



Rapport

HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer i norsk arbeidsliv

Hvilken opplæring gis og hvordan fungerer dagens opplæring og regulering i praksis?

Forfattere:

Marte Pettersen Buvik, Kristin Lebesby og Thale K. Andersen

Rapportnummer:

2025:00024 - Åpen

Oppdragsgiver:

Arbeidstilsynet



SINTEF

SINTEF Digital
Postadresse:
Postboks 124 Blindern
0314 Oslo

Sentralbord: 40005100
info@sintef.no

Foretaksregister:
NO 919303808 MVA

Rapport

HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer i norsk arbeidsliv

Hvilken opplæring gis og hvordan fungerer dagens opplæring og regulering i praksis?

EMNEORD
Verneombud
Arbeidsmiljøutvalg
HMS
Opplæring
Arbeidsmiljø

VERSJON
Versjon 1

DATO
2025-02-03

FORFATTERE
Marte Pettersen Buvik, Kristin Lebesby og Thale K. Andersen

OPPDRAGSGIVER
Arbeidstilsynet

OPPDRAGSGIVERS REFERANSE
2024/17977

PROSJEKTNUMMER
102031465

ANTALL SIDER
96

SAMMENDRAG

Denne studien undersøker grunnopplæringen i HMS for verneombud og AMU-medlemmer i norsk arbeidsliv, med fokus på tre hovedproblemstillinger: 1) hvilken opplæring gis i dag? 2) hvilken betydning har HMS-opplæringen i praksis? og 3) hvordan fungerer dagens regelverk for HMS-opplæringen? Studien kombinerer en deskstudie av kurstilbud og tilbydere av HMS-opplæring, kvalitative intervjuer av nøkkelaktører i virksomheter og tilbydere og en kvantitativ spørreundersøkelse til verneombud og AMU-medlemmer i Norge. Samlet viser funnene at opplæringen i hovedsak oppfyller intensjonene, men at det er betydelig variasjoner i læringsutbytte og kvalitet. For å sikre at opplæringen blir mest mulig relevant og effektiv, må læringsformat, relevans og varighet balanseres, slik at kursene gir både inngående forståelse og praktisk anvendbar kunnskap. For å styrke opplæringen anbefales det en revisjon av regelverk, med økt fokus på læringsmål og kvalitet. Det foreslås å innføre en nasjonal standard eller sertifiseringsordning for kurstilbydere for å sikre jevn kvalitet. Modulbaserte og kombinasjonsbaserte opplæringsmodeller trekkes frem som gode løsninger for å kombinere fleksibilitet med fordypning. Videre bør det innføres krav om regelmessige oppfriskning av HMS-kompetanse, samt inkludere ledere i HMS-opplæringen for å styrke samarbeid og forankring i virksomhetene. Studien konkluderer med at dagens HMS-opplæring i hovedsak fungerer godt, men at den kan styrkes gjennom økt kvalitetssikring, bedre tilpasning til bransjespesifikke behov og mer fleksible læringsformer. Dette vil kunne forbedre arbeidsmiljøarbeidet i norske virksomheter, men også bidra til bedre helse, trivsel og produktivitet.

UTARBEIDET AV
Marte Pettersen Buvik

SIGNATUR
Marte Pettersen Buvik
Marte Pettersen Buvik (Feb 3, 2025 14:30 GMT+1)

KONTROLLERT AV
Hans Torvatn

SIGNATUR
Hans Torvatn

GODKJENT AV
Maria Kollberg Thomassen

SIGNATUR
Maria Thomassen
Maria Thomassen (Feb 3, 2025 19:47 GMT+1)

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

RAPPORT NR.
2025:00024

ISBN
978-82-14-07418-5

GRADERING
Åpen

GRADERING DENNE SIDE
Åpen

Forord

Dette forskningsprosjektet ble gjennomført på oppdrag fra Arbeidstilsynet i perioden mars 2024 til januar 2025. Vi vil gjerne rette en stor takk til oppdragsgiver og spesielt til våre kontaktpersoner Vegard Stolsmo Foldal, Hege Kristin Moløkken og Martin Heer for muligheten til å utføre dette forskningsprosjektet og utforske et aktuelt og viktig tema i dagens arbeidsliv. Vi setter stor pris på den gode dialogen og det konstruktive samarbeidet gjennom hele prosjektperioden.

I prosjektet har vi også samarbeidet med en partssammensatt arbeidsgruppe som, sammen med Arbeidstilsynet, vurderer dagens regulering og ordning for HMS-opplæring. Arbeidstilsynet, sammen med representanter fra partene i arbeidslivet (Spekter, Virke, KS, NHO, LO, Unio, Akademikerne, YS og Bondelaget), samt STAMI, har bidratt med verdifulle tilbakemeldinger og innspill i utviklingen av spørreskjemaet. I tillegg har vi samarbeidet med en ekspertgruppe med inngående kunnskap og erfaring om verneombudsrollen og HMS-opplæring. Ekspertgruppen har vært engasjert gjennom et parallelt oppdrag for LO og har bidratt med viktige bidrag og kommentarer til spørreskjemaet.

Bidragene fra både oppdragsgiver, ekspertgruppen og arbeidsgruppen har vært avgjørende for prosjektets kvalitet, og har gitt oss som forskere verdifull innsikt i praktisk arbeidsmiljøarbeid og HMS-opplæring. Vi vil også takke for deres bistand med utsending og distribusjon av spørreundersøkelsen gjennom e-postlister, nettverk og andre kanaler. Denne innsatsen har hatt stor betydning for å nå ut til verneombud og AMU-medlemmer i Norge.

En ekstra stor takk går til alle virksomhetene som stilte med informanter til intervjuene, samt til verneombudene og AMU-medlemmene som deltok i spørreundersøkelsen. Mange av dere tok dere også tid til å gi detaljerte tilbakemeldinger i de åpne svarfeltene, noe vi setter stor pris på. Vi er svært takknemlige for at dere har investert tid og ressurser i dette – deres bidrag har vært uvurderlig.

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

Til slutt ønsker vi å takke vår kollega Hans Torvatn for hans verdifulle bidrag i prosjektet. Hans har kvalitetssikret arbeidet og bidratt med nyttige innspill, faglige diskusjoner og grundig gjennomlesning. Vi setter stor pris på hans engasjement og innsats.

Med dette vil vi gjerne rette en varm takk til alle som har bidratt til dette prosjektet og rapporten. Deres innsats har vært avgjørende for å gi innsikt i verneombudenes og AMU-medlemmenes erfaringer og behov når det gjelder HMS-opplæring i Norge.

Trondheim, januar 2025

Marte Pettersen Buvik
Seniorforsker og prosjektleder i SINTEF

Innholdsfortegnelse

1	Bakgrunn og formål	5
1.1	Problemstillinger og studiens tilnærming.....	6
1.2	Rapportens oppbygning.....	6
2	Dagens krav til opplæring og tidligere forskning	7
2.1	Dagens regelverk og regulering av HMS-opplæring	7
2.2	Tidligere forskning og arbeidslivets trender og utviklingstrekk.....	10
3	Metode og datainnsamling	12
3.1	Undersøkelse av kurstilbud og tilbydere av HMS-opplæring	13
3.2	Kvalitativ intervjustudie	15
3.3	Spørreundersøkelse	17
3.4	Analyser.....	18
3.5	Beskrivelse av utvalget i spørreundersøkelsen.....	19
4	Resultater	25
4.1	Undersøkelse av kurstilbud og tilbydere av HMS-opplæring	25
4.1.1	Kartlegging av tilbydere og kurstilbud: Variasjon og dimensjoner.....	25
4.1.2	Innsikt i kursinnhold, pedagogikk og tilpasning.....	28
4.1.3	Innretning på kurs og læringsutbytte	29
4.1.4	Manglende kompetansekobling mellom verneombud og leder	31
4.1.5	Bransjetilpasning og kursvarighet	31
4.1.6	Kvalitetssikring og tolkning av regelverk	32
4.1.7	Konkurransen fra «useriøse» tilbydere	33
4.1.8	Oppsummerende refleksjon.....	34
4.2	Dagens opplæring og kurstilbud – funn fra spørreundersøkelse og intervju	35
4.2.1	Opplæring i rollen som verneombud og AMU-medlem.....	35
4.2.2	Initiativ og motivasjon for opplæring	37
4.2.3	Kursformat og læringsform	42
4.2.4	Varighet på kurs.....	45
4.2.5	Kursleverandør	47
4.2.6	Sammensetning av deltakere på kurs.....	48
4.2.7	Bransjeretning av HMS-kurs.....	51
4.2.8	Hva gis det opplæring i?	54
4.2.9	Evaluerings og kvalitetssikring av kurs.....	57
4.2.10	Deltakernes vurdering av HMS-opplæringen	59
4.2.11	Videre opplæring	64
4.3	Betydning av dagens opplæring i praksis.....	67
4.3.1	Hva skal til for å omsette kunnskapen i praksis?.....	72
4.3.2	Innspill til fremtidens HMS-opplæring	74



4.3.3	Hvordan bør opplæringen organiseres og tilrettelegges?.....	77
4.4	Forståelse av dagens regelverk og innspill til endringer	80
5	Oppsummering og diskusjon av sentrale funn	83
5.1	Hvilken opplæring gis i dag?	83
5.2	Hvilken betydning har HMS-opplæringen i praksis?.....	87
5.2.1	Diskusjon om læringsformat, varighet og relevans i HMS-kurs	89
5.3	Hvordan fungerer dagens regelverk for HMS-opplæring?	90
5.3.1	Tilbydernes forståelse av dagens regelverk og innspill til endringer	90
5.3.2	Virksomhetenes forståelse av dagens regelverk og innspill til endringer	91
5.3.3	Samlet vurdering og innspill til endringer	92
6	Styrker og begrensninger ved studien	92
7	Konklusjon og anbefalinger	94
	Våre anbefalinger for fremtidig regulering	94
	Referanser	96

1 Bakgrunn og formål

Denne forskningsrapporten er utarbeidet av SINTEF på oppdrag fra Arbeidstilsynet. Rapporten inngår som et kunnskapsgrunnlag for HMS-opplæring for verneombud og medlemmer av Arbeidsmiljøutvalg (AMU) i Norge. Oppdraget er forankret i Arbeidstilsynet sitt mandat fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet om å lede en partssammensatt arbeidsgruppe som skal foreta en helhetlig gjennomgang og vurdering av dagens ordning for HMS-opplæring. Målet for arbeidet som gjøres av Arbeidstilsynet og partene, er å sikre at HMS-opplæringen er treffsikker, hensiktsmessig og holder høy kvalitet. I denne sammenheng var det behov for å kartlegge status for dagens HMS-opplæring og vurdere mulige tiltak for forbedringer, inkludert tilpasninger til ulike risikoforhold og virksomhetsstørrelser.

Studien har som hovedmål å få kunnskap om hvordan dagens HMS-opplæring fungerer i praksis, og om det er behov for tiltak og endringer av dagens regulering og ordninger for HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer. Dette er roller som er pålagt å gjennomføre HMS-opplæring etter dagens lov- og forskrifter. I tillegg til å vurdere erfaringer og oppfatninger til verneombud og AMU-medlemmer, har vi i denne studien inkludert tilbydere av HMS-kurs for å få innsikt i variasjoner i opplæringens innhold, kvalitet og praktisk gjennomføring av opplæringen.

Tidligere forskning og utredninger har pekt på behov for forbedringer knyttet til HMS-opplæringen. En SINTEF-rapport om verneombudsrollen fra 2007, viste den gang at det var rom for forbedringer når det gjaldt kompetanse og opplæringstilbud (Torvatn, Forseth og Andersen, 2007). En nyere kartlegging fra SINTEF (Thun m.fl., 2022a) viser at det også i dag er behov for forbedret opplæring og bevisstgjøring om systematisk arbeidsmiljøarbeid, spesielt på det psykososiale området. I tillegg viser rapporten fra 2023 (Buvik, Thun og Ose, 2023) at det er et stort potensial for å jobbe mer systematisk og forebyggende med emosjonelle krav som en risikofaktor i relasjonelle yrker og at verneombudets rolle bør styrkes i dette arbeidet. Tidligere forskning viser også at virksomheter som lykkes med forebyggende arbeidsmiljøarbeid inkluderer verneombud som en del av sitt partsteam (Buvik, Thun og Øyum, 2018; Thun, Øyum og Buvik, 2022).

Endringer i arbeidsmiljøloven^{1 2} fra 2024 påvirker verneombud og arbeidsmiljøutvalg og har implikasjoner for opplæring i rollene. Kravet om verneombud er utvidet til å gjelde virksomheter med fem ansatte, fra tidligere grense på 10. I tillegg er det stadfestet at verneombudenes ansvar også inkluderer arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø. For AMU er grensen for antall ansatte i en virksomhet som utløser krav om arbeidsmiljøutvalg senket fra 50 til 30 arbeidstakere (eller i virksomheter med færre enn 30 arbeidstakere når en av partene i virksomheten krever det eller om Arbeidstilsynet mener arbeidsforholdene tilsier det). Disse endringene innebærer at langt flere virksomheter må ha verneombud og AMU, noe som anslås å føre til opprettelse av 30 000-40 000 nye verneombudsroller³. I tillegg vil det være flere virksomheter som skal opprette arbeidsmiljøutvalg og dermed flere som skal ha opplæring i rollene. Den nye nedre grensen på fem ansatte kan medføre behov for omstilling i HMS-opplæringen for å sikre at den er relevant og praktisk gjennomførbar for små virksomheter. I tillegg understreker lovendringene behovet for å styrke verneombudenes kompetanse på det psykososiale området og for oppfølging av innleide arbeidstakere.

Denne rapporten gir et solid kunnskapsgrunnlag for videreutvikling av HMS-opplæringen i norsk arbeidsliv. En helhetlig tilnærming, basert på dagens praksis og innspill til fremtidige behov, vil være avgjørende for å sikre at opplæringen møter kravene i et arbeidsliv i endring. Rapporten legger grunnlaget for tiltak som kan

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

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

³ <https://kommunikasjon.ntb.no/pressemelding/18032554/flere-virksomheter-ma-ha-verneombud-og-arbeidsmiljoutvalg?publisherId=14974413&lang=no>

styrke verneombudenes og AMU-medlemmenes rolle som nøkkelaktører i et systematisk arbeidsmiljøarbeid i norske virksomheter.

1.1 Problemstillinger og studiens tilnærming

Denne forskningsrapporten adresserer tre hovedproblemstillinger som samlet utgjør kunnskapsgrunnlaget for HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer:

1. Hvilken opplæring gis i dag?

- Hvilke typer kurs tilbys, hvilken form og tidsramme har de?
- Er kursene dialogbaserte, og gjennomføres det kvalitetssikring av kursene?
- Er det variasjoner i opplevd nytteverdi?

2. Hvordan fungerer dagens regelverk for HMS-opplæringen?

- Hvordan forstås og tolkes regelverket?
- Hvordan følges regelverket opp og hvilke unntak og tilpasninger eksisterer for opplæringskravet?

3. Hvilken betydning har dagens HMS-opplæring i praksis?

- Hvordan påvirker opplæringen arbeidsmiljøarbeid, samarbeidet mellom partene, det systematiske HMS-arbeidet og gjennomføring av risikovurderinger?
- Hvilke barrierer møter rollene i å omsette kunnskapen i praksis?
- Hvordan påvirker form, varighet og fleksibilitet opplevd læringsutbytte?

For å besvare disse problemstillingene er det i denne studien benyttet ulike metodiske tilnærminger og sammenstilling av ulike datakilder:

1. **Deskstudie:** En gjennomgang av eksisterende kurstilbud og kursleverandører av HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer.
2. **Kvalitative intervjuer:** Intervjuer med relevante aktører og roller, inkludert kurstilbydere, verneombud, AMU-medlemmer og arbeidsgivere.
3. **Kvantitativ spørreundersøkelse:** En spørreundersøkelse rettet mot verneombud og AMU-medlemmer i norsk arbeidsliv, utarbeidet og gjennomført i samarbeid med LO (se nærmere beskrivelse i metodekapitlet).

SINTEF vurderer at denne kombinasjonen og sammenstillingen av metodiske tilnærminger og datakilder har gitt et bredt og solid datagrunnlag som danner et godt utgangspunkt for å belyse de tre hovedproblemstillingene i prosjektet.

1.2 Rapportens oppbygning

Rapporten er strukturert i syv hovedkapitler som gir en helhetlig fremstilling av studiens formål, metoder, resultater og anbefalinger.

Kapittel 1 introduserer bakgrunnen, formålet og problemstillingene for studien, samt en beskrivelse av studiens tilnærming og rapportens oppbygning. Kapittel 2 gir en gjennomgang av dagens regelverk og regulering av HMS-opplæring og trekker inn tidligere forskning, samt relevante utviklingstrekk i arbeidslivet. Kapittel 3 beskriver metodene som er brukt i studien, inkludert deskstudie, kvalitative intervjuer og spørreundersøkelse. Videre gis en beskrivelse av analysemetodene og utvalget i spørreundersøkelsen.

Kapittel 4 utgjør kjernen av rapportens empiriske arbeid og presenterer resultatene og analysene av det innsamlende datamaterialet. Kapitlet er strukturert i flere delkapitler som belyser ulike aspekter ved HMS-

opplæringen og problemstillingene i prosjektet. I 4.1 presenteres funn og analyser av kurstilbud og tilbydere av HMS-opplæring, basert på deskstudien, tilbakemeldinger fra skjema og intervju med tilbydere. I delkapittel 4.2 presenteres funn om HMS-opplæringen basert på spørreundersøkelsen og intervju med verneombud, AMU-medlemmer og representanter for arbeidsgivere. Her gir vi innsikt i deltakernes erfaring og vurderinger av opplæringen de har gjennomført. I delkapittel 4.3 presenteres deltakernes vurdering av hvilken betydning opplæringen har hatt i praksis, både når det gjelder hvordan opplæringen har påvirket det faktiske HMS-arbeidet i virksomheten, hva som skal til for å omsette kunnskapen i praksis og hvilke innspill de har til fremtidens HMS-opplæring. I delkapittel 4.4 viser vi hva funnene sier om deltakernes forståelse og tolkning av kravene i dagens lov- og regelverk for HMS-opplæring, samt innspill til fremtidig regulering av denne.

Kapittel 5 oppsummerer og diskuterer de mest sentrale funnene i lys av studiens problemstillinger og tidligere forskning og utviklingstrekk. Kapittel 6 redegjør for studiens metodiske styrker og begrensninger, samt hvordan disse kan ha påvirket resultatene og konklusjonene. Rapporten avsluttes med kapittel 7, som oppsummerer hovedfunnene og gir innspill til anbefalinger for fremtidig regulering av HMS-opplæringen.

2 Dagens krav til opplæring og tidligere forskning

Dette kapitlet gir en gjennomgang av dagens regelverk og regulering av HMS-opplæring, samt redegjør for tidligere forskning og belyser relevante utviklingstrekk i arbeidslivet.

2.1 Dagens regelverk og regulering av HMS-opplæring

Virksomhetenes krav til verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg (AMU), samt opplæring i rollene, er regulert gjennom arbeidsmiljøloven (kapittel 6 og 7) og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (kapittel 2-2 og 3). Alle virksomheter som er omfattet av arbeidsmiljøloven skal i utgangspunktet ha et verneombud. Fra 1. januar 2024 ble det innført viktige endringer i loven, som senket grensen for når virksomhetene kan avtale en annen ordning fra ti til fem ansatte. Det vil si at de virksomheter som har færre enn fem ansatte kan avtale seg bort fra kravet om å ha verneombud⁴. Loven stadfester også at verneombudets ansvar også omfatter det psykososiale arbeidsmiljøet (§6-2.2) og forhold som berører innleide og selvstendige arbeidstakere som jobber tett knyttet til virksomheten (§6-2.1). Samtidig ble kravet om opprettelse av AMU senket til virksomheter med minst 30 ansatte, eller færre dersom en av partene eller Arbeidstilsynet krever det (§7-1.1).

Et arbeidsmiljøutvalg (AMU)⁵ skal bestå av like mange representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, med minimum fire og maksimum åtte medlemmer. Bedriftshelsetjenesten kan delta som et rådgivende, men ikke stemmeberettiget medlem. Representanter fra arbeidsgiversiden utpekes av ledelsen, og én representant fra øverste ledelse skal alltid delta. Arbeidstakernes representanter velges normalt ved flertallsvalg, vanligvis for to år av gangen. Alle ansatte har stemmerett, unntatt øverste ledelse, og kan velges som AMU-medlem, inkludert deltids- og midlertidige ansatte.

Arbeidsmiljøutvalget har en sentral rolle i å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalgets oppgaver bestemmes etter arbeidsmiljøloven og etter forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. AMU behandler saker knyttet til bedriftshelsetjeneste, vernetjeneste, opplæring, arbeidstid og tilrettelegging for ansatte med redusert funksjonsevne, samt planer som påvirker arbeidsmiljøet, som ombygginger og nye prosesser. Det deltar i utarbeidelse av handlingsplaner, gjennomfører befaringer, og gir råd om prioritering av tiltak. AMU gjennomgår rapporter om ulykker, nestenulykker og yrkeshygieneundersøkelser, og kan kreve at arbeidsgiver gjennomfører konkrete tiltak med frister. Utvalget skal

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

⁵<https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsmiljoutvalg-amu/>

fremme ansattes innsikt og medvirkning i HMS-arbeidet, fastsette retningslinjer for introduksjon og opplæring av nyansatte, og utarbeide en årsrapport om sitt arbeid. Dette gjør AMU til en sentral aktør i virksomhetens systematiske HMS-arbeid.

Arbeidsmiljøutvalget kan kreve at arbeidsgiver gjennomfører nødvendige tiltak for å bedre arbeidsmiljøet og fastsette frister for gjennomføring. Ved uenighet kan saken legges frem for Arbeidstilsynet. AMU holder vanligvis fire møter årlig, men bestemmer selv møtefrekvensen. Saker kan tas opp etter innspill fra arbeidstakere, verneombud eller utvalget selv. Ved uenighet avgjøres saker gjennom avstemning. AMU-medlemmer har taushetsplikt om personlige opplysninger, men denne kan oppheves ved samtykke eller ved behov for å varsle om fare. Årlig skal AMU utarbeide en rapport om sitt arbeid, som skal inneholde fakta og hovedpunkter, og være tilgjengelig for Arbeidstilsynet.

Verneombudet representerer alle ansatte, og er arbeidstakernes representant i HMS-spørsmål. Dette inkluderer også innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere som jobber i nær tilknytning til virksomheten. Verneombudene skal velges blant arbeidstakere som har erfaring og innsikt i virksomhetens arbeidsforhold, og velges av og blant arbeidstakere innenfor hvert verneområde⁶. Alle ansatte har da stemmerett, med unntak av virksomhetens øverste daglige leder. Stort sett velges verneombud ved flertallsvalg, og velges for to år av gangen. Verneombud kan også utpekes av fagforening. Dersom ingen arbeidstakere ønsker å stille til valg eller utpekes av fagforening, utpekes verneombud av arbeidsgiver. Arbeidsgiver er ansvarlig for å påse at krav om verneombud oppfylles. Verneområde defineres som regel i AMU, eller av fagforeninger i samarbeid med arbeidsgiver^{7,8}.

Formålet med en organisert vernetjeneste er at den både skal virke som en støtte for arbeidsgiver og at den skal sikre arbeidstakerne større innflytelse og kontroll over gjennomføringen av vernekravene⁹. Dermed har arbeidstakere gjennom verneombudet mulighet til å påvirke arbeidet, og gjennom medvirkning og medbestemmelse fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø. Det er arbeidsgiver som har ansvar for at virksomheten har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, men verneombudet har plikt til å melde fra til arbeidsgiver dersom kritikkverdige arbeidsmiljøforhold oppdages eller meldes inn, som for eksempel ved fare for liv, trakassering og diskriminering, eller skade og sykdom. Verneombudet skal dermed først og fremst holde øye med om arbeidsgiver følger arbeidsmiljøregelverket. Dette innbefatter også at arbeidsgiver rådfører verneombudet om arbeidsmiljøforhold i virksomheten. Det er viktig å påpeke at verneombudet ikke representerer arbeidsgiver eller den som leder virksomheten på vegne av arbeidsgiver. Verneombudet skal også være forsiktig med å opptre som partsrepresentant for enkeltpersoner, i personalsaker¹⁰.

For å kunne utøve sitt verv på en forsvarlig måte skal verneombud og AMU-medlemmer få nødvendig opplæring (§3-18), som skal¹¹

- a. gi deltakerne forståelse av hva fullt forsvarlig arbeidsmiljø innebærer på deres arbeidsplass, arbeidsgivers og arbeidstakers roller og ansvar samt arbeidsmiljøutvalgets, verneombudets, bedriftshelsetjenestens og Arbeidstilsynets rolle og oppgaver,

⁶ Et verneområde er et definert område en virksomhet hvor verneombudet har ansvar for å overvåke og fremme helse, miljø og sikkerhet (HMS) på vegne av arbeidstakerne. Dette kan være basert på geografiske avgrensninger, spesifikke avdelinger, eller grupper av arbeidstakere med lignende arbeidsoppgaver eller risikofaktorer.

⁷ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/>

⁸ <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1355>

⁹ https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1976-77&paid=6&wid=b&psid=DIVL525&pgid=b_0078

¹⁰ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/>

¹¹ <https://lovdata.no/forskrift/2011-12-06-1355/§3-18>

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

Dersom det anvendes kjemiske stoffer eller biologisk materiale, skal det også gis opplæring om de helsefarer stoffene kan medføre. I tillegg skal det gis ytterligere opplæring i emner som har særlig betydning for arbeidsmiljøet i verneombudets virksomhet, slik at vervet kan utføres på en forsvarlig måte.

Verneombud innenfor verneområder med særlig kompliserte arbeidsmiljøproblemer skal også gis spesiell opplæring. Det gis ingen ytterligere definisjon eller eksempler på hva som menes med «særlig kompliserte arbeidsmiljøproblemer» eller hva man legger i «spesiell opplæring» ut over dette. Ifølge forskriften skal hovedverneombudet ha minst samme opplæring som andre verneombud i virksomheten, og i tillegg den opplæring som er nødvendig for å utføre oppgavene som hovedverneombud.

Arbeidsmiljøloven setter et minimumskrav på 40 timers opplæring, men åpner for noe kortere varighet ved skriftlig enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere, der man i fellesskap kommer frem til at det er forsvarlig, basert på vurdering av arbeidsforholdenes karakter og omfang¹². Det kan også være aktuelt med oppfriskningskurs på et senere tidspunkt, med dette er ikke lovpålagt. Opplæringen skal gis så snart som mulig etter nyvalg, og skal fortrinnsvis foregå i arbeidstiden¹³. Utgifter til opplæringen dekkes av arbeidsgiver, og verneombudets arbeids- og lønnsvilkår skal ikke påvirkes negativt som følge av vervet¹⁴. Arbeidstilsynet kan pålegge ytterligere opplæring ved behov, og for enkelte sektorer kan minimumskrav til opplæringen fastsettes¹⁵.

Hovedavtalen¹⁶ mellom LO og NHO utfyller lovverket med eget vedlegg som omhandler innhold og omfang av opplæring av verneombud. Avtalen legger til grunn at målet for opplæringen er å gi bedriftens ledelse og dens ansatte grunnlag for å selv løse sine arbeidsmiljøproblemer. LO og NHO er enige i at opplæringen skal gi kunnskap om følgende tema:

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

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

¹³ <https://lovdata.no/forskrift/2011-12-06-1355/§3-20>

¹⁴ <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljoeloven/6/6-5/>

¹⁵ <https://lovdata.no/forskrift/2011-12-06-1355/§3-21>

¹⁶ https://lovdata.no/dokument/TARH/tariff/tarh-1/KAPITTEL_3-3#KAPITTEL_3-3

Denne avtalen legger også til grunn et krav om minimum 40 timers opplæring, og mulighet for videre opplæring i emner som er av særlig betydning for den enkelte virksomhet. I tillegg påpekes det at opplæringen bør være påbegynt innen seks måneder, i alle fall innen 12 måneder, etter tiltredelse i rollen. I avtalen anbefales det også at opplæringen bør skje lokalt, i samarbeid mellom partene i virksomheten, i regi av forbund og/eller landsforening eller hos opplæringsorganisasjoner som tilbyr opplæring på vegne av partene. Dersom annen type opplæring velges, er det bransjepartene som avgjør om det tilbys relevant kompetanse. Det påpekes også at opplæringen bør ledes av en kursleder som har pedagogisk erfaring og kunnskap, samt at bedriftshelsetjenesten kan trekkes inn som ressurs i opplæringen lokalt.

Samlet setter lovgivning, forskrifter og avtaler klare rammer for varighet, innhold og gjennomføring av HMS-opplæring for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg (AMU). Samtidig åpner reguleringene for en viss grad av fleksibilitet og lokal tilpasning, slik at opplæringen kan tilpasses virksomheters spesifikke behov.

I det følgende delkapitlet ser vi på funn fra tidligere forskning, samt trender og utviklingstrekk i arbeidslivet som kan påvirke arbeidsmiljøet og gi føringer for fremtidig HMS-opplæring.

2.2 Tidligere forskning og arbeidslivets trender og utviklingstrekk

I dagens arbeidsliv står vi overfor komplekse endringer knyttet til globalisering, teknologi, klimaendringer og demografiske endringer, som antas å påvirke utviklingen i samfunnet vårt generelt, men også fremtidens arbeidsliv (Alsos og Dølvik, 2021). Regjeringens perspektivmelding for 2024¹⁷ peker på tre langsiktige hovedutfordringer innen norsk økonomi: kampen om arbeidskraften, behovet for effektiv ressursutnyttelse, og viktigheten av å bevare likhet og rettferdig fordeling. Disse utfordringene aktualiserer behovet for omstillinger og effektivisering av samfunnets ressurser gjennom bedre bruk av teknologi, bedre tilpasset kompetanse og ny organisering av arbeid og produksjon. Allerede nå merker man økte krav knyttet til disse utfordringene på tvers av sektorer, gjennom sentralisering, omorganiseringer, økt fokus på teknologi og implementering av innovative digitale løsninger (Alsos og Dølvik, 2021). Fra et arbeidsmiljøperspektiv åpner slike utviklingstrekk både for nye muligheter og betydelige utfordringer.

Digitaliseringens påvirkning på arbeidsmiljøet

Ifølge Faktabok om arbeidsmiljø og helse har seks av ti ansatte rapportert om innføring av ny teknologi eller systemer i løpet av det siste året (STAMI, 2024). Økt digitalisering og bruk av fleksible arbeidsformer, særlig etter pandemien, har endret hvor og hvordan vi jobber. Nye arbeidsformer fremhever det såkalte «autonomiparadokset», der teknologi kan gi økt fleksibilitet og autonomi, både i arbeidshverdagen og i familiesituasjonen, men kan samtidig skape et press om konstant tilgjengelighet og respons (Mazmanian, Orlikowski og Yates, 2013). Dette kan føre til arbeidsintensivering, opplevd tidspress, ubalanse mellom arbeid og fritid, økt arbeidsbelastning og det som ofte omtales som "teknostress" (Pansini m.fl., 2023). Det forventes at digitalisering og kunstig intelligens kan effektivisere arbeidet og redusere eksponering for visse arbeidsmiljøbelastninger, men det skaper samtidig behov for opplæring og kompetanseutvikling. Tillitsvalgte og verneombud rapporterer ofte om manglende involvering ved innføring av ny teknologi, noe som kan svekke tilliten mellom ansatte og ledelse. I en nyere studie rapporterte kun 36 prosent at verneombud var involvert i beslutningsprosesser knyttet til innføring av ny teknologi, til tross for deres lovfestede rolle i arbeidsmiljøspørsmål (Bråten m.fl., 2023). Kontroll og overvåking gjennom digitale systemer utgjør også en risiko for økt arbeidsintensitet og redusert jobbtilfredshet (Madsen m.fl., 2014).

¹⁷ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-31-20232024/id3049290/?ch=1>

I og etter pandemien har hjemmekontor blitt vanligere i arbeidslivet. I Levekårsundersøkelsen i 2022¹⁸ oppga 42 prosent at de hadde mulighet til å jobbe hjemmefra og 36 prosent at de jobbet hjemmefra hele dager. Hjemmekontor gir stor fleksibilitet, men studier har også vist at bruk av hjemmekontor kan skape utfordringer for arbeidsmiljøarbeidet, da det kun er den ansatte selv som har tilgang til arbeidsplassen og erfarer arbeidsmiljøet. Studien av Ingelsrud og Bernstrøm (2021) viser at få ansatte opplever at verneombud eller tillitsvalgte har hatt en sentral rolle i utformingen av ordningene for hjemmekontor i deres virksomhet.

Psykososiale arbeidsmiljøutfordringer

Den nyeste levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø, LKU-A 2022, viser at det samlet sett er en nedgang i de tradisjonelle fysiske arbeidsmiljøutfordringene (STAMI, 2024). Samtidig er det flere fremvoksende arbeidsmiljøutfordringer som kan knytte seg til endringer i arbeidslivet, der psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer trekkes frem. En delfistudie¹⁹ om fremtidige trender i Nordens arbeidsliv anslår at psykososialt arbeidsmiljø vil komme til å få økt prioritet fremover, og at psykososiale og organisatoriske faktorer forventes å få større betydning enn fysiske, kjemiske og biologiske faktorer. De emosjonelle og relasjonelle kravene i arbeidslivet øker i takt med endringer i næringsstrukturen, der en stadig større andel av arbeidsstyrken er sysselsatt i tjenesteytende næringer. Disse yrkene preges ofte av tett kontakt og hyppig interaksjon med mennesker i det daglige arbeidet.

Sammenhengen mellom psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og risiko for sykdom og helseplager er veldokumentert, og STAMI anslår at 15 prosent av langtidssykefraværet kan skyldes forhold i det psykososiale arbeidsmiljøet (Aagestad m.fl., 2014). Forebyggingspotensialet dermed er stort. Samtidig viser både nyere forskning (Thun m.fl., 2022a) og Arbeidstilsynets utredninger²⁰ at mange virksomheter sliter med å forstå hva psykososialt arbeidsmiljø er og hvilke faktorer som bidrar til eller hindrer et godt arbeidsmiljø. Dagens lov og forskrifter vedrørende psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er mindre konkret og omfattende enn reguleringen av det fysiske og kjemiske arbeidsmiljøet og Arbeidstilsynet erfarer at virksomhetene i mange tilfeller ikke forstår hva det innebærer at det psykososiale arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig i henhold til arbeidsmiljølovens krav. For å imøtekomme disse utfordringene foreslår Arbeidstilsynet, i et høringsnotat²¹ fra oktober 2024, endringer i arbeidsmiljøloven og forskrifter for å styrke og tydeliggjøre kravene og øke bevisstheten på området.

Verneombudenes rolle er å ivareta arbeidstakernes interesser knyttet til arbeidsmiljøet og påse at det er fullt forsvarlig når det gjelder helse, miljø og sikkerhet. I 2024 kom det et nytt punkt i loven som presiserer at verneombudet særlig skal påse at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivaretatt, med mål om å øke bevisstheten om verneombudets ansvar for de psykososiale sidene av arbeidsmiljøet. For å kunne ivareta dette ansvaret kreves det at verneombudene får god og tilstrekkelig opplæring i hva psykososialt arbeidsmiljø er, samspillet mellom ulike arbeidsmiljøfaktorer og hvordan arbeidets organisering, planlegging og gjennomføring påvirker arbeidsmiljøet.

¹⁸ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/arbeidsmiljo-levekarsundersokelsen/artikler/nesten-en-av-tre-sysselsatte-opplever-at-jobben-gar-utover-privatlivet>

¹⁹ The future of the Nordic psychosocial work environment: Implications for occupational health, kapittel 3.

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

²⁰ <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/1715bdd4ec5943358b024e206969a5d4/behov-for-bedre-regulering-av-arbeidsmiljoloovens-krav-til-psykososialt-arbeidsmiljo-utredning-av-arbeidstilsynet-2023.pdf>

²¹ <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/horinger/forslag-til-endringer-i-arbeidsmiljolooven-og-tilhorende-forskrift-for-a-tydeliggjore-reglene-om-psykososialt-arbeidsmiljo/horingsnotat/>

Betydning av partssamarbeid og verneombudsrollen

SINTEFs forskning viser at et velfungerende partssamarbeid på arbeidsplassnivå er avgjørende for et godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Virksomheter som lykkes, etablerer strukturer for jevnlig dialog mellom ledelse og ansatte, og involverer verneombud som viktige aktører i utvikling av arbeidsmiljøet (Buvik m.fl., 2018; Thun m.fl., 2022b). I slike strukturer vil verneombudet, i tillegg til sin «påse-rolle», være en utviklingsaktør og medspiller i partsdialogen om arbeidsmiljøet i sin virksomhet (Øyum og Nilssen, 2019; Øyum og Lebesby, 2024). Rollen som verneombud er særlig viktig for å styrke ansattes medvirkning i arbeidsmiljøarbeid, spesielt i møte med økte emosjonelle krav og psykososiale arbeidsmiljøutfordringer i relasjonelle yrker (Buvik m.fl., 2023).

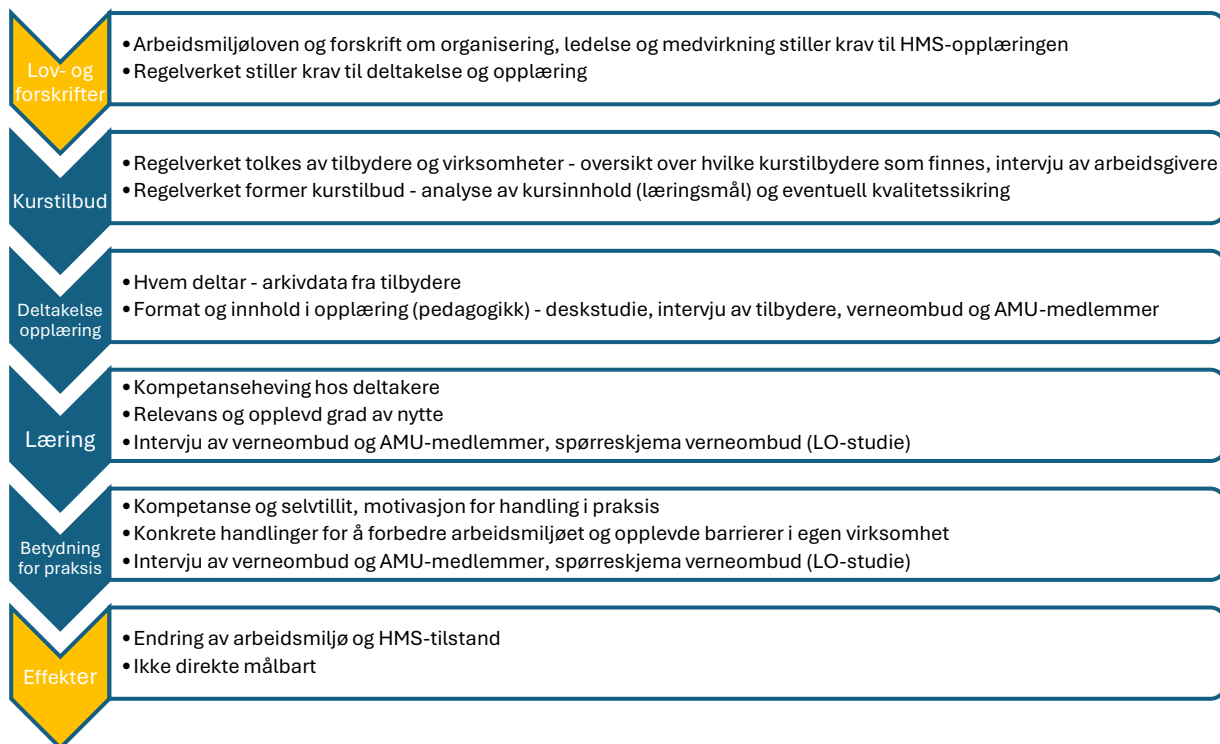
Tidligere forskning har vist behov for forbedringer i HMS-opplæring og systematisk arbeidsmiljøarbeid i norske virksomheter (Torvatn m.fl., 2007; Thun m.fl., 2022a). Særlig gjelder dette psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, der virksomheter ofte mangler forebyggende tiltak og relevant kunnskap. Som vi har sett stiller samfunnets og arbeidslivets endringer økte krav til digitalisering, fleksibilitet og kompetanseutvikling. Dette gir muligheter, men også utfordringer for arbeidsmiljøet. God og målrettet opplæring er avgjørende for å møte både dagens og fremtidens utfordringer og sikre at nøkkelrommer i arbeidsmiljøarbeidet er godt rustet til å håndtere komplekse krav og endringer.

3 Metode og datainnsamling

For å adressere studiens problemstillinger har vi i valgt en omfattende metodisk tilnærming som kombinerer flere datainnsamlingsmetoder: en deskstudie av kurstilbydere, en kvalitativ intervjustudie og en kvantitativ spørreundersøkelse. Disse metodene gir et bredt og variert datagrunnlag for å belyse de tre hovedproblemstillingene som ligger til grunn for studien:

1. Hvilken opplæring gis i dag?
2. Hvordan fungerer dagens regelverk for HMS-opplæringen?
3. Hvilken betydning har dagens HMS-opplæring i praksis?

Ved utformingen av forskningsdesignet og valg av metoder har vi lagt til grunn en «verdikjedelogikk» som tar utgangspunkt i problemstillingene. Dette innebærer en systematisk tilnærming som følger prosessen fra utvikling og tilbud av HMS-kurs hos kurstilbydere, til opplæringens praktiske betydning for verneombud og AMU-medlemmer. Prosessen er illustrert i figur 1, som viser sammenhengen fra start til slutt.



Figur 1: Verdikjedelogikk for HMS-opplæring

Gjennom anvendelsen av en verdikjedelogikk startet vi studien med en grundig deskstudie (se nærmere beskrivelse i kapittel 3.1) for å kartlegge dagens tilbud av HMS-opplæring. Deskstudien fokuserte på kategorier av kurstilbydere, hvilke typer kurs som eksisterer, deres format og innhold, og betraktninger om pedagogisk ramme. Ved å gjennomføre en slik studie i tidlig fase ga det oss verdifull innsikt som både styrket utformingen av intervjuguiden til de kvalitative intervjuene og ga innspill til spørsmål i spørreundersøkelsen. For å få et helhetlig bilde av kurstilbudet som eksisterer henvendte vi oss til tilbydere for mer utdypet informasjon. Vi undersøkte videre hvordan regelverket tolkes og forstås av kurstilbydere og hos arbeidsgivere i norske virksomheter, gjennom kvalitative intervju og skriftlige tilbakemeldinger fra kurstilbydere. Gjennom kvalitative intervju og spørreundersøkelse til verneombud og AMU-medlemmer fikk vi rik innsikt i hvilken opplæring som gis og hvordan deltakerne vurderer og opplever denne. Selv om det ikke var mulig å måle effekter av HMS-opplæringen innenfor dette prosjektets rammer og metoder, har vi undersøkt hvordan aktørene selv vurderer nytteverdien av opplæringen i praksis. Dette inkluderer opplevelse av relevans, kvalitet og påvirkning på rolleutøvelse og samarbeidet i arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten. En datatriangulering, med kombinasjonen av kvalitative og kvantitative tilnærminger, har gitt oss et robust grunnlag for å adressere studiens problemstillinger. Problemstillingene blir besvart med bruk av flere datakilder, med noe ulik vektning av hvilke datakilder som gir mest mulig svar og nyanser.

I de følgende delkapitlene presenteres en detaljert gjennomgang av datainnsamlingen og de anvendte metodene. Videre gis en utførlig beskrivelse av utvalget i spørreundersøkelsen i delkapittel 3.5.

3.1 Undersøkelse av kurstilbud og tilbydere av HMS-opplæring

Prosjektet startet med en systematisk gjennomgang av kurstilbud og opplæringen som tilbys, gjennomført som en deskstudie. En deskstudie, er en metode som innebærer systematisk innsamling, gjennomgang og analyse av allerede eksisterende data og informasjon fra tilgjengelige kilder. Deskstudien baserte seg på innsamling av data gjennom søk på internett og tilgjengelige dokumenter. I tillegg ble et skjema distribuert

til alle identifiserte kurstilbydere for utfylling, og kvalitative intervjuer ble gjennomført med et strategisk utvalg av tilbydere for å utdype og supplere funnene.

