

Rolf K. Andersen, Mona Bråten og Johanne Stenseth Huseby

Kartlegging av verneombudenes arbeid





Kartlegging av verneombudenes arbeid

Formålet med denne rapporten er å gi et bredt bilde av verneombudenes arbeid langs fire hovedproblemstillinger: forståelse og praktisering av verneombudsrollen, verneombudenes dialog med leder, tillitsvalgte og ansatte, rollen opp mot intensjonene og virkemidlene i IA-avtalen og variasjon i bruk av verneombudet.

I prosjektet har vi benyttet både kvantitative og kvalitative data. Flere av prosjektets problemstillinger er knyttet til samarbeid mellom arbeidsgiver og verneombudene. Vi har derfor, i tillegg til en egen spørreundersøkelse rettet mot verneombud, også gjennomført en spørreundersøkelse blant øverste leder i private og offentlige virksomheter. I tillegg har vi gjennomført en rekke strukturerte intervjuer med hovedverneombud.

Innhold

Forord	2
Sammendrag	3
1 Innledning og problemstilling	5
1.1 Bakgrunn og regelverk	6
2 Metode	12
2.1 Spørreundersøkelse blant virksomheter	12
2.2 Spørreundersøkelse blant verneombud	12
2.3 Kvalitative intervjuer med hovedverneombud	15
3 Virksomhetsledernes samarbeid med verneombudene	17
3.1 HMS-ressurser i virksomhetene	17
3.2 Samarbeid med verneombudene	20
3.3 HMS-risiko i virksomhetene	21
3.4 Kartlegging av arbeidsmiljøet	24
3.5 Oppsummerende analyse av tilstedeværelse og involvering av verneombudene	26
4 Verneombudsrollen i praksis	30
4.1 Organisering av verneombudsordningen	30
4.2 Opplæring	32
4.3 AMU, ansatte med HMS-ansvar og bedriftshelsetjeneste	34
4.4 Samarbeid med arbeidsgiver og tillitsvalgte	38
4.5 Verneombudenes arbeid	39
4.6 Hvem er aktive i arbeidet med å forbedre arbeidsmiljøet i virksomhetene?	48
4.7 Oppsummering	49
5 Hovedverneombudenes erfaringer	51
5.1 Bygg og anlegg	51
5.2 Industri	55
5.3 Service og tjenesteyting	59
5.4 Kommunal sektor	65
5.5 Helseforetakene	70
5.6 Oppsummering: erfaringer fra hovedverneombudene	74
6 Avslutning	77
6.1 Forståelse og praktisering av verneombudsrollen	77
6.2 Verneombudenes hovedoppgaver	77
6.3 Tid til å utøve vervet	78
6.4 Organisering av verneombudsordningen	79
6.5 Dialog og samarbeid med andre aktører i HMS-arbeidet	79
6.6 Verneombudsrollen opp mot intensjonene og virkemidlene i IA-avtalen	80
6.7 Variasjon i hvem som har verneombud og i hvordan verneombudene involveres i arbeidet med HMS og arbeidsmiljø	82
7 Litteratur	85

Forord

I denne rapporten retter vi oppmerksomheten mot verneombudsordningen og verneombudenes arbeid i norske virksomheter. Formålet er å gi et bredt bilde av verneombudenes arbeid langs fire hovedproblemstillinger: forståelse og praktisering av verneombudsrollen, verneombudenes dialog med leder, tillitsvalgte og ansatte, rollen opp mot intensjonene og virkemidlene i IA-avtalen samt variasjon i hvordan verneombudene brukes. Rapporten er skrevet på oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet ved FoU-programmet under IA-avtalen.

Vi har utført to spørreundersøkelser: en blant virksomhetsledere i offentlig og privat sektor og en blant verneombud. I tillegg er det gjort 46 semistrukturerte intervjuer med hovedverneombud i flere ulike bransjer. Takk til alle som velvillig har stilt opp og svart på våre spørsmål!

Det er flere som har kommet med innspill til rapporten. Partene i referansegruppen for FoU-programmet under IA-avtalen har bidratt med deltakere til referansegruppen for dette prosjektet. Vi vil takke deltakerne for gode tilbakemeldinger og diskusjoner i forbindelse med to referansegruppemøter. Bernhard Weigel og Stian Søvik har vært våre kontaktpersoner hos oppdragsgiver og takkes spesielt for gode innspill, oppfølging og rask avklaring på ulike spørsmål som har dukket opp underveis.

Ved Fafo har Anne Mette Ødegård kvalitetssikret rapporten og bidratt med viktig kompetanse og innspill til rapporten. Takk også til Fafos informasjonsavdeling ved Sofie Steensnæs Engedal som har ferdigstilt rapporten.

Mange har bidratt underveis, men alle funn og konklusjoner som trekkes er likevel forfatterens ansvar, likeså alle feil og mangler ved rapporten.

Oslo, april 2025

Rolf K. Andersen, Mona Bråten og Johanne Stenseth Huseby

Sammendrag

Formålet med denne rapporten er å gi et bredt bilde av verneombudenes arbeid langs fire hovedproblemstillinger:

- forståelse og praktisering av verneombudsrollen
- verneombudenes dialog med leder, tillitsvalgte og ansatte
- rollen opp mot intensjonene og virkemidlene i IA-avtalen
- variasjon i bruk av verneombudet

Rapporten bygger på både kvantitative og kvalitative data. Vi har utført to spørreundersøkelser: en blant virksomhetsledere og en blant verneombud og kvalitative intervjuer blant hovedverneombud.

Hovedfunnene oppsummeres slik:

Forståelse og praktisering av verneombudsrollen

Verneombudene deltar i et bredt spekter av arbeidsoppgaver, og de varierer fra bransje til bransje, og fra virksomhet til virksomhet. Deltakelse i ulike former for arbeidsmiljøkartlegginger på arbeidsplassene er sentrale oppgaver for verneombudene. Verneombudene svarer at de i varierende grad deltar i planleggingen og oppfølgingen av slike kartlegginger. Når det gjelder tid brukt på vervet, er det også store variasjoner i hvor mye verneombudene bruker. Nær halvparten bruker mindre enn to timer på verneombudsoppgaver i løpet av en normal uke. Også blant hovedverneombudene som ble intervjuet varierer tid brukt på vervet fra noen få timer i løpet av et år til 100 prosent av arbeidstiden.

Hovedverneombudene beskriver at hvor godt verneombudsordningen fungerer fra verneområde til verneområde både avhenger av de lokale verneombudenes engasjement og deres tid og ressurser til å utføre vervet. Risikofaktorene knyttet til ulike bransjer og verneområder beskrives også som svært ulike, og hvor utfordrende disse er å håndtere spiller naturligvis også inn på verneombudenes arbeid.

Dialog og samarbeid med andre aktører i HMS-arbeidet

Verneombudsrollen dreier seg mye om dialog og samarbeid med ulike aktører i HMS-arbeidet. Dialogen kan både være formell ved deltakelse i partsbaserte møter som for eksempel AMU, og uformell ved møter uten krav om protokoll og møtereferat – eller i form av en uformell prat ved kaffemaskina, ei åpen kontordør eller en telefonsamtale. Erfaring, tillit og tilgjengelighet er viktige stikkord både for dialogen og samarbeidet mellom verneombudene og ledelsen, men også for hvordan verneombudsordningen som sådan fungerer som et bindeledd mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Verneombudsrollen opp mot intensjonene og virkemidlene i IA-avtalen

Verneombudene er gitt en sentral plass i IA-arbeidet og avtalen skal støtte opp under arbeidet som ledere, tillitsvalgte og verneombud og ansatte gjør i den enkelte virksomhet.

I spørreundersøkelsen blant verneombud spurte vi hvordan de jobber med å redusere sykefravær og frafall. Verneombudene er delt i vurderingen, og det er få som svarte at de i stor grad er involvert i arbeid med å redusere sykefravær og frafall. Vi konkluderer med at det finnes et betydelig potensial i å involvere verneombudene tettere i IA-arbeidet ute i den enkelte virksomhet. I så fall må de både få nok tid til å involvere seg, og kanskje trengs også mer kunnskap om IA-arbeidet lokalt for at de skal klare å involvere seg på en god måte.

Variasjon i hvem som har verneombud og i hvordan verneombudene involveres i arbeidet med HMS- og arbeidsmiljø

I denne rapporten har vi sett på hva som kjennetegner virksomheter som har en etablert verneombudsordning og hvordan verneombudene er involvert i arbeidet med HMS og arbeidsmiljø, og variasjon i bruk av verneombudet.

Samlet sett fremstår det som om verneombudene som hovedregel fungerer godt i virksomhetene, og det er også ganske få verneombud som beskriver samarbeidet med ledelsen som dårlig. Verneombudene har også gjennomgående en aktiv rolle og bidrar til det systematiske HMS-arbeidet og samarbeider med arbeidsgiver og andre HMS-ressurser i dette arbeidet. Men det er også tydelig at det er en del utfordringer både med å få valgt et verneombud og med relasjoner mellom verneombud og arbeidsgiver. Samlet sett er utfordringene størst i de minste virksomhetene og i virksomheter med svake partsrelasjoner i form av manglende tariffavtale og/eller tillitsvalgte. Vi finner også at tilgang på andre HMS-ressurser (egne ansatte med HMS-ansvar, bedriftshelsetjeneste, tillitsvalgte, og andre som jobber med HMS eller arbeidsmiljø) bidrar positivt både til at det er et verneombud i virksomheten og til at de blir involvert og bidrar i virksomhetens systematiske HMS- og arbeidsmiljøarbeid.

1 Innledning og problemstilling

Formålet med denne rapporten er å gi et bredt bilde av verneombudenes arbeid langs fire hovedproblemstillinger:

- forståelse og praktisering av verneombudsrollen
- verneombudenes dialog med leder, tillitsvalgte og ansatte
- rollen opp mot intensjonene og virkemidlene i IA-avtalen
- variasjon i bruk av verneombudet

Den første problemstillingen innebærer en kartlegging av verneombudenes aktiviteter, og prosesser de blir involvert i. Her er et av målene å finne ut hvilke forutsetninger de har for å lykkes med arbeidet. Både arbeidsgivere, ansatte, bedriftshelsetjenester og tillitsvalgte er relevante aktører for å forstå hvordan verneombudene praktiserer sin rolle. Rapportens andre problemstilling tar for seg dialogen mellom verneombudene og ansatte, ledelse og tillitsvalgte. Noe av dette samarbeidet foregår i formaliserte fora, som i arbeidsmiljøutvalgene (AMU) for de virksomhetene som har dette, eller andre virksomhetsspesifikke formaliserte fora eller kanaler. I tillegg foregår kommunikasjon av mer uformell karakter. Hyppigheten i både formelt og uformelt samarbeid mellom ansattrepresentanter (verneombud og/eller tillitsvalgte) og ledelsen har vist seg å gi høyere tillit mellom partene og økt innflytelse for de ansatte (Trygstad et al., 2021).

Problemstilling tre er knyttet til målsettingene og virkemidlene i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Verneombudene er gitt en sentral rolle i avtalen og IA-arbeidet. IA-avtalen for perioden 2019–2024, presiserer at «Avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte virksomhet.» Videre påpekes det at partssamarbeidet er en «... forutsetning for å lykkes med IA-arbeidet. Både ledelse, tillitsvalgte og verneombud har viktige roller i dette arbeidet.» I rapporten kartlegger vi hvorvidt verneombudsrollen er tilpasset dagens IA-avtale¹, om både nasjonale målsettinger og det lokale IA-arbeidet på arbeidsplassen støtter opp om verneombudets funksjon og rolle. IA-avtalens nasjonale mål er knyttet til to hovedmål. 1) En reduksjon av sykefraværet med ti prosent sammenlignet med 2018 og 2) En reduksjon i frafallet fra arbeidslivet, i form av at personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeidet etter fravær (langtidsfravær, arbeidsavklaringspenger, uføretrygd eller tidlig pensjonering), skal reduseres.

Den fjerde og siste problemstillingen handler om variasjon i bruk av verneombudet. Hva kjennetegner virksomheter som har en etablert verneombudsordning og hvor verneombudene er involvert i arbeidet med HMS og arbeidsmiljø, og hva kjennetegner virksomheter som ikke har en etablert verneombudsordning? Hvordan varierer verneombudenes tilstedeværelse og rolle etter virksomhetenes størrelse?

¹ IA-avtalen 2019–2024 var gjeldende avtale da dette prosjektet startet, og problemstillingene og spørreundersøkelsene blant verneombud, virksomhetsledere og kvalitative intervjuer relateres til denne avtalen.

Rapportens innhold

Denne rapporten har seks kapitler. I det første kapitlet presenterer vi bakgrunn og regelverk for verneombudsordningen samt tidligere forskning om verneombudsordningen generelt og med vekt på verneombudenes rolle og utfordringer generelt. I kapittel 2 presenterer vi datakilder og metode, som består av to kvantitative spørreundersøkelser blant virksomheter og verneombud, og kvalitative intervjuer av hovedverneombud. I kapittel 3 presenterer vi resultatene fra spørreundersøkelsen av virksomhetsledere og deres erfaringer med verneombudsordningen og samarbeid med verneombudene. I kapittel 4 vender vi blikket mot verneombudene og deres erfaringer med rollen og ulike arbeidsoppgaver som følger med vervet. I kapittel 5 ser vi nærmere på verneombudsordningen og samarbeidet om HMS i virksomhetene gjennom kvalitative intervjuer med 46 hovedverneombud innen fem områder: bygg og anlegg, industri, service og tjenesteyting, kommuner og helseforetak (sykehus). Kapittel 6 er avslutningskapitlet. Her trekker vi sammen trådene og drøfter funnene opp mot de fire hovedproblemstillingene.

1.1 Bakgrunn og regelverk

I dette delkapitlet redegjør vi for verneombudsordningen, hva som er formålet med ordningen, dens historiske forankring, regelverket og ulike aktørers roller og oppgaver i det som samlet utgjør vernetjenesten på virksomhetsnivå. Videre presenterer vi tidligere forskning om verneombudsordningen generelt og med vekt på verneombudenes rolle og utfordringer spesielt. Delkapitlet gir en bakgrunn og kontekst for problemstillingene og de empiriske analysene i kapittel 3, 4 og 5.

Verneombudsordningen – roller og regler

Verneombudsordningen har en sentral plass i norsk arbeidsliv. Ordningen ble for første gang nedfelt i norsk lov i arbeidervernloven av 1956. Da ble det innført en plikt for arbeidsgivere og arbeidstakere om å samarbeide i arbeidsmiljøspørsmål. I lov om arbeidervern og arbeidsmiljø fra 1977 ble verneombudets rolle styrket, og det ble gitt mer detaljerte bestemmelser om dets arbeidsoppgaver og kompetanse (Johansen & Stueland, 2011). Verneombudsrollen ble ikke endret ved ny arbeidsmiljølov i 2005. Men ved omlegging av forskriftsstrukturen i 2011 ble forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg fra 1977 lagt inn i den nye forskriften om organisering, ledelse og medvirkning.² Dette bidro til å styrke verneombudenes rett til medvirkning og nødvendig informasjon og opplæring (jf. forskriftens formål § 1-1). Fra 1. januar 2024 ble det innført noen viktige endringer og presiseringer i arbeidsmiljølovens reguleringer av verneombudsordningen. Grensene for når virksomhetene har plikt til å ha et verneombud ble satt ned fra ti eller flere ansatte til fem eller flere ansatte (aml. § 6-1 (1)), og grensene for når virksomhetene plikter å opprette et arbeidsmiljøutvalg (AMU) ble satt ned fra 50 til 30 arbeidstakere (aml. § 7-1 (1)). Videre ble det presisert at verneombudets oppgaver også omfatter innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten (aml. §6-2 (1)). Det stadfestes at verneombudets oppgaver også omfatter arbeidstakernes psykososiale miljø (aml. § 6-2 (2) bokstav f). Endringen i terskelverdien for når det kreves verneombud, har medført at mer enn 41 000 nye virksomheter er blitt omfattet av plikten til å ha et verneombud. Drøyt 90 prosent av disse

² (FOR-2011-12-06-1355)

virksomhetene er i privat sektor. Arbeidstilsynet oppsummerer formålet med verneombudsordningen på følgende måte:

- skal fungere som et bindeledd mellom arbeidstakere og arbeidsgiver ved å hjelpe arbeidsgiver i det forebyggende HMS-arbeidet (slik at arbeidstakernes sikkerhet blir ivaretatt og at de ikke utsettes for fare)
- skal være en viktig del av arbeidstakernes rett til medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassen. Gjennom verneombudet kan arbeidstakerne påvirke arbeidet for et trygt og sikkert arbeidsmiljø³

Det er et grunnleggende og uomtvistet prinsipp i norsk arbeidsliv at arbeidsgiver har hovedansvaret for at arbeidsmiljølovens krav etterleves (jf. Ot.prp. 49 (2004–2005)). Prinsippet slås fast i aml. § 2-1 om «arbeidsgivers plikter». Samtidig har også arbeidstaker plikt til å medvirke ved gjennomføringen av de tiltak som arbeidsgiver setter i verk for å skape et trygt arbeidsmiljø samt til å delta i det organiserte vernearbeidet i virksomheten.

I det følgende gir vi en kort presentasjon av de ulike aktørene og noen hovedregler som angår vernetjenesten. Dette gir et viktig bakteppe for de empiriske kapitlene 3, 4 og 5 i denne rapporten.

Verneombudet spiller en helt sentral rolle i virksomhetenes vernetjeneste. Alle virksomheter skal som hovedregel ha minst ett verneombud (aml. § 6-1). Virksomheter med fem eller flere arbeidstakere plikter å velge verneombud. I virksomheter med færre enn fem arbeidstakere kan partene ha skriftlig avtale om en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud. Hvor mange verneombud virksomheten trenger vil avhenge av virksomhetens størrelse, risikoområder og arbeidsforhold. Dersom virksomheten har flere verneombud, skal det være et hovedverneombud med ansvar for å samordne aktiviteten.

Verneombudene velges for to år av gangen. De er arbeidstakernes representant i HMS-spørsmål og skal ivareta deres interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Videre skal verneombudet se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivarettatt, noe som medfører et bredt spekter av arbeidsoppgaver. Verneombudet har rett til å bruke den tid som er nødvendig for å utføre oppgavene på forsvarlig måte (forskriften §2-2), og har rett til å stanse farlig arbeid dersom hen mener det er umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse (aml. §6-3). Kravene til opplæring av verneombud er nærmere beskrevet i forskriften (§3-18 til § 3-21). Det er krav om at verneombudet skal få den opplæringen som er nødvendig for å utføre vervet på en forsvarlig måte, og at opplæringen normalt skal ha en varighet på minst 40 timer, men partene kan avtale en kortere opplæring dersom de i fellesskap mener det er forsvarlig ut fra problemenes karakter og omfang (§3-19).

³ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/#endringer-i-regelverket-fra-1-januar>

Arbeidsmiljøutvalg (AMU) skal opprettes i virksomheter hvor det jevnlig sysselsettes minst 30 arbeidstakere. I AMU skal arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten være representert (aml. kapittel 7). Når det er mellom ti og 30 ansatte, kan én av partene kreve AMU, mens Arbeidstilsynet kan pålegge at det opprettes AMU. Dette er et partssammensatt utvalg hvor arbeidsgiver og arbeidstaker skal ha like mange representanter, og hvor ledelsen skal gå på omgang. Bedriftshelsetjenesten har ikke stemmerett i AMU. Intensjonen med AMU er at det skal virke for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd (aml. §7-2 (1)). I forskriften stilles det samme krav til opplæring av medlemmer av AMU som for verneombud (§3-18 til § 3-21).

Bedriftshelsetjeneste er en fagkyndig rådgivende tjeneste innen forebyggende HMS-arbeid, som skal bistå arbeidsgiver og arbeidstakere med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomheten. Arbeidsgiver plikter å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det (aml. § 3-3). Noen bransjer har et mer risikofylt arbeidsmiljø enn andre, og forskriften regulerer hvilke bransjer som er pålagt å knytte til seg en godkjent bedriftshelsetjeneste (forskriften §13-1). Forskriften inneholder en liste med 57 næringsgrupperinger, hvor kravet om bedriftshelsetjeneste gjelder alle virksomheter i hele næringsgruppen eller i bestemte undergrupper av næringene.

Tillitsvalgte og fagforeninger. Arbeidsmiljøloven har bestemmelser om at det systematiske HMS-arbeidet skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte (aml. § 3-1 (1)). Arbeidsmiljøloven gir dessuten tillitsvalgte en rekke andre oppgaver som ikke er direkte knyttet til HMS, men som likevel kan ha betydning for arbeidsmiljøet. Dette er oppgaver knyttet til forhold som arbeidstid, oppsigelser, innleie, større omorganiseringer, endringer, virksomhetsoverdragelser og lignende. I store virksomheter er det vanlig at tillitsvalgte er medlemmer av AMU. Lokale fagforeninger kan etter nærmere bestemmelser i forskriften også peke ut eller velge hvem som skal være verneombud og hovedverneombud.⁴

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), ble for første gang inngått mellom organisasjonene i arbeidslivet og regjeringen (Stoltenberg I) i oktober 2001, for perioden 2002–2005. Senere er det inngått flere nye IA-avtaler. I perioden hvor vi har gjennomført denne undersøkelsen om verneombudenes rolle, var det IA-avtalen 2019–2024⁵ som gjaldt. IA-avtalen gjelder for hele arbeidslivet og beskriver hva organisasjonene i arbeidslivet og myndighetene ønsker og har til hensikt å oppnå ved samarbeid og bruk av aktive virkemidler.

IA-avtalen for 2019–2024 har et overordnet mål på nasjonalt nivå: «IA-avtalen skal skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen. IA-avtalen skal skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten bidra til å

⁴ FOR-2011-12-06-1355, §3-2 og §3-5.

⁵ IA-avtalen 2019–2022 ble i 2022 forlenget med to år.

øke sysselsettingen». Når det gjelder reduksjon i sykefravær, er det utarbeidet et nasjonalt måltall om at sykefraværsprosenten skal reduseres med ti prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.

IA-avtalen for 2019–2024 har også mål på bransje- og sektornivå som skal støtte opp om utviklingen i avtalens nasjonale mål om reduksjon i sykefravær og frafall, og det har vært opprettet IA-bransjeprogram i følgende syv bransjer: sykehus, sykehjem, barnehage, rutebuss- og persontrafikk, næringsmiddelindustrien, leverandørindustrien olje og gass, og bygg og anlegg. Samlet omfatter bransjeprogram under IA-avtalen mer enn 670 000 sysselsatte.

Det vektlegges at arbeidsplassen er hovedarenaen for IA-arbeidet, og at et godt parts-samarbeid er en forutsetning for å lykkes med IA-arbeidet. I avtalen understrekes det at både ledelse, tillitsvalgte og verneombud har viktige roller i dette arbeidet, og at opplæring i arbeidsmiljø og målrettet arbeidsmiljøarbeid skal bygge på kunnskap og kompetanse fra den nye arbeidsmiljøsatsingen og skal inngå i leder, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen. IA-avtalen forutsetter altså at verneombudene har en aktiv rolle i arbeidet med å forebygge og redusere sykefravær og frafall på den enkelte arbeidsplass. Forutsetningen om at IA-arbeidet skal være en del av det systematiske HMS-arbeidet i virksomhetene har gradvis økt og blitt tydeligere utover avtaleperiodene (Ose et al., 2013), en utvikling som har fortsatt også i de senere avtaleperiodene.

I februar 2025 ble partene enige om en ny IA-avtale for perioden 2025–2028. Forsterket innsats for redusert sykefravær og frafall i arbeidslivet samt mer på arbeidsmiljø er blant grepene som vektlegges i den nye avtalen. Det legges også vekt på å forsterke innsatsen på den enkelte arbeidsplass, hvor verneombudene sammen med tillitsvalgte, ledere og ansatte spiller en viktig rolle. Bransjeprogrammene videreføres også i den nye IA-avtalen (2025–2028).

Tidligere forskning på verneombudsordningens omfang og virkemåte

Det er gjennomført flere kartleggingsstudier om hvorvidt virksomhetene oppfyller kravet om å ha et valgt verneombud, men de fleste er gjennomført i enkeltbransjer. En kartlegging i bygg og anlegg, gjennomført i 2017, viste at de aller fleste bedrifter med krav til verneombud hadde dette (Bråten & Andersen, 2017). I renholdsbransjen oppga 90 prosent av virksomhetene med ti eller flere ansatte at de hadde verneombud i 2016 (Andersen et al., 2016), og i en studie av utelivsbransjen oppga 68 prosent av de ansatte i bedrifter med ti eller flere ansatte at de hadde et verneombud (Ødegård et al., 2020). Et gjennomgående funn i disse kartleggingene er at andelen som er pålagt å ha verneombud og som ikke oppfyller kravet, er høyest i de minste virksomhetene. Det er imidlertid begrenset med slike kartlegginger i arbeidslivet som helhet. I levekårsundersøkelsens arbeidsmiljødel (LKU-A) har arbeidstakerne blitt stilt spørsmål om de har arbeidsmiljøutvalg eller verneombud på jobben. I LKU-A 2022 svarer åtte av ti arbeidstakere at de har verneombud og 55 prosent svarer at de har arbeidsmiljøutvalg på sin arbeidsplass (STAMI, 2024, s. 221). Det må også legges til at disse kartleggingene er gjennomført før terskelkravet om hvem som er pålagt å ha verneombud ble senket til fem eller flere ansatte fra januar 2024, noe som har medført at ytterligere 35 000 virksomheter må innføre verneombud (STAMI, 2024, s. 220) Trygstad et al., (2021) har analysert LKU-A fra

2019 og finner at verneombud er mindre utbredt i deler av tjenesteytende sektor. Analysene viser også at arbeidstakerne i hovedsak er godt fornøyde med hvordan verneombudsordningen faktisk fungerer, men at arbeidstakere i privat sektor gjennomgående er mer fornøyd enn i offentlig sektor (opcit.).

I 2007 gjennomførte Torvatn, Forseth og Kvernberg Andersen en studie av hvordan norske verneombud ser seg selv og arbeidet som verneombud, med mål om å beskrive hvordan verneombudsordningen fungerte, og hvordan få ordningen til å fungere enda bedre. Dette var den første norske breddestudien av verneombudene. Torvatn og kolleger fant at ordningen var velfungerende og veletablert, men slet med lav status. Videre beskrev de at samarbeidet mellom verneombud og ledelse var godt, at verneombudene deltok i både forebyggende og reaktivt arbeidsmiljøarbeid, og at stansingsretten fungerte og ble benyttet. Det ble poengtert at verneombudspraksisen var avhengig av både individ og kollektiv, og at norske ledere jevnt over fikk god attest for sin jobb med arbeidsmiljø. Samtidig trakk forskerne særlig frem tre trekk ved ordningen hvor de så rom for forbedring: å styrke statusen til verneombudet, heve kompetansen blant dem, og styrke det kollektive rundt verneombudene.

Verneombudenes oppgaver og praktisering av rollen vil variere både etter type virksomhet, størrelsen på virksomheten, arbeidsmiljøutfordringer og HMS-risikofaktorer, virksomhetens rutiner i HMS-arbeidet med mer. Thun et al., (2022b) viser i en kvalitativ studie at utviklingsorienterte verneombud og tillitsvalgte fungerer som kompetansepartnere for ledelsen på arbeidsmiljø- og HMS-området. Fafo har i ulike prosjekter kartlagt hvordan verneombudene involveres og rollen praktiseres i ulike deler av arbeidslivet. Bredden i verneombudsoppgaver og variasjoner i graden av involvering kan illustreres gjennom tre eksempler:

For det første viser en undersøkelse av verneombudenes deltakelse i ulike HMS-aktiviteter i bygg- og anleggsbransjen at hovedaktiviteten er knyttet til deltakelse i vernerunder og i sikker jobbanalyse (Andersen & Bråten, 2018). Dette er konkrete oppgaver som skjer ute på den enkelte bygge- og anleggsplass. Det legges mindre til rette for verneombudenes deltakelse i planleggingsmøter før oppstart eller fremdriftsmøter underveis i prosjektene. På den måten spiller verneombudene en viktig rolle, men har en mer reaktiv enn proaktiv rolle på store bygge- og anleggsplasser.

Det andre eksempelet handler om digitalisering og personvern i norske virksomheter. Digitaliseringstrykket er høyt. Hele ni av ti virksomheter har i løpet av de siste tre årene innført nye eller oppgradert eksisterende digitale løsninger og teknologier. Likevel svarer kun 37 prosent av virksomhetene som har verneombud, at disse har vært involvert i prosessen med å innføre den digitale teknologien (Bråten et al., 2023). Dette begrenser verneombudenes muligheter for medvirkning i spørsmål om kontrolltiltak og personvern (aml. §9-2). Andre undersøkelser viser også at digitalisering i mange tilfeller ikke er tema i partssamarbeidet på virksomhetsnivå (Trygstad et al., 2021; Dahl & Hagen, 2024).

Det tredje eksempelet handler om psykososialt arbeidsmiljø. Som tidligere nevnt er verneombudenes oppgaver i forbindelse med det psykososiale arbeidsmiljøet fra og med 2024 også presisert i arbeidsmiljøloven (aml. § 6-2 (2) bokstav f). I en kartlegging i

norske virksomheter er en av konklusjonene at selv om mange virksomheter oppgir at de har psykososialt arbeidsmiljøarbeid på dagsordenen, er det også flere utfordringer knyttet til dette arbeidet (Thun et al., 2022a). Utfordringene er blant annet knyttet til forståelser av hva psykososiale arbeidsmiljøutfordringer dreier seg om, at arbeidet på dette området oftere har en reaktiv enn en proaktiv/forebyggende karakter, og at det varierer hvor systematisert og integrert dette arbeidet er med det øvrige HMS-arbeidet. De fleste er likevel enige i at samarbeidet mellom ledelsen og tillitsvalgte/verneombud er av stor betydning for arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet (Thun et al., 2022a).

Opplæring er et sentralt element i verneombudsordningen. For å kunne utøve vervet på en forsvarlig måte, skal verneombud og AMU-medlemmer få nødvendig opplæring (forskriften §3-18). Opplæringen skal gi kompetanse innenfor seks områder som er nærmere beskrevet i forskriften, og den skal som hovedregel ha en varighet på 40 timer. SINTEF har gjennomført en bred kartleggingsundersøkelse av HMS-opplæringen som gis til verneombud og AMU-medlemmer, og diskuterer hvordan dagens opplæring og regulering fungerer i praksis (Buvik et al., 2025). Forskerne konkluderer med at:

«Denne studien har vist at dagens HMS-opplæring i hovedsak oppfyller intensjonene om å gi nødvendig kunnskap og kompetanse for å ivareta arbeidsmiljøarbeidet. Opplæringen vurderes som relevant og nyttig av flertallet av deltakerne, men funnene viser også tydelige variasjoner i læringsutbyttet og kvaliteten på opplæringen.» (Buvik et al., 2025, s. 94)

Videre understrekes det at det ikke er tilstrekkelig å fokusere bare på format eller varighet på kursene, men at de både må være relevante og tilpasset deltakernes spesifikke arbeidsmiljø og utfordringer, dersom opplæringen skal ha noen praktisk verdi. Det taler for at HMS-opplæringen må tilpasses utfordringene og behovene i den enkelte bransje og virksomhet, og det kan hende det er behov for mer «skreddersøm» i opplæringen av verneombud enn hva som er tilfellet i dagens ordning.

2 Metode

2.1 Spørreundersøkelse blant virksomheter

Flere av prosjektets problemstillinger er knyttet til samarbeid mellom arbeidsgiver og verneombudene. Vi har derfor valgt å gjennomføre en spørreundersøkelse rettet mot ledelsen i private og offentlige virksomheter. Dette er gjort ved bruk av Norstats bedriftsomnibus som omfatter 600 bedrifter i privat sektor. Undersøkelsen ble gjennomført i oktober og november 2024. Omnibussen er kvotert slik at den sikrer at både små, mellomstore og store bedrifter representeres i utvalget. Utover dette ble 600 intervjuer gjennomført med virksomheter i offentlig sektor gjennom en tilleggsundersøkelse. Disse virksomhetene ble også trukket fra Norstats virksomhetsregister som er basert på Brønnøysundregistrene. Både omnibussen og tilleggsundersøkelsen blant virksomheter i offentlig sektor ble gjennomført over telefon. I tillegg til spørsmålene stilt over telefon, har vi registerbasert informasjon fra Norstats register om virksomhetenes bransje, antall ansatte, geografisk plassering med mer. I intervjuene ble det stilt spørsmål om hyppigheten av formelt og uformelt samarbeid med verneombudene og andre aktører som kan bidra i arbeidsmiljøarbeidet, som bedriftshelsetjenesten, tillitsvalgte og andre samt områder og omfang av samarbeidet.

En utfordring med gjennomføring av virksomhetsundersøkelser er at det er svært mange små virksomheter i privat sektor, mens en stor del av sysselsettingene er i de største virksomhetene. Ser vi på virksomheter med fem ansatte eller flere samlet, har 90 prosent av virksomhetene under 50 ansatte. Samtidig står virksomheter med 100 eller flere ansatte for nær halvparten av den totale sysselsettingen i privat sektor.⁶ I offentlig sektor har vi ikke like presise tall på dette forholdet, men også her vet vi at vesentlige deler av sysselsettingen er i store enheter. Dette er hensyntatt i utvalgsstrategien. Virksomhetene er kvotert på antall ansatte i privat sektor for å sikre at undersøkelsen tar hensyn til bedriftsstrukturen og fordelingen av antall sysselsatte. Det er imidlertid ikke fullt mulig å kompensere for at de små virksomhetene med en relativt sett liten andel av de sysselsatte er overrepresentert i utvalget ved bruk av Norstats bedriftsomnibus. Vi har derfor valgt å ikke presentere alle svarene som en samlet fordeling, men deler svarene i sektor (privat og offentlig) og for virksomheter med flere eller færre enn 20 ansatte. Så har vi gjort noen regresjonsanalyser der vi kontrollerer for størrelse og sektor for å kunne benytte noen flere uavhengige variabler i analysene, blant annet tilgang på andre HMS-ressurser om virksomhetene er bundet av tariffavtale eller ikke. Regresjonsmodellen er redegjort for i kapittel 3.

