

En kartlegging og vurdering av opplæringstilbud innen helse, miljø og sikkerhet

**Sluttrapport
Juni 2002**

Gjennomført for AAD og Arbeidslivslovutvalget av

Kjetil Odin Johnsen, Dreyer Kompetanse AS
Knut Oscar Gilje, S&J Informasjon as

Innhold:

Sammendrag

1. Innledning

Bakgrunn

Kravene til opplæring i lov og forskrift

Gjennomføring av arbeidet

2. Funn fra kartleggingen

Fakta om grunnopplæringen

Synspunkter og meninger fra intervjuene

Informasjon fra Danmark og Sverige

3. Vurderinger

Målgrupper

Innholdet i grunnopplæringen

Grunnopplæringens varighet

Andre vurderinger

4. Anbefalinger

Vedlegg

1. Intervjuguide

2. Referater fra samtlige intervjuer og samtaler

3. Litteraturliste

4. Informasjon fra danske og svenske arbeidslivssider

5. Informasjon fra internettet om norske kurstilbud innen grunnopplæring

Sammendrag

På oppdrag fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet er det gjennomført en kartlegging av status når det gjelder grunnopplæring innen arbeidsmiljø i Norge. Det er i tillegg gjort vurderinger knyttet til de funn og de erfaringer som er gjort på området. Innspillene skal brukes av Arbeidslivslovutvalget i deres arbeid med ny Arbeidslivslov.

Det anslås at det er i størrelsesorden 15.000 deltakere på en eller annen form for grunnopplæring innen arbeidsmiljø per år. Av disse deltar drøyt 10.000 på kurs der det brukes ”godkjent” materiell i henhold til næringslivets hovedavtaler. Dette er de såkalte 40-timerskursene for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalgene AMU.

Ledere bør i større grad delta sammen med sine verneombud

Gjennom intervjuer ble det kartlagt synspunkter på dagens ordning. Det fremkom entydige meninger om at ledere i større grad bør delta sammen med sine verneombud. Dette vil gi en stor forbedring i nytteverdi av kursene ved at både verneombud og leder vil ha felles forståelse for sentrale problemstillinger og arbeidsmetoder.

Erfaringsbasert opplæring

Dyktige kursinstruktører er avgjørende for å kunne gjennomføre opplæringen etter anerkjente og velprøvde voksenpedagogiske prinsipper. Erfaringsbasert opplæring der deltakerne trekkes aktivt med danner grunnlaget for de mest effektive kursene. Nettbaserte kurs kan dermed i liten grad erstatte dagens kursopplegg, men vil i større grad bli trukket inn som supplerende løsninger for deler av kursene.

Prosjektlederne har gjort en del vurderinger med bakgrunn i intervjuer, litteraturstudier og egne erfaringer. Disse berører hvilke målgrupper opplæringen retter seg mot, innholdet av opplæringen og omfanget av opplæringen.

Få virksomheter på grunnopplæring?

Prosjektet stiller spørsmål om for få virksomheter får tilstrekkelig grunnopplæring i arbeidsmiljø. Få bedrifter med under 10 ansatte sender en representant på slike kurs. I praksis oppfatter de seg ofte som ”fritatt” for verneombud og faller utenfor opplæringskravet. I tillegg retter opplæringen seg i liten grad mot nøkkelpersonell og ledere som i mange situasjoner vil være sentrale i forhold til å sikre et godt arbeidsmiljø.

Mer tilpasset opplæring

Prosjektet mener mer tilpasset opplæring vil sikre deltakelse fra ulike grupper som bør ha grunnopplæring. Innholdet på kursene styres allerede i stor grad av deltakerne som en følge av de tidligere nevnte pedagogiske prinsippene kursene drives etter. Bransjene er dessuten de beste til selv å velge ut egne sentrale problemstillinger, slik at det bør stilles få sentrale krav. Et sentralt fastsatt timetall som ramme er derfor ikke nødvendigvis verken ønskelig eller nødvendig for å sikre bredere deltakelse på grunnopplæringskurs.

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Kartleggingen er gjennomført for Arbeids- og administrasjonsdepartementet, ved Torkel Sandegren, i forbindelse med arbeidene med ny arbeidslivslov. Kartleggingen skal inngå som et innspill til Arbeidslivslovutvalget i deres vurdering av virkemidler for å oppnå bedre etterlevelse av loven og oppfyllelse av dennes intensjon. Opplæring er et av flere elementer som vurderes i denne sammenheng.

1.2 Kravene til opplæring i lov og forskrift

Nedenfor er de viktigste kravene til opplæring i arbeidsmiljøloven (AML) og aktuelle forskrifter gjengitt. I noen tilfeller er kravene konkrete og knyttet til spesifikk opplæring. Andre ganger er kravene formulert som målsetninger og anbefalinger.

Arbeidsmiljølovens §29

Hovedkravet til grunnopplæring er gitt i AML §29, hvor det i andre ledd heter:

2. Arbeidsgiverne skal sørge for at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg kan få den opplæring som er nødvendig for at de kan utføre sine verv på forsvarlig måte.

Verneombud og medlemmene av arbeidsmiljøutvalg har rett til å ta den nødvendige opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer.

Utgifter i forbindelse med slik opplæring bæres av arbeidsgiveren.

Departementet gir nærmere regler om hvilke krav som skal stilles til opplæringen.

Det er denne typen opplæring prosjektet har konsentrert arbeidet om.

Det er gitt mer detaljerte regler for kravene til grunnopplæringen – både innhold og omfang - i ”Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg”. Det er redegjort nærmere for disse kravene i kap. 3 i denne rapporten.

Opplæringen er et virkemiddel for å kunne nå arbeidsmiljølovens målsetninger. Særlig vil vi trekke frem den tredje målsetningen slik den er formulert i §1, tredje ledd:

3. å gi grunnlag for at virksomhetene selv kan løse sine arbeidsmiljøproblemer i samarbeid med arbeidslivets organisasjoner og med kontroll og veiledning fra offentlig myndighet.