Formålet med deskstudien, supplert med ytterligere datainnsamling, var å kartlegge eksisterende HMS-opplæringstilbud, inkludert tema, format og innhold. Videre hadde studien som mål å vurdere kursenes pedagogiske kvalitet, relevans og læringsutbytte, samt å undersøke hvordan gjeldende regelverk blir tolket og forstått av kurstilbyderne.

Deskstudien startet med en systematisk gjennomgang av tilgjengelige kurstilbud ved hjelp av nettbaserte søk, primært utført via søkemotoren Google. Søket inkluderte bruk av plattformer som "kursguiden.no," som samler kurs fra et bredt spekter av tilbydere. For å identifisere relevante aktører og tilbud, ble det benyttet søkeord som "obligatorisk HMS-opplæring for verneombud," "grunnkurs HMS," "grunnkurs verneombud," "HMS-kurs verneombud og arbeidsmiljøutvalg," "verneombudskurs," og "HMS-kurs 40 timer." Etter hvert som søkene ble gjennomført, oppnådde vi en metning i resultatene, noe som indikerer at de fleste tilgjengelige tilbydere var identifisert.

I tillegg mottok vi en liste fra Arbeidstilsynet, som hovedsakelig inneholdt interne tilbydere og bedriftshelsetjenester som ikke var like enkle å identifisere gjennom nettsøk. Disse inkluderer bedriftsinterne kurstilbydere tilknyttet store private organisasjoner, som Aker Solutions, samt statlige aktører som Norsk Rikskringkasting (NRK) og NTNU, og ulike kommunale og fylkeskommunale enheter. Slike tilbydere markedsfører ikke sine tjenester på det åpne markedet og har derfor begrenset synlighet på nett.

Nettsøkene avdekket mellom 110 og 120 tilbydere, mens listen fra Arbeidstilsynet inneholdt totalt 160 tilbydere. Av disse var det en overlapp på omtrent 25 prosent, med rundt 40 tilbydere som ble registrert via begge kildene. Til sammen utgjorde dette 234 unike tilbydere av HMS-kurs. I tillegg mottok vi en liste fra Menon Economics, som arbeider med et parallelt oppdrag for Arbeidstilsynet rettet mot HMS-opplæring for ledere. Denne listen identifiserte ytterligere 21 tilbydere. Samlet identifiserte vi dermed totalt 255 tilbydere av HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer.

Kartleggingen av karakteristikker ved de mange og varierte kurstilbyderne ga verdifull innsikt i hva slags opplæring som tilbys, inkludert kursenes innhold og målgrupper. Studien hadde også som mål å samle informasjon om og vurdere kursenes innhold, format og varighet, samt eventuelle mønstre i målgrupper, som et grunnlag for å evaluere den pedagogiske kvaliteten, relevansen og læringsutbyttet for deltakerne.

For å utdype analysen ble det sendt ut et skjema til alle identifiserte kurstilbydere på e-post. Ansvarlige for HMS-kursene ble bedt om å gi kortfattede svar på følgende spørsmål:

- Tema dekket i HMS-opplæringen for verneombud og AMU-medlemmer
- Undervisningsmetoder (digitalt, fysisk/interaktivt, e-læring) og pedagogiske vurderinger knyttet til læringsutbytte og gjennomførbarhet
- Fordeling av deltakere basert på roller (VO/AMU) og bransjetilhørighet
- Antall kursdeltakere (verneombud og AMU-medlemmer) i 2023
- Utvikling i antall deltakere (stigende eller synkende trender)
- Andre refleksjoner eller kommentarer

Blant de 255 identifiserte kurstilbyderne ble det avdekket feilmeldinger og overlapp mellom enkelte aktører, noe som resulterte i at det reelle antallet utsendte skjema var 231. Vi mottok utfylte skjema fra 81 tilbydere av HMS-kurs til verneombud og AMU-medlemmer, som gir en svarrate på 35 prosent. Selv om dette anses som en tilfredsstillende svarprosent, bemerker vi at det var flere små aktører og tilbydere av digitale kurs som ikke responderte.

Som et siste steg i undersøkelsen av kurstilbud og tilbydere av HMS-opplæring, ble fem strategisk utvalgte kurstilbydere invitert til dybdeintervjuer. Utvalget inkluderte to private tilbydere (én liten og én mellomstor), én kommunal BHT, én privat BHT og én bedriftsintern BHT. Intervjuene ble gjennomført på Teams av to forskere fra SINTEF, hvor én ledet samtalen og den andre tok notater. Med samtykke fra respondentene ble det tatt lydopptak av intervjuene for å sikre nøyaktighet. Intervjuene utforsket blant annet kursenes design, bransjetilpasning, pedagogiske tilnærminger og utfordringer knyttet til kvalitetssikring.

Deskstudien og tilbakemeldingene fra kurstilbyderne ga ikke bare oversikt over dagens kurstilbud og variasjon i innhold og kvalitet, men fungerte også som et viktig grunnlag for å utforme intervjuguiden og strategiske utvalg for videre kvalitative intervjuer. Innsikten bidro til å nyansere forståelsen av hvordan HMS-opplæring fungerer i praksis og hvilke forbedringsområder som kan styrkes for å sikre bedre læringsutbytte og relevans.

3.2 Kvalitativ intervjustudie

En sentral del av denne studien har vært å undersøke og forstå hvordan HMS-opplæringen oppleves av aktørene som gjennomgår den, og hvilken betydning opplæringen har i praksis. For å få innsikt og kunnskap om praksis har gjennomført kvalitative intervjuer med et strategisk utvalg informanter i de relevante rollene – verneombud og AMU-medlemmer. Arbeidsgivers perspektiver på enkelte problemstillinger, inkludert tolkning og forståelse av regelverket, ble også belyst gjennom intervjuer. I tillegg ble, som tidligere beskrevet, kurstilbydernes forståelse av regelverket, deres erfaringer med læringsmål, betydningen av opplæringsform, og eventuelle kvalitetssikringsmekanismer undersøkt gjennom egne intervjuer.

Informanter til de tre rollene – verneombud, AMU-medlemmer og arbeidsgivere – ble rekruttert gjennom forespørsler til virksomheter, der vi ba om intervjuer med én representant fra hver rolle i samme virksomhet. Utvalget var strategisk, basert på vurderinger av hvilke enheter som var mest relevante for studiens formål og problemstillinger. Et strategisk utvalg innebærer vanligvis relativt få enheter, men gir et rikt empirisk datagrunnlag ved å fokusere på spesifikke og varierte perspektiver (Malterud m.fl., 2016).

Utvalget av virksomheter ble rekruttert etter kriteriene;

1. **Virksomhetsstørrelse:** Små, mellomstore og store virksomheter. For små virksomheter ble kun de med over 30 ansatte inkludert, siden dette er nedre grense for krav om AMU.
2. **Bransje/næring:** Ulike bransjer med varierte risikoforhold knyttet til både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
3. **Sektor:** Relativ balanse mellom offentlig og privat sektor.
4. **Typiske arbeidsmiljøutfordringer:** Representasjon av ulike risikofaktorer, som psykososiale og fysiske/kjemiske arbeidsmiljøforhold.

Vi tok utgangspunkt i statistikk fra SSB, som viser de største bransjene, basert på produksjon og antall sysselsatte, i norsk arbeidsliv²², for å dekke typiske bransjeforskjeller i utvalget. Med begrenset antall virksomheter (9) oppnår vi likevel ikke et representativt utvalg av virksomheter i Norge, men heller et strategisk utvalg basert på bransje og størrelse på virksomheten, samt at vi har forsøkt å oppnå balanse mellom roller og kjønn på informanter der dette var relevant. Målet var å tilstrebe en relativ jevn fordeling mellom små, mellomstore og store virksomheter. Vi sørget også for at virksomheter fra både offentlig og privat sektor deltok i studien og at ulike typer risikofaktorer og arbeidsmiljøforhold både knyttet til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø var representert.

²² <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-koniunkturer/faktaside/norsk-naeringsliv>

Som vist i tabell 1, inkluderer utvalget totalt 9 virksomheter og 26 intervjuer fordelt på ulike bransjer, virksomhetstyper, sektorer og arbeidsmiljøutfordringer. Tall fra 2024²³ viser at omtrent 99 prosent av bedrifter i Norge klassifiseres som små og mellomstore bedrifter (SMB), med over halvparten sysselsatt i privat sektor²⁴, og dette er noe som er viktig å legge til grunn for utvalget i denne studien. Flertallet av virksomhetene i utvalget er små (5), mens de resterende er mellomstore (2) og store (2). Virksomhetene fordeler seg, sektorvis, på tre offentlige og seks private aktører. Utvalget prioriterte mangfold i arbeidsmiljøforhold, inkludert både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.

Tabell 1: Utvalg av virksomheter til kvalitative intervju

Virksomhet	Bransje	Type	Størrelse	Sektor	Intervju
1	Helse og omsorg	Sykehjem	Mellomstor	Offentlig	2
2	Helse og omsorg	Barnevern	Små	Offentlig	3
3	Varehandel	Butikk	Små	Privat	3
4	Industri	Industriselskap	Små	Privat	3
5	Bygg og anlegg	Entreprenør	Stor	Privat	3
6	Undervisning	Skole	Små	Offentlig	3
7	Olje og gass	Servicevirksomhet	Stor	Privat	3
8	Finans og forsikring	Bank	Mellomstor	Privat	3
9	IT og medier	IT-selskap	Små	Privat	3
Totalt					26

Utvalget hadde en geografisk spredning og inkluderte virksomheter fra 9 av de 10 største bransjene i norsk arbeidsliv. En virksomhet fra offentlig administrasjon, som representerer den tiende bransjen, ble opprinnelig forespurt og takket ja til å delta i intervjuene. På grunn av tidsmessige forskyvninger og utfordringer med å få etablert intervjuavtaler innenfor prosjektets tidsramme, ble det imidlertid besluttet å ekskludere denne virksomheten. Denne beslutningen var nødvendig for å sikre at prosjektet holdt seg innenfor de gitte tids- og ressursrammene, samtidig som det fortsatt dekket et bredt spekter av bransjer med ulike arbeidsmiljøutfordringer. Selv uten denne virksomheten vurderes utvalget som tilstrekkelig dekkende for å gi en helhetlig og nyansert forståelse av erfaringer med HMS-opplæring i norsk arbeidsliv.

Virksomhetene ble valgt ut basert på de definerte kriteriene, med utgangspunkt i nettsøk, forskernes tidligere nettverk og deres omfattende kunnskap om norsk arbeidsliv. Forskerne fra SINTEF kontaktet de utvalgte virksomhetene direkte med forespørslers om deltakelse, der de fikk grundig informasjon om prosjektets formål og bakgrunn. I tilfeller der vi ikke fikk svar eller positiv respons på første henvendelse, ble alternative virksomheter kontaktet for å sikre at utvalget oppfylte kravene til variasjon. Denne fleksible tilnærmingen sikret at vi kunne gjennomføre intervjuer med et bredt spekter av virksomheter til tross for enkelte utfordringer i rekrutteringsprosessen.

Alle intervjuene fulgte en semi-strukturert intervjuguide utviklet for hver enkelt rolle (verneombud, AMU-medlem, arbeidsgiver og kurstilbyder). Guidene dekket sentrale temaer knyttet til problemstillingene, samtidig som de tillot åpne spørsmål for å få fram informantenes refleksjoner og synspunkter (Kvale & Brinkmann, 2015). Intervjuene ble gjennomført digitalt via Teams, med to forskere til stede – én ansvarlig for gjennomføringen og én for notatskriving. Lyddopptak ble gjort med samtykke fra deltakerne og gjennomgått for å sikre nøyaktighet i analysen og for sitat-utsjekk. Totalt ble det gjennomført 8 intervju

²³ <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/virksomheter-og-foretak/statistikk/virksomheter>

²⁴ <https://www.nho.no/tema/sma-og-mellomstore-bedrifter/tall-og-fakta-om-smb/>

med verneombud, 9 intervju med AMU-medlemmer, og 9 intervju med arbeidsgiverrepresentanter. Blant intervjuene med verneombud var det 6 som hadde rollen som hovedverneombud. For å sikre anonymitet har vi valgt å omtale både verneombud og hovedverneombud som verneombud videre i teksten.

Studien ble meldt til og vurdert av SIKT. Informasjonsskriv og samtykkeskjema ble sendt til alle deltakere i forkant av intervjuene, og samtykke ble innhentet fra samtlige informanter.

3.3 Spørreundersøkelse

Spørreundersøkelsen i dette forskningsprosjektet ble opprinnelig utviklet som en del av et nært beslektet prosjekt, gjennomført av SINTEF på oppdrag fra LO, heretter omtalt som LO-prosjektet. Formålet med LO-prosjektet var å kartlegge verneombudenes erfaringer med dagens HMS-opplæring i norsk arbeidsliv, samt å identifisere deres ønsker og behov for fremtidige opplæringstilbud (se rapport for nærmere beskrivelse; Buvik og Lebesby, 2025). Parallelt ble SINTEF engasjert av Arbeidstilsynet for å gjennomføre dette forskningsprosjektet, som har som mål å gi et bredt kunnskapsgrunnlag om HMS-opplæring for både verneombud og medlemmer av AMU.

For å sikre effektiv ressursutnyttelse og konsistens mellom prosjektene ble det, i samråd med oppdragsgiverne, avtalt at spørreskjemaet kunne benyttes som datagrunnlag i begge prosjektene.

Arbeidet med spørreskjemaet var allerede påbegynt da SINTEF fikk oppdraget fra Arbeidstilsynet. Det er derfor relevant å først beskrive hvordan spørreskjemaet ble utarbeidet i samarbeid med LO og den tilhørende ekspertgruppen. Ekspertgruppen besto av syv personer med omfattende erfaring og kunnskap om verneombudsrollen og HMS-opplæring. Gruppen deltok i løpet av prosjektperioden i to digitale workshops, med formål å utvikle relevant innhold og presise spørsmål til spørreundersøkelsen.

Workshopene ble ledet av forskere fra SINTEF og strukturert rundt nøkkeltemaer som var sentrale for utforming av spørreskjemaet. Ekspertgruppen ble invitert til å dele refleksjoner og diskutere sentrale problemstillinger, inkludert hva som fungerer godt i dagens HMS-opplæring, hvilke områder som trenger forbedring, samt faktorer som fremmer eller hemmer verneombudsrollen. Videre ble det lagt vekt på å identifisere fremtidige behov for kunnskap og kompetanse innen arbeidsmiljøarbeid.

Deltakernes innspill og refleksjoner ble systematisk analysert og oppsummert av forskerne, og fungerte som et verdifullt grunnlag for utviklingen av spørreskjemaet. Denne samarbeidsprosessen sikret at undersøkelsen ble godt forankret i praktisk erfaring og reflekterte relevante problemstillinger innen HMS-opplæring.

Spørreskjemaet ble også distribuert til arbeidsgruppen for dette prosjektet, bestående av representanter fra Arbeidstilsynet og STAMI (Statens Arbeidsmiljøinstitutt), samt partene i arbeidslivet, inkludert Spekter, Virke, KS, NHO, LO, Unio, Akademikerne, Bondelaget og YS. I dette prosjektet brukes spørreskjemaet til å belyse både erfaringer fra både verneombud og AMU-medlemmer.

Innholdet i spørreskjemaet ble utviklet av forskere i SINTEF, med innspill fra ekspertgruppen og arbeidsgruppen, samt basert på tidligere forskning og deler av SINTEFs spørreundersøkelse fra 2007 (Torvatn m.fl., 2007). Begge oppdragsgiverne, LO og Arbeidstilsynet, ga kommentarer til utkast og endelig versjon av spørreskjemaet. Ekspert- og arbeidsgruppens bidrag var avgjørende for å sikre relevant innhold og treffsikre spørsmål. Rundene med innspill bidro til å styrke og kvalitetssikre spørreskjemaet.

Før utsendelse ble spørreskjemaet testet i en pilot med ett verneombud og to AMU-medlemmer fra SINTEF. Pilotdeltakerne vurderte lengden og forståelsen av spørsmålene, og deres tilbakemeldinger ble brukt til å justere spørreskjemaet.

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

Siden det ikke finnes et nasjonalt register over verneombud, og disse rollene er dynamiske, ble spørreskjemaet distribuert via flere kanaler og nettverk. Disse inkluderte:

- Arbeidsmiljøsentret
- AOF²⁵
- LO
- STAMI
- Unio (Verneombudskonferansen 2023 via Arbeidsmiljøsentret)
- Akademikerne
- YS
- Virke
- Sykehusnettverk
- HMS-Norge (nyhetsbrev)
- Arbeidstilsynet (nyhetsbrev, nettside og sosiale medier)
- SINTEFs prosjektsider
- Sosiale medier (LinkedIn, Facebook)

Utsendelse og gjennomføring foregikk fra uke 36 til uke 42, og undersøkelsen ble avsluttet 8. oktober 2024. SINTEF hadde ikke tilgang til kontaktinformasjon for de som mottok lenken via nettverkene. Deltakerne ble informert om undersøkelsens formål og sine personvernrettigheter. Undersøkelsen var anonym og inneholdt ingen personidentifiserende opplysninger, verken direkte eller indirekte. Spørreskjemaverktøyet til Sentio registrerte heller ikke IP-adresser eller andre nettidifikatorer, og undersøkelsen ble derfor ikke vurdert som meldepliktig av SIKT.

3.4 Analyser

De kvalitative dataene fra intervjuene ble analysert med en tematisk tilnærming, strukturert rundt studiens tre hovedproblemstillinger. Som et første steg ble meningsinnhold og beskrivelser sortert under den del-problemstillingen de best belyste. Deretter ble dataene gjennomgått for å identifisere mønstre, temaer og underliggende sammenhenger. Analysen ble gjennomført ved hjelp av Excel, som fungerte som et verktøy for systematisk organisering og kategorisering av dataene. Tematisk analyse er en fleksibel og robust metode som gjør det mulig å trekke frem meningsbærende mønstre på tvers av datamaterialet (Braun og Clarke, 2006). Denne metoden sikrer at dataene analyseres på en strukturert måte, samtidig som den gir rom for nyanserte tolkninger.

Datamaterialet fra spørreundersøkelsen ble analysert ved bruk av IBM SPSS Statistics. Analysen inkluderte deskriptiv statistikk for å gi en oversikt over dataenes hovedtrekk, samt statistiske metoder som uavhengige t-tester og ANOVA for å undersøke systematiske forskjeller mellom grupper og variabler. Statistisk signifikans ble vurdert ved $p < .05$. Denne kombinasjonen av metoder gjør det mulig både å forstå de overordnede mønstrene i datamaterialet og å identifisere spesifikke forskjeller mellom grupper.

²⁵ Akademiet og LO overtok utdanningstilbudet i AOF Norge juli 2024. Spørreundersøkelsen ble distribuert gjennom nettverket AOF hadde da de selv gjennomførte opplæringen.

Spørsmål med åpne svaralternativer («Annet, beskriv») ble delvis oppsummert og strukturert ved hjelp av kunstig intelligens (ChatGPT-4), med påfølgende kvalitetssikring av forskerne. Dette ga en effektiv måte å trekke ut og systematisere viktige innsikter fra et stort volum tekstbaserte svar.

For å gi en helhetlig forståelse ble data fra ulike kilder sammenstilt og analysert, delvis i lys av hverandre. Spørreundersøkelsen ga kvantitativ innsikt i generelle mønstre og trender, mens åpne svarfelt og kvalitative intervjuer utdypet og nyanserte funnene med detaljerte beskrivelser og refleksjoner. Ved å kombinere disse kildene utfyller dataene hverandre, og styrker validiteten og påliteligheten av resultatene gjennom datatriangulering.

Deskstudien og analysen av kurstilbudene ble også integrert i oppsummeringen og diskusjonen for å gi en bredere kontekst og belyse sammenhenger mellom opplæringens innhold, pedagogiske tilnærminger og praktisk betydning. Datatriangulering sikret en helhetlig analyse der kvantitative og kvalitative funn ikke bare ble sammenlignet, men også brukt til å berike hverandre og styrke konklusjonene.

3.5 Beskrivelse av utvalget i spørreundersøkelsen

Det var totalt 2950 personer som svarte på hele eller deler av spørreundersøkelsen. Av det totale antallet var det 385 respondenter som ikke var i målgruppen eller oppfylte kriteriene for denne undersøkelsen og som dermed ble tatt ut av utvalget og de videre analysene. Av disse hadde 186 ikke gjennomført HMS-opplæringen i rollen sin, mens de resterende hadde ikke hatt noen av rollene eller svarte ikke på hvilken rolle de hadde. Utvalget²⁶ i denne rapporten består dermed av 2565 respondenter, med en fordeling på 59 prosent kvinner og 41 prosent menn.

Roller, bransjer og sektorer

Av de 2565 som svarte på undersøkelsen var flertallet, 88 prosent, verneombud og 12 prosent AMU-medlemmer. Tabell 2 viser fordeling mellom rollene, i antall og prosent.

Tabell 2 Fordeling mellom roller i antall og prosent (n=2565)

Rolle	Antall	Prosent
Verneombud	1568	61
Hovedverneombud	488	19
Både verneombud og tillitsvalgt	104	4
Tidligere verneombudsrolle	87	3
Verneombud totalt	2247	88
AMU-medlem	285	11
Tidligere AMU-medlem	33	1
AMU-medlemmer totalt	318	12
Totalt	2565	100

Tabellen viser at 61 prosent av respondentene er ordinære verneombud, mens 19 prosent har rollen som hovedverneombud. Disse tallene viser at verneombudsrollen, både på lokalt og overordnet nivå, er godt representert i undersøkelsen. Av AMU-medlemmene var 39 prosent arbeidsgivers representant og 61 prosent arbeidstakers representant.

²⁶ Det er ikke alle som har gjennomført hele spørreundersøkelsen eller har svart på alle spørsmålene, slik at antall svar vil variere noe fra spørsmål til spørsmål.

Målet med spørreundersøkelsen var å nå ut bredt til flest mulig verneombud og AMU-medlemmer i Norge, fra ulike bransjer og deler av det norske arbeids- og næringslivet. Bransjer og næringer kan deles opp og kategoriseres på mange forskjellige måter og vi benyttet opprinnelig en inndeling i 29 næringsgrupper basert på NOA (Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse ved STAMI) sin inndeling²⁷. I tabell 3 ser vi hvordan respondentene fordeler seg mellom de ulike bransjene/næringsområdene i denne inndelingen.

Tabell 3 Fordeling på bransjer/næringsområder etter opprinnelig inndeling i 29 næringsgrupper, i antall og prosent (n=2551)

Bransje/næringsområde	Antall	Prosent
Anleggsvirksomhet	81	3,2
Arbeidskraftutleie/bemanningsbyrå	4	0,2
Bank/finans/forsikring	6	0,2
Barnehage/SFO	151	5,9
Barnevern/sosialkontor	33	1,3
Bilverksted/-handel	2	0,1
Byggevirksomhet	53	2,1
Faglig/vitenskapelig/teknisk virksomhet	139	5,4
Godstransport/post/lagring	40	1,6
Hjemmetjenesten	62	2,4
Industri uten næringsmidler	130	5,1
Informasjon/kommunikasjon	21	0,8
Jord-/skogbruk/fiske/akvakultur	10	0,4
Kontortjenester/personlig tjenesteyting	85	3,3
Kraft-/vannforsyning/avløp/renovasjon	61	2,4
Kultur/idrett/underholdning	39	1,5
Lege-/tannlegeklinikker	22	0,9
Næringsmiddelindustri	19	0,7
Offentlig administrasjon/trygd	235	9,2
Overnatting/servering	15	0,6
Passasjertransport vei/bane	46	1,8
Politi/brannvern/forsvar/utenriks	81	3,2
Sjøfart/luftfart	32	1,3
Sykehjem/pleie- og omsorgsinstitusjon	225	8,8
Sykehustjenester	416	16,3
Undervisning	232	9,1
Utleie/salg eiendom/leasingvirksomhet	5	0,2
Utvinning av olje/gass	173	6,8
Varehandel uten bilhandel	33	1,3
Annet	100	3,9
Totalt	2551	100,0

Som tabellen viser, har vi mottatt svar fra alle bransjene og næringsområdene i denne inndelingen. Samtidig ser vi betydelige variasjoner i antall svar innenfor de ulike kategoriene. Både verneombud og AMU-medlemmer er representert i samtlige bransjer, men det er verdt å merke seg at svarene fra AMU-

²⁷ Bransjeinndeling fra NOA hentet fra Faktabok om arbeidsmiljø (2021). Inndelingen bygger på nasjonal standard for næringsgruppering (SN2007) som benyttes av SSB, men er noe mer detaljert enn de 17 næringsgruppene i SN2007.

medlemmer er svært få i mange av bransjene. For å forenkle analysen valgte vi å omkode den opprinnelige bransjeinndelingen til de største bransjene og næringene i Norge, basert på SSBs statistikk over produksjon og antall sysselsatte²⁸. Tabell 4 viser fordelingen av svarene mellom de ti største bransjene i Norge, samt en tilleggskategori, «andre bransjer», som omfatter de som ikke passer inn i hovedinndelingen. Tabellen inkluderer også antall sysselsatte i disse bransjene, basert på SSBs tall fra 2023.

Tabell 4 Fordeling på bransjer/næringsområder etter omkodning til ti største bransjer i Norge, i antall og prosent samt antall sysselsatte i Norge (n=2551).

Bransjer/næringsområder	Antall svar	Prosent	Antall sysselsatte i Norge
Helse og omsorg	909	36	612 300
Varehandel	35	1	366 100
Industri	149	6	224 000
Bygg og anlegg	134	5	262 700
Undervisning	232	9	236 200
Offentlig administrasjon	316	12	207 000
Faglige tjenester	139	5	164 900
IT og medier	21	1	117 000
Olje og gass	173	7	62 100
Finans og forsikring	6	0	51 900
Andre bransjer	437	17	-
Totalt	2551	100	-

Tabellen viser at de fleste svarene kommer fra verneombud og AMU-medlemmer innen helse- og omsorgssektoren, som ifølge SSB også er den største bransjen i Norge målt i antall sysselsatte. Samtidig ser vi at selv om vi har mottatt mange svar fra de store bransjene, fordeler svarene seg noe ujevnt i forhold til bransjenes størrelse. Dette gjelder spesielt for varehandel, som har et relativt lavt antall svar sammenlignet med sin størrelse. I de videre analysene, når vi undersøker eventuelle bransjeforskjeller, vil vi fokusere på bransjene med over 100 svar. Bransjer med færre svar vil bli samlet i kategorien «andre bransjer».

I tillegg til bransjetilhørighet oppga respondentene hvilken sektor de arbeider i. Fordelingen viser at 72 prosent av verneombudene og AMU-medlemmene jobber i offentlig sektor, mens 28 prosent jobber i privat sektor. Denne fordelingen samsvarer ikke med den generelle sektorfordelen i norsk arbeidsliv, der omtrent 65 prosent av de sysselsatte arbeider i privat sektor og 35 prosent i offentlig sektor (inkludert statsforvaltningen, kommunal forvaltning, fylkeskommunal forvaltning og offentlig eide foretak). Utvalget vårt har dermed en skjevhet med en overvekt av verneombud og AMU-medlemmer fra offentlig sektor, samtidig som ikke alle bransjer er like godt representert. Siden det ikke finnes en samlet oversikt over antall verneombud eller AMU-medlemmer i Norge, kan det være flere forklaringer på denne skjevheten. Offentlig sektor består ofte av større og mer komplekse organisasjoner, noe som kan bidra til en høyere andel verneombud og AMU-medlemmer sammenlignet med privat sektor, der små virksomheter dominerer. Tradisjonelt har små virksomheter i privat sektor hatt mindre strenge krav til å ha verneombud og AMU. Selv om disse kravene har blitt utvidet til å gjelde flere virksomheter, er det mulig at mange i denne sektoren fortsatt mangler verneombud og AMU eller erfaring med opplæring i rollene, noe som kan ha resultert i lavere deltakelse. En annen mulig forklaring er at vi ikke har nådd ut til alle bransjer gjennom våre utsendelser via nettverk og kanaler, der ikke alle er like godt representert.

²⁸ <https://www.ssb.no/nasionalregnskap-og-konjunkturer/faktaside/norsk-naeringsliv>

Av respondentene oppga 29 prosent at arbeidsplassen de representerer hovedsakelig består at kontorarbeid, mens de resterende 71 prosent enten har annen type arbeid eller en kombinasjon av kontorarbeid og annet arbeid. I følge STAMI jobber omtrent 40 prosent av alle sysselsatte i Norge med kontoroppgaver²⁹. Kontorarbeid er vanlig i mange næringer, men er spesielt utbredt innen faglige tjenester, offentlig administrasjon og informasjon og informasjon.

Selv om vi ikke har nådd ut til alle deler av arbeidslivet, har vi samlet et stort utvalg av verneombud og AMU-medlemmer som inkluderer representasjon fra mange ulike bransjer og som dekker opp en variasjon i arbeidsmiljøforhold og risikofaktorer som preger det norske arbeidslivet.

Virksomhetsstørrelse

Tabell 5 gir en oversikt over fordelingen av virksomhetsstørrelse blant de som har svart på undersøkelsen.

Tabell 5 Fordeling etter størrelseskategori og virksomhetsstørrelse, i antall svar og prosent (n=2562)

Størrelseskategori	Virksomhetsstørrelse	Antall svar	Prosent
Små	1-4 ansatte	13	1
	5-9 ansatte	88	3
	10-29 ansatte	465	18
	30-49 ansatte	278	11
	Totalt små	844	33
Mellomstore	50-99	296	12
	100-249	312	12
	Totalt mellomstore	608	24
Store	250-1000	370	14
	Over 1000	740	29
	Totalt store	1110	43
	Totalt	2562	100

Tallene viser at 33 prosent av verneombudene og AMU-medlemmene jobber i små virksomheter (færre enn 50 ansatte), 24 prosent i mellomstore virksomheter (50–250 ansatte), og 43 prosent i store virksomheter (mer enn 250 ansatte)³⁰. Vi har ikke funnet statistikk som spesifikt viser hvordan denne fordelingen ser ut i norsk arbeidsliv, men ifølge SSBs tall for sysselsatte i foretak³¹ er fordelingen 48 prosent i små, 19 prosent i mellomstore, og 32 prosent i store foretak. Hvis vi antar at en slik fordeling også gjelder for andre type virksomheter har vi en noe overrepresentasjon av svar fra verneombud og AMU-medlemmer i store virksomheter og dermed også en underrepresentasjon av svar fra små virksomheter. Til tross for denne skjevheten gir vår fordeling mellom størrelseskategoriene et godt grunnlag for å undersøke om det finnes forskjeller i svarene basert på virksomhetsstørrelse der det er relevant.

²⁹ <https://enbradagpajobb.no/bransje/kontorarbeid/>

³⁰ Det eksisterer ulike måter å kategorisere virksomhetsstørrelse på. Vi har delvis tatt utgangspunkt i EUs kategorisering av små og mellomstore virksomheter, da denne inndelingen ga oss en stor nok gruppe av små virksomheter (samt inkluderte størrelsen for de som har hatt, eller nå skal ha arbeidsmiljøutvalg).

³¹ <https://www.ssb.no/statbank/table/14150/tableViewLayout1/>

Ansiennitet i rollen

Det er variasjon i antall års ansiennitet i rollene blant de som svarer på undersøkelsen. Tabell 6 gir en oversikt over fordelingen av ansiennitet, både samlet for hele utvalget og fordelt på rollene verneombud (VO), hovedverneombud (HVO) og AMU-medlemmer.

Tabell 6 Fordeling i ansiennitet i rollen, antall og prosent totalt for hele utvalget og prosent for VO/HVO/AMU (n=2556).

Ansiennitet i rollen	Antall totalt	Prosent totalt	Prosent VO	Prosent HVO	Prosent AMU
Under 1 år	368	14	17	9	10
1-2 år	519	20	23	12	18
2-5 år	857	34	34	33	32
Over 5 år	812	32	26	46	40
Totalt	2556	100	100	100	100

Nær halvparten av hovedverneombudene har hatt rollen som verneombud (enten som VO eller HVO) i over fem år, mens dette gjelder for 26 prosent av de lokale verneombudene. Dette er ikke overraskende, ettersom rollen som hovedverneombud ofte tildeles personer som har opparbeidet seg erfaring som lokalt verneombud over tid. Når det gjelder AMU-medlemmer, har 40 prosent hatt rollen i over fem år. Dette indikerer at en betydelig andel av medlemmene i arbeidsmiljøutvalgene har lang erfaring.

I tillegg oppga 22 prosent av verneombudene og 93 prosent av hovedverneombudene at de også er medlemmer av AMU. De fleste hovedverneombudene har altså en formell tilknytning til arbeidsmiljøutvalget, noe som reflekterer deres strategiske og koordinerende rolle i arbeidsmiljøarbeidet.

Verneområde og avsatt tid i rollen

De fleste verneombudene har en organisatorisk enhet, som en avdeling eller hele virksomheten, som sitt definerte verneområde. Dette gjelder for 83 prosent av respondentene. I tillegg oppgir 10 prosent at verneområdet er geografisk avgrenset, for eksempel et bygg, en byggeplass, et fysisk område, eller en etasje. Kun 1 prosent oppgir at deres verneområde er et prosjekt, mens ytterligere 1 prosent svarer at det er uklart hva som definerer deres verneområde. I tillegg oppgir 5 prosent «annet» som kategori for sitt verneområde. I denne gruppen beskrives ulike avgrensninger, inkludert seksjoner eller funksjonsområder innenfor en større enhet, en kombinasjon av organisatoriske og geografiske ansvarsområder, fordeling etter skift, eller mer spesifikke kommunale områder som «helse og velferd». Noen respondenter nevner også lokaliserte steder som «bydel», «region», «kommunen» eller til og med nasjonalt ansvar.

På spørsmålet om hvordan de fikk rollen som verneombud, svarte 69 prosent at de ble valgt, mens 31 prosent oppga at de ble utpekt. Blant de som ble utpekt, sier 28 prosent at de ble utpekt av en eller flere fagforeninger, mens 50 prosent ble utpekt av arbeidsgiver. De resterende 22 prosent oppgir «annet» som svar. Blant dem som valgte «annet», beskrives flere ulike situasjoner: Noen ble utpekt av andre ansatte eller kolleger, mens andre nevner arbeidsgiver eller leder, ofte med begrunnelsen om at det ikke fantes frivillige. Enkelte oppgir at de ble forespurt av tidligere verneombud, og noen forteller at de meldte seg frivillig – enten fordi ingen andre ønsket å ta rollen, eller fordi de selv ønsket å bidra.

Tid som er avsatt til rollen som verneombud varierer blant respondentene. Tabell 7 gir en oversikt over andelen avsatt eller avtalt tid som verneombudene har til disposisjon, både samlet og fordelt mellom verneombud (VO) og hovedverneombud (HVO).

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

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

Som tabellen viser, oppgir 70 prosent av respondentene at de ikke har fast avsatt tid til verneombudsarbeid, men heller bruker tid etter behov. Videre har 20 prosent noe fast avtalt tid, mens 6 prosent er 100 % frikjøpt i rollen. For hovedverneombud (HVO) ser fordelingen noe annerledes ut: 25 prosent er 100 % frikjøpt, og over 40 prosent har noe fast avtalt tid.

Totalt sier 60 prosent av respondentene at de har tilstrekkelig tid til å utøve rollen som verneombud, mens 34 prosent oppgir at de ikke har nok tid. Fordelingen mellom verneombud og hovedverneombud er relativt lik. Blant de 763 respondentene som opplever å ha for lite tid, har 711 gitt åpne tekstsvare som forklarer årsakene til dette. De mest vanlige årsakene er:

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

4 Resultater

Kapittel 4 utgjør kjernen av rapportens empiriske arbeid og presenterer resultatene og analysene av det innsamlende datamaterialet. Kapitlet er strukturert i flere delkapitler som belyser ulike aspekter ved HMS-opplæringen og problemstillingene i prosjektet. Vi har valgt å endre på den opprinnelige rekkefølgen av problemstillingene, slik at betydningen av HMS-opplæringen for praksis presenteres før forståelsen og tolkningen av dagens regelverk. Dette grepet er gjort for å fremheve funnene på en mer strukturert og logisk måte, der funnene om betydning i praksis danner et naturlig utgangspunkt for videre diskusjon om regelverkets rolle og tilpasninger.

I 4.1 presenteres funn og analyser på kurstilbud og tilbydere av HMS-opplæring, basert på deskstudien, tilbakemeldinger fra skjema og intervju med tilbydere. I delkapittel 4.2 presenteres funn om HMS-opplæringen basert på spørreundersøkelsen og intervju med verneombud, AMU-medlemmer og representanter for arbeidsgivere. Her gir vi innsikt i deltakernes erfaring og vurderinger av opplæringen de har gjennomført. I delkapittel 4.3 presenteres deltakernes vurdering av hvilken betydning opplæringen har hatt i praksis, både når det gjelder hvordan opplæringen har påvirket det faktiske HMS-arbeidet i virksomheten, hva som skal til for å omsette kunnskapen i praksis og hvilke innspill de har til fremtidens HMS-opplæring. I delkapittel 4.4 viser vi hva funnene sier om deltakernes forståelse og tolkning av kravene i dagens lov- og regelverk for HMS-opplæring, samt innspill til fremtidig regulering av denne.

4.1 Undersøkelse av kurstilbud og tilbydere av HMS-opplæring

Som et utgangspunkt for studien ble det gjennomført en omfattende kartlegging av ulike tilbydere og kurstilbud for å få en helhetlig oversikt over variasjonen i tilbudet. Kartleggingen hadde som mål å danne et grunnlag for å evaluere hvordan HMS-opplæring for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg (AMU) fungerer i praksis, og om kursene oppfyller kravene som er fastsatt i lov og forskrift. Med «fungerer i praksis» menes en forståelse av det nytteverdi og utbyttet av HMS-opplæringen – både slik det oppleves av de som tilbyr opplæringen, av deltakerne som gjennomfører den, og gjennom en faglig vurdering fra et forskningsperspektiv.

Som beskrevet i metodekapitlet, ble det, i tillegg til en deskstudie av kurstilbud og tilbydere, sendt ut et skjema med utdypende spørsmål til de identifiserte kurstilbyderne. Videre ble det gjennomført dybdeintervjuer med et strategisk utvalg på fem tilbydere av obligatorisk HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer. Disse tiltakene bidro til å belyse sentrale aspekter ved dagens opplæringstilbud, inkludert variasjoner i innhold, format og kvalitet.

I dette delkapitlet presenteres funn fra deskstudien, tilbakemeldinger fra skjemaene, og innsikten fra intervjuene med tilbyderne.

4.1.1 Kartlegging av tilbydere og kurstilbud: Variasjon og dimensjoner

Nettsøket og de tilgjengelige listene resulterte i identifiseringen av totalt 255 tilbydere av HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer. Etter en nærmere gjennomgang viste det seg imidlertid at noen tilbydere var oppført under forskjellige navn, og enkelte inneholdt feilmeldinger. Den endelige listen inkluderte dermed 231 unike tilbydere. Dette resultatet viser at markedet for HMS-opplæring er omfattende, med mange aktører som tilbyr ulike former for opplæring.

Det innledende nettsøket avdekket at de fleste kurstilbydere tilbyr flere typer opplæring utover det obligatoriske HMS-kurset for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, som for eksempel HMS-kurs rettet mot ledere. Tilbydernes spesialisering varierer betydelig. Noen er mer spesialiserte mot helse og sikkerhet, slik at kursporteføljen inneholder kurs som sikkerhet i stillaser og førstehjelp, for eksempel,

mens andre er mer mot det bedriftsspesifikke og organisatoriske og tilbyr i tillegg til HMS-kurs tjenester som bedriftsrådgivning og ulike typer lederstøtte.

Kartleggingen identifiserte ulike kategorier av kurstilbydere som leverer kurs med varierende innhold, format og varighet på opplæringen, som vist i tabell 8. De som tilbyr de mest omfattende kursene, som tilsvarer 40 timer i tid, er typisk institusjoner som bedriftshelsetjeneste, mens aktørene som tilbyr kursene med kortest estimert gjennomføringstid er typisk spesialiserte tilbydere av nettbaserte kurs utelukkende basert på e-læring.

En betydelig andel tilbydere leverer opplæring både på individuelt grunnlag og gjennom samarbeid med andre, som arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. Kursenes format varierer fra fysiske samlinger til digitale, interaktive løsninger via plattformer som Teams, samt nettbaserte kurs som utelukkende baserer seg på e-læring og gir deltakerne mulighet til å gjennomføre i eget tempo.

Det finnes en rekke tilbydere som spesialiserer seg på sektorspesifikke kurs, rettet mot bransjer som bygg og anlegg, offshore, industri, varehandel og kontor. I tillegg har enkelte tilbydere utviklet kurs spesielt for utenlandske arbeidstakere, for eksempel polsktalende, der HMS-opplæringen tilbys på polsk.

Videre er det naturlig å trekke frem at mange større organisasjoner, både offentlige og private, har interne ressurser som gjennomfører den obligatoriske HMS-opplæringen for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg og ledere. De interne løsningene er det mindre kunnskap om i denne kartleggingen.

Det innledende nettsøket identifiserte to nøkkeldimensjoner som det er interessant å undersøke nærmere for å evaluere kvaliteten på HMS-opplæringen:

- **Type tilbyder:** Variasjoner mellom ulike typer tilbydere kan ha betydning for kursenes innhold, pedagogiske tilnærminger og målgruppe.
- **Kursenes omfang og format:** Forskjeller i varighet og format påvirker i hvilken grad opplæringen gir deltakerne nødvendig kompetanse og forståelse.

Type tilbydere

Det finnes flere ulike typer eller kategorier av tilbydere av HMS-opplæring. Tabell 8 presenterer en overordnet kategorisering av disse tilbyderne, sammen med de typiske kjennetegnene for kurstilbudet i hver kategori. Kategoriseringen er basert på funn fra det innledende nettsøket og representerer hovedtendenser. Det er viktig å understreke at det finnes variasjoner innenfor hver kategori, men tabellen gir et nyttig utgangspunkt for å forstå de generelle forskjellene mellom tilbydertypene.

Tabell 8. Mulig kategorisering av tilbydere, basert på nettsøk.

Hovedkategorier	Hovedleveranse - overordnet
1. Bedriftshelsetjeneste – ekstern	Tilbyr primært fulle 40-timers kurs, som ofte gjennomføres over 3–4 dager med fysisk oppmøte, interaktive digitale sesjoner eller en kombinasjon av begge. Kursene inkluderer vanligvis også hjemmeoppgaver. Prisene for disse kursene ligger i det øvre sjiktet, fra cirka 7.500 til 12.000 kroner. Noen tilbydere oppgir ikke priser på nettsidene sine, da kursene skreddersys etter kundens spesifikke behov.
2. Konsulentselskap	I denne kategorien tilbyr de fleste kortere kurs, vanligvis med en varighet på to dager, hvor enkelte også inkluderer en komponent med e-læring som deltakerne kan gjennomføre på egen hånd. Kursene er primært digitale, men enkelte

	tilbydere tilbyr også fysiske alternativer. Det er ofte mulighet for skreddersøm av kursopplegget for å imøtekomme kundenes spesifikke behov, selv om innholdet i hovedsak er standardisert. Prisene varierer betydelig, fra rundt 5.000 kroner til over 10.000 kroner.
3. Enkeltstående konsulenter (1-3 personer)	Denne kategorien ligner i stor grad på kategori 2, men ser ut til å tilby enda større fleksibilitet når det gjelder skreddersøm. Dette gjelder både tilpasning av kursoppleggets format og, i noen grad, innholdet for å imøtekomme spesifikke behov hos kundene.
4. Medlemsbaserte/ikke-kommersielle organisasjoner	Medlemsbaserte og ikke-kommersielle organisasjoner som tilbyr HMS-opplæring, gjerne med lang historie innen HMS-opplæring. Tilbyr gjerne fulle 40-timerskurs, inkludert selvstudie, både med fysisk og nettbasert undervisning.
5. Arbeidsgiver-/arbeidstakerforening	Benytter ofte leverandører fra kategoriene 1–3. Kursene er ofte gjennomført med fysisk oppmøte.
6. Spesialisert leverandør av nettkurs	Kursene som tilbys av disse aktørene er vanligvis de korteste, noen så korte som 1–6 timer, og prisene varierer fra 375 til 3.990 kroner. Enkelte tilbydere oppgir ikke spesifikk tidsbruk, men beskriver i stedet kursenes omfang gjennom antall moduler, videoer eller leksjoner. Kursene gjennomføres på nett, og deltakerne mottar kursbevis etter betaling og fullføring. Det ser ikke ut til at det legges opp til direkte interaksjon med kursholder eller tilbyder.
7. Interne bedriftshelsetjenester eller interne ressurser i private eller offentlig organisasjoner (statlig, kommunal og fylkeskommunal)	Siden organisasjoner med intern bedriftshelsetjeneste og andre interne ressurser ikke markedsfører sine HMS-kurs for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg på nett, er det utfordrende å få detaljert innsikt i kursenes utforming og innhold gjennom nettsøk.

