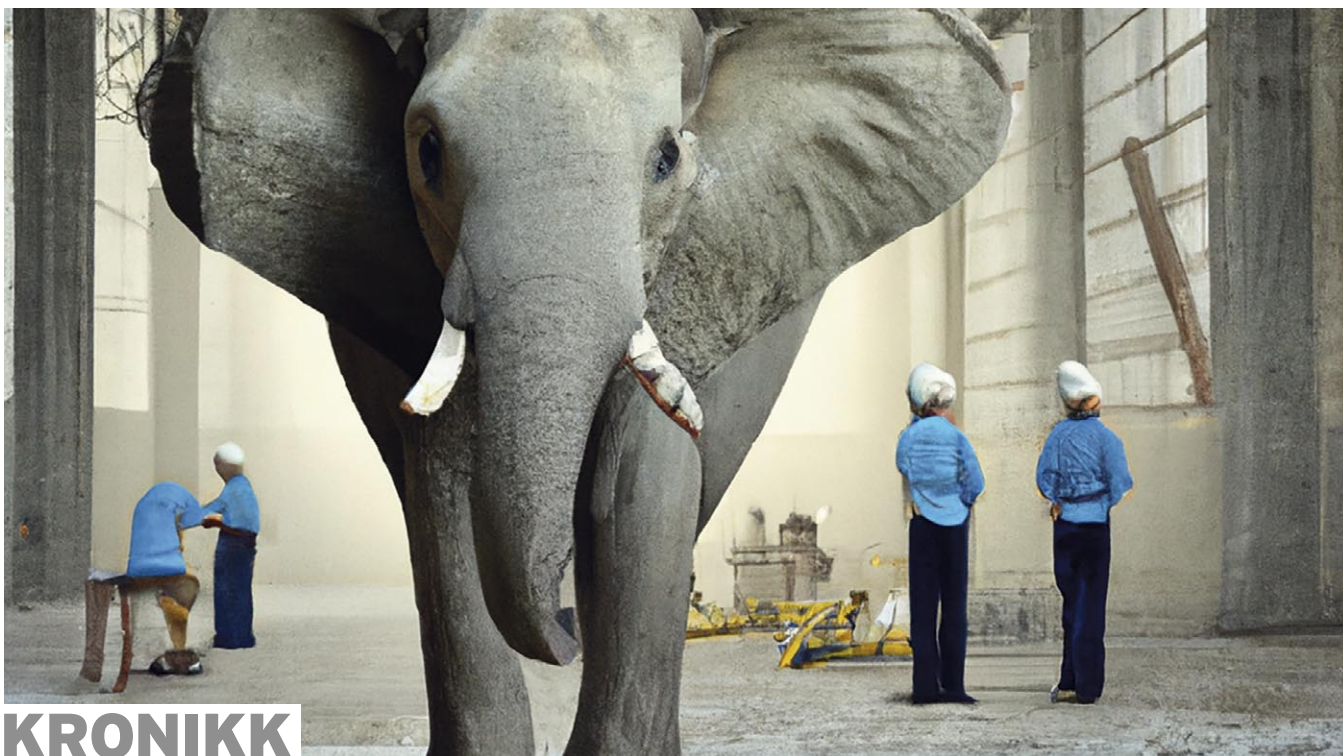




Elefanten i rommet: Uavhengighetens pris Om bedriftshelsetjenestenes frie og uavhengige stilling

