



SINTEF



Rapport

Morgendagens HMS-opplæring for verneombudene i norsk arbeidsliv

Verneombudenes erfaringer med dagens opplæring og innspill til fremtidens HMS-opplæring

Forfattere:

Marte Pettersen Buvik og Kristin Lebesby

Rapportnummer:

2024:01349 - Åpen

Oppdragsgiver:

Landsorganisasjonen i Norge (LO)



SINTEF Digital
Postadresse:
Postboks 124 Blindern
0314 Oslo

Sentralbord: 40005100
info@sintef.no

Foretaksregister:
NO 919303808 MVA

Rapport

Morgendagens HMS-opplæring for verneombudene i norsk arbeidsliv

Verneombudenes erfaringer med dagens opplæring og innspill til fremtidens HMS-opplæring

EMNEORD
Verneombud
HMS
Opplæring
Arbeidsmiljø

VERSJON
Versjon 1

DATO
2025-01-14

FORFATTERE
Marte Pettersen Buvik og Kristin Lebesby

OPPDRAAGSGIVER
Landsorganisasjonen i Norge (LO)

OPPDRAAGSGIVERS REFERANSE
Bergljot Fuhr Lunde

PROSJEKTNUMMER
102030798

ANTALL SIDER
57

SAMMENDRAG

Denne rapporten har som formål å kartlegge verneombudenes erfaringer med dagens HMS-opplæring og identifisere behov for fremtidig opplæring i rollen. Studien adresserer hvordan opplæringen kan forbedres for å møte utfordringer i et arbeidsliv preget av endringer i lovkrav og arbeidsmiljøforhold. Basert på en omfattende spørreundersøkelse med 2247 verneombud fra ulike sektorer og bransjer, fremkommer det at dagens HMS-opplæring i hovedsak vurderes positivt, men med rom for forbedringer. Fysiske, dialogbaserte og bransjespesifikke kurs med lengre varighet gir spesielt høyt læringsutbytte, tilfredshet og opplevd relevans, og anbefales prioritert. Samtidig foreslås hybride, modulbaserte og fleksible kursmodeller for å øke tilgjengelighet og tilpasning til ulike behov. Studien peker også på behovet for styrket opplæring innen endringsprosesser og psykososialt arbeidsmiljø, samt systematisk videreopplæring og kvalitetssikring av kursinnhold for å sikre at verneombudene har nødvendig kompetanse til å møte morgendagens krav i arbeidslivet.

UTARBEIDET AV
Marte Pettersen Buvik


SIGNATUR

Marte Pettersen Buvik (Jan 14, 2025 14:38 GMT+1)

KONTROLLERT AV
Hans Torvatn

SIGNATUR


GODKJENT AV
Maria Kollberg Thomassen

SIGNATUR

Maria Thomassen (Jan 14, 2025 16:38 GMT+1)

COMPANY WITH
MANAGEMENT SYSTEM
CERTIFIED BY DNV
ISO 9001 • ISO 14001
ISO 45001

RAPPORT NR.
2024:01349

ISBN
978-82-14-07091-0

GRADERING
Åpen

GRADERING DENNE SIDE
Åpen

Forord

Dette forskningsprosjektet ble gjennomført på oppdrag fra LO i perioden januar til desember 2024. Vi ønsker å takke oppdragsgiver, med spesiell takk til våre kontaktpersoner Bergljot Fuhr Lunde og Øyvind Rongevær, for at vi fikk anledning til å utføre dette forskningsprosjektet på et aktuelt og viktig tema i dagens arbeidsliv. Vi setter også stor pris på den gode dialogen og det konstruktive samarbeidet gjennom hele prosjektperioden.

Som en del av prosjektets metode og fremgangsmåte ble det opprettet en ekspertgruppe for å bidra til utviklingen av spørreskjemaet som ble benyttet. Ekspertgruppen besto av syv personer med inngående kunnskap og erfaring med verneombudsrollen og HMS-opplæring. De spilte en sentral rolle ved å gi innspill og refleksjoner som bidro til å sikre et relevant og solid spørreskjema. Gruppen inkluderte representanter fra ulike sektorer og fagområder, noe som ga verdifull innsikt i bredden av norsk arbeidsliv.

Vi har også samarbeidet tett med en partssammensatt arbeidsgruppe som, sammen med Arbeidstilsynet, skal vurdere dagens regulering og ordning for HMS-opplæring. Arbeidstilsynet har, sammen med STAMI og representanter fra partene i arbeidslivet (Spekter, Virke, KS, NHO, LO, Unio, Akademikerne, Bondelaget og YS), gitt verdifulle tilbakemeldinger og bidratt med innspill til spørreskjemaet. Bidragene fra både oppdragsgiver, ekspertgruppen og arbeidsgruppen har vært avgjørende for prosjektets kvalitet, og har gitt oss som forskere verdifull innsikt i praktisk arbeidsmiljøarbeid og HMS-opplæring. Vi vil også takke representantene fra ekspertgruppen og arbeidsgruppen for deres bistand med utsending og distribusjon av spørreundersøkelsen gjennom e-postlister, nettverk og andre kanaler. Denne innsatsen har vært uvurderlig for å nå ut til verneombudene i Norge.

En særlig stor takk går til alle verneombudene som deltok i spørreundersøkelsen. Mange av dere tok dere tid til å gi detaljerte kommentarer i de åpne svarfeltene. Vi setter stor pris på at dere delte deres erfaringer og innsikter, som har vært helt sentrale for denne studien.

Vi vil også rette en takk til Sentio AS, med Roar Håskjold i spissen, for deres profesjonalitet og gode samarbeid i gjennomføringen av datainnsamlingen.

Til slutt ønsker vi å takke vår kollega Hans Torvatn for hans betydelige bidrag i prosjektet. Hans har kvalitetssikret arbeidet og bidratt med nyttige innspill, diskusjoner og gjennomlesning gjennom hele prosessen, spesielt i slutfasen. Vi er takknemlige for hans engasjement og innsats. Vi vil også få takke vår tidligere kollega, Sylvi Thun, som var en stor pådriver i utviklingen av prosjektet.

Med dette ønsker vi å uttrykke vår takknemlighet til alle som har bidratt til dette prosjektet og rapporten. Deres innsats har vært uvurderlig for å belyse verneombudenes erfaringer og behov knyttet til HMS-opplæring i Norge.

Trondheim, 14.januar 2025

Marte Pettersen Buvik
PhD/seniorforsker og prosjektleder i SINTEF

Innholdsfortegnelse

1	Bakgrunn og formål	4
1.1	Rapportens oppbygning.....	5
2	Om dagens opplæring og fremtidige behov	6
2.1	Om dagens opplæring i lov- og avtaleverket	6
2.2	Tidligere forskning og arbeidslivets trender og utviklingstrekk.....	8
3	Metode og datainnsamling	10
4	Resultater	13
4.1	Beskrivelse av utvalget.....	13
4.2	Om verneombudsrollen	17
4.3	Om HMS-opplæringen	18
4.4	Initiativ og motivasjon for opplæring	21
4.5	Type kurs og læringsform	24
4.6	Varighet på kurs	26
4.7	Kursleverandør og deltakere på kurs.....	28
4.8	Bransjerettede vs. generelle kurs	31
4.9	Temaer i opplæring og kunnskap.....	33
4.10	Vurdering av kurs og HMS-opplæringen.....	35
4.11	Opplevd nytteverdi for praksis.....	39
4.12	Hvordan bør fremtidens HMS-opplæring være?	41
4.13	Faktorer som fremmer og hemmer rolleutøvelse	45
5	Oppsummering og diskusjon av sentrale funn	49
5.1	Hvordan opplever verneombudene dagens HMS-opplæring?	49
5.2	Hva påvirker rolleutøvelsen?	50
5.3	Hvilke innspill har de til fremtidens opplæring i rollen?	51
5.4	Oppsummering av forskjeller.....	52
6	Styrker og begrensninger ved studien	54
7	Konklusjon og mulige implikasjoner for morgendagens HMS-opplæring	56
	Referanser	57

1 Bakgrunn og formål

SINTEF har, på oppdrag fra LO, gjennomført et forskningsprosjekt med formål å kartlegge verneombudenes erfaringer med dagens HMS-opplæring i norsk arbeidsliv og å identifisere deres ønsker og behov for fremtidige opplæringstilbud. Denne rapporten presenterer resultatene og analysene fra prosjektet, med særlig vekt på hvordan opplæringen kan videreutvikles for å møte de krav og utfordringer som kjennetegner dagens og fremtidens arbeidsliv.

Tidligere forskning og erfaring har identifisert flere forbedringsområder knyttet til opplæringen av verneombud, særlig med tanke på relevans og kvalitet. Endringer i arbeidsmiljøloven, som trådte i kraft i januar 2024, har medført at vi nå har mange nye verneombud fra små virksomheter og at verneombudene har fått et økt krav om å påse at arbeidstakeres psykososiale arbeidsmiljø er ivaretatt. Disse endringene gjør det nødvendig med en oppdatert forståelse av hvordan dagens opplæring fungerer og hvordan morgendagens HMS-opplæring bør utformes for å tilfredsstille både de nye regelverkskravene og de endrede rammevilkårene i norsk arbeidsliv. Oppdragsgiver LO har som mål å styrke verneombudsrollen og forbedre arbeidsmiljøarbeidet ved å sikre en HMS-opplæring som gir nødvendig kompetanse og støtte til verneombudene i norske virksomheter.

Forskningsprosjektet adresserer tre hovedproblemstillinger som er sentrale for forståelsen av dagens og fremtidens HMS-opplæring for verneombud i Norge:

- 1. Hvilke erfaringer og opplevd nytteverdi har verneombudene av dagens opplæring i rollen?**
Hva fungerer godt og hvilke områder har forbedringspotensial når det gjelder organisering, form og gjennomføring av opplæringen?
- 2. Hvilke behov for fremtidig opplæring og kompetanse har verneombudene?**
Hvilke tema og tilnærminger bør vektlegges i fremtidens HMS-opplæring for å møte både lovkrav og arbeidslivets utviklingstrekk?
- 3. Hvilke faktorer fremmer og hemmer utøvelsen av verneombudsrollen?**
Hva opplever verneombudene som sentrale styrker og barrierer i deres arbeidshverdag?

For å besvare disse problemstillingene er det gjennomført en omfattende spørreskjemaundersøkelse rettet mot verneombud i ulike bransjer og virksomhetsstørrelser i Norge. Studien undersøker både opplevd nytteverdi og vurderinger av HMS-opplæringens innhold, organisering og form. Det vil bli gjennomført analyser for å undersøke om det foreligger forskjeller knyttet til læringsformer (fysisk versus digitalt, dialogbasert versus ikke-dialogbasert), varighet på kursene og om kursene har vært bransjespesifikke eller generelle. I tillegg vurderes hvordan rolle (verneombud versus hovedverneombud), bransje, sektor og virksomhetsstørrelse påvirker oppfatningene av opplæringen der dette er relevant.

Denne rapporten gir et helhetlig bilde av hvordan dagens HMS-opplæring oppleves og identifiserer forbedringsområder som kan bidra til å styrke morgendagens opplæringstilbud for verneombud i norsk arbeidsliv. Analysene gir også konkrete anbefalinger til hvordan opplæringen kan reguleres og tilpasses for å støtte verneombudenes arbeid i tråd med dagens og morgendagens krav i arbeidslivet.

1.1 Rapportens oppbygning

Denne rapporten er strukturert i fem hovedkapitler, i tillegg til innledningen og referanselisten. Kapittel 2 gir en redegjørelse for hvordan kravene til opplæring for verneombud er regulert i lov- og avtaleverket. Kapitlet inkluderer også en kort gjennomgang av tidligere forskning og analyser av utviklingstrekk i arbeidslivet som belyser fremtidige kompetanse og opplæringsbehov for verneombud i Norge. I kapittel 3 beskrives metode og datainnsamling, med en oversikt over de analysemetodene som er benyttet.

Kapittel 4 presenterer resultatene fra spørreundersøkelsen og de tilhørende analysene i flere delkapitler. Delkapittel 4.1 beskriver utvalget, inkludert antall respondenter og fordeling på variabler som kjønn, rolle, sektor, bransje og virksomhetsstørrelse. Videre tar vi for oss respondentenes ansiennitet, verneområder, måten de er blitt valgt eller utpekt til rollen, og hvor mye tid de har til rådighet i rollen (delkapittel 4.2). Delkapittel 4.3 omhandler HMS-opplæringen, med fokus på når opplæringen ble gjennomført, hvor lenge etter inntreden i rollen det skjedde, og om respondentene har mottatt videre opplæring i rollen.

I delkapittel 4.4 undersøkes hvem som tok initiativ til opplæringen, om respondentene hadde valgfrihet i valg av kurs og hvilke motivasjonsfaktorer som lå til grunn for å ta opplæringen. I 4.5 vises oversikt over hvilken type kurs og læringsform som er blitt benyttet (fysisk versus digitalt, dialogbasert versus ikke-dialogbasert) og hvordan dette varierer med bransje, sektor og virksomhetsstørrelse. Delkapittel 4.6 fokuserer på varigheten av kursene, med fordeling mellom korte, middels og lange kurs. Her undersøkes også forskjeller mellom bransjer, sektorer og virksomhetsstørrelse. I 4.7 beskrives hvilke kursleverandører som ble brukt, sammensetning av deltakere på kursene, og den opplevd nytteverdien av å delta i opplæringen sammen med andre fra samme virksomhet.

I delkapittel 4.8 analyseres om kursene var bransjerettede, delvis bransjerettede eller generelle, og i hvilken grad dette ble vurdert som nyttig. Det inkluderer også en vurdering av hvorvidt kursene ble kvalitetssikret eller evaluert. Delkapittel 4.9 undersøker hvilke temaer respondentene rapporterte å ha fått opplæring i, og i hvilken grad de opplevde å ha tilegnet seg kunnskap og forståelse for disse temaene på bakgrunn av opplæringen. I 4.10 vises resultater for hvordan respondentene vurderer kursene ut fra en rekke faktorer og hvordan de betrakter dagens HMS-opplæring generelt. Delkapittel 4.11 presenterer funn om hvordan opplæringen har bidratt til praktisk nytte i rollen som verneombud, inkludert forskjeller mellom roller, læringsformer og kursvarighet. Delkapittel 4.12 viser hvordan verneombudene mener organiseringen av fremtidens HMS-opplæring bør være og hvilke innspill de har til kunnskap og temaer som bør styrkes i fremtidens HMS-opplæring. Avslutningsvis beskriver delkapittel 4.13 faktorer som fremmer eller hemmer utøvelsen av verneombudsrollen i praksis.

Kapittel 5 oppsummerer funnene i lys av de tre hovedproblemstillingene og belyser systematiske forskjeller mellom roller, bransjer, sektorer, virksomhetsstørrelse, læringsformer (fysisk versus digitalt, dialogbasert versus ikke-dialogbasert) bransjerettede vs. generelle kurs, samt varighet på kurs. I kapittel 6 gir en vurdering av styrker og svakheter ved studien og metoden. Kapittel 7 avslutter med en overordnet konklusjon og anbefalinger for morgendagens HMS-opplæring basert på resultatene i rapporten.

2 Om dagens opplæring og fremtidige behov

2.1 Om dagens opplæring i lov- og avtaleverket

Kravene til verneombud og deres opplæring er fastsatt i arbeidsmiljøloven (kapittel 6) og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (kapittel 2-2 og 3). Alle virksomheter som er omfattet av arbeidsmiljøloven skal i utgangspunktet ha et verneombud. Fra 1. januar 2024 trådte det i kraft endringer i loven¹², som senket grensen for når virksomhetene kan avtale en annen ordning, fra ti til fem ansatte. Det vil si at de virksomheter som har færre enn fem ansatte kan avtale seg bort fra kravet om å ha verneombud. Endringene i loven presiserer at verneombudets ansvar også omfatter det psykososiale arbeidsmiljøet (§6-2.2), samt ivaretagelse av innleide og selvstendige arbeidstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten (§6-2.1). Verneombudet representerer alle ansatte, og er arbeidstakernes representant i HMS-spørsmål.

Verneombudene skal velges blant arbeidstakere som har erfaring med og innsikt i virksomhetens arbeidsforhold. Valget gjøres av og blant arbeidstakere i det definerte verneområdet, og alle arbeidstakere har stemmerett, med unntak av den øverste daglige leder. Som hovedregel velges verneombud ved flertallsvalg for en periode på to år. Verneombud kan også utpekes av fagforening. Dersom ingen arbeidstakere ønsker å stille til valg eller utpekes av fagforening, utpekes verneombud av arbeidsgiver. Det er arbeidsgivers ansvar å påse at krav om verneombud oppfylles. Verneområdets³ avgrensning defineres som regel i arbeidsmiljøutvalget (AMU) eller gjennom samarbeid mellom arbeidsgiver og fagforening.⁴⁵

Formålet med en organisert vernetjeneste er at den både skal virke som en støtte for arbeidsgiver og at den skal sikre arbeidstakerne større innflytelse og kontroll over gjennomføringen av vernekravene⁶. Dermed har arbeidstakere gjennom verneombudet mulighet til å påvirke arbeidet, og gjennom medvirkning og medbestemmelse fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø. Det er arbeidsgiver som har ansvar for at virksomheten har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, men verneombudet har plikt til å melde fra til arbeidsgiver dersom kritikkverdige arbeidsmiljøforhold oppdages eller meldes inn, som for eksempel ved fare for liv, trakassering og diskriminering, eller skade og sykdom. Verneombudet skal således påse at arbeidsgiver overholder arbeidsmiljøregelverket. Dette innebærer også at arbeidsgiver rådfører verneombudet om arbeidsmiljøforhold i virksomheten. Det understrekes at verneombudet ikke representerer arbeidsgivers interesser eller opptreter som partsrepresentant i personalsaker.

For å sikre at verneombudet kan utøve sitt verv og sine oppgaver på en forsvarlig måte, er det krav om nødvendig opplæring, regulert i forskriftens §3-18. Ifølge forskriften skal opplæringen:⁷

- a. gi deltakerne forståelse av hva fullt forsvarlig arbeidsmiljø innebærer på deres arbeidsplass, arbeidsgivers og arbeidstakers roller og ansvar samt arbeidsmiljøutvalgets, verneombudets, bedriftshelsetjenestens og Arbeidstilsynets rolle og oppgaver,
- b. gi deltakerne kunnskap om det løpende helse, miljø- og sikkerhetsarbeidet basert på bred medvirkning god dokumentasjon og systematikk,

¹ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/#endringer-i-regelverket-fra-1-januar>

² <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsmiljoutvalg-amu/#endringer-i-regelverket>

³ Et verneområde er et definert område en virksomhet hvor verneombudet har ansvar for å overvåke og fremme helse, miljø og sikkerhet (HMS) på vegne av arbeidstakerne. Dette kan være basert på geografiske avgrensninger, spesifikke avdelinger, eller grupper av arbeidstakere med lignende arbeidsoppgaver eller risikofaktorer

⁴ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/>

⁵ <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1355>

⁶ https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1976-77&paid=6&wid=b&psid=DIVL525&pgid=b_0078

⁷ <https://lovdata.no/forskrift/2011-12-06-1355/§3-18>

- c. gi deltakerne kunnskap til å gjennomføre en enkel risikovurdering av fysiske, psykososiale og organisatoriske forhold i arbeidsmiljøet,
- d. gjøre deltakerne i stand til å identifisere faktorer som fremmer eller hemmer et godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i deres virksomhet,
- e. gjøre deltakerne i stand til å identifisere de viktigste arbeidsmiljøfaktorene på egen arbeidsplass for å kunne redusere og forebygge skader og ulykker, blant annet når det gjelder ergonomi, støy og inneklima,
- f. gi en innføring og orientering om arbeidsmiljøloven og andre aktuelle lover og regler.

I tilfeller der arbeidsmiljøet involverer kjemiske stoffer eller biologisk materiale, skal det også gis opplæring om helsefarene disse kan medføre. I tillegg skal det gis ytterligere opplæring i emner som har særlig betydning for arbeidsmiljøet i verneombudets virksomhet, slik at vervet kan utføres på en forsvarlig måte. Verneombud innenfor verneområder med særlig kompliserte arbeidsmiljøproblemer skal også gis spesiell opplæring. Det gis ingen ytterligere definisjon eller eksempler på hva som menes med «særlig kompliserte arbeidsmiljøproblemer» eller hva man legger i «spesiell opplæring» ut over dette. Ifølge forskriften skal hovedverneombudet ha minst samme opplæring som andre verneombud i virksomheten, og i tillegg den opplæring som er nødvendig for å utføre oppgavene som hovedverneombud.

Arbeidsmiljøloven setter et minimumskrav på 40 timers opplæring, men åpner for noe kortere varighet ved skriftlig enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere, der man i fellesskap kommer frem til at det er forsvarlig basert på vurdering av arbeidsforholdenes karakter og omfang⁸. Det kan også være aktuelt med oppfriskningskurs på et senere tidspunkt, med dette er ikke lovpålagt. Opplæringen skal gis så snart som mulig etter nyvalg, og skal fortrinnsvis foregå i arbeidstiden⁹. Utgifter til opplæringen dekkes av arbeidsgiver, og verneombudets arbeids- og lønnsvilkår skal ikke påvirkes negativt som følge av vervet¹⁰. Arbeidstilsynet kan pålegge ytterligere opplæring ved behov, og for enkelte sektorer kan minimumskrav til opplæringen fastsettes¹¹.

Hovedavtalen¹² mellom LO og NHO utfyller lovverket med eget vedlegg som omhandler innhold og omfang av opplæring av verneombud. Avtalen legger til grunn at målet for opplæringen er å gi bedriftens ledelse og dens ansatte grunnlag for å selv løse sine arbeidsmiljøproblemer. LO og NHO er enige i at opplæringen skal gi kunnskap om følgende tema:

- Kunnskap om ulike aktørers rolle i HMS-arbeidet i virksomheten, herunder spesielt verneombudets og AMUs rolle og funksjon i bedriften og bransjens utfordringer.
- Kunnskap og innsikt i arbeidsmetodikk i systematisk HMS-arbeid, herunder risikovurdering og avviksbehandling.
- Innsikt i arbeidsmetodikken i et inkluderende arbeidsliv, herunder fokus på psykososiale arbeidsmiljø, tilrettelegging og dialog.
- Innsikt i og kunnskap om relevante fysiske og kjemiske forhold.
- Gi anledning til å trene på arbeidsmiljøoppgaver.

Denne avtalen legger også til grunn et krav om minimum 40 timers opplæring, og mulighet for videre opplæring i emner som er av særlig betydning for den enkelte virksomhet. I tillegg påpekes det at opplæringen bør være påbegynt innen seks måneder, i alle fall innen 12 måneder, etter tiltredelse i rollen. I avtalen anbefales det også at opplæringen bør skje lokalt, i samarbeid mellom partene i virksomheten, i

⁸ <https://lovdata.no/forskrift/2011-12-06-1355/§3-19>

⁹ <https://lovdata.no/forskrift/2011-12-06-1355/§3-20>

¹⁰ <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljolooven/6/6-5/>

¹¹ <https://lovdata.no/forskrift/2011-12-06-1355/§3-21>

¹² https://lovdata.no/dokument/TARH/tariff/tarh-1/KAPITTEL_3-3#KAPITTEL_3-3

regi av forbund og/eller landsforening, eller hos opplæringsorganisasjoner som tilbyr opplæring på vegne av partene. Dersom annen type opplæring velges, er det bransjepartene som avgjør om det tilbys relevant kompetanse. Det påpekes også at opplæringen bør ledes av en kursleder som har pedagogisk erfaring og kunnskap, samt at bedriftshelsetjenesten kan trekkes inn som ressurs i opplæringen lokalt.

Disse reguleringene og retningslinjene danner grunnlaget for dagens opplæring av verneombud. Arbeidstilsynet, i samarbeid med en partssammensatt arbeidsgruppe, gjennomfører for tiden en helhetlig gjennomgang og vurdering av gjeldende reguleringer av HMS-opplæringen. Formålet med denne prosessen er å identifisere eventuelle behov for endringer eller tiltak som kan styrke opplæringens relevans og kvalitet. Det kan dermed komme nye føringer for hvordan morgendagens opplæring skal innrettes.

2.2 Tidligere forskning og arbeidslivets trender og utviklingstrekk

Tidligere forskning har pekt på behov for forbedringer knyttet til HMS-opplæringen, men også det systematiske HMS-arbeidet i norske virksomheter. SINTEFs rapport om verneombudsrollen fra 2007, viste den gang at det var rom for forbedringer når det gjaldt kompetansenivået og opplæringstilbudet for verneombudene (Torvatn, Forseth og Andersen, 2007). Mange verneombud mente at det var behov for oppdatering av HMS-kompetansen og at opplæringen måtte tilpasses arbeidslivets behov i større grad. Rapporten fremhevet også et behov for tilpassede opplæringstilbud som er relevante for både bransjespesifikke forhold og virksomhetens størrelse. Dette behovet har vedvart, og nyere forskning, inkludert SINTEFs rapport fra 2022, viser at det fortsatt gjenstår mye arbeid for å styrke opplæringen og bevisstgjøringen knyttet til et systematisk og godt arbeidsmiljøarbeid blant norske virksomheter (Thun m.fl., 2022a). Spesielt på det psykososiale arbeidsmiljøområdet er det dokumentert manglende systematikk i mange virksomheter, og mange sliter med å iverksette gode forebyggende tiltak på dette området. Endringer i næringsstrukturen gjør at flere arbeidstakere jobber i tjenesteytende sektor med tett kontakt og interaksjon med mennesker i sitt daglige arbeid. I Ose og Busch (2020) og SINTEFs rapport fra 2023 (Buvik, Thun og Ose, 2023) løftes emosjonelle krav og belastninger frem som en sentral risikofaktor i relasjonelle yrker. Rapporten understreker behovet for å jobbe mer systematisk og forebyggende med temaet, og at verneombudets rolle bør styrkes i dette arbeidet. I rapporten oppgir over syv av ti respondenter at det er et stort behov for økt kunnskap om hvordan slike krav kan håndteres, både på arbeidsplassen og i utdannelsen (Buvik m.fl., 2023).