Hovedavtalen mellom LO og NHO

I denne sammenheng er det vesentlig å trekke frem hovedavtalen mellom LO og NHO. Denne har en rekke tilleggsavtaler, bl.a. en om arbeidsmiljøopplæring. Denne har ligget

til grunn for de fleste kursopplegg og det felles kursmateriellet som er utviklet i flere versjoner de seneste årene. Til nå har ordningen inkludert en studienemnd som både har godkjent materiell, kursopplegg og kursarrangører. Studienemnda er etter forrige revisjon av hovedavtalen under avvikling.

Andre krav om kunnskap og informasjon

Det forutsettes at både arbeidsgivere og arbeidstakere har tilstrekkelig informasjon og kunnskap om forhold som berører arbeidsmiljø og driftsproblematikk som berører miljø og sikkerhet. I lovens §12 er det bl.a. brukt følgende formuleringer knyttet til opplæringskrav (våre understrekninger):

3. Særlig om styrings- og planleggingssystemer.

Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes orientert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet, herunder om planlagte endringer i slike systemer. De skal gis den opplæring som er nødvendig for å sette seg inn i systemene, og de skal være med på å utforme dem.

4. Særlig om arbeid som medfører sikkerhetsrisiko.

d) Arbeidstakere skal gjøres kjent med forskrifter og sikkerhetsregler m.v. på vedkommende område, og med de planer og tiltak som er omhandlet under c).

Tilsvarende stilles det krav til arbeidsgiver og arbeidstakere som er satt til å lede andre i Arbeidsmiljølovens §14 :

For å sikre at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd blir ivaretatt på alle plan i virksomheten, skal arbeidsgiveren:

...

g) sørge for at det drives et planmessig vernearbeid og at arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig innsikt i vernespørsmål til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.

...

i) sørge for at arbeidstakerne gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at de får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig.

I tillegg finnes det i ”Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid” følgende krav i §5:

Internkontroll innebærer at virksomheten skal:

...

2. sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, herunder informasjon om endringer

Alt i alt finnes det med andre ord en rekke ulike formuleringer som angir mer eller mindre bestemte krav til opplæring innen helse, miljø og sikkerhet. En rekke forskrifter gir detaljerte krav om opplæring i forbindelse med spesielle arbeidsoperasjoner og ved bruk av spesielt arbeidsutstyr. Det finnes også krav om sertifisert opplæring på utvalgte områder, som for truck-kjøring og bruk av kraner for å nevne noen eksempler.

Prosjektet har som nevnt konsentrert seg om å kartlegge og vurdere grunnopplæringen innen arbeidsmiljø – de såkalte ”40-timerskursene”. Nedenfor redegjør vi kort for hvordan kartleggingen på dette området er gjennomført.

1.3 Gjennomføring av arbeidet

Informasjon til kartleggingen er samlet inn gjennom dybdeintervjuer med en rekke ulike aktører innen helse-, miljø- og sikkerhetsopplæring i Norge. Intervjuene er foretatt i perioden april – juni, 2002. Prosjektlederne har selv stått for alle intervjuene. I et par tilfeller er det gjort supplerende samtaler av kortere varighet.

Intervjuguide

I samråd med oppdragsgiver ble det utarbeidet en intervjuguide som dannet grunnlag for samtalene og intervjuene som ble gjennomført. Som bakgrunn for intervjuguiden ble det gjennomført litteraturstudier og nettsøk (se vedlegg for oversikt) for å kartlegge aktuelle problemstillinger og gjennomgå hva som fantes av bakgrunnsmateriale. Gjennom diskusjoner med oppdragsgiver ble spørsmålstillingene justert for å ivareta ulike synspunkter og interesser. Dette sikret at alle relevante problemstillinger – slik de ble oppfattet ved oppstart av prosjektet – ble gjennomgått i alle intervjuene. I praksis ble intervjuguiden brukt som en sjekkliste underveis i de ellers åpne samtalene som gjerne varte i 1 til 2 timer.

Åpen intervjuform

En slik fremgangsmåte sikrer at de som intervjues får snakke fritt om de problemstillinger de opplever som relevante innenfor det aktuelle tema. På den måten kan nye og uventede vinklinger dukke opp og gi nyttige innspill til prosjektet. De problemstillinger de intervjuede oppfatter som mest sentrale danner hovedtyngden i samtalen som føres. Bruken av intervjuguiden sikrer imidlertid også at de viktigste problemstillingene blir gjennomgått med alle intervjuede.

Hvem vi snakket med

Det ble gjennomført intervjuer med 23 personer som representerte:

- De største kurstilbyderne på området
- Organisasjoner
- Virksomheter
 - Private
 - Kommunale
 - Statlige
- Arbeidstilsynet

Til sammen inkluderte utvalget 14 ulike virksomheter og organisasjoner. Utvalget ble vurdert underveis for å sikre bredt nok informasjonsgrunnlag. De største kurstilbyderne vi snakket med har kurs for alle deler av både privat og offentlig sektor, slik at alle relevante problemstillinger for både offentlig og privat sektor burde være dekket. I en sammenheng deltok intervjueren på deler av at grunnopplæringskurs og fikk stille spørsmål til deltakerne mot slutten av kursdagen. De øvrige intervjuene ble gjennomført på tradisjonell måte med oppmøte hos den eller de som skulle intervjues.

Underveis ble det opprinnelige intervjuutvalget justert noe. Dette skyldes at det var forbløffende samsvar i de problemstillinger og synspunkter som ble fremmet i intervjuene. Av ressursmessige grunner ble det derfor besluttet å begrense opprinnelig plan noe siden det var liten grunn til å forvente vesentlige nye funn.

Samtlige referater er gjengitt som vedlegg til rapporten.

2. Funn fra kartleggingen

2.1 Fakta om kurstilbud innen grunnopplæring, arbeidsmiljø

Tilbydere av kurs

De største tilbyderne av grunnopplæring er Arbeidernes opplysningsforbund AOF og Arbeidsmiljøsenderet AMS. I tillegg finnes det en rekke bedriftshelsetjenester, konsulentmiljøer og enkeltpersoner som tilbyr ulike former for grunnopplæring. Bransjene arrangerer også egne kurs, men med varierende grad av samarbeide mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. En god del større bedrifter har egne opplæringsopplegg – gjerne med innleide kursholdere.

