

Innføring i HMS-økonomi

Eksempel på bruk av HMS-økonomisk kalkulator



Den nye tid innvarsles av en slags grønn produksjonsbølge; dvs. at optimalisering av helse, miljø og sikkerhet antas å bli det neste området der arbeidslivets effektiviseringsfremstøt vil finne sted. ...

Jan Erik Karlsen, "Balansert HMS-regnskap - prinsipper og praksis"

The idea of connecting health to work performance is rapidly becoming a global phenomenon

Steve Sullivan GSK

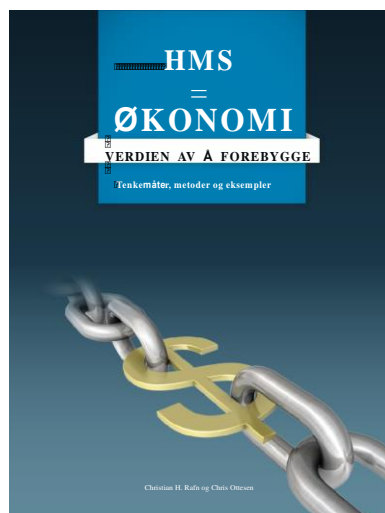
Januar 2017



© Sunne organisasjoner as

Innholdsfortegnelse

Hvorfor dette heftet?	3
Hvorfor HMS-økonomi?	4
Samfunnskostnader vs. bedriftskostnader	4
Hvor lønnsomt er det?	4
To grunnleggende spørsmål	5
Teorien er enkel	6
Kost-nytte analyser	6
De tre områdene for HMS-økonomi	8
Sykefravær	10
Hvor lønnsomt er det å få ned sykefraværsprosenten?	12
Eksempel, sykefravær	15
Hva koster sykefravær for én ansatt	16
Ulykkesforebygging	18
Kost-nytte dialog	21
Ballongmetoden	22
Sensitivitetsanalyser	23
Tre typer investeringsanalyser	23
Et lite eksempel	24
Forsikring	26
Produktivitetslekkasjer	27
Kort om helsefremmende arbeidsplasser	30
Forskning og studier	31
HMS-økonomisk praksis	32
Hvem er ansvarlig for HMS-økonomi hos dere?	32



Hvorfor dette heftet?

HMS er å ta vare på mennesker og materiell, dvs. produksjonsmidlene. Det er "business as usual". HMS-økonomi er å regne på hva dårlig HMS koster oss eller hva god HMS gir oss av økonomisk gevinst. Lønner det seg å arbeide for å få ned sykefraværet? Lønner det seg å få ned antall og omfang av skader og ulykker? HMS-økonomi er å regne på verdien av tiltakene, så vi kan gjøre gode beslutninger. HMS-økonomi er beslutningsstøtte.



Alle arbeidsmiljøtiltak har en økonomisk effekt, enten vi regner på det eller ikke. Utfordringen er at det kan være vanskelig å regne på, fordi vi må gjette på effekten av et tiltak. Men slik er det med alle tiltak og investeringer. Vi vet ikke effekten før etterpå. HMS-økonomi er å regne på effekten før og etter tiltak.

Dette heftet forsøker å møte et behov hos de mange som ønsker å se lønnsomheten i arbeidsmiljøtiltak. Det finnes imidlertid lite relevant litteratur og verktøy på det norske markedet. HMS Norge ønsker å gjøre noe med det. Dette heftet er laget i samarbeid med Sunne organisasjoner.

God HMS er å følge lover, regler. God HMS er å ha oversikt over helseaspektene ved å arbeide. Vi ønsker nå å gå et skritt videre. HMS Norge har derfor, i samarbeid med Sunne organisasjoner, laget dette lille heftet som en innføring i tenkemåter og verktøy, slik at våre medlemmer lettere kan tenke økonomi og regne på lønnsomheten av viktige HMS-tiltak. Heftet bygger på boken "HMS = økonomi, verdien av å forebygge", skrevet av Christian H. Rafn, siviløkonom og leder av Sunne organisasjoner as.

Det er vårt håp at flere arbeidsplasser tar i bruk en "HMS-økonomisk praksis". Med det mener vi at tar opp temaet lønnsomhet av arbeidsmiljøtiltak ledermøter, i arbeidsmiljøutvalget, etter vernerunden, i forbindelse med risikoanalysen, osv. Vi mener ikke man skal regne på alt, men HMS-økonomiske vurderinger kan gi god styringsinformasjon når man står ved viktige veivalg og større tiltak skal besluttes, uansett hvor man befinner seg i organisasjonen.

Dette heftet er et lærehefte, med eksempler på hvordan man kan anvende kost-nytte betraktninger for å synliggjøre den økonomiske konsekvensen av godt og dårlig arbeidsmiljø og lønnsomheten av gode arbeidsmiljøtiltak. Til det siste presenterer vi en regnemodell, en HMS-økonomisk kalkulator.



Jarle Hellum



Christian H. Rafn

Hvorfor HMS-økonomi?

HMS er en juridisk plikt. Det står i lover og forskrifter. Ifølge AML § 3-1 skal for eksempel arbeidsgiver "kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen."

HMS er også en etisk plikt. Vi har en lang og stolt tradisjon og kultur i Norge for å ta vare på hverandre. Menneskeliv og livskvalitet skal ivaretas.

Men trygt og godt arbeidsmiljø er også en økonomisk mulighet. Det er lønnsomt. Men hvor lønnsomt? Stadig flere ønsker å se den økonomiske effekten av sine arbeidsmiljøtiltak. Enkle, men effektive regnemodeller kan brukes for å regne på egne tiltak. Dette vil vi vise i dette lille heftet. Stadig mer forskning viser dessuten lønnsomheten i spesielle typer tiltak, og kostnaden ved ulike typer belastninger. Denne kunnskapen vil vi skal bli allemannseie.

Samfunnskostnader vs. bedriftskostnader

Sykefravær og skader kostet Norge 33 milliarder kroner, ifølge rapporten "Kostnader ved arbeidsrelaterte sykdommer og skader" fra Sintef. (Rapport A27430, mars 2016). Dette er samfunnskostnader i form av tapt livskvalitet, sykepenger, behandlingkostnader, uføretrygd med mer.

Hva koster arbeidsrelaterte sykdommer og skader virksomhetene i produksjonstap, dårligere kvalitet på varer og tjenester, økte forsikringskostnader med mer? Det har ingen, så vidt vi vet, regnet på, men tallet er minst like stort, når vi tar hensyn til produktivitetstap, lønn og sosiale kostnader, skadekostnader, forsikringskostnader, kvalitetskostnader med mer. Vi trenger metoder og modeller for å regne nærmere på dette.

Hvor lønnsomt er det?

-Opp til 1000 % avkastning på gode tiltak

Europeiske studier viser at investering i helsetjenester og fraværsreduksjon gir **2 til 10 ganger** igjen for hver investerte krone (IGA = Initiativ Gesundheit und Arbeit).

Studier fra ISSA, (International Social Security Association) viser at en krone investert i arbeidsmiljø gir kr 2,20 igjen.

Stadig flere arbeidsgivere forstår at det kan være god økonomi å ha trygge, skadefrie og gode arbeidsplasser med langtidsfriske og langtidsproduktive arbeidstakere.



To grunnleggende spørsmål i HMS-økonomien

- 1) Se bakover: hvordan gikk det i fjor?
- 2) Se fremover: hvordan tror vi det vil gå til neste år?

Det kan illustreres slik:



Vi vil anbefale at man gjør begge deler; først ser bakover: hvordan gikk det? Deretter se fremover; hva kan vi gjøre for at det skal gå enda bedre?

