



Arbeidstilsynet

Krav til HMS-opplæring

Erfaringer etter tilsyn med opplæring- og kompetansekravene i helse, miljø og sikkerhet

KOMPASS NR. 4 2025



Innhold

Begrepsdefinisjoner	1
Sammendrag.....	2
Innledning.....	4
Rollene i HMS-arbeidet	4
Arbeidsgiver.....	5
Arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljøet.....	5
HMS-opplæring arbeidsgiver	5
Arbeidsleder	6
Arbeidsleders ansvar	6
Krav til arbeidsleders kompetanse	7
Verneombud.....	7
Verneombudets oppgaver	8
Arbeidsmiljøutvalg	8
Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver	8
Krav til opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg.....	9
Håndheving – tilsyn og bruk av reaksjoner	11
Funn fra tilsyn.....	12
Andel tilsyn med brudd fordelt på virksomhetsstørrelse	12
Andel tilsyn med brudd fordelt på næring	13
Sentrale arbeidsmiljøforhold	15
Oppsummering fra analyse av tilsynstall:	16
Intern undersøkelse om HMS-opplæring blant	
Arbeidstilsynets inspektører	17
HMS-opplæring av arbeidsgiver	17
HMS-opplæring av arbeidsleder	18
HMS-opplæring av verneombud	18
HMS-opplæring av medlemmer i arbeidsmiljøutvalget.....	19
Oppsummering fra intern spørreundersøkelse.....	20
Konklusjon	21
Referanser	23

Begrepsdefinisjoner

Arbeidsgiver

Virksomhetens øverste leder, har hovedansvaret for at arbeidsmiljølovens krav etterleves.

Arbeidsleder

Arbeidstakere som får delegert oppgave av arbeidsgiver med å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, blir i denne rapporten omtalt som arbeidsleder. Dette inkluderer alle ledernivåer som organisatorisk ligger under arbeidsgiver som øverste leder, ofte omtalt som mellomleder, linjeleder, seksjonsleder, leder og lignende.

Verneombud (VO)

Verneombudet er arbeidstakernes representanter i verne- og arbeidsmiljøspørsmål og arbeidsgivers og arbeidslederens «hjelpere» i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet. Verneombudet bidrar til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er et samarbeidsorgan med like mange representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Utvalget skal være det sentrale organet for behandling av arbeidsmiljøspørsmål i virksomheten. Hovedregelen er at i virksomheter hvor det jevnlig sysselsettes minst 30 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert.

Opplæring i helse, miljø og sikkerhet (HMS-opplæring)

Begrepet helse, miljø og sikkerhet (HMS) i denne rapporten omfatter arbeidshelse, arbeidsmiljø og sikkerhet i all arbeidssammenheng, og er forankret i forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter. I forlengelse av dette forstås HMS-arbeid som arbeidsmiljøarbeid, som handler om å redusere risiko for farer og ulykker og aktivt rette søkelyset mot de positive og helsefremmende faktorene i hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres. Når det i denne rapporten refereres til HMS-opplæring så forstås det som en samlebetegnelse på opplæringskravet om HMS som gjelder for arbeidsgiver, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget. I tillegg inkluderes kompetansekravet til arbeidsleder i denne samlebetegnelsen.

Sammendrag

Arbeidsgiver, arbeidsleder, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg har alle ansvar og oppgaver etter arbeidsmiljøregelverket for å sikre et godt arbeidsmiljø. Kunnskap og kompetanse hos disse nøkkelrollene er avgjørende for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og kvalitet i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet. Et viktig virkemiddel for å oppnå denne kunnskapen er opplæring om hva et fullt forsvarlig arbeidsmiljø på egen arbeidsplass betyr og hva som skal til for å oppnå dette.

Denne rapporten presenterer funn fra 51 302 gjennomførte tilsyn fra 2014 til og med 2024, hvor krav til HMS-opplæring har blitt kontrollert. Rapporten presenterer også resultater fra en spørreundersøkelse om Arbeidstilsynets inspektørers erfaringer og vurderinger når det gjelder tilsyn med kravene om opplæring av arbeidsgiver, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, samt kompetansekravet for arbeidsleder.