Den nyeste levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø, LKU-A 2022, viser samlet sett at det er en nedgang i de tradisjonelle fysiske arbeidsmiljøutfordringene (STAMI, 2024). Samtidig fremheves en økning i fremvoksende utfordringer knyttet til endringer i arbeidslivet, hvor psykososiale og organisatoriske faktorer får stadig større oppmerksomhet. En delfistudie¹³ om fremtidige trender i Nordens arbeidsliv anslår også at psykososialt arbeidsmiljø vil komme til å få økt prioritet fremover, og at psykososiale og organisatoriske faktorer forventes å få større betydning enn fysiske, kjemiske og biologiske faktorer. Sammenhengen mellom psykososiale faktorer og risiko for sykdom og helseplager er godt dokumentert, og STAMI har estimert at opptil 15 prosent av langtidssykefraværet kan tilskrives psykososiale arbeidsmiljøfaktorer (Aagestad m.fl., 2014), noe som indikerer et betydelig forebyggingspotensial. Til tross for dette fremhever både nyere forskning (Thun m.fl., 2022a) og Arbeidstilsynets utredninger at mange virksomheter har begrenset forståelse av hva psykososialt arbeidsmiljø innebærer, samt hvilke faktorer som bidrar til eller hindrer et godt arbeidsmiljø. Psykososialt arbeidsmiljø tolkes ofte snevert, og det mangler kunnskap om hvordan organisatoriske og psykososiale faktorer henger sammen. Dette kunnskapsgapet forsterkes av at regelverket som regulerer psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er mindre

¹³ The future of the Nordic psychosocial work environment: Implications for occupational health, kapittel 3.
Kilde: <https://www.norden.org/en/publication/future-nordic-psychosocial-work-environment>

konkret og detaljert enn tilsvarende reguleringer for fysisk og kjemisk arbeidsmiljø. Arbeidstilsynets erfaringer indikerer at mange virksomheter sliter med å forstå hva det innebærer å sikre et psykososialt arbeidsmiljø som er fullt forsvarlig i henhold til arbeidsmiljølovens krav.

For å møte disse utfordringene foreslår Arbeidstilsynet, i et høringsnotat¹⁴ fra oktober 2024, endringer i arbeidsmiljølovens § 4-3, med mål om å tydeliggjøre kravene til psykososialt arbeidsmiljø. I tillegg foreslås det å forskriftsfeste kravene i forskrift om utførelse av arbeid for å styrke virksomhetenes systematiske arbeid med psykososiale faktorer. Lovendringene i 2024 inkluderer også en ny bestemmelse som spesifikt pålegger verneombud å påse at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivaretatt. Dette tiltaket er ment å øke bevisstheten om verneombudenes ansvar på dette området. For å oppfylle dette ansvaret kreves det at verneombudene mottar tilstrekkelig og målrettet opplæring. Dette inkluderer forståelse for hva psykososialt arbeidsmiljø innebærer, hvordan ulike arbeidsmiljøfaktorer samvirker, og hvordan arbeidets organisering, planlegging og gjennomføring påvirker arbeidsmiljøet. Styrking av denne kompetansen vil være avgjørende for å møte de økende utfordringene knyttet til psykososiale faktorer i et arbeidsliv i stadig endring.

I dagens arbeidsliv preges utviklingen av globalisering, teknologi, klimaendringer og demografiske skifter, som påvirker både samfunnet generelt og fremtidens arbeidsliv (Alsos og Dølvik, 2021). Regjeringens perspektivmelding for 2024 identifiserer tre hovedutfordringer: kamp om arbeidskraft, store omstillingsbehov og behovet for å bevare likhet og fordeling. Dette krever effektiv bruk av ressurser gjennom teknologi, kompetansetilpasning og omorganisering. På virksomhetsnivå merkes dette gjennom sentralisering, omorganiseringer, økonomiske og bemanningsmessige utfordringer, samt økt fokus på digitale og innovative løsninger. Slike endringer skaper både muligheter og barrierer for arbeidsmiljøet (STAMI, 2024).

STAMIs faktabok om arbeidsmiljø og -helse (2024) viser at seks av ti ansatte har opplevd innføring av ny teknologi det siste året, som følge av digitalisering og økt bruk av fleksible arbeidsformer etter pandemien. Digitale teknologier og nye arbeidsformer kan gi fleksibilitet og autonomi, men kan også føre til økt arbeidspress, tidspress og "teknostress" (Eurofound, 2023; Pansini m.fl., 2023). Dette «autonomiparadokset» gir større kontroll, men også forventning om konstant tilgjengelighet (Mazmanian, Orlikowski og Yates, 2013). Flexibilitet i arbeid, som fjernarbeid og hjemmekontor, medfører også utfordringer for arbeidsmiljøarbeidet, da ansatte ofte står alene i å vurdere sitt arbeidsmiljø (Ingelsrud og Bernstrøm, 2021). Effektivisering gjennom teknologi skaper behov for kompetanseutvikling, samtidig som det reiser spørsmål om personvern og kontroll. I en nyere studie rapporterte kun 36 prosent at verneombud var involvert i beslutningsprosesser knyttet til innføring av ny teknologi, til tross for deres lovfestede rolle i arbeidsmiljøspørsmål (Bråten m.fl., 2023). Manglende involvering av verneombud ved implementering av teknologi kan svekke tilliten mellom ansatte og ledelsen, og bidra til unødvendige oppgaver som reduserer jobbtilfredshet (Madsen m.fl., 2014). Dette indikerer et betydelig forbedringspotensial i å tydeliggjøre og styrke verneombudenes posisjon i møte med nye arbeidsformer og teknologiske løsninger.

Forskning viser at velfungerende partssamarbeid er avgjørende for forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Virksomheter som lykkes, etablerer strukturer for dialog mellom ansatte og ledelse, samt involvering i utvikling av arbeidsmiljøet (Buvik, Thun og Øyum, 2018). Forskning viser at de virksomheter som lykkes godt med sitt forebyggende arbeidsmiljøarbeid har strukturer hvor verneombudene deltar og bidrar i jevnlig dialog med partene på arbeidsplassen, og involveres tidlig i utviklingsarbeidet. I slike strukturer vil

¹⁴ <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/horinger/forslag-til-endringer-i-arbeidsmiljoeloven-og-tilhorende-forskrift-for-a-tydeliggjore-reglene-om-psykososialt-arbeidsmiljo/horingsnotat/>

verneombudet, i tillegg til sin «påse-rolle», være en utviklingsaktør og medspiller i partsdialogen om arbeidsmiljøet i sin virksomhet (Thun, Øyum og Buvik, 2022b; Øyum og Nilssen, 2019; Øyum og Lebesby, 2024). Arbeidslivets endringer stiller økte krav til digitalisering, fleksibilitet og kompetanseutvikling. Dette gir muligheter, men også utfordringer for arbeidsmiljøet, spesielt innenfor det psykososiale arbeidsmiljøet. Tidligere forskning fremhever at verneombud har en avgjørende rolle i å ivareta arbeidstakernes arbeidsmiljø og at opplæring er en nøkkelfaktor for å lykkes. Arbeidsmiljøforhold og -utfordringer endrer seg i takt med utviklingstrekk ellers i arbeidslivet, noe som også vil ha implikasjoner for hvordan morgendagens opplæringstilbud til verneombudene i norsk arbeidsliv bør formes og reguleres.

3 Metode og datainnsamling

For å kartlegge verneombudenes erfaringer med dagens HMS-opplæring og å identifisere deres ønsker og behov for fremtidige opplæringstilbud, har vi gjennomført en spørreundersøkelse blant verneombud i Norge. I forbindelse med utarbeidelse av spørreskjemaet ble det etablert en ekspertgruppe som del av metoden og fremgangsmåten. Ekspertgruppen besto av syv personer med inngående kunnskap og erfaring knyttet til verneombudsrollen og opplæring, og hadde en sentral rolle i å gi innspill og refleksjon underveis i utviklingen av spørsmål. Ekspertgruppen inkluderte representanter fra ulike sektorer og fagområder, som ga en bred og representativ innsikt i norsk arbeidsliv. Gruppen besto av følgende deltakere:

- Representanter fra to tilbydere av HMS-opplæring
- Representanter fra Arbeidstilsynet og Havindustritilsynet
- Hovedverneombud fra offentlig og privat sektor
- Lokalt verneombud fra en SMB

I løpet av prosjektperioden deltok ekspertgruppen i to digitale workshops hvor hensikten var å diskutere og utvikle relevant innhold og treffsikre spørsmål til spørreundersøkelsen. Disse workshopene ble ledet av forskerne fra SINTEF og var strukturert rundt nøkkelspørsmål og temaer som var sentrale for utviklingen av spørreskjemaet rettet mot verneombudene. For å sikre forberedelse og relevant deltakelse ble deltakerne tilsendt agenda og tematiske spørsmål på forhånd. I den første workshopen diskuterte ekspertgruppen erfaringer med dagens HMS-opplæring, herunder hva som fungerer bra, hva som bør forbedres, samt fremmere og hemmere for utøvelse av verneombudsrollen. I tillegg ble fremtidige behov for kompetanse og kunnskap identifisert. Refleksjonene fra denne workshopen ble systematisert og oppsummert og tabell 1 gir et utdrag av innspillene:

Tabell 1 Refleksjoner fra workshop rundt hva som fungerer og hva som bør forbedres med dagens opplæring

Hva fungerer?	Hva bør forbedres?
At antall timer og innhold i kurs er lovfestet	Lik kunnskap og kompetanse for ledere som for verneombud
Positivt med økt fokus på organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø	Fokus på hvordan omsette kunnskapen til praksis
Styrken i samarbeidet mellom verneombud, tillitsvalgte og arbeidsgiver – man står ikke alene	Bør være krav til pedagogisk innhold og metode i HMS-kurs
Positivt med felles kurs på tvers av roller	Kvalitetssikring av kursinnhold
Bransjespesifikke kurs	Bevissthet om og kompetanse på stadig større og omfattende verneområder
Både fysiske og digitale kurs kan være hensiktsmessig, forutsatt en viss grad for dialog og samhandling	Generell kompetanseheving om; lov- og avtaleverk, medvirknings- og medbestemmelsessystemet, rolleforståelse og psykososialt arbeidsmiljø
	Krav til oppdatering av kompetanse og kunnskap innenfor HMS

Deltakerne i ekspertgruppen oppga følgende fremmere og hemmere for utøvelsen av verneombudsrollen:
Fremmere:

- Tilstrekkelig tid til å utøve rollen
- Høy grad av tillit mellom partene
- Tilstrekkelig kunnskap og kompetanse om arbeidsmiljø blant partene
- God og åpen kommunikasjon

Barrierer:

- Hyppige utskifting av roller
- Mangel på tid og ressurser
- Sen involvering i saker
- Manglende rolleavklaring
- Utilstrekkelig kunnskap blant ledere om verneombudsrollen og/eller arbeidsmiljø

Ekspertgruppen bidro også med konkrete forslag til fremtidig opplæringsbehov. Disse forslagene inkluderte blant annet økt kunnskap, kompetanse og forståelse for:

- Arbeidslivets spilleregler
- Psykososialt arbeidsmiljø
- Kartlegging, vurdering og evaluering av risiko
- Teknologiens påvirkning på arbeidsmiljø
- Grenser for verneområdet
- Helhetlig systemforståelse for arbeidsmiljøarbeidet
- Emosjonelle krav og belastninger
- Relasjonsbygging, læring og samarbeid på tvers av aktører i arbeidslivet
- Retten til å koble av arbeid

Flere i ekspertgruppen var opptatt av at fremtidens verneombud har behov for grundigere kompetanse på arbeidslivets spilleregler. Dette innebærer ifølge dem en forståelse for spillereglene mellom partene i arbeidslivet, myndighetsrom, kommunikasjonslinjer og om potensialet i samarbeidet mellom de ulike partene. I dette ligger også en helhetlig og systematisk forståelse av apparater og strukturer som ligger til grunn for det norske arbeidslivet, men også på lokalt virksomhetsnivå. På virksomhetsnivå fremmes også økt mulighet for relasjonsbygging mellom ledelse, tillitsvalgte og vernetjenesten, som grunnlag for læring og kollektivt samarbeid. Samtidig som at ekspertgruppen ser det som en positiv utvikling av det i dag er større fokus på psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, ser de at det fremover vil bli behov for økt kompetanse også innenfor disse områdene. Dette inkluderer også økt kunnskap om emosjonelle krav og belastninger blant de som jobber tett med andre mennesker i sin arbeidsutøvelse. Ekspertgruppen observerer og erfarer at grensene for verneområde for verneombudene blir større og komplekse, og dette trekkes derfor frem som et viktig tema for fremtidig HMS-opplæring. Eksempelvis trekkes økt bruk av hjemmekontor eller fleksible former for arbeidsorganisering, og verneområder som innbefatter både ansatte, tjenestebrukere, pårørende og media som viktige tema for fremtidig opplæring. Det store inntoget av teknologi og kunstig intelligens ser ekspertgruppen også som viktig i økende grad fremover. Til slutt, trekker de frem kartlegging, vurdering og evaluering av risiko som viktig også i fremtiden.

I forkant av andre workshop fikk ekspertgruppen tilsendt et utkast til spørreskjema, slik at de kunne gi tilbakemelding. Ekspertgruppen fikk gitt sine innspill på utkast i flere runder og innspillene ble brukt til å justere spørsmålene, både med tanke på relevans og treffsikkerhet. I tillegg ble spørreskjemaet diskutert med en arbeidsgruppe sammensatt av representanter fra Arbeidstilsynet, STAMI og partene i arbeidslivet (Spekter, Virke, KS, NHO, LO, Unio, Akademikerne, Bondelaget og YS). Dette ble gjort i forbindelse med et

forskningsprosjekt som vi gjennomfører på oppdrag for Arbeidstilsynet, der vi ser på HMS-opplæring for både verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU). I prosjektet for Arbeidstilsynet skal vi undersøke hvilken opplæring som gis til verneombud og AMU-medlemmer i dag, hvilken betydning den har i praksis, samt hvordan dagens regelverk for HMS-opplæringen fungerer. For å besvare problemstillingene skal vi bruke og sammenstille ulike datakilder og metoder, inkludert deskstudie av eksisterende kurstilbud, en kvalitativ intervjustudie blant verneombud, AMU-medlemmer, arbeidsgivere og kurstilbydere, i tillegg til spørreundersøkelse til verneombud og AMU-medlemmer. Spørreundersøkelsen som vi har gjennomført her i dette oppdraget skal således også benyttes for å besvare problemstillinger i prosjektet med Arbeidstilsynet, men da inkludert svar fra AMU-medlemmer.

Innholdet i spørreskjemaet er utviklet av forskerne i SINTEF og baserer seg på innspill fra ekspertgruppen og arbeidsgruppen, behovene tidligere forskning har pekt på, samt noe gjenbruk av spørsmål fra SINTEF-undersøkelsen fra 2007 (Torvatn et al., 2007). Oppdragsgiverne i begge prosjektene (LO for dette prosjektet og Arbeidstilsynet for prosjektet «HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer») fikk gi innspill og kommenterer utkast og endelig versjon av spørreskjemaet. Totalt sett har ekspertgruppens og arbeidsgruppens bidrag i dette prosjektet vært viktig for oss forskere, for å få innblikk i og kunnskap om arbeidsmiljøarbeid og HMS-opplæring i praksis. Rundene med innspill vurderes å ha styrket og kvalitetssikret spørreskjemaet som til slutt ble sendt ut til verneombud i norsk arbeidsliv. Det ble også gjennomført en pilot der ett verneombud og to AMU-medlemmer fra egen virksomhet (SINTEF) besvarte spørreskjemaet og kom med tilbakemeldinger på lengde og forståelse av spørsmål.

Spørreskjemaet ble satt opp i web-verktøyet SurveyXact av underleverandør Sentio Research AS. SurveyXact er markedets sikreste verktøy når det kommer til beskyttelse av persondata og er tilpasset for å tilfredsstille lovgivningen om personvern. Før utsending ble spørreskjemaet testet av både SINTEF og Sentio.

Det eksisterer ingen register over alle verneombud i Norge, og hvem som innehar denne rollen er dynamisk. Utsendelse av spørreskjemaet ble derfor gjort gjennom distribusjon av lenke gjennom flere ulike kanaler og nettverk. Dette inkluderte nettverk fra ekspertgruppen og arbeidsgruppen, nyhetsbrev og sosiale medier. Her er oversikt over kanaler og nettverk hvor undersøkelsen ble distribuert:

- Arbeidsmiljøsenderet
- AOF¹⁵
- LO
- STAMI
- Unio (Verneombudskonferansen 2023 via Arbeidsmiljøsenderet)
- Akademikerne
- YS
- Virke
- Sykehusnettverk
- HMS-Norge (nyhetsbrev)
- Arbeidstilsynet (nyhetsbrev, nettside og sosiale medier)
- SINTEFs prosjektsider
- Sosiale medier (LinkedIn, Facebook)

Utsendelse og gjennomføring av spørreundersøkelsen foregikk fra uke 36-42, og ble avsluttet 8. oktober 2024. SINTEF hadde ikke tilgang til e-postlister, navn eller annen kontaktinformasjon til de som mottok e-poster i nettverkene. Deltakerne ble informert om formålet med undersøkelsen og sine

¹⁵ Akademiet og LO overtok utdanningstilbudet i AOF Norge juli 2024. Spørreundersøkelsen ble distribuert gjennom nettverket AOF hadde da de selv gjennomførte opplæringen.

personvernrettigheter. Siden undersøkelsen var anonym, og ikke inneholdt personidentifiserende opplysninger (verken direkte eller indirekte), ble den ikke vurdert som meldepliktig av SIKT. Spørreskjemaverktøyet som ble benyttet av Sentio er en anonym løsning som ikke registrerer IP-adresse eller annen nettidifikator.

Datamaterialet fra spørreundersøkelsen ble analysert ved bruk av IBM SPSS Statistics. Analysene inkluderer deskriptiv statistikk samt analyser som kjkvadrattester, uavhengige t-tester og ANOVA for å undersøke systematiske forskjeller mellom grupper og variabler. Statistiske forskjeller ble vurdert signifikante ved $p < .05$. Spørsmål med åpne svaralternativer («Annet, beskriv») ble oppsummert ved bruk av kunstig intelligens (ChatGPT 4o) med påfølgende kvalitetssikring av forskerne.

4 Resultater

I dette kapitlet presenteres resultatene fra spørreundersøkelsen og analysene som er gjort gjennom flere delkapitler. Først vil vi beskrive utvalget, deretter beskriver vi respondentene når det gjelder ulike aspekter ved rollen sin, videre presenterer vi ulike karakteristika ved HMS-opplæringen de har fått, hvilke temaer de har fått opplæring i og hvilken kunnskap de har, hvordan de betrakter opplæringen og nytteverdien for praksis, hvordan de mener fremtidens HMS-opplæring bør være, og til slutt hva de opplever er faktorer som fremmer og hemmer utøvelsen av verneombudsrollen.

4.1 Beskrivelse av utvalget

Det var totalt 2950 personer som svarte på hele eller deler av spørreundersøkelsen. Av det totale antallet var det 703 respondenter som ikke var verneombud eller oppfylte kriteriene for denne undersøkelsen og som dermed ble tatt ut av utvalget og de videre analysene. Av disse hadde 384 rolle som AMU-medlem (og inngår som målgruppe i prosjektet på oppdrag fra Arbeidstilsynet), mens 186 ikke hadde gjennomført HMS-opplæringen som verneombud. De resterende hadde ikke hatt noen av rollene eller svarte ikke på hvilken rolle de hadde. Utvalget¹⁶ i denne rapporten består dermed av 2247 verneombud, med en fordeling på 60 prosent kvinner og 40 prosent menn.

Av de 2247 verneombudene var det 78 prosent som er eller ha vært ordinære verneombud (VO) mens 22 prosent er eller har vært hovedverneombud (HVO). Tabell 2 viser fordeling mellom rollene når det gjelder antall og prosent.

Tabell 2 Fordeling mellom roller i antall og prosent (n=2247)

Rolle	Antall	Prosent
Verneombud	1568	70
Både verneombud og tillitsvalgt	104	5
Tidligere verneombudsrolle	87	4
Verneombud totalt	1759	78
Hovedverneombud	488	22
Totalt	2247	100

Målet med spørreundersøkelsen var å nå ut bredt til flest mulig verneombud i Norge, fra ulike bransjer og deler av det norske arbeids- og næringslivet. Bransjer og næringer kan deles opp og kategoriseres på mange forskjellige måter og vi benyttet opprinnelig en inndeling i 29 næringsgrupper basert på NOA

¹⁶ Det er ikke alle som har gjennomført hele spørreundersøkelsen eller har svart på alle spørsmålene, slik at antall svar vil variere noe fra spørsmål til spørsmål.

(Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse ved STAMI) sin inndeling¹⁷. I tabell 3 ser vi hvordan respondentene fordeler seg mellom de ulike bransjene/næringsområdene i denne inndelingen.

Tabell 3 Fordeling på bransjer/næringsområder etter opprinnelig inndeling i 29 næringsgrupper, i antall og prosent (n=2233)

Bransje/næringsområde	Antall	Prosent
Anleggsvirksomhet	69	3
Arbeidskraftutleie/bemanningsbyrå	4	0
Bank/finans/forsikring	5	0
Barnehage/SFO	141	6
Barnevern/sosialkontor	29	1
Bilverksted/-handel	2	0
Byggevirksomhet	44	2
Faglig/vitenskapelig/teknisk virksomhet	116	5
Godstransport/post/lagring	38	2
Hjemmetjenesten	60	3
Industri uten næringsmidler	84	4
Informasjon/kommunikasjon	18	1
Jord-/skogbruk/fiske/akvakultur	9	0
Kontortjenester/personlig tjenesteyting	69	3
Kraft-/vannforsyning/avløp/renovasjon	52	2
Kultur/idrett/underholdning	35	2
Lege-/tannlegeklinikker	19	1
Næringsmiddelindustri	17	1
Offentlig administrasjon/trygd	202	9
Overnatting/servering	13	1
Passasjertransport vei/bane	45	2
Politi/brannvern/forsvar/utenriks	70	3
Sjøfart/luftfart	26	1
Sykehjem/pleie- og omsorgsinstitusjon	217	10
Sykehustjenester	372	17
Undervisning	217	10
Utleie/salg eiendom/leasingvirksomhet	5	0
Utvinning av olje/gass	146	7
Varehandel uten bilhandel	31	1
Annet, beskriv under	78	4
Totalt	2233	100

Som tabellen viser er det svar fra alle bransjene/næringsområdene i denne inndelingen, men vi ser også at det er store variasjoner i hvor mange som har svart innenfor hver kategori. For å redusere antall bransjer valgte vi å omkode fra den opprinnelige inndelingen til de største bransjene/næringene i Norge, basert på SSBs statistikk over produksjon og antall sysselsatte¹⁸.

¹⁷ Bransjeinndeling fra NOA hentet fra Faktabok om arbeidsmiljø (2021). Inndelingen bygger på nasjonal standard for næringsgruppering (SN2007) som benyttes av SSB, men er noe mer detaljert enn de 17 næringsgruppene i SN2007.

¹⁸ <https://www.ssb.no/nasionalregnskap-og-konjunkturer/faktaside/norsk-naeringsliv>

Tabell 4 viser hvordan svarene fordeler seg mellom de ti største bransjene i Norge, samt en tilleggskategori «andre bransjer» for de som faller utenfor denne inndelingen. I tillegg viser den antall sysselsatte i disse bransjene basert på tallene fra SSB i 2023.

Tabell 4 Fordeling på bransjer/næringsområder etter omkodning til ti største bransjer i Norge, i antall og prosent samt antall sysselsatte i Norge (n=2233).

Bransjer/næringsområder	Antall svar	Prosent	Antall sysselsatte i Norge
Helse og omsorg	838	38	612 300
Varehandel	33	2	366 100
Industri	101	5	224 000
Bygg og anlegg	113	5	262 700
Undervisning	217	10	236 200
Offentlig administrasjon	272	12	207 000
Faglige tjenester	116	5	164 900
IT og medier	18	1	117 000
Olje og gass	146	7	62 100
Finans og forsikring	5	0	51 900
Andre bransjer	374	17	-
Totalt	2233	100	

Som tabellen viser er det flest svar fra verneombud som jobber innenfor Helse og omsorg, som, ifølge SSB, også er den største bransjen i antall sysselsatte i Norge. Videre ser vi at selv om vi har mange svar fra de store bransjene, så fordeler de seg noe ujevnt med tanke på bransjens størrelse i antall sysselsatte, der spesielt varehandel har et svært lavt antall svar relativt sett i forhold til størrelse. Når vi i de videre analysene skal undersøke om det foreligger noen bransjeforskjeller, vil vi ta utgangspunkt i de bransjene som har over 100 svar og samle de bransjene med færre svar i «andre bransjer»-kategoriene.

