



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

Preben H. Lindøe og Terje Lie

Den som vil får det til

HMS-tilpasning i reiselivsbedrifter.

RF-2001/212

Prosjektets tittel: HMS-Regulering i SMB
Oppdragsgiver(e): Arbeidsmiljøfondet
Forskningsprogram:

ISBN: 82-490-0142-7
Gradering: Åpen

Innhold

Sammendrag	i
Forord	v
Symbolliste	vi
1 INNLEDNING	1
2 RAMMEN OMKRING UNDERSØKELSEN	4
2.0 HMS-tilpasning – et bakteppe	4
2.0 Arbeidsmetode.....	6
2.3 Reiselivsbransjen.....	9
3 ”UTVIDET HMS” I RBL.....	15
3.1 Satsing på HMS.....	15
3.2 Arbeidsprosessen i prosjektet.....	16
3.3 Innholdet i programmet.....	19
4 RESULTATER.....	21
4.1 HMS-utviklingen i perioden 1997-2000	21
4.2 Innholdet i HMS-arbeidet.....	22
4.3 IK-MAT.....	27
4.4 Virkninger av tiltakene.....	30
4.5 Tilsynsbesøk.....	37
5 VURDERINGER OG KONKLUSJONER	39
5.1 Effekten av programtiltaket.....	39
5.2 Et videre perspektiv.....	42
6 REFERANSER.....	44
7 VEDLEGG	46
7.1 Tabeller.....	46
7.2 HMS – barometeret 2000	50

TABELLER OG FIGURER

TABELL 1-1 ENDRINGER INNEN ULIKE BRANSJER FRA 1996 TIL 1998	2
TABELL 2-1 UTVIKLINGEN AV IK-STATUS I NORGE (%-FORDELING)	5
TABELL 2-2 INNFØRINGEN AV SYSTEMATISK HMS 1996 TIL 1999. (OFFENTLIG OG PRIVAT VIRKSOMHET ETTER AKTIVITETSBASERTE MÅL)	6
TABELL 2-3 RESPONS PÅ HMS-BAROMETER	8
TABELL 2-4 BEDRIFT ETTER TYPE BEDRIFT. 1=HOTEL OG OVERNATTINGSBEDRIFTER. 2=RESTAURANT OG SERVERINGSSTEDER. PROSENT	11
TABELL 2-5 BEDRIFTER ETTER KJEDETILKNYTNING	11
TABELL 2-6 BEDRIFTER ETTER EIERFORM OG OMSETNING I MILLIONER KRONER. ALLE BEDRIFTER	13
TABELL 2-7 BEDRIFTER ETTER EIERFORM OG OMSETNING I MILLIONER KRONER. BEDRIFTER MED MINDRE ENN 550 MILL. I OMSETNING.	13
TABELL 2-8 HOTELL OG OVERNATTINGSBEDRIFTER ETTER OMSETNING I MILL. KRONER. (BEDRIFTER MED UNDER 550 MILL KRONER I OMSETNING)	14
TABELL 2-9 RESTAURANT OG SERVERINGSSTEDER ETTER OMSETNING I MILL. KRONER. (BEDRIFTER MED UNDER 550 MILL KRONER I OMSETNING)	14
TABELL 2-10 BEDRIFTER ETTER LOKALISERING	15
TABELL 3-1 KURS OG DELTAKERE	20
TABELL 4-1 HVILKEN GRAD HAR BEDRIFTEN GJENNOMFØRT HELSE-, MILJØ OG SIKKERHETSTILTAK. HMS-IK TILTAK. PROSENT	25
TABELL 4-2 BEDRIFTER ETTER GJENNOMFØRING AV HMS-TILTAK. PROSENT	26
TABELL 4-3 BEDRIFTER ETTER GJENNOMFØRING AV MILJØTILTAK. PROSENT	26
TABELL 4-4 BEDRIFTER ETTER GJENNOMFØRING BRANNVERN TILTAK. PROSENT	27
TABELL 4-5 BEDRIFTER ETTER GJENNOMFØRING AV IK-MAT. PROSENT	29
TABELL 4-6 BEDRIFTER ETTER BRUK AV RBLs ARBEIDSHEFTE OG SJEKKLISTER. PROSENT	30
TABELL 4-7 SAMMENHENG MELLOM GJENNOMFØRING AV HMS-TILTAK OG BRUK AV RBLs ARBEIDSHEFTE OG SJEKKLISTER. OVERSIKTSTABELL	31
TABELL 4-8 SAMMENHENG MELLOM DELTAKING PÅ SEMINARER OG GJENNOMFØRING AV HMS- TILTAK. OVERSIKTSTABELL	32
TABELL 4-9 GJENNOMFØRING AV HMS TILTAK I BEDRIFTER ETTER KJEDETILKNYTNING. RANGERING ETTER GRAD AV GJENNOMFØRING	33
TABELL 4-10 BEDRIFTER MED ULIK KJEDETILKNYTNING ETTER GJENNOMSNI TT LIG ANTALL GJENNOMFØRTE HMS-TILTAK.	34
TABELL 4-11 HOTELL OG OVERNATTINGSSTEDER ETTER GJENNOMFØRING AV HMS-TILTAK. GJENNOMSNI TT LIG ANTALL GJENNOMFØRTE TILTAK	35
TABELL 4-12 RESTAURANTER OG SERVERINGSSTEDER ETTER GJENNOMFØRING AV HMS-TILTAK. GJENNOMSNI TT LIG ANTALL TILTAK GJENNOMFØRT	36
TABELL 4-13 BEDRIFTER ETTER TILSYNSBESØK	37
TABELL 4-14 BEDRIFTER SOM SAMARBEIDER GODT MED FØLGENDE INSTANSER I ARBEIDET MED INTERNKONTROLL. PROSENT	38
TABELL 7-1 GJENNOMFØRING AV HMS-MILJØ OG BRUK AV RBLs ARBEIDSHEFTE OG SJEKKLISTER. KORRELASJONER	46
TABELL 7-2 GJENNOMFØRING AV IK-MAT OG BRUK AV RBLs ARBEIDSHEFTE OG SJEKKLISTER. KORRELASJONER	47

TABELL 7-3 GJENNOMFØRING AV ANDRE HMS-TILTAK OG BRUK AV RBLs ARBEIDSHJELPER OG SJEKKLISTER. KORRELASJONER	48
TABELL 7-4 BEDRIFTER ETTER TALLENE PÅ ANSATTE I ULIKE STILLINGSKATEGORIER.....	49
FIGUR 1.1 ENDRINGER INNEN ULIKE BRANSJER FRA 1996 TIL 1998 (SKAAR ET AL. 1999:67).....	3
FIGUR 2.1 ANALYSEMODELL	7
FIGUR 2.2 BEDRIFTER ETTER EIERFORM OG OMSETNING I MILLIONER KRONER. ALLE BEDRIFTER. PROSENT	12
FIGUR 4.1 INNØRING AV IK-HMS 1996 – 2000 (*DATA FRA HMS-BAROMETERET).....	21
FIGUR 4.2 %-VIS FORDELING AV BEDRIFTER SOM IKKE HAR STARTET MED IK-HMS	22
FIGUR 4.3 SAMMENHENGEN MELLOM IK-HMS INDIKATORENE	23
FIGUR 4.4 BEDRIFTER ETTER GJENNOMFØRING AV TILTAK. PROSENT GJENNOMFØRING AV 24 TILTAK.	24
FIGUR 4.5 INNØRING AV IK-MAT FRA 1997 TIL 2000.....	28
FIGUR 4.6 INNØRINGSTAKTEN FOR IK-HMS MÅLT MOT IK-MAT	28
FIGUR 4.7 STATUS FOR INNØRING AV IK-MAT I 2000.....	29
FIGUR 4.8 FYLKER ETTER GJENNOMFØRING AV HMS-TILTAK. GJENNOMSNITTLIG ANTALL TILTAK GJENNOMFØRT AV I ALT 24 TILTAK.....	36
FIGUR 5.1 KART OVER PROSESSEN SOM ER GJENNOMFØRT.....	39
FIGUR 5.2 EN ANALYSERAMME FOR UTVIKLING AV HMS	42

Sammendrag

Gjennom nasjonale survey er det påvist at i perioden 1996 til 1999 skjedde det en dobling av antall bedrifter som hadde innført et systematisk HMS-arbeid innen reiselivsbransjen. Dette kan virke overraskende fordi reiselivsbedriftene representerer en type virksomheter har vært lite ”reguleringsvillige”, og de fleste av dem har hatt få resursser og liten kompetanse for denne type endringsarbeid.

Disse forbedringene var utgangspunkt for problemstillingen som er reist i denne evalueringen, nemlig: Hvilke endringer i rammebetingelser eller hvilke tiltak er iverksatt som kan bidra til en forklaring på denne framgangen? I denne perioden har Reiselivsbedriftenes landsforeningen gjennomført et omfattende prosjekt som de har kalt ”Utvidet HMS i RBL”. Det var derfor naturlig å undersøke hvilke tiltak dette prosjektet omfatter og hvilke mulige *effekt* som kan måles av denne innsatsen.

I den samme perioden har også myndighetene vært aktive. I særlig grad gjelder dette Næringsmiddeltilsynet som har hatt ansvar for innføringen av IK-MAT.

Et spørreskjema (HMS-barometeret) ble sendt til alle medlemsbedriftene i RBL tre ganger gjennom prosjektperioden, og omkring 1000 bedrifter gav respons hver gang. Dette gir oss pålitelige data som styrker analysen. Antallet hotell/overnattingssteder og serveringssteder utgjør omtrent 40% hver. Reiselivsbedriftene utgjør nærmest et konglomerat av virksomheter og det er ikke lett å finne noen fellesnevner for dem. Det er derfor en meget stor spredning i bedriftene som har svart, både når det gjelder type av virksomheter og størrelse (målt i sysselsetting og ansatte).

”Utvidet HMS i RBL”

Programmet ”Utvidet HMS i RBL” bestod av to forskjellige elementer. Det ene var ulike materiellpakker som består av arbeidshefter og sjekklister og det andre var opplæring gjennom kurs og seminarer. Av disse tiltakene har materiell-delen hatt størst gjennomslag. Omkring tredjeparten av medlemsbedriftene i RBL har brukt arbeidshefter og/eller sjekklisene Noe over halvparten har ikke brukt noen av delene. Ved å sammenlikne de bedriftene som har brukt materiellet fra RBL med status for HMS-tiltak finner vi at det er en positiv sammenheng mellom arbeidsheftet og sjekklisene og systematisk forbedring av HMS og matsikkerhet. Det er også en sammenhengen når det gjelder brannforebygging, men denne er svakere enn for de andre tiltakene. Bedriftene som har brukt materiellet har i større grad gjennomført HMS-tiltak enn de som ikke har brukt dem.

Av de som har brukt RBLs *arbeidshefter* svarer vel 90% at har meget stor eller ganske stor nytte av heftet. Om lag den samme andel, drøyt 90%, svarer det samme når det gjelder nytten av RBLs *sjekklister*. Det er nær fullstendig sammenfall mellom svarene på de to spørsmålene. De er også en positiv sammenheng mellom denne subjektive vurderingen og den ’objektive’ vurderingen som kommer fram gjennom indikatorene for HMS-tiltak dersom vi ser bort fra spørsmålene om miljøforhold.

Mange av de som har deltatt på kurset ’*Daglig leder tar initiativ*’ har også brukt arbeidshefter og sjekklister. Sammenhengen mellom dem som har deltatt på kurset ’*Involverte medarbeidere*’ og som har brukt arbeidshefte og sjekklister er svakere, men fremdeles positiv. Det ser dermed ut til å være en gruppe medlemsbedrifter som er

spesielt aktive gjennom deltaking på seminaret 'Daglig leder tar initiativ og som samtidig har brukt arbeidshefte og sjekklister.

Det er bedriftene som har deltatt i '*Involverte medarbeidere*' som i størst grad viser en positiv sammenheng med gjennomføring av HMS-tiltakene, unntatt miljøtiltak. Kurset '*Daglig leder tar initiativ*' viser bare positiv sammenheng med tiltaket IK-mat. Bedriftens egen vurdering av nytten viser at 87% av dem som har deltatt på seminaret '*Daglig leder tar initiativ*' sier at de har hatt meget stor eller ganske stort utbytte. En like stor andel mener de har hatt meget stort eller ganske stort utbytte av seminaret '*Involverte medarbeidere*'.

På den andre siden finner vi lite samsvar mellom den subjektiv vurdering som er gitt av den "nytte" bedriftene har hatt og de resultatene vi kommer fram til ved å se på den *statistiske* sammenhengen mellom deltaking og gjennomføring av tiltak. Det er heller ingen sammenheng mellom de subjektive vurderingene av arbeidshefte og sjekklister og vurderingen av nytten ved å delta på kursene. Det ser altså ut til at de som har gitt positive vurderinger av seminarene er en helt annen gruppe enn de som har gitt positiv vurdering av arbeidshefte og sjekklister. Dette kan kanskje forklares ved at deltaking på seminarene har vært forholdsvis lav og deltakerne på seminarene er et annet utvalg av bedrifter enn brukere av arbeidshefter og sjekklister.

Prosjektet startet opp med å henvende seg til daglige leder i medlemsbedriftene. I neste fase ble medarbeideres deltakelse ble trukket inn. En slik framgangsmåte er forskjellig fra de tilnærminger som i utgangspunktet bygger på medvirkning og partssamarbeid (Grønhaug & Hansen 2001). I en bransje med lav organisering og en svakt utviklet fagforening kan en slik framgangsmåte antakelig være riktig. Innholdet i kurs og materiell understreker tydelig hvor viktig medvirkning er for å få tiltakene til å fungere.

Den brede innsamlingen av synspunkter og problemstillinger fra medlemsbedriftene i en tidlig fase av prosjektet gav muligheter for fornuftige prioriteringer og retning for det videre arbeid. Prosjektet har underveis økt sitt ambisjonsnivå og det kommer til slutt ut et helhetlig rammeverk for bransjen.

Aktørene omkring virksomhetene

Det er stor variasjon i tilsynsfrekvens fra ulike tilsynsmyndigheter. Tre av fire bedrifter har hatt besøk av Næringsmiddeltilsynet og syv av ti har hatt besøk av det lokale Branntilsynet. Halvparten har hatt besøk av det lokale EL-tilsynet, mens bare tre av ti har hatt besøk av Arbeidstilsynet. Nyttens av disse tilsynsbesøkene oppleves forskjellig. Bare en tredjedel av bedriftene sier at de hadde liten eller ingen nytte av næringsstilsynet svarer tilsynsbesøk. Nyttens av Arbeidstilsynet oppleves langt mindre, og nær to av tre bedrifter synes tilsynsbesøkene hadde liten eller ingen nytte.

Besøk av Næringsmiddeltilsynet har kun sammenheng med IK-MAT. Jo større grad av gjennomføring det er jo større nytte oppgir bedriften av tilsynsbesøk. Denne sammenhengen kan gå begge veier. Bedriftene kan ved hjelp av tilsynsbesøket få bedret internkontrollsystem for matsikkerhet. Men det kan også være slik at de som har mest kunnskap og informasjon har en tendens til å dra mer nytte av ytterligere informasjon enn andre.

Den samme tendensen finner vi ved besøk av Arbeidstilsynet. De bedrifter som har innført IK system har mer nytte av tilsynsbesøk enn andre. Dette gjelder også brannsikkerhet. I gjennomsnitt er det omkring 30% av bedriften som sier at de har hatt meget eller ganske stor nytte av besøkene fra Arbeidstilsynet. Det er en variasjon fra ned mot 10% i et par fylker til opp mot 30-45% i et par andre.

Det er omtrent det doble antallet bedrifter som opplever å ha meget eller ganske stor nytte av besøk fra Næringsmiddeltilsynet. Men dersom vi sammenlikner hvert fylke for seg, så er det ikke noen systematisk sammenfall mellom hvordan bedriftene opplever nytteverdien av disse besøkene og hvor langt de er kommet med innføringen av IK-HMS og IK-MAT.

På spørsmål om hvem bedriftene samarbeider godt med oppgir to tredjedeler at de samarbeider godt med Næringsmiddeltilsynet og drøyt halvparten Branntilsynet. Langt færre mener de samarbeider godt med Arbeidstilsynet, og bare 22% svarer positivt på dette. En tredjedel svarte at de samarbeidet godt med RBL mens 29% svarer det samme for bedriftshelsetjenesten. Bare 5% mener at de samarbeider godt med HMS-konsulenter.

Forbedring av HMS-status

Det er en markert andel bedrifter som rapporterer at de har innført IK-HMS i prosjektperioden, og andelen øker fra 22% i 1996 til 58 % i 2000. Denne tendensen stemmer også med data fra de nasjonale survey. Dersom vi også tar med dem som sier at de "er underveis" i den samme gruppen, så er blir endringen mer beskjeden. Det betyr at antallet bedrifter som ikke har startet med det systematiske HMS-arbeid ligger omtrent på samme nivå i 2000 som i 1998 (16-17%). Forklaringen på dette finner vi i bedriftenes størrelse.

For de minste bedriftene med under 5 mill. i omsetning hadde knapt halvparten startet med systematisk HMS-arbeid i 1997, mens tre av fire hadde startet i 1998. På de neste to årene skjer det derimot lite, og i 2000 er det fortsatt to av ti som sier de ikke har startet med systematisk HMS-arbeid. For bedrifter med fra 5 til 20 mill. i omsetning var den relative forbedringen bedre enn for de minste bedriftene, og andelen som ikke hadde startet opp ble redusert fra 20% til 8% fra 1997 til 1998 for deretter å stoppe opp. For bedrifter med en omsetning fra 20 til 50 mill synker antallet bedrifter som ikke har startet opp fra 12 % i 1997 til 4 % i 2000. For de største bedriftene rapporterte alle at de hadde startet opp i 1998.

Selv om utviklingen innen reiselivsbedriftene som helhet har vært meget positiv så stopper arbeidet med å innføre et systematisk HMS-arbeid mer eller mindre opp for bedrifter med under 20 mill. i omsetning. Det er også her vi finner det absolutt største antall bedrifter. I det utvalget som er representert i undersøkelsen utgjør bedriftene med under 5 mill i omsetning mellom 70 og 75 % av hele utvalget.

Vi grupperer de ulike områdene for forbedring i fem tema som omfatter: Systemkrav til IK-HMS, andre HMS-tiltak, miljøtiltak, brannvern og IK-MAT. Av disse tiltakene kommer brannvern høyest og miljøtiltak lavest.

Drahjelp fra IK-MAT?

Innføringen av IK-MAT har gått både hurtigere og nådd lenger inn i medlemsbedriftene enn tilfellet har vært for IK-HMS. Arbeidet med systematisk forbedring av HMS begynte først, men i løpet av kort tid skjer det et betydelig taktskifte i innføringsprosessen. Fra 1997 til 1998 ble andelen bedrifter som hadde innført IK-MAT firedoblet (fra 12% til 49%). Også her er innføringstakten avhengig av størrelsen på bedriftene, men i mindre grad enn for HMS. I 2000 oppgir nær 3/4 av bedriftene at de har gjennomført et ferdig utarbeidd IK-Mat system, og andelen som ikke hadde startet med IK-MAT var redusert til 7% i 2000.

Det kan være flere årsaker til denne store forbedringen på matsikkerhet. For det første er antakelig slik at i reiselivsbedrifter oppfattes risikoforhold knyttet til matsikkerhet mer alvorlig og påtrengende enn for de tradisjonelle HMS-tema. Det kraftige mediafokus som har vært omkring matsikkerhet gjennom prosjektperioden kan ha vært med å understreke dette. Vi kan finne paralleller til den økende risikoforståelse som har skjedd i andre industrier slik det i sin tid skjedde med sikkerhetsarbeidet i Nordsjøen. IK-MAT oppfattes i større grad enn IK-HMS å være knyttet til bedriftens økonomi, markedsforhold og overlevelse. Det systematiske arbeidet med IK-MAT knyttes også direkte til verdiskapingen og den fysiske produksjon i bedriften. Dette gir et klarere fokus omkring hvilke tiltak som bør iverksettes.

