

Trafikkskoler og HMS



Hvordan påvirker trafikkskolens HMS-arbeid lærerens hverdag?

Av:
Marit Hoel Barstad
Stig Magne Nilsen
Håvard Stokstad

Kandidatoppgave

**2-årig grunnutdanning
For trafikklærere**

2012



**Trafikklærerutdanningen,
Stjørdal**

Sammendrag

I denne kandidatoppgaven ser vi nærmere på hvordan trafikkskolenes HMS-arbeid påvirker hverdagen til trafikklæreren. Gjennom intervjuer og e-post-utvekslinger har vi innhentet informasjon fra bransjen om HMS-arbeidet som blir gjort.

HMS står for helse, miljø og sikkerhet, og er ment for å brukes som et verktøy for å ivareta arbeidstakerenes helse og sikkerhet på arbeidsplassen.

For at en bedrift skal kunne drive lovlig næringsvirksomhet, må den være godkjent av Arbeidstilsynet. Ved etablering av ny virksomhet må etablereren dokumentere at man har gjennomgått HMS-kurs før man kan motta godkjenning fra Arbeidstilsynet.

Gjennom arbeidet med oppgaven har vi sett at det jobbes mye med arbeidsmiljøet ute på trafikkskolene, og at man har fokus på kompetanseheving for de ansatte. Man har ikke så mye fokus på helseperspektivet i bransjen, og da tenker vi mest på forebyggende tiltak som trening og sunne matvaner. Man har erfart at arbeidsmengden er stor, og at det derfor er vanskelig å få til en daglig fellessamling av ansatte som på sin side kan bidra til å styrke arbeidsmiljøet.

Fokus på HMS gjør trafikkskolen bedre rustet til å sette i gang med forebyggende tiltak for sine ansatte slik at arbeidsmoral og prestasjoner er på topp. Noe som igjen fører til at det blir lettere for trafikklærerne å mestre en hektisk hverdag.

Summary

This essay will take a closer look at how traffic school's (drivers' educational institutions) EHS (Environment, Health and Safety) implementation affects the wellbeing of their employees. Information about what EHS measures are being implemented has been gathered through interviews and e-mail correspondence with said institutions.

EHS refers to work environment, health, and safety measures in the Norwegian workplace, and is to be used as a guideline for maintaining employee health and safety while at work.

For a traffic school to become a legal enterprise, it must first be approved by the regulating authority. The founder of the institution must be able to prove EHS certification/training before such an approval will be granted.

While conducting the research for this essay, it has become evident that a considerable amount of effort is being put into bettering the work environment at many drivers' educational institutions; emphasizing further education for employees. Preventative health measures, such as physical activity and healthy diet guidelines, seem to be neglected aspects of EHS. Because of high workloads, and varying schedules, it can also be difficult to facilitate staff gatherings, which in turn, could strengthen the work environment.

Focusing on EHS renders traffic schools more equipped to implement preventative measures for their employees, ensuring high morale and productivity; thus making it easier for the educators to navigate their hectic schedules.

Forord

Vi nærmer oss nå slutten av utdanningen ved Trafikklærerutdanningen ved HiNT, Stjørdal. Prosessen med kandidatoppgaven har vært tidkrevende, men givende. Vi har jobbet strukturert med oppgaven og samarbeidet i gruppen har vært upåklagelig. Vi føler at grupperom 7 har vært vårt andre hjem det siste halvåret.

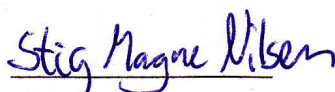
Vi håper at vår oppgave kan øke bevissheten hos dagens trafikklærere om trafikkskolene og deres arbeid med HMS.

Vi vil benytte anledningen til å takke alle som har gitt sitt bidrag til kandidatoppgaven. Siden en del av kildene ønsker å bli holdt anonyme, sier vi med dette; ingen nevnt, ingen glemt.

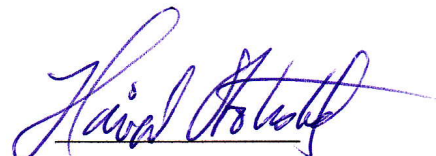
Stjørdal, Mars 2012



Marit Hoel Barstad



Stig Magne Nilsen



Håvard Stokstad

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
Summary	3
Forord	4
Innholdsfortegnelse	5
1. Innledning	7
1.1 Hvorfor vi valgte HMS	7
<i>1.1.1 Begrunnelse for valg av tema</i>	<i>7</i>
<i>1.1.2 Hva er HMS</i>	<i>7</i>
2. Kunnskapsstatus, teori	9
2.1 Lovverk i praksis - Hvilke krav stiller arbeidsmiljøloven?	9
<i>2.1.1 Det fysiske arbeidsmiljøet</i>	<i>9</i>
<i>2.1.2 Det psykososiale arbeidsmiljøet</i>	<i>9</i>
<i>2.1.3 Arbeidstid</i>	<i>10</i>
<i>2.1.4 Arbeidsgivers plikter</i>	<i>10</i>
<i>2.1.5 Arbeidstakerens plikter</i>	<i>11</i>
<i>2.1.6 Internkontroll</i>	<i>11</i>
<i>2.1.7 Tilsyn med loven</i>	<i>11</i>
2.2 Bakgrunn og hensikt	12
3. Problemstilling, arbeidsmetoder	13
3.1 Problemstillingen	13
3.2 Informasjonskilder	13
3.3 Intervju	14
3.4 Arbeidsmetoder	14
4. Resultater og kommentarer	15
4.1 Resultat fra intervju - Arbeidstilsynet	15
4.2 Resultat fra intervju - Tilsynsseksjonen i Statens Vegvesen	15
<i>4.2.1 Tilsyn med trafikkskoler</i>	<i>16</i>
<i>4.2.2 Tilsynsresultater - samlet for landet (2010)</i>	<i>16</i>

4.3 Resultater fra intervju - Organisasjonene	17
4.3.1 <i>Generelt</i>	17
4.3.2 <i>Behandling av tvister</i>	17
4.3.3 <i>Enmannsbetjente skoler</i>	18
4.4 Resultat fra intervju - Trafikkskoler og trafikklærere	18
4.4.1 <i>HMS-kurs og godkjenning</i>	19
4.4.2 <i>HMS-arbeidet</i>	19
4.4.3 <i>Lønn</i>	20
5. Drøfting	21
5.1 Drøfting av teori	21
5.2 Drøfting av resultater	22
5.3 Drøfting av vårt alternativ	23
6. Avslutning og konklusjon	24
Litteraturliste	26
Vedlegg	27
Vedlegg 1 - E-post fra Arbeidstilsynet	27
Vedlegg 2 - Spørsmål brukt i intervju	28
Vedlegg 3 - Kontrakt om lydopptak og anonymitet	29
Vedlegg 4 - Skjema til samtykke (scannes)	30

1. Innledning

1.1 Hvorfor vi valgte HMS

1.1.1 Begrunnelse for valg av tema

Vi valgte temaet HMS og problemstillingen "Hvordan påvirker trafikkskolenes HMS-arbeid lærerens hverdag?".

Temaet ble valgt fordi vi er interesserte i å finne ut mer om rutinene for HMS på trafikkskoler. I hvor stor grad ansattes fysiske og psykiske velferd står i fokus og i hvilken grad arbeidsgiver følger opp Arbeidsmiljølovens krav om et forsvarlig arbeidsmiljø?