Mange vil bli overrasket når de ser sykefravær, skader og produktivitetslekkasjer egentlig koster. Vi kaller det ofte for "Den skjulte fabrikken". Virksomheten produserer varer og tjenester, men den produserer også sykefravær, skader og ulykker, forsinkelser og ineffektivitet. Det fremkommer sjelden i regnskapet, men er en del av den økonomiske virkeligheten.

I forkalkylene ser vi fremover: hvordan tror vi at det vil gå? Hva er det beste valget vi kan gjøre, økonomisk sett? Det er her usikkerheten særlig kommer inn, fordi vi må gjette på hvordan fremtiden vil bli og effekten av våre tiltak. Men slik er det uansett, med all økonomisk virksomhet. Det er ikke spesielt for HMS-arbeidet.

Teorien er enkel

Investeringer i arbeidsmiljø gir enten reduserte kostnader og/eller økt produktivitet:



Kost-nytte analyser

Vi bruker kost-nytte analyser for å beregne lønnsomheten av tiltak. Kost-nytte analyser brukes mye i samfunnsøkonomien. Skal man for eksempel bygge en bro kan man se på kostnadene (investeringen i bro + vedlikehold) og nytten (verdien av tiden folk sparer ved å bruke broen, verdien av mindre forurensing med mer), for deretter å kunne vurdere om broen er samfunnsøkonomisk lønnsom.

I HMS-økonomien brukes samme metode, men på virksomhetsnivå. Vi bruker begrepet nytte, fordi det vanligvis ikke er noen inntekter i forbindelse med tiltakene. Nytten er verdien av det negative som IKKE skjer. Det må vi resonnerer og regne oss til.

Mange investeringer er ikke er rene HMS-investeringer. De kan være en blanding av forretning og HMS. Vi kjøper kanskje produksjonsutstyr som både er sikrere og gir en mer effektiv produksjon. Vi får da flere nytte-elementer enn de rene arbeidsmiljømessige, som for eksempel økt produksjon eller bedre kvalitet. Vinn-vinn, med andre ord. Den HMS-økonomiske beregningen blir da en del av den totale økonomiske beregningen.

Kostnaden er det et tiltak koster i form av investeringer, arbeidsinnsats, opplæring, administrasjon drift, vedlikehold, materiale etc. Kostnader er m.a.o. forbruk av ressurser som tiltaket krever. Kostnader er ikke de samme som utgifter eller betalingsstrømmer. Kostnader er "forbruk av ressurser". Ofte må de beregnes, for de finnes ikke alltid i regnskapet eller budsjettet.

Nytte er verdien av den positive effekten av tiltaket, dvs. reduserte kostnader eller økt produktivitet. Å beregne nytte er å gjette på den positive økonomiske effekten av tiltaket, Nytten av tiltak finner du nesten aldri i regnskapene. Det må egne beregninger og analyser til.

De viktigste nytteelementene

Her er en liste over de vanligste nytte-elementene:

- Færre ulykker
- Redusert sykefravær
- Færre produktivitetstlekkasjer og mindre sykenærver
- Redusert bruk av vikar
- Mindre overtid
- Økt engasjement og motivasjon
- Lettere rekruttering
- Økt kvalitet på varer og tjenester, mer fornøyde kunder
- Bedre omdømme
- Lettere rekruttering

Disse faktorene gir enten reduserte kostnader og/eller økt produksjon og omsetning.



I HMS-økonomien bruker vi kost-nytte analyser. Kostnader er forbruk av ressurser. Nytte er verdien av det negative som ikke skjer, dvs. forventet effekt av tiltaket.

De tre områdene for HMS-økonomien

Vi regner med tre forskjellige områder for HMS-økonomien:



Sykefravær



Ulykker og skader



Produktivitetslekkasjer

Disse tre hovedområdene behandler vi gjerne hver for seg i HMS-økonomien. Nedenfor tar vi for oss de tre områdene, ett og ett.

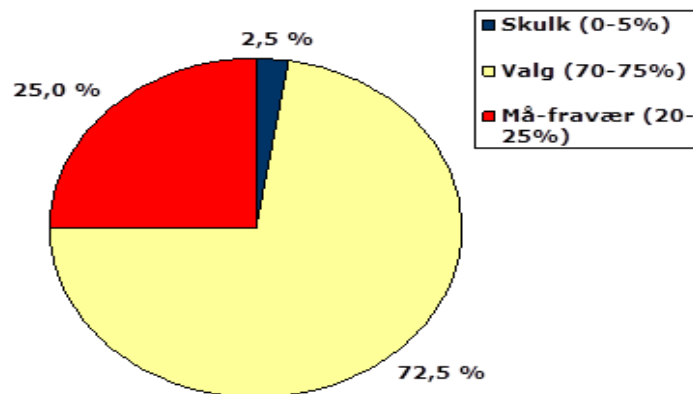
Sykefravær



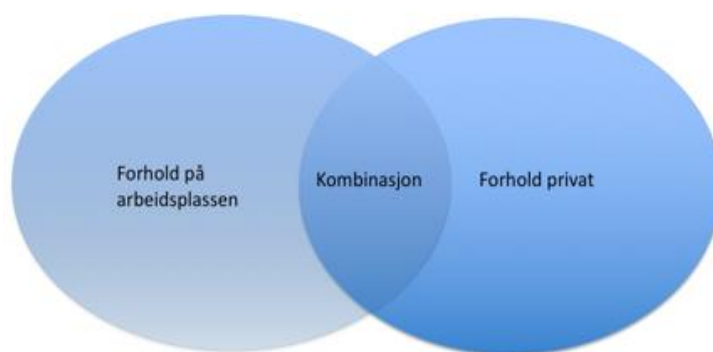
Sykefraværet i Norge er fort tiden ca. 6,3%. (4,8 % for menn, ca. 8.0 % for kvinner). Det er ca. 2,7 millioner arbeidstakere i Norge. Hvis hvert årsværk er verdt 600.000 kr, så tilsvarer det en verdi på 105 milliarder kroner. Hvis vi regner at ca 30 % av sykefraværet skyldes forhold på jobb, blir det ca. 32 milliarder i fraværskostnader, som i prinsippet kan forebygges. Hvor mye er det på din arbeidsplass?

Årsakene til fraværet varierer. Vi regner at ca. 40 % av fraværet skyldes muskel-skjelett plager og ca. 20 % av fraværet skyldes psykiske diagnoser. Mye av disse plagene skyldes "livet" og ikke spesifikt arbeidsplassen, men forholdene er sammensatt. Det ene henger sammen med det andre.

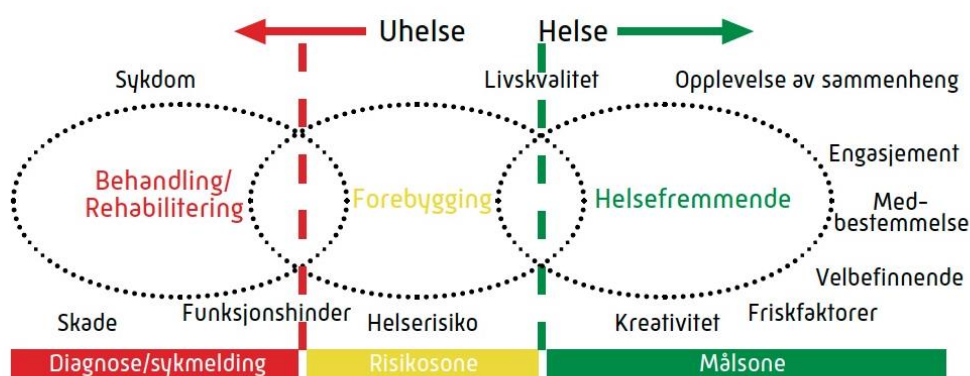
Hvor mye kan vi få ned sykefraværet? NAV har laget denne oversikten:



Nesten $\frac{3}{4}$ av fraværet kan altså kategoriseres som å være "valgfritt". Dvs. man er dårlig, har vondt i hodet eller vondt i kroppen, eller psykiske plager, såkalte "diffuse diagnoser", men er ikke sengeliggende. Disse plagene er reelle nok, men av en annen karakter enn for eksempel kreft eller hjerte-kar sykdommer. Ofte dreier det seg om såkalte livsstilssykdommer. En langvarig bedring kan kreve endring i livsstil eller arbeidsstil, eller en kombinasjon. Årsakene til sykefravær kan skisseres slik:



Hvordan kan vi legge til rette på arbeidsplassen så flere opplever at den er helsefremmende? Hvilke lønnsomme tiltak kan vi gjøre? Nedenstående figur antyder at vi kan dele arbeidet i tre: 1) Behandling 2) Forebygging og 3) Helsefremming. Vi må arbeide med alle tre.



