

A photograph of a man in a grey and red work shirt working in a workshop. He is leaning over a workbench, using a tool to work on a metal component. The background shows shelves with various tools and equipment. The text is overlaid on the top left of the image.

# Hva fungerer godt og mindre godt med dagens Bedriftshelsetjenesteordning sett med STAMI sine øyne.

Karl-Christian Nordby, avd.dir.. overlege, dr.med.

STAMIs kompetansesenter for BHT (tidl Fagsekretariatet for BHT)

BHT-fagkonferanse 280917, NHO Service

Hva skal vi vurdere BHT opp mot?



## BHTs lov- og forskriftsfestede oppgaver («forebyggende oppgaver»), som de foreliggende innspillene er rettet mot

- Virksomheter skal ha BHT når risikoforholdene tilsier det\*
- BHT skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold, herunder bistå arbeidsgiver med å\*\*
  - Planlegge endringer, tilrettelegge
  - Utarbeide retningslinjer for bruk av kjemikalier m.v.
  - Fortløpende kartlegge arbeidsforholdene – vurdere risiko for helsefare
  - Informere og gi opplæring om HMS-risiko og aktuelle tiltak
  - Foreslå forebyggende tiltak (for å redusere helsefare)
  - Overvåke arbeidstakernes helse (relatert til arbeidsforhold)
  - Tilrettelegge og følge opp arbeidstakere med redusert funksjonsevne
  - Følge opp henvendelser fra arbeidstakere, verneombud og AMU
  - Utarbeide dokumentasjon som skal inngå i virksomhetens systematiske HMS-arbeid, inkludert planer, rapporter og rutiner
- BHT skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål\*

\* LOV 2005-06-17 nr 62: arbeidsmiljøloven

\*\*FOR 2011-12-06 nr 1355: organisering, ledelse og medvirkning,



## 0. Overordnede punkter og -vurderinger

- Det kreves at BHT har kunnskap, kompetanse og innsikt i hva de ulike rollene innebærer for å kunne bistå virksomhetene iht. lov og forskrift
- Det finnes mange gode BHT-er i Norge som bistår arbeidsgivere, arbeidstakere, verneombud og AMU slik at de erfarer nytte av BHT
- Det finnes dessverre også mange i BHT-bransjen som har for lav kompetanse eller som i for liten grad fokuserer på forebyggende arbeid knyttet til forhold på arbeidsplassen, slik de skulle iht. regelverket
- De primærforebyggende tjenestene skal gjennomføres, ikke bare for å komme virksomhetene til gode, men skal også gi effekter for samfunnet – derfor trengs sterke ytre rammer for BHT-tjenestene, som ikke bare kan vurderes ut fra virksomhetenes økonomiske behov

# Hvordan vurderes BHT sett fra STAMI?

Spørsmålene som vi prøver å besvare nedenfor er tatt fra innspillspørsmålene til ekspertgruppen som skal vurdere dagens BHT-ordning.



# 1. Hva er erfaringene med dagens BHT-ordning?

## a. Hva fungerer godt med dagens ordning?

- Mye godt forebyggende arbeid. Bransjeforskriften, godkjenningsordningen og tilsynene bevirker at de forskriftsfestede tjenestene med primærforebyggende fokus vektlegges
- Kvalitetsutviklingssystemer tatt i bruk av BHT som "God BHT" har bidratt til at BHT kan definere og utvikle tjenestene i primærforebyggende retning
- Sekundærforebyggende arbeid med sykefraværsoppfølging ser ut til å fungere godt innen rammen av IA-avtalen

# 1. Hva er erfaringene med dagens BHT-ordning?

## b. Hvilke utfordringer har dagens ordning?

- Tilleggstjenester ut over de forskriftsfestede tjenestene bidrar til utvanning av det faglige innholdet
- Markedsmekanismene vil bare virke fornuftig innenfor en regulert ramme fra samfunnet som setter krav til kompetanse, kunnskap, kvalitet på og faktisk utnyttelse av de forebyggende tjenestene
- Markedsmekanismene for kjøp av BHT –tjenester virker også i et mer kortvarig perspektiv enn tidshorizonten til forebyggende arbeid
- Fornøyde kunder er ikke alltid det samme som rett rådgitte kunder
- Kjøperne av BHT-tjenester har i for liten grad har kjennskap til behovet for og nytten av de primærforebyggende tjenestene og samfunnsbehovet de skal dekke
- Når virksomhetene etterspør tjenester som krever mer enn grunnkompetanse, kan det avdekkes at BHT ikke har bygd opp egnet fagkompetanse, arbeidslivskunnskap og bransjekunnskap til å levere disse
- Godkjenning av store BHT-ordninger med lokalkontorer innebærer ikke nødvendigvis at hvert lokalkontor klarer å oppfylle relevante krav til innhold i BHT
- BHTs frie og uavhengige stilling blir utfordret, bl.a. av de kortsiktige økonomiske horisontene som gjelder for planlegging og levering av BHT-tjenester



# 1. Hva er erfaringene med dagens BHT-ordning?

c. Er tjenestene som tilbys relevante sett ut fra et forebyggingsperspektiv?