I tillegg til bransje oppga respondentene hvilken sektor de tilhører. Her viser fordelingen at 74 prosent av verneombudene som svarer jobber i offentlig sektor mens 26 prosent jobber i privat sektor¹⁹. Denne fordelingen gjenspeiler ikke fordeling mellom sektorer slik den er i norsk arbeidsliv, der privat sektor utgjør omtrent 65 prosent av sysselsatte mens 35 prosent jobber i offentlig sektor²⁰ (statsforvaltningen, kommunal forvaltning, fylkeskommunal forvaltning og offentlig eide foretak). Utvalget vårt representerer dermed en skjevhet med overrepresentasjon av verneombud fra offentlig sektor, samtidig som enkelte bransjer er underrepresentert. Gitt at det ikke finnes en oversikt over antall verneombud i Norge, kan det være flere årsaker til skjev fordeling mellom sektorer og bransjer. Offentlig sektor består ofte av større og mer komplekse organisasjoner, noe som kan bidra til en høyere andel verneombud sammenlignet med privat sektor, der små virksomheter dominerer. Små virksomheter i privat sektor har tradisjonelt hatt mindre krav om verneombud, og selv om kravene har blitt utvidet til å gjelde flere virksomheter er det mulig flere i denne sektoren fortsatt mangler verneombud og/eller erfaring med opplæring av denne rollen, noe som reflekteres i lavere deltakelse. En annen årsak kan også være at vi rett og slett ikke har nådd ut til alle bransjer gjennom utsendelse i nettverk og kanaler der ikke alle er like godt representert.

Det var ca. 28 prosent som oppga at arbeidsplassen de representerer hovedsakelig består at kontorarbeid, mens de resterende 72 prosent enten har en kombinasjon av kontorarbeid og annen type arbeid I følge

¹⁹ 1,3 prosent oppga «annet» på dette spørsmålet, men disse utelates i videre analyser og i prosentutregningen mellom sektorene.

²⁰ <https://www.ssb.no/statbank/table/13472/tableViewLayout1/>

STAMI jobber omtrent 40 prosent av alle sysselsatte i Norge med kontoroppgaver²¹. Kontorarbeid er vanlig i mange næringer, men er spesielt utbredt innen faglige tjenester, offentlig administrasjon og informasjon og informasjon. Selv om vi ikke har nådd ut til alle, har vi et stort utvalg der mange bransjer er representert og vi har dekt opp en variasjon i arbeidsmiljøforhold og risikofaktorer som gjelder i det norske arbeidslivet.

I tabell 5 viser vi oversikt over fordeling på størrelse²² på virksomheten de som har svart på undersøkelsen jobber i. Her viser tallene at 35 prosent av verneombudene jobber i små virksomheter (<50 ansatte), 23 prosent jobber i mellomstore virksomheter (50-249 ansatte) og 42 prosent jobber i store virksomheter (250 eller mer). Vi har ikke lyktes med å finne statistikk som viser hvordan denne fordelingen er i norsk arbeidsliv, men tall fra SSB²³ på antall sysselsatte i foretak er fordelingen 48 prosent små, 19 prosent mellomstore og 32 prosent store. Hvis vi antar at en slik fordeling også gjelder for andre virksomheter har vi en noe overrepresentasjon av svar fra verneombud i store virksomheter og dermed også en underrepresentasjon av svar fra små virksomheter. Vi har likevel en fordeling mellom størrelseskategoriene som gjør det mulig å se om det kan foreligge forskjeller i svarene basert på virksomhetsstørrelse.

Tabell 5 Fordeling etter størrelseskategori og virksomhetsstørrelse, i antall svar og prosent (n=2245)

Størrelseskategori	Virksomhetsstørrelse	Antall svar	Prosent
Små	<i>1-4 ansatte</i>	<i>11</i>	<i>1</i>
	<i>5-9 ansatte</i>	<i>83</i>	<i>4</i>
	<i>10-29 ansatte</i>	<i>447</i>	<i>20</i>
	<i>30-49 ansatte</i>	<i>252</i>	<i>11</i>
	Totalt små	793	35
Mellomstore	<i>50-99</i>	<i>267</i>	<i>12</i>
	<i>100-249</i>	<i>244</i>	<i>11</i>
	Totalt mellomstore	511	23
Store	<i>250-1000</i>	<i>306</i>	<i>14</i>
	<i>Over 1000</i>	<i>635</i>	<i>28</i>
	Totalt store	941	42
	Totalt	2245	100

Verneombud som oppga at de jobber i virksomheter under 10 ansatte fikk spørsmål om verneombudsrollen ble etablert som følge av de nye reglene som ble innført 1. januar 2024 der grensen for krav til verneombud ble senket fra 10 til fem ansatte. Av de som svarte var det 25 prosent som svarte at dette var tilfellet, mens 60 prosent svarte at de hadde lokal avtale om verneombud fra tidligere, mens 15 prosent svarte «vet ikke». Flertallet av de som svarte fra virksomheter under 10 ansatte hadde altså en verneombudsordning på plass før lovendringen tredde i kraft.

²¹<https://enbradagpajobb.no/bransje/kontorarbeid/>

²² Det eksisterer ulike måter å kategorisere virksomhetsstørrelse på. Vi har delvis tatt utgangspunkt i EUs kategorisering av små og mellomstore virksomheter, da denne inndelingen ga oss en stor nok gruppe av små virksomheter (samt inkluderte størrelsen for de som har hatt, eller nå skal ha arbeidsmiljøutvalg).

²³ <https://www.ssb.no/statbank/table/14150/tableViewLayout1/>

4.2 Om verneombudsrollen

Det er variasjon i antall års ansiennitet i rollen som verneombud blant de som svarer på undersøkelsen. Tabell 6 viser fordeling mellom antall år i rollen, totalt sett for hele utvalget og fordelt på rollene VO/HVO.

Tabell 6 Fordeling i ansiennitet i rollen, antall og prosent totalt for hele utvalget og prosent for VO/HVO (n=2238).

Ansiennitet i rollen	Antall totalt	Prosent totalt	Prosent VO	Prosent HVO
Under 1 år	335	15	17	9
1-2 år	461	21	23	12
2-5 år	756	34	34	33
Over 5 år	686	31	26	46
Totalt	2238	100	100	100

Som vi ser har nær halvparten av hovedverneombudene hatt rollen (enten som VO eller HVO) i over fem år, mens det samme gjelder for 26 prosent av verneombudene. Dette er ikke så overraskende da hovedverneombudsrollen er en rolle man ofte får etter å ha vært lokalt verneombud i en periode. Det var i tillegg 22 prosent av verneombudene og 93 prosent av hovedverneombudet som svarte at de også var medlem i AMU.

De fleste verneombudene har en organisatorisk enhet (som en avdeling eller en hel virksomhet) som sitt verneområde. Dette gjelder for 83 prosent av de som svarer på undersøkelsen. Videre oppgir 10 prosent at verneområdet er en geografisk avgrensning (som et bygg, en byggeplass, fysisk område, etasje etc.), mens en prosent oppgir et prosjekt som verneområde og en prosent sier det er uklart hva som er verneområdet. Det er i tillegg 5 prosent som oppgir «annet» og her gis det beskrivelser av avgrensninger som seksjoner eller funksjonsområder innenfor en større enhet, en blanding av organisatorisk og geografisk ansvarsområde, fordeling på skift, kommunalområder som «helse og velferd», og lokaliserte steder som «bydel», «region», «kommunen» eller «nasjonalt».

På spørsmålet om hvordan de fikk rollen som verneombud var det 69 prosent som svarer at de ble valgt, mens 31 prosent sier at de ble utpekt som verneombud. Av de 31 prosentene som ble utpekt er det 28 prosent som sier at de ble utpekt av en eller flere fagforeninger, mens 50 prosent sier at de ble utpekt av arbeidsgiver. 22 prosent oppgir annet, og her gis det beskrivelser av at de ble pekt ut av andre ansatte/kolleger, flere nevner også her arbeidsgiver eller leder og da ofte med begrunnelse av manglende frivillige, noen oppgir at de ble forespurt av tidligere verneombud, og noen oppgir at de meldte seg frivillig enten fordi ingen andre ønsket å ta rollen eller fordi de selv ønsket å bidra.

Hvor mye tid til rådighet de har i rollen som verneombud varierer. Tabell 7 viser oversikt over andel avsatt/avtalt tid de hadde i rollen sin, totalt og fordelt mellom VO/HVO.

Tabell 7 Oversikt over avsatt tid, i antall og prosent totalt sett og prosent for VO/HVO (n=2235).

Avsatt tid	Antall totalt	Prosent totalt	Prosent VO	Prosent HVO
Har ikke avtalt fast tid, men bruker tid etter behov	1571	70	81	34
Noe fast avtalt tid	452	20	15	41
100 % frikjøpt tid	144	6	1	25
Vet ikke	68	3	4	1
Totalt	2235	100	100	100

Som tabellen viser er det totalt sett 70 prosent som sier at de ikke har fast avsatt tid, men bruker tid etter behov, mens 20 prosent har noe fast avtalt tid og 6 prosent er 100 prosent frikjøpt i rollen. For HVO er fordelingen noe annerledes, der ¼ er 100 prosent frikjøpt, mens over 40 prosent har noe fast avtalt tid.

Totalt oppgir 60 prosent at de har tilstrekkelig med tid til å utøve verneombudsrollen, mens 34 prosent svarer at de ikke har det. Tallene er nokså like for VO/HVO. Av de 763 respondentene som sier at de ikke har tilstrekkelig tid avsatt til rollen er det 711 som i åpne tekstsvar oppgir hva de opplever som årsak til dette. De mest vanlige årsakene verneombudene opplever er som følger:

- 1. Mangel på avsatt tid til verneombudsarbeid.** Flere oppgir at det ikke er avsatt spesifikk tid til verneombudsarbeid og at dette gjør det vanskelig å prioritere disse oppgavene.
- 2. Høyt arbeidspress og prioritering av andre arbeidsoppgaver.** Mange opplever å ha stor arbeidsmengde, og verneombudsoppgavene kommer i tillegg til deres daglige ansvar som oppleves å få prioritet i hverdagen.
- 3. Lav bemanning som hindrer frikjøp eller mulighet til å gå fra andre arbeidsoppgaver.** Mange beskriver en situasjon med lav bemanning, noe som gjør det vanskelig å sette av tid uten å belaste kollegaene sine eller gå fra andre viktige arbeidsoppgaver.
- 4. Manglende støtte eller prioritering fra ledelsen.** Flere opplever at ledelsen ikke gir tilstrekkelig støtte eller ser viktigheten av verneombudsrollen, noe som gjør det vanskelig å få gjennomført nødvendige oppgaver.
- 5. Økonomiske begrensninger.** I noen tilfeller blir verneombudsrollen nedprioritert på grunn av økonomi, der arbeidsgiver er motvillig til å frikjøpe tid eller ansette vikarer for å dekke opp.
- 6. Utfordringer med turnus og arbeidstid.** For de som jobber turnus, er det ofte vanskelig å få verneombudsarbeid til å passe med arbeidstiden, spesielt når møter og andre oppgaver er planlagt i kontortid.

4.3 Om HMS-opplæringen

For å være i målgruppen for denne undersøkelsen var det en forutsetning at de hadde gjennomført grunnopplæringen i HMS, helt eller delvis. Av svarene ser vi at det var 92 prosent som hadde gjennomført hele grunnopplæringen i HMS, mens 8 prosent svarte delvis. For hovedverneombudene var det 98 prosent som hadde gjennomført hele grunnopplæringen. Det var 186 respondenter som svarte at de verken hadde påbegynt eller gjennomført grunnopplæringen i HMS, og som dermed ble ekskludert fra utvalget. Før de avsluttet undersøkelsen ble de som ikke hadde hatt noe opplæring bedt om å oppgi årsak til hvorfor. Her oppga 32 prosent at de ikke hadde fått tilbud om opplæring enda, mens 18 prosent sa at de ikke hadde rukket eller prioritert det enda. Det var fem prosent som sa at nærmeste leder ikke hadde tilrettelagt for det, mens 23 prosent oppga begrenset tilgang eller lang ventetid på kurs som årsak.

De som hadde gjennomført HMS-opplæringen helt eller delvis ble videre spurt om hvor lang tid de hadde hatt rollen før de gjennomførte opplæringen. Tabell 8 viser hva de svarer på dette spørsmålet og her ser vi at over 70 prosent hadde gjennomført opplæringen innen 6 måneder inn i rollen. Ifølge forskrift om organisering, ledelse og medvirkning²⁴ skal opplæring gis snarest mulig ved nyvalg, mens det i Hovedavtalen mellom LO og NHO er nedfelt at grunnopplæringen bør være påbegynt innen seks måneder, og i alle fall innen 12 måneder.

²⁴ <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-organisering-ledelse-og-medvirkning/3/3-20/>

Tabell 8 Tid i rollen før opplæring, i antall svar og prosent (n=2243).

Tid i rollen før opplæring	Antall svar	Prosent
Innen 3 måneder i rollen	953	43
Innen 6 måneder i rollen	639	29
Innen 1 år i rollen	355	16
Etter 1 år eller mer i rollen	196	9
Vet ikke	100	5
Totalt	2243	100

De som svarte at de hadde gjennomført opplæringen innen 1 år i rollen eller etter 1 år i rollen eller mer, fikk et oppfølgingsspørsmål om hvorfor det tok tid før de fikk gjennomført opplæringen. Her svarte 40 prosent at de ikke fikk tilbud om opplæring før da, 21 prosent svarte at de ikke rakk eller kunne prioritere det før da, mens 11 prosent sa det ikke ble tilrettelagt eller prioritert av nærmeste leder. 22 prosent oppga lang ventetid på å få kurset eller at kurset gjennomføres sjeldent som årsak, men 3 prosent svarte at de ikke fant var noe kurs som var tilpasset deres behov. 11 prosent oppga årsak som fritekst og her var det flere som oppga forsinkelser og avlysninger på grunn av koronapandemien som årsak. Noen nevner at virksomheten ikke hadde tilrettelagt eller tilbudt kursene i tide, mens andre nevner personlige eller familieårsaker som sykdom eller permisjon som årsak. Det er også noen som oppga manglende bevissthet eller informasjon som årsak. De visste ikke at de måtte gjennomføre kurs eller var ikke klar over opplæringskravene. Høy arbeidsmengde ble også nevnt som årsak til manglende deltakelse på kursdager, mens noen nevner organisatoriske endringsprosesser og omorganiseringer som påvirket tidspunkt for kurs.

I tillegg til spørsmålet om hvor lang tid inn i rollen de gjennomførte opplæringen, ble respondentene også spurt om når de gjennomførte opplæringen, altså hvor lang tid tilbake de hadde hatt opplæringen. Tabell 9 viser fordelingen på hvor mange år siden de hadde gjennomført opplæringen.

Tabell 9 Tidsperiode for når de har gjennomført HMS-opplæringen, i antall og prosent (n=2229).

Tidsperiode for opplæring	Antall	Prosent
Under ett år siden	476	21
1-2 år siden	484	22
3-5 år siden	620	28
6-10 år siden	337	15
Mer enn 10 år siden	273	12
Vet ikke	39	2
Totalt	2229	100

Hvis vi slår sammen de tre første kategoriene ser vi at flertallet, totalt 71 prosent, svarer at de har gjennomført opplæringen i løpet av de siste fem årene. Det var likevel en andel som hadde gjennomført opplæringen for en god stund tilbake, med 27 prosent som svarer at det er 6 år siden eller mer. For disse kan det være vanskeligere å huske tilbake til innholdet i opplæringen og dermed også gjøre vurdering av dens nytte og læringsverdi.

Videre opplæring

Arbeidsmiljøloven stiller ikke direkte krav til oppfriskningskurs eller videre opplæring av verneombud, men sier at verneombud skal ha nødvendig opplæring for å utføre vervet på en forsvarlig måte. Ifølge

Arbeidstilsynet²⁵ kan dermed oppfriskningskurs være aktuelt. Av verneombudene som har svart på undersøkelsen er det 58 prosent som sier at de har hatt oppfriskning eller ytterligere opplæring i HMS. Her er det 20 prosent som sier at de har hatt et oppfriskningskurs i grunnopplæring i HMS, mens det er 21 prosent som har hatt andre HMS-kurs utover grunnopplæringen. 32 prosent sier at de har hatt videre opplæring gjennom interne seminarer, konferanser og samlinger, og 21 prosent har hatt det gjennom eksterne. Litt over halvparten, 52 prosent, oppga at de selv tok initiativ til videre opplæring, mens 41 prosent svarer at arbeidsgiver tok initiativ. 7 prosent sier at de ikke husker eller ikke vet. Vi spurte de som hadde gjennomført oppfriskning eller videre opplæring om hvilke kurs/opplæring de opplevde som mest nyttig for utøvelse av rollen sin. Tabell 10 gir en oversikt over hva respondentene svarte på dette.

Tabell 10 Type opplæring som opplevdes som mest nyttig for utøvelse av rollen, i antall og prosent (n=1268).

Type opplæring	Antall	Prosent
Grunnopplæringen i HMS	734	58
Annet HMS-kurs	175	14
Videre opplæring	267	21
Vet ikke/husker ikke	92	7
Total	1268	100

Av de som hadde gjennomført ytterligere opplæring, oppga altså flertallet at grunnopplæringen i HMS var mest nyttig for utøvelse av rollen sin.

Videre opplæring for hovedverneombud

Hovedverneombudenes sentrale oppgave er å samordne verneombudets virksomhet, og støtte og veilede verneombudene i deres arbeid. I loven står det at hovedverneombudene skal ha minst samme opplæring som andre verneombud i tillegg den opplæring som er nødvendig for å utføre oppgavene som hovedverneombud, uten at det er spesifisert hvilken opplæring dette innebærer. I spørreundersøkelsen spurte vi hovedverneombudene om de hadde hatt ytterligere opplæring i rollen som HVO, og her oppga 56 prosent av at de hadde fått opplæring i HMS som var nødvendig for å utføre oppgavene som hovedverneombud utover grunnopplæringen, mens 41 prosent svarte nei og 3 prosent svarte at de ikke visste. De ble bedt om å oppgi i åpne tekstsvaer hvilken type opplæring utover grunnopplæringen de tok som hovedverneombud. Her fikk vi inn over 200 svar, som kan oppsummeres på følgende måte:

- Mange har gjennomført kurs rettet mot hovedverneombud i regi av Arbeidsmiljøsenenteret, spesielt tredagerskurs.
- Arbeidsmiljøskolen trinn 1 og 2 i regi av AOF er også hyppig nevnt.
- Andre populære kurs: AMU-kurs, konflikthåndtering, og kurs i psykososialt arbeidsmiljø.
- Fagskole- eller høyskolestudier i HMS er nevnt som videregående opplæring.
- Spesialiserte temaers som nevnes er:
 - Risikovurdering, kjemikaliehåndtering, arbeid i høyden
 - Konflikthåndtering, vold, og trusler på arbeidsplassen
 - AKAN-kurs
 - Kurs i bruk av Synergi-systemer, revisjon, og overvåkning
 - Kurs i psykososialt arbeidsmiljø, stresshåndtering, og emosjonelle krav
- Fagforeningene arrangerer jevnlig samlinger og seminarer om HMS.
- Mange nevner årlige HVO-konferanser, nettverkssamlinger og webinarer.
 - STAMI og Arbeidstilsynet nevnes av flere som kilder for webinarer og kurs.

²⁵ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/>

I forskriften fremgår det at verneombud innenfor verneområder med særlig kompliserte arbeidsmiljøproblemer skal gis spesiell opplæring. I spørreundersøkelsen var det 22 prosent som oppga at virksomheten hadde særlig kompliserte arbeidsmiljøforhold som utløser spesielle krav til opplæring (i henhold til forskrift § 3-18). Det var 29 prosent som ikke visste om dette var tilfellet, mens resten svarte nei på dette spørsmålet. Av de 22 prosentene som svarte at de hadde særlig kompliserte arbeidsmiljøforhold, var det hele 59 prosent som sa at de ikke hadde gjennomført opplæring som følge av disse arbeidsmiljøforholdene i virksomheten.

4.4 Initiativ og motivasjon for opplæring

Det er arbeidsgiver som skal sørge for at verneombud får nødvendig opplæring for å utøve vervet på en forsvarlig måte. Utover dette fins det ingen nærmere beskrivelse av hvordan virksomheten skal sørge for at opplæringen skjer, eller hvem i virksomheten som skal ta initiativ til opplæringen. Respondentene i spørreundersøkelsen ble spurt om å oppgi hvem som tok initiativ til at de gjennomførte HMS-opplæringen i rollen sin. Tabell 11 gir en oversikt over svarene.

Tabell 11 Fordeling over hvem som tok initiativ til opplæring, i antall og prosent (n=1983)

Hvem som tok initiativ til opplæringen	Antall	Prosent
Jeg tok initiativ selv	560	28
Min leder/ledelsen tok initiativ	791	40
Andre i organisasjonen (HVO, tillitsvalgte/fagforening, HR eller lignende)	518	26
Usikker, husker ikke	82	4
Annet	32	2
Totalt	1983	100

Det var flest som oppga at leder eller ledelsen tok initiativ, mens det var omtrent like andeler som oppga at de selv tok initiativ eller at andre i organisasjonen gjorde det. Av de som svarte «annet» ble det av noen nevnt at det var en kombinasjon av eget initiativ og andres oppfordring, det ble også nevnt at det forrige verneombudet informerte om kursbehovet og bisto med påmelding. Det var også flere tilfeller hvor AMU spilte en rolle i beslutning om kurs og et par refererer til lovkrav eller pålegg fra Arbeidstilsynet som begrunnelse for å gjennomføre opplæring. Noen fikk også informasjon eller oppfordring til kurs fra BHT, enten direkte eller som en del av en felles opplæringsplan.

Valgmuligheter

Ifølge Arbeidstilsynet kan opplæringen foregå på kurs som arrangeres av ulike kurstilbydere. Virksomhetene står dermed i utgangspunktet fritt i å velge hvilke opplæringstilbud de tilbyr sine verneombud, så lenge de dekker omfang og innhold som det i forskriften henvises til. Vi spurte verneombudene hvilke muligheter de hadde for valg av kurs og tilbydere og tabell 12 viser svarene på dette.

Tabell 12 Valgmuligheter for kurs/opplæring, i antall og prosent (n=1972).

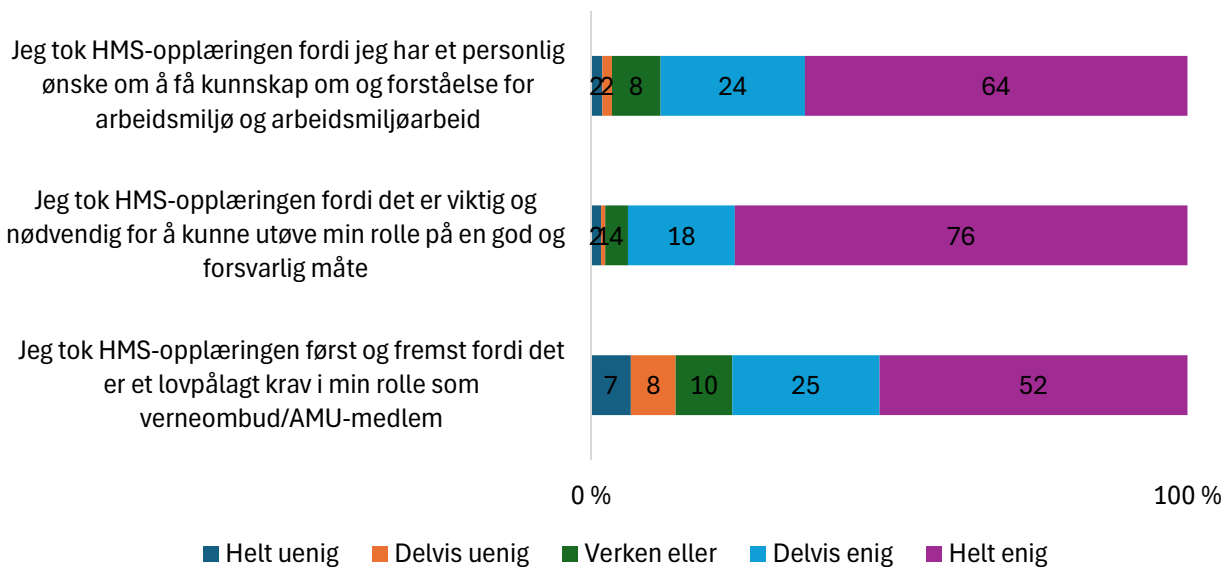
Valg av kurs/opplæring	Antall	Prosent
Jeg kunne velge fritt blant tilbydere	106	5
Det var et utvalg av tilbydere og kurs å velge blant	80	4
Det var faste oppsatte kurs i regi av virksomheten	1270	64
Det var faste tilbydere og kurs og ingen valgfrihet	367	19
Usikker, husker ikke	118	6
Annet	31	2
Totalt	1972	100

Av svarene ser vi at flertallet, 64 prosent, oppgir at det var faste oppsatte kurs i regi av virksomheten. Det var i tillegg 19 prosent som sa at det var faste tilbydere og kurs og ingen valgfrihet, så til sammen tilsier dette at det for over 80 prosent var faste kurs og tilbydere og dermed ingen valgfrihet. I underkant av 10 prosent kunne velge hvilke kurs og tilbydere en ønsket å bruke, enten helt fritt eller blant et utvalg. I «annet» kategorien ble det trukket frem at arbeidsgiver, ofte i samarbeid med HR eller BHT, vanligvis hadde hovedansvaret for kursorganiseringen, med noe påvirkning fra HVO, AMU og verneombudene selv.