Det har også spilt en rolle at næringsmiddeltilsynet har prioritert bedriftene i bransjen ved at hele 75% av dem har hatt tilsynsbesøk. Disse besøkene oppleves også nyttige for bedriftene slik vi tidligere har dokumentert.

Prosjektet har presentert materiell og undervisningsopplegg der IK-MAT og IK-HMS er en integrert del av en tiltakspakke. Det er derfor rimelig å anta at de to systemkravene har hatt en positiv vekselvirkning og synergieffekt. Innføringen av IK-MAT kan derfor ha fungert som ”drahjelp” også for det systematiske arbeidet med HMS.

Dårlig helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen og dårlige produkter har et kostnadselement, ikke bare for arbeidstakeren, men for samfunnet som helhet. Denne erkjennelsen blir forsterket gjennom store ulykker, katastrofer og sykdom/epidemier. Ikke minst gjelder dette den økende bevissthet som er knyttet til produksjon, distribusjon og konsum av mat i et liberalisert marked i Europa. Den synergi som er oppnådd mellom bedre systematisk HMS og tiltak for matsikkerhet kan vi lese inn i en slik markedstilpasning. Politiske ledere, byråkrater og beslutningstakere/ledere i virksomhetene ser at de må håndtere krav til økt prosess- og produktsikkerhet. Dette kan virke som en pådriver til større forebyggende innsats. Det kan bidra til en bedre forståelse av hvordan de ulike risikotema henger sammen og hvordan vi må møte dette med bedre kunnskap og intern samordning mellom hensynet til arbeidsprosesser og forbedring av HMS. Dette er også en kraftig utfordring til myndighetene om å få til et bedre tilsyn som legger vekt på pedagogisk veiledning og formidling. I dette perspektivet gir erfaringene fra ”Utvidet HMS i RBL” nyttig erfaring og lærdom.

Forord

I januar 1995 begynte jeg å undervise temaet ”Kvalitetssikring og internkontroll” ved Norsk Hotellhøgskole i Stavanger. Der møtte jeg møtte fremtidige ledere innen bransjen. For dem var forholdet til myndigheter og offentlig regulering og ”HMS” ikke det som vekket det største engasjement. Etterhvert skjønnte jeg at motivasjon og interesse for temaet heller ikke var den største ute i bedriftene.

I løpet av relativt få år har det skjedd mye innen reiselivsnæringen som har endret på dette bildet. Norsk Hotell og Restaurantforbund gikk sammen med Foreningen for Overnatting og Serveringssteder til Reiselivsbedriftenes Landsforening. De satset friskt på systematisk HMS arbeid, og de utvidet dette til å inkludere matsikkerhet og prosessforbedring. Bedriftene har selv oppdaget at verden omkring dem endrer seg. Kunder og operatører fra det store utland stiller strengere krav til bedriftenes HMS-standard. Den store oppmerksomheten omkring matsikkerhet har skjerper blikket hos mange ansatte for at de daglige kontrollrutiner faktisk er viktige.

Vi kalte opprinnelig dette evalueringsprosjektet for ”HMS i reguleringsu villige virksomheter”. Det var i utgangspunktet en noe negativ innfallsvinkel. Nå har vi lært at reiselivsbedriftene både kan og vil. Derfor har vi også satt overskriften ”Den som vil, får det til” på denne prosjektrapporten.

Det har vært både spennende, morsomt og lærerikt å følge programmet ”Utvidet HMS i RBL” gjennom snart fire år. Takk til prosjektleder Geir Arne Berg og konsulentene Tom Juel Andersen og Kjetil Odin Johnsen for reisefølget.

Stavanger medio september

Preben H. Lindøe

Prosjektleder

Symbolliste

AT	Arbeidstilsynet
FOS	Foreningen for Overnatting og Serveringssteder
GRIP	Senter for bærekraftig produksjon og forbruk
HMS	Helse-, Miljø og Sikkerhet
IK-HMS	Internkontrollforskriften for HMS
IK-MAT	Internkontrollforskriften for å oppfylle næringsmiddelovgivningen
NHRF	Norsk Hotell- og Restaurantforbund
OD	Oljedirektoratet
NOU	Norges Offentlige Utredninger
RBL	Reiselivsbedriftenes Landsforening
RF	Rogalandsforskning
SFT	Statens Forurensingstilsyn

1 Innledning

Gjennom en rekke evalueringer, case-studier og survey som er foretatt gjennom flere år, både i Norge og i andre land, får vi et bestemt inntrykk av at det er noen næringer (bransjer) og noen type virksomheter som har klart å tilpasse seg kravene til ”systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid”¹, mens andre lykkes i mindre grad. Det organisatorisk grep som ligger i et slikt ”systemkrav” ser ut til å passe som hånd i hanske til større og ressurssterke virksomheter som integrerer dette med sitt ledelses- og produksjonssystem. (Lindøe 1992, Frick et al. 2000). Dersom denne observasjonen er riktig, så vil de store strukturelle endringer i arbeidslivet med økt tjenesteproduksjon, vekst innen småbedrifter, hjemmebasert virksomhet, redusert deltakelse i fagforening, midlertidige ansettelser, “outsourcing” etc. gi dårligere rammebetingelser for det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (internkontroll).

Vi kan gjøre en grov inndeling av virksomheter som i utgangspunktet ser ut til å ha en god tilpasning til ”systematisk HMS-arbeid” og dem som ikke har det slik det er vist i ramme 1.

Ramme 1: Virksomheter med god og dårlig HMS-tilpasning.	
Karakteristika for virksomheter med god tilpasning til ”Systematisk HMS-arbeid”	Karakteristika for virksomheter med dårlig tilpasning til ”Systematisk HMS-arbeid”
<ul style="list-style-type: none"> • Store virksomheter • Vareproduksjon • Enkel byråkratisk struktur • Intern kompetanse på HMS/kvalitetssikring • Etablerte fagforeninger/partsforhold • Høy risikoeksponering • Erfaring med å håndtere tilsynsmyndigheter • Stabil arbeidskraft 	<ul style="list-style-type: none"> • Små virksomheter • Tjenesteproduksjon • Komplekse strukturer/ledelsesformer • Lav kompetanse på HMS/kvalitetssikring • Lav organiseringsgrad • Lav risikoeksponering • Ikke erfaring med tilsynsmyndigheter • Ustabil arbeidskraft med innleie og deltid

I Norge, som i de fleste europeiske land utgjør små- og mellomstore virksomheter det absolutt største antall virksomheter. Av de omkring 200.000 foretak som er registrert i Norge har 96 % under fem ansatte og snautt 1400 har mer enn 100 ansatte. Det har vist seg at det er betydelige problemer med å få innført en praksis med ”systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid” innen små- og mellomstore virksomheter (Flagstad 1995, Jönson & Tviksta 1998, Eakin, Lamm & Limborg 2000, Walters 2001).

¹ Vi bruker denne betegnelsen som er identisk med internkontrollforskriften om HMS.

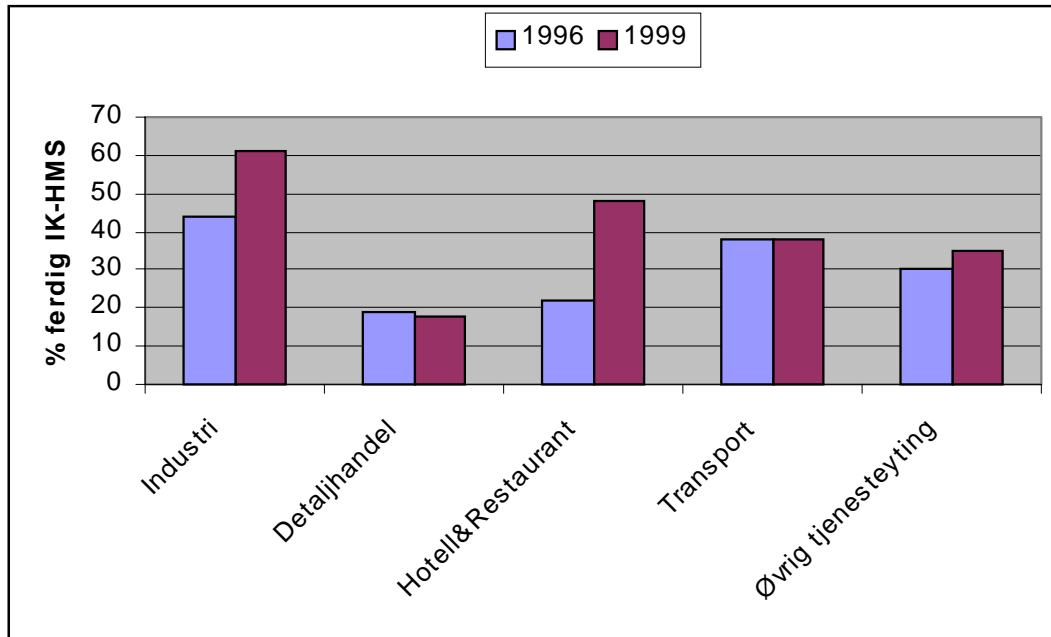
I de nasjonale survey som gjennomføres for Direktoratet for Arbeidstilsynet finner vi imidlertid et klart unntak fra denne tendensen. Det statistiske materialet viser at fra 1996 til 1999 har antallet hotell- og restaurantvirksomheter som har innført et systematisk HMS-arbeid blitt mer enn fordoblet (Skaar et al. 1999:67). Tabell 1.1 viser at bransjen har beveget seg fra å være på nest siste plass til en tredje plass med en økning fra 22% til 48% som rapporterer at de har innført (I) et internkontrollsystem. Tilsvarende har andelen som ikke har startet (IS) blitt redusert fra 50% til 23 %. Andelen som mener at de er underveis (U) ligger fast på 28%.

Tabell 1-1 Endringer innen ulike bransjer fra 1996 til 1998

Bransje	1996			1999			Endring* %
	I	U	IS	I	U	IS	
Industri	44	28	29	61	21	19	38
Bygg og anlegg	43	28	29	57	29	14	32
Engroshandel	30	17	53	38	25	38	26
Detaljhandel	19	21	60	18	27	55	0
Hotell & restaurant	22	28	50	48	28	23	118
Transport	38	30	32	38	29	33	0
Øvrig privat tj.yting	30	26	44	35	26	45	16

I=Innført, U=Undervei, IS= Ikke startet. *) %-endring av bedrifter som har innført IK fra 1996 til 1999.

Den relative framgangen skiller seg klart ut fra andre bransjer slik det framgår av figur 1.1. Fra 1996 til 1999 har industrien vist en forbedring på fra 44% til 61 %, mens det innen detaljhandel, transport og øvrig tjenesteyting bare er marginale endringer.



Figur 1.1 Endringer innen ulike bransjer fra 1996 til 1998 (Skaar et al. 1999:67).

Problemstilling

Denne utviklingen innen reiselivsbedriftene er meget interessant. Derfor er det verdt å prøve å finne ut hva som har skjedd i og omkring disse bedriftene som kan bidra til en bedre forståelse. Utgangspunktet for denne undersøkelsen er derfor følgende spørsmål:

- *Hvilke forhold er det som kan forklare at reiselivsbedrifter, som i utgangspunktet er dårlig tilpasset kravene om et systematisk HMS-arbeid, kan oppnå en betydelig forbedring på relativt kort tid?*

Vi tar ikke mål av oss å måle effektene av programinnsatsen på skader, ulykker, sykefravær etc. Det ville kreve et annet metodisk opplegg og omfang enn det som ble lagt til rette i prosjektet.² I utgangspunktet kan vi tenke oss at det kan være interne forhold ved bransjen som spiller inn gjennom bestemte tiltak som er iverksatt. Det kan også være forhold i virksomhetenes omgivelser knyttet til aktører i markedet, skjerpet oppfølging fra myndighetene etc.

Selv om rapporten undersøker hotell- og reiselivsbransjen som en eksempelstudie, så kan erfaringene og lærdommen være nyttig også for andre som er opptatt av et systematisk forebyggende arbeid både for HMS og andre risikotema. Dette gjelder aktørene i arbeidsmarkedet som partene innen arbeidslivet, verne- og helsetjeneste, bransjeorganisasjoner, tilsynsmyndigheter og konsulenter.

² Om effektmåling av HMS, se kap. 6 i Lindøe et al. (2001)

2 Rammen omkring undersøkelsen

2.1 HMS-tilpasning – et bakteppe

Innføringen av systematisk HMS-arbeid i Norge

I Norge har det siden internkontroll ble vedtatt vært gjennomført en løpende evaluering og oppfølging av reformen (Skaar et al. 1994, Skaar et al. 1999). Ved å sammenstille den prosessen som har skjedd omkring innføringen av internkontroll i offshore- og aluminiumsindustri på den ene siden og SMB på den andre siden er det mulig å få fram noen trekk som viser hvorfor effekten har vært forskjellig (Lindøe & Hansen 2000). Oljeindustrien var en homogen, teknisk avansert industri som kunne investere store ressurser i sikkerhetsarbeidet. Myndighetenes tilsyn og kontroll skjedde gjennom ett sterkt koordinerende organ, nemlig Oljedirektoratet (OD) som bare hadde 15 til 20 store operatører å forholde seg til. Derfor kunne kommunikasjonen skje gjennom en direkte og løpende dialog mellom OD og selskapene. Kravene fra OD ble lagt opp mot en standard som industrien kunne klare å håndtere.

Når internkontroll skulle ”ilandføres”, ble aluminiumsindustrien valgt som forsøksvirksomhet (NOU 1987:10). Det var bare syv slike virksomheter i Norge med tre ulike eiere. De hadde noe av samme fortrinn som oljeindustrien; en beslektet teknologi, relativt høy bevissthet omkring risiko, store økonomi og personellressurser og en tett dialog med myndighetene.

I ramme 2 er en del rammebetingelser for disse to industriene sammenliknet med situasjonen for små- og mellomstore bedrifter (SMB).

Ramme 2 Internkontroll offshore, i aluminiumsindustrien og innen SMB			
Perspektiv	Offshore	Aluminium	SMB
Industriell kontekst	Homogenitet med få aktører		Heterogenitet med mange aktører og industrisektorer
Tilsynsmyndighet	OD koordinerer 15–20 operatører	AT og SFT med tilsyn mot 7 bedrifter	Flere og lite koordinerte tilsyn. AT: tilsyn med 250.000
Initiering av IK	“Bravo” og “Alexander Kielland” ulykken	Kopling mellom høy produktkvalitet og krav til ytre miljø	Krav fra segmenter av markedet som f.eks. næringsmiddel med mat-sikkerhet.
Kommunikasjonsprosessen	Dialog mellom OD og operatører. Ekspert til ekspert kommunikasjon	Dialog med industrien. Ekspert til ekspert kommunikasjon	Fragmentert kommunikasjon og mangel på forståelse mellom aktørene
Implementering	Gjensidig læringsprosess i flere faser med internkontroll	Pionertiltak og læringsarena for Arbeidstilsynet	Går sent. Drahjelp fra enkelte krevende kunder

Som en generell vurdering kan vi si at de små og mellomstore virksomheter var i den motsatte situasjon av olje- og prosessindustrien. De hadde svært små økonomiske ressurser, de opererte i et lite marked med få relasjoner til myndighetene, de manglet kompetanse og hadde vanskelig for å forstå hva internkontroll egentlig dreide seg om (Flagstad 1995). SMB er dessuten et konglomerat av ulike typer virksomheter i mange industrisektorer. Arbeidstilsynet med sine 250.000 tilsynsobjekter var i en helt annen posisjon enn Oljedirektoratet. For dem var det ingen mulighet for den type dialog som ble etablert med de få aktørene innen olje- og aluminiumsindustrien. Det kom derfor neppe som en overraskelse at internkontrollsystemet ble en stor utfordring, både for Arbeidstilsynet og bedriftene. Det skapte også et problem at ulike tilsynsmyndigheter hadde ulike oppfatninger av hvordan internkontroll skulle implementeres. Statens forurensingstilsyn fortsatte sin tøffe linje som ”miljøpoliti”, mens Arbeidstilsynet la seg på en myk linje med vekt på informasjon og veiledning i de første årene (Skaar 1999).

Positive SMB erfaringer

Innen den heterogene SMB-sektoren har det vært meget vanskelig å danne seg et entydig bilde av effekten av internkontroll. Til det trengs en detaljert analyse sektor for sektor. I de fleste tilfeller har ikke SMB erfaringer med formelle systemer for kvalitetssikring før de møter det gjennom internkontroll. De fleste opplever derfor dette som en byrde og et unødig tiltak. Det er imidlertid flere positive erfaringer når det gjelder SMB sin evne til å håndtere systematisk HMS-arbeid. Et slikt eksempel er næringsmiddelindustrien der strenge krav til matsikkerhet (IK-MAT) ble koplet til kvalitetskrav i markedet. Her viste det seg at det var lettere å integrere internkontroll også for små virksomheter (Lindøe et al. 1996). Andre positive erfaringer har vært der SMB er underleverandører til krevende kunder som stiller strengere krav omkring HMS-standarder (Kvadsheim 1994).

Nasjonale survey

Innføringen av internkontroll i Norge har blitt fulgt gjennom systematiske survey fra 1992 og fram til våren 1999 (Skaar et al. 1999). En sammenstilling av erfaringstall fra 1993, 1996 og 1999 viser en positiv utvikling når det gjelder virksomheter som har innført internkontroll i Norge.

Tabell 2-1 Utviklingen av IK-status i Norge (%-fordeling)

	1993	1996		1999	
		Aktivitets- basert	Egen- definert	Aktivitets- basert	Egen- definert
Utvalg	2092		1054		1789
Innført	8	43	42	53	47
Underveis	25	25	36	24	39
Ikke startet	67	32	22	23	14

Resultatene fra alle tre årene er basert på en egendefinert status, mens det i 1996 og 1999 også er foretatt evalueringer basert på en aktivitetsbasert status. Det innebærer at virksomhetene svarer ja eller nei på fem spørsmål om hvilke aktiviteter de har innen HMS-området, og at svarene plasserer dem langs skalaen fra ”ikke startet” til ”innført”.

Tabell 2.1 viser at 1993 var det under en av ti virksomheter som hadde innført systematisk HMS-arbeid. Fram til 1996 økte antallet til fire av ti, mens det siden har flatet ut. I 1999 har halvparten av virksomhetene i Norge innført internkontroll. Dersom vi tar med dem som sier at de er underveis, så kan vi inkludere mellom åtte og ni av ti virksomheter. Tabell 2.2 viser at det er et tydelig skille ved 10 årsverk når det gjelder forbedringer. Kun en av tre virksomheter under 10 årsverk har innført systematisk HMS-arbeid i 1999 og fire av 10 virksomheter hadde ennå ikke startet arbeidet. Det er nesten en dobling til neste gruppe virksomheter med 11 til 20 ansatte. På den andre siden er økningen fra 1996 til 1999 100% i virksomheter opp til 10 ansatte som har innført systematisk HMS-arbeid.