Hovedsakelig ønsker vi å få svar på i hvor stor grad det tilbys ansatte faglig og personlig videreutvikling gjennom sitt arbeid. Tilbys det kurs eller etterutdanning? Blir det utført tiltak som hovedsakelig ivaretar HMS hos ansatte? Hvor ofte blir det ført tilsyn av tilsynsmyndighet?

1.1.2 Hva er HMS

Bokstavene HMS er en forkortelse for helse, miljø og sikkerhet og er et helhetlig begrep for alle forhold i bedriften som omfattes av virkeområdet for HMS-forskriften. Ofte benyttet ensbetydende med arbeidsmiljø, men omfatter også bl.a. brannsikkerhet og ytre miljø.

H - Helse

Med helse menes fravær på grunn av sykdom samt fysisk, psykisk og sosialt velvære. Helse retter seg også mot den øvrig befolkningen i forhold til at bedriften ikke forurensrer det ytre miljø. WHO's definisjon av helse er: *«Ved helse må forstås at et menneske ikke bare er fri for sykdom, men at det nyter fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velvære.»*¹

M - Miljø

Miljø retter seg både mot det ytre miljøet og arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøet er summen av de faktorer som påvirker arbeidstakeren fysisk, psykisk og sosialt i positiv eller negativ retning. Med ytre miljø vil dette bety å ta ansvar for å forebygge mot forurensning fra bedriftens virksomhet til luft, vann og jord.

¹ Definition of Health, WHO

S - Sikkerhet

Med sikkerhet tenker vi først og fremst på sikkerhet for mennesker i bedriften og for materiell. I andre bransjer enn trafikkskolebransjen har man risikoanalyser av hele bedriften. Dette gjøres hvis bedriften har en produksjon som tilsier at det ved ulykker kan føre til store konsekvenser for mennesker og miljø. Som trafikklærer bruker du mesteparten av din tid ute i bil, og derfor er det her at risikoanalysen kan være nødvendig. Ved valg av sikker skolebil har man gjort mye for å ivareta både elevens og egen sikkerhet. Hvis man ønsker å gjennomføre en risikoanalyse av trafikkskolen, kan man bruke Arbeidstilsynets enkle modell for risikoanalyse²:

Trinn 1: Finn farekildene

Trinn 2: Hva kan skje og hvor sannsynlig er det?

Trinn 3: Hva kan vi gjøre for å hindre det?

Trinn 4: Tiltak og videre arbeid

Hvem er pålagt å ha HMS?

Så lenge man produserer, selger eller tilbyr varer og tjenester, må man regne med at HMS-forskriften gjelder for sin bedrift. Alle virksomheter som sysselsetter ansatte må ha system for HMS. Trafikkskoler er underlagt samme regelverk som andre virksomheter som driver undervisning, og er dermed pålagt å ha et HMS-system.

Hvorfor har man HMS?

Det finnes flere argumenter på hvorfor bedriftene må ta HMS-arbeidet alvorlig.

Det viktigste argumentet er at det er et krav i en forskrift, men det er ikke nødvendigvis det beste.

Selv om forskriften er positivt ment, ligger det ofte ikke i lovverkets natur å virke motiverende. Det beste argumentet er også det som bør være mest motiverende, og det er at HMS kan være en lønnsom investering.

Et helsefremmende og fullt forsvarlig arbeidsmiljø for ansatte bidrar til å redusere sykefravær og uførhet. Samtidig bidrar det til at flere velger å arbeide lenger fremfor å gå av med førtidspensjon.

Et systematisk HMS-arbeid skal hjelpe virksomheter å skape en helsefremmende og trygg arbeidsplass, med langtidsfriske og motiverte medarbeidere som gir økt verdiskapning og reduserte kostnader for virksomheten.

² Arbeidstilsynets nettsider

Et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen er for de fleste av oss en av de viktigste delene i vårt arbeid. Vi har alle rett til å stille krav om et godt arbeidsmiljø. Alle må bidra til å skape et så godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen som mulig.

2. Kunnskapsstatus, teori

2.1 Lovverk i praksis - Hvilke krav stiller arbeidsmiljøloven?

2.1.1 Det fysiske arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljøloven stiller krav til at en arbeidsplass skal være utformet på en slik måte at den tar hensyn til den ansattes helse, miljø, sikkerhet og velferd. Den skal også ivareta den ansatte med tanke på å forebygge sliteasjeskader og å unngå ensidig gjentakende arbeid. Det stilles også krav til hensyn når det gjelder støy og inneklima.

En trafikklærer bruker mesteparten av sin arbeidstid i bilen. Derfor er det her at kravene om det fysiske arbeidsmiljøet gjør seg mest gjeldene. For å forebygge slitasjeskader i bil, må man ha seter som gir god støtte og komfort. Samtidig bør bilens instrumentpanel være innen rekkevidde slik at man ikke må sitte i belastende stillinger for å få oversikt over instrumentene. Når man investerer i ny skolebil vil man gjøre et viktig valg når man skal avgjøre hvilke seter man skal ha. Om det lar seg gjøre, bør setene i størst mulig grad være tilpasset den læreren som skal bruke bilen.

2.1.2 Det psykososiale arbeidsmiljøet

Arbeidsgiver er pålagt å legge til rette for at arbeidstakerens integritet og verdighet ivaretas. Arbeidsgiver skal også arbeide kontinuerlig med tiltak som skåner arbeidstakeren mot stress, mobbing, trakassering, diskriminering og vold.

En trafikklærers hverdag bestemmes ofte av elevenes mulighet til å ha kjøretimer. Det kan derfor være vanskelig å tilpasse arbeidstiden på en slik måte at man får tatt pauser sammen med sine kolleger. Hvis skolen har en policy på at man skal ha minst en felles pause i løpet av dagen, vil dette sannsynligvis hjelpe til med å styrke hver arbeidstakers samhørighet til sine kolleger og trafikkskolen. Mange trafikkskoler arrangerer felles sosiale samlinger for sine ansatte, og slike aktiviteter er også styrkende for tilhørigheten. Hvis man har ansatte som trives med sin jobb, vil dette skape grunnlag for at hverdagen til alle i bedriften blir bra. Det er også viktig for ansatte å vite at de kan snakke med sine ledere hvis de har noe på hjertet. Å bli tatt på alvor i slike situasjoner skaper annerkjennelse og respekt hos den ansatte.

2.1.3 Arbeidstid

Med alminnelig arbeidstid menes det at arbeidstiden ikke skal overstige 9 timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av 7 dager.

Skoler vi har snakket med har en fastsatt arbeidstid og arbeidsmengde for hver lærer. På de skolene hvor man har en egen kontoransatt, har denne ansvaret for timebestillingen til lærerne. Da har man oversikt over hvor mye hver enkelt lærer jobber. Ønsker en trafikklærer å jobbe mer, er det ofte rom for det så lenge man har elever. Det kan ofte være slik at man i perioder med god elevtilstrømming ønsker å kjøre mest mulig, for man vet at det kan komme perioder med avtagende elevtilstrømming. I slike perioder kan mange trafikklærere jobbe mye overtid. Dersom faglig leder og ledelsen på trafikkskolen ikke setter inn tiltak mot dette, vil man etter en tid høyst sannsynlig få utbrente og sykmeldte trafikklærere.

