

HMS-KURS FOR LEDERE

Vi inviterer til *utvidet HMS-kurs* for daglige ledere og andre med personalansvar 27. november i våre lokaler på Filipstad Brygge

08.30 Innledning

Del I

En brush-up på arbeidsmiljølovens mest sentrale bestemmelser

Vi gjennomgår arbeidsmiljølovens formål og oppbygning, samt temaer som midlertidig ansettelse, innleie/utleie av arbeidstakere, arbeidstid, fortrinnsrett m.m.

Vi gir også en oversikt over vikarbyråreglenes krav til likebehandling, og grensene for dette regelverket, herunder hvilke tilknytningsforhold som ikke omfattes av regelverket.

10.00 Del II

Utvalgte temaer innen helse, miljø og sikkerhet

Kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøloven krever at arbeidsgiver tilbyr et både fysisk og psykisk, fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Videre er lovens system slik at arbeidsgiver og arbeidstaker i utgangspunktet skal løse disse utfordringene selv med hjelp av blant annet internkontrolldokumentasjon og reglene om det organiserte vernearbeidet. De lovpålagte kravene og selve metodikken vil bli gjennomgått.

Fra 1. januar 2013 endret Arbeidstilsynet sine forskrifter. 47 HMS-forskrifter er nå gjort om til 6 hovedforskrifter. Vi hjelper deg til å finne frem i den nye forskriftsserien.

Inkluderende arbeidsliv – oppfølging av sykefravær

Enhver arbeidsgiver må ha rutiner for hvordan oppfølgingen av sykemeldte skal foregå. De siste årene har reglene for oppfølging av sykemeldte blitt ytterligere skjerpet av lovgiver. Vi gjennomgår begge parters plikter og rettigheter etter folketrygdlov og arbeidsmiljølov. Vi avklarer også grensene for arbeidstakers medvirkningsplikt og arbeidsgivers styringsrett under sykefravær.

11.15 Likebehandlingsreglene – forbud mot diskriminering

Likebehandling utelukker ikke forskjellsbehandling. Vi viser deg hvorledes en arbeidsgiver kan innrette sin virksomhet slik at likebehandlingsreglene følges. Vi gjennomgår også den spesielle bevisregelen innenfor likebehandlingsjussen: Dersom en arbeidstaker har rimelig grunn til å tro at vedkommende er blitt diskriminert, er det arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at så ikke er tilfelle.

11.45 Kontrolltiltak

Mange arbeidsgivere gjennomfører daglig "kontrolltiltak" uten å være seg bevisst at tiltaket er et kontrolltiltak i lovens forstand. Arbeidsmiljøloven krever at man gjennomgår korrekt saksbehandling før et kontrolltiltak settes i verk. Videre krever personopplysningsloven at arbeidsgiver behandler resultatene av kontrolltiltakene i tråd med personopplysningsloven. Vi gir deg en innføring i hva du som arbeidsgiver må passe på.

13.00 Oppsummering og avslutning

Deltakeravgift er kr. 2 500,- pr. person. Bindende påmelding til lest@grette.no innen **20. november**. Kursbevis sendes ut etter kurset.