashboard-sk%C3%A4rmdump-original.jpg">https://www.bygggherre.se/media/4033/pqi-dashboard-sk%C3%A4rmdump-original.jpg</a></p>
<p><b>Övriga medskick</b></p>	<p>Få med fler medlemmar i håll nollan</p>
<p><b>Övriga medskick</b></p>	<p>Håll Nollan kan ge tyngd i internkommunikation. Kanske ta fram ett gemensamt kommunikationsmaterial som förklarar vad Håll Nollan är, varför, vad vill vi uppnå o.s.v. Gärna i form av små korta filmer.</p> <p>Proaktivt mätetal, Det är inte ovanligt att man använder kompetensutveckling som nyckeltal.</p> <p>Gemensamma arbetssätt - ställa krav på entreprenör gällande OSA (vad gäller( samt Kvartsdamm (svårt för alla)</p> <p>Glöm inte att pusha för att nyttja Säkerhetsparken vid Arlanda för praktisk träning. Även en bra arena för proaktivt arbetsmiljöarbete.</p> <p>Allvarliga olyckor, Samla information om inträffade allvarliga olyckor/dödsfall. Orsak och vilka åtgärder som vidtagits för att liknande inte ska hända igen.</p>