Tabell 2-2 Innføringen av systematisk HMS 1996 til 1999. (Offentlig og privat virksomhet etter aktivitetsbaserte mål)

Størrelse	1996 (%)			1999 (%)			Endring* %
	I	U	IS	I	U	IS	
Opp til 10 årsverk	17	27	56	32	28	40	88
11 – 20 årsverk	51	29	19	56	28	17	10
21 – 50 årsverk	53	31	17	73	22	5	38
51 - 100 årsverk	69	26	6	84	16	2	22
101 + årsverk	84	12	3	88	12	0	5

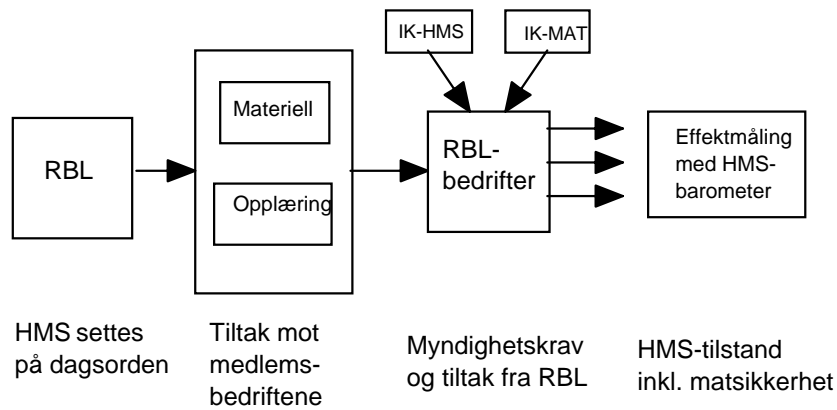
I=Innført, U=Undervei, IS= Ikke startet. *) %-endring av bedrifter som har innført IK fra 1996 til 1999.

Omkring en fjerdedel av virksomhetene i det representative utvalget i undersøkelsen har mindre enn fem årsverk, og status for denne gruppen har derfor en stor påvirkning på det totaltallet.

2.2 Arbeidsmetode

2.2.1 Analysemodell

Ved planlegging og gjennomføring av analysen har vi fulgt en tankerekke som er illustrert med figur 2.1.



Figur 2.1 Analysemodell

Da fusjonen mellom NHRF og FOS ble iverksatt ble HMS gjort til et viktig satsingsområde for den nye Reiselivsbedriftenes landsforening. Det var viktig for dem å markere seg på dette området både overfor medlemsbedriftene, for myndighetene og offentligheten. De søkte derfor om midler til omfattende og langsiktig tiltak overfor medlemsbedriftene gjennom prosjektet som ble kalt ”Utvidet HMS i RBL”. Dette omfattet både materiell og opplæringskomponenter. I den samme tid har bedriftene vært ”utsatt for” flere tilsynsmyndigheters aktivitet. Dette gjelder i særlig grad Næringsmiddeltilsynet som skulle bidra til å få på plass IK-MAT. Resultatmålingen i prosjektet skjer ved å bruke data fra HMS-barometeret.

2.2.2 Følgeforskning

Den evalueringsformen som er brukt i prosjektet velger vi å kalle *følgeforskning*. Følgeforskningen representerer et mellomstandpunkt mellom en tradisjonell evaluering og aksjonsforskning. I følgeforskning følger forskerene intervensjonen som observatør, men deltar ikke aktivt i de tiltak som settes i verk. Det legges vekt på å skape en konstruktiv dialog mellom ulike interessenter i det programmet som skal iverksettes, og en kan som evaluator delta aktivt i enkelte faser av prosjektet (Lindøe et al. 2001). De som blir berørt skal ha innflytelse på hva som gjøres til gjenstand for evaluering, hvilke metoder som velges og hvordan data blir tolket og anvendt (Finne et al. 1995).

Når forskeren dels opptretr som kritisk tilskuer, mens en andre ganger deltar mer aktivt kan selvsagt innebære en risiko for at det oppstår en uklarhet mellom oppdragsgiver/bruker og forsker om hvordan arbeidet skal utføres. I dette prosjektet har evaluator fulgt deler av arbeidet tett gjennom i enkelte faser av prosjektet. Det gjelder særlig utvikling og bruk av måleinstrumentet ”HMS-barometeret”, undervisning og prosjektoppgaver ved Norsk hotellhøskole og utvikling av metodikk omkring HMS-økonomi (se pkt.3.2).

I ramme 3 er vist hovedfasene i arbeidsprosessen og arbeidsfordelingen mellom oppdragsgiver og RF gjennom evalueringen.

Ramme 3 Faser og roller i evalueringen			
Fase	Innhold	RBL/rådgiver og konsulenter	Evaluator
Planlegging	”Utvidet HMS” som tiltak i RBL	aktiv	passiv
	Initiering av følgeforskning	aktiv	aktiv
Iverksetting	Kursaktivitet	aktiv	passiv
	Utvikling av materiell	aktiv	delvis aktiv
Monitoring	Utvikling og revisjon av HMS-barometer	aktiv	aktiv
Sluttevaluering	Dataanalyse/Rapportskrivning	passiv	aktiv

Denne arbeidsformen har gitt muligheter til å påvirke den kvantitative undersøkelsen gjennom ”HMS-barometeret”. På samme tid har det vært mulig å få god kontakt og kjennskap til det arbeidet som konsulentene og enkeltbedrifter har gjennomført.

2.2.3 HMS-barometeret

I programperioden gjennomføres måling av endringer i HMS-aktivitet ved hjelp av et ”HMS-barometer”. Tidspunktene for målingen har vært høst 1997, 1998 og 2000. Barometeret er bygget opp omkring ulike HMS-tiltak som skal ivaretas i bedriften. Tiltakslisten har vært de samme for de tre årene, og den er satt sammen av 24 spørsmål i følgende hovedkategorier: Internkontrollsystemet for HMS, miljø-tema, brannvern, IK-MAT og enkelte tema fra arbeidsmiljøloven (Barometeret for 2000 følger som vedlegg 2). I disse målingene er det også registrert hvilken relasjon virksomhetene har til tilsynsmyndigheter som Arbeidstilsynet, Næringsmiddeltilsynet, Brannsyn og El-tilsyn. Bedriftene er registrert i henhold til størrelse, omsetning, ansatte, type virksomhet og hvilket fylke de hører hjemme i. Det gjør at vi kan plassere dem i forhold til de lokale tilsynsmyndighetene. I HMS-barometeret 2000 ble bedriftene bedt om å svare på om de hadde deltatt i RBL-programmet, hvordan dette hadde skjedd og hvilken betydning programmet har hatt for gjennomføring av internkontroll.

Tabell 2-3 Respons på HMS-barometer

År	1997	1998	2000
Antall svar	1174	1107	976
Svarprosent	53.3	50.3	44.4

Barometeret ble sendt ut til alle ca. 2200 medlemsbedriftene i 1997, 1998 og 2000. Svarprosenten har variert omkring 50%. Tatt i betraktning det store antall bedrifter så må dette sies å være tilfredsstillende (se tabell 2.3).

Ramme 4 viser hovedgruppene av spørsmål for de tre undersøkelsene med barometeret. Hele barometeret for 2000 er vist i vedlegg 1.

Ramme 4: HMS-barometer: Hovedgrupper			
Kategori	1997	1998	2000
HMS-tiltak	I hvilken grad har din bedrift gjennomført følgende HMS -tiltak? 24 + 4 spørsmål/indikatorer (Se vedlegg 1)		
Relasjon til eksterne HMS-aktører	Har bedriften hatt besøk av brann, el-, næringsmiddel, arbeidstilsyn? Hvilke eksterne aktører samarbeider bedriften godt med brann, el-, næringsmiddel, arbeidstilsyn, kommunen, HMS-konsulenter, RBL eller BHT.		
Motivasjon for HMS	Økonomisk Gjestenes sikkerhet (Prioritering) (Mevirkning)	Kurstilbud (Spm. 3) Dokumentasjon av HMS-standard (Spm 5) Ønsker miljømerking (Spm 6).	
Type virksomhet	Plassering i en av 12 kategorier: Kjedetilknytning, antall og kategori ansatt og omsetningstall		
Lokalisering	Lokalisering i innen fire størrelseskategorier by/kommune, og lokalisering innen fylke		
Annet	IK-seminar, GRIP-materiell, e-mail/internet, egen PC		

2.3 Reiselivsbransjen³

2.3.1 Strukturforhold i bransjen

Reiselivsbransjen har en betydelig størrelse, både med tanke på omsetning og sysselsetting. Hotell- og restaurantvirksomhet omsatte for 34,8 milliarder kroner i 1998, og hadde en sysselsetting på 81 000 personer. Bransjen hadde 11,4 milliarder kroner i lønn og sosiale kostnader og bruttoinvesteringer på 3,1 milliarder kroner. Restaurantvirksomhet var den største gruppen, og den omsatte for over 14,6 milliarder

³ Informasjonen er basert på data fra Statistisk Sentralbyrå som er innhentet i strukturundersøkelsen fra 1998.

kroner i 1998. Den hadde også størst sysselsettingen på nesten 39 000. Lønnskostnadene var på 4,5 milliarder kroner, mens bruttoinvesteringene var på 1,2 milliarder kroner.

Den nest største hovedgruppen var hotellvirksomhet med en omsetning i underkant av 14,6 milliarder kroner. Hotellene hadde nesten 29 000 sysselsatte personer og lønnskostnader på 4,8 milliarder kroner. Innenfor hotellbransjen ble det investert for om lag 1,4 milliarder kroner i 1998.

Kantine og catering hadde en omsetning på 4,0 milliarder kroner og var tredje størst. De sysselsatte nesten 9 000 personer, med lønnskostnader på 1,7 milliarder kroner og bruttoinvesteringer på 236 millioner kroner i 1998.

Annen overnatting enn hotell omsatte for 880 millioner kroner og sysselsatte nesten 2 500 personer med lønnskostnadene på 177 millioner og bruttoinvesteringer på om lag 250.000 kroner. En del mindre campingplasser som verken sysselsetter lønnet arbeidskraft eller har momspiktig omsetning, er ikke med i statistikken.

Den minste gruppen innen næringen omfatter drift av barer. De hadde en omsetning på 679 millioner i 1998, og de hadde 2 300 personer i arbeid. Lønnskostnadene var på 178 millioner, og bruttoinvesteringene 21 millioner kroner.

Lønnsomheten for aksjeselskaper i hotell- og restaurantbransjen var svakere i 1998 enn i 1997. Etter en bedring i 1996 og 1997, var lønnsomheten i 1998 nede på "1995-nivå". Avkastningen på totalkapitalen (totalrentabiliteten) før skatt ble redusert fra 7,4 prosent i 1997 til 6,8 prosent i 1998, mens avkastningen på egenkapitalen (egenkapitalrentabiliteten) ble redusert fra 14,1 prosent til 7,9 prosent i samme periode. Stort sett alle de spesifiserte næringsgrupper viste samme utvikling, med svakere lønnsomhet i 1998 enn i 1997. Dette gjaldt også de to største enkeltnæringene, hotellvirksomhet og drift av restauranter og kafeer. Hotellenes lønnsomhet, målt ved avkastning på egenkapitalen viste en nedgangen var fra 15,5 prosent i 1997 til 10,8 prosent i 1998.

2.3.2 Bakgrunnsdata fra bedriftene

Det er omtrent det samme antall bedrifter som har svart på hvert barometer og det er ikke urimelig å anta at det i stor grad dreier seg om de samme bedriftene. Når vi skal danne oss et bilde av hvilke bedrifter som har svart, så velger vi å bruke datamaterialet fra utsendelsen i 2000 som gir oss bedriftsdata fra 1999.

Vi bruker de hovedparametre som anvendes i barometeret og som omfatter type virksomhet, kjedetilknypning, om den har franchiseavtale, størrelse på kommunen der den er lokalisert, hvor mange ansatte det er (full tid, deltid og lærling) og hvilken omsetning bedriften har.

Det er en stor spredning av bedriftstype i materialet. Av de 986 bedriftene er over halvparten (53%) overnattingssteder mens de andre er serveringssteder slik det framgår av tabell 2.4. Ellers utgjør restauranter den største gruppen, etterfulgt av byhotell og kurs/konferansehotell.

Tabell 2-4 Bedrift etter type bedrift. 1=Hotel og overnattingsbedrifter. 2=Restaurant og serveringssteder. Prosent

Er du daglig leder i en overnattingsbedrift eller en serveringsbedrift?

	Tallet på enheter	Prosent
1 Byhotell (fullservice)	115	11,8
Byhotell (Bed&Breakfast)	40	4,1
Kurs-/konferansehotell	100	10,3
Høyfjellshotell	38	3,9
Pensjonat/fjellstue	76	7,8
Apartmentshotell/motell	22	2,3
Camping	84	8,6
Annet	44	4,5
2 Restaurant	157	16,2
Cafe/bistro/kro	91	9,4
Kafe/kafeteria/konditori	80	8,2
Kantine/Catering	34	3,5
Bar/nattklubb	39	4,0
Annet	52	5,3
Total	972	100,0
IKKE SVAR	14	
Total	986	

På spørsmålet om kjedetilknypning framgår av tabell 2.5 nedenfor.

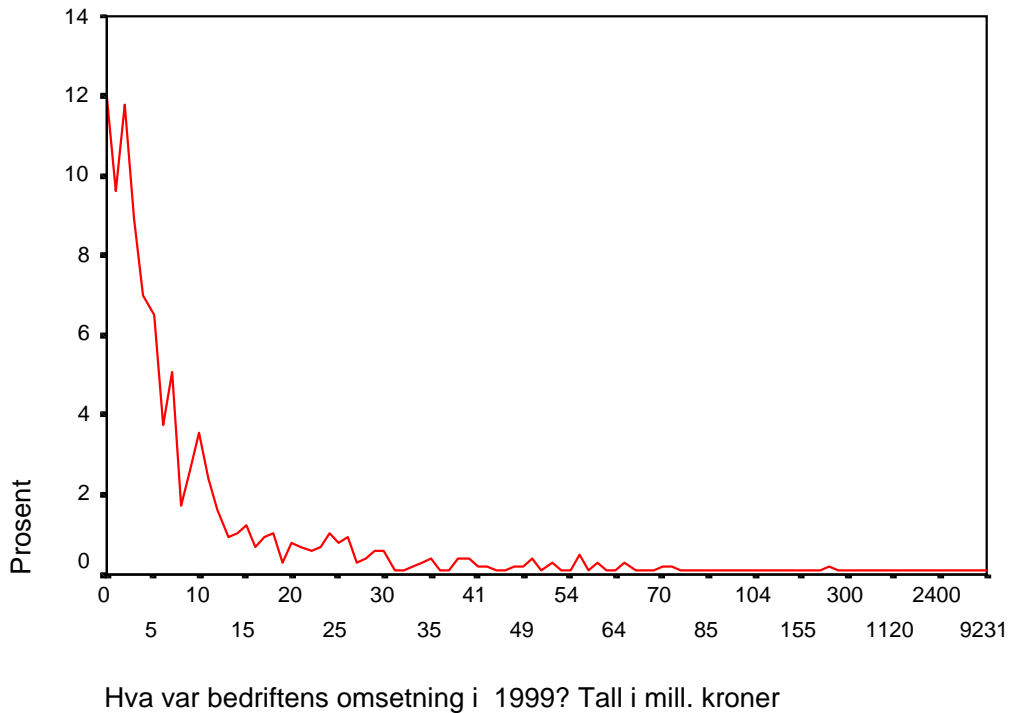
Tabell 2-5 Bedrifter etter kjedetilknypning.

Hvilke av følgende kjedetilknypninger passer best på bedriften du driver?

	Tallet på enheter	Prosent
Bedrift uten kjedetilknypning	502	53,6
Selvstendig bedrift med kjedetilknypning	282	30,1
Avdeling i eierintegrert kjedebedrift	110	11,7
Selvstendig bedrift med franchisetilknypning	43	4,6
Total	937	100,0
IKKE SVAR	49	
Total	986	

Over halvparten (56%) sier at de er selvstendig bedrift uten kjedetilknypning, mens 30% er selvstendig med kjedetilknypning. omkring 12% er en avdeling i eierintegrert kjedebedrift mens omkring 5% er selvstendig bedrift med franchisetilknypning.

Årsomsetningen for bedriftene i 1999 var i gjennomsnitt ca. 51 mill kroner. Det er store forskjeller mellom bedriftene. Omsetningen i kroner varierer fra svært mye slik det framgår av figur 2.2.



Figur 2.2 Bedrifter etter eierform og omsetning i millioner kroner. Alle bedrifter.
Prosent

Den minste omsetningen er registrert på en million, mens noen få bedrifter oppgir en omsetning på flere milliarder. I det siste tilfellet må det dreie seg om omsetningstall for hele kjeden for eierintegreerte internasjonale kjedebedrifter. Et mål for variasjon i størrelse er det statistiske målet standardavviket. Dette målet viser det gjennomsnittlige avviket fra gjennomsnittet for alle bedriftene. På grunn av den store spredningen i tallene blir standardavviket for bedriftene er på hele 462 millioner kroner.

Størst omsetning i gjennomsnitt hadde avdelinger i eierintegert kjedetilknnytning nær 153 mill kroner i omsetning mens franchisebedriftene hadde ca 20 mill kroner i gjennomsnitt.

Flertallet av bedrifter har forholdsvis lav omsetning, 97 prosent av bedriftene har under 100 millioner i omsetning mens 50 prosent har under 5 millioner. Tabell 2.6 viser at gruppen med størst omsetning har 35 prosent av omsetningen, men utgjør bare 11 prosent av bedriftene.

Tabell 2-6 Bedrifter etter eierform og omsetning i millioner kroner. Alle bedrifter

Hva var bedriftens omsetning i 1999?

Hvilke av følgende kjedetilknnyttninger passer best på bedriften du driver?	Gjennomsnitt	Tallet på bedrifter	Standardavvik	% av totalsum i omsetning	% av tallet på bedrifter
Avdeling i eierintegrert kjedebedrift	152,9	110	875,6	35,0	11,7
Selvstendig bedrift med kjedetilknnyttning	61,4	282	573,5	36,1	30,1
Selvstendig bedrift med franchisetilknnyttning	20,0	43	19,5	1,8	4,6
Bedrift uten kjedetilknnyttning	25,9	502	211,9	27,1	53,6
Total	51,2	937	462,3	100,0	100,0

For å få et mer riktig bilde av norske bedrifter har vi laget en tabell hvor bedrifter over 550 mill kroner i omsetning er tatt vekk. Gruppen bedrifter med større omsetning utgjør bare 1% av bedriftene som svarte. Vi holder også utenfor bedrifter som har oppgitt null i omsetning, se tabell nedenfor. I denne gruppen er gjennomsnittlig omsetning 20 mil. Kroner for alle bedriftene mens tallet for avdeling i eierintegrert kjedebedrift nå er på 34 mill kroner.

Tabell 2-7 Bedrifter etter eierform og omsetning i millioner kroner. Bedrifter med mindre enn 550 mill. i omsetning.

Hvilke av følgende kjedetilknnyttninger passer best på bedriften du driver?	Gjennomsnitt	Antall bedrifter	Standardavvik	% av total sum	% av total antall bedrifter
Hva var bedriftens omsetning i 1999?					
Avdeling i eierintegrert kjedebedrift	34,2	97,0	39,7	26,6	11,7
Selvstendig bedrift med kjedetilknnyttning	17,9	249,0	52,4	35,7	30,1
Selvstendig bedrift med franchisetilknnyttning	20,5	42,0	19,4	6,9	5,1
Bedrift uten kjedetilknnyttning	8,7	438,0	16,5	30,7	53,0
Total	15,1	826,0	35,2	100,0	100,0
Hvor mange årsverk var det i 1999?					
Avdeling i eierintegrert kjedebedrift	41,8	97,0	46,6	24,2	11,7
Selvstendig bedrift med kjedetilknnyttning	19,6	249,0	48,4	29,1	30,1
Selvstendig bedrift med franchisetilknnyttning	28,0	42,0	27,2	7,0	5,1
Bedrift uten kjedetilknnyttning	15,2	438,0	69,4	39,7	53,0
Total	20,3	826,0	60,1	100,0	100,0

Alle bedriftene under ett hadde i gjennomsnitt 22 årsverk. Også målt i antall årsverk var det store forskjeller.

