

## INVOLVERING AV UNGE ARBEIDSTAKERE I HMS

### INNLEDNING

Involvering av unge arbeidstakere i helse og sikkerhet på arbeidsplassen (HMS) er et nyttig verktøy for å bidra til å styrke sikkerhetskulturen på arbeidsplassen og bedre HMS-resultatene.

For å få unge mennesker til å ta til seg sikkerhetskulturen på arbeidsplassen er det viktig å

- involvere dem i HMS-arbeidet,
- myndiggjøre dem og
- sikre at de blir hørt.

Unge bør gis sikre og sunne jobber som er innenfor deres kompetanseområde. De må gis tilstrekkelig opplæring og tilsyn. Unge må involveres aktivt hvis de skal ta til seg sikkerhetskulturen på arbeidsplassen og samarbeide om HMS – det er ikke nok å bare gi dem en håndbok med sikkerhetsregler.

Ved å gi dem den nødvendige oppmuntring og støtte, og ved å øke deres kunnskap, forståelse, selvtillit og kompetanse, økes sannsynligheten for at de unge tar sin del av ansvaret for å styre risikoene for arbeidsulykker og mulige yrkessykdommer knyttet til jobben deres, slik at de kan bli morgendagens HMS-vinnere.

### KOMMUNIKASJON OG MYNDIGGJØRING

I tillegg til opplæring og tilsyn omfatter beste HMS-praksis følgende:

- **Kommunikasjon** — en toveis dialog for å sikre at unge arbeidstakere blir hørt, og at deres meninger blir tatt hensyn til. Det er bare dersom unge arbeidstakere føler at noe blir gjort med spørsmålene de tar opp, at de vil være interessert i å fortsette og være en del av prosessen.
- **Myndiggjøring** — å gi unge arbeidstakere selvtillit til å utfordre mer erfarne medarbeidere og ledere, men det er også viktig at de erkjenner at de har både plikter og rettigheter.

Unge arbeidstakere lærer i økende grad det grunnleggende innen risikoforebygging på skolen. Dette gir arbeidsplassene noe å bygge videre på og sikrer at de unge blir mer mottakelige for HMS på arbeidsplassen.

### PRAKSIS I BEDRIFTENE

Følgende eksempler viser hvordan unge kan involveres og spille en viktig rolle i en organisasjons sikkerhetsstyringssystem.

Helse og sikkerhet er en integrert del av opplæringen av lærlinger i det britiske **energisekskapet E.ON**. Å involvere lærlinger i HMS-styringen og sørge for at de deltar, er en del av prosessen.

- En fagkoordinator har tilsyn med opplæringen. Hver tredje måned utarbeides en framdriftsrapport med en evaluering av lærlingens resultater som gir fagkoordinatoren mulighet til å fange opp lærlingens synspunkter på HMS.
- Unge arbeidstakere involveres direkte. For eksempel blir nyutdannede gitt reelle sikkerhetsprosjekter som de skal undersøke, og de blir bedt om å komme med anbefalinger om forbedringer. De nyutdannede involveres i sikkerhetskulturen i organisasjonen uansett om de skal arbeide med administrasjon eller med tekniske forhold.
- Det finnes flere forum for kommunikasjon, blant annet elektroniske sikkerhetsbulletiner og tekstmeldinger fra lærlingenes ledere — en kombinasjon av tiltak som utfyller hverandre.

- Et eksempel på en metode som brukes for å myndiggjøre lærlinger, er egne lærlingeforum med arbeidsgrupper om personlig verneutstyr og verktøy. Her kan mer erfarne lærlinger dele sin kunnskap og bidra med råd til de mer uerfarne. I tillegg inviteres representanter fra lærlingeforum til å delta på en nasjonal konferanse for verneombudene i E.ON. For eksempel var det noen lærlinger som fortalte at vernebrillene ikke ble brukt fordi de ikke "så kule ut". Da fikk de en ny modell som falt bedre i smak.

Erfaringer fra opplæringsprogrammer tyder på at de unge synes at det er mer meningsfullt å løse reelle HMS-utfordringer på arbeidsplassen, og at dette bidrar til en mer effektiv læring. Det kan også bidra til å utvikle arbeidsgivernes prosesser for påvisning av farer og risikostyring. En tysk **kraftleverandør, RWE Westfalen-Weser-Ems**, bruker andreaarslærlinger til å undervise lærlingene på førsteåret. Med støtte fra lederen eller sikkerhetsavdelingen trekker de på egne erfaringer fra ulykker og hendelser når de utarbeider HMS-undervisning for førsteårslærlingene. I tillegg gir denne enkle og kostnadseffektive tilnærmingen arbeidsgiveren ytterligere innspill til arbeidet med risikovurdering og -styring.

Det britiske **bygg- og anleggsselskapet ROK Construction** har etablert en myndiggjøringskultur som lar unge arbeidstakere ta ansvar for og engasjere seg i helse og sikkerhet. De oppmuntres til å utfordre en kollega eller en leder, og bedriftens holdning er at arbeidstakerne både skal kunne bidra og stille spørsmål. Andre måter de unge kan bli hørt på og ideene deres tas hensyn til, er for eksempel en åpen dør-politikk, en fortrolig hjelpetelefon og et skjema for fortrolig rapportering. Mentorer kan også ta opp eventuelle bekymringer eller legge fram ideer. Unge arbeidstakere oppmuntres til å være aktive i selskapets forum for arbeidstakere, og bidrag fra arbeidstakerne publiseres i internmagasinet.