Fritt etter Ahlborg (2005) / Thynell (2005), Kommunförbundet

Hvordan kan vi gå fra behandling og reparering til forebygging og helsefremming? Arbeidsgivers hovedoppgave er å forebygge skader på arbeidsplassen. Men stadig flere arbeidsgivere ser gevinsten ved å utvikle seg til en helsefremmende arbeidsplass. Forskning viser at det ofte er svært lønnsomt, særlig hvis man gjør flere tiltak samtidig.

Mest vanlig er tiltak innen ernæring, mosjon, stressmestring og røykeslutt, men det finnes en rekke andre studier på vellykkede tiltak.

Se for eksempel IGA-Report 3e: "Health-related and economic benefits of workplace health promotion and prevention – Summary of the evidence" , www.iga-info.de

Hvor lønnsomt er det å få ned sykefraværs- prosenten?

Når vi skal regne på hva sykefravær koster kan vi se på enten hva én person koster, eller vi kan se på en viss %-andel som er syke.

Nedenfor finner du et eksempel på hva man kan spare på å redusere sykefraværet fra 7 % til 5 % i en virksomhet som har 100 ansatte. Eksempelen viser at man kan spare nesten en million kr (974.019 kr) ved å få ned sykefraværet med 2 %-poeng. Sagt på en annen måte: virksomheten kan bruke inntil en million kr i tiltak for å forebygge sykefravær og "raskere tilbake" tiltak og allikevel er investeringen lønnsom. NB! Dette er kun et eksempel. Du må selv legge inn de tallene som gjelder for din virksomhet.

De fleste postene skulle være selvforklarende, men her er noen kommentarer til en del av postene:

- Ønsket sykefravær
Modellen kan brukes enten til bare å beregne kostnaden ved gjeldende sykefravær eller til å se besparelsen ved å oppnå ønsket sykefravær. Her legger man inn sykefraværs-% som man ønsker å oppnå.
- Vikar
Ofte må man leie inn vikar for å dekke opp for kollegaers sykefravær. Derfor trenger vi omfang og kostnad for evt. vikarbruk.
- Overtid
Ofte må man bruke overtid for å dekke opp for sykefravær. Derfor trenger vi omfang og kostnad for nødvendig bruk av overtid.
- Produksjonsverdi, ikke lønn
Når noen er borte fra jobb, er det ikke lønnen deres vi taper, men produktiviteten. Lønnskostnadene har vi uansett. Vi må altså anslå hvor stor produksjonsverdien er til den/de som er borte. Dette kan være vanskelig, særlig fordi noen jobber nærmest er uerstattelige (en lærer, en pilot), mens andre jobber lettere dekkes opp av kollegaer (butikkansatt, barnehageansatt). Vi må derfor vurdere "kompensasjonsmulighetene" for de ulike grupper ansatte når vi ser på kostnaden v sykefravær. Her er en antydning om hvilke muligheter man har til å dekke opp for fravær når noen er syke: (kompensasjonsmuligheter)

Bransjer	Vikar	Kollegahjelp	Oppsamlet arbeid
Skole	+++++		
Butikk		+++++	
Barnehage	+	++++	
Industribedrift	+	+++	+
Helsevesen	+++	++	
Transport	+++++		
Håndverkere		+++	++
Tjeneste – og service	+	++++	
Verksted		++	+++
Serveringssteder	++	+++	
Kontor – og administrasjon		++	+++

+ = 20% ++ = 40% +++ = 60% ++++ = 80% +++++ = 100% kompensasjon

En lærer må erstattes 100% med en vikar, mens en ansatt i en barnehage kan, i alle fall på kort sikt, dekkes opp av kollegaer i langt større grad.

- Lønn
Vi trenger lønnskostnaden fordi vi skal beregne evt. refusjon fra NAV etter 16 kalenderdager
- 1 G
Vi trenger verdien av grunnbeløpet i folketrygden, (G) for å beregne hvor mye sykelønn som skal refunderes fra NAV. Arbeidsgiver får kun refundert lønn inntil 6 G. Lønn ut over det må arbeidsgiver bekoste selv.
- Verdien av en dags tapt produksjon.
Når noen er borte taper vi deres produksjon, ikke lønnskostnaden. Den har vi uansett. Tallet 2600 kr er hentet fra NHO som igjen har dette fra SINTEF-rapport A19052. September 2013
- Sosiale kostnader som ikke dekkes av NAV-refusjon etter 16 dager
NAV dekker lønn og arbeidsgiveravgift for lønn inntil 6 G, men ikke
 - lønn ut over 6 G, eller feriepenger av lønn utover 6G
 - pensjonskostnader
 - arbeidsgiveravgift av feriepenger og pensjon
 - feriepengeavsetning av lønn inntil 6G utover 48 sykefraværsdager
- Vår kommentar: dette er litt komplisert og blir vanskelig å få helt nøyaktig i en modell som vi presenterer her. Vi gjør derfor noen forenklinger. Poenget er å vise prinsippet og de store linjer. Interessert kan lese i boken "Sykefravær, HMS og inkludering" av Solveig Osborg Ose, (Gyldendal 2016) s. 102. Der vises eksempler på at arbeidsgivers andel av

lønnsrelaterte kostnader varierer fra 26 % til 60 % for lønninger som varierer fra 400.000 til 1000.000 kr/år. Jo høyere lønn (og pensjon) jo høyere andel av totale lønnskostnader må arbeidsgiver betale.

- Kollegaslitasje

Når noen er borte blir det normalt økt belastning på de som er igjen som jobber med lignende oppgaver. Virkningene av fravær kan også forplante seg til andre deler av organisasjonen. Er for eksempel piloter borte fra jobben, slik at fly blir forsinket eller må kanselleres, vil det gi belastninger på store deler av operasjonen. Det finnes få studier som viser eksakte tall på hvor stor kollegaslitasjen er, og den vil variere fra bransje til bransje og yrke til yrke. Kollegaslitasjen er likevel reell. Vi har her satt den til 10 %. Vi anbefaler at man bruker spørrebatterier for å kartlegge nærmere. Man kan for eksempel spørre rett frem: hvor produktiv opplever du at du er når en (eller flere) kollega er borte? Hvordan går det ut over arbeidsmengde, kvaliteten på arbeidet, og kanskje også risikoatferd, dersom man blir utsatt for økt stress. I mer alvorlige tilfeller kan kollegaslitasje slå over i ytterligere sykefravær, slik at man får en ond sirkel. Bl.a. kan enkelte barnehageansatte fortelle om slike situasjoner.

- Produktivitet som vikaren yter

Det er grunn til å tro at produktiviteten til en vikar er lavere enn den som opprinnelig innehar jobben, da vikaren må sette seg inn i en rekke nye ting. Men det kan også hende at vikaren yter mer enn den som er sykmeldt. Dette må vurderes i hvert enkelt tilfelle.