Kursenes omfang og format

Det synes å være betydelige forskjeller mellom kurs med varighet på 2–5 dager og nettkurs som kan gjennomføres på så lite som 2 timer. Det er derfor relevant å undersøke og sammenligne innholdet og opplegget i disse to hovedtypene for å vurdere hvordan det opplevde læringsutbyttet i de korteste kursene står seg i forhold til de mer omfattende. I denne sammenhengen vil det også være interessant å analysere ulike kursformater – nettbaserte, digitalt interaktive, fysiske og hybride – for å vurdere sammenhengen mellom format og kvalitet. Dette inkluderer å se nærmere på hvordan kursenes innhold og format bidrar til å sikre at deltakerne oppnår nødvendig forståelse og ferdigheter, slik det kreves av lov og forskrift, for en riktig og god utøvelse av rollen.

Videre kan det være verdifullt å undersøke om det finnes forskjeller i kvalitet og innhold mellom tilsynelatende like kurs som tilbys av ulike kategorier av tilbydere. Særlig blant aktører som tilbyr mer omfattende opplæring kan det være interessant å identifisere variasjoner i tilnærming, pedagogikk og kvalitetssikring, for å bedre forstå hva som gir best læringsutbytte for deltakerne.

4.1.2 Innsikt i kursinnhold, pedagogikk og tilpasning

Som beskrevet i metodekapitlet, 3.1, ble det som en del av studien av kurstilbud og tilbydere, utformet og sendt ut et enkelt skjema for utfylling til de identifiserte kurstilbyderne. Fordi kursinnhold på overordnet nivå og gjennom nettsøk fremstår som svært likt hos ulike tilbydere, var formålet med disse spørsmålene å se om det var mulig å differensiere mer mellom ulike tilbydere og få en bedre forståelse av pedagogiske rammer og kursinnhold. I tillegg ønsket vi å få et bedre grunnlag for å evaluere antallet deltakere på kurs og fordelingen mellom verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg (AMU).

De fleste som har besvart skjemaet er bedriftshelsetjenester, virksomheter med interne ressurser, samt større og eller mellomstore aktører med betydelig erfaring innen HMS-opplæring. Få mindre tilbydere har gitt tilbakemelding, noe som kan tyde på at det innsamlede materialet gir et noe skjevt bilde på situasjonen, i forhold til det som ble kartlagt i det innledende nettsøket. De mindre tilbyderne, samt aktører som ser ut til å tilby de minst omfattende kursene, er generelt mindre detaljerte i sine beskrivelser av kursopplegg. Dette gjelder både innhold, pedagogisk tilnærming og kursvarighet, samt refleksjoner rundt læringsutbytte. Dette begrenser muligheten til å vurdere kvalitet og variasjon blant disse aktørene sammenlignet med de større og mer etablerte tilbyderne som har bidratt med mer omfattende tilbakemeldinger.

Tilbakemeldingene fra tilbydere indikerer fortsatt små forskjeller i hva som vektlegges i kursene. Hovedinntrykket er at de som svart tar opplæringen av verneombud og medlemmer av AMU på alvor, og har gitt utfyllende tilbakemeldinger. Svarene preges av en genuin interesse for kvalitet, utforming og læringsutbytte, samt et ønske om å bidra til videreutvikling av opplæringen. De fleste tilbyderne rapporterer at de tilbyr «reelle» 40-timers kurs, med noe variasjon – enkelte tilpasser også kursene etter kundenes behov.

Tilbakemeldingene viser at det fortsatt er begrenset innholdsmessig variasjon i kursene som tilbys. Oversiktene viser at de dekker de områdene de er pålagt å dekke. Variasjonene er som beskrevet tilsynelatende størst mellom større og mindre tilbydere – men hos mindre tilbydere er trenden som nevnt også at innholdet er mindre detaljert beskrevet. En sannsynlig årsak til dette funnet er den relative homogeniteten blant de som har svart. Vi har fått svært få tilbakemeldinger fra aktører som, ifølge det innledende nettsøket, utelukkende tilbyr nettbaserte kurs.

På et felt skiller noen tilbydere seg fra andre når det gjelder innhold, og det er de som i tillegg til de lovpålagte temaene også vektlegger eksplisitt viktigheten av verneombudets rolleforståelse og det kritiske samarbeidet mellom verneombud og leder. Selv om det ikke er en tydelig systematikk i hvilke kategorier tilbydere som fremhever dette, poengterer de som gjør det at god rolleforståelse og samarbeidsevne er sentralt for utøvelsen av verneombudsrollen. Disse tilbyderne fokuserer på å gi deltakerne reell kompetanse og inkluderer derfor temaer som kommunikasjon og samarbeid for å styrke utøvelsen av rollen.

Et fremtredende trekk blant tilbyderne som har svart er at mange av dem, selv om de tilbyr enkelte åpne kurs i løpet av året, er spesialiserte mot bestemte bransjer. Det bekrefter det Arbeidstilsynet har hatt som fokus i lang tid, at utfordringer varierer mellom ulike bransjer, og at dette krever en målrettet tilnærming til de mest kritiske problemstillingene i hver bransje. Tilbakemeldingene viser at bransjer som bygg og anlegg, offshore, industri, kontor, restaurant og særlig omsorg og helse ofte fremheves som sentrale målgrupper for tilpassede kurs. Tilbyderne legger stor vekt på tilpasning av opplæringen til målgruppen, med fokus på å adressere spesifikke utfordringer som kjennetegner den aktuelle bransjen. I tillegg til bransjetilpasning, tilbyr noen aktører også kurs på opptil fire ulike språk, noe som gjør opplæringen

tilgjengelig for en bredere arbeidstakergruppe og sikrer at språklige barrierer ikke hindrer deltakernes læringsutbytte.

Variasjonen mellom tilbyderne ser altså primært ut å ligge i bransjetilpasning, pedagogisk opplegg og vurdering av læringsutbytte, snarere enn i selve temaene som dekkes i kursene. Dette samsvarer med kjernen i denne studien, som er å undersøke hvordan opplæringen fungerer i praksis. Dette kan også oversettes til: Hvordan er opplæringen utformet og bygd opp for å sikre at verneombudene og AMU-medlemmene oppnår reell kompetanse for å utøve rollen og vervet på sin arbeidsplass?

Selv om det er vanskelig å konkludere basert på en begrenset undersøkelse, kan det pekes på delelementer som trekkes fram som viktige faktorer av flesteparten av tilbyderne. Mange tilbydere har reflektert over hva som gir best læringsutbytte, spesielt når det gjelder pedagogiske tilnæringer. Dette inkluderer forskjellen mellom fysiske og nettbaserte kurs, interaktive kontra ikke-interaktive formater, samt betydningen av å legge inn pauser mellom kursbolker for å gi deltakerne tid til å anvende det de har lært i egen virksomhet. Disse temaene vil bli belyst i de påfølgende avsnittene.

I tillegg til det utsendte skjemaet ble det, som nevnt i kapittel 3, gjennomført fem semistrukturerte dybdeintervjuer med et strategisk utvalg av kurstilbydere. Formålet var å utdype forståelsen av sentrale problemstillinger som ble fremhevet i refleksjonene fra de åpne kommentarfeltene i skjemaet, samt å få innsikt i hvordan tilbyderne tolker og forstår regelverket for HMS-opplæringen. Siden refleksjonene i de åpne kommentarene fra spørreskjemaet og intervjudataene adresserer de samme sentrale problemstillingene, vil dette delkapitlet presentere innsikten samlet. Denne tilnærmingen gir en helhetlig fremstilling av funnene og bidrar til en dypere forståelse av de aspektene som tilbydere vurderer som mest relevante og kritiske i opplæringen av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg.

4.1.3 Innretning på kurs og læringsutbytte

Mange tilbydere understreker viktigheten av fysiske kurs og tilstedeværelsen som en del av HMS-opplæringen. Dette innebærer ikke nødvendigvis at hele kurset må være fysisk. Mange fremhever at en kombinasjon av ulike læringsformer kan være effektivt. Typiske kombinasjoner inkluderer e-læring som forberedelse, klasseromsundervisning med fysisk oppmøte, og praktisk oppgaver som gjennomføres på deltakernes egen arbeidsplass, som vernerunde for eksempel. Hos noen suppleres dette med en skriftlig oppgave eller andre oppgaver som skal gjennomføres på egen arbeidsplass. Flere understreker at et variert pedagogisk opplegg kan ha positive innvirkning på læringsutbyttet hos deltakerne. Følgende pedagogiske elementer trekkes frem som særlig verdifulle:

- **Kombinasjon av formater:** Bruken av fysisk, digital og nettbasert opplæring kan gi en komplementær læringseffekt, der styrkene ved hver metode utnyttes optimalt.
- **Forberedelse:** E-læring eller annet forarbeid før klasseromsundervisningen gir deltakerne et godt grunnlag for videre læring.
- **Interaktivitet og dialog:** Interaksjon mellom kursholder og deltakere, samt mellom deltakerne selv, vurderes som avgjørende for et godt læringsutbytte. Digitale kurs som inkluderer aktiv deltakelse og diskusjoner anses som mer effektive enn rene nettstudier uten interaktiv komponent.
- **Pause for modning og uttesting:** En pause midt i kurset, der deltakerne får mulighet til å anvende det de har lært på sin egen arbeidsplass, anses som verdifull. Eksempler inkluderer å gjennomføre en vernerunde eller utføre andre praktiske oppgaver. Denne modningsperioden gir rom for erfaringslæring, og deltakerne kan reflektere over sin praksis før de returnerer til kurset.
- **Erfaringslæring:** Praktiske oppgaver på egen arbeidsplass gir deltakerne muligheten til å teste teori i praksis, noe som styrker forståelsen og øker relevansen av det som læres.

- **Oppfølging etter praksis:** Å møtes igjen etter at deltakerne har testet lærdommen på egen arbeidsplass gir mulighet for å diskutere problemstillinger og erfaringer. Dette bidrar til en dypere forståelse og forankring av rollen som verneombud eller AMU-medlem.

Tilbyderne er gjennomgående enige om at fysiske kurs med aktiv deltakelse gir bedre læringsutbytte enn digitale kurs. Nettstudier kan fungere som en forberedende eller som en mindre del av opplæringen, men anbefales av de fleste å ikke utgjøre hele kurset.

Flere uttrykker skepsis til læringsutbyttet av rene nettkurs, basert på de pedagogiske vurderingene. Som en informant innen en kommunal bedriftshelsetjeneste uttalte:

...det er ingen som kontrollerer at du faktisk har sett på videoen – du kan jo ha satt den på og så gått og tatt deg en kopp kaffe. (Kurstilbyder)

Denne skepsisen knytter seg spesielt til de rene nettkursenes evne til å gi deltakerne praktisk anvendbare ferdigheter for å implementere HMS-kunnskap i praksis på egen arbeidsplass. Dette ble særlig problematisert av en privat tilbyder av nettkurs, som både svarte på det utsendte skjemaet og deltok i intervju. Vedkommende beskrev hvordan de forsøkte å heve kvaliteten på nettkurs gjennom bruk av «levende» case med skuespillere og andre innovative grep i sine nettkurs for å kontekstualisere kursinnholdet faktiske arbeidssituasjoner. I tillegg tilbød de alltid mulighet for å kontakte en coach underveis, samt at de hadde oppfølging av deltakerne i etterkant. Samtidig uttrykte denne tilbyderen, som selv hadde erfaring som verneombud og kursholder, at denne kvaliteten ikke var representativ for «det gjengse» tilbudet av nettbaserte kurs. Vedkommende understreket behovet for en godkjenningsordning for kurstilbydere:

Vi tenker det er på tide å få på plass en godkjenningsordning for kurstilbydere, slik at man får luket vekk en del kurstilbydere der det faglige innholdet er svakt. (Kurstilbyder)

Denne oppfatningen ble støttet andre tilbydere. En aktør uttalte:

EDB-baserte hurtigkurs burde ha vært kraftig regulert. Kanskje ikke godkjent. Burde man ha hatt en godkjenningsordning basert på undervisningskompetanse, faglig kompetanse og vurdere utkommet? Datautkryssing som er billigere og enklere vil aldri skape samme grunnlag som fysiske møter. (Kurstilbyder)

Slike uttalelser peker på et behov for regulering av kursmarkedet for å sikre at både faglig innhold og pedagogisk tilnærming oppfyller kravene til kvalitet og praktisk anvendbarhet i HMS-opplæring.

En annen utfordring som flere tilbydere påpeker ved generelle nettkurs er den manglende kontekstualiseringen og bransjetilpasningen. Som vi ser av den innledende kartleggingen, er mange kurs i den obligatoriske HMS-opplæringen for verneombud og AMU-medlemmer tilpasset spesifikke bransjer, noe som anses som en stor fordel. Bransjespesifikke kurs sikrer at deltakerne får opplæring og kompetanse som er relevant for deres unike utfordringer, noe generelle nettkurs og e-læringskurs i liten grad kan tilby. Dette poenget ble fremhevet av en kommunal bedriftshelsetjeneste vi intervjuet, som problematiserte nettopp mangelen på bransjetilpasning. Den aktuelle kommunen er relativt stor, med flere tusen ansatte og verneombud fra mange ulike fagområder, inkludert hjemmetjeneste, brannvern og kontorarbeid. For å møte disse utfordringene har kommunen valgt en modell der verneombud fra ulike fagområder deltar i samme kurs, med hensikten at deltakerne skal kunne utveksle erfaringer på tvers av sektorer. Samtidig sørger de for mer fagspesifikke gruppearbeid som en del av kursopplegget, slik at deltakerne også kan

fokusere på problemstillinger og læringsbehov som er unike og overførbart til deres område. En slik kombinasjon av tverrfaglig erfaringsutveksling og fagspesifikke oppgaver kan bidra til å sikre et godt læringsutbytte og øke relevansen av opplæringen.

4.1.4 Manglende kompetansekobling mellom verneombud og leder

Et viktig tema som flere tilbydere trekker frem, er den manglende kompetansekoblingen mellom verneombud og ledere. Det er ikke så ofte ledere deltar på den obligatoriske HMS-opplæringen sammen med verneombudene, er inntrykket fra tilbyderne. Det begrunnes ofte gjerne med tidsaspektet, tidligere gjennomført kurs, eller at ledere har tatt et eget og kortere kurs. Tilbyderne kommenterer at mangelen på felles opplæring og direkte kompetansekobling mellom verneombud og leder kan ha flere uheldige konsekvenser. Som én tilbyder sier:

Regelverket er håpløst i forhold til opplæring av ledere i HMS. Det er ledere som burde hatt størst krav til opplæring. I dag slipper ledere unna med en times kurs på nett, der de huker av på å ha lest litt i AML. Det lærer de ingenting av. Vi har verneombud og medlemmer av AMU som blir veldig engasjert på våre kurs, men som møter en kunnskapsløs leder når de er tilbake på jobb. Da nytter det ikke med god opplæring av verneombud og medlemmer i AMU. De kommer ingen vei med arbeidsmiljøarbeidet hvis ikke ledelsen har fokus og kunnskap om dette. Vi vurderer faktisk å nekte verneombudet å ta kurs hos oss hvis ikke leder blir med eller vi vet at ledelsen er godt kurset i HMS. (Kurstilbyder)

Én konsekvens kan være at leder ved å ikke delta gir et signal om at HMS ikke er så viktig eller tas på alvor av leder og virksomhet. Det kan bidra både til en smitteeffekt på verneombudets holdning, samt hos resten av virksomheten om at HMS ikke er så relevant «her» og at verneombudsrollen er noe man har fordi man må ha det, heller enn en reell og aktiv ressurs på arbeidsplassen. Den manglende kompetansekoblingen kan altså føre til at nødvendig verneombudsarbeid nedprioriteres.

En annen konsekvens kan være ulik forståelse og kunnskap hos verneombud og leder, som kan svekke samarbeidsrelasjonen mellom leder og verneombud, som bør være grunnpilaren i virksomhetens HMS-arbeid. Forskjeller i forståelse kan blant annet gjelde forståelse av verneombudsrollen, dens funksjon og begrensninger, og ikke minst om virksomhetens utfordringer. Leder og verneombud kan ha ulik oppfatning av arbeidsplassens spesifikke HMS-utfordringer. Flere tilbydere viser til at rolleforståelse og god evne til kommunikasjon og samarbeid er viktige dimensjoner i arbeidsmiljøarbeidet. Dette understrekes i flere kurs, der kommunikasjon og samarbeid undervises som like viktige temaer som det konkrete HMS-arbeidet. Når leder og verneombud ikke har felles forståelse og kunnskap kan det skape et dårligere samarbeidsklima, og dårligere kvalitet på HMS-arbeidet i virksomheten.

Dette aspektet er todelt; forståelsen av hva som er viktig og riktig HMS-innsats på den enkelte arbeidsplass, og forståelsen av roller og hva som er godt (og nødvendig) samarbeid mellom leder og verneombud. Det er daglig leder som har det overordnede ansvaret for HMS i virksomheten. Samtidig har ledere ansvar også på andre områder enn HMS og har mer autoritet enn verneombudet. Derfor er det avgjørende at begge disse forståelsesaspektene er til stede hos ledere, ikke bare hos verneombudet. Manglende innsikt hos ledere kan svekke både samarbeidet og kvaliteten på HMS-arbeidet.

4.1.5 Bransjetilpasning og kursvarighet

Det understrekes fra tilbyderne at målrettet og spesifikk opplæring tilpasset det faktiske risikobildet i en gitt kontekst – i hvert fall for visse sektorer og bransjer – er avgjørende for kvaliteten på obligatorisk HMS-kurs for verneombud og AMU-medlemmer. Flere bransjer står overfor særlig krevende utfordringer, med høy risiko for liv og helse, som krever mer omfattende og spesialisert opplæring. Eksempler inkluderer bygg- og

anleggssektoren, offshoreindustrien og helsesektoren, hvor arbeidstakere ofte møter komplekse og farlige arbeidsmiljøer. Samtidig finnes det bransjer med et betydelig enklere risikobilde, som for eksempel kontorarbeidsplasser. Her er risikoen i hovedsak knyttet til ergonomiske utfordringer, fysisk miljø som luftkvalitet og belysning, samt psykososiale faktorer.

Tilbakemeldingene fra både skjemaene og intervjuene fremhever viktigheten av å skreddersy HMS-kurs til spesifikke bransjer. Mange tilbydere understreker at bransjespesifikk tilpasning kan være avgjørende for å sikre relevans og praktisk nytteverdi for kursdeltakerne. Samtidig problematiserer flere at dagens lov- og regelverk ikke differensierer når det gjelder krav til tidsbruk.

Noen tilbydere mener at det for visse bransjer kan være unødvendig og lite effektivt å gjennomføre et 40-timers kurs over fem dager, og de oppfatter dette som nærmest bortkastet tid for enkelte arbeidskontekster. Det er verdt å merke seg at det gjerne er noen av disse tilbyderne som også tilbyr maler for avtaler om kortere kurs i henhold til forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-19.. Samtidig oppfatter vi flere av disse som seriøse tilbydere med lang erfaring, som er genuint opptatte av å tilby skreddersydd og relevant HMS-opplæring. Dette viser at det er et komplekst landskap, der behovet for fleksibilitet og tilpasning balanseres mot kravene i regelverket for å sikre kvalitet og læringsutbytte.

På den annen side har vi lest mange tilbakemeldinger og hatt samtaler med tilbydere som har utformet sin opplæring nettopp i forhold til og i tråd med 40-timerskravet. Mens noen av disse er av den formening at det «aldri kan bli nok HMS», stiller også flere av disse spørsmål om hvor tallet «40» kommer fra. Som en tilbyder uttrykte det:

...det er som om de har strukket en finger i lufta og bare sagt 40 timer – hvor kommer dette fra? En arbeidsuke er 37,5 timer – skal man for eksempel forsikre seg om at man da må ha 2,5 timer ekstra?
(Kurstillbyder)

Det pekes også på at en opplæring på 40 timer kan være svært krevende for verneombud, AMU-medlemmer og ledere, særlig av to årsaker. Den ene årsaken er tidsbruk. Mange opplever allerede en arbeidshverdag preget av betydelig tidspress. Tilbakemeldingene fra tilbydere indikerer at opplæring med høy kvalitet, som er tilpasset den enkelte bransje, ofte kan være mer verdifull enn å opprettholde en fast ramme på nøyaktig 40 timer – spesielt i bransjer hvor HMS-utfordringene ikke innebærer høy risiko. En antagelse er at en mindre rigid forskrift med fleksibilitet rundt tidsrammen kunne gjort det enklere for ledere å prioritere opplæringen, enten i form av faktisk tidsbruk eller i hvordan dette signaliseres av overordnede ledere.

Den andre årsaken er utfordringen med å gjennomføre lange kurs for enkelte deltakere. Det kan være mange som ønsker og egner seg til å ta en rolle og gjøre en god innsats som verneombud, men som ikke nødvendigvis synes det er lett å «sitte på skolebenken». En del bransjer kan ha en betydelig andel ansatte med lese- og skrivevansker eller andre utfordringer som gjør at lange kurs kan oppleves som krevende eller til og med en terskel for å påta seg rollen som verneombud. Dette kan i verste fall hindre dyktige og engasjerte personer for å påta seg rollen. Gitt disse utfordringene etterlyser mange tilbydere en mindre rigid og mer fleksibel ramme for obligatorisk HMS-opplæring, som bedre tar hensyn til både tidsbruk og deltakernes ulike forutsetninger.

4.1.6 Kvalitetssikring og tolkning av regelverk

Noe som opptar en stor andel av tilbyderne, er hvordan sikre at kvaliteten på den obligatoriske HMS-opplæringen holder tilstrekkelig godt nivå. Flere reflekterer rundt hvorvidt det burde være en godkjenningsordning for tilbydere – en form for sertifisering – eller om det burde være en standardisert test som verneombud, AMU-medlemmer og ledere skal gjennomføre etter gjennomført opplæring. Begge disse mulige tiltakene vil antageligvis kreve en del ressurser fra Arbeidstilsynet eller andre instanser for å

kunne gjennomføres, men anses som potensielt effektive virkemidler for å styrke kvalitetskontrollen og sikre at opplæringen oppfyller både lovkrav og praktiske behov.

Mange tilbydere påpeker også en mangel på tydelige retningslinjer i gjeldende lov- og regelverk når det gjelder innhold og rammer for kursene. Per i dag spesifiserer regelverket en rekke temaer som skal dekkes, men det gir stor fleksibilitet i utforming av innholdet og valg av pedagogiske metoder og virkemidler. Flere tilbydere etterlyser derfor en mer konkret og strukturert læreplan med tydelige læringsmål, tilsvarende det som brukes i skolesystemet. En slik læreplan vil kunne tjene som et rammeverk for både utvikling og gjennomføring av kurs, og bidra til mer tydelige krav til både tilbydere og kursdeltakere. En tilbyder uttrykte det slik:

Det er ønskelig med klarere rammer for HMS-opplæringen. Med dagens lover og veiledninger er det utfordrende å vite krav til omfang og innhold; vi ser det blir utført på mange ulike måter. Vi ser enkelte konkurrenter som gjennomfører vesentlig kortere kurs og til en billigere penge enn oss, og stiller spørsmål ved om innholdet i disse kursene dekker kravene i lovverket? (Kurstilbyder)

Det er også en generell bekymring for at dagens fleksibilitet kan føre til varierende kvalitet mellom tilbydere. En tydelig lærerplan ville, mener man, kunne bidra betydelig til en bedre kvalitetssikring av den obligatoriske opplæringen i HMS for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg og også ledere.

4.1.7 Konkurransen fra «useriøse» tilbydere

En gjennomgående problemstilling som ble fremhevet av seriøse tilbydere, er konkurransen fra det de omtaler som «useriøse» aktører. Selv om det er vanskelig for oss å definere nøyaktig hva som kjennetegner slike aktører ut fra denne undersøkelsen, kan en enkel karakteristikk være et primært fokus på økonomisk inntjening fremfor kvalitet og læringsutbytte for deltakerne. Slike tilbydere legger vekt på å gjennomføre den obligatoriske HMS-opplæringen på kortest mulig tid og til lavest mulig pris, ofte med en tilnærming der målet er å sikre et «gyldig» kursbevis fremfor å gi deltakerne reell kompetanse. Innholdet kan være begrenset til å gjenta lov- og avtaleverk uten å vektlegge pedagogisk kvalitet eller overføringsverdi til deltakernes arbeidskontekst.

Fra intervjuene fremkommer det at mange av de seriøse tilbyderne opplever markedet som overfylt av aktører, der enkelte bruker til dels «aggressive» salgsmetoder, særlig rettet mot nyetablerte og små virksomheter. Det er indikasjoner på en praksis der tilbydere av nettbaserte kurs identifiserer og kontakter disse direkte, der de informerer om de lovpålagte kravene til verneombudsordningen og HMS-opplæring, for så å samtidig tilby det som kan fremstå som en «lettvinnt løsning», en rask og enkel måte å oppfylle kravene på.

En utfordring med denne tilnærmingen er at den, i hvert fall implisitt, kan gi ledere inntrykk av at verneombudsrollen er en formalitet snarere enn en viktig funksjon i virksomhetens HMS-arbeid. Dette kan paradoksalt nok bidra til en holdning der HMS-arbeid ikke prioriteres, og hvor verneombud i verste fall ikke får den nødvendige kompetansen til å utføre rollen på en god måte. Som en tilbyder påpekte:

Jeg jobber også som byggeleder/SHA koordinator i anleggsbransjen, og opplever nå at det er mange ikke kompetente personer som er verneombud, det er mangel på kunnskap i bransjen de jobber i og dette resulterer i at hensikten med verneombud faller vekk. Arbeidstilsynet skulle hatt en læreplan, som setter krav på undervisning og innholdet. Og kompetansen til læreren. Samt krav til deltaker (for eksempel 3 års erfaring i bransjen de skal være verneombud i). (Kurstilbyder)

Noen tilbydere, spesielt mindre aktører, har indikert at de har gått over til å tilby rene nettkurs, eller at dette er noe de vurderer, for å møte konkurransen såkalte useriøse aktører. Samtidig påpeker de at dette utfordrer kvaliteten på opplæringen. Unntakene er interne tilbydere og de fleste bedriftshelsetjenester, som ikke trekker frem dette som en problemstilling.

Når det gjelder såkalte useriøse aktører, er det ikke grunnlag for å hevde at dette gjelder alle tilbydere av nettbaserte kurs, enten de er digitale eller rene e-læringskurs – selv om slike kurs ofte har begrensede muligheter for å sikre grundighet og kontroll. Det finnes tilbydere i denne kategorien som er svært opptatt av kvalitet og læringsutbytte, og som har betydelig erfaring på området.

Suksessfaktorer synes å ligge i en helhetlig tilnærming av pedagogisk innretning, som inkluderer trening i roller, kommunikasjon og samarbeid, samt et tydelig fokus på praktisk implementering av tilegnet kunnskap i arbeidshverdagen. Andre viktige elementer er bruk av hjemmeoppgaver, bransjespesifikk tilpasning, til en viss grad tidsramme, og ansvarliggjøring av virksomhetene. Selv om det kan argumenteres for at markedet i stor grad styrer utviklingen av HMS-opplæring, ser vi at tilbydere også har en betydelig mulighet til å påvirke markedet ved å tilby kvalitet og godt gjennomarbeidede kurs.

4.1.8 Oppsummerende refleksjon

Deskstudien og intervjuene med kurstilbydere har gitt verdifull innsikt i hvordan obligatorisk HMS-opplæring for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg fungerer i praksis, og hvilken grad kursene oppfyller kravene i lov- og regelverk. Studien har belyst karakteristiske trekk ved kurstilbydere, de pedagogiske rammene og kvaliteten på opplæringen, samt hvordan denne opplæringen kan påvirke HMS-arbeidet i virksomheter. Funnene avdekker flere utfordringer og forbedringsmuligheter.

Et sentralt funn er at det er stor variasjon i pedagogisk opplegg, bransjetilpasning og kvalitet blant tilbydere og opplæringen som tilbys. Selv om «alle» tilbydere leverer kurs som dekker de lovpålagte temaene, varierer opplæringen betydelig i hvordan den sikrer reelt læringsutbytte

Kombinerte kurs, som inkluderer fysiske samlinger, praktiske oppgaver og digitale elementer, fremstår som de mest effektive når det gjelder å sikre læringsutbytte. På den andre siden ser vi at rene nettkurs ofte gir begrenset læringsutbytte, spesielt i bransjer med komplekse og høy-risiko HMS-utfordringer.

Mangelen på felles nasjonale standarder for kursinnhold og pedagogiske rammer skaper et fragmentert marked. Seriøse tilbydere rapporterer om utfordringer med konkurranse fra useriøse aktører som leverer korte, rimelige kurs som ofte ikke oppfyller intensjonen bak opplæringen. Fraværet av en nasjonal godkjenningsordning for kurstilbydere forsterker dette problemet, og det etterlyses tydeligere retningslinjer for kursenes innhold og kvalitet.

En annen sentral utfordring for verneombudsrollen er mangelen på samordning mellom verneombud og ledelse. Mangelen på felles opplæring mellom ledere og verneombud kan skape et kunnskapsgap, som igjen kan utfordresamarbeidet og kvaliteten på HMS-innsatsen i virksomhetene. Dette kan bidra til at verneombudsrollen blir svekket i enkelte virksomheter, særlig dersom HMS-arbeidet ikke får tilstrekkelig støtte fra ledelsen.

Flere sentrale elementer ser ut til å være avgjørende for en at den obligatoriske HMS-opplæringen skal fungere optimalt og for at verneombudsrollen skal kunne utøves på en god måte i praksis. Det kan være behov for å balansere fleksibilitet og standardisering når det gjelder innhold og utforming av opplæringen. Her kan klare læringsmål og gode pedagogiske rammer sikre konsistens og kvalitet. Samtidig bør det arbeides for en kulturendring i deler arbeidslivet der HMS ikke bare sees som en lovpålagt plikt, men som en integrert og sentral del av virksomhetens verdiskapning og sikkerhetsarbeid. Ansvar for kvalitet og praktisk relevans i opplæringen ligger i så måte både hos kurstilbyderne og virksomhetene.

Resultatene fra studien viser at det å adressere de identifiserte utfordringene kan gjøre den obligatoriske HMS-opplæringen mer effektiv, målrettet og relevant. Dette vil ikke bare styrke verneombudenes og AMU-medlemmenes evne til å utføre sine roller, men også bidra til tryggere arbeidsplasser og et bedre arbeidsmiljø for alle ansatte.

4.2 Dagens opplæring og kurstilbud – funn fra spørreundersøkelse og intervju

I dette delkapitlet presenteres resultatene fra undersøkelsen og intervjuene omhandlende HMS-opplæringen, slik den oppleves av verneombud, AMU-medlemmer og arbeidsgivere. Vi redegjør for sentrale kjennetegn ved opplæringen, inkludert kursformat, læringsmetoder, varighet, og hvilke leverandører som tilbyr kursene. Videre analyserer vi hvilke temaer deltakerne har fått opplæring i og utforsker deres erfaringer og vurderinger av den opplæringen de har gjennomført. Resultater fra spørreundersøkelsen og den kvalitative intervjuundersøkelsen presenteres og sammenstilles på de fleste av underproblemstillingene, men med noe ulik vektning og fokus, avhengig av hvilke datakilder som best besvarer de ulike spørsmålene.

4.2.1 Opplæring i rollen som verneombud og AMU-medlem

For å være i målgruppen for denne undersøkelsen var det en forutsetning at respondentene hadde gjennomført grunnopplæringen i HMS, enten helt eller delvis. Av svarene fremgår det at 92 prosent hadde gjennomført hele grunnopplæringen, mens 8 prosent svarte at de hadde gjennomført den delvis. Blant hovedverneombudene hadde hele 98 prosent fullført opplæringen.

Det var 186 respondenter som oppga at de ikke hadde gjennomført grunnopplæringen i HMS og som derfor ble ekskludert fra videre deltakelse i undersøkelsen. Før de avsluttet, ble de bedt om å oppgi årsaken til at opplæringen ikke var gjennomført. Blant disse oppga 32 prosent at de ikke hadde fått tilbud om opplæring, mens 18 prosent sa at de ikke hadde rukket eller prioritert det. Fem prosent rapporterte at nærmeste leder ikke hadde tilrettelagt for opplæringen, og 23 prosent oppga begrenset tilgang eller lang ventetid på kurs som årsak.

De respondentene som hadde gjennomført HMS-opplæringen, enten helt eller delvis, ble videre spurt om hvor lang tid det tok fra de fikk rollen til opplæringen ble gjennomført. Som vist i tabell 9, hadde nær 70 prosent gjennomført opplæringen innen de første seks månedene i rollen. Ifølge forskriften om organisering, ledelse og medvirkning skal opplæring gis så snart som mulig etter nyvalg. I tillegg presiserer Hovedavtalen mellom LO og NHO at grunnopplæringen bør være påbegynt innen seks måneder og i alle fall innen tolv måneder. Disse tallene viser at majoriteten av respondentene har gjennomført opplæringen innenfor anbefalte tidsrammer, men det finnes fortsatt et mindretall som opplever forsinkelser i gjennomføringen.

Tabell 9 Tid i rollen før opplæring, i antall svar og prosent (n=2558).

Tid i rollen før opplæring	Antall svar	Prosent
Innen 3 måneder i rollen	1060	41
Innen 6 måneder i rollen	699	27
Innen 1 år i rollen	414	16
Etter 1 år eller mer i rollen	248	10
Vet ikke	137	5
Totalt	2558	100

Respondentene som oppga at de hadde gjennomført opplæringen innen ett år i rollen eller etter mer enn ett år, fikk et oppfølgingsspørsmål om hvorfor det tok tid før opplæringen ble gjennomført.

Blant disse svarte:

- 40 prosent at de ikke fikk tilbud om opplæring tidligere
- 22 prosent at de ikke rakk eller kunne prioritere opplæringen tidligere
- 12 prosent at nærmeste leder ikke tilrettela eller prioriterte opplæringen
- 22 prosent at lang ventetid på kurs eller sjeldne kursdatoer var årsaken
- 3 prosent at de ikke fant kurs som var tilpasset deres behov

I tillegg oppga 11 prosent årsaker gjennom fritekst. Blant disse nevnte flere forsinkelser og avlysninger som følge av koronapandemien. Enkelte respondenter oppga at virksomheten ikke hadde tilrettelagt eller tilbudt kursene i tide, mens andre viste til personlige eller familieårsaker, som sykdom eller permisjon.

Andre årsaker inkluderte:

- Manglende bevissthet eller informasjon om opplæringskravet – noen visste ikke at kurs var nødvendig eller var uvitende om kravene.
- Høy arbeidsmengde, som gjorde det vanskelig å delta på kursdager.
- Organisatoriske endringsprosesser og omorganiseringer som utsatte tidspunktet for opplæringen.

I tillegg til å spørre om hvor lang tid det tok før respondentene gjennomførte opplæringen etter å ha startet i rollen, ble de også spurt om når opplæringen fant sted, det vil si hvor mange år siden de hadde fullført opplæringen. Tabell 10 viser fordelingen av svarene og gir en oversikt over hvor lenge siden det er siden opplæringen ble gjennomført.

Tabell 10 Tidsperiode for når de har gjennomført HMS-opplæringen, i antall og prosent (n=2542).

Tidsperiode for opplæring	Antall	Prosent
Under ett år siden	517	20
1-2 år siden	550	22
3-5 år siden	688	27
6-10 år siden	407	16
Mer enn 10 år siden	332	13
Vet ikke	48	2
Totalt	2542	100

Når vi slår sammen de tre første kategoriene, ser vi at flertallet – totalt 69 prosent – oppgir å ha gjennomført opplæringen i løpet av de siste fem årene. Samtidig er det en betydelig andel på 29 prosent som oppgir at det er seks år eller mer siden de gjennomførte opplæringen. For denne gruppen kan det være mer utfordrende å huske detaljer fra opplæringen, noe som kan påvirke deres evne til å vurdere dens nytte og læringsverdi.

Også for deltakerne i intervjuene var kriteriet for deltakelse at verneombudene og AMU-medlemmer hadde gjennomført den lovpålagte grunnopplæringen i HMS. Dette kravet ble ikke stilt til informanter som var arbeidsgivere, da det ble ansett som viktigst i disse intervjuene å rette søkelyset på tolking av lovverk, forskrifter og erfaringer med regulering av HMS-opplæringen. Dataene fra intervjuene viser at de fleste av verneombudene og AMU-medlemmene vi snakket med hadde gjennomført grunnopplæring i HMS kort tid etter at de valgt eller pekt ut til vervene sine, og i alle fall innen ett år etter tiltredelse i vervet. Dette stemmer godt med funnene i spørreundersøkelsen, og viser at majoriteten i vårt utvalg har gjennomført opplæringen i henhold til forskrift og avtaler som anbefaler at rollene bør gjennomføre HMS-opplæringen innen ett år.

De kvalitative intervjuene viser samtidig at det er stor variasjon blant informantene med tanke på hvor lenge siden det er siden de gjennomførte opplæringen. Noen av informantene gjennomførte HMS-opplæringen for under ett år siden, noen for 2-8 år siden, mens andre gjennomførte opplæringen for alt mellom 10-15-18 år siden. Dette resulterte i at noen hadde HMS-opplæringen friskt i minne, mens andre hadde utfordringer med å huske så langt tilbake i tid. De fleste husket noe om formen og tidsramme for opplæringen, men flere husket ikke like godt akkurat hvilke temaer som inngikk i opplæringen. Det er viktig å påpeke at de fleste av de som hadde gjennomført HMS-opplæringen for lenge siden hadde på ett eller flere tidspunkt fått påfyll av viktig kunnskap om arbeidsmiljøarbeidet gjennom andre typer kurs, samlinger eller som følge av interne krav til kompetanse. Vi snakket blant annet med flere hovedverneombud som oppga at de hadde tilegnet seg et godt kunnskapsgrunnlag i løpet av et, ofte langt, yrkesliv, samt gjennomført ytterligere opplæring i kraft av tiltredelse i HVO-rollen. I enkelte av bransjene var det relativt vanlig at rollene ble skiftet ut hyppigere enn i andre bransjer. Dette kan bidra til å sikre at de som innehar rollene gjennomgår opplæring og får oppdatert kompetanse, noe som kan være en fordel i et dynamisk arbeidsmiljø der krav og utfordringer endres. Samtidig var det noen som påpekte at hyppige utskiftninger kan svekke kontinuiteten i HMS-arbeidet, da erfaring og opparbeidet kompetanse kan gå tapt. Dette kan også føre til mer fragmentert samarbeid og redusere muligheten for å etablere langsiktige tiltak og løsninger på arbeidsmiljøutfordringer.

4.2.2 Initiativ og motivasjon for opplæring

Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at verneombud og AMU-medlemmer får nødvendig opplæring for å kunne utføre vervet og rollen sin på en forsvarlig måte. Likevel finnes det ingen spesifikke krav i lovverket om hvordan virksomheten skal organisere dette, eller hvem internt som har ansvaret for å ta initiativ til opplæringen.

I spørreundersøkelsen ble respondentene spurt om hvem som tok initiativ til at de gjennomførte HMS-opplæringen i rollen sin. Tabell 11 gir en oversikt over svarfordelingen og gir innsikt i hvordan opplæringen blir tilrettelagt i praksis.

Tabell 11 Fordeling over hvem som tok initiativ til opplæring, i antall og prosent (n=2246)

Hvem som tok initiativ til opplæringen	Antall	Prosent
Jeg tok initiativ selv	648	29
Min leder/ledelsen tok initiativ	879	39
Andre i organisasjonen (HVO, tillitsvalgte/fagforening, HR eller lignende)	581	26
Usikker, husker ikke	99	4
Annet	40	2
Totalt	2246	100

Tabellen viser at initiativ til opplæring oftest kommer fra leder eller ledelsen, men at en betydelig andel også tar initiativ selv. Dette viser en peker på en relativt balansert praksis mellom arbeidsgiver og ansatte i å sikre gjennomføring av nødvendig opplæring. Blant de som valgte «annet» som svaralternativ, ble det ofte nevnt at det var en kombinasjon av eget initiativ og oppfordringer fra andre. Flere fremhevet at tidligere verneombud spilte en rolle ved å informere om kursbehovet og bistå med påmelding. I noen tilfeller var det AMU som tok initiativ til opplæringen, og et par respondenter viste til lovkrav eller pålegg fra Arbeidstilsynet som årsak til gjennomføring av kurs. Flere oppga også at bedriftshelsetjenesten (BHT) informerte om eller oppfordret til kurs, enten direkte eller som en del av en felles opplæringsplan.

Valgmuligheter og fleksibilitet i kurstilbud

Ifølge Arbeidstilsynet kan opplæringen for verneombud og AMU-medlemmer gjennomføres gjennom kurs arrangert av ulike kurstilbydere. Virksomhetene har i utgangspunktet frihet til å velge hvilke opplæringstilbud de gir, så lenge kursene dekker det omfanget og innholdet som forskriften krever.

I spørreundersøkelsen spurte vi hvilke muligheter de hadde for å velge kurs og tilbydere. Tabell 12 gir en oversikt over svarene og gir innsikt i hvorvidt verneombudene og AMU-medlemmene opplever fleksibilitet og valgfrihet i forbindelse med opplæringen.

Tabell 12 Valgmuligheter for kurs/opplæring, i antall og prosent (n=2234)

Valg av kurs/opplæring	Antall	Prosent
Jeg kunne velge fritt blant tilbydere	127	6
Det var et utvalg av tilbydere og kurs å velge blant	98	4
Det var faste oppsatte kurs i regi av virksomheten	1427	64
Det var faste tilbydere og kurs og ingen valgfrihet	409	18
Usikker, husker ikke	136	6
Annet	37	2
Totalt	2234	100

Av svarene fremgår det at flertallet, 64 prosent, oppga at opplæringen ble gjennomført gjennom faste, oppsatte kurs i regi av virksomheten. I tillegg sa 19 prosent at det var faste tilbydere og kurs uten valgfrihet. Til sammen viser dette at for over 80 prosent av respondentene var det ikke mulighet til å velge kurs eller tilbyder.

10 prosent oppga at de kunne velge hvilke kurs og hvilken tilbyder de ønsket å bruke, enten helt fritt eller blant et begrenset utvalg. Blant de som valgte kategorien «annet», ble det nevnt at arbeidsgiver, ofte i samarbeid med HR eller BHT, hadde hovedansvaret for organiseringen av kursene. Det ble også trukket frem at HVO, AMU og verneombudene selv kunne ha noe innflytelse på kursvalg.

