

Til Arbeids-og Sosialdepartementet
Fra NHO Service
Dato 23. mai 2017
Sak Innspills møte til BHT-ordningen.

Innspill til Ekspertutvalgets arbeid basert på mottatte innspill fra våre medlemmer.

Innledning:

NHO Service organiserer store, mellomstore og mindre BHTer over hele landet. Samlet medlemsomsetning i 2015 var 381 millioner og årsverk totalt 349 (2015-tall) Totalt ca. 26 medlemsbedrifter. Disse bedriftene har kundemasse i de fleste typer bransjer, fra bygg/anlegg, hotell og restaurantbransjen til typiske kontorpregede arbeidsoppgaver. Noen bedrifter har stor kompetanse på spesifikke bransjeområder, og har således noen næringsområder mer representert i kundemassen enn andre.

NHO Service organiserer også 12 rehabiliteringsinstitusjoner som har avtaler med helseforetak, og flere av dem med NAV knyttet til arbeidsrettet rehabilitering. Bransjeforeningen Arbeid & Inkludering i NHO Service er fagutviklings- og interesseorganisasjonen for 115 arbeidsinkluderingsbedrifter. Årlig yter landet disse tjenester til nærmere 35.000 personer. Ringer i Vannet hjelper NHOs medlemsbedrifter med rekruttering av arbeidskraft. Vi kartlegger bedriftenes behov og finner kostnadsfritt riktig person til jobben. Folk som har falt utenfor arbeidslivet får dermed en viktig mulighet til å komme seg i lønnet arbeid. Samlet sett har NHO Service flere ledd i verdikjeden fra forebyggende HMS-arbeid til samarbeidspartner for NAV knyttet til å få folk tilbake i jobb, eller bruke restarbeidsevne etter for eksempel sykdom.

Generelt:

Etterspørselen etter bransjens tjenester er avhengig av næringslivets evne og vilje til endring. Om det er vekst, nedbemanning, salg, oppkjøp, organisatoriske- eller produksjonsmessige endringer, så vil det være behov for BHTs kompetanse og bistand. I en hektisk hverdag bidrar BHT med kompetanse innenfor arbeidshelse som forebygger fravær, reduserer sannsynligheten for skader og fremmer HMS-arbeidet. Et felles mål er å øke arbeidsdeltakelsen og hindre utstøting fra arbeidslivet. Et flerkulturelt Norge har endret lederrollen og gir nye utfordringer og muligheter for bransjen. Økte organisatoriske utfordringer pga av ansatte med økt flerkulturell bakgrunn gir mer komplekse organisasjoner med nye utfordringer og problemstillinger.

Norge har velferdsordninger som er relativt kostbare både for person, bedrift og samfunn. Mens antall pensjonsberettigede øker (levealder øker, AFP, yngre uføretrygdete øker) ser vi at antall årsverk som finansierer disse ordningene synker.

Bedriftshelsetjenestens bidrag i forhold til rask avklaring for arbeid, funksjonsvurderinger, bistand med tilpasning og tilrettelegging er for det første en lite kostnadsintensiv bistand og den bidrar til at

bedriften ikke taper for mye på fravær. Fravær er den største trusselen til tjenestekvalitet (tjenesteproduksjon forutsetter kontinuitet som grunnlag for kvalitet). Tilrettelegging er ikke bare et arbeidsvelferdsgode men det bidrar også bl.a. til økt verdiskaping.

Bedriftshelsetjenestens bidrag kvalitetssikrer dessuten at tilrettelegging «så langt» mulig ikke blir en for stor belastning hverken på bedriften eller de ansatte. Vi kan ikke se på årsaker til sykefravær utelukkende som enkeltfaktorer, men som et komplekst bilde som hele tiden er i endring. Derfor må også bransjen hele tiden være i endring og utvikling, og myndighetene stille med rammevilkår og krav som svarer på de utfordringer og mål som skal oppnås.

Hva er erfaringene med dagens BHT-ordning?

