



RF – Rogalandsforskning. <http://www.rf.no>

Terje Lie

Status for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeide i energibedrifter

Rapport RF – 2001/283

Prosjektets tittel: HMS-status blant bedrifter knyttet
Energibedriftenes landforening

Oppdragsgiver(e): Energibedriftenes Landsforening

Forskningsprogram:

ISBN: 82-490-0160-5

Gradering: Åpen

RF - Rogalandsforskning er sertifisert etter et kvalitetssystem basert på NS - EN ISO 9001

Forord

Energibedriftenes Landsforening (EBL) har ønsket å gjennomføre et prosjekt som skal munne ut i en statusrapport for energibransjens helse, miljø og sikkerhet nivå, slik at landsforeningen kan fokusere på de viktigste utfordringene og bedre målrette sin HMS-innsats ovenfor medlemsbedriftene.

Statusrapporten fra prosjektet vil bli a danne grunnlag for EBLs handlingsplan (HMS-forbedringer) for de kommende år og derigjennom bidra til gode opplæringstiltak, verktøy m. m. for å hjelpe bedriftene til å ivareta sitt HMS-arbeid.

Rogalandsforskning har fått i oppdrag å gjennomføre prosjektet. Resultatene legges fram i denne rapporten.

Prosjektet er finansiert av NHOs arbeidsmiljøfond og EBL.

Resymé

Rapporten er en kartlegging av status innen helse-, miljø- og sikkerhet i energibedrifter. Rapporten tar opp problemstillinger knyttet til HMS og til personalpolitikk i bedriftene. Status for HMS i bedriftene er rimelig god, men det er forbedringspotensial på flere områder. Det er rom for forbedring av personalpolitikken spesielt når det gjelder ordninger for eldre arbeidstakere.

Takk til bidragsytere.

Rogalandsforskning retter en takk til alle som har deltatt i undersøkelsen og har tatt seg tid til å svare på lange spørreskjema. Takk også til kolleger som har bidratt til undersøkelsen.

Stavanger / Bergen, 03. januar 2002

Prosjektleder

Terje Lie

Innhold

	Symbolliste	7
	Sammendrag	8
1	INNLEDNING	13
1.1	Faktorer i undersøkelsen.....	13
2	METODE.....	14
3	BAKGRUNNSDATA	16
3.1	Begynt og sluttet	17
3.2	Alder	17
4	HMS-TILTAK OG AKTIVITETER.....	18
4.1	Stor andel gjennomførte tiltak	18
4.2	Eventuell støtte fra EBL	23
4.3	Høy andel har målsettinger for sentrale HMS-områder	24
4.4	Ansvar for ulike arbeidsoppgaver er godt avklart	25
4.5	HMS-aktiviteter i bedriften	25
5	RISIKOFORSTÅELSE OG SIKKERHETSKULTUR.....	28
6	HELSE OG ARBEIDSMILJØ	30
6.1	Personskader	30
6.2	Mest opptatt av muskel- og skjelettplager	32
6.3	Sykefraværet er forholdsvis lavt.....	32
6.4	Sykefravær, arbeidsmiljø og helseplager	33
6.5	Arbeidsmiljø	35
7	ORGANISATORISKE FORHOLD.....	38
7.1	Omfang og type av omstillinger.....	38
7.2	Ansattes medvirkning i omstillinger i bedriften.....	39
7.3	Medvirkning i bedriftene generelt	40
7.4	Verneombudet sin rolle	41
8	OPPLÆRING OG KOMPETANSE.....	43
8.1	Behov for kompetanse	44
8.2	Seniorpolitikken fungerer mindre bra	45
8.3	Liten oppmerksomhet om arbeidsevne til eldre arbeidstakere	46

8.4	Rekruttering og ansettelse	46
9	HVA HAR BETYDNING FOR HMS-STATUS	47
9.1	Sammenhenger	49
9.2	Sikkerhetskultur, medvirkning og HMS-status	50
9.3	Psykososiale forhold, medvirkning og HMS-status	50
9.4	Sykefravær	51
9.5	Rekruttering	51
9.6	Konklusjon	52
10	DISKUSJON	52
10.1	Anbefalinger	58
	VEDLEGG 1	61

Tabeller og figurer

Tabell 1 Forretningsområder for bedriftene	16
Tabell 2 Tallet på personer som har begynt - sluttet i år 2000	17
Tabell 3 Aldersfordeling blant ansatte i EBL-bedriftene og sysselsatte i hele landet. ...	17
Tabell 4 Gjennomførte HMS-tiltak de siste 2 år. Prosent	21
Tabell 5 Behov for gjennomføring av HMS-tiltak. Prosent	23
Tabell 6 Målsettinger for følgende områder. Prosent	25
Tabell 7 Ansvar for ulike arbeidsoppgaver. Prosent	25
Tabell 8 HMS-aktiviteter i bedriften. Andel som svarer ja. Prosent	26
Tabell 9 Hvor ofte gjennomføres HMS-runder og HMS-inspeksjoner. Prosent	27
Tabell 10 Hvor ofte gjennomføres møter med alle ansatte om HMS. Prosent	27
Tabell 11 Har ansatte medvirket i utviklingen av strategier, målsettinger og handlingsplaner på HMS-området. Prosent	27
Tabell 12 Hvilken informasjon benytter bedriften seg av i HMS arbeidet. Prosent	28
Tabell 13 Har bedriften utviklet systemer for håndtering uønskede hendelser. Prosent	28
Tabell 14 Risikoforståelse og sikkerhetskultur. Andel som er enige i utsagnet. Prosent	30
Tabell 15 Personskader. Prosent	31
Tabell 16 De vanligste skade- eller ulykkestypene i bedriftene. Totale tall.....	31
Tabell 17 Yrkesrelaterte helseplager som bedriften arbeider med. Prosent	32
Tabell 18 Bedrifter i grupper for sykefraværspresent. Prosent	33
Tabell 19 Oversikt fraværsgener i 13 energibedrifter.....	34
Tabell 20 Psykososialt arbeidsmiljø. Andel som mener at utsagn ikke stemmer. Prosent	37
Tabell 21 Bedrifter etter tallet på år de har eksistert. Prosent	38
Tabell 22 Bedrifter etter type omstilling og tallet på år de har eksistert. Prosent	39
Tabell 23 Konsekvenser av omstillinger for ulike grupper ansatte. Stor eller noen grad. Prosentandeler.....	40
Tabell 24 Forhold mellom ledelse og fagforening – generelt. Prosent.....	41
Tabell 25 Verneombud sin rolle i bedriften. Prosent.....	41
Tabell 26 Hvordan fungerer arbeidsmiljøutvalget (AMU). Prosent.....	42
Tabell 27 Behov for å styrke arbeidsmiljøutvalget (AMU).....	42

Tabell 28 Fagforening aktiv i AMU. Prosent	42
Tabell 29 Har medlemmer i AMU fått lovpålagt opplæring. Prosent	43
Tabell 30 Gjennomfører bedriften følgende opplæring. Prosent	43
Tabell 31 Ansattes behov for kompetanse. Gjennomsnittsverdier.	45
Tabell 32 Seniorpolitikk. Hvordan fungerer opplegg for å ivareta opplegg for seniorpolitikk (45 år og eldre) i bedriften. Gjennomsnittsskåre.	46
Tabell 33 Rekruttering og ansettelser. Prosent	47
Tabell 34 Oversikt over samlevariable og indekser.	49
Figur 1 Gjennomførte HMS-tiltak siste to år. Tiltak med lave eller høye prosentandeler fra ledelse, verneombud og fagforening.	20
Figur 2 Behov for gjennomføring av HMS-tiltak. Tiltak som 20 prosent eller flere av partene har nevnt.....	22
Figur 3 Utsagn om sikkerhetsspørsmål og risikokultur i bedriftene.....	29
Figur 4 Sykefravær totalt i prosent av tilgjengelige arbeidstimer. År 2000.	33
Figur 5 Oppfatninger av det psykososiale arbeidsmiljøet i bedriftene.	36

Symbolliste

EBL	Energibedriftenes landsforening
HMS	Helse, miljø og sikkerhet
IK	Internkontroll
AMU	Arbeidsmiljøutvalg
N (i tabeller)	Betegnelsen N brukes i statistiske tabeller og viser til det totale antall enheter (personer mm) som tabellen omfatter eller basis i en prosentuering.
Statistisk signifikans	Brukes som kriterium for å ta stilling til hvorvidt det er reelle forskjeller mellom statistiske fordelinger eller sammenhenger.

Sammendrag

Rapporten bygger på en undersøkelse av status for helse, miljø og sikkerhet i energibransjen. Energibedriftenes Landsforening har tatt initiativet til prosjektet som er gjennomført av Rogalandforskning.

Målet med undersøkelsen er å kartlegge status på ulike områder innen helse, miljø og sikkerhet. Aktuelle tema er seniorpolitikk, fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, helseforhold blant de ansatte, sykefravær, status for internkontrollsystemet, kompetanse og opplæring.

Det er konstruert spørre-/intervjuskjema som tar opp de ulike temaene, se Vedlegg 1. Skjemaet ble sendt til et utvalg bedrifter og ble distribuert til daglig leder, verneombud og fagforeninger ved bedriften.

Undersøkelsen er en utvalgsundersøkelse hvor bare en del av det totale antall bedrifter i bransjen er med. I dette tilfellet er utvalget bedrifter trukket tilfeldig fra EBLs medlemsregister. Utvalgstørrelsen er 105 av i alt 250 energibedrifter. Av de 105 bedriftene har vi fått svar fra 55 bedriftsledere og 37 verneombud. 57 representanter for fagforeningene har svart.

Bedriftene som har svart på skjemaet representerer nær 4500 ansatte av i alt 16400 ansatte i bransjen.

Resultatene fra undersøkelsen er pålitelige innenfor vanlige sikkerhetsmarginer for slike undersøkelser, se metodekapittel.

Høy alderssammensetning

Energibedriftene har en noe høyere alderssammensetningen enn tilsvarende tall for sysselsatte i hele landet. Andel ansatte under 50 år i energibedriftene er 66 prosent mot 70 prosent blant sysselsatte i Norge.

Opplysninger om personer som har begynt og sluttet i løpet av 2000, viser at en andel på 5 prosent har begynt i bedriftene i utvalget mens 2 prosent har sluttet uten noen spesielt oppgitt grunn. Tre prosent av de ansatte gikk over på attføring eller ble førtidspensjonert, mens under 1 prosent gikk av ved normale pensjonsalder.

Ledelsen mest positive til HMS-standarden

Et generelt inntrykk av undersøkelsen er at ledelsen gir et mer positivt bilde av situasjonen enn verneombud og fagforeninger. Et annet inntrykk er at HMS-status er rimelig god, men at det er forbedringspotensial, spesielt for de mindre bedriftene.

På spørsmål om gjennomførte HMS-tiltak, svarer nær samtlige av alle partene at bedriften har et system for internkontroll. Ser vi på enkelttiltak knyttet til et fullt utbygd IK-system, mangler det likevel en del på gjennomføringen. Tiltak som informasjon om sosiale og psykiske faktorer i arbeidsmiljøet, reduksjon av sykefravær og forbedring av psykososialt arbeidsmiljø har lav grad av gjennomføring, etter partenes syn. Verneombudenes og fagforeningene mener at kartlegging av ulike arbeidsmiljøfaktorer har relativt lav grad av gjennomføring. Ledelsen på sin side mener gjennomføringen er noe bedre på disse områdene enn det verneombud og fagforeninger gir uttrykk for.

Verneombud og fagforeninger mener at det er behov for gjennomføring av flere HMS-tiltak, både når det gjelder kartlegging, forbedringstiltak, informasjon og opplæring.

Bedriftene har formulert mål for HMS

IK-systemet innebærer at man har målsettinger for ulike HMS-områder. Alle tre partene (ledelse, verneombud og fagforeninger) mener at bedriftene har målsettinger for personskader og sykefravær, men bare rundt halvparten av bedriftene har målsettinger for forebygging av yrkessykdom og materielle skader. I bedriftene er flere instanser involvert i HMS-arbeidet. Dette gjelder verneombud, arbeidsmiljøutvalget og helsepersonell. Ansvar og oppgaver for disse er godt avklart, men det går likevel fram av undersøkelsen at verneombudet er lite aktivt. Ansvars og rolleutforming for verneleder er i mindre grad avklart.

Mest oppmerksomhet om muskel- og skjelettplager

Bedriftene arbeider spesielt med ulike helseplager blant de ansatte. Muskel- og skjelettplager knyttet til nakke og skulder er de vanligste plagene. En del arbeidsoppgaver er fysisk belastende og bidrar til økt sykefravær. Dette gjelder utendørs arbeid, arbeid som medfører tunge løft og arbeid som gir konstant belastning på ryggen. Relativt få bedrifter rapporterer om stress og usikkerhet i forbindelse med omstillinger.

Lavt sykefravær

Sykefraværet i de undersøkte bedriftene er lavere enn gjennomsnittet for NHOs medlemsbedrifter. Sykefraværet i energibedriftene er 4,96 prosent mot 6,96 i NHO bedriftene. Det er del variasjon mellom energibedriftene, og 34 prosent av bedriftene har et fravær på over 5 prosent.

Det psykososiale arbeidsmiljøet fungerer bra, men rundt en tredjedel av de ansatte er mindre tilfredse med det psykososiale miljøet.

Opplysninger om helse viser at plager i muskel og skjelettsystem er mest utbredt, men en del ansatte har også mer varige plager når det gjelder hjerte- og kar lidelser og psykiske plager.

Stressnivået i undersøkte bedrifter er lavt.

HMS-handlingsplaner

En del av spørsmålene handler om hvordan bedriftene arbeider med HMS-saker. Det gjelder forhold som HMS-runder (vernerunder) og handlingsplaner for HMS.

Nær $\frac{3}{4}$ av bedriftene utarbeider rullerende handlingsplaner, men en noe lav andel av lederne mener handlingsplanen for HMS er tilgjengelig for alle ansatte, og et mindretal mener at HMS er en fast post på ledermøter.

Medvirkning i utvikling av planer for HMS

Undersøkelsen viser at ansattes medvirkning i ulike sider ved HMS-planleggingen og i beslutninger i bedriftene generelt har betydning for HMS-status i bedriftene. Under halvparten av bedriftene rapporterer at alle ansatte har vært involvert i utviklingen av HMS. Spesielt verneombud og fagforeninger mener at ansattes medvirkning er lav. En

ganske høy andel ledere mener ansatte har fått informasjon om HMS i møter med de ansatte, men også på dette punkt har en lavere andel verneombud og fagforeninger den samme oppfatningen.

God sikkerhetskultur, men noen svakheter

Risikoforståelse og sikkerhetskultur er en del av bedriftenes HMS-miljø. Et flertall av bedriftene har rutiner for håndtering av uønskede hendelser. En høy andel av partene er enige i utsagn som at ledelsen gir uttrykk for at sikkerhet for de ansatte er av den største betydning og at det er god kommunikasjon mellom ledelse og ansatte om sikkerhetsspørsmål. Verneombud og fagforeninger gir i større grad enn ledelsen uttrykk for at ansatte er bekymret for sin helse og er bekymret for å bli utsatt for skade eller ulykke på jobben. Verneombud og fagforeninger er i mindre grad enn ledelsen enig i at ledelsen reagerer raskt for å korrigere sikkerhetsproblemer.

Store endringer i bransjen

Energibedriftene har vært igjennom flere organisatoriske endringer de senere år. Nær ¾ av alle bedriftene i utvalget har hatt interne organisasjonsendringer siste to år. Fusjoner er ikke uvanlig, nær 20 prosent av bedriftene har fusjonert, mens snaut 14 prosent har deltatt i oppsplitting av selskapet. Nedbemanning er ikke rapportert fra noen av bedriftene.

Fagforeninger er ganske aktive i omstillinger

Vi har stilt spørsmål om fagforeningenes rolle i omstillingene. En stor andel av lederne mener at fagforeningen har spilt en stor eller moderat rolle i omstillingene. Fagforeningene selv er litt mer tilbakeholdne om sin rolle, men andelen som mener de har spilt en moderat eller viktig rolle er likevel ganske stor.

Svært få er negative til omstillinger

Andelen som er negative til omstillinger er liten. Det gjelder både fagforeninger, verneombud og ledelse. Holdningene til omstillinger peker i retning av det nøytrale eller positive.

Konsekvenser av omstilling varierende

Organisasjonsmessige omstillinger kan få konsekvenser for de ansatte. Etter ledelsens syn er konsekvensene størst for administrativt ansatte og mindre for ansatte i produksjon og nett. Snaut en tredjedel av lederne tror konsekvensene er spesielt store for eldre ansatte.

Nær halvparten av lederne mener at omstillingene stiller bedriftene overfor nye utfordringer på HMS-området, men en større andel av verneombud og fagforeninger har denne oppfatningen.

Kontaktutvalg fungerer

Ledelsen svarer at ansattes medvirkning i bedriftens beslutninger på et mer generelt plan er god. Et flertall av bedriftene har kontaktutvalg for dialog mellom ledelse og ansatte og de fleste mener at kontaktutvalget har en viktig funksjon i bedriften.