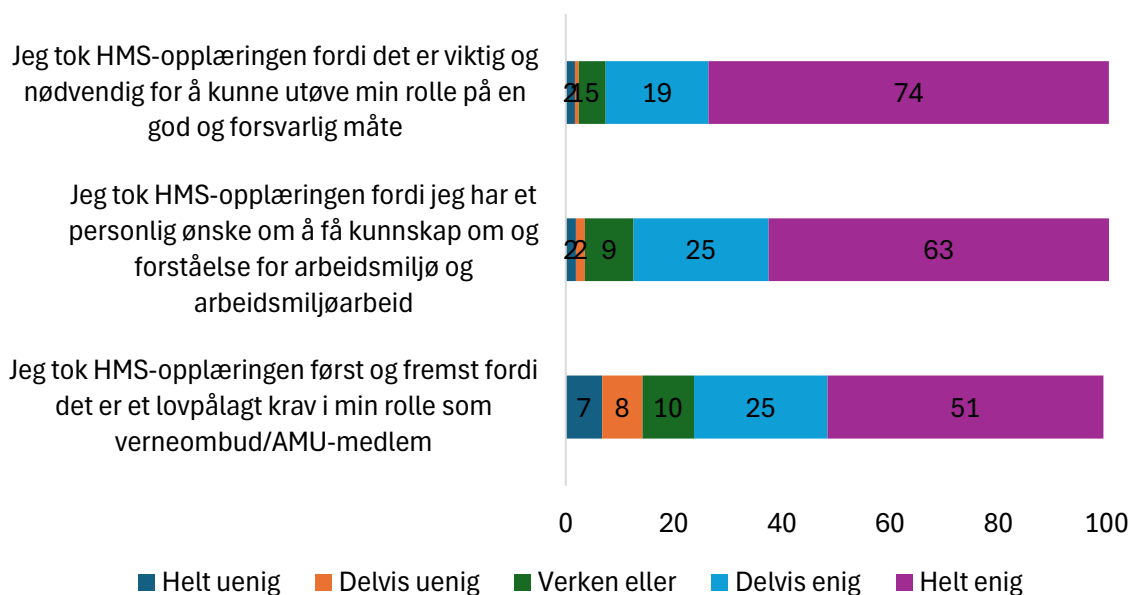
I tillegg spurte vi om verneombudene og AMU-medlemmene opplevde det som enkelt å få tilgang til den opplæringen de hadde krav på. Her svarte hele 90 prosent at det var godt tilrettelagt, mens 8 prosent mente det var utfordrende å få tatt opplæringen. Selv om vi ikke spurte om detaljerte begrunnelser for hvorfor opplæringen ble opplevd som utfordrende, ser vi fra tidligere svar at flere nevnte problemer som:

- Manglende prioritering eller tilrettelegging fra nærmeste leder.
- Lang ventetid på kurs, eller forsinkelser som følge av pandemien eller sykdom.

Disse funnene indikerer at de fleste verneombud og AMU-medlemmer opplever at det er godt tilrettelagt for opplæringen, men at det fortsatt er enkelte utfordringer knyttet til organisering og tilgjengelighet, særlig i situasjoner med uforutsette forsinkelser.

Motivasjon for opplæring

Motivasjonen for å ta HMS-opplæringen kan ha betydning for både læringsutbytte og hvorvidt opplæringen omsettes i praksis i rollen som verneombud og for AMU-medlemmer. For å undersøke dette spurte vi respondentene hva som motiverte dem til å gjennomføre opplæringen. Resultatene er presentert i figur 2.



Figur 2: Påstander om motivasjon for HMS-opplæring, prosentvis fordeling i svar fra «Helt uenig» til «Helt enig».

I figuren ser vi at et overveldende flertall, til sammen 93 prosent, var helt eller delvis enige i at de tok opplæringen fordi det var viktig og nødvendig for å utøve rollen på en god og forsvarlig måte. Dette indikerer at det er en sterk forståelse av betydningen av opplæringen for disse rollene.

Videre var det også et betydelig flertall som oppga at de tok opplæringen på grunn av et personlig ønske om å tilegne seg kunnskap og forståelse for arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid. Dette tyder på at mange verneombud og AMU-medlemmer også har en indre motivasjon for å styrke sin kompetanse, utover at det er et lovpålagt krav.

Når det gjelder spørsmålet om hvorvidt de tok opplæringen først og fremst fordi det er et lovkrav, svarte omtrent halvparten at de var helt enige i dette. Det er likevel viktig å merke seg at dette ikke nødvendigvis utelukker andre motiver, da respondentene kan ha vært drevet av flere grunner samtidig.

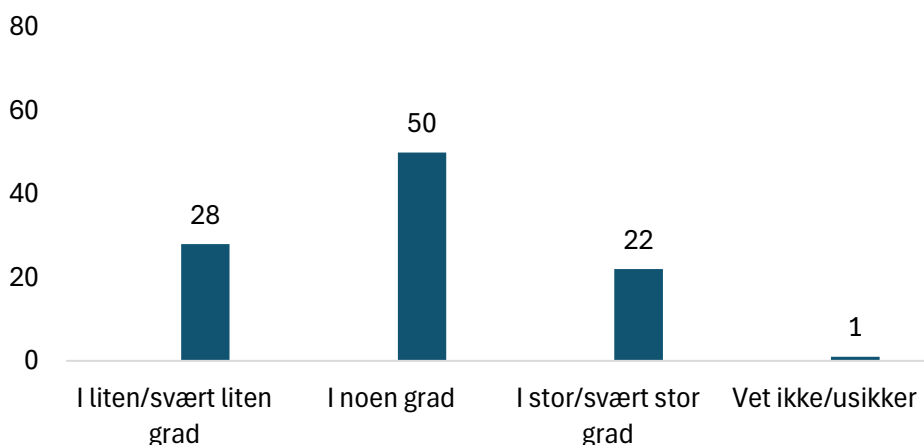
Motivasjon for HMS-opplæring kan tenkes å variere noe mellom roller, og vi undersøkte om det var forskjell i hva verneombud og AMU-medlemmer svarte på disse spørsmålene. Her fant vi høy grad av motivasjon i begge rollene, med en noe høyere skåre for verneombudene på påstandene om at de tok opplæringen for det var viktig og nødvendig for å utøve rollen på en forsvarlig måte (et gjennomsnitt på 4,7 for verneombud og 4,4 for AMU-medlemmer) og fordi de hadde et personlig ønske om å få kunnskap om arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid (4,5 for verneombud og 4,3 for AMU-medlemmer).

Vi undersøkte også om det var forskjeller mellom verneombud og hovedverneombud når det gjelder motivasjon for å ta HMS-opplæringen. Selv om forskjellene ikke er store, viser resultatene at hovedverneombud i noe større grad enn verneombud er enige i at de tok opplæringen fordi det var viktig og nødvendig for å utøve rollen på en god og forsvarlig måte. Hovedverneombudene rapporterte også i noe større grad at de hadde et personlig ønske om å tilegne seg kunnskap og forståelse for arbeidsmiljø og arbeidsmiljøforhold. Disse funnene kan være uttrykk for hovedverneombudenes mer omfattende ansvar og behov for dypere innsikt i arbeidsmiljøspørsmål, samt en høyere grad av motivasjon for å styrke kompetansen som kreves i deres rolle.

Samlet viser funnene at motivasjonen for å ta HMS-opplæringen er sammensatt, med både ytre faktorer, som lovkrav, og indre faktorer, som personlig interesse for arbeidsmiljø og faglig utvikling, som motivasjonsfaktorer.

Forkunnskap

I hvilken grad verneombudene og AMU-medlemmene hadde kunnskap om arbeidsmiljø og andre temaer relevante for rollen før de gjennomførte grunnopplæringen, kan antas å påvirke både nytteverdien av opplæringen og hvordan de opplevde læringsutbyttet. Figur 3 viser respondentens svar på dette spørsmålet.



Figur 3 Grad av kunnskap/forståelse for temaene i opplæringen før gjennomføring av grunnopplæringen, prosentvis fordeling i svar fra «I svært liten grad» til «I svært stor grad» (n=2274)

Resultatene indikerer at halvparten opplevde å ha forkunnskaper om temaene i noen grad, mens over 20 prosent oppgir at de i stor grad hadde kunnskap om disse temaene på forhånd. Dette tyder på at mange verneombud og AMU-medlemmer hadde en viss kjennskap til arbeidsmiljøspørsmål før opplæringen, noe som kan ha påvirket deres opplevelse av både relevansen og læringsutbyttet av kursene.

Kvalitative funn

I det kvalitative intervjumaterialet ser vi at det som oftest er arbeidsgiver og/eller hovedverneombud som informerer påtroppende verneombud og AMU-medlemmer om hvilken type opplæring og kurs de har tilgjengelig. Det er også tilfeller der påtroppende rolle gjennomfører samme kurs som sin forgjenger gjorde. Vi ser også at de færreste i utvalget hadde særlig frihet til å velge type kurs eller opplæring selv, og at de fleste gjennomførte kurs som var valgt av arbeidsgiver, eller i AMU, eller som ble utviklet internt i virksomheten. Dette ble stort sett ikke løftet frem som en utfordring i intervjuene. Likevel påpekte flere at de selv og/eller medlemmer, eller ansatte hadde uttrykt et ønske om å få delta på et annet kurs enn det som tilbys i dag. Et hovedverneombud, innenfor bransje olje og gass, opplyste i intervju at det i deres virksomhet var noe misnøye med dagens HMS-kurs, og var kritisk til manglende valgmulighet i kurstilbudet for deres verneombud og AMU-medlemmer. Deres verneombud og AMU-medlemmer har et tilgjengelig nettbasert kurs, organisert av privat kurstilbyder, som skal gjennomføres i deres interne læringsportal. Dersom noen ønsker å gjennomføre et annet kurs, dekker ikke arbeidsgiver utgiftene for dette.

Innenfor IT- bransjen ble det beskrevet at de hadde opplevd stor vekst og i forbindelse med dette ble det «oppdaget» krav om å etablere arbeidsmiljøutvalg og at de måtte «velge» seg et kurs for sine medlemmer. Det ble det gjort en utsjekk av arbeidsgiver og påtroppende AMU-medlemmer for å finne et passende kurs, en prosess som et AMU-medlem beskriver her:

Det sjekket vi bare opp, og det var ingen av oss som hadde mulighet til å delta fysisk ute i en uke. Vi satte en tidsfrist internt, om når vi skulle bli ferdig. [Kurset] hørtes da fint ut. Kurs som passet oss, i alle fall til gjennomføring [...] Kartlegging av tilbydere gjorde vi ikke. Kurset tok jo for seg det jeg trodde vi skulle gjennom. (AMU-medlem, IT-selskap)

Det ble i dette tilfellet vurdert at de som hadde krav på opplæring kunne, basert på arbeidsmiljøforholdet i virksomheten, gjennomføre et kortere grunnkurs i HMS-opplæring, og det valgte kurset dekte derfor både omfang og innhold, i henhold til forskriften. Basert på dette AMU-medlemmets opplevelse, ble utvelgelsen av HMS-kurset beskrevet som en relativt rask prosess, muligens gjennom et enkelt google-søk, for å finne et kurs som virket passende for deres virksomhet.

I intervjumaterialet finner vi også beskrivelser og begrunnelser for hvorfor noen av virksomhetene har valgt å gå bort fra eksternt HMS-kurs til å utvikle interne og mer bransjespesifikke HMS-kurs for sine verneombud og AMU-medlemmer. Dette temaet dekkes mer detalj senere i rapporten. Det er imidlertid verdt å merke seg at interne kurs, som forventet, gir virksomhetene en større grad av kontroll over kvalitet, relevans og innhold, noe som gjør det mulig å skreddersy opplæringen til både virksomhetens behov og ansattes kompetansekrav. Dette beskrives blant annet av verneombud innenfor bygg og anlegg, som legger vekt på at ikke alle HMS-kurs der ute gir økt kunnskap blant kurs-deltakerne:

Når ansatte kommer ut fra kurs er de ikke nødvendigvis smartere [...] Noen ganger blir man skremt av den (manglende) kunnskapen de kommer med. (Verneombud, bygg og anlegg)

Arbeidsgiverrepresentant fra samme virksomhet påpeker at kursholdere må forholde seg til et sett tematikker som man må gå gjennom, og at generelle kurs som skal treffe mange virksomheter bidrar i liten grad med verdi for den enkelte virksomhet. Dette knyttes også til motivasjonen blant deltakerne, og at det ikke er lovverket, eller paragrafer som motiverer:

Deltakerne må motiveres, og motivasjonen kommer ikke av en paragraf. (Arbeidsgiverrepresentant, bygg og anlegg)

Hva som motiverer verneombudene og AMU-medlemmene ser vi gjennom intervjuene varierer i noen grad, når de to rollene sammenlignes. Mange, på tvers av roller, fremmer opplæring som viktig for å kunne utøve vervet sitt på best mulig måte som motivasjon for gjennomføring av grunnopplæringen. Samtidig hører vi også at enkelte, kanskje spesielt blant AMU-medlemmer, at de gjennomførte opplæringen fordi det var lovpålagt. Flere er bekymret for prioriteringen og valg av kurstilbud, og at motivasjonen noen ganger handler mer om «hva» man får, f.eks. i form av kursbevis, heller enn «hvorfor» HMS-opplæringen er viktig.

Det er mye mere relevant å ha krav til innhold, i stedet for timer. For du risikerer at noen tilbyr kurs på 2-3 timer, og så «sjekk», «ferdig». [...] Da blir det litt sånn at man bare sjekker ut at man har gjennomført opplæring, i stedet for at det er noe som man jobber kontinuerlig med. (Arbeidsgiverrepresentant, bank)

Denne arbeidsgiverrepresentanten beskriver risikoen ved at HMS-opplæringen kan ende opp med å bli «nok et punkt» på lista som skal sjekkes av, i stedet for HMS-arbeidet blir en anerkjent og prioritert post som legger grunnlag for et mer kontinuerlig arbeid. En konsekvens kan være som beskrevet av verneombud innenfor bygg og anleggs-bransjen:

Det er veldig kjedelig når folk kommer utenfra med 40-timerskurs og med papiret, når de egentlig bare har sittet på nettkurs med pc over kort tid. Det er jo en grov omgåelse av loven. (Verneombud, bygg og anlegg)

Konsekvensen kan nemlig være at kurset, som på papiret tilfredsstiller lov og forskrift, ikke har gitt tilfredsstillende kunnskap og kompetanse blant kursdeltakerne. Kursbevis for fullført grunnopplæring kan du også ta med deg fra en virksomhet til en annen, uten at det nødvendigvis stilles krav til at man gjennomfører opplæringen på nytt.

Samtidig ser vi at HMS-kunnskapen blant informantene ikke kun baserer seg på grunnopplæringen i HMS. Flere av verneombudene, hovedverneombudene og AMU-medlemmene vi snakket med har i løpet av sin yrkeskarriere hatt flere, langvarige og ulike verv, for eksempel som tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte, verneombud, hovedverneombud, medlem i virksomhetens styre, etc. Mange har også deltatt i både interne og eksterne kurs, eller gjennomført sertifiseringer, der deler omhandler HMS-arbeid, i løpet av karrieren. Dermed oppgir flere av informantene at de hadde kjennskap til og forkunnskap om arbeidsmiljøarbeid, noen i større grad enn andre, før de gjennomførte grunnopplæring i HMS. Graden av forkunnskap varierer så klart, og vi har også gjennomført intervju med både verneombud og AMU-medlemmer som var relativt ferske i rollene sine.

4.2.3 Kursformat og læringsform

Det finnes mange ulike typer kurs som tilbys som grunnopplæring i HMS for verneombud, både når det gjelder organisering, kursformat og pedagogisk tilnærming. Kursene kan kategoriseres på forskjellige måter, avhengig av opplegg og læringsmetoder som benyttes.

For å få innsikt i hvilken type kurs respondentene hadde deltatt på, samt hvilken læringsform som ble brukt i opplæringen, stilte vi to spørsmål. Disse spørsmålene overlapper delvis, men sammen gir de et helhetlig bilde av kursenes innhold og pedagogiske tilnærming. Tabell 13 og 14 viser hva respondentene svarte på disse spørsmålene.

Tabell 13 Type kurs, i antall og prosent (n=2486).

Type kurs	Antall	Prosent
Samlingsbasert fysisk	1601	64
Samlingsbasert digitalt	289	12
Samlingsbasert med kombinasjon fysisk og digitalt	385	16
Individuell (e-læring)	153	6
Vet ikke	33	1
Annet	25	1
Totalt	2486	100

Tabell 1 Læringsform på kurs, i antall og prosent (n=2449).

Læringsform	Antall	Prosent
Dialogbasert, åpent for refleksjon og diskusjon blant deltakere og kursholder	1621	66
Forelesninger med begrenset rom for dialog/diskusjon	480	20
Nettbaserte kurs uten rom for dialog/to-veis kommunikasjon	150	6
Nettbaserte kurs med rom for dialog/to-veis kommunikasjon	174	7
Annet	24	1
Totalt	2449	100

Tabellene viser at flertallet av respondentene, 64 prosent, har deltatt på samlingsbaserte fysiske kurs, som fremstår som den klart mest populære kursformen. Videre oppgir 16 prosent at de deltok på kurs med en kombinasjon av fysiske og digitale samlinger, mens 12 prosent har deltatt på kurs som besto utelukkende av digitale samlinger. En mindre andel, 6 prosent, deltok på individuell e-læring, som innebærer at kurset var ferdigprodusert og kunne gjennomføres fleksibelt uten interaksjon med andre deltakere, verken fysisk eller digitalt.

Når det gjelder læringsform, som var ment å belyse det pedagogiske opplegget i kursene, viser resultatene at et flertall, 66 prosent, oppgir at kurset var dialogbasert, med muligheter for refleksjon og diskusjon mellom deltakere og kursholder. En mindre andel, 20 prosent, deltok på kurs som primært besto av forelesninger med begrenset rom for dialog. For nettbaserte kurs, som ble skilt mellom kurs med og uten mulighet for dialog og toveis kommunikasjon, viser resultatene en jevn fordeling: noen opplevde rom for dialog, mens andre gjennomførte kurs uten denne muligheten. Blant de som valgte «annet», beskrives det av enkelte at de hadde en kombinasjon av nettbasert og fysisk undervisning med dialog.

Når vi i de videre analysene skal undersøke forskjeller mellom fysiske og digitale kurs, samt mellom kurs med dialogbasert tilnærming og kurs uten rom for dialog, har vi valgt å slå sammen enkelte svarkategorier fra de opprinnelige svaralternativene i tabell 13 og 14. En slik sammenslåing viser at 80 prosent av respondentene har deltatt på fysiske kurs, mens 18 prosent har deltatt på digitale kurs. Videre oppgir 74 prosent at kursene hadde rom for dialog og diskusjon, mens 26 prosent deltok på kurs som ikke var dialogbaserte. Når vi kombinerer de to faktorene – kursformat og læringsform – ser vi at dialogbaserte aktiviteter og tilnærming er langt mer utbredt i fysiske kurs. Digitale kurs har derimot en høyere andel kurs med begrenset eller ingen rom for dialog. Totalt utgjør kurs uten dialog 26 prosent, men digitale kurs hadde en høyere andel med 37 prosent.

Oppsummert viser resultatene at flertallet deltar på fysiske, dialogbaserte kurs, som vektlegger interaktivitet og erfaringsutveksling. Selv om digitale og nettbaserte kurs er mindre utbredt, gir enkelte av disse også mulighet for dialog, noe som kan være viktig for læringsutbyttet. Kun en liten andel har gjennomført HMS opplæring som e-læring uten interaksjon.

Kvalitative funn

Utvalget i det kvalitative intervjumaterialet viser at på papiret så har mange av verneombudene og AMU-medlemmene deltatt på samlingsbasert, fysisk kurs, med dialogbasert læringsform. Hvis vi ser på variasjonen, ser vi at seks av ni av virksomhetene har deltatt på slike typer kurs:

Fysisk, dialogbasert:

- **Bygg og anlegg:** Gikk bort fra eksternt, generelt kurs. 40 timers internt, modulbasert, fysisk kurs med øvelser mellom samlingene. Dialogbasert og åpent for refleksjon og diskusjon blant deltakere og kursholder(e).
- **Varehandel:** Gikk bort fra eksternt, generelt kurs, til internt kurs ledet av BHT. 2 dager fysisk, så hjemmeoppgave, før avslutning digitalt på dag 4. Utgjør til sammen 40 timer (inkl. temadag).
- **Bank:** Ekstern/privat BHT, kursholder. Generelt kurs. 40 timer totalt, fysisk, med hjemmeoppgave (20 timer). Fordelt over 14 dager (fleksibelt, modulbasert).
- **Sykehjem, kommune:** Har gått fra intern BHT som tilbyr kurs, til ekstern BHT. 20 timer. Fysisk og generelt til kommunen. (Dialogbasert)
- **Industribedrift:** Ekstern BHT, generelt kurs, men med flere industribedrifter som deltar sammen. 40 timer.

- **Barnevern, kommune:** Internt, fysisk kurs. 4 dager. Generelt til kommune.

Nettbasert, e-læring, uten som for dialog/to-veis kommunikasjon

- **IT-selskap:** E-læringskurs, 15-20 timer, individuelt, video og tekstbasert kursinnhold.
- **Olje og gass:** Ble besluttet å gå bort fra ordinært, eksternt, 40-timers kurs, til digital læringsportal med e-lærings-kurs. Flere moduler på nett. 15 timer.

Nettbasert, digitalt (Teams), dialogbasert

- **Videregående skole, fylkeskommune:** Digitalt kurs over Teams (dialogbasert), 4 dager. I regi av fylkeskommunen og generelt mot hele FK.

I intervjumaterialet ser vi at de fleste av virksomhetene i utvalget vårt tilbyr samlingsbasert fysisk kurs, som var dialogbasert. Det må påpekes at praktisk utforming av disse kursene varierer, men hovedtrekket er at kurset enten er kun fysisk, eller mer fleksibelt organisert i moduler (noe fysisk, hjemmearbeid, noe digitalt). To av virksomhetene, innen bransjene IT og olje og gass, tilbyr e-læringskurs, uten rom for (direkte) dialog eller to-veis kommunikasjon. E-læringskurset som gjennomføres av verneombud og AMU-medlemmer innen IT-selskapet, oppga at de hadde mulighet til å sende inn spørsmål, eller ta kontakt med kursansvarlig for e-læringskurset, men ingen av de vi snakket med hadde benyttet seg av denne muligheten. Kun en av virksomhetene, en videregående skole, tilbyr digitalt kurs, over digital plattform (Teams), med rom for dialog og to-veis kommunikasjon. Dette kurset går over fire dager totalt, og det er andre videregående skoler, samt andre deler av fylkeskommunen, som deltar sammen (på skjerm). Verneombud innenfor barnevern hadde også, grunnet covid, gjennomført kurs digitalt over Teams, og beskriver her at graden av diskusjon kan være litt lavere i en slik plattform:

Diskusjonene blir ikke så livlig på skjerm, noen tar mye plass, andre lite, men slik vil det også være i fysiske samlinger bare i mindre grad. (Verneombud, barnevern)

Virksomhetene innenfor henholdsvis bygg og anlegg og varehandel gikk, som nevnt tidligere, bort fra å gjennomføre HMS-kurs i regi av ekstern kurstilbyder, og over til å gjennomføre interne kurs, med bruk av interne ressurser. Dette ga dem større grad av kontroll over kvaliteten, men ser også ut til å åpne for større grad av fleksibilitet i utforming av HMS-kurset. Så selv om at et overordnet funn i både det kvantitative og kvalitative datamaterialet antyder at flest verneombud og AMU-medlemmer gjennomfører samlingsbaserte, fysisk, kurs, så kan vi anta at disse kursene også varierer i både utforming, format, og i grad av mulighet for dialog. To av virksomhetene, som tidligere har hatt tilbud om og gjennomført det mer klassiske 40-timers kurs og nå gått over til nettbaserte kurs, var det uttrykt et ønske å gå tilbake til mer fysisk oppmøte og muligheter for dialog. For de som gjennomfører rent e-læringskurs, savnes blant annet interaksjon med andre deltakere, for erfarings- og kunnskapsutveksling, og mulighet til å sparre med kursholder i større grad. For de som deltar på nettbasert kurs over Teams, oppleves dette for enkelte som langtekkelig og mindre motiverende. Samtidig oppgir informantene innen IT-selskapet at de er godt fornøyde med sitt e-lærings kurs, da det gjør praktisk gjennomføring lettere, samt at det oppleves at deres kurs er tilfredsstillende med tanke på at innholdet dekker deres arbeidsmiljøforhold. Vi vil på et senere tidspunkt trekke frem hvordan informantene vurderer kursets form, varighet, pedagogiske innretning og innhold og deres eget læringsutbytte.

4.2.4 Varighet på kurs

Selv om loven setter et minimumskrav på 40 timer for HMS-opplæringen, åpner den også for muligheten til å avtale kortere eller lengre opplæring basert på arbeidsmiljøforholdene i virksomheten.

I undersøkelsen ba vi verneombudene oppgi varigheten på opplæringen de hadde gjennomført, inkludert eventuelle hjemmeoppgaver. Svaralternativene inkluderte opplæring med en varighet betydelig kortere enn 40 timer, samt et alternativ for opplæring som oversteg 40 timer. Tabell 15 gir en oversikt over svarene og viser hvordan opplæringsvarigheten fordeler seg blant respondentene.

Tabell 15 Varighet på HMS-opplæringen inkludert evt. hjemmeoppgaver, i antall og prosent (n=2462).

Varighet	Antall	Prosent
Under 1 dag	90	4
1-2 dager	391	16
2-4 dager	654	27
Ca. 40 timer	1131	46
Over 40 timer	123	5
Vet ikke	49	2
Annet	24	1
Totalt	2462	100

Resultatene viser at litt under halvparten av respondentene oppgir at grunnopplæringen de har gjennomført hadde en varighet på omtrent 40 timer. Omtrent like mange rapporterer, samlet sett, at opplæringen varte i mindre enn 40 timer.

Blant dem som hadde kortere opplæring, oppga 20 prosent at varigheten var to dager eller mindre, mens 27 prosent deltok på kurs med en varighet på mellom to og fire dager. Kun en liten andel, 5 prosent, hadde opplæring som strakte seg over 40 timer.

Det kan være utfordrende for respondentene å oppgi eksakt varighet på opplæringen, ettersom denne også kan inkludere oppgaver som skal løses utenom selve kurset, som for eksempel hjemmeoppgaver mellom samlinger. Respondentene ble bedt om å inkludere slik ekstraarbeid i sin vurdering, men det kan være variasjon i både hvor mye tid oppgavene var ment å kreve og hvor mye tid de faktisk brukte.

Når det gjelder kursvarighet, har vi valgt å slå sammen svarkategorier for å forenkle de videre analysene. Vi har delt varigheten inn i tre kategorier: korte kurs (under 2 dager), kurs med middels varighet (2–4 dager) og kurs på 40 timer eller mer. Resultatene viser at over halvparten av respondentene har gjennomført kurs med en varighet på 40 timer eller mer. Samtidig har 20 prosent deltatt på korte kurs, mens 27 prosent har gjennomført kurs med middels varighet.

Totalt sett viser resultatene en betydelig variasjon i opplæringsens varighet, med en relativt høy andel som har gjennomført kurs under den anbefalte minimumsgrensen på 40 timer.

I det kvalitative intervjumaterialet er det også variasjoner i hvilken tidsramme verneombudene og AMU-medlemmene har gjennomført HMS-opplæringen. Flestparten av informantene får tilbud om og har gjennomført et 40 timer langt HMS-kurs, eller tilsvarende. Vi ser at selv om total timeramme er på 40 timer, så kan både tidsrom og innholdet variere. For eksempel, så ble det bestemt for HMS-kurset i virksomhet innenfor bransje varehandel at 40-timers kurset skulle oppfylle kravet om timeramme, inkludert en temadag, der virksomheten selv vurderer hvilke tematikker som det er behov og interesse for i den gitte perioden. I de kursene som legger opp til gjennomføring av «hjemmeoppgave», eller et arbeid

som skal utføres i egen virksomhet, oppgir også flere at det er opp til hver enkelt hvor mange timer man bruker på det.

Få av de som gjennomfører fysisk 40-timers kurs oppgir at de deltar fysisk på samling alle disse 40 timene. Mange beskriver i stedet modulbaserte, fleksible, løsninger med både innslag av fysiske samlinger med «teoretisk» gjennomgang, gjennomføring av HMS-arbeid/oppgave i egen virksomhet, før man samles til avsluttende oppsummering. Noen har også gjennomgang av kursmaterieell digitalt som en del av dette, i form av for eksempel egenstudier, eller at man møtes digitalt for oppsummering.

Det en del av lovverket og forskriften åpner opp for, er at det kan gjøres lokale vurderinger og avtale om at verneombudene og AMU-medlemmene i den enkelte virksomhet, eller innenfor gitt verneområde, kan gjennomføre et kortere kurs enn kravet om 40 timer. I det kvalitative utvalget er det tre virksomheter, der det er gjort avtale om dette. Det kommunale sykehjemmet, for eksempel, tilbyr kurs gjennom ekstern BHT til sine verneombud og AMU-medlemmer, og har en tidsramme på 20 timer. I de to virksomhetene, der rollene gjennomfører e-læringskurs er tidsrammen anslått til 15-20 timer. Informantene som har gjennomført et slikt kurs, som de gjør individuelt, oppgir at det er opp til hver enkelt hvor mange timer man bruker på å «klikke seg gjennom» kurset. E-læringskursene legger ofte opp til fordypning, gjennom linker til informasjon og materieell på ulike nettsider, men deltakerne oppgir at det ikke er noen kontroll på hvor vidt deltakerne faktisk gjør dette. Dermed kan et slikt e-læringskurs på 15-20 timer totalt medføre langt kortere tidsbruk for enkelte, og lengre tid for de som virkelig setter seg inn i den informasjonen og materialet som gjøres tilgjengelig for dem. Noen, som beskrevet av verneombud innenfor bransje olje og gass, kan klikke relativt kjapt gjennom kurset:

Et heldigitalt nettkurs, der du sitter med pc på bakrommet og skummer deg gjennom [...] man bare klikker seg igjennom og får tilsendt et kursbevis på epost så tenker man ikke så mye på det.
(Verneombud, olje og gass)

Denne erfaringen knytter seg også til læringsutbytte og hva det er tenkt å få med seg av kunnskap fra et slikt kurs, som vil bli diskutert nærmere senere.

Samlet sett, ser vi derfor at når tidsbruk og gjennomgang av eller utprøving av teori i praksis er opp til den enkelte, avhenger dette i stor grad av prioritering, og kanskje også interesse og motivasjon. Det som er felles for de fleste i dette utvalget, er at de erfarer at fleksible kurs, gjerne modulbaserte og fordelt over en lengre tidsperiode, er enklere å få gjennomført praktisk sett. Som et AMU-medlem sier, så skaper også fleksibiliteten rom for refleksjon:

Det var nyttig at vi ikke fikk alt på en gang. Vi fikk tid til å reflektere. Rent praktisk enklere å gjennomføre også. (AMU-medlem, bank)

Et tema vi også har vært inne på tidligere, og som er tydelig uttrykt i forbindelse med spørsmål om 40-timers kravet, er at det er et behov for å i større grad vektlegge innholdet i HMS-kursene, fremfor antall timer.

4.2.5 Kursleverandør

Som deskstudien av tilbydere viser, finnes det et bredt spekter av leverandører og tilbydere av HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer i Norge. Bedriftshelsetjenesten (BHT) er en viktig aktør, som kan deles inn i to kategorier: interne bedriftshelsetjenester i kommuner eller store virksomheter, og eksterne tilbydere som leverer BHT-tjenester og HMS-opplæring på tvers av virksomheter.

I tillegg finnes det flere private aktører som leverer kurs på kommersiell basis, samt noen medlemsbaserte og ikke-kommersielle organisasjoner som tilbyr HMS-opplæring. Arbeidsmiljøsenderet og AOF, begge med en lang historie innen HMS-opplæring, er eksempler på slike aktører. Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner har også utviklet egne opplæringsopplegg som er spesialtilpasset sine medlemmer.

I spørreundersøkelsen spurte vi respondentene hvilken kursleverandør de benyttet i sin HMS-opplæring. Tabell 16 gir en oversikt over svarene og viser hvilke aktører som er mest benyttet i markedet.

Tabell 16 Type kursleverandør/tilbyder, i antall og prosent (n=2423).³²

Kursleverandør/tilbyder	Antall	Prosent
Bedriftshelsetjeneste intern	811	34
Bedriftshelsetjeneste ekstern	575	24
Arbeidsmiljøsenderet/AOF	270	11
Annen privat leverandør/tilbyder av HMS-opplæring	404	17
Arbeidstakerorganisasjon	139	6
Arbeidsgiverorganisasjon	156	6
Interne ressurser i egen organisasjon/virksomhet	670	28
Annet	74	3
Vet ikke	316	13

Resultatene viser at over halvparten av respondentene har fått sin HMS-opplæring gjennom en bedriftshelsetjeneste (BHT), hvor 34 prosent oppgir at opplæringen ble levert av en intern bedriftshelsetjeneste. Dette samsvarer godt med den høye andelen av verneombud i undersøkelsen som jobber i store virksomheter, hvor intern BHT ofte er tilgjengelig.

Omtrent en fjerdedel av respondentene har gjennomført opplæring hos Arbeidsmiljøsenderet, AOF, eller andre private leverandører av HMS-opplæring. 12 prosent oppgir at opplæringen ble levert av en arbeidsgiver- eller arbeidstakerorganisasjon.

En betydelig andel, 28 prosent, oppgir at de fikk opplæring gjennom interne ressurser i egen organisasjon. Ettersom respondentene hadde mulighet til å krysse av for flere alternativer, er det sannsynlig at noen har deltatt på kurs som kombinerte bidrag fra bedriftshelsetjenesten og interne ressurser, en praksis som er relativt vanlig ifølge erfaringer fra intervjuene.

Gjennom funn fra intervjuene ser vi også der en variasjon knyttet til hvilken type kurstilbyder som arrangerer kurs for verneombudene og AMU-medlemmene. Som tidligere vist, har fire av virksomhetene som vi har gjennomført intervju hos, tilbud om et internt grunnkurs i HMS for sine verneombud og AMU-medlemmer (bygg og anlegg, varehandel, kommune barnevern og videregående skole). Kurset holdes

³² På dette spørsmålet kunne de svare på flere alternativer.

typisk da av intern bedriftshelsetjeneste eller HMS/HR-personell, gjerne kombinert med foredrag fra ledere og eller ansatte med operativ kompetanse.

Vi ser også at tre av virksomhetene har tilbud om å delta i HMS-kurs som tilbys av ekstern bedriftshelsetjeneste, nemlig innenfor bank og industribedrift og kommunalt sykehjem. Disse kursene er i mindre grad tilpasset den enkelte bransje, og tilbyr derfor et mer generelt kursinnhold.

De to siste virksomhetene, innenfor olje og gass og IT-selskap, har for sine verneombud og AMU-medlemmer tilbud om å gjennomføre et HMS-kurs som er levert av private, eksterne, kurstilbydere. Kurset og kursinnholdet som blir gjennomført i virksomhet innen olje og gass er i større grad tilpasset deres virksomhet, arbeidshverdag og arbeidsmiljøforhold, mens for IT-selskap er kurset mer generelt rettet og tilbys på tvers av bransjer.

Det er viktig å påpeke at denne gjennomgangen kun fokuserer på grunnopplæring i HMS, og at det i praksis ofte er slik at både verneombud, hovedverneombud og AMU-medlemmer har deltatt på og gjennomført ytterligere opplæring innenfor HMS, uten at dette nødvendigvis innbefattes i grunnopplæringen. Noen har også gjennomført grunnopplæring i HMS gjennom flere ulike kurstilbydere opp gjennom en lengre arbeidskarriere, eller som følge av at man har skiftet yrke eller arbeidsgiver, som gjør at de kan ha et godt utgangspunkt for å vurdere og trekke på erfaringer fra ulike typer HMS-kurs.

4.2.6 Sammensetning av deltakere på kurs

I spørreundersøkelsen ble respondentene bedt om å oppgi hvor mange deltakere som deltok på HMS-kurset de selv hadde gjennomført. Her viser tallene at omtrent halvparten (51 prosent) deltok på kurs med færre enn 25 deltakere, rundt en tredjedel (30 prosent) oppgir at det var mellom 25 og 50 deltakere på kurset, mens en mindre andel (5 prosent) rapporterer over 50 deltakere. I tillegg var det 14 prosent som svarte at de ikke visste eller var usikre på antall deltakere. Dette kan særlig gjelde de som deltok på digitale kurs eller individuell e-læring, hvor antall deltakere ikke er like enkelt å vurdere.

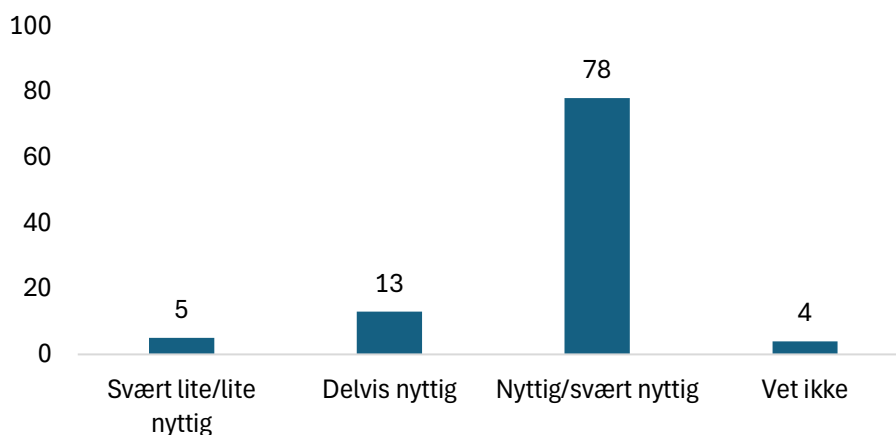
Vi spurte også respondentene om hvem som deltok på HMS-kursene, med fokus på om deltakerne representerte både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Tabell 17 gir en oversikt over svarene.

Tabell 17 Ulike roller representert på kurset, antall og prosent (n=2418).

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

Resultatene viser at nær 60 prosent av respondentene oppgir at kursene de deltok på inkluderte deltakere fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Dette er i tråd med mange kurs som retter seg både mot verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg (AMU), og som dermed kan ha deltakere som representerer begge partene i virksomheten.

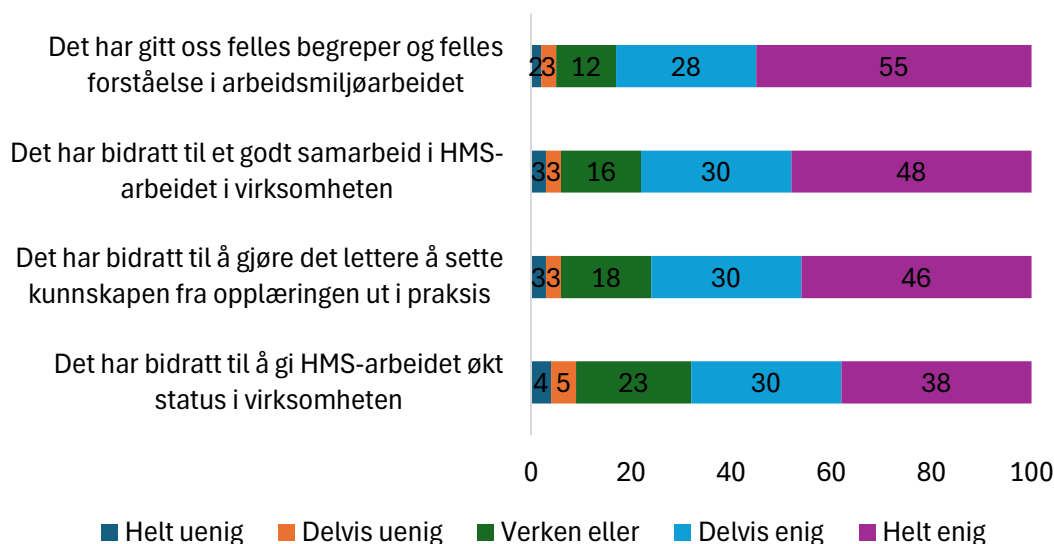
Blant dem som deltok på kurs med deltakere fra begge sider, spurte vi videre om i hvilken grad de opplevde det som nyttig å ha ulike roller representert på kurset. Som vist i figur 4, mente et stort flertall, 78 prosent, at det var nyttig eller svært nyttig å ha deltakere fra ulike roller og sider representert.



Figur 4 Grad av nytte av at ulike roller/sider var representert på kurset, prosentvis fordeling i svar fra «svært lite nyttig» til «svært nyttig» (n=1449).

Respondentene ble også spurt om de deltok på HMS-opplæringen alene eller sammen med andre fra egen virksomhet. Resultatene viser at halvparten deltok sammen med andre fra samme virksomhet, mens 46 prosent oppga at de deltok alene. 2 prosent svarte at de ikke husket, og ytterligere 2 prosent valgte «annet». Blant dem som svarte «annet» ble det nevnt situasjoner hvor de deltok sammen med andre fra virksomheten, men var alene fra sin egen avdeling, eller at de ikke kjente til de andre deltakerne fra virksomheten.

Å delta på opplæring sammen med kollegaer fra egen virksomhet kan tenkes å påvirke både nytteverdien av opplæringen og hvordan arbeidsmiljøarbeidet følges opp i virksomheten. For å undersøke dette spurte vi de som hadde deltatt sammen med andre fra virksomheten, om hvilken betydning de mente dette hadde hatt. Svarene er presentert i figur 5.



Figur 5 Betydning av at flere i virksomheten gjennomførte HMS-opplæringen sammen, prosentvis fordeling fra «helt uenig» til «helt enig».

Resultatene viser at over halvparten av verneombudene og AMU-medlemmene som deltok på HMS-opplæringen sammen med kollegaer fra egen virksomhet, er helt enige i at dette har bidratt til å skape felles begreper og en felles forståelse i arbeidsmiljøarbeidet. Når vi inkluderer de som er delvis enige,

gjelder dette for hele 83 prosent av respondentene. Videre oppgir 78 prosent at felles opplæring bidratt til et godt samarbeid i HMS-arbeidet, og omtrent like mange er enige i at det har gjort det lettere å omsette kunnskapen fra opplæringen til praktisk handling i virksomheten. Når det gjelder om felles opplæring har gitt HMS-arbeidet økt status i virksomheten, er 68 prosent helt eller delvis enige.

Resultatene viser at mange verneombud og AMU-medlemmer opplever at felles opplæring har hatt en betydelig positiv innvirkning på arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten, både ved å skape en felles forståelse for HMS-arbeidet, styrke samarbeidet og legge til rette for praktisk anvendelse av kunnskapen.

Samlet viser våre funn at det er en bred støtte for at ledere, verneombud og AMU-medlemmer deltar på kurs sammen. Dette kan bidra til felles forståelse, bedre samarbeid og klarere rolleavklaringer i arbeidsmiljøarbeidet.

I de kvalitative intervjuene spurte vi også om informantene hadde deltatt på HMS-kurs sammen med flere fra egen virksomhet, og/eller sammen med deltakere fra andre virksomheter eller bransjer. For de som har gjennomført e-læringskurs, gjøres dette individuelt, men «på papiret» kan vi i alle fall trekke frem at verneombudene og AMU-medlemmene gjennomfører det samme kurset. Som vi har sett tidligere, er det likevel opp til hver enkelt hvor lang tid man bruker på det, eller hvor mye av kursmaterialet de velger å fordype seg i. Dermed er det ikke gitt at de individuelle deltakerne lærer det samme. Det samme gjelder for deltakere som gjennomfører opplæringen sammen, enten fysisk eller digitalt. Det er en kjent sak at ikke alle engasjerer seg like mye eller investerer like stor innsats i egen deltakelse i slike fora.