De fleste lærere opplever at de har en fleksibel arbeidstid, og får legge opp dagen sin selv. Som trafikklærer må man også beregne en del kveldsjobbing, da det er på den tiden av døgnet man pleier å ha trafikalt grunnkurs og mørkedemo.

Arbeidsmiljøloven sier at arbeid utover alminnelig arbeidstid ikke må gjennomføres uten at det forligger et særlig og tidsavgrenset krav til dette. Arbeid utover alminnelig arbeidstid regnes som overtidarbeid. «*Overtidsarbeidet må ikke overstige ti timer i løpet av sju dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker.*»³ Virksomheter kan søke Arbeidstilsynet om tillatelse til økt overtidarbeid i en tidsavgrenset periode.

Hver enkelt lærer har ansvar for seg selv og sin arbeidsmengde, og man bør ha innsikt i egen arbeidskapasitet slik at man tilpasser arbeidsmengden deretter.

2.1.4 Arbeidsgivers plikter

Hovedansvaret for arbeidsmiljø ligger hos arbeidsgiver, men det er viktig at også de ansatte tas med i arbeidet for å få et godt arbeidsmiljø. Arbeidsgiver har på sin side ansvaret for å ha gjennomført godkjent kurs i HMS, og at alle papirer i HMS-permen er i henhold til gjeldene lover og regler.

I en slik HMS-perm skal det finnes skriftlige beskrivelser av:

- hvilke mål virksomheten har for helse, miljø og sikkerhet.
- hvordan virksomheten er organisert, blant annet fordeling av ansvar og oppgaver innenfor HMS.
- hvordan kartlegging av risiko er gjennomført (brev, rapporter, måleresultater og lignende).

³ Arbeidsmiljøloven

- hva som skal gjøres, når og av hvem, for å fremme helse, miljø og sikkerhet (handlingsplan).
- rutine for å håndtere feil og mangler.
- hvordan HMS-rutinene gjennomgås for å sikre at de fungerer etter hensikten.

2.1.5 Arbeidstakerens plikter

Gjennom arbeidsmiljøloven er arbeidstaker medvirkningspliktig når det gjelder utforming, gjennomføring og oppfølging av trafikkskolens HMS-arbeid. Ansatte har ansvar for å være med på å skape et godt arbeidsmiljø på sin egen arbeidsplass både for seg selv og sine kolleger.

I virksomheter der det er 10 ansatte eller mer, må det velges et verneombud. Verneombudet har som oppgave å ivareta de ansattes interesser i saker som har med arbeidsmiljø og gjøre. Verneombud skal passe på at arbeidsgiver følger opp og utbedrer saker med hensyn til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. De fleste trafikkskoler har under 10 ansatte, så det finnes derfor ikke mange verneombud i denne bransjen. Dermed er det hver enkelt arbeidstaker som har plikt til å varsle arbeidsgiver om saker som har med HMS å gjøre.

2.1.6 Internkontroll

For å kontrollere at trafikkskolen har drift i henholdt til arbeidsmiljøloven, skal man foreta internkontroll. Internkontrollen utføres av arbeidsgiver, men på de skolene det finnes et verneombud, skal også ombudet være med på kontrollen. Denne typen tilsyn skal dokumenteres. Dersom det er kartlagt avvik gjennom kontrollen, skal videre saksgang for hver enkelt avvik dokumenteres, samt hvem som har ansvaret for at utbedringer gjøres. Arbeidstilsynet påpeker at internkontroll og HMS-arbeid er en kontinuerlig prosess.

2.1.7 Tilsyn med loven

Arbeidstilsynet har som oppgave å kontrollere at bedrifter har forretningsførsel i henholdt til arbeidsmiljøloven. Om Arbeidstilsynet ved et tilsyn avdekker brudd på arbeidsmiljøloven, kan de pålegge arbeidsgiver å iverksette tiltak slik at kravene i loven blir oppfylt.

Arbeidstilsynet velger seg ut bransjer som de mener er mest risikoutsatt når det gjelder arbeidsmiljø, og jobber med å forebygge ulykker og sykdom. De 5 siste årene har det vært mindre enn 10 tilsyn på trafikkskoler da Arbeidstilsynet har fokusert mest andre utdanningssektorer som grunnskoler og videregående skoler.

2.2 Bakgrunn og hensikt

Vår erfaring med HMS er gjennom skoleverket, helsesektoren og grossistlager. I stilling som verneombud har man deltatt i arbeidet med å lage dokumentasjon for etatens HMS, samt utarbeidet beredskapsplaner og internkontroll. I stat og kommune er HMS høyt prioritert og det jobbes kontinuerlig med dette. Det er sterke organisasjoner på både arbeidstaker og arbeidsgivers side. Dette fører til at den ansattes helses, sikkerhet og miljø blir ivaretatt. Avdekkes avvik under internkontrollen blir dette registrert i et eget system og bringes videre til den som har utbedringsansvaret. Utbedring må gjøres innen en gitt tidsfrist, og man ønsker å kunne gjøre utbedringen på laveste mulig nivå. Hver enkelt ansatt er selv ansvarlig for å gjøre seg kjent med etatens HMS og reglement som skal være tilgjengelig for de ansatte. Det er etablert rutiner for å få sykemeldte tilbake i arbeid så fort som mulig. Ved langtidssykemelding har man også et samarbeid med NAV og den ansatte for å tilrettelegge arbeidsdagen slik at det blir minst mulig belastning på den ansattes helse. Ansatte er forsikret på arbeidsplassen og alle ulykker skal rapporteres inn sentralt. Samtidig har man også gode avtaler og rettigheter mht. forsikring, lønnsnivået og ansiennitet. De ansattes rettigheter blir ivaretatt og arbeidsgiver har plikt til å følge Arbeidsmiljøloven.

Videre har vi erfaring fra helsesektoren på arbeidstakersiden i 8 år. Jobben har vært i en IA-bedrift der det jobbes daglig med HMS. Som IA-bedrift stilles det krav til dialog med ansatte. De har egne ansatte som jobber aktivt med sykemeldte og bedriften ordnet med kontaktpersoner fra NAV. Arbeidshverdagen ble tilrettelagt og dermed kan man arbeide på aktiv sykemelding etter kort tid. Dessuten har man 24 egenmeldingsdager i løpet av 12 måneder. Dette gjør at ansatte ikke trenger å ha mye kontakt med fastlege. Bedriften iverksetter aktiv sykemelding på egen hånd. Dette er en ordning som fører til at bedriften reduserer sykefraværet. Medarbeidersamtaler blir også prioritert.

I en stor grossist bedrift har vi erfaring fra å være tillitsvalgt. Rutinene omhandlet hovedsaklig sikkerhet. Ansatte måtte ha kompetansebevis på det utstyret de håndterte. De som ikke hadde denne kompetansen fikk kurset dekt gjennom bedriften. Rutiner på vedlikehold av utstyr måtte dokumenteres. Bedriften hadde ikke rutiner på tilrettelegging av arbeidet ved helseplager, noe som gjerne resulterte i lange sykemeldinger. De som ikke kunne komme tilbake i fullt arbeid ble uføretrygdet eller omskolert gjennom NAV-systemet. Noe av årsaken til dette var slitasje gjennom flere år med fysisk arbeid i ugunstige arbeidsstillinger og tunge belastninger. Viljen til å anskaffe

tekniske hjelpemidler for en mest mulig ergonomisk riktig arbeidsstilling var liten. For å forebygge helsebelastninger ble det gitt tilskudd til treningsstudio samt at bedriften dekket ulike fysikalske behandlinger. Lederne var ikke skolert i personalbehandling. Lønnsforholdene var velregulert gjennom tariffavtale, og de fleste ansatte var organisert. Bedriften hadde flere avdelinger rundt om i landet og de lokale tillitsvalgte frontet felles krav slik at det var felles lønns- og arbeidsvilkår.