Tabell 2.8 viser tallene for hotell og overnattingsbedrifter som utgjør den nest største gruppen innen bransjen. Vi ser at omsetningstallene varierer svært mye fra store by og konferansehotell med opp mot 30 mill. i gjennomsnitt til pensjonater og fjellstuer med omkring 3 mill.

Tabell 2-8 Hotell og overnattingsbedrifter etter omsetning i mill. kroner. (Bedrifter med under 550 mill kroner i omsetning).

Hva var bedriftens omsetning i 1999?

Er du daglig leder i en overnattingsbedrift eller en serveringsbedrift?	Gjennomsnitt i mill. kroner	Tallet på bedrifter	% av total omsetning	% av tallet på bedrifter
Byhotell (fullservice)	27,4	114	38,5%	22,2%
Byhotell (Bed&Breakfast)	12,9	40	6,3%	7,8%
Kurs-/konferansehotell	24,3	100	29,9%	19,5%
Høyfjellshotell	11,2	38	5,2%	7,4%
Pensjonat/fjellstue	3,1	76	2,9%	14,8%
Apartmentshotell/motell	6,3	22	1,7%	4,3%
Camping	7,7	81	7,7%	15,8%
Annet	14,5	43	7,7%	8,4%
I alt	15,8	514	100,0%	100,0%

Restaurantgruppen er den største innen bransjen og omsetningstallene for denne er vist i tabell 2.9. Her er spredningen betydelig mindre enn for hotellene idet gjennomsnittstallene varierer fra 11.4 mill. for restaurantene og ned til 4.4 mill. for kafe/kafeteria/konditori.

Tabell 2-9 Restaurant og serveringssteder etter omsetning i mill. kroner. (Bedrifter med under 550 mill kroner i omsetning).

Hva var bedriftens omsetning i 1999?

Er du daglig leder i en overnattingsbedrift eller en serveringsbedrift?	Gjennomsnitt i mill. kroner	Tallet på bedrifter	% av total omsetning	% av tallet på bedrifter
Restaurant	11,4	155	40,4%	34,8%
Cafe/bistro/kro	9,6	90	19,7%	20,2%
Kafe/kafeteria/konditori	4,4	78	7,8%	17,5%
Kantine/Catering	9,5	33	7,2%	7,4%
Bar/nattklubb	5,8	39	5,2%	8,7%
Annet	16,9	51	19,7%	11,4%
Total	9,8	446	100,0%	100,0%

Også kommunenes størrelse der bedriftene er lokalisert er registrert. Hver tredje bedrift ligger i en mindre kommune med fra 5.000 til 20.000 innbyggere. Èn av fire ligger i de minste kommunene og en av fire i de mellomstore og de resterende (16 %) ligger i de store bykommunene med over 100.000 innbyggere.

Tabell 2-10 Bedrifter etter lokalisering

Hvor stor er kommunen der bedriften er lokalisert?

	Tallet på bedrifter	Prosent
Storbykommune med mer enn 100.000 innbyggere	157	16,2
Bykommune med 20.000-100.000 innbyggere	237	24,4
Kommune med 5.000-20.000 innbyggere	325	33,5
Kommune med mindre enn 5.000 innbyggere	252	26,0
Total	971	100,0
IKKE SVAR	15	
Total	986	

3 "Utvidet HMS" i RBL

3.1 Satsing på HMS

Den 1 januar 1997 ble Norsk Hotell- og Restaurantforbund (NHRF) og Foreningen for Overnatting og Serveringssteder (FOS) slått sammen til Reiselivsbedriftenes Landsforening (RBL). På dette tidspunktet hadde NHRF ca. 700 medlemsbedrifter og FOS 1450. Den nye landsforeningen kom til å bestå hovedsaklig av små bedrifter der omkring 80% hadde under 5 mill. kr. i omsetning. På samme tid ble RBL den 3. største innen NHO-systemet med ca. 50.000 sysselsatte innen 2250 bedrifter.

NHFR hadde i perioden 1992 til 1994 et prosjekt for å innføre internkontroll av HMS i medlemsbedriftene, og fra 1995 fikk de en egen HMS-rådgiver. Ved fusjonen hadde ca. halvparten av medlemmene et opplegg for internkontroll av HMS. FOS hadde på sin side arbeidet svært lite med det systematiske HMS-arbeidet, og andelen av FOS-bedrifter med internkontroll var betydelig lavere enn for NHRF.

Da RBL ble dannet var det allerede fem år siden kravet om innføring av systematisk HMS-arbeid var vedtatt. Helt fra vedtaket om å innføre internkontroll av HMS hadde det vært sprikende oppfatninger blant tilsynsmyndighetene om hvordan de skulle følge dette opp. Statens forurensningstilsyn (SFT) sendte allerede høsten 1991 ut brev der de forutsatte at internkontroll var på plass før 1. januar 1992. Andre tilsynsmyndigheter, som f.eks. Arbeidstilsynet hadde en annen oppfatning. De var innstilt på en mykere overgang til det nye regimet. Under Arbeidsmiljøkongressen på Hamar i september 1992 uttalte daværende kommunalminister Gunnar Berge (Lindøe 1996:143):

Vi er klar over at innføringen vil ta tid. Den enkelte virksomhet vil bruke mye tid på å utvikle og etablere systemet, og å utvikle den bevissthet og de holdninger som skal til før dette fullt ut fungerer. Myndighetene er på denne bakgrunn innstilt på en nøktern og smidig håndheving i innføringsfasen.

På tross av kommunalministeren beroligende uttalelser var tonen etterhvert blitt skjerpet hos myndighetene. De var ikke fornøyd med situasjonen, og de tok etterhvert fram riset bak speilet overfor virksomhetene. Med hjemmel i arbeidsmiljøloven og internkontrollforskriften kunne de lokale tilsyn gi pålegg om å dokumentere at virksomhetene hadde innført internkontroll innen tre måneder etter et tilsynsbesøk. Dersom ikke en tilfredsstillende dokumentasjon forelå innen tre måneder etter denne fristens utløp ville dagbøtene begynne å løpe.⁴ Det begynte derfor å haste med å komme igang for mange av virksomhetene i RBL.

Parallelt med dette kom det opp et annet myndighetskrav. I desember 1994 var forskrift om "internkontroll for å oppfylle næringsmiddelovgivningen" (IK-MAT) blitt vedtatt. I motsetning til den uklare introduksjonene av internkontroll av HMS, ble IK-MAT innført i tre trinn overfor ulike grupper av virksomheter. Hotell- og reiselivsnæringen ble inkludert i den siste gruppen der fristen ble satt til 1.1.1998. Ved tidspunktet for sammenslåing av de to landsforeningene hadde virksomhetene et år på seg til å få IK-MAT på plass. Fra 1.1.97 kom nye forskrifter til Lov om vern mot tobakkskader der også krav til internkontroll ble lagt inn.

Den nye landsforeningen ønsket å bidra til at bransjen fikk et bedre omdømme overfor myndigheter og offentligheten. Den ville også bli mer synlig i forhold til sin størrelse og plass som arbeidsgiver. Ved etableringen av RBL ble derfor HMS-arbeidet valgt til et strategisk viktig satsingsområde. Høsten 1996, allerede før den formelle etableringen, søkte RBL Arbeidsmiljøfondet om midler til prosjektet "Utvidet HMS i RBL". Prosjektet ble opprinnelig planlagt for tre år, men det ble senere forlenget til 2001, og flere tema ble inkludert.

3.2 Arbeidsprosessen i prosjektet

De tre første fasene i prosjektet

Målsetting med prosjektet "Utvidet HMS i RBL" var å øke medlemmenes fokus på viktige områder som

⁴ Ref brev fra Arbeidstilsynet gjengitt hos Lindøe (1996:170).

- helse (skadeforebyggende tiltak)
- miljø (bærekraftig utvikling)
- sikkerhet (brann, teknisk, el-sikkerhet, matsikkerhet etc.)

Prosjektet hadde også et konkret mål at i løpet av prosjektperioden skulle 80% av medlemsmassen i RBL ha en godkjent HMS-aktivitet. Fra starten av ble prosjektet inndelt i tre faser med følgende tre hovedtema:

1. Daglig leder tar initiativ (1997-1998)
2. De ansattes medvirkning i prosessen (1998-1999)
3. Økt sikkerhet for gjester og ansatte (1999-2000)

Etter den første fasen der en hadde henvendt til daglig leder ble det i februar 1998 gjennomført *fokusintervjuer* med ledere og medarbeidere i 50 bedrifter. Til sammen 350 ledere og medarbeidere ble intervjuet om «hvilke utfordringer og problemområder bedriftene opplever som størst i IK-arbeidet». Som et resultat ble det satt navn på ca. 200 problemområder/utfordringer. Videre kom det inn 150 ønsker for hva RBL kunne ta tak i. Disse utfordringene og problemområdene ble samlet inn under 10 punkter som er vist i ramme 5.

Ramme 5: Prioriterte områder for utviklingsarbeidet

1. *Organisering* av internkontrollarbeidet i forhold til den daglige driften.
2. Effektiv *ledelse* av internkontrollarbeidet i forhold til den daglige driften.
3. Kontinuerlige og systematiske *risiko-, mål- og tiltaksanalyser* for HMS.
4. Effektiv intern *opplæring* gir intern kontroll.
5. *Kommunikasjon* som avgjørende faktor i internkontroll-prosessen.
6. Registrering og *arkiveringssystemer*.
7. *Revisjonsarbeid*.
8. Ansattes *involvering*.
9. *Definisjoner* og begreper.
10. *Metodikk* og skjemaer.

Med utgangspunkt i denne ”problemkatalogen” gikk prosjektledelsen videre med å utvikle innholdet i tiltakene for de neste fasene. En var opptatt av at dersom internkontrollen skulle utvikles og vedlikeholdes i virksomhetene, så måtte det skje gjennom involvering av medarbeidere. Det omfatter bl.a. organisering av forbedringsarbeid, effektiv kommunikasjon, problemløsningsteknikker, personalmøter, medarbeidersamtaler og intern opplæring.

Kurset "Involverte medarbeidere" ble laget og det ble også satt igang to forprosjekt. Temaet EL-sikkerhet ble utprøvet i 12 bedrifter i 3 byer og en metodikk for brannsikkerhetsverktøy ble utprøvd i 3 bedrifter. Dette er en arbeidsmetode som veileder bedriften gjennom brannvernlovgivningen og gir den kunnskap om hvordan risikoen for brann kan reduseres. Metodikken retter seg mot daglig leder, brannvernleder og andre med spesifikt ansvar for brannsikkerheten.

HMS-økonomi

I prosjektet ble det opplevd som en mangel at det var vanskelig å sette tall på hva dårlig eller manglende helse-, miljø- og sikkerhet (inkludert matsikkerhet) kostet bedriftene. Særlig for små- og mellomstore bedrifter med dårlig økonomi ble de økonomiske argumentene viktige. Prosjektledelsen ønsker derfor å finne en metode for åsynliggjøre unødvendige kostnadene bedriftene påføres ved et mangelfull HMS-styring. Et viktig moment ville være å kunne peke på hvordan disse kostnadene kunne frigjøres til å gi et positivt økonomisk bidrag.

Høsten 1999 ble det nedsatt en arbeidsgruppe som skulle utvikle et eget prosjektet om "HMS-økonomi". RBL inviterte 14 medlemsbedrifter fra Oslo, Trondheim og Tromsø til å delta i et pilotprosjekt. Et bredt utvalg av bedrifter deltok. Den minste var et serveringssted med tre ansatte og den største et hotell med flere hundre ansatte. Det ble gjennomført tre samlinger i hver by samt et bedriftsbesøk i hver av de deltagende bedriftene. Bedriftene gav vesentlige bidrag i denne prosessen gjennom reelle problemstillinger og innspill fra deres egen virksomhet. På samme tid ble arbeidsprosessen og metodikken utprøvd i praksis. Pilotbedriftene fikk synliggjort et forbedringspotensiale gjennom prosjektperioden på omkring 7 millioner kroner. Etter at materialet var utprøvd ble det ferdige verktøyet trykket opp og presentert som en materiell pakke; "*Hurtigruta til HMS-økonomi i reiselivsbedriftene*".

Flere verktøy

Som en oppfølging av hele forbedringsprosessen blir det utarbeidet et "revisjonsverktøy" der bedriftene kan gjennomføre en "egenkontroll" på de systemene de har utviklet innenfor HMS og matsikkerhet. Utviklingen av dette skjer i dialog med de mest sentrale respektive tilsynsmyndighetene. Verktøyet planlegges ferdig ved utgangen av 2001.

I tillegg samarbeider RBL med GRIP-senter⁵ om verktøy for å håndtere det ytre miljøet. Gjennom flere år har senteret utviklet materiell for bransjen. Dette vil bli nå fulgt opp med et tettere samarbeid.

Tilknytning til undervisning

Prosjektet har også vært knyttet opp mot avdeling Norsk Hotellhøgskole i Stavanger ved at prosjektleder og evaluator har samarbeidet om et undervisningsopplegg for studenter ved innen Service Management gjennom hele perioden på fire år. I undervisningen er det brukt materialet som er utviklet i forbindelse med kursene. I

5 GRIP-senter er et senter for bærekraftig produksjon og forbruk der Miljøverndepartementet, NHO, LO, HSH, KS og Norges Naturvernforbund står bak. (Se www.grip.no)

løpet av fire år er det gjennomført ca. 40 prosjektoppgaver i bedrifter med de samme tema som er utviklet i prosjektet. På denne måten har arbeidsmetodikken i prosjektet blitt testet på et større antall virksomheter. På denne måten har prosjektleder fått tilbakemeldinger som har blitt brukt i det videre utviklingsarbeidet.

3.3 Innholdet i programmet

Det er gjennomført et omfattende kursprogram og utviklet en rekke ”materiellpakker” i prosjektet. Innholdet i disse beskrives kort i det følgende:

Daglig leder tar initiativ.

Det første kurset, som kan betraktes som et grunnkurs for bedriftene innen HMS, ble kalt ”Daglig leder tar initiativ”. Til dette kurset ble det utviklet et eget arbeidshefte med diskett med tittelen ”Håndbok i systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid”. Pakken inneholder et arbeidshefte som fungerer som en oppskrift på en HMS-håndbok for bedriftene. Ved hjelp av disketten kan de selv redigere sin egen håndbok. Denne først materiellpakken omfattet også 28 sjekklister som bedriftene kunne ta i bruk innenfor ulike HMS-områder. Det ble arrangert vel 65 kurs med dette temaet der ca. 1400 ledere har deltatt.

Involverte medarbeidere

Kurset ”Involverte medarbeidere” ble gjennomført på åtte steder i oktober- november 1999. Totalt deltok 650 personer deltatt på 31 kurs. Som en del av kursinnholdet ble det laget korte tema-ark og sjekklister som også finnes i papirkopi og på diskett. Ramme 6 viser innholdet i tema-arkene med referansenummer.

<i>Ramme 6: Tema-ark</i>	
1. HMS- Produkter førstehjelp (418)	7. Logisk problemløsning (424)
2. Avtale Norsk Eltaks (419)	8. Kreativ problemløsning (425)
3. Tipshefte for involvering av medarbeidere(420)	9. Personalmøter (426)
4. Profilering av bedriften (421)	10. Medarbeidersamtaler (427)
5. Organisering av forbedringsarbeidet (422)	11. Intern opplæring (428)
6. Effektiv kommunikasjon (423)	12. Læringsklima (429)
	13. Ledelse (430)

Hurtigruta til HMS-økonomi

I løpet av høsten 2000 og våren 2001 ble materiellpakken ”Hurtigruta til HMS-økonomi i reiselivsbedriftene” i samarbeid med en 14 bedrifter. Denne pakken er utformet som et

spill som består av fire hoveddeler. Først er det en teori-del som gjennomgår tankegangen bak den metoden som er valgt og som definerer de grunnleggende begrepene som anvendes. Deretter følger en beskrivelse av hvordan arbeidsprosessen skal gjennomføres trinn for trinn. Som en praktisk hjelp er det laget 90 kort som representerer vanlige utfordringer som møter bedrifter. På hvert kort finnes en sjekkliste som kan bidra til en fokusering av temaet. Blant disse 90 tema og andre som bedriften selv kommer på skal det skje en avgrensing til først 8-9 tema og deretter til 3 som en arbeider grundigere med. Som støtte til prosessen er det lavt ved 3 eksempler på hvordan arbeidet kan gjennomføres.

Systematisk brann og el-sikkerhetsarbeid

Den siste materiellpakken omfatter brann- og el-sikkerhetsarbeid. Den følger samme mal som de første pakkene med arbeidsbok som inneholder tekst og sjekklister og veiledning til bruk. Dette er lagt ut på en CD som følger med.

Tabell 3.1 nedenfor viser hvilke kurs som er arrangert, hvor mange ganger det er holdt og det samlede antall deltakere.

Tabell 3-1 Kurs og deltakere

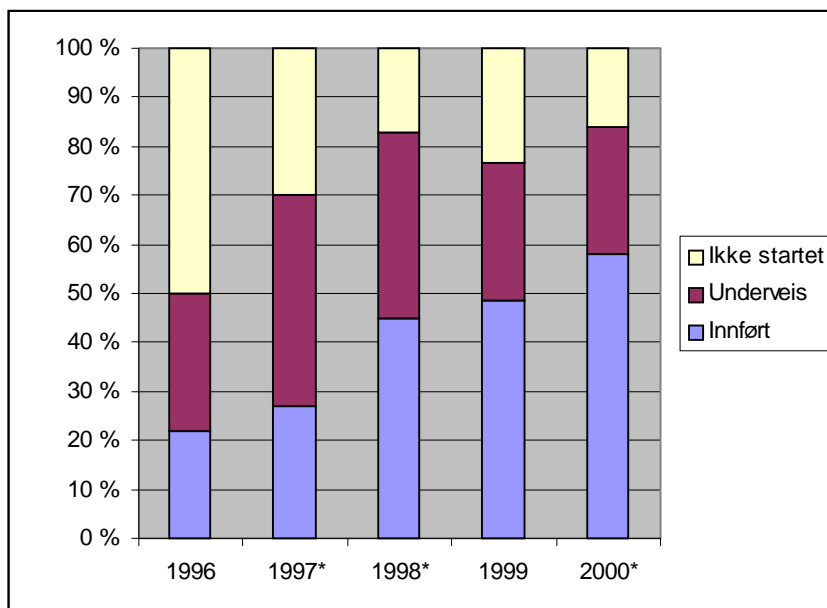
	Antall kurs	Bedriftsdeltakere	Studenter	Sum
Daglig leder tar initiativ	70	1400	600	2000
Involverte medarbeidere	36	700	200	900
Hurtigruta til HMS-økonomi	20	250	50	300
Sum	126	2350	850	3200

4 Resultater

4.1 HMS-utviklingen i perioden 1997-2000

Hovedtrekk i HMS-utviklingen

Ved hjelp av data fra HMS-barometeret har vi kunnet følge utviklingen innen medlemsbedriftene i RBL fra 1997 til 2000. I figur 4.1 har vi satt disse sammen med data fra den nasjonale undersøkelsen i 1996 og 1999 (Gaupset et al 1999).