I analysene av andel brudd på kravene til HMS-opplæring finner vi store forskjeller både ut ifra virksomhetsstørrelse og næring. Små virksomheter har betydelig større andel brudd på minst ett av kravene til HMS-opplæring, hvor andelen brudd synker når størrelsen på virksomheten øker. I tillegg finner vi store forskjeller når det gjelder næring. I videre analyser av tilsynstall så finner vi sammenheng mellom bruddandel for åtte utvalgte arbeidsmiljøforhold og brudd på krav om HMS-opplæring. I tilsyn som avdekker brudd på HMS-opplæring, finner vi også flere brudd på andre arbeidsmiljøforhold, sammenlignet med tilsyn hvor HMS-opplæring er tilfredsstillende. Dette gjelder både hvis vi ser på HMS-opplæring totalt, og hvis vi ser på HMS-opplæring for arbeidsgivere, ledere og verneombud hver for seg. I virksomheter hvor Arbeidstilsynet finner brudd på HMS-opplæring, gis det flere reaksjoner, sammenlignet med tilsyn hvor HMS-opplæring er tilfredsstillende. Dette gjelder også både hvis man ser på HMS-opplæring totalt, og hvis man ser på HMS-opplæring for arbeidsgivere, ledere og verneombud hver for seg. Denne forskjellen er statistisk signifikant for alle arbeidsmiljøforholdene, med unntak av lov- og forskriftskrav knyttet til vold og trusler.

Arbeidstilsynets inspektører erfarer gjennom tilsyn at brudd på kravene til HMS-opplæring kan ha sammenheng med mangelfull HMS-kompetanse hos arbeidsgiver og arbeidsleder. Selv om lederne har gjennomført HMS-opplæring, anses ofte denne opplæringen som mangelfull. Mangel på HMS-opplæring blant arbeidsgiver og arbeidsledere oppleves også å begrense samhandlingen med verneombud. En betydelig andel av inspektørene er usikre på om den gjennomførte opplæringen for verneombud oppfyller kravene i regelverket. Mange erfarer også at verneombudsopplæringen ikke alltid er tilpasset de konkrete risikoforholdene i virksomheten, og det er mangelfulle forsvarlighetsvurderinger når virksomheten avtaler kortere opplæring enn 40 timer.

Slik Arbeidstilsynet vurderer det, så bekrefter funnene i denne rapporten viktigheten av HMS-opplæring for nøkkelrollene i en virksomhet, hvor gjennomført HMS-opplæring for nøkkelrollene gir høyere etterlevelse på andre sentrale arbeidsmiljøforhold.

Verdien av kunnskap og kompetanse for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og kvalitet i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet er størst når alle nøkkelrollene har gjennomført HMS-opplæring.

Innledning

Arbeidstilsynet har på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe som på bred basis skal vurdere dagens ordninger for HMS-opplæring for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, arbeidsgivere og ansatte med lederansvar. Som en del av dette arbeidet har Arbeidstilsynet sammenfattet erfaringer fra tilsyn med kravene til opplæring og kompetanse innen helse, miljø og sikkerhet for arbeidsgiver, arbeidsleder, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg. Disse nøkkelrollene har alle ansvar og oppgaver etter arbeidsmiljøregelverket for å sikre et sikkert og godt arbeidsmiljø. Kunnskap og kompetanse hos disse er avgjørende for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og kvalitet i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet. Slik Arbeidstilsynet vurderer det, er kunnskap og kompetanse også grunnleggende forutsetninger for at de fire nøkkelrollene kan ivareta det ansvaret, pliktene og oppgavene de har etter arbeidsmiljøregelverket. Et viktig virkemiddel for å oppnå denne kunnskapen er opplæring om hva et fullt forsvarlig arbeidsmiljø på egen arbeidsplass betyr og hva som skal til for å oppnå dette. Arbeidsmiljøloven stiller krav til at arbeidsgiver, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget skal gjennomføre opplæring innen helse, miljø og sikkerhet. For verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg er kravet om opplæring utdypet i forskrift. Når det gjelder arbeidsledere, så er det ikke et uttrykt krav om opplæring i loven, men et krav om nødvendig kompetanse. Vi gir en kort gjennomgang av regelverket senere i denne rapporten.