3. Problemstilling, arbeidsmetoder

3.1 Problemstillingen

Vår problemstilling er som følger: « Hvordan påvirker trafikkskolenes HMS-arbeid lærerens hverdag?»

Vi valgte denne problemstillingen fordi vi ønsket å få svar på i hvor stor grad det tilbys ansatte faglig og personlig videreutvikling gjennom sitt arbeid, dette kan være kurs eller etterutdanning. Videre ønsket vi å undersøke om det blir utført tiltak som ivaretar HMS hos egne ansatte og i hvor stor grad det blir ført tilsyn av tilsynsmyndighet.

Vi ønsket spesielt å se nærmere på de bestemmelser som er fastsatt i Arbeidsmiljøloven og i hvilken grad dette blir fulgt opp på arbeidsplassene vi tok kontakt med.

I startfasen med oppgaven gikk vi inn for å skaffe oss tilstrekkelig informasjon om HMS og hva som kreves i et godt for å ha internkontroll. Det var interessant for oss å se om våre tidligere erfaringer med HMS i arbeidslivet også gjenspeiler seg i trafikkskolebransjen.

Dette ga oss et grunnlag for at vi kunne stille de spørsmålene vi følte var viktige under intervjurundene. Samtidig har vi også ønsket å belyse hvordan ansatte trives i yrket, noe som er interessant med tanke på at vi selv snart skal inn i trafikklæreryrket.

3.2 Informasjonskilder

Vi har brukt flere ulike informasjonskilder i vårt arbeid. Vi har vært i kontakt med Arbeidstilsynet, og fått god informasjon om deres arbeid. Videre har vi gjort intervju med trafikkskoleorganisasjonene i Norge. Vi har også vært i kontakt med trafikkskoler av ulik størrelse, herunder enkeltmannsskoler og større skoler med mange ansatte. Vi gjennomførte også enkeltintervjuer med noen av lærerne ved trafikkskolene.

3.3 Intervju

Vi har valgt å bruke intervju som arbeidsmetode i denne kandidatoppgaven, da HMS i trafikkskolene var et emne vi hadde lite kunnskap om. Ved å intervju faglige ledere på trafikkskoler fikk vi raskt et innblikk i hvordan HMS blir ivaretatt i bedriften og hvordan de tenker i forhold til emnet.

Intervjumetoden er en metode som krever godt forarbeid og mye etterarbeid. Her måtte vi være klare på hva vi vil ha svar på og hva dette hadde å si for vår oppgave. Vi utarbeidet hovedspørsmål i forkant av intervjuene for å ha en viss styring på hva vi ville ha svar på. Det viktigste for oss var ikke å få stilt alle spørsmålene, men å få intervjuobjektet til å komme med sine erfaringer.

Vi gjorde lydopptak av alle intervjuene, og fant dette som en velfungerende løsning. Før vi begynte intervjuene, fikk intervjuobjektet en taushetserklæring som vi hadde utarbeidet på forhånd.⁴ Ved å bruke lydopptak, frigjorde dette oss fra å gjøre notater underveis. Dermed kunne vi lytte mer aktivt, og intervjuet ble mer som en samtale.

Etter intervjurundene ble opptakene transkribert, og vi lagde sammendrag av hvert enkelt intervju. Vi var påpasselige med å gjengi nøyaktig det intervjuobjektet har sagt for å ikke la våre egne meninger skinne gjennom.

3.4 Arbeidsmetoder

Etter og ha diskutert oss frem til emne i felleskap startet vi med informasjonsinnhenting. Som hjelpemidler brukte vi internett, intervjuer og epost-utveksling slik at vi skulle få et bakteppe. Vi utarbeidet spørsmål i felleskap og hadde intervju med organisasjonene ATL og Trafikkforum. Vi har også vært i kontakt med tilsynsseksjonen i Statens Vegvesen. Videre hadde vi intervju med trafikkskoler av ulik størrelse. Noe av dette ble også gjort pr telefon og ved at spørsmål ble sendt og besvart pr. mail. Vi utarbeidet en fremdriftsplan for arbeidet med kandidatoppgaven, og brukte Fronter til oppbevaring av alle dokumenter.

⁴ Vedlegg 2: Taushetserklæring

4. Resultater og kommentarer

4.1 Resultat fra intervju - Arbeidstilsynet

Trafikkskoler er underlagt Arbeidstilsynets tilsyn på lik linje med alle andre undervisningssektorer. Det har i de siste 5 år vært gjennomført ca. 10 tilsyn i næringskoden 85.530 Trafikkskoleundervisning. Det er for få tilsyn til at det er mulig for Arbeidstilsynet å gi en oversikt på hva de har undersøkt, og hvilke pålegg som har blitt gitt.

I de siste 5 årene har Arbeidstilsynet hatt fokus på undervisning, da spesielt rettet mot grunnskoler og videregående skoler, herunder allmennfag og teknisk fagopplæring. Det har blitt gjennomført 1504 tilsyn og gitt krav om tiltak i 63 % av disse tilsynene. Her ble det gjennomsnittlig gitt 4,4 ulike pålegg i hver av de tilsynene det ble gitt pålegg i. Totalt sett ble det gitt 4122 pålegg i disse tilsynene.

I 2010 ble det gitt 338 pålegg om systematisk HMS-arbeid, 129 pålegg om bedriftshelsetjeneste, 102 stk i kjemikalieforskriften, krav til det psykologiske arbeidsmiljøet (kommunikasjon, omstilling, vold og trusler) 73 stk og 38 krav til verneombud. Det er ellers meget stor spredning på typer krav som har blitt stilt i etterkant av tilsynene i denne bransjen.

Arbeidstilsynet gjennomfører ca. 15 000 tilsyn per år, men har likevel ikke mulighet til å kontrollere alle de ca. 240 000 virksomhetene (inkludert en del enkeltmannsforetak) i Norge. Bransjer og typer virksomheter blir valgt ut etter en risikovurdering av hvor tilsynene vil være mest effektive for å forebygge ulykker, sykdom og for å bedre arbeidsmiljøstandarden i Norge. Arbeidsulykker og tips blir også fulgt opp.

4.2 Resultat fra intervju - Tilsynsseksjonen i Statens Vegvesen

Tilsynsseksjonen ligger under Statens Vegvesen og ble fullt operativ som egen seksjon 1. januar 2008. Tilsynet skal på en effektiv måte og på et godt faglig grunnlag jobbe aktivt for at trafikkskoler, kursholdere, kjøretøyverksteder og kontrollorgan drives i samsvar med gjeldene regelverk. Dette blir gjort på en måte slik at kravene til et effektivt, sikkert og miljøriktig transportsystem ivaretas på beste måte, ut i fra samfunnets og kundenes behov.