Fagforening har en moderat innflytelse

Fagforeningene selv vurderer sin innflytelse som moderat eller litt svak. Ledelsen vurderer fagforeningens innflytelse som sterkere enn foreningenes egen vurdering. Svært få synes imidlertid at fagforeningen har en meget sterk innflytelse.

Verneombud, ikke viktig rolle

Verneombudenes rolle i bedriftene vurderes noe svak. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) står sterkere. Et flertall av partene mener at det ikke er noe stort behov for å styrke AMU. En del bedrifter oppgir at de ikke har arbeidsmiljøutvalg.

Bra opplæring i driftsforskrifter

Opplæring i driftsforskrifter, førstehjelp, brannvern og 40-timers grunnkurs i arbeidsmiljø gjennomføres i et stort flertall av bedriftene. Rundt halvparten av bedriftene gjennomfører opplæring i vernekurspakke.

Middels tilrettelegging for kompetanseheving

Som følge av omstillinger i bedriftene, er tiltak for å ivareta ansattes kompetanse av betydning. Bedriftene skårer rundt gjennomsnittlig bra på grad av tilrettelegging for å styrke kompetansen til de ansatte. Mulighetene for kompetanseheving er best når det gjelder formell kompetanse og sertifisering som kreves i bedriften. Det er gjort lite for at ansatte kan utvikle nye karriereveier.

Seniorpolitikk fungerer dårlig

Undersøkelsen tar opp enkelte forhold for eldre arbeidstakere. Partene mener at seniorpolitikken generelt i bedriftene fungerer ganske dårlig. System for å ivareta seniorkompetanse og rotasjon av oppgaver fungerer heller ikke bra.

På spørsmålet om bedriften har foretatt seg noe spesielt for å ivareta arbeidsevnen til eldre arbeidstakere, svarer rundt halvparten av lederne og verneombud bekreftende, mens bare ¼ av fagforeningene gir bekreftende svar. Her synes det å være et forbedringspotensial.

Pensjonsordninger i bedriftene fungerer bra.

Grad av medvirkning fra de ansatte har stor betydning for kvaliteten på HMS-området

Analyse av sammenhenger i materialet viser at forhold knyttet til ansattes medvirkning i ulike fora i bedriften, samt ansattes innflytelse i planlegging og beslutninger, har stor betydning for status på HMS-området. Dess sterkere grad av medvirkning fra ansatte, dess bedre HMS-status i bedriften.

Ansattes medvirkning har også betydning for bedriftens sikkerhetskultur, tilrettelegging for kompetansebehov, sykefravær og psykososiale forhold. Dess sterkere grad av medvirkning, dess bedre status på de nevnte områdene.

En del bedrifter bør styrke HMS-arbeidet

Det gjennomsnittlige nivået på **HMS-status** i energibedriftene er bra. Det er imidlertid en del variasjoner mellom bedriftene. Det er derfor et forbedringspotensial i HMS-arbeidet på flere områder, spesielt for mindre bedrifter. Ansattes medvirkning i HMS-planleggingen kan styrkes. Selv om de fleste bedriftene har etablert et system for internkontroll, pekes det på behov for kartlegginger og gjennomføring av tiltak innen fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Sykefraværet er forholdsvis lavt, sammenlignet med andre NHO bedrifter, men det ganske store variasjoner innen energibransjen. Vi vil derfor anbefale å sette i verk tiltak for reduksjon av sykefraværet.

Sikkerhetskulturen er god, men bedriftene mangler i stor grad risikoprofiler for virksomheten. Omfanget av skader er forholdsvis stort i bransjen og viser at det er behov et mer aktiv forebyggende sikkerhetsarbeide.

Større oppmerksomhet om seniorpolitikken

Deler av **personalpolitikken** kan forbedres, dette gjelder særlig seniorpolitikken.

I forbindelse med omstillinger er det behov for større grad av uformell **opplæring** i praktiske oppgaver og utvikling av alternative **karriereveier** for de ansatte. Bedriftene har i forholdsvis liten grad oversikt over sine behov ved rekruttering av nye arbeidstakere. Tatt betraktning den høye gjennomsnittsalder blant ansatte i bransjen, anbefaler vi bedre planlegging og oversikt over framtidig behov for rekruttering av kompetanse.

Partene i arbeidslivet har inngått en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Selv om alderssammensetningen i energibransjen er høy, tyder undersøkelsen likevel ikke på at forholdene for eldre arbeidstakere er spesielt godt tilrettelagt. Med gode pensjonsordninger, kan det virke som bransjen stimulerer eldre arbeidstakere til å gå inn på AFP ordninger.

Vår anbefaling er å ta i bruk eldre arbeidstakeres ressurser og arbeidskraft på en bedre måte.

1 Innledning

Energibedriftenes Landsforening (EBL) ønsker å gjennomføre et prosjekt som skal kunne ut i en statusrapport for energibransjens helse, miljø og sikkerhetsnivå, slik at landsforeningen kan fokusere på de viktigste utfordringene og bedre målrette sin HMS-innsats ovenfor medlemsbedriftene.

Statusrapport fra prosjektet vil bli å danne grunnlag for EBLs handlingsplan (HMS-forbedringer) for de kommende år og derigjennom bidra til gode opplæringstiltak, verktøy m. m. for å hjelpe bedriftene til å ivareta sitt HMS-arbeid.

EBL vil i sin HMS gjennomgang ta utgangspunkt i aktuelle problemstillinger i bransjen. Energibedriftene har de senere år gjennomgått store endringer, spesielt på det organisatoriske området med ny eierstruktur, fusjoner, utskilling av selvstendige forretningsenheter, nye krav til inntjening og effektivitet, omorganisering og nedbemanning. Omstillingene har også skapt kontakt mellom ulike bedriftskulturer og tradisjoner.

Alt dette stiller ledere og ansatte overfor nye utfordringer og tilpasninger, spesielt gjelder dette krav til ledelse. I denne prosessen bli samspillet mellom HMS og bedriftsutvikling godt synlig, og det blir viktig å identifisere kritiske faktorer ved bedriftenes system for HMS. Helse- miljø og sikkerhet betyr mye for produktiviteten i bransjen, samtidig som det kan oppstå utfordringer med å balansere miljøhensyn og hensynet til produktivitet. En HMS-gjennomgang i bransjen vil bidra til å klarlegge status på ulike områder og gi retningslinjer for hvor ressursene i nær framtid må settes inn.

Prosjektet skal samordnes med prosjektet ”Energibransjen i omstilling: Arbeidsorganisering, produktivitet og helse” som gjennomføres av Aslaug Mikkelsen, RF. I dette prosjektet legges det stor vekt på kartlegging av arbeidsmiljøfaktorer blant de ansatte og data samles inn på individ og organisasjonsnivå. Resultater fra Mikkelsens prosjekt blir dels brukt i denne rapporten.

1.1 Faktorer i undersøkelsen

Utgangspunkt for undersøkelsen er problemstillinger knyttet til omstillinger bransjen nå er inne i.

Med bakgrunn i det pågående prosjektet ”Energibransjen i omstilling: Arbeidsorganisering, produktivitet og helse” vil vi spesielt framheve behovet for å se nærmere på:

- Helse og kompetanse til seniorarbeidstakere
- Fysisk form og tiltak knyttet til fysisk helse, spesielt for linjearbeid og skjermarbeid.
- Mellommenneskelige relasjoner. Relasjoner mellom ledere og ansatte. Grad av synlighet hos ledelsen.
- Ledernes oppfatninger av ansvar for personalledelse og HMS.

- Status for Arbeidsmiljøutvalgene. Hvordan fungerer utvalgene. Spørsmål om hvordan HMS-arbeid integreres i andre møter/fora/prosjekter.
- Bedriftenes oppfatning av egen status for internkontrollsystemet.
- Egen oppfatning av utfordringer for HMS.
- Kompetanse og opplæring knyttet til psykososialt arbeidsmiljø og personalledelse.
- Bedriftens opplæring i HMS (grunnkurs i arbeidsmiljø, lover og forskrifter mm.)
- Bedriftens sikkerhetskultur og risikoforståelse.
- Nedbemanning og omorganisering samt konsekvenser av dette for organisasjonskultur og kommunikasjon.
- Sykefravær i bedriftene.

2 Metode

Undersøkelsen bygger på et utvalg av bedrifter er fortatt på grunnlag av EBL sitt register over medlemsbedrifter. Det er trukket et statistisk tilfeldig utvalg av bedrifter, i alt 115 bedrifter av totalt ca 250 bedrifter.

Undersøkelsen omfatter tre grupper informanter: ledelsen i bedriften, verneombud og representanter for tillitsvalgte i fagforeninger.

Kartleggingen av status for helse, miljø og sikkerhet (HMS-status) i bedriftene er gjennomført ved hjelp av spørre-/registreringsskjema med faste svarkategorier, se Vedlegg 1. Registreringsskjemaet er utformet ved Rogalandforskning. En del spørsmål knyttet til gjennomførte HMS-tiltak bygger dels på et HMS-barometer utarbeidet av Reiselivsbedriftenes Landsforening, se Lindøe og Lie (2001). Andre HMS-spørsmål og spørsmål om organisatoriske forhold er utviklet i det faglige miljøet på RF.

Spørsmål om risikokultur og sikkerhet bygger på artiklene Williamson m fl (1997), Hayes m fl (1997) og Dedobeeler & Bléand (1991).

Skjema ble sendt i samlet pakke til daglig leder i bedriften med informasjon om undersøkelsen. Pakken inneholdt spørreskjema til de tre partene og svarkonvolutt adressert til Rogalandforskning.

Mottaker av skjemaene, dvs. daglig leder i bedriften, skulle fordele skjema videre til verneombud og tillitsvalgte. Det ble bare tatt med foreninger som har forhandlingsrett, og det er Norsk ingeniørforening (NIF), NITO og EL-IT.

Første utsendelse av informasjon om undersøkelsen og registreringsskjema fant sted medio juni 2001. Det ble sendt en ny henvendelse tidlig i august til de bedriftene som ikke hadde svart. En tredje henvendelse ble foretatt per telefon tidlig i september. Denne henvendelsen ble bare foretatt til daglig leder i bedriften.

Svarprosent og frafall

I utvalget ønsket vi kun bedrifter som hadde produksjon, salg eller som var nettselskap. Enheter som bare omfattet konsernledelse skulle ikke omfattes av undersøkelsen. Bedriftsstrukturen i energibransjen har vært under endring de siste årene. I denne

prosessen er det etablert flere konsern med enkeltbedrifter. Det gikk ikke alltid fram av medlemsregisteret hvilke enheter som var konsernledelse eller driftsselskap. Det ble derfor sendt spørreskjema til alle de uttrukne bedriftsadressene. I ettertid meldte en del bedrifter som kun bestod av konsernledelse, at skjemaet ikke var aktuelt for dem. Disse ble da fjernet fra utvalget. Det har også skjedd andre endringer i eierskap som førte til at enkelte bedrifter var i etableringsfase og ikke hadde data for HMS for den aktuelle undersøkelsesperioden. En del bedrifter var slått sammen og noen få bedrifter ønsket ikke å svare fordi de hadde meldt seg ut av EBL. Enkelte bedrifter med medlemskap i Kommunenes sentralforbund ønsket ikke å svare.

Av bruttoutvalget på 115 bedrifter falt 10 bedrifter fra fordi de ikke tilhørte den populasjonen vi ønsket å undersøkte. Av de 105 bedriftene i nettoutvalget svarte 55 ledere, 36 verneombud og 57 fra fagforeningsrepresentanter. Dette gir en svarprosent på 52 for ledelsen og 34 for verneombud. Svarprosenten for fagforeninger er lav, og kan ikke beregnes helt eksakt. Normalt vil det være representanter for de tre foreningene i alle bedrifter, men kontakt med bedrifter viste at det på enkelte bedrifter var en annen sammensetning av foreninger. De 57 fagforeningsrepresentantene som svarte representerte 43 forskjellige bedrifter.

I alt er 62 de 105 bedriftene i nettoutvalget, tilsvarende 59 prosent, representert i undersøkelsen enten ved ledelse, verneombud eller fagforeningsrepresentanter. En oversikt over utvalg og frafall går fram av oversikten nedenfor.

Oversikt over utvalg og frafall

	Tallet på bedrifter	Ledelse	Verneombud	Fagforening
Brutto utvalg	115			
Reduksjon av utvalg	10			
Netto utvalg	105			
Frafall av skjema	50	50	69	
Antall bedrifter som har svart på skjema	55	55	36	
Antall personer som har svart				57
Bedrifter som er representert undersøkelsen	62			

Undersøkelsen er en utvalgsundersøkelse. To feilkilder er spesielle for slike undersøkelser: utvalgsfeil og utvalgsskjevhet. Det knytter seg derfor en viss usikkerhet til prosenttallene, men denne usikkerheten kan beregnes. Spørsmålet er i hvilken grad prosenttall i undersøkelsen dekker det prosenttallet en ville har fått hvis alle bedriftene var undersøkt. I denne undersøkelsen har vi tre ulike utvalg: ledere i bedriftene, verneombud og fagforeningsmedlemmer. I vår sammenligning mellom de tre gruppene er det spørsmål om forskjellene er systematiske eller tilfeldige. Et vanlig kriterium for vurdering av en slik usikkerhet er at sannsynligheten for å ta feil skal være 5 prosent

eller mindre. Resultater som tilfredsstillende dette kravet kalles statistisk signifikant. Det er laget beregninger over usikkerheten i utvalg av forskjellig størrelse¹. I et utvalg på 50 observasjoner vil usikkerheten knyttet til prosenttallet 60 (40) være 8,5 prosent til begge sider. Intervallet for usikkerhet varierer med utvalgets størrelse og med prosenttallene. Med såpass små utvalg som vi har i denne undersøkelsen er det knyttet ganske stor usikkerhet til tallene. Et eksempel: ved ett prosenttall på 60 vil intervallet for usikkerhet tilsvare $60 \pm 2 \times 8,5$. Det vil si at det virkelige prosenttallet kan ligge mellom 47 – 77 prosent. Usikkerheten ved prosenttallet 5 (95) er $\pm 2 \times 3,8$.

Mange av de forskjellene vi har trukket fram i denne rapporten ville ikke være statistisk signifikante på grunn av de store usikkerhetsintervallene. Vi må derfor betrakte forskjellene som tendenser i en eller annen retning. I mange av sammenligningene mellom ledere, verneombud og fagforeninger, er forskjellene mellom ledere og de andre to partene ganske store og større enn forskjellene mellom verneombudene og fagforeningene. Det ser dermed ut til at verneombud og fagforeninger er innbyrdes mer 'enige' i sine svar enn de er med lederne. Dette støtter opp om det syn at forskjellene mellom partene er reelle, selv om de ikke er statistisk signifikante.

Generelt må de forskjeller mellom partene som vi har kommentert i rapporten, tolkes med forsiktighet. Svært små prosentforskjeller kan ikke tolkes som reelle forskjeller.

3 Bakgrunnsdata

Tabellen nedenfor viser hvilke forretningsområder bedriftene er engasjert i. En bedrift kan ha flere forretningsområder, derfor blir total prosent større enn 100. Vi ser av tabellen at prosentsummen er 224. Dette betyr at bedriftene i gjennomsnitt har drøyt 2 forretningsområder. Nettdrift og salg/omsetning er de vanligste produksjonsområdene, nær 85% av bedriftene har drift av nett mens 83% drev med salg/omsetning som et av sine forretningsområder. Produksjon er den nest vanligste aktiviteten, 56% av bedriftene hadde produksjon som ett av forretningsområdene.

Tabell 1 Forretningsområder for bedriftene

Forretningsområde	Tilfeller i alt	Tilfeller i prosent
Produksjon	29	56
Nett	44	85
Salg	17	33
Omsetning	26	50
Ingen opplysning	3	-
I alt	55	224

¹ Vi viser her til f eks NOS A 720, 1973 fra Statistisk sentralbyrå.

3.1 Begynt og sluttet

I løpet av år 2000 begynte 234 personer i utvalget av bedrifter mens 256 personer sluttet av ulike grunner, 165 ble trygdet, men bare 29 sluttet ved normal pensjonsalder. 91 personer sluttet uten overgang til trygd.

Tabell 2 Tallet på personer som har begynt - sluttet i år 2000

Endring	Personer i alt	Prosentandel av tallet på ansatte i utvalget	Beregnet tall på personer i hele populasjonen (N=16400)
Begynt	234	5	829
Sluttet	91	2	328
Attføring/førtidspensjon	136	3	492
Normal pensjonsalder	29	0,6	98
Tallet på ansatte	4407		16400

I følge opplysninger fra EBL er i alt 16400 ansatte i medlemsbedriftene. Ser vi prosentanslagene i det tilfeldige utvalget i forhold til vil antallet som begynte i en av bedriftene i 2000, vil tallet ligge rundt 830 personer mens antall som sluttet vil ligge rundt 900 personer.