Vi spurte om det opplevdes som lett for verneombudene å få den opplæringen de hadde krav på, og det var 90 prosent som svarte at det var godt tilrettelagt for å ta opplæringen, mens 8 prosent mente det var utfordrende. Her spurte vi ikke om mer detaljerte begrunnelser på hvorfor de opplevde det som utfordrende å få tatt opplæringen, men ser vi på hva de har svart tidligere så var det en del som oppga at de måtte vente på å ta kurs fordi det ikke ble prioritert eller tilrettelagt fra nærmeste leder, eller at det var lang ventetid på kurset eller andre forsinkelser på grunn av pandemien eller sykdom.

Motivasjon

Motivasjon for å ta opplæringen kan også antas å ha noe å si for læringsutbytte og om opplæringen har hatt betydning i praksis. Vi spurte derfor verneombudene hva som var deres motivasjon for å ta HMS-opplæringen. Figur 1 viser svarene på dette, og her ser vi at svært mange, 94 prosent, er helt eller delvis enige i at de tok opplæringen fordi det var viktig og nødvendig for å kunne utøve rollen på en god og forsvarlig måte. Det var også et stort flertall som tok HMS-opplæringen fordi de hadde et personlig ønske om å få kunnskap og forståelse for arbeidsmiljø og arbeidsmiljøforhold, og som dermed kunne tenkes å være motivert utover at det et lovpålagt krav. På spørsmålet om de først og fremst tok opplæringen fordi det er et lovkrav så var det likevel halvparten som var helt enige i det, men det utelukker heller ikke at de også var motivert av andre grunner likevel.



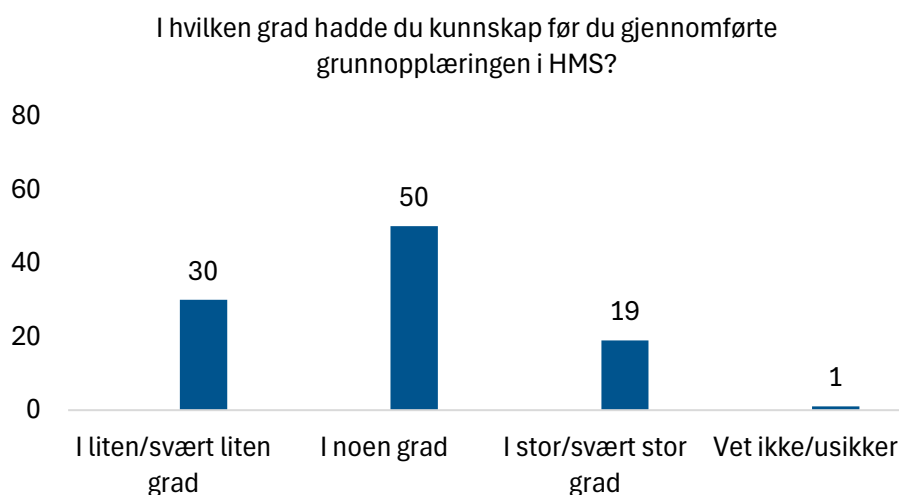
Figur 1 Påstander om motivasjon for HMS-opplæring, prosentvis fordeling i svar fra «Helt uenig» til «Helt enig» (n=1945-1957)

Forskjeller mellom roller, bransjer og sektorer

Vi undersøkte om det var noen forskjeller mellom verneombud og hovedverneombud når det gjaldt motivasjon for HMS-opplæring og fant at selv om det ikke er store utslag så er hovedverneombudene noe mer enige i at de tok HMS-opplæringen fordi det var viktig og nødvendig for å utøve rollen og fordi de hadde et personlig ønske om å få kunnskap og forståelse. Det er ingen betydelige forskjeller mellom verneombud i offentlig og privat sektor og heller ikke mellom bransjene som er inkludert i analysen.

Forkunnskap

I hvilken grad verneombudene hadde kunnskap om arbeidsmiljø og temaer relevant for utøvelsen av rollen før de gjennomførte grunnopplæringen, kan også antas å ha innvirkning på nytteverdi og hvordan de opplevde læringsutbytte av opplæringen. Figur 2 viser hva de svarte på dette spørsmålet og her ser vi at halvparten mener de i noen grad hadde forkunnskap om temaene de fikk opplæring i, mens nær to av fem oppgir at de i stor grad hadde kunnskap om dette på forhånd.



Figur 2 Grad av kunnskap/forståelse for temaene i opplæringen før gjennomføring av grunnopplæringen, prosentvis fordeling i svar fra «I svært liten grad» til «I svært stor grad» (n=2006)

4.5 Type kurs og læringsform

Det er mange ulike typer kurs i som tilbys som grunnopplæring i HMS til verneombud, både med tanke på organisering, form og pedagogisk tilnærming. Det er ulike måter å kategorisere kursene på, når det gjelder pedagogisk opplegg og form på opplæringen. Vi stilte to spørsmål, som delvis overlapper, for å undersøke hvilken type kurs de hadde deltatt på og hvilken læringsform det var på opplæringen. Tabell 13 og 14 viser hva verneombudene svarer på disse spørsmålene.

Tabell 13 Type kurs, i antall og prosent (n=2181).

Type kurs	Antall	Prosent
Samlingsbasert fysisk	1426	65
Samlingsbasert digitalt	251	12
Samlingsbasert med kombinasjon fysisk og digitalt	322	15
Individuell (e-læring)	131	6
Vet ikke	30	1
Annet	21	1
Totalt	2181	100

Tabell 14 Læringsform, i antall og prosent (n=2157).

Læringsform	Antall	Prosent
Dialogbasert, åpent for refleksjon og diskusjon blant deltakere og kursholder	1431	66
Forelesninger med begrenset rom for dialog/diskusjon	423	20
Nettbaserte kurs uten rom for dialog/to-veis kommunikasjon	126	6
Nettbaserte kurs med rom for dialog/to-veis kommunikasjon	155	7
Annet	22	1
Totalt	2157	100

Tabellene viser at det er flest som har deltatt på samlingsbaserte fysiske kurs, med 65 prosent som svarer dette. 15 prosent har hatt kurs med en kombinasjon av fysiske og digitale samlinger, mens 12 prosent oppgir at kurset besto av digitale samlinger. En mindre andel, seks prosent, sier at de deltok på individuell e-læring, som vil si at det ikke var deltakere som deltok sammen, verken fysisk eller digitalt, men et ferdigprodusert kurs som man kunne ta når man selv ønsket det. Når det gjelder spørsmålet om form på opplæringen var dette ment å fange opp noe av det pedagogiske opplegget i kurset. Her viser resultatene at et flertall, 66 prosent, oppgir at kurset var dialogbasert og ga mulighet for refleksjon og diskusjon med kursholder og blant deltakere. En femtedel oppgir at det var forelesninger med begrenset rom for dialog og diskusjon. Vi hadde også med alternativer som skilte mellom nettbaserte kurs med og uten rom for dialog og to-veis kommunikasjon, og her ser vi at omtrent like mange av de som deltok på nettbaserte kurs hadde rom for dialog eller var uten denne muligheten. Av de som svarer «annet» så beskrives det av noen at de hadde en kombinasjon av nettbasert og fysisk undervisning med dialog.

Forskjeller mellom bransjer, sektorer og størrelse på virksomheter

Når vi i de videre analysene skal undersøke som det foreligger noen forskjeller mellom de som har fysiske og digitale kurs, eller de som har kurs med dialog eller ikke rom for dialog, har vi valgt å slå sammen svarkategorier av svaralternativene som vist i tabell 13 og 14. Tabellene nedenfor (15 og 16) viser hvordan den totale fordelingen blir etter sammenslåingen.

Tabell 15 Fordeling mellom de som har tatt fysisk vs. digitalt kurs, i antall og prosent.

Fysisk vs. digitalt kurs	Antall	Prosent
Fysisk kurs	1748	82
Digitalt kurs	382	18
Totalt	2130	100

Tabell 16 Fordeling mellom de som hatt dialogbaserte kurs og de som har hatt kurs uten rom for dialog, i antall og prosent.

Dialogbasert vs. uten rom for dialog	Antall	Prosent
Dialogbaserte kurs	1586	74
Kurs uten/med begrenset dialog	549	26
Totalt	2135	100

Som tabellene viser er det altså 82 prosent av de som har svart som har deltatt på fysiske kurs, mens 18 prosent har hatt digitale kurs. Videre er det 74 prosent som har hatt kurs med rom for dialog og diskusjoner, mens 26 prosent har hatt kurs som ikke var dialogbasert. Flertallet av verneombudene i vårt utvalg har altså deltatt på fysiske kurs som var dialogbaserte. Hvis vi ser på begge faktorene samtidig ser vi dialogbaserte aktiviteter og tilnærming er mer vanlig i fysiske kurs, mens digitale kurs hadde en høyere andel med begrenset eller ingen rom for dialog (26 prosent totalt, 37 prosent for digitale kurs).

Vi undersøkte også hvordan de ulike bransjene fordeler seg når det gjelder fysisk vs. digitale kurs og dialogbaserte kurs eller ikke. Tabell 17 og 18 viser den prosentvise fordelingen i bransjene.

Tabell 17 Bransjevis fordeling mellom de som hatt fysisk eller digitalt kurs, i prosent.

Bransjer	Fysisk	Digitalt
Helse og omsorg	86	14
Industri	86	14
Bygg og anlegg	81	19
Undervisning	78	22
Offentlig administrasjon	77	23
Faglige tjenester	85	15
Olje og gass	81	19
Andre bransjer	79	21
Totalt	82	18

Tabell 18 Bransjevis fordeling mellom de som har hatt dialogbasert eller kurs uten dialog, i prosent.

Bransjer	Dialogbasert	Uten dialog
Helse og omsorg	68	32
Industri	78	22
Bygg og anlegg	83	17
Undervisning	70	30
Offentlig administrasjon	75	25
Faglige tjenester	84	16
Olje og gass	80	20
Andre bransjer	81	19
Totalt	74	26

I de bransjevis oversiktene ser vi at fordelingene mellom de som har tatt fysisk og digitalt kurs samsvarer godt med fordelingen totalt sett. Det er altså ingen bransjer i vårt utvalg som skiller seg veldig ut med uforholdsmessig stor andel som har fysiske eller digitale kurs. Det samme gjelder fordeling på sektorer, her er det heller ingen store forskjeller mellom offentlig og privat sektor på om de har fysiske eller digitale kurs, der 83 prosent i offentlig og 80 prosent i privat sektor har fysiske kurs. Det var stor overvekt av fysiske kurs i både små, mellomstore og store virksomheter, med henholdsvis 82 prosent for små, 79 prosent for mellomstore og 84 prosent for store.

Når det gjelder dialogbasert eller ikke så er det også slik at alle bransjene har overvekt av dialogbaserte kurs og avviker ikke betydelig fra gjennomsnittet totalt sett. Men det er likevel noen færre innen helse og omsorg og undervisning, og noen flere innen faglige tjenester og bygg og anlegg som har hatt dialogbaserte kurs enn man kunne forvente ut fra gjennomsnittlig fordeling. Dette mønsteret gjenspeiler seg også når vi ser på fordeling mellom sektorer, der 72 prosent i offentlig sektor mot 80 prosent i privat sektor har hatt kurs som er dialogbaserte. Det ingen store variasjoner mellom små, mellomstore og store virksomheter når det gjelder dialogbaserte kurs eller ikke, selv om vi ser en litt større andel som har hatt kurs uten dialog i små virksomheter med 28 prosent, mens det var 24 prosent i de to andre størrelseskategoriene.

4.6 Varighet på kurs

Selv om det i loven er angitt et minimumskrav på 40 timers varighet på HMS-opplæringen, er det også mulighet for å avtale kortere opplæring ettersom arbeidsmiljøforholdene i virksomheten tilsier det. I tillegg kan arbeidsgiver og Arbeidstilsynet vurdere mer opplæringstid, hvis arbeidsoppgavene eller andre forhold i virksomheten tilsier at det trengs²⁶. Vi ba verneombudene i undersøkelsen angi varighet på opplæringen de hadde tatt, med alternativer både godt under 40 timer, men også med ett svaralternativ over 40 timer. Tabell 19 viser svarene på dette.

Tabell 19 Varighet på HMS-opplæringen inkludert evt. hjemmeoppgaver, i antall og prosent (n=2169).

Varighet	Antall	Prosent
Under 1 dag	76	4
1-2 dager	340	16
2-4 dager	573	26
Ca. 40 timer	1013	47
Over 40 timer	102	5
Vet ikke	42	2
Annet	23	1
Totalt	2169	100

Her ser vi at litt under halvparten oppgir at grunnopplæringen de har tatt var på ca. 40 timer, mens det er omtrent like mange som sier at den var under 40 timer. Her ser vi at det er 20 prosent som har relativt kort varighet med 2 dager eller mindre, mens det er 26 prosent som har mellom 2-4 dagers varighet. En liten andel, fem prosent, gjennomførte opplæring som varte over 40 timer. Det kan være noe vanskelig å oppgi eksakt varighet på kurset/opplæringen da det også kan inkludere hjemmeoppgaver som skal løses mellom samlinger eller lignende. Respondentene ble her bedt om å vurdere varighet inkludert eventuelle oppgaver som skulle gjøres utenom selve kurset, men det kan altså være variasjon i hvor lang tid disse oppgavene var ment å tilsvare og hvor mye tid de faktisk brukte på oppgavene. Resultatene viser uansett en variasjon i varighet med en relativt høy andel som har hatt kurs under 40 timer.

²⁶ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/>

Forskjeller mellom bransjer, sektorer og størrelse på virksomheter

Også når det gjelder varighet på kurs har vi valgt å slå sammen svarkategorier til bruk i videre analyser. Som tabell 20 viser har vi slått sammen til tre kategorier av varighet; korte kurs under 2 dager, middels varighet på 2-4 dager og kurs på 40 timer eller mer.

Tabell 20 Fordeling i varighet på kurs, i antall og prosent.

Varighet	Antall	Prosent
Korte under 2 dager	416	20
Middels 2-4 dager	573	27
40 timer eller mer	1115	53
Totalt	2104	100

Totalt ser vi at over halvparten har hatt kurs med varighet på 40 timer eller mer, mens det er 20 prosent som har det vi karakteriserer som korte kurs og 27 prosent som har kurs med middels varighet. Vi undersøkte også hvordan de ulike bransjene fordeler seg når det gjelder varighet på kursene, som vist i tabell 21.

Tabell 21 Bransjevis fordeling i varighet på kurs, i prosent.

Bransje	Kort under 2 dager	Middels 2-4 dager	40 timer eller mer
Helse og omsorg	20	29	52
Industri	9	29	63
Bygg og anlegg	16	29	55
Undervisning	23	34	44
Offentlig administrasjon	18	24	58
Faglige tjenester	20	28	52
Olje og gass	18	15	67
Andre bransjer	23	27	50
Totalt	20	27	53

Denne oversikten viser at det innenfor alle bransjene vi har med i våre analyser er samme mønster i fordelingen mellom korte, middels og lange kurs (40 timer, eller mer), der alle har størst andel som har hatt kurs på 40 timer eller utover dette. Det er likevel noe variasjoner der olje og gass og industri er de to bransjene med høyest andel som har hatt kurs på 40 timer eller mer, mens undervisning er bransjen med færrest andel som har hatt lange kurs. Dette mønsteret gjenspeiler seg også i fordeling mellom offentlig og privat, der vi ser at det er noe høyere andel i privat sektor som oppgir lange kurs (40 timer eller mer enn 40 timer) med 57 prosent mot 52 prosent i offentlig sektor.

I tillegg til å se på varighet av kurs i de ulike bransjene, undersøkte vi også hvordan varighet fordelte seg på små, mellomstore og store virksomheter, som vist i tabell 22.

Tabell 22 Varighet på kurs fordelt på virksomhetsstørrelse, i prosent.

Virksomhetsstørrelse	Kort under 2 dager	Middels 2-4 dager	40 timer eller mer
Små	24	27	49
Mellomstore	21	29	50
Store	15	27	58
Totalt	20	27	53

Det er noen forskjeller på varighet av kurs mellom små, mellomstore og store virksomheter, men de følger samme mønster der det i alle tre størrelseskategoriene er det flest som har hatt kurs på 40 timer eller mer. Det er likevel noen flere i store virksomheter enn i små som har lengre kurs, og da motsatt noen flere i små virksomheter som har kortere kurs eller i store virksomheter.

Vi kan ikke basert på disse resultatene fastslå at dette *er* situasjonen i de ulike bransjene eller virksomhetskategoriene, men funnene gir indikasjoner til hvilke type kurs, både med tanke på form, type og varighet, som inngår som grunnopplæring i HMS i de ulike bransjene og typer virksomheter.

4.7 Kursleverandør og deltakere på kurs

Det er mange ulike leverandører/tilbydere av HMS-opplæring for verneombud i Norge. Bedriftshelsetjenesten er en leverandør av HMS-opplæring, og her kan man skille mellom intern bedriftshelsetjeneste i kommuner eller store virksomheter og eksterne som leverer BHT tjenester og opplæring. Det er også flere private aktører som leverer kurs på ordinær kommersiell basis. I tillegg har vi ulike, mer ikke-kommersielle og ofte medlemsbaserte aktører, som Arbeidsmiljøsenderet og AOF med lang historie med opplæring i HMS. Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner har også utviklet egne opplæringsopplegg for sine medlemmer. Vi spurte respondentene om hvilken kursleverandør som ble benyttet i HMS-opplæringen de tok, og i tabell 23 ser vi hva de svarte på dette.

Tabell 23 Type kursleverandør/tilbyder, i antall og prosent (n=2132).²⁷

Kursleverandør/tilbyder	Antall	Prosent
Bedriftshelsetjeneste intern	726	34
Bedriftshelsetjeneste ekstern	498	23
Arbeidsmiljøsenderet/AOF	236	11
Annen privat leverandør/tilbyder av HMS-opplæring	345	16
Arbeidstakerorganisasjon	110	5
Arbeidsgiverorganisasjon	129	6
Interne ressurser i egen organisasjon/virksomhet	588	28
Annet	72	3
Vet ikke	294	14

Her ser vi at det totalt sett er over halvparten som sier at de har fått HMS-opplæringen sin gjennom en bedriftshelsetjeneste, med flest som har intern bedriftshelsetjeneste med 34 prosent. Med den nokså høye andelen av verneombud i undersøkelsen som jobber i store virksomheter, så er dette ikke så uventet. Omtrent ¼ del har hatt opplæring av Arbeidsmiljøsenderet/AOF eller annen privat leverandør av HMS-opplæring, mens litt over 10 prosent oppgir at de har fått opplæring fra en arbeidsgiver- eller arbeidstakerorganisasjon. En god andel, 28 prosent, oppga at de fikk opplæring av interne ressurser i organisasjonen. Med mulighet for å krysse av for flere alternativer kan det tenkes at noen har hatt kurs der det har vært en kombinasjon av innlegg fra bedriftshelsetjenesten og interne ressurser i egen virksomhet, som er en nokså vanlig variant etter vår erfaring.

Verneombudene ble også bedt om å angi omtrent hvor mange deltakere det var på kurset de deltok på og av tabell 24 ser vi at det var omtrent halvparten som deltok på kurs med under 25 deltakere, mens en tredjedel var det mellom 25 og 50 deltakere, og for en mindre andel over 50. Det var 14 prosent som svarte at de ikke visste eller var usikker. Dette kan tenkes å gjelde de som gjennomførte digitale kurs eller individuell e-læring, da antall deltakere ikke like lett kan vurderes.

²⁷ På dette spørsmålet kunne de svare på flere alternativer.

Tabell 24 Antall deltakere på kursene, i antall og prosent (n=2156).

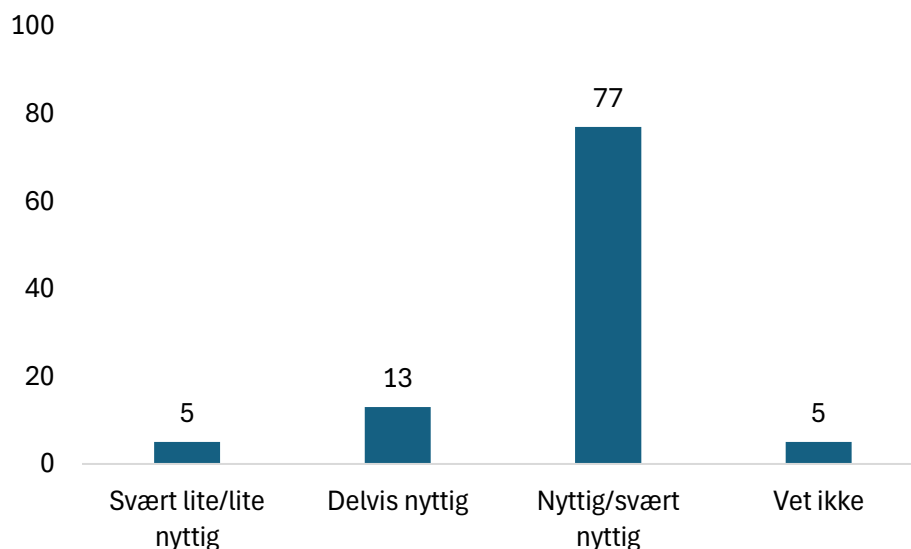
Antall deltakere	Antall	Prosent
Under 25	1066	49
25-50	661	31
Over 50	122	6
Vet ikke/usikker	307	14
Totalt	2156	100

Vi spurte også hvem deltakerne på kurset var, med tanke på om det var deltakere fra ulike sider (arbeidsgiver- og arbeidstakersiden) representert på kursene verneombudene deltok på. Tabell 25 viser svarene her.

Tabell 25 Ulike roller representert på kurset, antall og prosent (n=2130).

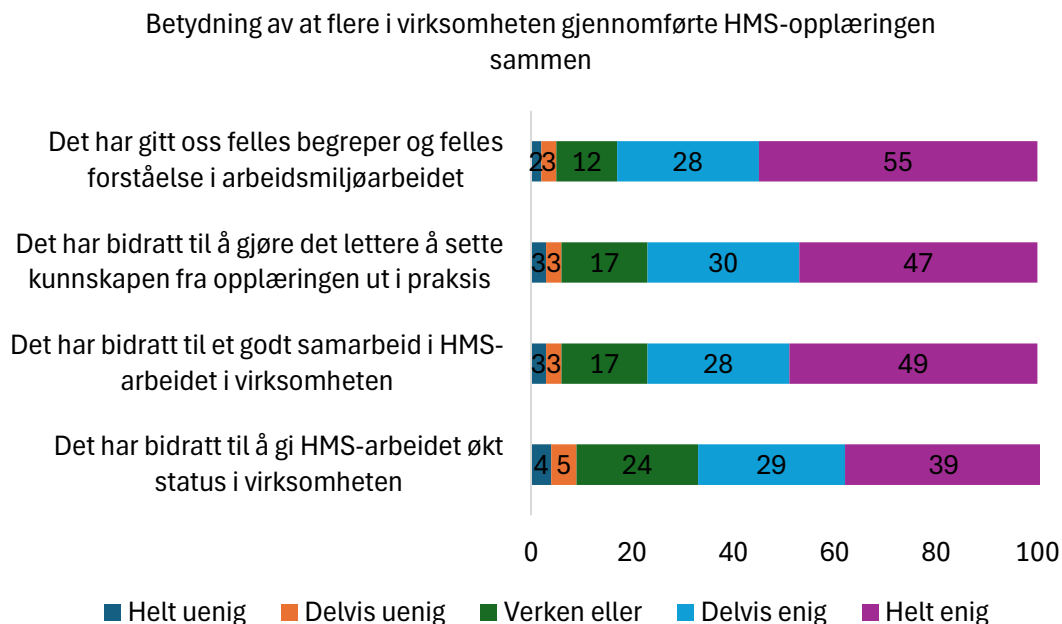
Var det flere roller fra ulike parter representert?	Antall	Prosent
Ja, både representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden deltok på kurset	1251	59
Nei, det var kun deltakere fra en side representert	452	21
Vet ikke/ikke relevant	427	20
Totalt	2130	100

For nær 60 prosent så var det deltakere fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden på kurset de deltok på. Det er mange kurs som henvender seg til både verneombud og medlemmer i Arbeidsmiljøutvalg og som dermed kan ha deltakere som representerer begge partene i virksomheten. Av de som deltok på kurs med deltakere fra begge sider, spurte vi videre i hvilken grad det opplevdes som nyttig at det var deltakere fra ulike roller/sider på kurset. Som vi ser i figur 3, så mente et stort flertall, 77 prosent, at det var nyttig eller svært nyttig at det var ulike roller representert på kurset.


Figur 3 Grad av nytte av at ulike roller/sider var representert på kurset, prosentvis fordeling i svar fra «svært lite nyttig» til «svært nyttig» (n=1247).

Verneombudene ble også spurt om de deltok alene eller sammen med andre fra egen virksomhet og her oppga 48 prosent at deltok alene fra egen virksomhet og like mange, 48 prosent, deltok sammen med andre. To prosent husker ikke og to prosent svarer annet (herunder at de deltok sammen med andre fra

virksomheten, men alene fra egen avdeling, eller at de ikke kjente til noen av de andre fra virksomheten som deltok). Det å gjennomføre HMS-opplæringen sammen med andre fra virksomheten kan tenkes å ha betydning for nytteverdien av opplæringen og/eller arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten generelt. Vi spurte de som hadde hatt opplæring sammen med andre fra egen virksomhet om hvilken betydning de mente dette hadde gitt dem, som vist i figur 4.