Unge arbeidstakere kan ha mer relevante idéer enn andre arbeidstakere når det gjelder å engasjere unge i HMS. For eksempel rekrutterte det belgiske **stålselskapet Arcelor** arbeidstakere gjennom bemanningsbyrået **Manpower**. De potensielle kandidatene måtte først fullføre en opplæring i HMS og bestå en test hos bemanningsbyrået. Imidlertid var det mange som strøk på testen, og det ble lagt merke til at de nye arbeidstakerne ikke hadde fått med seg så mye av opplæringen innen de begynte i jobben. For å få bukt med dette ble unge ansatte hos forsikringsselskapet **AXA** bedt om å utvikle et interaktivt verktøy for opplæring av potensielle kandidater hos bemanningsbyrået. Med det nye verktøyet som en del av opplæringen før rekruttering ble de nye ansatte mer sikkerhetsbevisste, og strykprosenten gikk kraftig ned.

Verdien av unge arbeidstakeres idéer ble bevist i et yrkesopplæringsinitiativ i **landbrukssektoren** i Nederland, som omfattet HMS-rådgiverne **Stigas**. Etter å ha fått opplæring i forebygging av muskel- og skjelettlidelser ble studenter ved en landbrukshøyskole bedt om å foreslå en løsning på en reell utfordring mens de var i arbeidspraksis. Løsningene var ofte enkle. For eksempel foreslo studenter som arbeidet på et hagearkitekturprosjekt, å anlegge hagegangen i starten av prosjektet slik at det ble lettere å trille trillebårene rundt om på anlegget. Arbeidsgiveren realiserte dette kostnadsfrie forslaget.

For å bidra til å identifisere og ta tak i problemer har lærlinger i det britiske **byggelskapet Sheldon** regelmessig personlige samtaler med personalsjef, opplæringsleder eller HMS-leder. Sheldon vet at folk har ulike personligheter og egenskaper; noen er sjenerte mens andre har mye selvillit, og enkelte har bedre kjemi med én leder enn en annen, så det er mulig å snakke med alle tre lederne.

Selv om dette er eksempler fra større bedrifter, kan disse tilnærmingene brukes av organisasjoner av alle størrelser.

## ARBEIDSTAKERREPRESENTANTENES ROLLE

Noen arbeidsplasser er pålagt å ha representanter for arbeidstakerne. Nasjonale forskrifter fastsetter nærmere krav for dette. En god sikkerhetskultur innebærer et aktivt samarbeid med arbeidstakerrepresentanter/verneombud og fagforeninger, der slike finnes. På arbeidsplasser der de ansatte er organisert, bør de unge oppmuntres til også å organisere seg. Verneombud og fagforeninger bør inviteres til å komme med bidrag til innførings-/opplæringsprogrammene. De bør konsulteres om HMS-spørsmål som angår unge arbeidstakere, for eksempel i forbindelse med gjennomføring av risikovurderinger.

En av verneombudets oppgaver er å være et bindeledd mellom arbeidsgiveren og de ansatte. For at dette skal fungere effektivt må unge arbeidstakere være involvert. For eksempel:

- Verneombudet bør snakke med unge arbeidstakere, oppmuntre dem til å følge sikkerhetsreglementet og bidra til at de føler seg trygge nok til å ta opp HMS-spørsmål.

- Verneombudet kan arrangere egne gruppesamtaler for unge arbeidstakere om HMS eller gjennomføre en praktisk øvelse i kartlegging av farer.

## RESSURSER

- Mer informasjon om de britiske eksemplene finner du på: British Safety Council, Ensuring the safety and health of young workers, British Safety Council, London, 2010. Tilgjengelig på: [https://www.britsafe.org/sites/default/files/editor/Young\\_Workers\\_Report.pdf](https://www.britsafe.org/sites/default/files/editor/Young_Workers_Report.pdf)
- Mer informasjon om eksemplene fra Belgia, Tyskland og Nederland finner du på: Det europeiske arbeidsmiljøorganet, "A safe start for young workers in practice" (En trygg start for unge arbeidstakere i praksis), Kontoret for De europeiske fellesskaps offisielle publikasjoner, Luxembourg, 2007. Tilgjengelig på: <https://osha.europa.eu/no/publications/reports>
- Det europeiske arbeidsmiljøorganet, E-fact nr. 7 — Worker safety representatives and the protection of young workers (Verneombudet og vern av unge arbeidstakere). Tilgjengelig på: <https://osha.europa.eu/no/publications/e-facts>
- EU-OSHAs nettsider om arbeidstakermedvirkning: <https://osha.europa.eu/no/topics/worker-participation>
- EU-OSHAs nettsider om ledelse og lederskap: <https://osha.europa.eu/no/topics/management-leadership>
- EU-OSHAs nettsider om unge arbeidstakere: [https://osha.europa.eu/no/priority\\_groups/young\\_people](https://osha.europa.eu/no/priority_groups/young_people)