3.2 Alder

Tabell 3 viser aldersfordelingen i utvalget. Aldersfordelingen er noe høyere enn blant sysselsatte i hele befolkningen. Tallene viser at det er meget få ansatte under 30 år, bare 9 prosent mot 24 prosent blant sysselsatte i hele landet. Av alle ansatte i utvalget er 35 prosent under 40 år mot 49 prosent blant sysselsatte i hele befolkningen.

Tabell 3 Aldersfordeling blant ansatte i EBL-bedriftene og sysselsatte i hele landet.

Alder	Tallet på ansatte i alt utvalget	Prosent	Beregnet tall på ansatte i hele populasjonen	Kumulativ prosent, utvalget	Sysselsatte hele landet. Årsgjennomsnitt 2000*. Prosent
Under 20 år	37	1	164	1	3,9
20 – 29	347	8	1312	9	19,0
30 – 39	1165	26	4264	35	24,7
40 – 49	1386	31	5084	66	22,9
50 – 59	1223	28	4592	94	18,8
60 – 67	245	6	948	100	10
Over 67	4	-	16	-	0,7
I alt	4407	100	16400	100	100

*) Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Grunntabeller. Statistisk sentralbyrå 2000.

4 HMS-tiltak og aktiviteter

I dette kapitlet skal vi gjøre rede for status for gjennomføring av tiltak innen helse, miljø og sikkerhet i bedriftene og behov for ytterligere gjennomføring. Med HMS-tiltak siktes her til forhold som systemdokumentasjon og kartlegging av arbeidsmiljøet, forebyggende tiltak, opplæring i HMS samt enkelte andre forhold. Kapitlet går også inn på ansattes medvirkning i HMS-saker.

4.1 Stor andel gjennomførte tiltak

Figur 1 og tabell 4 gir en oversikt over gjennomførte HMS-tiltak de siste to år. Ledelse, verneombud og fagforeninger har svart på spørsmålet som lyder: I hvilken grad har din bedrift gjennomført følgende helse-, miljø- og sikkerhetstiltak i løpet av de siste to år². Bedriftene kan krysse av for tiltak som er gjennomført eller er under gjennomføring, tiltak der det er behov for/eller ikke behov for gjennomføring. Det er også mulighet for å merke av om det er ønske om støtte fra EBL eller andre.

Opptelling av gjennomførte tiltak viser, etter ledelsens syn, at bedriftene i gjennomsnitt har gjennomført nær $\frac{3}{4}$ av alle de nevnte 19 tiltakene. Verneombud og fagforeninger melder om en noe mindre andel gjennomførte tiltak.

De tre partene har sammenfallende syn på flere viktige områder, men det er også viktige forskjeller i synet på andre områder. (Tabell 4 og figur 1 gir en oppsummering av gjennomføring av tiltakene.)

Nær alle bedrifter har innført eller har under gjennomføring et system for internkontroll. Dette er et meget tilfredsstillende resultat. Det tilsvarende tall for reiselivsbedriftene i 1999 var på 87 prosent (Lindøe og Lie 2001). Vi kan registrere store avvik mellom partene (ledelse, verneombud og fagforening), når det gjelder gjennomføring av tiltak som kartlegging av ulike arbeidsmiljøfaktorer, dokumentasjon av oppgavefordeling innen HMS og opplæring til ansatte om arbeidshelse. Tendensen er at ledelsen har et mer positivt syn på gjennomføring av tiltak enn verneombud og fagforening.

Enkelte tiltak har **lav** gjennomføringsgrad, vurdert fra alle partene. Dette gjelder 'myke' verdier som forbedring av psykososialt arbeidsmiljø og ulike former for opplæring av arbeidsmiljø. Mange av tiltakene hvor synet på gjennomføring spriker, gjelder i stor grad forebyggende tiltak. Det samme gjelder tiltakene hvor alle parter rapporterer om lav grad av gjennomføring.

2 Svarmulighetene er: 'tiltak er gjennomført eller under gjennomføring', 'behov for gjennomføring', 'ikke behov til tiltak', 'behov eller ønske om støtte fra andre', 'ønsker støtte fra EBL', 'ikke aktuelt' og 'vet ikke'.

Figur 1 viser forskjeller mellom partene i synet på gjennomførte tiltak. Tiltakene er gruppert i kategorier det er liten forskjell mellom partene og der forskjellene er ganske store. Figuren leses som følger: Ruten **øverst til venstre** viser tiltak hvor alle partene har vurdert grad av gjennomføring som forholdsvis lav. Ruten **nederst til venstre** viser tiltak hvor ledelsen har vurdert grad av gjennomføring som høy, mens verneombud (VO) og fagforening har vurdert grad av gjennomføring som lav.

Ruten **nederst til høyre** i figuren viser tiltak hvor begge parter har vurdert grad av gjennomføring som høy. Ruten øverst til høyre viser tiltak hvor ledelsen har vurdert grad av gjennomføring som lav mens verneombud og fagforening har vurdert gjennomføringsgrad som høy. Det er ingen eksempler på dette i materialet.

Alle parter mener at tiltak for forbedring av psykososialt arbeidsmiljø i **liten** grad er gjennomført. Det sammen gjelder tiltak for reduksjon av sykefravær, en del informasjon om arbeidsmiljøet og oversikt over arbeidsbetingede sykdommer, se boksen lav/lav i figuren. Verneombud og fagforeninger mener at kartlegging av opplæring om arbeidshelse og forbedring av fysisk arbeidsmiljø i liten grad er gjennomført, se boksen lav/høy i figuren. Alle parter mener at system for internkontroll, tilgjengelighet til lover og forskrifter, oversikt over sykefravær mm er gjennomført eller er under gjennomføring, (se boksen høy/høy i figuren).

**Figur 1 HMS-tiltak gjennomførte/under gjennomføring siste to år.
Tiltak med lave eller høye prosentandeler fra ledelse, verneombud og fagforening.**

		Verneombud og fagforening	
		Lav andel gjennomføring	Høy andel gjennomføring
Ledelse	Lav andel gjennomføring	<p>Alle parter lav andel (lav/lav):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiltak for forbedring av psykososialt arbeidsmiljø - Tiltak for reduksjon av sykefravær - Opplæring til ansatte om sosiale og psykiske faktorer i arbeidsmiljøet - Informasjon om/opplæring om livsstil og helse (mosjon, røyking, rus o l) - Oversikt over arbeidsbetingede sykdommer (ledelse noe høyere % enn andre) 	<p>Ledelse lav, andre parter høy andel:</p> <p style="text-align: center;">Ingen eksempler</p>
	Høy andel gjennomføring	<p>VO og fagf. Lav - Ledelse høy (lav/høy)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kartlegging av arbeidstakernes helse - Kartlegging av arbeidsrelaterte sykdommer eller plager til ansatte - Kartlegging av fysiske arbeidsmiljøfaktorer Tiltak for forbedring av fysisk arbeidsmiljø - Opplæring til ansatte om arbeidshelse, ergonomi, og sikkerhetsrisiko - Kartlegging av psykososiale forhold - Dokumentasjon av fordeling av oppgaver når det gjelder helse, miljø og sikkerhetsarbeid - Tiltak for forbedring av fysisk arbeidsmiljø 	<p>Alle parter høy andel (høy/høy):</p> <ul style="list-style-type: none"> - System for internkontroll - Alle lover og forskrifter om HMS er tilgjengelige på arbeidsplassen - Oversikt over sykefravær - Oversikt over personskader som følge av situasjoner i arbeidet - Tiltak for forebygging av ulykker. - Avtale om bedriftshelsetjeneste eller verne- og helsepersonale

Tabell 4 HMS-tiltak gjennomført/under gjennomføring de siste 2 år. Prosent

Type tiltak	Ledelse	Verne-ombud	Fagforeninger
Systemdokumentasjon og kartlegging, gjennomsnitt	85	72	68
1 System for internkontroll	96	100	100
2 Kartlegging av arbeidstakernes helse	93	67	68
3 Kartlegging av arbeidsrelaterte sykdommer eller plager til ansatte	76	61	46
4 Kartlegging av fysiske arbeidsmiljøfaktorer	89	55	66
5 Kartlegging av psykososiale forhold	71	44	48
6 Dokumentasjon av fordeling av oppgaver når det gjelder helse, miljø og sikkerhetsarbeid	89	66	75
7 Alle lover og forskrifter om HMS er tilgjengelige på arbeidsplassen	95	91	84
8 Oversikt over sykefravær	96	94	88
9 Oversikt over arbeidsbetingede sykdommer	60	55	30
10 Oversikt over personskader som følge av situasjoner i arbeidet	89	83	76
Forebyggende tiltak, gjennomsnitt	57	43	49
11 Tiltak for forbedring av fysisk arbeidsmiljø	82	64	66
12 Tiltak for forbedring av psykososialt arbeidsmiljø	47	44	45
13 Tiltak for forebygging av ulykker	80	77	79
14 Tiltak for reduksjon av sykefravær	53	33	38
15 Opplæring til ansatte om arbeidshelse, ergonomi, og sikkerhetsrisiko	71	58	63
16 Opplæring til ansatte om sosiale og psykiske faktorer i arbeidsmiljøet	44	16	23
17 Informasjon/opplæring om livsstil og helse (mosjon, røyking, rus o l).	24	11	30
Andre tiltak	72	69	72
18 Lederutviklingsprogram	46	47	44
19 Avtale om bedriftshelsetjeneste eller verne- og helsepersonale	98	91	100
Prosent i alt ³⁾	1400	1147	1170
Tallet på bedrifter	55	36	57

³ Prosentsummen blir over 100 fordi det kan krysses av for flere tiltak. I gjennomsnitt per bedrift har ledelsen krysset av for 14 gjennomførte av i alt 19 tiltak, verneombud for ca 11,5 tiltak og fagforening for 11,7 tiltak.

4.1.1 Merkbart behov for gjennomføring av tiltak

Vi har bedt partene selv peke på forhold der det er behov for gjennomføring av tiltak. Verneombud og fagforening mener det er behov for nær fire og et halvt ulike tiltak i gjennomsnitt mens ledelsen bare ser behov for vel drøyt to og et halvt tiltak, se tabell 5.

Verneombud og fagforeninger er generelt mer opptatt av behov for gjennomføring av tiltak enn ledelsen, noe vi ville forventet på grunnlag av oppfatninger av hvilke tiltak som er gjennomført. Ledelsen nevner imidlertid også en del tiltak de mener det er behov for å gjennomføre. Figur 2 gir en oversikt over tiltak det er behov for å gjennomføre. Det er bare tatt med tiltak 20 prosent eller mer partene har nevnt. Tabell 5 gir oversikt oven den prosentvise fordelingen av tiltakene.

Figur 2 Behov for gjennomføring av HMS-tiltak. Tiltak som 20 prosent eller flere av partene har nevnt.

Ledelse	Verneombud	Fagforening
-	Kartlegging av psykososiale forhold	Kartlegging av psykososiale forhold
-	Kartlegging av fysiske arbeidsmiljø	Kartlegging av fysiske arbeidsmiljø
-	Kartlegging av arbeidsrelaterte sykdommer /plager	Kartlegging av arbeidsrelaterte sykdommer /plager
Tiltak for forbedring av psykososialt arbeidsmiljø	Tiltak for forbedring av psykososialt miljø	Tiltak for forbedring av psykososialt arbeidsmiljø
Tiltak for forbedring av fysisk arbeidsmiljø	Tiltak for forbedring av fysiske arbeidsmiljøet	Tiltak for forbedring av fysisk arbeidsmiljø
Tiltak for reduksjon av sykefravær	Tiltak for reduksjon av sykefravær	Tiltak for reduksjon av sykefravær
Tiltak for reduksjon av ulykker	-	-
Oversikt over arbeidsbetingede sykdommer	Oversikt over arbeidsbetingede sykdommer	Oversikt over arbeidsbetingede sykdommer
-	Dokumentasjon over HMS-oppgaver	-
-	Informasjon om livsstil og helse	Informasjon om livsstil og helse
Opplæring om arbeidshelse, ergonomi og sikkerhetsrisiko	Opplæring om arbeidshelse, ergonomi og sikkerhetsrisiko	Opplæring om arbeidshelse, ergonomi og sikkerhetsrisiko
-	-	Opplæring til ansatte om sosiale og psykiske faktorer i arbeidsmiljøet
-	Lederutviklingsprogram	Lederutviklingsprogram

Tabell 5 Behov for gjennomføring av HMS-tiltak. Prosent

	Ledelse	Verne-ombud	Fagforening
System for internkontroll	-	4	6
Kartlegging av arbeidstakernes helse	-	21	19
Kartlegging av arbeidsrelaterte sykdommer eller plager til ansatte	14	25	33
Kartlegging av fysiske arbeidsmiljøfaktorer	-	25	29
Kartlegging av psykososiale forhold	-	43	40
Dokumentasjon av fordeling av oppgaver når det gjelder helse, miljø og sikkerhetsarbeid	-	21	10
Alle lover og forskrifter om HMS er tilgjengelige på arbeidsplassen	11	4	6
Oversikt over sykefravær	-	4	2
Oversikt over arbeidsbetingede sykdommer	34	29	27
Oversikt over personskader som følge av situasjoner i arbeidet	-	18	4
Tiltak for forbedring av fysisk arbeidsmiljø	29	21	25
Tiltak for forbedring av psykososialt arbeidsmiljø	60	32	48
Opplæring til ansatte om arbeidshelse, ergonomi, og sikkerhetsrisiko	-	-	-
Tiltak for reduksjon av ulykker	23	14	12
Tiltak for reduksjon av sykefravær	40	25	27
Opplæring til ansatte om arbeidshelse, ergonomi, og sikkerhetsrisiko	49	46	27
Opplæring til ansatte om sosiale og psykiske faktorer i arbeidsmiljøet	-	-	53
Informasjon/opplæring om livsstil og helse (mosjon, røyking, rus o l)	-	64	44
Lederutviklingsprogram	-	43	42
Avtale om bedriftshelsetjeneste eller verne- og helsepersonale	-	4	-
I alt	263	442	453

4.2 Eventuell støtte fra EBL

I undersøkelsen er det stilt spørsmål om bedriftene ønsket støtte fra EBL i forbindelse med HMS-tiltakene, jf tabell 4. Det ble også stilt et spørsmål til slutt i spørreskjemaet på hvilke områder bedriftene eventuelt ville prioritere støtte fra EBL.

I tilknytning til spørsmål om gjennomføring av de ulike HMS-tiltakene var det ingen som hadde krysset av for behov for støtte fra EBL. Dette kan ha sammenheng med at de fleste hadde gjennomført eller holdt på med å gjennomføre et system for internkontroll. For de ulike del-aktivitetene nevnt i spørreskjemaet, er det antakelig mindre aktuelt å kople inn landsforeningen i gjennomføringen. Det er også mulig at tiltakene ikke er formulert på en måte som er dekkende for de eventuelle behov for støtte som bedriftene har.

På spørsmål om prioritering av områder som bedriften eventuelt ønsket støtte fra EBL kom det likevel fram en ganske variert ønskeliste. Dette kan tyde på at det første spørsmålet for avkrysning ikke har fungert etter hensikten.

Følgende områder som EBL bør prioritere er nevnt blant bedriftene:

- Dataverktøy til systemoppbygging inne HMS
- Få HMS til å bli en kontinuerlig prosess, ikke bare møter/ prosjekt med HMS-fokus
- HMS-ledelse
- Risiko- og sårbarhetsanalyser
- Oppfølging av HMS-kompetanse
- Pådriver for å få bedriften til akseptere AMU som viktig
- Dokumentasjon av fordeling av HMS-oppgaver
- Lederutvikling
- Lage handlingsplaner
- Få fart på AMU
- Støtte på alle HMS-områder
- Internkontroll og bruk av IK-forskriften
- Oppdatering på HMS-informasjon
- Utnytte arbeidskraten til eldre arbeidstakere bedre
- HMS-møter med alle ansatte
- Psykososiale forhold
- Arbeidsstillinger til arbeidere med kroppslig arbeid
- Arbeidsmiljø mellom ledere og arbeidere

Uttalelsene spenner over mange forhold i HMS-arbeidet. Det gjelder HMS-systemarbeide, HMS-ledelse, spørsmål om kompetanse og informasjon, handlingsplaner, psykososiale forhold og situasjonen for eldre arbeidstakere.

4.3 Høy andel har målsettinger for sentrale HMS-områder

På spørsmålet om det er utarbeidet **målsettinger** for en del sentrale HMS-områder er svarene fra de tre partene relativt sammenfallende, når det gjelder personskader og sykefravær. En høy andel mener de har målsettinger for de nevnte områdene, se tabell 6. En relativt lav andel av ledere og fagforeningsrepresentanter mener bedriften har målsettinger for yrkessykdom mens en større andel verneombud mener bedriften har målsettinger for dette området.

Når det gjelder materiell skader, mener nær 60% av lederne at bedriften har målsettinger om dette. Forskjellen mellom partene er liten her. På området brann svarer også her nær 60% av ledelsen at de har målsettinger.