2.2 Spørreundersøkelse blant verneombud

Det finnes ikke et samlet register over verneombud vi kan trekke et tilfeldig sannsynlighetsutvalg fra. Det betyr at vi har måttet basere oss på alternative utvalgsstrategier. Da Torvatn et al. (2007) gjennomførte sin spørreundersøkelse blant verneombud, baserte de seg i hovedsak på rekruttering fra et forum for verneombud tilknyttet

⁶ Analyser basert på data fra SSB.

Arbeidsmiljøsenteret, supplert med noen andre kilder. Det ble påpekt at den største feilkilden var «... at disse verneombudene må antas å ha større aktivitetsnivå/større interesse, bevissthet om egen rolle og større kunnskap enn et gjennomsnittlig verneombud. Det er derfor rimelig å anta at undersøkelsen viser verneombud på sitt mest aktive» (Torvatn et al., 2007 s. 38). Av den grunn har vi benyttet en utvalgsstrategi som ikke baserer seg på eksisterende verneombudsnettverk.

Fafo har tidligere gjennomført flere undersøkelser som omhandler ulike sider av arbeidsmiljøarbeidet, både blant virksomheter og verneombud, og utvalgsstrategien bygger på denne erfaringen. Blant annet ble det som en del av Fafos kartlegging av arbeidstakers medbestemmelse og medvirkning (Trygstad et al., 2021) gjennomført en spørreundersøkelse blant verneombud. Her ble Verians webpanel benyttet. Det er satt sammen som et representativt panel for den norske befolkningen. Gjennom panelet, ble det stilt spørsmål til 191 verneombud, fordelt på offentlig og privat sektor i norsk arbeidsliv. Basert på erfaringer fra denne undersøkelsen, la vi i samråd med Verian opp til å gjennomføre rundt 400 intervjuer med verneombud.

400 intervjuer er imidlertid et lite materiale statistisk sett. Vi la derfor opprinnelig opp til å trekke et tilfeldig utvalg av større virksomheter der det var sannsynlig at det var flere verneombud og ett eller flere hovedverneombud. Virksomheter skulle trekkes basert på data fra Proffdatabasen som er basert på Enhetsregisteret i Brønnøysund. Vi skulle deretter ringe disse for å komme i kontakt med hovedverneombudet og spørre om de kunne rekruttere verneombud i deres virksomhet til spørreundersøkelsen. Denne strategien viste seg å være lite egnet. Det var svært vanskelig å komme i kontakt med et tilstrekkelig antall hovedverneombud, særlig i privat sektor. Det viste seg krevende å nå hovedverneombudene gjennom virksomhetenes sentralbord, gitt at mange av de som bemanter sentralbordene ikke visste hvem hovedverneombudet var. Vi risikerte dermed at vår opprinnelige strategi ville gi skjevheter i utvalget og gjøre undersøkelsen lite representativ – særlig i privat sektor.

Delen av undersøkelsen som gikk på Verians panel viste seg å ha god spredning mellom bransjer og virksomhetsstørrelser. Etter nærmere diskusjon med dem, estimerte vi at det burde være mulig å få gjennomført intervjuer med nærmere 800 verneombud. Opprinnelig hadde vi et mål om å oppnå opp mot 1000 intervjuer. Det var ikke realistisk å oppnå gjennom Verian-panelet, men vi vurderte likevel at panelet ville gi en vesentlig bedre sammensetning av verneombudene enn det vi kunne ha oppnådd gjennom vår opprinnelige strategi. Dermed ville det også gi mer valide data, enn om vi ville få et noe lavere antall intervjuer. Vi oppnådde til sammen 807 intervjuer da vi kom til det punktet at panelet nærmest var uttømt. Intervjuene ble gjennomført i perioden november 2024 til februar 2025.

Gitt at det ikke finnes en samlet oversikt over landets verneombud, vet vi ikke hvordan populasjonen egentlig ser ut med hensyn til bransje, alder, fartstid i rollen og lignende. Det er dermed ikke mulig å gjøre en samlet vurdering av utvalgets representativitet. Kantaer har laget en sammenstilling av utvalget i ulike bransjer og sammenlignet dette med populasjonen av sysselsatte basert på sysselsettingstall fra SSB for 3. kvartal 2023. Dette er vist i tabell 2.1

Tabell 2.1 Næringsforening i populasjon og utvalg

	Populasjon	Utvalg
Offentlig sentralforvaltning/myndighet/forsvar/politi/rettsvesen/	6,2	11,8
Barnehage/skole/undervisning/forskning/analyse/kultur/idrett/organisasjoner	8,3	18,8
Helsetjenester/pleie- og omsorgstjenester/sosialtjenester/barnevern	20,6	16,8
Landbruk/skogbruk/fiske	2,3	1
Industri/teknikk	7,6	7,7
Bygg/anlegg	8,5	6,2
Varehandel/butikk	12,5	5,1
Transport/samferdsel	6	4,6
Reiseliv/hotell/restaurant/servering	3,6	3
Telekommunikasjon/IT og media/reklame/PR/informasjon	4,1	6,1
Bank/forsikring/finans	1,8	3,1
Forretningsmessig service/tjenesteyting	15,6	3,6
Olje/gass/energi	2,2	4,6
Annet	0,7	7,9
Ukjent		0,2
Total	100	100,5

Vi finner at næringsbakgrunn i utvalget avviker noe fra sysselsettingen basert på SSBs register over sysselsatte. Utvalget har noe overvekt av ansatte i offentlig sentralforvaltning og barnehage/undervisning, mens det er underrepresentert særlig innenfor forretningsmessig tjenesteyting. Om denne skjevheten skyldes en faktisk skjevhet eller om det også er påvirket av strukturen på sammensettingen av verneombud kan vi ikke si noe sikkert om.

Inndelingen som er vist i tabell 2.1 har for få respondenter i hver næring til at den skal kunne brukes hensiktsmessig i analysene av spørreundersøkelsen. Vi har derfor slått sammen flere av kategoriene for å få en mer hensiktsmessig inndeling, denne er vist i tabell 2.2.

Tabell 2.2 Inndeling av næring i de videre analysene av verneombudene

	Antall (n)	Prosent
Offentlig forvaltning	105	13
Undervisning inkl. barnehage	105	13
Helse og sosial	135	16,7
Privat vareproduksjon	157	19,5
Privat service	239	29,6
Annet	64	7,9
Ukjent	2	0,2
Totalt	807	100

Offentlig forvaltning består av offentlig sentralforvaltning/myndighet, forsvar, politi og rettsvesen. Undervisning består av barnehage, skole og undervisning. Helse og sosial består av helsetjenester, pleie- og omsorgstjenester, sosialtjenester og barnevern. Privat vareproduksjon av landbruk, skogbruk, fiske, industri og teknikk, bygg og anlegg og olje, gass og energi. Privat service består av varehandel, transport og samferdsel, media, reklame, PR og informasjon, forskning og analyse, reiseliv og hotell, restaurant og servering, telekommunikasjon og IT, bank, forsikring og finans og forretningsmessig service- og tjenesteyting.

Når vi ser på kjønnsfordelingen, er det en ganske jevn fordeling mellom verneombudene i vår undersøkelse, med en liten overvekt av menn (56 prosent er menn og 44 er kvinner). Gjennomsnittsalderen er 45 år. Av disse er 15 prosent under 30 år og like mange er over 60 år. Når vi ser på utdanning, har en av fire fullført utdanning på videregående skole eller lavere. Nær halvparten har høyere utdanning på inntil fire år (inkludert fagskoleutdanninger), 27 prosent har høyere utdanning på fire år eller mer. Igjen er det ikke mulig å si noe om hvordan dette fordelere seg i populasjonen av verneombud siden vi ikke vet noe om denne.

2.3 Kvalitative intervjuer med hovedverneombud

Spørsmål knyttet til hvordan verneombudsrollen forstås og praktiseres i ulike deler av norsk arbeidsliv står sentralt i dette prosjektet. Vi antar at det kan være ganske store variasjoner i hvordan verneombudsordningen er organisert og hvilke oppgaver verneombudene har i ulike bransjer, og har derfor valgt å gjennomføre kvalitative intervjuer med personer som har rollen som hovedverneombud innen fem utvalgte områder. Områdene som ble valgt, er: bygg og anlegg, industri, service og tjenesteyting, kommuner og helseforetak (sykehus). Hensikten var å dekke et bredt spekter av arbeidslivet, og samtidig sørge for at store sektorer med mange sysselsatte var representert. Hovedverneombudsrollen finnes i virksomheter som har mer enn ett verneombud (aml. § 6-1 (3)), og følgelig vil hovedverneombudene i mange tilfeller finnes i større virksomheter. Det finnes ingen samlet oversikt over hvem som er hovedverneombud i ulike virksomheter i

Norge, og informantene ble rekruttert ved å kontakte aktuelle virksomheter og spørre etter hovedverneombudet.

I bruttoutvalget av hovedverneombud tok vi utgangspunkt i virksomheter som ble valgt på grunnlag av data fra Proffdatabasen som er basert på Enhetsregisteret. Vi fant kontaktinformasjon til aktuelle virksomheter gjennom søk på internett. Deretter ringte vi de aktuelle virksomhetene og spurte etter hovedverneombudet, og når/hvis vi fikk tak i vedkommende, spurte vi om hen ville delta i undersøkelsen. Vi hadde et mål om å intervju 45 hovedverneombud, og endte opp med å gjennomføre totalt 46 intervjuer. Ved avtale om intervju ble det opplyst om at intervjuet ville ha en varighet på omtrent 30 minutter, og de aller fleste intervjuene ble gjennomført innenfor denne rammen. Intervjuene ble gjennomført på Teams. I flertallet av intervjuene deltok to forskere, én med ansvar for å stille spørsmål og én med ansvar for å notere. Et fåtall intervjuer ble av praktiske grunner gjennomført over telefon.

Intervjuene var semistrukturerte. Vi fulgte en intervjuguide som skulle sikre at alle informantene fikk de samme spørsmålene, men det var også muligheter for å stille oppfølgings spørsmål om vi kom inn på temaer som var særlig relevante for prosjektet. Hovedtemaene i intervjuene var hvordan verneombudsordningen er organisert i virksomhetene, hovedverneombudenes oppgaver, verneombudsrollen opp mot intensjonene og virkemidlene i IA-avtalen, dialog og samarbeid mellom hovedverneombudene, andre verneombud, ledere, tillitsvalgte og bedriftshelsetjenesten, samt hva hovedverneombudene vurderer som de største arbeidsmiljø- og HMS-utfordringene i virksomheten.

Intervjunotatene ble lagt inn i en matrise som var organisert etter tema/spørsmål i guiden, for å få bedre oversikt og muligheter for analyse på tvers av virksomheter og bransjer. Tabell 2.3 gir en oversikt over de kvalitative intervjuene med hovedverneombud per bransje.

Tabell 2.3 Oversikt over kvalitative intervjuer med hovedverneombud per område

Område	Antall intervjuer
Bygg og anlegg	8
Industri	9
Service og tjenesteyting	10
Kommune	14
Helseforetak	5
Til sammen	46

3 Virksomhetsledernes samarbeid med verneombudene

En egen spørreundersøkelse ble gjennomført blant de øverste lederne i norske virksomheter i privat og offentlig sektor, om ulike sider ved samarbeidet med verneombudene (se kapittel 2 om metode). Bedriftsstrukturen i Norge er sammensatt slik at det i privat sektor er mange virksomheter med få ansatte, mens store deler av sysselsettingen er i de store virksomhetene. Svært mange av de sysselsatte i offentlig sektor er også ansatt i store enheter som kommuner, helseforetak, direktorater, universitets- og høyskolesektoren med mer. Denne strukturen gjør det vanskelig å sette sammen en undersøkelse som både fanger at mange virksomheter er små og at mye av sysselsettingen er i de største virksomhetene. Tidligere forskning har vist at det er forskjeller mellom sektorer og mellom små og store virksomheter når det kommer til systematisk HMS-arbeid (se for eksempel Andersen et al., 2009). Vi har derfor valgt å presentere resultatene fra undersøkelsen blant virksomhetsledere etter sektor (privat og offentlig) og etter antall ansatte. Som hovedregel er virksomhetene i denne delen delt inn i små og mellomstore bedrifter med under og over 20 ansatte. Hovedproblemstillingen i denne delen er:

- Tilstedeværelse av ulike HMS-ressurser i virksomhetene.
- Hvordan bedriftene beskriver både det formelle og uformelle samarbeidet med verneombudene og andre HMS-ressurser.
- Hvordan virksomhetene involverer verneombudene og andre HMS-ressurser i vurdering av arbeidsmiljøet og risikoer de ansatte eventuelt utsettes for i arbeidet.

3.1 HMS-ressurser i virksomhetene

En virksomhet kan ha ulike HMS-ressurser tilgjengelig, noen kan være regulert i arbeidsmiljøloven som verneombud, arbeidsmiljøutvalg (AMU) og bedriftshelsetjeneste. Andre kan være knyttet til arbeidstakerorganisasjoner som tillitsvalgte, mens noen virksomheter har egne ansatte med ansvar for arbeidsmiljø og HMS, som verneledere, HMS-koordinatorer og lignende.

Som beskrevet innledningsvis, er lovreguleringen av verneombud og AMU knyttet til terskelverdier for antall ansatte. Dersom en virksomhet har fem ansatte eller flere er de fra 1. januar 2024 pålagt å ha et valgt verneombud (aml. § 6). De med færre ansatte kan skriftlig avtale andre løsninger herunder at det ikke skal være et verneombud (aml. § 6). Videre er det lovpålagt å ha AMU i virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 30 ansatte, mens det i virksomheter med mellom ti og 30 ansatte skal opprettes et AMU dersom en av partene krever det (aml. § 7) (les mer om regelverket i kapittel 1). Innledningsvis i undersøkelsen blant virksomhetslederne, spurte vi om virksomhetene hadde et valgt verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Dette er vist i tabell 3.1.

Tabell 3.1 Andel virksomheter med verneombud og arbeidsmiljøutvalg etter sektor og antall ansatte. Prosent

Verneombud	Under 5 ansatte	5–9 ansatte	10–19 ansatte	20 eller flere ansatte	Totalt
Privat sektor (n = 600)	17	55	83	94	62
Offentlig sektor (n = 600)	69	78	98	99	93
Arbeidsmiljøutvalg	Under 10 ansatte	10–29 ansatte	30–49 ansatte	50 eller flere ansatte	
Privat sektor (n = 600)	8	16	51	84	24
Offentlig sektor (n = 600)	42	54	70	80	62

Tabell 3.1 viser, ikke overraskende, at andelen virksomheter med verneombud øker med stigende antall ansatte i både privat og offentlig sektor. I større virksomheter er det knapt noen i offentlig sektor som oppgir at de *ikke* har verneombud valgt av de ansatte. Andelen er også svært høy i større virksomheter i privat sektor. I mindre virksomheter er andelen med verneombud synkende, og mer i privat enn i offentlig sektor. Endringen i kravet om hvem som er lovpålagt å ha et valgt verneombud (fra ti til 5 ansatte eller fler) gjenspeiles i andelen med verneombud i de minste virksomhetene. Blant virksomhetsledere med fem–ni ansatte svarer 55 prosent i privat sektor at de har et verneombud. I offentlig sektor er andelen en del høyere, på 78 prosent. Det betyr at det i begge sektorer fortsatt er en vesentlig andel som ikke oppfyller lovens nye krav. Det er kort tid mellom at kravene ble endret og gjennomføringen av undersøkelsen (oktober/november 2024). Dermed kan det antas at en del virksomheter ikke ennå har/hadde fått med seg regelendringene.

Endringen i arbeidsmiljøloven som senket grensen for når virksomhetene skal ha AMU, trådte også i kraft fra 1. januar 2024. Her finner vi mye av det samme mønstret som vi så for verneombudene, der de største virksomhetene (50 eller flere ansatte), som ikke er omfattet av lovendringen, i større grad enn de mindre oppfyller lovens krav. Det er imidlertid mer overraskende at 20 prosent av lederne i offentlig sektor med flere enn 50 ansatte svarer at det ikke er et AMU i virksomheten. Det er mulig at dette skyldes at AMU i noen tilfeller er på et så overordnet nivå i kommunen, helseforetak og så videre at lederne ikke oppfatter at det tjenestestedet de leder har et AMU. I virksomheter med mellom 30 og 49 ansatte er det fortsatt et godt stykke igjen til de fleste oppfyller det nye kravet om AMU.

Mønstret der andel virksomheter som har verneombud og AMU stiger med antall ansatte, har vi også sett tidligere. I en undersøkelse Fafo gjennomførte i 2009, oppga 56 prosent av virksomhetene med fem–ni ansatte at de hadde verneombud til tross for at de hadde mulighet til å velge andre løsninger (Andersen et al., 2009). Metodikkene benyttet i vår undersøkelse, og i undersøkelsen gjennomført i 2009 er ikke helt identiske. Likevel tyder resultatet på at det de siste 15 årene ikke har vært stor bevegelse når det gjelder hvilke virksomheter som har verneombud og AMU, selv ikke med endret lovkrav i 2024.

Vi spurte også om virksomhetslederne hadde andre HMS-ressurser som bedriftshelsetjeneste, som er lovregulert, tillitsvalgte og/eller egne ansatte som jobber med HMS, som verneleder, HMS-koordinatorer, sikkerhetsleder eller lignende.

Tabell 3.2 Andre HMS-ressurser i virksomheten etter sektor og antall ansatte. Prosent

	Privat sektor (n = 600)		Offentlig sektor (n = 600)	
	Under 20 ansatte	20 ansatte eller flere	Under 20 ansatte	20 ansatte eller flere
Verneleder, HMS-koordinatorer eller sikkerhetsleder	34	59	46	53
Bedriftshelsetjeneste	49	79	73	89
Tillitsvalgte eller andre representanter for en eller flere fagforeninger	20	65	75	93
Andre som jobber med HMS eller arbeidsmiljø	18	41	39	48

Egne ansatte med et spesielt ansvar for HMS er utbredt i virksomheter med 20 ansatte eller flere. I privat sektor oppgir 41 prosent dette, mens 48 prosent gjør det i offentlig sektor. Ikke overraskende er tilstedeværelse av tillitsvalgte høyere i offentlig enn i privat sektor, og om vi ser mer spesifikt på andelen som er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste er også den større i offentlig enn i privat sektor.

Krav om bedriftshelsetjeneste er regulert i arbeidsmiljøloven (aml. § 3-3), men er ikke knyttet til antall ansatte. Loven sier at arbeidsgiver er pliktig til å knytte seg til en godkjent bedriftshelsetjeneste dersom det gjennom det systematiske HMS-arbeidet kommer frem at risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Hovedregelen er med andre ord at bedriftene skal vurdere dette på selvstendig grunnlag. Samtidig åpner loven for at departementet i forskrift kan gi nærmere bestemmelser om at bransjer med høy grad av risiko skal knytte seg til en bedriftshelsetjeneste (FOR-2011-12-06-1355 § 13-1). I 2018 anslo Oslo Economics at 95 000 virksomheter var omfattet av forskriften (Oslo Economics 2018). Dette utgjorde om lag 60 prosent (1,6 millioner) av den norske arbeidsstyrken. Forskriften regulerer hvilke bransjer som er forpliktet til å ha en bedriftshelsetjeneste ut fra næringskoder (NACE).⁷ Siden vi også har næringskoder koblet på vår undersøkelse, er det mulig å se hvor stor andel av virksomhetene som er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste, både blant de som er, og ikke er omfattet av forskriften (tabell 3.3).

Tabell 3.3 Andel bedrifter som er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste, etter sektor og om bedriften er i en bransje/næring som etter forskrift har plikt til å knytte seg til en bedriftshelsetjeneste. Prosent

Bedriftshelsetjeneste	Ikke krav om bedriftshelsetjeneste	Krav om bedriftshelsetjeneste
Privat sektor (n = 600)	42	81
Offentlig sektor (n = 600)	62	90

⁷ Se forskriften (FOR-2011-12-06-1355) for en detaljert oversikt over de virksomhetene som har krav om bedriftshelsetjeneste: https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1355/KAPITTEL_13#KAPITTEL_13

Blant virksomhetene som har krav om bedriftshelsetjeneste svarer 81 prosent i privat sektor at de er tilknyttet en, og 90 prosent i offentlig sektor. Andelen er vesentlig lavere blant virksomheter som ikke er forpliktet til dette i henhold til forskriften, men selv for disse er det 42 prosent i privat sektor og 62 prosent i offentlig som er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste.

3.2 Samarbeid med verneombudene

Videre ba vi virksomhetslederne om å beskrive samarbeidet og samarbeidsklimaet med verneombudene. Vi spurte først om hyppighet av både formelle og uformelle møter mellom øverste leder og verneombudene (tabell 3.4).

Tabell 3.4 Hyppighet av formelle og uformelle møter med verneombudene etter sektor og antall ansatte. Prosent

	Privat sektor (n = 369)		Offentlig sektor (n = 559)	
Formelle møter	Færre enn 20 ansatte	20 ansatte eller flere	Færre enn 20 ansatte	20 ansatte eller flere
Noen ganger i måneden og oftere	11	15	8	14
Månedlig	23	26	27	40
Noen ganger i halvåret	36	41	44	40
Sjeldnere	20	15	20	5
Aldri	8	4	1	1
Ikke sikker	1	0	0	1
Totalt	99	101	100	101
Uformelle møter				
Noen ganger i måneden og oftere	48	45	49	53
Månedlig	18	20	19	21
Noen ganger i halvåret	12	19	17	16
Sjeldnere	13	10	9	4
Aldri	6	3	3	2
Ikke sikker	3	3	4	5
Totalt	100	100	101	101

For det første viser tabellen at når vi ser på de som har formelle møter månedlig eller oftere, er møtehyppigheten høyest blant bedrifter i offentlig sektor med 20 ansette eller fler. Der svarer mer enn halvparten at de har formelle møter med verneombudene månedlig eller oftere. De aller fleste virksomhetslederne, på tvers av sektorer, har formelle

møter med verneombudene minst halvårlig. Hyppigheten i uformelle møter er enda høyere. Rundt halvparten av virksomhetslederne svarer at de har uformelle møter med verneombudene minst noen ganger i måneden.

Virksomhetsstørrelse har betydning for hvor ofte øverste leder og verneombudene møtes, men det er ikke systematisk. Ser vi på formelle møter, er det i privat sektor ingen signifikante forskjeller mellom de små og mellomstore og de større virksomhetene i møtehyppighet. Mens i offentlig sektor har de med mer enn 20 ansatte hyppigere formelle møter enn de med under 20 ansatte. For uformelle møter er det ingen vesentlige forskjeller mellom virksomhetsstørrelse og møtehyppighet. Det må understrekes at møter mellom øverste leder og verneombudene ikke gir det fulle bildet av møtehyppighet mellom arbeidsgiver og verneombudene. I de kvalitative intervjuene med hovedverneombudene (kapitel 5) fortelles det om regulære samtaler, både formelle og uformelle, med ledere på ulike nivåer i organisasjonen.

Videre ble virksomhetslederne spurt om hvor godt eller dårlig de ville beskrive samarbeidsklimaet med verneombudet/verneombudene (tabell 3.5).

Tabell 3.5 Hvor godt eller dårlig er samarbeidet med verneombud(ene) om HMS og arbeidsmiljø, etter sektor og antall ansatte. Prosent

	Privat sektor (n = 370)		Offentlig sektor (n = 558)	
	Færre enn 20 ansatte	20 ansatte eller flere	Færre enn 20 ansatte	20 ansatte eller flere
Svært godt	72	65	64	70
Ganske godt	21	29	29	28
Verken godt eller dårlig	5	3	6	2
Ganske dårlig	1	2	1	0
Svært dårlig	1	1	0	0
Det varierer mye	0	1	0	0
Totalt	100	101	100	100

Som vi ser av tabellen, beskriver virksomhetslederne samarbeidet med verneombudene gjennomgående som godt uavhengig av sektor og virksomhetsstørrelse. Selv om det var noen flere av verneombudene som beskrev samarbeidet som verken godt eller dårlig, var det svært få verneombud som beskrev samarbeidet som dårlig eller at det varierte mye.

3.3 HMS-risiko i virksomhetene

HMS-risiko i virksomheter vil variere. Vi ba derfor lederne om å vurdere ulike områder som kan medføre helserisiko for arbeidstakerne og i hvilken grad de mente disse var til stede i deres virksomhet. Vi spurte om hvordan de vurderte risikoen i virksomheten i forhold til organisatoriske endringer, ny teknologi, det psykososiale arbeidsmiljøet, farlig arbeid/ulykker og langtids helserisiko. Deretter fulgte vi opp de som beskrev risikoen

som svært stor, ganske stor eller verken stor eller liten med spørsmål om verneombud, AMU eller bedriftshelsetjenesten er involvert i arbeidet med risikoområdene. Vurderingen av risikoen på de utvalgte områdene er vist i tabell 3.6.

Tabell 3.6 Ulike områder som kan medføre HMS-/arbeidsmiljørisiko i virksomhet etter sektor og antall ansatte. Andel som har svart i svært stor grad, ganske stor grad eller verken stor eller liten grad. Prosent

	Privat sektor (n = 369)		Offentlig sektor (n = 559)	
	Færre enn 20 ansatte	20 ansatte eller flere	Færre enn 20 ansatte	20 ansatte eller flere
Organisatoriske endringer	30	45	54	54
Oppgraderinger eller innføring av ny teknologi	38	38	42	43
Psykososialt arbeidsmiljø	51	61	61	67
Farlig arbeid/ulykker	46	46	37	38
Langsiktig helserisiko	45	48	49	51

Psykososialt arbeidsmiljø er det området flest virksomhetsledere peker på som kan medføre risiko for de ansatte. Risikoen ved organisatoriske endringer vurderes høyere av virksomhetsledere i offentlig enn privat sektor, mens risikoen ved teknologiske endringer og langsiktig helserisiko vurderes ganske likt mellom sektorer og virksomhetsstørrelser. Videre er det noe flere i privat sektor enn i offentlig som vurderer at farlig arbeid/ulykker er et mulig risikoområde. Snaut halvparten av virksomhetslederne vurderer at det er en viss eller høy risiko for langsiktige helseplager. Vurderingen er ganske lik mellom sektorene og ulike virksomhetsstørrelser. De øverste lederne og verneombudene har ganske lik vurdering av risikoen ved organisatoriske endringer og endringer av teknologiske løsninger.

Lederne i virksomheter som definerte de ulike risikofaktorene som en mulig HMS- eller arbeidsmiljørisiko (svart i svært stor grad, i ganske stor grad, eller i verken stor eller liten grad) fikk et oppfølgingsspørsmål om de hadde involvert verneombudene, AMU eller bedriftshelsetjenesten i arbeidet med disse utfordringene (tabell 3.7). Forutsetningen for å få spørsmålet var da også at disse HMS-ressursene var til stede i deres virksomhet. Dette er vist i tabell 3.7.

Tabell 3.7 I hvilken grad er verneombud, arbeidsmiljøutvalg eller bedriftshelsetjeneste involvert i arbeidet med ulike HMS eller arbeidsmiljøutfordringer etter sektor og antall ansatte. Andel som har svart i svært eller ganske stor grad. Prosent

		Privat sektor		Offentlig sektor	
		Færre enn 20 ansatte	20 ansatte eller flere	Færre enn 20 ansatte	20 ansatte eller flere
Organisatoriske endringer	Verneombud (n = 440)	71	70	74	82

		Privat sektor		Offentlig sektor	
	Arbeidsmiljø-utvalg (n = 270)	54	69	63	76
	Bedriftshelse-tjeneste (n = 383)	49	43	38	30
Oppgraderinger eller innføring av ny teknologi	Verneombud (n = 379)	64	44	52	50
	Arbeidsmiljø-utvalg (n = 221)	53	48	42	48
	Bedriftshelse-tjeneste (n = 326)	37	19	73	73
Psykososialt arbeidsmiljø	Verneombud (n = 571)	73	73	82	90
	Arbeidsmiljø-utvalg (n = 326)	52	70	62	75
	Bedriftshelse-tjeneste (n = 480)	53	52	44	38
Farlig arbeid/ulykker	Verneombud (n = 374)	74	74	80	90
	Arbeidsmiljø-utvalg (n = 193)	62	53	74	73
	Bedriftshelse-tjeneste (n = 319)	52	46	52	52
Langsiktig helserisiko	Verneombud (n = 450)	68	65	75	80
	Arbeidsmiljø-utvalg (n = 240)	69	68	52	64
	Bedriftshelse-tjeneste (n = 389)	55	64	39	39

Verneombudene er gjennomgående i større grad involvert enn AMU og bedriftshelsetjeneste for alle de kartlagte forholdene, bortsett fra langsiktig helserisiko. Der er det like stor andel av virksomhetsledere som svarer at AMU er involvert. Slik vi så over (tabell 3.1) er det flere som har verneombud enn AMU, så det vi sammenligner er ikke andel virksomheter som involverer hver av de to ressursene, men hvor stor andel som involverer verneombud, AMU og bedriftshelsetjeneste når de først er på plass.

3.4 Kartlegging av arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljøloven stiller krav til at arbeidsgiver skal sørge for at det gjøres et systematisk arbeid i hele virksomheten i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte (aml. § 3-1). En del av det systematiske arbeidsmiljøarbeidet er å sørge for arbeidstakernes medvirkning. Arbeidstilsynet beskriver i sin veiledning at dette kan sikres gjennom for eksempel medarbeidersamtaler, vernerunder og medarbeiderundersøkelser.⁸ Andre kanaler for medvirkning kan være avvikssystemer, tilrettelegging for varsling, opplæring i HMS med mer. Vi har spurt virksomhetsledere om det gjennomføres vernerunder, medarbeiderundersøkelser og andre typer kartlegginger i deres virksomhet.

Tabell 3.8 Andel som oppgir at det gjennomføres ulike arbeidsmiljøkartlegginger i virksomheten. Prosent

	Privat sektor (n = 600)		Offentlig sektor (n = 600)	
	Færre enn 20 ansatte	20 ansatte eller flere	Færre enn 20 ansatte	20 ansatte eller flere
Vernerunder	51	90	86	98
Medarbeidersamtale	69	95	93	98
Medarbeiderundersøkelse	28	73	71	90
Annen arbeidsmiljøkartlegging	17	38	26	35
Nei	23	1	4	0

Gjennomgående er det i både privat og offentlig sektor slik at virksomhetsledere i virksomheter med 20 eller flere ansatte i større grad enn de med færre ansatte gjennomfører samtlige av de arbeidsmiljøkartleggingene vi har spurt om. Det er også slik at virksomhetsledere i offentlig sektor i noen større grad svarer at de gjør slike kartlegginger. Det er særlig de minste bedriftene i privat sektor som trekker andelen ned. Som det går frem av tabell 3.8 svarer 23 prosent av virksomhetslederne i privat sektor med færre enn 20 ansatte at de ikke gjennomfører noen av de kartleggingene vi har spurt om. For vernerunder og medarbeidersamtaler svarer nær alle virksomhetsledere i offentlig sektor med 20 eller flere ansatte at dette gjennomføres i virksomheten. Andelen er også svært høy blant de større virksomhetene i privat sektor.

Til slutt ble virksomhetslederne spurt om verneombudene ble involvert i de arbeidsmiljøkartleggingene som var satt i gang. Dette er vist i tabell 3.9.⁹

⁸ Se: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsgiver/arbeidsgivers-plikt-til-a-sorge-for-medvirkning/>

⁹ Vi spurte ikke om verneombudet/verneombudene ble involvert i medarbeidersamtalene gitt at det i all hovedsak er en samtale som foregår mellom nærmeste leder og den ansatte.

Tabell 3.9 Andel virksomhetsledere som oppgir at verneombudet/verneombudene er involvert i planlegging, gjennomføring og oppfølging av ulike arbeidsmiljøkartlegginger. Prosent

	Privat sektor		Offentlig sektor	
Vernerunde (n = 849)	Færre enn 20 ansatte	20 ansatte eller flere	Færre enn 20 ansatte	20 ansatte eller flere
Ja, deltar i planleggingen	77	80	84	90
Ja, deltar i gjennomføringen	81	84	89	96
Ja, deltar i oppfølgingen	77	79	89	93
Nei	12	5	2	2
Ikke sikker	2	1	2	0
Medarbeiderundersøkelse (n = 710)				
Ja, deltar i planleggingen	42	40	39	45
Ja, deltar i gjennomføring	39	37	41	48
Ja, deltar i oppfølgingen	48	45	68	72
Nei	37	35	19	18
Ikke sikker	8	4	7	5
Andre arbeidsmiljøkartlegginger (n = 307)				
Ja, deltar i planleggingen	57	64	69	77
Ja, deltar i gjennomføring	61	60	66	71
Ja, deltar i oppfølgingen	63	63	72	83
Nei	20	17	14	12
Ikke sikker	11	8	3	1

Tabell 3.9 viser at lederne oppgir at vernerunder er noe verneombudene i stor grad er involvert i. Ser vi de store bedriftene i privat sektor og offentlig sektor under ett, svarer en svært liten andel at verneombudene ikke er involvert i verken planlegging, gjennomføring eller oppfølging av disse. Igjen skiller de minste virksomhetene i privat sektor seg ut ved at andelen som svarer «nei» er høyere enn i de andre virksomhetene.

