

Grunnopplæring i arbeidsmiljø – liv laga?

Seniorkonsulent Nina C. Berg,
Arbeidsmiljøsenderet.

Hvorfor denne konferansen?

- ”Redde grunnopplæringen”
- Tilbudskaos og useriøsitet – dårlig rykte
- Grunnopplæringen
 - verdifull og nødvendig for ”den norske arbeidslivsmodellen”
 - for at AML skal bli etterlevd

Mål med konferansen

- Hvordan vi kan sikre god kvalitet på grunnopplæringen
- Forenkle bestilleroppgaven
- Mulighet for myndighetskontroll av opplæringen/kompetansen i bedriftene
- Tydeligere og mer ensartet lovkrav

Hva snakker vi om?

- Grunnleggende arbeidsmiljøopplæring
 - Ikke mer spesifikk HMS-opplæring
- Den eneste opplæringen som myndighetene pålegger samtlige virksomheter

Lovens krav til opplæring for verneombud og AMU-medlemmer (40-timers kurset)

- § 6-5 AML Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud og AMU medlemmer får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte.
- §12 Forskrift om verneombud og AMU
- Tilleggsavtale III HA LO/NHO
 - første gang inngått i 1975 LO/NAF.
 - Direktoratets kommentarer viser til tilleggsavtalen

Opplæringen av arbeidsgiverne

- *arbeidsgivere* i virksomheter som har AMU, skal ha samme opplæring som de øvrige medlemmene av utvalget.
- AML § 3-5 gjelder derfor bare arbeidsgivere i mindre virksomheter – hvorfor så få som har fått dette med seg?
- Kravet burde vært strengere enn kravet til VO opplæringen

Tilbudskaos?

- Nok av tilbydere. På Google Norge over 4000 sider under oppslagsordet HMS og arbeidsmiljøkurs.
- De fleste hevder at kurset deres tilfredsstiller lovens krav, mange at de tilbyr et ”godkjent kurs”
- Det kan de gjøre ustraffet fordi
 - lovkravene er så diffuse
 - Ingen kontroll med hva virksomhetene gjør

Åpnet for sjarlataner

- Med tydeliggjøringen av arbeidsgivers plikt til HMS-opplæring fikk en rekke nye tilbydere øynene opp for markedet
 - advokatkontorene hadde ikke tidligere vært på banen, nå så de imidlertid at her kan det være enkelt å levere og lett å tjene mye penger.
- Advokatkontorene likevel ”seriøse” i forhold til en del andre..

”Tjener fett på HMS”

- Bergensbedriften *Salesman* stod fram i media og forkynte med et stort glis at det er lettvinde penger å tjene på å ”sertifisere” bedriftsledere i nettbasert HMS-kurs.
- I følge bedriften hadde på kort tid 700 arbeidsgivere tatt lynkurs i HMS (det tar deg maks to timer..)
- Alt fra ”Jonny kiosk og tobakk” til Hydro Aluminium hadde i følge *Salesman* as benyttet seg av tilbudet
- Arbeidstilsynet i Bergen fant dette dønn useriøst, men ikke ulovlig.

Aggressive selgere skremt mange arbeidsgivere

- *Smart HMS*, et selskap som i følge DN
 - ikke er registrert i Brønnøysundregisteret
 - men som et halvt år etter at DN eksponerte skjeften deres fortsatt har en operativ hjemmeside
 - opererer via svært truende telefonselgere:
 - ”Du har 25 minutter på deg til å finne en PC å bestille kurs fra oss, ellers kommer Arbeidstilsynet”
 - Mange klager meldt til oss og andre

Hvorfor lar arbeidsgivere seg presse?

- De kan for lite om AML
- Opplæringen er for dårlig regulert
- For dårlig kontroll

Avmektig tilsyn?

- Som svar på lynkurs tilbudet i Bergen, svarte tilsynsleder Kåre Askvik at
” slike kurs er i strid med arbeidsmiljølovens intensjon. Men slik lov og forskrifter er formulert kan ikke Arbeidstilsynet gripe inn og forby kursene” (BA 8. august 2008)

Siste tilskudd - Eksternt verneombud

- ”Styreforeningen” tilbyr å leie inne ”verneombud” fra de, i stedet for å la de ansatte velge verneombud selv.
- ”oppgaven til Arbeidstilsynet verken er å godkjenne eller underkjenne tjenester fra ulike konsulenter (Dir. AT i Arbeidervern nr 1 2010)

Undervurdert ben i ”den norske arbeidslivsmodellen”

- parter som samarbeider på alle nivåer i arbeidslivet (nasjonalt, bransje, i bedriftene, i avdelingene, direkte)
- Ansatte som i stor grad er ”selvgående”, som får myndighet og tar utstrakt ansvar i jobbutførelse.
- omstillingsdyktige

Grunnopplæringens betydning for ”den norske modellen”

- Kommer ikke ”gratis”, avansert og komplekst system for arbeidslivsrelasjoner vi har – krever kompetanse
- Kursene - Sikrer en arena for samforståelse og samsnaking mellom arbeidsgiver, ledere og verneombud/ansatte – realisere lovens krav om sammen å finne status, mål og metode for eget arbeidsmiljø/kultur
- *Effektiv* måte å videreføre grunnlaget norsk arbeidsliv er tuftet på

Hva er kravet til grunnopplæringen?

- Hvem skal ha opplæringen?
- Hvilket omfang bør den ha?
- Hva skal den inneholde?
- Pedagogisk tilnærming – hvilke krav stilles?
- Hvem kan tilby opplæringen?

Hvem skal ha grunnopplæringen?