Svarene viser at målsettinger for personskader og sykefravær er best etablert. Andel som har målsettinger for yrkessykdom, materielle skader og brann er noe mindre og synes ikke å være veletablerte.

Tabell 6 Målsettinger for følgende områder. Prosent

Område	Ledelse	Verneombud	Fagforeninger
Personskader	83	96	83
Sykefravær	81	92	76
Yrkessykdom	50	73	54
Materielle skader	57	62	59
Brann	57	80	73
I alt	328	403	343

4.4 Ansvar for ulike arbeidsoppgaver er godt avklart

En del av internkontrollen handler om å dokumentere hvem som har ansvar for ulike arbeidsoppgaver innen HMS. På spørsmål om ansvar og oppgaver var avklart for en del HMS-personell svarte en ganske stor andel bekreftende. Dette gjelder ansvar og oppgaver knyttet til verneombud, arbeidsmiljøutvalget (AMU) og helsepersonell. Ansvar og oppgaver var i mindre grad avklart for verneleder. Svarfordelingen går fram av tabell 7.

Tabell 7 Ansvar for ulike arbeidsoppgaver - Prosent

	Ledelse	Verneombud	Fagforeninger
Ansvar verneombud	98	94	98
Ansvar AMU	80	73	88
Ansvar helsepersonell	86	79	75
Ansvar verneleder	69	67	82
I alt	333	313	343

4.5 HMS-aktiviteter i bedriften

En del av spørsmålene i registreringsskjemaet dreier seg om pågående HMS-aktiviteter i bedriften. Det dreier seg her om et utvalg aktiviteter om HMS, som HMS på ledermøter, HMS-runder o l, de ansattes medvirkning i utviklingen av HMS-handlingsplaner og informasjon til ansatte bedriften nytter seg av i forbindelse med HMS. Vi vil i dette avsnittet gi resultater for utvalgte HMS-aktiviteter og ansattes medvirkning i utforming av HMS-handlingsplaner.

4.5.1 Utvalgte HMS-aktiviteter

Det er her stilt flere spørsmål, se tabell 8. Tabellen viser andel av partene som har svart 'Ja' på følgende spørsmål:

- Er HMS fast post på ledermøtene?
- Gjennomføres HMS-runder og HMS-inspeksjoner?
- Gjennomføres møter med alle ansatte, hvor HMS er en viktig del av agendaen?
- Utarbeider virksomheten rullerende handlingsplaner for HMS?
- Er handlingsplan tilgjengelig for alle ansatte?

Bare halvparten av lederne svaret at **HMS er fast post på** ledermøtene. Andelen verneombud og fagforeningsrepresentanter med samme oppfatning er en god del lavere, godt under en tredjedel, jf tabell 8.

På spørsmålet om bedriften gjennomfører **HMS-runder og HMS-inspeksjoner** er andelen som svarer bekreftende høy for alle partene, andelen ligger over 80 og opp til 100 prosent.

Gjennomføring av møter med alle ansatte hvor HMS er en del av agendaen besvares bekreftende av tre fjerdedel av lederne, men noe lavere av de andre partene. Mellom 50 og 60 prosent svarte 'ja' på dette spørsmålet.

Nær tre fjerdedeler av ledere og fagforeningene mener bedriften utarbeider rullerende handlingsplaner. Andelen verneombud som svarer bekreftende er noe lavere.

Handlingsplanene er tydeligvis ikke tilgjengelige for alle. Her svarer drøyt 60 prosent av ledelsen bekreftende mot nær $\frac{3}{4}$ av verneombudene. Det er liten forskjell mellom ledelse og fagforening.

Tabell 8 HMS-aktiviteter i bedriften. Andel som svarer ja. Prosent

	Ledelse	Verne-ombud	Fagforeninger
Er HMS fast post på ledermøtene	48	28	28
Gjennomføres HMS-runder og HMS-inspeksjoner	92	84	98
Gjennomføres møter med alle ansatte, hvor HMS er en viktig del av agendaen	75	56	53
Utarbeider virksomheten rullerende handlingsplaner for HMS	73	78	63
Er handlingsplan tilgjengelig for alle ansatte	62	72	55
I alt	350	318	296

Vi stilte også spørsmål om **hvor ofte** det ble gjennomført HMS-runder og møter med alle ansatte om HMS, se tabell 9.

Etter ledelsens syn gjennomføres HMS-runder rimelig hyppig, 83 prosent svarer minst en gang i året. En lavere prosentandel av verneombudene og fagforeningsrepresentantene deler denne oppfatningen, men en ganske stor andel av disse oppgir at de ikke har oversikt over hvor hyppig HMS-runder blir gjennomført, jf tabell 9.

En stor andel av ledelsen, 75 prosent, mener også at møter for alle ansatte om HMS gjennomføres minst en gang i året. Prosentandelen verneombud og fagforeningsrepresentanter med samme oppfatning er langt lavere, men en del har ikke oversikt, se tabell 10.

Tabell 9 Hvor ofte gjennomføres HMS-runder og HMS-inspeksjoner. Prosent

	Ledelse	Verneombud	Fagforening
Minst en gang i året	83	69	65
Annet hvert år	11	14	5
Sjeldnere	6	6	7
Ikke oversikt	-	11	23
I alt	100	100	100

Tabell 10 Hvor ofte gjennomføres møter med alle ansatte om HMS. Prosent

	Ledelse	Verneombud	Fagforening
En gang i året	74	46	35
Annet hvert år	11	9	11
Sjeldnere	15	20	18
Ikke oversikt	-	26	36
I alt	100	100	100

4.5.2 Medvirkning i utvikling av handlingsplaner mm

Ansattes medvirkning i utviklingen av strategier, målsettinger og handlingsplaner på HMS-området er noe begrenset. Snaut halvparten av lederne mener at **alle ansatte** har vært involvert i slike prosesser mot 29 prosent av verneombudene og 32 prosent av fagforeningsrepresentantene, se tabell 11. Forholdsvis lave andeler mener at kun ledere eller at ingen har vært involvert i slike prosesser, andelene ligger på 2 – 4 prosent blant ledere og fagforeningsrepresentanter og noe høyere blant verneombud.

Tabell 11 Har ansatte medvirket i utviklingen av strategier, målsettinger og handlingsplaner på HMS-området. Prosent

Medvirkning	Ledelse	Verneombud	Fagforeninger
Alle ansatte har vært involvert	48	29	32
Kun ledere & verneombud har vært involvert	46	39	64
Kun ledere har vært involvert	4	16	2
Ingen har vært involvert	2	16	2
I alt	100	100	100

4.5.3 Hvordan informeres ansatte om HMS-arbeidet

En oversikt over måter ansatte informeres om HMS-arbeidet viser at **møter** med alle ansatte og **interne kurs og opplæring** er de vanligste måtene å informere på. Ledelsen nevner slike virkemidler hyppigere enn verneombud og fagforeningsrepresentanter, jf tabell 12.

Tabell 12 Hvilken informasjon benytter bedriften seg av i HMS arbeidet. Prosent

Informasjonstyper	Ledelse	Verneombud	Fagforeninger
Møter med alle ansatte	72	42	47
Kampanjer – konkurranser	13	6	10
Statistikk og lignende	36	20	37
Opplæring kurs internt	72	52	63
Opplæring kurs eksternt	45	29	32
I alt	237	149	224

I gjennomsnitt nevner ledelsen drøyt to typer informasjon og det samme gjør fagforeningsrepresentantene. Verneombudene nevner noe færre informasjonstyper, i gjennomsnitt 1,5.

5 Risikoforståelse og sikkerhetskultur

I denne delen av undersøkelsen har vi spurt om bedriften har systemer for håndtering av uønskede hendelser og om partenes syn på risikoforståelse. Det sistnevnte området, risikoforståelse, er målt med flere utsagn som sier noe om bedriftens kultur når det gjelder den enkeltes håndtering av sikkerhetsspørsmål.

På spørsmålet om bedriften har rutiner for å undersøke uønskede hendelser svarer en stor andel av alle partene, over 85 prosent, bekreftende. En stor andel, over $\frac{3}{4}$ svarer også at de foretar analyser av uønskede hendelser, se tabell 13.

En langt mindre andel, rundt en tredje del mener at bedriften har utviklet en risikoprofil for sin virksomhet.

Tabell 13 Har bedriften utviklet systemer for håndtering uønskede hendelser. Prosent

Områder	Ledelse	Verneombud	Fagforening
Rutiner for undersøkelse av uønskede hendelser	86	97	87
Analyser av uønskede hendelser	86	79	75
Risikoprofil for virksomheten	31	35	32
I alt	203	211	195

Temaet sikkerhetskultur i bedriften er målt ved flere spørsmål som vist i tabell 14⁴.

Innholdet av tabell 13 er oppsummert i figur 3, nedenfor.

Figur 3 Utsagn om sikkerhetsspørsmål og risikokultur i bedriftene.

		Verneombud og fagforening	
		Lav andel	Høy andel
Ledelse	Lav andel	<p>Alle parter lav andel:</p> <p>Ingen eksempler.</p>	<p>Ledelse lav, andre parter høy andel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansatte er bekymret for sin helse - Ansatte er bekymret for å bli utsatt for skade eller ulykke på jobben
	Høy andel	<p>VO og fagforening lav, ledelse høy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ledelsen reagerer raskt for å korrigere sikkerhetsproblemer 	<p>Alle parter høy andel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ledelse gir uttrykk for at sikkerhet for de ansatte er av den største betydning - Det er god kommunikasjon mellom ledelse og ansatte om sikkerhetsspørsmål - Sikkerhetsregler følges for å få en jobb gjort - Ansatte blir sterkt oppmuntret til å rapportere om sikkerhetsproblemer - Ansatte rapporterer ofte sikkerhetsspørsmål til ledelsen

Utsagn som en høy andel av alle partene er enige i viser at det er stor grad av enighet på viktige områder som gjelder sikkerhetskulturen: det gjelder betydning av sikkerhet for de ansatte, kommunikasjon mellom ledelse og ansatte, at sikkerhetsregler følges og at ansatte blir oppmuntret til å rapportere om sikkerhetsproblemer.

En lavere andel er enig i at ansatte ofte rapporterer sikkerhetsspørsmål til ledelsen.

Utsagn som en forholdsvis en lav andel av ledere, men en stor andel av verneombud og fagforeningsrepresentanter er enig i viser at verneombud og fagforeninger i sterkere grad en ledelsen er enig i at ansatte er bekymret for sin helse og for å bli utsatt for skade

⁴ Respondenten kan svare på spørsmålene på en skala fra 1 – 4 som dekker alternativene 'sterkt enig', 'enig', 'uenig' og 'sterkt uenig'. Det var også anledning til å krysse av for 'ingen oppfatning'.

eller ulykke på jobben. Dette kan tyde på at ledelsen bagatelliserer risikoforhold eller at verneombud og fagforening overdriver slike forhold.

Utsagn som en høy andel ledere, men en lavere andel verneombud og fagforeninger er enige i viser at lederne mener at de reagerer raskt for å korrigere sikkerhetsproblemer, men verneombud og fagforening er ikke fullt så enige i dette. Ledelsen vurderer her sin rolle mer positivt enn de to andre partene.

Tabell 14 Risikoforståelse og sikkerhetskultur. Andel som er enige i utsagnet. Prosent

Utsagn	Ledelse	Verneombud	Fagforening
Ledelse gir uttrykk for at sikkerhet for de ansatte er av den største betydning	100	92	96
Det er god kommunikasjon mellom ledelse og ansatte om sikkerhetsspørsmål	98	83	85
Ledelsen reagerer raskt for å korrigere sikkerhetsproblemer	98	67	77
Sikkerhetsregler følges for å få en jobb gjort	96	92	76
Ansatte blir sterkt oppmuntret til å rapportere om sikkerhetsproblemer	100	81	88
Ansatte rapporterer ofte sikkerhetsspørsmål til ledelsen	68	39	65
Ansatte er bekymret for sin helse	59	91	74
Ansatte er bekymret for å bli utsatt for skade eller ulykke på jobben	64	97	74
Ansatte har tid til å tenke sikkerhet i arbeidet	71	67	56

6 Helse og arbeidsmiljø

Dette kapitlet tar opp omfanget av personskader, sykefravær og helseplager som bedriftene arbeider spesielt med. Kapitlet inneholder også et avsnitt om det psykososiale arbeidsmiljøet ved bedriftene

I tillegg, gjør vi bruk av data fra en spørreskjemaundersøkelse om helse og arbeidsmiljø som ansatte i 13 utvalgte bedrifter i energibransjen har svart på. Dette prosjektet er gjennomført ved Rogalandsforskning, og ledes av Aslaug Mikkelsen.

Fra denne undersøkelsen har vi analysert hvilke faktorer som spesielt påvirker antall fraværsdager hos de ansatte. Resultatene er gjengitt i avsnittet 6.4.

6.1 Personskader

Vi har spurt etter det totale tallet på registrerte personskader i 2000. Vi ba ledelsen skille mellom antall skader meldt til og skader ikke meldt til Arbeidstilsynet. I alt ble det rapportert 169 skader i vår undersøkelse, se tabell 15. Tallet på skader meldt til Arbeidstilsynet var 86 mens tallet på andre skader var 56. (Frafall blant bedriftene kan forklare forskjellen mellom tallet på skader totalt og skader meldt og ikke meldt til Arbeidstilsynet).

Totalt er det 38 skader per 1000 ansatte i utvalget mens 19 skader per 1000 ansatte er meldt til Arbeidstilsynet. Opplysninger fra Arbeidstilsynet viser at det i 2000 var meldt 432 skader i næringsgruppen elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning fordelt på 19000 ansatte, hvilket blir 23 skader per 1000 ansatte.

Tabell 15 Personskader. Prosent

	Personskader totalt	Skader meldt Arbeidstilsynet	Skade ikke meldt Arbeidstilsynet
Gjennomsnitt per bedrift	3,1	1,6	1,1
Tallet på bedrifter	55	53	52
Ikke svart	-	2	3
Skader i alt	169	86	56
Skader per 1000 ansatte i utvalget	38	19	

Bedriftene har gitt opplysninger om de vanligste typer skader eller ulykker. Opplysningene framgår av tabell 16.

Tabell 16 De vanligste skade- eller ulykkestypene i bedriftene. Rangert

Type skade eller ulykke
1. Fallskader
2. Klem- kuttskader
3. Rygg- nakkeskader
4. Strøm
5. Forstuvning/benbrudd
6. Øyeskader
7. Sår
8. Slag av gjenstand
9. Sveiseblending
10. Motorsag
11. Hørsel
12. Bilulykke

6.2 Mest opptatt av muskel- og skjelettplager

I undersøkelsen vi stilt spørsmål det er noen helseplager som bedriften arbeider spesielt med.

Når det gjelder helseplager, er muskel- og skjelettplager den gruppen yrkesrelaterte plager som bedriftene arbeider mest med. En mindre andel nevner stress og usikkerhet i forbindelse med omstilling, se tabell 17.

Tabell 17 Yrkesrelaterte helseplager som bedriften arbeider med. Prosent

Helseplage	Ledelse	Verneombud	Fagforening
Plage rygg	50	27	29
Nakke, skuldre	78	66	76
Andre muskel- og skjelettplager	41	46	48
Stress	34	13	42
Angst og usikkerhet	28	40	38
Total	231	192	238

Plager i muske- og skjelettsystemet er klart plager bedriften arbeider mest med mens stress og usikkerhet i forbindelse med omstillinger blir viet mindre oppmerksomhet. I oversikten over behov for HMS-tiltak ser vi at verneombud og fagforening etterlyser kartlegging av psykososiale forhold i sterkere grad enn ledelsen. Dette kan tyde på at oppmerksomheten omkring stress og usikkerhet i forbindelse med omstillinger er for lav. Det er likevel verdt å merke seg at en relativt stor andel av ledere mener det er behov for tiltak på dette området.

6.3 Sykefraværet er forholdsvis lavt

Tall for sykefravær viser at fraværet⁵ er 4,96 prosent i gjennomsnitt for alle bedrifter i utvalget. Langtidsfraværet er totalt 3,5 prosent og korttidsfraværet 1,4 prosent. Variasjonen mellom bedriftene er ganske stor. Laveste prosent er 1,0 og høyeste er 14,0. Det er ikke skilt mellom menn og kvinner i denne statistikken, eller mellom arbeidere og funksjonærer.