Ved siden av kjøreskoletilsyn, godkjenner de trafikklærere/faglige ledere, verksteder og fartskriververksteder, gir utstedelse av arbeidstillatelser og tar stikkprøvekontroller av lette, tunge og typegodkjente kjøretøy.

Når det gjelder kjøreskoletilsynet så er satsning på samarbeid med trafikkskolene viktig. Tilsynet har fokus på HMS og etikk i sin utøvelse og dette blir tatt opp på deres møter. Dessuten må HMS Håndbok for Statens Vegvesen følges.

Når det gjelder godkjenning av trafikklærere må Vegtrafikklovens § 27 følges der det blant annet står om alderskrav, vandelstest, helsekrav for klasse D og krav til utdanning.

Trafikkopplæringsforskriften §6-1 sier noe om krav som stilles til undervisningspersonell når det gjelder førerrett for den klassen de skal gi undervisning i, plikter i forhold til helse og at undervisning i førstehjelp kun kan gis av personer med instruktørgodkjenning fra Norsk Førstehjelpsrad.

4.2.1 Tilsyn med trafikkskoler

Formålet med å føre tilsyn er å kontrollere blant annet at "forskrift om trafikkopplæring og førerprøve blir fulgt. Opplæringen skal være i samsvar med læreplanen og undervisningsplaner. Dessuten skal det sørges for like konkurranseforhold.

Etter § 6-14 så skal tilsynet bli rettet mot trafikkskolen og da blir faglig leder kontaktet. Deretter blir det så rettet mot trafikklæreren og så blir elevens nivå trinn for trinn sjekket opp. Trafikkskolen plikter å gi opplysninger som tilsynet krever.

Hovedsakelig avtales et tilsyn på forhånd med faglig leder, men det kan også være uanmeldt, blant annet på sikkerhetskurs på bane. Etter § 7-6 så skal all obligatorisk innmelding være gjennomført.

Dette blir det tatt stikkprøver på. Det blir gitt en klargjøring for hva som skal skje og ulike sjekklister blir brukt, blant annet for sikkerhetskurs på veg. Det blir så gitt en oppsummering i etterkant. Deretter gjøres en vurdering av funnene og et tilbakemeldingsbrev blir sendt med eventuell frist for retting. Tilsynet blir avsluttet etter at avvik er rettet.

Regionvegkontoret kan avbryte eller underkjenne obligatorisk opplæring underveis.

4.2.2 Tilsynsresultater - samlet for landet (2010)

Antall tilsyn med trafikkskoler - tilsyn med opplæringens innhold, metode m.v: 436

Antall tilsyn trafikkskoler/kursarrangører med pålegg om retting: 171.

Antall tilsyn trafikkskoler/kursarrangører med advarsel: 27.

Antall tilsyn trafikkskoler/kursarrangører med vedtak om tilbakekalling: 37.

Årsak til tilbakekalling kan være blant annet mangelfull mopedopplæring eller for mange elever på mørkekjøring.

4.3 Resultater fra intervju - Organisasjonene

4.3.1 Generelt

Trafikkskoleorganisasjonene har i utgangspunktet hele kjøreskolen som sitt medlem. Man er hverken en arbeidsgiver- eller arbeidstakerorganisasjon.

Organisasjonene tilbyr sine medlemmer kurs i HMS. De fleste som deltar på HMS-kurs arrangert av organisasjonene, er faglig ledere. Mange av medlemsskolene er små, og derfor er ofte eier og faglig leder en og samme person. Gjennom kursing ønsker man å hjelpe kjøreskolene med å utvikle sin egen HMS-perm. Man har også et ønske om at flere ansatte ved kjøreskolene deltar på kurs, slik at hele staben ved en skole kan jobbe med utviklingen av HMS-permen sammen.

En felles oppfattelse fra organisasjonene, er at skolene ofte lager HMS-planer for å tilfredstille tilsynet, og ikke for at skolen skal bruke dem som et verktøy. Man gjør ofte bare det man er pålagt til å gjøre ut fra lovverket.

Når det kommer til miljø og sikkerhet ved bilvalg, mener man at de fleste trafikklærere er flinke til å finne en bil som passer deres behov. Mange skoler har avtaler med egne forhandlere, og valg av skolebil blir styrt av skolens økonomi. Dermed kan man som trafikklærer bli bundet av å måtte kjøre en biltype som man ikke føler passer sine helsebehov.

At skolen har et bevisst forhold til HMS, mener bransjeorganisasjonene er med på å kvalitetsikre skolen. Man har også utviklet en «bransjestandard», men denne har det ikke vært så mye fokus på de siste årene.

4.3.2 Behandling av tvister

I tvister mellom eieren av kjøreskolen og den enkelte ansatte gir organisasjonene råd og veiledning til begge parter, så sant begge er medlemmer. Men ofte kan de da kun uttale seg på generelt grunnlag. Begge organisasjoner uttaler at slike saker generelt ordner seg selv. Det vil si;

arbeidstaker slutter ved skolen, og begynner ved en annen. De fleste tvister man finner i næringen, er tvister mellom kjøreskole og tilsyn. Eksempel på dette er når en skoles politikk ikke enes med tilsynets reglement. Slike tvister kan blant annet omhandle undervisningsplaner.

Organisasjonene mener at det kan være for enkelt å slutte som ansatt ved en kjøreskole. Hvis en ansatt ikke er fornøyd med tilværelsen eller lønnsnivå, er terskelen for å begynne ved en konkurrerende skole veldig lav. Dette kan føre til gjennomtrekk av ansatte ved en kjøreskole, og dermed vil det bli vanskelig for en skole å oppnå den ønskelige stabile arbeidsstokken. Samtidig ser noen skoler på dette som en god mulighet til å kvitte seg med uønskede ansatte.

Det er gjengs oppfattelse at man bør jobbe mer med helsedelen i HMS, og da særlig med forebyggende arbeid i forhold til ryggplager, mosjon og matvaner.

Organisasjonene uttaler at medarbeidersamtaler er et viktig verktøy for å kartlegge trivsel og faglig utvikling hos trafikklærerene. De påpeker også at det virker som at skolene bare gjennomfører den ene medarbeidersamtalen som er pålagt å gjøre en gang i året.

4.3.3 Enmannsbetjente skoler

En ordning som organisasjonene ikke er tilhengere av, er at trafikklærere starter egne skoler, og leier inn tjenestene fra en faglig leder ved en annen skole. Det man mener skjer er at det dannes mange enmannsbetjente skoler som blir styrt av en og samme faglig leder. Dermed er sjansen for god oppfølging relativt liten. Når man er en enkeltmannsbedrift er heller ikke behovet for å jobbe aktivt med HMS til stede.

4.4 Resultat fra intervju - Trafikkskoler og trafikklærere

For å definere størrelsen på trafikkskoler, har vi valgt å dele dem inn på denne måten:

Liten skole: 1-3 ansatte

Mellomstor skole: 4-8 ansatte

Stor: 9+ ansatte

4.4.1 HMS-kurs og godkjenning

Eiere av trafikkskoler er som bedriftseiere forpliktet til å gjennomføre HMS-kurs ved oppstart av skole. Noen tar nettbaserte kurs, eller gjennomfører kurs hos organisasjonene Trafikkforum eller ATL. Om man tar nettbaserte kurs, koster dette pr. idag ca. kr. 3000,-. Etter gjennomført kurs er man godkjent på det grunnlag som Arbeidstilsynet krever for drift av en skole/bedrift.