Kursvarianter

Blant de største kurstilbyderne er det vanlig å tilby både åpne kurs, bransjerettede kurs og bedriftsinterne, tilpassete kurs. Nedenfor følger beskrivelser av noen typiske kursopplegg.

Åpne kurs

Åpent grunnkurs, arrangeres i en rekke varianter med ulik fordeling av timer og dager på kurset:

- 5 dagers kurs der all opplæring gjennomføres i løpet av en vanlig arbeidsuke; mandag til fredag.
- 2 dager + 3 dager (eller 3+2) med variabelt opphold mellom. Det skal gjennomføres en hjemmeoppgave i mellomperioden.
- 2 dager + 1 dag med oppgave i egen bedrift + 2 dager.

Åpne kurs er tilbud for alle som ønsker å gjennomføre en generell og lovpålagt opplæring som verneombud og arbeidsmiljøutvalgsmedlem. Det betyr at deltakere fra alle bransjer samles på samme type kurs. Kursene arrangeres jevnlig og tilbys i de fleste større byområder av både store og små kurstilbydere.

Bransjerettede kurs

Bransjerettede kurs har gjerne samme oppbygning som åpne kurs, men deltakern kommer gjerne fra samme bransje. Dette betyr at problemstillinger som drøftes på kurset i større grad kan hentes fra en felles oppfatning av deltakernes egen hverdag.

Disse kursene arrangeres oftest av, eller i samarbeide med, bransjeorganisasjoner. Flere bransjer har benyttet forskriftens (og hovedavtalens) mulighet til å ha kortere opplæring enn 40 timer. Det tilbys også åpne kurs tilpasset bransjer med avtalt kortere opplæring

Bedriftsinterne kurs

Større bedrifter ser ofte nytten av å hente inn en eller flere instruktører for å arrangere egne interne grunnkurs i arbeidsmiljø. Andre bruker egne ressurser, eller kombinerer disse med f.eks. personell fra BHT. Dette blir ofte en kostnadseffektiv måte å få gjennomført grunnopplæringen på; både reise- og overnattingsutgifter spares og innleie

av kursholder (eller bruk av egne ansatte) gir oftere lavere kostnad per deltaker.

Fjernundervisning – nettbaserte løsninger

Det finnes en del tilbud innen fjernundervisning – bl.a. fra Folkets brevskole. I tillegg forsøkes ulike modeller med nettbasert undervisning – bl.a. fra Teknologisk Institutt. Ingen refererte til noen stor etterspørsel etter disse formene for opplæring når det gjelder grunnopplæring.

Pris på kursene

Prisene varierer fra knapt 3.000 til drøyt 5.000 kroner for et 5 dagers kursopplegg (40 timer). Denne prisen inkluderer kursmateriell og lunsj. Reise- og eventuelle oppholdsutgifter kommer i tillegg. Ved opplegg der kurset gjennomføres i to deler doubles reiseutgiftene, noe som gjør at enkelte arrangører tilbyr kurs der all undervisning foregår i løpet av en arbeidsuke.

Omfattende lokal dekning

I alle større byer og byområder tilbys det en rekke ulike åpne kurs. Dermed vil det for de aller fleste være mulig å unngå omfattende reiseutgifter. Ved bransjekurs vil det imidlertid være et mer begrenset geografisk tilbud.

Alle større kursarrangører tilbyr som nevnt bedriftsinterne kursopplegg. Der vil de direkte kostnadene for virksomhetene være begrenset til å dekke betaling og utgifter for kursinstruktøren(e).

Lite statistikk om antall kursdeltakere pr år

De store kurstilbyderne ble forespurt om antall kursdeltakere og kunne i stor grad svare på egne vegne. Det er videre gitt anslagsvise tall på hvor mange som gjennomfører grunnopplæring i løpet av et år. Siden det både finnes en rekke små kursarrangører og at mange større virksomheter arrangerer egne kurs, er det etter vår mening umulig å angi annet enn et grovt anslag på omfanget av grunnopplæring innen arbeidsmiljø i Norge.

Basert på salg av materiell og påmelding på egne kurs, kan de store kurstilbyderne angi hvor mange personer som årlig gjennomfører grunnkurs i arbeidsmiljø i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Både AMS og AOF benytter opplegg som følger hovedavtalen mellom LO og NHO.

De årlige salgoversikter fra LO/NHO-materiellet som omsettes gjennom Folkets brevskole viser at det selges drøyt 7000 enheter til privat sektor og drøyt 1600 til statlig sektor. I tillegg selges det bransjemateriell som baserer seg helt eller delvis på det samme materiellet. NHO anslår antall deltakere på ”godkjente” kurs til et sted mellom 7000 og 9000. Fra Direktoratet for arbeidstilsynet fikk vi opplyst at det samlede årlige salget av bransjemateriell lå på drøyt 10000.

Det arrangeres en rekke bedriftsinterne kurs – særlig i de større bedriftene. Bransjekurs er heller ikke med i de nevnte oversiktene. I tillegg tilbys det åpenbart en del grunnkurs av mindre kursarrangører som ikke bruker annet enn eget materiell. Flere slike tilbud finnes

på ulike nettsteder. Prosjektet har derfor anslått at omlag 15000 personer årlig gjennomfører en eller annen form for grunnopplæring innen arbeidsmiljø (tilsvarende 40-timers kursene).

2.2 Synspunkter og meninger fra intervjuene

Ledere bør være med

Noe som går igjen i nesten samtlige intervjuer og samtaler er vurderingen av at nytteverdien av kurset synker dramatisk når et verneombud deltar alene fra sin virksomhet. Den velkjente historien om det oppglødde verneombudet som kommer full av pågangsmot tilbake til sin arbeidsplass og møter veggen i form av manglende forståelse og interesse for hans/hennes nye viten, er blitt gjentatt av mange i ulike versjoner i løpet av prosjektet.

Enkelte går så langt som å si at det er totalt bortkastet å sende et enslig verneombud på slike kurs. Andre hevder at også enslige svaler kan gjøre nok nytte vel hjemme fra kurs. Alle er i alle fall enige om at kurs der ledere og verneombud fra samme virksomhet deltar sammen er svært nyttige. Det gir både mulighet til å sette i gang arbeid med faktiske problemstillinger i løpet av kurset, og det gir en felles bakgrunn om både fakta og metoder innen arbeidsmiljøforbedring.