Figur 4 Betydning av at flere i virksomheten gjennomførte HMS-opplæringen sammen, prosentvis fordeling fra «helt uenig» til «helt enig» (n=971-999)

Her ser vi at over halvparten av verneombudene som tok opplæringen sammen med noen fra egen virksomheten er helt enige i at dette har bidratt til at de har fått felles begreper og felles forståelse i arbeidsmiljøarbeidet. Hvis vi slår sammen de som er helt og delvis enige i dette, gjelder dette for 83 prosent. Det er også mange som mener det har bidratt til å gjøre det lettere å sette kunnskapen fra opplæringen ut i praksis, til sammen 77 prosent er helt eller delvis enige i dette, og like mange er enige i at det har bidratt til et godt samarbeid i HMS-arbeidet i virksomheten. Litt færre oppgir at det har bidratt til å gi HMS-arbeidet økt status i virksomheten, totalt 68 prosent er helt eller delvis enige i dette. Samlet sett ser vi at det er mange som mener at felles opplæring har hatt betydning for arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten.

Forskjeller mellom sektorer og bransjer

Det var noen flere fra offentlig sektor som deltok på kurs med deltakere fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden representert, med 62 prosent mot 50 prosent i privat sektor. Det var flest innenfor offentlig administrasjon og helse og omsorg som oppga dette, med henholdsvis 67 prosent og 61 prosent, mens det var færrest innenfor olje og gass (47 prosent) og faglige tjenester (49 prosent). Det var likevel ingen forskjell på vurdering av nytte av at det var deltakere fra ulike sider representert på kurset mellom sektorene eller bransjene. Det var relativt sett flere fra privat sektor som gjennomførte opplæringen sammen med andre fra samme virksomhet, med 56 prosent i privat sektor mot 45 prosent i offentlig. Her var det heller ingen forskjell mellom sektorene eller bransjene når det gjaldt vurdering av betydningen av at flere fra samme virksomhet deltok.

4.8 Bransjerettede vs. generelle kurs

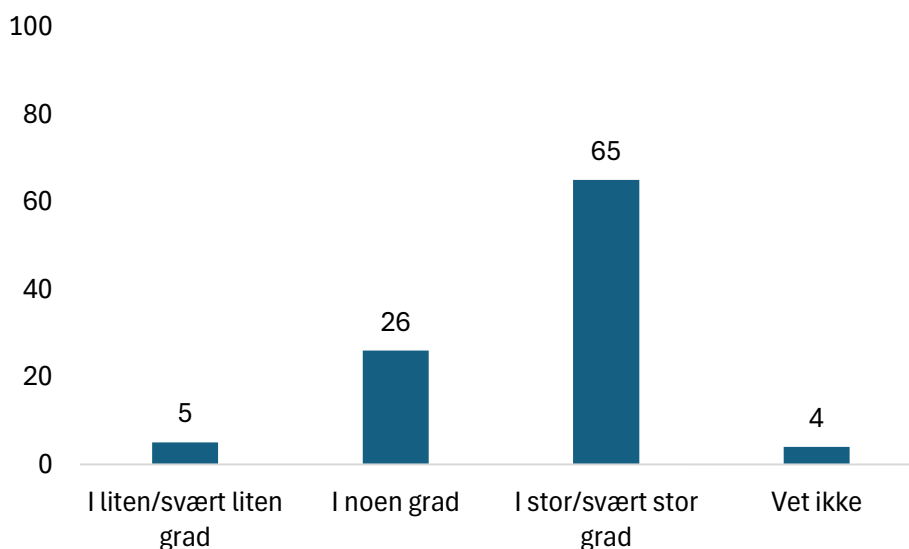
Kursene som inngår i grunnopplæringen i HMS for verneombud kan være generelle og innrettet mot ulike sektorer og bransjer eller de kan være bransjerettede med fokus på spesifikke arbeidsmiljøforhold i ulike bransjer. Det kan også være ulike variasjoner med noe bransjerettede innhold og noe generelt. Vi spurte verneombudene om kurset de deltok på var bransjerettede, generelt eller en kombinasjon av dette. Tabell 26 viser svarene på dette.

Tabell 26 Bransjerettet vs. generelt kurs, i antall og prosent (n=2123).

Bransjespesifikt/generelt kurs	Antall	Prosent
Kurset var tilpasset og spesifikt rettet mot bransjen/arbeidsmiljøforhold som er relevant for min virksomhet	636	30
Hoveddelen var generell, men inneholdt elementer som var bransjespesifikk	441	21
Kurset var generelt og rettet mot flere bransjer/ mange ulike arbeidsmiljøforhold	972	46
Vet ikke/ikke relevant	56	3
Annet	18	1
Totalt	2123	100

Av «annet» er det noen som nevner at kurset var bransjespesifikt, men at det ikke var rettet mot bransjen/arbeidsmiljøforhold som var relevant for virksomheten.

Her ser vi at det var omtrent halvparten som enten hadde helt eller delvis bransjerettede kurs, mens litt under halvparten deltok på et generelt kurs rettet mot flere bransjer. De som svarte at kurset helt eller delvis var bransjespesifikt, fikk spørsmål om å vurdere i hvilken grad dette var avgjørende for nytteverdien og læringsutbytte av kurset, som vist i figur 5. Her ser vi 65 prosent mener at det at det var bransjespesifikt i stor eller svært stor grad var avgjørende for om de fikk utnytte av kurset, mens 26 prosent mener at det i noen grad var avgjørende.



Figur 5 Vurdering av hvor stor grad bransjespesifikt kurs var avgjørende for nytteverdi/læringsutbytte, prosentvis vurdering fra «I svært liten grad» til «I svært stor grad» (n=1068)

Forskjeller mellom bransjer, sektorer og størrelse på virksomheter

Det var ingen store systematiske forskjeller mellom bransjene på om de hadde kurs som var helt eller delvis bransjerettede eller generelle kurs. Den eneste forskjellen som var signifikant i våre analyser var

mellom helse og omsorg og kategorien «andre bransjer», der helse og omsorg hadde 37 prosent som oppga å ha hatt bransjerettede kurs mot 25 prosent i kategorien «andre bransjer» (i denne utregningen er «vet ikke» og «annet» unnlatt i prosentandelen). Det var også flere innen helse og omsorg som i stor grad vurderte det at det var bransjespesifikt som avgjørende for nytteverdi/læringsutbytte enn i kategorien «andre bransjer».

Det var noen flere i offentlig sektor som hadde kurs som var tilpasset bransjen enn i privat sektor, med henholdsvis 33 prosent i offentlig og 25 prosent i privat. Og tilsvarende flere i privat sektor som hadde generelle kurs, med 53 prosent mot 46 prosent i offentlig. Når det gjaldt vurdering av i hvilken grad det at det var bransjespesifikt var avgjørende for nytteverdien og læringsutbytte, ser vi at verneombud i offentlig sektor vurderer det i noen større grad som avgjørende for nytteverdien enn de i privat sektor.²⁸ Store virksomheter har i større grad kurs om er helt tilpasset bransjen (38 prosent) enn små virksomheter (24 prosent). Og tilsvarende så har små virksomheter oftere kurs om er generelle (55 prosent) enn store virksomheter (40 prosent). Det er imidlertid ingen forskjell mellom de små og store virksomhetene når det gjelder vurdering av nytteverdi av bransjespesifikke kurs.

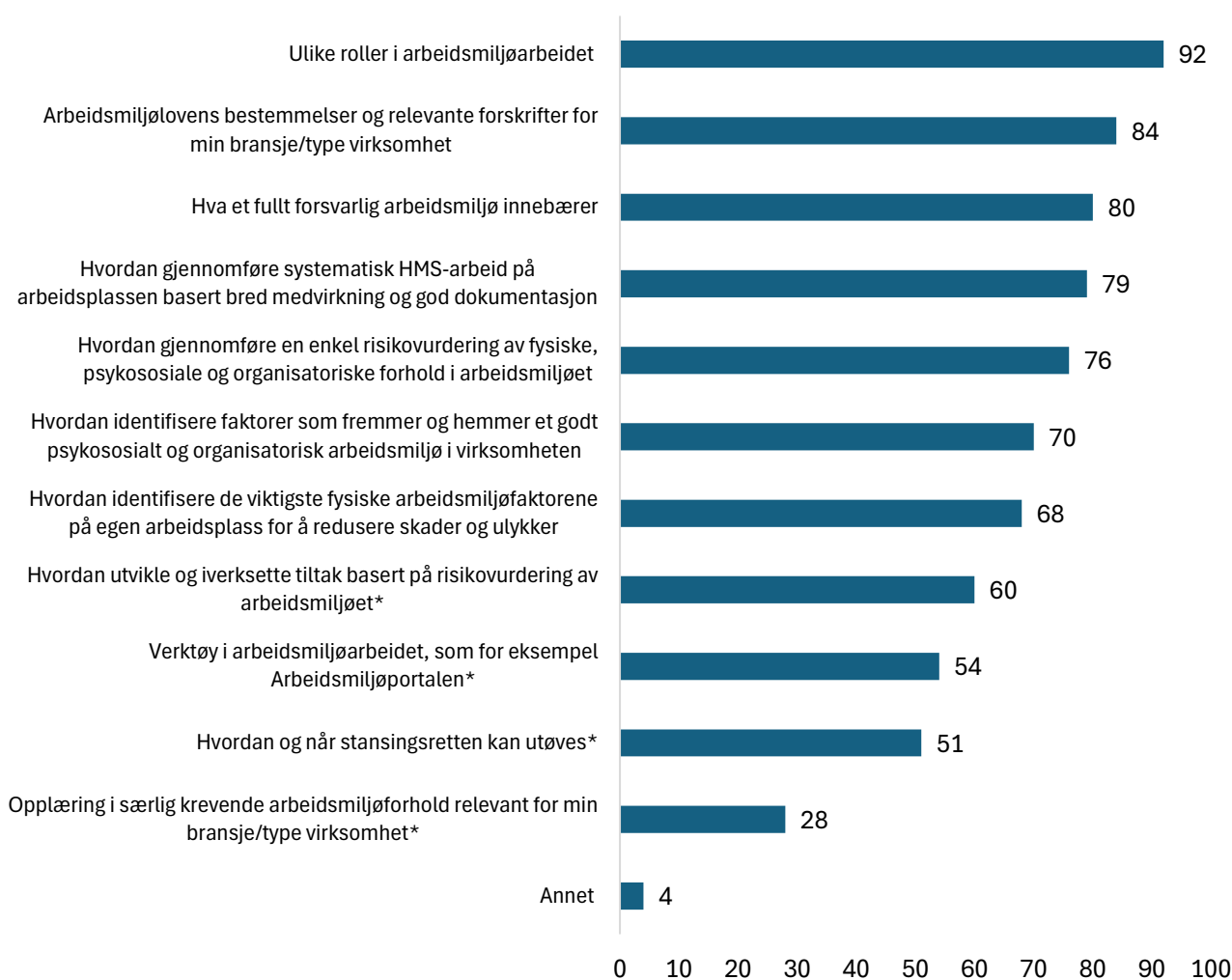
Evaluering og kvalitetssikring av kurs

I Norge finnes det ingen offisiell sertifiseringsordning for tilbydere av grunnopplæring i HMS for verneombud. Arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter stiller krav til at verneombud skal gjennomgå nødvendig og relevant opplæring, men de spesifiserer ingen krav til sertifisering av kursleverandører. Det er arbeidsgiver som har ansvar for å sikre at opplæringen er tilstrekkelig og tilpasset virksomhetens risikoer og størrelse. Vi spurte verneombudene hvordan og om kursene de deltok på ble kvalitetssikret eller evaluert på noen måter. Det var 45 prosent som svarte at de fikk utdelt et evalueringsskjema eller fikk gitt tilbakemelding på annen måte etter kurset. Få, fire prosent, svarte at kurset eller opplæringen ble evaluert i virksomhetens AMU, mens 16 prosent sa at det ikke ble evaluert på en systematisk måte. Men det er også en betydelig andel, 32 prosent, som ikke husker eller er usikker på om det var noen form for evaluering eller kvalitetssikring av kurset i etterkant.

²⁸ Offentlig sektor hadde et gjennomsnitt på 3,9 på en skala fra 1-5, mot 3,7 i privat sektor, p>.05.

4.9 Temaer i opplæring og kunnskap

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning sier at verneombud skal få den opplæring som er nødvendig for at de kan utføre sine verv på en forsvarlig måte, og lister opp flere temaer som skal dekkes i opplæringen (se kapittel 2). Basert på temaene som identifiseres i forskriften ble deltagerne i spørreundersøkelsen bedt om å velge de temaene de selv mente de hadde fått opplæring, som vist i figur 6. I tillegg til temaene forskriften lister opp, ble det lagt til eller presisert noen temaer basert på forskernes vurdering eller etter innspill fra partene (disse er markert med * i figur 6). Grafen i figur 6 viser prosentandel som har valgt ja på at de fikk opplæring i temaet.



Figur 6 Prosentandel som har svart ja på at de fikk opplæring i temaene (n=2049).

Av de som har svart «annet» blir blant annet AKAN nevnt av noen, mens flere rapporterer at det er så lenge siden de gjennomførte kurser at de ikke husker detaljene. Noen gir også uttrykk for at det er vanskelig å skille mellom det man har lært i andre sammenhenger, som interne samlinger i egen organisasjon for eksempel, og hva som inngikk i grunnkurset. Som vi ser i figur 6 er det flest som oppgir at de har hatt opplæring i ulike roller i arbeidsmiljøarbeidet, med over 90 prosent som svarer at dette var tema i opplæringen. De fleste oppgir også å ha hatt opplæring i arbeidsmiljøloven og relevante forskrifter. Og mange fikk opplæring i hvordan gjennomføre systematisk HMS-arbeid og en enkel risikovurdering. Det var cirka halvparten som svarte at ulike verktøy i arbeidsmiljøarbeidet, som for eksempel Arbeidsmiljøportalen, inngikk som tema i opplæringen. Arbeidsmiljøportalen er et samarbeid mellom Arbeidstilsynet, NAV, Havindustritilsynet og STAMI, og ble opprettet som et tiltak i arbeidsmiljøetsatsningen

under IA-avtalen 2019-2022. Over halvparten av verneombudene som svarte på undersøkelsen hadde gjennomført opplæringen for 3 år siden eller mer og dette kan kanskje være en årsak til hvorfor det ikke er flere som oppgir at dette har vært tema i opplæringen.

Basert på de temaene de sa de fikk opplæring i, fikk verneombudene spørsmål om i hvilken grad de opplevde å ha fått kunnskap og forståelse for disse temaene i opplæringen. Dette var altså et forsøk på å fange opp læringsutbytte av kurset på de ulike temaene. Svarene vises i figur 7, som oppgir prosentandel som har svart at de i stor eller svært stor grad fikk kunnskap/forståelse for de ulike temaene. Hvor mange som har svart på spørsmålene varierer og er avhengig av hvor mange som svarte at de hadde fått opplæring i temaene i det foregående spørsmålet.

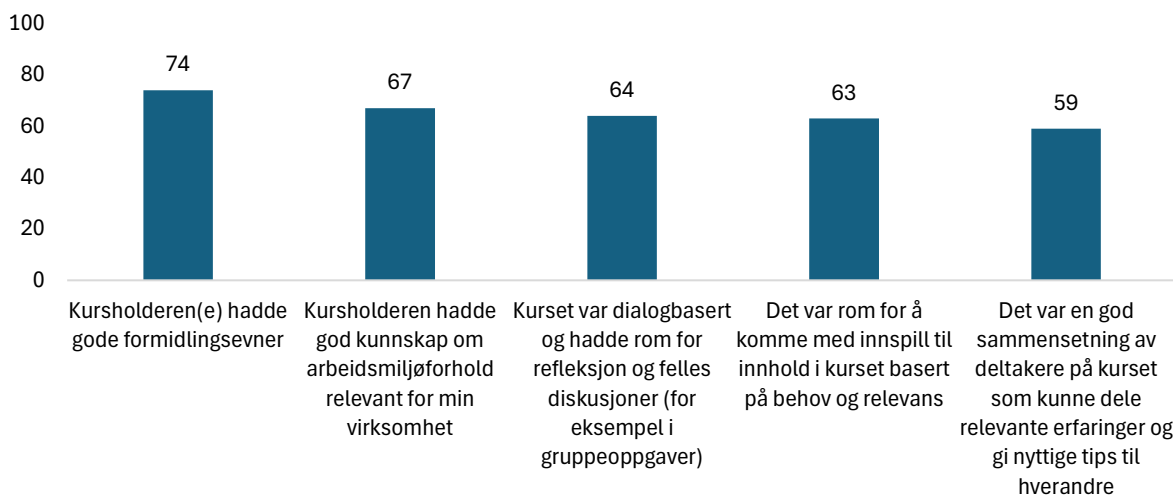


Figur 7 Prosentvis andel som har svart «i stor» eller i «svært stor grad» at de har fått kunnskap/forståelse for de ulike temaene, (n varierer fra spørsmål til spørsmål basert på svar på tidligere spørsmål).

Her ser vi at halvparten eller mer sier at de i stor eller svært stor grad har fått kunnskap og forståelse for alle temaene de har fått opplæring i. Det er flest som oppgir at de i stor grad har fått kunnskap om hva et fullt forsvarlig arbeidsmiljø innebærer og forståelse for ulike rollers plikter, myndighet, ansvar og oppgaver, med rundt 70 prosent som svarer dette.

4.10 Vurdering av kurs og HMS-opplæringen

Verneombudene ble bedt om å vurdere kurset/opplæringen de hadde tatt med tanke på kursholders kompetanse og formidlingsevner, i hvilken grad det ga rom for refleksjon og mulighet for å komme med innspill til innhold, samt deres vurdering av om sammensetningen av kursdeltagere var god for å kunne dele relevante erfaringer og gi nyttige tips. I figur 8 vises andel som har svart i stor eller svært stor grad på disse spørsmålene.



Figur 8 Prosentandel som har svart «i stor» eller «i svært stor grad» på spørsmålene om generell vurdering av kurset, (n=1977-1985).

Nær tre av fire mener kursholderen eller kursholderne i stor grad hadde gode formidlingsevner. Flertallet svarer også at kursholderne hadde god kunnskap om arbeidsmiljøforhold som var relevant for deres virksomhet. Over 6 av 10 hadde kurs som var dialogbasert som ga rom for refleksjon og felles diskusjoner og der det var rom for å komme med innspill til innhold basert på behov og relevans. Det var også nær 60 prosent som mente det var en god sammensetning av deltakere på kurset.

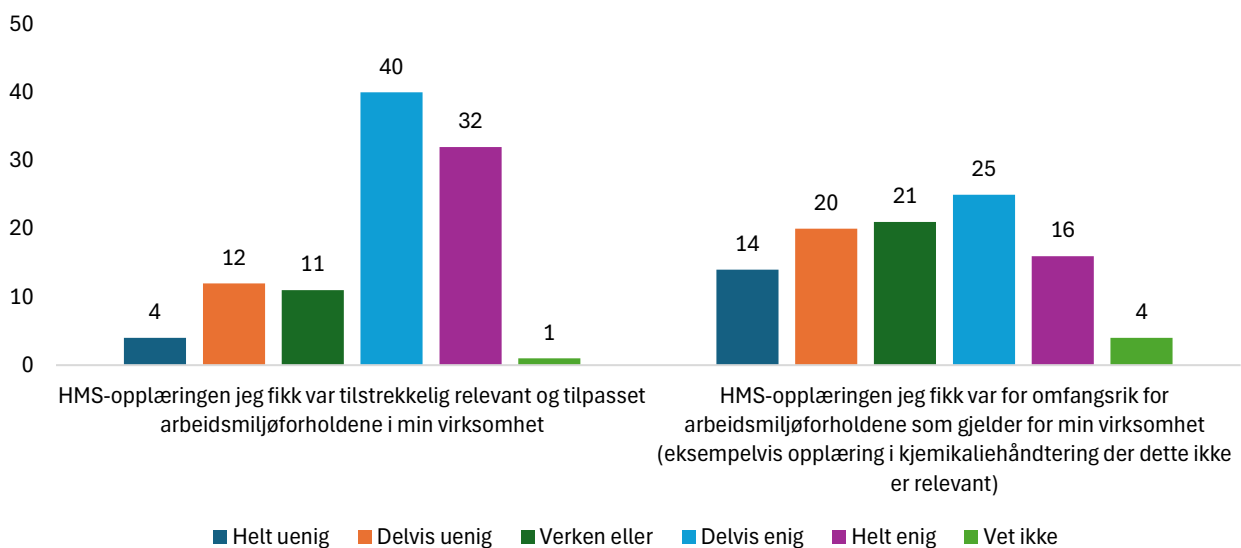
Forskjeller

Her var det ingen betydelige forskjeller mellom det verneombud og hovedverneombud svarte. Det var forskjeller mellom de som hadde fysiske/digitale kurs og mellom de som hadde dialogbaserte/ikke dialogbaserte kurs, noe som ikke er så overraskende gitt innholdet i spørsmålene. De som hadde hatt fysiske kurs hadde signifikant høyere gjennomsnittsskåre på alle spørsmålene enn de som hadde digitale kurs, og det samme gjaldt for de som hadde dialogbaserte kurs versus de som hadde kurs uten rom for dialog. Når det gjelder kurs som var helt eller delvis bransjerettede eller generelle, så var det signifikante forskjeller på noen av spørsmålene og mellom noen av kategoriene. Dette gjaldt tre spørsmål; 1) kursholderen hadde god kunnskap om arbeidsmiljøforhold relevant for min virksomhet (signifikante forskjeller mellom alle tre grupper der de med helt bransjerettede kurs opplevde dette i størst grad), 2) det var rom for å komme med innspill til innhold i kurset basert på behov og relevans (de med helt eller delvis bransjerettede kurs opplevde dette i større grad enn de som hadde generelle kurs), og 3) det var en god sammensetning av deltakere på kurset som kunne dele relevante erfaringer og gi nyttige tips til hverandre (signifikant forskjell mellom de med helt bransjerettede kurs og de som hadde generelle kurs). Tabell 27 gir en samlet oversikt over gjennomsnittlig skåre på spørsmålene utfra om de hadde fysisk/digitalt kurs, dialogbasert/ikke-dialogbasert, og bransjerettede/delvis bransjerettede/generelt kurs.

Tabell 27 Generell vurdering av kurset, fordelt på fysisk/digitalt, dialogbasert/uten dialog og bransjerettede/delvis bransjerettede/generelt, gjennomsnitt på skala fra 1 «i svært liten grad» til 5 «i svært stor grad».

Generell vurdering	Fysisk	Digitalt	Dialogbasert	Uten dialog	Bransjerettet	Delvis bransje	Generelt
Kursholderen(e) hadde gode formidlingsevner	4,0	3,8	4,1	3,6	4,1	4,0	4,0
Kursholderen hadde god kunnskap om arbeidsmiljøforhold relevant for min virksomhet	3,9	3,6	4,0	3,6	4,2	4,0	3,6
Kurset var dialogbasert og hadde rom for refleksjon og felles diskusjoner (for eksempel i gruppeoppgaver)	3,9	3,2	4,0	2,9	3,8	3,8	3,7
Det var rom for å komme med innspill til innhold i kurset basert på behov og relevans	3,9	3,4	4,0	3,2	3,9	3,9	3,7
Det var en god sammensetning av deltakere på kurset som kunne dele relevante erfaringer og gi nyttige tips til hverandre	3,8	3,3	3,8	3,3	3,9	3,7	3,6

Respondentene ble også spurt om å vurdere HMS-opplæringen de hadde fått med tanke på om den var tilstrekkelig relevant og tilpasset arbeidsmiljøforholdene, i tillegg ble de spurt om de opplevde HMS-opplæringen som for omfattende for de arbeidsmiljøforholdene de har i sin virksomhet. Figur 9 viser hvordan de svarer på de to påstandene.



Figur 9 Prosentvis fordeling fra «helt uenig» til «helt enig» på påstander om HMS-opplæringen de har fått, (n=1921 og 1923).

Grafene viser at omtrent en tredjedel er helt enige i at HMS-opplæringen var tilstrekkelig og tilpasset arbeidsmiljøforholdene i egen virksomhet, mens 40 prosent er delvis enige i dette. Det er til sammen 16 prosent som er helt eller delvis uenige i at dette var tilfellet. Når det gjelder omfang var det en mindre andel, 16 prosent, som var helt enige i at HMS-opplæringen var for omfattende for de arbeidsmiljøforholdene som gjaldt for virksomheten de jobbet i, mens ¼ del er delvis enige i dette. En tredjedel var ikke enige i at dette var tilfellet.