I denne rapporten oppsummerer vi våre erfaringer etter tilsyn med opplæring- og kompetansekravene som stilles i arbeidsmiljøregelverket knyttet til HMS. Arbeidstilsynet fører blant annet tilsyn med om arbeidsgiver har sikret at nevnte roller oppfyller arbeidsmiljølovens krav til opplæring og for ledere lovens krav til kompetanse. Rapporten er basert på 51 302 gjennomførte tilsyn fra 2014 til og med 2024 hvor krav til HMS-opplæring for enten arbeidsgiver, leder, verneombud eller medlem av arbeidsmiljøutvalget er blitt kontrollert gjennom tilsyn hos norske virksomheter. Denne rapporten presenterer funn fra analyser av tilsynstall og inspektørenes vurderinger og erfaringer fra tilsyn med kravene om opplæring av arbeidsgivere, ledere, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg.

Rollene i HMS-arbeidet

I dette kapittelet gjennomgår vi fire sentrale nøkkelroller i HMS-arbeidet i den enkelte virksomhet, henholdsvis arbeidsgiver, arbeidsleder, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg. Vi gir en kort innledning om hvilket ansvar eller oppgaver de ulike rollene har, og hvilke krav til HMS-opplæring og HMS-kompetanse som ligger til de ulike rollene i tråd med regelverket.

Arbeidsgiver

Med arbeidsgiver menes virksomhetens øverste leder. Arbeidsgiver har det overordnede ansvaret for at arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig [1, Pargr. 4–1, jf. 2–1].

Arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljøet

Arbeidsgiver har det overordnede ansvaret for at arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig, og for å ta i bruk lovens virkemidler for å oppnå et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøloven § 2-1 – Arbeidsgivers plikter

Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt.

Det betyr at arbeidsgiver blant annet har ansvaret for at organisatoriske, psykososiale, ergonomiske, fysiske og tekniske, og kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser enkeltvis og samlet ikke påfører arbeidstakerne uheldige helsebelastninger eller skade [1, Kap. 4 og 10] en organisert vernetjeneste [1, Kap. 6 og 7] at det drives et systematisk arbeidsmiljøarbeid [1, Pargr. 3–1] å være tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste når risikoforholdene i virksomheten tilsier det [1, Pargr. 3–3][2, Pargr. 13–1]

HMS-opplæring arbeidsgiver

Opplæringskravet til arbeidsgiver kan skilles mellom der arbeidsgiver er medlem av arbeidsmiljøutvalget og der arbeidsgiver ikke er medlem av arbeidsmiljøutvalget.

- **Krav til opplæring der arbeidsgiver er medlem av arbeidsmiljøutvalget:**
Der arbeidsgiver er medlem av arbeidsmiljøutvalget, skal arbeidsgiver ha samme opplæring som medlemmene i arbeidsmiljøutvalget.
- **Krav til opplæring der arbeidsgiver ikke er medlem av arbeidsmiljøutvalget:**
For at arbeidsgiver skal kunne ta de riktige beslutningene når det gjelder arbeidsmiljøet, er det stilt krav i arbeidsmiljøloven om at arbeidsgiver skal ha opplæring. Opplæringsplikten er personlig og kan ikke delegeres.

Arbeidsmiljøloven § 3-5 - Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

- (1) Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid
- (2) Departementet kan i forskrift gi nærmere krav til opplæringen

Kravet gjelder i de tilfeller der arbeidsgiver ikke er representert i arbeidsmiljøutvalget. Krav til innhold og lengde på opplæringen er ikke angitt i arbeidsmiljøloven. Det er heller ikke gitt forskrift som angir nærmere krav til opplæringen.

Opplæring av arbeidsgiver er omtalt i forarbeidene til bestemmelsen [3, Kap. 9 og 25]. Opplæringen bør kunne tilpasses virksomheten og den enkelte arbeidsgivers arbeidssituasjon. For å ta de riktige beslutningene, bør arbeidsgiver ha kunnskap om

- hvilke krav som gjelder i arbeidsmiljøloven
- hva som skal til for å få et godt arbeidsmiljø
- hvordan det skal arbeides systematisk med helse, miljø og sikkerhet i virksomheten

Arbeidsleder

Arbeidsmiljøloven skiller mellom arbeidsgiver og arbeidstaker [1, Pargr. 1–8]. Arbeidsgiver har hovedansvaret for at arbeidsmiljølovens krav gjennomføres. De øvrige ansatte i virksomheten er arbeidstakere. Arbeidstakere som får delegert oppgave av arbeidsgiver til å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, omtaler vi i denne rapporten som arbeidsleder.