- BHT markedsfører og leverer relevante tjenester, men mange markedsfører også tilleggstjenester (tjenester utenom de som er hjemlet i lov- og forskrift – og som må anses som lite relevante i forebyggingsperspektiv)
- Tilbudet fra BHT som presenteres i situasjonen der virksomheten skal velge leverandør vil avspeile anbudet, og hvis anbudet har forebyggende innretning vil «dagens BHT» etter vår vurdering oftest kunne matche dette, men hvis anbudet går etter tilleggstjenester vil dette bli levert
- Tilbudet fra BHT som fremkommer i løpende dialog med virksomheten (for eksempel når årsplan for BHT besluttet i samråd med virksomheten) kan likeledes inneholde kun relevante tjenester eller en miks av relevante forebyggende tjenester og tilleggstjenester, her er det stor variasjon
- Tilleggstjenester kan foruten å være programmert jfr de to punktene ovenfor også bestilles som del av den løpende kommunikasjonen mellom virksomhet og BHT



# 1. Hva er erfaringene med dagens BHT-ordning?

## c. Er tjenestene som tilbys relevante sett ut fra et forebyggingsperspektiv?

- Det er et inntrykk at det i BHT-markedet er mange rådgivere med for lite kompetanse på praktisk risikovurdering og på informasjonsarbeid når det gjelder eksponeringskontroll og sykdomsforebygging. Plikten til å informere om arbeidsmiljøforhold og eventuelle helseeffekter ligger hos arbeidsgiver, men mange arbeidsgivere kjenner ikke til hvilken kompetanse som må ligge bak dette informasjonsarbeidet
- BHT må i større grad utvikle og fremme bruken av kompetanse på det forebyggende området innen alle delene av BHT sin kjernekompetanse. Men utvikling av slik kompetanse koster, både i form av arbeidstid og i form av høyere lønnskostnader. Disse kostnadene kan BHT bare ta dersom man har sikkerhet for at virksomhetene bestiller tjenester som krever slik kompetanse i et tilstrekkelig omfang
- Det å selge inn risikobaserte tjenester og primærforebyggende tiltak dersom virksomheten ikke ser nytte av dem og heller ikke ønsker å gjøre mer enn et absolutt minimum på området, er en vanskelig oppgave. Om dette ikke lykkes for den enkelte BHT-ordningen, skaper det et stort rom for salg av billigere tilleggstjenester og for at konkurrentene tar den aktuelle kontrakten ved neste korsvei

# 1. Hva er erfaringene med dagens BHT-ordning?

d. Er det samsvar mellom de risikoforhold som har utløst BHT-plikten og de tjenester som leveres innenfor den lovpålagte rammen? Gi gjerne konkrete eksempler som taler for og imot samsvar mellom risiko og BHT-plikten

- Bransjevis pålegg om BHT-tilknytning har tatt utgangspunkt i at risikoforholdene varierer mellom bransjene, og dette har mye sannhet i seg.
- En rekke risikoforhold er ikke knyttet til bransje, men varierer mellom virksomhetene uansett om disse har BHT-plikt eller ikke, eksempelvis
  - Psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøproblemer kan være like fremtredende i bedrifter som ikke har BHT-plikt.
  - Ergonomiske belastninger finnes også i rene kontorbedrifter.
- I denne sammenheng er det også viktig å peke på viktigheten av BHTs frie og uavhengige stilling i faglige spørsmål. BHT kan oppleve sin situasjon som styrt og mindre fri og dermed gi et tjenestetilbud som er objektivt dårligere hva gjelder innretning av tjenestene pga
  - Økonomiske føringer og kortsiktighet
  - Organisatorisk tilknytning til virksomheten (bestillerfunksjonens plassering i virksomhetens organisasjon)
- Slik sett er ikke BHT-plikten alene nok til å sikre at tjenester innenfor lovpålagt ramme faktisk leveres slik at de kan bidra til nødvendig risikoreduksjon, siden tjenesteproduksjonen for en stor del styres av de kommersielle kontraktsforholdene mellom virksomhet og BHT

# 1. Hva er erfaringene med dagens BHT-ordning?

e. Hva er i så fall årsakene til at BHT'ene tilbyr slike supplerende tjenester?