Det finnes ikke nettbaserte HMS-kurs som er spesielt tilrettelagt for trafikkskoler. Man må velge mellom tre felt; kontor, offshore og generelt. Trafikkskoler faller inn i kategorien generelt.

Etter at man har etablert skole er det naturlig å melde seg inn i enten ATL eller Trafikkforum.

Mange velger ATL for å få tilgang til systemet NetAdmin. Interessen for å ha en egen organisasjon kun for trafikklærere virker til å være stor. Mange sitter med det de mener er dårlige kontrakter og arbeidsavtaler, og det finnes ikke en fast mal som man kan følge. Alle skoler har utarbeidet sine egne kontrakter.

4.4.2 HMS-arbeidet

Trafikklærere vi har snakket med, uttaler at HMS-arbeidet på skolene er mer aktivt jo større skolen er. Når trafikklærere har mulighet til å påvirke valget av skolebil, har sikkerhet høyest prioritet.

Derneft kommer setevalg og komfort.

Av skader som man kan pådra seg som trafikklærer går det for det meste på ryggskader ved for mye stillesitting. Man er også utsatt for nakkeslengskader ved påkjørsler bakfra. Under opplæring på MC har lærere blitt påført klemskader, ryggskader og skrubbsår.

I MC-opplæringen ønsker man at man kan bruke følgesykkel tidligere i opplæringen, slik at risikoen for skader på lærer blir redusert.

Arbeidsmiljøet på skoler er veldig forskjellig. Man bruker mestparten av sin arbeidstid i bilen, og det er sjelden man samles i løpet av en arbeidsdag. Noen skoler jobber med å lage sosiale arrangementer med jevne mellomrom.

På spørsmål om hva trafikklærere ville tatt tak i først innen HMS, ønsker mange å sette fokus på arbeidsmiljø. Skolene ønsker å ha mest fokus på faglig utvikling hos lærerne, og i tillegg etterstrebe bruken av teknologiske og tekniske hjelpemidler og følge utviklingen av disse.

Noen skoler har også egne planer på hvordan og når kompetanseheving skal gjennomføres med de ansatte. Andre viktige fokus er ergonomisk arbeidsmiljø og oppfriskningskurs innen førstehjelp og ecodriving. På store trafikkskoler med mer enn 10 ansatte, er man pålagt å oppnevne et verneombud for de ansatte. Det finnes også skoler som har etablert bedriftshelsetjenesteordning.

Skolene ønsker at alle ansatte skal ha opplæring i skolens HMS-system, og at den ansatte får faglig oppfølging. Videre ønsker man at arbeidsmiljøet skal være på en slik måte at det ikke utsetter den ansatte for fare eller skader. For å organisere skolens HMS-system, bruker noen skoler idag et IT-basert HMS-system. Dette betyr i praksis at hver enkelt ansatt har tilgang til skolens HMS ved å logge seg inn på systemet enten via datamaskin, smarttelefon eller nettbrett.

Mange ønsker å jobbe mye for å tjene mest mulig penger, men samtidig er det mange som blir utbrent på grunn av for stor arbeidsmengde. Læreren har selv ansvar for å passe på seg selv, men skolen har også et ansvar for se til at hver enkelt lærer holder seg innenfor de gitte rammene for arbeidstid.

Større skoler har egne bookingansvarlige som setter opp timer til hver enkelt kjørelærer i henhold til en satt tidsramme. Ved behov for overtid, blir det konferert med personalansvarlige og læreren selv.

Oppfølgingen av sykmeldte skal følges etter bestemte retningslinjer der blant annet NAV tilbyr en rekke virkemidler og tiltak. Skoler som har elektroniske HMS-system bruker disse for å følge gjeldende lover og regler.

Mange mener at et godt arbeidsmiljø og god struktur i bedriften er mye viktigere for hver enkelt ansatt enn en god lønn.

4.4.3 Lønn

Timelønn for en trafikklærer varierer mye etter hvilken del av landet man holder til i. Derfor kan det være vanskelig å komme frem til en felles tariff. Timeprisene er markedsstyrt i det området skolen er plassert, og konkurranse mellom skolene presser timeprisene ned. Lønna til trafikklæreren vil da også følge samme markedspris.

Hovedgrunnen til at man som trafikklærer skifter trafikkskole er ofte lønnsmessig.

Andre grunner kan f.eks være personbehandlingen fra eier. Det blir påpekt at de fleste eiere og faglige ledere er gode trafikklærere, men at de ikke har kvaliteter og erfaringer innen personalbehandling.

5. Drøfting

I dette kapitlet vil vi se nærmere på faktorer som vi mener er viktige å belyse i forhold til en trafikkskoles HMS-arbeid. Vi vil også se nærmere på hvordan trafikkskoleorganisasjonene mener HMS-arbeidet bør foregå, og hvordan dette praktiseres rundt omkring på trafikkskolene.

Til slutt vil vi vise og drøfte noen forslag som kan bidra til tilpasse HMS-systemet til en trafikkskole.

5.1 Drøfting av teori

Alle bedrifter som produserer varer eller tjenester er pålagt å ha et HMS-system for å være godkjent av Arbeidstilsynet. Ved oppstart av ny trafikkskole må man ha dokumentert at HMS-kurs er gjennomført. Disse kursene er ofte nettbaserte. Lovverket er generelt tilpasset all type næringsvirksomhet. Når den HMS-ansvarlige for en trafikkskole skal lage skolens HMS-planer, må disse tilpasses skolens drift. Pr. i dag finnes det ingen felles standard som er tilpasset trafikkskolene. Trafikkskoleorganisasjonene tilbyr kurs og opplæring innen HMS for sine medlemmer. Der kan man få råd og veiledning i arbeidet med trafikkskolens HMS-perm.

Det er viktig at organisasjonene tar en del av ansvaret og tilbyr slike kurs, da kunnskapen og den praktiske gjennomføringen av HMS på skolene er varierende. Det er skolens ansvar å tilegne seg nok kunnskap for å få til et godt HMS-arbeid. Deltagelse på organisasjonenes kurs vil derfor være en viktig kilde til slik kunnskap.

HMS sitt formål er hovedsakelig å ta vare på de ansattes arbeidsforhold i bedriften. Med dette menes blant annet arbeidsmengde og at alle bidrar med sitt for å skape et godt arbeidsmiljø. Om ansatte har et godt samarbeid seg imellom, vil dette være en motiverende faktor som kan gi en økt verdiskapning for virksomheten. For en trafikklærer vil også det fysiske arbeidsmiljøet ha mye å si da man bruker mye av sin arbeidstid i bilen. Det er derfor viktig å kunne forebygge slitasjeskader som kan komme av stillesitting og dårlig tilpassede seter.

Mange av dagens trafikkskoleiere praktiserer også som trafikklærere. De har ofte god kunnskap i håndtering av ulike typer elever, men ikke så mye kunnskap og evner innen personalbehandling. De bør derfor etterstrebe å tilegne seg ferdighetene som kreves for å kunne legge til rette for et godt arbeidsmiljø på trafikkskolen.

