

# Høy endringstakt, nedbemanning, konsekvenser for arbeidsmiljø og helse

Hva er erfart,  
og hva er uavklart?

# Erfaringer nedbemanning

- Arbeidsmiljø:
  - Arbeidsmiljøet gjennom de siste 20 månedene har ved svært mange bedrifter vært preget av usikkerhet.
  - På mange måter kan det beskrives som at vi har hatt en unntakstilstand.
  - For arbeidsgiver har det vært et fokus å balansere hensyn til mennesker, økonomi, HMSK & R på en god måte.
- Vi har ikke kjennskap til alvorlige hendelser som direkte kan relateres til nedbemanningen. Men....
  - At det på mange arbeidsplasser har direkte innvirkning på arbeidsmiljøet er umulig å unngå.
  - Det har vært mye annet fokus enn jobb fra de som er inne i oppsigelsestid.
  - Dette har også preget de som vet at de er trygge, som ser at gode kollegaer snart skal ut.
- Erfaringen er at det aldri blir nok informasjon, og at de som klarer å informere ut fortløpende, er de som har minst «støy».

# Erfaringer nedbemanning

- Arbeidsmiljø – noe positivt?
  - Mange melder tilbake om økt samhold. I hele bedriften.
  - Ansatte har hatt et minst like høyt fokus på sikkerhet som før, og opptrer mer konsentrert.
  - Kompetansen blant de som er igjen er gjennomsnittlig høyere, og kompetansenivået spiller inn på samarbeid og sikkerhet.
  - Flere melder om et bedre samarbeidsklima mellom bedrift og tillitsvalgte. Vi er mer i samme båt nå. (også eksempler på det motsatte)
  - De som ikke er rammet, setter mer pris på sin arbeidsplass, og det preger arbeidsmiljøet på en positiv måte.

# Erfaringer nedbemanning

- Helse

- Det er en trend at de som har fått en negativ beskjed og som reiser ut er mer utsatt for småskader, og det antas at det har sammenheng med manglende fokus
- Unge og friske personer er ofte de som må gå. Som følge av dette har andelen muskel og skjelettplager økt fordi det er de eldre som blir igjen og tar de belastende jobbene.
- Folk melder at arbeidsgivere informerer for lite i den vanskelige tiden.
- Psykologene og sykepleierne merker større påtrykk fra personer som ønsker samtaler.
- I mange bedrifter har BHT vært tilstede de dagene det har vært infomøter eller mange drøftelsesmøter. Enkeltpersoner har da hatt muligheten til å oppsøke dem rett før eller i etterkant og snakke med en BHT medarbeider.
  - BHT anbefaler dette som forebyggende tiltak.

Kilde: Stamina BHT

# Uavklarte spørsmål

- Endringer som følge av nedbemanning
  - Vil administrative krav bygges ned i praksis?
  - Vil forventningene til leveranse bygges ned?
    - Mindre krav til omfattende dokumentasjon?
  - Vil fokus flyttes over til de hendelsene med størst potensiale?
- Vil man få til en samordning av risikovurderinger og kartlegging for flere parter?
  - Unngå at «alle gjør alt» på egenhånd?

# Uavklarte spørsmål

- Følgene av nedbemanning og høy endringstakt.
  - Kontraktsformat og innhold av HMS
    - Er formatene endret slik at det kan gi negative konsekvenser?
    - Skyves enda mer ansvar over på leverandørene?
    - Stimulerer fortsatt kontraktene til en kompetent og aktiv verneombudstjeneste?
    - Blir standardiseringsprosessen ferdig, eller er det ikke viktig lenger?
  - Ansvar for kartlegging og risikoreduksjon rettet mot eksponeringsforhold.
    - Vil man få redusert totalfokus på langtidseksponering for risikoutsatte grupper?

# Høy endringstakt – nytt fenomen?

- Nei, men jakten på kostnadskutt har en høyere takt enn «noen gang».
  - Naturlig nok.....
- Prioriterer vi riktig?
  - Endringene som gjøres skal ikke gå på akkord med sikkerheten.
  - På kort sikt samsvarer dette med våre erfaringer.
  - På lengre sikt kan bildet se annerledes ut.
- Hvorfor?
  - Eksempelvis fører utsatt vedlikehold til tap av arbeidsplasser og kompetanse.
  - Hva skjer når dette skal tas igjen?

Til ettertanke.....



## Hentet fra egen presentasjon om status for leverandørindustrien i Sikkerhetsforums møte november 2015.

### Bekymringer

- **Norsk sokkel er uten dødsulykker**, og leverandørindustrien generelt har veldig gode HMS resultater, leveranser til rett tid og kvalitet (for god?). Samtidig ser vi andre trender hos utenlandske leverandører som utfører «scopet» i utlandet.
  - Har operatørselskapene som tildeler til utenlandsk industri samme fokuset rettet mot HMSK & R som om oppdraget ble utført i Norge? **Tenker da spesielt på oppfølging underveis, og konsekvenser i etterkant.**
  - Klarer vi å bringe den norske sikkerhetskulturen ut til disse prosjektene i disse landene?
  - **Blir det utført tilstrekkelige etter-kalkyler av hva det egentlig kostet i form av ulykker, pris, kvalitet og punktlighet på leveransene?**
  - Konkurrerer norsk industri på like vilkår som utenlandsk industri?
  - Vi er flinke til å lage regelverk, prosesser og prosedyrer, og vi er flinke til å etterleve dem. Er leverandørindustrien i Norge blitt så god at man ikke har råd til å benytte dem?

# Hva gjør vi med erfaringer?

- Det er gledelig at Norsk Industri igjen beviser at vi er konkurransedyktige sammenlignet med utlandet.
- Inntrykket er nå at man har staket ut en ny kurs for fremtiden som innebærer prioritering av norske leverandører.
- Erfaringene gjennom flere år tyder på at denne kursen er riktig.
- **Hold fast ved dette, hold stø kurs. Dette vil bidra til økt trygghetsfølelse, opprettholdelse av det høye sikkerhetsnivået samt ivareta et arbeidsmiljø som har vært avhengig av gjensidig tillit gjennom flere tiår.**

Takk for oppmerksomheten

Thorbjørn Jensen