- Verneombud AML § 6-5 AML
- AMU representanter § 7-4 (§6-5)
- Arbeidsledere?
 - LO/NHO anbefaler at Arbeidsledere bør ha samme opplæring som verneombudene og minst skal ha samme kompetanse (tilleggsavtale III HA)
 - i lovens forarbeid og AT kommentar til §6-5 vises det til til denne avtalen
 - AT kommentar vises det og til §§3-2 (1) b) og §3-5
 - som sier at arbeidsleder skal ha tilstrekkelig innsikt i arbeidsmiljøspørsmål i sitt ansvarsområde

Hvem får grunnopplæringen i dag?

- Ingen vet
- estimat på 15 000 personer årlig (2002).
- Antagelig flere verneombud enn ledere

Krav til omfang

- §6-5 stiller krav om ”den opplæring som er nødvendig”
- i Forskriftens §12 (4) og i tilleggssavtale III i Hovedavtalen LO/NHO spesifiseres kravet til et omfang på 40 timer.
- gis adgang til å avtale en redusert ordning enten
 - internt i bedriften hvis ikke det foreligger en bransjeavtale
 - eller på bransjenivå

Ikke enkelt å forklare bestillere som knapt vet hva en bransjeavtale er

Hvorfor ikke samme krav til alle?

- Fordi virksomheter har ulike risikonivå og kompleksitet og dermed ulikt behov for arbeidsmiljøopplæring?
 - Gammeldags forståelse av arbeidsmiljø?

- Fordi noen bedrifter har implementert denne form for opplæring i lederopplæring, teamarbeid, HMS-dager osv. og at en derfor dekker inn denne opplæringen på annet vis.
- Til det siste er å si at mye vil ha mer
 - de bedriftene som jobber best med arbeidsmiljøet sitt, snarere supplerer enn kutter ned på omfanget av opplæring.

Fordi ledere ikke har tid?

- Travelt arbeidsliv – nettopp derfor
- Har/tar seg ikke tid
- Min erfaring: ledere som deltar på 5-dagers kurs
 - alltid vel verdt investeringen av tiden
- De som ikke tar seg tid
 - de som tror det er unyttig, ofte de som trenger det mest

Dyrt for de små virksomhetene

- Uforholdsmessig stor investering
- Vanskeligere i små bedrifter enn i store å være borte fra jobben over tid. Alle er mer avhengige av hverandre.
- Likevel kan det være penger og tid spart på sikt.
 - En konflikt i en slik bedrift – kan velte mye
 - Et mer strukturelt styringsgrep, kan rasjonalisere mye
 - Et verneombud som er trygg i rollen sin – gi verdifulle innspill og korreks
 - Å gå fra brannslukking til pro aktiv ledelse – lønnsomt for alle

Tilrettelegge bedre for de små virksomhetene

- Bransjerettet opplæring kan være fornuftig, men størrelse betyr mer
- I en liten virksomhet vil kursdeltakerne ha direkte inngrep med HMS-systemet,
I en stor virksomhet – er det meste lagt fra sentralt hold
- E-læring?
 - enklere å få til i store virksomheter enn små, der hverdagen sluker en fortene

40 –timer, hvorfor så mye?

- Stort tema – omfatter nær sagt alle forhold ved arbeidslivet, trenger en uke..minst - 37.5 t
- Tid til refleksjon og erfaringsutveksling
- Dagskursene - bortkastet tid?
 - Hele AML på en dag – kun en oversikt, ikke mulig med forståelse og forankring av kunnskapen
- Lovens krav fra 1975
 - mer komplisert i dag
 - atskillelig større krav både til ledelse og vernetjeneste

Krav til faglig innhold

- Kompetent til å fylle rollen sin og ut fra den bidra til fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- I tråd med lovens krav
- Finnes en avtale og en kravspesifikasjon fra Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (NHO/LO) som nokså detaljert styrer de åpne grunnkursene Arbeidsmiljøsentret kjører (AOF og PIL).
- Tidligere Studienemnda for grunnopplæringen,
- Utover dette - fritt frem

Pedagogisk tilnærming

- Vannskillet går i synet på hvordan vi lærer og lærerens rolle:
 - undervise
 - tilrettelegge for læring
- Ved å stille krav om en prosessorientert, involverende og tilretteleggende pedagogisk form, kan også mange av de useriøse forsvinne – fordi det krever for mye av dem.

E-læring

- Billig fordi det sparer tid, profitabelt for tilbydere
- Tilgjengelig
- Greit for noen
- Ikke greit for mange (8,5 % "funksjonelle analfabeter, mange uvant med formen)
- "læreren" eneste formidler av kunnskap
- mister erfaringsutvekslingen og rom for refleksjon
- E-læringsbit som forberedelse
- Aldri godt nok alene – det er diskusjonene som gir læring, trygghet og egen kontroll.

Er det rimelig å kreve så mye av bestillerne?

- Det kreves god lovforståelse, god kjennskap til hva de ulike tilbyderne faktisk tilbyr for å kunne bestille rett.
- Kreves nesten et kurs for å kunne bestille rett
- Finnes ingen nøytrale som kan løse

Enighet

- Fortsatt lovpålagt opplæring
- Et strukturert undervisningsopplegg er den mest effektive måten å sikre god nok kompetanse til at man kan forstå og leve opp til lovens krav i bedriftene.

Diskutere entydige og like lovkrav?

- Dagens ulne krav fyller ikke hensikten
 - De som mest trenger en god opplæring blir lettest offer for useriøsitet
 - Behovet for fleksible krav til omfang "utdatert"
- Diffuse krav gjør det umulig å drive skikkelig tilsyn/kontroll
- Myndighetene tilrettelegge bedre

Hvordan sikre god kvalitet?

- Krav til pedagogisk form?
- Læreplan?
- Klart krav om timeantall?
- Godkjenning av opplæringsorganisasjonene?
- Seminaret kunne ut i workshop
- Godt seminar!