- Produktivitet på overtidarbeid

Det er grunn til å anta at overtidarbeid ikke er like effektivt som arbeid innenfor normal arbeidstid. Effektiviteten faller over tid. Det er, så vidt vi vet, lite forskning på effektiviteten av overtidarbeid. Vi vet imidlertid at risikoatferd går opp, og at om skiftlengden øker fra 8 – 14 timer, så dobler risikoen seg (Folkard 2005 SRR 299/2001 KI)

- Produktivitetstap før og etter sykefravær

Forskning (Brouwer, van Exel et. al. 2002) viser at det den sykmeldte produserer mindre både før og etter sykefravær. Det er kanskje ikke så rart, når man tenker på at man kanskje går og hangler før man blir sykmeldt, og rett etter at man er kommet tilbake. I studiene til Brouwer og van Exel var totalt økt produktivitetstap ut over sykefraværet i gjennomsnitt 16% av produktivitetstapet for selve fraværet.

- Disse postene er lagt inn for å vise at de må regnes med. Virksomheten må selv gjøre sine anslag. Vi har bare lagt inn noen selvvalgte tall:

- a. Administrasjon av sykefravær
- b. Kvalitetstap, forsinkelser, grunnet sykefravær
- c. Andre kostnader, grunnet sykefravær

Sykefravær. Eksempel NB, Modellen må tilpasses hver enkelt virksomhet

GRUNNDATA (legges inn)	
Antall ansatte	100
Sykefravær (%)	7
Ønsket sykefravær (%)	5
Vikar for å dekke opp fravær (dager)	50
Overtid for å dekke opp fravær (timer)	1 000
1 G= (kr/mnd.)	90 068
Gjennomsnittlig årslønn til de sykmeldte (kr)	450 000
Antall arbeidsdager i ett år	230
Antall arbeidstimer per arbeidsdag (gjennomsnitt)	7,5
Antall arbeidstimer i ett år	1 725
Alternativt, legg inn antall arbeidstimer per år direkte her:	
Overtid, påslag, gjennomsnittlig. påslag på normal lønn (%)	40
Gjennomsnittlig . lønn til vikar per time (kr)	450
Verdi av en dags tapt produksjon, anslag (NHO's tall). Lønnskost har vi uansett)	2 600
Sosiale kostnader som ikke dekkes av NAV-refusjon etter 16 dager (%) Feriep,, arb. g. avg., etc	30
Kollegaslitasje, grunnet fraværet. (%) Gjelder de som blir berørt av at en kollega er borte	10
Antall kollegaer som blir rammet av slitasje for hvert fraværsdagsverk	1
Produktivitet som vikaren yter, gjennomsnitt (% av det sykmeldte ville ha produsert)	80
Produktivitet på overtidarbeid, gjennomsnitt (% av det sykmeldte ville ha produsert)	90
%-andel av totalt antall sykefraværsdager som er over 16 kalenderdager (Arb. g. perioden)	60
Produktivitetstap før og etter sykefravær % av totalt produktivitetstap	10

UTREGNING

Kostnader ved fravær, brutto	
Produksjonstap, brutto	4 186 000
Overtid, brutto lønnskost	365 217
Vikar, brutto lønnskost	168 750
Kollegaslitasje	418 600
Administrasjon av sykefravær	1 500
Kvalitetstap, forsinkelser, grunnet sykefravær	5 000
Andre kostnader, grunnet sykefravær	3 000
Sosiale kostnader som ikke dekkes av NAV	567 000
Brutto kostnader/tap	5 715 067
Til fradrag	
Kompensasjon fra NAV (lønn)	1 890 000
Netto produksjonsverdi, overtid	312 000
Netto produksjonsverdi, vikar	104 000
Sum fradrag	2 306 000
Netto kostnad for dagens fravær	3 409 067

Netto kost dersom ønsket fravær ble oppnådd	2 435 048
Besparelse dersom ønsket fravær ble oppnådd	974 019

Hva koster sykefravær for én ansatt?

Nedenfor finner du et eksempel på hva det kan koste en virksomhet at én ansatt er borte et visst antall dager. Du må selv legge inn de tallene som gjelder for din virksomhet. Dette er kun et eksempel. Det er markert hva som skal legges inn og hva som beregnes. Modellen er i prinsippet den samme som for vurdering av endring i %-fravær.

FORUTSETNINGER (Legges inn)

Antall fraværsdager (kalenderdager)	19
Overtid, grunnet fraværet	20
Vikar, antall dager	5
1 G=	90 068
Årslønn til sykmeldte	450 000
Antall arbeidsdager i ett år	230
Antall arbeidstimer i ett år	1 695
Overtid, påslag %	40
Lønn til vikar per time	450
Brutto verdi av en dags produksjon, anslag kr	2 600
Sosiale kostnader som ikke dekkes av NAV %	30
Kollegaslitasje, grunnet fraværet %	10
Antall kollegaer som blir berørt av slitasje	1
Produktivitet som vikaren yter %	80
Produktivitet på overtidarbeid %	90
Kompensatoriske tiltak % (som reduserer produktivitetstap)	20

UTREGNING

Kostnader

Produksjonstap, brutto	49 400
Overtid, brutto utbetalt	7 434
Vikar, brutto utbetalt	16 875
Kollegaslitasje	4 940
Administrasjon, anslag (legges inn)	1 500
Kvalitetstap, forsinkelser, anslag (legges inn)	5 000
Andre kostnader (legges inn)	3 000
Brutto kostnader/tap	<u>88 149</u>

Til fradrag

Lønnskompensasjon fra NAV etter 16 kalenderdager	5 870
Kompensatoriske tiltak	9 880
Netto produksjonsverdi, overtid	5 547
Netto produksjonsverdi, vikar	13 500
Sum fradrag	<u>34 796</u>

Netto kostnad for fraværet **53 352**

Ulykkesforebygging








I 2014 ble det rapportert om lag 24 000 arbeidsulykker til NAV. De reelle tallene er nok vesentlig høyere, da ikke alt blir meldt inn. 40 prosent medførte fravær på mer enn tre dager, mens 60 prosent av de rapporterte ulykkene medførte fravær på tre dager eller mindre. Det ble rapportert om 61 dødsulykker, der 58 av de omkomne var menn.

Hva kostet det norske arbeidsgivere? Så vidt vi vet har ingen regnet på det.

Hvordan er det på din arbeidsplass? Har dere ulykker? Hvilken type, og hvor mange? Hva koster ulykker din virksomhet i form av ulykkeskostnader, sykefravær, økt forsikring, redusert kvalitet, omdømmetap osv.? Hvilke lønnsomme tiltak kan vi iverksette for å få tallene ned?

HMS-økonomiske analyser tar som regel utgangspunkt i risikoanalysen. Hva kan gå galt? Hva er sannsynligheten (frekvens) og hva er konsekvensen?

En vanlig måte å sette opp risikoanalysen på er med gradering av sannsynlighet og konsekvens i 1 -5 og sette farger med rødt, gult og grønt for alvorlighetsgraden av risiko, slik:

Sannsynlighet → Konsekvens ↓	Veldig lav	Lav	Moderat	Høy	Veldig høy
	Yellow	Red	Red	Red	Red
	Yellow	Yellow	Red	Red	Red
 Fraværsskade	Green	Yellow	Yellow	Red	Red
 Legehjelp	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Red
 Førstehjelp	Green	Green	Green	Yellow	Yellow

Dette er en bra begynnelse om man vil regne forventet lønnsomhet av HMS-tiltak. Men for å komme dit må vi ha kroner på konsekvensene og % på sannsynlighetene. Det vil innebære en viss grad av gjetning, men kan være verdt det for å få frem tall for forventet tap ved de ulike scenariene.