- Supplerende tjenester tilbys først og fremst fordi tilbyder (BHT) har kompetanse på disse tjenestene og fordi virksomhetene (enkeltindivider, grupper og av og til hele virksomheten) har ønske om å kjøpe slike tjenester
- Kompetanse på tilleggstjenester er mindre ressurskrevende å bygge opp enn primærforebyggende tjenester. Slik kompetanse er derfor mer lønnsom gitt at virksomhetene bestiller disse tjenestene. Og de gir raske "resultater" – i form av at virksomhetene og de ansatte synes de får igjen noe for BHT-kostnadene (mens det motsatte kan være den faktiske situasjonen)
- Selv om det i dag finnes dokumentasjon på at forebyggende tjenester er lønnsomme for virksomhetene og tilleggstjenesters lønnsomhet ikke er like godt dokumentert, er det viktig for BHT å holde kunden fornøyd for å få fornyet kontrakten. Og et stort volum av tilleggstjenester gir gode inntektsmuligheter for BHT

# 1. Hva er erfaringene med dagens BHT-ordning?

f. Hva slags kompetanse trenger virksomhetene for å kunne bestille risikobaserte og forebyggende tjenester og tiltak fra BHT?

- **1.f.1: Anbud / avtaleinngåelse**

- Kompetanse på hva HMS-arbeid er ut over det en vanlig innkjøper sitter med er nødvendig, og som minimum en kravspesifikasjon som avspeiler virksomhetens intensjon om å kjøpe forebyggende og risikobaserte tjenester fra BHT (ved gjentatte anbud er det viktig å bruke virksomhetens totale kompetanse på HMS når krav til tilbudets innhold skal utformes, denne kompetansen kan også inkludere BHT-ordningen som leverer tjenester i den gamle kontrakten)

- **1.f.2: Løpende tjenesteproduksjon**

- Virksomhetene må i samarbeid med sin BHT lage en årsplan for hvilke tjenester som skal leveres ut fra generelle krav til forebyggende arbeid og ut fra de spesielle risikoforhold som finnes i bedriften. Dette tar utgangspunkt i kravene i lov og forskrift. Utvikling av BHT-tjenestene innenfor hver virksomhet vil således innebære kompetanseutvikling på "kjøp av BHT-tjenester" for virksomheten, ofte kalt bestillerkompetanse

## 2. Hvordan vurderes de forvaltningsmessige rammene rundt BHT-plikten?

- a. Er næringene som er pålagt å ha en BHT-ordning etter forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §13-1 i samsvar med opplevet arbeidsmiljørisiko og forebyggingspotensial?
- Ja, i stor grad. Men det er også mange virksomheter som har BHT for ansatte som ikke er omfattet av BHT-plikten. Nyttene av forebyggende arbeidsmiljøarbeid er ikke begrenset til virksomheter som har BHT-plikt. Og det er fremdeles for mange virksomheter som ikke oppfyller BHT-plikten selv om de har bransjepålegg – noe som skaper konkurransevridning i aktuelle bransjer. Er det for enkelt å kjøpe BHT-kontrakt for å ha dokumentasjon på virksomhetens oppfyllelse av BHT-plikten, for deretter å ikke bruke kontrakten i praksis?

## 2. Hvordan vurderes de forvaltningsmessige rammene rundt BHT-plikten?

b. Er det mest hensiktsmessig med en vurdering av risiko på bransjenivå eller virksomhetsnivå?

- Det er mer ressurskrevende å differensiere kravet ut fra en faktisk risiko på virksomhetsnivå enn et generelt oppsett med bransjevise pålegg, men det er grunn til å tro at dersom BHT-plikt skal følge skillelinjer basert på nivået av faktisk risiko, vil begge typer inndeling innebære at enkelte grupper av arbeidstakere som arbeider under høy arbeidsmiljørisiko, ikke får tilgang på BHT-tjenester

## 2. Hvordan vurderes de forvaltningsmessige rammene rundt BHT-plikten?

c. Er kriteriene for godkjenning av BHTene relevante og på riktig nivå, eller bør det være andre kriterier for godkjenning av BHT'er?

