

HMS – dagen 2010



Marit Warncke
Bergen Næringsråd



Status

2007

- 43 mennesker mistet livet på jobb
- Norge hadde verdens høyeste sykefravær

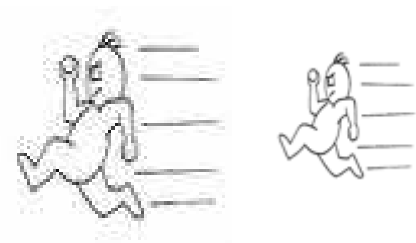
2009

- 42 mennesker mistet livet på jobb
- Norge har fortsatt verdens høyeste sykefravær



Opphetet arbeidsmarked - gir særskilte utfordringer

- Høyt tempo, intensitet, omstilling/opplæringsbehov
- Høy bruk av innleie og rekrutteringsselskaper
- Hyppigere jobbskifter - arbeidstakerne "på vandring"
- Tar i bruk ufaglært arbeidskraft fordi en ikke får fatt på kvalifisert arbeidskraft



Opphetet arbeidsmarked - gir særskilte utfordringer

Import av utenlandsk arbeidskraft gir tilleggsutfordringer:

- Språkproblemer
- Kulturelle forskjeller
- Lav/ustabil status- dårligere mulighet til å kunne melde fra om problemer
- Lavere organiseringsgrad
- En undersøkelse fra Oslo legevakt i 2001 viste at 30% av de som var utsatt for alvorlig arbeidsskader var fremmedspråklig
- 8 av 31 omkomne i arbeidsulykker i 2006 var utenlandske statsborgere



Finanskrise – økonomisk nedgang

- Kostnadsutt, omstilling og effektivitetskrav i alle ledd
- Fortsatt høy bruk av innleie og rekrutterings-selskaper
- Midlertidig ansatte
- Permitteringsvarsler , nedbemanning
 - Usikkerhet og belastning i alle ledd



HMS – innsats har effekt

- 75 % av virksomhetene jobber med systematisk HMS-arbeid i praksis - mot 47 % i 1999
- Sikkerhet og skadeforebygging får mest oppmerksomhet i norske virksomheter
- Mindre oppmerksomhet på det forebyggende helsearbeidet
- Lederne kjenner godt til regelverket – men dette i langt mindre grad er tilfelle med ansatte



- En stor gruppe arbeidstakere kjente ikke til at bedriften hadde innført systematisk HMS-arbeid
- Bedrifter med høyest risiko har best skadeforebyggende arbeid, mens langsiktig, helesforebyggende arbeid har vært lavt prioritert
- Mange virksomheter ser gode resultater av HMS-arbeidet
- HMS- opplæring og kjennskap er viktig.

Kilde: Fafo 2009



Utfordringene våre

- **Vi har store utfordringer innen ytre miljø , global oppvarming**

Er vi villig til å ta nødvendige skritt for å løse disse utfordringene, de omkostningene dette innebærer i den enkelte bedrift?

"Lokale verft spyler miljøgift rett i sjøen" Nesten alle kontrollerte verft i Hordaland bryter forskriftene om håndtering av farlig avfall" BT 5 februar 2007

- **Vår fremste utfordring vil være å skaffe til veie kvalifisert arbeidskraft**

Er vi villige til å utsette - si nei, når arbeidsoppgaver og oppdrag overstiger det vi kan klare uten å overbelaste den enkelte, eller ta for stor risiko med menneskers liv og helse?

Er vi villige til å gi den opplæring, og ta den tiden det trengs til å sette mennesker inn i det arbeidet de skal utføre?

Lar vi innsparingstiltak gå ut over sikkerheten?



Utfordringer forts.

- **Vi har et skyhøyt sykefravær samtidig har vi en stor andel mennesker som ufrivillig ikke deltar i arbeidslivet, eller får brukt sin kompetanse rett.**
- Er vi i vårt jag etter økt profitt på bunnlinjen villige til å ta omkostningene av et inkluderende arbeidsliv?

Hvem av dere vil for eksempel ansette et menneske med psykiske eller fysiske problemer, som dere med stor sannsynlighet vet vil gi dere et høyere sykefravær og yte mindre effektivt?

Levkårsundersøkelsen fra 2003 viste oss at 1 av 3 arbeidstagere over 50 år ikke tror de vil ha helse til å stå i arbeid frem til pensjonsalder. Vi vet hva som skal til for å endre det, mindre jag, kortere arbeidstid, etc - er vi villig til å ta regningen?



Til tross for utfordringene - mangelfull kompetanse?

- En del lederes manglende kompetanse og forståelse
- Kompleksitet
- Manglende oppfølging fra myndigheter medfører at de som ikke benytter ressurser på HMS arbeid får en kortsiktig konkurransefordel. (HMS arbeid koster penger)
- Skolen (fra grunnopplæring til fagopplæring og høyere utdanning) har ikke tilstrekkelig fokus og / eller kompetanse på området.
- Nye arbeidstakere kommer til bedriften med opplæring i ukultur og usikker fremferd.

For mye byråkrati – for lite ledelse?



Holdninger

Våre holdninger og vår kultur dannes av

- Hva vi vet: Kunnskap erfaring
- Hva vi føler: Det hender ikke her, det gjelder ikke meg
- Hva vi gjør: Også når ingen ser oss

Skal vi klare endre kultur og bedre HMS standarden må vi gripe fatt i alle disse elementene

Flere aktører har ansvar for å påvirke i rett retning

- Offentlige myndigheter
- Skoleverk fra grunnskole til høyere utdanning
- Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner
- Media
- Eiere og ledere av den enkelte bedrift



Det ledelsen setter fokus på blir kultur

Det eiere og ledere setter fokus på speiler våre verdier og holdninger

Det handler i siste instans om **verdier etikk og integritet**.

Verdiene settes først på prøve når vi må foreta valg som **koster oss noe**

Hver dag handler om de små og større valgene som fører oss noen skritt nærmere eller lenger bort fra målet om et godt arbeidsmiljø

Vi ønsker jo alle å drive vår virksomhet uten å skade ytre miljø, at menneskene i vår organisasjon skal ha det bra, oppleve et meningsfylt arbeid i trygge omgivelser...

Spørsmålet er om vi er villige som samfunn, og som enkeltmennesker å ta de riktige valgene selv om de kanskje koster oss mer i et kortsiktig perspektiv

Eller venter vi på alle de andre.....