Konsekvens Kr ↓	RISIKOANALYSE MED KRONER OG %				
Inntil 10.000	Yellow	Red	Red	Red	Red
10-50.000	Yellow	Yellow	Red	Red	Red
50-100.000	Green	Yellow	Yellow	Red	Red
100-500.000	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Red
Over 500.000	Green	Green	Green	Yellow	Yellow
Sannsynlighet % →	10	25	50	75	99

Eksempel:

Dersom sannsynlighet er 10 % og økonomisk konsekvens er 50.000 kr, så er forventet tap 5.000 kr. Dersom sannsynlighet er 75% og økonomisk konsekvens er 500.000 kr, så er forventet tap 375.000 kr.

På mange måter gjelder det å tenke som et forsikringsselskap. Da får man uttrykk for forventet tap, og har dermed et bedre tallmessig utgangspunkt for å få et kronetall på effekten av alternative tiltak.

Tiltak kan være sannsynlighetsreduserende, dvs. redusere sjansen for at det går galt, og/eller konsekvensreduserende, dvs. at man forventer redusert skadeomfang. Et sannsynlighetsreduserende tiltak er å foretrekke, og som oftest mest lønnsomt. For eksempel kan en vaksine være mer lønnsom enn en effektiv behandling.

Fremgangsmåte

La oss se på fremgangsmåten for å regne på økonomien ved ulykkesforebyggende tiltak.

1. Hva er utfordringen? Hvilken uønsket hendelse ønsker vi å unngå?
2. Hvilke alternative tiltak har vi?
3. Hvilken effekt forventer vi at tiltakene eller tiltaket har?
(Redusert sannsynlighet? Redusert konsekvens?)
4. Beregn kostnaden ved ulike typer tiltak, og vurder varigheten av tiltaket, hvor lenge effekten forventes å vare.
5. Beregn brutto nytte ved tiltaket (forventet nytte før fradrag av kostnadene ved tiltaket) Med nytte mener vi verdien av den uønskete hendelsen vi forventer å unngå ved tiltaket
6. Beregn netto nytte (avkastning) ved tiltaket. Dvs. brutto nytte minus kostnaden ved tiltaket.
7. Velg tiltak

I prinsippet er det så enkelt:

Input		Verdi
1. Forventet total kostnad for negativ hendelse	(kr)	
2. Tiltaket koster for totalt	(kr)	
3. Forventet effekt av tiltak:		
a) Reduserer sannsynlighet med	(%)	
b) Reduserer konsekvens med	(kr)	
4. Andre positive effekter	(kr)	
Beregning		
5. Forventet brutto nytte av tiltak:		
$(1 \times 3a/100) + 3b + 4$	(kr)	
6. Netto gevinst $(5 - 2)$	(kr)	

Hvis mulig, vurder flere ulike tiltak og deres respektive effekter, før du velger endelig tiltak. I utgangspunktet velger man det tiltaket som gir størst lønnsomhet. Men dette må veies opp mot faktorer av ikke-økonomisk natur, bl.a. juridiske pålegg, etiske avveininger, samt vurdering av effekt på omdømme, evne til å tiltrekke seg god arbeidskraft med mer.

Vi anbefaler at man setter opp både kvantitative og kvalitative effekter.

Det vil ofte være valg mellom tiltak som har ulik varighet/tidshorisont. Det gjør at valgene sjelden gir seg selv, men krever grundig dialog og gjennomtenking

For å få til en ryddig og kreativ dialog rundt arbeidsmiljøtiltak anbefaler bruk av kost-nytte dialog.

Kost-nytte dialog

Hva?

Kost-nytte dialog er en likeverdig samtale der berørte og relevante parter snakker sammen om hva som kan gå galt (risikovurdering), hva som kan være gode tiltak, og anslag på forventet kostnad og nytte ved å gjennomføre tiltakene.



Hvorfor?

- Sikre gode innspill
- Sikre forankring
- Utvikle kultur for økonomisk bevissthet og resonnementer
- Forstå årsaker og virkninger i HMS-arbeidet. Sikre læring og spredning av kunnskap

Hvordan?

- Start med å beskrive ideen og formålet med HMS-tiltaket
- Beskriv positive og negative konsekvenser av tiltak i forhold til å la være
- Forsøke å sette tall på de ulike kostnadselementene
- Kartlegge eventuelt behov for datafangst og KPI'er som er nødvendig for å regne på og kontrollere effektene av tiltaket.

Hva er en dialog?

Dialog kan sies å bestå av fire hovedelementer, hvorav de to første er holdninger, mens de to siste er handlinger:

1. En tro på at man kan lære noe av hverandre
2. Respekt for andre selv når man er uenig
3. Utforskning av forskjellige syn
4. Bygge på hverandres syn

Kilde: Henning Bang og Thomas N Midelfart, "Dialog og effektivitet i ledergrupper" Tidsskrift for Norsk Psykologforening, [Vol 47, nummer 1](#), 2010,

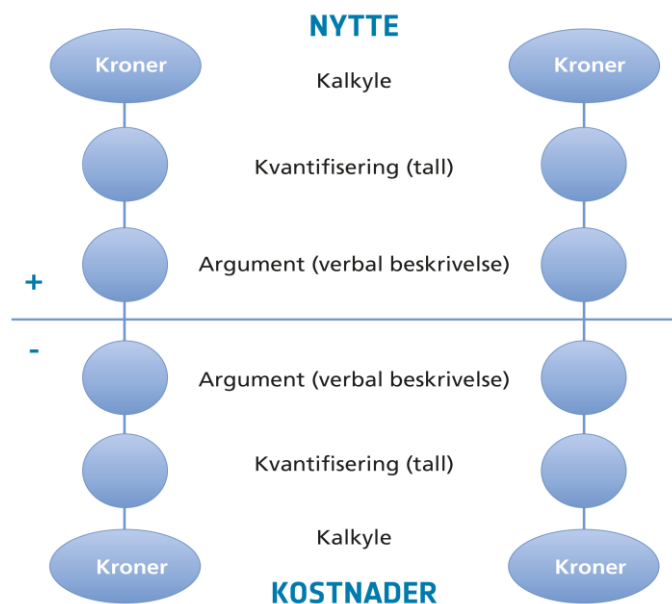
Som hjelpemiddel til kost-nytte dialogen bruker vi gjerne Ballongmetoden.

Ballongmetoden

Ballongmetoden er et enkelt, men effektivt hjelpemiddel som er utviklet av tre svensker, (Enstam, Johanson og Nilson, 1995). Modellen er ment som hjelp for tanken og en måte å visualisere kostnader og nytte ved et tiltak. Modellen egner seg godt til bruk når man har en kost-nytte dialog, slik at alle lettere kan bidra, og man lettere for oversikt over alle elementer.

Vi setter en vannrett strek og beskriver kostnadene under streken, og nytten (uønsket hendelse som forventes å ikke skje) på oversiden. Så ser vi om nytten er større enn kostnaden

I prinsippet ser den slik ut:



Over og under streken

Den rette linjen skiller mellom kostnader, som vi setter under streken, og nytte(uønsket hendelse som forventes å ikke skje) over streken.

Den rette linjen er også en tidsakse. Aksen skal være så lang som varigheten av effekten av tiltaket (år, måneder). På figuren til ovenfor har vi for enkelhets skyld bare markert ett år.