Nytteverdi av kursene - etterpå

De fleste vanlige grunnopplæringskursene får gode evalueringer fra deltakerne. Dette bekreftes i en rekke av undersøkelsene som er gjennomført på dette området i årenes løp. Det tyder på at kursdeltakerne i stor grad oppfatter kursene som nyttige og interessante. Det er imidlertid gjort få positive vurderinger av hvilken reell nytteverdi HMS-arbeidet i den enkelte virksomhet har hatt av at verneombud eller andre fra bedriften har vært på kurs.

Et gjennomgående trekk fra intervjuene er altså at verneombud som deltar på grunnkurs savner deltakelse fra sine ledere. Mange gir uttrykk for at kursene nesten er nytteløse når ledelsen ikke er sammen med en og diskuterer viktige problemstillinger, eller har samme kunnskap omkring arbeidsmiljøarbeid når saker skal løses på arbeidsplassen. At ledelsen ikke deltar oppleves som et stort hinder for arbeidsmiljøarbeidet. Der ledelsen deltar på kurs gis dette avgjørende positiv betydning for hvordan verneombudene skal kunne fungere i sin rolle.

Hva er best – åpne eller bransjerettede kurs?

Det var ingen klare synspunkter på om hvilke typer kurs som åpenbart var best. Flere mente bransjerettede kurs hadde en større nytteverdi for deltakerne fordi problemstillingene lettere ble oppfattet som relevante. Andre mente at åpne kurs var en fordel fordi problemstillingene ble mer varierte og at deltakerne lettere fikk nye idéer og impulser til eget arbeid.

Rent praktisk vil åpne kurs ofte være det eneste alternativet for mindre bedrifter. Særlig

gjelder dette i mer griskrendte strøk av landet. Her vil nærmeste tilbud gjerne være et åpent kurs. Bransjekursene er færre og arrangeres gjerne i sentrale strøk, men dette varierer naturlig nok mellom de ulike bransjene.

Pedagogisk opplegg og instruktørenes betydning

Den moderne grunnopplæringen er basert på handlingsorientert/prosessorientert pedagogikk. Det vil gjerne si voksenpedagogiske prinsipper der deltakernes egne erfaringer og problemstillinger danner grunnlaget for opplæringen. Viktige stikkord blir derfor deltakeraktivitet og erfaringslæring. Kunnskapsstoff bakes inn i opplæringen underveis i kurset. På den måten gjennomgås de aktuelle lovhjemler og forskrifter uten at det blir enveis forelesninger.

Dette innebærer at det stilles strenge krav til den enkelte instruktør og hvordan han/hun greier å involvere de ulike deltakerne på kursene. De åpne kursene, med deltakere fra ulike bransjer og med ulik motivasjon, stiller større krav til instruktørene. Flere kurstilbydere innrømmet da også at de åpne kursene var langt vanskeligere å gjennomføre på grunn av svært ulikt utgangspunkt for deltakerne.

I rapporten *”Handlingsorienterte kursdeltakere? – en evaluering av revidert grunnopplæring i arbeidsmiljø”*, konkluderer forfatteren at det er en rekke faktorer som påvirker kursdeltakernes mulighet til å drive lokalt vernearbeid:

”Og selv om kurs ikke er tilstrekkelig for å få til handlingsorientering, kan kursarrangørene forbedre deltakernes muligheter til å drive lokalt vernearbeid ved å forbedre sine svake sider og videreutvikle de sterke. Dette kan [...] gjøres gjennom bedre tilpasning av kursopplegg, både når det gjelder faglig innhold og pedagogisk form.”

Nettbaserte løsninger

Det uttrykkes en viss interesse, og for noen et interessant marked, innen nettbaserte løsninger for fjernundervisning innen grunnopplæringen. Det vil åpenbart komme flere tilbud på dette området i tiden som kommer. Imidlertid er alle tilbydere klare på at dette først og fremst vil være et supplement til samlinger der deltakerne møtes ansikt til ansikt. De vanskelige arbeidsmiljøproblemene må løses gjennom god kommunikasjon og tillit. Dette lar seg vanskelig formidle gjennom nettbasert undervisning. Dette synet finner vi også igjen i Arbeidsmiljøsenderets rapport *”Fremtidens arbeidsmiljøutfordringer og opplæring”*:

”Våre informanter hadde liten erfaring med bruk av nettbasert opplæring. Generelt sett var de skeptiske til at undervisning gjennom PC kan være et godt alternativ til en arbeidsmiljøopplæring som vektlegger erfaringsutveksling, menneskelig samhandling, felles holdninger osv.”

Andre kurs og annen arbeidsmiljøopplæring

Grunnopplæringen er ikke den eneste veien til kunnskap og kompetanse innen arbeidsmiljø. Prosjektet har gjennom undersøkelser og intervjuene kort gjennomgått en

del av de andre kurs- og opplæringstilbud som er aktuelle innen HMS/arbeidsmiljø-området.

Det gis uttrykk for at, særlig større bedrifter, gjennomfører opplæring tilpasset sine egne behov og sine egne forhold. På den måten får nøkkelpersonell, ledere og alle aktuelle medarbeidere opplæring i det som oppfattes som aktuelle risikoforhold. Det betyr, på godt og ondt, at de gjennomfører opplæring på tross av loven. På enkelte områder vil enkelte virksomheter gå lenger enn lovkravene, mens det på andre områder kan være krav som overses grunnet manglende kunnskap og problemforståelse. Spesielt innen organisatoriske og psykososiale forhold kan det siste være et problem.

Krav til dokumentert opplæring som f.eks. krav til truckførerbevis og kranførerbevis, er ikke undersøkt spesielt i denne kartleggingen, men blir ikke trukket frem som problematisk av noen av de intervjuede.

Noe som blir trukket frem er fortsatt manglende kunnskap og forståelse for systematisk HMS-arbeid. Oppfyllelsen av kravene som stilles til slik opplæring i *"Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid"*, synes derfor å være noe mer tilfeldig.