Av Hans Thore Smedbold, leder Norsk Yrkeshygienisk Forening

Bedriftshelsetjenester (BHT) er en viktig del av det norske arbeidslivet, og har som formål å bidra til å sikre arbeidstakernes helse og sikkerhet på arbeidsplassen. En viktig forutsetning og et lovkrav, er at BHT skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål. På grunnlag av faglige vurderinger skal de informere om risikofaktorer på arbeidsplassen, følge opp de ansattes arbeidshelse og fremme forslag om forebyggende tiltak. Det er en forutsetning at de arbeidstakerne som utsettes for høyest risiko, også får størst oppmerksomhet. Hva som skal til for å sikre en slik fri og uavhengig stilling og fordeling av BHT tjenester, er imidlertid lite diskutert og problematisert. Jeg vil hevde at organiseringen av BHT bidrar til å legitimere at arbeidshelse i en liten bedrift er mindre verdt enn i en stor. De nye og skjerpede kravene til kompetanse, type tjenester og prioritering vil påvirke økonomien til BHT og bidra til å øke disse sosiale forskjellene ytterligere. For å motvirke denne utviklingen, samt sikre at tjenestene forblir frie og uavhengige, mener jeg det er nødvendig å se på organiseringen av BHT, styrke Arbeidstilsynets tilsyn med virksomhetenes bruk av BHT og innholdet i BHT tjenestene som gis. Det vil også være behov for utvikling av både tjenestene og organiseringen av BHT for å møte samfunnets behov for et likeverdig og risikobasert BHT tilbud. Tydeligere bransjespesifikke minimumskrav til helse- og arbeidsmiljøarbeidet i bedriftene vil være ønskelig.

En fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål innebærer at BHT skal kunne utføre sitt arbeid uavhengig av bedriftens ledelse og andre interessenter, og at BHT ikke skal la seg påvirke av kommersielle eller andre hensyn som kan innvirke på deres vurderinger. Samlet gir dette BHT en nøkkelrolle i å fremme en sunn og trygg arbeidsplass for de ansatte. Dette pålegger også BHT et stort ansvar i forhold til å balansere egne kommersielle hensyn opp mot hvilke kostnader de påfører sine kunder gjennom sin lovpålagte virksomhet. Her er det problematisk med en organisering av BHT gjennom store

ASer med hovedfokus på økonomisk utbytte og eiere med lite kjennskap til hva en BHT skal levere.

Fra 2004 til 2012 var jeg daglig leder for Occupational Hygiene Solutions AS (OHS), et yrkeshygienisk rådgivningsfirma, med vel 20 ansatte. I OHS erfarte jeg fort at frihet og uavhengighet var nært knyttet til økonomisk uavhengighet. Økonomisk uavhengighet var igjen knyttet til faktureringsgrad, en mangfoldig kundemasse og timepris. Mange små og korte kartleggings- og måleoppdrag var krevende, både å



planlegge, men også i forhold til å ha en tilfredsstillende økonomi. Samtidig var disse oppdragene viktige for oss for å lære å utvikle også denne delen av yrkeshygienefaget. En annen viktig faktor var timeprisene. Her opplevde jeg at prisen vi kunne ta for arbeidet vårt ikke fulgte kostnadsutviklingen. Slik tror jeg det også har vært for BHT. På slutten av 90-tallet anbefalte NYF en timepris på 750 kr og 950 kr for en sertifisert yrkeshygieniker. Justert med konsumprisindeksen ville dette i dag ha vært rundt 1300 og 1600 kr pr time. Mitt inntrykk er at timeprisene i dag er lavere enn dette, noe som igjen betyr mindre tid til kompetanseheving, fagutvikling, tverrfaglig arbeid og kvalitetssikring. Nedenfor har jeg forsøkt å bruke noen av disse erfaringene til å drøfte hva som skal til for at en BHT skal kunne ha en fri og uavhengig stilling.

For å ivareta BHTs frie og uavhengige stilling, er det for BHT, som for OHS, viktig å ha tilstrekkelige ressurser og kompetanse til å utføre oppgavene på en kvalitetsmessig og uavhengig måte. Det er også viktig å ha de «rette» kundene. I en kommersiell hverdag vil små kunder med liten betalingsvne og vilje, med høy risiko for sykdom og skade, ikke bli prioritert. Slik var det i OHS og jeg vil påstå at det også er slik i BHT. I og med at BHT ikke har en leveringsplikt og virksomhetene ikke må kjøpe hva de trenger (med mindre de får et pålegg fra Arbeidstilsynet), vil disse virksomhetene kunne velge minimumsløsninger, som tilfredsstillende de formelle minimumskravene til en BHT-avtale, men hvor de har valgt bort kostbare rådgivningstjenester og investering av tekniske tiltak. Dette gjør at dagens organisering av BHT, slik jeg ser det, bidrar til å øke de sosiale forskjellene i arbeidslivet. Mange av de arbeidstakerne som trenger BHTs kompetanse mest, er de som har mistet tilgang til denne kompetansen.