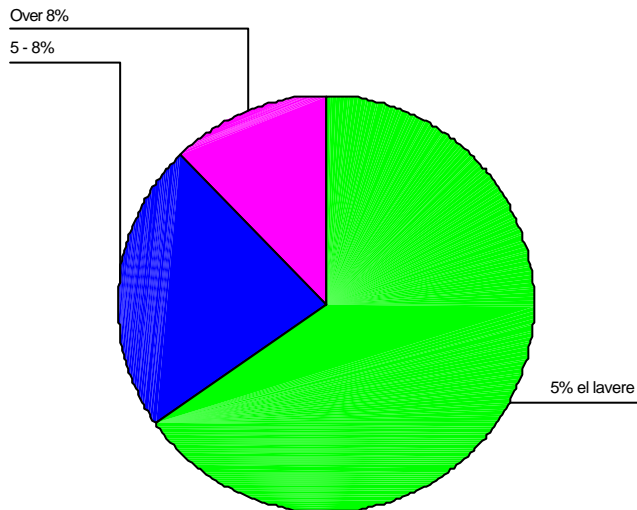
Sammenlignbare tall med NHOs fraværstatistikk viser et årsgjennomsnitt på 6,96% for alle ansatte (NHOs fraværstatistikk. Året 2000). Det oppgitte tallet fra vår undersøkelse ligger noe under NHO statistikken. Siden vår undersøkelse bygger på et tilfeldig utvalg bedrifter, hefter det en viss usikkerhet ved tallene.

⁵ Sykefraværet er regnet som fravær i prosent av totalt antall tilgjengelige arbeidstimer.

65 prosent av bedriftene har et fravær på 5% eller lavere mens 22 prosent har et fravær på mellom 5 og 8%. En andel på 12 prosent har et fravær på over 8%, se tabell 18 og figur 4.

Tabell 18 Bedrifter i grupper for sykefraværsprosent. Prosent

Fravær i prosentgrupper	Tallet på bedrifter	Prosent	Kumulativ prosent
5% fravær eller lavere	32	65	65
Over 5 til 8%	11	22	88
Over 8% fravær	6	12	100
I alt	49	100	
Ikke svart	6		



Figur 4 Sykefravær totalt i prosent av tilgjengelige arbeidstimer. År 2000.

6.4 Sykefravær, arbeidsmiljø og helseplager

Opplysninger til denne delen av rapporten er hentet fra en undersøkelse om arbeidsmiljø og helse gjennomført i 13 utvalgte energibedrifter⁶. Et antall på 2442 personer har svart på denne undersøkelsen.

⁶ Data i dette avsnittet er samlet inn i prosjektet 'Arbeidsorganisering, helse og produktivitet', ledet av Aslaug Mikkelsen, Rogalandforskning.

6.4.1 Sykefravær

Tallet på fraværsdager i bedriftene var i gjennomsnitt 14,5 dager, se tabell 19. I alt representerer fraværet 13154 fraværsdager. Langtidsfraværet, fravær i over 13 dager, representerer det prosentvis største fraværet. Ansatte med over 13 dager i fravær utgjør 25 prosent av de ansatte, men hele 80 prosent av fraværet.

Variasjonen innen gruppen ansatte med langtidsfravær er ganske stor. En mindre del av de ansatte representerer et stort antall fraværsdager. Ansatte med over 38 dager fravær utgjør 10 prosent av de ansatte, men står for nær 60 prosent av fraværsdagene.

Tabell 19 Oversikt fraværsdager i 13 energibedrifter*).

Tallet på fraværsdager i ulike grupper	Tallet på fraværsdager i gjennomsnitt	Standardavvik i antall dager	Tallet på personer	Prosent av antall personer	Tallet på fraværsdager i alt	Prosent av antall fraværsdager
T o m 2 dager	2	1	290	32	435	3
3 – 4 dager	3	0	186	21	601	5
5 – 13 dager	7	2	205	23	1494	11
Over 13 dager	47	40	226	25	10624	81
Alle grupper	15	27	907	100	131154	100

*) Data fra Aslaug Mikkelsens prosjekt 'Arbeidsorganisering, helse og produktivitet'.

6.4.2 Sammenhenger - helse, arbeidsmiljø og sykefravær

Materialet fra ansatte i de 13 bedriftene viser at **fysisk arbeidsmiljø** og mer **varige sykdommer/plager** hos ansatte har størst betydning for tallet på fraværsdager. De enkelte forholdene ved arbeidsmiljøet som har størst effekt på fraværet er arbeid i stillinger som gir **konstant belastning** på ryggen og arbeid som krever at arbeider med **hendene løftet** i skulderhøyde. Dette vil i praksis antakelig bety mye utendørs arbeid. Arbeid med datamaskiner eller stillesittende arbeid har liten betydning for fravær.

Personer som har tunge løft i sitt arbeide er i mange tilfeller de samme som opplever konstant belastning på ryggen og som arbeider med hendene løftet. Mer varige sykdommer⁷ den ansatte oppgir, virker også inn på fraværet. Blant disse sykdommene har særlig muskel- og skjelettplager stor betydning, men også hjerte- karsykdommer og psykiske plager gir økt fravær.

7 Spørsmålet til de ansatte var i dette tilfellet: Har du sykdom som medfører betydelig funksjonssvikt.

Sammenfattende statistiske analyser⁸ gir som resultat to faktorer (dvs knipper av variable/spørsmål) som i særlig grad påvirker fraværet. Den ene faktoren handler om de ansattes arbeidsmiljø. Sentrale forhold ved arbeidsmiljøet er her det å arbeide ute, arbeide i stillinger som gir konstant belastning på ryggen og utføre tunge løft.

Den andre faktoren som påvirker fraværet dreier seg om de mer varige sykdommene som medfører funksjonssvikt. De sykdommer som har særlig betydning her er muskel- og skjelettlidelser, hjerte- og karsykdommer og psykiske problemer.

De to faktorene er relativt uavhengige av hverandre og bidrar hver for seg til øking av tallet på fraværsdager. Stress, målt ved Coopers stress-skala og skala, som måler en rekke subjektive plager, utviklet av Holger Ursin⁹, (Ursin m fl 1988) viser ingen systematisk sammenheng med tallet på fraværsdager.

6.5 Arbeidsmiljø

HMS-undersøkelsen til bedriftene avsluttes med spørsmål om psykososialt arbeidsmiljø i bedriftene¹⁰. Tabell 31 gjengir gjennomsnittet for alle spørsmålene for de tre partene. Lave verdier på skalaen er uttrykk for at utsagnene **ikke** stemmer og er uttrykk for negativ vurdering av det psykososiale miljøet. Gjennomsnittet på skalaen tilsvarer en verdi på 2,5. Ledelsen skårer 3,1 på skalaen mot verneombud 2,9 og fagforening 2,7. Samtlige parter skårer altså over gjennomsnittet på skalene, noe som er uttrykk for at det psykososiale miljøet er ganske bra. Ledelsen gir best vurdering av miljøet mens fagforeningen gi dårligst vurdering.

Utsagn som det tas stilling til kan leses i tabell 20 eller i oversikt på neste side. Tabellen viser andel av partene som svarer at utsagnet ikke stemmer. Prosentandelen som svarer at utsagnene ikke stemmer er på 9,6 i gjennomsnitt for ledelsen, 23,9 for verneombud og 30,2 for fagforening. Disse tallene viser på en tydeligere måte at verneombud og fagforening er mer kritiske til de psykososiale miljøet enn ledelsen. En andel med opp til 30 prosent som gir en negativ vurdering av det psykososiale arbeidsmiljøet er likevel ikke uttrykk for at miljøet er svært dårlig, men det er et signal om at miljøet kan forbedres.

Resultatene fra tabell 20 er oppsummert i figur 5, nedenfor. Figuren illustrerer at det er ganske få utsagn partene er enige om. Det er uenighet om opplevelsen av det psykososiale arbeidsmiljøet. Selv om det ut fra tabell 20 ikke kan tolkes dit hen at miljøet generelt er svært dårlig, er verneombud og fagforeninger mer kritiske til miljøet enn lederne. Det går også tydelig fram av opplysninger om behov for tiltak i avsnitt 4.2 at spesielt verneombud og fagforeninger ønsker større oppmerksomhet omkring det psykososiale arbeidsmiljøet.

⁸ Analysene bygger på de statistiske metodene faktoranalyse og regresjonsanalyse. Ulike arbeidsmiljøfaktorer, helseplager og stress er faktorisert. Dette ga 3 uavhengige faktorer. De tre faktorene er så brukt i en regresjonsanalyse med antall fraværsdager som avhengig variabel.

⁹ Health Inventory (SCH).

¹⁰ Det er stilt tolv ulike utsagn om det psykososiale arbeidsmiljøet. Partene kunne svare 'Stemmer ikke'= 1, 'Stemmer ikke særlig'=2, 'Stemmer ganske bra' = 3 og 'Stemmer helt' = 4.

Resultater viser at det psykososiale arbeidsmiljøet er bedre dess eldre bedriftene er. Data viser her en signifikant og meget sterk sammenheng med en korrelasjon på 0,45. Dette kan ha sammenheng med at eldre bedrifter i mindre grad har gått igjennom fusjoner og oppsplitting enn yngre bedrifter, jf tabell 22. Dette indikerer at store organisatoriske endringer virker negativt inn på det psykososiale arbeidsmiljøet.

Figur 5 Oppfatninger av det psykososiale arbeidsmiljøet i bedriftene.

		Verneombud og fagforening	
		Stemmer	Stemmer ikke
Ledelse	Stemmer	<ul style="list-style-type: none"> - Det er en behagelig stemning mellom de ansatte - Godt samhold mellom de ansatte (fagforening minst enig) - Ansatte stiller opp for hverandre (fagforening minst enig) 	<ul style="list-style-type: none"> - Behagelig stemning mellom ledere og ansatte - Ledere oppleves støttende og motiverende - Ansatte oppleves som motiverte og innsatsvillige - Ansatte har en passende arbeidsmengde - Ansatte opplever krav til endring som overkommelige - Rom for ansatte som ikke evner å yte på nivå som kreves av de fleste og rom for ansatte som trenger lengre tid til omstilling - Ledere er stolte over å arbeide i bedriften - Ansatte er stolte over å arbeide i bedriften
	Stemmer ikke	Ingen eksempler.	Ingen eksempler.

Tabell 20 Psykososialt arbeidsmiljø. Andel som mener at utsagn ikke stemmer. Prosentandeler

Utsagn som det tas stilling til:	Prosentandel som har svart 'Stemmer ikke' og 'Stemmer ikke særlig bra'		
	Ledere	Verneombud	Fagforening
Behagelig stemning mellom de ansatte	4	8	19
Behagelig stemning mellom ledere og ansatte	2	17	15
Godt samhold mellom de ansatte	2	8	18
Ansatte stiller opp for hverandre	6	8	20
Ledere oppleves støttende og motiverende	12	34	50
Ansatte oppleves som motiverte og innsatsvillige	4	13	14
Ansatte har passende arbeidsmengde	15	38	25
Ansatte opplever krav til endring overkommelige	13	27	42
Rom for ansatte som ikke evner å yte på nivå som kreves av fleste	15	23	30
Rom for ansatte som trenger lengre tid til omstilling	17	26	26
Ledere stolte over å arbeide i selskapet	0	15	16
Ansatte stolte over å arbeide i selskapet	6	22	27
I alt	96	239	302

6.5.1 Helseplager¹¹

Av mer varige helseplager er muskel- og skjelettplager de vanligste; nær 70 prosent av de ansatte rapporterer om slike plager. Mellom 5 og 10 prosent rapporterer om hjerte/kar sykdommer og psykiske plager.

På spørsmål om en del alminnelige helseproblemer siste 30 døgn¹², oppgir de ansatte i gjennomsnitt nær 5 ulike plager. De mest utbredte plagene er muskel- og skjelettplager og hodepine. Nær 40 prosent oppgir plager i korsrygg mens rundt 1/3 av de ansatte har plager i nakke og skulder. Noe færre, rundt 1/5 av de ansatte, oppgir plager i armer. Hodepine er vanlig, og 40 prosent oppgir slike plager mens seks prosent har migrene. Om lag 40 prosent har hatt forkjølelse siste 30 dager og en like stor andel har vært plaget av tretthet. Omfanget av helseplager som her er mål, er relativt lavt (Ihlebak og Mikkelsen 1999). Stressnivået er lavere i energibedrifter enn gjennomsnittet for ansatte i Posten og i kommunale pleie- og omsorgstjenester (Ihlebak og Mikkelsen 1999).

¹¹ Data i dette avsnittet er hentet fra intervjuundersøkelsen i 13 energibedrifter. 2442 personer har svart på undersøkelsen.

¹² Andel som oppgir at de er litt, en del og alvorlig plaget.

Et stort flertall av de ansatte vurderer at det er et godt samhold på jobben og at dette aspektet ved det psykososiale arbeidsmiljøet er godt.

7 Organisatoriske forhold

I dette avsnittet skal vi vise resultater om omfanget og konsekvenser av omstillinger og endringer blant bedriftene.

Vi har først spurt om hvor lenge bedriften har eksistert. I gjennomsnitt oppgir ledelsen at bedriftene har eksistert i nær 21 år. Det store forskjeller mellom bedriftene og variasjonen går fra 1 til 99 år. De aller yngste bedriftene kan være et resultatet av fusjoner o l. Den store variasjonen i bedriftenes alder kommer også til uttrykk i standardavviket som er på 30 år. Dett vil si at bedriftene i gjennomsnitt avviker 30 år i alder fra gjennomsnittsverdien på 21 år.

Deregulering av energibransjen kom i 1991. Som følge av dette ble det gjennomført oppsplitting av selskap og fusjoner. Dette forklarer at den del bedrifter er ganske unge.

Tabell 21 viser at nærmere 60 prosent av bedriftene har eksistert i 4 år eller mindre mens snaut 20 prosent har eksistert i mellom 5 og 14 år. En fjerdedel av bedriftene har eksistert i 15 år eller mer.

Tabell 21 Bedrifter etter tallet på år de har eksistert. Prosent

År	Tallet på bedrifter	Prosent	Kumulativ prosent
1 – 4 år	28	57	57
5 – 14 år	9	18	75
15 år eller over	12	25	100
I alt	49	100	
Ikke svart	6		

7.1 Omfang og type av omstillinger

En femtedel av bedriftene oppgir at det har vært eierskifte de siste to årene og nær halvparten mener det er gjennomført flere organisatoriske endringer eller omstillinger de siste to årene mens de andre bedriftene har gjennomgått en organisatorisk endring, se tabell 22.

Tallene bekrefter at dette er en bransje som i stor grad har arbeidet med organisatoriske endringen de seneste årene.

Drøyt en femtedel av bedriftene har gjennomgått fusjoner de siste to årene, mens 15 prosent har vært igjennom en oppsplitting. Nær trefjerdedeler av bedriftene har hatt intern omorganisering. Ingen av lederne nevner nedbemanning eller at de er blitt oppkjøp, som eksempel på endring de siste to årene.

Alle bedriftene, uansett alder, har erfart interne omorganiseringer. Bedriftene som har eksistert i under 15 år har til noen utstrekning gjennomgått fusjoner og oppsplitting. Bedrifter som er 15 år eller eldre har verken gått igjennom fusjoner eller oppsplitting.

Tabell 22 Bedrifter etter type omstilling og tallet på år de har eksistert. Prosent

	Antall år bedriften har eksistert			I alt
	1 – 4 år	5 – 14 år	15 år +	
Fusjon	21	33	-	19
Oppsplitting	21		-	14
Intern omorganisering	71	67	100	76
I alt	112,5	100	100	109

7.2 Ansattes medvirkning i omstillinger i bedriften

På spørsmål om fagforeningens **rolle** i omstillingene mener om lag 90 prosent av lederne at fagforeningene spiller en stor eller moderat rolle, mens om lag 75 prosent av fagforeningene selv og verneombudene har samme oppfatning. Lederne tillegger fagforeningenes medvirkning større vekt enn det fagforeningene selv gjør. Dette kan være et uttrykk for at lederne oppfatter fagforeningenes rolle som tilstrekkelig, de deltar nok, mens fagforeningene kanskje synes de burde deltatt i sterkere grad.

Ser vi på spørsmålet om fagforeningenes **holdning** til omstillingene, oppgir en stor andel av alle partene, over 80 prosent, at fagforeningene har hatt en positiv holdning til omstillingene.

Svarene fra ledelsen viser at fagforeningenes rolle vurderes som stor eller moderat i spørsmål om intern omorganisering, men som langt mindre i spørsmål om fusjon og oppsplitting. Den samme tendens gjelder holdning til omstilling. En stor andel av lederne mener fagforeningene er positive til intern omstilling, men langt mindre positiv til fusjon eller oppsplitting.

På spørsmål om **konsekvenser** av omstillinger har vi nevnt flere muligheter. Det gjelder krav til omstilling blant de ansatte og nye utfordringer for HMS-området av omstillingene, se tabell 23.

Administrativt ansatte må antakelig være forberedt på størst krav til omstilling. Kravene til ansatte i produksjon forventes å bli noe mindre. Det forventes i liten grad at gruppen eldre arbeidstakere må omstilles.

En stor andel av ledere og verneombud, mellom 80 og 90 prosent, mener at administrativt ansatte må omstille seg til nye oppgave, en noe mindre andel av fagforeningene mener det samme, jf tabell 23.

Om lag halvparten av lederne og fagforeningene mener ansatte i produksjon og nett må omstille seg, mens 75 prosent av fagforeningene har samme oppfatning.