Arbeidsleders ansvar

Arbeidsmiljøloven § 2-3 tredje ledd slår fast at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere (arbeidsleder) har en selvstendig plikt til å påse at hensynet til sikkerhet og helse blir ivaretatt under planlegging og utførelse av arbeid som hører under eget ansvarsområde. Arbeidsledere på alle nivå i virksomheten har plikt til å ivareta hensynet til arbeidstakernes sikkerhet og helse uavhengig av hvor mange de er satt til å lede og hvilke risikoforhold som ligger innenfor den enkelte arbeidsleders ansvarsområde [3, Kap. 7.2.5].

Arbeidsmiljøloven § 2-3 tredje ledd

Arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, skal påse at hensynet til sikkerhet og helse blir ivaretatt under planleggingen og utførelsen av de arbeidsoppgaver som hører under eget ansvarsområde.

Arbeidsgiver kan delegere oppgaver i forbindelse med gjennomføringen av lovens krav til lavere nivå i virksomheten, men dette fritar ikke arbeidsgiver fra det overordnede ansvaret. Det betyr at arbeidsgiver selv, eller den som i dennes sted leder virksomheten, må vurdere hvordan arbeidsmiljøproblemene best kan løses og hvordan myndighet kan delegeres slik at kravene overholdes [4, Kap. 11.1.3.2]. Regelen i arbeidsmiljøloven § 2-3 tredje ledd reduserer ikke arbeidsgivers ansvar etter arbeidsmiljøloven [3, Kap. 7.2.5].

Krav til arbeidsleders kompetanse

Arbeidsgiver har det overordnede ansvar og skal sørge for at den enkelte arbeidsleder har den nødvendige kompetanse slik at hensynet til sikkerhet og helse er ivarettatt både under planlegging og gjennomføring av arbeidet innenfor arbeidslederens ansvarsområde.

Arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav b

For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.

Det kommer verken frem av lov eller forskrift hvilken kompetanse eller eventuelt opplæring arbeidsleder skal ha. I forarbeidene [3, Kap. 7.2.5] kommer det frem:

«Departementet mener det ikke er hensiktsmessig å fastsette objektive krav i loven til hvilken HMS-kompetanse som i det enkelte tilfelle er «nødvendig». Omfanget av kompetansetiltak må vurderes konkret i forhold til ansvarsområde og risiko, og vil kunne være både mindre eller betydelig mer omfattende enn den opplæring verneombud skal ha. Departementet legger imidlertid til grunn at «verneombudsopplæring» i praksis ofte vil være et hensiktsmessig tiltak for å ivareta kravet om å gi ledere tilstrekkelig innsikt i vernespørsmål.»

I denne rapporten vil kompetansekravet til arbeidsleder være inkludert i betegnelsen «krav til HMS-opplæring» i analyse av tilsynstall.

Verneombud

Den interne vernetjenesten i en virksomhet består av verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Arbeidsgiver har ansvaret for at det er etablert en intern vernetjeneste og at det drives et systematisk arbeidsmiljøarbeid i tråd med arbeidsmiljølovens krav. Verneombudet er arbeidstakernes representanter i verne- og arbeidsmiljøspørsmål og bidrar til å gi arbeidstakerne kollektiv innflytelse. Verneombudet har både en rådgivnings-, kontroll- og varslingsfunksjon. Verneombud

er også arbeidsgivers og arbeidslederes «hjelpere» i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet og bidrar til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Verneombudets oppgaver

Hovedregelen er at alle virksomheter som sysselsetter arbeidstaker skal ha verneombud. Unntaket er virksomheter med færre enn fem arbeidstakere som skriftlig kan avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten. Dersom virksomheten har mer enn ett verneombud, skal det være minst ett hovedverneombud. Virksomheter med fem ansatte eller mer skal ha verneombud.

Arbeidsmiljøloven § 6-1 Plikt til å velge verneombud første ledd, første og andre punktum

Ved hver virksomhet som går inn under loven, skal det velges verneombud. Ved virksomhet med færre enn 5 arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten.