Flere intervjuede påpeker at mye utdanning, etterutdanning og kursing av ledere skjer innen arbeidsmiljørelaterte tema, selv om begrepet HMS eller arbeidsmiljø ikke blir brukt. Det bekreftes også fra NHO at lederes kunnskap og forståelse for HMS-begrepet er dårlig. Imidlertid er det altså ikke riktig å si at ledere er uten arbeidsmiljøkompetanse, siden både kommunikasjon, personalledelse og organisasjonsutvikling er sentrale både ledelses- og arbeidsmiljøområder.

Spesialistopplæring

Både Statens Arbeidsmiljøinstituttts videreutdanning for personell i BHT og verneleder- og verneingeniørutdannelsene er nylig (november 2000) evaluert av SINTEF på oppdrag fra NHOs Arbeidsmiljøfond. Der ble det slått fast at selv om den enkelte deltaker er fornøyd og har utbytte av opplæringen, kan det i liten grad dokumenteres stor nytteverdi for virksomhetene. Rapporten gir en rekke anbefalinger for å bedre effekt av disse tilbudene:

- *"Opprette et alternativt tilbud til andre målgrupper, dvs bedrifter som har andre arbeidsmiljøutfordringer enn de store produksjonsbedriftene.*
- *Utvikle kurstilbud for "morgendagens arbeidsmiljøutfordringer"*
- *Utvikle lederutviklingskurs med HMS-arbeid inn på ledelseskurs*
- *Anbefaling av konkrete tiltak for å bedre effekten av kursdeltagelse (organisasjonslæring)*
- *Anbefale andre opplæringsformer enn kurs"*

2.3 Informasjon fra Danmark og Sverige

Danmark

I Danmark stilles det krav til ”sikkerhedsrepræsentant” i alle virksomheter med mer enn 5 ansatte. I tillegg skal det opprettes ”sikkerhedsgruppe” bestående av sikkerhedsrepræsentanten og arbeidslederen for den aktuelle avdeling eller arbeidsområde. I virksomheter med mer enn 20 ansatte skal det også etableres ”sikkerhedsudvalg” der også virksomhetens leder er representert sammen med sikkerhedsgruppene.

Kravene til opplæring finnes flere steder i den danske arbeidsmiljøloven. Bl.a. i § 17.2:

Arbejdsgiveren skal endvidere sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

I § 9.3 er det gitt bestemmelser angående sikkerhedsutvalg og –gruppens opplæring:

Arbejdsgiveren skal give såvel sikkerhedsudvalgets som sikkerhedsgruppernes medlemmer lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om eller uddannelse i sikkerhedsmæssige spørgsmål.

Sikkerhedsrepræsentantene og øvrige medlemmer i dette utvalget skal gjennomføre en obligatorisk 37 timers opplæring. Bestemmelsene er gitt tilsvarende norsk forskrift; ”Bekendtgørelse om sikkerhedsgruppens arbeidsmiljøuddannelse, nr 457, 1999”. I tillegg er det utarbeidet en relativt detaljert veiledning. Arbejdsmiljørådets Service Center står for utsendelse av materiell, utdanning av instruktører og andre administrative forhold rundt kursene som holdes av godkjente kursleverandører.

Branchearbejdsmiljørådene er sentrale i forhold til arbeidsmiljøopplæring i Danmark og er lovfestet i §3 i den danske arbeidsmiljøloven. Rådene er underlagt Arbejdsmiljørådet og er fordelt over 11 bransjer. Disse har oppgaver innen både utvikling av kurs og materiell og kartlegginger av egen bransje.

Sverige

I Sverige skal virksomhetene ha ”skyddsombud” dersom de har mer enn 5 ansatte. I virksomheter med mer enn 50 ansatte opprettes en ”skyddskomité”. Kravene til opplæring er formulert i relativt generelle vendinger. Arbeidsgiver har plikt til å sørge for at skyddsombudene har oppdatert kunnskap på sitt område slik at vedkommende kan fungere best mulig i ombudsrollen.

I § 3 i den svenske arbeidsmiljøloven stilles følgende krav til arbeidsgivers krav til opplæring av alle ansatte:

Arbetsgivaren skall förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet.

Tilsvarende stilles det krav om at både ledere og ansatte har oppdatert kunnskap i Arbetsmiljöförordningen.

I § 6 i samme lov er kravene til opplæring av skyddsombudet formulert på denne måten:

*Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får
erfordelig utbildning.*

Det tilbys en rekke ulike kurs innen arbeidsmiljø fra ulike kurstilbydere. Et vanlig kurs for mange som blir skyddsombud er ”Bättre Arbetsmiljö - grundutbildning” som tilbys av ”Prevent” – et samarbeidsorgan mellom Svenskt Näringsliv, LO og PTK.

Det finnes altså ingen obligatorisk opplæring for skyddsombudene, og det er for tiden heller ikke en gjeldende sentral avtale om arbeidsmiljøopplæring mellom partene i næringslivet i Sverige.

3. Vurderinger

Vurderingene er gjort med grunnlag i meninger, synspunkter og fakta som er kommet gjennom intervjuene. I tillegg har vi brukt andre undersøkelser og rapporter og egne erfaringer for å supplere kartleggingsresultatene.

3.1 Målgrupper

For få virksomheter har krav til grunnopplæring i arbeidsmiljø

Grunnopplæring i arbeidsmiljø regnes som et viktig virkemiddel for å oppnå bedre arbeidsmiljø i virksomhetene. I dag stilles arbeidsmiljølovens § 29.2 krav til at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal gjennomføre grunnopplæring.

120 000 virksomheter har under 10 ansatte og har i mange tilfeller ikke valgt verneombud. Dermed ”slipper” disse å sende noen på grunnopplæring, og mange virksomheter sitter dermed uten noen form for opplæring på området. Det er på disse kursene deltakerne gjøres kjent med aktuelle krav i lover og forskrifter – hvor deltakerne lærer av hverandre hvordan de kan løse viktige arbeidsmiljøutfordringer og hvor de får rådgiving omkring systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Dette innebærer at flere hundretusen arbeidstakere i mindre virksomheter sannsynligvis ikke har tilstrekkelig kunnskap eller forståelse for sentrale arbeidsmiljøspørsmål. Disse har heller ingen å spørre til råds om i egen virksomhet. Vi mener derfor det bør vurderes om flere virksomheter bør inkluderes i kravene til grunnopplæring i arbeidsmiljø. Imidlertid må det gjennomføres mer grundige vurderinger av statistiske data enn det dette prosjektet har hatt ressurser til for å kunne angi hva en slik satsning burde innebære – både hva kravene skal være og kost-/nyttebetraktninger av et slikt forslag.