I hierarkisk perspektiv har vi øverst Arbeidsmiljøloven som ligger til grunn for næringslivets HMS-arbeid. Videre nedover har vi trafikkskoleorganisasjonene og trafikkskolene. Helt nederst har vi trafikkskolenes praksis overfor ansatte. Det er ting som tyder på at det kan lønne seg økonomisk å ha et godt HMS-system fordi dette vil gi ryddige arbeidsforhold. Dette er med på å gi en kontinuitet i arbeidsstokken. Gode rutiner sikrer forutsigbarhet for de ansatte og skaper en trygghet for den enkelte trafikklærer.

5.2 Drøfting av resultater

Informasjon fra Arbeidstilsynet viser at det er lite tilsyn i kategori 85.530 Trafikkskoleundervisning. I løpet av de siste 5 årene har det kun vært 10 tilsyn. På grunn av dette vil ikke Arbeidstilsynet gi ut noe statistikk basert på disse tilsynene, da tallene danner et for tynt grunnlag for å gi et korrekt bilde av bransjen. Arbeidstilsynet utfører som oftest kontroll på grunnlag av tips, eller at det har skjedd en arbeidsulykke. Om det skjer alvorlige ulykker i trafikkskolesammenheng, er dette som oftest trafikkulykker. Slike ulykker er underlagt politimyndighet med bistand av Statens Vegvesen, og ikke Arbeidstilsynet.

Selv om det ikke er mye tilsyn fra Arbeidstilsynets side, er det ikke heldig om bransjen bruker dette som en «hvilepute» for å unngå å kontinuerlig jobbe med HMS.

Trafikkskoleorganisasjonene enes om at det ofte blir til at trafikkskolene lager HMS-planer kun for å tilfredsstille tilsynet og at de ikke bruker det som et aktivt hjelpemiddel i bedriften.

Gjennom kursaktivitet og skolering bør den enkelte skole se verdien i å ha et velfungerende aktivt HMS-system. Dette gagnar både arbeidsgiver og arbeidstaker. På den andre siden har vi ikke funnet noen resultater som viser at det blir jobbet mer aktivt med HMS i de skolene som har hatt kursing innen området kontra de som ikke har hatt det.

Trafikkskolene gir uttrykk for at de ønsker å ha mest fokus på faglig og teknologisk utvikling, noe også trafikklærerne er enig i. I gode tider setter man ikke alltid av tid til dette arbeidet og det prioriteres heller å kjøre timer når etterspørselen er høy. I «dårlige tider» har man lite midler å sette av til kompetanseheving og dette kan føre til at de ansatte får lite faglig og personlig utvikling.

Resultater fra samtaler med bransjefolk forteller at terskelen for å begynne på en annen skole er lav. Dette kan enten være på grunn av tvister eller dårlige lønnsvilkår. Det kan også være som en følge

av dårlig arbeidsmiljø på trafikkskolen. Hyppig utskifting av personale i en bedrift kan resultere i vansker med å opprettholde en solid og motivert arbeidsstokk over lengre tid.

Trafikkskolebransjen reguleres ikke av en egen tariffavtale, men er markedsstyrt. Noen skoler opererer med timelønn for sine lærere og andre tilbyr fastlønn. Beliggenhet og skoletetthet bestemmer lønnsnivået. Samtidig blir det lett vint å si at det kun er markedsstyrt, da en tariffavtale gjerne er minimumsbetingelser. Når det er lærermangel og god elevtilgang bidrar det gjerne til økt lønn for trafikklærerne.

5.3 Drøfting av vårt alternativ

For at trafikklærerne skal kunne ha oversikt over trafikkskolens HMS-arbeid, bør dette gjøres lett tilgjengelig for alle ansatte. Bransjen har tatt aktivt i bruk nettbrett og smarttelefoner som er med på å knytte hver enkelt lærer elektronisk opp mot bookingsystemer og opplæringskort uansett hvor man befinner seg. Denne teknologien kan også benyttes for å gjøre trafikkskolens HMS-perm tilgjengelig elektronisk. Dermed kan man finne alt man trenger på ett sted.

H-Ressurs (Human Resources Management) er et felles IT-basert HMS-system som noen trafikkskoler bruker. Ansatte kan bruke dette systemet aktivt da de har tilgang til det via nettbrett, smarttelefon eller datamaskin. Rapporter og oversikter som gjelder de ansatte, organisasjon, fri/ferie og sykefravær ligger alltid oppdatert i systemet.

Fordelen med å bruke et slik system er at virksomheten kan sette sammen sitt personalsystem etter eget ønske og behov. Dessuten er det enkelt for de ansatte å melde inn sykdom samt søke om fri, og det helt uten bruk av papirer eller skjemaer. Det er også innebygd et verktøy som forklarer hva som er lovpålagt og det gir en trinn-for-trinn veiledning i hvordan personalrelaterte oppgaver bør løses. Dette systemet gir bedriften en enklere administrasjon og frigjør mer tid til de daglige arbeidsoppgavene.

H-Ressurs er en nettbasert tjeneste. Her slipper man å installere programvare selv. Dessuten er sikkerhet, oppdateringer, vedlikehold og backup ivaretatt av systemets leverandør.

Dette systemet kan være svært aktuelt å ta i bruk hos store/mellomstore bedrifter. Enkelte lønns- og personalsystemer kan integreres med H-Ressurs og det er kundens behov som avgjør i hvilken grad H-Ressurs skal integreres.

De siste 5 årene har det ikke vært mange tilsyn av trafikkskoler fra Arbeidstilsynets side. For at man skal få gjennomført kontroll av skolens HMS, kan man vurdere å legge noe av tilsynsarbeidet over på tilsynsseksjonen ved Statens Vegvesen. Seksjonen har allerede ansvaret for å føre tilsyn med at trafikkskolen følger læreplan, og de kan samtidig benytte anledningen til å gjøre kontroll av skolens HMS.

6. Avslutning og konklusjon

I arbeidet med denne oppgaven ønsket vi å finne ut hvilket fokus trafikkskolene har på HMS-arbeidet og i hvilken grad det påvirker trafikklærerens hverdag. Det viser seg at fokuset på HMS er økende jo større trafikkskolen er. Behovet for å jobbe aktivt med HMS ved en liten skole blir heller vurdert som mindre nødvendig fordi man er så få ansatte.

Et godt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid sørger for at en bedrift følger loven, og kan også bidra til økt lønnsomhet og et godt omdømme.

For å ivareta dette på beste måte, er det viktig for bedriften å etablere et godt systematisk arbeid (Internkontrollsystem) som sikrer at HMS er oppdatert og tilpasset bedriftens oppgaver og utfordringer. Gjennom en slik systematisk ivaretagelse av HMS blir det lettere for alle parter i bedriften å forholde seg til sine oppgaver og plikter. Dessuten sikrer et slikt system at HMS-avvik blir lukket og at bedriften får bedre kontroll med risikomomenter innen egen virksomhet.

Gjennom arbeidet med oppgaven har vi sett at hovedfokuset de fleste skoler har innen HMS er på arbeidsmiljø og kompetanseheving. Det er dessverre lite fokus på helsebringende tiltak som fysisk fostring og gode matvaner. Eneste helsefokus som har blitt nevnt er at gode ergonomiske seter er viktige ved valg av skolebil.

Samtalene vi har gjort med bransjefolk i arbeidet med oppgaven har gitt oss et godt innblikk i hvordan bransjen fungerer. Vi håper at vi med den kunnskapen vi har opparbeidet oss innen HMS-arbeid kan gjøre oss til ressurspersoner ved skolene vi skal jobbe på.