Verneombudenes involvering i medarbeiderundersøkelser er lavere enn for vernerunder. Andelen virksomhetsledere som svarer at verneombudene ikke er med i noen av fasene er vesentlig høyere i privat enn i offentlig sektor. Virksomhetslederne i offentlig sektor svarer også i større grad at verneombudene er med i oppfølgingen etter at slike undersøkelser er gjennomført. At verneombudene er mindre involvert i planleggingen og gjennomføringen av undersøkelsene kan skyldes at mange offentlige virksomheter benytter seg av ferdig utviklede konsepter for medarbeiderundersøkelser. KS har for eksempel sin 10-FAKTOR undersøkelse og i staten benytter mange seg av MUST-undersøkelsen. I universitetets- og høyskolesektorer benytter mange ARK-undersøkelsen. Slike konsepter vil også finnes for private aktører, blant annet er det mange bedriftshelsetjenester som tilbyr medarbeiderundersøkelser. Både arbeidsgiver og verneombud vil ha liten mulighet til å påvirke de ferdige konseptene i særlig grad, selv om noen av disse også tilbyr en viss grad av skreddersøm for virksomhetene.

For andre arbeidsmiljøkartlegginger er det færre forskjeller i svarene til virksomhetslederne, men ledere i privat sektor svarer i noe større grad enn de i offentlig at de *ikke* involverer verneombudene i noen av fasene.

3.5 Oppsummerende analyse av tilstedeværelse og involvering av verneombudene

Tidligere undersøkelser har vist at tilstedeværelse og involvering av et verneombud i HMS og arbeidsmiljøspørsmål varierer med virksomhetsstørrelse, sektortilgang på andre HMS-ressurser med mer (f.eks. Andersen et al., 2009). I denne delen vil vi se nærmere på hvordan disse variablene påvirker både tilstedeværelse av et verneombud og hvordan de involveres i virksomhetens arbeidsmiljøarbeid. Dette gjør vi ved hjelp av en lineær regresjonsanalyse.

For å undersøke andre HMS-ressursers påvirkning har vi konstruert en indeks av følgende HMS-ressurser: egne ansatte med HMS-ansvar, bedriftshelsetjeneste, tillitsvalgte, og andre som jobber med HMS eller arbeidsmiljø i virksomheten. Indeksen går fra null (det vil si at ingen av HMS-ressursene er til stede i virksomheten) til fire (det vil si at samtlige av de kartlagte HMS-ressurser er til stede i virksomheten). AMU er utelatt i denne indeksen siden det er et organ som gjennom lovregulering først og fremst er pålagt store og mellomstore virksomheter. Videre har vi kombinert sektor og tariffavtalene. Offentlig sektor er per definisjon dekket av en eller flere tariffavtaler, men vi har skilt privat sektor i de med og de uten tariffavtale. Antall ansatte er delt inn i følgende kategorier: fire eller færre, fem–ni, ti–19, 20–50, 20–50 og mer enn 50 ansatte. Konstanten i modellen består av virksomheter med fire eller færre ansatte, virksomheter i privat sektor uten tariffavtale, og virksomheter som ikke har noen HMS-ressurser slik de er definert over. Fordelen med en regresjonsanalyse er at vi ser den isolerte effekten av hver enkelt variabel i modellen kontrollert for effekten alle de andre variablene som er med. Selve regresjonen er av fremstillingsgrunner presentert i et eget vedlegg (Vedlegg 1).

Hva kan forklare tilstedeværelse av verneombud i virksomheten?

Innledningsvis i kapitlet, så vi at en del virksomheter ikke oppfyller kravet om verneombud. Andelen som ikke oppfyller kravet, er større i de små enn i de store

virksomhetene. Vi så også at virksomheter i offentlig sektor i større grad oppfyller dette kravet enn i privat sektor.

Med bakgrunn i at det er lovregulert at alle virksomheter med mer enn fem ansatte skal ha et valgt verneombud samt en sterk sammenheng mellom antall ansatte og sektor, har vi først gjort en analyse der kun sektor og antall ansatte er med i modellen. Analysen viser en positiv effekt på hvorvidt virksomheten har et verneombud eller ikke i virksomheter i privat sektor med tariffavtale og virksomheter i offentlig sektor, sammenlignet med virksomheter i privat sektor uten avtale. Samtidig finner vi en isolert effekt av økende antall ansatte i virksomheten. Forklaringskraften i modellen er også høy (justert R² på 0.44). Det betyr at sektor/tariffavtale og antall ansatte forklarer en stor del av variasjonen i om virksomhetene har et verneombud eller ikke. Vi har deretter gjort en ny regresjon der vi har lagt inn indeksen for andre HMS-ressurser i modellen. Analysen viser at andre HMS-ressurser har en signifikant, isolert og positiv effekt på hvorvidt virksomhetene har verneombud eller ikke. Forklaringskraften i modellen øker også når vi tar hensyn til andre HMS-ressurser i analysen (justert R² på 0.493).

Oppsummert viser analysen at hvorvidt virksomheten har et verneombud påvirkes av sektor og tariffavtale. Der virksomheter i privat sektor med avtale eller i offentlig sektor har større sannsynlighet for å ha et verneombud enn virksomheter i privat sektor uten avtale. Sannsynligheten for at virksomheten har verneombud, øker også med antall ansatte. Når vi legger til tilstedeværelse av andre HMS-ressurser (egne ansatte med HMS-ansvar, bedriftshelsetjeneste, tillitsvalgte, eller andre som jobber med HMS eller arbeidsmiljø), finner vi at forklaringskraften i modellen øker og at jo flere andre HMS-ressurser det er i virksomheten desto større er synligheten for at den også har et verneombud. Tilstedeværelsen av andre HMS-ressurser har noe mindre forklaringskraft enn antall ansatte og sektor (offentlig sektor og privat sektor med og uten tariffavtale). Når det gjelder antall ansatte, så åpner loven for at de minste virksomhetene med færre enn fem ansatte kan avtale en annen ordning, herunder at de ikke skal ha verneombud. Men i tabell 3.1 så vi også at det er en vesentlig andel av de virksomhetene som ble omfattet av det nye lovkravet om verneombud (fem–ni ansatte) som ikke oppfyller kravet. Blant de med mer enn ti ansatte er det vesentlig færre som ikke oppfyller lovkravet om å ha verneombud.

Hva påvirker verneombudenes involvering i HMS-/arbeidsmiljøutfordringer i virksomhetene?

Vi har videre sett på hva som kan påvirke verneombudenes involvering i HMS-/arbeidsmiljøutfordringer i virksomhetene, det vil si at virksomhetslederne har svart at ulike definerte HMS-/arbeidsmiljøutfordringer er til stede i svært stor grad, ganske stor grad eller i verken stor eller liten grad (se tabell 3.6). De HMS-/arbeidsmiljøutfordringene vi har sett på er organisatoriske og teknologiske endringer, psykososialt arbeidsmiljø, farlig arbeid og ulykker og langsiktig helserisiko.

For involvering av verneombudene i HMS-/arbeidsmiljøutfordringer knyttet til organisatoriske endringer, finner vi ingen signifikante utslag av andre HMS-ressurser, sektor (med og uten tariffavtale) eller antall ansatte. Vi testet også for tilstedeværelse av AMU i

denne modellen, men det ga heller ingen modellforbedring eller signifikante sammenhenger.

Når vi ser på involvering av verneombud ved arbeidsmiljøutfordringer knyttet til teknologiske endringer, så har tilstedeværelse av HMS-ressurser en positiv betydning. Noe som med andre ord betyr at jo flere HMS-ressurser som finnes i virksomheten, i form av egne ansatte med HMS-ansvar, bedriftshelsetjeneste, tillitsvalgte, og andre som jobber med HMS, i desto større grad blir også verneombudene involvert i arbeidet med arbeidsmiljøutfordringer knyttet til den teknologiske endringen.

Verneombudene er også i større grad involvert i utfordringer ved teknologisk endringer i store og mellomstore virksomheter (20 ansatte eller mer). Forklaringskraften i modellen er ganske lav, så her er det også andre forhold som kan ha vesentlig betydning. Tidligere har vi blant annet sett at tilstedeværelse av personvernombud i virksomhetene har hatt positiv innvirkning på om det er innført personverntiltak for ansatte ved innføring av ny teknologi (Andersen og Bråten, 2024).

Når det gjelder involvering av verneombud i forbindelse med arbeidsmiljøproblemer knyttet til psykososialt arbeidsmiljø, finner vi en signifikant effekt av sektor – verneombud i offentlig sektor blir i større grad enn verneombud i privat sektor involvert. Vi finner derimot ikke at tilstedeværelse av andre HMS-ressurser har noen betydning for involvering av verneombud i psykososiale arbeidsmiljøutfordringer.

Hva angår farlig arbeid og ulykker er det høyere involveringsgrad av verneombudene ved økende tilgang til andre HMS-ressurser i virksomheten. For involvering i langsiktig helserisiko på arbeidsplassen finner vi ingen signifikante sammenhenger i regresjonen.

Samlet sett viser regresjonsanalysen ganske svak forklaringskraft på hva som påvirker verneombudenes involvering i de ulike HMS- og arbeidsmiljøutfordringene i virksomhetene. Men som vi så i tabell 3.7, er involveringen av verneombud i de HMS-arbeidsmiljøutfordringene vi spurte om relativt høy når problemet først er anerkjent i virksomheten. Gjennomgående involveres verneombudene også i noe høyere grad enn AMU og bedriftshelsetjenesten i de virksomhetene som har disse ordningene på plass. Noe av forklaringen på dette kan være at HMS-arbeidet skjer ute på den enkelte arbeidsplass der verneombudene befinner seg at sånn sett at de også mer kontinuerlig involvert.

Verneombudene og arbeidsmiljøkartlegginger

Arbeidsmiljøkartlegginger er, som vist over, en sentral del av det systematiske arbeidsmiljøarbeidet. I tabell 3.8 viste vi andel virksomheter som har gjennomført ulike arbeidsmiljøkartlegginger: vernerunder, medarbeidersamtale, medarbeiderundersøkelse og andre arbeidsmiljøkartlegginger. Vi ser i analysen på hver enkelt av de fire typene av arbeidsmiljøkartlegginger som vi har spurt om. Vi bruker den samme regresjonsmodellen som tidligere, men har i tillegg lagt til om virksomheten har et verneombud eller ikke, som en egen uavhengige variabel. Dette gir da en mulighet for å analysere hvor vidt tilstedeværelse av et verneombud i virksomheten påvirker om det gjennomføres ulike arbeidsmiljøkartlegginger eller ikke. Samtidig kontrollerer vi for effekten av antall ansatte, sektor og tariffavtale samt tilstedeværelse av andre HMS-ressurser i virksomheten.

For det første viser analysene at samtlige modeller har god forklaringskraft (justert R² varierer med mellom .316 og .408). For det andre har samtlige variabler (sektor og tariffavtale, antall ansatte, andre HMS-ressurser og om virksomheten har et verneombud eller ikke) en signifikant positiv påvirkning på om den enkelte arbeidsmiljøkartleggingen gjennomføres. Men innslaget for når antall ansatte får betydning varierer noe. For vernerunder må det opp til ti ansatte eller flere før det får signifikante utslag, for medarbeiderundersøkelse 20 ansatte eller flere. For det tredje finner vi at tilstedeværelse av verneombud er den uavhengige variabelen i modellen som har størst betydning (har den høyeste standardiserte koeffisienten) for om det gjennomføres ulike arbeidsmiljøkartlegginger. Dette gjelder for samtlige av de ulike typene av arbeidsmiljøkartlegginger som vi har undersøkt.

Videre fulgte vi opp de som svarte at de hadde gjennomført arbeidsmiljøkartlegginger (se tabell 3.9) med spørsmål om de involverte verneombudene i planleggingen, gjennomføringen og oppfølgingen av kartleggingene. Spørsmålet ble kun stilt for vernerunder, medarbeiderundersøkelse og andre arbeidsmiljøkartlegginger. Medarbeidersamtaler ble utelatt siden det normalt foregår mellom arbeidsgiver, ved personalleder, og den ansatte uten at andre er til stede. Vi har valgt å lage en sammenslått variabel der vi ser på om verneombudene deltar i planlegging, gjennomføring og oppfølging eller ingen av delene. Det vil si variabelen varierer mellom null (deltar ikke i noen av fasene) og tre (deltar i alle fasene). Dette er gjort for hver av de tre typene av arbeidsmiljøkartlegginger (vernerunder, medarbeiderundersøkelse og andre arbeidsmiljøkartlegginger).¹⁰

Analysen av verneombudenes deltakelse i forbindelse med vernerunder viser at samtlige variabler i modellen påvirker dette positivt. Det vil si at det er en positiv effekt av å være en virksomhet med tariffavtale (privat eller offentlig), av antall ansatte og av å ha andre HMS-ressurser i virksomheten. Den sterkeste effekten ser vi av antall ansatte og den er særlig sterk for de som har ti ansatte eller flere. Når vi ser på verneombudenes involvering i forbindelse med medarbeiderundersøkelser, øker involveringen i de ulike fasene med antall andre HMS-ressurser i virksomheten og at virksomheten er i offentlig sektor. Vi finner også at andre HMS-ressurser og virksomheter i offentlig sektor øker sannsynligheten for at verneombudene deltar i de ulike fasene i gjennomføringen av andre arbeidsmiljøkartlegginger. I tillegg øker sannsynligheten når bedriftene har mer enn ti ansatte.

¹⁰ De som har svart «ikke sikker» på spørsmålet er kodet til null. Dette ut fra en antagelse om dersom virksomhetsleder ikke vet dette er det vanskelig å se at en eventuell kartlegging har særlig betydning for virksomhetens arbeid med HMS og arbeidsmiljø.

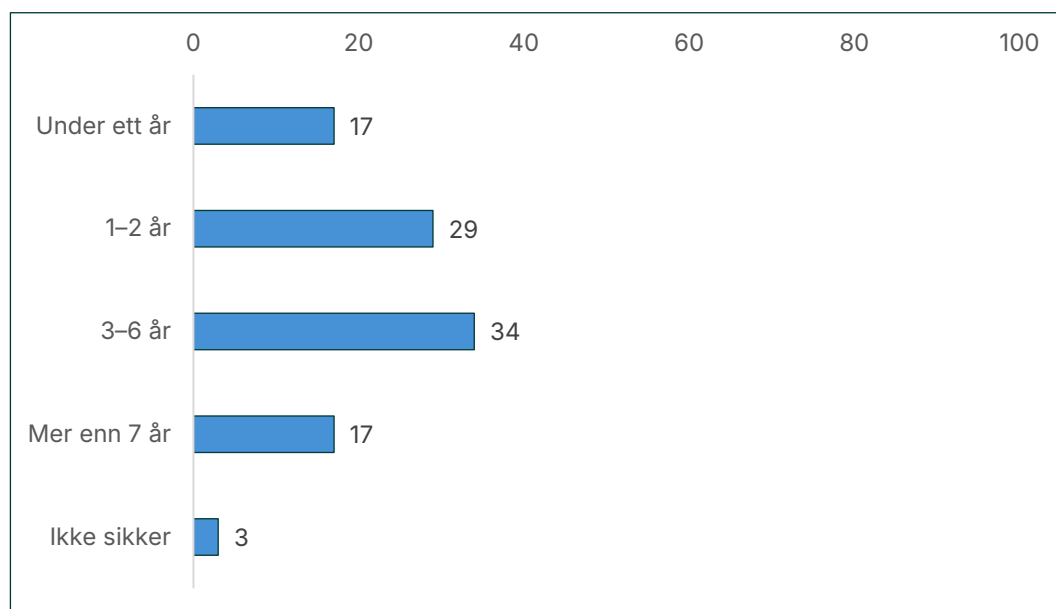
4 Verneombudsrollen i praksis

I denne delen retter vi fokuset mot verneombudene og deres erfaringer med rollen i praksis. Vi starter med å presentere noen organisatoriske fakta om verneombudsordningen i de virksomhetene hvor verneombudene som har svart på undersøkelsen, jobber. Videre ser vi på hvordan verneombudene involveres i virksomhetenes HMS og arbeidsmiljøarbeid sammenlignet med andre HMS-ressurser (AMU, bedriftshelsetjenesten, med mer), før vi går videre og ser på samarbeidet mellom arbeidsgiver og verneombudene. Til slutt ser vi mer detaljert på hvilke områder verneombudene jobber med.

4.1 Organisering av verneombudsordningen

Vi spurte hvor lenge verneombudene hadde hatt vervet, dette er vist i figur 4.1.

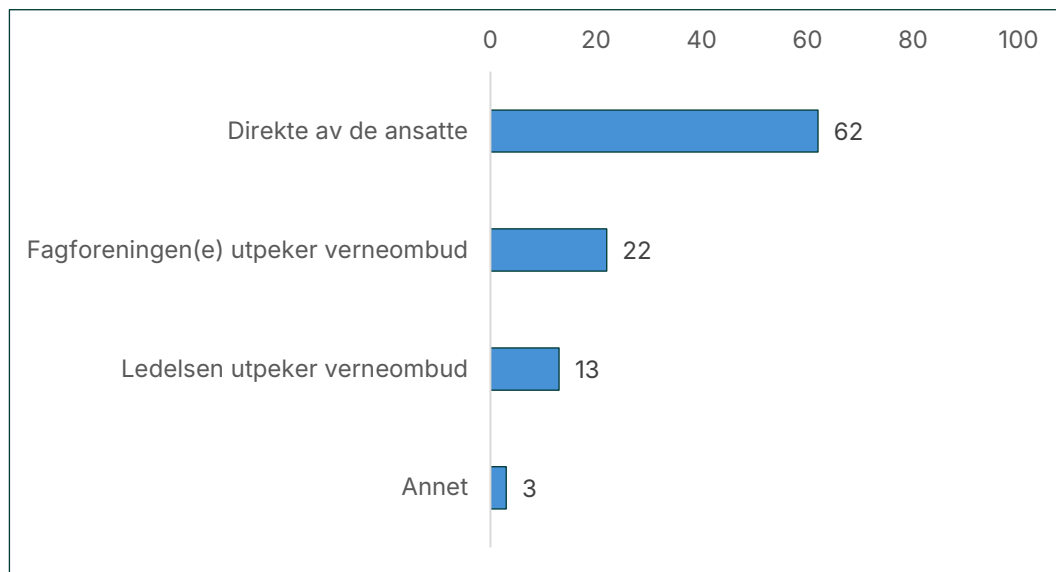
Figur 4.1 Hvor lenge har du vært verneombud? (n = 807) Prosent



Det er en relativt stor spredning i hvor lenge de har vært verneombud, drøyt halvparten svarer at de har vært verneombud i tre år eller mer (51 prosent) og 17 prosent har nylig startet. Andelen med mer enn syv års erfaring som verneombud er høyere i privat vareproduksjon enn i andre deler av arbeidslivet.

Retningslinjer for valg av verneombud er som vist i innledningen regulert i en egen forskrift (FOR-2011-12-06-1355). Verneombudet skal velges av og blant arbeidstakerne innenfor et verneområde, det vil si den delen av virksomheten verneombudet har ansvar for. I tilfeller der en lokal fagforening organiserer flertallet av arbeidstakerne kan fagforeningen utpeke verneombudet. Dersom arbeidstakerne av en eller annen grunn motsetter seg å velge et verneombud, for eksempel fordi ingen er villige til å ta vervet, sier forskriften at arbeidsgiver har plikt til å utpeke et verneombud. Figur 4.2 viser hvordan verneombudene i vår undersøkelse har blitt valgt.

Figur 4.2 Hvordan verneombudene i virksomheten er valgt (n = 798). Prosent

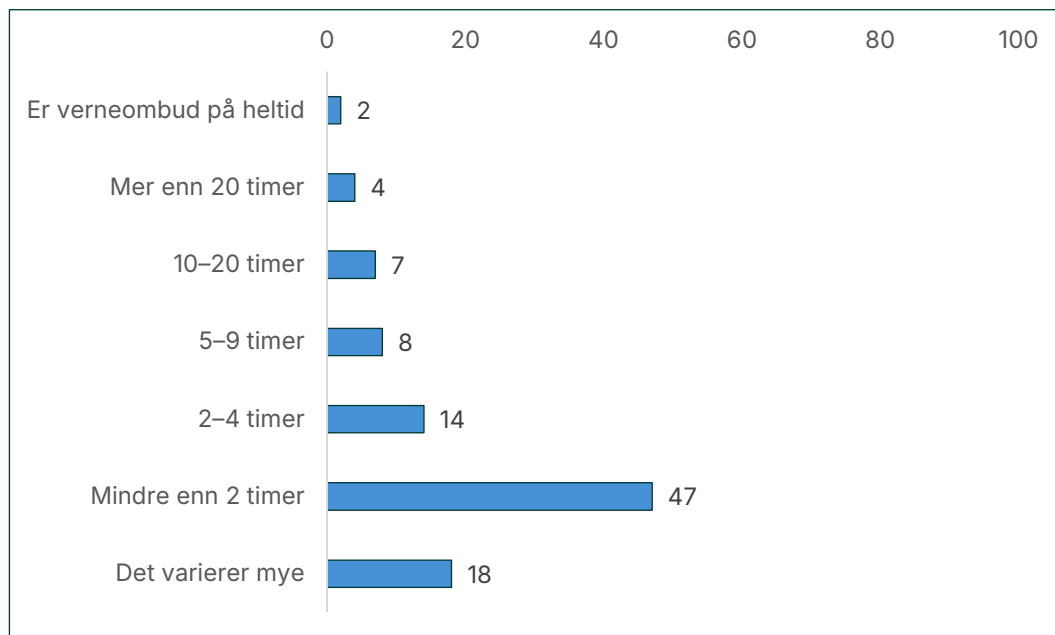


De fleste verneombudene er valgt direkte av de ansatte, 62 prosent. 22 prosent er utpekt av fagforeningen mens 13 prosent er utpekt av ledelsen. Som beskrevet over er det i utgangspunktet innenfor regelverket at både fagforening og ledelse utpeker verneombud, forutsatt at visse kriterier er oppfylt. At 13 prosent av verneombudene er utpekt av ledelsen fremstår imidlertid som noe høyt, gitt at dette kun skal forekomme når de ansatte ikke klarer å få valgt et eget verneombud. Dersom dette skal være innenfor lovens krav må det bety at de ansatte ikke har klart å velge et verneombud og at ledelsen av den grunn har måttet benytte sin rett til å utpeke et. Ut fra våre data kan vi ikke si om lovkravet er oppfylt eller ikke, men vi finner at en større andel verneombud i mindre virksomheter (under 20 ansatte) oppgir at de er utpekt av ledelsen. Dette er også noe mer vanlig i privat enn i offentlig sektor. Verneombud i offentlig forvaltning svarer i noe større grad enn i andre bransjer at de er utpekt av fagforeningen.

Tid brukt på vervet

I arbeidsmiljøloven er det regulert at verneombudet skal ha tilstrekkelig tid til å utføre vervet og at det som hovedregel skal utføres innenfor den ordinære arbeidstiden (aml. § 6–5 (3)). Som vi senere skal se fra de kvalitative intervjuene med hovedverneombudene (kapittel 5), er det stor variasjon både i tiden de bruker på vervet og om vervet innebærer helt eller delvis frikjøp. I spørreundersøkelsen kartla vi også hvor mye tid de lokale verneombudene bruker på vervet. Dette er vist i figur 4.3.

Figur 4.3 Omtrent hvor mye tid brukes på verneombudsoppgaver i løpet av en normal uke (n = 803)



Nær halvparten (47 prosent) svarer at de bruker mindre enn to timer på vervet i løpet av en normal uke. Det er også en god del som svarer at dette varierer ganske mye, 18 prosent. En liten andel svarer at de er verneombud på heltid eller bruker mer enn 20 timer per uke, til sammen seks prosent. Vi ser en tendens til at de som er under 30 år gjennomgående bruker mer tid på vervet enn de som er eldre. De som er over 45 år svarer i større grad enn de som er 45 år eller yngre at de bruker mindre enn to timer per uke. Det er ingen sterke sammenhenger mellom tid brukt på vervet og antall ansatte eller bransje/sector. Verneombud i privat vareproduksjon svarer i noe mindre grad enn de som jobber i andre næringer at de bruker under to timer i uken på oppgaven som verneombud.

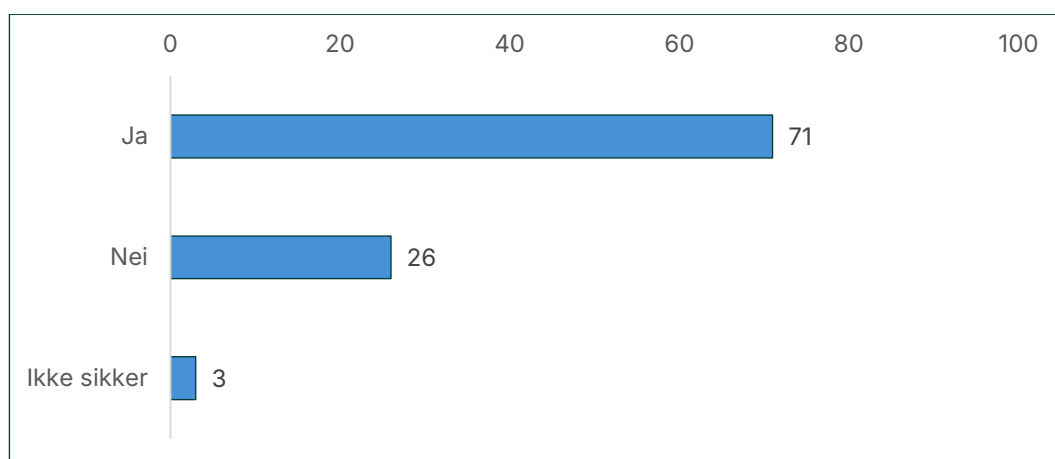
Når vi spør om det foreligger en avtale med arbeidsgiver (muntlig eller skriftlig) om hvor mye tid som er avsatt til arbeidet som verneombud, svarer 63 prosent at det ikke foreligger en slik avtale og at de bruker den tiden det er behov for på verneombudsarbeidet. 17 prosent svarer at det foreligger en skriftlig avtale og 14 prosent at det foreligger en muntlig avtale. Det er særlig de som oppgir at de bruker mindre enn to timer per uke som oppgir at de ikke har en avtale. Blant de som bruker fem til ni timer eller mer per uke, har flertallet en avtale med arbeidsgiver om dette. Det er omtrent like mange som oppgir at denne avtalen er muntlig som skriftlig. Det er også en sammenheng mellom bransje og avtale, der de som jobber i undervisning i større grad oppgir at de har en skriftlig eller muntlig avtale om avsatt tid til verneombudsarbeidet enn verneombud i andre bransjer.

4.2 Opplæring

Opplæring av verneombud er regulert i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning» (FOR-2011-12-06-1355 § 3-18 til 3-21). Forskriften gir overordnede føringer på innholdet i opplæringen. Den skal vare i minst 40 timer, men partene kan i fellesskap bli enige om mindre dersom de mener det er forsvarlig. Opplæringen skal gjennomføres så raskt som mulig etter at verneombudet er valgt og skal fortrinnsvis gjøres i arbeidstiden.

I dette prosjektet har ikke hensikten vært å gjennomføre en detaljert kartlegging av verneombudenes opplæring. Verneombudene har likevel mottatt spørsmål om opplæring i undersøkelsen, med bakgrunn i funn fra tidligere forskning som viser at opplæring har betydning for hvordan verneombudene utfører sine oppgaver (se for eksempel Bråten & Andersen, 2015). For en mer detaljert gjennomgang av opplæringen for verneombud se Buvik et al., 2025. Figur 4.4 viser andel verneombud som svarer at de har gjennomført opplæring for verneombud.

Figur 4.4 Andel som har gjennomført opplæring for verneombud (n = 799). Prosent



Figur 4.4 viser at de fleste har gjennomført opplæring som verneombud, 71 prosent. Samtidig ser vi også at mer enn en av fire oppgir at de ikke har tatt slik opplæring og tre prosent svarer ikke sikker. Det er rimelig å anta at de som svarer «ikke sikker» ikke har gjennomført opplæring. Med andre ord er det en vesentlig andel av verneombudene som ikke har gjennomført opplæring slik arbeidsmiljøloven krever. Noen av verneombudene kan naturligvis være så nye i rollen at de ikke har rukket å gjennomføre opplæringen ennå. I loven er det spesifisert at opplæringen skal skje så raskt som mulig. Om vi ser på hvor lenge verneombudene har stått i vervet, finner vi en sammenheng mellom lengde i vervet og manglende opplæring. Blant de som har vært verneombud under ett år svarer 40 prosent at de ikke har hatt opplæring. Dette er vesentlig høyere enn blant de som har hatt vervet lenger. Likevel finner vi at selv blant verneombudene som har hatt vervet i ett år eller lenger, svarer 19 prosent at de ikke har gjennomført noen opplæring. Blant de som har mer enn tre års erfaring som verneombud, er andelen uten opplæring på 17 prosent.

Det er rom for å diskutere hva som er *rimelig* tid for å fullføre opplæringen, men at det bør gjøres i løpet av det første året som verneombud virker rimelig. Det er også minimumskravet i Hovedavtalen mellom LO og NHO (Buvik et al., 2025, s. 35). Med andre ord tyder mye på at mange ikke har gjennomført pålagt opplæring, uavhengig av hvor lenge de har stått i vervet. Vi finner også at ett av tre verneombud i de minste virksomhetene (mindre enn 20 ansatte) ikke har gjennomført opplæring. Verneombud i privat servicesektor oppgir i større grad enn i andre næringer at de ikke har opplæring. Overordnet svarer også færre i offentlig enn i privat sektor at de ikke har gjennomført opplæring som verneombud.

Som beskrevet over, er lengden på opplæringen regulert i arbeidsmiljøloven og minimum 40 timer er regnet som standarden. Det åpnes imidlertid for kortere opplæring dersom partene lokalt blir enige om at risikoen i virksomheten tilsier det. I vår undersøkelse svarer 38 prosent av de som har gjennomført opplæring at denne varte i 40 timer eller mer. 33 prosent oppgir at de har gjennomført en opplæring på mellom 20 og 39 timer og 25 prosent at opplæringen varte i under 20 timer. Om mindre enn 20 timer er tilstrekkelig er vanskelig å vurdere ut fra vår undersøkelse. SINTEFs evaluering av verneombudsopplæringen konkluderte med at korte kurs kan gi en introduksjon, men at det ikke er nok til å gi et godt innblikk i de mer komplekse utfordringene i HMS-arbeidet (Buvik et al., 2025). Også for dette spørsmålet finner vi en effekt av antall ansatte og sektor: De som er verneombud i virksomheter med færre enn 20 ansatte og de som jobber i privat service, oppgir i større grad at de har under 20 timer opplæring. Vi finner også at de som er hovedverneombud i større grad enn de som er ordinært verneombud, har gjennomført opplæring på mellom 20 og 39 timer. Samtidig er det like mange hovedverneombud som blant de vanlige verneombudene som oppgir at de har under 20 timer med opplæring – en av fire i begge grupper oppgir det.

Vi spurte om verneombudene kunne vurdere viktigheten av opplæringen de hadde gjennomført. 28 prosent svarte at den var svært nyttig, mens 50 prosent svarte ganske nyttig. Det var relativt få, seks prosent, som mente opplæringen hadde vært unyttig (ganske eller svært unyttig). Vi finner få systematiske forskjeller mellom ulike bakgrunnsvariabler på dette spørsmålet, men kvinner mener i noe større grad enn menn at opplæringen var nyttig. Det samme gjør de som er 60 år eller eldre.

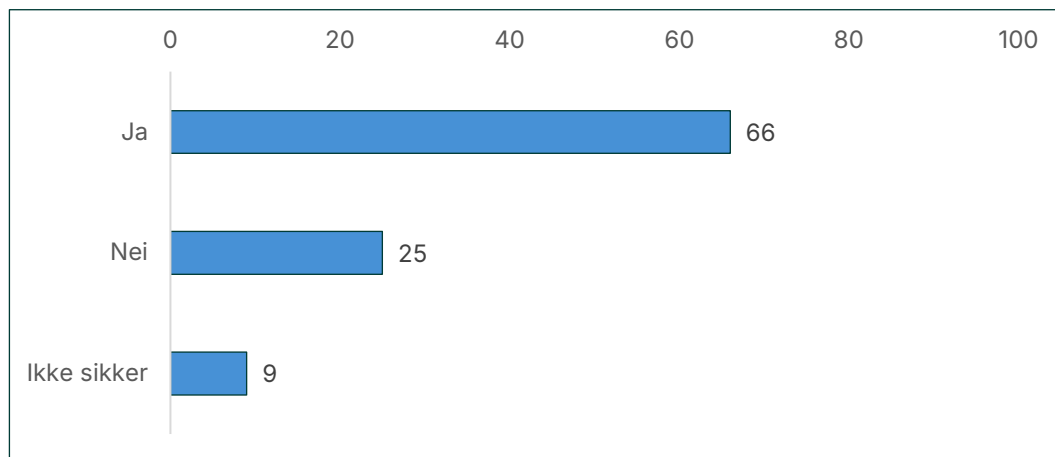
4.3 AMU, ansatte med HMS-ansvar og bedriftshelsetjeneste

I dette delkapittelet skal vi se nærmere på øvrige HMS-ressurser som kan være tilgjengelig i virksomheten. Vi har kartlagt andelen verneombud som svarer at deres virksomhet har et AMU, om virksomheten har egne ansatte med et spesielt HMS-ansvar og om virksomheten er knyttet til en bedriftshelsetjeneste.

