

# Opplæringsutvalg i bedriftene

## § 5-metoden

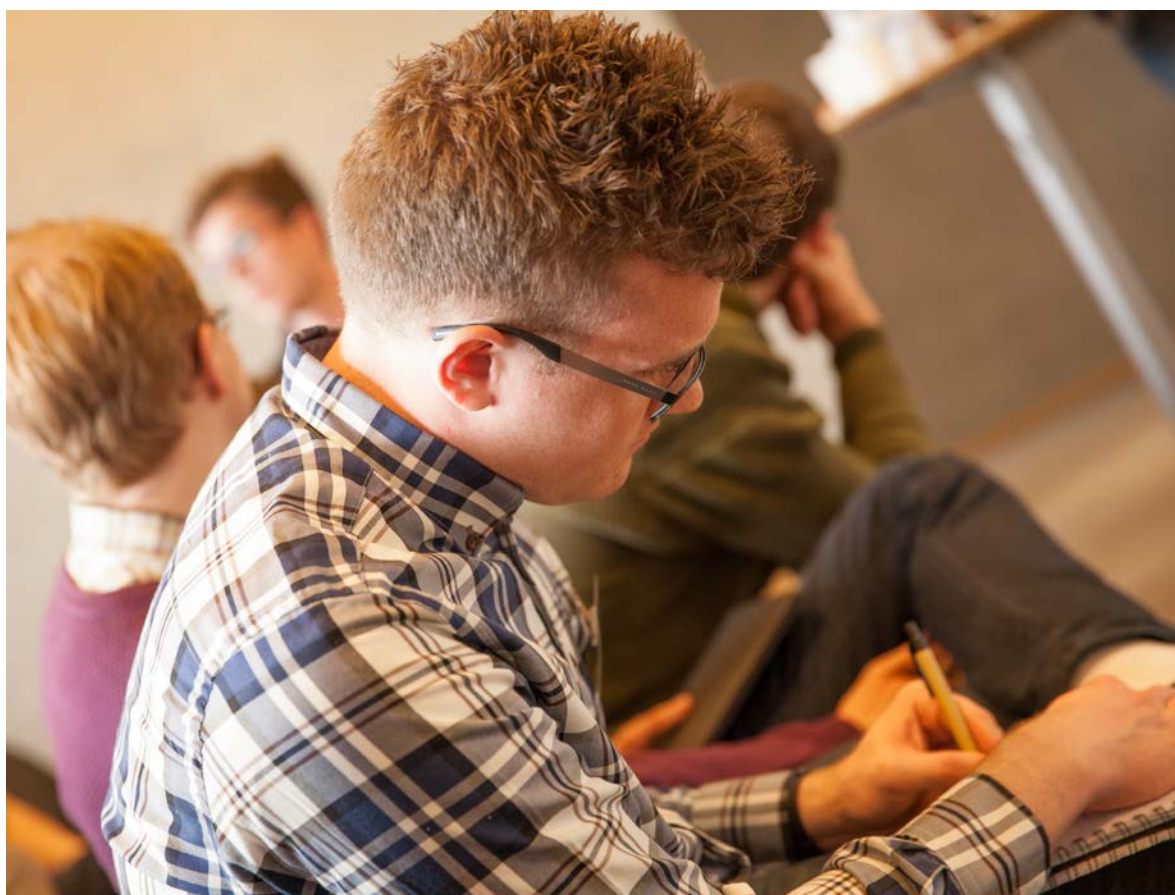


Foto: Colourbox

## LOK § 5.2 Opplæringsutvalg

Bedriftens forhandlingsutvalg fungerer som opplæringsutvalg med mindre partene ved bedriften blir enige om å opprette eget opplæringsutvalg.

Opplæringsutvalget skal ha minimum 2 møter i året.

Utvalget skal foreta kartlegging og initiere tiltak i samsvar med bestemmelsene i Hovedavtalen kap. XVIII.