Fakta om fordeling av virksomhetenes størrelse:

Fra Statistisk Sentralbyrå får vi opplyst at det finnes drøyt 120 000 virksomheter med 1-9 ansatte. Drøyt 42 000 virksomheter har 10 ansatte eller mer. I tillegg er det registrert mer enn 330 000 enkeltmannsforetak. Totalt antall sysselsatte er drøyt 2 millioner.

Andre rapporter bruker følgende tall som også beskriver fordelingen av antall ansatte: 97% av virksomhetene har mindre enn 50 ansatte. Disse står for 60% av sysselsettingen. Det betyr at anslagsvis halvparten av ansatte i Norge jobber i virksomheter med krav til både verneombudsordninger og AMU.

For få ledere deltar på grunnopplæringen i arbeidsmiljø

Det er ledere (arbeidsgiver) i virksomhetene som har ansvar for at virksomheten har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. For å oppnå dette kreves det kunnskap om hvilke krav som gjelder, hva som skal til for å få et godt arbeidsmiljø og hvordan det skal arbeides systematisk med helse, miljø og sikkerhet i virksomheten. Ledere uten kunnskap omkring dette har åpenbart ikke samme forutsetninger for å lykkes som ledere med slik kunnskap.

Samtidig vet vi at det er relativt få ledere som deltar på dagens grunnkurs i arbeidsmiljø. I den grad det kan stilles krav til at ledere skal delta, er det som medlemmer av virksomhetens arbeidsmiljøutvalg. Et krav som bare gjelder virksomheter med mer enn 50 ansatte.

Erfaring fra virksomheter som systematisk forbedrer sitt arbeidsmiljø viser at godt arbeidsmiljø ikke lar seg innføre som kampsak. Særlig gjelder dette mange av dagens utfordringer i arbeidslivet som for eksempel kommunikasjon, organisatoriske spørsmål og konflikthåndtering. Det er samarbeid mellom arbeidstakere og ledelse som skal til for å lykkes på disse områdene.

Det er grunn til å minne om at det forrige utvalget som vurderte endringer i arbeidsmiljøloven, kom til samme konklusjon. I Ot prp nr 50 (1993-94) kan en bl.a. lese:

Utvalget mener at opplæringen i arbeidsmiljøarbeid i størst mulig grad bør foregå samlet for arbeidsgiver og arbeidstaker. Felles opplæring kan bidra til at det blir utviklet løsninger som i større grad forplikter arbeidsgiver.

Også hovedavtalens (LO/NHO) tilleggssavtale om arbeidsmiljø understreker behovet for samarbeid for å løse arbeidsmiljøproblemer:

*4. Gjennomføring av opplæringen
For å få til et godt opplæringsopplegg bør de lokale parter samarbeide om gjennomføringen. Problemer innen HMS-området løses best i et aktivt samarbeid mellom ledelse og ansatte.*

Bidrar verneombud- og AMU-fokuset til avsporing?

Når virksomheter har få ledere og medarbeidere som har kunnskap omkring arbeidsmiljøspørsmål, er det ofte slik at ansvaret for arbeidsmiljø blir gitt til verneombudene. I slike virksomheter blir det slik at verneombudet er drivkraften bak arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene. Særlig gjelder dette virksomheter hvor ledelsen har liten kompetanse i arbeidsmiljøarbeid. På denne måten blir ikke arbeidsmiljøspørsmål en del av linjeledelsens daglige oppgaver, men en sak man diskuterer utenom driften, utenom alt annet. Det lønnsomme aspektet ved å jobbe riktig i forhold til helse, miljø og sikkerhet er i slike virksomheter helt ukjent. Arbeidsmiljøspørsmål oppfattes som kostbart og brysomt ekstraarbeid.

Vi mener m.a.o. det er grunnlag for å stille spørsmål som: Er grunnopplæring i arbeidsmiljø for verneombud og AMU-medlemmer egentlig en bjørnetjeneste for effektivt HMS-arbeid? Forsterker dette sidevognseffekten HMS sliter med i mange miljøer?

3.2 Innholdet i grunnopplæringen

I ”Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg” stilles det følgende krav til opplæringen som skal gis:

§ 12. Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg.

1) Verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal få den opplæring som er nødvendig for at de kan utføre sine verv på forsvarlig måte, jfr.

arbeidsmiljølovens § 29 nr. 2. Opplæringen skal

- a) omfatte en innføring i hvordan verne- og miljøarbeid skal drives,*
- b) gi kunnskaper om ergonomi, støy, belysning, klima og trivselsskapende tiltak,*
- c) gi kunnskaper om ulykkesvern, herunder forebyggende tiltak, bruk av personlig verneutstyr m.v.,*
- d) gi innføring og orientering om arbeidsmiljøloven og andre lover og regler som gjelder på dette område.*

Brukes det kjemiske stoffer slik som nevnt i arbeidsmiljølovens § 11, skal det gis opplæring om de helsefarer stoffene kan medføre.

2) Det skal gis ytterligere opplæring i emner nevnt under nr. 1 som særlig er av betydning for arbeidsmiljøet i vedkommende virksomhet, i den utstrekning dette er nødvendig for at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal kunne utføre sine verv på forsvarlig måte.

Det bør også gis spesiell opplæring av verneombud innenfor verneområder med særlig kompliserte arbeidsmiljøproblemer. Hovedverneombudet skal ha minst samme opplæring som andre verneombud i virksomheten og i tillegg den opplæring som er nødvendig for å utføre oppgavene etter forskriftenes § 5.

I tilleggsavtale III til LO/NHOs hovedavtale heter det:

2. Opplæringens formål og innhold

Opplæringen skal gi deltakerne forutsetninger for å kunne ivareta sine funksjoner i miljøarbeidet og gi kunnskap om hvilke plikter og rettigheter deltakerne har i AMU og som verneombud. Målet er å gi bedriftens ledelse og dens ansatte grunnlag for selv å løse arbeidsmiljøproblemene i bedriften.