AMU

Som beskrevet i kapittel 1, reguleres også hvilke virksomheter som er pålagt å ha AMU av arbeidsmiljøloven. Hovedregelen er at virksomheter som jevnlig sysselsetter 30 ansatte eller flere skal ha et AMU. I virksomheter med mellom ti og 30 ansatte, skal det opprettes et AMU dersom én av partene (arbeidsgiver eller tillitsvalgte) krever det. Figur 4.5 viser andelen verneombud som er i en virksomhet som har et AMU.

Figur 4.5 Andel som er verneombud i en virksomhet med AMU (n = 807). Prosent



Figur 4.5 viser at to av tre verneombud svarer at de har et AMU i virksomheten. En av fire har det ikke. Det er en sammenheng mellom antall ansatte i virksomheten og andelen verneombud som svarer at de har et AMU. Blant verneombudene i de minste virksomhetene (under ti ansatte), som heller ikke har noe krav om AMU, er det 23 prosent av verneombudene som oppgir at de likevel har et AMU. Blant virksomheter med mellom ti og 29 ansatte er det 40 prosent av verneombudene som oppgir at de har AMU. I virksomheter med mellom 30 og 100 ansatte, det vil si virksomheter som gjennom arbeidsmiljøloven er forpliktet å ha et AMU, er det 76 prosent av verneombudene som oppgir at de har AMU. Det betyr at i denne gruppen er det nær en av fire som *ikke* oppfyller lovkravet om å opprette et AMU. 95 prosent av verneombudene i virksomheter med over 100 ansatte svarer at de har et AMU. Vi har også sett nærmere på om de som nylig har blitt omfattet av et absolutt krav om AMU etter endringen i arbeidsmiljøloven, oppfyller kravet. Vi finner da at det er vesentlig flere verneombud i virksomheter med fler enn 50 ansatte (den gamle grensen for at AMU måtte opprettes) som oppgir at det er et AMU i deres virksomhet, enn for de med færre ansatte. Vi finner også, slik vi så når vi spurte virksomhetslederne om det var verneombud i virksomheten, at det først og fremst er de som nylig har blitt omfattet av et absolutt krav om AMU i arbeidsmiljøloven som ikke oppfyller dette. Vi finner videre at verneombud i offentlig sektor i langt større grad oppgir at de har et AMU i virksomheten enn verneombud i privat sektor, 82 prosent i offentlig og 54 i privat sektor. I hovedsak skyldes dette at offentlige virksomheter gjennomgående har flere ansatte enn virksomheter i privat sektor. Virksomhetene i offentlig sektor falt dermed også i større grad inn under lovkravet om AMU etter både det gamle og det nye lovkravet.

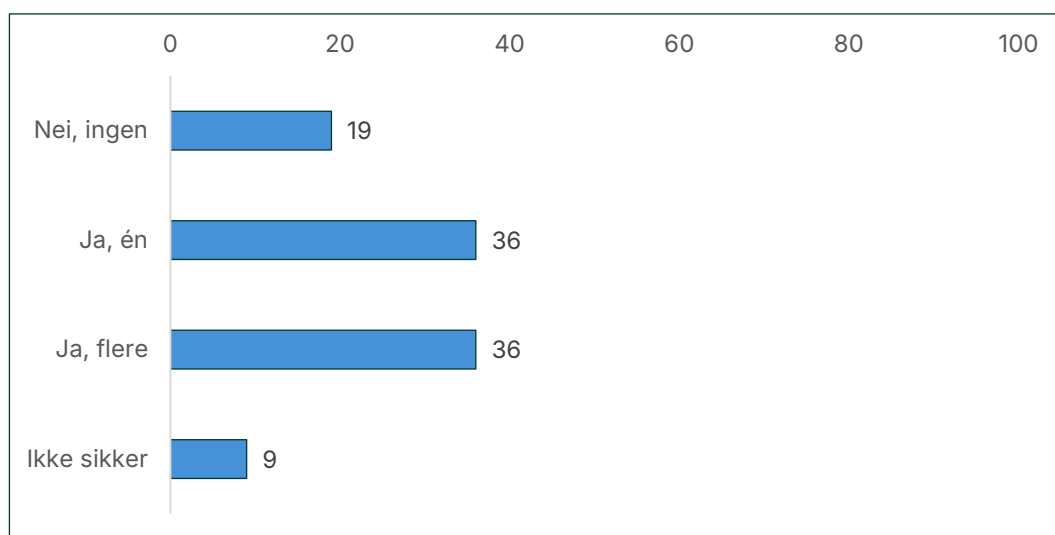
Verneombudene som oppga at deres virksomhet har et AMU, fikk oppfølgingsspørsmål om de eller andre verneombud i virksomheten deltar i AMU (ikke vist i figur). Totalt svarte 35 prosent av verneombudene at de selv møter i AMU, mens 54 prosent oppga at andre verneombud er medlemmer. 11 prosent svarte at ingen verneombud er representert i AMU, og fem prosent var usikre på om det var noen verneombud som var medlemmer. Særlig i de aller største virksomhetene (med mer enn 250 ansatte) svarer verneombudene at andre verneombud er medlemmer i AMU. Dette er ikke overraskende, gitt at de største virksomhetene kan ha mange verneombud. Rollen som AMU-representant overlates gjerne til et hovedverneombud i disse tilfellene. Ei heller

overraskende er det at respondentene som oppgir at de er hovedverneombud i langt større grad oppgir at de er medlemmer i AMU enn det vanlige verneombud gjør.

Ansatte med HMS-ansvar

Mange virksomheter har egne ansatte med et særskilt HMS-ansvar. Dette er vanlig i større bedrifter både i bygg- og anleggssektoren og i industrien, der risikoen for ulykker og skade tradisjonelt er høyere enn i andre deler av norsk arbeidsliv. Men det forekommer også i andre virksomheter i både privat og offentlig sektor. Slike stillinger og posisjoner er ikke direkte regulert i lov eller avtale, slik som verneombudsrollen. Likevel opprettes gjerne slike funksjoner som et direkte eller indirekte resultat av virksomhetenes formål om å oppfylle lovpålagte oppgaver som å jobbe med internkontroll, eller systematisk HMS-arbeid. Figur 4.6 viser andel verneombud som oppgir at det i deres virksomhet er ansatte som har et spesielt ansvar for HMS i deres virksomhet.

Figur 4.6 Er det en eller flere ansatte med et spesielt HMS-ansvar i virksomheten (n = 803)? Prosent



Drøyt 70 prosent av verneombudene svarer at deres virksomhet har ansatte med særlig ansvar for HMS. Det er noe mer vanlig at virksomheter i privat sektor har denne typen ansatte enn virksomheter i offentlig sektor. Det er særlig virksomheter i privat vareproduksjon (der industri, bygg og anlegg utgjør en vesentlig andel) og virksomheter i offentlig forvaltning som har egne ansatte med et slikt ansvar. Det er mindre vanlig å ha egne ansatte med HMS-ansvar i små og mellomstore virksomheter (50 ansatte eller færre) enn i virksomheter som har flere ansatte.

Bedriftshelsetjeneste

Alle virksomheter er ifølge arbeidsmiljøloven pliktig til å vurdere om helse-, miljø- og sikkerhetssituasjonen er slik at de bør knytte seg til en godkjent bedriftshelsetjeneste. Så er det, slik vi så i kapittel 3, noen bransjer som er vurdert å ha en så stor risiko at samtlige virksomhet er pålagt å ha en bedriftshelsetjeneste. For virksomhetene kunne vi ut fra næringskode (NACE-kode) se hvilke bedrifter som ved forskrift (FOR-2011-12-06-1355) var pålagt å ha bedriftshelsetjeneste og hvilke som ikke var det. I spørreundersøkelsen blant verneombud har vi ikke en tilsvarende detaljert næringsvariabel som muliggjør dette. Vi spurte likevel verneombudene om deres virksomhet var tilknyttet en

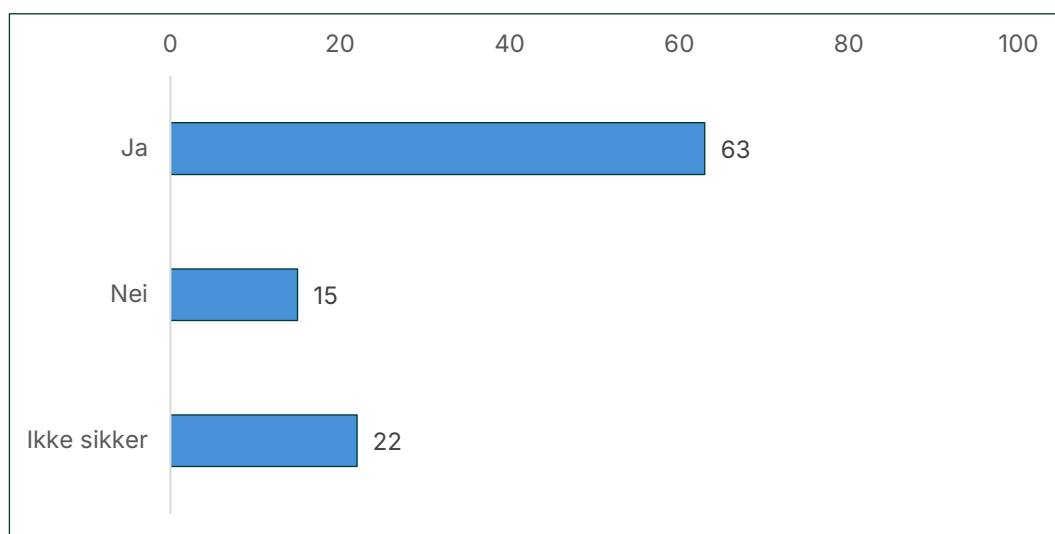
bedriftshelsetjeneste. 71 prosent svarte ja, 24 prosent oppga at de ikke var det, og fem prosent svarte at de ikke var sikre på om virksomheten var tilknyttet en bedriftshelsetjeneste.

Det er en sammenheng med virksomhetsstørrelse og tilknytning til bedriftshelsetjeneste. Verneombud i virksomheter med mer enn 50 ansatte oppgir i større grad at de har en bedriftshelsetjeneste enn andre. Gjennomgående er også andelen som oppgir at de er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste høyere i offentlig sektor enn i privat. Dette skyldes blant annet at store grupper i offentlig sektor jobber i virksomheter innenfor helse, undervisning, og pleie- og omsorgstjenester i institusjon, som er næringer omfattet av forskriften om å knytte seg til en bedriftshelsetjeneste. I privat sektor finner vi at verneombud i privat service i noe mindre grad enn i privat varehandel jobber i en virksomhet som har en bedriftshelsetjeneste, men også her har mer enn halvparten, 56 prosent, en slik tilknytning.

Videre ble verneombudene bedt om å vurdere samarbeidsklimaet med bedriftshelsetjenesten. Det var få som beskrev samarbeidet som dårlig, fire prosent svarte ganske dårlig og like mange svarte svært dårlig. Drøyt 60 prosent oppga at samarbeidet var godt, 22 svært godt og 40 prosent ganske godt. 27 prosent var nøytrale til spørsmålet og svarte verken godt eller dårlig. Vi finner ingen signifikante utslag av bakgrunnsvariablene på dette spørsmålet.

Arbeidsmiljøloven presiserer at bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål (aml. § 3-3 (3)). Vi spurte verneombudene om de på eget initiativ, uten forhåndsgodkjennelse fra arbeidsgiver, kunne kontakte fagpersonene i bedriftshelsetjenesten (figur 4.7). Vi må understreke at dette ikke er ment som en fyllestgjørende evaluering av dette punktet i arbeidsmiljøloven. Det er heller ikke hensikten med dette prosjektet. Spørsmålet er kun stilt som en av flere mulige indikatorer på om bedriftshelsetjenesten fungerer som en fri og uavhengig rådgiver for verneombudene.

Figur 4.7 Kan verneombudene på eget initiativ, uten forhåndsgodkjennelse fra arbeidsgiver, kontakte fagpersonene i bedriftshelsetjenesten (n = 569). Prosent



Figur 4.7 viser at et klart flertall, 63 prosent, svarer at de på eget initiativ og uten forhåndsgodkjenning kan kontakte bedriftshelsetjenesten for å få hjelp eller innspill fra fagpersonene der. Videre er ganske mange av verneombudene usikre på dette spørsmålet, 22 prosent. Det kan skyldes at de ikke har tenkt på muligheten, ikke har hatt behov for å ta kontakt, eller rett og slett ikke vet om de kan ta kontakt eller ei. 15 prosent svarer at de ikke kan ta kontakt uten forhåndsgodkjenning fra arbeidsgiver. Vi finner at en høyere andel i privat sektor svarer dette enn i offentlig sektor. Forskjellen skyldes først og fremst at det er en høyere andel i offentlig sektor som svarer at de ikke er sikre på om de kan ta slik kontakt uten forhåndsgodkjenning. Andelen som svarer at de kan ta kontakt med bedriftshelsetjenesten uten forhåndsgodkjenning er klart høyest i privat vareproduksjon, 78 prosent. Videre svarer de som er hovedverneombud i større grad at de på selvstendig grunnlag kan ta kontakt med bedriftshelsetjenesten enn de som er lokale verneombud. Denne forskjellen skyldes at verneombudene i langt større grad enn hovedverneombudene svarer at de ikke er sikre på om de kan gjøre det eller ikke.

4.4 Samarbeid med arbeidsgiver og tillitsvalgte

Som for arbeidsgiverne spurte vi verneombudene om hyppighet av formelle og uformelle møter mellom dem og arbeidsgiver. I forlengelsen av dette spurte vi også om hvordan verneombudene ville beskrive samarbeidsklimaet med arbeidsgiver i spørsmål som omhandler HMS og arbeidsmiljø. Vi spurte også om verneombudenes opplevelse av samarbeidsklima med tillitsvalgte i virksomhetene. Tabell 4.1 viser omfang av formelle og uformelle møter.

Tabell 4.1 Hyppighet av formelle og uformell møter med arbeidsgiver om HMS og arbeidsmiljø (n = 807). Prosent

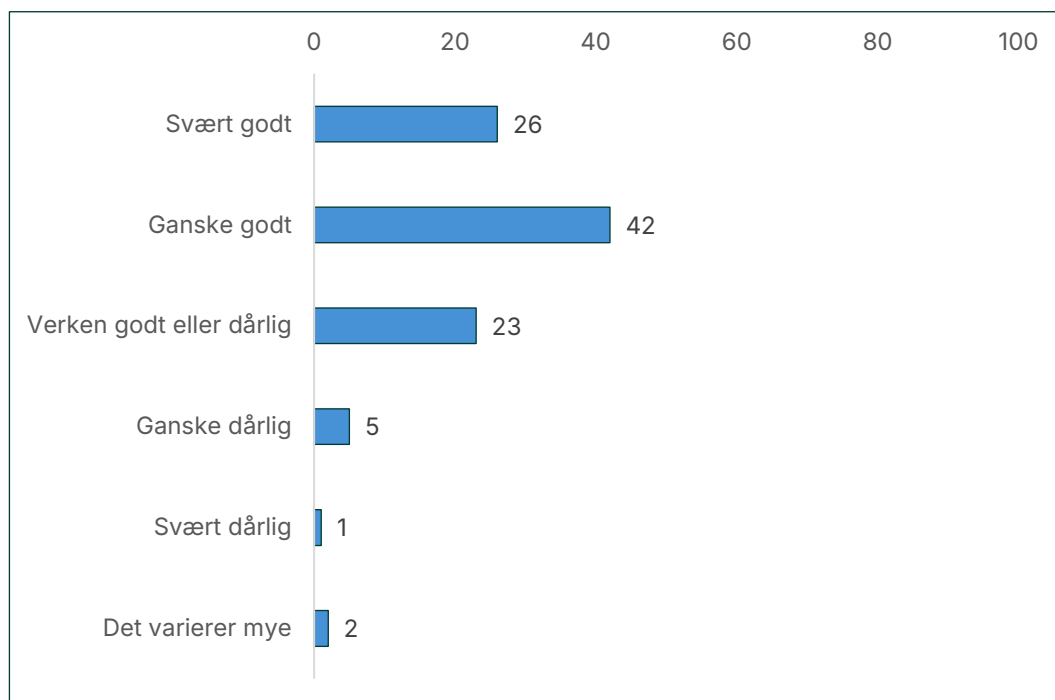
	Noen ganger i måneden eller oftere	Månedlig	Noen ganger i halvåret	Sjeldnere	Aldri	Ikke sikker
Formelle møter	10	27	34	20	7	3
Uformelle møter	18	19	31	21	6	4

Som tabell 4.1 viser, rapporterer et mindretall om en møtefrekvens som er månedlig eller oftere med arbeidsgiver. Dette gjelder for både formelle og uformelle møter. Verneombudene oppgir en møtefrekvens på formelle møter som tilsvarer virksomhetsledernes fremstilling. Ser vi derimot på de uformelle møtene, rapporterte lederne en vesentlig høyere frekvens enn verneombudene. Det trenger imidlertid ikke å bety at verneombudene og virksomhetslederne har ulike virkelighetsbeskrivelser. Mange virksomheter har flere verneombud, så det at lederen for virksomheten rapporterer flere uformelle møter (se tabell 3.4) enn enkeltstående verneombud er derfor ikke overraskende. Hovedverneombudene har noe høyere frekvens på de formelle møtene enn verneombudene.

Tabellen viser også at ganske få oppgir å aldri ha formelle eller uformelle møter med arbeidsgiver, henholdsvis syv og seks prosent. Når vi ser på bakgrunnsvariablene, finner vi at verneombud i mindre virksomheter (færre enn 20 ansatte) i større grad rapporterer både lavere formell og uformell møtehyppighet. Det er også høyere møtefrekvens i

offentlig enn i privat sektor. En ting er møtehyppigheten. Noe annet er hvordan verneombudene vurderer samarbeidsklimaet med arbeidsgiver. Dette er vist i figur 4.8.

Figur 4.8 Hvordan vil du beskrive samarbeidet med arbeidsgiver om HMS og arbeidsmiljø (n = 800)? Prosent



De aller fleste verneombudene beskriver samarbeidsklimaet med arbeidsgiver om HMS og arbeidsmiljø som godt. En av fire beskriver det som svært godt, mens 42 prosent beskriver samarbeidet som ganske godt. Svært få svarer at det er dårlig. Fem prosent svarer at det er svært dårlig og én prosent svarer ganske dårlig. Denne beskrivelsen gjelder på tvers av virksomhetsstørrelse og bransjer, og er i tråd med virksomhetsledernes beskrivelse (tabell 3.5).

Vi finner det samme bildet når vi spør verneombudene om samarbeidet med tillitsvalgte for fagforening (figur ikke vist). En av fire beskriver det som svært godt og 39 prosent som ganske godt. Andelen som svarer dårlig, er lavt også her. Fire prosent svarer ganske dårlig, mens en prosent svarer svært dårlig. Heller ikke her finner vi noen forskjeller mellom bransjer og virksomhetsstørrelse eller andre bakgrunnsvariabler.

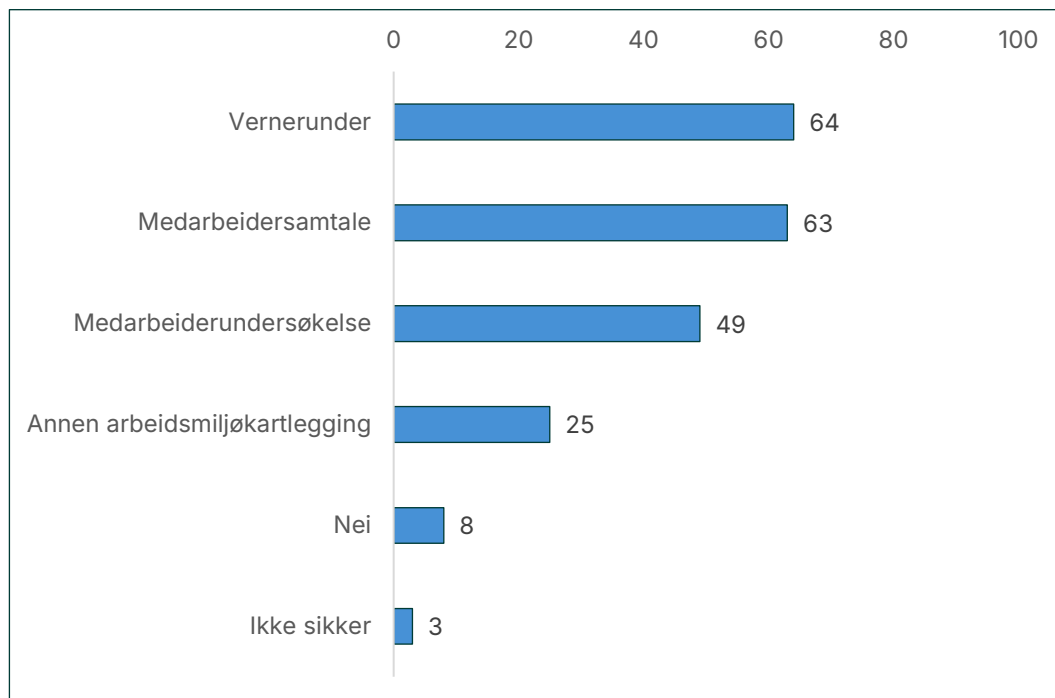
4.5 Verneombudenes arbeid

Vi skal nå se nærmere på verneombudenes arbeid med HMS og arbeidsmiljø. Arbeidsgiver har plikt til å sørge for at arbeidstakerne gis mulighet til medvirkning på egen arbeidsplass, og verneombudene har en rolle som skal bidra til å sikre denne medvirkningen (FOR-2011-12-06-1355). I undersøkelsen blant verneombudene har vi undersøkt ulike arbeidsmiljøkartlegginger som kan gjennomføres i virksomhetene og hvordan verneombudene involveres i disse aktivitetene. Vi skal også se nærmere på hvordan verneombudene involveres i ulike typer risikokartlegginger, som virksomhetene kan ha gjennomført.

Arbeidsmiljøkartlegginger

Verneombudene ble først spurt om ulike mulige arbeidsmiljøkartlegginger som kan gjennomføres i virksomheten for å bidra til et godt arbeidsmiljø (figur 4.9).

Figur 4.9 Andel oppgir at det i løpet av de siste to årene er gjennomført ulike arbeidsmiljøkartlegginger i virksomheten (n = 807). Prosent



Vernerunder og medarbeidersamtaler er det fleste verneombud nevner når vi spør om arbeidsmiljøkartlegginger. Drøyt 60 prosent av verneombudene oppgir at dette er gjennomført i deres virksomhet i løpet av de siste to årene. Det er samtidig viktig å understreke at det er et betydelig mindretall, 36 prosent, som svarer at det ikke er gjennomført vernerunder det siste år.

Medarbeiderundersøkelse nevnes av noe færre, 49 prosent. Mens én av fire oppgir at det er gjennomført andre typer arbeidsmiljøkartlegginger. Det er få, 8 prosent, som oppgir at det ikke er gjennomført noen arbeidsmiljøkartlegginger de siste to årene. Det er en klar sammenheng mellom gjennomføring av de ulike kartleggingene og virksomhetsstørrelse, der verneombudene i de største virksomhetene (med mer enn 250 ansatte) i større grad oppgir at samtlige av kartleggingene vi har spurt om er blitt gjennomført i løpet av de siste to årene enn i virksomheter med færre ansatte. Motsatt finner vi også at verneombudene i de minste virksomhetene (20 eller færre ansatte) i mindre grad oppgir at virksomheten har gjennomført slike arbeidsmiljøkartlegginger. Totalt oppgir 13 prosent av verneombudene i de minste virksomhetene at det ikke er blitt gjennomført noen arbeidsmiljøkartlegginger i deres virksomhet siste to år. Vi finner også at verneombud i offentlig sektor i større grad oppgir å ha gjennomført ulike arbeidsmiljøkartlegginger. Særlig er andelen høy i offentlig forvaltning, mens den er lavere i privat service sektor.

De verneombudene som svarte at det var gjennomført vernerunder i virksomheten siste 2 år ble fulgt opp med et spørsmål om de selv deltok på disse. Et klart flertall svarte at de alltid (56 prosent) eller som oftest (27 prosent) deltok på vernerundene. 6 prosent

svarte at de sjelden deltok mens 1 prosent oppga at de aldri hadde deltatt på verne-
runde.

De verneombudene som svarer at det gjennomføres ulike kartlegginger, ble videre spurt om de er blitt involvert i dette arbeidet i deres virksomhet (tabell 4.2).

Tabell 4.2 Verneombudenes involvering i planlegging og oppfølging av arbeidsmiljøkartleggingene. Prosent

	Vernerunde (n = 519)	Medarbeider- undersøkelse (n = 398)	Andre arbeidsmiljø- kartlegginger (n = 205)
Jeg deltar i planleggingen	55	25	41
Andre verneombud deltar i planleggingen	26	22	29
Jeg deltar i oppfølgingen	49	39	48
Andre verneombud deltar i oppfølgingen	17	16	22
Nei	8	24	9
Ikke sikker	6	8	9

Tabell 4.2 viser for det første at relativt få svarer at verneombudene, enten de selv eller andre, ikke er involvert i planlegging og oppfølging av vernerunder og andre arbeidsmiljøkartlegginger. Dersom vi ser svarene «nei» og «ikke sikker» i sammenheng, utgjør disse likevel et ganske betydelig mindretall som enten er usikre på om verneombudene er involvert eller som svarer at de ikke er involvert – 14 prosent for vernerunder og 18 prosent for andre kartlegginger. Når det gjelder medarbeiderundersøkelser, er involvering i både planlegging og oppfølging lavere enn for de to andre kartleggingene. Som nevnt i kapittel 3, skyldes nok den lave deltakelsen i planleggingen at mange virksomheter benytter seg av ferdige konsepter som i liten grad kan endres. Verneombudene kan imidlertid delta i oppfølgingen av undersøkelsene. Når 24 prosent svarer at verken de selv eller andre verneombud er involvert, og åtte prosent at de er usikre, er det en vesentlig andel som ikke deltar i oppfølgingen. Det er noen sammenhenger med virksomhetsstørrelse på alle de tre områdene, der særlig verneombudene i de aller største virksomhetene (med mer enn 250 ansatte) svarer at andre verneombud enn dem selv deltar i planleggingen. Verneombud innen helse og sosial svarer i noe større grad enn i andre bransjer at de selv deltar i planleggingen av vernerundene, mens verneombudene i privat vareproduksjon i større grad oppgir at andre verneombud deltar i planleggingen.

HMS-risiko på arbeidsplassene

Vi ønsket også å kartlegge verneombudenes vurderinger av ulike HMS-/arbeidsmiljøutfordringer i virksomheten. Vi kartla fem hovedområder der vi ba verneombudene å vurdere risikoen på sin arbeidsplass: organisatoriske endringer, oppgraderinger eller innføring av ny teknologi, psykososialt arbeidsmiljø, farlig arbeid/ulykker og langsiktig helse-
risiko (tabell 4.3).

Tabell 4.3 Hvor stor eller liten HMS-/arbeidsmiljøutfordring mener verneombudene de utvalgte områdene er på sin arbeidsplass (n = 807). Prosent

	Svært stor	Ganske stor	Verken stor eller liten	Ganske liten	Svært liten	Ikke sikker
Organisatoriske endringer	6	28	33	18	11	4
Oppgraderinger eller innføring av ny teknologi	4	22	33	27	12	3
Psykososialt arbeidsmiljø	9	30	33	19	7	3
Farlig arbeid / ulykker	5	21	24	24	25	2
Langsiktig helserisiko	6	23	28	26	14	3

Det er ingen store forskjeller i vurderingene av de ulike HMS-/arbeidsmiljøutfordringene, men psykososialt arbeidsmiljø og organisatoriske endringer blir av noen flere verneombud vurdert som en risiko sammenlignet med de andre mulige utfordringene. Tabell 4.3 viser også at en noe høyere andel av verneombudene vurderer risikoen ved teknologiske endringer som liten sammenlignet med de andre utfordringene. Det er få systematiske sammenhenger mellom verneombudenes vurderinger og virksomhetsstørrelse. Likevel anser verneombudene i de minste virksomhetene i mindre grad organisatoriske endringer som en utfordring hos dem. Verneombud i offentlig sektor mener i større grad at organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø er en utfordring enn verneombudene i privat sektor. Særlig er andelen høyere innenfor helse og sosial, og offentlig forvaltning. Risikoen for farlig arbeid blir vurdert som høyere av verneombudene i privat enn i offentlig sektor, særlig blant verneombudene i privat vareproduksjon. Industrien og bygg- og anleggssektoren er mer utsatt for denne type farer enn andre sektorer. Verneombudene vurderer risikoen ved det psykososiale arbeidsmiljøet, farlig arbeid/ulykker og den langsiktige helserisikoen som noe høyere enn det vi finner hos virksomhetslederne (se tabell 3.6).

Verneombudene som svarte at de ulike HMS-/arbeidsmiljøutfordringene ble ansatt å være svært stor, ganske stor eller verken stor eller liten ble fulgt opp med spørsmål om risikokartlegginger og verneombudenes involvering i disse (tabell 4.4).

Tabell 4.4 Er det i løpet av de siste tre årene gjennomført risikovurderinger på noen av de følgende områdene i virksomheten din? Prosent

	Ja, og jeg eller andre verneombud var involvert	Ja, ingen verneombud var involvert	Nei, ikke gjennomført	Ikke sikker
Organisatoriske endringer (n = 539)	31	24	31	15
Ved oppgraderingen eller innføring av ny teknologi (n = 471)	28	27	29	17

	Ja, og jeg eller andre verneombud var involvert	Ja, ingen verneombud var involvert	Nei, ikke gjennomført	Ikke sikker
Psykososialt arbeidsmiljø (n = 572)	40	21	25	15
Farlig arbeid / ulykker (n = 393)	48	20	20	13
Langsiktig helserisiko (n = 435)	40	21	23	17

Et flertall av verneombudene oppgir at det er gjennomført risikokartlegginger innenfor de områdene de har vurdert som HMS-/arbeidsmiljøutfordringer i sin virksomhet. Det er derimot varierende i hvilken grad de eller andre verneombud har vært involvert i risikokartleggingene. Verneombudene er mindre involvert i risikokartlegginger av organisatoriske og teknologiske endringer enn de er i de andre områdene. Det er også noen sektorforskjeller. Verneombudene i offentlig sektor er i større grad involvert i risikovurderingen av organisatoriske endringer og psykososialt arbeidsmiljø enn verneombudene i privat sektor. Videre finner vi at verneombudene i privat vareproduksjon i større grad er involvert i risikokartlegginger rundt farlig arbeid/ulykker enn i andre sektorer.

Til slutt, innenfor denne tematikken, spurte vi verneombudene om hvilken innflytelse de har på de ulike risikoområdene (tabell 4.5).

Tabell 4.5 Hvor stor eller liten innflytelse har verneombudene innenfor ulike risikoområder?

	Svært stor	Ganske stor	Verken stor eller liten	Ganske liten	Svært liten	Ikke sikker
Organisatoriske endringer (n = 539)	3	14	33	28	20	2
Ved oppgraderingen eller innføring av ny teknologi (n = 471)	3	17	32	29	18	1
Psykososialt arbeidsmiljø (n = 572)	4	35	37	16	8	1
Farlig arbeid/ulykker (n = 393)	8	39	29	16	7	1
Langsiktig helserisiko (n = 435)	5	31	37	19	8	1

Når vi spør verneombudene om deres innflytelse på områdene de har definert som risikoområder i sin virksomhet, svarer kun et lite mindretall at de har svært stor innflytelse. Overordnet svarer verneombudene at deres innflytelse på risiko ved organisatoriske endringer og ny teknologi er relativt lav. 17 prosent svarer at de har svært eller ganske stor innflytelse på organisatoriske endringer mens 20 prosent svarer at de har svært eller ganske stor innflytelse ved teknologiske endringer. Verneombudenes innflytelse over risiko ved psykososialt arbeidsmiljø, farlig arbeid/ulykker og langsiktig helserisiko vurderes som større. Om vi ser på andelen som svarer svært og ganske stor innflytelse, er denne 39 prosent på psykososialt arbeidsmiljø, 37 for farlig arbeid/ulykker og 36 prosent for langsiktig helserisiko. På disse tre områdene svarer også mellom 29 og 37 prosent at de verken har spesielt stor eller liten innflytelse.

Ser vi på bakgrunnsvariablene finner vi at verneombud i offentlig sektor i noe mindre grad enn i privat sektor mener de har innflytelse ved teknologiske endringer. Verneombudene i offentlig sektor svarer i større grad enn de i privat sektor at de har svært eller ganske stor innflytelse på risiko ved det psykososiale arbeidsmiljøet. Videre finner vi at andelen verneombud i privat vareproduksjon i større grad mener de har svært eller ganske stor innflytelse på farlig arbeid enn i andre bransjer. Som beskrevet over, er denne sektoren særlig utsatt for denne typen fare og har følgelig lang tradisjon for at verneombudene er spesielt opptatt av dette problemområdet. I en studie av bygg- og anleggsnæringen fant eksempelvis Bråten & Andersen (2015 s. 52) at 31 prosent av verneombudene hadde stanset arbeidet i løpet av de siste to årene på grunn av fare for liv eller helse.