I prinsippet er oppsettet likt det som brukes i vanlige investeringsanalyser, bare at der bruker man innbetalings- og utbetalingsstrømmer, fordi hensikten normalt er å skape økt omsetning. I HMS-økonomien bruker vi kostnader (bruk av ressurser) og nytte (reduerte negative hendelser/tilstander)

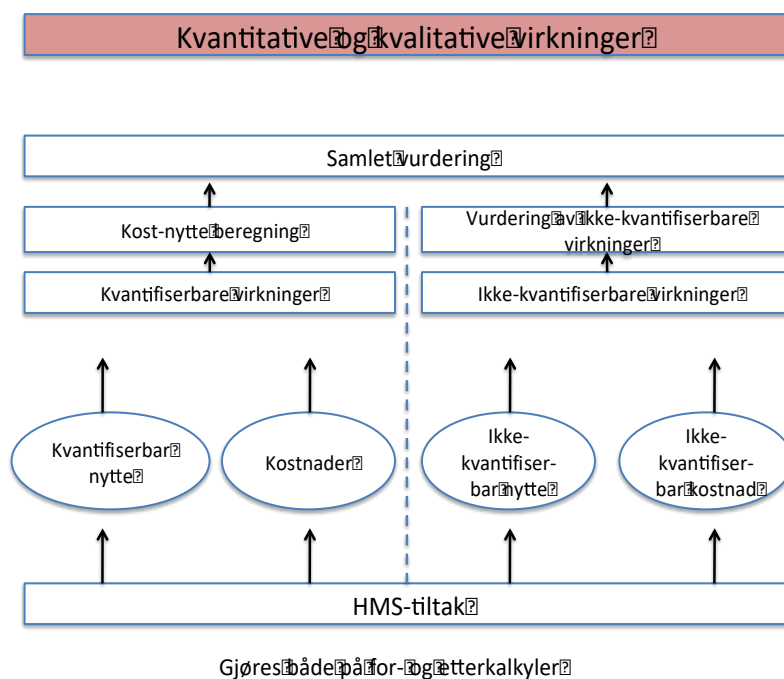
Gangen i bruken er:

1. Beskriv resonnementene eller argumentene med ord, uten tall. Hva kan være investeringer og kostnader? (Under streken). Hva kan være nytteelementer? (Over streken).
2. Sett tall på kostnads- og nytteelementene
3. Regn ut!

Bruk gjerne flipoverark, eller lapper med lim på, en for hver "ballong", slik at man lettere kan flytte rundt på, legge til, ta bort elementer.

Kvalitative virkninger av et tiltak

Ikke alt kan omsettes til tall, kroner og øre. Særlig gjelder det nytteelementene. Effekten av godt og trygt arbeidsmiljø kan for eksempel være bedre omdømme, lettere å rekruttere folk, økt motivasjon og engasjement og kanskje økt omsetning, pga. bedre omdømme med mer. Før derfor også gjerne opp ikke kvantifiserbare (kvalitative) momenter på ballongmodellen, evt. på egen tavle/ark. Det gir et bedre helhetsbilde og grunnlag for riktig gode beslutninger.



Sensitivitetsanalyser

Det vil alltid være usikkerhet knyttet til HMS-økonomiske kost-nytte analyser, og aller mest til nytte-siden. Hva blir det økonomiske resultatet dersom tiltaket for eksempel koster 10 % mer? 10 % mindre? Hva om nedgangen i antall ulykker blir 20 % mindre enn forventet? Eller 30 % større enn forventet?

Sensitivitetsanalyser kalles også følsomhetsanalyser eller "What-if" analyser. Det vises ikke eksempler på sensitivitetsanalyser i dette heftet, men det er ganske enkelt å gjøre i et regneark. Vi anbefaler at man gjør sensitivitetsanalyser for å se hvor robuste regnestykkene våre er for at vi kan ha tatt feil i våre forutsetninger.

Tre typer investeringsanalyser

Beregningen kan gjøres med en av tre metoder:

1 Nåverdimetoden

Vi beregner netto verdi av tiltaket, samlet nytte minus investeringer og kostnader over tiltakets levetid.

2 Payback-metoden (tilbakebetalingstid).

Tiden det tar til investeringen er tilbakebetalt/tjent inn. (år, mnd)

3 Internrente-metoden

% avkastning, også kalt ROI (Return On Investment), eller avkastningsgrad

Metodene gir i prinsippet samme resultat, samtidig som de utfyller hverandre. Fordelen med internrentemetoden er at % er noe "alle" kan forholde seg til. Vi bruker, for enkelhets skyld kun nåverdimetoden i dette heftet.

Inflasjonsjustering og neddiskontering av fremtidig nytte og kostnader

Metodene krever egentlig at man justerer opp fremtidig kostnader og nytte i tråd med forventet prisstigning, og deretter diskonterer det tilbake til "år null" (ved tiltakets start), med en rentesats (diskonteringsfaktor). Grunnen til at man bruker en diskonteringsfaktor er at en krone i dag er mer verdt enn en krone om ett eller flere år, fordi man kunne satt pengene i banken eller investert dem på annen måte og fått avkastning på pengene. Diskonteringsrenten vil ofte være større enn forventet inflasjon.

I praksis vil vi hevde at usikkerheten i HMS- regnestykkene er så stor at å inflasjonsjustere og neddiskontere ikke er nødvendig. Vi regner rett og slett i dagens kroner. Det er som regel godt nok for våre formål.

Et lite eksempel

Her følger et enkelt eksempel på nåverdimetoden,.

Alle tall er "funnet opp" og har kun til hensikt å vise prinsippet i en meget enkel kost-nytte analyse.

I eksempelet varer effekten av tiltaket kun ett år, og må deretter gjøre på nytt. Dette for å unngå å ta hensyn til prisstigning og neddiskontering (renteberegne tilbake fra fremtiden til i dag) av fremtidig kostnader og nytte. Dvs. vi bruker kun dagens kroner.

I eksempelet har tiltaket kun effekt på sannsynlighet, ikke på konsekvens. Dette har vi også gjort for enkelhets skyld.



Navn på risiko:

Sikkerhet på arbeidsplassen

Nærmere beskrivelse av risiko:

For mange ulykker med skade

Hva koster forholdet oss i dag?

10 ulykker per år. 10.000 kr per skade = 100.000 kr/år

Beskrivelse av tiltak:

Kjøp av, og opplæring i bruk av, verneutstyr. Må gjøres hvert år.

Forventet effekt av tiltak:

Reduksjon fra 10 til 3 ulykker per år

Total forventet kostnad ved tiltaket: 50.000 kr/år

Hva	Verdi	
1) Forventet kostnad v/uønsket hendelse uten tiltak (kr)	100 000	Legg inn
2) Tiltaket koster totalt kr	50 000	Legg inn
3) Forventet effekt av tiltak		
a) Reduserer sannsynlighet med (%)	70	Legg inn
b) Reduserer konsekvens med (kr)	0	Legg inn
c) Andre effekter. Positive. Negative? (kr)	0	Legg inn
4) Forventet effekt av tiltak, (1 x 3a/100 + 3b + 3c) (kr)	70 000	Beregnes
5) Netto gevinst (4 - 2) (kr)	20 000	Beregnes

Datagrunnlag

Godt datagrunnlaget er avgjørende for gode beregninger. For å gjøre beregninger kan du hente data fra risikoanalyser, skadestatistikk, sykefraværstatistikk, avviksanalyser, nestenulykker, vernerunder, rapporter fra bedriftshelsetjenesten, med mer. Sjekk også fagartikler på bransjer, og yrkeskategorier, type tiltak, type eksponering osv., for å få best mulig grunnlag for beregningene. Kanskje må dere begynne å samle inn en ny type data for å få godt nok grunnlag?



Hva koster en arbeidsulykke? Eksempel på oppsett

En arbeidsulykke kan koste mye, ofte mer enn bare reparasjoner og kanskje produksjonsstans. Nedenfor finner du et eksempel som viser hvordan du kan sette opp regnestykket. Hvis du skal regne effekten av et HMS-tiltak trenger du tallene for å se hvilke kostnader du IKKE får, dersom tiltaket er vellykket.