Forskjeller

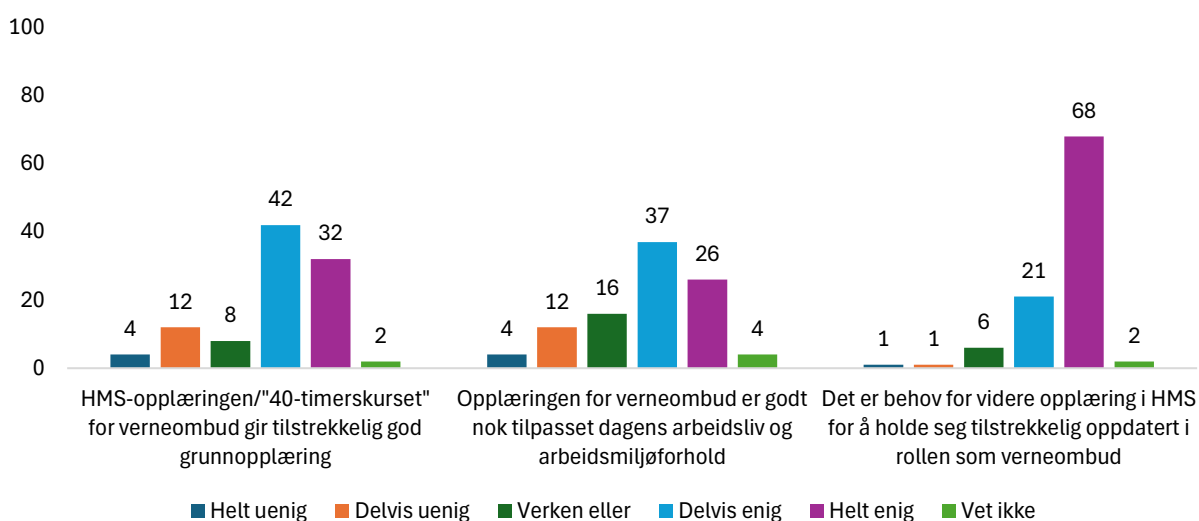
På begge disse spørsmålene var det forskjeller mellom hva verneombud og hovedverneombud svarte. Hovedverneombudene var mindre enige i at HMS-opplæringen var tilstrekkelig relevant og tilpasset arbeidsmiljøforholdene (gjennomsnitt på 3,6 for HVO og 3,9 for VO, der 5 er helt enig) og var også mindre enige i at opplæringen var for omfangsrik (gjennomsnitt på 2,8 for HVO og 3,2 for VO).

Det var også forskjeller mellom de som hadde fysiske kurs og de som hadde digitale kurs, der de som hadde fysiske kurs var mer enige i at HMS-opplæringen var tilstrekkelig relevant og tilpasset arbeidsmiljøforholdene (gjennomsnitt på 3,9 for fysisk og 3,6 for digitalt) og mindre enige i at opplæringen var for omfangsrik (3,0 for fysisk og 3,3 for digitalt). De som hadde kurs med rom for dialog var mer enige i at HMS-opplæringen var tilstrekkelig relevant og tilpasset arbeidsmiljøforholdene i virksomheten med gjennomsnitt på 4,0 mot 3,6 for de som hadde kurs uten rom for dialog.

Når det gjaldt bransjerettede kurs, så var det signifikante forskjeller mellom alle tre kategoriene når det gjaldt spørsmålet om HMS-opplæringen var tilstrekkelig relevant og tilpasset arbeidsmiljøforholdene i virksomheten, der de som hadde helt bransjerettede kurs var mer enige i dette enn de som hadde delvis bransjerettede kurs og de som hadde generelle kurs (gjennomsnitt på 4,3 for helt bransjerettede, 4,0 for delvis bransjerettede og 3,5 for generelt kurs). Hvis vi ser på fordeling i prosent så var det 46 prosent som var helt enige (og 42 delvis enige) i at opplæringen var tilstrekkelig relevant og tilpasset arbeidsmiljøforholdene for de som hadde helt bransjerettede kurs, mens det var 32 prosent som var helt enige (og 47 prosent delvis enige) blant de som hadde delvis bransjerettede kurs og 24 prosent som var enige (og 37 prosent delvis enige) hos de som hadde generelle kurs.

Det var også forskjell på varighet på kursene når det gjaldt spørsmål om HMS-opplæringen var tilstrekkelig relevant og tilpasset arbeidsmiljøforholdene. Her var de som hadde lange kurs på 40 timer eller mer, mer enige enn både de som hadde middels og korte kurs (gjennomsnitt for lange kurs 4,0, middels 3,8 og korte 3,7).

Respondentene ble også bedt om å vurdere dagens HMS-opplæringen for verneombud mer generelt, med tanke på om den gir tilstrekkelig god nok grunnopplæring, om den er tilpasset dagens arbeidsliv. De fikk også et spørsmål om de mente det er behov for videre opplæring i HMS for å holde seg tilstrekkelig oppdatert. I figur 10 ser vi svarene på hvor enige de var i utsagnene rundt dette.



Figur 10 Prosentvis fordeling fra «helt uenig» til «helt enig» på påstander om HMS-opplæringen generelt, (n=1924-1930).

Her ser vi at det er omtrent en tredjedel som er helt enige i at «40-timerskurset» gir tilstrekkelig god grunnopplæring i HMS, mens over 40 prosent er delvis enige i dette. Det er 16 prosent som helt eller delvis er uenige i at det er tilstrekkelig god nok opplæring. Når det gjelder hvor god dagens opplæring er tilpasset dagens arbeidsliv og arbeidsmiljøforhold er det cirka ¼ som er helt enige i dette, mens dette gjelder for over 60 prosent hvis vi slår sammen helt og delvis enige. 16 prosent er uenige i at dette er tilfellet. Det er mange som mener at det er behov for videre opplæring i HMS for å holde seg tilstrekkelig oppdatert i rollen som verneombud, her er nærmere 90 prosent helt eller delvis enige i dette.

Sammenligning med 2007-studien

På to av disse spørsmålene kan vi delvis sammenligne svarene fra studien SINTEF gjennomførte i 2007 (Torvatn et al., 2007). Spørsmålet med ordlyden «HMS-opplæringen/40-timerskurset for verneombud gir tilstrekkelig god grunnopplæring» var i 2007- studien formulert som «40-timers kurset er tilstrekkelig som grunnopplæring». I den tidligere studien svarte 17 prosent at de var helt enige og 45 prosent at de var enige i dette utsagnet, mens tallene fra denne undersøkelsen viser at det er 32 prosent som er helt enige og 42 prosent er delvis enig. Selv om både ordlyden i spørsmålet og svarkategoriene ikke er helt identiske, er det rimelig å si at verneombudene samlet sett er noe mer enig i at 40-timers kurset eller HMS-opplæringen er tilstrekkelig god grunnopplæring i dag enn resultatene fra 2007 viste. Det andre spørsmålet som vi kan sammenligne med er formulert i nåværende studie som «Opplæringen for verneombud er godt nok tilpasset dagens arbeidsliv og arbeidsmiljøforhold», mens det i 2007-studien lød «Opplæringen er tilpasset dagens arbeidslivsforhold». Tallene fra 2007 viste at 8 prosent var helt enig og 26 prosent var enig, mens tallene i denne undersøkelsen viser at det er 26 prosent som er helt enig og 37 prosent som er delvis enig i påstanden. Igjen ser vi at verneombudene er mer enige i at opplæringen er godt nok tilpasset dagens arbeidsliv og arbeidsmiljøforhold enn det de vurderte det som i 2007. Disse tallene er ikke direkte sammenlignbare, men det kan likevel tyde på at det har skjedd forbedringer i opplæringen av verneombud siden den gang.

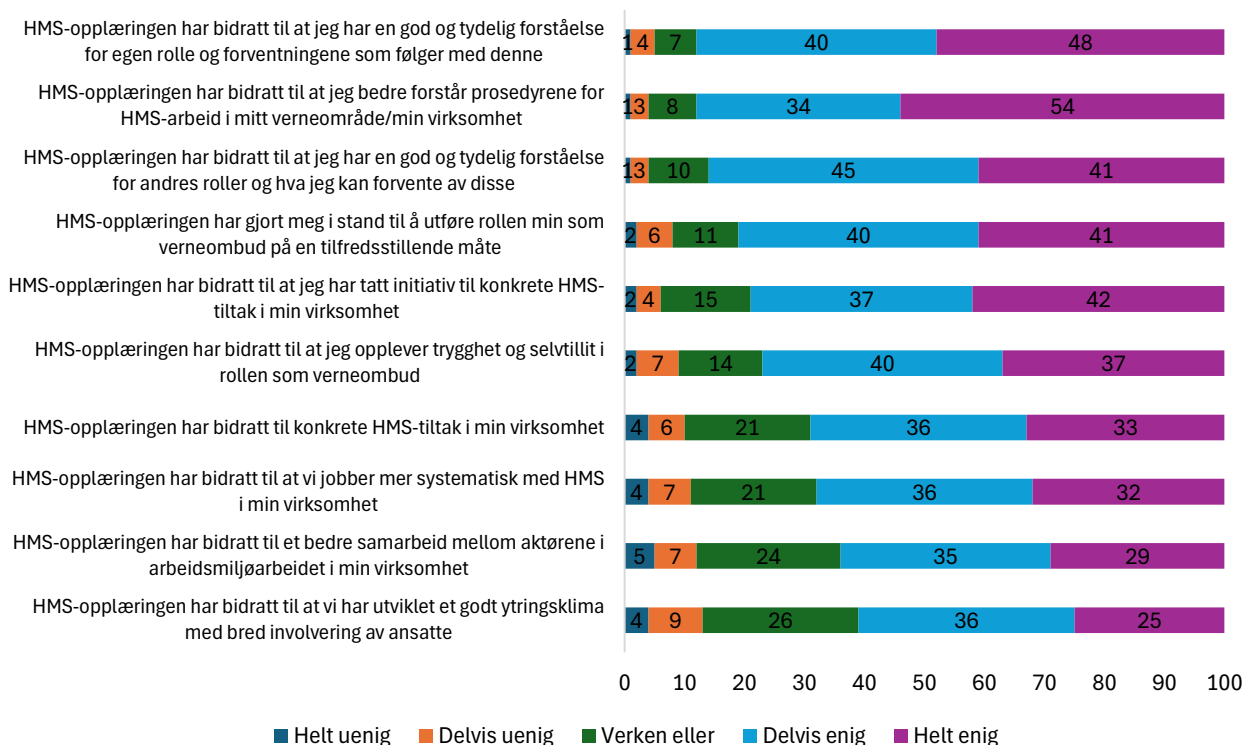
Forskjeller

Det foreligger noen forskjeller mellom hva verneombud og hovedverneombud svarer på alle de tre påstandene i figur 10. Hovedverneombudene er i noe mindre grad enige i at HMS-opplæringen/40 timers kurset gir tilstrekkelig god grunnopplæring enn verneombudene (gjennomsnitt på 3,5 for HVO og 4,0 for VO, der 5 er helt enig). De er også mindre enige i at opplæringen for verneombud er nok tilpasset dagens arbeidsliv og arbeidsmiljøforhold (gjennomsnitt på 3,4 for HVO og 3,8 for VO). Selv om mange i begge rollene er enige i at det er behov for videre opplæring i HMS for å holde seg tilstrekkelig oppdatert i rollen som verneombud, så er hovedverneombudene enda mer enige i dette enn verneombudene (gjennomsnitt på 4,7 for HVO og 4,5 for VO).

Verneombudene i offentlig sektor var noe mer enige i at opplæringen er godt nok tilpasset dagens arbeidsliv og arbeidsmiljøforhold enn de i privat sektor (gjennomsnitt på 3,9 for offentlig og 3,7 for privat sektor). Dette resultatet ser vi igjen i forskjeller mellom bransjene, der helse og omsorg (gjennomsnitt 3,9) er signifikant mer enige i dette enn olje og gass (gjennomsnitt på 3,4). Som vist tidligere, var det flere i offentlig sektor som hadde bransjerettede kurs enn verneombud som jobber i privat sektor, så dette kan være noe av forklaringen på hvorfor de også mener opplæringen er godt nok tilpasset.

4.11 Opplevd nytteverdi for praksis

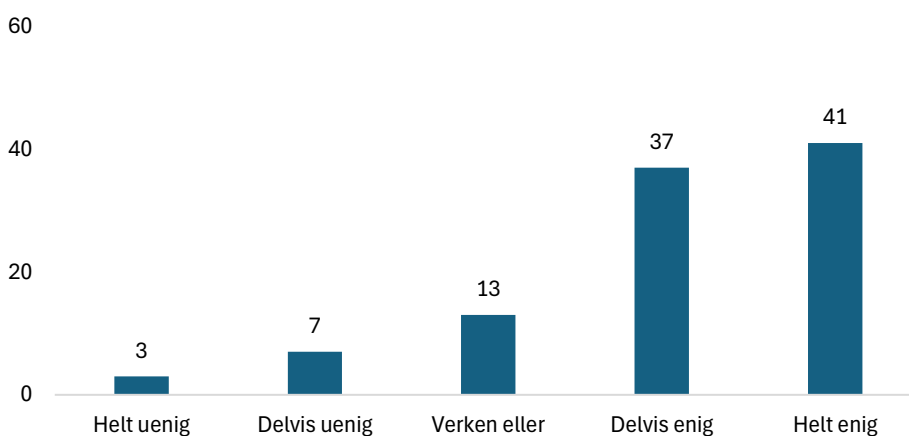
Vi undersøkte også hvordan verneombudene selv opplevde at opplæringen har hatt nytteverdi for deres rolleutøvelse, og hvilken betydning den har hatt for arbeidsmiljøet og samarbeidet mellom partene i virksomheten. Det finnes mange sammenhenger og årsaks-virkningsforhold når det gjelder opplæringens effekter på arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten, og det er ikke mulig å måle effekter på en objektiv måte gjennom denne undersøkelsen. Men selv om dette ikke gir en objektiv måling av effekter, gir det indikasjoner på hva de selv mener opplæringen har bidratt til i praksis. Figur 11 viser hva verneombudene svarte på en rekke påstander om hvilken betydning HMS-opplæringen har hatt for praksis.



Figur 11 Påstander om betydningen av HMS-opplæring for praksis, prosentvis fordeling fra «helt uenig» til «helt enig», (n=1872-1942).

Som vi ser av grafene er det flest som er enige i at HMS-opplæringen har bidratt til en god og tydelig rolleforståelse, en bedre forståelse av prosedyrene i virksomheten, og at de har fått en god og tydelig forståelse av andres roller. Hvis vi slår sammen de som er helt eller delvis enige i dette er det nær 90 prosent som mener at det har bidratt til dette. Samtidig er det visse forbehold med de som svarer at de er delvis enige. Det er også mange som mener det har bidratt til at de er i stand til å utføre rollen som verneombud på en tilfredsstillende måte, med 41 prosent som er helt enige og 40 prosent som er delvis enige i dette. Omtrent like mange sier også at opplæringen har bidratt til at de opplever trygghet og selvtillit i rollen som verneombud. Det er rundt en tredjedel som er helt enige i at HMS-opplæringen har bidratt til konkrete HMS-tiltak eller at de jobber mer systematisk med HMS i virksomheten, mens over en tredjedel er delvis enige i disse påstandene. Litt færre mener HMS-opplæringen har bidratt til bedre samarbeid mellom aktørene i arbeidsmiljøarbeidet eller at det har bidratt til å utvikle et godt yringsklima. Det ble stilt et overordnet spørsmål om hvorvidt de var godt fornøyde med kvaliteten og relevansen på HMS-opplæringen de hadde fått som verneombud (vist i figur 12).

Alt i alt er jeg godt fornøyd med kvaliteten og relevansen av HMS-opplæringen jeg har fått som verneombud



Figur 12 Prosentvis fordeling fra «helt uenig» til helt enig på hvor fornøyde de var med HMS-opplæringen, (n=1928).

Det er over 40 prosent som svarer helt enig på at de er godt fornøyde med kvaliteten og relevansen av HMS-opplæringen de har fått som verneombud, mens 37 prosent er delvis enige. Samlet er det nær 80 prosent som er ganske godt fornøyde, mens vi ser at det er 10 prosent som ikke er så fornøyde, og noen er mer midt mellom.

Forskjeller

Når det gjelder forskjeller mellom roller, så svarer hovedverneombudene i noe større grad enn verneombudene at HMS opplæringen har bidratt til at vedkommende har tatt initiativ til konkrete HMS-tiltak, med et gjennomsnitt på 4,3 og 4,1 for henholdsvis HVO og VO. Ellers er det ingen betydelige forskjeller mellom rollene i opplevd nytteverdi av opplæringen.

For å undersøke om det var forskjeller på hvilken betydning opplæringen hadde hatt i praksis for de som hadde kurs som var fysisk/digitalt, dialogbasert/uten dialog og bransjerettede eller ikke, slo vi sammen påstandene om betydning for praksis (som listet opp i figur 11) til en samlet indeks som vi kaller «opplevd nytteverdi for praksis». Reliabilitetstesten viste at det var høy intern konsistens på de ulike spørsmålene som inngår i indeksen (Cronbachs alpha=0,93). Tabell 28 viser gjennomsnittet for de ulike kategoriene på denne indeksen, samt det overordnede spørsmålet om hvor fornøyde de var med kvaliteten og relevansen av HMS-opplæringen (som vist fordeling i figur 12).

Tabell 28 Opplevd nytteverdi og tilfredshet med HMS-opplæringen, fordelt på fysisk/digitalt, dialogbasert/uten dialog og bransjerettede/delvis bransjerettede/generelt, gjennomsnitt på skala fra 1 «helt uenig» til 5 «helt enig».

	Fysisk	Digitalt	Dialogbasert	Uten dialog	Bransjerettet	Delvis bransje	Generelt
Opplevd nytteverdi i praksis	4,1	3,9	4,1	3,9	4,2	4,1	4,0
Alt i alt er jeg godt fornøyd med kvaliteten og relevansen av HMS-opplæringen jeg fått som verneombud	4,2	3,8	4,2	3,8	4,3	4,2	3,9

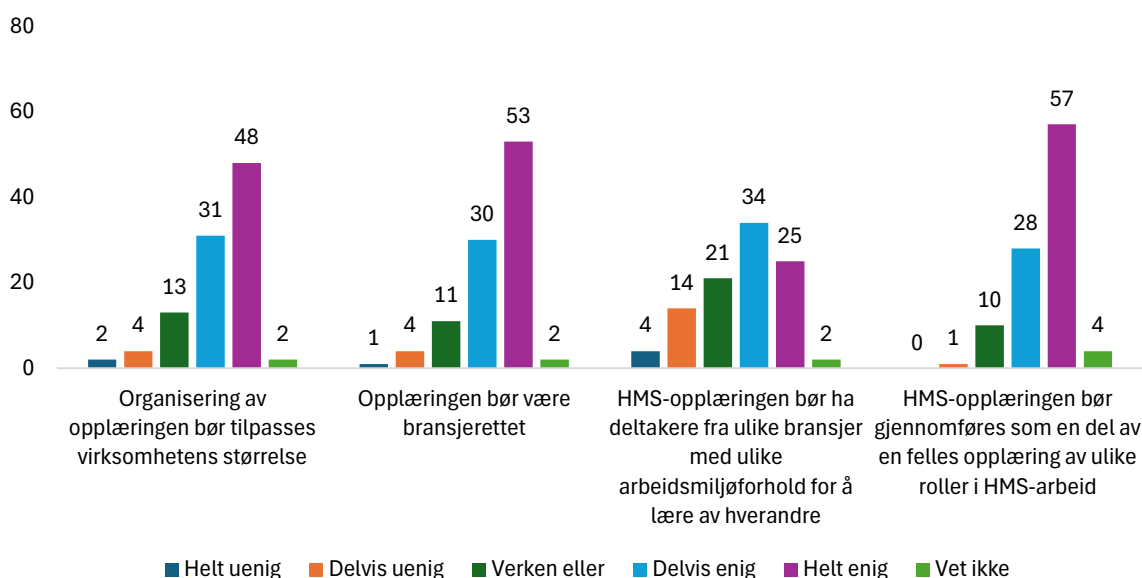
Analysene viser at det er signifikante forskjeller mellom fysisk og digitalt kurs på begge faktorene, der de som har hatt fysiske kurs både oppgir å ha noe større nytteverdi av opplæringen i praksis og er noe mer fornøyd med kvaliteten og relevansen av opplæringen enn de med digitale kurs. Det samme gjelder for de som har hatt dialogbaserte kurs, de rapporterer noe større nytteverdi enn de som har hatt kurs uten rom

for dialog, og er også noe mer fornøyde totalt sett. Det er signifikant forskjell mellom de som hadde helt bransjerettede kurs og de som hadde generelle kurs, der de med bransjerettede kurs rapportere noe mer nytteverdi i praksis enn de med generelle kurs. Både de som hadde helt og delvis bransjerettede kurs rapporterte også noe høyere nivå av fornøydhet med kvalitet og relevans enn de med generelle kurs.

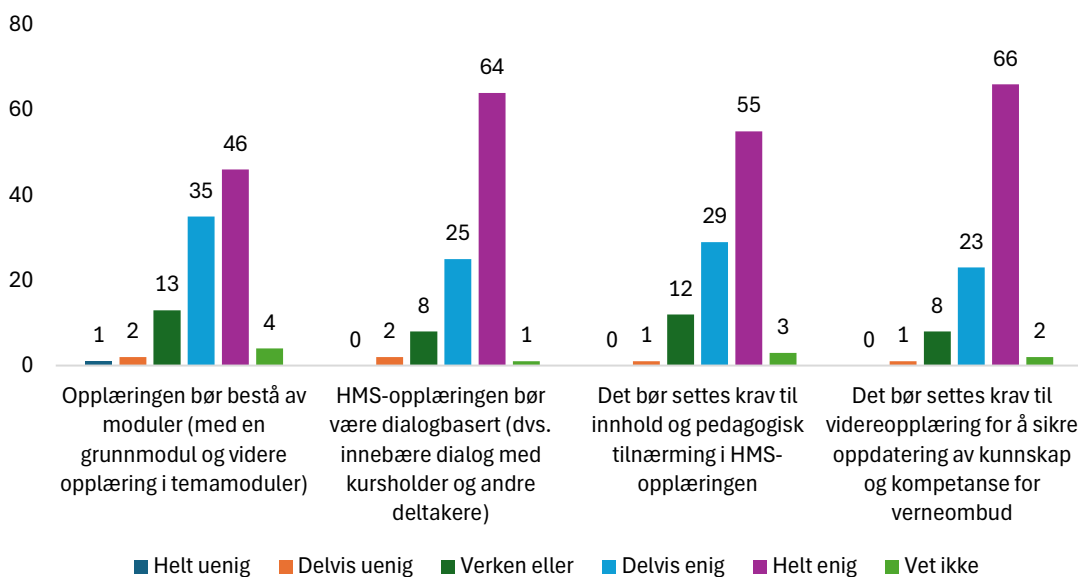
Når det gjelder varighet på kurs så var det signifikante forskjeller mellom de som hadde korte kurs på under 2 dager og de med lange kurs på 40 timer eller mer, der de med lange kurs rapportere høyere opplevd nytteverdi av HMS-opplæringen i praksis målt ved indeksen «opplevd nytteverdi i praksis» (lange kurs hadde gjennomsnitt på 4,1 mens korte kurs hadde 3,9). På påstanden om man alt i alt var fornøyd med kvaliteten og relevansen av HMS-opplæringen var det samme mønsteret, de som hadde lange kurs var mer fornøyde med kvalitet og relevans med gjennomsnitt på 4,2 enn de som hadde korter kurs (gjennomsnitt 3,9).

4.12 Hvordan bør fremtidens HMS-opplæring være?

Vi ba også verneombudene om å vurdere hvordan HMS-opplæringen burde organiseres i fremtiden gjennom å si hvor enige de var i en rekke påstander om fremtidens HMS-opplæring. Figur 13 og 14 viser hva de har svart på disse påstandene.



Figur 13 Påstander om fremtidens organisering av HMS-opplæring, prosentvis fordeling fra «helt uenig» til «helt enig» (n=1825-1834)



Figur 14 Påstander om fremtidens organisering av HMS-opplæring, prosentvis fordeling fra «helt uenig» til «helt enig» (n=1827-1836)

Her ser vi at omtrent halvparten er enige i at HMS-opplæringen bør være tilpasset virksomhetens størrelse og at den bør være bransjerettet. Tar vi med de som er delvis enige i det siste, så gjelder det over 80 prosent. Det omvendte spørsmålet, om HMS-opplæringen bør ha deltakere fra ulike bransjer for å lære av hverandre, var det også en del som var enige i, med over 50 som svarer helt eller delvis enig. Nesten seks av ti er helt enige at HMS-opplæringen bør gjennomføres som en felles opplæring av ulike roller i HMS-arbeidet, og 28 prosent er delvis enige i dette. Det er over 80 prosent som helt eller delvis mener at opplæringen bør bestå av moduler og nesten 90 prosent som helt eller delvis mener den bør være dialogbasert. Mange er også enige i at det bør settes krav til innhold og pedagogisk tilnærming, og at det bør være krav til videreopplæring for å sikre oppdatering av kunnskap og kompetanse, med nær 90 prosent som er helt eller delvis enig i dette. Samlet sett gir dette en pekepinn på hva verneombudene selv ønsker seg når det gjelder organisering av HMS-opplæringen i rollen.

Forskjeller

Det er ikke store forskjeller mellom hva hovedverneombudene og verneombudene sier om fremtidens opplæring, men hovedverneombudene er noe mer enige i at HMS-opplæringen bør være dialogbasert (gjennomsnitt 4,7 for HVO og 4,5 for VO), at det bør settes krav til innhold og pedagogisk tilnærming (4,6 for HVO og 4,4 for VO) og at det bør settes krav til videreopplæring for å sikre oppdatering av kunnskap og kompetanse (4,7 for HVO og 4,5 for VO).

Dagens arbeidsliv er dynamisk, og arbeidsmiljøforhold endrer seg også som følge av trender og utvikling i samfunnet generelt. Vi ba verneombudene om å vurdere hvilke temaer de mener det er behov for mer kunnskap og opplæring i for å utøve rollen sin. Figur 15 viser hvor mange som har svart at det i stor eller svært stor grad er behov for mer kunnskap og opplæring i de temaene som angis.



Figur 15 Innspill til temaer det er behov for mer kunnskap og opplæring i, prosent som har svart «i stor grad» eller «i svært stor grad», (n=1840-1870).