I HMS-kurs som rettes mot flere typer bransjer, møtes verneombud og AMU-medlemmer fra relativt forskjellige typer arbeidsmiljøforhold og som i sin arbeidshverdag står overfor nokså ulike risikofaktorer. Selv om enkelte informanter opplever det som nyttig å delta sammen med representanter fra andre virksomheter, særlig med tanke på nettverksbygging og erfaringsutveksling på tvers av bransjer, er hovedinntrykket fra intervjuene at den største verdien oppstår når flere fra samme virksomhet deltar sammen. Som AMU-medlemmet her beskriver, er det en stor verdi i å delta sammen med noen som kjenner til arbeidshverdagen:

Det var nyttig at vi deltok flere fra vår virksomhet, kunne diskutere, og kjenner hverdagen vår. Vi har fått den samme gjennomgangen, og stiller mer på lik linje i AMU. (AMU-medlem, bank)

Flere er opptatt av muligheten til å diskutere og reflektere med andre som jobber og har likt utgangspunkt i de arbeidsmiljøforholdene. Dette støttes også av arbeidsgiverrepresentant fra industribedriften:

Klart, er du flere samtidig, så er det større sjans for at du får med deg mer. Da prater man mer om de tingene som blir tatt opp og kan diskutere med folk du kjenner. Jeg tror det kan gi større utbytte. (Arbeidsgiverrepresentant, industribedrift)

I denne virksomheten har de også etablert en praksis der de ikke sender noen alene på kurs, slik at man sørger for at man har noen å støtte seg på:

Vi sender alltid to og to, slik at man har noen å støtte seg på. (Verneombud, industribedrift)

Et tema som stadig kom opp i intervjuene var lederes deltakelse på HMS-kurs. Med få unntak, var hovedregelen at ledere kun deltok på innledende del av HMS-kurset. Likevel ser vi at omtrent alle deltakerne i intervjuene, også arbeidsgiverrepresentantene, opplever et behov for at ledere i større grad

deltar sammen med, og gjennomfører lik opplæring som verneombudene og AMU-medlemmene. Verneombudet innen bank ser nytten i dette:

Det kunne gitt mer nytte om flere deltok på kurset sammen. Ledere var kun med på første dagen av kurset, men lederne burde deltatt på hele kurset. (Verneombud, bank)

I denne virksomheten deltok ikke alle ledere på den innledende delen heller, eller, ikke samtidig som de andre rollene. Verneombudet innenfor barnevern og verneombudet innen bygg og anlegg forklarer at dette handler om å kunne diskutere kursinnholdet sammen med leder, som man jo er avhengig av å kunne samarbeide med i det praktiske HMS-arbeidet:

Min leder var ikke med, og det synes jeg er uheldig. Det hadde vært fint å ha noen å diskutere med, tanker om hvordan vi kan bringe kunnskapen inn i vår enhet. (Verneombud, barnevern)

Jeg deltok alene, men ser det som en fordel at leder også har en grunnleggende kunnskap om HMS. (Verneombud, bygg og anlegg).

Den felles kunnskapsbanken svekkes når man ikke gjennomfører opplæringen sammen, og når man ikke benytter det samme kursmateriellet. Arbeidsgiver fra kommunalt sykehjem beskriver dette nærmere:

Hvis du er leder i helse så burde lederen ha vært på kurs med verneombudet. Da har man samme kunnskapsbase, eller så kan det være at verneombudet har vært på kurs der ledere ikke skjønner det samme. Man forutsetter kanskje at ledere har kunnskap om dette, men da er man prisgitt at man har ledere med god kunnskap. (Arbeidsgiverrepresentant, sykehjem)

Konsekvensen kan dermed være at verneombudet kommer tilbake i egen virksomhet, og møter en leder som ikke deler det samme utgangspunktet og kan ha begrenset kunnskap om hva som kreves i arbeidsmiljøarbeidet. I det kvalitative datamaterialet er det mange beskrivelser av denne «krasjen» når verneombudet kommer tilbake fra kurs til egen virksomhet og er motivert til å ta fatt på arbeidsmiljøarbeidet. Mange møter rett og slett en leder som ikke forstår, eller har god nok kunnskap på feltet.

Oppsummert, ser altså deltakerne i de kvalitative intervjuene nytten og potensialet som ligger i at flere, og spesielt ledere, deltar sammen i HMS-opplæringen. Det å kunne relatere kursinnholdet og «teorien» til egen praksis, og diskutere dette i fellesskap kan gi et bedre utgangspunkt for å bringe denne kunnskapen inn i egen virksomhet og praksis.

4.2.7 Bransjeretting av HMS-kurs

Grunnopplæringen i HMS for verneombud og AMU-medlemmer kan variere i innhold og tilnærming. Kursene kan være generelle og tilpasset deltakere fra ulike sektorer og bransjer, eller de kan være bransjespesifikke med fokus på arbeidsmiljøforhold som er relevante for spesifikke bransjer. Det finnes også kurs som kombinerer generelt innhold med bransjerettede elementer.

I spørreundersøkelsen spurte vi respondentene om kurset de deltok på var generelt, bransjerettet, eller en kombinasjon av disse. Tabell 18 viser en oversikt over svarfordelingen.

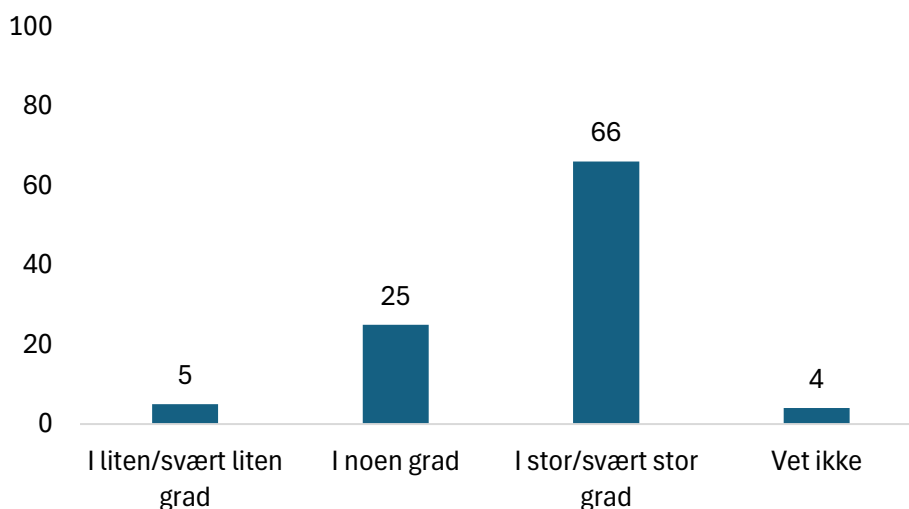
Tabell 18 Bransjeretting av kurs, i antall og prosent (n=2412).

Bransjeretting av kurs	Antall	Prosent
Kurset var tilpasset og spesifikt rettet mot bransjen/arbeidsmiljøforhold som er relevant for min virksomhet	737	31
Hoveddelen var generell, men inneholdt elementer som var bransjespesifikk	502	21
Kurset var generelt og rettet mot flere bransjer/ mange ulike arbeidsmiljøforhold	1089	45
Vet ikke/ikke relevant	65	3
Annet	19	1
Totalt	2412	100

Blant de som valgte «annet» som svaralternativ, nevnte noen at kurset var bransjespesifikt, men ikke rettet mot bransjen eller arbeidsmiljøforhold som var relevante for deres virksomhet.

Totalt ser vi at omtrent halvparten av respondentene deltok på kurs som enten var helt eller delvis bransjerettede, mens litt under halvparten deltok på generelle kurs som var rettet mot flere bransjer.

De som oppga at kurset var helt eller delvis bransjespesifikt, ble bedt om å vurdere hvor avgjørende dette var for nytteverdien og læringsutbyttet av kurset. Figur 6 viser at 66 prosent av disse mener at det bransjespesifikke innholdet i stor eller svært stor grad var avgjørende for nytteverdien, mens 25 prosent mener at det i noen grad hadde betydning. Dette indikerer at bransjespesifikt innhold oppleves som en viktig faktor for opplevd nytteverdi og læringsutbytte av HMS-opplæringen for mange.


Figur 6 Vurdering av hvor stor grad bransjespesifikt kurs var avgjørende for nytteverdi/læringsutbytte, prosentvis vurdering fra «I svært liten grad» til «I svært stor grad» (n=1227)

I det kvalitative datamaterialet er behovet bransjerettet kunnskap og HMS-opplæring et mye omtalt tema. Som nevnt tidligere, var det flere virksomheter i utvalget som hadde besluttet at de ønsket å gå bort fra mer generelle kurs, til internt, for å nettopp sørge for relevans og bransjespesifikk opplæring. Da er de særlig opptatt av det daglige arbeidet, spesifikke arbeidsmiljøforhold og deres eget risikobilde. Som beskrevet tidligere, kan generelle kurs gi muligheter for relasjons- og nettverksbygging på tvers av bransjer, men informantene trekker oftest frem fordelene ved at kursene oppleves som relevant og rettet mot egen bransje. AMU-medlem innenfor olje og gass, i en virksomhet som har valgt e-læringskurs som er mer bransjerettet, beskriver utfordringen med å delta på mer generelt innrettede kurs:

Vi hadde folk som måtte ta kurs sammen med folk fra helt andre bransjer, det hadde ingenting med oss å gjøre. Du satt der i en uke uten å lære noe. Innholdet, og at du retter det mot den gruppen du har foran deg, det er det viktigste. (AMU-medlem, olje og gass)

Et verneombud i en virksomhet med arbeidsmiljøforhold som i hovedsak retter seg mot kontorarbeid, beskriver det på denne måten:

Kurset var rettet mot fysisk jobbsikkerhet. I og med at jeg jobber på et universitet er dette bare delvis relevant, og de fysiske tiltakene som burde settes i gang har vi ikke råd til, som bedre luft og god isolasjon mellom kontorene. Når det gjelder konflikthåndtering, som vi har en del av, hadde kursholder null og niks å stille opp med- helt dustete! (Verneombud, fritekstsvar spørreundersøkelse)

Som illustrert i de to sitatene, anser informantene det som avgjørende for et godt læringsutbytte at innholdet i kurset er tilstrekkelig relevant og tilpasset den enkeltes arbeidskontekst. Fordelen de så ved å gå over til et mer bransjerettet kurs var sterkt knyttet til behovet for å gå i dybden på deres eget arbeidsmiljø, aktuell risiko og mulige farer:

Det er en fordel at man går inn i dybden på farer og risiko som vi jobber med og blir utsatt for i det daglige. Det er ikke papirkutt som er viktig hos oss, men kniven som kan skjære gjennom hansken. (Verneombud, olje og gass)

Dersom man deltar i et kurs, rettet mot flere bransjer, kan man også risikere å få nøye gjennomgang av tema som ikke i det hele tatt er viktig, eller en realitet, i egen virksomhet. Dette beskriver arbeidsgiverrepresentant innenfor bank her:

Vi brukte en halv dag på å snakke om kjemiske stoffer, men hos oss er det sterkeste Zalo. Da oppleves den halve dagen som ganske bortkastet. (Arbeidsgiverrepresentant, bank)

Den delen av kurset, som i dette tilfellet var en halv dag, ble opplevd som lite verdifull og i praksis bortkastet. Informanten reflekterer også over at problemstillingen rundt fysisk versus digital deltakelse på HMS-kurs i stor grad avhenger av kursets relevans. Vedkommende påpeker at dersom innholdet i kurset i større grad var tilpasset virksomhetens spesifikke arbeidsmiljøforhold og utfordringer, ville selve formatet – enten fysisk eller digitalt – sannsynligvis hatt mindre betydning, som beskrevet her:

Jeg kunne likevel heller gjennomført digitalt kurs med spissa opplæring til min arbeidsplass, fremfor å delta sammen med folk fra andre bransjer på fysisk kurs. (Arbeidsgiverrepresentant, bank)

God kunnskap om relevante risikofaktorer og arbeidsmiljøforhold blant kursholdere er også et tema, og verneombud innen bygg og anlegg har opplevd dette som varierende:

Det er viktig at kursholdere kjenner til hverdagen vår. Jeg har møtt mange kursholdere og ikke alle er like gode. Kan nok stilles krav til dem også. (Verneombud, bygg og anlegg)

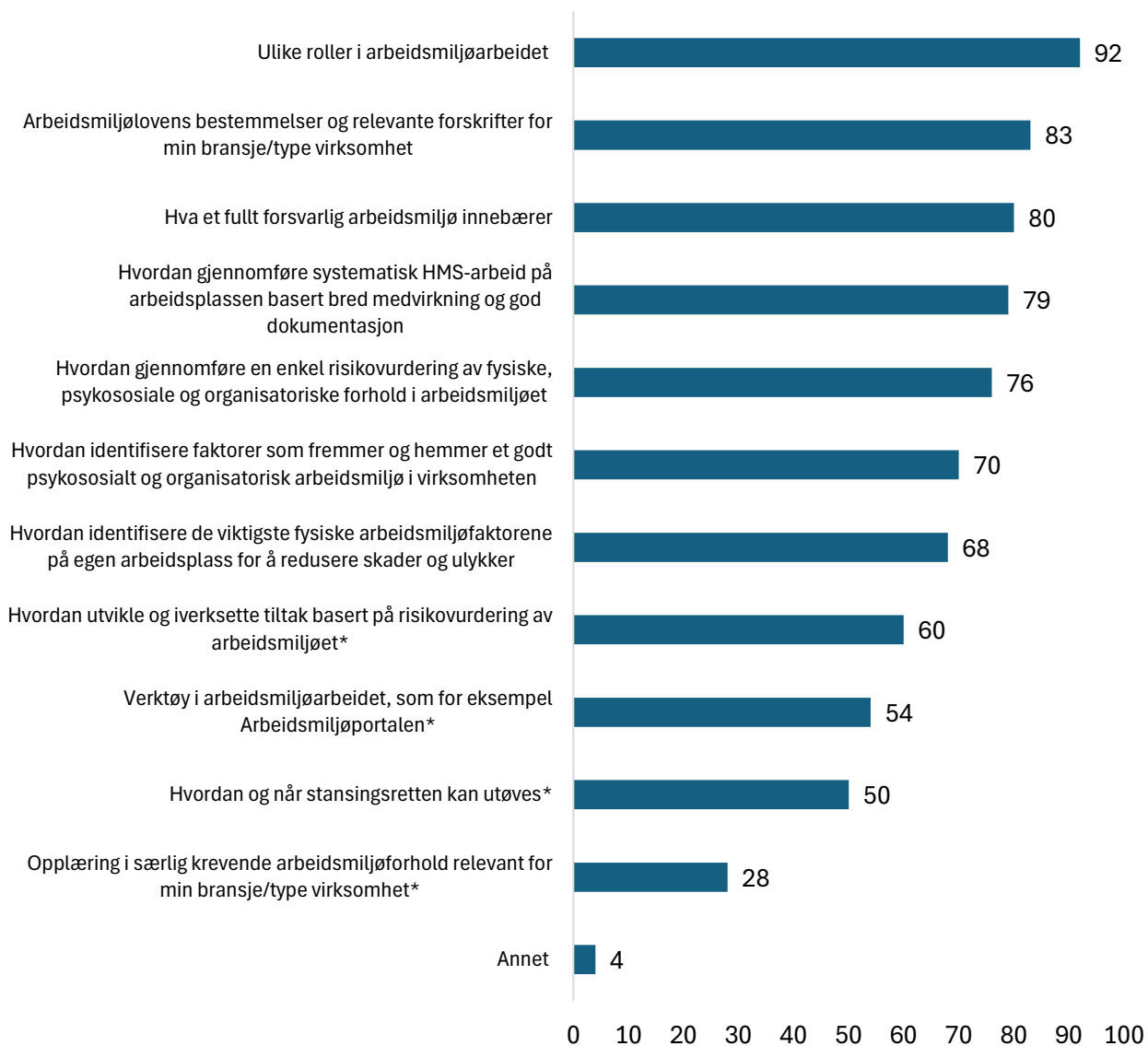
Med andre ord, dersom kursene i større grad skal være bransjespesifikke, forutsetter det at også kursholderne har tilstrekkelig kunnskap om den enkelte virksomhets behov, risikoer og arbeidsmiljøforhold. Dette er, en viktig begrunnelse for de virksomhetene som organiserer HMS-opplæring for sine verneombud og AMU-medlemmer internt.

Det er likevel åpenbart at ikke alle virksomheter, særlig ikke de små, som har ressurser eller etablert strukturer for å kunne gjennomføre HMS-opplæringen internt. Da er det flere som nevner muligheten for, eller ønske om, at kurstilbydere kan utvikle mer bransjerettede moduler, som den enkelte virksomhet kan velge ut fra. Dette kan sikre relevansen, samt gjøre det enklere for virksomhetene når de skal velge kurstilbyder.

4.2.8 Hva gis det opplæring i?

Forskriften om organisering, ledelse og medvirkning fastslår at verneombud og AMU-medlemmer skal få den opplæringen som er nødvendig for å utføre sitt verv på en forsvarlig måte. Forskriften spesifiserer også flere temaer som skal inngå i opplæringen (se kapittel 2.1).

Basert på disse temaene ble deltakerne i spørreundersøkelsen bedt om å angi hvilke temaer de selv opplevde å ha fått opplæring i. Resultatene er presentert i figur 7, som viser prosentandelen som svarte «ja» for hvert tema. I tillegg til temaene som forskriften lister opp, ble enkelte temaer lagt til eller presisert basert på forskernes vurderinger og innspill fra partene. Disse temaene er markert med en * i figuren.



Figur 7: Prosentandel som har svart «ja» på at de fikk opplæring i temaene.

Blant de som svarte «annet» på spørsmålet om hvilke temaer som ble dekket i HMS-opplæringen, nevnte noen AKAN (Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk), mens flere rapporterte at det er så lenge siden de gjennomførte kurset at de ikke husker detaljene. Enkelte påpekte også at det er utfordrende å skille mellom det man har lært i andre sammenhenger, som på interne samlinger i egen organisasjon, og hva som faktisk inngikk i grunnopplæringen.

Som vist i figuren er det flest som oppgir at de har hatt opplæring i ulike roller i arbeidsmiljøarbeidet, med over 90 prosent som svarer at dette var et tema i kurset. De fleste rapporterte også å ha fått opplæring i arbeidsmiljøloven og relevante forskrifter, samt i systematisk HMS-arbeid og enkel risikovurdering.

Når det gjelder temaet verktøy i arbeidsmiljøarbeidet, som for eksempel Arbeidsmiljøportalen, var det omtrent halvparten som oppgir at dette var inkludert i opplæringen. Arbeidsmiljøportalen, et samarbeid mellom Arbeidstilsynet, NAV, Havindustritilsynet og STAMI, ble etablert som et tiltak under IA-avtalen for perioden 2019–2022. Det er verdt å merke seg at over halvparten av verneombudene i undersøkelsen gjennomførte opplæringen for tre år siden eller mer. Dette kan være en forklaring på hvorfor færre oppgir at nyere temaer, som Arbeidsmiljøportalen, har vært en del av deres opplæring.

Med utgangspunkt i intervjuene, ser vi med et generelt overblikk, at verneombudene og AMU-medlemmene har fått opplæring i flere viktige tema og noen av temaene er her oppsummert:

- Arbeidsmiljølov og forskrifter
- Rolleavklaring og forståelse
- Forankring av arbeidsmiljøarbeidet
- Samarbeid og medvirkning
- Systematisk arbeidsmiljøarbeid
- Risikovurdering og forebyggende arbeid
- Fysisk arbeidsmiljø: Sikkerhet (f.eks. utstyr, fallfare, klemfare), ergonomi
- Psykososialt arbeidsmiljø: Psykisk uhelse, stress, trivsel, emosjonelle belastninger, vold og trusler
- Kjemiske stoffer

Dette er ikke en uttømmende liste over tema de fikk opplæring i, men representerer de temaer som var gjennomgående på tvers av virksomhetene i utvalget. For de fleste ga kurset en grundig innføring i hva lovverk og forskrift sier om deres rolle, mandat og utøvelse av rollene, samt hvor de kan finne viktig informasjon. Dette omfattet også avklaring av rollene, samt formidling av kunnskap og eksempler på hvordan arbeidsmiljøarbeidet bør utføres i praksis. I tillegg ble det lagt vekt på å skape en forståelse for hvorfor dette arbeidet er så viktig:

Opplæringen hjalp meg med å få forståelsen for hvorfor vi gjør det. Også hvor man finner viktig informasjon. (Verneombud, bygg og anlegg)

En slik avklaring ga også informantene kunnskap om hvordan de ulike rollene skal forholde seg til hverandre, og sånn sett «spillereglene» for verneombud og AMU-medlemmer. Dette fungerer også som et utgangspunkt for forankringen av arbeidsmiljøarbeidet, som de i sine roller og i samarbeid skal utføre i praksis. Flere verneombud er opptatt av dette med forankring og forståelse for HMS-arbeid også ute blant ansatte og ledere, og at det var nyttig å få opplæring i hvordan både ansatte og ledere har sine rettigheter, men også sine plikter. Dette var ofte et tema som ble knyttet til arbeid med oppfølging av sykefravær, som er et område som både kan skape usikkerhet og konflikt, og krever kompetanse for å gjennomføres på en god måte.

De mer generelle spillereglene i arbeidslivet, men også for arbeidsmiljøarbeidet, hadde mange fått opplæring i. Det vil si, hvordan skape arenaer for samarbeid og medvirkning, hvilke linjer som bør følges, og hvilke strukturer som bør være på plass for å sikre et godt, systematisk, arbeidsmiljøarbeid. Dette er også en type kunnskap og kompetanse som det påpekes at både verneombudene, AMU-medlemmene og ledelse bør besitte, for å kunne oppnå et systematisk arbeidsmiljøarbeid, samt sørge for at rollene involveres i relevante HMS-spørsmål. I industribedriften har verneombudet fått erfare at ledelsen muligens ikke er bevisst verneombudets mandat:

...jeg har en følelse at jeg bare skal være med til pynt, ettersom det står at jeg skal være med på papiret deres. Er kanskje ikke helt bevisst på mandatet til hovedverneombudet og verneombudet [...] Har saker som er allerede ferdig bestemt, men som vi skal opplyses om. Så blir det protokollført. (Verneombud, industribedrift)

Verktøy og prosesser for gjennomføring av risikovurdering ble det også gitt opplæring i, for de fleste, og det løftes frem som et viktig verktøy for å kunne forebygge skader, avvik og andre uheldige hendelser.

Det vi observerer er, er at det fortsatt legges stor vekt på, og ofte nevnes, at opplæringen satte søkelys på fysiske arbeidsmiljøforhold. Innenfor virksomhetene der det er naturlig med fokus på slike forhold, innenfor olje og gass, bygg og anlegg, og i industribedriften, oppgis det ofte av verneombudene og AMU-medlemmene at dette er et tema som er viktig i deres opplæring. De står i en arbeidshverdag der risikofaktorer knyttet til den fysiske utøvelsen av arbeidet kan være store og avgjørende å avdekke og kartlegge for å berge liv i ytterste konsekvens. Det fysiske arbeidsmiljøet innbefatter ifølge informantene tema som sikkerhet, knyttet til fall, klemfare, kjemiske, eller biologiske faktorer, og ergonomi. Samtidig oppgir de også at det er et større fokus nå, enn tidligere, også på det psykososiale arbeidsmiljøet – selv om dette ikke nødvendigvis nevnes som et tema som inngikk i HMS-opplæringen. Det kan kanskje forklares på flere måter, men AMU-medlem innen olje og gass reflekterer rundt hvorfor det ikke snakkes så mye om de psykososiale arbeidsmiljøforholdene:

Man må huske at dette er et mannsdominert yrke. Vi prater ikke mye om det. Det er ikke tabu, men mer personlig avhengig. Fra AMU sin side, eller verneombudet sin side, prøver vi så godt vi kan. Machokulturen ligger igjen i bransjen. Men det har blitt bedre. (AMU-medlem, olje og gass)

Dette kan som sagt være en av flere forklaringer, men vi ser at manglende fokus på det psykososiale kan knyttes til arbeidets natur og tradisjoner tilbake i tid. Samtidig påpekes det jo her at det har blitt bedre, og bevisstheten for at det er behov for opplæring også i psykososialt arbeidsmiljø virker økende også ellers blant informantene. Innenfor varehandel, kommune og fylkeskommunen, hører vi at informantene i dette utvalget oppgir at det er en økende grad av fokus på det psykososiale arbeidsmiljø, også i HMS-opplæringen. Flere knytter dette temaet til hvordan et godt arbeidsmiljøarbeid kan forebygge psykisk uhelse, samt løfte trivselsnivået i virksomheten. Innenfor alle disse tre bransjene har ansatte som står i en arbeidshverdag som er preget av relasjonelle og emosjonelle jobbkrav, i utøvelse av jobben sin. De omgås kolleger, kunder og brukere, elever og foreldre, og opplever i økende grad at dette bærer flere risikofaktorer ved seg. Arbeidet kan medføre emosjonelle belastninger, for eksempel gjennom håndtering og mestring av mange ulike relasjonelle situasjoner, møte med brukere eller elever som står i vanskelige situasjoner, eller ved å måtte imøtekomme økende krav fra kunder, brukere eller elever/foresatte. God opplæring i hvordan man kartlegger slike risikofaktorer og arbeider systematisk med forebygging oppgis derfor som helt avgjørende for verneombudene og AMU-medlemmene. På tvers av disse bransjene observerer vi en økende vektlegging av opplæring i håndtering av belastninger knyttet til trusler, vold og trakassering på arbeidsplassen. Det er imidlertid variasjoner i vurderingene av hvor «grensen» skal gå og

hvor mye man skal tåle av slike belastninger. Dette er likevel et av temaene informantene ønsker å få vektlagt i enda større grad i fremtidens HMS-opplæring, noe vi vil utdype senere.

Verneombudene og AMU-medlemmene innenfor både bank og IT-selskapet deltar på mer generelle kurs. Inntrykket fra intervjuene er at dette har resultert i en mer overordnet og generell innføring i HMS. Som vist tidligere, fikk deltakerne fra bank også opplæring i temaer som ikke var relevante for deres arbeid. Spesielt påpekte arbeidsgiverrepresentanten et savn etter en grundigere gjennomgang av det psykososiale arbeidsmiljøet:

Vi var jo innom psykososialt arbeidsmiljø, så det var interessant å høre hvordan andre jobber med det. Men, fordi mange var fra anleggsbransjen, så kom vi raskt over det som var spesifikt for dem.
(Arbeidsgiverrepresentant, bank)

Dette kan jo være en av ulempene ved å delta i mer generelle innrettede HMS-kurs, da man kanskje ikke får innføring i de HMS-tematikkene som er mest relevant for egen virksomhet.

Samlet sett var HMS-opplæringen praktisk rettet mot å forstå og anvende lover, regler og verktøy for å forbedre arbeidsmiljøet. Det ble også lagt stor vekt på praktisk anvendelse gjennom hjemmeoppgaver og caser for å stimulere til refleksjon og dialog, der kursets utforming tillot det. Informantene fikk også mulighet til å oppgi tematikker som de savnet i HMS-opplæringen, eller som de ser stort behov for i fremtidens opplæring, noe som vi vil komme tilbake til.

4.2.9 Evaluering og kvalitetssikring av kurs

I Norge finnes det ingen offisiell sertifiseringsordning for tilbydere av grunnopplæring i HMS for verneombud og AMU-medlemmer. Selv om arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter stiller krav til at verneombud skal gjennomgå nødvendig og relevant opplæring, er det ingen spesifikke krav til sertifisering av kursleverandører. Ansvar for å sikre at opplæringen er tilstrekkelig og tilpasset virksomhetens risikoer og størrelse ligger hos arbeidsgiver.

I spørreundersøkelsen ble respondentene spurt om kursene de deltok på ble kvalitetssikret eller evaluert på noen måte. Resultatene viser at:

- 44 prosent oppgir at de fikk utdelt et evalueringsskjema eller mulighet til å gi tilbakemelding på annen måte etter kurset.
- Kun 5 prosent svarer at kurset ble evaluert i virksomhetens AMU.
- 16 prosent oppgir at kurset ikke ble evaluert på en systematisk måte.
- En betydelig andel, 31 prosent, er usikre eller husker ikke om det var noen form for evaluering eller kvalitetssikring i etterkant av kurset.

Mangelen på en nasjonal sertifiseringsordning for HMS-opplæring overlater kvalitetssikringen til arbeidsgivere og kursleverandører. Selv om mange kurs evalueres gjennom tilbakemeldingsskjemaer, tyder våre funn på at det er relativt få tilfeller hvor evalueringen skjer systematisk gjennom AMU eller andre interne prosesser. Andelen som ikke husker eller er usikker på om evaluering fant sted, kan indikere at kursleverandører og arbeidsgivere med fordel kan legge mer vekt på synlige og tydelige evaluering og kvalitetssikring av kursene, for å sikre høy kvalitet på opplæringen som tilbys verneombud og AMU-medlemmer.

Noen av funnene fra den kvalitative intervjustudien indikerer at tidligere gjennomført kurs er evaluert, da flere av virksomhetene i vårt utvalg har byttet kurs, eller vurdert at det er behov for større grad av interne,

og særlig bransjerettede kurs. Samtidig er det vanskelig å spore avgjørelser, ut fra det kvalitative datamaterialet, til særlig systematiserte prosesser der HMS-kursene evalueres og kvalitetssikres på tvers av virksomhetene. Det er derfor utfordrende å stadfeste årsakene til at nye kurs velges, eller utformes her, men vi har noen eksempler som trekkes frem som begrunnelse for valgene som er tatt.

Virksomhetene som har gått bort fra generelle kurs, begrunner dette i hovedsak gjennom behov for at kursmateriellet må oppleves som relevant og at det kan knyttes til de aktuelle arbeidsmiljøforholdene i den enkelte virksomhet. I tillegg stiller dette krav til at kursholder også har riktig kompetanse, for å sørge for denne relevansen. Begrunnelsen er knyttet til behovet for og ønske om at verneombudene og AMU-medlemmene som deltar, får kunnskap som er direkte knyttet til den praktiske utøvelsen av rollen. Kvaliteten på opplæringen er derfor tett forbundet med en praksisnær tilnærming, noe som ikke bare kan gi bedre læringsutbytte, men også bidra til økt motivasjon blant deltakerne.

Som nevnt, ser vi flest antydninger til begrunnelser knyttet til valg av HMS-kurs, heller enn tegn til systematisk evaluering og kvalitetssikring av kursene, i det kvalitative datamaterialet. Dette gjelder også for de virksomhetene som har valgt e-læringskurs. For IT-selskapet ble det valgt og evaluert kurs ut fra fleksibiliteten og mulig gjennomføring av opplæringen, som et AMU-medlem beskriver:

Det må være fleksibel opplæring. Arbeidslivet har også blitt mer fleksibelt. Mindre reising er viktig, med tanke på miljø. Webinarer blir bedre de også. Vi er en privat bedrift, vi kan ikke ansette noen til å gjøre jobben vår, mens vi er på kurs. (AMU-medlem, IT-selskap)

Som det bemerkes her, er de som en relativt liten og privat bedrift avhengig av at det er mulig å gjennomføre kurset på en måte som ga rom for fleksibilitet. Å delta på fysisk kurs i en uke var rett og slett praktisk vanskelig for dem å gjennomføre. Flere nevnte også at i et miljøperspektiv, er det en positiv utvikling om færre behøver å reise for å delta på fysisk kurs.

I virksomheten innenfor olje og gass var også den praktiske gjennomføringen et viktig tema for valg av kurs. De har mange ansatte, som er godt spredt over geografiske områder, og det var ressurskrevende å ha et kurs som krevde fysisk oppmøte. Både AMU-medlem og verneombud beskriver begrunnelsen for å innføre digitalt, e-læringskurs for sine verneombud og AMU-medlemmer:

Folk bor spredt, på tvers av grenser, så hvis alle skal møte opp fysisk på kurs er ikke dette lett. Reising er grunnen. (AMU-medlem, olje og gass)

Det var for dyrt å måtte fly dit, før var det BHT som kjørte kurset. Det var mye penger å spare på å legge det over på digital portal. (Verneombud, olje og gass).

E-læringskurset var altså langt mindre kostbart, og krevde ikke lenger mye reising blant de som skulle gjennomføre kurs. Innenfor denne virksomheten ser vi samtidig at ikke alle har vært fornøyd med det nye, digitale, kurset, grunnet blant annet mangel på mulighet til å møte hverandre og at et digitalt kurs kan være vanskelig å følge av enkelte..

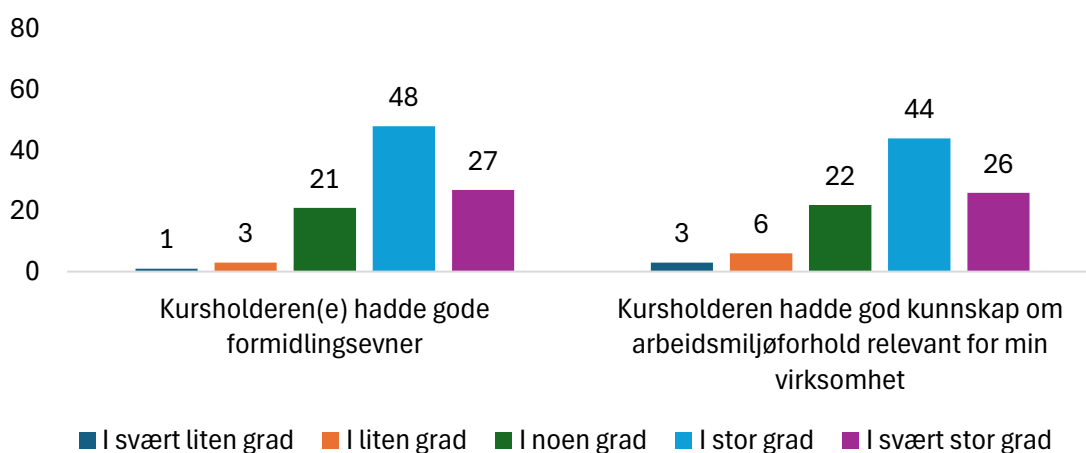
Vi vil påpeke at selv om at vi ikke har mange konkrete eksempler på at virksomhetene i dette utvalget gjennomfører evaluering og kvalitetssikring av HMS-kursene, så er ikke det ensbetydende med at det ikke forekommer. Funnene i den kvalitative intervjustudien viser derimot at slike evaluerings- og kvalitetssikringsprosesser bør være prioritert, både ved valg og etter gjennomføring av kurs. Deskstudien

viser at det er mange ulike kurs og tilbydere å velge mellom, så det kan være en prosess som kan være utfordrende å navigere seg frem i for noen.

4.2.10 Deltakernes vurdering av HMS-opplæringen

Respondentene i spørreundersøkelsen ble bedt om å vurdere HMS-kurset de hadde deltatt på ut fra flere aspekter: kursholderens kompetanse og formidlingsevner, i hvilken grad kurset ga rom for refleksjon og innspill til innhold, samt om sammensetningen av kursdeltakerne la til rette for deling av relevante erfaringer og nyttige tips. I tillegg ble de spurt om opplæringen var tilstrekkelig relevant og tilpasset arbeidsmiljøforholdene, samt om de opplevde at opplæringens omfang var for omfangsrik.

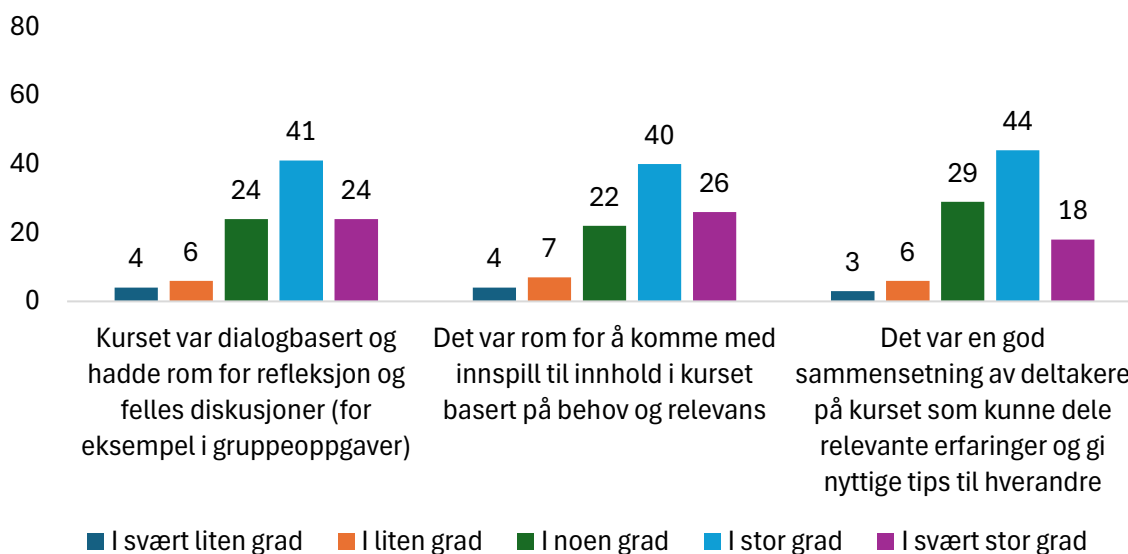
Figur 8 viser hvordan verneombudene og AMU-medlemmene vurderte kursholderne når det gjaldt formidlingsevner og relevant kompetanse.



Figur 8 Påstander om kursholders formidlingsevne og kunnskap, prosentvis fordeling fra «i svært liten grad» til «i svært stor grad».

Hvis vi slår sammen de som har svart i stor og i svært stor grad ser vi at tre av fire (75 prosent) respondenter oppgir at kursholderne i stor grad hadde gode formidlingsevner. Flertallet vurderer også at kursholderne hadde solid kunnskap om arbeidsmiljøforhold som var relevante for deres virksomhet. I den kvalitative intervjustudien, og særlig begrunnet blant virksomhetene som har gått over til internt kurs, er særlig kursholderens kunnskap om relevante arbeidsmiljøforhold avgjørende for valg av HMS-kurs. Som vist tidligere, kan generelle kurs, der kursholder skal gi opplæring på tvers av virksomheter og bransjer, medføre noen uheldige konsekvenser knyttet til opplevd relevans, motivasjon og læringsutbytte.

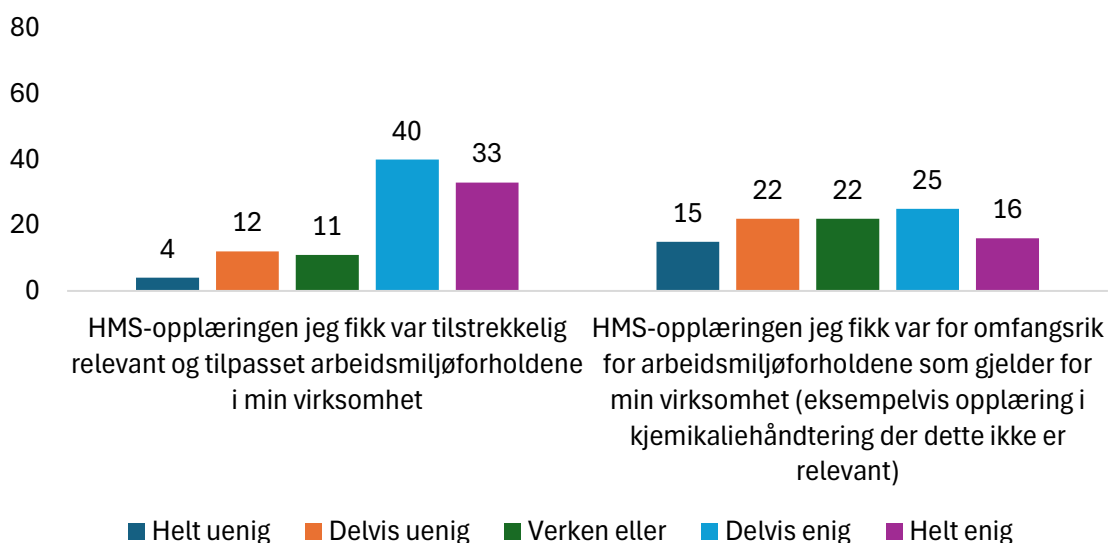
I figur 9 vises svarene fra verneombudene og AMU-medlemmene når det gjelder i hvilken grad kurset var dialogbasert, om det var rom for å komme med innspill, samt synspunkt på sammensetningen av kursdeltakere.



Figur 9 Påstander om kurset, prosentvis fordeling fra «i svært liten grad» til «i svært stor grad».

Ifølge disse svarene, mente 65 prosent av respondentene at kurset i stor eller svært stor grad var dialogbasert med rom for refleksjon og felles diskusjoner, og omtrent like mange at det var mulighet til å komme med innspill til innhold basert på behov og relevans. I tillegg mente over 60 prosent i stor grad at sammensetningen av deltakere på kurset var god og la til rette for deling av erfaringer og nyttige til hverandre. I det kvalitative intervjumaterialet ser vi også at en stor andel av utvalget deltar i dialogbaserte kurs, og hadde muligheter til å drøfte og reflektere sammen med andre. Samtlige hadde muligheter til å komme med innspill knyttet til kursets innhold, men svært få av de som deltok i digitalt e-læringskurs benyttet seg av dette. Som tidligere vist, er de fleste informantene opptatt av verdien i å delta sammen med andre, men kanskje særlig med verneombud og AMU-medlemmer fra egen virksomhet. Det å kunne diskutere kursmaterialet med utgangspunkt i eget arbeidsmiljø og relevante risikofaktorer opplevdes som mest nyttig.

Figur 10 viser hvordan verneombudene og AMU-medlemmene vurderte HMS-opplæringen de hadde fått med tanke på om den var tilstrekkelig relevant og tilpasset arbeidsmiljøforholdene og om den var for omfangsrik.



Figur 10 Påstander om HMS-opplæringen, prosentvis fordeling fra «helt uenig» til «helt enig».

Her ser vi at 33 prosent av respondentene er helt enige i at HMS-opplæringen de mottok var tilstrekkelig relevant og tilpasset arbeidsmiljøforholdene i deres virksomhet, mens 40 prosent var delvis enige. Samlet sett betyr det at over 70 prosent opplever opplæringen som relevant og tilpasset. Samtidig er det 12 prosent som er delvis uenige og 4 prosent som er helt uenige, noe som indikerer at en mindre andel ikke opplevde opplæringen som relevant for deres behov. 16 prosent er helt enige og 25 prosent delvis enige i at opplæringen var for omfattende for arbeidsmiljøforholdene i deres virksomhet. Samtidig er det 37 prosent som her helt eller delvis uenige og 22 prosent som verken er enige eller uenige, noe som viser en mer delt oppfatning av opplæringens omfang. Samlet viser dette at de fleste respondentene opplever HMS-opplæringen som relevant og tilpasset deres arbeidsmiljøforhold. Samtidig rapporterer en mindre andel at opplæringen var for omfattende eller i for liten grad tilpasset arbeidsmiljøforholdene i virksomheten.

Disse funnene kan nyanseres med funnene i intervjuene, da de som deltok i intervju opplevde i varierende grad at opplæringen var tilstrekkelig relevant, eller om den var for mangelfull for deres virksomhets arbeidsmiljøforhold. Flere oppgir at den innledende gjennomgangen av lovverk og forskrifter ofte kunne være tung og omfattende, og ikke alltid like godt nok knyttet til virksomhetenes arbeidsmiljøforhold. Dette kunne dermed oppleves som en langtekkelig del av kurset, som beskrevet av arbeidsgiverrepresentant i videregående skole:

*Jeg hører at flere her har deltatt på kurs over Teams i flere dager og har kjedet livet av seg rett og slett.
(Arbeidsgiverrepresentant, videregående skole)*

Flere av informantene var også inne på at utformingen på HMS-kurs kan være en barriere for enkelte av deltakernes læringsutbytte, for eksempel knyttet til manglende mulighet til å stille spørsmål, drøfte temaer, eller delta i en kollektiv læringsarena. Et verneombud innen olje og gass uttrykte bekymring for at deres kurstilbud ikke er tilstrekkelig tilpasset ansatte som ikke motiveres av, eller lærer best ved, å klikke seg gjennom innhold på en PC som i nettbaserte kursformater. Dette gjaldt, ifølge verneombudet, spesielt for personer med konsentrasjonsutfordringer, som ADHD, eller med lese- og skrivevansker, som kan ha behov for mer tilpassende og interaktive opplæringsmetoder.

Vi har også tidligere vist at når kurs er rettet mot flere virksomheter og bransjer, så kan noe av kursinnholdet oppleves som irrelevant. For eksempel, kan det oppleves som bortkastet tid å få nøye gjennomgang av kjemiske og biologiske materialer, når en selv jobber i en bank og har et kontor som arbeidsplass. Flere ender derfor opp med en HMS-opplæring som oppleves som for mangelfull, og mindre relevant, for deres egne arbeidsmiljøforhold.

Analyse av forskjeller

Vi gjennomførte analyser for å undersøke om det forelå noen forskjeller i vurdering av kurs og opplæringen på de som hadde hatt fysiske eller digitale kurs, de som hadde dialogbaserte/ikke dialogbaserte kurs, og mellom de som hadde hatt helt eller delvis bransjerettede eller generelle HMS-kurs. Tabell 19 gir en samlet oversikt over gjennomsnittlig skåre på spørsmålene på en skala fra 1-5.

Tabell 19 Vurdering av kurs og HMS-opplæringen, fordelt på fysisk/digitalt, dialogbasert/uten dialog, bransjerettede/delvis bransjerettede/generelle kurs, gjennomsnitt på skala fra 1 «i svært liten grad» til 5 «i svært stor grad» for fem første påstander og på skala fra 1 «helt uenig» til 5 «helt enig» på to siste påstander.