## Veiledning til LOK § 5.2 – Opplæringsutvalg

- Utvalget skal bestå av representanter både fra klubben og bedriften.
- Det er valgfritt om man bruker forhandlingsutvalget eller velger eget opplæringsutvalg. Fra bedriftens side bør det sitte personer med mandat til å igangsette opplæringstiltak.
- Det skal minimum avholdes to møter per år, men i en oppstartsfasen må det påregnes hyppigere møter. To møter i året kan muligens være nok hvis man bare skal revidere eksisterende planer.
- Kartlegging av kompetansebehov/ønsker kan gjøres på eget skjema på et klubbmøte
- Hovedavtalen Kap. XVIII omhandler Etter- og videreutdanning. Bestemmelsen sier mye av det samme som LOK §5. Men i tillegg sier §18-4 i kap. XVIII at den enkeltes erfaring (realkompetanse) skal dokumenteres.

## LOK § 5.3 Opplæringsplaner og kurstilbud

På bakgrunn av den gjennomførte kartleggingen skal opplæringsutvalget utarbeide forslag til opplæringsplan for bedriften, eventuelt grupper og/eller den enkelte ansatte.

Der hvor det er gap mellom bedriftenes nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler. Opplæring i tekniske forskrifter og normer skal også vurderes ved utarbeiding av bedriftenes ordinære opplæringsplaner.

I lys av den spesielle utviklingen i elektrobransjen innebærer ovennevnte bestemmelser at alle ansatte over en periode på to år skal få tilbud om etter- og/eller videreutdanning. Det forutsettes at det ved valg av tilbud skal tas hensyn til tidspunkt for gjennomføring, at tilbudet er relevant, kompetansegivende osv., og at partene på bedriften er enige.

Slike tilbud skal minst:

- enten følge én av modulene i de til enhver tids gjeldende læreplaner
- eller bestå av EL og IT-/Nelfo-kurs
- eller leverandørkurs når de inngår som element i opplæringsplanen.

Etterutdanning, som er avtalt gjennomført innenfor ordinær arbeidstid, betales i henhold til §§ 3 A, 3 C og 3 E. Deler av etter- og videreutdanning kan gjennomføres utenfor ordinær arbeidstid.

All opplæring den ansatte pålegges å gjennomføre knyttet til forskrifter om sikkerhet i elektriske anlegg (FSE) og opplæring i tekniske forskrifter med tilhørende normer, skal i sin helhet gjennomføres i ordinær arbeidstid. Slik opplæring betales iht. §§ 3 A, 3 C, og 3 E.

Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar.

## Veiledning til LOK § 5.3 Opplæringsplaner og kurstilbud

- Opplæringsutvalget skal lage en opplæringsplan for bedriften. Kartleggingen som er gjort iht. §5.2 skal danne grunnlag for denne planen.
- Alle ansatte innen LOK-området på bedriften skal få et tilbud om etter- og/eller videreutdanning i løpet av en to-års periode (tariffperioden).
- Oppdatering i nye forskrifter/normer og FSE (med førstehjelp) skal gjennomføres i ordinær arbeidstid. Det er ikke rom for å avtale at dette skal gjennomføres utenfor arbeidstid, selv om det betales.

### LOK § 5.4 Oppfølging

Opplæringsutvalget skal følge opp planlagt etterutdanning ved bedriften. Utvalget har en særlig plikt til å påse at alle ansatte i henhold til § 5.3 foran, har fått tilbud om etter- og/eller videreutdanning.

## Veiledning til LOK § 5.4 Oppfølging

- Bestemmelsen gir opplæringsutvalget ansvar for at planlagt etterutdanning faktisk blir gjennomført.
- Utvalget har også en særlig plikt til å påse at alle ansatte innen LOK-området på bedriften får et tilbud om etter- og/eller videreutdanning i løpet av en to-års periode (tariffperioden).