De fleste verneombudene mener det trengs mer kunnskap og opplæring i er hvordan omstillinger og endringsprosesser påvirker arbeidsmiljøet og hvordan ansatte skal medvirke i slike prosesser. Dette gjenspeiler det vi innledningsvis beskrev som flere utviklingstrekk i arbeidslivet og i samfunnet generelt, som bidrar til endring og omstilling for mange ansatte og virksomheter. Det er også mange, over 70 prosent, som i stor grad mener det er behov for mer kunnskap om psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, og sammenhengen mellom disse. Relatert til dette er det også 7 av 10 som i stor grad mener det er behov for økt kunnskap om hvordan ansatte skal følges opp og ivaretas etter hendelser, og verktøy for å kartlegge/måle risiko innen det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Det er også mange som sier at det i stor grad er behov for kunnskap om hva emosjonelt arbeid/emosjonelle krav er og verktøy for å kartlegge og måle risiko på dette feltet. Disse innspillene om temaer som bør styrkes stemmer godt med det bildet som tidligere forskning og erfaring har vist, at psykososiale arbeidsmiljøfaktorer får større betydning i et stadig mer komplekst arbeidsliv. De temaene som kommer litt lenger ned på lista kan enten være godt nok dekt i dagens opplæring eller ikke være så fremtredende for så mange som arbeidsmiljøforhold de opplever.

Det ble også gitt mulighet for å komme med fritekstsvar (kategori «annet») både når det gjaldt innspill til hvordan fremtidens HMS-opplæring bør organiseres og hvilke temaer det er behov for mer kunnskap og opplæring i. Flere av innspillene som kom understreket behovet for en tilpasset, praktisk og oppdatert

HMS-opplæring som dekker både generelle og bransjespesifikke arbeidsmiljøutfordringer. En oppsummering av de 46 innspillene som kom i fritekstsvarene er:

- **Felles opplæring for ledere og verneombud:** Mange ser fordelene ved at ledere og verneombud tar kurs sammen, spesielt i temaer som konflikthåndtering, for å bygge tillit og felles forståelse av roller og rammer.
- **Oppfriskningskurs og videre opplæring:** Flere påpeker behovet for regelmessige oppfriskningskurs (for eksempel hvert 2-4 år) og spesialiserte moduler for HVO, ledere, og AMU-medlemmer.
- **Fysisk kurs fremfor digitalt:** Preferanse for fysisk oppmøte på kurs fremheves av noen, da dette muliggjør bedre dialog og interaksjon. Digitale kurs vurderes som mindre engasjerende og mangler muligheten for meningsfulle gruppediskusjoner.
- **Behov for fokus på psykososiale forhold:** Flere etterspør mer dybdekunnskap i HMS-kursene om psykososialt arbeidsmiljø, inkludert emosjonelle belastninger, konflikthåndtering, og hvordan ledere kan støtte medarbeidere.
- **Bransje- og virksomhetstilpasset opplæring:** Mange mener kursene bør være bransjespesifikke og bedre tilpasset virksomhetens behov, spesielt for yrker med høye psykososiale eller fysiske belastninger.
- **Ergonomi og sykefraværsoppfølging:** Det pekes også på behov for økt kunnskap om ergonomi, tilpasning av arbeidsplasser, og oppfølging av sykefravær, spesielt blant ledere, for å sikre at ansatte føler seg ivaretatt.

Samlet sett er dette innspill til hvilke kunnskap og temaer som bør styrkes i fremtidens opplæring for verneombud, sett fra verneombudene selv.

Forskjeller

Hovedverneombudene mener det er behov for kunnskap og forståelse om alle temaene i større grad enn verneombudene, bortsett fra kunnskap om grenser for verneområdet og om fysiske forhold (der foreligger det ingen forskjeller). Tabell 29 viser de fem temaene med de største forskjellene mellom rollene.

Tabell 2 Temaer det er behov for mer kunnskap og opplæring i, gjennomsnitt for verneombud og hovedverneombud på skala fra 1 «i svært liten grad» til 5 «i svært stor grad».

Temaer det er behov for mer kunnskap og opplæring	VO	HVO
Kunnskap om arbeidslivets spilleregler	3,6	4,0
Kunnskap om ledelse og organisering av arbeid i norsk arbeidsliv	3,5	3,9
Kunnskap om hva psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø er og sammenhengen mellom disse	4,0	4,4
Kunnskap om arbeidsmiljøutfordringer knyttet til bruk av hjemmekontor	3,3	3,7
Kunnskap om særskilte arbeidsmiljøforhold i en kontorvirksomhet/ved kontorarbeid	3,2	3,6

Det er ingen forskjeller mellom bransjene når det gjelder behov for mer kunnskap og opplæring i de ulike temaene. Men når vi ser på forskjeller mellom sektorene, er det noen flere i offentlig sektor som rapporterer om behov for mer kunnskap om hvordan omstillinger og endringsprosesser påvirker arbeidsmiljøet (gjennomsnitt på 4,2 for offentlig og 4,0 for privat sektor), og mer kunnskap om forebygging og håndtering av vold og trusler på arbeidsplassen (gjennomsnitt på 3,9 for offentlig og 3,6 for privat sektor), mens det er flere i privat sektor som sier at det er behov for mer kunnskap om kjemiske-biologiske arbeidsmiljøforhold (gjennomsnitt 3,5 for privat og 3,1 for offentlig sektor).

Det er en liten forskjell mellom små og store virksomheter når det gjelder økt behov for kunnskap om/forståelse for de ulike rollers plikter, myndighet, ansvar og oppgaver i arbeidsmiljøarbeidet. Her rapporterer store virksomheter at det er behov for mer kunnskap om dette i noe større grad enn små virksomheter.

4.13 Faktorer som fremmer og hemmer rolleutøvelse

Verneombudene ble bedt om å angi hvilke faktorer som bidro positivt til hvordan de utøvde verneombudsrollen sin og hvilke barrierer de møtte i rollen som verneombud. Kunnskap om hvilke faktorer som fremmer og hemmer utøvelsen av verneombudsrollen kan gi verdifulle innspill til utforming og forbedring av dagens HMS-opplæring, slik at man sikrer at opplæringen bidrar til å gi de den kompetanse, støtten og tryggheten de trenger for å fylle rollen på en god måte. Figur 16 viser hva verneombudene sier er faktorer eller forhold som fremmer utøvelsen av rollen som verneombud på arbeidsplassen sin.



Figur 16 Positive faktorer for utøvelse av verneombudsrollen, prosentandel som har svart at faktorene/forholdene er til stede hos dem, (n=1821).

Tillit fra ledelsen og godt samarbeid med tillitsvalgte rangeres høyest og indikerer at samarbeid og en god relasjon med ledelsen er viktige faktorer for å lykkes i rollen som verneombud, med nærmere 7 av 10 som har svart at dette er positive faktorer for utøvelsen av rollen som de opplever å ha på arbeidsplassen sin. For å se hvilke positive faktorer verneombudene opplever å ha som fremmer utøvelsen av rollen, kan vi gruppere forholdene i overordnede temaer og rangere dem basert på hvor mange som har svart at de opplever dette:

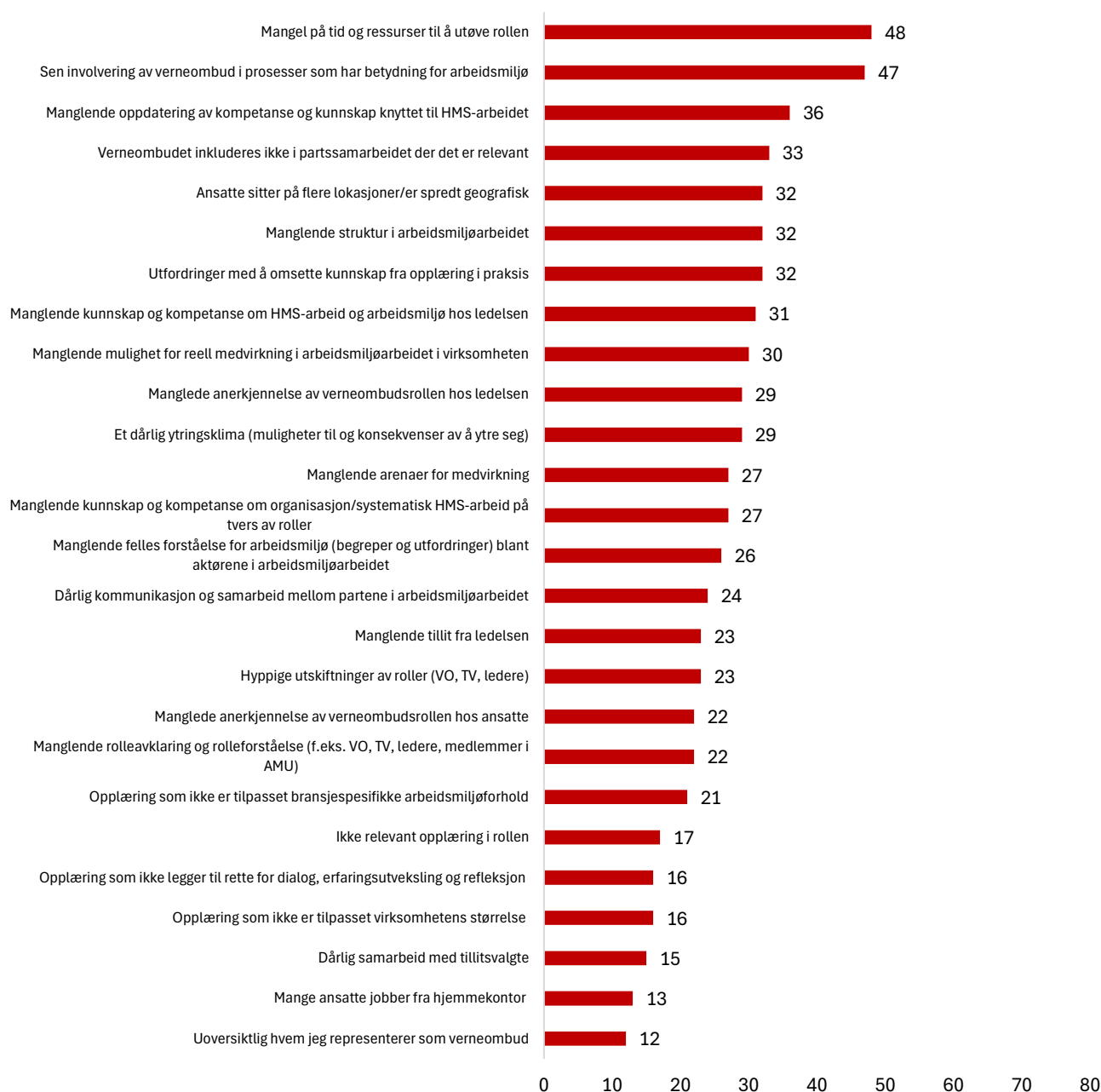
1. Støtte og samarbeid: tillit og anerkjennelse fra både ledelse og kolleger, godt samarbeid og ytringsklima
2. Rolleavklaring og forståelse: god rolleavklaring, tydelig definerte ansvarsområder og felles forståelse av arbeidsmiljøet
3. Kommunikasjon og medvirkning: god kommunikasjon, tidlig involvering og felles kunnskap om HMS-arbeid på tvers av roller
4. Ressurser og tilrettelegging: tilstrekkelig tid og ressurser, kompetent ledelse, og stabilitet i roller
5. Struktur og organisering: god struktur og reelle medvirkningsmuligheter
6. Kompetanse og opplæring: relevant opplæring som gir muligheter for dialog og refleksjon, tilstrekkelig oppdatering av kompetanse, tilpasset opplæring for virksomhetens arbeidsmiljøforhold
7. Verneombudets makt og ansvar: mulighet til å utøve stansingsretten

Samlet ser vi at tillit, samarbeid og klar rolleforståelse trekkes frem som spesielt viktige faktorer for verneombudets arbeid.

Forskjeller

Det er noen forskjeller mellom hva hovedverneombud og verneombud trekker frem som positive faktorer for utøvelsen av rollen som de opplever på arbeidsplassen sin. De tre mest faktorene med størst differanse er; kontinuitet i rollen (der 59 prosent av HVO og 44 prosent av VO har valgt det), godt samarbeid med tillitsvalgte (der 79 prosent av HVO har valgt dette mot 65 prosent av VO) og god struktur i arbeidsmiljøarbeidet (der 64 prosent av HVO og 53 prosent av VO har valgt dette).

Verneombudene oppga også flere forhold og faktorer som hemmer utøvelsen av rollen på sin arbeidsplass, vist i figur 17.



Figur 17 Negative faktorer for utøvelse av verneombudsrollen, prosentandel som har svart at faktorene/forholdene er til stede hos dem, (n=1599).

Mangel på tid og ressurser og sen involvering i prosesser var de forholdene flest trakk frem som hemmere for verneombudsrollen hos seg. Nær halvparten svarte at dette var forhold som de opplevde på sin arbeidsplass og som var barrierer for å gjøre en god jobb som verneombud. Dette samsvarer relativt godt med funn rapportert tidligere som viser at over en tredjedel av verneombudene oppgir at de ikke har tilstrekkelig med tid i rollen, selv om tallet her var noe høyere.

For å se hvilke områder som peker seg ut som betydningsfulle barrierer for verneombudene kan vi gruppere faktorene i overordnede temaer og rangere disse basert på hvor mange som opplever disse forholdene:

1. **Ressurser og tid:** Manglende tid, ressurser og logistiske utfordringer med spredt arbeidsplass.
2. **Involvering og medvirkning:** Sen involvering, manglende inkludering og arenaer for medvirkning.
3. **Kompetanse og opplæring:** manglende oppdatering, relevans og tilpasning av opplæring, samt utfordringer med å omsette kunnskap til praksis.
4. **Ytringsklima og trygghet:** utfordringer med dialog og frykt for å ytre seg.
5. **Struktur og kommunikasjon:** uklare strukturer, dårlig kommunikasjon, manglende rolleavklaring og ulik forståelse for arbeidsmiljøet.
6. **Støtte og anerkjennelse:** manglende anerkjennelse, tillit fra ledelse og dårlig samarbeid med tillitsvalgte.
7. **Endringer og kontinuitet:** hyppige utskiftninger av roller og manglende tilpasning til endringer.
8. **Arbeidsformer og fjernarbeid:** Ansatte som jobber fra hjemmekontor og uoversiktlig verneområde.

I tillegg kom det inn 104 svar i åpne svarfelt på spørsmålene om positive og negative faktorer som påvirker utøvelse av verneombudsrollen. Hovedpunktene fra disse svarene kan oppsummeres som følger:

- **Støtte og forståelse fra ledelsen:** Noen verneombud opplever begrenset forståelse og støtte fra ledelsen, som ofte prioriterer økonomi over HMS-arbeid og har manglende HMS-kunnskap. Verneombudene ønsker å bli inkludert tidligere og mer aktivt i beslutninger om arbeidsmiljøet.
- **Opplæring og oppfølging:** Verneombud etterlyser regelmessige oppfriskningskurs og fysisk opplæring for å sikre god dialog. Flere verneombud peker på at grunnleggende kurs ikke er tilstrekkelig for alle HMS-aspekter, spesielt på psykososiale utfordringer. Det er også ønske om støtte og oppfølging fra erfarne hovedverneombud og bedre nettverksbygging for kunnskapsdeling og trygghet i rollen.
- **Økonomiske og ressursmessige utfordringer:** Det pekes på at begrensede budsjetter og lav bemanning gjør det vanskelig å utføre systematisk HMS-arbeid. Noen etterlyser også faste timer per måned til verneombudsoppgaver for å kunne jobbe systematisk med sine oppgaver.
- **Struktur og organisering:** Det fremheves at det er behov for klare retningslinjer, faste møtearenaer og møtestrukturer, og et sterkere samarbeid med ledelsen for å sikre at verneombudene blir involvert og hørt.
- **Kommunikasjon og samhandling:** Flere fremhever viktigheten av gode kommunikasjonslinjer, tillit og samarbeid med både ledelsen og bedriftshelsetjenesten for et velfungerende HMS-arbeid.
- **Utfordringer i store og komplekse organisasjoner:** I store eller geografisk spredte virksomheter kan det være vanskelig for verneombudene å representere alle ansatte effektivt, og flere etterlyser bedre støtte og organisering.

Samlet så ser at verneombudene beskriver flere utfordringer som hemmer deres evne til å utføre rollen, inkludert mangel på tid, ressurser, tidlig involvering, og relevant opplæring. De fremhever også betydningen av tillit og støtte fra ledelse, klare strukturer, kommunikasjon og medvirkningsmuligheter for å styrke arbeidsmiljøarbeidet.

Forskjeller

Det er også noen forskjeller mellom hva hovedverneombud og verneombud trekker frem som negative faktorer for utøvelsen av rollen sin. De faktorene med størst forskjell mellom rollene er; manglende kunnskap og kompetanse om HMS-arbeid og arbeidsmiljø hos ledelsen (50 prosent HVO og 25 prosent VO), sen involvering av verneombud i prosesser som har betydning for arbeidsmiljø (65 prosent av HVO og 42 prosent av VO som har valgt dette), manglende kunnskap og kompetanse om organisasjon/systematisk

HMS-arbeid på tvers av roller (43 prosent av HVO og 22 prosent av VO har valgt dette), samt ansatte sitter på flere lokasjoner/er spredt geografisk (der 48 prosent av HVO og 27 prosent har valgt dette).

5 Oppsummering og diskusjon av sentrale funn

Dette kapitlet gir først en overordnet oppsummering av hva våre funn sier om de tre problemstillingene som dette prosjektet adresserer:

1. Hvordan opplever verneombudene dagens HMS-opplæring?
2. Hva påvirker rolleutøvelsen?
3. Hvilke innspill har de til fremtidens opplæring i rollen?

Deretter ser vi hva resultatene samlet sett viser med tanke på forskjeller mellom; verneombud og hovedverneombud, fysiske versus digitale kurs, dialogbaserte versus ikke-dialogbaserte kurs, bransjerettede versus generelle kurs, varighet på kurs, og bransjer/sektorer.

5.1 Hvordan opplever verneombudene dagens HMS-opplæring?

Basert på funnene i denne undersøkelsen er hovedinntrykket at dagens HMS-opplæringen for verneombud i Norge fungerer relativt bra. 72 prosent av verneombudene hadde gjennomførte opplæringen innen seks måneder etter å ha startet i rollen, i tråd med anbefalingene i Hovedavtalen mellom LO og NHO. Selv om 70 prosent oppgir at de ikke har fastsatt tid til rollen, opplever 60 prosent at de likevel har tilstrekkelig tid til å utføre oppgavene. Motivasjonen for opplæring er også høy blant verneombudene, med 94 prosent som helt eller delvis er enige i at de tok opplæringen fordi den var viktig og nødvendig for å utføre rollen. Over halvparten av de som hadde hatt ytterligere opplæring, tok initiativ til videre opplæring selv, noe som kan reflektere et engasjement for arbeidsmiljøarbeid. Blant de som har deltatt i videre opplæring, oppgir 58 prosent at grunnopplæringen har vært mest nyttig.

Nær 60 prosent av verneombudene i denne studien deltok på kurs der både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden var representert, og nær 80 prosent av disse mente det var nyttig at det var ulike roller representert. Omtrent halvparten deltok også sammen med noen fra egen virksomhet og et stort flertall av disse rapporterte at dette bidro til felles begreper og felles forståelse i arbeidsmiljøarbeidet. Mange var også enige i at det gjorde det lettere å sette kunnskapen fra opplæringen ut i praksis. Samlet sett ser vi at det er mange som mener at felles opplæring har hatt betydning for arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten.

Verneombudene rapporterer at opplæringen har gitt dem en god og tydelig rolleforståelse og økt trygghet i rollen. Over 80 prosent mener den har bidratt til å gi dem en bedre forståelse av prosedyrer og andres roller i arbeidsmiljøarbeidet. Mange opplever også at opplæringen har styrket deres evne til å initiere konkrete HMS-tiltak og jobbe systematisk med HMS. Verneombudene opplever i hovedsak dagens HMS-opplæring som tilstrekkelig for grunnleggende HMS-opplæring, men med noe rom for forbedring. Totalt er rundt 80 prosent er godt fornøyd med kvaliteten og relevansen av opplæringen, hvor 41 prosent er helt enige i dette. Samtidig er det en andel på 16 prosent som mener opplæringen ikke er tilstrekkelig tilpasset deres arbeidsmiljøforhold. Sammenlignet med studien fra 2007 (Torvatn et al., 2007) er det flere som i dag som er enige i at HMS-opplæringen er tilstrekkelig god grunnopplæring og at den er godt tilpasset dagens arbeidsliv og arbeidsmiljøforhold enn det som var tilfellet den gang. Selv om vi ikke kan sammenligne direkte, kan det likevel tyde på at det har skjedd forbedringer.

Et stort flertall av verneombudene i vårt utvalg har deltatt på fysiske kurs som også var dialogbaserte. Funnene viser at fysiske kurs oppleves som mer positivt enn digitale kurs, både når det gjelder læringsutbytte, deltakernes tilfredshet og opplevelse av kurskvalitet. Det samme mønsteret finner vi for

dialogbaserte kurs sammenlignet med kurs som ikke ga rom for dialog, der dialogbaserte kurs ga bedre nytteverdi, læringsutbytte og tilfredshet, spesielt på grunn av mulighet for deltakelse, tilpasning og interaksjon. Over halvparten av respondentene har deltatt på lange kurs med varighet på 40 timer, eller mer. De med lange kurs rapporterer høyere opplevd nytteverdi av opplæringen, og var mer fornøyd med kvaliteten og relevansen. Rundt halvparten har deltatt i kurs som var helt eller delvis bransjerettet og 65 prosent av disse opplevde at dette i stor grad var avgjørende for læringsutbytte av kurset. Bransjerettede kurs oppleves som mer relevante og tilpasset arbeidsmiljøforholdene og gir, ifølge våre funn, større nytteverdi i praksis enn generelle kurs. Våre funn tyder altså på at det er noen forskjeller, men det kan være vanskelig å skille ut hvilke enkeltfaktorer (kursform, bransjetilpasning og varighet), som skaper gode HMS-kurs, da de ofte opptrer samtidig og kan påvirke hverandre. Vi kan likevel si at våre funn tyder på at et *godt* HMS-kurs kjennetegnes av at det er fysisk, dialogbasert og bransjerettet, med en viss lengde. Og mange verneombud har hatt kurs som er gode. Det er samtidig rom for forbedringer av dagens opplæring og verneombudene har flere innspill til fremtidens HMS-opplæring, som vi kommer tilbake til i 5.3.

Våre funn gir ingen klare svar på om kursene blir kvalitetssikret eller evaluert i tilstrekkelig grad. 16 prosent sa at det ikke var noen systematisk evaluering av kurset, rundt halvparten svarte at de ga tilbakemelding gjennom evalueringsskjema eller annen måte, mens rundt en tredjedel var usikker på om det var noen form for evaluering.

5.2 Hva påvirker rolleutøvelsen?

Funnene fra denne studien viser at verneombudenes rolleutøvelse påvirkes av flere faktorer som kan fremme eller hemme deres evne til å utføre oppgavene sine effektivt. Positive faktorer som tillit og støtte fra ledelsen spiller en avgjørende rolle, hvor godt samarbeid og anerkjennelse bidrar til en positiv opplevelse av rollen. Godt samarbeid med tillitsvalgte og tilgang til ressurser trekkes også frem som faktorer som er viktige for å lykkes i rollen. Klar rolleavklaring og tydelige ansvarsområder gir verneombudene en bedre forståelse av oppgavene sine og gjør det lettere å prioritere arbeidsmiljøarbeidet. Relevant opplæring som inkluderer praktiske øvelser og gir muligheter for refleksjon og dialog, oppleves også som en viktig støtte i rollen.

Manglende tid og ressurser er imidlertid en betydelig barriere, der en god del verneombud opplever at høyt arbeidspress og konkurrerende prioriteringer gjør det vanskelig å sette av tid til HMS-arbeid. Sen involvering i beslutningsprosesser som har betydning for arbeidsmiljøet, hemmer også rollen, da det hindrer dem i å påvirke viktige endringer tidlig i prosessen. Denne erfaringen samsvarer med nyere forskning som viser at verneombud ikke involveres i stor nok grad, og ofte sent, i prosesser som påvirker arbeidsmiljøet (Bråten m.fl., 2023). Dermed er det fortsatt en vei å gå når det gjelder involvering av verneombud i arbeidsmiljøspørsmål. For en del verneombud er også støtten fra ledelsen utilstrekkelig, særlig når økonomiske hensyn prioriteres over HMS-arbeid. I store og geografisk spredte virksomheter er det utfordrende å representere alle ansatte effektivt, noe som skaper ytterligere utfordringer for rolleutøvelsen. Utilstrekkelig opplæring, særlig på det psykososiale området, utfordring med å omsette kunnskap fra opplæring i praksis, og manglende oppfriskning er også barrierer som rapporteres. Samlet sett viser funnene at både strukturelle og relasjonelle faktorer har stor innflytelse på hvordan verneombudene kan utøve rollen sin.

Lovendringene fra 2024 stiller høyere krav til verneombudenes ansvar for å påse at det psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er ivaretatt, som allerede er et område hvor flere rapporterer behov for mer kunnskap og kompetanse. Mangel på tid og ressurser, sammen med uklare strukturer og sen involvering, kan gjøre det vanskelig for verneombud å håndtere de komplekse utfordringene i dagens og fremtidens arbeidsliv, inkludert store teknologiske og organisatoriske omstillinger og endringer. Samtidig peker funnene på at tillit og samarbeid er nøkkelfaktorer som kan forsterkes gjennom opplæring som fremmer

dialog, refleksjon og praktiske ferdigheter, og der flere fra virksomheten deltar sammen. Ved å adressere både faktorer som fremmer og hemmer rollen som verneombud i opplæringen, kan morgendagens HMS-opplæring stryke verneombudenes evne til å mestre rollen sin i et arbeidsliv preget av økte krav til fleksibilitet, digitalisering og psykososiale utfordringer.