For å sikre den frie og uavhengige rollen er det videre viktig at BHT har tydelige avtaler om sitt oppdrag og sin

rolle. Det bør være klare retningslinjer for hva BHT skal gjøre, og hvordan de skal rapportere. Her er det viktig at informasjonen som er viktig for det forebyggende arbeidet mest mulig fritt kan deles med vernetjeneste, tillitsvalgte og ansatte. Det er også viktig at ansatte som for eksempel utredes for en mulig arbeidsrelatert sykdom, fritt kan dele kartleggingsinformasjon relevant for sin sykdom med NAV, de arbeidsmedisinske avdelingene og eventuelt forsikringsselskap.

Selv om BHT skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål, vil de likevel være avhengige av økonomiske ressurser fra bedriften de jobber for eller fra andre finansieringskilder. Det kan være problematisk dersom avtalen med bedriften er for liten i forhold til behovene og at BHT dermed ikke har ressurser til å utføre de nødvendige oppgavene. Flere BHTer tilbyr i dag tjenester med en pris og en leveransmodell som jeg har vanskeligheter med å se er forenlig med å ha en fri og uavhengig stilling. Det samme gjelder muligheten til å utføre oppgavene som følger av lov og forskrift og Arbeidstilsynets fortolkning av disse [1].

For eksempel kan BHT ha behov for spesialutstyr eller prøvetaking av farlige stoffer på arbeidsplassen. Dersom bedriften ikke ønsker eller mener de ikke har økonomi til å betale for dette, kan BHT stå overfor et dilemma om hvorvidt de skal utføre oppgaven med de begrensede ressursene de har til rådighet eller la være å utføre oppgaven. I begge tilfeller kan det være alvorlige konsekvenser for arbeidstakernes helse og sikkerhet.

Kostnadene med å være tilknyttet en BHT har i stor grad vært avhengig av antall ansatte og ikke hvilke risikofaktorer virksomheten har. De nye og skjerpede kravene til virksomhetene og til BHT vil for virksomheter som har høy risiko for sykdom og skade, innebære økte kostnader. Eksempler er virksomheter som f.eks.;

- jobber med farlige stoffer og materialer (for eksempel

- sprøytemidler, overflatebehandling, kjemisk industri eller olje- og gassindustrien),
- jobber med høye nivåer av støv eller annen luftforurensning (for eksempel industrienholdere, næringsmiddelbedrifter, verft og verksteder, bygg og anlegg, smelteverk og gruver),
- jobber med høye nivåer av støy eller vibrasjoner (for eksempel i tungindustri, arbeid med tunge maskiner eller arbeid med musikk og senekunst), eller
- som har en høy grad av arbeidspress, høyt arbeidstempo eller nattarbeid for eksempel innen helsevesenet eller servicebransjen.

For mange BHTer vil en dreining over mot mer forebyggende arbeid bety en lavere inntjening pr time og dermed behov for økte timepriser for andre typer tjenester, uten at alle virksomhetene har vilje eller mulighet til dette.

Kontrakter

Kontrakten som inngås mellom BHT og bedriften må sikre at BHT gis tilstrekkelig økonomiske rammer, og at BHT er tilgjengelig for å bistå både arbeidsgiveren, arbeidstakerne, verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Det er også viktig at BHT sikres fri tilgang til arbeidsplassene og relevante helseopplysninger. For å få til et godt BHT-arbeid er det også viktig å bygge gode og langsiktige relasjoner til ledelse og vernetjeneste i virksomhetene. Kontrakten mellom BHT og virksomhetene bør derfor etter en gjensidig prøvetid, være lenger enn andre typer servicekontrakter.

Følgende punkter bør inkluderes i en slik kontrakt:

- Krav til BHTs tilgjengelighet
- Handlingsplan
- Rapporteringskrav
- Krav til BHTs kompetanse og erfaring innenfor alle fagområder som skal dekkes
- En plan for evaluering og revisjon av avtalen

Krav til BHTs tilgjengelighet, både når det gjelder å svare på henvendelser og når det gjelder tilstedeværelse på arbeidsplassen. Dette kan for eksempel inkludere krav om at BHT skal være tilgjengelig på faste tidspunkter, at de skal svare på henvendelser innen en viss tidsramme, og at de skal være til stede på arbeidsplassen regelmessig. For virksomhetene er det viktig at de har nærhet til nøkkelkompetansen i BHT som de trenger. Det er også viktig med en gjensidig forpliktelse mellom BHT og bedriften om å legge forholdene til rette for hverandre.