- BHT kan sikre oppfølging over tid. Viktige forutsetninger er kjennskap til bedriften og bransjen, og at tjenestene er tilpasset kundens behov. Mange bedrifter klarer ikke selv å definere risikoområder og dermed forstå hvilke områder som må ivaretas. De klarer heller ikke selv å forstå at de må ha bistand. Et pålegg på næringskode sikrer dette og gjør at BHT involveres.
- Arbeidstilsynet kan fange opp bedrifter som ikke er tilknyttet BHT – og gi de pålegg om å tilknytte seg ordningen.
- Arbeidslivssentrene og BHT kan sammen være en sterk ressurs for bedrifter som behøver bistand og kompetanse når dette samarbeidet fungerer godt.
- BHT har erfaring og kunnskap som er nyttig for opplæring av ledere og ansatte. Arbeidet for å sikre et godt arbeidsmiljø med tydelig kommunikasjon og medvirkning fra de ansatte vil bli viktigere for arbeidsgiver og BHT fremover.
- En BHT kan ha erfaring med tilsvarende virksomheter og risikoområder fra tidligere. Kan da raskt «detektere» risikoområder og foreslå effektive risikoreducerende tiltak og eventuelt verneutstyr.
- En tydelig og god BHT kan redusere feilkjøp og press fra andre aktører på unødvendig sikkerhetstiltak, utstyr og investeringer.
- BHT kan være en medspiller for en praktisk tilnærming overfor krevende lov- og regelverk og forholde seg til.
- BHT kan være en effektiv og billig måte å få bransjerelatert kunnskap (kompetanseoverføring).
- Suksesshistoriene når bedriftene oppnår konkrete resultater, som følge av godt BHT-arbeid og kundene er fornøyd. En del bedrifter ønsker å tilknytte seg BHT selv om de ikke er pålagt dette. Det viser at BHT kan anses som en lønnsom investering med verdifull kompetanse.

Hvilke utfordringer har dagens ordning?

- Det kan være en utfordring å få kundene til å sette av nødvendig tid og bygge intern kompetanse til aktivt HMS arbeid. Tid er alle sin knappeste ressurs og BHT må bli flinkere til å synliggjøre hvor besparende det er med gode rutiner og dyktige ledere. «HMS-arbeid er ikke noe man gjør ved siden av å lede, HMS er en måte å lede på».
- BHT må være relevant og oppleves som nyttig for kunden. Tiltak for å sikre dette er godkjenningsordningen for BHT, kompetente kunder, kompetansedrevne BHTer som ønsker

å levere gode tjenester som gir nytte, og godt tilsyn fra Arbeidstilsynet.

- Småbedrifter har behov for mer bistand – men mangler ofte forståelse av nødvendighet. Det kreves mye ressurser fra BHT bare på helt grunnleggende HMS-arbeid og prisene/inntektene BHTer får på slike kunder dekker ofte ikke inn reell ressursinnsats.
- Offentlige innkjøpere har ofte dårligere kompetanse enn private, spesielt i kommunesektoren. Og medlemmene erfarer at det ofte er vanskelig i selve anbudsprosessen og korrigerer dette og klargjøre hva som er BHT sine oppgaver. Pris blir utelukkende styrende for mange offentlige innkjøpere, på bekostning av kvalitet.
- Det finnes bedriftshelsetjenester som selger og foreslår tiltak og aktiviteter de selv tjener mest på, - ikke basert på kundens behov og ønsker eller at kunden har tatt opplyste valg. Det ødelegger for de som ønsker å drive seriøst og levere tjenester tilpasset kundens behov.
- Mange av våre medlemsbedrifter erfarer (BHT og leverandører til NAV) at NAV Arbeidslivssentre selv ønsker å yte praktisk bistand, eksempelvis igjennom veiledningssamtaler med ansatte og ledere (og da ikke som et supplement, men frontet som et alternativ til BHT eller andre private bidragsytere), samt kursvirksomhet som er i direkte konkurranse med BHT sine tilbud.
- Arbeidstilsynet kan ha utfordringer med å fange opp bedriftens kontinuerlige HMS arbeid. Og hvilke forskjeller er det på bedrifter med og uten BHT?
- Det kan være vanskelig for BHT å få forankring i ledelsen og faktisk være en medspiller i bedriftens kontinuerlige HMS arbeid
- Det er ingen offisielle registre som viser hvem som er tilknyttet BHT. Etter at pålegg er lukket og bistand gitt i forbindelse med tilsyn så er det slik vi erfarer enkelte bedrifter som avslutter sitt medlemskap umiddelbart.
- Mange bedrifter med særskilt risiko blir fanget opp av forskriften. MEN – det vektlegges for lite at bedrifter selv må foreta en vurdering om de skal tilknytte seg BHT p.g.a av risiko og eksponering. Mange bedrifter er ikke klar over egne næringskoder og mange arbeider med andre ting enn det de er registrert som.
- Om noen i ledelsen hos kunden ønsker individuelle tiltak/ oppfølging – så kan de velge å gå til annen BHT som tilbyr dette. Mange arbeidsgivere tar inn over seg det «presset» som er å ivareta de ansattes private helse. De misforstår dette og ønsker derved tiltak som går bort i fra arbeidshelse og over til individets helse. I utgangspunktet trenger ikke dette være et problem hvis kunden har tatt opplyste valg og kjøpt tilleggstjenester den ser nytte av.