En forholdsvis liten andel av alle partene mener at særlig eldre arbeidstakere må omstille seg.

På spørsmålet om utfordringer på HMS-området, ser halvparten av lederne at de står overfor nye utfordringer som følge av omstillinger, mens mellom rundt 60 – 70 prosent av verneombud og fagforeninger deler dette synet.

Tabell 23 Konsekvenser av omstillinger for ulike grupper ansatte. Stor eller noen grad. Prosentandeler

	Ledelse	Verneombud	Fagforening
Ansatte i administrativt arbeid må omstille seg til nye arbeidsoppgaver eller endre sin kompetanse	79	90	67
Ansatte i produksjon og nett må omstille seg til nye arbeidsoppgaver	50	74	56
Særlig eldre arbeidstakere må omstille seg til nye arbeidsoppgaver eller endre sin kompetanse	28	10	18
Selskapet står overfor nye utfordringer på HMS-området	48	74	61

Sammenfattende synes kravene til omstilling å bli størst for administrativt personale om noe mindre for ansatte i produksjon og nett. Omstillingene for eldre arbeidstakere forventes ikke å bli spesielt store sett på bakgrunn av alder alene.

7.3 Medvirkning i bedriftene generelt

Vi har stilt spørsmål om medvirkning på mer generelt plan i bedriften. Spørsmålene er om det er etablert kontaktutvalg mellom ledelse og fagforening, hvordan kontaktutvalget har fungert, forholdet mellom ledelse og fagforening og ansatte sin innflytelse i daglige beslutningsprosesser. Det er også stilt spørsmål i tilknytning til verneombud og arbeidsmiljøutvalget.

På spørsmålet om det er etablert kontaktutvalg for dialog mellom ledelse og fagforeninger svarer mellom 70 og 77 prosent bekræftende. Forskjellene mellom partene er små. Over 80 prosent av respondentene mer av kontaktutvalget spiller en viktig rolle i selskapet.

Det er noe mer varierende oppfatninger av fagforeningens innflytelse. Svært få mener at fagforeningen har en sterk innflytelse, men en ganske stor andel av lederne karakteriserer innflytelsen som middels sterk. Her en det en viss avstand til verneombud og spesielt fagforeningene som i minst grad vurderer sin innflytelse som sterk eller middels sterk.

Svarene fra fagforeningene viser at det er en klar sammenheng mellom foreningenes vurdering av egen rolle i omstillinger og innflytelsen i selskapet generelt. Vurderes rollen i omstillinger som stor, vurderes også innflytelsen generelt som sterk¹³. Det er også en positiv sammenheng mellom fagforeningenes innflytelse i bedriften, rolle i omstillingen og holdning til omstilling.

Fagforeningenes holdning til ledelsen dekkes også av et spørsmål om samarbeidsklima mellom fagforening og ledelsen, se tabell 24.

Tallene viser at ledelsen har størst andel som mener at samarbeidsklimaet er godt; drøyt ¾ av lederne har denne oppfatningen mot rundt 55 prosent blant verneombud og

¹³ Sammenhengen mellom de to spørsmålene er høy, korrelasjonen er 0,48.

fagforeningene. Vi finner likevel samme tendens som ovenfor, at det er en sterk sammenheng mellom innflytelse i selskapet og vurdering av samarbeidsklimaet¹⁴.

Grad av innflytelse for fagforeningene og samarbeidsklimaet mellom foreninger og ledelse henger derfor nøye sammen.

Tabell 24 Forhold mellom ledelse og fagforening – generelt. Prosent

	Ledelse	Verneombud	Fagforening
Godt klima	76	55	58
Verken eller	24	39	35
Dårlig	-	6	7
I alt	100	100	100

En relativt liten del av verneombudene og fagforeningene mener ansatte har en reell innflytelse på beslutninger i bedriften, mellom 39 og 25 prosent svarer 'Ja' på spørsmålet mot 65 prosent av lederne.

7.4 Verneombudet sin rolle

Partene i undersøkelsen mener i relativt liten grad at verneombudet spiller en aktiv rolle i selskapet, se tabell 25. Rundt en tredjedel av partene, og under det, mener verneombudet spiller en aktiv rolle.

Tabell 25 Verneombud sin rolle i bedriften. Prosent

	Ledelse	Verneombud	Fagforeninger
Aktiv	37	34	20
Verken eller	56	57	61
Passiv	7	9	18
I alt	100	100	99

Holdningen til arbeidsmiljøet er mer positiv. Rundt 2/3 av lederne og verneombudene mener arbeidsmiljøutvalget er en viktig pådriver i HMS-arbeidet i bedriften mot 44 prosent av fagforeningene, jf tabell 26. Fagforeningene er minst tilfreds med AMU, ser det ut til. Fagforeningsrepresentantene er også den gruppen som i størst grad mener at det er behov for å styrke AMU, se tabell 27. Mellom 16 og 40 prosent av partene oppgir at bedriften ikke har arbeidsmiljøutvalg.

På spørsmål om hvilken rolle fagforeningene spiller i arbeidsmiljøutvalget, svarer nærmere 3/4 av lederne at fagforeningene er meget aktive eller aktive. Verneombud og fagforeningene selv er noe mer tilbakeholdne. Nær 60 prosent at fagforeningene mener

¹⁴ Korrelasjonen mellom spørsmålene er 0,68.

de er meget aktive eller aktive mens 55 prosent av verneombudene har sammen oppfatning, se tabell 28.

Tabell 26 Hvordan fungerer arbeidsmiljøutvalget (AMU). Prosent

	Ledelse	Verneombud	Fagforening
AMU viktig pådriver i HMS-arbeidet i bedriften	68	68	44
AMU lite viktig pådriver	14	14	28
AMU verken eller	18	14	28
I alt	100 (N=44)	100 (N=28)	100 (N=50)
Har ikke AMU	16% (N=53)	22% (N=36)	39% (N=57)

Tabell 27 Behov for å styrke arbeidsmiljøutvalget (AMU)

	Ledelse	Verneombud	Fagforening
Stort behov for å styrke AMU	6	16	25
Lite behov for å styrke AMU	58	51	40
Ikke behov for å styrke AMU	36	32	34
I alt	100	99	99

Tabell 28 Fagforening aktiv i AMU. Prosent

	Ledelse	Verneombud	Fagforening
Meget aktiv	14	7	6
Aktiv	57	48	53
Lite aktiv	17	35	33
Meget passiv	6	10	8
Vet ikke	6		
I alt	100	100	100

8 Opplæring og kompetanse

Undersøkelsen har et avsnitt om opplæring i bedriftene. Vi har spurt om medlemmene i arbeidsmiljøutvalget har fått lovpålagt opplæring (se tabell 29) og om bedriften gir opplæring i driftsforskrifter, brannvern og ulike verne- og arbeidsmiljøtema, se tabell 30.

De aller fleste får opplæring i driftsforskrifter for høyspennings- og lavspenningsanlegg. Det samme gjelder for livreddende førstehjelp, her svarer alle bekreftende på spørsmålet.

En noe mindre andel mer det gis opplæring i brannvern, drøyt 80 prosent svarer ja på dette spørsmålet.

En stor andel gjennomfører også 40-timers grunnkurs etter loven, 80 prosent av ledelsen svarer ja på spørsmålet, mens en noe mindre andel av verneombudene og fagforeningene svarer ja, 60-67 prosent.

Det gis opplæring i vernekurspakke i mellom 46 og 66 av tilfellene, 46 prosent av ledelsen svarer bekreftende på spørsmålet mot 66 for verneombud og 58 for fagforening. Bare en liten andel av partene oppgir at de gjennomfører 40-timers grunnkurs til alle ansatte, jf tabell 30.

Et flertall av bedriftene har medlemmer i arbeidsmiljøutvalget lovpålagt opplæring. Rundt 1/5 av bedriftene har ikke gitt slik opplæring.

Tabell 29 Har medlemmer i AMU fått lovpålagt opplæring. Prosent

	Ledelse	Verneombud	Fagforening
Ja	77	80	74
Nei	13	20	26
Vet ikke	10	-	-
I alt	100	100	100

Tabell 30 Gjennomfører bedriften følgende opplæring. Prosent

	Ledelse	Verneombud	Fagforeninger
Opplæring driftsforskrift for høyspenningsanlegg	96	94	94
Opplæring driftsforskrift for lavspenningsanlegg	91	97	94
Livreddende førstehjelp	100	100	100
Brannvern	82	81	84
40-timers grunnkurs til alle ansatte	7	14	10
40 timers grunnkurs etter loven	80	67	60
Vernekurspakke	46	66	58
I alt	455	519	500

8.1 Behov for kompetanse

EBL ønsket å få belyst en del spørsmål knyttet til rekruttering og kompetanse. I undersøkelse stilles følgende grupper av spørsmål:

I hvilken grad legger bedriften til rette for å ivareta bedriftenes og de ansattes behov for kompetanse?

Hvordan fungerer ulike systemer/opplegg for å ivareta seniorarbeidstakere?

Har bedriften vist spesiell oppmerksomhet med tanke på å holde ved like arbeidsevnen til eldre arbeidstakere?

Det stilles også enkelte spørsmål om rekruttering til bedriften.

8.1.1 Varierende dekning av ansattes behov for kompetanse

Tabell 31 gir en oversikt over spørsmål knyttet til ansattes behov for kompetanse.¹⁵ I gjennomsnitt for alle spørsmål skårer ledelsen en verdi på 3,7, hvilket betyr at grad av opplæring ligger noe over et gjennomsnittet på skalaen. Verneombud skårer 3,5 som er omtrent på gjennomsnittet mens fagforeningene skårer 3,4 som er under gjennomsnittet på skalaen.

Det er en del variasjon mellom de enkelte spørsmål når vi sammenligner de tre partene. Ledelsens svar heller stort sett mot det positive og viser at bedriften legger til rette for kompetanseheving på de fleste områdene, med unntak av det å legge til rette for at ansatte kan utvikle nye karriereveier. Alle parter skårer lavt på dette spørsmålet.

Verneombud og fagforening skårer lavere enn ledelsen på tiltak som:

- Legger til rette for uformell opplæring i praktiske oppgaver i jobbsammenheng,
- oversikt over kompetansebehov ved nyrekruttering og
- oversikt over ansattes kompetansebehov.

De tre partene skårer forholdsvis høyt på tiltakene:

- Bedriften legger til rette for formell kompetanseheving i daglig drift og
- opplæring ved innføring av ny teknologi.

Svarene viser at verneombud og fagforening mener det er behov for kompetanseheving når det gjelder uformell opplæring i daglige oppgaver, utvikling av nye karriereveier og at det er behov for oversikt over ansattes kompetansebehov, jf tabell 31.

¹⁵ Partene kunne svare på spørsmålene ved å krysse av på en skala fra 1 til 6, hvor 1 = i svært liten grad og 6 = i svært stor grad. En gjennomsnittsskåre på skalaen gir en verdi på 3,5.

Tabell 31 Bedriftens og de ansattes behov for kompetanse. Gjennomsnittsverdier.
(1 = i svært liten grad, 6 = i svært stor grad)

	Ledelse	Verneombud	Fagforening
Bedriften legger til rette for formell kompetanseheving i daglig drift	5,2	4	4,2
Legger til rette for uformell opplæring i praktiske oppgaver i jobbsammenheng	4,7	3,6	3,7
Opplæring ved innføring av ny teknologi	5	4	3,8
Oversikt over kompetansebehov ved nyrekruttering	3,6	2,8	2,8
Legger til rette for at ansatte kan utvikle nye karriereveier	3,1	2,4	2,3
Har oversikt over ansattes kompetansebehov	4,2	3,8	3,0
Gjennomsnitt alle spørsmål	3,7	3,5	3,4

8.2 Seniorpolitikken fungerer mindre bra

I hvilken utstrekning seniorpolitikken i bedriften fungerer er belyst seks ulike saker, se tabell 32. Svarskalaen er inndelt slik at jo lavere verdi på skalaen, jo bedre er forholdene¹⁶. Generelt ser ledelsen mer positivt på de ulike spørsmålene knyttet til opplegg for seniorpolitikk enn verneombud og fagforening. Samlet gjennomsnittsskåre for ledelsen er 2,5 mot verneombud 3,4 og fagforening 3,0. Verneombudene vurderer altså seniorpolitikken dårligst, jf tabell 32.

På enkeltspørsmålet om seniorpolitikken i bedriften fungerer, skårer imidlertid alle partene godt over gjennomsnittet på skalaen, noe som viser at partene stiller seg kritisk til seniorpolitikken, generelt.

På andre enkeltspørsmål varierer skårene, men jevnt over gir ledelsen et noe mer positivt inntrykk i sine svar enn de andre to partene.

Seniorpolitikken: Partene mener seniorpolitikken fungerer mindre bra.

Fleksible arbeidstidsordninger: Ledere mener ordningene fungerer bra, men verneombud og fagforening vurderer ordningen som mindre bra enn ledelsen og skårer omtrent på gjennomsnittet.

Pensjonsordning: Her er partene ganske samstemte om at ordningene fungerer bra. AFP-ordningen fungerer bra etter partenes syn.

System for å ivareta seniorkompetanse: Verneombud og fagforening mener systemer fungerer mindre bra. Ledelsen er noe mer positive, men gir ikke systemene noen toppkarakter.

Rotasjon av arbeidsoppgaver: Alle partene gir en dårlig vurdering av dette punktet.

¹⁶ Partene kunne svare på en skala fra 1 til 6, hvor 1 = svært godt og 6 = svært dårlig. Gjennomsnittet på skalaen tilsvarer en verdi på 3,5.

Tabell 32 Seniorpolitikk. Hvordan fungerer opplegg for å ivareta opplegg for seniorpolitikk (45 år og eldre) i bedriften. Gjennomsnittsskåre.

Skala fra 1 til 6, hvor 1 = svært godt og 6 = svært dårlig.

Områder	Ledelse	Verneombud	Fagforening
Seniorpolitikk i bedriften fungerer	3,9	4,0	4,1
Fleksible arbeidstidsordninger fungerer	2,1	3,7	3,0
Pensjonsforsikringer fungerer	1,7	2,4	1,8
AFP-ordningen fungerer	1,4	2,5	1,9
System for å ivareta seniorkompetanse fungerer	3,3	4,1	4,1
Arbeidsoppgave rotasjon fungerer	4,0	4,2	4,3
Samlet gjennomsnitt, alle spørsmål	2,5	3,4	3,0
Redusert arbeidstid fungerer	-	3,9	-
Fleksibel arbeidsorganisering fungerer	-	4,2	-

8.3 Liten oppmerksomhet om arbeidsevne til eldre arbeidstakere

Noe over halvparten av lederne og verneombud mener bedriften har vist spesiell oppmerksomhet med tanke på å vedlikeholde arbeidsevnen til eldre arbeidstakere. Fagforeninger skiller seg kraftig ut på ette spørsmålet, bare ¼ har svart positivt på spørsmålet.

Samlet sett tyder svarene på at dette er et av de svakere områdene i bedriftene.

8.4 Rekruttering og ansettelse

En del spørsmål tar opp bedriftenes rekrutterings- og ansettelsespolitikk. En aktuell problemstilling er om bedriftene praktiserer ansettelsesstopp. Rundt en tredjedel av lederne og fagforeninger svarer bekreftende på dette og noe større andel av fagforeningene, se tabell 33.

Forholdsvis få av de intervjuede mener at bedriften har problemer med å rekruttere arbeidstakere, men rekruttering av arbeidstakere over 45 år er ikke særlig vanlig. Rundt en tredjedel av lederne og verneombudene mener bedriften rekrutterer fra denne aldersgruppen, men bare 14 prosent av fagforeningene deler dette synet.

Ganske stor andel, 80 prosent, av lederne mener at bedriften tar inn lærlinger som del av sin rekrutteringspolitikk.

Tabell 33 Rekruttering og ansettelser. Prosentandel som har svart 'Ja' på spørsmålet.

Spørsmål	Ledelse	Verneombud	Fagforening
Praktiserer bedriften for tiden ansettelsstopp?	30	34	42
Har bedriften for tiden problemer med å rekruttere arbeidstakere?	14	25	21
Rekrutterer bedriften for tiden arbeidstakere over 45 år	31	32	14
Tar bedriften inn lærlinger som en del av sin rekrutteringspolitikk	80	65	73
I alt	155	153	150

9 Hva har betydning for HMS-status

I dette kapitlet skal vi gi en analyse av hvilke forhold som har mest betydning for bedriftenes HMS-status. Til hjelp for analysen har vi laget en del samlevariable, dvs variable som er satt sammen av mange enkeltspørsmål i form av indekser eller gjennomsnittverdier.

Vi viser her hvilke indekser som brukes i analysen.

Indekskonstruksjoner

Indekser er konstruert på grunnlag av grupper av spørsmål. Indeksene er konstruert ved at hvert enkeltspørsmål i indeksen får 'poeng' for tiltak som er gjennomført eller som er i virksomhet. F eks får hvert HMS-tiltak som er gjennomført verdien '1' i **indeks for gjennomførte tiltak**. En bedrift som har gjennomført alle 19 tiltakene får da verdien '19' på en indeksen. I spørreskjemaet er dette spørsmålet: 'I hvilken grad har din bedrift gjennomført følgende helse-, miljø- og sikkerhetstiltak i løpet av de siste to år?', jf spørreskjema i Vedlegg 1.