- Vi får en del innspill på at et for stort fokus på volumkravene fører til en del BHT-er legger seg på et minimum av kjernekompetanse og retter sin markedsføring mot totalmarkedets etterspørsel (noe som kan føre til at kompetanseprofilen i aktuelle BHT-er blir giret for å levere tilleggstjenester)

## 2. Hvordan vurderes de forvaltningsmessige rammene rundt BHT-plikten?

### d. Hvilken effekt har godkjenningsordningen?

- Godkjenningsenheten er obs på og forsøker å luke ut de åpenbart useriøse aktørene i BHT-markedet, som gjerne er rettet i det vesentlig mot etterspørsel etter generelle helseundersøkelser og generelle tiltak på arbeidsplassen, og hvor lite eller intet av tjenestene leveres ute på arbeidsplassen eller på annen måte er forankret i kjennskap til kundens arbeidsmiljø- og risikoforhold
- Godkjenningsenheten har bidratt til å rydde unna de mest useriøse BHT-aktørene
- Godkjenningsenheten har så vidt vi forstår ikke myndighet til å etterprøve BHT-ordningens balanse mellom forebyggende arbeid etter lov og forskrift og tilleggstjenester, verken når det gjelder BHTs kompetanseprofil eller BHTs faktiske leveranser BHT-tjenester til virksomhetene som har knyttet vedkommende BHT-ordningen til seg



## 2. Hvordan vurderes de forvaltningsmessige rammene rundt BHT-plikten?

e. Er omfangskriteriene for BHT-tjenesten for virksomheter med BHT-plikt tydelige nok?

- Ja,
  - men når SINTEF-rapporten viser at det fremdeles er betydelige andeler av virksomheter i bransjer med BHT-plikt som ikke har knyttet en BHT til seg, er dette tegn på at det ikke settes tilstrekkelige kontrolltiltak inn for å sikre at pålagte virksomheter faktisk knytter BHT til seg og benytter BHT-tjenestene

### 3. Gir SINTEFs siste evaluering av BHT- ordningen et dekkende bilde av status for BHT-ordningen i Norge?

a. Er funnene i rapporten i tråd med deres oppfatning av dagens BHT-ordning?

- Det er vårt inntrykk at det gjøres mye bra arbeid i BHT, slik rapporten også antyder
- Siden BHT aldri får bedre effekt enn det virksomheten er i stand til å utnytte, ville det være nyttig å undersøke også hvilket spenn i utnyttelse av BHT-tjenester som ligger i variasjonen mellom virksomhetene også innenfor samme BHT. Det er i dag en opplagt variasjon i denne utnyttelsen mellom virksomhetene, innenfor kjernekompetanseområdene, vedr relevant tilleggskompetanse (som org.psyk bistand) og når det gjelder tilleggstjenester
- Kontraktene mellom virksomhet og BHT vil kanskje kunne være en kilde til kunnskap om slik variasjon, herunder hvor mange virksomheter som nytter BHT-tjenestene i tilstrekkelig grad jfr lov og forskrift

### 3. Gir SINTEFs siste evaluering av BHT- ordningen et dekkende bilde av status for BHT-ordningen i Norge?

b. Har dere spesifikke kommentarer til rapporten?

- Mange BHT-ordninger gir uttrykk for at rapporten etter deres syn er dekkende på mange områder (f.eks. omfang av tilleggstjenester, virksomheter som ikke oppfyller sin BHT-plikt eller utnytter BHT-tjenestene suboptimalt)
- Kostnadene til BHT slik de er gjennomsnittsberegnet i rapporten er feil utregnet og burde vært korrigert
- Lav svarprosent gir begrenset mulighet til å trekke konklusjoner
- Det er usikkert om svarene som er presentert i statistikkform er representative for alle virksomhetene som ble invitert til å delta
- Bruken av kvalitative undersøkelsesmetoder i rapporten vil antakelig bøte på noen av de skjevheter som kan tilskrives manglende representativitet
- Intervjuene av informanter bidrar til å belyse ytterpunktene i den statistikkbearbeidede informasjonen i noen grad