	Fysisk	Digitalt	Dialogbasert	Uten dialog	Bransjerettet	Delvis bransjerett	Generelt
Vurdering av HMS-opplæringen							
Kursholderen(e) hadde gode formidlingsevner	4,0	3,8	4,1	3,6	4,0	4,0	4,0
Kursholderen hadde god kunnskap om arbeidsmiljøforhold relevant for min virksomhet	3,9	3,6	4,0	3,5	4,2	3,9	3,6
Kurset var dialogbasert og hadde rom for refleksjon og felles diskusjoner (for eksempel i gruppeoppgaver)	3,9	3,2	4,0	2,9	3,8	3,8	3,7
Det var rom for å komme med innspill til innhold i kurset basert på behov og relevans	3,9	3,3	4,0	3,2	3,9	3,9	3,7
Det var en god sammensetning av deltakere på kurset som kunne dele relevante erfaringer og gi nyttige tips til hverandre	3,8	3,3	3,8	3,3	3,8	3,7	3,6
HMS-opplæringen jeg fikk var tilstrekkelig relevant og tilpasset arbeidsmiljøforholdene i min virksomhet	3,9	3,6	3,9	3,6	4,3	4,0	3,5
HMS-opplæringen jeg fikk var for omfangsrik for arbeidsmiljøforholdene som gjelder for min virksomhet	3,0	3,2	3,0	3,1	3,1	3,0	3,1

Fysiske vs. digitale kurs

De som har deltatt på fysiske kurs skårer høyere sammenlignet med de som hadde hatt digitale kurs på kursholders formidlingsevner og på at kursholderen hadde god nok kunnskap om relevante arbeidsmiljøforhold. De var også noe mer enige i at HMS-opplæringen var tilstrekkelig relevant og tilpasset generelt sett. Dette kan indikere at deltakerne opplever kursholderens evne til å kommunisere og engasjere bedre i et fysisk format, samt at fysiske kurs kan tenkes å være bedre tilpasset målgruppen. Fysiske kurs skårer også vesentlig høyere på at det var dialogbasert med rom for refleksjon og felles diskusjon. Dette antyder at dialog og diskusjoner fungerer bedre i fysiske settinger. Også når det gjelder mulighet for å komme med innspill til innhold i kurset vurderes fysiske kurs høyere enn digitale kurs, noe som tyder på at det kan være lettere for deltakere å bidra med innspill i en fysisk setting. Deltakere på fysiske kurs vurderer også sammensetning av deltakere og muligheten for erfaringsdeling som bedre enn de som hadde digitale kurs, noe som kan understreke betydningen av fysisk samhandling for nettverksbygging. Samlet viser disse funnene at fysiske kurs vurderes gjennomgående som noe bedre enn digitale kurs, særlig når det gjelder formidlingsevner, dialog, relevans og muligheten for innspill og erfaringsutveksling.

Dialogbaserte vs. ikke-dialogbaserte kurs

Det er også forskjeller mellom de som har deltatt på dialogbaserte kurs og de som har hatt kurs uten rom for dialog, i vurderingen av kurset og opplæringen. De med dialogbaserte kurs skårer høyere på vurdering av kursholders formidlingsevner enn kurs uten dialog, og de er mer enige i at kursholderen hadde god kunnskap om arbeidsmiljøforholdene. De med dialogbaserte kurs skårer også høyere på generell vurdering om at HMS-opplæringen var relevant og tilpasset. Deltakere på dialogbaserte kurs vurderer at de har større mulighet til å komme med innspill til kursinnhold, enn de som deltok på kurs uten dialog. De er også mer enige i at det var en god sammensetning som muliggjorde deling av relevante erfaringer og tips. Samlet ser vi at de som hadde dialogbaserte kurs skårer høyere på alle områdene, bortsett fra siste påstand som gjaldt kursets omfang. Disse funnene kan indikere at en dialogbasert tilnærming fremmer en

engasjerende læringsform som muliggjør diskusjoner om relevante temaer, og som skaper rom for å diskutere konkrete utfordringer samtidig som innholdet kan tilpasses underveis.

Bransjerettede vs. generelle kurs

Kursholderens relevante kunnskap vurderes høyest blant de som har hatt bransjerettete kurs, deretter i delvis bransjerettete kurs og lavest i generelle kurs. De som har deltatt på bransjerettete kurs vurderer også muligheten for å komme med innspill og sammensetningen av deltakere som noe bedre enn de med generelle kurs. Den største forskjellen finner vi når det gjelder den overordnede vurderingen av at HMS-opplæringen var tilstrekkelig relevant og tilpasset arbeidsmiljøforholdene i virksomheten, der deltakere fra bransjerettete kurs skårer betraktelig høyere enn de med generelle kurs. Det er ingen forskjeller mellom de som har hatt bransjerettete, delvis bransjerettete og generelle kurs når det gjelder vurdering av kursholders formidlingsevner eller om kurset var dialogbasert. Det er heller ingen forskjeller på om opplæringen vurderes som for omfangsrik for arbeidsmiljøforholdene.

Kursleverandører

Det ble ikke anvendt statistiske analyser for å undersøke om det foreligger forskjeller i deltakernes vurdering av opplæringen basert på hvilken kursleverandør de har gjennomført kurs fra. Vi kan likevel se hvordan deltakerne i gjennomsnitt vurderer kurset og opplæringen fordelt mellom de ulike kursleverandørene, som vist i tabell 20.

Tabell 20 Vurdering av kurs og HMS-opplæringen, på ulike kurstilbydere, gjennomsnitt på skala fra 1 «i svært liten grad» til 5 «i svært stor grad» for fem første påstander og på skala fra 1 «helt uenig» til 5 «helt enig» på to siste påstander.

Vurdering av HMS-opplæringen	BHT Intern	BHT Ekstern	Arbeidsmiljø-senteret/AOF	Privat tilbyder	Arbeidstaker-organisasjon	Arbeidsgiver-organisasjon	Interne ressurser
Kursholderen(e) hadde gode formidlingsevner	4,0	4,0	4,2	4,0	4,0	4,0	4,0
Kursholderen hadde god kunnskap om arbeidsmiljøforhold relevant for min virksomhet	4,0	3,8	4,0	3,7	4,0	4,0	4,1
Kurset var dialogbasert og hadde rom for refleksjon og felles diskusjoner (for eksempel i gruppeoppgaver)	3,8	3,8	4,0	3,7	3,9	3,8	3,8
Det var rom for å komme med innspill til innhold i kurset basert på behov og relevans	3,8	3,8	4,0	3,8	4,0	3,9	3,8
Det var en god sammensetning av deltakere på kurset som kunne dele relevante erfaringer og gi nyttige tips til hverandre	3,8	3,7	3,8	3,6	3,9	3,9	3,8
HMS-opplæringen jeg fikk var tilstrekkelig relevant og tilpasset arbeidsmiljøforholdene i min virksomhet	4,1	3,7	3,9	3,7	4,0	4,1	4,1
HMS-opplæringen jeg fikk var for omfangsrik for arbeidsmiljøforholdene som gjelder for min virksomhet	3,1	3,1	3,1	3,0	3,2	3,3	3,0

Tabellen viser gjennomsnittsskåre for ulike kursleverandører av HMS-opplæring basert på deltakernes vurderinger. Generelt skåre alle relativt jevnt på formidlingsevner, med Arbeidsmiljø-senteret/AOF med noe høyere skåre. Når det gjelder relevans og tilpasning til arbeidsmiljøforholdene, vurderer deltakere på kurs av private tilbydere og ekstern bedriftshelsetjeneste dette noe lavere enn de andre leverandørene. Det er viktig å merke seg at forskjellene ikke er statistisk testet og bør tolkes som indikasjoner. Gjennomsnittsskårene kan likevel gi en pekepinn på forskjeller mellom kurs levert av de ulike leverandørene.

Varighet på kurs

Analysene viser også forskjeller i vurdering av kurs og HMS-opplæringen basert på kursets varighet, med signifikante forskjeller mellom korte kurs (under 2 dager) og lange kurs (40 timer eller mer) på alle dimensjonene bortsett fra vurderinger om HMS-opplæringen var for omfangsrik. Deltakere på kurs med varighet på 40 timer eller mer skårer noe høyere sammenlignet med deltakere på kortere kurs. Dette gjelder spesielt på mulighet for dialog og refleksjon, samt innspill til kursinnhold basert på behov og relevans, der lange kurs i gjennomsnitt skårer 3,9 på begge mens korte kurs har henholdsvis 3,5 og 3,6 i gjennomsnitt. Lange kurs oppleves også som noe mer relevante og tilpasset arbeidsmiljøforholdene i virksomheten (4,0 mot 3,7 for korte kurs). Interessant nok er det ingen signifikant forskjell mellom kursvarighet når det gjelder HMS-opplæringen oppleves som for omfangsrik, med alle kategoriene av varighet på omtrent samme nivå (3,1-3,2 i gjennomsnitt).

Analysene viser at det er interessante forskjeller i deltakernes vurderinger av kursene og HMS-opplæringen ut fra kursformat, læringsformer, bransjetilpassning, kursvarighet og leverandører. Det er likevel viktig å understreke at dette er sammenhenger og viser ikke direkte årsakssammenhenger. Det er også sammenhenger mellom de ulike kategoriene som mest sannsynlig bidrar til noe av forklaringen på forskjellene.

4.2.11 Videre opplæring

Arbeidsmiljøloven stiller ikke spesifikke krav om oppfriskningskurs eller videre opplæring for verneombud eller AMU-medlemmer, men understreker at disse rollene skal ha nødvendig opplæring for å utføre vervene på en forsvarlig måte. Det åpnes for at oppfriskningskurs kan være relevant ved behov.

Blant de som svarte på undersøkelsen, oppgir 59 prosent at de har deltatt i oppfriskning eller videre opplæring i HMS. Her svarer de følgende:

- 21 prosent har gjennomført oppfriskningskurs i grunnopplæringen i HMS.
- 23 prosent har deltatt på andre HMS-kurs utover grunnopplæringen.
- 32 prosent har fått videre opplæring gjennom interne seminarer, konferanser eller samlinger.
- 22 prosent har deltatt på eksterne seminarer, konferanser eller samlinger.

Når det gjelder initiativ til videre opplæring, svarer litt over halvparten (53 prosent) at de selv tok initiativet, mens 40 prosent oppgir at arbeidsgiver tok initiativ. 7 prosent sier at de ikke husker eller ikke vet.

Respondentene som hadde gjennomført oppfriskning eller videre opplæring, ble spurt om hvilket kurs eller hvilken opplæring de opplevde som mest nyttig for utøvelsen av rollen sin. Flertallet, 57 prosent, oppga at grunnopplæringen i HMS var mest nyttig. Videre svarte 15 prosent at andre HMS-kurs hadde størst nytte, mens 21 prosent fremhevet videre opplæring som mest nyttig. 8 prosent oppga at de ikke visste eller husket hvilken opplæring de hadde hatt størst utbytte av. Disse resultatene viser at grunnopplæringen i HMS fortsatt oppfattes som den viktigste opplæringen for å kunne utføre rollen som verneombud og AMU-medlem på en god måte.

I tillegg fremgår det av forskriften at verneombud i verneområder med særlig kompliserte arbeidsmiljøproblemer skal gis spesiell opplæring (§ 3-18). I spørreundersøkelsen oppga 23 prosent av respondentene at deres virksomhet har slike kompliserte arbeidsmiljøforhold, 47 svarte nei, mens 30 prosent svarte at de ikke visste om dette var tilfellet. Blant de som mente at deres virksomhet hadde slike utfordringer, rapporterte 39 prosent at de hadde gjennomført opplæring mens hele 56 prosent svarte at de ikke hadde fått opplæring som følge av disse spesifikke arbeidsmiljøforholdene.

Videre opplæring for hovedverneombud

Hovedverneombudets sentrale oppgaver er å samordne verneombudenes arbeid og gi dem støtte og veiledning. Arbeidsmiljøloven slår fast at hovedverneombud skal ha minst samme opplæring som andre verneombud, samt den opplæringen som er nødvendig for å utføre hovedverneombudsoppgavene. Loven spesifiserer imidlertid ikke hvilke typer opplæring dette innebærer. I spørreundersøkelsen spurte vi hovedverneombudene om de hadde fått ytterligere opplæring utover grunnopplæringen i HMS for å kunne utføre rollen som hovedverneombud. Her svarte 56 prosent at de hadde mottatt slik opplæring, mens 41 prosent svarte nei, og 3 prosent oppga at de ikke visste. De som hadde fått ytterligere opplæring, ble bedt om å beskrive hvilken type opplæring dette var. Over 200 åpne tekstsvaer ble analysert, og svarene kan oppsummeres slik:

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

Deltakernes vurdering om behovet for videre opplæring

Som tidligere nevnt, har de fleste av informantene i den kvalitative intervjustudien deltatt i kurs eller videre opplæring innen HMS, utover grunnopplæringen, på et tidspunkt i løpet av karrieren. For eksempel, har flere av hovedverneombudene gjennomført HMS-opplæring som retter seg mer mot HVO-rollen. Arbeidsmiljøsenderet tilbyr blant annet hovedverneombud-skole. Samtidig viste også intervjuene at flere av verneombudene og AMU-medlemmene, hadde gjennomført grunnopplæringen i HMS for mange år siden. I og med at det ikke finnes noe formelt krav om at grunnopplæringen skal tas på nytt, spurte vi informantene om de hadde noen interne krav som sikret oppfriskning og videre opplæring i HMS for sine verneombud og AMU-medlemmer. Kun en av virksomhetene, inne olje og gass, hadde formalisert dette, med krav om at kurs skal repeteres etter 10 år:

Hvis man ikke har tatt kurs på 10 år må det repeteres, og dette ble bestemt i AMU. (Verneombud, olje og gass)

Dette hadde vært oppe til diskusjon og bestemt i AMU, og var ment å sikre at verneombud og AMU-medlemmer får sin kunnskap og kompetanse oppdatert etter 10 år. Da unngår man dermed at enkelte kan ha gjennomført opplæring for 15-20 år siden, uten noen form for krav til å oppdatere viktig, grunnleggende, HMS-kunnskap. Ulempen ved at det mangler et mer overordnet krav til dette, som flere påpeker, er at arbeidslivet endrer seg, og det gjør dermed også arbeidsmiljøforhold og risikofaktorer – noe hurtigere enn andre. Også lovgivning og forskrifter kan endres eller reformuleres. Dermed kan de som gjennomførte opplæring for mange år siden besitte et «utdatert» kunnskapsgrunnlag. Et AMU-medlem innen barnevern og verneombud innen olje og gass beskriver begge hvorfor det da er viktig å oppdatere HMS-kompetansen:

Det med opplæring er noe man må ha for å iverksette en handling; det som er aktuelt nå er ikke det samme som for 15 år siden. Det er derfor ikke nok å ha utført et slikt kurs for 15 år siden. Så videreopplæring eller oppfriskning må til. (AMU-medlem, barnevern)

Oppfriskning på HMS er så viktig at man ikke kan gjøre det nok ganger. Både risiko og lovgivning endrer seg jo. (Verneombud, olje og gass)

Begge peker på at det over tid vil være endringer, både knyttet til risikobilde og lovgivning, og at man rett og slett ikke kan være «ferdig utlært» når det kommer til arbeidsmiljøarbeid. Som hovedverneombudet her sier, så kan man ikke få oppfriskning nok ganger i løpet av en arbeidskarriere, men spørsmålet vi stilte informantene var også knyttet til hvor ofte dette bør gjøres og i hvilken form en slik oppfriskning av HMS-kurs skulle ha. Mange av informantene var åpen for å tenke grunnopplæring i HMS i en mindre omfattende versjon, og at virksomhetene ut fra eget arbeidsmiljøforhold kan gjøre vurdering på hvor ofte denne oppfriskningen bør gjennomføres, som vist her:

Det er nok fornuftig med oppfriskning, men det trenger ikke være så omfattende, og bør være spisset mot virksomheten. (AMU-medlem, bank)

Jeg har mer tro på at det heller skjer oftere enn at det skal være så omfattende. Om du har gjennomført det så har du det i pannebrasken en stund, men man glemmer fort. Hensiktsmessig med lovgivning rundt frekvens. (Arbeidsgiverrepresentant, bank)

Som arbeidsgiverrepresentant innen bank her peker på, så kan det være hensiktsmessig med en form for regulering gjennom lovverk eller forskrift, som setter noen krav til hvor ofte rollene bør, men også «få lov til», å gjennomføre noen form for oppfriskning av HMS-kompetansen. Som nevnt, ble det i virksomhet innen olje og gass bestemt at nytt kurs skal gjennomføres etter 10 år, mens andre har nevnt at oppfriskning bør kunne gjennomføres med en frekvens på tre til fem år. AMU-medlem innen IT-selskapet reflekterte også over hvor vidt man ville gjennomført en slik videre opplæring uten noen form for krav til det:

Jeg er sikker på at vi kun gjør det dersom det kommer krav om det. Har noe å gjøre med at vi ikke har hatt mange utfordringer. Vi tok kurset fordi vi måtte. (AMU-medlem, IT-selskap)

Som sitatet viser, er det ikke sikkert at alle, og kanskje spesielt ikke de små virksomhetene som denne, vil prioritere videre opplæring uten noen form for regulering i lovverket. Som det nevnes her, kan det nok knyttes til det aktuelle arbeidsmiljøforholdet i den enkelte virksomhet også, og det er noe de fleste informantene nevner. Altså, dersom det skal være krav til videre opplæring og oppfriskning av HMS-kompetansen blant verneombud og AMU-medlemmer, bør dette ifølge de fleste informantene være bransjerettet og fleksibelt med tanke på arbeidsmiljøforhold, omfang og frekvens.

Fra spørreundersøkelsen fant vi at et stort flertall av respondentene, 68 prosent var helt enige og ytterligere 22 prosent delvis enige, i at det er behov for videre opplæring i HMS for å holde seg tilstrekkelig oppdatert i rollen som verneombud/AMU-medlem. Disse resultatene indikerer at hele 90 prosent av respondentene opplever videre opplæring som nødvendig for å kunne fylle rollen sin på en tilfredsstillende måte. Dette peker på et klart behov for regelmessig oppdatering av kunnskap og kompetanse innen HMS, både for å kunne håndtere endringer i regelverk og for å følge opp nye utfordringer i arbeidsmiljøet. Fra fritekstsvar kom det også frem beskrivelser av betydningen av videre opplæring ut over grunnkurset, som illustrert gjennom dette sitatet fra et verneombud:

Det var først når hovedverneombud og jeg sammen tok etterutdanning med studiepoeng i HMS at vi forsto hva vi skulle gjøre! 40 timers opplæring i dette er jo en vits og virker ikke. Spesielt ikke når de som holder kurset fra bedriftshelsetjenesten ikke kan fagstoffet selv. Og ja, vi som virksomhet har aldri angret på vårt HMS-løft. (Verneombud, spørreundersøkelse)

Oppsummert, viser funn fra både spørreundersøkelsen og intervjuene at en stor andel av utvalget oppgir at det er behov for videre opplæring i HMS, og at det også kan være et behov for at HMS-kompetansen oppdateres etter en viss tidsperiode. Gjennom intervjuene virker det som at det er en enighet at denne oppfriskingen av kompetansen ikke nødvendigvis trenger å være like omfattende som et HMS-grunnkurs, men at det må inneha relevant og oppdatert kursmaterieil.

4.3 Betydning av dagens opplæring i praksis

I intervjuene spurte vi informantene hva de opplevde som det mest lærerike i den opplæringen de hadde gjennomført, og hva som var mest nyttig for utøvelse av rollene i praksis. På tvers av virksomhetene ser vi at noen elementer er gjentakende, og som for verneombudene og AMU-medlemmene var betydningsfulle i deres deltakelse i HMS-kurs.

Flere av informantene oppgir at forståelsen av hvorfor HMS-arbeidet er viktig har hatt stor betydning for utøvelse av rollene deres. Opplæringen hjalp dem med å forstå bakgrunnen for og viktigheten av HMS-arbeidet, samt hvordan man finner viktig informasjon og hvordan gjennomføre prosesser som kartlegging og vurdering av risikofaktorer. Vi har tidligere vært inne på hvordan flere av informantene er opptatt av «hvorfor», i mye større grad enn «hva» som skal inngå i opplæringen. I de kursene der dette også var et fokus, opplevde deltakerne at de fikk en dypere innsikt i hvorfor de gjør det de gjør, og hvordan de bedre kan jobbe forebyggende og systematisk med arbeidsmiljøet.

Det ble også fremhevet som nyttig, blant de som deltok i kurs som la opp til gjennomføring av praktisk «hjemmeoppgave», å få tid og mulighet til å arbeide med oppgaver relatert til egen virksomhet. Eksempelvis kunne dette være gjennomføring av risikovurdering og bruk av risikomatriser. Flere oppga at det i dette arbeidet ble oppdaget hull i rutiner og dokumenter som kunne forbedres:

Oppgaven i egen virksomhet var veldig relevant, og gjorde at vi oppdaget noen hull i rutiner og dokumenter. (Arbeidsgiverrepresentant, bank)

I tillegg har flere gjennomført interne kurs, der også praksisnære gruppeoppgaver blir oppfattet som en viktig del også på fysiske kurs-samlinger.

Flere nevner også at opplæringen ga en bedre forståelse for og bevissthet rundt hva psykososialt arbeidsmiljø innebærer, selv om at mange også nevner dette som et tema som det er behov for mer opplæring i. Mange knytter dette til stadig økende sykefravær, samt at de har inntrykk av at psykiske plager blant ansatte også øker. Med dette oppgir flere bevisstheten på hvor viktig det er å se og lytte til hverandre i hverdagen og å være bevisst på hvilke faktorer som påvirker ansattes trivsel og belastninger i arbeidshverdagen.

Man blir påminnet om at det er viktig å se hverandre i hverdagen. Noe jeg tar med meg på jobben hver dag. (Verneombud, IT-selskap)

Som verneombud innen IT-selskapet her beskriver, så var opplæringen en påminner om nettopp dette med å se hverandre og at det er en viktig bevissthet å ta med seg inn i det daglige arbeidet. Et annet viktig punkt i opplæringen, har vært for mange hvordan man snakker med hverandre, og kommunikasjon som tema fremheves av flere som veldig betydningsfullt for utøvelse av rollene. Dette relateres ofte til rolleavklaring, og rolleforståelse, da flere opplever at dette i stor grad bør ligge til grunn for både når, hvordan, og med hvem, man kommuniserer. Grunnleggende kunnskap om samarbeid og hvordan dette organiseres mellom rollene i arbeidsmiljøarbeidet anses som viktig, og som verneombudet her påpeker – så kommer blant annet ikke et verneombud langt ved å være arbeidsplassens «sheriff»:

Det viktigste du gjør er å ha en god tone med de du er verneombud for. Må ha et godt samarbeid, også opp mot ledelsen i prosjektet. Er du den ensomme ulven, så kommer du ikke langt. "Sheriffen blir sjeldent populær". Hvis verneombudet oppfattes som en ressurs kommer du lenger. (Verneombud, bygg og anlegg)

Deltakerne satte stor pris på å få konkrete rollebeskrivelser, noe som tydeliggjorde de ulike rollenes mandat og ansvarsområder, samt hvordan de skulle samhandle med de andre rollene i arbeidsmiljøarbeidet. Dette beskrives blant annet av verneombud innen varehandel:

Veldig nyttig om taushetsplikt, og hvordan snakke med våre kolleger. Også hvordan stimulere til samarbeid. (Verneombud, varehandel)

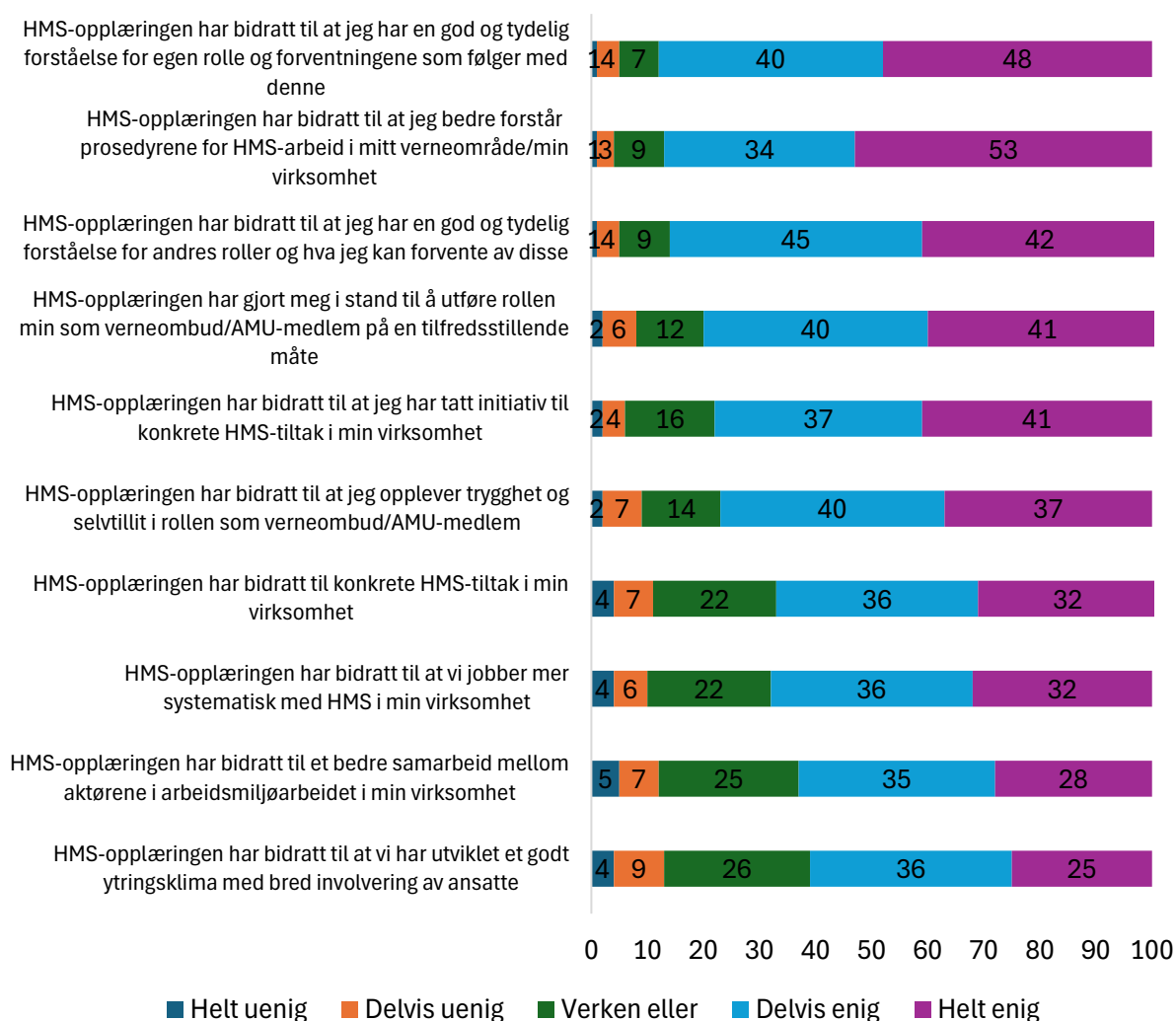
Det som ligger til grunn for dette, i lovverk og forskrift, løfter dermed mange frem som lærerikt. Mer generelt, anså de fleste at gjennomgangen av lovverket og forskrifter, innledningsvis, i HMS-opplæringen som betydningsfull, selv om at noen har opplevd at denne delen kan være tung å komme seg gjennom. Det som for flere løfter og gjør denne gjennomgangen mer betydningsfull er konkrete og praksisnære eksempler og oppgaver. Som arbeidsgiverrepresentant i videregående skole beskriver, så blir opplæring i lovverket og forskrifter mer betydningsfull når du kan knytte det til hva det betyr i det daglige arbeidet:

Lovverket og konkretisering av hva det betyr i det daglige» (Arbeidsgiverrepresentant, videregående skole).

Generelt var det altså en kombinasjon av praktisk erfaring, forståelse for de psykososiale og fysiske aspektene ved arbeidsmiljøet, samt innsikt i lovverk og rollebeskrivelser, som ble ansett som mest nyttig. Noe de kvalitative intervjuene viser er viktigheten av å forstå «hvorfor» rollene skal ha opplæring, og «hvorfor» partene i arbeidslivet er tjent med et systematisk arbeidsmiljøarbeid. Altså at man ikke kun har fokus på «hva» som skal inngå i opplæring og i praktisk utøvelse av rollene, men at det er enda viktigere å forstå «hvorfor».

Vi undersøkte også i spørreundersøkelsen hvordan verneombudene og AMU-medlemmene opplevde nytteverdien av HMS-opplæringen, både i forhold til utøvelsen av rollen og dens betydning for arbeidsmiljøet og samarbeidet mellom partene i virksomheten. Det er mange faktorer og årsakssammenhenger som påvirker hvordan opplæring kan bidra til forbedringer i arbeidsmiljøarbeidet, og det er ikke mulig å måle slike effekter objektivt gjennom denne undersøkelsen. Likevel gir svarene verdifulle indikasjoner på hvordan verneombudene og AMU-medlemmene selv oppfatter opplæringens bidrag i praksis.

Figur 11 presenterer svarene på en rekke påstander om hvilken betydning HMS-opplæringen har hatt, som opplevd nytte i rollen og dens påvirkning på arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten.



Figur 11 Påstander om betydningen av HMS-opplæring for praksis, prosentvis fordeling fra «helt uenig» til «helt enig»

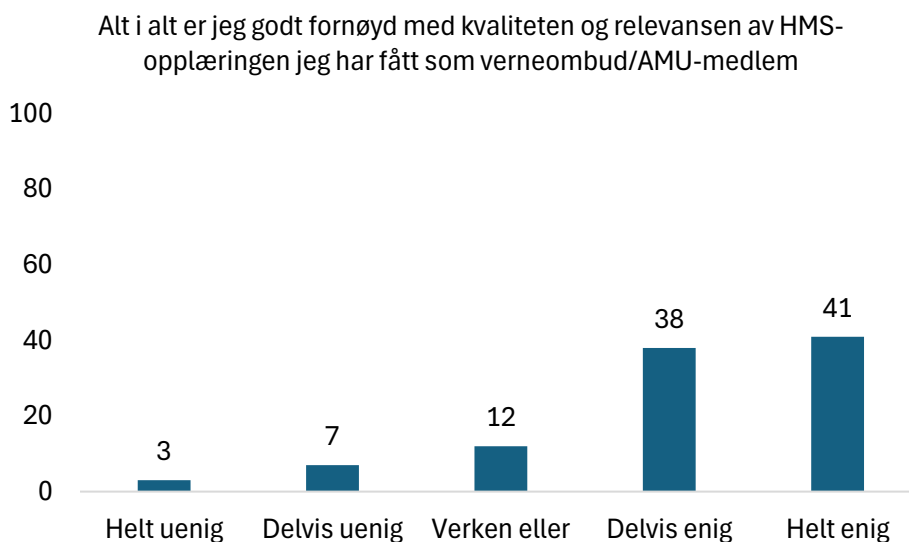
Som grafene viser, er flertallet enige i at HMS-opplæringen har bidratt til en god og tydelig rolleforståelse, en bedre forståelse av prosedyrene i virksomheten, og en klar forståelse av andres roller. Når vi inkluderer både de som er helt og delvis enige, oppgir nær 90 prosent at opplæringen har bidratt til dette. Det er imidlertid viktig å merke seg at det kan ligge visse forbehold hos de som svarer at de er delvis enige.

Et stort flertall mener også at opplæringen har gjort dem i stand til å utføre rollen som verneombud på en tilfredsstillende måte, med 41 prosent som er helt enige og 40 prosent som delvis enige. Omtrent samme andel oppgir at opplæringen har gitt dem trygghet og selvtrillit i rollen som verneombud.

Når det gjelder mer konkrete resultater, er rundt en tredjedel helt enige i at HMS-opplæringen har bidratt til konkrete HMS-tiltak eller til at virksomheten arbeider mer systematisk med HMS. I tillegg er over en tredjedel delvis enige i disse påstandene.

Litt færre mener at HMS-opplæringen har bidratt til et bedre samarbeid mellom aktørene i arbeidsmiljøarbeidet, eller at den har bidratt til å utvikle et godt yringsklima.

Respondentene ble også stilt et overordnet spørsmål om hvorvidt de var fornøyde med kvaliteten og relevansen av HMS-opplæringen de hadde fått som verneombud og AMU-medlem. Resultatene for dette spørsmålet er presentert i figur 12.



Figur 12 Prosentvis fordeling fra «helt uenig» til helt enig på hvor fornøyde de var med HMS-opplæringen

Over 40 prosent av respondentene oppgir at de er helt enige i at de er godt fornøyde med kvaliteten og relevansen av HMS-opplæringen de har fått som verneombud og AMU-medlemmer, mens 38 prosent er delvis enige. Til sammen betyr dette at nær 80 prosent er relativt godt fornøyde med opplæringen.

Samtidig viser resultatene at 10 prosent oppgir at de ikke er fornøyde, mens en mindre andel faller i en mer nøytral kategori og oppgir at de verken er spesielt fornøyde eller misfornøyde.

Kursformat og læringsform

Vi gjennomførte analyser for å undersøke om det forelå noen forskjeller på hvilken betydning opplæringen hadde hatt i praksis for de som hadde hatt fysiske eller digitale kurs, de som hadde dialogbaserte/ikke dialogbaserte kurs, og mellom de som hadde hatt helt eller delvis bransjerettede eller generelle HMS-kurs. For å undersøke dette, slo vi sammen påstandene om betydning for praksis (som listet opp i figur 11) til en samlet indeks som vi kaller «opplevd nytteverdi for praksis». Reliabilitetstesten viste at det var høy intern konsistens på de ulike spørsmålene som inngår i indeksen (Cronbachs $\alpha=0,93$). Tabell 21 viser gjennomsnittet for de ulike kategoriene på denne indeksen, samt det overordnede spørsmålet om hvor fornøyde de var med kvaliteten og relevansen av HMS-opplæringen (som vist fordeling i figur 12).

Tabell 21 Opplevd nytteverdi og tilfredshet med HMS-opplæringen, fordelt på fysisk/digitalt, dialogbasert/uten dialog og bransjerettede/delvis bransjerettede/generelt, gjennomsnitt på skala fra 1 «helt uenig» til 5 «helt enig».

Opplevd nytteverdi og tilfredshet	Fysisk	Digitalt	Dialogbasert	Uten dialog	Bransjerettet	Delvis bransjerett	Generelt
Opplevd nytteverdi i praksis	4,1	3,9	4,1	3,9	4,2	4,1	3,9
Alt i alt er jeg godt fornøyd med kvaliteten og relevansen av HMS-opplæringen jeg fått som verneombud og AMU-medlem	4,1	3,8	4,2	3,7	4,3	4,2	3,9

Som tabellen viser, vurderes fysiske kurs noe høyere enn digitale kurs både når det gjelder nytteverdi i praksis og generell tilfredshet med kvaliteten og relevansen av HMS-opplæringen. Tilsvarende viser dialogbaserte kurs høyere skåre på begge dimensjoner, sammenlignet med kurs uten dialog. Spesielt på den overordnede vurderingen av tilfredshet var deltakerne på dialogbaserte kurs mer fornøyd enn de som deltok på kurs uten dialog. Bransjerettede kurs oppnår høyeste skåre på både nytteverdi og tilfredshet, mens generelle kurs skårer lavest, og delvis bransjerettede kurs ligger mellom. Her er forskjellen signifikant mellom alle tre kategorier på opplevd nytteverdi og mellom bransjerettet og generelt kurs på tilfredshet med kvalitet og relevans. Samlet sett indikerer dette at kursformat og bransjetilpasning spiller en rolle for opplevd nytte og tilfredshet av HMS-opplæringen.

Kursleverandør

Når det gjelder kursleverandør så har vi heller ikke her anvendt statistiske analyser for å undersøke om det foreligger forskjeller i deltakernes vurdering av nytteverdi og tilfredshet. I tabell 22 ser vi likevel hvordan deltakerne i gjennomsnitt vurderer opplevd nytteverdi i praksis og tilfredshet med HMS-opplæringen, fordelt mellom de ulike kursleverandørene.

Tabell 22 Opplevd nytteverdi og tilfredshet med HMS-opplæringen, fordelt ulike kurstilbydere, gjennomsnitt på skala fra 1 «helt uenig» til 5 «i helt enig».

Opplevd nytte og tilfredshet	BHT Intern	BHT Ekstern	Arbeidsmiljø-senteret/AOF	Privat tilbyder	Arbeidstaker-organisasjon	Arbeidsgiver-organisasjon	Interne ressurser
Opplevd nytteverdi i praksis	4,1	4,0	4,2	4,0	4,2	4,2	4,1
Alt i alt er jeg godt fornøyd med kvaliteten og relevansen av HMS-opplæringen jeg fått som verneombud og AMU-medlem	4,3	4,0	4,3	4,0	4,2	4,3	4,2

Det overordnede bildet er at deltakerne jevnt over skårer relativt høyt på opplevd nytteverdi og tilfredshet med HMS-opplæringen. Vi ser at det ikke foreligger noen store forskjeller i deltakernes vurdering av nytte og tilfredshet mellom de ulike kursleverandørene, men det er likevel noen tendenser som også gjenspeiler funnene fra deltakernes generelle vurdering av kurset og HMS-opplæringen (som vist i tabell 20). Ekstern bedriftshelsetjeneste og andre private tilbydere er de to leverandørene som ligger noe lavere enn de andre tilbyderne av HMS-kurs, selv om ingen statistiske analyser er gjennomført for å bekrefte forskjellene.

Varighet på kurs

Når det gjelder varigheten på kurs, viser analysen at både opplevd nytteverdi og tilfredshet med kvaliteten og relevansen av HMS-opplæringen øker med kursets varighet. Det er ikke veldig store forskjeller, men

korte kurs på under to dager har lavest skåre på begge dimensjonene (3,9 på begge), mens kurs med 40 timer eller mer oppnår de høyeste skårene fra deltakerne, med 4,1 på opplevd nytteverdi og 4,2 på tilfredshet med kvalitet og relevans. Middels lange kurs ligger mellom disse, med gjennomsnitt på 4,0 på begge dimensjonene. De signifikante forskjellene mellom korte og lange kurs indikerer at kurslengde kan påvirke nytteverdi og tilfredshet og dermed at kursene bør ha tilstrekkelig varighet for å sikre kvalitet og relevans i HMS-opplæringen.

Selv om denne studien har vist at det foreligger noen forskjeller mellom hvordan deltakerne har opplevd kursene og HMS-opplæringen, kan det være vanskelig å fastslå hvilke faktorer som faktisk skaper forskjellene i opplevelsene og vurderingene. Det kan være sammenhenger og gjensidige avhengigheter mellom kursformer, læringsformer, bransjetilpasning, leverandører, og kursvarighet, som vi i denne studien ikke har undersøkt nærmere.

4.3.1 Hva skal til for å omsette kunnskapen i praksis?

I intervjuene ble informantene spurt om hva som skal til, og eventuelt hvilke utfordringer de støter på, for å omsette kunnskapen og utøve rollene i praksis. Som vi har vært inne på tidligere, er flertallet i utvalget opptatt av og fremmer at HMS-opplæringen er bransjerettet og praksisnær. Det å ha muligheten i kurset til å drøfte og reflektere rundt praktiske eksempler og oppgaver, sammen med noen som har kjennskap til og kunnskap om lignende arbeidsmiljøforhold og risikofaktorer, anses som verdifullt. Dette har for flere bidratt til kunnskap om praktiske verktøy og trening, som er viktig for å omsette kunnskapen til praktisk utøvelse av rollene.

En annen faktor som informantene oppgir er viktig for å kunne omsette kunnskapen i praksis, er det å ha nok tid til å sette seg inn i lovverk og forskrifter, og å lære seg hvordan dette skal tolkes i det praktiske arbeidsmiljøarbeidet, som beskrevet av verneombud innen bygg og anlegg:

Det å overføre lovtekst til praksis. Stor variasjon i hvordan man leser og forstår dette. Krever mye tid til å sette seg ned med det. Kan ikke stole blindt på at det første du tenker eller leser stemmer. (Verneombud, bygg og anlegg).

Som beskrevet her, er det ikke alltid like «rett frem» å overføre dette til praksis og det krever derfor at man kan bruke godt med tid til å fordype seg i lovverk og forskrifter. I tillegg oppgir flere at det generelt er viktig å ha tilstrekkelig tid for å kunne utøve rollene sine, og kanskje spesielt verneombud som ikke er frikjøpt fra ordinære arbeidsoppgaver. Som påpekt at verneombudet innen bank, er ikke verneombudet en dedikert rolle og verneombudsarbeidet kan blir prioritert lavere enn andre arbeidsoppgaver:

Verneombudsrollen er ikke en dedikert rolle, men noe man må gjøre i tillegg. Blir for lett å prioritere bort. (Verneombud, bank)

Det er dermed viktig med tilstrekkelig tid for å fordype seg i, men også tolke viktige bestemmelser for utøvelse av rollen, men også tid til å faktisk prioritere og gjennomføre arbeidsmiljøarbeidet. Dette krever også, som nevnt av flere, at man blir involvert i og får informasjon om, aller helst tidlig, prosesser der beslutninger kan påvirke arbeidsmiljøet. Som nevnt tidligere, opplever for eksempler noen verneombud at de ikke får tilstrekkelig informasjon, eller blir involvert tidlig nok i slike prosesser. Resultatet er for noen at involvering, på et tidspunkt der beslutninger allerede er fattet, kun gjøres for syns skyld. Omstillingsprosesser, eller omorganiseringsprosesser, er ifølge AMU-medlem i IT-selskapet et godt eksempel på dette:

Manglende tilgang på informasjon er en barriere. Omorganisering er jo et sånt eksempel, og det har ikke blitt lagt frem for AMU, men det vil ha stor innvirkning for arbeidsmiljøet så det skal jeg ta med inn i AMU. (AMU-medlem, IT-selskap)

Flere av informantene har erfaringer knyttet til lignende barrierer i deres utøvelse av rollen sin. Mange av dem tror at dette stort sett ikke handler om manglende vilje blant ledere, men at det ofte kan bero på lederes kunnskap om og bevissthet rundt hvordan slike prosesser kan påvirke arbeidsmiljøet. Vi har jo tidligere vært inne på at flere av rollene etterspør grundigere HMS-kunnskap og kompetanse blant ledere, da mange er opptatt av at dette kan gi verneombud, AMU-medlemmer og ledere et felles språk og utgangspunkt i arbeidsmiljøarbeidet. Som verneombudet innen barnevern beskriver, kan ansatte og ledere av og til ha forskjellig språk:

Det å ha et felles språk også på gulvet blant ansatte. Man møter et annet språk blant ansatte på gulvet og ledelsen. Her oppstår det en avstand, som kan hindre at man kommer til bunns i ting eller gå videre med saker. (Verneombud barnevern)

Mangelen på felles språk kan, som beskrevet her, skape en avstand som hindrer muligheten for å jobbe med og løse arbeidsmiljørelaterte saker. AMU-medlemmet innen samme virksomhetsområde beskriver også viktigheten av å bli kjent med og får på plass en relasjon og dialog som kan fremme samarbeid, også når det gjelder de mer utfordrende sakene:

Før man inntar en verneombudsrolle er det gjerne lang avstand mellom deg og enhetsleder. Så får man en verneombudsrolle og skal møte denne lederen jevnlig. Man må dermed bli kjent [...] Det viktigste er at de får på plass en samtale med sin leder; bli kjent med dem og hvordan de skal forholde seg til hverandre når det blir varmt. (AMU-medlem barnevern)

Begge beskrivelsene som er trukket frem overfor er hentet fra roller innenfor barnevernsvirksomhet, i en større kommune, og dette kan være en forklaring på deres oppfatning av avstander mellom rollene, og fra operative ansatte, til mellomledere, og helt opp til kommunal (politisk) ledelse. Likevel er denne avstanden avhengig av kommunikasjon, støttende ledelse, og samarbeid, og et tema på tvers av virksomhetene i vårt utvalg, som er viktig for utøvelse av roller. Flere knytter dette til et godt arbeidsmiljø og høy grad av tillit, som verneombud innen fylkeskommunal videregående skole beskriver:

Det å ha et godt arbeidsmiljø og godt samarbeid i AMU. Det er veldig åpent, og vi snakker og tar ting fort. Vi har god tillit her. (Verneombud, videregående skole)

For å omsette kunnskapen fra HMS-opplæringen er nemlig det en møter tilbake i egen virksomhet ofte omtalt som avgjørende. Utgangspunktet for samarbeid mellom rollene, dialogen og tilliten dem imellom, legger ifølge mange føringer for utøvelsen av rollen. Arbeidsmiljøarbeidets karakter endrer seg også i takt med at organiseringen av dagens arbeidsliv og arbeidets karakter endrer seg for mange. Blant annet er større grad av fleksibilitet og økt grad av hjemmekontorarbeid kan utfordre kommunikasjon, informasjonstilgang og arbeidsmiljøet, som beskrevet her:

Det at ansatte i stor grad ikke er på arbeidsplassen sin. Jeg tror det vanskeliggjør arbeidet, tror også det har en negativ effekt for de som trenger kolleger i det daglige. (Verneombud, IT-selskap)

Flere påpeker også at, bortsett fra forskjellig språk, så kan ansatte og ledelse ha ulike prioriteringer, som kan ha føringer for hvordan arbeidsmiljøarbeidet prioriteres og tas tak i. Som for eksempel kan ledelsen ha

større fokus på å nå økonomiske mål, som kan komme i konflikt med arbeidsmiljøarbeidet, og legge føringer for utøvelse av kanskje spesielt verneombudsrollen, som beskrevet her:

Man kan havne på et lite prosjekt der økonomi er fokuset, så produserer man fremfor å fokusere på rollen sin. (Verneombud, bygg og anlegg).