Handlingsplan som beskriver hvordan BHT skal bistå arbeidsgiveren, arbeidstakerne, verneombudet og arbeidsmiljøutvalget. Dette kan for eksempel inkludere rutiner for risikovurderinger, arbeidsmiljøundersøkelser, kjemikaliestyring, individuell oppfølging av ansatte, rådgivning i arbeidsmiljøspørsmål og deltagelse i AMU eller tilsvarende møter.

Rapporteringskrav som pålegger BHT å rapportere jevnlig til arbeidsgiveren, verneombudet og arbeidsmiljøutvalget om utførte oppgaver, observasjoner, anbefalinger og eventuelle avvik fra krav og forskrifter.

Krav til BHTs kompetanse og erfaring, og at de ansatte i BHT skal ha relevant utdanning og erfaring innen fagområdet, samt sikre vedlikehold og utvikling av kompetanse og tjenestene. Dette vil sikre at BHT har den nødvendige kunnskapen og kompetansen til å utføre oppgavene sine på en god og trygg måte. Et minimum for oss som yrkeshygienikere vil her være å kunne bli sertifisert, samt å kunne vedlikeholde en slik sertifisering [2].

Plan for evaluering og revisjon av avtalen, slik at man jevnlig kan vurdere om avtalen fungerer som den skal og om det er behov for endringer eller justeringer. Dette vil sikre at BHT er tilgjengelig og kan bistå alle aktørene på arbeidsplassen på en best mulig måte.

Kontraktsformer som innebærer at BHT mister sin frihet og uavhengighet, kan være uforenelige med BHTs rolle som en uavhengig og fri instans i arbeidsmiljøspørsmål. Eksempler på slike kontraktsformer kan være:

- Kontrakter som inneholder bestemmelser som gir arbeidsgiveren fullstendig kontroll over BHT. Dette kan inkludere bestemmelser som tvinger BHT til å følge arbeidsgiverens instruksjoner uten mulighet til å utføre egne faglige vurderinger. Et eksempel på dette er etter mitt syn kontrakter som kun inneholder kontakt via telefon eller video og hvor det er arbeidsgiver som bestiller og godkjenner all øvrig bistand fra BHT.
- Kontrakter som begrenser BHTs tilgang til informasjon som er relevant for å gjennomføre en fullstendig risikovurdering av arbeidsmiljøet i bedriften, vil være uforenlig med en fri og uavhengig rolle. Eksempler på dette kan være virksomheter som har en egen HMS-avdeling eller benytter andre eksterne HMS-ressurser i tillegg til å ha en BHT, og hvor BHT ikke har fullt innsyn eller oversikt over det øvrige arbeidet som gjøres. Dette kan også være et problem der en BHT har overtatt gamle egenordninger.
- Kontraktene kan også være for små og dermed begrense BHTs mulighet til å gi råd om forebyggende tiltak eller gjennomføre nødvendige tiltak for å sikre et trygt og sunt arbeidsmiljø.
- Kontrakten som inneholder bestemmelser som tvinger BHT til å inngå samarbeid med andre aktører som kan påvirke BHTs frihet og uavhengighet.

BHT skal også ta imot henvendelser fra arbeidstakere, verneombud og andre som har spørsmål om arbeidsmiljøet i bedriften. Disse henvendelsene bør håndteres uavhengig av arbeidsgiveren, og det bør være klare retningslinjer for hvordan BHT skal rapportere tilbake til de som har henvendt seg.

BHT bør ha fri tilgang til arbeidsplassen. Dette betyr at BHT må kunne inspisere arbeidsmiljøet og vurdere risikofaktorer på en uavhengig måte, uten at arbeidsgiveren har innvirkning på denne vurderingen.