Verneombudets oppgaver er regulert i arbeidsmiljøloven § 6-2 og § 6-3 og i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 2-1 og § 2-2. Verneombudet er tillagt tilsyn og kontrolloppgaver, men har ikke ansvar for at tiltak settes i verk. Dette er alene arbeidsgivers ansvar [4, Kap. 12.2.2]. Verneombudets plikt strekker seg ikke lengre enn til å sørge for at tiltak blir tatt opp med arbeidsgiver [3, Kap. 25].

Arbeidsmiljøutvalg

Arbeidsmiljøutvalget er et samarbeidsorgan med like mange representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden [2, Pargr. 3–7]. Utvalget skal være det sentrale organet for behandling av arbeidsmiljøspørsmål i virksomheten. Det betyr ikke at også andre organer i virksomheten kan ta opp arbeidsmiljøspørsmål.

Utgangspunktet er at arbeidsmiljøutvalget skal være et eget utvalg atskilt fra så vel arbeidsgivers ordinære linjeorganisasjon som fra tariffavtalte medvirkningsordninger. Det åpnes imidlertid for avtaler som tar hensyn til behovet for samarbeid og samordning med tariffbaserte samarbeidsordninger. Andre samarbeidsorganer kan fungere som arbeidsmiljøutvalg [2, Pargr. 3–22].

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

Plikten til å opprette arbeidsmiljøutvalg følger av arbeidsmiljøloven § 7-1. Hovedregelen er at i virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 30 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert. Arbeidsmiljøutvalg skal også opprettes i virksomhet med mellom 20 og 50 arbeidstakeren når en av partene krever det.

Arbeidstilsynet kan bestemme at det opprettes arbeidsmiljøutvalg med færre en 30 arbeidstakere når arbeidsmiljøforholdene tilsier det. Det er ikke fastsatt en nedre grense for når Arbeidstilsynet kan gi pålegg om arbeidsmiljøutvalg.

Arbeidsmiljøloven § 7-1 Plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg

første og fjerde ledd første punktum

- (1) I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 30 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert. Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomhet med mellom 10 og 30 arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det. Der arbeidsforholdene tilsier det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomhet med færre enn 30 arbeidstakere.
- (4) Arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i utvalget

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver er regulert i arbeidsmiljøloven § 7-2 og i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 2-3. Arbeidsgiver har en selvstendig plikt til å vurdere om forholdene i virksomheten er i overensstemmelse med lovens krav, enten det foreligger et vedtak i utvalget eller ikke. Arbeidsgiver kan ikke fraskrive seg sitt ansvar ved å vise til at hen handlet i overensstemmelse med utvalgets vedtak. Mener arbeidsgiver at vedtaket er i strid med loven, har hen plikt til å legge saken fram for Arbeidstilsynet.

Krav til opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

Det er arbeidsgivers plikt å sørge for at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget, inkludert arbeidsgiver og eventuelt arbeidsgivers representant, får den opplæring som er nødvendig for at de skal kunne utføre sine verv på forsvarlig måte. Plikten følger av arbeidsmiljøloven § 6-5 og § 7-4. Opplæringen skal tilpasses den enkelte virksomhets behov og utfordringer.

Arbeidsmiljøloven § 6-5 første ledd første punktum

Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarlig måte.

Arbeidsmiljøloven § 7-4

Reglene i § 6-5 gjelder tilsvarende for medlemmer av arbeidsmiljøutvalg.

Hovedregelen er at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget skal ha 40 timers opplæring. Det kan avtales kortere opplæring dersom partene i fellesskap kommer frem til at det er forsvarlig ut fra en vurdering av problemenes karakter og omfang [2, Pargr. 3–19]. For verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget, er krav til innholdet i opplæringen fastsatt i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18 [2, Pargr. 3–8]

Grunnopplæringen for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget skal blant annet gi deltakerne en forståelse av hva fullt forsvarlig arbeidsmiljø innebærer på deres arbeidsplass. Temaene i grunnopplæringen kommer frem av forskriften § 3-18 første ledd. I tillegg er det krav om spesiell eller ytterligere opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18 andre til fjerde ledd. Selv om partene har avtalt kortere opplæring enn hovedregelen på 40 timer, skal deltakerne ha gjennomgått temaene i grunnopplæringen.