Da kan man med basis i sin HMS-opplæring oppleve en rollekonflikt og stå oppe i etiske dilemmaer. Håndtering av slike situasjoner er, som nevnt av flere, avhengig av at du har tilstrekkelig kompetanse og trygghet i den rollen du skal utøve. Dette er også noe som ofte må læres og erfares over tid.

Det er flere strukturelle, kommunikative og praktiske faktorer som fremheves her som viktig for å sikre overføring av kunnskap til praksis og for at de som utøver roller som verneombud og hovedverneombud skal kunne gjøre dette på en mer effektiv og meningsfull måte.

4.3.2 Innspill til fremtidens HMS-opplæring

I de kvalitative intervjuene ble informantene bedt om å reflektere rundt fremtidens HMS-opplæring, altså om det var noen tema de savnet i opplæringen de hadde fått, og om det var noen særlig viktige tema som må inngå i opplæringen i årene fremover.

På spørsmål om hvilke tema de savnet, eller som ikke var godt nok dekket i deres HMS-opplæring, oppga informantene en rekke punkter. Flere savnet mer opplæring i hvordan de ulike rollene i arbeidslivet bør samarbeide, samt mer kunnskap om de ulike rollenes ansvarsområder. Flere etterlyser altså mer kunnskap om hvordan disse rollene skal samarbeide, gode praksiser for organisering, hva man skal jobbe med og hvorfor, som beskrevet her:

Det var lite om hvordan de ulike rollene bør eller skal samarbeide [...] Også om organisering, kommunikasjonslinjer og hvordan dette henger sammen. (Verneombud, bygg og anlegg)

Mer om hvordan få et AMU til å fungere godt. Hva jobber man med, hvorfor, og hva er god praksis. Blir mer plikt enn motivasjon. (Arbeidsgiverrepresentant, olje og gass)

Flere av informantene savnet mer opplæring i medvirkningssystemer, spesielt når, hvordan og i hvilke arenaer verneombudet kan eller bør delta. I tilknytning til dette etterspør flere også kunnskap om hvordan involvering og ansvarliggjøring av hver enkelt ansatt kan styrkes, knyttet til både de rettigheter og plikter man har som arbeidstaker. Kunnskap om hvordan språk, kultur og kommunikasjon påvirker arbeidsmiljøet ble også påpekt som manglende i opplæringen hos flere, spesielt hvordan forståelse og tolkning kan variere på tvers av alder og generasjoner.

Av andre tema som gikk igjen av hva informantene savnet i HMS-opplæringen ble bruk av hjemmekontor trukket frem av flere. I lys av dagens arbeidsliv og endringer som følger av teknologi og nye arbeidsformer, etterspør informantene mer kunnskap om hvordan utstrakt bruk av hjemmekontor påvirker HMS-arbeidet, spesielt innenfor deres bransje. Mer kunnskap om emosjonelt belastende arbeidsoppgaver, og håndtering av disse, samt trusler og vold på arbeidsplassen, ble etterspurt av flere. I tilknytning til belastende arbeidskrav og balanse mellom arbeid og fritid, er mange av informantene tydelige på at det bør være mer opplæring i sykefraværsoppfølging, stresshåndtering, psykisk helse og psykososialt arbeidsmiljø, som beskrevet her:

Jeg savnet mer om sykefraværsoppfølging, psykososialt arbeidsmiljø, og stress [...] Vi lever i et hamsterhjul, det er vår største risiko. (Arbeidsgiverrepresentant, bank)

Informantene etterspurte også mer praktisk opplæring i verktøy og systemer de bruker og kan få støtte gjennom i hverdagen. De ønsker en mer konkret tilnærming til hvordan man sikrer at man har gode rutiner for HMS-arbeidet. Det ble også etterlyst muligheter for jevnlig oppfriskning av HMS-kunnskap, for eksempel gjennom korte repetisjonskurs, for å holde seg oppdatert på nye utfordringer og endringer i arbeidsmiljøet.

Sammenfattende etterlyste deltakerne mer praktisk, relevant og spesifikk opplæring som kunne hjelpe dem med å håndtere både konkrete HMS-oppgaver og mer komplekse, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold på arbeidsplassen.

På spørsmål om hva som er viktig i fremtidens HMS-opplæring, er der en rekke sentrale temaet som går igjen blant informantene. Som vi har vist tidligere, er en gjenganger at informantene ser behovet for at opplæringen i fremtiden fortsatt, eller i større grad, bør være bransjerettet, og dermed inneholde temaer som er relevante for den enkeltes virksomhet og arbeidsmiljøforhold. Med en større grad av bransjespesifikke kurs, er at HMS-kompetansen er tydeligere basert på reelle situasjoner og risikofaktorer.

Det er også et uttrykt behov i fremtidens HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer at den tilpasses og følger endringer i samfunnet generelt, samt det økte digitaliseringstrykket flere opplever. Innføring av teknologi og digitaliseringsprosesser kan skape ustabilitet og usikkerhet i arbeidslivet, og opplæringen må derfor inkludere kunnskap om hvordan tilpasse seg disse endringene, samt hvordan de påvirker arbeidsmiljøet. Arbeidsgiverrepresentant for det kommunale sykehjemmet problematiserer at man ofte ikke får nok opplæring i teknologien eller digitale systemer som innføres:

Overraskende lite fokus på dette. Utviklinga har jo vært enorm, mange nye systemer. Man bare forutsetter at folk klarer dette. Det er også mange unge som sliter og får dårlig mestring. Jeg tror at man underslår konsekvenser at manglende opplæring og interesse for digitalisering som påvirker helse også. Enormt krav til digitalisering og forståelse. Og du skal klare å lære deg det raskt.

(Arbeidsgiverrepresentant, sykehjem)

Det nevnes også at det innen flere virksomheter oppleves endringer knyttet til økonomiske utfordringer, der det er viktig å ha kompetanse på hvordan man ivaretar og støtter ansatte i slike prosesser, som for eksempel i forbindelse med nedskjæring eller endringer i tjenestetilbud.

Fremtidens HMS-opplæring må også, ifølge mange av informantene, i større grad ha fokus på og dekke psykososiale arbeidsmiljøforhold, og hva dette betyr i det daglige arbeidet. I flere av virksomhetene hører vi at begrepet om psykososialt arbeidsmiljø forstås noe ulikt, og flere er tydelige på at dette kan være et vanskelig område i arbeidsmiljøarbeidet. Som verneombud innen bygg og anlegg her beskriver, så oppleves det at dette området krever spesialisert kompetanse:

Psykososialt arbeidsmiljø er vanskelig og krever fagpersonell. «Vi er ikke psykologer», og vi kan risikere å gjøre ting verre. Kompetansen må derfor styrkes. (Verneombud, bygg og anlegg)

Flere, som her, påpeker at kompetansen må heves på dette området, og at det er viktig for å vite hvordan man kartlegger psykososiale risikofaktorer i sitt arbeidsmiljø og hvordan forebygge og håndtere dem. I tillegg knytter flere psykososialt arbeidsmiljø til psykisk helse blant de ansatte. Noen trekker også frem at

det er viktig å anerkjenne at psykisk helse ikke kun er en individuell sak, men at det også er et område som kollektivet og arbeidsmiljøet i bred forstand har ansvar for. Som beskrevet av arbeidsgiverrepresentant i bank, er det behov for at opplæringsinnhold også speiler utviklingen i samfunnet, der risikofaktorer knyttet til psykisk helse oppleves som økende:

Risiko knyttet til psykisk helse øker som bare det. Rart at så mye i en slik opplæring skal handle om de "harde tingene", når vi vet om de psykiske belastningene. (Arbeidsgiverrepresentant, bank)

Flere ønsker også en grundigere innføring i effektive kommunikasjons-strukturer og hvordan sørge for at ansatte har tilgang på viktig informasjon, og at verneombudene og AMU-medlemmer vet hvilke strukturer og arenaer som er etablert. Dette fordrer, ifølge de fleste informantene, at ledelsen, rollene og ansatte har en åpen dialog i arbeidsmiljøarbeidet. I den forbindelse er det også et ønske om å få økt kompetanse innen hvordan best legge til rette for medvirkning, og hvordan løse konflikter. Flere peker på at det ikke alltid er grundig innføring i lovverket, eller forskriftene, som gir kompetanse på dette, som AMU-medlem innen barnevern påpeker her:

Alle trenger ikke bruke mange timer på å lese lovverk, men heller avklare med leder i fredstid om hvordan man skal jobbe sammen. Det å prate om hva som er reell medvirkning: dette temaet mangler i opplæringen. (AMU-medlem barnevern)

Innen flere av virksomhetene vi har vært i kontakt med, erfarer verneombud og AMU-medlemmer at arbeidslivet har blitt mer fleksibelt, med blant annet økt bruk av hjemmekontor, eller andre nye fleksible arbeidsformer. Dette endrer, og utfordrer, ifølge flere strukturer for å følge opp ansatte og et mer spredt arbeidsmiljø, særlig når ansatte ikke er fysisk til stede på arbeidsplassen. Verneombudet innen bank påpeker at det manglet en grundig diskusjon rundt dette i deres HMS-opplæring, og ser behov for økt kompetanse rundt det temaet:

Bruke av hjemmekontor er viktig i vår bransje [...] Hvordan påvirker hjemmekontor det mellommenneskelige arbeidsmiljøet? (Verneombud, bank)

Verneombudet her, stiller spørsmål rundt kunnskapen om hvordan det påvirker arbeidsmiljøet dersom man ikke lenger møtes fysisk like ofte som før, og at dette vil være et relevant tema i deres virksomhets HMS-opplæring.

Funnene i det kvalitative datamaterialet støttes i stor grad av funn fra spørreundersøkelsen når det gjelder temaer det er behov for mer kunnskap om i fremtidens opplæring. Et stort flertall av respondentene mener det er behov for mer kunnskap om hvordan omstillinger og endringsprosesser påvirker arbeidsmiljøet, og hvordan ansatte kan medvirke i slike prosesser. Dette reflekterer dagens arbeidsliv, hvor omstillinger og endringer er hyppige. Over 70 prosent oppgir også at det trengs mer opplæring i psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, oppfølging etter kritiske hendelser og verktøy for å kartlegge risiko innen disse områdene. Flere understreker viktigheten av å ha kunnskap innenfor temaer som emosjonelt arbeid og konflikthåndtering i fremtidens HMS-opplæring. Digitalisering og teknologiens påvirkning på arbeidsmiljøet er et voksende felt som også er fremtredende blant behovene respondentene mener det trengs mer kunnskap og opplæring i. Forebygging og håndtering av trakassering, vold/trusler trekkes også frem av mange (over 60 prosent). Fra fritekstesvar ble det også gitt eksempler på hva de ønsker mer kunnskap og opplæring i. Et verneombud gir uttrykk for behovet for kunnskap om kommunikasjon, som illustrert gjennom dette sitatet:

Verneombud som går fra kurs og slenger Arbeidsmiljøloven på bordet foran leder lykkes svært sjelden i vervet. Sier alltid at verneombudene må trene seg i å omformulere problemer til spørsmål i stedet for påstander. (Verneombud, spørreundersøkelse)

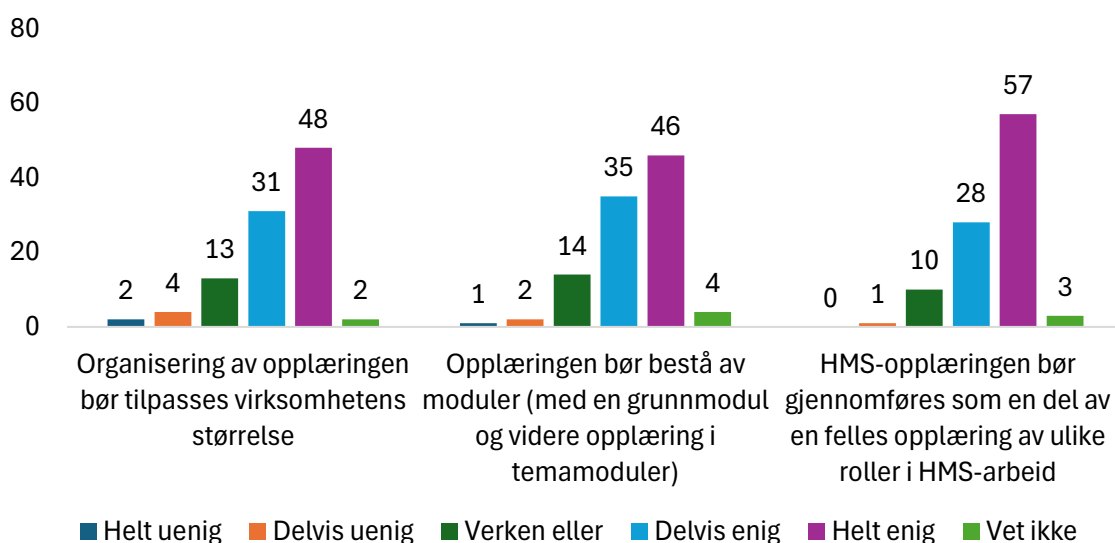
Ønsket om mer fokus på emosjonelle belastninger ble også trukket frem, som beskrevet på denne måten:

Viktig å få mer kunnskap om emosjonelle og psykiske påvirkninger i arbeidslivet. Mange yrker innenfor helse opplever store emosjonelle belastninger, men HMS-arbeid fokuserer ofte på fysiske forhold. (Verneombud, spørreundersøkelse).

Samlet sett bør fremtidens HMS-opplæring, ifølge deltakerne, ha et sterkere fokus på psykososialt arbeidsmiljø, psykisk helse og trivsel, kommunikasjon, og hvordan man tilpasser seg et stadig mer fleksibelt og teknologidrevet arbeidsmiljø.

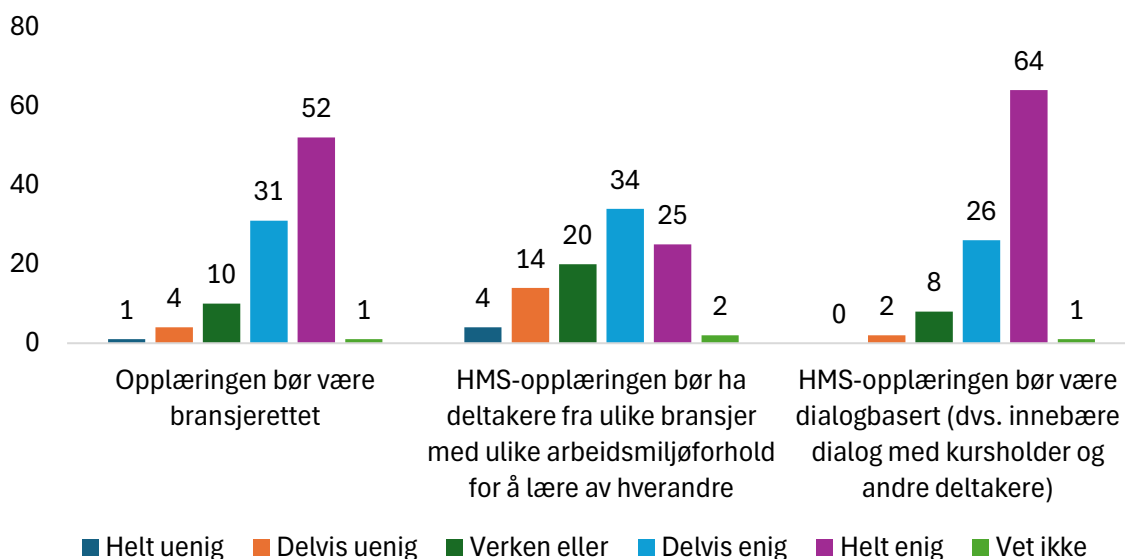
4.3.3 Hvordan bør opplæringen organiseres og tilrettelegges?

I spørreundersøkelsen ba vi respondentene vurdere hvordan HMS-opplæringen bør organiseres i fremtiden, ved å angi hvor enige de var i en rekke påstander om fremtidens HMS-opplæring. Figur 13 og 14 viser resultatene fra disse spørsmålene.



Figur 13 Påstander om fremtidens organisering av HMS-opplæring, prosentvis fordeling fra «helt uenig» til «helt enig».

I underkant av 50 prosent er enige i at HMS-opplæringen bør være tilpasset virksomhetens størrelse, og at den bør bestå av moduler. Når vi inkluderer de som er delvis enige, øker andelen som støtter dette til over 80 prosent. I tillegg oppgir nesten 6 av 10 at de er enige i at HMS-opplæringen bør gjennomføres som en felles opplæring for ulike roller i HMS-arbeidet, mens 28 prosent er delvis enige.



Figur 14 Påstander om fremtidens organisering av HMS-opplæring, prosentvis fordeling fra «helt uenig» til «helt enig»

Over 50 prosent her helt enige i at HMS-opplæringen bør være bransjerettet, og over 80 prosent støtter dette når vi inkluderer de som er delvis enige. Når det gjelder det motsatte perspektivet – at HMS-opplæringen bør ha deltakere fra ulike bransjer for å fremme erfaringsutveksling – er over 50 prosent enten enige eller delvis enige. Dette viser at det også er oppslutning for kurs med deltakere fra ulike bransjer. Videre ser vi at et stort flertall, nesten 90 prosent, er helt eller delvis enige i at opplæringen bør være dialogbasert.

Disse resultatene gir et tydelig bilde på hva verneombudene og AMU-medlemmene ønsker seg når det gjelder organisering av fremtidens HMS-opplæring. De verdsetter både tilpasning til virksomhetenes størrelse og bransje, samt modulbaserte og dialogbaserte tilnærminger.

Funnene fra spørreundersøkelsen støttes og kan nyanseres med funn fra de kvalitative intervjuene. Størstedelen av verneombudene og AMU-medlemmene i utvalget vårt har, som vist tidligere, gjennomført grunnopplæring i HMS i fysiske kurs, og de trekker frem flere fordeler med dette. Fordelene er blant annet at det gir rom for diskusjon, refleksjon og muligheter for å stille direkte spørsmål, som verneombud innen bygg og anlegg beskriver:

Det er nyttig med fysisk kurs. Det er lettere å diskutere sammen, og lettere å stille spørsmål.
(Verneombud, bygg og anlegg)

Det å delta i samtaler ansikt til ansikt, både i plenum og i pauser, oppgis å legge til rette for et mer interaktivt og dynamisk læringsmiljø. Mange ønsker mulighet for å dele erfaringer, få veiledning underveis og bygge nettverk. Ofte er det, basert på vårt utvalg, ønske om at denne erfaringsutvekslingen og gruppedynamikken har størst verdi, dersom man deltar sammen med andre fra egen virksomhet. Erfaringsutveksling mellom deltakerne oppfattes som viktig for læringen, og å være flere fra samme virksomhet på kurs gjør det lettere å diskutere og reflektere sammen om hvordan de kan bruke lærdommen i sin egen arbeidshverdag. På den andre siden er digitale kurs også verdsatt, og det er ofte fleksibiliteten som trekkes frem som viktig:

Jeg er tilhenger av fysiske kurs. Merker at om jeg deltar på webinar, så kan man miste fokus. Tror hvis du skal ha tilstedeværelse og oppmerksomhet så bør det være fysisk [...] Men det mest praktiske er jo

noe digitalt. Mest effektivt og mest gjennomførbart. Har anledning til at det lages noen ferdige filmer, som kan brukes av mange. Jeg tenker at klasseromsundervisning er best for læring, men for det praktiske er jo digitale kurs bedre. (Arbeidsgiverrepresentant, bank)

Som arbeidsgiverrepresentant innen bank her påpeker, så er digitale kurs enklere å tilpasse, med tanke på arbeidshverdag og arbeidssituasjon. Flere ser på dette som et mer praktisk alternativ, spesielt med tanke på muligheter for å repetere kunnskapen og organisering av opplæringen. Samtidig oppgir de fleste, både de som gjennomfører fysiske og digitale kurs, at digitale kurs mangler den samme interaktive verdien som fysiske kurs.

Uavhengig av om kursene er fysisk eller digitalt, oppleves læringen som mest nyttig når kursene er bransjespesifikke. Dermed, oppgir informantene at relevans og bransjerettet kursinnhold er avgjørende faktorer for opplevd verdi og nytte i HMS-opplæringen. Deltakerne ønsker å lære om de spesifikke utfordringene de møter i sitt arbeidsmiljø, for eksempel psykososiale problemer i helsesektoren eller støy i industrien. Dette gir mer mening for dem, da det gjør det lettere å relatere innholdet til egen arbeidshverdag og føre meningsfulle diskusjoner. Som vi har vært inne på tidligere, er det da avgjørende at kursholderne er kompetente og engasjerte. Deltakere påpeker at kursholdere som kan relatere til virkeligheten i deres arbeidsmiljø og som klarer å holde kursene interessante og interaktive, er essensielle for at opplæringen skal være effektiv.

Til slutt vil vi trekke frem at de fleste av informantene opplever behov for og ser fremtidens HMS-opplæring som i større grad modulbasert, og en mer fleksibel organisering av opplæringen. Flere uttrykker at kurs bør være modulbaserte og gjerne delte opp i kortere, mer hyppige samlinger, fremfor lange og sjeldne kurs. Samlinger som skjer etter en periode, for eksempel en måned etter grunnopplæringen, kan bidra til å styrke læring ved at man har fått mer erfaring og kan bruke den i praktiske diskusjoner. Dette beskrives som en hensiktsmessig organisering av opplæringen, av flere informanter:

Det er fint at det er en hel eller halv dag enn et par timer. Gjerne oftere og korte enn lange, sjeldne (kursdager). Det er kanskje også fint med en samling en måned etter grunnopplæringen når man har fått litt kjøtt på beina rundt temaene. (Verneombud, barnevern)

Kurset var fordelt over 14 dager. Det var modulbasert med tid og rom til refleksjon, dette var veldig bra. (Verneombud, bank)

Som begge verneombudene, innen barnevern og bank, påpeker, er det nyttig å få litt tid til å reflektere og «teste teori i praksis», mellom kursøktene. Dette er også noe som AMU-medlem innen barnevern reflekterer rundt, og hadde klare tanker om hvordan et HMS-kurs burde organiseres:

Hvis jeg skulle laget et HMS-kurs ville jeg ha delt det i separate bolker: 2 dager og deretter møtes etter 3 måneder: skape rutiner, gjøre avklaringer med leder i mellomtiden, og så møtes 2 nye dager, deretter 3 måneder arbeid og så møtes på slutten igjen i noen dager. Man må kunne noe (ha et faglig grunnlag) for å lære noe. (AMU-medlem, barnevern)

Dersom man fordeler opplæringen over en lengre tidsperiode, er oppfattelsen av at man i større grad får mulighet til å overføre den nye kunnskapen i praksis, får tid til å etablere rutiner og samarbeid med de andre rollene. Tanken her er ikke fullt så mye rundt at modulbasert opplæring er enklere å gjennomføre i praksis, men heller verdien i å få bruke tid og refleksjon til å både forankre arbeidsmiljøarbeidet og forstå

hvordan teorien og den kunnskapen du får gjennom kurset passer og fungerer i den enkeltes arbeidshverdag og arbeidsmiljø.

I sum er det fysisk opplæring med bransjespesifikke, praktiske eksempler, samt muligheter for diskusjon og erfaringsutveksling, som fremmes som nyttig formatet for læring. Digital opplæring kan være nyttig for fleksibilitet og repetisjon, men mangler ofte de interaktive elementene som gir den dypere læringen som mange deltakere etterspør.

4.4 Forståelse av dagens regelverk og innspill til endringer

Fra intervjuene og spørreundersøkelsen har vi flere betraktninger på hvordan dagens regelverk for HMS-opplæring forstås og tolkes av aktørene i virksomhetene. De kommer også med innspill til hvordan reguleringen kan forbedres for å møte behovene i arbeidslivet bedre.

Et av hovedpoengene er knyttet til kravet om 40 timers opplæring. Mange opplever dette som rigid og at det ikke alltid hensiktsmessig, spesielt når kursene gjennomføres digitalt og uten interaksjon. Her peker deltakerne på at det kan være lett å «skumme gjennom» innholdet uten å fordype seg i temaene på en meningsfull måte slik at det forstås. Det etterlyses derfor en noe mer fleksibel ordning, der fokus legges på innhold og relevans fremfor et fast timekrav. Til spørsmål på om det er hensiktsmessig at lovverket åpner opp for at man lokalt kan avtale seg bort fra krav 40 timer, er flere enig at det skaper en viktig fleksibilitet, men at det samtidig stiller krav til den interne vurderingsevne og kompetanse. Arbeidsgiverrepresentant innen kommunalt sykehjem beskriver dette:

Jeg tror det er hensiktsmessig at man har et sånn unntak. Så sier disse 40 timene at det er en viss kompleksitet i dette, men det kan jo være 40 timer med dritt. Man kan ikke skjære et 40 timers kurs til en dag. Må være mer krav til hva man skal være innom. (Arbeidsgiverrepresentant, sykehjem)

Denne vurderingen sier noe om viktigheten av innholdet i HMS-opplæringen som tilbys, og at fleksibiliteten i lovverket ikke bør åpne opp for tolkninger som gir for korte kurs heller. Da spørsmålet om kravet om 40 timer ble stilt til alle arbeidsgiverrepresentantene i utvalget, var det flere som fikk mulighet til å reflektere rundt nettopp dette:

Er ikke nødvendigvis antall dager som sier noe om hvor bra kursene var og hva vi sitter igjen med. (Arbeidsgiverrepresentant, varehandel)

Krav om 40 timer fungerer ikke. Skaper ingen forståelse eller motivasjon for hvorfor. (Arbeidsgiverrepresentant, bygg og anlegg)

Et 40 timers kurs måler egentlig ikke det du er på utkikk etter. [...] Det må være kunnskapsbasert. Vi må slutte med anekdotisk tilnærming og gjøre det (opplæringen) kunnskapsbasert. (Arbeidsgiverrepresentant, barnevern)

Som disse sitatene viser, så opplever de at et krav om 40 timer egentlig ikke sier så mye om innholdet, og at fokuset heller bør være på innholdet i kursene, og at innholdet er kunnskapsbasert, og gir at det er dette som påvirker læringsutbyttet for kursdeltakerne. Dette innebærer ifølge flere at kursene bør være tilpasset til virksomhetenes behov og ha et mer praksisnært innhold som deltakerne kan anvende direkte i sitt arbeid. Relevans og tilpasning er et tilbakevendende tema og flere påpeker at for at opplæringen skal ha en effekt, må den være rettet mot virkelige utfordringer de kjenner seg igjen i på arbeidsplassen.

Flere deltakere fremhever viktigheten av læringsmetoder som legger til rette for interaksjon. Et rent digitalt kurs vurderes som mindre effektivt enn hybride løsninger som kombinerer nettbasert læring med fysiske samlinger. Det pekes på at muligheten til å stille spørsmål, diskutere og reflektere i et læringsfellesskap er avgjørende for å oppnå et godt læringsutbytte. Modulbaserte kurs som gjennomføres over tid foreslås som en måte å sikre kontinuerlig oppfølging og fordypning i viktige temaer. En regulering av HMS-opplæringen som legger visse føringer for kursenes format og læringsformer bør derfor innføres, mener flere.

Et annet viktig moment som deltakerne trekker frem, er arbeidsgivers ansvar for opplæringen. Mange mener at arbeidsgivere i større grad bør sikre at HMS-kursene faktisk gir praktisk verdi og tilpasses virksomhetenes spesifikke behov. Dette innebærer blant annet å kvalitetssikre innholdet og sørge for at opplæringen gir deltakerne konkrete ferdigheter som kan anvendes i hverdagen. Samtidig peker flere på hvor viktig det da er at de som skal tolke regelverket og vurdere opplæringen, må ha tilstrekkelig kunnskap til å gjøre det. Som arbeidsgiverrepresentant innen kommunalt sykehjem beskrives, kan lovverk og forskrifter være vanskelig å tolke:

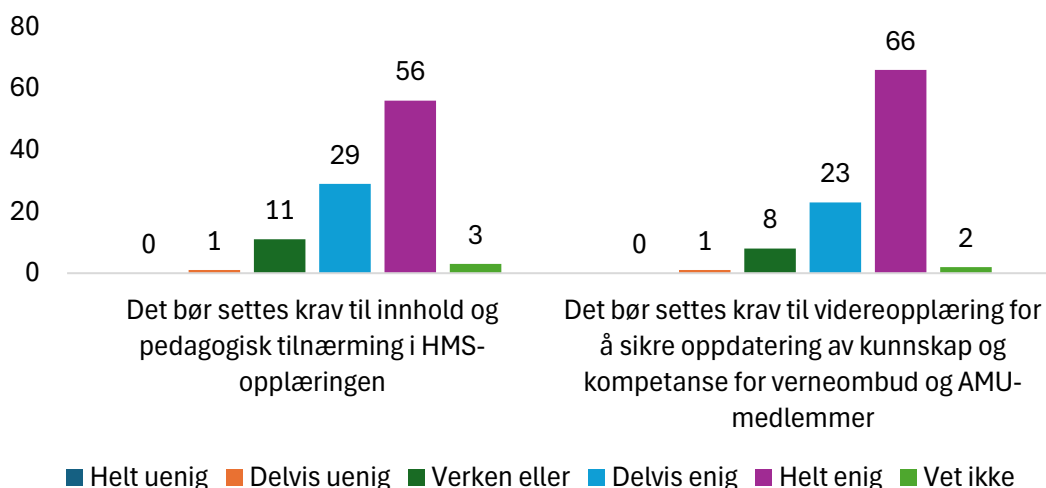
Hvor skal jeg begynne? Verneombudet skal særlig påse, at arbeidstaker får den nødvendig opplæring – hva er nødvendig? Og de skal også sørge for at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivaretatt. Hvordan skal det skje? Hva er det psykososiale arbeidet miljøet? [...] Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig. Hva betyr det? Og det skal være ut ifra en enkeltvis og en samlet vurdering. Her er det mange skjønsmessige begreper som krever refleksjon og mengdetrening. Må få opplæring og så kreves det kunnskap og diskusjon. (Arbeidsgiverrepresentant, sykehjem)

Dermed er det, som illustrert her, ikke alltid like enkelt å vite *hvordan* man som arbeidsgiver, verneombud eller AMU-medlem i praksis svarer til og oppfyller lov og forskrift. Det etterspørres av flere informanter tydelighet og eksempler på dette, også i de formelle tekstene, og da det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at disse tolkningene og vurderingene er kunnskapsbasert, krever dette tilstrekkelig kompetanse blant ledere, og arbeidsgiversiden generelt.

Et annet innspill gjelder behovet for å tilpasse opplæringen til ulike roller. Selv om mange mener at AMU-medlemmer kan ha kortere opplæring enn verneombud, understrekes det samtidig at felles opplæring er viktig for å sikre et felles kunnskapsgrunnlag og samarbeid mellom rollene. Relatert til dette fremheves også lederopplæring som et område som bør prioriteres. Mange deltakere mener at ledere i større grad bør delta på samme HMS-opplæring som verneombud og AMU-medlemmer. Dette kan bidra til å etablere et felles forståelsesgrunnlag og styrke samarbeidet på tvers av organisatoriske nivåer. Når ledelsen har god innsikt i HMS-arbeidet, kan dette også bidra til å heve prioriteringen av arbeidsmiljøtiltak i virksomheten, og legge til rette for en helhetlig tilnærming i HMS-arbeidet i virksomhetene.

Til slutt er det bred støtte for at det bør være regelmessig oppfriskning av HMS-kompetansen for verneombud og AMU-medlemmer. Flere foreslår at det bør være krav om oppfriskning av HMS-kunnskap, for eksempel hvert 3-5 år, spesielt fordi både lovverket og risikoer endrer seg over tid. Dette sikrer at alle roller, inkludert ledere, holder seg oppdatert på relevante endringer og forbedringer i HMS-arbeidet.

I spørreundersøkelsen ble respondentene også bedt om å svare på påstander om krav til opplæringen, som kan ha betydning for fremtidens regulering av HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer. Figur 15 viser hvordan de vurderer dette:



Figur 15 Påstander om fremtidens organisering av HMS-opplæring, prosentvis fordeling fra «helt uenig» til «helt enig».

56 prosent av respondentene er helt enige i at det bør stilles krav til innhold og pedagogisk tilnærming, mens ytterligere 29 prosent er delvis enige. Bare en prosent er uenige eller delvis uenige, noe som indikerer bred støtte for en tydelig regulering av hva opplæringen skal inneholde og hvordan den skal gjennomføres.

66 prosent er helt enige, og 23 prosent er delvis enige i at det bør settes krav til videre opplæring for å sikre oppdatering av kunnskap og kompetanse for verneombud og AMU-medlemmer. Bare 1 prosent er delvis uenige, noe som viser at flertallet anerkjenner viktigheten av kontinuerlig kompetanseutvikling.

Samlet sett viser resultatene at verneombud og AMU-medlemmer er enige om at HMS-opplæringen kan styrkes gjennom regulering. Funnene antyder at fremtidens HMS-opplæring bør ha tydelige krav til både faglige innhold, men også pedagogiske metoder, for å sikre at opplæringen holder et høyt nivå på tvers av tilbydere og bransjer. I tillegg er det en betydelig støtte for å inkludere krav om regelmessig videre opplæring som en del av HMS-reguleringen. Samtidig etterspørres det mer fleksibilitet der lovverket bør tilpasses for å sikre at opplæringen har praktisk verdi og faktisk fører til bedre arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene.

5 Oppsummering og diskusjon av sentrale funn

I dette kapitlet oppsummerer og diskuterer vi de mest sentrale funnene i lys av studiens problemstillinger og kobler dette til dagens lovkrav, tidligere forskning og utviklingstrekk der det er relevant.

Denne studien adresserer tre hovedproblemstillinger når det gjelder HMS-opplæringen for verneombud og AMU-medlemmer. I fremstillingen av funnene og i denne oppsummeringen og diskusjonen, har vi valgt å presentere de i denne rekkefølgen:

1. Hvilken opplæring gis i dag?
2. Hvilken betydning har dagens HMS-opplæring og praksis?
3. Hvordan fungerer dagens regelverk for HMS-opplæringen?

Studien kombinerer en deskstudie av kurstilbud, kvalitative intervjuer med nøkkelaktører og en kvantitativ spørreundersøkelse blant verneombud og AMU-medlemmer i norsk arbeidsliv for å belyse problemstillingene.

5.1 Hvilken opplæring gis i dag?

Funnene i denne studien viser at det er variasjoner i gjennomføring og opplevd nytteverdi av HMS-opplæringen, men hovedinntrykket er at dagens opplæring i stor grad oppfyller sine intensjoner, samtidig som det er enkelte områder med forbedringspotensial.

Flertallet, nær 70 prosent, gjennomførte opplæringen innen seks måneder etter at de startet i rollen, i tråd med anbefalingene. Likevel er det fortsatt 10 prosent som opplever betydelige forsinkelser, og for denne gruppen er årsakene ofte knyttet til manglende tilrettelegging, høy arbeidsbelastning eller organisatoriske utfordringer. Opplæringen oppleves generelt som godt tilrettelagt for de fleste, men 8 prosent rapporterte utfordringer knyttet til tilgjengelighet.

Motivasjon er en viktig drivkraft for gjennomføring av opplæringen, og 93 prosent av respondentene oppgir at de gjennomførte opplæringen fordi den er nødvendig for å utøve rollen forsvarlig. Mange fremhever også personlig interesse for arbeidsmiljøspørsmål som en viktig faktor, noe som viser en sterk indre motivasjon blant deltakerne. Samtidig rapporterer omtrent halvparten at lovpålagt krav var en avgjørende faktor, noe som tyder på at både ytre og indre motivasjonsfaktorer spiller en rolle. Kvalitative data viser også at motivasjonen for opplæringen varierer, med noen som fremhever viktigheten av opplæring for å utøve rollen, mens andre opplever opplæringen som et lovpålagt krav for å få kursbevis.

Funnene viser at dagens HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer preges av stor variasjon når det gjelder kursformat, pedagogisk tilnærming og varighet på opplæringen. Et flertall av respondentene, 64 prosent, har deltatt på fysiske, samlingsbaserte kurs, mens 16 prosent har deltatt på kurs som kombinerte fysiske og digitale samlinger. Kun 12 prosent oppga å ha deltatt på rene digitale kurs, og bare 6 prosent gjennomførte individuell e-læring uten interaksjon. Når det gjelder læringsform, oppgir 74 prosent at kursene var dialogbaserte enten i fysiske eller digitalt format, noe som innebærer rom for refleksjon og diskusjon mellom deltakere og kursholder. På den annen side har 26 prosent deltatt på forelesningsbaserte kurs med begrenset dialog eller digitale kurs uten rom for dialog. Når vi kombinerer de to faktorene – kursformat og læringsform – ser vi at dialogbaserte aktiviteter og tilnærming er langt mer utbredt i fysiske kurs. Digitale kurs har derimot en høyere andel kurs med begrenset eller ingen rom for dialog. Oppsummert viser resultatene at flertallet deltar på fysiske, dialogbaserte kurs, som vektlegger interaktivitet og erfaringsutveksling.

Når det gjelder varighet, viser resultatene i spørreundersøkelsen av omtrent halvparten har gjennomført kurs med varighet på 40 timer eller mer. Samtidig hadde 20 prosent deltatt på kurs som varte i to dager eller mindre, mens 27 prosent oppga en varighet på mellom to og fire dager. Dette viser at mange kurs ikke når opp til den anbefalte varigheten, særlig i tilfeller med e-læring, hvor deltakere oppgir å ha gjennomført kurs på 15–20 timer eller mindre, ofte uten noen form for kontroll av faktisk tidsbruk.

De kvalitative funnene understreker viktigheten av fleksibilitet i kursene. Modulbaserte kurs, som kombinerer fysiske samlinger med oppgaver i egen virksomhet og digitale komponenter, blir beskrevet som både praktisk gjennomførbare og nyttige for refleksjon. En gjennomgående bekymring blant informantene er at enkelte kurs fokuserer mer på å oppfylle minimumskravene til timer og innhold enn på å gi reell kompetanse. Dette oppleves spesielt problematisk for e-læringskurs, hvor deltakere kan "klikke seg gjennom" innholdet uten å få tilstrekkelig faglig utbytte.

Funnene viser at dagens HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer preges av et omfattende og variert marked, med over 200 unike tilbydere identifisert. Tilbyderne representerer et bredt spekter, fra bedriftshelsetjenester og konsulentselskaper til medlemsbaserte organisasjoner, arbeidsgiver- og arbeidstakerforeninger, og spesialiserte leverandører av nettkurs. Opplæringstilbudet inkluderer også interne løsninger i større virksomheter og offentlige organisasjoner. Kursene spenner fra omfattende 40-timers opplæring til kortere nettbaserte kurs som kan gjennomføres på under seks timer. Undersøkelsen blant tilbyderne viser at det er begrenset innholdsmessig variasjon i kursene som tilbys og at forskjellene heller ligger i bransjetilpasning, pedagogisk opplegg og varighet.

Over halvparten av respondentene i spørreundersøkelsen oppgir å ha fått sin HMS-opplæring gjennom bedriftshelsetjenester, hvor 34 prosent benyttet interne bedriftshelsetjenester og 24 prosent eksterne. 28 prosent fikk opplæring gjennom interne ressurser i egen virksomhet, og 17 prosent har benyttet andre private kurstilbydere. Medlemsbaserte organisasjoner som Arbeidsmiljøsenderet og AOF dekker 11 prosent av opplæringen, mens arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner står for 12 prosent. Flere har deltatt på kurs der opplæringen har vært et samarbeid mellom bedriftshelsetjenesten og interne ressurser. Kurs om gjennomføres internt i virksomheter kan dermed variere, der noen utelukkende benytter egne ressurser, andre kombinerer med ekspertise fra interne eller eksterne bedriftshelsetjenester eller andre spesialister på HMS-relaterte områder.

Nær 60 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen har deltatt på kurs som inkluderer representanter fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, noe som majoriteten opplever som nyttig. Halvparten deltok også på kurs sammen med andre fra egen virksomhet, noe de vurderer å ha stor nytte av. Over 70 prosent oppgir at dette bidrar til bedre samarbeid og praktisk anvendelse av kunnskap i virksomheten, og over 80 prosent mener det skaper en felles forståelse for arbeidsmiljøarbeidet. Samtidig deltar mange på kurs alene, noe som kan begrense erfaringsutveksling og praktisk overføring av kunnskap til virksomheten. Funnene i intervjuene støtter dette og peker på viktigheten av at flere fra samme virksomhet deltar på kurs sammen, for å sikre felles kunnskapsgrunnlag og lette samarbeidet i arbeidsmiljøarbeidet.

Videre viser funnene at dagens HMS-opplæring varierer betydelig mellom bransjespesifikk og generell opplæring. Blant respondentene i spørreundersøkelsen oppgir 31 prosent at kurset deres var bransjespesifikt, mens 21 prosent deltok på kurs som kombinerte generelt innhold med bransjerettede elementer. Samtidig deltok 45 prosent på generelle kurs rettet mot flere bransjer, noe som indikerer at nesten halvparten av opplæringen ikke er tilpasset spesifikke arbeidsmiljøforhold.

Bransjerettede kurs oppleves som svært nyttige av deltakerne. Hele 66 prosent av de som har deltatt på slike kurs, vurderer det bransjespesifikke innholdet som avgjørende for læringsutbyttet. I tillegg mener 25 prosent at det har hatt en viss betydning. De kvalitative funnene bekrefter denne trenden, der deltakere fremhever at kurs som tar opp spesifikke arbeidsmiljøutfordringer og risikofaktorer, gir større verdi enn generelle kurs. For eksempel beskriver et hovedverneombud i olje- og gassbransjen fordelene ved å gå i dybden på risikofaktorer som er unike for deres arbeidshverdag, som håndtering av farlige redskaper, fremfor å bruke tid på irrelevante temaer. Generelle kurs har imidlertid noen fordeler, som nettverksbygging og erfaringsutveksling på tvers av bransjer. Likevel er hovedinntrykket at deltakelse på slike kurs ofte oppleves som mindre verdifull dersom innholdet ikke er tilpasset deltakernes spesifikke behov.