Litteraturliste

Arntsen, Eiving, Oslo, *Hms - Forsvarlig Arbeidsmiljø - Hvilke Krav Stilles?*, Advokatfirmaet Arntsen, Oslo. Lokalisert 09.12.11 på World Wide Web: <http://www.arbeidsrettsadvokaten.no/arbeidsmiljo/arbeidsmiljo/hms-forsvarlig-arbeidsmiljo/>

Regeei, Khalifa El, *HMS plan ved Dynatec AS - Forprosjektrapport -09*. Askim. Lokalisert 09.12.11 på World Wide Web: http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=hms%20plan%20ved%20dynatec&source=web&cd=1&ved=0CFAQFjAA&url=http%3A%2F%2Fprosjektexpo.hiof.no%2Fexpo09%2FH09E08%2Findex-filer%2Fdokumenter-filer%2FHMS%2520plan%2520ved%2520Dynatec%2520AS%25201.doc&ei=uaVIT-2dIrPR4QTZuty3AQ&usg=AFQjCNEa_XwnRXfU1Pb86M4bEK5o5MmK-g

Arbeidsmiljøloven. Lovdata. Lokalisert 09.12.11 på World Wide Web: <http://www.lovdata.no/all/hl-20050617-062.html>

H-Ressurs Personalsystem. Infotjenester. Lokalisert 09.12.11 på World Wide Web: <http://www.infopersonal.no>

HMS - Helse, miljø og sikkerhet. Arbeidstilsynet. Lokalisert 09.12.11 på World Wide Web: <http://www.arbeidstilsynet.no/hms.html>

Regelhjelp. Arbeidstilsynet. Lokalisert 09.12.11 på World Wide Web: <http://www.regelhjelp.no/no/>

Definition of Health. World Health Organization. Lokalisert 25.02.12 på World Wide Web: <https://apps.who.int/aboutwho/en/definition.html>

Vedlegg

Vedlegg 1 - E-post fra Arbeidstilsynet

Fra: Mowinckel, Inger Petrea

Sendt: 8. november 2011 08:54

Trafikkskoler er underlagt Arbeidstilsynets tilsyn på lik linje med alle andre undervisningsaktiviteter.

Arbeidstilsynet gjennomfører ca 15 000 tilsyn per år, men har allikevel ikke mulighet for å kunne kontrollere alle de ca 240 000 virksomhetene (inkludert en del enkeltmannsforetak) i Norge. Vi velger ut ulike bransjer og typer virksomheter basert på en risikovurdering av hvor våre tilsyn vil være mest effektive for å forebygge ulykker og sykdom og for å bedre arbeidsmiljøstandarden i Norge. I tillegg så følger vi opp en del hendelsesbaserte forhold som arbeidsulykker og tips.

Arbeidstilsynet har de siste 5 år gjennomført så få tilsyn i næringskoden 85.530

Trafikkskoleundervisning (under 10 tilsyn), så tallene for hva vi har sett på og hvilke pålegg vi har gitt innen denne bransjen vil ikke være representative for bransjen.

Men vi har de siste 5 årene hatt stor fokus på undervisning men da med fokus på grunnskoler og videregående skoler både innen allmennfag og innen tekniske fagopplæring. Innen næringskodene 85 Undervisning har vi gjennomført 1504 tilsyn og gitt krav om tiltak i 63% av disse tilsynene i de siste 5 år. I gjennomsnitt ble det da gitt 4,4 ulike pålegg i hver av de tilsynene det ble gitt pålegg. Totalt ble det gitt 4122 pålegg i disse tilsynene.

Den største hovedgruppen av disse påleggene ble i 2010 krav om systematisk HMS-arbeid i virksomhetene (338 pålegg). Men det er også gitt pålegg om bedriftshelsetjeneste (129 stk), kjemikalieforskriften (102 stk), krav til det psykologiske arbeidsmiljøet (73 stk- kommunikasjon, omstilling, trakassering, vold/trusler,), og verneombud (38). Ellers er det er meget stor spredning på typer krav som vi har stilt i etterkant av tilsynene i denne bransjen.

Vedlegg 2 - Spørsmål brukt i intervju

Spørsmål brukt ved intervju av trafikkskoler:

Hva legger trafikkskolen i begrepet HMS?

Hvordan jobber trafikkskolen med HMS?

Hvordan blir internkontroll utført?

Hvor ofte utføres det medarbeidersamtaler med trafikklærerne?

Hvordan satser skolen på kompetanseheving av sine ansatte?

Hvilke faktorer setter skolen som krav ved valg av skolebil?

Hvilke områder innenfor HMS jobber skolen mest med?

Hvilke rutiner har trafikkskolen for oppfølging av ansatte som er sykemeldt?

Hvordan følger man opp ansatte slik at man ikke risikerer at arbeidsmengden overstiger gjeldende lover og regler.

Spørsmål brukt ved intervju av organisasjoner:

Hva er dine erfaringer fra trafikkskolenes HMS-arbeid?

Hva er dine erfaringer fra organisasjonens HMS-arbeid?

Hvordan anbefaler dere medlemmene å arbeide med HMS?

Hvilke tvister kan dere hjelpe medlemmene deres med?

Hvordan håndterer dere tvister der både arb.giver og arb.taker er organisert hos dere?

Vedlegg 3 - Kontrakt om lydopptak og anonymitet

Trafikkskole: Navn på skole
 Adresse

Studenter: Marit Hoel Barstad
 Stig Magne Nilsen
 Håvard Stokstad

Avtale om anonymitet og bruk av lydopptak

Vi forplikter oss til å kun bruke lydopptaket av intervjuet i arbeid med kandidatoppgaven. Opptaket vil bli slettet når sensur av kandidatoppgaven faller.

Vi forplikter oss til å ikke bruke navn eller på noen måte utlevere trafikkskolen skriftlig eller muntlig ved arbeid med kandidatoppgaven.

Denne kontrakten er utferdiget i to likelydende eksemplarer som begge er undertegnet av partene.

Sted: _____ Dato: _____

For trafikkskolen

Marit Hoel Barstad

Stig Magne Nilsen

Håvard Stokstad

Vedlegg 4 - Skjema til samtykke

02.05.2011



SAMTYKKE TIL HØGSKOLENS BRUK AV BACHELOR-/KANDIDAT- OG PROSJEKTOPPGAVER

Forfatter(e): Marit Hæl Børstad, Stig Magne Nilsen, Håvard Stokstad.

Norsk tittel: "Hvordan påvirker trafikkskolens HMS-arbeid førerens hverdag?"

Engelsk tittel: "Traffic schools and EHS"

Studieprogram: Trafikkførerutdanningen

Emnekode og navn: TLB 251 Kandidatoppgave

Vi/jeg samtykker i at oppgaven gjøres tilgjengelig på høgskolens bibliotek.

Vi/jeg samtykker i at oppgaven kan publiseres elektronisk.

Vår/min oppgave inneholder taushetsbelagte opplysninger og må derfor ikke gjøres tilgjengelig for andre.

Kan frigis fra: _____

Dato: 27/2-2012

Marit Hæl Børstad

underskrift

Håvard Stokstad

underskrift

Stig Magne Nilsen

underskrift

underskrift