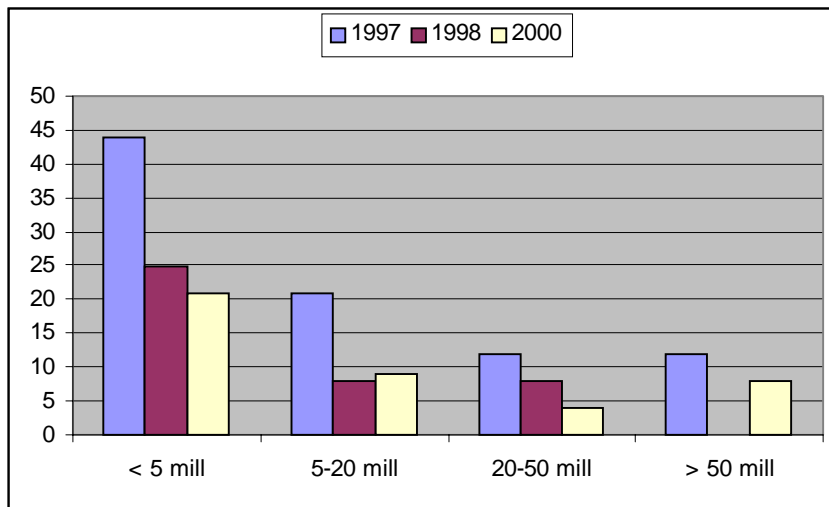
Figur 4.1 Innføring av IK-HMS 1996 – 2000 (*data fra HMS-barometeret)

I figuren er det lagt inn verdier for utviklingen for tre kategorier av HMS-status: Bedriften har innført IK-HMS, de er underveis eller de har ikke startet.

Når figuren viser at andelen som ikke har startet øker fra 1998 til 1999 henger det antakelig sammen med at i 1998 omfatter undersøkelsen bare bedrifter i RBL, mens den i 1999 og i 1996 omfatter et tilfeldig utvalg av alle reiselivsbedrifter.

Det er en jevn økning av andelen bedrifter som har innført IK-HMS fra 22% i 1996 til 58 % i 2000. Dersom vi slår sammen denne kategorien og det å være underveis, så er utviklingen mindre markert, og det er lite som skiller de siste tre årene. Den prosentandel som ikke har startet sitt arbeid ligger omtrent på samme nivå i 2000 (16%) som i 1998 (17%). Forklaringen på dette finner vi i hovedsak ved å se på variasjoner som følger bedriftenes størrelse.

I figur 4.2 er vist hvordan bedrifter som *ikke har startet* med IK-HMS fordeler seg etter omsetning for de tre årene undersøkelsen er foretatt.



Figur 4.2 %-vis fordeling av bedrifter som ikke har startet med IK-HMS

For den minste kategoriene av SMB med under 5 mill. i omsetning hadde knapt en av to startet med systematisk HMS-arbeid i 1997, mens tre av fire hadde startet i 1998. På de neste to årene er det små endringer, og i 2000 er det fortsatt to av ti som sier de ikke har startet med systematisk HMS-arbeid. For bedrifter med fra 5 til 20 mill. i omsetning var den relative forbedringen fra 1997 til 1998 bedre enn for de minste bedriftene, og andelen som ikke hadde startet opp ble redusert fra 20% til 8% i denne perioden. Men heller ikke her skjer det noen forbedring de to neste årene. For bedrifter med en omsetning fra 20 til 50 mill er det derimot en jevn forbedring av bedrifter som ikke har startet opp, fra 12 % i 1997 til 8% i 1998 og ned til 4 % i 2000. For de største bedriftene med mer enn 50 mill. i omsetning rapporterte alle at de hadde startet opp i 1998. I 2000 sier derimot 8% at de ikke har startet opp. Det kan være flere årsaker til dette. Utvalget (50 bedrifter i 1998 og 63 bedrifter i 2000) er ikke nøyaktig det samme. Det kan også ha vært eierskifte og lederskifter som medfører et informasjonsgap.

Det bildet vi danner oss av utviklingstrekkene skulle likevel være klart nok. Blant de to minste kategoriene, dvs. i bedrifter med under 20 mill. i omsetning, skjer det tilsynelatende en "metning" når det gjelder å innføre et systematisk HMS-arbeid. Denne kategorien omfatter det absolutt største antall bedrifter. I det utvalget som er representert i undersøkelsen utgjør disse mellom 70 og 75 % av hele utvalget.

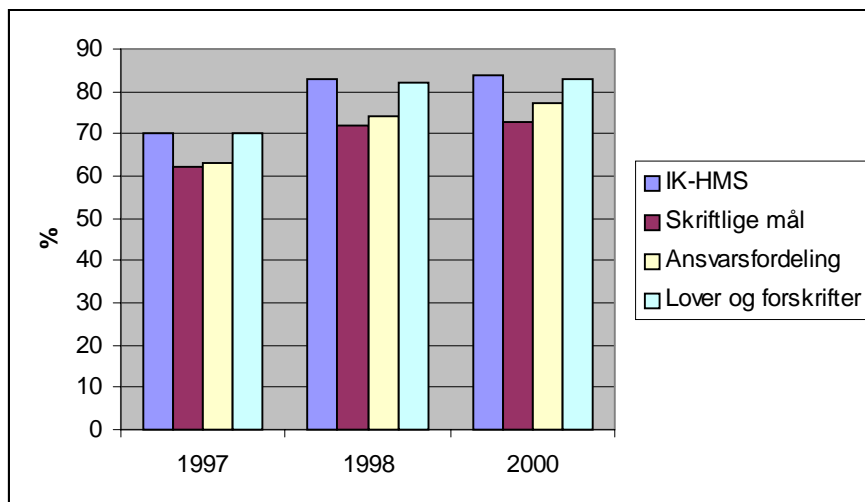
4.2 Innholdet i HMS-arbeidet

Gjennomføring av helse- miljø og sikkerhetstiltak

I resultatene som er vist hittil har vi brukt den indikatorer fra HMS-barometeret som er kalt "et ferdig utarbeidet internkontrollsystem". Men det er også andre indikatorer i barometeret som sier noe om i hvilken grad HMS-forskriften er oppfylt. Det gjelder skriftlige fastsatte mål for HMS, intern fordeling av ansvar og arbeidsoppgaver når det

gjelder HMS og aktuelle lover og forskrifter som skal være tilgjengelig på arbeidsplassen.⁶

I figur 4.3 har vi sammenliknet indikatoren ”ferdig utarbeidet internkontrollsystem” med de tre andre HMS-indikatorer som er innbakt i systemkravene til IK-HMS. Her er svarkategoriene for ”er gjennomført” og ”under gjennomføring” slått sammen.



Figur 4.3 Sammenhengen mellom IK-HMS indikatorene

Figur 4.3 viser at det er en god sammenheng mellom bedriftenes rapportering på et ferdig IK-HMS-system (den venstre søylen) og tre av de indikatorene som forskriften krever skal være på plass i systemet. HMS-barometeret omfatter hele 24 indikatorer som sier noe om innholdet i HMS-arbeidet (Se vedlegg 2). For bedre å kunne håndtere de ulike HMS-temaene deler vi indikatorene i fem grupper:

Gruppering av tiltak	Spørsmålsnummer i HMS-Barometer
HMS-system tiltak	1 – 6
HMS-miljø	7 – 12
HMS-brann	13,14
IK-mat	16,17,20
Andre HMS-tiltak	18,19,21 – 24

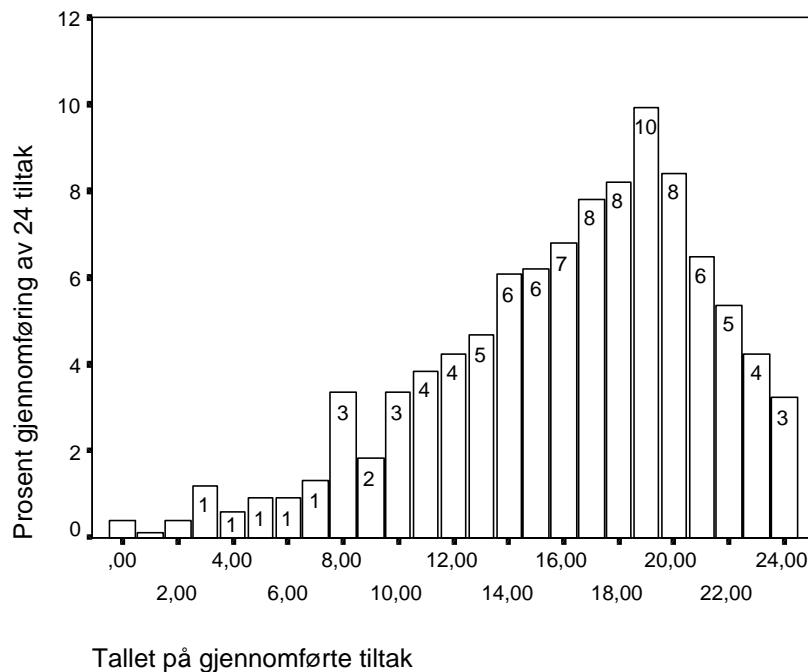
⁶ Disse punktene finner vi igjen i pkt 1, 4 og 5 i § 5 i ”Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter.

Nå er det ikke slik at alle disse de 24 indikatorene er like relevante for alle bedriftene i undersøkelsen. Indikator nr. 12 spør etter sparedusj på gjesterommene, og dette er bare relevant for overnattingssteder med egne gjesterom. Indikator nr. 21 spør om bedriftene har verneombud. Arbeidsmiljøloven (§ 25) gir mulighet for bedrifter med mindre enn 10 ansatte å velge andre ordninger eller at det ikke skal være verneombud. Dette må vi har for øye når vi leser enkelte av tabellene (Se eks. tabell 4.3 om miljøtiltak).

Vi gjennomgår nedenfor status i bedriftene for disse fem områdene basert på HMS-barometeret for 2000.

Gjennomføring av alle tiltakene

Figur 4.4 nedenfor gir en indikasjon i hvilket omfang HMS-tiltakene er gjennomført.



Figur 4.4 Bedrifter etter gjennomføring av tiltak. Prosent gjennomføring av 24 tiltak.

I figuren har vi slått sammen de som har svart 'Er gjennomført' og 'Under gjennomføring'. Figuren viser hvor mange tiltak som er gjennomført av i alt 24 tiltak. I gjennomsnitt for hele landet er det gjennomført 16 av de 24 tiltakene. Figuren viser at 10% av bedriftene har gjennomført ca 20 tiltak mens 3 prosent har gjennomført alle 24 tiltakene. En fjerdedel av bedriftene har gjennomført 13 tiltak eller mindre og halvparten har gjennomført opp til 17 tiltak.

HMS-systemtiltak

HMS-indikatorene fra 1 til og med 6 omfatter det vi har kalt HMS-systemtiltak. Tabell 4.1 gir oversikt over i hvilken grad disse er gjennomført. Av svarkategorien 'er gjennomført' ser vi at mellom 55 og 73 prosent av tiltakene er gjennomført. Høyest grad av gjennomføring har tiltaket om at alle lover og forskrifter er tilgjengelige på arbeidsplassen (73%). Bedriftene har i minst grad laget skriftlige mål for helse-, miljø- og sikkerhet (55%). Nær 60% mener de har ferdig utarbeidet internkontrollsystem. Resultatene viser ellers at 65% av bedriftene har avtale med bedriftshelsetjeneste og 64% har innført sykefraværstatistikk.

En ganske stor andel av bedriftene mener imidlertid av flere av tiltakene er under gjennomføring. Ut fra den tankegang at et IK-system egentlig ikke blir ferdig, men stadig kan forbedres, så kan det være fornuftig å se svarene på "er gjennomført" og "under gjennomføring" under ett. Samlet nærmer gjennomføringsgraden seg dermed 90%. Ytterligere 6% oppgir at IK-systemet skal gjennomføres.

Tabell 4-1 Hvilken grad har bedriften gjennomført helse-, miljø og sikkerhetstiltak.
HMS-IK tiltak. Prosent

	Skriftlig fastsatte mål for helse, miljø og sikkerhet	Intern fordeling av ansvar og oppgaver når det gjelder helse, miljø og sikkerhetsarbeid	Ferdig utarbeidet Internkontrollsystem (HMS)	Alle lover og forskrifter om helse, miljø og sikkerhet er tilgjengelige på arbeidsplassen	Har avtale med bedriftshelsetjeneste (verne- og helsepersonale)	Føring av sykefraværstatistikk
	%	%	%	%	%	%
Er gjennomført	54,9%	61,3%	60,3%	73,4%	64,7%	63,8%
Under gjennomføring	22,7%	21,5%	27,1%	13,3%	2,9%	9,7%
Skal gjennomføres	8,9%	5,8%	5,9%	5,9%	4,5%	5,7%
Vurderes	8,5%	6,2%	3,9%	3,2%	12,2%	7,7%
Ikke vurdert	5,1%	5,3%	2,7%	4,1%	15,7%	13,2%
I alt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Andre HMS-tiltak

Andre HMS-tiltak har ganske høy grad av gjennomføring slik tabell 4.2 viser. De fleste (94%) har førstehjelpsutstyr tilgjengelig og 82% har verneutstyr hvor det er påkrevd. En ganske høy andel har også arbeidsavtale med alle ansatte (87%) og ytterligere 8% har dette tiltaket under gjennomføring. På dette punktet burde kanskje gjennomføringen vært bortimot 100%.

Trefjerdedeler av bedriftene har verneombud (76 %), men en noe mindre andel har tatt grunnkurset i arbeidsmiljø (59%). RBL sin egen statistikk viser at 55% av medlemsbedriftene har inntil 10 ansatte. Det betyr at de aller fleste av bedriftene har valgt å ha verneombud, men det er færre som følger dem opp med opplæring.

Tabell 4-2 Bedrifter etter gjennomføring av HMS-tiltak. Prosent

	Har førstehjelps utstyr tilgjengelig	Stoffkartotek med produktdata blad over alle rengjøringsmidler og kjemiske stoffer	Har verneombud	Verneombudet har grunnkurs i arbeidsmiljø (40 timer)	Har verneutstyr hvor det er påkrevet	Har skriftlige arbeidsavtaler med alle ansatte
	%	%	%	%	%	%
Er gjennomført	93,8%	59,9%	75,6%	48,9%	82,0%	86,5%
Under gjennomføring	3,1%	14,3%	5,2%	8,7%	7,3%	8,0%
Skal gjennomføres	1,9%	8,6%	4,0%	14,6%	3,2%	2,5%
Vurderes	,5%	6,4%	4,6%	11,1%	2,3%	2,1%
Ikke vurdert	,6%	10,8%	10,8%	16,7%	5,2%	1,0%
I alt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Miljøtiltak

Gjennomføringsgraden av miljøtiltakene er en god del lavere enn HMS-tiltakene nevnt ovenfor. Som det går fram av tabell 4.3 har bare snaut en tredjedel av bedriftene en skriftlig miljøpolicy.

Tabell 4-3 Bedrifter etter gjennomføring av miljøtiltak. Prosent

	Kildesortering av avfall	Samarbeid med kommunen om miljøtiltak	Benytter kun miljømerkede rengjøringsmidler	Engangsartikler er erstattet med mer miljøvennlige alternativ	Sparedusj på gjesterommene
	%	%	%	%	%
Er gjennomført	61,3%	32,9%	46,4%	38,1%	40,6%
Under gjennomføring	11,6%	13,4%	15,1%	15,8%	4,7%
Skal gjennomføres	5,9%	5,5%	6,2%	4,4%	1,6%
Vurderes	10,1%	20,0%	25,1%	23,5%	7,6%
Ikke relevant	11,1%	28,2%	7,2%	18,3%	45,6%
I alt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

På nær samme nivå er miljøtiltak som 'samarbeid med kommunen', bruk av miljømerkede rengjøringsmidler og erstatning av engangsartikler med mer miljøvennlige alternativ. Kildesortering er mer vanlig, 73% har gjennomført eller gjennomfører dette tiltaket. Når det gjelder sparedusj på gjesterommene sier 45,6 % at dette ikke er relevant. Ser vi bort fra dem så er det 86 % som har gjennomført dette eller er i ferd med å gjøre det.

Brannsikkerhet

Bevisstheten omkring brannsikkerhet er høy slik det framgår av tabell 4.4. Hele 97 % oppgir at de har frie rømningsveier, 94 % har merket rømningsveiene og 83 % har en evakueringsplan.

Tabell 4-4 Bedrifter etter gjennomføring brannverntiltak. Prosent

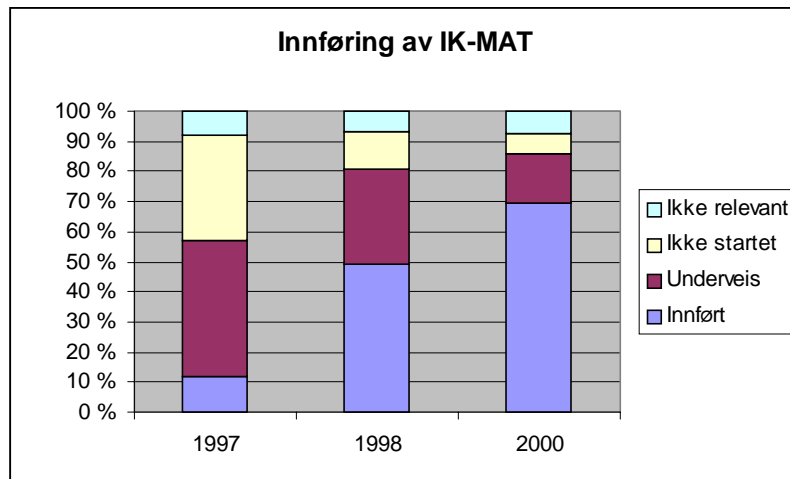
	Frie rømningsveier	Merkede rømningsveier	Evakueringsplan ved brann
	%	%	%
Er gjennomført	96,9%	94,1%	82,8%
Under gjennomføring	1,4%	2,4%	8,2%
Skal gjennomføres	,8%	1,5%	4,4%
Vurderes	,3%	,9%	1,6%
Ikke vurdert	,5%	1,2%	3,1%
I alt	100,0%	100,0%	100,0%

4.3 IK-MAT

I 1994 kom *Forskrift av 15.12. 1994 om internkontroll for å oppfylle næringsmiddelovgivningen* som skulle dekke virkeområder kvalitetskontroll og tilsyn med landbruksvarer, fisk og næringsmidler. Forskriften gjelder for de aller fleste virksomheter som tilvirker og bearbeider næringsmidler, blant annet hoteller, restauranter og serveringssteder.

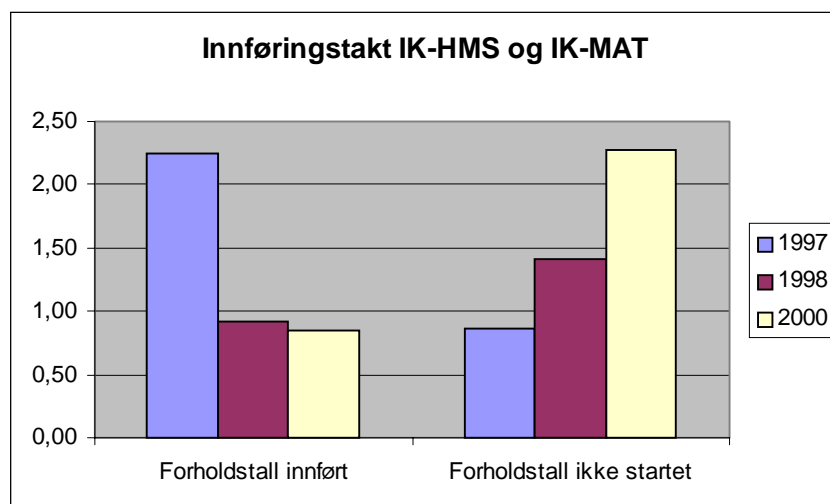
De to forskriftene for HMS og mat likner mye på hverandre, men matforskriften viser tydeligere at den er bygget opp etter den metodikk som ligger til grunn for kartlegging av risiko gjennom såkalte kritiske kontrollpunkt (Hazard Analysis Critical Control Point). Veiledningen til forskriften understreker at metoden skal brukes på hele verdikjeden, fra bestilling av varer, lagring, produksjon og salg (Lindøe 1997).