Andre spørsmål om HMS er konstruert på samme måte. En utvidet **indeks for HMS-status** omfatter ialt 46 spørsmål fra spørreskjemaet. De fleste opplysningene i denne indeksen gis ett poeng, eller verdien '1'. Maksimalt kan en bedrift få 46 poeng på denne indeksen.

Indeks for medvirkning er konstruert på tilsvarende måte som HMS-status. Grunnlaget for denne indeksen er spørsmål om ulike former for medvirkning av de ansatte eller av fagforening og verneombud. Dess høyere verdi på indeksen, dess sterkere grad av medvirkning for de to partene. Denne indeksen omfatter i alt 17 spørsmål med 19 mulige poeng.

Indeks for omstilling i bedriftene viser konsekvenser av omstilling for ansatte. Dess høyere verdi, dess mer omstilling for ulike grupper ansatte. I dette tilfellet vurderer

ledelsen at omstillingene blir mindre enn vurderingen av verneombud og fagforening, men forskjellene er ikke store.

Indeks for rekruttering viser grad av 'åpen' rekruttering i bedriften. Med åpen rekruttering menes her at bedriften ikke praktiserer ansettelsesstopp, ikke har problemer med å rekruttere arbeidstakere, at bedriften rekrutterer arbeidstakere over 45 og jevnlig tar inn lærlinger. Dess høyere verdi på indeksen, dess mer åpen rekruttering.

Ledelsen vurderer rekrutteringen som mer åpen enn de andre to partene.

Indeks for psykososiale forhold bygger på 12 ulike utsagn om psykososiale forhold i bedriften. Respondenten kan ta stilling til utsagnene ved bruke følgende muligheter: Stemmer ikke, stemmer ikke særlig bra, stemmer ganske bra og stemmer helt. I indeksen har vi slått sammen alternativene 'Stemmer ganske bra' og 'Stemmer helt'. Hvert spørsmål hvor utsagnet stemmer har fått verdien '1'. Ledelsen gir en noe bedre vurdering av de psykososiale forholdene enn verneombud og fagforeninger.

Indeks for **sikkerhetskultur** i bedriften er beregnet ved å ta gjennomsnittsverdier av svarene de 9 ulike utsagnene om sikkerhetskultur. Svarskalaen går fra 1 til 4, hvor verdien 1 står for 'Sterk enig' i utsagnet og verdien 4 tilsvarer 'Sterkt uenig' i utsagnet. Dess lavere verdi, dess 'bedre' sikkerhetskultur. Ledelsen vurderer sikkerhetskulturen som bedre enn de to andre partene. Fagforening vurderer sikkerhetskulturen som dårligst.

Indeks for **kompetanse** bygger på 6 ulike utsagn om hva bedriften kan gjøre for å legge til rette for i ivareta bedriftens og de ansattes behov for kompetanse. Svaralternativene går på en skala fra 1 til 6, hvor verdien 1 betyr 'I svært liten grad' og verdien 6 'I svært stor grad'. Ledelsen vurderer stort sett forholdene som bedre enn verneombud og fagforeninger.

Indeks for **seniorpolitikken** er basert på 6 ulike spørsmål. Spørsmålene er gradert fra 1 til 6, hvor verdien 1 tilsvarer 'Svært godt' og verdien 6 tilsvarer 'Svært dårlig'. Indeksen bruker gjennomsnittet på skalaen for spørsmålene.

Tabell 34 gir en oversikt over indeksene, hvordan partene skårer på indeksene og hvordan verdiene tolkes.

Tabell 34 Oversikt over indekser/samlevariable.

Indekser/samlevariable	Antall spørsmål/mulige poeng	Skåre på indekser/ samlevariable			Kommentar til indekser
		Ledelse	Fagforening	Verneombud	
Indeks basert på 'poeng'					
Indeks for gjennomførte HMS-tiltak de siste to år.	19 spørsmål/ 19 mulige poeng	14,0	11,7	11,5	Høyest verdi, best gjennomføring
HMS-status, indeks	44 spørsmål/ 46 mulige poeng	28,0	22,4	22,3	Høyest verdi, best HMS-status
Medvirkning, indeks	17 spørsmål/ 19 mulige poeng	7,4	5,1	5,1	Høyest verdi, størst grad av medvirkning
Omstilling, konsekvenser av omstilling, indeks	4 spørsmål/ 4 mulige poeng	2,1	2,3	2,3	Høyest verdi, størst konsekvenser
Åpen rekruttering, indeks	4 spørsmål/ 4 mulige poeng	2,5	2,1	2,0	Høyest verdi, mest åpen rekruttering
Psykososiale forhold, indeks	12 spørsmål, 12 mulige poeng	8,9	7,2	8,1	Høyest verdi, best psykososiale forhold
Indekser basert på gjennomsnittsverdier på en skala					
Sikkerhetskultur i bedriften	9 spørsmål. Skala fra 1 til 4. Gjennomsnitt	2,2	2,6	2,5	Lavest verdi, best sikkerhet
Legger bedriften til rette for å ivareta behov for kompetanse	6 spørsmål. Skala fra 1 til 6. Gjennomsnitt	4,3	3,4	3,5	Høyest verdi, best tilrettelegging
Fungerer seniorpolitikken i bedriften	6 spørsmål. Skala fra 1 til 6. Gjennomsnitt	2,4	3,0	3,4	Lavest verdi, best seniorpolitikk

9.1 Sammenhenger

De ulike indeksene i undersøkelsen viser interessante sammenhenger. Som vist i kapittel 4, er det variasjoner mellom bedriftene etter hvor mange HMS-tiltak som er gjennomført/er under gjennomføring, når det gjelder HMS-status. Vår analyse viser at de viktigste forholdene som forklarer **forskjellene** mellom bedriftene, når det gjelder HMS-status, er grad av **medvirkning** av ansatte, verneombud og fagforeninger.

Sammenheng mellom indeks for **HMS-status** og indeks for medvirkning viser høy grad av sammenhengen¹⁷: **dess sterkere grad av ansattes medvirkning i bedriften, dess bedre HMS-status.**

Analysen viser videre at bedriftenes seniorpolitikk også henger systematisk sammen med HMS-status, men i noe mindre grad enn medvirkning¹⁸. Bedriftens evne til å legge til rette for vedlikehold av kompetanse har også en klar positiv effekt på HMS-status. Et annet og viktig forhold er at tallet på ansatte i bedriften har betydning for HMS-status. Dess flere ansatte, dess bedre HMS-status har bedriften.

Konklusjon: dess bedre medvirkning av ansatte i bedriften, dess bedre seniorpolitikk, kompetansetiltak og dess større bedrift, dess bedre HMS-status har bedriften.

9.2 Sikkerhetskultur, medvirkning og HMS-status

Det er systematisk sammenhenger mellom sikkerhetskultur i bedriftene, medvirkning og bedriftsstørrelse¹⁹. Det er ingen systematisk sammenheng mellom sikkerhetskultur og HMS-status, seniorpolitikk eller kompetansetiltak.

Konklusjon: Dess sterkere grad av medvirkning og dess større bedrift, dess bedre sikkerhetskultur.

9.3 Psykososiale forhold, medvirkning og HMS-status

Psykososiale forhold viser en systematisk sammenheng med medvirkning, bedriftsstørrelse og bedriftens alder.

Dette betyr av dess sterkere grad av medvirkning, dess større og dess eldre bedriften er, dess bedre psykososiale forhold er det i bedriften.

Det er ingen systematisk sammenheng mellom psykososiale forhold i bedriften, HMS-status eller omstilling.

¹⁷ Pearsons produkt-moment korrelasjon, $r = 0,52$.

¹⁸ Regresjonskoeffisientene for medvirkningsindeksen er 0,50 for (statistisk signifikant, $p < 0,000$) og for seniorpolitikk – 0,31 (statistisk signifikant, $p < 0,05$).

¹⁹ Statistisk analyse viser en korrelasjon på 0,35 mellom medvirkning og sikkerhetskultur. Korrelasjon mellom sikkerhetskultur og bedriftsstørrelse er på 0,30. Tallene er statistisk signifikante.

9.4 Sykefravær

Et interessant spørsmål er hvilke forhold i bedriften, dokumentert ved bedriftsundersøkelsen, har systematisk sammenheng med sykefraværet.

Vi har vurdert følgende samlevariable i forhold sykefravær:

- Indeks over medvirkning,
- indeks for HMS status,
- sikkerhetskultur,
- bedriften legger tilrette for ivareta behov for kompetanse,
- seniorpolitikk og
- psykososiale forhold.

Av de indeksene ovenfor viser kun medvirkning en systematisk sammenheng med sykefraværet. Vi hadde forventet at HMS-status hadde sammenheng med sykefraværet, men resultatene støtter ikke denne antagelsen.

Ved nærmere analyse av indeksen om seniorpolitikk, viser det seg at et av enkeltspørsmålene i indeksen, spørsmål om bedriften har systemer for å ivareta seniorennes kompetanse, har en systematisk sammenheng med sykefraværet. Dette betyr at dess bedre systemer for å ivareta seniorennes kompetanse, dess lavere sykefravær.

Konklusjon: Dess bedre medvirkning og dess bedre systemer for seniorkompetanse, dess lavere sykefravær.

9.5 Rekruttering

Rekruttering er som ovenfor vist, definert som grad av åpenhet i rekrutteringspolitikken.

Statistisk analyse viser systematisk sammenheng mellom rekruttering og HMS-status og mellom rekruttering og medvirkning²⁰.

Årsakssammenhengen mellom variablene er ikke åpenbar. Er det HMS-status som virker inn på rekrutteringspolitikken eller omvendt? Tenker man årsak-virkning over tid, er det rimelig å anta at det er HMS-status som virker inn på rekrutteringspolitikken. Likeledes med medvirkning. Det er rimelig å anta at medvirkning virker inn på rekrutteringspolitikken, ikke omvendt.

Konklusjon: Dess bedre HMS-status og dess bedre medvirkning, dess mer åpen rekrutteringspolitikk har bedriften.

²⁰ Korrelasjon mellom HMS-status og rekruttering er 0,39 og mellom medvirkning og rekruttering 0,28.

9.6 Konklusjon

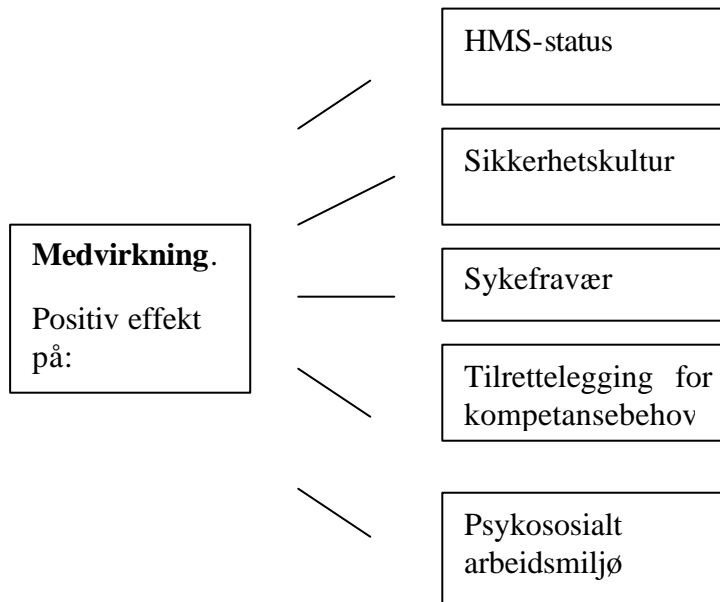
Undersøkelsen viser at grad av **medvirkning** fra de ansatte i ulike beslutninger i bedriften er viktig for å forklare variasjoner i bedriftenes helse-, miljø- og sikkerhetsforhold.

Grad av ansattes medvirkning forklarer best forskjellene i HMS-status, sikkerhetskultur, psykososiale forhold, sykefravær og tilrettelegging for kompetansebehov.

Dess sterkere grad av medvirkning fra de ansatte dess bedre HMS-status, og sikkerhetskultur.

Dess bedre medvirkning fra de ansatte og dess bedre system for seniorkompetanse, dess lavere sykefravær.

Dess sterkere grad av medvirkning fra de ansatte, dess bedre psykososiale forhold i bedriften.



10 Diskusjon

Utgangspunktet for diskusjonen av resultatene er de problemstillinger som EBL formulerte forut for undersøkelsen og som skulle danne et grunnlag for en handlingsplan for HMS i bransjen.

Ledelse mest positive til status for HMS i bedriftene

Resultatene viser generelt at det er en viss avstand i oppfatningen av status for arbeidsmiljøet på ulike områder mellom ledelsen på den ene siden og fagforening og verneombud på den andre. **Ledelsen gir en mange tilfeller en mer positiv vurdering av HMS-status enn verneombud og fagforeninger.**

Det ligger mange mulige forklaringer på denne avstanden i oppfatning av forholdene. Ledelsen har ansvaret for bedriftens HMS-status og har kanskje en tendens til å bagatellisere mulige HMS-problemer. Ledelsen kan ha ønske om å framstille forholdene på en mest mulig positiv måte og har muligvis en annen oppfatning av hva som er tilstrekkelig kvalitet på HMS-området enn verneombud og fagforeninger. At de fleste bedriftene er tilknyttet bedriftshelsetjeneste, skulle tale for at arbeidsmiljøet og HMS-statusen holdt et kvalitativt godt nivå, avhengig av hvilke bestillinger bedriften gjør. Undersøkelsen tyder ikke på at HMS-status og arbeidsmiljøet er uforsvarlig i lovens forstand. En evaluering av bedriftshelsetjenesten her i landet bekrefter at ledelse, verneombud og bedriftshelsetjenesten har systematisk ulike oppfatninger av bedriftshelsetjenestens tjenester. I et utvalg på rundt 200 bedrifter, mener om lag halvparten av lederne at innsatsen fra bedriftshelsetjenesten er tilstrekkelig. Evalueringen viser at det i mange tilfeller er manglende kommunikasjon mellom bedriftsledelse og verne- og helsepersonale i bedriftshelsetjenesten om prioriteringer i arbeidsmiljøet og forståelse av oppnådde resultater. Bedriftshelsetjenesten markedsføring av egne tjenester og grad av satsing på forebyggende arbeid varierer, og kan bidra til variasjoner i kvaliteten på arbeidsmiljøet i bedriftene. På den andre siden har bedriftsledelsen et ansvar for de bestillinger som leveres bedriftshelsetjenesten og for kvaliteten på arbeidsmiljøet. I mange tilfeller har bedriftenes ledelse ikke tilstrekkelig bestillingskompetanse, etter verne- og helsepersonalets sitt syn (Lie, Karlsen og Tharaldsen 1999).

Verneombud og fagforeninger har ikke samme interesse av å forsvare arbeidsmiljøet som ledelsen. De har ikke et juridisk ansvar for arbeidsmiljøet, men har antakelig større interesse i å påpeke svakheter eller mulige mangler i arbeidsmiljøet enn ledelsen. Verneombud kan i enkelte tilfeller kanskje oppleve problemer med å bli hørt av ledelsen eller å bli tatt hensyn til. I sin rolle mellom ulike forventinger fra ansatte og fra ledelsen, med mulig opplevelse av kryss-press, kan verneombudene få vansker med å markere seg og følge opp arbeidsmiljøsaker i praksis.

Bra gjennomføring av system for internkontroll

Undersøkelsen har omfattende registrering av gjennomførte HMS-tiltak. Nær alle bedrifter oppgir at de har innført et system for **internkontroll**. Ledelsen mener også at bedriftene i meget stor grad har gjennomført kartlegging av arbeidsmiljøet på flere områder, at de har dokumentasjon og oversikt på plass når det gjelder lovverk, sykefravær og skader.

Det er i stor grad utarbeidet **målsettinger** for viktige områder i HMS-arbeidet så som personskader og sykefravær og i noe mindre grad mål for yrkessykdommer, materielle skader og brann.

Verneombud og fagforening mer kritiske til sider ved HMS-status

Bortsett fra dokumentasjon over lovverk og sykefravær, er det ganske stor avstand mellom verneombud og fagforeninger på den ene siden og ledelsen på andre, når det gjelder **kartlegging**. Verneombud og fagforening mener i mindre grad enn ledelsen at kartlegging av arbeidsmiljøet er foretatt.