## 4. Er det forhold som kan bli bedre i dagens BHT-ordning?

- a. Har dere forslag til tiltak og endringer som vil kunne gi bedre tjenester og effekt?
- Samfunnet trenger å sikre at nødvendig faglig kompetanse på kjerneområdene til BHT utnyttes av virksomhetene
  - Mer fokus på kontrakter og bestillingsmønster når relasjonene mellom virksomheter med BHT-plikt og BHT skal vurderes
  - Offentlige virksomheter som ber om tilbud på BHT i offentlige kanaler kan kontrolleres, slik at de faktisk får tilbud om forebyggende tjenester og ikke annet
  - Mer aktivitet fra tilsynsorganene og godkjenningsordningen, med vekt på hvilke tjenester BHT leverer opp mot og i etterkant av risikovurdering av virksomheten ville heve kvaliteten over tid
    - Et eksempel på observert virkning av tilsyn: I den grad Arbeidstilsynet ved tilsyn i virksomhetene etterspør dokumentasjon på hva BHT har utført, er det vårt inntrykk at det går for lite i dybden til at kvaliteten på det som utføres blir utfordret i tilstrekkelig grad

## 4. Er det forhold som kan bli bedre i dagens BHT-ordning?

b. Er det forhold ved dagens BHT-ordning og praksis som det vil være uhensiktsmessig og ev. kontraproduktivt å endre?

- BHTs kompetanse inkludert et tverrfaglig miljø som kan levere tjenester i tråd med virksomhetenes behov (og slik lovgiver definerer at slike behov skal vurderes) er nødvendig for et samfunnstjenlig HMS-arbeid i virksomhetene, og må bevares
- Likeså mener vi at en fri og uavhengig stilling for BHT i faglige spørsmål må bevares og styrkes, for å støtte opp under at arbeidsmiljøforholdene skal risikovurderes og råd om nødvendige tiltak mot avdekket risiko skal gis, slik at virksomhetene blir tilstrekkelig rådgitt. Dette krever bevaring og styrking av kompetanse og faglig integritet

## 5. Hvordan kan en revitalisert BHT-ordning få økt nytteverdi for små virksomheter?

a. Hvordan kan bedrifter i utkantstrøk få økt nytteverdi av en revitalisert BHT – ordning?

- En del tradisjonelle BHT-enheter er lagt ned, fusjonert eller på annen måte endret de senere år. Man kan si at markedet har virket, innenfor de relativt åpne rammene av forskriftene. Og dette har etter manges mening ført til mangelfull BHT-kompetanse og økt etterspørsel etter tilleggstjenester. En revitalisering innebærer etter vårt syn at en sterkere kompetanseoppbygging ut over minimumskravene og volumkravene fokuseres som del av rammebetingelsene for BHT
  - Det er de samme forhold som er nødvendig for å levere BHT-kompetanse til små virksomheter i distriktene. Finansieringen av småbedriftenes BHT er kanskje spesielt problematisk, og en offentlig tilskuddsordning eller at Arbeidslivssentrene supplert med en tilført tilstrekkelig BHT-kompetanse kunne betjene de små bedriftene som ikke ellers klarer å skaffe seg BHT

## 6. Hvordan kan en fremtidig BHT – ordning organiseres for på best mulig måte ivareta fremtidens arbeidsliv og arbeidsmiljøutfordringer?

- Det primære, uten hensyn til virksomhetstype, størrelse og lokalisering er faglig tyngde som matcher de problemstillingene som ligger i det primærforebyggende arbeidet ute i virksomhetene. Hvis man tenker i samme gate som BHT-plikt, ville et system som premierer at BHT har inkludert «spesialistutdanning» for de aktuelle yrkesgruppene, være en god start på et slikt faglig løft. Videre må det være en viss kapasitet av slik kompetanse ut over minimumskravene. For eksempel vil en BHT med en arbeidsmedisiner i 30% stilling og 4 leger uten spesialitet i 100% stilling ha problemer med å møte krav til å rådgi virksomhetene i et avansert fagfelt som er i utvikling, sammenliknet med en BHT med sterkere innslag av spesialistkompetanse. Det samme forhold gjelder fagområdene ergonomi, organisatorisk arbeidsmiljø og yrkeshygiene – BHT bør i større grad innrette fokus på kompetanseutvikling ut over det som følger av de nåværende krav til godkjenning
- Små virksomheter sliter uansett med å utnytte BHT-tjenestene og kunne hatt nytte av en offentlig ordning som kan utføre BHT-tjenester forutsatt at denne ordningen tilføres HMS-kompetanse. En slik tjeneste kunne også tilby forebyggende tjenester til de som ikke har arbeid organisert i et tradisjonelt arbeidsgiver-arbeidstakerforhold, dersom slike forhold blir en aktuell del av fremtidens arbeidsliv

# Takk for oppmerksomheten!





**STAMI**  
STATENS  
ARBEIDSMILJØINSTITUTT