Både kravene om bestemte for innføringen av IK-MAT og enkelte sider ved forskriften har vært mer rigorøse enn for HMS. Likeve har innføringen av IK-MAT i hotell- og reiselivsbedriftene gått hurtigere og nådd lenger i enn tilfellet har vært for IK-HMS. Figur 4.5 viser innføringstaktene fra 1997 til 2000. Fra 1997 til 1998 ble andelen bedrifter som hadde innført IK-MAT firedoblet (fra 12% til 49%). Mens det var 35 % som ikke hadde startet i 1997 var dette tallet redusert til en femtedel (7%) i 2000.



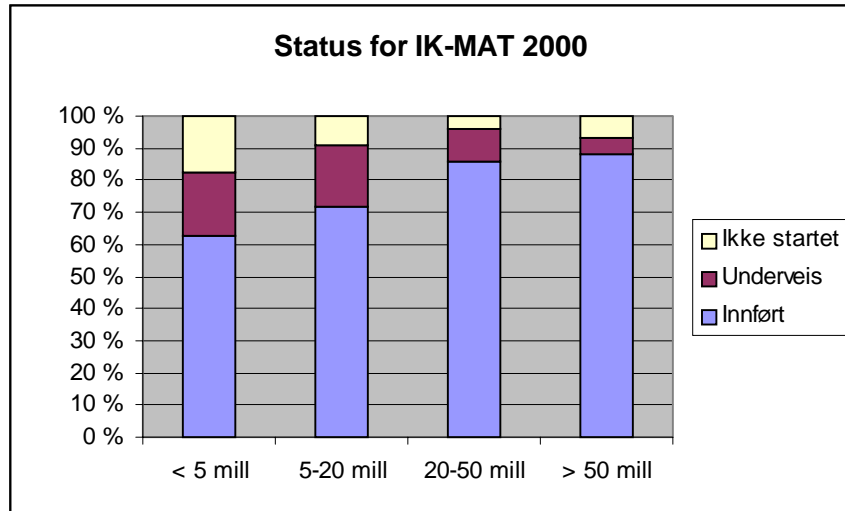
Figur 4.5 Innføring av IK-MAT fra 1997 til 2000

Vi kan sammenlikne innføringstakten mellom IK-HMS og IK-MAT ved å se på forholdet mellom dem som oppgir at de har innført IK-HMS og dem som har innført IK-MAT. I figur 4.6 nedenfor ser vi at det er betydelige forskjeller i innføringstakten. De to forskriftene kom på forskjellig tidspunkt og informasjon og påtrykk fra myndighetene var ulikt fordelt i denne perioden. I løpet av kort tid skjedde det et betydelig taktskifte i innføringsprosessen. I 1997 var det over dobbelt så mange bedrifter som hadde innført IK-HMS enn dem som hadde innført IK-MAT, mens det i 2000 er flere bedrifter som har på plass IK-MAT enn IK-HMS. Bildet blir enda klarere når vi sammenlikner de bedriftene som ikke har startet opp disse to årene. I 1997 var andelen bedrifter som ikke hadde startet opp verken IK-HMS eller IK-MAT omtrent det samme. Tre år senere, i år 2000, er det er over dobbelt så mange som ikke har startet arbeidet med IK-HMS i forhold til dem som ikke har startet opp med IK-MAT.



Figur 4.6 Innføringstakten for IK-HMS målt mot IK-MAT

Også når det gjelder IK-MAT er innføringstakten avhengig av størrelsen på bedriftene, men i mindre grad enn for HMS. Figur 4.7 viser status for bedriftene etter størrelse i år 2000. Vi ser at allerede for bedrifter over 5 mill i omsetning, så er det under 7 % av dem som ikke er startet på prosessen med IK-MAT.



Figur 4.7 Status for innføring av IK-MAT i 2000

Tabell 4.5 viser det statistiske materialet for 2000 når det gjelder et ferdig utarbeidet IK-MAT, en skriftlig renholdsplan og daglig registrering av temperatur på kjøll og frys. De tre indikatorene viser at andelen av bedrifter der dette ”er gjennomført” eller ”under gjennomføring” er fra 92 til 93 %.

Tabell 4-5 Bedrifter etter gjennomføring av IK-mat. Prosent

	Ferdig utarbeidet IK-MAT system	Skriftlig renholdsplan	Daglige registreringer av temperatur på kjøll og frys
	%	%	%
Er gjennomført	73,7%	80,9%	85,0%
Under gjennomføring	18,4%	11,0%	8,0%
Skal gjennomføres	4,2%	4,0%	2,8%
Vurderes	2,1%	2,0%	1,8%
Ikke vurdert	1,6%	2,1%	2,4%
I alt	100,0%	100,0%	100,0%

4.4 Virkninger av tiltakene

RBLs arbeidshefte og sjekklister

En del av evalueringen går ut på dokumentere i hvilken grad bedriftenes bruk av RBLs arbeidshefte og sjekklister har hatt betydning for gjennomføringen av helse- miljø- og sikkerhetstiltak.

I barometeret er det spørsmål om bedriften har brukt RBLs arbeidshefte og sjekklisene for gjennomføringen av IK-HMS og IK-mat.

Tabell 4-6 Bedrifter etter bruk av RBLs arbeidshefte og sjekklister. Prosent

	Brukt RBLs arbeidshefte	Brukt RBLs sjekklister	Ingen av delene	IKKE SVAR
	%	%	%	%
Not Prosent	31,4%	34,3%	56,5%	5,0%

Tabell 4.6 viser at nær en tredjedel av bedriftene har brukt enten RBL arbeidshefte og/eller sjekklisene. Dersom utvalget som har svart på HMS-barometeret utgjør ca. halvparten av medlemsbedriftene (ref. tabell 2.3) så betyr det at mellom 700 og 750 bedrifter har brukt arbeidshefter og sjekklister. Over halvparten har ikke bruk noen av delene. Nå er det andre data som kan tyde på at disse tallene er for lave. Det store antall ledere/medarbeidere som har deltatt på seminarer (se pkt. 3.3) og at det er sendt ut materiellpakker til 2100 RBL-bedrifter tilsier at betydelig flere bedrifter har materialet i huset. Spørsmålet blir da i hvor stor grad dette er blitt tatt i bruk.

Hvilken sammenheng er det mellom bruken av arbeidshefter og sjekklister og gjennomføringen av ulike HMS-tiltak? Vi viser våre hovedfunn og konklusjoner i tabell 4.7. Underlaget for tabellen er korrelasjonsmatriser som er gjengitt i vedlegg 2. Statistisk signifikante sammenhenger er merket 'positiv' eller 'negativ' i tabellen. Signifikante sammenhenger, men med lave korrelasjoner er merket 'positiv svak'. Som kriterium for gjennomføring er her brukt både de som har svart 'Er gjennomført' og 'Under gjennomføring'. De 24 indikatorene som er bruk i barometeret er i denne tabellen samlet under de fem ulike typer av tiltak som vi tidligere har brukt.

Tabell 4-7 Sammenheng mellom gjennomføring av HMS-tiltak og bruk av RBLs arbeidshefte og sjekklister. Oversiktstabell

HMS-indikatorer	Arbeidshefte	Sjekklister	Ingen av delene	Ikke svart
IK-system	Positiv	Positiv	Negativ	Negativ
HMS-miljø	Positiv	Positiv	Negativ	Negativ
HMS-brann	Positiv, svak	Positiv, svak	Negativ	Negativ
IK-mat	Positiv	Positiv	Negativ	Negativ
Andre HMS-tiltak	Positiv	Positiv, svak	Ingen	Negativ

Resultatene viser at sammenhengen mellom grad av gjennomføring av HMS-tiltak og bruk av RBLs arbeidshefte og sjekklister er positiv for alle typer tiltak. Bedrifter som har tatt i bruk redskapene fra RBL har i større grad gjennomført tiltakene enn bedrifter som ikke har brukt dem.

Nytte av arbeidshefte og sjekklister

I barometeret stilles det spørsmål om bedriftenes *egen vurdering av nytten* av arbeidshefte og sjekklister. Svaralternativene var: meget stor nytte, ganske stor nytte, litt nytte og ingen nytte.

Av de som har brukt RBLs *arbeidshefte* svarer vel 90% at de har hatt meget stor eller ganske stor nytte av heftet. Om lag den samme andel, drøyt 90%, gir samme svar når det gjelder nytten av RBLs *sjekklister*. Korrelasjonen mellom de to svarene, nytten av arbeidshefte og av sjekklister er meget høy ($r=0,92$). De som har hatt nytte av arbeidsheftene har også hatt nytte av sjekklister.

Det er også en positiv sammenheng mellom den subjektive vurderingen og den vurderingen som kommer fram av tabell 4.7 for de fleste indikatorene, men ikke for spørsmålene om miljøforhold.

Deltaking på kurs innen HMS-området

På HMS-Barometer stilles det spørsmål om deltaking på RBLs kurs innen HMS-området. Det er arrangert to seminarer: 'Daglig leder tar initiativ' og 'Involverte medarbeidere'.

Det statistiske materialet viser at deltaking på kursene er forholdsvis liten. Kurset 'Daglig leder tar initiativ' har i følge data fra barometeret en deltaking på 13 prosent mens 8 prosent av bedriftene har deltatt på kurset 'Involverte medarbeidere'. Drøyt tre fjerdedel av bedriftene har ikke deltatt på noen av kursene. Disse tallene stemmer dårlig med den registrering som har skjedd fra prosjektledelsens side når det gjelder oppslutning på kursene og som er gjengitt i kap.3.3. Det kan være flere feilkilder til

dette avviket. Innhenting av data for HMS-barometeret 2000 ligger i tid nesten to år etter de første kursene ble gjennomført. I mellomstore og større virksomheter har den som har svart på skjemaet ikke nødvendigvis oversikt over hvem som har deltatt på kurs til ulike tider.

Det er ganske høy korrelasjon mellom de som har deltatt på 'Daglig leder tar initiativ' og de som har brukt arbeidshefte og sjekklister ($r=0,36$ og $0,29$). Sammenhengen mellom de som har deltatt på 'Involverte medarbeidere' og brukere av arbeidshefte og sjekklister er svakere, men fremdeles positiv og statistisk signifikant.

En del bedrifter er altså spesielt aktive både gjennom deltaking på seminaret 'Daglig leder tar initiativ' og ved bruk av arbeidshefte og sjekklister.

Sammenhengen mellom deltaking på kurs og gjennomføring av HMS-tiltak viser at kurset 'Involverte medarbeidere' i størst grad henger sammen med gjennomføring av HMS-tiltakene. Alle tiltakene unntatt HMS-miljø, viser positiv sammenheng. kurset 'Daglig leder tar initiativ' viser bare positiv sammenheng med tiltaket IK-MAT. På spørsmål om bedriftens egen vurdering av nytten svarer 87% av deltakerne på kurset 'Daglig leder tar initiativ' at de har hatt meget stor eller ganske stort utbytte av dette. En like stor andel mener de har hatt meget stort eller ganske stort utbytte av kurset 'Involverte medarbeidere'

Tabell 4-8 Sammenheng mellom deltaking på seminarer og gjennomføring av HMS-tiltak. Oversiktstabell

HMS-indikatorer	Daglig leder tar initiativ	Involverte medarbeidere
IK-system	Ingen sammenheng	Positiv
HMS-miljø	Ingen sammenheng	Ingen sammenheng
HMS-brann	Ingen sammenheng	Positiv
IK-mat	Positivt	Positiv
Andre HMS-tiltak	Ingen sammenheng	Positiv

.

GRIP kompetansesenter og veiledningshefter

Drøyt en femtedel av bedriftene svarer at de kjenner til Grip kompetansesenter. På spørsmål om bedriftene kjenner til eller har bruk ulike veiledningshefter fra Grip har kun rundt 20 prosent gitt svar, dvs at frafallet på dette spørsmålet er 80%. Av de som har svart oppgir en liten andel, mellom 2 og 7 prosent at de har bruk noen av veiledningsheftene. Dette viser det potensialet som bør være til stede når det gjelder et videre samarbeide på miljø-tema mellom GRIP og RBL.

På grunn av den lave svarprosenten og lave tall for bruk av Grip veiledningshefter, finner vi ikke grunnlag for å oppgi tall som viser eventuelle sammenhenger mellom Grips veiledningshefter og bedriftenes HMS-status.

Kjedetilknypning og grad av gjennomføring av HMS-tiltak

Vi har undersøkt grad av gjennomføring av HMS-tiltakene og kjedetilknypning. Følgende tilknytningsformer er nevnt i skjemaet:

- Avdeling i eierintegrert kjedebedrift
- Selvstendig bedrift med kjedetilknypning
- Selvstendig bedrift med franchisetilknytnypning
- Bedrift uten kjedetilknypning

I tabell 4.9 er gjennomføringen rangert for de ulike tilknytningsformene. Gjennomføringsgraden er høyest for avdelinger i eierintegrert kjedebedrift. Bedriftene i denne gruppen er rangert på første plass for alle typer tiltak, unntatt IK-MAT, hvor de er rangert som nummer 2.

Tabell 4-9 Gjennomføring av HMS tiltak i bedrifter etter kjedetilknypning. Rangering etter grad av gjennomføring

	Alle HMS tiltak	IK-system	IK-MAT	HMS-Miljø	HMS-Brann	Andre HMS tiltak	Gjennomsnittsskåre
Avdeling i eierintegrert kjedebedrift	1	1	2	1	1	1	1,17
Selvstendig bedrift med franchisetilknytnypning	2	2	1	2	2	2	1,83
Selvstendig bedrift med kjedetilknypning	3	3	3	3	4	3	3,16
Bedrift uten kjedetilknypning	4	4	4	4	3	4	3,83

Nest høyest skåre har selvstendige bedrifter med franchisetilknytnypning. Bedriftene her ligger på førsteplass for IK-mat og på annen plass for den andre tiltakene.

Gruppen 'selvstendig bedrift med kjedetilnytnypning' ligger på tredjeplass mens bedrifter uten kjedetilknypning ligger sist.

Tabell 4.10 gir et mer detaljert bilde av gjennomføringen av HMS-tiltakene. I tabellen vises gjennomsnittlig antall gjennomførte tiltak (gjennomført og under gjennomføring) i hver bedriftsgruppe.

Av internkontrolltiltakene (IK-system) er gjennomsnittet for alle bedriftene 4 av seks tiltak. Avdeling i eierintegret kjedebedrift har gjennomført 5,5 tiltak mens bedrift uten kjedetilknøyning har gjennomført 4 tiltak.

Gjennomføringen av miljøtiltak er mindre bra. Gjennomsnittet for alle bedrifter er 2,6 av seks tiltak.

Tilstanden er langt bedre for brann-tiltak. Her er gjennomføringen i gjennomsnitt 2,6 av i alt tre tiltak.

Gjennomføringen av IK-mat er også god. I gjennomsnitt er det gjennomført 2,6 av tre tiltak.

Andre HMS-tiltak viser også en høy gjennomføringsgrad med i gjennomsnitt 4,1 av seks tiltak.

Tabell 4-10 Bedrifter med ulik kjedetilknøyning etter gjennomsnittlig antall gjennomførte HMS-tiltak.

Hvilke av følgende kjedetilknøyninger passer		IK-HMS (seks tiltak)	HMS-miljø (seks tiltak)	HMS-brann (tre tiltak)	IK-mat (tre tiltak)	HMS-andre tilak (seks tiltak)
Avdeling i eierintegret kjedebedrift	Gjennomsnitt	5,5	3,4	2,9	2,9	5,3
	Tallet på bedrifter	110	110	110	110	110
Selvstendig bedrift med kjedetilknøyning	Gjennomsnitt	4,3	2,9	2,6	2,7	4,1
	Tallet på bedrifter	282	282	282	282	282
Selvstendig bedrift med franchisetilknøyning	Gjennomsnitt	5,3	3,0	3,0	2,9	5,1
	Tallet på bedrifter	43,0	43,0	43,0	43,0	43,0
Bedrift uten kjedetilknøyning	Gjennomsnitt	4,0	2,3	2,5	2,5	3,7
	Tallet på bedrifter	502	502	502	502	502
Total	Gjennomsnitt	4,3	2,6	2,6	2,6	4,1
	Tallet på bedrifter	937	937	937	937	937

Konklusjonen er at gjennomføringen av de ulike tiltakene er meget godt for alle bedriftene, bortsett fra miljøtiltakene. Her står det en god del igjen før man har oppnådd et resultat på linje med de andre tiltakene.

Tabell 4.11 gir tilsvarende tall som tabell 4.8, men for bedrifter etter type overnattingssted. Tabell 4.10 gir tall for restaurant og serveringssteder.

Tendensen i tabell 4.12 er at byhotellene og kurs- og konferansehotellene ligger best an når det gjelder gjennomføring. Gjennomføring av branntiltak er imidlertid meget god for alle bedriftene.

På restauranter og serveringssteder er gjennomføringen svært nær nivået på overnattingssteder. Restauranter og serveringssteder ligger noe lavere på miljøtiltak, men noe høyere på gruppen andre HMS-tiltak.

Restauranter kommer noe bedre ut for internkontrolltiltak, miljøtiltak og IK-mat enn andre serveringssteder. Gjennomføring av branntiltak er god for alle bedriftene.

Tabell 4-11 Hotell og overnattingssteder etter gjennomføring av HMS-tiltak.
Gjennomsnittlig antall gjennomførte tiltak

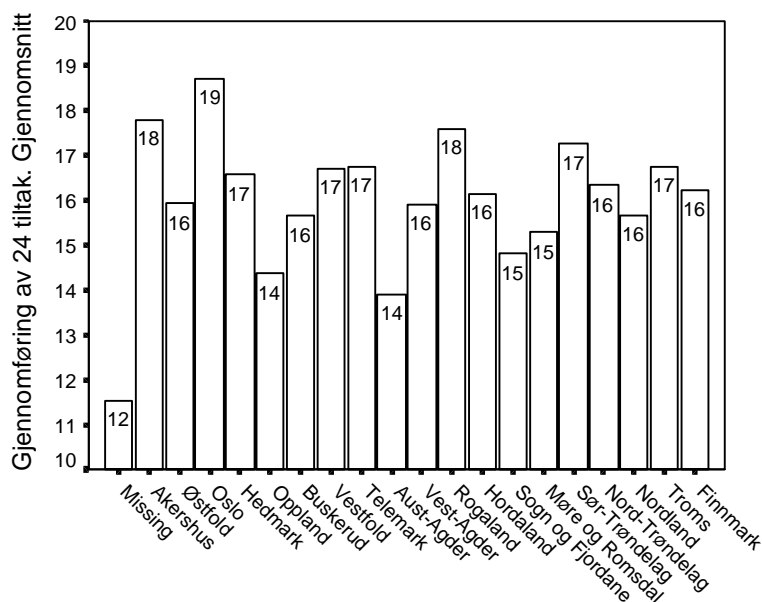
Er du daglig leder i en overnattingsbedrift eller en serveringsbedrift?		IK-HMS (seks tiltak)	HMS-miljø (seks tiltak)	HMS-brann (tre tiltak)	IK-mat (tre tiltak)	HMS-andre tilak (seks tiltak)
Byhotell (fullservice)	Gjennomsnitt	5,3	3,5	3,0	2,8	5,3
	Tallet på bedrifter	115,0	115,0	115,0	115,0	115,0
Byhotell (Bed&Breakfast)	Gjennomsnitt	5,2	3,5	2,9	2,9	5,1
	Tallet på bedrifter	40,0	40,0	40,0	40,0	40,0
Kurs-/konferansehotell	Gjennomsnitt	5,2	3,1	2,9	2,9	5,1
	Tallet på bedrifter	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Høyfjellshotell	Gjennomsnitt	4,6	3,5	2,9	2,8	4,6
	Tallet på bedrifter	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0
Pensjonat/fjellstue	Gjennomsnitt	3,4	2,6	2,8	2,6	3,0
	Tallet på bedrifter	76,0	76,0	76,0	76,0	76,0
Apartmentshotell/motel 1	Gjennomsnitt	4,0	3,1	2,8	2,4	3,9
	Tallet på bedrifter	22,0	22,0	22,0	22,0	22,0
Camping	Gjennomsnitt	2,4	2,4	1,4	1,7	2,4
	Tallet på bedrifter	84,0	84,0	84,0	84,0	84,0
Annet	Gjennomsnitt	4,1	2,5	2,4	2,4	3,7
	Tallet på bedrifter	44,0	44,0	44,0	44,0	44,0
Total	Gjennomsnitt	4,3	3,0	2,6	2,6	4,2
	Tallet på bedrifter	519,0	519,0	519,0	519,0	519,0

Tabell 4-12 Restauranter og serveringssteder etter gjennomføring av HMS-tiltak.
Gjennomsnittlig antall tiltak gjennomført.