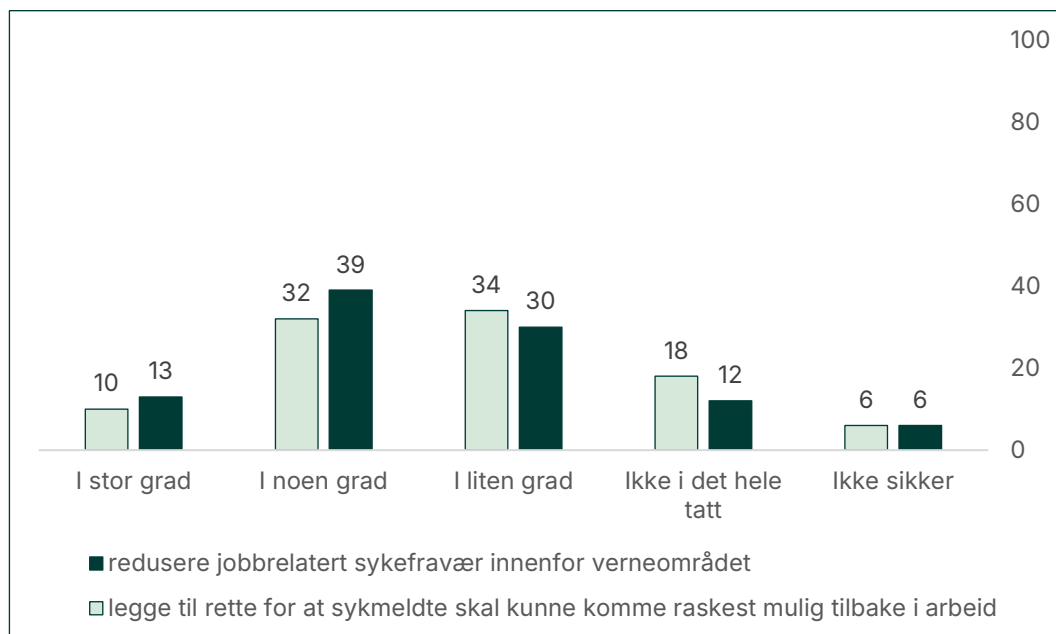
Verneombudene og IA-arbeidet

Som beskrevet innledningsvis, presiserer IA-avtalen at verneombudene har en sentral rolle i IA-arbeidet. I avtalen presiseres blant annet at dens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte det arbeidet ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte virksomhet. Videre påpekes det at partssamarbeidet er viktig for å lykkes med IA-arbeidet. Både ledelse, tillitsvalgte og verneombud har sentrale roller. IA-avtalen (2019–2024) er knyttet til to hovedmål: 1) En reduksjon av sykefraværet med ti prosent sammenlignet med 2018. 2) En reduksjon i frafallet fra arbeidslivet, i form av at personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeidet etter fravær (langtidsfravær, arbeidsavklaringspenger, uføretrygd eller tidlig pensjonering) skal reduseres. I spørreundersøkelsen stilte vi ikke direkte spørsmål om for eksempel kjennskap til IA-avtalen siden kjennskapet til denne kan variere, særlig etter at avtalen ikke lenger blir inngått på virksomhetsnivå, men mellom partene sentralt. Vi stilte derfor to spørsmål opp mot de målene som er formulert i avtalen. Vi spurte på følgende måte: I hvilken grad er du eller andre verneombud involvert i arbeidet med å:

- redusere jobbrelatert sykefravær innenfor verneområdet ditt?
- legge til rette for at sykmeldte skal kunne komme raskest mulig tilbake i arbeid?

Det var et poeng å spørre om de selv eller andre verneombudene var involvert i dette arbeidet siden det i en del tilfeller der virksomheten har flere verneombud kan være en arbeidsdeling mellom dem og slik sett er det viktig å fange mer enn hva hvert enkelt verneombud gjør eller er involvert i. Svarene er vist i figur 4.10.

Figur 4.10 I hvilken grad er verneombudene selv eller andre verneombud innenfor verneområdet involvert i arbeidet med å redusere jobbrelatert sykefravær og å legge til rette for at sykmeldte skal kunne komme raskest mulig tilbake i arbeid? (n = 807) Prosent

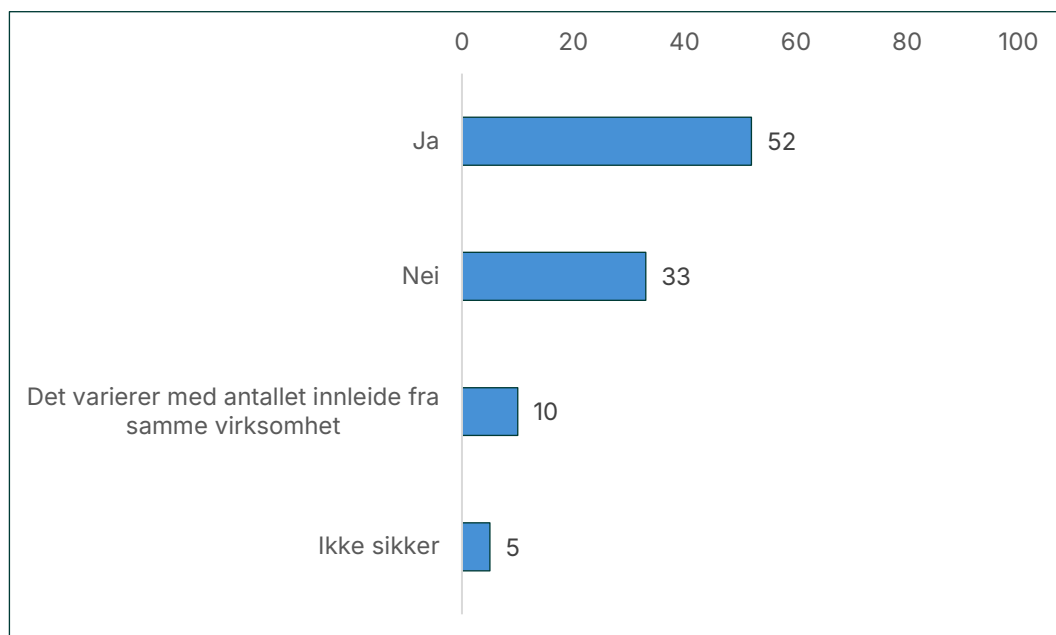


Verneombudene er delt i de to spørsmålene, og det er ikke så mange som svarer at de i stor grad er involvert i noen av de to områdene. Samlet sett svarer 42 prosent at de i stor eller noen grad er involvert i å redusere jobbrelatert fravær, og 52 prosent svarer at de i stor eller noen grad er involvert i tilrettelegging for at sykmeldte skal komme raskt tilbake i arbeid. På den andre siden svarer omtrent like mange at de i liten grad eller ikke i det hele tatt er involvert i slikt arbeid, 52 prosent i jobbrelatert sykefravær og 42 prosent i å få sykmeldte raskt mulig tilbake i jobb. Vi finner at særlig de som har svart at de bruker mindre enn to timer på verneombudsoppgaven i løpet av en normal uke svarer at de ikke i det hele tatt bruker tid på jobbrelatert sykefravær eller at det skal legges til rette for at sykemeldte skal kunne komme raskest mulig tilbake i arbeid. Vi finner derimot ingen systematiske forskjeller mellom bakgrunnsvariabler som bransje/sector, virksomhetsstørrelse eller om verneombudet er hovedverneombud eller ikke på disse to spørsmålene.

Innleide arbeidstakere

Som nevnt i innledningen ble det fra 1. januar 2024 innført flere endringer og presiseringer i arbeidsmiljølovens reguleringer av verneombudsordningen. Det ble blant annet presisert at verneombudets oppgaver også omfatter innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten (aml. §6-2 (1)). Vi spurte verneombudene om hvor stor andel som var innleide innenfor deres verneområde. 42 prosent oppga at de hadde innleide arbeidstakere eller selvstendige oppdragstakere i sitt verneområde. Andelen verneombud som oppga at de hadde innleide/selvstendige oppdragstakere er noe lavere i offentlig enn i privat sektor, men vi finner ikke noen skiller på tvers av ulike virksomhetsstørrelser. De verneombudene som oppga at de hadde innleide eller selvstendige i verneområdet ble fulgt opp med et spørsmål om de også anså seg å være verneombud for disse (figur 4.11).

Figur 4.11 Andel som også er verneombud for de innleide arbeidstakerne/selvstendige oppdragstakerne. (n = 339). Prosent

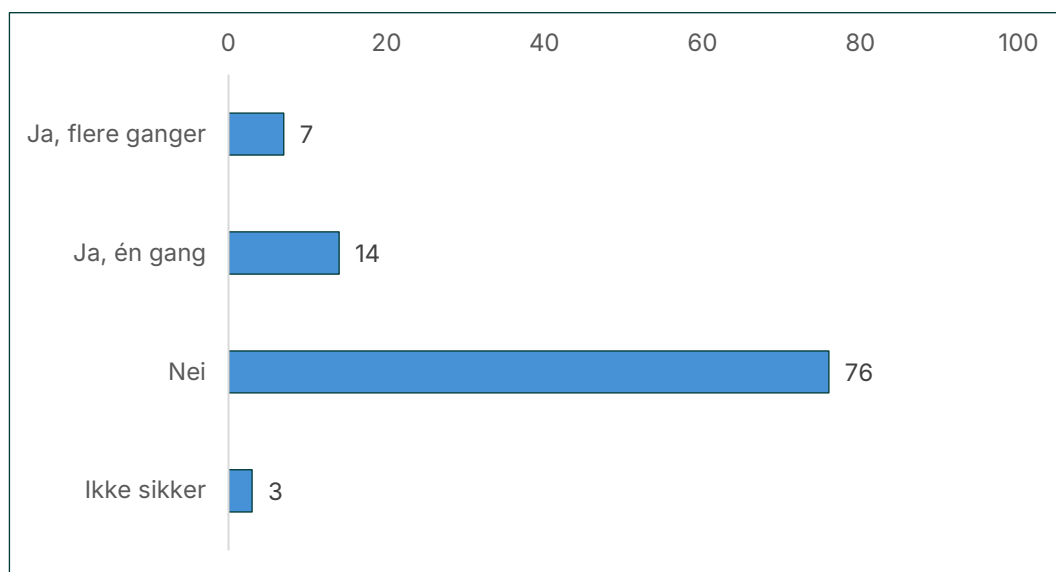


Figur 4.11 viser at drøyt halvparten av verneombudene svarer at de også er verneombud for de innleide/selvstendige. En av tre svarer at de ikke er det, mens ti prosent svarer at det varierer med antallet innleide fra samme virksomhet. Sistnevnte har tidligere vært vanlig i for eksempel bygg- og anleggsnæringen (se Bråten & Andersen, 2015). Der har en del hovedentreprenører stilt krav om at underentreprenører og bemanningsbyråer må stille med eget verneombud når de har hatt ti eller flere arbeidstakere inne på prosjektene. Vi finner videre at det er noe mer vanlig at verneombudene i offentlig sektor anser seg som verneombud for de innleide.

Stansing av arbeidet

Verneombudenes sterke stilling i arbeidsmiljøloven kan illustreres ved at de har en selvstendig rett til å stanse arbeidet dersom de mener det foreligger umiddelbar fare for arbeidstakernes liv og helse (aml. § 6-3). Arbeidet kan stanses inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette. Det presiseres også i loven at verneombudene ikke er erstatningspliktige som følge av at arbeidet stanses. Figur 4.12 viser andel som har stanset arbeidet de siste to årene.

Figur 4.12 Andel verneombud i løpet av de siste to årene som har stanset arbeidet på grunn av fare for liv eller helse. (n = 803). Prosent



Når vi spør verneombudene om de i løpet av de siste to årene har vært i situasjoner der har sett seg nødt til å stanse arbeidet, svarer 21 prosent at de har benyttet seg av denne retten. Syv prosent har gjort det én gang, mens 14 prosent har gjort det flere ganger. Fafo har tidligere kartlagt stansing av arbeidet i byggenæringen både i en undersøkelse blant verneombud (Bråten & Andersen, 2015) og i en undersøkelse blant virksomhetsledere (Bråten & Andersen, 2017). Vi fant da at andelen virksomhetsledere som oppga at verneombudene hadde stanset arbeidet i løpet av de siste to årene var lavere enn det vi fant når vi spurte verneombudene, henholdsvis 11 og 31 prosent. Det ble pekt på at denne forskjellen kunne skyldes både sikkerhetsavvik som gjør at man stanser arbeidet og deretter løses raskt ikke nødvendigvis rapporteres inn til arbeidsgivers rapporteringssystemer og at formalisering av avviksrapportering også vil kunne variere. På samme måte vil stans hvor problemet løses raskt på arbeidssstedet eller i samarbeid med ledelsen også i begrenset grad meldes inn til arbeidstilsynet. En stans kan dermed være at man stopper arbeidet der og da og så ordner forholdet seg ganske umiddelbart, at man involverer arbeidsgiver og løser det sammen eller at den meldes inn til Arbeidstilsynet som så må avgjøre når arbeidet kan starte opp igjen. Det er ikke sannsynlig at alle tilfellene om stans av arbeidet på grunn av fare for liv eller helse som er rapportert fra verneombudene i vår undersøkelse er av en slik karakter at den er meldt til Arbeidstilsynet. Hvor stor andel det gjelder kan vi imidlertid ikke si noe sikkert om.

Det er en tydelig sammenheng med bransje når vi ser på hvem som har stanset arbeidet, der verneombud i privat vareproduksjon i større grad har stanset arbeidet enn i andre bransjer. Ti prosent har i denne sektoren stanset arbeidet én gang, mens 20 prosent har gjort de flere ganger. Vi finner også at de som er hovedverneombud i større grad, har stanset arbeidet enn lokale verneombud.

De som oppga at de har stanset arbeidet, ble fulgt opp med spørsmål om hvordan ledelse og ansatte reagerte på stansingen. 20 prosent svarte at de var blitt møtt med sanksjoner fra ledelsen, og så mange som 44 prosent svarer også at kollegene mislikte at arbeidet ble stanset. Å stanse arbeid kan med andre ord for en del oppleves som

ubehagelig, og i ytterste konsekvens medføre sanksjoner. Samtidig svarer også en av tre at kollegene var glade for at de stanset arbeidet mens 22 prosent svarte at ledelsen reagerte positivt. Vi finner ingen sammenhenger for bakgrunnsvariablene på dette spørsmålet. Det skyldes først og fremst at det er såpass få som har stanset arbeidet at usikkerheten blir for stor til å finne statistisk signifikante sammenhenger her.

4.6 Hvem er aktive i arbeidet med å forbedre arbeidsmiljøet i virksomhetene?

Avslutningsvis i dette kapittelet skal vi se nærmere på verneombudenes vurdering av ulike aktørers bidrag til å forbedre arbeidsmiljø og sikkerhetsforhold i virksomheten (tabell 4.6).

Tabell 4.6 Hvor aktive vurderer verneombudene utvalgte aktører er i arbeidet med å forbedre arbeidsmiljøet og sikkerhetsforhold i virksomheten. Prosent

	Svært aktive	Ganske aktive	Ganske inaktive	Helt/svært inaktive	Ikke sikker	Ikke aktuelt
Fagforening/tillitsvalgte (n = 801)	11	36	25	10	6	14
Verneombud(ene) (n = 802)	10	49	23	8	5	4
Ledelsen (n = 801)	12	47	23	10	6	4
Arbeidsmiljøutvalget (n = 533)	10	50	20	6	13	1
Ansatte (n = 801)	8	45	30	7	8	3
Virksomhetens HMS-ansvarlig (n = 579)	14	48	20	7	7	5
Kunder med krav om å dokumentere HMS-/arbeidsmiljøarbeidet	6	26	15	10	15	28

Verneombudenes vurderinger av ulike aktører er gjennomgående ganske positive. Om vi ser på andelen som blir vurdert å være svært eller ganske aktive, vurderer verneombudene at AMU, ledelsen, HMS-ansvarlig og verneombudene selv er aktive pådrivere for et bedre arbeidsmiljø. Rundt 60 prosent av verneombudene svarer at disse aktørene er svært eller ganske aktive. Kunder med krav til dokumentert HMS-/arbeidsmiljøarbeid spiller en mindre rolle, men det er først og fremst fordi de fleste ikke er utsatt for slike krav. Samtidig er det også viktig å understreke at et betydelig mindretall mener at både ledelse, AMU, HMS-ansvarlig og verneombudene selv er ganske eller helt inaktive. Det er noen sektorforskjeller i vurderingen av disse aktørene. De som er verneombud i offentlig sektor, mener i større grad enn verneombudene i privat sektor at fagforeningen og verneombudene er aktive i arbeidet med å forbedre arbeidsmiljøet.

4.7 Oppsummering

- Erfaringen som verneombud varierer, drøyt halvparten svarer at de har vært verneombud i tre år eller mer (51 prosent) og 17 prosent har nylig startet.
- De fleste verneombudene er valgt direkte av de ansatte, 62 prosent. 22 prosent er utpekt av fagforeningen mens 13 prosent er utpekt av ledelsen. Andelen som er utpekt av ledelsen, fremstår som noe høyt, gitt at dette kun skal forekomme når de ansatte ikke klarer å få valgt et eget verneombud.
- Nær halvparten av verneombudene (47 prosent) svarer at de bruker mindre enn to timer på vervet i løpet av en normal uke. Det er også en god del som svarer at dette varierer ganske mye, 18 prosent. En liten andel svarer at de er verneombud på heltid eller bruker mer enn 20 timer per uke, til sammen seks prosent.
- De fleste har gjennomført opplæring som verneombud, 71 prosent. Samtidig ser vi også at mer enn en av fire oppgir at de ikke har tatt slik opplæring.
- Når vi ser på andre HMS-ressurser i virksomhetene, svarer to av tre verneombud at de har et AMU i virksomheten, drøyt 70 prosent at deres virksomhet har ansatte med særlig ansvar for HMS, 71 prosent oppgir at virksomheten er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste.
- Et mindretall av verneombudene oppgir at de har en møtefrekvens med arbeidsgiver som er månedlig eller oftere. Dette gjelder for både formelle og uformelle møter. Verneombudene oppgir en møtefrekvens på formelle møter som tilsvarer det virksomhetslederne svarer. Hovedverneombudene har noe høyere frekvens på de formelle møtene enn verneombudene.
- De aller fleste verneombudene beskriver samarbeidsklimaet med arbeidsgiver om HMS og arbeidsmiljø som godt. En av fire beskriver det som svært godt mens 42 prosent beskriver samarbeidet som ganske godt. Svært få svarer at det er dårlig.
- Når vi spør verneombudene om det er gjennomført ulike arbeidsmiljøkartlegginger de siste to årene i virksomheten, svarer drøyt 64 prosent at det er gjennomført vernerunder og 63 prosent medarbeidersamtaler. Snaut halvparten svarer at det er gjennomført medarbeiderundersøkelse. En av fire svarer at det er gjennomført andre typer arbeidsmiljøkartlegginger.
- Det er relativt få av verneombudene som svarer at enten de selv eller andre ikke er involvert i planlegging og oppfølging av vernerunder og andre arbeidsmiljøkartlegginger. Når det gjelder medarbeiderundersøkelser, er involvering i både planlegging og oppfølging lavere enn for de to andre kartleggingene.
- Verneombudene ble bedt om å gi en vurdering av ulike HMS-/arbeidsmiljøutfordringer i virksomheten: organisatoriske endringer, oppgraderinger eller innføring av ny teknologi, psykososialt arbeidsmiljø, farlig arbeid/ulykker og langsiktig helserisiko. Risikoen ble vurdert høyest for psykososialt arbeidsmiljø (39 prosent svarer svært eller ganske stor risiko) og organisatoriske endringer (34 prosent svarer svært eller ganske stor risiko).

- Overordnet svarer verneombudene at deres innflytelse på risiko ved organisatoriske endringer og ny teknologi er relativt lav. Verneombudenes innflytelse over risiko ved psykososialt arbeidsmiljø, farlig arbeid/ulykker og langsiktig helserisiko vurderes som større.
- Verneombudene er gitt en sentral plass i IA-arbeidet. I spørreundersøkelsen stilte vi ikke direkte spørsmål om IA-avtalen siden kjennskapet til denne kan variere etter at avtalen ikke lenger inngås på virksomhetsnivå, men mellom partene sentralt. Vi spurte derimot om i hvilken grad de selv eller andre verneombud er involvert i to områder som er viktig under IA-avtalen: arbeide med å redusere jobbrelatert sykefravær og å legge til rette for at sykmeldte skal kunne komme raskest mulig tilbake i arbeid.
- Samlet sett svarer 42 prosent at de i stor eller noen grad er involvert i å redusere jobbrelatert fravær, og 52 prosent svarer at de i stor eller noen grad er involvert i tilrettelegging for at sykmeldte skal komme raskt tilbake i arbeid. Vi finner at særlig de som bruker mindre enn to timer på verneombudsoppgaven i løpet av en normal uke svarer at de ikke i det hele tatt bruker jobbrelatert tid på sykefravær eller at det skal legges til rette for at sykmeldte skal kunne komme raskest mulig tilbake i arbeid.
- Verneombudene har en selvstendig rett til å stanse arbeidet dersom de mener det foreligger umiddelbar fare for arbeidstakernes liv og helse. Når vi spør verneombudene om de i løpet av de siste to årene har vært i situasjoner der har sett seg nødt til å stanse arbeidet, svarer 21 prosent at de har benyttet seg av denne retten. Det er ikke sannsynlig at alle tilfellene om stans av arbeidet på grunn av fare for liv eller helse som er rapportert fra verneombudene i vår undersøkelse er av en slik karakter at den er meldt til Arbeidstilsynet. I mange tilfeller vil dette løses der og da på arbeidsplassen, enten med de arbeidstakerne det gjelder eller i samarbeid med arbeidsgiver.

5 Hovedverneombudenes erfaringer

I dette kapittelet retter vi oppmerksomheten mot hovedverneombudene og deres erfaringer med verneombudsordningen og samarbeidet om HMS i virksomhetene. Kapittelet er basert på kvalitative intervjuer med 46 hovedverneombud innen fem ulike områder: bygg og anlegg, industri, service og tjenesteyting, kommuner og helseforetak (sykehus). Hensikten er å gi utfyllende informasjon om hvordan verneombudsordningen er organisert og om dialog og samarbeid mellom ulike aktører i vernearbeidet på virksomhetsnivå. Vi beskriver også hvordan hovedverneombudene vurderer sin rolle i arbeidet med intensjonene i IA-avtalen, samt hvilke utfordringer som vurderes som de største innen arbeidsmiljø, helse og sikkerhet i den enkelte virksomhet. Vi starter med en presentasjon av hovedverneombudene og deres arbeid, hvert område for seg, før vi avslutningsvis samler trådene og gir en samlet vurdering av status og utfordringer i verneombudsordningen på virksomhetsnivå.

5.1 Bygg og anlegg

Innenfor bygg og anlegg har vi gjennomført totalt åtte intervjuer med hovedverneombud. Virksomhetene varierer i størrelse og antall ansatte, fra cirka 150 til nærmere 3000 ansatte. Fem av virksomhetene er del av et større konsern, og det varierer hvor i organisasjonen hovedverneombudene som vi har intervjuet, er plassert. Eksempelvis var ett av hovedverneombudene plassert på topp i et av forretningsområdene i et stort landsdekkende konsern og med ansvar for alle ansatte, mens et annet var plassert på distriktsnivå i sitt konsern, og med ansvaret for to av totalt tre faggrupper. Med unntak av dette ene hovedverneombudet som har ansvar for to definerte faggrupper, forteller de at de er hovedverneombud for alle ansatte i virksomheten eller for alle ansatte i den aktuelle enheten (geografisk og/eller forretningsmessig avgrenset område).

Hovedverneombudene har litt ulik fartstid i vervet, tre har mellom ett og tre år, fire har mellom fire og seks år, mens en har 17 år i vervet. Seks forteller at de har erfaring som verneombud i den aktuelle virksomheten før de ble valgt til hovedverneombud. En har erfaring som verneombud og hovedverneombud hos tidligere arbeidsgiver, mens en ikke har noen tidligere erfaring som verneombud før hen ble valgt til hovedverneombud.

Det er også stor variasjon i svarene på spørsmålet om hvordan de åtte hovedverneombudene ble valgt til vervet: en er valgt av verneombudene i virksomheten, en er valgt av de ansatte i virksomheten, en ble spurt av arbeidsgiver da de manglet verneombud i et stort prosjekt og kombinerer rollen med stillingen som HMS-ansvarlig, en ble spurt av HR-avdelingen og tidligere hovedverneombud om å overta vervet da tidligere hovedverneombud ble avdelingsleder, en kombinerer rollen som hovedverneombud og hovedtillitsvalgt i fagforeningen og ble automatisk hovedverneombud da hen ble valgt til hovedtillitsvalgt, og tre forteller at de ble spurt/utpekt til hovedverneombud i årsmøte hos fagforeningen.

Tre av informantene forteller at de er frikjøpt til vervet, hvorav en er frikjøpt i 100 prosent mens to er frikjøpt i 50 prosent. De øvrige fire forteller at de bruker den tiden de

trenger til vervet, og at det ikke er noe problem å få tid til å utføre vervet eller at ledelsen stiller spørsmål om tidsbruken.

Organisering

Hovedverneombudene forteller at de har flere verneombud i linjen under seg, og i vårt utvalg varierer antallet verneombud fra fire til cirka 200, avhengig av virksomhetens størrelse og organisering. I bygg og anlegg er det også vanlig å ha egne verneombud ute i det enkelte bygge- og anleggsprosjektet, og antallet verneombud vil variere med antall prosjekter virksomheten er involvert i til enhver tid. Stort sett har virksomhetene verneombud på plass ute i organisasjonen, men det er ikke alltid like lett å få noen til å påta seg vervet ute i prosjektene. Flere forteller at de kontinuerlig jobber med å utdanne flere verneombud, det vil si at det jobbes aktivt med å motivere ansatte til å ta 40-timers kurset og påta seg verv som verneombud ute i prosjektene. En av dem sier:

Det er ikke bare å knipse med fingrene for å få folk til å bli verneombud.

I de fleste tilfeller består hovedverneombudenes oppgaver i å følge opp og koordinere verneombudene i linjen og i prosjektene. Bygge- og anleggsprosjektene er spredt på ulike geografiske områder, og flere av hovedverneombudene skal følge opp verneombud over et stort område. Dette medfører en god del reisevirksomhet for enkelte av hovedverneombudene, som også følger opp og deltar i noen av vernerundene ute i prosjektene.

Foruten å følge opp verneombudene ute i organisasjonen og i de enkelte bygge- og anleggsprosjektene, består hovedverneombudenes oppgaver hovedsakelig i å rapportere om og følge opp saker i AMU, deltakelse i ulike utvalg og arbeid med HMS med vekt på skadeforebyggende arbeid. Følgende sitat fra en av informantene illustrerer hvordan hovedverneombudsrollen ofte er fylt med mange forskjellige oppgaver:

Oppgavene varierer mye, men det viktigste er kontakt med verneombudene rundt om i landet og på prosjektene. Det blir mye reising ut til prosjektene. Så har vi noen underutvalg til AMU som tar mye tid. Nå har vi en større sak på innkjøp av nye arbeidsklær. Denne saken vil vare i flere år.

Hovedverneombudene deltar i faste AMU-møter som avholdes fire eller seks ganger i året. Hovedverneombudet og arbeidsgiverrepresentanten bytter på å lede AMU hvert andre år, og har ansvaret for å skrive referat fra det året de ikke selv leder møtene. I noen tilfeller avholdes AMU-møter via Teams på grunn av virksomhet flere steder i landet og store geografiske avstander. Det fremstår som om AMU-møter er en veletablert ordning med faste rutiner både når det gjelder selve møtene og for saksbehandlingen i de aktuelle virksomhetene i bygg- og anleggsbransjen.

Rollen opp mot intensjonene og virkemidlene i IA-avtalen

På spørsmål om hovedverneombudene er involvert i arbeid knyttet til intensjonene og virkemidlene i IA-avtalen, er det ingen av de vi intervjuet som svarer at de er direkte involvert i saker som angår IA-avtalen. Men flere forteller at de er involvert i arbeid knyttet til tilrettelegging, belastningsskader, bruk av verneutstyr og HMS-prosedyrer mer

generelt. Dette er oppgaver som defineres som en del av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll) i disse virksomhetene, og ikke som knyttet opp mot intensjonene i IA-avtalen. I praksis kan det være glidende overganger mellom HMS-regelverket og intensjonene i IA-avtalen. I bygg og anlegg har HMS-regelverket tradisjonelt hatt stor oppmerksomhet. Flere forteller at virksomheten jobber for å få ned sykefraværet og at dette blant annet er tema i felles AMU-møter, men det er bare hovedverneombudet på sentralt nivå i et stort konsern som knytter dette til IA-avtalen. Hen svarer følgende på spørsmålet om involvering i arbeid knyttet til intensjonene i IA-avtalen:

Ja, egentlig er jeg det. Mye rundt sykefravær. Har etablert et sykefraværs- og attføringsutvalg blant annet hvor jeg som hovedverneombud har vært en pådriver.

Det er også flere av informantene som nevner arbeidet i AKAN som viktig for forebygging av sykefravær og frafall hos enkelt personer.

På spørsmål om virksomheten har særavtale på deler av IA-avtalen, forteller seks av informantene at de har en ordning med utvidet egenmelding ved sykefravær. Dette er ikke et tema informantene har veldig god kjennskap til, men de fleste nevner at ordningen innebærer at ansatte kan ha opptil åtte kalenderdager om gangen med egenmelding.

Dialog og samarbeid med ledere, tillitsvalgte, bedriftshelsetjenesten og ansatte

Hovedverneombudene forteller at de har formelle møter med representanter for arbeidsgiver i forbindelse med AMU-møtene og ellers hvis det er spesielle saker som angår HMS. Det formelle samarbeidet i AMU beskrives som ryddig og konstruktivt, og flere understreker at ledelsen prioriterer HMS-arbeidet høyt. Blant annet ble nullvisjoner om skade og fravær på grunn av skade, fremholdt som viktige elementer i de overordnede målsettingene til flere av disse virksomhetene innenfor bygg og anlegg.

Det er imidlertid ingen av hovedverneombudene vi har intervjuet i bygg og anlegg som har formelle møter med bedriftshelsetjenesten utenom de faste AMU-møtene eller i forbindelse med gjennomføring av medarbeiderundersøkelser.

Det varierer i hvilken grad hovedverneombudene har formelle møter med klubben og tillitsvalgte fra fagforeningene. Som nevnt innledningsvis er det flere at hovedverneombudene i bygg og anlegg som har tette relasjoner til klubben, og som jevnlig deltar på møter med dem for å orientere om saker som angår HMS og verneombudsrollen. Ellers er det flere av hovedverneombudene som ofte møter representanter fra klubben uformelt, enten fordi de har kontorer i nærheten av hverandre, eller de møter tillitsvalgte når de er ute på bygge- og anleggsplassene. Eksempelvis fortalte det ene hovedverneombudet følgende om hvordan hen kontakter tillitsvalgte for å få på plass nye verneombud:

Jeg har ikke faste møter, men jeg kontakter dem hver gang jeg trenger et nytt verneombud slik at de kan skaffe det. Da kontakter jeg tillitsvalgte lokalt.

Samlokalisering er et viktig stikkord når det gjelder hvem hovedverneombudene har møter med og hvor ofte møtene skjer. Bygge- og anleggsvirksomhetene skiller seg fra mange andre virksomheter ved at produksjonen ofte skjer på mange ulike lokasjoner. Viktigheten av å være samlokalisert med ledelsen og/eller fagforeningen, men også at

det er en åpen dør som gjør det lett å ta kontakt om saker som angår HMS, ble understreket av flere informanter – som i dette tilfellet:

Det er åpen dør hos arbeidsgiver, både på hovedkontoret og når jeg er ute på prosjektene. Så er jeg samlokalisert med hovedtillitsvalgt og vi ser hverandre hele tiden.

Samtlige av hovedverneombudene understreker at uformelle møter med arbeidsgiver om HMS-relaterte saker er veldig viktig, og særlig ble det lagt vekt på mulighetene for å diskutere HMS utenfor rammene av det formelle HMS-apparatet. Følgende sitater fra to av hovedverneombudene illustrerer dette:

Veldig viktig, for her kan vi snakke uformelt utenfor rammene. Det gir oss en bedre helhetsforståelse av ting og er ofte mer nyttig enn de formelle møtene.

Veldig positivt og veldig greit at vi kan treffes og ta en enkel prat om enkelte ting. Det meste kan spørres om og diskuteres uten at det må til et møte og at det protokollføres.

Hovedutfordringer på HMS og arbeidsmiljø

Arbeid i bygge- og anleggsbransjen er risikoutsatt. Bransjen har fått stor oppmerksomhet fra offentlige myndigheter, og det har vært igangsatt flere tiltak for å redusere risiko for skade og for å forbedre HMS-forholdene generelt på bygge- og anleggsplasser (se for eksempel Bråten & Andersen, 2015, 2017; Ødegård & Bråten, 2020).

På spørsmål om hva hovedverneombudene ser som de største utfordringene når det gjelder HMS i deres virksomhet, er det flere som peker på forhold som er velkjente i denne bransjen. Det varierer for de ulike virksomhetene og ulike yrkesgrupper i vårt utvalg, men blant utfordringene som trekkes frem er: oppbevaring, merking og bruk av kjemikalier, høyt arbeidstempo og stress på grunn av dårlig planlegging i prosjektene, rot på byggeplasser og stengt eller farlig tilkomst, innlosjering og lange arbeidsdager – spesielt i anleggsprosjekter, høyt sykefravær, og språkutfordringer på byggeplasser med en stor andel arbeidere fra land i Øst-Europa.