5.3 Hvilke innspill har de til fremtidens opplæring i rollen?

Verneombudene har flere konkrete innspill til hvordan fremtidens HMS-opplæring kan forbedres og tilpasses deres behov. Mange mener at opplæringen bør tilpasses virksomhetens størrelse og være mer bransjespesifikk for å reflektere de unike utfordringene i ulike arbeidsmiljøer. Samtidig er det enighet om at generelle kurs som inkluderer deltakere fra ulike bransjer også kan ha verdi, særlig for å fremme tverrfaglig læring og utveksling av erfaringer.

Det er stor støtte for en modulbasert opplæring, som gir fleksibilitet og mulighet for fordypning i spesifikke temaer. Flexibiliteten i å fordele kursdager over en lenger tidsperiode gir også rom for refleksjon og «testing» av kunnskapen i eget arbeidsmiljø. Flere verneombud foreslår også obligatoriske oppfriskningskurs som gjennomføres jevnlig for å sikre at kunnskapen holdes oppdatert. Fysiske kurs foretrekkes av mange, da disse oppleves som mer engasjerende og effektive, men hybridmodeller som kombinerer fleksibilitet med interaktivitet blir også foreslått som en løsning for å møte ulike behov.

Det er enighet om at fremtidens opplæring bør være dialogbasert, med fokus på refleksjon og diskusjon for å styrke læringsutbyttet. Mange ønsker også bedre sammensetning av kursdeltakere, der ulike roller i HMS-arbeidet, som ledere, verneombud og hovedverneombud, deltar sammen for å styrke samarbeid og felles forståelse. En felles opplæring og kunnskapsbase for de ulike partene kan gi en større grad av felles forståelse og utgangspunkt for samarbeidet om både arbeidsmiljø og i utvikling av virksomheten. Dette støttes også av forskning, som viser at et forsterket partssamarbeid, der strukturer for dialog og involvering er avgjørende for hvordan virksomhetene lykkes i sitt forebyggende arbeidsmiljøarbeid (Buvik m.fl., 2018).

Når det gjelder temaer, etterlyser mange verneombud mer opplæring i psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøutfordringer, spesielt knyttet til omstillinger, endringsprosesser og emosjonelt arbeid. Det er også stor etterspørsel etter mer kunnskap om håndtering av vold, trusler, samt verktøy for å kartlegge risiko i det psykososiale arbeidsmiljøet. Det økte behovet for opplæring i disse tematikkene kan ses i lys av at trendene i arbeidslivet viser økende betydning av de psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorene²⁹, og at tematikken bør løftes, da 15 prosent av langtidsfraværet kan tilskrives slike faktorer (Agestad m.fl., 2014). I tillegg viser STAMIs faktabok at dagens arbeidsliv er, for mange, preget av omstillinger, særlig knyttet til innføring av teknologi og digitaliseringsprosesser. Dette er også prosesser som forskning viser at verneombudene ikke i stor nok grad involveres i eller har mulighet til å påvirke (Bråten m.fl., 2023). Derfor er det heller ikke overraskende at økt kunnskap og kompetanse på disse feltene etterspørres av dagens verneombud og hovedverneombud. I møte med utviklingen i arbeidslivet er det påpekt behov for større grad av muligheter for videre opplæring, eller oppfriskning, av kunnskap om arbeidsmiljøarbeid og risikoforhold for verneombudene. Hvordan dette bør reguleres er ikke enkelt å definere i denne rapporten, men innspillene antyder at det bør vurderes med basis i virksomhetens, eller det bransjespesifikke, arbeidsmiljøforhold og risikobilde.

Disse innspillene viser en tydelig forventning om at fremtidens HMS-opplæring må være mer tilpasset, oppdatert og praktisk orientert for å møte de komplekse kravene i dagens arbeidsliv.

²⁹ The future of the Nordic psychosocial work environment: Implications for occupational health, kapittel 3.

Kilde: <https://www.norden.org/en/publication/future-nordic-psychosocial-work-environment>

5.4 Oppsummering av forskjeller

Verneombud versus hovedverneombud

Resultatene fra undersøkelsen viser at det foreligger noen forskjeller i hvordan verneombud og hovedverneombud opplever og vurderer HMS-opplæringen, samt hvilke behov de har for fremtidig kompetanse. Hovedverneombudene har lengre ansiennitet i rollen, mer omfattende opplæring og er oftere frikjøpt eller har faste avsatte tidspunkter for sine oppgaver enn verneombudene. Når det gjelder opplæringens nytte, vurderer hovedverneombudene den ofte som mindre tilpasset dagens arbeidsliv sammenlignet med verneombudene, men begge rollene er enige om behovet for oppdatering og videre opplæring. Begge rollene rapporterer om viktigheten av tid, ressurser og støtte fra ledelsen for å utøve rollen effektivt. Hovedverneombudene rapporterer høyere behov for kunnskap innen temaer som psykososialt arbeidsmiljø, ledelse og organisatoriske endringer. Samtidig opplever hovedverneombudene oftere strukturelle utfordringer, som mangel på støtte fra ledelsen, sen involvering i arbeidsmiljøprosesser, og utfordringer med geografisk spredte arbeidsplasser. Samlet sett viser våre funn at hovedverneombudene i noe mindre grad er fornøyd med dagens opplæring og uttrykker behov for dypere kompetanse på en rekke temaer.

Fysiske versus digitale kurs

Våre funn viser at det er forskjeller mellom fysiske og digitale kurs, både når det gjelder form, læringsutbytte og deltakernes vurdering av kvalitet. Det er flere som har deltatt på fysiske kurs, med 82 prosent av deltakerne, sammenlignet med 18 prosent som deltok på digitale kurs. Fysiske kurs var ofte dialogbaserte, med mulighet for refleksjon og diskusjon blant deltakere. Digitale kurs hadde en høyere andel med begrenset eller ingen form for dialog (37 prosent av digitale kurs var ikke-dialogbaserte, mot 26 prosent totalt). I de fysiske kursene ble kursholderens formidlingsevner vurdert som bedre enn i de digitale kursene, og som hadde fysiske kurs var også mer enige i at HMS-opplæringen var tilstrekkelig relevant og tilpasset arbeidsmiljøforholdene enn de med digitale kurs. Verneombud som hadde hatt fysiske kurs rapporterte høyere opplevd nytteverdi enn de som hadde digitale kurs, med gjennomsnitt på 4,1 for fysiske og 3,9 for digitale (på skala fra 1-5). De var også mer fornøyd med kvaliteten og relevansen av HMS-opplæringen enn de med digitale kurs. Funnene våre indikerer at fysiske kurs gir noe bedre læringsutbytte og tilfredshet, spesielt når det gjelder interaksjon og relevans for praksis.

Dialogbaserte kurs versus ikke-dialogbaserte kurs

Flertallet av verneombudene deltok på dialogbaserte kurs, der det var rom for refleksjon og diskusjon blant deltakere og kursholdere, med 74 prosent av deltakerne. Deltakere på dialogbaserte kurs rapporterte at kursholderne hadde bedre formidlingsevner og kunnskap relevant for deres virksomhet enn de som hadde kurs uten rom for dialog. De opplevde også i større grad at det var mulighet til å komme med innspill til innhold basert på behov og relevans. De med dialogbaserte kurs rapporterte også høyere nytteverdi enn de som ikke hadde dialogbasert kurs, med gjennomsnittlig skår på 4,1 (på en skala fra 1 til 5) for dialogbaserte og 3,9 for ikke-dialogbaserte kurs. De var også mer fornøyd med kvaliteten og relevansen av kurset, med gjennomsnitt på 4,2 mot 3,8 for de med ikke-dialogbaserte kurs. Samlet tyder våre funn at dialogbaserte kurs generelt gir noe høyere opplevd nytteverdi, bedre læringsutbytte og større tilfredshet blant deltakerne enn ikke-dialogbaserte kurs.

Bransjerettede versus generelle kurs

Resultatene fra denne studien viser at bransjerettede kurs, som er tilpasset spesifikke utfordringer og arbeidsmiljøforhold innen bestemte bransjer og sektorer, vurderes generelt som mer relevante og nyttige enn generelle kurs som dekker flere bransjer. 30 prosent av verneombudene oppga at de deltok på kurs som var helt bransjerettede og 21 prosent deltok på delvis bransjerettede kurs. Dette gjaldt noe flere i offentlig sektor og spesielt innenfor helse og omsorg. 65 prosent av de som deltok på bransjerettede kurs mente at den bransjespesifikke tilpasningen i stor eller svært stor grad var avgjørende for nytteverdien og



læringsutbyttet av kurset. Deltakerne på bransjerettede kurs opplevde i større grad enn deltakere på generelle kurs at kursholderne hadde god kunnskap om relevante arbeidsmiljøforhold. De opplevde også at det var større mulighet for deltakere å komme med innspill til innhold og at det var god sammensetning av deltakere som kunne dele relevante erfaringer og nyttige tips, sammenlignet med generelle kurs. Når det gjelder nytteverdien av opplæringen, oppgir verneombud med bransjerettede kurs høyere opplevd nytteverdi i praksis, med et gjennomsnitt på 4,2 (på en skala fra 1 til 5), sammenlignet med 4,0 for generelle kurs. Verneombud som deltok på bransjerettede kurs vurderer disse som mer relevante for sine arbeidsmiljøforhold, med 46 prosent som er helt enige i at opplæringen var tilstrekkelig relevant og tilpasset arbeidsmiljøforholdene i virksomheten, sammenlignet med kun 24 prosent blant de som hadde generelle kurs. De rapporterte også å være mer fornøyde med kvaliteten og relevansen av HMS-opplæringen de hadde fått, enn de med generelle kurs. Oppsummert tyder våre funn på at bransjerettede kurs oppleves som mer relevante og tilpassede til arbeidsmiljøforholdene i virksomheten, og gir ofte større nytteverdi i praksis enn generelle kurs.

Varighet på kurs

Kursene ble delt inn i tre hovedkategorier basert på varighet; korte kurs (under 2 dager) utgjorde 20 prosent av kursene, middels lange kurs (2-4 dager) utgjorde 27 prosent av kursene og lange kurs (40 timer eller mer) gjaldt for 53 prosent av kursene. Store virksomheter har noe høyere andel lange kurs, mens små har høyere andel korte kurs. De med lange kurs på 40 timer eller mer, er mer enige enn både de som har middels og korte kurs i at HMS-opplæringen var tilstrekkelig relevant og tilpasset arbeidsmiljøutfordringen (gjennomsnitt for lange kurs 4,0, middels 3,8 og korte 3,7). Det var også forskjell i opplevd nytteverdi i praksis for de med lange kurs og korte kurs, der de med lange kurs rapporterte høyere opplevd nytteverdi av HMS-opplæringen. Det samme mønsteret gjaldt for tilfredshet og relevans av opplæring, der de som hadde lange kurs var mer fornøyde med kvalitet og relevans med gjennomsnitt på 4,2 enn de som hadde korte kurs (gjennomsnitt 3,9).

Bransjeforskjeller

Det er en klar overvekt av de som har tatt fysiske kurs i alle bransjene som var representert i analysene. De fleste hadde også dialogbaserte kurs. Men her var det noen forskjeller, der dialogbaserte kurs med mulighet for refleksjon og diskusjon var vanligst i bygg og anlegg og faglige tjenester, mens noen færre innen helse og omsorg hadde dialogbaserte kurs. Når det gjelder varighet på kurs så er olje og gass og industri de to bransjene med høyest andel som har hatt kurs på 40 timer eller mer, mens undervisning er bransjen med færrest andel som har hatt lange kurs. Dette mønsteret gjenspeiler seg også i fordeling mellom offentlig og privat, der vi ser at det er noe høyere andel i privat sektor som oppgir lange kurs (40 timer eller mer enn 40 timer) med 57 prosent mot 52 prosent i offentlig sektor. Helse og omsorg hadde flest respondenter som rapporterte om bransjespesifikke kurs, og offentlig sektor hadde totalt sett flere som hadde kurs tilpasset bransjen enn privat sektor, med henholdsvis 33 prosent i offentlig og 25 prosent i privat sektor. Verneombudene i offentlig sektor var også noe mer enige i at opplæringen er godt nok tilpasset dagens arbeidsliv og arbeidsmiljøforhold enn de i privat sektor, noe som også gjenspeiles i bransjene der helse og omsorg er mer enige i dette enn olje og gass. Når det gjelder fremtidige behov rapporterer flere verneombud i offentlig sektor at det er behov for mer kunnskap om hvordan omstillinger og endringsprosesser, samt kunnskap om forebygging av vold og trusler på arbeidsplassen, enn de som jobber i privat sektor.

Samlet viser denne studien at HMS-opplæringen for verneombud og hovedverneombud oppleves noe ulikt, der hovedverneombud vurderer opplæringen som mindre tilpasset arbeidslivets behov sammenlignet med verneombudene. Fysiske kurs gir generelt bedre læringsutbytte, tilfredshet og relevans enn digitale kurs, særlig på grunn av større muligheter for dialog og refleksjon. Dialogbaserte kurs utmerker seg som de mest nyttige, med høyere opplevd relevans, bedre læringsutbytte og større mulighet

for tilpasning enn ikke-dialogbaserte kurs. Bransjerettede kurs oppleves som mer relevante og nyttige enn generelle kurs, særlig i sektorer med spesifikke risikofaktorer som helse og omsorg, mens lange kurs på 40 timer eller mer gir større nytteverdi og tilfredshet enn korte kurs, fra verneombudenes perspektiv. Offentlig sektor rapporterer flere bransjespesifikke kurs og bedre tilpasning til dagens arbeidsliv enn privat sektor, men begge sektorer etterlyser økt kunnskap om organisatoriske endringer og psykososialt arbeidsmiljø.

Våre funn og analyser indikerer at læringsformat, relevans og varighet er sentrale faktorer som påvirker læringsutbyttet av HMS-kurs. Selv om studien avdekker viktige forskjeller, er det utfordrende å fastslå hvilke faktorer som faktisk skaper variasjoner i deltakernes opplevelse og tilfredshet med opplæringen. Det kan være kombinasjonen og balansen mellom disse elementene som er avgjørende for å oppnå en nyttig og effektiv opplæring. Læringsformat eller varighet alene trenger dermed ikke å være utslagsgivende for kvaliteten på opplæringen. Det avgjørende er hvordan disse elementene integreres med innhold av høy kvalitet og praktisk relevans for deltakernes arbeidshverdag for å sikre et godt læringsutbytte.

For å få en dypere forståelse av disse dynamikkene er det nødvendig med ytterligere undersøkelser, gjerne gjennom kombinasjon av ulike forskningsmetoder. Dette vil kunne gi bedre innsikt i hvordan de ulike faktorene samspiller og påvirker opplevelsen og effekten av HMS-opplæringen.

6 Styrker og begrensninger ved studien

I likhet med all forskning, har denne studien noen metodiske begrensninger som kan påvirke validiteten og generaliserbarheten av funnene. Utvalget har en betydelig overrepresentasjon av offentlig sektor (74 prosent) og enkelte bransjer, som helse og omsorg, mens andre, som finans og varehandel, er underrepresentert. Dette kan skape skjevheter som gjør resultatene mindre representative for hele arbeidslivet. Videre er dataene basert på selvrapportering, noe som introduserer mulige feilkilder som hukommelsesproblemer, subjektivitet og sosiale ønskelighetseffekter. Deltakerne kan for eksempel overvurdere eller undervurdere nytteverdien av kursene basert på personlige erfaringer eller preferanser, snarere enn objektive mål. Det er heller ingen uavhengige målinger av læringsutbytte eller effekter av HMS-arbeidet, noe som begrenser validiteten av konklusjonene. Det er også begrenset kontroll for konfunderende variabler (bakenforliggende årsaker), som virksomhetens ressurstilgang, ledelsens prioritering av HMS, og kvaliteten på kursleverandører, noe som gjør det vanskelig å isolere effekten av kursformer eller varighet. Studien måler korrelasjoner (sammenhenger), men etablerer ikke kausalitet (årsakssammenhenger) mellom kursene og opplevd nytteverdi, noe som begrenser muligheten til å trekke klare årsak-virkning-sammenhenger. For eksempel kan kurs som oppfattes som relevante kan være et resultat av deltakernes positive holdninger. Ujevn fordeling av kursformer, med få digitale og korte kurs, kan også skape ubalanse i analysene. I tillegg er kurs blitt kategorisert i forholdsvis brede grupper (for eksempel fysisk/digitalt), noe som kan maskere nyanser og variasjon. Studien fanger opp et øyeblikksbilde, og undersøker ikke hvordan erfaringer med HMS-opplæringen har utviklet seg over tid. Respondentene som har deltatt på kurs for flere år siden, kan vurdere kursenes nytteverdi annerledes enn de som nylig har deltatt for eksempel. Disse begrensningene bør tas i betraktning ved tolkning av funnene og studiens konklusjoner. De kan også adresseres i fremtidig forskning for å gi et enda mer presist bilde av HMS-opplæringens effekter.

Til tross for de nevnte begrensningene, har denne studien flere styrker som bidrar til å belyse HMS-opplæringens kvalitet og nytteverdi på en robust måte. For det første gir det store utvalget på 2247 respondenter et solid statistisk grunnlag for å identifisere mønstre og forskjeller på tvers av bransjer, sektorer og virksomhetsstørrelser. Respondentene representerer en bred variasjon av bransjer og sektorer, inkludert både offentlig og privat sektor, små og store virksomheter, og ulike typer arbeidsplasser. Selv om det er skjevheter i representasjon, dekker studien de største næringsområdene i

Norge. Variasjonen i dataene gir også rom for sammenligninger som avdekker hvordan kursformer, varighet og bransjetilpasning påvirker læringsutbytte og praktisk nytteverdi. Studien undersøker også HMS-opplæring på flere dimensjoner, inkludert kursinnhold, form, pedagogikk og bransjespesifikk relevans. Studien analyserer forskjeller mellom ulike kursformer (fysiske/digitale, dialogbaserte/ikke-dialogbaserte) og tilpasning (bransjerettede/generelle). Dette bidrar til å avdekke hvilke tilnærminger som gir best resultater under forskjellige forhold. Det er også analyser av forskjeller mellom bransjer, sektorer, og virksomhetsstørrelser, noe som styrker relevansen for beslutningstagere i ulike kontekster.

Studien inkluderer spørsmål om hvilke temaer det er behov for mer kunnskap og opplæring i, samt hvordan fremtidens HMS-opplæring bør organiseres. Dette gir konkrete forslag til forbedring av HMS-opplæringen, basert på innspill fra deltakerne selv. Spørsmål om motivasjon, læringsutbytte, og opplevd nytteverdi stimulerer deltakerne til å reflektere over opplæringens betydning. Dette gir verdifull informasjon om hva som fungerer godt og hva som kan forbedres. Studien fanger opp temaer som er relevante for dagens arbeidsliv, som psykososialt arbeidsmiljø, organisatoriske endringer, og behov for tilpasning til ulike arbeidsforhold (f.eks. hjemmekontor).

Sammenligningen med tidligere studier (SINTEF-studien fra 2007) gir indikasjoner på utvikling og forbedring over tid. Selvrapporing er en styrke når målet er å forstå deltakernes subjektive opplevelser, som opplevd nytteverdi, tilfredshet, og relevans. Å inkludere åpne spørsmål gir mulighet for dybdeinformasjon om hva verneombudene selv anser som viktig, for eksempel faktorer som fremmer og hemmer rollen deres, og gir innspill til forbedring basert på deltakernes egne erfaringer.

Samlet sett er metodens styrke dens evne til å belyse komplekse sammenhenger mellom opplæringens innhold, tilpasning og effekter i praksis, med et tydelig fokus på hvordan den kan forbedres for å møte dagens og fremtidens arbeidsmiljøutfordringer.

7 Konklusjon og mulige implikasjoner for morgendagens HMS-opplæring

Hovedinntrykket fra denne studien er at verneombudene i stor grad har en positiv opplevelse av dagens HMS-opplæring. Spesielt fungerer opplæringen godt når den er fysisk, dialogbasert, bransjerettet og har lengre varighet, da slike kurs gir høyest læringsutbytte, tilfredshet og opplevd relevans. Samtidig peker studien på behov for forbedringer og gir konkrete innspill til hvordan morgendagens HMS-opplæring kan videreutvikles for å styrke verneombudenes kompetanse og tilpasning til arbeidslivets krav.

Det kan se ut til at opplæringen bør tilpasses bedre til spesifikke roller og bransjer, spesielt i sektorer med komplekse arbeidsmiljøutfordringer som helse og omsorg eller olje og gass. Prioritering av fysiske kurs i disse sammenhengene kan gi større læringsutbytte og tilfredshet, særlig når dialog og refleksjon vektlegges. Samtidig kan hybride kursmodeller kombineres med digitale elementer for å oppnå større fleksibilitet uten å redusere interaktiviteten. Det anbefales også å øke andelen bransjespesifikke kurs, styrke dialogbaserte læringsformer og tilby modulbaserte kurs som kan skreddersys til virksomheters behov. Det er viktig å vurdere mulige sammenhenger og kombinasjonseffekter mellom format, varighet og relevans for å sikre best mulig læringsutbytte.

Deltagelse på kurs sammen med andre fra samme virksomhet kan også være en fordel for å styrke samarbeidet og skape felles forståelse i arbeidsmiljøarbeidet. Det er behov for å utvikle kursinnhold som gir verneombudene den nødvendige kunnskapen og tryggheten til å møte utfordringer knyttet til digitalisering, teknologisk utvikling og psykososialt arbeidsmiljø, som emosjonelle krav. For hovedverneombud bør opplæringen differensieres ytterligere, med vekt på strategisk HMS-arbeid og organisatoriske endringer. Videre er det viktig å styrke lederstøtten og arbeidsgivers forståelse for verneombudets rolle, samt sikre ressurser og tid til opplæring og utøvelse av oppgavene. Implementering av systematisk videreopplæring, oppfriskningskurs og kvalitetssikring av kursinnhold vil være aktuelle tiltak for å styrke opplæringen og møte fremtidige behov og utfordringer. Belyst i denne studien, som også støttes av nyere forskning, er at omstillingstakten i dagens arbeidsliv øker. Viktigheten av et forebyggende og systematisk arbeidsmiljøarbeid blir derfor enda mer fremtredende. Dette vil ha direkte implikasjoner for hvordan morgendagens HMS-opplæring for verneombudene bør reguleres og utformes, samt hvilke temaer og arbeidsmiljøforhold som bør prioriteres og vektlegges.

Referanser

- Aagestad, C., Johannessen, H., Tynes, T., Gravseth, H.M, Sterud, T. (2014). Work-related psychosocial risk factors for long-term sick leave: A prospective study of the general working population in Norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56, 787-793.
- Alsos K. & Dølvik J.E. (2021) The Future of Work in the Nordic countries: Opportunities and Challenges for the Nordic Life Models. Nordisk Ministerråd 2021.
- Bråten, M., Andersen, R.K., Flatland, T. & Tranvik, T. (2023) Digitalisering, personvern og tillitsvalgtes medvirkning. Fafo-rapport 2023:12.
- Buvik, M. P. Thun, S., & Øyum, L. (2018). *Partssamarbeid og forebyggende arbeidsmiljøarbeid: Hva er et godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid og hvordan bidrar partssamarbeidet til dette?* SINTEF Rapport 2018-00851.
- Buvik, M.P., Thun, S. & Ose, S. O. (2023). *Relasjonelle og emosjonelle krav og belastninger i arbeidet.* SINTEF Rapport 2023:01366.
- Eurofound. (2023). Right to disconnect: Implementation and impact at company level. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/430915>
- Ingelsrud, M.H., & Bernstrøm, V.H. (2021) Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021. AFI FOU-Resultat 2021:04.
- Madsen I.E., Tripathi M., Borritz M., & Rugulies R. (2014). Unnecessary work tasks and mental health: a prospective analysis of Danish human service workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40, 631–638.
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24, 1337–1357.
- Ose, S. O., & Busch, H. J. (2020). *HMS i offentlig sektor: Forebygging av sykefravær og tidlig avgang fra arbeidslivet*, Gyldendal Akademisk.
- Pansini, M., Buonomo, I., De Vincenzi, C., Ferrara, B., & Benevene, P. (2023). Positioning Technostress in the JD-R Model Perspective: A Systematic Literature Review. *Healthcare*, 11, 446.
- STAMI (2024) Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2024: Status og utviklingstrekk. STAMI-rapport, 25(7).
- Thun, S., Buvik, M. P., Øyum, L. & Ose, S. (2022a). *Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid.* SINTEF Rapport, 2022:00937.
- Thun, S., Øyum, L., og Buvik, M.P (2022b). Lokale verneombuds rolle i topartssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljø. *Søkelys på arbeidslivet*, 39(2), 1-15.
- Torvatn, Forseth & Andersen (2007). *Partner for arbeidsmiljø – det norske verneombudets roller og funksjon.* SINTEF Rapport 2007.
- Øyum, L. & Nilssen, T. (2019). Trepertssamarbeid som drivkraft i kommunal tjenesteutvikling: eksempler på driftsnært utviklingsarbeid i tre kommunale barnehager og sykehjem. SINTEF Rapport 2019-01412. Trondheim: SINTEF.
- Øyum, L. & Lebesby, K. (2024) Medbestemmelsessystemets direkte medvirkning: Resultater fra et aksjonsforskningsprosjekt i sykehjem og barnehager. *Forskning & Forandring*, 7(1), 49-71.