Er du daglig leder i en overnattingsbedrift eller en serveringsbedrift?		IK-HMS (seks tiltak)	HMS-miljø (seks tiltak)	HMS-brann (tre tiltak)	IK-mat (tre tiltak)	HMS-andre tiltak (seks tiltak)
Restaurant	Gjennomsnitt	4,8	2,5	2,8	2,9	4,3
	Tallet på bedrifter	157,0	157,0	157,0	157,0	157,0
Cafe/bistro/kro	Gjennomsnitt	4,0	2,1	2,4	2,7	3,7
	Tallet på bedrifter	91,0	91,0	91,0	91,0	91,0
Kafe/kafeteria/konditori	Gjennomsnitt	4,0	2,1	2,5	2,7	3,8
	Tallet på bedrifter	80,0	80,0	80,0	80,0	80,0
Kantine/Catering	Gjennomsnitt	4,3	2,1	2,3	2,8	3,8
	Tallet på bedrifter	34,0	34,0	34,0	34,0	34,0
Bar/nattklubb	Gjennomsnitt	3,7	2,1	2,8	1,6	3,1
	Tallet på bedrifter	39,0	39,0	39,0	39,0	39,0
Annet	Gjennomsnitt	3,8	2,0	2,1	2,6	3,7
	Tallet på bedrifter	52,0	52,0	52,0	52,0	52,0
Total	Gjennomsnitt	4,3	2,2	2,6	2,7	3,9
	Tallet på bedrifter	453,0	453,0	453,0	453,0	453,0

Fylkesvis gjennomføring

Resultatene viser at det er statistisk signifikante forskjeller i mellom fylkene i grad av gjennomføring for samtlige HMS-tiltak. Figur 4.8 nedenfor viser sammenhengen mellom fylker og gjennomførte tiltak.



I hvilket fylke ligger bedriften du driver?

Figur 4.8 Fylker etter gjennomføring av HMS-tiltak. Gjennomsnittlig antall tiltak gjennomført av i alt 24 tiltak.

Graden av gjennomføring er høy, med 16 gjennomførte tiltak på landsbasis av i alt 24 tiltak. Det imidlertid en del forskjeller mellom fylkene. Et antall på 4 fylker har en gjennomføringsgrad under landsgjennomsnittet. Disse fylkene er: Oppland, Aust-Agder, Østfold og Sogn og Fjordane.

Det kan tenkes at forskjellene fylkene i mellom har sammenheng med type kjedetilknypning eller samarbeide med tilsynsmyndighetene i fylkene (se også neste avsnitt). Vi har sjekket status for kjedetilknypning mellom fylkene, men vi finner her ikke statistisk signifikante forskjeller. Det er en del forskjeller i synet på samarbeide med tilsynsmyndighetene, men forskjellene henger ikke systematisk sammen med forskjeller i gjennomføring av tiltak. Vi nevner at meget få av bedriftene i Aust-Agder sier at de har godt samarbeide med Arbeidstilsynet og at de i liten grad har hatt besøk av denne tilsynsmyndigheten. Dette kan ha sammenheng med forholdene i Aust-Agder. De andre fylkene som ligger under gjennomsnittet i gjennomføring rapporterer imidlertid ikke om tilsvarende fravær på samarbeid med Arbeidstilsynet.

4.5 Tilsynsbesøk

Omfanget og nytte av besøk fra tilsynsmyndigheter

Bedriftene får ulik oppfølging av de forskjellige tilsyn. Tabell 4.13 viser omfanget av tilsynsbesøk for 2000.

Tabell 4-13 Bedrifter etter tilsynsbesøk.

	Hatt besøk av det lokale branntilsyn i 1999?	Hatt besøk av det lokale el-tilsynet i 1999?	Hatt besøk av det lokale næringsmiddel-tilsynet i 1999?	Hatt besøk av det lokale arbeidstilsynet i 1999?
	%	%	%	%
Ja	68,7%	46,9%	75,6%	28,7%
Nei	28,3%	45,7%	22,2%	66,7%
Vet ikke	3,0%	7,4%	2,2%	4,6%
I alt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Næringsmiddeltilsynet og branntilsynet er de mest aktive tilsynsmyndighetene mens det lokale Arbeidstilsynet har lavest andel bedriftsbesøk.

Nytten av tilsynsbesøk oppleves forskjellig. Bedriftene er spurt om hvor stor nytte de hadde av tilsynsbesøk for gjennomføringen av IK-HMS og IK-mat. Om lag to tredjedel av bedriftene oppgir at de hadde god nytte av besøk fra Næringstilsynet. Nyttene av besøk fra Arbeidstilsynet oppleves langt mindre. Her svarer snaut 40% at de hadde god nytte.

Vi undersøkte graden av nytte av tilsynsbesøk med gjennomføringen av HMS-tiltakene.

For Næringsmiddeltilsynet sin del har besøk naturlig nok kun sammenheng med gjennomføringen av IK-mat. Resultatet viser at det er de beste bedriftene, når det gjelder grad av gjennomføring, som hadde mest nytte av tilsynsbesøk. Dette bekrefter effekter vi ofte ser, at de som har mest kunnskap og informasjon har en tendens til å dra mer nytte av ytterligere informasjon enn andre.

Den samme tendensen finner vi ved besøk av Arbeidstilsynet. De bedrifter som har innført IK-system har mer nytte av tilsynsbesøk enn andre.

Samarbeid med andre

HMS-barometeret stiller spørsmål om hvilke instanser bedriftene samarbeider godt med. To tredjedel av bedriftene oppgir at de samarbeider godt med Næringsmiddeltilsynet og drøyt halvparten med Branntilsynet. Langt færre mener de samarbeider godt med Arbeidstilsynet, bare 22% svarer positivt på dette, se tabell 4.14.

En tredjedel svarer at de samarbeider godt med RBL mens 29% svarer det samme for bedriftshelsetjenesten. Bare 5% mener at de samarbeider godt med HMS-konsulenter.

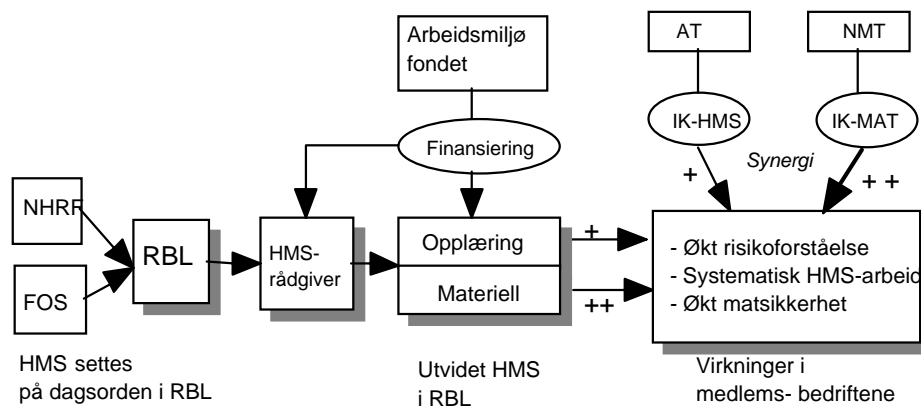
Tabell 4-14 Bedrifter som samarbeider godt med følgende instanser i arbeidet med internkontroll. Prosent

		Tallet på bedrifter	Prosent
spm 16, samarbeid instanser	Næringsmiddeltilsynet	658	66,7%
	Arbeidstilsynet	216	21,9%
	Eltilsynet	226	22,9%
	Branntilsynet	518	52,5%
	kommunen	120	12,2%
	HMS-konsulenter	47	4,8%
	RBL	335	34,0%
	Bedriftshelsetjenesten	286	29,0%
	BHT/VHP	87	8,8%
IKKE SVAR	87	8,8%	
Total		986	252,8%

5 Vurderinger og konklusjoner

5.1 Effekten av programtiltaket

Først vil vi trekke lærdommen fra programtiltaket ”Utvidet HMS i RBL”. Det kan vi gjøre ved å ta utgangspunkt i den analysemodellen som vi la til grunn for undersøkelsen og bearbeide denne (Se fig. 2.1).



Figur 5.1 Kart over prosessen som er gjennomført

HMS som satsingsområde

De to forbundene som gikk sammen i det nye RBL var svært ulike, og hadde de svært ulikt engasjement til et systematisk HMS-arbeide. Foreningen for Overnattings- og Serveringssteder (FOS) representerte den typiske småbedriften. Den hadde få ressurser og ønsket nok å holde myndighetene på en viss avstand. Noe respektløst har vi derfor kalt disse for ”reguleringsuvillige”. Norsk Hotell- og Restaurantforbund hadde på sin side en rekke større hotell- og restaurantbedrifter. Forbundet hadde helt fra internkontroll av HMS ble innført i 1992 lagt seg i selen for å få med seg medlemsbedriftene på dette. I det nye forbundet var to av tre bedrifter tidligere medlemmer i FOS. Når RBL valgte HMS som et strategisk satsingsområde sto de derfor overfor en betydelig utfordring med en medlemsmasse som i utgangspunktet ikke var godt skodd for det løpet de skulle delta i. Det er viktig å ha dette for øyet for å forstå betydningen av den prosessen som ble satt igang og den innsatsen som måtte til. På den ene siden gav det svake utgangspunktet i de gamle FOS-bedriftene et stort potensiale for forbedring. På den andre siden har det vist seg meget vanskelig å nå fram til denne type virksomheter med systematisk forbedringsarbeid. Derfor var det avgjørende at det fra RBL sin side var en fast beslutning og vilje til å gjennomføre et omfattende og langsiktig tiltak.

I denne sammenheng spiller også Arbeidsmiljøfondet en viktig rolle som finansieringskilde og samarbeidspartner for landsforeningen. Fondet har vært sentral i innføringen av systematisk HMS arbeid og aktivt deltatt i programutvikling og evaluering fra tidlig på nitti-tallet (Skaar et. al 1994). De spilte også en sentral rolle ved revisjon av forskriften. En sammenlikning mellom medlemsbedriftene i NHO og viser at mens 60% av NHOs medlemmer hadde innført internkontroll, så var det bare 35% av øvrige virksomheter som hadde oppnådd dette (Skaar et. al 1999:71). Det var derfor i tråd med fondets langsiktige satsing å støtte RBL sitt programforslag. Støtten skjedde både direkte gjennom prosjektbevilgning og gjennom ordningen med HMS-rådgivere.

”Utvidet HMS i RBL”

Problemene med å nå fram til små og mellomstore bedrifter med det nye internkontrollregimet er godt dokumentert gjennom flere evalueringer. I sin analyse av problemene med å innføre systematisk HMS arbeid i SMB-bedriftene sier Flagstad (1994) at *”En hovedårsak er at intensjonene bak internkontroll er dårlig kommunisert til bedriftene.”* En av de største utfordringene har vært formidling og kommunikasjonen fra myndighetenes og ”ekspertenes” side. Internkontroll ble på den ene siden utviklet i store og resurssterke virksomheter (olje og prosessindustri) og på den andre siden av byråkrater og jurister. Disse anvende en tenkemåte og et språk som beveget seg på et abstrakt og generelt nivå. Det ble derfor et gap i forståelse mellom de som hadde utformet internkontroll-systemet og de som skulle praktisere dette innen SMB.

Et sentralt poeng i denne sammenheng er betydningen av yrkeskunnskap i tillegg til ”systemforståelse”. Blant HMS-rådgiverne i landsforeningen finnes nettopp en slik kunnskap, og denne ble meget viktig i dette programmet. Også de konsulenter som ble trukket inn i programmet hadde en relevant yrkeskunnskap. Både prosjektleder og konsulenter hadde nær tilknytning til bransjen, og to av dem var tidligere utdannet kokker og de kjente bransjen fra mange års virksomhet. Det er ikke tvil om at denne yrkeskunnskapen var helt avgjørende for utvikling og formidling av det materielle innholdet i programmet.

Materiellpakkene med sjekklister skårer høyest når det gjelder tilbakemelding fra brukerne gjennom HMS-barometeret. Disse er meget konkrete og kan anvendes direkte i bedriftene. En indikasjon på den praktiske anvendelsen av sjekklister finner vi en prosjektoppgave fra Norsk Hotellhøskole. Dette var en sesongbedrift/utested i Stavanger der 25 studenter jobbet deltid. I utgangspunktet hadde bedriften ikke noe systematisk arbeid verken med HMS, matsikkerhet eller andre arbeidsforsesser. Ved å bruke sjekklister fra RBL og framgangsmåten i arbeidsheftet bidro prosjektoppgaven til å få et helhetlig internkontroll/kvalitets-system på plass i løpet av et par måneder. Dette omfattet også brann- og EL-sikkerhet der det ble knyttet til faglig ekspertise innen brann- og EL-sikkerhet.

Synergi mellom IK-HMS og IK-MAT

Erfaringene fra dette programmet er særlig interessant når det gjelder forholdet mellom systematisk HMS-arbeid og matsikkerhet. Interkontrollforskriften for HMS hadde vært på plass i fem år før fusjonen mellom NKRF og FOS 1 jan. 1997. Da var det et år til

matforskriften skulle være på plass i medlemsbedriftene. Tallmaterialet fra HMS-barometeret og fra nasjonale undersøkelser (se tabell 1.1) viser at reiselivsbedriftene ikke var kommet særlig langt med innføringen av HMS da programmet startet, men det skjedde imidlertid en betydelig økning i innføringstakten fra 1997. Fra samme tid begynte innføringen av IK-MAT. Her ble innføringstakten betydelig høyere enn HMS. I løpet av tre årene var IK-MAT innført eller underveis for mer enn ni av ti medlemsbedrifter. Det kan være flere forklaringer på dette. På den ene siden kan arbeidet og informasjonen om IK-HMS lagt et grunnlag for arbeidet med matforskriften. Men det er antakelig andre forhold som kan bidra til en forklaring.

Matsikkerhet er knyttet direkte til bedriftens produkter, marked og kundeforhold. Enhver bedriftsleder som har ansvar for å bringe fram matprodukter i verdikjeden mot sluttbruker vet at dårlige eller helsefarlige produkter som knyttes til egen virksomhet kan ha en helt ødeleggende virkning på bedriftens markedsposisjon og inntjening. Matsikkerhet knyttes derfor opp til produksjonsforhold, produkter og økonomi på en helt annen måte enn arbeidsmiljøet og personsikkerhet. Det er derfor mye lettere å nå fram med ”budskapet” om innføring av IK-MAT enn systematisk HMS arbeid overfor ledere og beslutningstakere i bedriftene. Dessuten har det i de siste årene vært et meget sterkt mediafokus på matsikkerhet på bakgrunn av hendelser i det europeiske landbruket. Det kan derfor være en rimelig antakelse at det systematiske HMS har fått drahjelp fra innføringen av IK-MAT. Uten at vi kan gjøre nærmere rede for denne sammenhengen kan vi likevel trekke den konklusjon at det har vært en synergieffekt mellom de to innføringsprosessene.

Myndighetenes rolle

Antakelsen om at kravene om et mer systematisk arbeid med matsikkerhet virker positivt inn på det systematiske HMS-arbeidet styrkes av tilsynsmyndighetenes rolle. I løpet av 1999 hadde tre av fire bedrifter besøk av næringsmiddeltilsynet, mens bare tre av ti hadde besøk av Arbeidstilsynet. Branntilsynet besøkte syv av ti bedrifter samme år. To av tre bedrifter oppgir at de hadde nytte av besøket fra næringsmiddeltilsynet, men fire av ti sier det samme om Arbeidstilsynet. Bildet er tilsvarende når det gjelder oppfatning av samarbeid med tilsynet.

Næringsmiddeltilsynet (NMT) og branntilsynet har spilt en helt annen og aktiv rolle overfor bedriftene enn det Arbeidstilsynet har gjort. Dette kan henge sammen med flere forhold. Dels dreier det seg om kapasitet hos tilsynet til å komme ut til bedriftene. Arbeidstilsynet har 238.000 tilsynsobjekt og med den besøksfrekvens de operer med tar det dem mange år å komme rundt til alle bedrifter. Næringsmiddeltilsynet har et langt lavere tall å besøke. Besøkene henger også sammen med tilsynets strategi. Under innføringsfasen av IK-MAT har reiselivsbransjen vært svært viktig å nå fram til. For Arbeidstilsynet er den en av mange bransjer. Det er dessuten i stor grad distriktskontorene i Arbeidstilsynet som prioriterer hvilke bransjer som skal følges opp for hvert år. Og det er særlig i Oslo og Akershus det har vært kjørt kampanjer innen reiselivsbedriftene.

5.2 Et videre perspektiv

Vi kan samle i erfaringene fra programmet ved å sette dem inn i et videre perspektiv slik det er vist i figur 5.2 (Lindøe et al. 2001).

		Organisatorisk tilnærming for håndtering av HMS	
		Direkte	Indirekte
Legitim basis for håndtering av HMS	<i>Lovpålagt</i>	1 Regelbasert	2 Basert på medvirkning
	<i>Frivillig</i>	3 Kunnskapsbasert	4 Markeds-tilpasset

Figur 5.2 En analyseramme for utvikling av HMS

Regelbasert tilpasning

Utgangspunktet for kravene til håndtering av HMS finner vi i lov- og regelverk slik vi har det bl.a. i arbeidsmiljøloven med underliggende forskrifter. Imidlertid er det ulike nivå eller områder for regulering. *Detaljregulering* beskriver hvordan en konkret "standard" skal være og hvordan denne skal oppnås. Mange av de sjekkistene som er utarbeidet gjennom programmet og lagt inn i programpakken følger en slik detaljregulering. En annen form for regulering er å lage *grenseverdier* slik det gjøres med tanke på hygieniske og kjemiske faktorer, ergonomi, støy og stråling. Slike verdier utvikles og revideres etter hvert som en vinner ny kunnskap. En tredje form kan vi kalle *prosedyreregulering* der myndighetene setter krav til prosedyrer som skal følges av aktørene. Kravene til systematisk arbeid med HMS og matsikkerhet (internkontroll) er en form for prosedyreregulering. Det er ikke minst på dette området "Utvidet HMS i RBL" gitt et vesentlig bidrag til hvordan dette kan gjøres. Dette gjelder særlig med tanke på å se hvordan regelkrav fra ulike områder som HMS og matsikkerhet kan samordnes internt i bedriften.

Medvirkning

Den posisjon og rolle arbeidslivets parter har med tanke på utforming av arbeidsmiljøet er et resultat av politiske prosesser som ledet fram til en nordisk modell for arbeidsmiljøet (Lindøe et al 2001). Den norske "medvirkningsmodellen" har to hovedformene for medvirkning: En *direkte medvirkning* fra den enkelte ansatte og en

indirekte medvirkning gjennom valgte representanter. De ulike former for medvirkning er blitt forankret gjennom en kombinasjon av bruken av lover og avtaler.