Forskjeller i synet på gjennomført kartlegging kan skyldes at partene har noe ulikt syn på hva en systematisk kartlegging av arbeidsmiljøet skal omfatte. Hvis ledelsens syn er reelt, vil vi si at kartlegging av arbeidsmiljøet er god og man således har et godt grunnlag for handlingsplaner. Dette er imidlertid et område hvor partene må foreta avklaringen internt i bedriftene, og eventuelt justere sitt syn. At nær 100 prosent av bedriftene har tilknyttet bedriftshelsetjeneste, kan være et tegn på at man i stor grad har dekket behovet for kartlegginger. Men, her er det også et spørsmål om hvordan ledelsen bruker bedriftshelsetjenesten og hvilke bestillinger bedriftshelsetjenesten får fra ledelsen. Hvis ledelsen mener at miljøet er bra, kan det tenkes at bestillingene til bedriftshelsetjenesten ikke er omfattende nok i forhold til behov i bedriftene, se diskusjonen ovenfor.

Mer oppmerksomhet om yrkesrelaterte sykdommer

Bedriftene må vurdere om det er behov for å se nærmere på **yrkessykdommer**. Dette er et forhold som krever større oppmerksomhet i bedriftene. De helseplager som særlig dominerer blant ansatte er muskel- og skjelettlidelser, og dette er plager som ofte ligger til grunn for fravær fra arbeidet. Undersøkelsen tyder på at yrkesrelaterte sykdommer, fysiske belastninger og sykefravær henger nært sammen. En stor del av de ansatte har mer varige muskel- og skjelettplager, og denne gruppen har også forholdsvis stort fravær. Verne- og helsepersonalet bør antakelig i større grad trekkes inn i arbeidet med å kartlegge omfang og type av yrkesrelaterte helseplager i bedriftene.

Klarhet i roller og ansvar

Et viktig punkt i utforming og oppfølging av internkontrollsystemet og HMS-saker er klarhet i **roller og ansvar** for ulike parter i bedriftene. Resultatene viser at denne ansvarsavklaringen i stor grad er tilstede i bedriftene. Det gjelder ansvaret for parter som verneombud, arbeidsmiljøutvalg og helsepersonell. Verneleder sitt ansvar er i mindre grad avklart. Det ligger en utfordring for bedriftene å integrere verneleder sin rolle i HMS-arbeidet på en bedre måte og å oppgradere verneombudet sin rolle.

Verneombud mindre aktiv

Selv om ansvaret for verneombudet er avklart, er det bare et mindretall som mener at **verneombudene** har en aktiv rolle i bedriftene. Dette kan tyde på at verneombudet som institusjon er utnyttet i for liten grad i bedriftene. Det kan være mange grunner til dette, se diskusjonen ovenfor. Resultatene tyder imidlertid på at verneombudsrollen er lavt prioritert i bedriftene.

Arbeidsmiljøutvalg fungerer rimelig bra

Selv om verneombudsrollen er lavt prioritert, har **arbeidsmiljøutvalget** en høyere status. Nær to tredjedel av ledelsen mener AMU er en viktig pådriver i HMS-arbeidet i bedriften, men fagforeningene støtter ikke i like stor grad dette synet. Dette kan tyde på at AMU ikke støtter opp om fagforeningenes interesser i stor nok grad. Det bør bli et diskusjonstema i bedriftene om det er motsetninger mellom ledelsens- og fagforeningenes interesser i denne sammenheng.

HMS kan prioriteres høyere på ledermøter

Arbeidsmiljøutvalgene er en sentral arena for styring av HMS-arbeidet, men bedriftene har også en rekke andre muligheter og metoder for å ta opp og å innformere om HMS. Bevisstheten om HMS er trolig økende blant ledere generelt i næringslivet. Det å ta med HMS som fast post på ledermøter, er et uttrykk for lederansvar på området. I energibedriftene mener om lag halvparten av lederne at HMS er fast post på ledermøtene. Som ansvarlig for HMS-arbeidet, bør antakelig ledelsen i energibedriftene drøfte nærmere sin håndtering av HMS på ledermøter.

Andre metoder for å følge opp arbeidsmiljø saker er gjennomføring av vernerunder, møter med ansatte om HMS, handlingsplaner mm. På disse områdene skårer energibedriftene bra, noe som tyder på at HMS-arbeidet er i god gjenge i bedriftene.

Ansattes medvirkning i utforming av HMS-handlingsplaner kan styrkes

Selv om mange bedrifter gjennomfører flere relevante HMS-aktiviteter, tyder undersøkelsen på at enkelte sider med ansattes **medvirkning** kunne vært bedre. Ansattes medvirkning i utviklingen av strategier og handlingsplaner på HMS-området er lavere enn man skulle forvente ut fra opplysninger om HMS-aktiviteter.

Forbedringsmuligheter i det psykososiale arbeidsmiljøet

Tiltak og opplæring innen **psykososialt arbeidsmiljø** står relativt svakt i bedriftene. Data om det psykososiale miljøet tyder på at miljøet på flere områder er ganske bra, mens det er forbedringsmuligheter på andre områder. Undersøkelsen tyder på at det psykososiale arbeidsmiljøet blir viet lite oppmerksomhet i bedriftene.

Tiltak for reduksjon av sykefravær kan styrkes

Et svakt punkt i HMS-arbeidet er tiltak for reduksjon av **sykefraværet**. Tallene viser rett nok at sykefraværet i energibransjen er noe lavere enn gjennomsnittet for NHOs medlemsbedrifter, men det burde være potensial i energibransjen som i andre bransjer, for å redusere sykefraværet. Resultater viser at fysisk belastende arbeidsstillinger er medvirkende årsak til sykefravær. På dette området må derfor bedriftene vurdere muligheter for forbedringer.

Strategier for reduksjon av sykefravær

Sykefraværet i energibedriftene er relativt lavt, men resultatene i spørreundersøkelsen blant ansatte i 13 bedrifter²¹, viser at en liten andel av de ansatte har et meget stort fravær. Dette er en del av problematikken omkring fravær som bedriftene må se nærmere på. Langtidsfraværet har størst betydning for det totale fraværet. I strategier for å redusere fraværet er det derfor et potensial for forbedring ved å sette inn tiltak mot langtidsfravær.

21 Vi viser her til prosjektet 'Arbeidsorganisering, helse og produktivitet', ledet av Aslaug Mikkelsen, Rogalandsforskning.

Undersøkelsen blant ansatte viser også at sykefraværet påvirkes direkte av aktuelle forhold i arbeidsmiljøet og av mer varige helseplager blant de ansatte. To knipper av variable peker seg her ut. Forhold i arbeidsmiljøet som bidrar til økt fravær er utendørs arbeid, arbeid som gir konstant belastning på ryggen og det å utføre tunge løft. Å arbeide med direkte kundekontakt gir også økt risiko for fravær. Kjønn har ingen systematisk sammenheng med sykefravær, men økende alder bidrar til økt fravær.

Av mer varige helseplager, viser resultatene at personer med muskel- og skjelettlidelser, hjerte- karlidelser og psykiske plager skiller seg ut med høyere fravær enn andre. Stress har liten betydning for fraværet blant ansatte i de 13 bedriftene, jf prosjektet 'Arbeidsorganisering, helse og produktivitet', ledet av Aslaug Mikkelsen, Rogalandforskning.

Bedriftsundersøkelsen viser at grad av ansattes medvirkning i i HMS arbeidet og i bedriften ellers, har stor betydning for nivået på sykefraværet. Dess bedre medvirkning, dess lavere sykefravær.

At ansattes medvirkning i beslutninger i bedriften bidrar til reduksjon av fravær, kan synes noe overraskende. Høy grad av medvirkning kan imidlertid være uttrykk for ansattes opplevelse av kontroll over egen arbeidssituasjon. I litteraturen er kontroll over egen arbeidssituasjon vurdert som gunstig for helse jf Karasek & Theorell (1990).

En strategi for reduksjon av sykefravær bør, på grunnlag av data fra resultatene som er presentert i denne rapporten, inneholde forhold som det å styrke muligheter for ansattes medvirkning på arbeidsplassen, styrke seniorpolitikken, bedre forhold for ansatte med tungt fysisk arbeid og gi aktiv oppfølging overfor ansatte med langtidfravær.

Tallet på skader er forholdsvis høyt

Tallet på **skader** meldt til Arbeidstilsynet ligger godt over gjennomsnittet for alle næringsområder i landet og er på nivå med bygge- og anleggsvirksomhet og produksjon av maskiner og utstyr. Selv om risikoforståelse og sikkerhetskulturen i energibedriftene er rimelig god, tyder skadefrekvensen på at det her er et forbedringspotensial. Opplysninger fra undersøkelsen om risikokultur viser at en stor andel av verneombudene mener at ansatte er bekymret for å bli utsatt for skade eller ulykke på jobben og generelt er bekymret for sin helse. En langt lavere del av lederne har denne oppfatningen. Dette kan tyde på at lederne ikke tar de ansattes bekymringer alvorlig nok, når det gjelder skader.

Opplæring av ansatte og kompetanseheving

Bedriftene gjennomfører meget høy grad av **opplæring** innen områder som driftsforskrifter, førstehjelp og grunnkurs etter arbeidsmiljøloven. Opplæring i vernekurspakke²² blir i mindre grad gjennomført. Det går fram av undersøkelsen at fall, klem/kutt- og ryggskader er de hyppigst forekomne skadetyper. På det grunnlaget er det

²² Vernekurspakke for energiverk. Utgitt av Energiforsyningens fellesorganisasjon Enfo. 2000.

grunn for å stimulere til økt opplæring i vernekurspakken, spesielt gjelder dette ikke-elektriske færemomenter.

I bedriftene legges det i stor grad til rette for formell **kompetanseheving** i daglig drift. Det legges noe mindre vekt på uformell opplæring i praktiske oppgaver i jobbsammenheng. Bedriftene legger liten vekt på å legge forholdene til rette for at ansatte kan utvikle nye karriereveier. Dette inntrykket forsterkes ved at seniorpolitikken i bedriften i liten grad fungerer.

Organisatoriske endringer og krav til omstilling

Forventninger **og krav til omstilling** som følge av organisatoriske endringer i bransjen er ikke svært store, bortsett fra krav til administrativt ansatte. Verken eldre arbeidstakere eller ansatte i produksjon forventes å måtte omstille seg til nye arbeidsoppgaver i stor grad. Ledelsen ser heller ikke at bedriftene i særlig grad står overfor nye utfordringer på HMS-området som følge av omstillinger i bransjen. På dette punktet ser verneombudene for seg større utfordringer enn ledelsen. Resultatene kan tyde på at ledelsen i stor grad er tilfredse med forholdene innen HMS, ansattes medvirkning, opplæring og risikokultur. Verneombud og fagforeninger er mer kritiske til flere av disse forholdene. Bedriftene i undersøkelsen gir inntrykk av å tilhøre en noe 'satt' kultur, med en stor andel eldre arbeidstakere, lite muligheter for alternativ karriereutvikling og liten vekt på seniorpolitikk.

Variasjoner i kvaliteten på HMS-status i bedriftene

Vi har i stor grad bygget våre vurderinger av forholdene i bedriftene på gjennomsnittsverdier. Ser vi på gjennomsnittet som et kvalitetskriterium, vil rundt halvparten av bedriftene ikke tilfredsstillende dette kriteriet på mange av indeksene. At man ligger under gjennomsnittet, betyr likevel ikke at kvaliteten nødvendigvis er dårlig. Gjennomsnittsverdier kan være et 'strengt' kvalitetskriterium. Når en skal vurdere behovet for tiltak i forhold til de aktuelle problemstillingene knyttet til denne rapporten, må en ta hensyn til at behovet for endring eller forbedringsforslag ikke er like aktuelt for alle bedrifter i næringen. En del bedrifter holder utvilsomt et høyt nivå, når det gjelder ulike HMS-områder. Det er likevel ikke slik at de samme bedriftene er like gode på alle områder. Et alternativ er å se på den fjerdedel bedrifter som skårer 'dårligst' på indeksene. Dette vil utgjøre rundt 15 bedrifter i utvalget, tilsvarende rundt 60 bedrifter totalt i næringen.

Størrelsen på bedriftene, målt i antall ansatte, har som vist betydning for HMS-status. Størrelse har betydning både for bedriftens HMS-status, sikkerhetskultur, rekruttering og psykososiale forhold: Dess flere ansatte, dess bedre HMS-status, bedre sikkerhetskultur, mer åpen rekruttering og dess bedre psykososialt miljø. Medvirkning har ingen systematisk sammenheng med antall ansatte heller ikke typer helseplager bedriften arbeider med. Seniorpolitikk korrelerer ganske høyt med antall ansatte, men sammenhengen er her ikke statistisk signifikant.

10.1 Anbefalinger

Små bedrifter, størst forbedringspotensial

Skal vi gi anbefalinger innenfor de problemstillinger som er tatt opp i rapporten, ser vi at det er forbedringspotensial på de fleste områdene, i det minste for den fjerdedel av bedriftene som skårer 'dårligst' på de ulike målene for HMS-kvalitet. Siden denne undersøkelsen er anonym, kan vi ikke gi noen nærmere beskrivelse av disse bedriftene. Et kjennetegn er at forbedringspotensiale er større i små enn i store bedrifter på flere områder. Dette gjelder som nevnt spesielt HMS-status, sikkerhetskultur, rekruttering og psykososiale forhold.

Sikkerhetskulturen er god i gjennomsnitt, men variasjoner viser at mindre bedrifter bør arbeide mer med denne delen av HMS-området. Generelt bør ledelsen reagere raskere for å korrigere sikkerhetsproblemer i jobben.

Sterkere vekt på proaktive miljøtiltak

Når det gjelder HMS-tiltak er det grunn til å vurdere nærmere behovet for interne **kartlegginger** av arbeidsmiljøet, men også proaktive tiltak for **arbeidsmiljøforbedringer**, herunder tiltak for reduksjon av **sykefravær**. Tiltak bør i særlig grad rettes inn mot muskel- og skjelettlidelser, tungt fysisk arbeid, arbeide utendørs og langtidsfravær.

Involver ansatte sterke i HMS-planlegging

Ansattes medvirkning i beslutningsprosesser om HMS varierer, som vi har sett. Generelt for næringen er det likevel grunn til involvere de ansatte bedre i **HMS-planleggingen**. I den forbindelse må også **verneombudets** rolle styrkes.

Mer vekt på risikoanalyser av skader og ulykker

På tross av en positiv vurdering av sikkerhetskulturen i næringen, er **skadefrekvensen** ganske høy. Næringen bør på det grunnlag intensivere analyse av risikoforhold knyttet til ulykker og skader. Et tiltak her bør være å utnytte bedre Vernekurspakke for energiverk, spesielt ikke-elektriske færemomenter.

Større vekt på rekruttering av yngre medarbeidere

Vurderer vi bedriftene mer ut fra gjennomsnittsnivået i næringen, er det grunn til å vurdere alderssammensetninger i næringen og behovet for å tenke framtidsrettet i forhold til nyrekruttering. Her kan det være riktig å rekruttere en noe større andel yngre personer. Det er også grunn til planlegge bedre bedriftens behov for kompetanse i forbindelse med nyrekruttering.

Mer vekt på seniorpolitikk

Personalpolitikk og personalforvaltning knyttes nå oftere til begrepet 'human resources', også i Norge. Dette begrepet retter oppmerksomheten mot ansatte som en ressurs i bedriften og på menneskelige ressurser som kapital. Denne delen av personalpolitikken har et forbedringspotensial. Bedriftene bør gå igjennom systemer for å legge forholdene bedre til rette for **kompetanseheving** blant ansatte og utvikle alternative karriereveier for de ansatte. **Seniorpolitikken** bør i særlig grad utredes i bedriftene, inkludert mulighetene for å vedlikeholde arbeidsevnen til eldre arbeidstakere. Vår anbefaling er å ta i bruk eldre arbeidstakeres ressurser og arbeidskraft på en bedre måte.

Referanser

Dedobbeeler, Nicole & François Béland (1991). A safety climate measure for construction sites. *Journal of Safety Research*, Vol. 22, pp. 97 – 103, 1991.

Hayes, Bob E. M fl (1998). Measuring perceptions of workplace safety: Development and validation of the work safety scale. *Journal of Safety Research*, Vol. 29, No. 3, pp 145 – 161, 1998.

Karasek, R. & T. Theorell (1990). *Stress, Produktivitty, and the reconstruction of Working Life*. Basic Books.

Lindøe, Preben og T. Lie (2001). Den som vil får det til. HMS-tilpasning i reiselivsbedrifter. Rapport RF-2001/212.

Lie, Terje, Jan Erik Karlsen og Jorunn E. Tharaldsen (1999). Evaluering av verne- og helsepersonalet i virksomhetene. Rapport RF-1999/007.

Williamson, Ann M. m fl (1977). The development of a measure of safety climate: the role of safety perceptions and attitudes. *Safety science* Vol. 25, No. 1 – 3, pp. 15 – 27, 1997.

Ihlebak, Camilla og A. Mikkelsen (1999). Hovedresultater fra prosjekt gjennomført i Posten og pleie- og omsorgssektoren. Rogalandforskning og Universitetet i Bergen.

Ursin, H., I. Endresen & G. Ursin (1988). Psychological Factors and Self-reports of Muscle Pain. *European Journal of Applied and Occupational Physiologi*.

Vedlegg 1

Spørreskjema og følgebrev til bedriftene.