Våre konkrete forslag/innspill:

- Lovpålagt BHT i en eller annen form bør opprettholdes. Ledere og næringsliv trenger klare rammer og tydelige spilleregler for å unngå kortsiktig optimalisering.
- Godkjenningseenheten for BHT kan stille strengere krav for å godkjenne BHTer. Vi trenger en godkjenningsordning hvor man vektlegger sterkere kvalitet, kompetanse og oppfølgingsevne fra BHT, samt at denne også fanger bedre opp ulike utfordringer i ulike næringer.

- Vurdere å stille krav om et kvalitetssystem for å sikre at BHT har kompetanse og systemer for gjennomføring. Økt krav til kvalitetssystem for BHT, foreks – ISO sertifisering eller tilsvarende.
- Det bør etableres tydeligere grenser på hvilke tjenester som er standard BHT – og hvilke som er tilleggstjenester. Dette bør også inn i kontrakts- anbudsprosesser. Samtidig må ikke disse grensene bli så fastlåste at de ikke tar høyde for innovasjon og fagutvikling over tid. Det viktige er at bevisstheten om bruk av god BHT styrkes gjennom dokumenterte resultater og her må både næringen selv og myndighetene bidra hver på sin måte, slik at kjøper av tjenestene både privat og offentlig, kan ta opplyste valg og bestille etter behov.
- Økt bestiller kompetanse hos offentlige innkjøpere så vel som private, vil kunne gi gode tjenester, med god kvalitet til riktig pris. Pris og kvalitet må vektes bedre i anbudene, slik at ikke prisen utelukkende blir avgjørende.
- Arbeidslivssentrene / NAV bør få arbeidsrammer som er tydelige. Unngå uklare grensesnitt mot BHT sitt arbeid. Det er viktig at de offentlige ressursene vris mot det som er offentlige kjerneoppgaver, herunder reduksjon av ventelister i tiltaket " Raskere tilbake" som vil gi store besparelser på sykefraværskostnader for samfunnet. Det er derfor vanskelig å se gode grunner for at NAV Arbeidslivssentrene skal bruke knappe offentlige midler på å løse oppgaver som BHT/HR og tiltaksleverandører kan gjøre like bra eller bedre med sin faglige spisskompetanse. En ryddig og avklart grenseoppgang mellom hva som skal være NAVs oppgaver og hva som skal være BHT og øvrige bidragsyteres, vil optimalisere ressursbruken og frigjøre midler til NAVs kjerneoppgaver; sørge for at folk kommer raskere tilbake i arbeid.
- Økt samhandling mellom Arbeidstilsynet og BHT – vi har felles mål men ulike roller.
- Vurdere et egnet register hvor bedrifter som har BHT skal registreres – enten av bedriften selv eller BHT (mest sannsynlig må BHT eller Arbeidstilsynet registrere).
- Se på muligheter for å bedre vilkårene for BHT i de små virksomhetene. Tilskuddsordninger for små bedrifter som vil arbeide med HMS. Evt. tilskuddsordninger til BHTer som tar på seg små-kunder eller andre insentiv-ordninger som øker bevisstheten og senker terskelen for å bruke en BHT.
- Tiltak som gjør at BHT i større grad dokumenterer resultater av egen innsats i bedriftene.

Torbjørn Furulund

Seniorrådgiver, Helse og Velferd
 +47 23 08 86 77/+47 93 67 80 97
tf@nhoservice.no



NHO Service

Middelthunsgt. 27, Postboks 5473 Majorstuen, 0305 Oslo
 +47 23 08 86 50
nhoservice.no | facebook.com/nhoservice | twitter.com/nhoservice