BHT bør ha tilgang til bedrifts- og helsejournaler fra tidligere BHTer. For virksomhetene er det viktig at



informasjonen som lagres av BHT, arkiveres på en måte som gjør at informasjonen enkelt kan overføres fra en annen BHT uten for store omkostninger.

BHT bør knyttes direkte til virksomhetens øverste ledelse. Dette kan bidra til å sikre at BHT kan gi uavhengige råd og anbefalinger, uten at det blir påvirket av interesser på lavere nivå i organisasjonen. For eksempel vil en plassering av BHT under personalavdelingen kunne by på uheldige habilitetsutfordringer, hvis BHT-personell også skal utføre oppgaver for personalavdelingen [3]. Rapporter etter målinger etc. bør rapporteres direkte til ansvarlig leder, i tillegg til AMU m.fl. Rapportene bør også som nevnt over gjøres fritt tilgjengelig for de ansatte i virksomheten.

For å sikre sin uavhengighet og frie stilling kan det være en fordel for en BHT å ha flere kunder. Dette kan gi BHT større muligheter til å utføre arbeidet sitt uavhengig og objektivt. Samtidig kan en egenordning ha større muligheter til en tettere og mer spesialisert oppfølging av den aktuelle bedriften. En BHT med flere kunder vil også kunne samle og dele erfaringer og kunnskap om ulike arbeidsmiljøer og bransjer, som igjen kan bidra til økt kompetanse og bedre tjenester for alle kundene. BHTer bør videre ikke være for små eller underbemannede for å kunne utføre oppgavene sine på en uavhengig og kvalitetsmessig måte. Det bør også være enkelt for BHT å rapportere avvik og feil til tilsynsmyndighetene, uten at dette blir ansett som et tillitsbrudd fra virksomhetenes side.

Det er også viktig at BHTer samarbeider tett med arbeidsgivere, verneombud, tillitsvalgte og tilsynsmyndigheter for å sikre at arbeidsmiljøet er trygt og sunt for alle arbeidstakere. Dette samarbeidet kan være utfordrende i enkelte tilfeller, spesielt når det oppstår uenigheter eller konflikter mellom ulike parter.

Som yrkeshygienikere i en BHT, må vi også være oppmerksomme på nye faktorer som kan påvirke arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse og sikkerhet, som for eksempel klimaendringer, endringer i arbeidslivet og nye teknologier. Det er viktig å være forberedt på slike endringer og tilpasse seg dem for å kunne fortsette å sikre et sunt og trygt arbeidsmiljø for alle arbeidstakere. Det er også viktig å fange opp ny kunnskap, nye regelverkskrav som over tid endrer kunnskapsgrunnlaget for våre vurderinger.

Samlet er BHT en viktig del av den norske arbeidslivsmodellen, og har som formål å bidra til å sikre arbeidstakernes helse og sikkerhet på arbeidsplassen. For å kunne utføre oppgavene sine på en uavhengig og kvalitetsmessig god måte, er det viktig at BHTer sikres tilstrekkelige ressurser og kompetanse til å utføre oppgavene sine på en effektiv måte og at dette gjøres uavhengig av bedriftens ledelse og andre interessenter. For at BHT skal ha nødvendig tillit er det viktig at BHT ikke lar seg påvirke av kommersielle eller andre hensyn som kan påvirke vurderingene som gjøres.

De nye og skjerpede kravene til virksomhetene og til BHT vil stille krav til innovasjon og utvikling av BHTs organisering og innhold, samtidig som vi tar med oss det best fra slik vi fram til i dag har drevet BHT.

Referanser

- [1] Arbeidstilsynet. 2023. Bedriftshelsetjeneste (bht). Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/bht/>. Lastet ned: 01.03.
- [2] Norsk Yrkeshygienisk Forening (NYF). 2023. Norsk yrkeshygienisk sertifisering (NYS). Hentet fra: <https://nyf.no/sertifiseringsordningen/>. Lastet ned: 01.03.
- [3] A. Lie. (2005, 02. juli 2014) Bedriftshelsetjenestens frie og uavhengige stilling er truet! Arbeidsmiljø. Hentet fra: <https://www.arbeidsmiljo.no/bedriftshelsetjenestens-frie-og-uavhengige-stilling-er-truet/>