Selv om det har vært jobbet mye med skadereduserende tiltak både i bransjen generelt og i de aktuelle virksomhetene, er det også flere av hovedverneombudene som peker på manglende forståelse og holdninger til sikkerhet som den største HMS-utfordringen. Her vises det både til at hovedverneombudene erfarer at det (fortsatt) er mange som ikke bruker verne- og sikkerhetsutstyr – selv om dette både er påbudt/sterkt anbefalt og finnes lett tilgjengelig på bygge- og anleggsplassen. Flere av hovedverneombudene trakk også frem systemet for avviksregistrering som en egen utfordring, som i dette tilfellet:

Hovedproblemet er at den ansatte ser på det som flaut og skam å melde avvik, som kan være med på å gi lærdom videre. Det kan være så enkelt som et kutt i fingeren eller klem, det varierer. Småting, men det sitter litt inne, de føler selv at det er travel. Vil ikke ta seg tid til å skrive avviket. Selv om vi har forsøkt å gjøre det enkelt. Det er min hovedutfordring – å få rapportert inn antall avvik.

Det var også enkelte som mente det ikke ble gjennomført mange nok sikker-jobb-analyser (SJA-analyser), og flere etterlyste mer tid både til å gjennomføre konkrete sikkerhetstiltak og til verneombudene ute på bygge- og anleggsplassene. Ett av hovedverneombudene har stanset farlig arbeid på grunn av vann i området hvor elektrisk monteringsarbeid skulle skje. I dette tilfellet ble hovedverneombudet kontaktet av en montør som var bekymret for sikkerheten ved utføringen av arbeidet. Arbeidet ble stanset til området var tømt for vann og sikret.

5.2 Industri

Vi har intervjuet totalt ni hovedverneombud innenfor ulike deler av industrien. Det er stor bredde i utvalget både når det gjelder type industri og størrelse på virksomhetene, som varierer mellom 100 og 2200 ansatte. Flere av virksomhetene er del av større konsern, og det varierer hvor i organisasjonen hovedverneombudet er plassert. Seks av informantene er hovedverneombud for alle ansatte, to er for den største divisjonen i virksomheten, mens én er hovedverneombud for ansatte i en mindre enhet som er lokalisert utenfor hovedvirksomheten.

Av de ni hovedverneombudene har seks hatt vervet mellom ett og tre år, en har hatt vervet i seks år mens to har hatt vervet i ti år. Seks forteller at de var verneombud i virksomheten før de ble hovedverneombud, to har erfaring som verneombud hos tidligere arbeidsgiver, mens en ikke har tidligere erfaring som verneombud.

Det er noe variasjon i hvordan hovedverneombudene fikk vervet, men i mange av tilfellene var fagforeningene involvert. Fem forteller at de ble valgt/utpekt/spurt av fagforeningen, enten formelt på årsmøte hos fagforeningen eller spurt mer uformelt fordi det manglet hovedverneombud. Tre ble valgt til hovedverneombud blant verneombudene i virksomheten, mens en ble spurt av ledelsen om å påta seg vervet.

To av hovedverneombudene har 100 prosent frikjøp til vervet, mens en har 50 prosent frikjøp. En har frikjøp som følger skiftplanen med En dag frikjøp hver femte uke, men kan få mer tid ved behov. Fire forteller at de ikke har noe fast tid, men bruker den tiden de trenger og at de er fornøyde med en slik ordning. Mens en forteller at hen bruker (for) lite tid på vervet, og opplever liten forståelse hos ledelsen for å bruke tid som hovedverneombud. Vedkommende har også opplevd å bli trukket for timer brukt på verneombudsoppgaver.

Organisering

Hovedverneombudene har flere verneombud i linjen under seg. Antallet verneombud varierer med virksomhetenes størrelse og organisering, og i vårt utvalg er antallet mellom tre og 87 verneombud under hovedverneombudet. I flere av virksomhetene jobber ansatte skiftordning, og verneombudene følger både avdeling og skift. Fire av virksomhetene har produksjon på flere geografiske steder, og verneombudene er fordelt på de ulike lokasjonene. En av virksomhetene har ansatte som reiser en god del i forbindelse med installasjons- og vedlikeholdsarbeid, og har egne verneombud for disse. Stort sett har virksomhetene verneombud på plass ute i organisasjonen og på de ulike skiftene, men flere av hovedverneombudene opplever at engasjementet for verneombudsoppgavene varierer. Noen av virksomhetene har en ordning der verneombudene får litt ekstra

betalt per time, i et tilfelle to kroner og i et annet fem kroner ekstra per time. Ifølge hovedverneombudene bidro den ekstra betalingen først og fremst til å gi en anerkjennelse av vervet, men hvordan verneombudet faktisk fungerer, avhenger mer av personlige egenskaper og engasjement for vervet, som i dette tilfellet:

Ja, det er stor variasjon. Der det ikke fungerer tror jeg det går mye på verneombudet sitt engasjement. Det er ikke pent å si det, men har følelsen av at et par av dem har blitt verneombud for å få et par kroner ekstra i timen. Det irriterer meg. Det er ikke et gjennomgående problem, men i et par avdelinger.

Flere av informantene legger vekt på viktigheten av personlig engasjement hos lokale verneombud for at ordningen skal kunne fungere etter intensjonene i arbeidsmiljøloven. Åtte av hovedverneombudene forteller at de har faste møter med verneombudene, de fleste har månedlige møter mens et par forteller om årlige møter. Form og innhold i disse møtene varierer, fra felles samlinger med kompetansepåfyll om ulike tema på HMS-området, til mer uformelle møter på Teams. På grunn av geografiske avstander var Teams-møter med verneombudene vanlig hos flere av hovedverneombudene. Alle understreket at verneombudene er velkomne til å ta kontakt med store og små spørsmål, og at mange også gjør det. Hovedverneombudene er også mye ute i organisasjonene og deltar i lokale vernerunder og bistår verneombudene med stort og smått etter behov. Hovedverneombudene deltar også i konkrete sikkerhetsvurderinger av ulike arbeidsoppgaver ute på arbeidsplassene.

Videre forteller hovedverneombudene i industrien om en mangslungen rolle preget av flere ulike oppgaver, som for eksempel oppfølging av sikkerhets- og kvalitetsarbeidet i samarbeid med ledelsen, arbeid i forbindelse med ulike sertifiseringer og revisjoner, forberedelse og oppfølging av ulike saker i AMU med mer.

Alle industrivirksomhetene i vårt utvalg har AMU, og hovedverneombudene deltar i dette. I virksomhetene som er del av et større konsern er det gjerne ett AMU for hvert forretningsområde, og et felles AMU for alle forretningsområdene på sentralt konsernnivå, kalt SAMU. Blant våre informanter er det bare et av hovedverneombudene som deltar i sentralt SAMU, i tillegg til AMU i det største forretningsområdet i sin virksomhet. De øvrige åtte hovedverneombudene deltar i faste AMU-møter fire ganger i året (en gang i kvartalet). Møtene avholdes fysisk eller på Teams, eller en kombinasjon – avhengig av virksomhetens organisering. Det er vanlig at hovedtillitsvalgt fra en eller flere fagforeninger er blant representantene for ansatte i AMU i de aktuelle industrivirksomhetene. Det fremstår som om AMU stort sett er en etablert ordning med faste rutiner for møter og saksbehandling i de aktuelle industrivirksomhetene, men enkelte av informantene peker også på utfordringer knyttet til formkrav om møteledelse, protokoll og hvem som møter fra ledelsens side.

Rollen opp mot intensjonene og virkemidlene i IA-avtalen

Det er bare ett av hovedverneombudene vi har intervjuet innenfor industrivirksomhet som deltar aktivt i arbeid som er relatert direkte til IA-avtalen. Vedkommende deltar i IA-utvalget, som har møter annenhver uke. Hovedverneombudet forteller at ledelsen har tett kontakt med de sykmeldte for å finne ut hvordan arbeidet kan tilrettelegges for å

eventuelt komme tilbake på jobb. Det var HR-leder med ansvar for sykefraværsoppfølging som inviterte hovedverneombudet til å delta i IA-utvalget. I utvalget deltar også hovedtillitsvalgt for den største fagforeningen i virksomheten. Samarbeidet er ment å skulle styrke sykefraværsoppfølgingen av enkeltpersoner med behov for tilrettelegging.

De øvrige hovedverneombudene forteller at de i liten grad er direkte involvert i arbeid som knyttes til IA-avtalen, men et par av dem nevner at de er involvert i saker som handler om sykefravær og tilrettelegging. Det jobbes også med dette i HMS-sporet og som del av det systematiske HMS-arbeidet. En av informantene fortalte følgende om sykefraværssarbeidet, men la vekt på at det ikke er knyttet til IA-avtalen:

Det er høyt sykefravær hos oss, på rett over ti prosent. Vi prøver å jobbe med det, gjennom tilpasset arbeid. Tilrettelegge for å få folk i gang igjen, de som er sykemeldte. Men det er fysisk tungt arbeid vi driver med, og mange får slitasje. Løft, trekking, skyving. Vi jobber med kroppen. Skift er også en tematikk, noen har skift som er litt tøffe.

Videre forteller fire av hovedverneombudene at virksomheten har en ordning med utvidet egenmeldingsperiode på opptil åtte kalenderdager (en var usikker på hvor mange dager utvidet) mens de øvrige fem forteller at det er en minimumsordning med inntil tre dager egenmelding som gjelder i deres virksomhet. En av informantene forteller at virksomheten har en egen permisjonsordning knyttet til IA-avtalen som innebærer at den sykemeldte kan komme på jobb etter eget ønske for å treffe kolleger og gjøre litt enklere arbeidsoppgaver, men uten at sykemeldingen formelt berøres av dette.

Dialog og samarbeid med ledere, tillitsvalgte, bedriftshelsetjeneste og ansatte

Syv av hovedverneombudene forteller at formelle møter med arbeidsgiver om saker som angår HMS stort sett er begrenset til AMU-møtene fire ganger i året. To forteller at de i tillegg har faste månedlige møter med HMS-leder og HR-leder, men at disse møtene ikke er like formelle som møtene i AMU. Samarbeidsklimaet med ledelsen om HMS oppleves stort sett som godt og konstruktivt, det pekes på at her sitter man i samme båt:

Samarbeidsklimaet er veldig bra. Vi har ikke noe problem, er enige, har samme mål og sitter i samme båt. Sjeldent noe motvilje mot det som går på HMS.

Flere av informantene forteller også at de har uformelle møter med arbeidsgiver om HMS, og at dette er viktig for informasjonsflyten omkring ulike HMS-utfordringer og mulighetene for å komme med innspill i en tidlig fase av nye prosjekter:

Svært viktig. Toppscore. Det er det lille der, når vi får den dialogen, da kan jeg kommentere hvordan de burde legge opp fra begynnelsen, hva slags utstyr de kan komme til å trenge, sperring av områder for å få plass til trailere, sørge for at de jobber trygt.

Et hovedinntrykk er at hovedverneombudene i industrivirksomhetene i mange tilfeller også har direkte kontakt med ansatte i konkrete saker som angår arbeidsmiljø og sikkerhet. Dette skjer både fordi hovedverneombudene i liten grad er frikjøpt og selv jobber i produksjonen, og fordi mange av dem er opptatt av å være aktive og synlige ute på arbeidsplassene:

Det skjer ukentlig, at jeg har konkrete saker jeg snakker med de ansatte om. At jeg går innom en fabrikk og titter og ordner. Jeg stiller spørsmål om hvorfor de gjør ting som de gjør det. Så finner vi løsninger sammen.

Det varierer i hvilken grad hovedverneombudene har formelle møter med bedriftshelsetjenesten utenom de faste AMU-møtene, men fem forteller at de har en god del kontakt som blant annet dreier seg om arbeidet i AKAN, utvalgsarbeid om «skift og helse», veiledning omkring fysisk arbeidsmiljø – som for eksempel støy, lys, arbeidsstillinger, arbeidstøy og garderobe samt utarbeidelse av samarbeidsplaner om HMS. Møtene er stort sett faste og ofte samme med HMS- og/eller HR-leder, men en forteller også om mye uformelle møter i telefon med bedriftshelsetjenesten.

Det er også variasjon hva angår formelle møter med klubben og tillitsvalgte fra fagforeningene. I flere av tilfellene er det tett kobling mellom hovedverneombud og fagforeningen, som nevnt innledningsvis er fem av de vi har intervjuet blitt spurt av fagforeningen om å påta seg vervet. I disse tilfellene deltar ofte hovedverneombudet også i møter hos fagforeningene og i formelle partsbaserte fora i virksomheten. Det er også enkelte som forteller at de har lite kontakt med fagforeningen(e), og begrunner det blant annet med ulike roller og posisjoner som kunne komme i konflikt på enkelte områder, for eksempel nye skiftplaner:

Nå trenger vi ikke å samarbeide så mye, men noe går jo for eksempel på oppsett av skift. Vi måtte jo stoppe noe som var fremforhandlet, for det var ikke innenfor arbeidsmiljøloven, selv om ansatte ville ha det sånn. Bedriften må forholde seg til lovverk og avtaler.

I et tilfelle har også utfordringer knyttet til dobbeltrollen som hovedverneombud og tillitsvalgt vært et tema:

Jeg har vært i møter med HMS-K leder om utfordringer med å møte ledelsen som hovedverneombud og i praksis fungere som tillitsvalgt også.

Hovedutfordringer på HMS og arbeidsmiljø

Det er stor variasjon i de aktuelle industrivirksomhetene hva angår type produksjon og HMS-utfordringer. Eksempler på utfordringer som trekkes frem er blant annet: krevende skiftordninger (3- og 5 skiftordninger) og mye bruk av overtid, mekanisk risiko knyttet til mye gammelt produksjonsutstyr, høyt produksjonspress og samarbeidsproblemer med ledelsen/fabriksjefene.

Det er også noen HMS-utfordringer som skiller seg ut som gjengangere i intervjuene, og som ligner mye på de utfordringene som ble beskrevet i bygg- og anleggsbransjen. Det handler om manglende bruk av sikkerhets- og verneutstyr, og holdninger til risiko for skade og langvarige helseutfordringer:

Det de enkle tingene som de ikke vil forså, de enkle grepene som å bruke hørselsvern og vernebriller. Jeg burde holdt alle i henda.

Mange ganger er det endringer i lovverket. Grenseverdier for eksempel, og eldre operatører som ikke skjønner at det da blir naturlig å bruke gassmaske. At vi må legge til nye krav enn de har hatt før. De som har jobbet der en mannsalder, og sier at det har gått bra hittil.

I likhet med hovedverneombudene i bygg og anlegg, trakk også hovedverneombudene i industrien frem systemet for avviksregistrering som en utfordring i seg selv:

Kommunikasjon. Få folk til å spille med åpne kort, ikke være redd for å si ifra, ikke pakke inn og skjule ting når det først har gått galt. Det er vel egentlig verneombudene sin største jobb. Fange opp dette. Vanskelig å få folk til å melde inn avvik. Vi har ingen gulrot, og det burde man kanskje ha.

I dette arbeidet spiller de lokale verneombudene en viktig rolle. Flere av hovedverneombudene etterlyste mer aktivitet og større engasjement i oppfølgingen av HMS-arbeidet hos de lokale verneombudene, og pekte på manglende engasjement lokalt som en av hovedutfordringene i verneombudsordningen og HMS-arbeidet i virksomheten. Et av hovedverneombudene hadde erfaring med å stanse farlig arbeid og fortalte at dette ble gjort relativt ofte i den aktuelle virksomheten. Ved alvorlige tilfeller meldes stansen til Arbeidstilsynet, men hovedverneombudets erfaring var at de sjelden kom til virksomheten for å vurdere de konkrete tilfellene.

5.3 Service og tjenesteyting

Innen service og tjenesteyting har vi intervjuet hovedverneombud i ti virksomheter innenfor et bredt spekter av bransjer. Ni av bedriftene er i privat sektor og en i offentlig. To av virksomhetene er i varehandel, to i overnattingsvirksomhet, to i servering, og en i vakthold, videre er det et vikarbyrå, en renholdsvirksomhet og en driver med eiendomsdrift. Alle er tilknyttet store virksomheter, men det er et stort spenn i antall ansatte, fra omtrent 300 til mer enn 8000. Samtlige oppgir at de er hovedverneombud for alle ansatte i virksomheten/konsernet.

Halvparten av hovedverneombudene har vært i posisjonen tre år eller mindre, mens en av dem var ganske ny og startet for omtrent et halvt år siden. Resten har vært hovedverneombud i fem år eller mer. Den som har hatt vervet lengst, har mer enn 12 år i posisjonen. Kun en av de ti har ikke vært verneombud før hen ble hovedverneombud. Erfaringen som verneombud varierer. En hadde som nevnt gått rett inn i posisjonen som hovedverneombud, en hadde virket noen måneder som verneombud før hen ble hovedverneombud. Resten hadde fra ett til mer enn 20 års erfaring som verneombud. Det er en ganske stor variasjon i hvordan informantene har fått vervet som hovedverneombud. Halvparten er blitt valgt av de andre verneombudene, to er blitt spurt av fagforeningen, to er blitt spurt av arbeidsgiver og en ble valgt av medlemmene i AMU.

Frikjøp er også sterkt varierende blant denne gruppen hovedverneombud. Kun en er frikjøpt på heltid og tre har frikjøp på deltid. To av hovedverneombudene med delvis frikjøp, har selv valgt dette grunnet et ønske om å opprettholde kontakt med den ordinære jobben. En av de delvis frikjøpte har tidligere hatt 100 prosent frikjøp, som er blitt

reduisert etter at virksomheten tapte en stor kontrakt som medførte en reduksjon i antall ansatte. Da mente arbeidsgiver at også behovet for frikjøp var redusert. De delvis frikjøpte har mellom 40 og 50 prosent tid til vervet. De resterende hovedverneombudene bruker «den tiden som er nødvendig». Blant hovedverneombudene uten frikjøp, varierer mengden tid som faktisk brukes på vervet. Et av hovedverneombudene svarer at hen bruker minimalt med tid, kanskje tre timer totalt i løpet av et år. De resterende informantene svarer at tiden de bruker på vervet varierer mye. Følgende sitat illustrerer dette:

Noen ganger er det mye, for en liten stund siden hadde vi en vanskelig sak og da hadde jeg vel 12 møter på en uke. Mens nå er det stille, så da er det ikke som mye tid som blir brukt.

Et av hovedverneombudene beskriver også at hen bruker en del av fritiden for å holde seg oppdatert, da det er vanskelig å slippe fra i arbeidstiden. Vedkommende mente også at det totale verneområdet var så stort (til sammen rundt 900 ansatte og 24 verneombud) at det burde vært noe frikjøp knyttet til vervet. Foreløpig hadde det imidlertid ikke vært mulig å få arbeidsgiver med på dette.

Organisering

Når vi ber hovedverneombudene om å beskrive sine egne oppgaver, er svarene litt ulike. De fleste legger vekt på at de både skal koordinere vernearbeidet og verneombudene i virksomheten, samtidig som de også har oppgaver på virksomhetsnivå. Samtlige sitter for eksempel i et AMU. For noen er det snakk om et hoved-AMU, et såkalt HAMU. Flere bruker også tid på å følge opp og sørge for at virksomheten har gode HMS-rutiner. Videre benyttes det tid på å gå gjennom ulike former for rapporteringer. Dette kan være rapporteringer på sykefravær, avviksrapportering, at vernerunder blir gjennomført, at det er et valgt verneombud der det skal være det. Opplæring av verneombudene, både de som er nye og de som har virket en stund er også en oppgave flere vektlegger som viktig.

Hovedverneombud er en krevende rolle. Oppgavene består i å samordne verneombudene, kursing, hjelpe med saker, lage maler for vernerunder, bistå og hjelpe lokalt. [...] Jeg driver også undervisning av linjelederne om verneapparatet – 400 stykker totalt. Vi hadde et prosjekt i fjor hvor jeg og direktør for tjenesteområdet reiste rundt til alle lokale enheter og fortalte om vernetjenesten og vernearbeidet.

Samtidig beskriver et par av hovedverneombudene vi intervjuet i disse bransjene en situasjon der de er svært lite involvert i arbeidsmiljø- og HMS-arbeid. Både med ledelsen i virksomheten og de andre verneombudene.

Jeg har følt litt på at det [hovedverneombud] er en stilling de er pålagt å ha, som det gjøres minst mulig ut av. Det er litt vanskelig, for jeg har ikke fått utøvd stillingen så mye at jeg føler jeg kan den. Jeg er litt redd det skal skje noe der ute som jeg skal tre inn som hovedverneombud, for nå er det snart 2,5 år siden opplæringen.

Alle hovedverneombudene har flere verneombud de skal koordinere, men også på dette området er det svært stor variasjon til tross for at alle virksomhetene må beskrives som store. I en av virksomhetene er det kun to verneombud i tillegg til hovedverneombudet. I den andre enden av skalaen var det en virksomhet med mer enn 60 verneombud. Fire av virksomhetene hadde mellom fire og seks verneombud mens tre hadde mellom 20 og 30.

Hovedverneombudene beskriver at de jevnlig har kontakt med de andre verneombudene, men hyppigheten og formen varierer. De fleste svarer at de har faste møter som kan gjennomføres elektronisk på Teams, men noen har også en eller flere fysiske samlinger i året. Flere av hovedverneombudene har ansvar for større geografiske områder, alt fra hele landet til store regioner. De beskriver at Teams har gitt dem mulighet til hyppigere kontakt enn det som var tilfelle før slike digitale verktøy var på plass. Samtidig beskriver to av hovedverneombudene kontakten med de andre verneombudene som minimal. Sitatene under kan illustrere ytterpunktene i kontakten mellom hovedverneombud og verneombud:

Da jeg var på HMS-opplæring var det med de som var blitt valgt inn som verneombud i hele gruppen. Men jeg har ikke noen oversikt over hvem som fortsatt er verneombud. Jeg har mulighet til å finne ut hvem de andre i min kjede er på intranett, men vi har ikke noe kontakt.

Vi har månedlige Teams-møter hvor to-tre enheter deltar sammen. Der tar vi opp ulike aktuelle saker. Jeg har jobbet mye med informasjon og opplæring av verneombudene. Hvordan de skal kjøre en sak for eksempel, hvor viktig det er å gå formell tjenestevei. Har også lagt vekt på at ulike typer saker har ulike spor, for eksempel skal noen gå via tillitsvalgt og andre skal gå direkte til HR. Så har jeg understreket betydningen av skriftlighet.

Vi spurte også hovedverneombudene om samarbeidsklimaet med de andre verneombudene og om det var store variasjoner i hvordan dette fungerer. Samarbeidsklimaet ble i det store beskrevet som godt, samtidig beskrev de fleste at det kunne være stor variasjon mellom de ulike verneområdene og hvordan verneombudsordningen fungerte lokalt. Dels var det ulike arbeidsmiljøutfordringer på de ulike stedene, dels variasjon i hvordan verneombudene fungerte i vervet:

Det er veldig stor variasjon mellom verneombudene, avhenger av hver enkelt. Hvor stort engasjement de har for vervet. Det er viktig at verneombudet har lyst selv og en fordel å få frivillige til å tre inn i vervene.

Rollen opp mot intensjonene og virkemidlene i IA-avtalen

Tre av hovedverneombudene svarer at de ikke forholder seg til IA-avtalen og en av dem at hen ikke hadde hørt om IA-avtalen i det hele tatt. Blant dem som sa de forholdt seg til avtalen var det litt ulikt hvordan de beskrev betydningen for dem. De fleste jobbet med å redusere sykefraværet og dette var et tema som også for de fleste var regulært oppe i

AMU, men ikke alle knyttet dette tett opp til IA-avtalen som sådan. En av dem vi spurt om hvordan de forholdt seg til målene i IA-avtalen beskrev det slik:

Jeg vet ikke hvordan man svarer på det. Sykefraværet er sånn vi bare følger opp. Hvordan folk kan fortsette å jobbe eller klarer å jobbe, følger vi også bare opp.

Tre av hovedverneombudene svarte at de hadde et aktivt forhold til avtalen. Både med tanke på å jobbe systematisk med sykefravær og tilrettelegging. En av dem hadde også hatt NAV-arbeidslivssenteret inne for å hjelpe dem med sykefraværet.

Vi forholder oss så godt vi kan til den, og vi har hatt NAV inne for å hjelpe oss med sykefraværet. Det hadde blitt for lett å melde seg syk etter pandemien, det var nok med en SMS liksom. Vi måtte stramme det inn og få det inn i et bedre system slik at det blir meldt inn på riktig måte og til riktig tid. Vi har fått fraværet ned fra åtte til seks prosent.

Fire av de ti virksomhetene hadde ingen ordning med utvidet egenmelding. En hadde opp mot maks antall dager, men var usikker på om det var 12 eller 16 dager. Resten oppga at de hadde syv eller åtte dager sammenhengende egenmelding. Når vi spurte om virksomheten hadde vært involvert i noen av IA-bransjeprogrammene, var det ingen som svarte at de hadde vært det.

Dialog og samarbeid med ledere, tillitsvalgte, bedriftshelsetjeneste og ansatte

Seks av de ti verneombudene svarer at de som hovedregel møter den øverste ledelsen kun i forbindelse med AMU-møter. Det vil si at det varierer mellom én og fire ganger i året. De andre fire har regulære møter med representanter for ledelsen, fra annenhver uke til månedlig:

Utelukkende AMU en gang i året. Ingenting utover det der jeg snakker med dem i mitt verv.

Faste planlagte møter hver andre uke, men prates hver uke. Jeg sitter i Stavanger og ledelsen i Oslo, men jeg reiser til møter hvis det er behov.

Hovedverneombudenes formelle møter med tillitsvalgte i virksomheten varierer også. To av virksomhetene har verken tillitsvalgt eller klubb, og temaet var følgelig uaktuelt for dem. De resterende møtte tillitsvalgte i AMU. Ut over dette er det noe ulikt hvor ofte de møtte tillitsvalgte i andre formelle fora. De hovedtillitsvalgte beskrev at de i hovedsak møtes når det er ting de trenger å samarbeide om, eller der de har felles interesser i en sak. Et av hovedverneombudene treffer lokale tillitsvalgte ukentlig og har jobbet for at samarbeidet mellom tillitsvalgte og de andre verneombudene skal bli mer systematisk. Vedkommende hadde følgende refleksjon rundt dette:

Har jobbet for å få til faste møter mellom verneombud og tillitsvalgt lokalt, utenom AMU-møtene. Det er lettere på mindre plasser enn de store, men målet med slike møter er at verneombud og tillitsvalgte kan spille hverandre gode.

En av virksomhetene i varehandel var ikke pålagt å ha bedriftshelsetjeneste gjennom forskrift og hadde det heller ikke. Hovedverneombudet svarte at de likevel hadde en avtale om at de hadde mulighet til å bruke bedriftshelsetjeneste ved behov for krisehjelp, for eksempel ved ran. Vedkommende undret seg over at de i lys av risikoen ved at varehandel ikke er pålagt å ha bedriftshelsetjeneste. De andre hovedverneombudene møter bedriftshelsetjenesten i forbindelse med AMU-møter, men flere forteller at de bruker den også ut over de møtene:

Jeg har årlig møter, lager handlingsplan og bruker dem utenom hvis jeg har spørsmål eller trenger bistand. Bedriftshelsetjenesten gjennomfører også arbeidsmiljøkartleggingene og jeg er involvert i dette.

Når vi spurte de hovedtillitsvalgte om uformelle møter med arbeidsgiver, svarte tre av dem at de ikke hadde slike uformelle møter. De andre har denne typen møter, om enn i varierende grad. Et av hovedverneombudene rapporterte at de på et vis har satt de uformelle møtene i system:

Etter hvert HAMU og samarbeidsutvalg har jeg og administrerende direktør en uformell prat. Jeg har også det med en del av de andre avdelingslederne og med de største fagforeningene.

De som har slike uformelle møter, var unisone i sin vurdering av at det er nyttig i deres arbeid. Det skyldes både at de kan løse konkrete saker som oppstår, og at de kan prate om vanskelige saker som for eksempel personalsaker. Møtene ble også beskrevet som viktige for å ta opp saker som ikke helt passer inn i agendaen for de mer formelle møtene. Et av hovedverneombudene beskrev de uformelle samtalene som minst like viktig som de formelle:

Ofte viktigere enn det formelle. Min opplevelse er at det du får løst over en kopp kaffe er enklere enn i de større offisielle møtene.

Noen av hovedverneombudene beskrev at de også er ordinære verneombud for ett eller flere utvalgte verneområder, i tillegg til rollen som hovedverneombud. Samtidig kunne en del, i hvert fall rent organisatorisk, beskrives å være et godt stykke unna arbeidsplassene og de ansatte i virksomhetene. Til tross for dette svarte nesten samtlige at de tidvis har direkte kontakt med ansatte i saker som angår den ansatte. Dels kan det være ved at verneombudet tar kontakt og ønsker assistanse i konkrete saker de synes er vanskelige. Dels tar en del ansatte kontakt dersom de synes det lokale verneombudet blir for nært eller at relasjonen til lokalt verneombud oppleves som vanskelig. Samtidig beskriver flertallet av hovedverneombudene at de som hovedprinsipp ønsker at saker skal løses lokalt, og at de kun går inn i de tilfeller der det fremstår som vanskelig. Følgende sitat kan illustrere dette:

Ansatte tar kontakt i noen tilfeller, for eksempel i konfliktsaker, varslingssaker, også uformelt, og noen saker går via fagforening og så til meg. Tar de henvendelsene som

kommer direkte, men henviser til andre dersom saken gjelder noe annet, for eksempel en personalsak som skal til HR.

Et par av hovedverneombudene sier at de som regel alltid også involveres i enkelthendelser med ansatte i tilfellene der de har hatt ulykker av en viss alvorlighetsgrad. Et av hovedverneombudene som har lite kontakt med ledelsen, var også tydelig på at hen i liten grad ble involvert av ledelsen, og beskrev at det ikke ble lagt til rette for at ansatte skulle ta kontakt med hovedverneombudet:

Jeg forventet nok at det ville være mer kontakt, at folk skulle komme i kontakt med meg om de lurte på noe. Men opplever kanskje at det ikke er slik. Min rolle, mitt navn og telefonnummer, du finner det bare på intranett, så det er ikke så tilgjengelig. [...] Jeg spurte om vi burde sende en melding og på apper og sånt for å være tilgjengelige, men det var ikke ønskelig. De (ledelsen) ville ta seg av informasjonsflyten.

I disse bransjene beskriver flertallet av hovedverneombudene at relasjonen til ledelsen er helt fin. Det samme gjelder relasjonen til andre de er i kontakt med i vervet, som til litsvalgte og bedriftshelsetjeneste. Det siste sitatet illustrerer imidlertid at selv blant store virksomheter, som er tilfellet her, kan det i noen tilfeller oppleves som vanskelig å få ledelse og verneombud til å jobbe sammen og dra i samme retning.

Hovedutfordringer på HMS og arbeidsmiljø

Det er stor variasjon i bransjer og type bedrifter i denne delen av casestudien. Når vi spør om hva som er hovedutfordringen på HMS og arbeidsmiljøet i deres virksomhet, får vi derfor også mange ulike svar som speiler disse forskjellene. For noen er tidspresset i servicebransjen et problem. Jobber legges ut på anbud og som en av dem sier, «det vi selger er menneskehender og da er tiden satt av til jobben det går på i anbudene». En peker også på at det legges flere og flere oppgaver på de som jobber i varehandelen, som å tørke støv av lyslister i taket, vindusvask, ned- og oppakking av butikkinnredning osv. Det kan også handle om å ha riktige klær til jobben. Vold og trusler mot de ansatte er også en bekymring for hovedverneombudene i noen av virksomhetene. En beskriver også bygningsmessige utfordringer. Når mye folk er ut og inn av bygningene, blir det mye slitasje. Vedlikehold må da holdes orden på slik at det ikke blir til fare for de ansatte.

En del av hovedverneombudene nevner også mer strukturelle utfordringer, som lang avstand for hovedverneombudene ut til alle deler av landet hvor de driver virksomheten. Visse bekymrer seg også for om vernearbeidet til hovedverneombud og verneombud får den plassen den bør ha i organisasjonen for å kunne bidra til å bedre arbeidsmiljøet. Noen etterspør også bedre HMS-opplæring for lederne i virksomheten slik at de får et innblikk i hva HMS-arbeid består i, og slik at de skal skjønne at verneombudene må få nok tid til oppgaven. Flere nevner også at sykefravær er et problem. Det går både ut over den sykmeldte og de som er igjen for å gjøre jobben. Manglende evne til å tilrettelegge for å få sykmeldte tilbake i jobb, utgjør også en bekymring blant flere.

5.4 Kommunal sektor

Vi har gjennomført til sammen 14 intervjuer med hovedverneombud i kommunal sektor. Det er stor geografisk spredning mellom kommunene, og variasjonen er også stor med hensyn til kommunenes størrelse, både i areal og innbyggertall. I kommunene dekker hovedverneombudenes mandat en rekke ulike tjenesteområder, og personene vi har intervjuet har bakgrunn fra disse, eksempelvis helse og omsorg, oppvekst og utdanning, kommunale barnehager og nødetatene. I flere av kommunene preges organiseringen av verneombudsordningen av kommunesammenslåinger som har funnet sted de siste årene. Hvordan kommunene, og følgende verneombudsordningen, er inndelt etter tjenesteområder og verneområder varierer også.