Opplæringen må derfor:

- Gi kunnskap om verneombudets og AMUs rolle og funksjon i bedriften.*
- Gi oversikt over og kunnskap om de krav innenfor angitt del av HMS-lovgivningen som er av betydning for egen bransje, herunder om ansvarsdeling og egen funksjon.*
- Gi innsikt i organisatoriske, psykososiale og relevante fysiske og kjemiske forhold.*

- *Gi innføring i kvalitetssikring av virksomhetens HMS-arbeid, jf. HMS-forskriften, herunder å iverksette gode rutiner, avdekke og følge opp feil og mangler, gi innsikt i kartlegging av risiki, bruk av risikovurderinger, finne og gjennomføre tiltak for å redusere risikoforhold i egen virksomhet samt kunne medvirke til å etablere og vedlikeholde bedriftens internkontroll.*
- *Gi anledning til å trene på arbeidsmiljøoppgaver.*
- *Gi innsikt i relevante erfaringer, målverktøy og eksempler i andre bransjer/virksomheter.*

Teksten i tilleggssavtalen supplerer forskriftsteksten, men reflekterer også et mer moderne syn på innholdet i grunnopplæringen. Det legges opp til at opplæringen skal dyktiggjøre deltakerne til selv å følge opp HMS-arbeidet i egen virksomhet etter kurset er gjennomført. Dette er for øvrig helt i samsvar med arbeidsmiljølovens målsetning om at virksomhetene selv skal kunne løse sine arbeidsmiljøproblemer.

De aller fleste deltakerne på grunnkurs i arbeidsmiljø synes naturlig nok at det er best om kurset dreier seg om de tema som er viktige for dem og deres virksomhet. Også kurs med bransjetilpasset innhold oppfattes som positive - særlig av ledere.

Hva bransjene ved arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene vektlegger når det gjelder tema, vil være med å bestemme innholdet på deres egne kurs. Dette forutsetter at organisasjonene samarbeider og kommer fram til det de mener viktig. Dette samarbeidet understrekes i hovedavtalen, og i siste revisjon er bransjenes betydning blitt tydeliggjort.

En del av intervjuobjektene peker på at grunnopplæringen kan deles opp med en mer generell del som gjelder for alle; både ledere og verneombud, både små og store virksomheter etc. For virksomheter og funksjoner som har spesielle behov kan opplæringen variere i tema, etter behov. Små virksomheter, og virksomheter med få risikoområder, vil ikke bruke tid på for eksempel kjemiske helsefarer, hvis de ikke har et arbeidsmiljø hvor dette er et problem. Uansett temavalg bør målet være å lære deltakerne hvordan de skal jobbe med å forbedre arbeidsmiljøet i egen virksomhet.

Etter vår vurdering vil det være nødvendig å fastsette annet enn generelle tema for grunnopplæringen i loven. M.a.o. at bestemmelsene funksjonsorienteres tilsvarende slik teksten i tilleggssavtalen er formulert.

3.3 Grunnopplæringens varighet

I forskrift til arbeidsmiljøloven – Verneombud og arbeidsmiljøutvalg (best. nr. 321) – er det fastsatt følgende krav til grunnopplæringens varighet i § 12.4:

Opplæringens varighet skal være minst 40 timer. Det kan avtales en kortere opplæring enn 40 timer, dersom partene i fellesskap er kommet fram til at det er forsvarlig ut fra en vurdering av problemenes karakter og omfang.

I tilfelle hvor arbeidsforholdene gjør det nødvendig med en mer omfattende opplæring av verneombud eller utvalgsmedlemmer enn det er besluttet i virksomheten, kan Arbeidstilsynet pålegge arbeidsgiveren å sørge for dette. Arbeidstilsynet kan også fastsette minimumskrav til opplæringen innenfor spesielle bransjer og typer av virksomhet.

I den ny tilleggsavtaleteksten til hovedavtalen er det nå åpnet for at opplæringen kan ha den varighet partene selv finner nødvendig. Tidligere krav om minimum 20 timer er for øvrig fjernet:

3. Opplæringens lengde

Avtalen tar utgangspunkt i en opplæring på minst 40 timer. Det kan avtales kortere/lengere opplæring enn 40 timer dersom partene i bransjen er enige om at det er forsvarlig.

Enkelte større kurstilbydere uttrykker bekymring for en utvikling der stadig flere kurs blir kortere enn 40 timer. Det etterlyses en bedre kontroll av hva kursene faktisk inneholder, bl.a. når det legges opp til hjemmeoppgaver som erstatter en eller flere dager av opplæringen.

Kortere kurs gir flere deltakere, også ledere

En av hovedgrunnene til at ikke ledere deltar på grunnkursene i arbeidsmiljø er at de hevdes å være for lange. Svært få ledere tar seg tid til å delta på 5 dagers kurs når andre gjøremål konkurrerer.

Dagens krav til 40-timers opplæring kan m.a.o. være for omfattende hvis ønsket er å nå både ledere, verneombud og andre ansatte. Lange kurs er heller ikke attraktive for små virksomheter eller for virksomheter med beskjeden risiko – typisk kontorbedrifter.

For virksomheter med omfattende og kompliserte risikoforhold er det åpenbart for lite med 40-timers grunnkurs, både får verneombud og nøkkelpersonell i virksomheten. Spesielt farlige forhold er gjerne dekket av egne bestemmelser om dokumentert opplæring og krav om f.eks. sikkerhetssertifikater.

Det sentrale blir derfor å tilby grunnopplæring tilpasset ulike risikoforhold og ulike krav. Det bør vurderes om et rammetimetall er den mest hensiktsmessige måte å angi opplæringskrav på.

3.4 Andre vurderinger

Krav til kursinstruktører og krav til dokumentasjon

I tilleggssavtale III til hovedavtalen mellom LO og NHO står det følgende om krav til opplæringsaktører:

Opplæringsaktører/studieleder

Opplæringen bør skje lokalt i samarbeid mellom partene i bedriften, i regi av forbund og/eller landsforening eller hos opplæringsorganisasjoner som tilbyr opplæring på vegne av partene. Også andre med relevant kompetanse kan forestå opplæringen. Bransjepartene avgjør hva som er relevant kompetanse.