Eksempel : Fall fra tak

Generelle forutsetninger (legges inn)

Produksjonsstans? Ja/nei	ja
Hvis ja, hvor mange involvert i stans?	2
Hvor mange arbeidstimer tapt?	5
Produksjonsverdi per arbeidstime	347
Sykefravær ja/nei	ja
Hvis ja, hvor mange dager	5
Verdi av en dags produksjon(tap)	2 600

UTREGNING

Produksjonsstans

(x personer i y timer/dager, a kr z) 3 467

Materielle skader, (legges inn)

Verktøy, maskiner, ødelagt maskin	5 000
Bygninger, ødelagt takrenne	3 000
Annet materiale, varer etc. 10 ruller	10 000

Sykefravær

Produksjonstap for fravær 13 000

Andre kostnader (leggs inn hvis aktuelt)

Reorganisering av arbeid, 3 timer 1 000

Etterforskning av ulykke, 2 dagsverk 5 200

Administrasjon, overhead, 1 dagsverk 2 600

Bistand, førstehjelp med mer. 500

Forsinkelser på leveranser, bøter 10 000

Økte forsikringspremier 1 000

Redusert omdømme/konk. evne 0

Annet 5 000

Sum kostnader 59 767

Til fradrag (hvis aktuelt)

Dekket av forsikringsselskap 5 000

Netto tap 54 767

Forsikring

Man kan forsikre seg mot en rekke forhold, og dermed redusere det økonomiske tapet når uheldet er ute. Det finnes forsikring mot ulykker og skader, gruppeliv, brann, tyveri, vannskade, ansvarsforsikring, reiseforsikringer, yrkesskade, industriforsikring og en rekke andre forsikringstyper.



Det er allikevel slik at man sjelden for dekket alle kostnader ved et uhell. Det er derfor dårlig HMS å satse på at "forsikringen dekker det". Det vil også gå ut over omdømmet dersom man blir kjent for å ha mange ulykker, selv om forsikringen dekker mye. Derfor: tegn forsikring, men ikke la det bli en sovepute.

Produktivitetslekkasjer



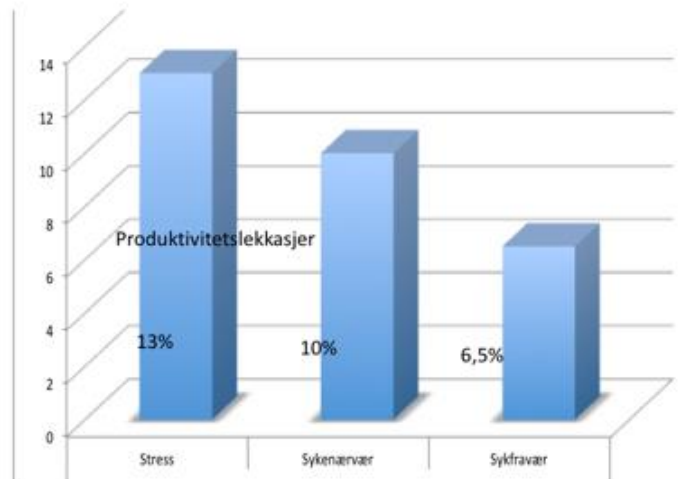
Produktivitetslekkasjer vil si at man er på jobb, men ikke yter som normalt. Det kan skyldes forhold på jobb, og/eller det kan skyldes forhold ellers i livet

Vi skiller derfor mellom to typer produktivitetslekkasjer:

- 1) Stesslekkasjer
Produktivitetslekkasjer som skyldes forhold på jobb (tidspress, høye krav, lave ressurser, dårlig ledelse, dårlige arbeidsforhold etc.)
- 2) Sykenærvær
Produktivitetslekkasjer som skyldes opplevde helseplager (hodepine, tretthet, muskel-skjelettplager, familieforhold, generelt dårlig helse osv.)

Undersøkelser viser at disse produktivitetslekkasjene som regel gir langt større produktivitetstap for virksomheten enn sykefravær alene. En studie gjort hos flyprodusenten Lockheed Martin (artikkel av Paul Hemp: "At work, but out of it" (Harvard Business Review 2004) antyder at sykenærvær ligger på 5-7 %.

Undersøkelser gjort av Humentor antyder at sykenærvær ligger på 10%, mens produktivitetslekkasjene er på hele 13 %, til sammen 23 %, altså mer enn tre ganger så mye som produktivitetstapet for vanlig sykefravær, som i Norge for tiden ligger på rundt 6,5 %.



Kilde: Humentor

www.sunneorg.no Christian H. Rafn

Det er vanskelig å måle produktivitetstlekkasjer direkte, med mindre man driver salg alene, eller produserer gjenstander alene, som enkelte håndverkere. De fleste av oss produserer varer eller tjenester i samarbeid med andre, slik at det er arbeidslaget, og ikke den enkelte som leverer. Mange tjenester som for eksempel programvareutvikling, er vanskelige å måle direkte.

Det er allikevel både interessant og viktig å forsøke å sette tall på produktivitetstlekkasjer, når vi vet hva det betyr for produktiviteten og økonomien på lengre sikt. Det finnes i dag en del spørrebatterier som viser energinivå og subjektiv opplevd produktivitet. Vi anbefaler at man bruker slike spørrebatterier, selv om de ikke er helt presise. To verktøy som er mye brukt er:

Bergen Burnout Indicator (BBI)

Testen måler subjektiv opplevelse av stress og emosjonell utmattelse. Den er utviklet av professorene Stig Berge Matthiesen og Atle Dyregrov på Universitetet i Bergen. Den har totalt 25 påstander. Interesserte kan henvende seg til Sunne organisasjoner.

Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Testen måler subjektiv opplevelse av vitalitet, entusiasme og fordypelse og gir dermed en god indikasjon på energinivå. Testen er utviklet av Schaufeli & al, et team av nederlandske arbeidslivsforskere.

Til sammen gir disse to testene en god pekepinn på selvopplevd produktivitet. Samtidig vil vi minne om at produktiviteten styres av en rekke faktorer i tillegg til egen, individuell produktivitet. For å nevne noen:

- Hvor effektivt arbeidet er organisert
- Ledelseskvalitet
- Kollegaers samarbeidsvilje og -evne
- Gode hjelpemidler og utstyr, teknologi
- Psykososialt arbeidsmiljø, opplevelse av støtte
- Kompetanse, hvor relevant og god egen kompetanse er
- Rolleklarhet, hvor tydelig oppgavene er definert
- med mer

Alle disse faktorene til sammen legger grunnlaget for total produktivitet. Det som er hensikten med dette heftet er å peke på de individuelle faktorene, som alene kan ha store utslag, både på kort og lang sikt. Det er grunn til å anta at langtidsfriske medarbeidere vil påvirke flere av de ovenstående faktorene, slik at en medarbeider som er frisk og rask kan påvirke organisering, egen kompetanse, rolleklarhet osv. osv. altså en god sirkel.

Her er noen av de første spørsmålene i de to ovennevnte spørrebatteriene, for å gi en antydning av hva det dreier seg om:

BBI

		1	2	3	5	6	7
		Svært uenig	Stort sett uenig	Litt uenig	Litt enig	Stort sett enig	Svært enig
1	Jeg føler meg nedlesset av arbeid						
2	Egentlig har jeg sjelden helt fri fra jobben, fordi jeg stadig omgås kolleger etter arbeidstid (treffes privat, telefonkontakt ol)						
3	Jeg opplever at jeg gir mer av meg selv til andre mennesker enn jeg får tilbake.						
4	Jeg har stadig en følelse av at jeg ikke strekker til						
5	Jeg opplever en følelsesmessig distanse til de jeg omgås						

UWES

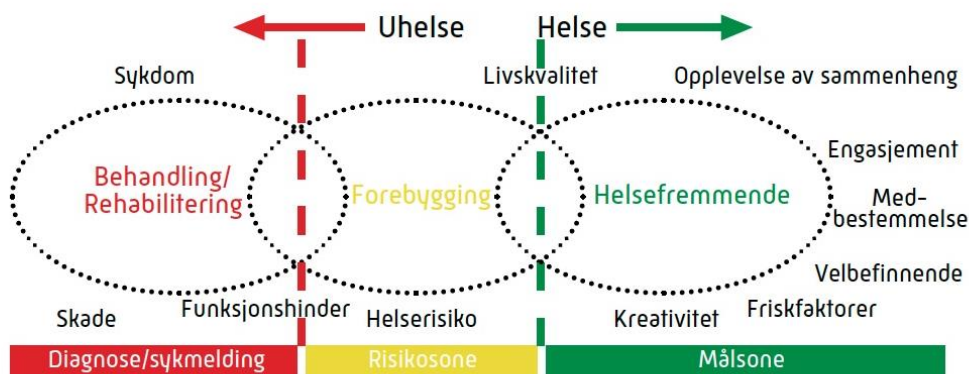
	Påstand	1	2	3	4	5	6	7
1	Jeg er full av energi på jobben							
2	Jeg føler meg sterk og energisk på jobben							
3	Jeg er entusiastisk i jobben min							
4	Jeg blir inspirert av jobben min							

Kort om helsefremmende arbeidsplasser

Det står i arbeidsmiljøloven:

§ 1-1. Lovens formål

å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet...