Spennet i hvor lenge hovedverneombudene har hatt vervet, er også stort, fra ett til 17 års erfaring. Med unntak av to, hadde samtlige erfaring som verneombud før de ble valgt til hovedverneombud. En av de to som ikke hadde vært verneombud tidligere, har erfaring som tillitsvalgt. Hvordan hovedverneombudet velges, varierer også. De fleste (11) av informantene forteller at hovedtillitsvalgte fra de(n) største fagforening(en) velger hovedverneombudet, enten ved å peke ut vedkommende, eller at vedkommende stiller til valg. Andre har vært vara og tatt over for hovedverneombud som har trådt ut av rollen, og deretter blitt valgt på nytt. I to tilfeller er de blitt valgt blant hovedverneombudene i tidligere kommuner som har slått seg sammen.

Antall ansatte i kommunene varierer fra 450 til mer enn 20 000. I de fleste kommunene er informanten hovedverneombud for alle disse, mens tre deler vervet med andre hovedverneombud. To av disse kommunene har tre hovedverneombud, og en har 14. Alle hovedverneombudene har noe frikjøp til rollen, fra ti til 100 prosent. Flere beskriver at de har forhandlet seg frem til mer frikjøp mens de har stått i rollen. Blant hovedverneombudene som har under 50 prosent frikjøp, har noen faste dager og tidspunkt i uken satt av til vervet. Flere beskriver at de gjerne skulle hatt mer tid, og ett av hovedverneombudene med 100 prosent frikjøp beskriver at de gjerne skulle ha vært to.

Alle informantene i kommunal sektor sitter i et arbeidsmiljøutvalg (AMU) sentralt i kommunen. I disse foraene finner man gjerne hovedverneombudet/hovedverneombudene og hovedtillitsvalgte fra de største forbundene fra arbeidstakersiden. I visse AMU deltar også et eller flere verneombud på arbeidsplassnivå. Fra arbeidsgiversiden finner man gjerne kommunedirektør, ledere på tjenesteområdenivå og en representant fra HR-avdelingen. AMU har møter alt fra fire til åtte ganger i året.

I tillegg til AMU sentralt, har flere kommuner tilsvarende fora på lavere nivå – gjerne organisert etter tjenesteområde/avdeling og/eller på enhetsnivå. Foraene har en rekke ulike navn, og følger gjerne organiseringen av virksomheten. Noen av hovedverneombudene deltar også i disse foraene, mens det i andre kommuner er verneombud på arbeidsplassnivå som innehar denne rollen. Flere av hovedverneombudene beskriver at nylige omorganiseringer og nye inndelinger av avdelinger i kommunene, også har påvirket både inndelingen av verneområder og følgende underutvalgene til AMU.

Organisering

Vi ba hovedverneombudene beskrive sine hovedoppgaver, og hva de bruker mest tid på. Her nevnes oppfølging, veiledning og støtte til verneombud, å møte nye verneombud, organisering av HMS-kurs, møtevirksomhet, oppfølging av avvik, og organisering av verneombudssamlinger som sentrale oppgaver. Flere peker også på at rollen har vært preget av omorganiseringsprosesser i kommunen. Kommunene har mellom 15 og flere hundre lokale verneombud. Flere uttrykker at de gjerne skulle ha vært flere, og arbeider aktivt med å få det på plass:

De har hatt ansvar for områder som er for store. Det blir uoversiktlig. Har kranget en stund om å få flere verneombud.

Noen av hovedverneombudene har tatt på seg rollen med å sitte i lokale medbestemmelsesfora der det mangler lokale verneombud. Ni av hovedverneombudene har faste samlinger med verneombudene en eller flere ganger i året. Hit inviteres gjerne eksterne aktører som Arbeidstilsynet, bedriftshelsetjenesten eller NAVs arbeidslivssenter for å bistå faglig, og det tilrettelegges for diskusjoner verneombudene imellom. Noen av samlingene gjennomføres fysisk, andre over nett, og mens noen hovedverneombud samler alle de lokale verneombudene samtidig, arrangerer andre flere oppdelte samlinger.

Flere beskriver også at de har møter, fysisk, på nett eller over telefon med lokale verneombud utover faste samlinger, og/eller ambisjon om å årlig besøke alle eller så mange av de lokale verneombudene som mulig. Noen møter også alle nyvalgte verneombud. Noen har «åpne kontordager», der verneombud kan komme innom med spørsmål eller saker de ønsker innspill på. Blant dem som ikke har faste møter eller samlinger med verneombudene, beskrives erfaringer med dårlig oppmøte som en hovedårsak. Disse vektlegger at lokale verneombud oppfordres til å ta kontakt ved behov. Hvor godt verneombudsordningen fungerer fra verneområde til verneområde, beskrives også som variert. Variasjonen vurderes opp mot allerede store forskjeller mellom kommunenes tjenestoområder, arbeidsmiljøet og HMS-utfordringene som preger disse samt størrelsen på verneområdene. Eksempelvis beskriver en det slik:

Noen verneområder er små og selvgående, andre er større og har kanskje vært litt uheldig med sammensetningen av både ledere og ansatte. Og noen steder er mer helsemessig utfordrende.

Andre faktorer som trekkes frem, er de lokale verneombudenes erfaring og engasjement samt støtten de mottar fra ledelsens side i form av tid og ressurser til å utøve vervet:

Min opplevelse er at mye av det går på interesse og kapasitet hos verneombudene, og hvor mye tid de får satt av til å være verneombud. Det varierer veldig. Har en del verneombud som sliter med å avklare «ved behov».

For å trygge verneombudene i rollen, beskrev et av hovedverneombudene at et grep er å skriftlig og tydeliggjøre verneombudsrollen og hvilke forhold som burde avklares mellom verneombud og leder. Særlig helse og oppvekst ble trukket frem som områder der

verneombudene møter utfordringer. I begge områdene knyttes utfordringene til mangel på tid og ressurser, sykefravær, og innen helse også opp mot turnusordninger som kan vanskeliggjøre rollen og den jevne kommunikasjonen med de ansatte. Utfordringene handler også om HMS-faktorer verneombudene møter på i disse tjenesteområdene. Flere trekker her frem vold og trusler som spesielt utfordrende.

Jevnt over beskrives samarbeidsklimaet mellom hovedverneombudene og de lokale verneombudene i kommunene som godt, selv om flere av hovedverneombudene beskriver at det også her er store variasjoner. Som tidligere beskrevet, trekkes verneombudenes erfaring, engasjement, tid og ressurser frem som faktorer som påvirker dette samarbeidet. Et av hovedverneombudene beskriver det slik:

Ser det har sammenheng med hvordan leder anerkjenner rollen. Der de sliter med å komme i posisjon ute, tar de mindre kontakt.

Flere av hovedverneombudene beskriver også at de ikke mottar så mange henvendelser fra de lokale verneombudene, men at i de tilfellene verneombudene tar kontakt, er samarbeidet godt.

Rollen opp mot intensjonene og virkemidlene i IA-avtalen

I intervjuene ble hovedverneombudene spurt i hvilken grad de forholder seg til IA-avtalen. Jevnt over beskriver informantene at arbeid med å følge opp sykefraværet står sentralt blant deres oppgaver.

Sykefraværet får mye fokus. [...] Å få folk til å stå lenger i jobb, tilbake fra sykemeldinger, og det forebyggende.

Flere beskriver arbeid med å etablere gode rutiner for oppfølging av sykemeldte samt aktivt samarbeid med NAV arbeidslivssenter som måter å jobbe med sykefraværet på. NAV arbeidslivssenter er både inne i arbeidsmiljøutvalgene, i jevnlig møter med hovedverneombudene, og deltar i prosjekter i kommunene. Flere nevner også konseptet «leder før lege», der ansatte oppfordres til å henvende seg til nærmeste leder før de går til legen for en sykemelding, for å undersøke muligheter for tilrettelegging av arbeidet og lignende. Enkelte kommuner har også egne IA-utvalg eller IA-styringsgrupper der hovedverneombudene er eller har vært involvert. 12 av informantene forteller at kommunen har en ordning med utvidet egenmelding ved sykefravær. De fleste har åtte sammenhengende egenmeldingsdager, mens resten er noe usikre.

Syv av informantene forteller at kommunen har vært involvert i bransjeprogram under IA-avtalen, innen sykehjem og barnehage. Bransjeprogrammet innen renhold er ikke en del av bransjeprogrammene under IA-avtalen, men også dette trekkes frem som svært nyttig av en av våre informanter. At vedkommende likevel knytter bransjeprogrammet opp mot IA-arbeidet, viser at man på virksomhetsnivå ikke nødvendigvis har skarpe skiller mellom bransjeprogram under IA-avtalen og øvrige bransjeprogram. Visse trekker frem svært positive erfaringer, der bransjeprogrammene har bidratt til å minke sykefraværet innen spesifikke bransjer.

Dialog og samarbeid med ledere, tillitsvalgte, bedriftshelsetjenesten og ansatte

Flere av hovedverneombudene forteller at de har faste *formelle* møter med ledere utover AMU, i partssammensatte fora på avdelings- eller sektornivå, innenfor de ulike tjenesteområdene (helse og omsorg, skole og oppvekst, teknisk eller tilsvarende). Enkelte deltar også i partssammensatte fora på enhetsnivå, der det mangler lokale verneombud. Også faste, formelle møter mellom hovedverneombudene og HR går igjen, og noen har også faste møter med kommunedirektøren. Hvor mange slike møter som holdes i løpet av et år, varierer mye fra kommune til kommune, og innad i kommunene avhengig av antall saker som skal diskuteres.

Mens noen opplever at rollen preges av svært mye møtevirksomhet, ønsker andre seg hyppigere formelle møtepunkter. De fleste hovedverneombudene har også jevnlig formelle møtepunkter med de hovedtillitsvalgte utover AMU. Det kan både være faste møter i seg selv, månedlig eller til og med ukentlig, i forbindelse med prosjekter, og/eller formøter til AMU. Færre har faste, formelle møter med bedriftshelsetjenesten utover AMU, men involverer dem gjerne i forbindelse med HMS-opplæring av nye verneombud eller på verneombudssamlinger.

Når det kommer til *uformelle* møter, forteller de fleste hovedverneombudene at det er lett å ta kontakt med både arbeidsgiver og tillitsvalgte. Det varierer imidlertid hvor mye uformell kontakt de har. Her virker samlokalisering å ha en stor innvirkning. Flere av hovedverneombudene forteller at de er samlokalisert med arbeidsgiver og/eller hovedtillitsvalgte, og derfor har hyppig kontakt med dem, både formelt og uformelt. Andre sitter lenger unna hverandre. Heller ikke de som sitter langt unna hverandre beskriver det som utfordrende å ta kontakt, men de som er samlokalisert, beskriver at det er særlig hyppig. De uformelle møtepunktene beskrives som viktige for å løse saker på lavest mulig nivå. Dessuten presiserer flere av hovedverneombudene at rollen kan være noe ensom, og verdsetter derfor sparringen de får gjennom uformelle møtepunkter:

Fint å ha noen å drolle med når man er alene som hovedverneombud.

De fleste hovedverneombudene har kontakt med enkeltansatte, for eksempel under vernerunder, men er forsiktige med å gå inn i enkeltsaker, og oppfordrer gjerne til å løse saker på lavest mulig nivå. Flere opplever at ansatte kommer direkte til dem med saker eller spørsmål som de av ulike grunner ikke ønsker å ta det med lokale verneombud. Hovedverneombudene forteller også at de involveres når det er snakk om større saker:

På enkeltsaker er det nok bare tre til fire ganger i året, men blir kontaktet med spørsmål og veiledning på dårlig arbeidsmiljø og sånt oftere, eller at verneombud vil ha meg med på møte med leder. Når det er enkeltansatte er det fordi det har skjært seg ordentlig, at de ikke har tillit til leder eller er engstelige for å gå gjennom tillitsvalgte.

Med andre ord forklarer de fleste at saker som angår enkeltansatte går gjennom de lokale verneombudene eller tillitsvalgte, med mindre en større konflikt har oppstått.

I stort beskrives samarbeidsklimaet mellom hovedverneombudene og arbeidsgiver i kommunal sektor som godt. Flere trekker frem at det er lett å ta kontakt, avtale et møte,

og at ledelsen er gode samtale- og sparringpartnere. Flere beskriver også at det er blitt bedre mens de har vært i rollen, og at det for eksempel kan ta litt tid å bygge opp tillit mellom partene. Andre trekker frem at de føler seg mindre hørt enn de tillitsvalgte, for eksempel i forbindelse med saker som angår sykefraværet. Det er også de som opplever at de jobber litt i motbakke for å få ledelsen til å prioritere samarbeidet med verneombudene. Informantene beskriver at dette sjeldent handler om vilje, men heller om prioriteringer og ressurser:

Det (samarbeidsklimaet) er bra. Stikker nesa mi borti mye føler jeg, og det er sjeldent jeg møter motvilje. Jeg gjør jo det også, men ikke så mye. Det det handler om er jo bemanning og økonomi egentlig.

Flere nevner at trang økonomi tidvis kan gå utover samarbeidsklimaet. I tillegg ønsker flere å involveres tidligere. Akkurat som samarbeidsklimaet med arbeidsgiver, beskriver de aller fleste samarbeidsklimaet med de tillitsvalgte som godt. Som tidligere beskrevet, er flere av hovedverneombudene samlokalisert med de hovedtillitsvalgte i kommunene, og beskriver et tett samarbeid.

Veldig bra. Heldige som sitter sammen. [...] Du kan ikke betale for kontakten vi har, vi er superheldige.

Samarbeidsklimaet beskrives imidlertid som noe varierende med hensyn til de ulike fagforeningene i kommunene, og det presiseres at dette også kan være personavhengig. Andre trekker frem at tross ulikheten mellom verneombuds- og tillitsvalgtrollen, bruker man hverandre for støtte:

Vi er ikke alltid enige, men vi har et ganske tett, godt forhold.

Samarbeidet med bedriftshelsetjenesten beskrives også som nyttig. Hovedverneombudenes erfaringer med bedriftshelsetjenesten er i det store at de er villige til å stille opp, og flere sier at det er lav terskel for å ta kontakt. For eksempel beskrives bedriftshelsetjenesten som en viktig aktør for gjennomføring av risikovurderinger, utarbeiding av HMS-planer, eller som ekstern aktør under verneombudssamlinger. Der det er snakk om utfordringer med bedriftshelsetjenesten, er det i forbindelse med kapasitet. Videre har noen av hovedverneombudene begrenset samarbeid med bedriftshelsetjenesten, og møter dem først og fremst i AMU. I disse kommunene har gjerne HMS-rådgiver tettere kontakt med tjenesten:

Veldig god hjelp. Spesielt i vanskelige saker kan de få oss på rett spor. Har ikke oversikt over hvor ofte de brukes. Vi hovedverneombudene bruker dem ikke så mye, men har en god dialog. Kanskje mer arbeidsgiver som bruker bedriftshelsetjenesten.

Hovedutfordringer innen arbeidsmiljø, helse, miljø og sikkerhet

Hovedverneombudene ble bedt om å beskrive de største utfordringene på arbeidsmiljø, helse, miljø og sikkerhet i sin virksomhet. I kommunal sektor ble en rekke ulike utfordringer trukket frem, men det var også noen fellestrekk mellom kommunene. En sentral

utfordring flere nevner, handler om kapasitet, arbeidspress og sykefravær, særlig innen helse og omsorg. For få folk på jobb, leder til arbeidspress og stress blant dem som er igjen:

Høyt fravær. Det viser at det er høye krav og lite ressurser. Å få nok folk på jobb.

Hovedverneombudene vektlegger også at det er store forskjeller mellom tjenesteområdene. Innen skoler og barnehager beskrives ulike lovverk, der barn og unges rettigheter prioriteres høyere enn de ansattes arbeidsmiljø som en særlig utfordring:

Jobber hardt inn mot oppvekst, skoler og barnehager. Tyngre der, men kommet et stykke det siste året/halvannet. Der er det ikke i like stor grad et tema i hverdagen. Litt tøffere å nå fram der. Opplæringsloven og ungenes rettigheter løftet så høyt. Ungenes rettigheter kan gå på bekostning av de ansattes helse. Lovverkene er ikke likestilt.

At HMS ikke får stor nok plass i arbeidshverdagen, skyldes ifølge hovedverneombudene også forhold som økonomi, kunnskap og «mangel på tid i den hektiske hverdagen». Det ble blant annet pekt på at ledere på arbeidsplassnivå må prioritere arbeidsmiljø og HMS, og inkludere de lokale verneombudene. I en forlengelse av dette, ønsket flere at arbeidstakere får verktøyene de trenger for å holde seg orientert, for eksempel om hvordan registrere avvik:

En utfordring i SFO og dels barnehage at de ikke har det verktøyet de trenger for å holde seg orientert på informasjon, og mange har heller ikke kunnskapen. De har ikke tilgang på PC, ikke kunnskap til å hente informasjonen de trenger, eller å for eksempel skrive avvik. Jobbet mye med det.

En økning i vold og trusler ble trukket frem som en sentral arbeidsmiljø- og HMS-utfordring i kommunene. Dette ble beskrevet som særlige utfordringer innen helse og omsorg, og på skolene, enten fra tjenestemottakere eller elever. Innen barnehage ble det emosjonelle og relasjonelle trukket frem, i forbindelse med det psykososiale arbeidsmiljøet. Flere av hovedverneombudene fremmet også ønsker om mer systematisk og forebyggende HMS-arbeid, og også inneklima, gamle bygg, dårlig ventilasjon og midler til rehabilitering ble trukket frem som utfordringer. Til slutt ble psykisk helse pekt på som en viktig prioritering. Noen mente at det er blitt mer psykisk uhelse enn før, mens andre vektla fordelene ved at det psykososiale er mer på dagsorden enn tidligere. Felles blant disse var et ønske om fokus på det psykososiale.

5.5 Helseforetakene

Vi har gjennomført totalt fem intervjuer med hovedtillitsvalgte i helseforetak. Som med kommunene, og det er stor geografisk spredning mellom helseforetakene, og variasjonen er også stor med hensyn til virksomhetsstørrelse. Helseforetakene vi har intervjuet har fra cirka 150 ansatte på det minste, til cirka 6500 på det største. Også hovedverneombudenes fartstid varierer, fra ett til 17 års erfaring. I fire av helseforetakene, velges hovedverneombudet av tillitsvalgt, fagforeningen eller de største fagforeningene, mens de tillitsvalgte på ett av helseforetakene har overlatt valget til verneombudene. Tre av

hovedverneombudene hadde erfaring som lokalt verneombud før de ble valgt som hovedverneombud, et har vært vara-verneombud tidligere, og et hadde ikke tidligere erfaring som verneombud. To av hovedverneombudene har ansvar for alle de ansatte i helseforetaket, et er hovedverneombud for et utvalg av de ansatte innenfor drift på flere ulike lokasjoner, et er hovedverneombud for én divisjon, og et deler ansvaret for alle de ansatte sammen med to andre hovedverneombud. Fire av hovedverneombudene har 100 prosent frikjøp, og et er frikjøpt på 20 prosent. Sistnevnte bruker omtrent en dag i uken på vervet.

Alle de fem helseforetakene har et arbeidsmiljøutvalg (AMU) sentralt i virksomheten, med like mange representanter fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. På arbeidstakersiden sitter hovedverneombudet, gjerne sammen med hovedtillitsvalgte fra de største forbundene, mens arbeidsgiversiden er representert med direktør og klinikkjefer. I tillegg nevnes bedriftshelsetjenesten, NAVs arbeidslivssenter og HR-representanter som aktører som alltid eller tidvis deltar, uten stemmerett. I foretakene avholdes møter i AMU alt fra fire til syv ganger i året. I tillegg til sentrale AMU, har noen av helseforetakene tilsvarende partssammensatte fora på lavere nivå. Her deltar gjerne lokale verneombud og ledelse på klinikk-, seksjons- eller avdelingsnivå. Flere av hovedverneombudene stiller også i noen av disse utvalgene.

Organisering

Verneombudsordningen i helseforetakene er ulikt organisert, som følge av virksomhetenes organisering og størrelse. Tre av hovedverneombudene innehar rollen alene, mens to av foretakene har flere hovedverneombud som samarbeider. Noen av hovedverneombudene har også funksjon som lokalt verneombud på ulike nivåer. På spørsmål om hvilke hovedoppgaver informantene har som hovedverneombud, og hva de bruker mest tid på i rollen, nevnes å samordne verneombudene, opplæring og veiledning til lokale verneombud, utviklingsprosjekter, samarbeid med tillitsvalgte, møtevirksomhet, og henvendelser om saker fra lokale verneombud som ikke kan løses lokalt og det organisatoriske arbeidsmiljøet. Et av hovedverneombudene oppsummerer det slik:

Det er liksom alt som rører seg som har med arbeidsmiljø å gjøre.

Antall lokale verneombud i helseforetakene varierer fra omtrent ti til opp mot 250. Noen av foretakene har en tredelt organisering av verneombudsordningen, med verneombud sentralt på klinikk/avdelingsnivå og lokalt. Andre har to nivåer. Samtlige av de fem hovedverneombudene vi har intervjuet, har årlige samlinger med de lokale verneombudene. Fra en til fire samlinger i året. I tillegg avholder flere av hovedverneombudene møter med lokale verneombud, gjerne på avdelings- eller klinikknivå, på Teams eller fysisk. Et av hovedverneombudene nevner også at de tilstreber en-til-en opplæring med hvert enkelt nye verneombud, og flere har faste møter med verneombud på klinikknivå. Videre beskriver hovedverneombudene at det er variasjoner i hvor godt verneombudsordningen fungerer mellom avdelinger, men flere nevner at den gjennomgående fungerer godt:

Klart det kan glippe enkelte steder, men det går som regel etter oppskriften.

Der det lugger, beskriver hovedverneombudene at det gjerne er tid til vervet som har skylden – at andre arbeidsoppgaver må prioriteres. Flere nevner at de aktivt jobber med å løfte verneombudsordningen og dens funksjon i virksomheten, slik at dens nytteverdi blir tydeligere. Samarbeidsklimaet mellom hovedverneombudene og de lokale verneombudene beskrives som godt. Flere beskriver at de har blitt godt kjent, at det er lav terskel for å ta kontakt begge veier, at dialogen innad blant verneombudene er god, og at de lokale verneombudene tar ordet på samlinger og tør å stille spørsmål.

Rollen opp mot intensjonene og virkemidlene i IA-avtalen

Hovedverneombudene i helseforetakene beskriver aktivt arbeid for å redusere sykefraværet. Det tar form via jevnlige møter med IA-rådgiver, NAV og bedriftshelsetjenesten, sykefravær som sentralt tema i AMU og på verneombudssamlinger, og å få på plass systemer rundt oppfølging av sykefravær. Fire av de fem hovedverneombudene forteller at virksomheten har vært involvert i bransjeprogram under IA-avtalen, der «tidlig og tett på», og «der skoen trykker» trekkes frem. Et av hovedverneombudene forteller at bransjeprogrammene er gode, men fordi arbeidstrykket er stort, har det tidvis vært vanskelig å sette av tid til å følge opp. Vedkommende mente at der NAV har vært involvert, og organisert og satt opp møter har man klart å følge opp, men det er vanskeligere når man skal fortsette på egen hånd:

Det går på tid. Gode verktøy, men lite tid.

Mangel på tid ble satt i sammenheng med høyt sykefravær blant de ansatte.

På spørsmål om utvidet egenmelding ved sykefravær, var flere av hovedverneombudene usikre på hvorvidt virksomheten har en slik ordning. Noen nevner imidlertid at de har en ordning med åtte sammenhengende egenmeldingsdager.

Dialog og samarbeid med ledere, tillitsvalgte, bedriftshelsetjenesten og ansatte

Hovedverneombudene har alle faste formelle møter med arbeidsgiver ut over AMU. Noen har slike møter både med direktør og med sjefer på klinikknivå. De øvrige møtene holdes alt fra hver 14. dag, annenhver måned, til en gang i året. Et av hovedverneombudene hadde et ønske om hyppigere møter med arbeidsgiversiden. Hen hevder at det ikke er få møter på grunn av manglende vilje fra verken arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden, men heller stort arbeidstrykk og mangel på tid.

Videre har de fleste av hovedverneombudene faste, formelle møter med de tillitsvalgte. Disse møtene tar form via faste møter før AMU, jevnlige møter med enkeltforbund, formelle møter med tillitsvalgte på månedsbasis, og ellers tett dialog både formelt og uformelt. Flere av hovedverneombudene er samlokalisert med de tillitsvalgte, og har også hyppig kontakt av den grunn:

Vi sitter vegg i vegg og har mye uformell kollegial prat, men diskuterer også mye saker og ting.

Et av hovedverneombudene som ikke er samlokalisert med de tillitsvalgte forteller at det er litt uheldig, da avstanden blir større for de uformelle møtepunktene. Også den

uformelle kontakten med arbeidsgiver beskrives som relativt hyppig, og terskelen for å ta kontakt beskrives som lav. De uformelle møtepunktene beskrives som nyttige:

Tror det er veldig viktig i arbeidshverdagen. Man kan løse mye der.

Kaffeprat og å se hverandre i øynene har ikke gått av moten.

Noen av hovedverneombudene har faste møter med bedriftshelsetjenesten, mens andre kun tar kontakt ved behov. De faste møtene tar for seg temaer som arbeidsmiljø og rusforebygging, og bedriftshelsetjenesten bidrar gjerne faglig på verneombudssamlinger. Noen møter også bedriftshelsetjenesten i forbindelse med helsekontroller som avholdes annethvert år.

På spørsmål om hovedverneombudene har direkte kontakt med ansatte, varierer hyppigheten noe. Som i kommunene, beskriver hovedverneombudene i helseforetakene at de mottar henvendelser direkte fra ansatte, og er åpne for konkrete spørsmål, men at de oppfordrer til konfliktløsning og oppfølging i enkeltsaker på lokalt nivå der dette lar seg gjøre. Et av hovedverneombudene forklarer det slik:

Det er ofte lokale verneombud som gjør det, men hvis det er saker som har med arbeidsmiljøet på avdelingen å gjøre, har jeg sagt at de kan løfte det. [...] (...) Jeg er ikke inne i personalsaker, men kan være mye annen uro, kultur og miljø. De er flinke til å ta kontakt og spørre hva vi tenker, og hvordan de skal forholde seg til ting. [...] Vi sier jo snakk med leder og tillitsvalgt, se om dere kan løse det på laveste nivå først. Men i store saker må vi inn. Da har vi også med bedriftshelsetjenesten.

Samtlige av hovedverneombudene beskriver samarbeidsklimaet med arbeidsgiver som godt. Noen beskriver at de har bygget det gode samarbeidet opp over tid, og vi får beskrivelser av åpne dører, at det er lett å ringe, at hovedverneombudene inkluderes i relevante fora, og at de sjeldent får nei. Der samarbeidet har forbedringspotensial, trekkes tid og økonomi frem som hindre, der hovedverneombudene må jobbe litt ekstra for å få satt av tid til dialog, eller å få gjennomført noe som koster penger.

Også samarbeidsklimaet mellom hovedverneombudene og tillitsvalgte beskrives som godt. De som har formøter, beskriver dette som gode arenaer for å diskutere saker som er utfordrende. Det blir nevnt at de to funksjonene (verneombudsordningen og tillitsvalgtapparatet) avhenger av hverandre, og en presiserer at de forsøker å dra i samme retning heller enn å stille seg opp mot hverandre. Miljøet beskrives som inkluderende. Noen hovedverneombud nevner at det er viktig å ta hensyn til forskjellen mellom verneombud- og tillitsvalgtrollen. Det nevnes også at det tidvis er smårusk mellom forbund med ulike posisjoner/oppfatninger, men at dette ikke går utover hovedverneombudet i særlig grad. Samarbeidet mellom hovedverneombudene og bedriftshelsetjenesten beskrives som ganske nyttig. En beskriver at det er lav terskel for å ta kontakt, og at tjenesten bringer med seg nyttig informasjon og tiltak som fungerer andre steder. Flere av hovedverneombudene har imidlertid lite erfaring med bedriftshelsetjenesten, og sier at de ikke samarbeider med dem særlig ofte.

Hovedutfordringer innen arbeidsmiljø, helse, miljø og sikkerhet

Hovedverneombudene i helseforetakene beskriver at sykefravær og overbelastning er sentrale utfordringer innen arbeidsmiljø og helse, miljø og sikkerhet. Sykefraværet er vanskelig, det er utfordrende å få tak i vikarer, og belastningen blir stor på de som er igjen. I sammenheng med det høye sykefraværet, trekker hovedverneombudene frem at de har for mange pasienter i forhold til hva de har økonomi og ressurser til å håndtere, og at dette går på bekostning av de ansatte:

Ansatte sier opp og orker ikke mer. Arbeidsbelastningen er altfor høy, og det er lite mulighet for lønnsvekst. Sykemelding og overbelastning er store bekymringer.

Hovedverneombudene beskriver også at trang økonomi fører til plassmangel for pasientene, som også blir en stor belastning på de ansatte fordi logistikken ikke går opp.

Et av hovedverneombudene peker på at HMS burde hatt en tydelig plassering mer sentralt i virksomheten enn det har i dag, gjerne helt opp på direktørnivå. Andre utfordringer som nevnes er vold og trusler utøvd av pasientene. Hovedverneombudene forteller at det jobbes godt og strukturert med denne utfordringen, men at det likevel skaper stor bekymring. Også rot i korridorene blir nevnt som en utfordring, for eksempel i forbindelse med brannsikkerhet.

5.6 Oppsummering: erfaringer fra hovedverneombudene

Hovedverneombudene som er intervjuet, har det til felles at de er tilknyttet relativt store virksomheter med mange ansatte, og med flere verneombud som de har ansvar for å følge opp ute i organisasjonen. Hva som vurderes som de største HMS-utfordringene varierer også både mellom og innad i de utvalgte bransjene. Erfaringene viser at det er en del likheter, men også noen viktige forskjeller i hvordan verneombudsordningen praktiseres, og hvilke konsekvenser det har for hvordan ordningen fungerer ute i virksomhetene.

Organisering

Organiseringen av verneombudsordningen beskrives i de aller fleste tilfeller som å være i tråd med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og forskriftene. Hovedverneombudene er stort sett valgt blant verneombudene eller de er utpekt/spurt av fagforeningen(e), men det er også noen som er spurt av ledelsen. Det varierer hvor mye tid hovedverneombudene bruker på vervet. Noen er frikjøpt helt eller delvis, mens andre bruker den tiden de har behov for. Det er også noen som forteller at tid brukt på vervet blir møtt med direkte uvilje hos arbeidsgiver og at de må utføre vervet på fritiden, men dette gjelder kun noen få av de vi har intervjuet.

Samtlige av virksomhetene har AMU og hovedverneombudene deltar fast i disse møtene. Hyppigheten på møter i AMU varierer en god del, fra de som har ett møte i året til de som har åtte, men det vanligste er fire møter i året (hvert kvartal). Det er også vanlig at AMU er sammensatt av like mange representanter fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, og at representanter fra bedriftshelsetjenesten deltar etter behov, men uten stemmerett. Dette er i tråd med regelverket (aml. §7-1(4)).

Kommunikasjon og samarbeid

Hovedverneombudenes oppgaver dreier seg i stor grad om kommunikasjon og samarbeid med ulike aktører. Kommunikasjonen er både formell ved deltakelse i AMU og andre etablerte fora, og uformell ved kontakt per telefon eller en prat ved kaffemaskinen og ei åpen kontordør.

Den formelle kommunikasjonen med representanter for arbeidsgiversiden i forbindelse med møtene i AMU, beskrives som uproblematisk av de aller fleste hovedverneombudene. For noen av hovedverneombudene begrenser møtene med arbeidsgiversiden seg til AMU, mens andre forteller at de også har faste formelle møter i partssammensatte fora og deltar i felles utvalgsarbeid utenom AMU. Utvalgsarbeid involverer i mange tilfeller bedriftshelsetjenesten som rådgivende samarbeidsaktør, og hovedverneombudene har både formell og uformell kontakt med tjenesten etter behov. Hovedverneombudene har også kontakt med bedriftshelsetjenesten ved årlige helsekontroller av ansatte og arbeidsmiljøkartlegginger. Stort sett vurderes samarbeidet med bedriftshelsetjenesten som bra. Hovedverneombudene deltar også ofte i partssammensatte utvalg om sykefraværsoppfølging og tilrettelegging i arbeidet, men det varierer i hvilken grad de knytter dette arbeidet direkte til IA-avtalen. I privat sektor knytter hovedverneombudene oftere sykefraværssarbeidet til det systematiske HMS-arbeidet heller enn direkte til IA-avtalen.

I de tilfellene hvor hovedverneombudene er tett knyttet til fagforeningen(e), enten fordi de er utpekt til vervet av fagforeningen(e) og/eller de har doble verv som både hovedverneombud og hovedtillitsvalgt, er det også et tett formelt samarbeid mellom verneombudsordningen og tillitsvalgtapparatet på sentralt nivå i virksomhetene. I de tilfellene hvor det ikke er en like tett kobling eller tradisjon for samarbeid, ser vi at det kan oppstå konflikter mellom hovedverneombudene og fagforeningen/klubben om beslutninger som har betydning for arbeidsmiljø, helse og sikkerhet i virksomheten.

De uformelle samtalene om HMS med ledere på ulike nivåer, både i linjen og i administrasjon/HR, beskrives som svært viktig for å få en felles forståelse av HMS-utfordringer og behov for tiltak. Uformelle samtaler uten formelle krav til protokoll og møtereferat ble understreket som svært verdifullt av flere av hovedverneombudene. Inntrykket er at det kan ta litt tid å bygge opp en slik tillit mellom verneombudene og ledelsen, men at kontinuitet og erfaring hos begge parter kan gjøre det lettere å få til et konstruktivt samarbeid også utenom de formelle møtearenaene. Et uformelt samarbeid er også lettere å få til der hvor hovedverneombudene er samlokalisert med ledelsen, men vi har også flere eksempler på hovedverneombud som ofte reiser til hovedkontoret og/eller tar en telefon eller bruker Teams når de ønsker å snakke med ledelsen mer uformelt.