Verne- og helsepersonalet bør trekkes inn som ressurspersoner i opplæringen.

Partene anbefaler at opplæringen ledes av en studieleder som har gjennomgått en studielederopplæring. LO og NHO vil i fellesskap utvikle et kurstilbud og veiledningsmateriell for studieledere.

Dette gjelder de kurs som arrangeres i tråd med hovedavtalen. Disse kursene utgjør en vesentlig del av den grunnopplæringen som gjennomføres, men i tillegg arrangeres en rekke kurs der kursarrangøren ikke har noen krav til verken innhold, omfang eller egen kompetanse.

Det er gjort evalueringer av kursopplegg, men da bare av kurs innenfor LO/NHO-området. En slik undersøkelse ble bl.a. gjennomført av studienemda i 1999. Den konkluderer med en generelt inntrykk av fornøyde kursdeltakere. De åpne kursene byr på de største utfordringene for kursinstruktørene, noe vi også fikk bekreftet i våre intervjuer. Hva kursdeltakere på kurs utenfor LO/NHO-ordningen mener vet vi lite om.

Det bør vurderes om det skal innføres en strengere godkjenningsordning for instruktører på grunnkursene. (Den nåværende instruktør opplæringen har ikke vært vurdert spesielt i dette begrensede prosjektet.) Instruktørenes kvalifikasjoner har avgjørende betydning for resultatene av kursene. En mer offisiell godkjenningsordning ville også styrke opplæringens anseelse. AOF har innført en egen godkjenningsordning der instruktørene får instruktørbevis med gyldighet på 3 år for de områdene de har opplæring i.

Det bør også vurderes om dokumentasjon på gjennomført grunnopplæring bør vektlegges på lik linje med andre krav til f.eks. sikkerhetssertifikater – kran, truck, farlig arbeid etc. På den måten kan det utvikles en kultur der grunnopplæring blant utvalgte medarbeidere er en forutsetning ved samarbeidsavtaler og underleveranser.

Arbeidsmiljøopplæring inn i skole og utdanning

Det bør vurderes om ikke temaer tilsvarende grunnopplæringen bør ligge inne i det ordinære undervisningsopplegget allerede på grunnskoletrinnene. Ansvar for eget og andre arbeidsmiljø kan utmerket godt læres bort til barn og unge. I Danmark gjøres dette i en viss grad gjennom egne materiellpakker som tilbys skolene.

I den videregående opplæringen, bør det i all yrkesrettet utdanning være selvsagt at helse, miljø og sikkerhet inngår som tema. Dette er til en viss grad gjennomført, men det bør vurderes hvordan dette kan gjøres mer systematisk og enhetlig i alle fagplaner.

Også i utdannelser som tradisjonelt velges av fremtidige ledere bør det vurderes hvordan helse, miljø og sikkerhet kan få en mer helhetlig plass. Som nevnt er mange ledelsesfag orientert mot arbeidsmiljø, men bevisstheten er fortsatt lav om viktigheten av praktisk forbedringsarbeid på dette området.

Bedriftsintern opplæring gir bedre kobling mellom drift og HMS

Opplæring som krever kunnskap om egen virksomhet, om farlige forhold ved bruk av arbeidsutstyr og farlige prosesser lar seg ofte bare gjennomføre i virksomheten og av virksomhetens egne folk. De aller fleste virksomheter ser det som sitt ansvar å gi denne opplæring uavhengig av lovkrav og forskriftsbestemmelser. I de tilfeller hvor det er krav om sertifikater (eksempelvis truckføreropplæring), eller spesiell kompetanse til den som skal avholde opplæringen, deltar bedriftene på eksterne kurs.

Det er for øvrig på denne måten de aller fleste medarbeidere får kjennskap til farlige forhold ved egen arbeidsplass. Læring skjer gjerne mens vanlige arbeidsoppgaver løses. Dette er en effektiv og erfaringsbasert læringsform som dyrkes i dyktige bedrifter. Erfarne kolleger veileder yngre kolleger om hvordan arbeidet kan gjøres smartere, mer effektivt, sikrere og mindre belastende. På samme måte kan yngre medarbeidere bringe med seg ny kunnskap fra sin utdannelsesbakgrunn. Hvordan lov og forskrift kan bidra til å sikre slike læringsformer er vi i prosjektet ikke sikre på, men slik læring bør ikke ”glemmes” i en samlet vurdering av hvordan virksomhetene skal få et bedre arbeidsmiljø.

Disse formene for opplæring vil også være de beste i forhold til å bidra til at systematisk HMS-arbeid blir en mer integrert del av virksomhetenes vanlige drift. Dette er en stor utfordring som vil bety mye for hvordan HMS i større grad settes på dagsorden i virksomhets-Norge.

4. Anbefalinger

Det bør vurderes om grunnlaget for grunnopplæring i arbeidsmiljø bør utvides slik at flere virksomheter, og dermed flere arbeidstakere (og ledere), dekkes av kravet til grunnopplæring.

Det bør vurderes om, og i så fall hvordan, flere ledere og annet nøkkelpersonell skal gis nødvendig grunnopplæring.

En grunnopplæring tilpasset flere ulike målgrupper bør være med i vurderingene knyttet til punktene nevnt over.

Det bør vurderes om krav til innhold i grunnopplæringen bør gjøres mer funksjonsrettede enn dagens formuleringer.

Det bør gis et mer hensiktsmessige mål for opplæringens omfang enn et rammetimetall.

Det bør vurderes en offisiell godkjenningsordning for kursinstruktører for å heve nivået på kursene og for å sikre at anbefalte pedagogiske prinsipper blir fulgt.

Det bør vurderes en helhetlig integrering av helse, miljø og sikkerhet inn i opplæringsplaner fra grunnskolen opp til universitetsnivå.

Det bør vurderes om lov og forskrift kan utformes slik at bedriftsintern opplæring og på-jobben-læring sikres en rolle for å bedre arbeidsmiljøet i virksomhetene.