Fritt etter Ahlborg (2005) / Thynell (2005), Kommuneforbundet

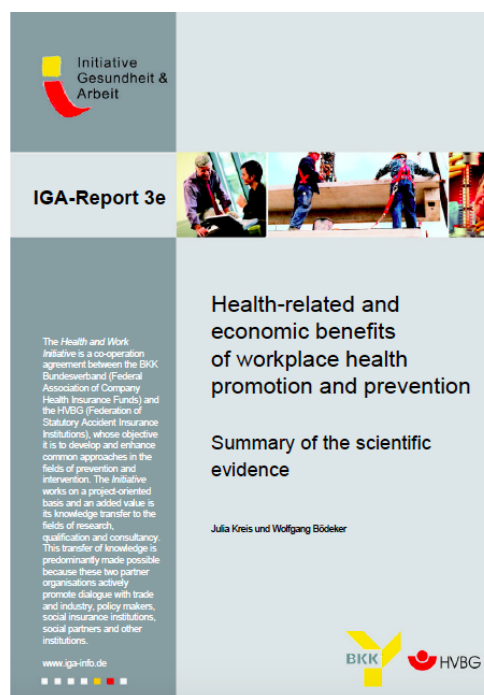
Dette er en meget ambisiøs bestemmelse. Hva menes med helsefremmende? At vi ikke bare unngår å bli syke av jobben, men blir friskere av den? I mange tilfeller er det nettopp slik. Jobben gir oss mening, fellesskap, opplevelse av mestring osv. For mange plager er det slik at man blir raskere frisk av å gå (evt.) delvis på jobb enn å gå 100 % hjemme. Det er arbeidsgivers plikt å forsøke å utvikle helsefremmende arbeidsplasser, og de fleste gjør det.

Noen går enda lenger, de tar (med)ansvar for de ansattes generelle helse, ut over det ha et helsefremmende arbeidsmiljø. Man setter i gang tiltak innen for eksempel kost, mosjon, stress og røykeslutt. Eksemplene er mange. I boken "HMS = økonomi" nevnes virksomheter som Posten, Storebrand, Avinor og Norske Skog. De har alle, på hver sin måte, iverksatt tiltak som har til hensikt å heve den generelle helsen hos de ansatte. Nå er det strengt tatt ikke arbeidsgivers ansvar å ta vare på de ansattes generelle helse. På den annen side så er det ofte lønnsomt. Skal da arbeidsgiver allikevel gjøre det? Meningene er delte. Det eneste vi kan gjøre her er å påpeke at det kan være en lønnsom investering. Fordi sykefraværet går ned. Fordi produktivitetslekkasjene går ned. Fordi motivasjon og engasjement ofte går opp. Det er vinn vinn. Forskning viser at om man gjør flere tiltak samtidig, så er det mest effektivt og lønnsomt. Ikke alle tiltak er lønnsomme, selvsagt. Vil du lese mer kan du for eksempel lese rapporten det er bilde av nedenfor.

Forskning og studier

Det forskes kontinuerlig på lønnsomheten av godt og trygt arbeidsmiljø og hvordan helse, produktivitet og økonomi henger sammen. Der man ikke kan regne på egen arbeidsplass kan det godt hende at det er gjort forskning på emnet. For eksempel er det gjort forskning på effekten av

- luftkvalitet og produktivitet
- ulike kontortyper (landskap) på sykefravær
- nattarbeid på risikoatferd (og dermed økonomi)
- stress, psykososialt arbeidsmiljø på produktivitet og økonomi
- kostnadene ved sykenærver
- osv.



Dette heftet tar ikke sikte på å gjengi denne forskningen, men man kan kontakte Sunne organisasjoner, eller søke selv på nettet. Noen mulige kilder kan være:

- Det Europeiske arbeidsmiljøorganet, EU-OSHA. European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/no>
- European Network for Health Promotion (ENWHP) <http://www.enwhp.org/>
- Institute for health and productivity management, IHPM <http://www.ihpm.org/>
- International Social Security Association (ISSA) <https://www.issa.int/en>
- Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA), <https://www.iga-info.de/>
- Verdens arbeidstakerorganisasjon, ILO
- Verdens helseorganisasjon, WHO

Hvem er ansvarlig for HMS-økonomien hos dere?

En utfordring i HMS-økonomiarbeidet er at det ofte er uklart hvem som har ansvaret for økonomien i HMS-arbeidet. Er det HMS-ansvarlig? Daglig leder? Hovedverneombudet? Økonomisjefen? Arbeidsmiljøutvalget? Bedriftshelsetjenesten? HR-avdelingen? Svaret er ofte ja, litt alle sammen! Det betyr som regel at ansvaret ikke er klart plassert. HMS-ansvarlig og vernetjenesten passer ekstra godta på å følge lover og regler, og økonomiavdelingen fanger opp det økonomiske resultatet til slutt. Men hvem ser sammenhengene og har det økonomiske ansvaret for resultatet av miljøarbeidet? Noe å tenke på for din arbeidsplass?



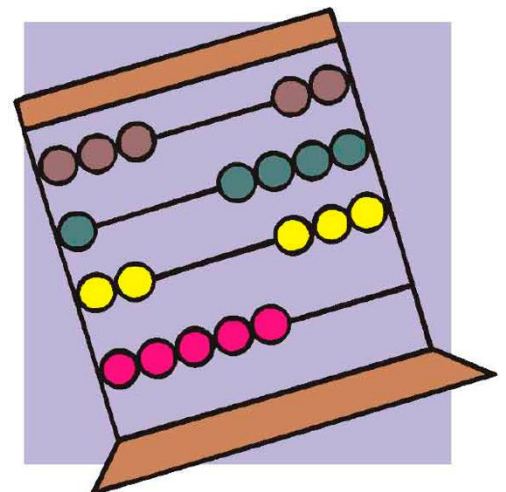
HMS-økonomisk praksis

Vi oppfordrer til det vil kaller en HMS-økonomisk praksis. Med det mener vi at man regner på forhold og tiltak som kan ha betydning for økonomien.

Man kan for eksempel ta opp større tiltak som en post på AMU-møtene. Hva er kost-nytte vurderingene for dette tiltaket?

Hva med risikoanalysen? Kan det være en idé å utvide konsekvenser til også omfatte kroner og regne på kost-nytte av alternative tiltak?

Hva med vernerunden? Kan det være aktuelt å regne på kost-nytte av tiltak som følger av vernerunden?



PS:

Ønsker du mer kunnskap eller hjelp til å starte en HMS-økonomisk praksis? Ta kontakt med HMS Norge: jarle@hmsnorge.no eller christian@hmsnorge.no

Lykke til!