I utgangspunktet har reiselivsbedriftene en svak organisering og partssamarbeidet har vært dårlig utviklet sammenliknet med mye av den tradisjonelle vareproduserende industri. "Utvidet HMS i RBL" har i hovedsak vært innrettet mot en *direkte medvirkning* fra ansattes side der hensynet til medvirkning er ivaretatt på flere måter. Dette gjelder både inne opplæring gjennom kurset "Involverte medarbeidere" der betydningen av bred deltakelse ble ivaretatt. Like så viktig er materiell-delen der arbeidsmetodikken bygger opp omkring aktiv medvirkning fra medarbeidere fra ulike posisjoner og funksjonsområder.

Kunnskapsutvikling

I den metodikk som ligger til grunn for systematisk HMS-arbeid (internkontroll) utgjør læring og kunnskapsutvikling et viktig fundament selv om dette lett kommer i skyggen av system- og dokumentasjonskrav (Skaar et al 1994). Under enhver dyktig utførelse ligger det derfor en skjult eller taus kunnskap. Kunnskap "i teorien" har derfor andre kjennetegn enn kunnskap handling. Innenfor en bransje eller næring etableres et felles referansesystem om letter kommunikasjon og forståelse blant medlemmene. Vi har ovenfor pekt på den betydning yrkeskunnskap har hatt for planlegging og gjennomføring av dette programmet og hvordan det er basert seg på kunnskaper, ferdigheter og holdninger hos utøverne.

Markedstilpasning

Gjennom hele den industrielle periode fram til 1960-tallet var det blitt bygd opp standarder for en akseptabel helse-, miljø- og sikkerhetstilstand som var grunnlaget for en regelbasert tilpasning (se ovenfor). Omkring 1960 skjedde det et oppbrudd fra denne tankegangen, og nye idéer ble brakt inn i debatten. I stedet for å styre ved hjelp av sentrale virkemidler og fastlagte standarder valgte myndighetene å ta i bruk desentraliserte virkemidler for å regulere atferden innenfor helse, miljø og sikkerhet. 1970-tallet skjedde det en oppvåkning av miljøbevissthet blant alminnelige forbrukere og konsumenter. Krevende kunder og sterke grupper i opinion begynte å fungere som "markedsaktører" med spørsmål om miljøkonsekvenser av virksomhetens produksjonsprosesser og produkter. Det ble etter hvert utviklet nye former for frivillige eller bundne miljø-reguleringer.

Dårlig helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen og dårlige produkter har et kostnadselement, ikke bare for arbeidstakeren, men for samfunnet som helhet. Denne erkjennelsen blir forsterket gjennom store ulykker, katastrofer og sykdom/epidemier. Ikke minst gjelder dette den økende bevissthet som er knyttet til produksjon, distribusjon og konsum av mat i et liberalisert marked i Europa. Den synergi som er oppnådd mellom bedre systematisk HMS og tiltak for matsikkerhet kan vi lese inn i en slik markedstilpasning. Politiske ledere, byråkrater og beslutningstakere/ledere i virksomhetene ser at de må håndtere krav til økt prosess- og produktsikkerhet. Dette kan virke som en pådriver til større forebyggende innsats. Det kan bidra til en bedre forståelse av hvordan de ulike risikotema henger sammen og hvordan vi må møte dette med bedre kunnskap og intern samordning mellom hensynet til arbeidsprosesser og forbedring av HMS. Dette er også en kraftig utfordring til myndighetene om å få til et bedre tilsyn som legger vekt på pedagogisk veiledning og formidling. I dette perspektivet gir erfaringene fra "Utvidet HMS i RBL" nyttig erfaring og lærdom.

6 Referanser

Eakim, Lamm & Limborg, H.J. (2000):

”International Perspective on the Promotion of Health and Safety in Small Workplaces”. In Frick et al. (ed.) *Systematic Occupational Health and Safety Management – Perspectives on an international development*. Oxford: Elsevier.

Finne, H. Et al. (1995):

Trailing Research. A Model for Useful Program Evaluation? *Evaluation*, 1 (1):11-31.

Flagstad, K. E. (1995):

The Functioning and the Internnal Control Reform. Dr.ing. avhandling. Trondheim:NTH.

Frick, K. (1994):

Från Sidovagn til integrerat arbetsmiljøarbeite. Stockholm: Arbetslivscentrum.

Frick. K. et al. (2000):

Systematic Occupational Health and Safety Management – Perspectives on an international development. Oxford: Elsevier.

Grønnhaug, K. & Hansen, K. red. (2001):

Medvirkning, læring og konkurranseevne. Bergen: Fagbokforlaget.

Jönsson, E. & Tviksta, Å. (1998):

Internkontroll av arbeidsmiljön i småföretag. Stockholm: Arbetarskyddstyrelsen.

Kvadsheim, H. (1994):

Internkontroll som kundekrav mot SMB. Stavanger: Rogalandsforskning

Lindøe, P.H. (1992):

Internkontroll - krysspress mellom aktiv medvirkning og byråkratisk kontroll. Dr. ing. avhandling Trondheim:NTNU.

Lindøe, P. H. (1996):

Kvalitetssikring og internkontroll. Oslo: Ad Notam.

Lindøe, P.H. et al. (1996):

Dokumentasjonskrav til HMS i SMB. Stavanger: Rogalandsforskning.

Lindøe, P. H. (1998):

Utvikling av et arbeidsmiljøbegrep. Stavanger: Rogalandforskning.

Lindøe, P.H. (1999):

Arbeidsplassforbedring. Oslo: Tiden Norsk Forlag.

Lindøe, P.H. et al. (2001):

Et nordisk grep på arbeidsmiljøregulering? Organisering og bruk av virkemidler i de nordiske land. København: Nordisk Ministerråd. TemaNord 535.

Skaar, S. red. (1994):

Internkontroll – ørkenvandring eller veien til det lovede land? Trondheim: SINTEF.

Skaar, S. (1998):

Samspill eller solospill? – Virksomhetenes og Arbeidstilsynets spilleferdigheter. Trondheim: SINTEF.

Skaar, S. et al. (1999):

Bærer arbeidet frukter? – en evaluering av systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter. Trondheim: SINTEF.

Walters, D. (2001):

Health and Safety in Small Enterprises. Bruxelles: Peter Lang.

7 Vedlegg

7.1 Tabeller

Tabell 7-1 Gjennomføring av HMS-miljø og bruk av RBLs arbeidshefte og sjekklister.
Korrelasjoner

		Correlations			
		Brukt RBLs arbeidshefte	Brukt RBLs sjekklister	Ingen av delene	IKKE SVAR
Brukt RBLs arbeidshefte	Pearson Correlation	1,000	,744**	-,772**	-,155**
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,000	,000
	N	986	986	986	986
Brukt RBLs sjekklister	Pearson Correlation	,744**	1,000	-,823**	-,165**
	Sig. (2-tailed)	,000	,	,000	,000
	N	986	986	986	986
Ingen av delene	Pearson Correlation	-,772**	-,823**	1,000	-,261**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,	,000
	N	986	986	986	986
IKKE SVAR	Pearson Correlation	-,155**	-,165**	-,261**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,
	N	986	986	986	986
count 7-12, miljø, verdi=1&2	Pearson Correlation	,131**	,125*	-,086**	-,065*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,042
	N	986	986	986	986

**· Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*· Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabell 7-2 Gjennomføring av IK-mat og bruk av RBLs arbeidshefte og sjekklister.
Korrelasjoner

Correlations

		Brukt RBLs arbeidshefte	Brukt RBLs sjekklister	Ingen av delene	IKKE SVAR
Brukt RBLs arbeidshefte	Pearson Correlation	1,000	,744**	-,772**	-,155**
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,000	,000
	N	986	986	986	986
Brukt RBLs sjekklister	Pearson Correlation	,744**	1,000	-,823**	-,165**
	Sig. (2-tailed)	,000	,	,000	,000
	N	986	986	986	986
Ingen av delene	Pearson Correlation	-,772**	-,823**	1,000	-,261**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,	,000
	N	986	986	986	986
IKKE SVAR	Pearson Correlation	-,155**	-,165**	-,261**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,
	N	986	986	986	986
spm 16,17,20, verdi 1&2	Pearson Correlation	,157**	,152**	-,104**	-,128**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000
	N	986	986	986	986

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabell 7-3 Gjennomføring av andre HMS-tiltak og bruk av RBLs arbeidshefter og sjekklister. Korrelasjoner

Correlations

		Brukt RBLs arbeidshefte	Brukt RBLs sjekklister	Ingen av delene	IKKE SVAR
Brukt RBLs arbeidshefte	Pearson Correlation	1,000	,744**	-,772**	-,155**
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,000	,000
	N	986	986	986	986
Brukt RBLs sjekklister	Pearson Correlation	,744**	1,000	-,823**	-,165**
	Sig. (2-tailed)	,000	,	,000	,000
	N	986	986	986	986
Ingen av delene	Pearson Correlation	-,772**	-,823**	1,000	-,261**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,	,000
	N	986	986	986	986
IKKE SVAR	Pearson Correlation	-,155**	-,165**	-,261**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,
	N	986	986	986	986
spm 18,19,21,22,23,24 verdi 1&2	Pearson Correlation	,116**	,079*	-,033	-,122**
	Sig. (2-tailed)	,000	,013	,300	,000
	N	986	986	986	986

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabell 7-4 Bedrifter etter tallet på ansatte i ulike stillingskategorier.

Er du daglig leder i en		Fulltid:	Deltid:	Lærlinger:	Ekstrahjelp
Byhotell (fullservice)	Gjennomsnitt	25,51	18,02	2,69	11,68
	Antall bedrifter	104	104	104	104
Byhotell (Bed&Breakfast)	Gjennomsnitt	10,26	11,18	,15	6,09
	Antall bedrifter	34	34	34	34
Kurs-/konferansehotell	Gjennomsnitt	21,58	15,84	2,39	15,07
	Antall bedrifter	95	95	95	95
Høyfjellshotell	Gjennomsnitt	10,45	14,03	1,15	7,09
	Antall bedrifter	33	33	33	33
Pensjonat/fjellstue	Gjennomsnitt	2,49	4,42	7,04E-02	3,01
	Antall bedrifter	71	71	71	71
Apartmentshotell/motell	Gjennomsnitt	4,76	8,81	9,52E-02	3,24
	Antall bedrifter	21	21	21	21
Camping	Gjennomsnitt	1,32	3,57	1,79E-02	1,93
	Antall bedrifter	56	56	56	56
Annet	Gjennomsnitt	20,67	9,53	,17	4,69
	Antall bedrifter	36	36	36	36
Restaurant	Gjennomsnitt	7,69	9,84	,90	3,85
	Antall bedrifter	143	143	143	143
Cafe/bistro/kro	Gjennomsnitt	4,66	5,78	7,59E-02	3,44
	Antall bedrifter	79	79	79	79
Kafe/kafeteria/konditori	Gjennomsnitt	3,79	6,14	,10	2,79
	Antall bedrifter	70	70	70	70
Kantine/Catering	Gjennomsnitt	6,43	3,57	,13	2,13
	Antall bedrifter	30	30	30	30
Bar/nattklubb	Gjennomsnitt	2,67	11,79	3,03E-02	1,88
	Antall bedrifter	33	33	33	33
Annet	Gjennomsnitt	7,53	8,79	,23	13,26
	Antall bedrifter	43	43	43	43
Total	Gjennomsnitt	10,41	9,94	,85	6,32
	Antall bedrifter	848	848	848	848

7.2 HMS – barometeret 2000

1. I hvilken grad gjennomfører din bedrift følgende helse-, miljø- og sikkerhetstiltak?
Kryss av for det svaret som passer best. NB! Kun ett kryss på hver linje.

	Er gjennomført	Under gjennomføring	Skal gjennomføres	Vurderes	Ikke vurdert	Ikke relevant
1. Skriftlig fastsatte mål for helse, miljø og sikkerhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Intern fordeling av ansvar og oppgaver når det gjelder helse, miljø og sikkerhetsarbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ferdig utarbeidet Internkontrollsystem (HMS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Alle lover og forskrifter om helse, miljø og sikkerhet er tilgjengelige på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Har avtale med bedriftshelsetjeneste (verne- og helsepersonale)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Førings av sykefraværstatistikk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Skriftlig miljøpolicy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Kildesortering av avfall	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Samarbeid med kommunen om miljøtiltak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Benytter kun miljømerkede rengjøringsmidler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Engangsartikler er erstattet med mer miljøvennlige alternativer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Sparedusj på gjesterommene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Frie rømningsveier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Merkede rømningsveier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Evakueringsplan ved brann	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Ferdig utarbeidet IK-MAT system	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Skriftlig renholdsplan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Har førstehjelpsutstyr tilgjengelig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Stoffkartotek med produktdatablad over alle rengjøringsmidler og kjemiske stoffer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Daglige registreringer av temperatur på kjøll og frys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Har verneombud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Verneombudet har grunnkurs i arbeidsmiljø (40 timer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Har verneutstyr hvor det er påkrevet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Har skriftlige arbeidsavtaler med alle ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Har bedriften

	Ja	Nei	Vet ikke
Gjennomført branneøvelse i 1999?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rutine som sikrer at leverandørene har et IK-system?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Egen PC?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tilgang til internett?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tilgang til elektronisk post (e-post)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hatt besøk av det lokale brannilsyn i 1999?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hatt besøk av det lokale el-tilsynet i 1999?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hatt besøk av det lokale næringsmiddeltilsynet i 1999?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hatt besøk av det lokale arbeidstilsynet i 1999?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Hvor stor nytte for gjennomføringen av IK-HMS og IK-MAT vil du si at bedriften hadde av å få besøk av følgende tilsyn?

	Meget stor nytte	Ganske stor nytte	Litt nytte	Ingen nytte
Næringsmiddeltilsynet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidstilsynet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Har bedriften brukt RBLs arbeidshefte og sjekklister for gjennomføringen av IK-HMS og IK-MAT i bedriften?

RBLs arbeidshefte	<input type="checkbox"/>
RBLs sjekklister	<input type="checkbox"/>
Ingen av delene (Gå til spm. 6)	<input type="checkbox"/>

5. Hvor stor nytte vil du si at bedriften hadde av å bruke RBLs arbeidshefte og sjekklister for gjennomføringen av IK-HMS og IK-MAT i bedriften?

	Meget stor nytte	Ganske stor nytte	Litt nytte	Ingen nytte
RBLs arbeidshefte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RBLs sjekklister	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. RBL har gjennomført ulike seminarer innen HMS-området. Hvilke av følgende seminarer har din bedrift deltatt på?

"Daglig leder tar initiativ"	<input type="checkbox"/>
"Involverte medarbeidere"	<input type="checkbox"/>
Ingen av seminarene (gå til spm. 8)	<input type="checkbox"/>

7. Hvor stor nytte vil du si at bedriften hadde av å delta på seminarer?

	Meget stor nytte	Ganske stor nytte	Litt nytte	Ingen nytte
"Daglig leder tar initiativ"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
"Involverte medarbeidera"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. RBL vurderer å tilby sine medlemmer kurs og opplæring innenfor ulike deler av HMS-området. Hvilke av følgende områder vil være aktuelle for din bedrift å delta på? Sett gjerne flere kryss

HMS Miljø - Opplæring og gjennomgang av ulike miljøtiltak med økonomiske og miljømessige gevinster	<input type="checkbox"/>
HMS Økonomi - Opplæring og gjennomgang av ulike økonomitiltak for å redusere unødvendige HMS-kostnader i bedriften	<input type="checkbox"/>
HMS Revisjon - Opplæring i gjennomføring av HMS-revisjon med gjennomgang av HMS-rutiner og prosedyrer i bedriften	<input type="checkbox"/>
HMS Brannvern - Opplæring i ivaretagelse av brann-sikkerhet både teknisk og organisasjonsmessig i bedriften	<input type="checkbox"/>

9. Kjenner du til GRIP (kompetansesenter)? Kun ett kryss

Ja	<input type="checkbox"/>
Nei (Gå til spm. 11)	<input type="checkbox"/>

10. Kjenner du til eller bruker du følgende veiledningshefter fra GRIP? Kun ett kryss pr. linje

	Kjenner ikke til	Kjenner til	Planlegger å bruke	Bruker
GRIP Hotell	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GRIP 259 tips for en bedre miljøprofil i hotell- og restauranbransjen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GRIP Enkel Miljøregistrering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GRIP Miljøledelse hotell (ISO 14001/EMAS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Hvilke av følgende personalutviklingstiltak kjenner du til eller bruker du i din bedrift?

	Kjenner ikke til	Kjenner til	Planlegger å bruke	Bruker
Fadderordning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mentorordning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Traineeordning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Kildesortering

	Ja	Nei	Vet ikke
Driver din bedrift med kildesortering?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er det etablert et mottakssystem for kildesortering i din kommune?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har renovasjonsavgiften til kommunen økt etter at kildesorteringen ble startet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Ulovlig import av kjøtt, alkohol og sigaretter er et stadig økende problem for bransjen og myndighetene. Har din bedrift noen gang fått tilbud om å kjøpe ulovlig import kjøtt, alkohol eller sigaretter? Kun ett kryss

Ja	<input type="checkbox"/>
Nei	<input type="checkbox"/>
Vet ikke	<input type="checkbox"/>

14. Hvilke av følgende instanser synes du samarbeider godt med bedriften i arbeidet med internkontroll? Sett gjerne flere kryss

Næringsmiddeltilsynet	<input type="checkbox"/>
Arbeidstilsynet	<input type="checkbox"/>
Eltilsynet	<input type="checkbox"/>
Branntilsynet	<input type="checkbox"/>
Kommunen	<input type="checkbox"/>
HMS-konsulenter	<input type="checkbox"/>
RBL	<input type="checkbox"/>
Bedriftshelsejenseten BHT/VHP	<input type="checkbox"/>

15. Hvilke av følgende kjedetilknøyninger passer best på bedriften du driver? Kun ett svar

Avdeling i eierintegret kjedebedrift	<input type="checkbox"/>
Selvstendig bedrift med kjedetilknøyning	<input type="checkbox"/>
Selvstendig bedrift med franchisetilknøyning	<input type="checkbox"/>
Bedrift uten kjedetilknøyning	<input type="checkbox"/>

16. Hvor stor er kommunen der bedriften er lokalisert? Kun ett svar

Storbykommune med mer enn 100.000 innbyggere	<input type="checkbox"/>
Bykommune med 20.000-100.000 innbyggere	<input type="checkbox"/>
Kommune med 5.000-20.000 innbyggere	<input type="checkbox"/>
Kommune med mindre enn 5.000 innbyggere	<input type="checkbox"/>

17. Er du daglig leder i en overnattingsbedrift eller en serveringsbedrift. Vi tenker her på hovedvirksomheten til bedriften? *Kun ett svar*

- Hotell/overnatting
- Byhotell (fullservice)
- Byhotell (bed & breakfast)
- Kurs-/konferansehotell
- Høyfjellshotell
- Pensjonat/Fjellstue
- Apartementshotell/Motell
- Camping
- Annet
- Restaurant/servering
- Restaurant
- Cafe/Bistro/Kro
- Kafe/Kafeteria/Konditori
- Kantine/Catering
- Bar/Nattklubb
- Annet

18. I hvilket fylke ligger bedriften du driver? *Kun ett svar*

- Akershus
- Østfold
- Oslo
- Hedmark
- Oppland
- Buskerud
- Vestfold
- Telemark
- Aust-Agder
- Vest-Agder
- Rogaland
- Hordaland
- Sogn og Fjordane
- Møre og Romsdal
- Sør-Trøndelag

- Nord-Trøndelag
- Nordland
- Troms
- Finnmark

19. Hva var bedriftens omsetning i 1999?

Noter i antall millioner, om ønskelig avrundet til nærmeste desimal

Noter:

20. Hvor mange ansatte er det i bedriften?

Fulltid:

Deltid:

Lærlinger:

21. Hva var bedriftens sykefravær for 1999?

Totalt: %

Menn: %

Kvinner: %