Funnene viser at dagens HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer dekker en rekke sentrale temaer, men også at det finnes variasjoner i hvor godt temaene tilpasses bransjespesifikke behov og aktuelle arbeidsmiljøforhold. Ifølge forskriften om organisering, ledelse og medvirkning skal opplæringen inkludere temaer som gjør det mulig for verneombud og AMU-medlemmer å utøve sine roller på en forsvarlig måte. Over 90 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen rapporterer å ha fått opplæring i roller i arbeidsmiljøarbeidet, samt i arbeidsmiljøloven og relevante forskrifter. Omtrent 80 prosent oppgir at de har fått opplæring i systematisk HMS-arbeid og hvordan gjennomføre en enkel risikovurdering. Fra det kvalitative datamaterialet ser vi også at dagens HMS-opplæring dekker mange av temaene som forskriften spesifiserer, inkludert arbeidsmiljølov og forskrifter, rolleavklaring, systematisk arbeidsmiljøarbeid, risikovurdering og både fysiske og psykososiale arbeidsmiljøforhold. Informantene fremhever at opplæringen bidrar til å tydeliggjøre spillereglene i arbeidsmiljøarbeidet og hvordan samarbeidet mellom ulike roller bør fungere. Opplæringen dekker i stor grad fysiske arbeidsmiljøfaktorer som sikkerhet, ergonomi og risikovurdering av potensielle skader og ulykker, noe som er spesielt viktig for bransjer som bygg og anlegg og olje og gass. Samtidig rapporteres det at psykososiale forhold som stress, vold, trusler og emosjonelle belastninger har fått økt oppmerksomhet i senere tid, men at dette fremdeles er mindre grundig dekket i enkelte opplæringstilbud.

Det finnes ingen nasjonal sertifiseringsordning eller standardisert kvalitetssikring av HMS-kurs for verneombud og AMU-medlemmer, noe som innebærer at ansvaret for evaluering og kvalitetssikring i stor grad hviler på virksomhetene og kurstilbyderne selv. Våre funn gir ikke entydige svar på om kursene blir kvalitetssikret eller evaluert i tilstrekkelig grad. Omtrent 44 prosent av respondentene oppgir å ha hatt mulighet til å evaluere kurset gjennom tilbakemeldingsskjemaer, mens bare 5 prosent rapporterer at dette ble gjort systematisk gjennom virksomhetens AMU. Samtidig sier 16 prosent at kursene ikke ble evaluert i det hele tatt, og 31 prosent er usikre eller kan ikke huske om noen form for evaluering fant sted. De kvalitative dataene, sammen med varierende erfaringer med opplæringens nytte og relevans, indikerer et klart behov for mer systematisk evaluering og kvalitetssikring, for å sikre at kursene oppfyller både praktiske og pedagogiske krav, og at de ivaretar intensjonene med HMS-opplæringen.

Funnene viser at videre opplæring og oppfriskningskurs i HMS anses som viktig, men mangler formelle krav i dagens regelverk. 59 prosent av respondentene oppgir å ha deltatt i oppfriskning eller videre opplæring innen HMS, men det varierer hva dette innebærer, med 21 prosent som har tatt oppfriskning i grunnopplæringen, 23 prosent som har deltatt på andre HMS-kurs og 32 prosent som har fått videre opplæring gjennom interne seminarer. Flertallet, 57 prosent, vurderer grunnopplæringen som den mest nyttige opplæringen for å utøve rollen, men etterspør samtidig regelmessig oppdatering for å holde seg faglig oppdatert.

I virksomheter med særlig kompliserte arbeidsmiljøutfordringer skal det gis spesiell opplæring, ifølge forskriften. Blant de som rapporterte slike forhold, oppgir 56 prosent at de ikke har fått tilpasset opplæring for disse utfordringene.

Fra intervjuene fant vi at informantene mener det er nødvendig med videre opplæring for å holde seg oppdatert i rollen. Det foreslås at oppfriskningskurs bør være mindre omfattende enn grunnopplæringen, men samtidig fleksible og tilpasset bransjespesifikke behov. Mangelen på formelle krav til oppfriskning og videre opplæring kan føre til at enkelte virksomheter ikke prioriterer dette, spesielt små bedrifter. Funnene viser at dagens HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer vurderes som god og relevant av majoriteten av deltakerne, men det avdekkes også rom for forbedringer knyttet til relevans, format og tilpasning. Tre av fire deltakere, eller 75 prosent, vurderer at kursholderne hadde gode formidlingsevner, og 70 prosent opplever at kursholderne hadde solid kunnskap om relevante arbeidsmiljøforhold. Over 60 prosent oppgir også at sammensetningen av kursdeltakere la til rette for deling av erfaringer og tips, særlig når kursene inkluderte andre fra egen virksomhet.

Når det gjelder relevans og tilpasning til arbeidsmiljøforhold, oppgir over 70 prosent at opplæringen var tilstrekkelig relevant for deres arbeidshverdag. Likevel er det en mindre andel, 16 prosent, som oppfatter opplæringen som for omfattende for deres spesifikke arbeidsmiljøforhold, særlig i tilfeller der temaer som ikke var relevante for egen virksomhet ble inkludert. For eksempel rapporterer enkelte informanter fra kontor- og banksektoren at opplæring i kjemiske og biologiske risikofaktorer opplevdes som irrelevant og tidkrevende.

Analysene viser at fysiske kurs skårer høyere enn digitale kurs på flere dimensjoner, inkludert kursholderens formidlingsevner, muligheten for dialog og innspill, og opplevd relevans. Deltakere på fysiske kurs gir også høyere vurdering av sammensetningen av kursdeltakere og erfaringsutveksling. De med dialogbaserte kurs skårer høyere enn deltakere på kurs uten dialog på kursholders formidlingsevner, relevansen og tilpasningen av opplæringen, og muligheten til å gi innspill og dele erfaringer. Dette tyder på at en dialogbasert tilnærming fremmer en mer engasjerende læringsform som muliggjør diskusjoner og tilpasning av innholdet. Lange kurs, med varighet på 40 timer eller mer, oppleves som mer relevante og gir bedre muligheter for refleksjon og dialog sammenlignet med kortere kurs

Bransjerettede kurs vurderes gjennomgående som mer relevante enn generelle kurs, og de med bransjespesifikke tilpasninger gir høyere skår på kursholderens kompetanse og opplevd nytteverdi. Generelle kurs har derimot en tendens til å inkludere temaer som oppleves som mindre relevante, og kan dermed redusere både motivasjon og læringsutbytte for deltakerne.

Samlet viser analysene av fysiske, dialogbaserte og bransjerettede kurs vurderes som mer engasjerende, relevante og nyttige. I avsnitt 5.2.1. diskuterer vi sammenhenger mellom læringsformat, varighet og relevans.

Helhetlig viser funnene at HMS-opplæringen i stor grad oppfyller målene om å gi verneombud og AMU-medlemmer nødvendig kunnskap og kompetanse, men at tilpasning til bransjespesifikke behov, kursformat og omfang fortsatt kan forbedres for å sikre høyere relevans og læringsutbytte. Videre understrekes betydningen av dialog og samhandling som viktige komponenter for en vellykket opplæring. Det er også behov for mer systematisk kvalitetssikring og oppdatering av HMS-kompetanse for å sikre relevans og oppdatert kunnskap i møte med endrede arbeidsmiljøforhold.

5.2 Hvilken betydning har HMS-opplæringen i praksis?

Betydningen av dagens HMS-opplæring i praksis kan vurderes gjennom flere aspekter som fremkommer i funnene i denne rapporten. Generelt viser opplæringen seg å være en viktig arena for å skape bevissthet om HMS-relaterte utfordringer, styrke kunnskap, trygghet og praktisk utøvelse blant verneombud og AMU-medlemmer, noe som har innvirkning på arbeidsmiljøet og HMS-arbeidet i norske virksomheter. En av de viktigste gevinstene med opplæringen er økt forståelse for hvorfor HMS-arbeidet er nødvendig, og hvordan dette kan gjennomføres systematisk og forebyggende.

Mange rapporterer at opplæringen er mest effektiv når den er praksisnær, bransjerettet og når den inkluderer konkrete oppgaver som kan knyttes til egen arbeidshverdag. Gjennom både kvalitative intervjuer og spørreundersøkelsen fremheves det at opplæringen i stor grad bidrar til å tydeliggjøre rollene, prosedyrene og ansvarsområdene som ligger til grunn for et godt arbeidsmiljøarbeid. Nær 90 prosent av deltakerne uttrykker at opplæringen har bidratt til en tydeligere rolleforståelse og bedre kjennskap til HMS-prosedyrer, mens over 80 prosent rapporterer økt trygghet og selvtillit i rollene som følge av opplæringen. En betydelig andel opplever også at den har stimulert til systematisk HMS-arbeid og bidratt til konkrete tiltak i virksomheten.

HMS-opplæringen har også bidratt til å styrke deltakernes evne til å identifisere og håndtere risiko i arbeidsmiljøet, spesielt gjennom opplæring i risikovurdering, bruk av risikomatriser, og kjennskap til relevante lover og forskrifter. Denne forståelsen gir dem nødvendig innsikt og praktiske verktøy for å jobbe systematisk og forebyggende med arbeidsmiljøutfordringer.

Praktiske øvelser og eksempler i opplæringen, som hjemmeoppgaver eller vernerunder i egen virksomhet, trekkes også frem som spesielt nyttige. Dette gir deltakerne mulighet til å knytte læringen direkte til virksomhetens behov og til å avdekke svakheter i eksisterende rutiner. På denne måten skapes en tydelig kobling mellom teori og praksis. Eksempler fra både bank, It-selskap, og bygg og anleggsbransjen viser hvordan slike oppgaver har ført til forbedrede arbeidsprosesser og økt bevissthet rundt HMS-arbeidet. Enkelte deltakere fremhever også hvordan denne type læring har styrket deres forståelse for det psykososiale arbeidsmiljøet og viktigheten av å være bevisste på kollegenes trivsel og belastninger. Samtidig peker mange på at opplæringen kunne inkludert mer om psykososiale risikofaktorer og sykefraværsoppfølging, noe som er viktig i møte med økende psykiske helseutfordringer i arbeidslivet.

En viktig gevinst fra opplæringen er bedre kommunikasjon mellom aktørene. Mange deltakere trekker frem at kursene har gitt dem økt bevissthet rundt hvordan man skal kommunisere med andre roller i virksomheten, noe som også inkluderer kunnskap om taushetsplikt og hvordan bygge tillit. Det legges vekt på at opplæringen har hjulpet deltakerne å forstå viktigheten av samarbeid som en forutsetning for å lykkes i arbeidsmiljøarbeidet. Et eksempel på dette er sitatet fra et hovedverneombud i bygge- og anleggssektoren, som fremhever at samarbeid er viktigere enn å opptre som en "ensom sheriff", da man som verneombud oppnår mer ved å være en ressurs for andre. Vedkommende påpekte at gode kurs ikke bare handler om tekniske temaer, men også om samarbeid og kommunikasjon mellom ledelse og verneombud.

Selv om mange fremhever positive effekter på samarbeidet, er det også noen utfordringer. En andel av respondentene oppgir at opplæringen i mindre grad har bidratt til bedre samarbeid, og det nevnes at manglende involvering og informasjon fra ledelsen fortsatt kan være en barriere for verneombudsrollen. Dette kommer spesielt til syne i situasjoner som omstillings- og omorganiseringsprosesser, der enkelte opplever at verneombud ikke blir inkludert tidlig nok. Denne mangelen på involvering kan føre til at HMS-arbeidet oppfattes som symbolsk heller enn reelt. Videre er mangelen på et felles språk mellom ansatte og ledelse en utfordring som kan skape avstand og hindre godt samarbeid. Dette understrekes av eksempler

fra barnevernsektoren, hvor det blir fremhevet at opplæringen bør fokusere mer på å bygge bro mellom ulike nivåer i virksomheten og på å utvikle et felles grunnlag for dialog. Samlet viser funnene at HMS-opplæringen har et betydelig potensial til å forbedre samarbeidet på arbeidsplassen ved å styrke rolleforståelse, kommunikasjon og gjensidig tillit. Samtidig er det behov for å adressere utfordringer knyttet til manglende involvering og ulik forståelse av roller og ansvar for å sikre enda bedre samarbeid mellom aktørene.

Studien identifiserer også flere områder med forbedringspotensial for dagens HMS-opplæring, særlig med tanke på hvordan den kan møte utfordringer knyttet til dagens og fremtidens arbeidsliv. Deltakerne etterlyser mer kunnskap om hvordan omstillinger og endringsprosesser påvirker arbeidsmiljøet, og hvordan ansatte kan medvirke i slike prosesser. Dette behovet reflekterer utviklingstrekk som sentralisering, digitalisering og endringer i arbeidsformer, som er tydelig i det norske arbeidslivet i dag (STAMI, 2024). Slike prosesser kan skape både muligheter og utfordringer, men krever at ansatte og ledere har kompetansen til å håndtere dem på en måte som ivaretar arbeidsmiljøet. Dette er spesielt viktig med tanke på at digitalisering og teknologisk utvikling ofte skjer uten tilstrekkelig involvering av verneombud, noe som kan svekke tilliten mellom ansatte og ledelse (Bråten m.fl., 2023).

Særlig etterspør deltakerne bedre opplæring i psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, sykefraværsoppfølging, håndtering av vold og trusler, konfliktløsning og emosjonelle belastninger. Disse temaene blir stadig viktigere i et arbeidsliv som preges av økt fleksibilitet, teknologisk utvikling og høye emosjonelle krav, særlig i tjenesteytende næringer. Psykososialt arbeidsmiljø får økt oppmerksomhet både i forskningen og gjennom lovendringer eller forslag til endringer som foreligger, som blant annet i 2024 inkluderte en tydeliggjøring av verneombudenes ansvar for å påse at det psykososiale arbeidsmiljøet er forsvarlig. For å oppfylle disse kravene kreves det en betydelig styrking av opplæringen, særlig innen kartlegging og håndtering av psykososiale risikofaktorer.

I tillegg er god HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer viktig for å forebygge og håndtere sykefravær, som i 2024 har nådd sitt høyeste nivå på 15 år i Norge. Forskning viser at en betydelig del av sykefraværet kan knyttes til arbeidsrelaterte forhold, og da særlig innen det psykososiale arbeidsmiljøet, hvor høy arbeidsbelastning, tidspress, vold og trusler, konflikter og emosjonelle belastninger skaper utfordringer for mange. Forebygging og håndtering må i stor grad skje på den enkelte arbeidsplass, der verneombud og AMU-medlemmer kan være viktige aktører. For å lykkes i denne rollen og i dette arbeidet, trenger de god opplæring som gir kunnskap om hvordan arbeidsmiljøet påvirker helse, hvordan organisering av arbeidet henger sammen med det psykososiale, og hvordan risikofaktorer kan identifiseres og håndteres.

Våre funn om at verneombud og AMU-medlemmer etterspør mer kunnskap og opplæring om omstillinger og endringsprosesser, samt opplæring i psykososialt arbeidsmiljø og emosjonelle belastninger, er i stor grad sammenfallende med resultatene fra vårt tilgrensede prosjekt for LO, «Morgendagens HMS-opplæring for verneombud i norsk arbeidsliv» (Buvik og Lebesby, 2025). I denne studien uttrykte over 70 prosent av verneombudene et tydelig behov for styrket kompetanse innen disse temaene, noe som understreker viktigheten av å videreutvikle opplæringstilbudet for å møte fremtidens arbeidsmiljøutfordringer.

Funnene indikerer også at fremtidens HMS-opplæring bør organiseres med fleksibilitet og relevans i fokus, for å møte behovene i et arbeidsliv i rask endring. Over 80 prosent mener opplæringen bør tilpasses virksomhetens størrelse og være modulbasert, noe som kan gi mulighet for å fordype seg i spesifikke temaer og gradvis bygge kompetanse. Videre støtter 85 prosent, helt eller delvis, at opplæringen bør gjennomføres som en felles opplæring i HMS for ulike roller. Dette støttes også av funnene i de kvalitative

intervjuene og av tilbyderne i stor grad. Felles opplæring kan fremme samarbeid, felles språk og en helhetlig forståelse av arbeidsmiljøutfordringer.

Bransjetilpasning vurderes også som viktig av deltakerne, med over 80 prosent i spørreundersøkelsen som helt eller delvis er enige om at opplæringen bør være rettet mot deltakernes spesifikke arbeidsmiljø og utfordringer. Samtidig er det også støtte for kurs på tvers av bransjer, hvor en del opplever at erfaringsutveksling på tvers av sektorer kan tilføre verdifulle perspektiver. Det er også stor støtte for at opplæringen bør være dialogbasert, med fokus på interaktiv læring som diskusjoner og refleksjon. Slike tilnærminger kan bidra til dypere forståelse og bedre anvendelse av læringen i praksis.

5.2.1 Diskusjon om læringsformat, varighet og relevans i HMS-kurs

Funnene i denne studien fremhever at læringsformat og varigheten på HMS-kurs spiller en rolle, med klare preferanse for fysiske og dialogbaserte kurs. Disse oppleves som mer engasjerende og nyttige enn digitale alternativer uten interaksjon. Slike kurs gir rom for refleksjon, erfaringsutveksling og diskusjon som kan bidra til dypere læring og bedre nettverksbygging.

Funnene viser også at lengre kurs generelt gir mest læringsutbytte. HMS og arbeidsmiljø er komplekse temaer som krever tid til fordypning og modning. Lange kurs, som i 40-timersformatet, gir deltakerne mulighet til å forstå både teoretiske rammer, lov- og avtaleverket og praktisk anvendelse på en grundig måte. Samtidig utfordrer resultatene et ensidig fokus på læringsformat og varighet, da kursets innhold, kvalitet og relevans også er sentrale faktorer for et godt læringsutbytte. Selv om fysiske kurs på 40 timer vurderes å være gode og engasjerende, er det ikke en garanti for at slike kurs gir størst nytte. Dersom kursene ikke er bransjetilpassede eller tar utgangspunkt i deltakernes faktiske arbeidsmiljøforhold, kan læringen oppleves som mindre relevant og vanskelig å omsette i praksis. Lange kurs kan dermed oppleves som ineffektive og bortkastet hvis de er for generelle. Et eksempel er fra arbeidsgiverrepresentanten i banksektoren som beskrev hvordan en halv dag på et kurs ble brukt for å diskutere håndtering av kjemiske stoffer. Siden Zalo var det sterkeste stoffet de ble eksponert for, opplevdes denne halve dagen som ganske bortkastet, ifølge denne informant. Dette eksemplet tydeliggjør hvordan innhold som ikke er tilpasset deltakernes faktiske arbeidsmiljø, kan redusere både nytteverdi og engasjement selv i kurs som har tilstrekkelig lengde. Dette utfordrer derfor antagelsen om at lengden på kursene i seg selv sikrer kvalitet, og understreker behovet for at innholdet er meningsfullt, praksisnært og tilpasset deltakernes kontekst.

Grunnkurs i HMS bør likevel ha en viss varighet for å sikre tilstrekkelig dybde og forståelse av sentrale problemstillinger. Korte kurs kan gi en overordnet introduksjon, men mangler ofte den nødvendige fordypningen som kreves for å håndtere komplekse utfordringer i HMS-arbeid. Dette er spesielt relevant med tanke på temaer som psykososiale utfordringer, emosjonelle belastninger, digital omstilling og organisatoriske endringer, som stadig oftere preger arbeidslivet og stiller økte krav til innsikt og kompetanse.

Digitale kurs, særlig når de inkluderer interaktive elementer som dialog og diskusjon, kan også gi godt læringsutbytte, spesielt for virksomheter med begrensede ressurser og tid. Digitale elementer kan også være nyttig som supplement til fysiske samlinger, og gir fleksibilitet. Men igjen, så avhenger grad av nytte og læringsutbytte her at det også er tilpasning til deltakernes arbeidsmiljøforhold og at de gir mulighet for refleksjon og deling av erfaringer. Et hybridformat, der digitale kurs kombineres med fysiske samlinger og praksisnære oppgaver, kan være en løsning som balanserer fleksibilitet og læringsutbytte.

Et annet perspektiv som løftes frem av noen deltakere, er verdien av læring på tvers av bransjer og arbeidsmiljøforhold. Selv om bransjespesifikke kurs ofte vurderes som mer relevante, fremheves det av enkelte at tverrfaglige kurs kan gi unike muligheter for å lære av andres erfaringer og utfordringer. Denne

type kurs kan bidra til å utvide perspektivet på HMS-arbeid og inspirere til nye tilnæringer gjennom kunnskapsoverføring mellom ulike bransjer og sektorer. For eksempel kan erfaringer med psykososiale utfordringer i helsesektoren være relevante for å forstå lignende problemstillinger i andre bransjer, som undervisning og varehandel.

I lys av dette kan det være relevant å problematisere at interne eller bransjespesifikk kurs som kun tar for seg arbeidsmiljøforhold i én type bransje, risikerer å bli for snevre. For eksempel, hvis opplæringen primært fokuserer på spesifikke temaer som sikkerhet eller fysiske arbeidsmiljørisikoer, kan dette medføre at mer overordnede og grunnleggende aspekter ved HMS-arbeidet, som rolleforståelse, samarbeid og systematisk tilnærming, blir nedprioritert eller utelatt. I tillegg kan et sterkt bransjerettet eller internt fokus begrense deltakernes mulighet til å dra nytte av erfaringer og beste praksis fra andre bransjer og virksomheter. Dette kan være særlig utfordrende i tilfeller der bransjen eller virksomheten har et ensidig eller utdatert syn på hva som utgjør god HMS-praksis. En manglende oppdatering av HMS-begreper, forskning og praksis kan videre føre til at opplæringen ikke tilstrekkelig reflekterer utviklingen i arbeidslivet, nye risikoer eller endringer i regelverket, noe som kan svekke kvaliteten og relevansen.

En samlet vurdering

Samlet sett viser våre funn og analyser at læringsformat, relevans og varighet er sentrale faktorer som påvirker læringsutbyttet av HMS-kurs. For at kursene skal ha praktisk verdi, må de både være tilpasset deltakernes spesifikke arbeidsmiljø og samtidig dekke generelle temaer som er relevante på tvers av bransjer. I tillegg er det avgjørende at opplæringen reflekterer oppdatert kunnskap og aktuelle arbeidslivsutfordringer. Et godt HMS-kurs bør ikke bare formidle fakta og prosedyrer, men også skape engasjement og en dypere forståelse for betydningen av HMS-arbeid. De bør således fremme forståelse for *hvorfor* HMS-arbeid er viktig – ikke bare *hva* det innebærer. Det handler dermed ikke bare om å overføre kunnskap, men også om å skape en bevissthet som motiverer deltakerne til å forstå og verdsette verdien av systematisk arbeidsmiljøarbeid i sin egen virksomhet.

Høy kvalitet på innholdet og relevans for deltakernes spesifikke arbeidsforhold er derfor helt sentralt. Kursene må gi konkrete og anvendbare verktøy som er tilpasset de faktiske utfordringene i deltakernes arbeidshverdag, samtidig som de formidler en dypere forståelse av de underliggende prinsippene for HMS-arbeid. Kursene bør ha tilstrekkelig varighet for å sikre at deltakerne oppnår et solid læringsutbytte. HMS og arbeidsmiljø er komplekse temaer som krever både fordypning og tid til å modnes. Lengre kurs, eller kurs med en viss varighet, gir deltakerne mulighet til å diskutere, reflektere og knytte læringen til egne erfaringer, noe som er essensielt for at opplæringen skal ha en varig effekt. Det er imidlertid ikke varighet eller format alene som avgjør kvaliteten på opplæringen, men hvordan disse elementene kombineres med innhold av høy kvalitet og relevans for deltakernes arbeidshverdag.

5.3 Hvordan fungerer dagens regelverk for HMS-opplæring?

En av problemstillingene i dette prosjektet var å undersøke hvordan dagens regelverk for HMS-opplæring fungerer. For å få innsikt om dette har vi undersøkt hvordan både tilbydere av HMS-kurs og virksomhetene forstår og tolker dagens regelverk og hvilke innspill de har til endringer i reguleringen.

5.3.1 Tilbydernes forståelse av dagens regelverk og innspill til endringer

Tilbyderne av HMS-opplæring fremhever flere utfordringer knyttet til dagens regulering, samtidig som de gir konkrete forslag til forbedringer. Et gjennomgående tema er mangelen på tydelige retningslinjer og nasjonale standarder for kursenes innhold og pedagogiske rammer. Dagens regelverk, som kun spesifiserer at visse temaer skal dekkes, gi lite veiledning om detaljerte læringsmål eller pedagogisk utforming, noe som gir rom for betydelig variasjon i kvalitet og innhold blant tilbydere. Dette har ført til et delvis

fragmentert marked, der seriøse aktører opplever konkurranse fra såkalte useriøse tilbydere som fokuserer på å levere korte, rimelige kurs med begrenset læringsutbytte, og som i liten grad oppfyller intensjonen bak regelverket.

Flere tilbydere etterlyser en nasjonal læreplan eller standardisert rammeverk som kan sikre konsistens i kursinnholdet og oppfyllelse av læringsmålene. De mener at dette kan bidra til å heve kvaliteten på tvers av tilbydere og redusere problemet med aktører som prioriterer økonomisk inntjening over reelt kompetansebyggende innhold. I tillegg foreslås en godkjenningsordning eller sertifisering for kurstilbydere, som skal sikre at bare aktører med tilstrekkelig faglig og pedagogisk kompetanse kan tilby HMS-opplæring.

Tilbyderne påpeker også viktigheten av bransjespesifikk tilpasning i opplæringen, særlig for sektorer med komplekse og høyrisiko arbeidsmiljøer som bygg og anlegg, offshore og helse. Samtidig problematiserer de at 40-timerskravet i regelverket kan være unødvendig rigid for bransjer med lavere risiko, noe som fører til en etterspørsel etter kortere kurs. Flere aktører mener at tidskravet bør gjøres mer fleksibelt, slik at opplæringen kan tilpasses både bransjespesifikke behov og deltakernes forutsetninger.

En annen fremtredende problemstilling er mangelen på felles opplæring mellom verneombud og ledere. Flere tilbydere mener dette skaper et kunnskapsgap som svekker samarbeidet og kvaliteten på HMS-arbeidet i virksomhetene. For å styrke denne koblingen foreslås det å inkludere ledere i den obligatoriske opplæringen, slik at de får en bedre forståelse av verneombudsrollen og viktigheten av samarbeid.

5.3.2 Virksomhetenes forståelse av dagens regelverk og innspill til endringer

Intervjuene blant virksomhetene avdekker flere synspunkter på hvordan dagens regelverk for HMS-opplæring forstås og kan forbedres. Et sentralt tema er kravet om 40 timers opplæring, som mange opplever som rigid, spesielt når kursene er digitale og mangler interaktivitet. Deltakerne etterlyser mer fleksibilitet, der fokuset heller legges på innhold og relevans enn på et fast timekrav. Flere mener at det bør være rom for lokale tilpasninger, men at dette krever kompetanse og vurderingsevne.

Kritikken mot 40-timerskravet går på at det ikke nødvendigvis reflekterer kvaliteten på kursene, og at innholdet bør være mer kunnskapsbasert og relevant for virksomhetens spesifikke behov. Det fremheves også at læringsmetodene bør legge til rette for interaksjon, og at hybride løsninger som kombinerer digital læring med fysiske samlinger er mer effektive. Modulbaserte kurs som gir kontinuerlig oppfølging, foreslås for å sikre et godt læringsutbytte.

Flere peker på at arbeidsgivere har et ansvar for å sikre at HMS-opplæringen gir praktisk verdi og er tilpasset virksomhetens behov. Dette krever at de som tolker regelverket, har nødvendig kompetanse, da HMS-lovverket kan være vanskelig å forstå og iverksette i praksis. Det etterlyses derfor større tydelighet og eksempler på hva som for eksempel er «nødvendig» opplæring.

Et annet forslag er å tilpasse opplæringen til ulike roller, for eksempel at AMU-medlemmer kan ha kortere opplæring enn verneombud, men at felles opplæring fortsatt er viktig for å sikre samarbeid og et felles kunnskapsgrunnlag. Det påpekes også at ledere bør delta på samme HMS-opplæring for å styrke samarbeidet og heve prioriteringen av arbeidsmiljøarbeidet.

Det er også bred enighet om at det bør være krav om regelmessig oppfriskning av HMS-kompetanse, for eksempel hvert 3-5 år, for å holde alle roller oppdaterte på endringer i lovverk og risikofaktorer, og sikre en helhetlig tilnærming til HMS-arbeidet i virksomhetene.

5.3.3 Samlet vurdering og innspill til endringer

Både tilbydere og virksomheter anerkjenner HMS-opplæringen som et viktig verktøy for å fremme arbeidsmiljø og sikkerhet på norske arbeidsplasser, og de peker på viktige forbedringsområder for reguleringen av denne. Felles for begge gruppene er et ønske om å forbedre dagens system slik at opplæringen blir mer relevant, praktisk og tilpasset arbeidslivets behov.

Samlet viser funnene at dagens regelverk for HMS-opplæring oppleves som både fleksibelt og rigid. Tilbyderne fremhever at fleksibiliteten gir mulighet for tilpasning til ulike behov, men samtidig skaper det utfordringer med å sikre jevn kvalitet og relevans på tvers av kurstilbydere. Flere etterlyser en nasjonal læreplan eller sertifiseringsordning for HMS-opplæring for å etablere tydeligere læringsmål og standarder. Bekymring uttrykkes over at enkelte aktører tilbyr svært korte kurs som kan svekke kvaliteten og konkurransen i markedet. Videre viser funnene et behov for å fokusere mer på innhold, relevans og pedagogisk tilnærming fremfor et rigid timekrav. Modulbaserte og hybride løsninger med kombinasjon av digitale og fysiske samlinger trekkes frem som effektive og tilpassede alternativer. Videre pekes det på viktigheten av felles opplæring for ulike roller for å sikre samarbeid og forståelse, samtidig som tilpasning til spesifikke roller og bransjer foreslås. Det er også en tydelig etterspørsel etter regelmessig oppfriskning av HMS-kompetanse for å holde roller som verneombud og AMU-medlemmer oppdatert på endringer i lovverk, risikofaktorer og arbeidsmiljøutfordringer.

6 Styrker og begrensninger ved studien

Denne studien har metodiske begrensninger som kan påvirke validiteten og generaliserbarheten av funnene. Deskstudien var begrenset av synlighet på nett, og mange interne kurstilbydere, som bedriftsinterne og kommunale aktører, markedsfører ikke kursene sine online. Dette kan ha gitt et ufullstendig bilde av kursutvalget. 35 % av de kontaktede kurstilbyderne svarte på skjemaet, noe som kan introdusere skjevheter i resultatene, da mindre aktører og tilbydere av digitale kurs var underrepresentert.

Med et utvalg på ni virksomheter og 26 intervjuer var studien ikke representativ for hele norsk arbeidsliv, selv om den ga bred dekning av ulike bransjer. En virksomhet fra offentlig administrasjon måtte ekskluderes på grunn av tidsmessige forskyvninger, noe som kan ha påvirket bransjemangfoldet.

I den kvantitative spørreundersøkelsen er det en noe overrepresentasjon av deltakere fra offentlig sektor og enkelte bransjer som helse og omsorg, men andre, som finans og varehandel, er underrepresentert. Videre er dataene basert på selvrapportering, som kan medføre feilkilder som subjektivitet, hukommelsesproblemer og sosiale ønskelighetseffekter. Studien måler korrelasjoner og sammenhenger, og ikke kausalitet. Det er ingen uavhengig måling av læringsutbytte eller HMS-effekter, og begrenset kontroll for konfunderende variabler som ledelsesprioriteringer og kvaliteten på kursleverandører. Så selv om studien har avdekket variasjoner i hvordan deltakerne opplever kursene og HMS-opplæringen, er det utfordrende å fastslå hvilke faktorer som direkte bidrar til disse forskjellene. Det kan være komplekse samspill og gjensidige avhengigheter mellom ulike aspekter av opplæringen, som vi i denne undersøkelsen ikke har belyst. For eksempel kan kombinasjonen av kursformat, tilpasning til bransjespesifikke behov, kvalitet på kursleverandør og opplæringens varighet samlet påvirke deltakernes vurderinger, noe som krever ytterligere analyser for å klargjøre. I tillegg er det benyttet relativt brede kategoriseringer som kan maskere nyanser. Studien gir også et øyeblikksbilde, uten å fange utvikling over tid. Disse begrensningene bør tas med i tolkning av funnene og konklusjonene.

Til tross for begrensningene, har studien flere styrker. En stor styrke er at resultatene bygger på data fra ulike kilder, inkludert deskstudie, kvalitative intervjuer og spørreundersøkelse. Vi har gjennomført 31 intervju og mottatt svar fra 2565 verneombud og AMU-medlemmer i Norge. Denne kombinasjonen har gitt

oss mulighet til å belyse problemstillingene i prosjektet, både med hensyn til omfang og sammenhenger og gjennom beskrivelser av praksis ute blant virksomheter.

Deskstudien inkluderte systematiske søk og analyser av eksisterende data fra et bredt spekter av kilder, inkludert nettsøk, dokumenter og tilbakemeldinger fra kurstilbydere. Dette ga en god oversikt over tilbudet av HMS-opplæring i Norge. Kombinasjonen av nettsøk og lister fra Arbeidstilsynet og Menon Economics resulterte i en omfattende kartlegging av 255 tilbydere, noe som sikret et robust grunnlag for analysen. Funnene ble også brukt til å utforme intervjuguider, noe som styrket relevansen og validiteten i de påfølgende kvalitative delen av studien.

Intervjuene med verneombud, AMU-medlemmer, arbeidsgivere og kurstilbydere ga mulighet for å forstå opplevelser og vurderinger av HMS-opplæringen i praksis. Utvalget inkluderte variasjon i bransjer, virksomhetsstørrelser og sektorer, noe som sikret nyanserte perspektiver. Bruken av semi-strukturerte intervjuer tillot informantene å reflektere fritt, noe som førte til rikere datamateriale. Metoden sikret datatriangulering, der innsamlede data fra intervjuene kunne sammenstilles med deskstudien og spørreundersøkelsen for å gi et helhetlig bilde.

I spørreundersøkelsen har vi et stort utvalg på 2565 respondenter som gir et solid statistisk grunnlag for å undersøke omfang og analysere mønstre på tvers. Variasjonen i datamaterialet gjør det mulig å undersøke hvordan kursformer, læringsform, bransjetilpasning og varighet påvirker læringsutbytte. Studien belyser flere dimensjoner ved HMS-opplæring, inkludert kursinnhold, form på kurs, pedagogisk tilnærming og relevans. Den utforsker også hvilke temaer det er behov for mer kunnskap om og gir innspill til fremtidig opplæring. Studien gir innsikt i hva som ser ut til å fungere godt med dagens opplæring og regulering av HMS-opplæringen og hva som kan forbedres.

Samlet gir denne studien et solid og helhetlig bilde av dagens HMS-opplæring fra ulike perspektiver og klare forslag til forbedringer for fremtidens regulering av opplæringen for verneombud og AMU-medlemmer i Norge. Samtidig avdekker denne studien behov for videre forskning, særlig knyttet til objektive effekter av opplæringen og hvordan den konkret kan tilpasses og forbedres for ulike sektorer og risikoprofiler, samt små virksomheter.

7 Konklusjon og anbefalinger

Grunnopplæring i HMS har en viktig rolle i å gi verneombud og AMU-medlemmer kunnskap og verktøy for å bidra til et trygt arbeidsmiljø og et systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter. 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. Dette skaper et behov for forbedringer som kan bidra til at opplæringen i enda større grad bidrar til å styrke arbeidsmiljøet i norske virksomheter.

Funnene fra vår undersøkelse fremhever at læringsformat, relevans og varighet er viktige faktorer for læringsutbyttet av HMS-kurs. Det er imidlertid mye som tyder på at det er kombinasjonen og balansen mellom disse elementene som bidrar til en nyttig og effektiv opplæring. HMS og arbeidsmiljø er komplekse temaer som krever både fordypning og modning av kunnskap. Kurs med tilstrekkelig varighet, som gir rom for diskusjon, refleksjon og kobling av læring til deltakernes egne erfaringer, har potensial til å gi godt læringsutbytte. Men for at kursene skal ha reell praktisk verdi, må de være både relevante og tilpasset deltakernes spesifikke arbeidsmiljø og utfordringer. Det er derfor ikke tilstrekkelig å fokusere isolert på format eller varighet; opplæringen må kombineres med høy kvalitet og relevans for å sikre at den gir deltakerne både kunnskap og verktøy som er direkte anvendbare i deres arbeidshverdag.

Våre anbefalinger for fremtidig regulering

Basert på analyser av erfaringene og perspektivene fra både kurstilbydere og aktørene i virksomhetene, sammen med våre faglige vurderinger, presenterer vi følgende anbefalinger for fremtidig regulering av HMS-opplæringen for verneombud og AMU-medlemmer. Det understrekes at disse anbefalingene må sees på som innspill som må vurderes i sammenheng med andre kunnskapsgrunnlag, annen forskning, samt partenes og myndighetens erfaringer og innsikt.

Overordnet anbefaler vi en revisjon av reguleringen for å oppnå en bedre balanse mellom fleksibilitet, kvalitetssikring og praktisk relevans. Dette kan oppnås ved å skifte fokus fra krav til fast timetall som skal gjelde alle, til mer fleksible løsninger som prioriterer læringsmål og innhold. Ved å vektlegge læringsmål kan opplæringen tilpasses ulike roller, bransjer, virksomhetsstørrelser og risikonivåer i større grad. En slik tilnærming sikrer samtidig at opplæringen adresserer sentrale temaer i HMS-arbeidet, som psykososialt arbeidsmiljø, risikohåndtering og sykefraværsforebygging.

For å sikre et jevnt kvalitetsnivå på tvers av tilbydere foreslår vi å vurdere utviklingen av en nasjonal læreplan eller et rammeverk som alle tilbydere av HMS-opplæring må ta utgangspunkt i. Et slikt rammeverk kan bidra til å etablere tydelige læringsmål og standarder for opplæringen, samtidig som det kan redusere risikoen for useriøse aktører i markedet. Videre kan en sertifiseringsordning for kurstilbydere etableres, for å sikre at kun seriøse aktører leverer opplæring som oppfyller de definerte kvalitetsstandardene. Selv om en nasjonal læreplan eller rammeverk for HMS-opplæring kan være en effektiv strategi for å oppnå standardisering og kvalitetssikring, kan dette også medføre utfordringer for virksomheter som gjennomfører kurs internt. Disse virksomhetene har ofte en unik mulighet til å skreddersy opplæringen til sine spesifikke behov og arbeidsmiljøforhold, og strengere krav kan oppleves som krevende. For at tiltakene skal lykkes, er det derfor avgjørende å ta disse utfordringene i betraktning og sikre at et slikt rammeverk gir tilstrekkelig fleksibilitet for lokale tilpasninger.

Når det gjelder læringsmetoder, anbefaler vi det legges til rette for modulbaserte og kombinasjonsbaserte opplæringsformater. Modulbaserte kurs som kombinerer digitale og fysiske læringsformer gir

virksomheter fleksibilitet, samtidig som de sikrer fordypning, refleksjon og interaktiv læring. Dette kan gjøre opplæringen både mer tilgjengelig og mer engasjerende for deltakerne.

Vi foreslår også at det innføres krav til regelmessig videreopplæring. Oppfriskningskurs kan sikre at verneombud og AMU-medlemmer holder seg oppdatert på endringer i regelverk og arbeidsmiljøutfordringer, og bidra til å opprettholde engasjementet for HMS-arbeid over tid. Slike kurs kan være modulbaserte og tilpasses nye behov som oppstår i virksomhetene.

Til slutt anbefaler vi at det legges større vekt på å etablere et felles kunnskapsgrunnlag og læringsarenaer som kan bidra til bedre forståelse og samhandling i HMS-arbeidet. For å styrke samarbeidet i arbeidsmiljøarbeidet anbefaler vi at ledere i større grad inkluderes i HMS-opplæringen. Ved å delta på utvalgte deler av opplæringen sammen med verneombud og AMU-medlemmer, kan ledere bidra til å forankre HMS-arbeidet sterkere i virksomhetens strategiske prioriteringer. Dette vil også kunne styrke et felles kunnskapsgrunnlag og felles forståelse i HMS-arbeidet. Videre er ledere også involvert i valg, vurdering og kvalitetssikring av HMS-kurs, og større grad av felles opplæring kan bidra til å sikre at også disse prosessene blir kunnskapsbaserte og bedre tilpasset virksomhetenes behov. Vi understreker imidlertid at en større grad av felles opplæring ikke nødvendigvis innebærer at ledere alltid skal delta på de samme kursene som verneombud og AMU-medlemmer, eller at de må delta på hele kurset. Med vår anbefaling om en modulbasert tilnærming til HMS-opplæringen vil det være mulig å tilrettelegge for økt fleksibilitet, slik at ledere kan delta på relevante deler av opplæringen. Hvordan dette organiseres i praksis vil også variere og være avhengig av virksomhetens størrelse, bransje og eksisterende HMS-struktur. Det bør imidlertid legges til rette for felles opplæring og felles læringsarenaer der det er relevant og behov, for å styrke samarbeid og en helhetlig forståelse av HMS-arbeidet.

Sammen kan disse tiltakene legge grunnlaget for en HMS-opplæring som er mer fleksibel, relevant og kvalitetssikret, samtidig som den imøtekommer behovene og utfordringene i et arbeidsliv som er i stadig utvikling. Dette vil ikke bare styrke arbeidsmiljøarbeidet i norske virksomheter, men også legge grunnlaget for et arbeidsliv som fremmer både helse, trivsel og produktivitet. Anbefalingene bør ses som et utgangspunkt for videre diskusjon, hvor partenes og myndighetenes innsikt og erfaringer spiller en sentral rolle i utformingen av fremtidig regulering.

Referanser

- Aagestad, C., Johannessen, H., Tynes, T., Gravseth, H.M, Sterud, T. (2014). Work-related psychosocial risk factors for long-term sick leave: A prospective study of the general working population in Norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56, 787-793.
- Alsos K. & Dølvik J.E. (2021) The Future of Work in the Nordic countries: Opportunities and Challenges for the Nordic Life Models. Nordisk Ministerråd 2021.
- Bråten, M., Andersen, R.K., Flatland, T. & Tranvik, T. (2023) Digitalisering, personvern og tillitsvalgtes medvirkning. Fafo-rapport 2023:12.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77–101.
- Buvik, M. P. Thun, S., & Øyum, L. (2018). *Partssamarbeid og forebyggende arbeidsmiljøarbeid: Hva er et godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid og hvordan bidrar partssamarbeidet til dette?* SINTEF Rapport 2018-00851.
- Buvik, M.P., Thun, S. & Ose, S. O. (2023). *Relasjonelle og emosjonelle krav og belastninger i arbeidet.* SINTEF Rapport 2023:01366.
- Buvik, M. P. & Lebesby, K. (2025). *Morgendagens HMS-opplæring for verneombudene i norsk arbeidsliv.* SINTEF Rapport 2024:01349.
- Ingelsrud, M.H., & Bernstrøm, V.H. (2021) Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021. AFI FOU-Resultat 2021:04.
- Kvale, S. & Brinkman, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervjuet.* Oslo: Gyldendal Akademisk
- Madsen I.E., Tripathi M., Borritz M., & Rugulies R. (2014). Unnecessary work tasks and mental health: a prospective analysis of Danish human service workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 40: 631–638.
- Malterud, K, Siersma, V.D. & Guassora, A.D. (2016). Sample size in qualitative interview studies: guided by information power. *Qualitative Health Research*, 26, 1753-1769.
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24, 1337–1357.
- Pansini, M., Buonomo, I., De Vincenzi, C., Ferrara, B., & Benevene, P. (2023). Positioning Technostress in the JD-R Model Perspective: A Systematic Literature Review. *Healthcare*, 11, 446.
- STAMI (2024) Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2024: Status og utviklingstrekk. STAMI-rapport, 25(7).
- Thun, S., Buvik, M. P., Øyum, L. & Ose, S. (2022a). *Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid.* SINTEF Rapport, 2022:00937.
- Thun, S., Øyum, L., og Buvik, M.P (2022b). Lokale verneombuds rolle i topartssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljø. *Søkelys på arbeidslivet*, 39(2), 1-15.
- Torvatn, Forseth & Andersen (2007). *Partner for arbeidsmiljø – det norske verneombudets roller og funksjon.* SINTEF Rapport 2007.
- Øyum, L. & Nilssen, T. (2019). Trepertssamarbeid som drivkraft i kommunal tjenesteutvikling: eksempler på driftsnært utviklingsarbeid i tre kommunale barnehager og sykehjem. SINTEF Rapport 2019-01412. Trondheim: SINTEF.
- Øyum, L. & Lebesby, K. (2024) Medbestemmelsessystemets direkte medvirkning: Resultater fra et aksjonsforskningsprosjekt i sykehjem og barnehager. *Forskning & Forandring*, 7(1), 49-71.