De viktigste utfordringene for verneombudsordningen

I intervjuene med hovedverneombudene kommer det også frem en del utfordringer knyttet til verneombudsordningen og hvordan denne fungerer i de ulike virksomhetene. Det er spesielt to faktorer som peker seg ut – tid til å utføre vervet og kommunikasjon med verneombudene utover i organisasjonen, det vil si i linjen til verneombudsordningen i den enkelte virksomhet.

Tid til å utføre vervet er en faktor som flere av våre informanter trekker frem som en utfordring. Selv om det kun er et fåtall av hovedverneombudene som forteller at de møter direkte motstand hos ledelsen på å bruke tid på verneombudsoppgaver, er det likevel flere som opplever det som utfordrende å få nok tid. I de tilfellene hvor hovedverneombudene ikke er helt eller delvis frikjøpt til vervet, er det mange som opplever et krysspress mellom å bruke tid i vervet og i sin vanlige jobb. For enkelte kan dette krysspresset oppleves som veldig stort i perioder hvor det er høyt arbeidspress i vervet og/eller i den vanlige jobben, noe som også kan gå utover arbeidskolleger som må jobbe ekstra.

Å få nok tid til å utføre vervet er ikke bare en utfordring som gjelder for hovedverneombudene. Flere peker på mangel på tid som den største utfordringen for at verneombudene ute i organisasjonen og på den enkelte arbeidsplass skal prioritere verneombudsoppgavene. Mangel på tid til vervet og stor geografisk spredning i virksomhetens lokalteter/prosjekter, kombinert med problemer med å rekruttere lokale verneombud og manglende forståelse for HMS-utfordringer og sikkerhetsarbeidet på mange arbeidsplasser, gjør at flere av hovedverneombudene peker på kommunikasjonen og oppfølgingen av vernearbeidet lokalt som hovedutfordringer i verneombudsordningen. Flere arbeidsplassbesøk og flere møter på Teams med lokale verneombud har bidratt til å effektivisere kommunikasjonen mellom hovedverneombudene og verneombudene i noen av virksomhetene, men det synes fortsatt å være en vei å gå før kommunikasjonen i linjen med verneombudene fungerer slik hovedverneombudene ønsker. Dette er utfordringer som gjelder for flere av de store virksomhetene og i samtlige bransjer hvor vi har intervjuet hovedverneombud.

6 Avslutning

Formålet med denne rapporten har vært å gi et bredt bilde av verneombudenes arbeid langs fire hovedproblemstillinger: (1) forståelse og praktisering av verneombudsrollen, (2) verneombudenes dialog med leder, tillitsvalgte og ansatte, (3) rollen opp mot intensjonene og virkemidlene i IA-avtalen, og (4) variasjon i bruk av verneombudet. I dette kapitlet samler vi trådene, og ser nærmere på de fire problemstillingene.

6.1 Forståelse og praktisering av verneombudsrollen

Som beskrevet innledningsvis, reguleres verneombudsordningen i dag i kapittel 6 i arbeidsmiljøloven, og i lovens forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, og skal både være (1) et bindeledd mellom arbeidstakere og arbeidsgiver ved å hjelpe arbeidsgiver i det forebyggende HMS-arbeidet, og (2) en viktig del av arbeidstakernes rett til medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassen. Gjennom to spørreundersøkelser – en blant bedrifter og en blant verneombud, og semistrukturerte intervjuer med hovedverneombud i ulike bransjer, har vi kartlagt verneombudenes aktiviteter og prosessene de blir involvert i. Vi vektlegger særlig hvordan verneombudene selv oppfatter denne rollen. Derfor har vi blant annet undersøkt hvilke oppgaver verneombudene og hovedverneombudene bruker mest tid på, hvor mye tid de har og benytter til å utføre disse oppgavene, samt hvordan verneombudsordningen organiseres innen ulike bransjer, og i ulike virksomheter. I det følgende ser vi litt nærmere på disse forholdene.

6.2 Verneombudenes hovedoppgaver

Verneombudet er arbeidstakernes representant i HMS-spørsmål, og skal ivareta deres interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Det innebærer å følge opp at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet utføres på en måte der hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd ivaretas. Dermed deltar verneombudene i et bredt spekter av arbeidsoppgaver, som varierer fra bransje til bransje, og fra virksomhet til virksomhet. Dette er blant temaene vi fikk innsikt i gjennom semistrukturerte intervjuer med hovedverneombud i ulike deler av norsk arbeidsliv.

Felles for de bransjene vi har gjennomført intervjuer i, er at hovedverneombudene bruker mye tid på å koordinere, følge opp og veilede de lokale verneombudene. Opplæring av lokale verneombud, oppfølging av rapporteringer og avvik, henvendelser og møtevirksomhet er også oppgaver som går igjen hos mange av hovedverneombudene. Hovedverneombud innen bygg og anlegg beskriver mye reisevirksomhet grunnet geografisk spredte prosjekter i forbindelse med deltakelse på vernerunder, og felles for industrien og for bygg og anlegg er at hovedverneombudene bruker tid på skadeforebyggende arbeid, og sikkerhets- og kvalitetsarbeid.

Til tross for at arbeidsmiljøkartlegginger på arbeidsplassene er arbeidsgivers ansvar, utgjør også disse kartleggingene sentrale oppgaver for verneombudene. Gjennom spørreundersøkelsen blant verneombud, finner vi at godt over halvparten svarer at virksomheten har gjennomført vernerunder og medarbeidersamtaler i løpet av de siste to årene. Nesten halvparten har også gjennomført medarbeiderundersøkelser, og en fjerdedel har

gjennomført andre risikokartlegginger. Under et av ti verneombud oppgir at det ikke er gjennomført arbeidsmiljøkartlegginger i sin virksomhet i løpet av de siste to årene. Gjennomgående har virksomhetsledere en lignende virkelighetsbeskrivelse, at det gjennomføres arbeidsmiljøkartlegginger i virksomhetene. Unntaket er i de minste virksomhetene i privat sektor, der en vesentlig andel – nærmere en av fire oppgir at slike arbeidsmiljøkartlegginger ikke er blitt gjennomført i deres virksomhet.

Det er imidlertid noe variasjon i verneombudenes deltakelse i planleggingen og oppfølgingen av slike kartlegginger. Rundt fire av fem svarer at de enten selv har deltatt i planleggingen av vernerunder, eller har andre verneombud i virksomheten som har deltatt i slik planlegging. Videre har også over halvparten enten deltatt selv eller har andre verneombud i virksomheten som har deltatt i oppfølgingen av vernerundene. Nærmere halvparten har også enten selv deltatt i planleggingen av medarbeiderundersøkelser eller har andre verneombud i virksomheten som deltar, og litt over halvparten deltar enten selv eller har andre verneombud som deltar i oppfølgingen av medarbeiderundersøkelsene.

6.3 Tid til å utøve vervet

Verneombudet har rett til å bruke den tid som er nødvendig for å utføre oppgavene på en forsvarlig måte (Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, 2011, §2-2). Vi finner at verneombudenes og hovedverneombudenes grad av frikjøp og faktiske tid brukt på vervet varierer stort fra virksomhet til virksomhet. Gjennom undersøkelsen blant verneombud, kommer det frem at den største andelen (47 prosent) bruker mindre enn to timer på verneombudsoppgaver i løpet av en normal uke. Nesten en av fire (22 prosent) bruker mellom to og ni timer, 11 prosent bruker ti timer eller mer, og kun to prosent er verneombud på heltid. I tillegg svarer 18 prosent at dette varierer mye. Blant 63 prosent av verneombudene foreligger det verken en muntlig eller skriftlig avtale om hvor mye tid som er avsatt til arbeid som verneombud, mens det blant 17 prosent foreligger en skriftlig avtale og blant 14 prosent en muntlig avtale. Særlig de som bruker mindre enn to timer per uke oppgir at det ikke foreligger en avtale.

Også blant hovedverneombudene varierer tidsbruken på vervet. Innen bygg og anlegg og innen industrien oppgir visse at de har frikjøp på mellom 50 og 100 prosent, mens andre bruker den tiden de trenger. De fleste beskriver at ledelsen ikke stiller spørsmål ved tidsbruken, og at de får den tiden de trenger. Det er imidlertid også eksempler på hovedverneombud som opplever at ledelsen viser lite forståelse for tidsbruk knyttet til rollen som hovedverneombud, og som beskriver å ha blitt trukket for timer brukt på verneombudsoppgaver. Innen service og tjenesteyting er dette med frikjøp svært variert, og tid brukt på vervet varierer fra de som er hovedverneombud på heltid, til de som bruker tre timer på vervet gjennom et helt år. Her nevnes det også at verneombud bruker fritiden sin på vervet fordi det er vanskelig å slippe fra i arbeidstiden. I kommunene og innen helseforetakene beskriver samtlige av hovedverneombudene at de har noe frikjøp – fra ti til 100 prosent. Flere deler også rollen med andre hovedverneombud med eller uten frikjøp.

6.4 Organisering av verneombudsordningen

Som tidligere beskrevet, er lovreguleringen av verneombud og AMU knyttet til terskelverdier for antall ansatte, der en virksomhet med fem eller flere ansatte er pålagt å ha et valgt verneombud (aml. §6). Gjennom undersøkelsen blant virksomhetene finner vi at andelen virksomheter med verneombud øker med stigende antall ansatte i både privat og offentlig sektor. Terskelverdiene for når virksomhetene er lovpålagt å ha et valgt verneombud ble endret fra ti ansatte eller flere til fem ansatte eller flere fra 1. januar 2024. Det er særlig de nye virksomhetene som fikk et absolutt krav om verneombud fra og med denne datoen som ikke oppfyller det.

Gjennom de kvalitative intervjuene finner vi at mens noen verneombud dekker store geografiske områder der reiseveien er lang og avstanden er stor til mange av de ansatte, har andre ansvar for de ansatte innenfor sin fysisk avgrensede arbeidsplass. Skift- og turnusordninger spiller også inn, der noen verneombud jobber samtidig som sine kolleger, mens andre i større grad må oppsøke deler av arbeidsstokken utenfor egen arbeidstid. Det er også store variasjoner på hvor ofte verneombudene har formelle og uformelle møter med hverandre, og om disse gjennomføres fysisk eller digitalt.

Hovedverneombudene beskriver at hvor godt verneombudsordningen fungerer fra verneområde til verneområde både avhenger av de lokale verneombudenes engasjement og deres tid og ressurser til å utføre vervet. Risikofaktorene knyttet til ulike bransjer og verneområder beskrives også som svært ulike, og hvor utfordrende disse er å håndtere vil naturligvis også spille inn på verneombudenes arbeid.

Valg av verneombud og hovedverneombud varierer også. Ifølge forskriften skal verneombudene velges av og blant arbeidstakere innenfor et verneområde, og i tilfeller der en lokal fagforening(er) organiserer flertallet av arbeidstakerne kan de peke ut verneombudet. I tilfeller der arbeidstakerne motsetter seg å velge et verneombud, må arbeidsgiver etter forskriften peke ut verneombudet. Gjennom undersøkelsen blant verneombudene finner vi at flest verneombud, 62 prosent, er blitt valgt direkte av de ansatte. 22 prosent er blitt utpekt av fagforeningen(e) i virksomheten, og 13 prosent er valgt av ledelsen. Gjennom intervjuene kommer det frem at noen av hovedverneombudene er blitt valgt blant de ansatte, og andre blant de lokale verneombudene. Enkelte hovedverneombud er også blitt spurt direkte av ledelsen. Andre hovedverneombud kombinerer rollen med å være hovedtillitsvalgt eller HMS-ansvarlig i virksomheten. Vanligst blant hovedverneombudene er det imidlertid å bli valgt av den eller de største fagforening(e), enten ved å stille til valg eller ved å pekes ut.

6.5 Dialog og samarbeid med andre aktører i HMS-arbeidet

Formålet om at verneombudsordningen skal være et organ som skal sikre arbeidstakerne medvirkning på arbeidsmiljøområdet er det samme for alle virksomheter, og verneombudsrollen dreier seg mye om dialog og samarbeid med ulike aktører i HMS-arbeidet. Dialogen kan både være formell ved deltakelse i partsbaserte møter, som for eksempel AMU, og uformell ved møter uten krav om protokoll og møtereferat – eller i form av en uformell prat ved kaffemaskinen, ei åpen kontordør eller en telefonsamtale.

Spørreundersøkelsene blant verneombud og virksomhetsledere viser at verneombudene i de aller fleste tilfeller deltar i formelle møter med arbeidsgiver om HMS og arbeidsmiljø. Hvor ofte de har slike møter varierer etter sektor og virksomhetens størrelse. I de kvalitative intervjuene forteller hovedverneombudene hvordan formelle møter om HMS og arbeidsmiljø skjer på ulike arenaer, men at AMU-møtene er den viktigste arenaen for det formelle partsbaserte arbeidet. I spørreundersøkelsene er andelen som svarer at de ikke har formelle partsbaserte møter om HMS og arbeidsmiljø svært liten både blant verneombudene og blant virksomhetslederne. Samlet viser våre undersøkelser at verneombudene i de fleste tilfeller deltar i formelle partsbaserte møter om HMS og arbeidsmiljø, og at AMU-møtene er den viktigste arenaen for medvirkning i saker på disse områdene.

I de kvalitative intervjuene med hovedverneombud, ble uformelle samtaler om HMS med ledere på ulike nivåer, både i linjen og i administrasjon/HR løftet frem som svært viktig for å få en felles forståelse av HMS-utfordringer og behov for tiltak. I spørreundersøkelsene finner vi også at andelen som svarer at de har uformelle møter minst en gang i måneden er stor både blant verneombudene og virksomhetslederne i både privat og offentlig sektor. Videre finner vi at virksomhetslederne, uavhengig av sektor og virksomhetsstørrelse, gjennomgående beskriver samarbeidet med verneombudene som godt. Det samme gjelder blant verneombudene, hele to av tre beskriver samarbeidsklimaet med arbeidsgiver om HMS og arbeidsmiljø som godt.

Vurderinger omkring hva som hemmer og fremmer et godt samarbeidsklima mellom verneombudsordningen og ledelsen i virksomhetene varierer avhengig av hvem vi spør. I intervjuene med hovedverneombudene ble det lagt stor vekt på at tillit mellom verneombudene og ledelsen er svært viktig, og at det kan ta litt tid å bygge opp nødvendig tillit. I virksomheter hvor det er kontinuitet og lang erfaring hos begge parter synes det lettere å få til et konstruktivt samarbeid om HMS og arbeidsmiljø også utenom de formelle møtearenaene. Samtidig er tilgjengelighet et viktig stikkord både for dialogen og samarbeidet mellom verneombudene og ledelsen, men også for hvordan verneombudsordningen som sådan fungerer som et bindeledd mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I de tilfellene hvor hovedverneombudene er samlokalisert med ledelsen er det lettere å få til uformelle møter, og det er lettere å følge opp verneombudene på arbeidsplassnivå der hvor virksomheten er samlet og ikke spredt på flere geografiske steder. Endelig ble personlig engasjement og interesse for HMS-arbeidet, både hos verneombudene og hos ledelsen, trukket frem som avgjørende for hvordan verneombudsordningen faktisk fungerer i den enkelte virksomhet.

6.6 Verneombudsrollen opp mot intensjonene og virkemidlene i IA-avtalen

Vernebudene er gitt en sentral plass i IA-arbeidet og avtalen skal støtte opp under arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelt virksomhet. Partssamarbeidet står naturlig nok også sterkt i avtalen siden det nettopp er partene som har forhandlet den frem i samarbeid med myndighetene. Som beskrevet innledningsvis, knytter nasjonale målsettinger for avtalen seg til mål om redusert sykefravær og en reduksjon av frafallet i arbeidslivet. Avtalen, som har vært gjeldende i mesteparten av perioden vi har spurt, omfatter også flere bransjeprogram.

I spørreundersøkelsen blant verneombud spurte vi hvordan de jobber med å redusere sykefravær og frafall. Vi ba dem om å vurdere i hvilken grad de selv eller andre verneombud innenfor verneområdet er involvert i arbeidet med å redusere jobbrelatert sykefravær og å tilrettelegge for at sykmeldte skal kunne komme raskest mulig tilbake i arbeid. Som vi så, er verneombudene delt i vurderingen og det er få som svarte at de i stor grad er involvert i arbeid med å redusere sykefravær og frafall. Tvert imot svarer en stor andel at de i liten grad eller ikke i det hele tatt er involvert i slikt arbeid – 52 prosent i jobbrelatert sykefravær og 42 prosent i å få sykmeldte rasket mulig tilbake i jobb. Vi finner også at de som bruker mindre enn to timer på verneombudsoppgaven i løpet av en normal uke svarer at de ikke i det hele tatt bruker tid på jobbrelatert sykefravær eller at det skal legges til rette for at sykemeldte skal kunne komme raskest mulig tilbake i arbeid.

I motsetning til tillitsvalgte, er verneombudet den eneste arbeidstakerrepresentanten som har en lovfestet tilstedeværelse ute på arbeidsplassene. Sånn sett er de i en unik posisjon til å kunne påvirke arbeidsmiljøet. Som spørreundersøkelsen viser, er det mange verneombud som ikke bruker veldig mye tid på oppgaven som verneombud totalt sett. Nesten halvparten av verneombudene i vår undersøkelse svarer at de bruker mindre enn to timer i uken på vervet. Det kan stilles spørsmålsteget ved hvorvidt dette er tilstrekkelig dersom verneombudet skal spille en viktig rolle i arbeidet med å redusere sykefravær og frafall ute i de enkelte virksomhetene. Det er med andre ord rimelig å konkludere med at det finnes et betydelig potensial i å involvere verneombudene tettere i dette arbeidet. I så fall må de både få mulighet til og selv velge å bruke nok tid til å involvere seg. Kanskje trengs det også mer kunnskap for at de skal klare å involvere seg på en god måte.

Gjennom de kvalitative intervjuene med hovedverneombudene, så vi at de forholdt seg ganske ulikt til IA-avtalen. Hovedinntrykket er at hovedverneombudene i offentlig sektor forholdt seg mer aktivt til avtalen enn i privat sektor. Hovedverneombudene i offentlig sektor fremsto som mer oppdaterte på bransjeprogrammene og flere brukte disse aktivt. Også NAV arbeidslivssenter ble i større grad benyttet av hovedverneombud i offentlig sektor enn i privat sektor. Det er likevel ikke slik at hovedverneombudene i privat sektor ikke forholdt seg til målsettingene i IA-avtalen. Nesten samtlige av hovedverneombudene i privat sektor svarte at de sammen med virksomheten jobber med å redusere sykefraværet. At de ikke knytter dette arbeidet tett opp til IA-avtalen, er kanskje heller ikke avgjørende for om arbeidet lykkes. Gjennom de kvalitative intervjuene så vi også at god del av hovedverneombudene i privat sektor var mer tydelige enn de i offentlig sektor med hensyn til at tilrettelegging for å hindre utstøting fra arbeidslivet er vanskeligere å få prioritert enn reduksjon av sykefravær.

I en tidligere evaluering av IA-avtalen (2010–2013) som ble gjennomført av SINTEF, ble det pekt på viktigheten av å få til en god kobling mellom HMS og IA-arbeidet i virksomhetene, men at det var noen utfordringer knyttet til å få integrert IA-arbeidet som en del av virksomhetenes systematiske HMS-arbeid (Ose et al., 2013). Blant utfordringene som ble pekt på var rollene til verneombudene og tillitsvalgte rundt IA-avtalen. Senere har IA-avtalens virkeområde blitt utvidet til å gjelde hele arbeidslivet, og det står nå eksplisitt at den viktigste innsatsen for å få ned sykefraværet og hindre frafall gjøres av

ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte på den enkelte virksomhet (IA-avtalen, 2025–2028). Den lokale forankringen og IA-arbeidet i den enkelte virksomhet og arbeidsplass fremheves som en viktig forutsetning for å nå målene i IA-avtalen. Vår undersøkelse blant verneombudene viser at mange verneombud er involvert i arbeid knyttet til reduksjon av sykefravær og tilrettelegging på arbeidsplassen. Blant hovedverneombudene er det flere som forteller at de deltar i partssammensatte utvalg om sykefraværsoppfølging og tilrettelegging, som en del av det systematiske HMS-arbeidet i virksomhetene. Samtidig tyder vår undersøkelse også på at det fortsatt er en svak forankring og lite integrering mellom IA- og HMS-arbeidet i en del virksomheter, og at det er langt ifra alle verneombud som er involvert i IA-arbeidet lokalt.

6.7 Variasjon i hvem som har verneombud og i hvordan verneombudene involveres i arbeidet med HMS og arbeidsmiljø

I denne rapporten har vi sett på hva som kjennetegner virksomheter som har en etablert verneombudsordning og hvordan verneombudene er involvert i arbeidet med HMS og arbeidsmiljø, og variasjon i bruk av verneombudet. Vi har også sett på hva som kjennetegner virksomheter som ikke har en etablert verneombudsordning. Hvem som har en verneombudsordning, er kun kartlagt i virksomhetsundersøkelsen. Dette siden verneombudsundersøkelsen kun er gjort blant arbeidstakere som er verneombud.

Spørsmålet om virksomheten har verneombud er stilt i flere bransjestudier gjennomført av Fafo i privat sektor, og der finner man at andelen virksomheter som oppgir at de ikke har et verneombud, men som skulle hatt det, er størst i de minste virksomhetene (Andersen et al., 2016, Bråten & Andersen 2017, Ødegård et al., 2020). Et viktig funn fra disse undersøkelsene er at andelen som er pålagt å ha et verneombud og som ikke har det er høyest i de minste virksomhetene. Det er begrenset med undersøkelser som er gjennomført blant virksomheter i arbeidslivet som helhet. Men i dette prosjektet har vi gjennomført en spørreundersøkelse blant norske virksomheter i både offentlig og privat sektor og spurt om de har et valgt verneombud eller ikke. Vi finner, slik vi også har sett tidligere, at sannsynligheten for at virksomheter som er pålagt å ha et verneombud og som faktisk har det øker med stigende antall ansatte. Særlig er det vesentlige mangler blant de virksomhetene som fikk et absolutt krav om å ha verneombud 1. januar 2024 (fem–ni ansatte).

I tillegg har vi gjort en analyse der vi har sett på hvordan ulike faktorer spiller sammen for å forklare om virksomhetene har verneombud eller ikke. Analysen er gjort ved en regresjonsanalyse og vi finner, som forventet, en isolert effekt av antall ansatte. Vi finner også at virksomheter i privat sektor med tariffavtale og i offentlig sektor isolert har en høyere sannsynlighet for å ha et verneombud enn virksomheter i privat sektor uten avtale. I tillegg viser analysen at det er en isolert positiv effekt av at virksomheten også har andre HMS-ressurser (egne ansatte med HMS-ansvar, bedriftshelsetjeneste, tillitsvalgte og andre som jobber med HMS eller arbeidsmiljø i virksomheten). Samlet viser analysen at selv om antall ansatte har betydning i seg selv, så er det også andre forhold som er viktige. Både sektor og partsbaserte ordninger som tariffavtale og tillitsvalgte i bedriften er positivt for om virksomheten har verneombud. Men også interne aktører i form av egne ansatte med et spesielt HMS-ansvar og eksterne aktører, som at

virksomheten har knyttet seg til en bedriftshelsetjeneste, øker sannsynligheten for at virksomhetene oppfyller kravet om å ha verneombud.

I virksomhetsundersøkelsen kartla vi hva som påvirker verneombudenes involvering i ulike HMS- og arbeidsmiljøutfordringer (organisatoriske endringer, ny teknologi, det psykososiale arbeidsmiljøet, farlig arbeid/ulykker og langtids helserisiko). Involveringen av verneombud i disse arbeidsmiljøproblemene er høy når problemet først er til stede i et visst omfang i virksomheten. Vi finner mindre systematiske sammenhenger med andre bakgrunnsvariabler som sektor og tariffavtale, antall ansatte og tilstedeværelse av ulike HMS-ressurser.

Når vi spør verneombudene om de samme risikoutfordringene, vurderer de risikoen ved det psykososiale arbeidsmiljøet, farlig arbeid/ulykker og den langsiktige helserisikoen som noe høyere enn det vi finner hos virksomhetslederne. Et flertall av verneombudene oppgir også at det er gjennomført risikokartlegginger innenfor de områdene hvor det er HMS-/arbeidsmiljøutfordringer. Det er derimot varierende i hvilken grad de eller andre verneombud har vært involvert i disse risikokartleggingene. Verneombudene er mindre involvert i risikokartlegginger av organisatoriske endringer og teknologiske endringer enn de er i de andre områdene. Når vi spør verneombudene om deres innflytelse på de samme områdene, svarer kun et mindretall at de har stor innflytelse over risiko ved organisatoriske endringer og ny teknologi, men innflytelsen over risiko ved psykososialt arbeidsmiljø, farlig arbeid/ulykker og langsiktig helserisiko vurderes som vesentlig større. Noe av forklaringen på dette kan være at når det først er oppmerksomhet på slike HMS-/arbeidsmiljøutfordringer i virksomhetene så skjer mye av det konkrete arbeidet med dette ute på de enkelte arbeidsplassene. Der befinner også verneombudene seg, og våre resultater fra både virksomhetslederne og verneombudene kan tyde på at verneombudene er mer kontinuerlig involvert i dette arbeidet enn det de er ved organisatoriske og teknologiske endringer.

Arbeidsmiljøkartlegginger er en sentral del av virksomhetenes systematiske arbeidsmiljøarbeid. Vi spurte om virksomhetene gjennomfører slike kartlegginger (vernerunder, medarbeidersamtale, medarbeiderundersøkelse og andre arbeidsmiljøkartlegginger). Vi ønsket også å se om verneombudene hadde en påvirkning på om virksomhetene gjennomførte ulike kartlegginger. Vi brukte den samme regresjonsmodellen som tidligere, men i tillegg la vi inn om virksomhetene hadde verneombud eller ikke som en egen uavhengige variabel. Både sektor og tariffavtale, antall ansatte, andre HMS-ressurser og om virksomheten har et verneombud eller ikke hadde en signifikant positiv påvirkning på om den enkelte arbeidsmiljøkartlegging gjennomføres. I tillegg finner vi at tilstedeværelse av verneombud er den uavhengige variabelen i modellen som har størst betydning for om det gjennomføres ulike arbeidsmiljøkartlegginger. Dette gjelder for samtlige av de ulike typene arbeidsmiljøkartlegginger som vi har undersøkt. I forlengelsen av dette spurte vi i hvilken grad verneombudene ble involvert i planlegging, gjennomføring og oppfølging av arbeidsmiljøkartleggingene. Overordnet finner vi at det er en positiv effekt av å være en virksomhet med tariffavtale (privat eller offentlig), av antall ansatte og av å ha andre HMS-ressurser i virksomheten. I undersøkelsen blant verneombud finner vi også at det er få som svarer at verken de selv eller andre er med i planlegging eller oppfølging av vernerunder eller andre arbeidsmiljøkartlegginger. Andelen som svarer

at verken de selv eller andre har deltatt i planlegging og gjennomføring av medarbeiderundersøkelser er høyere, en av fire.

I spørreundersøkelsen blant verneombud fant vi at det var stor spredning i hvor lenge de hadde vært verneombud. Snaut halvparten hadde vært verneombud i mindre enn tre år og 17 prosent hadde nylig startet. Andelen med lang erfaring, syv år eller mer, var høyest i privat vareproduksjon hvor verneombud fra industri og bygg og anlegg utgjør en vesentlig andel. Dette er tradisjonelt risikoutsatte næringer både i forhold til ulykker og det fysiske og kjemiske arbeidsmiljøet. Samtidig er dette også bransjer der parts-samarbeidet er godt etablert. De fleste verneombudene er valgt direkte av de ansatte, men 13 prosent av verneombudene svarer at de er utpekt av ledelsen. For at dette skal være innenfor regelverket må det skyldes at de ansatte ikke har klart å velge et verneombud. Arbeidsgiver er da, i henhold til arbeidsmiljølovens krav, pliktig å til å utpeke et verneombud. Vi vet ikke om lovkravet er oppfylt eller ikke, men en større andel verneombud i mindre virksomheter (under 20 ansatte) oppgir at de er utpekt av arbeidsgiver. Dette er også noe mer vanlig i privat enn i offentlig sektor. Analysene viser også at det et mindretall av verneombudene som oppgir å aldri ha formelle eller uformelle møter med arbeidsgiver. Men vi ser samtidig at det er god del (mer enn en av fire) som svarer at de har slike møter sjeldnere enn noen ganger i halvåret. Vi finner at verneombud i mindre virksomheter (færre enn 20 ansatte) i større grad rapporterer både lavere formell og uformell møtehyppighet.

Samlet sett fremstår det som om verneombudene som hovedregel fungerer godt i virksomhetene, det er også ganske få verneombud som beskriver samarbeidet med ledelsen som dårlig. Verneombudene har også gjennomgående en aktiv rolle og bidrar til det systematiske HMS-arbeidet og samarbeider med arbeidsgiver og andre HMS-ressurser i dette arbeidet. Men det er også tydelig at det er en del utfordringer både med å få valgt et verneombud og med relasjoner mellom verneombud og arbeidsgiver. Samlet sett er utfordringene størst i de minste virksomhetene og i virksomheter med svake partsrelasjoner i form av manglende tariffavtale og/eller tillitsvalgte. Vi finner også at tilgang på andre HMS-ressurser (egne ansatte med HMS-ansvar, bedriftshelsetjeneste, tillitsvalgte og andre som jobber med HMS eller arbeidsmiljø) bidrar positivt både til at det er et verneombud i virksomheten og til at de blir involvert og bidrar i virksomhetens systematiske HMS- og arbeidsmiljøarbeid.

7 Litteratur

- Andersen, R.K. & Bråten, M. (2024). Kontroll og overvåking på arbeidsplassen. I K. Alsos, S. Oppegård & S.C. Trygstad (Red.), *Den norske arbeidslivsmodellen: status og utfordringer i en brytningstid* (s. 233–255). Gyldendal Akademisk.
- Andersen, R.K. & Bråten, M. (2018). Et ord med i laget? Verneombudenes medvirkning i HMS-arbeidet i bygge- og anleggsprosjekter. Søkelys på arbeidslivet, 04 / 2018 (Volum 35)
- Andersen, R.K., Bråten, M., Nergaard, K. & Trygstad, S.C. (2016). «Vi må ha is i magen og la tiltakene få virke». Evaluering av godkjenningsordningen i renhold Fafo-rapport 2016:18
- Andersen, R.K., Bråten, M., Gjerstad, B. & Tharaldsen, J. (2009). Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter. Status og utfordringer 2009. Fafo-rapport 2009:51
- Buvik, M.P., Lebesby, K. & Andersen, T.K. (2025), HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer i norsk arbeidsliv. Hvilken opplæring gis og hvordan fungerer dagens opplæring og regulering i praksis? Rapportnummer 2025:00024
- Bråten, M., Andersen, R.K., Flatland, T. & Tranvik, T. (2023), Digitalisering, personvern og tillitsvalgtes medvirkning. Fafo-rapport 2023:12
- Bråten, M. & Andersen, R.K. (2017). Verneombudsordningen i en ny tid. Erfaringer fra bygg og anlegg. Fafo-rapport 2017:35
- Bråten, M. & Andersen, R.K. (2015). Verneombud i bygg og anlegg – en rolle under press. Fafo-rapport 2015:42
- Dahl, E.M. & Hagen, I.M. (2024). Medbestemmelsesbarometeret 2024: Ledelse, demokrati og jobbtillfredshet. AFI-rapport;2024:14
- Johansen, A.S. & Stueland, E. (red.) (2011). Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis. Oslo, Gyldendal Akademisk.
- Ose, S. O., Dyrstad, K., Slettebak, R., Lippestad, J., Mandal, R., Brattlid, I. & Jensberg, H. (2013). *Evaluering av IA-avtalen (2010–2013)* SINTEF-Rapport A24444
- Oslo Economics. (2018), Samfunnsnyttien av bedriftshelsetjenesten. Utredning for Arbeids- og sosialdepartementet. 27. mai 2018
- STAMI. (2024). Faktabok om arbeidsmiljø og -helse. STAMI-rapport, årgang 25., nr. 7, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt
- Thun, S., Buvik, M. P., Øyum, L. & Ose, S. (2022a). *Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid*. SINTEF rapport 2022:00937
- Thun, S., Øyum, L. & Buvik, M.P. (2022b). Lokale verneombuds rolle i topartssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljø. Søkelys på arbeidslivet. Vol 39, utg. 2.
- Torvatn, H., Forseth, U. & Andersen, T.K. (2007). Partner for arbeidsmiljø – det norske verneombudets rolle og funksjon.
- Trygstad, S.C., Alsos, K., Andersen, R.K., Bråten, M., Hagen, I.M. & Jensen, R.S. (2021). Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning. Fafo-rapport 2021:10
- Ødegård, A.M., Andersen, R.K., Jordfald, B., Nergaard, K. & Trygstad, S.C. (2020). Utelivsbransjen – utvikling i arbeidsforhold etter 2014. Fafo-rapport 2020:26
- Ødegård, A.M. & Bråten, M. (2020). Arbeidsinnvandring og utfordringer for helse, miljø og sikkerhet (HMS) i norsk byggenæring. I Byggföretagen (red.) *Sund konkurrens i byggbranschen En forskningsantologi*.

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