I virksomheter med mer enn ett verneombud, skal det velges hovedverneombud [1, Kap. 6–1]. Hovedverneombudet har ansvaret for å samordne verneombudenes virksomhet. Hovedverneombudet skal ha minst samme opplæring som andre verneombud i virksomheten og i tillegg opplæring som er nødvendig for å ivareta samordningsoppgavene [2, Pargr. 3–18].

I tabell 1 oppsummeres relevante bestemmelser i arbeidsmiljøregelverket om ansvar, oppgaver og opplæring som har vært gjennomgått tidligere. Til venstre i tabellen ligger de fire rollene i HMS-arbeidet, hvor man bortover i tabellen finner ansvar, plikter eller oppgaver i arbeidsmiljøloven eller i forskrift, og hvor kravene til opplæring ligger i arbeidsmiljøloven og hvorvidt det er presisert i forskrift.

Tabell 1 Oppsummering av relevante bestemmelser i arbeidsmiljøregelverket om ansvar, oppgaver og om krav til HMS-opplæring

Sentrale roller i arbeidsmiljøet	Ansvar for arbeidsmiljøet	Plikter eller oppgaver i arbeidsmiljøloven	Oppgaver og medvirkning utdypet i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning	Krav til opplæring i Arbeidsmiljøloven	Kravene er presisert i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning
Arbeidsgiver	§§ 2-1 og 2-2			§ 3-5	Krav ikke presisert i forskrift
Arbeidsleder		§ 2-3 tredje ledd		§ 3-2 første ledd bokstav b, jf. § 2-3 tredje ledd	Krav ikke presisert i forskrift
Verneombud		§§ 6-2 og 6-3	§ 2-2	§ 6-5	• § 3-18 (innhold) • § 3-19 (varighet) • § 3-20 (gjennomføring) • § 3-21 (pålegg om mer omfattende opplæring)
Medlemmer i arbeidsmiljøutvalget		§ 7-2	§ 2-3	§ 7-4	• § 3-18 (innhold) • § 3-19 (varighet) • § 3-20 (gjennomføring) • § 3-21 (pålegg om mer omfattende opplæring)

Håndheving – tilsyn og bruk av reaksjoner

Arbeidstilsynet fører kontroll med at arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet blir overholdt og har en rekke virkemidler til rådighet, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 18. I tilfeller der Arbeidstilsynet avdekker brudd på bestemmelser i arbeidsmiljøloven, kan tilsynet gi arbeidsgiver pålegg om å rette forholdet innen en fastsatt frist. Dersom arbeidsgiver ikke retter forholdet innen fristen, kan Arbeidstilsynet benytte pressmidler som tvangsmulkt eller hel eller delvis stans av virksomhetens aktiviteter inntil pålegg er oppfylt. Hvilke bestemmelser i arbeidsmiljøloven og dens forskrifter Arbeidstilsynet kan føre tilsyn med kommer frem av opplistingen i § 18-6 første ledd. Arbeidstilsynet kan også ilegge virksomheten overtredelsesgebyr for overtredelse av bestemmelser der Arbeidstilsynet har myndighet til å gi pålegg, jf. arbeidsmiljøloven § 18-10 første ledd. I tillegg til arbeidstilsynets sanksjonsmuligheter for brudd på arbeidsmiljøregelverket er brudd på arbeidsmiljølovens regler straffesanksjonert, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 19.

Dersom arbeidsgiver, verneombud eller medlemmer av arbeidsmiljøutvalget ikke har gjennomført nødvendig opplæring kan Arbeidstilsynet pålegge arbeidsgiver å sørge for dette. Tilsvarende gjelder dersom Arbeidstilsynet i kontroll avdekker at arbeidsleder ikke har nødvendig kompetanse.

Funn fra tilsyn

I dette kapitlet oppsummerer vi våre erfaringer etter tilsyn med opplæring- og kompetansekravene som stilles i arbeidsmiljøregelverket knyttet til HMS.

I perioden 1. januar 2014 til 22. mai 2024 gjennomførte Arbeidstilsynet totalt 51 302 tilsyn der minimum ett av kravene til HMS-opplæring er kontrollert. Tabell 2 viser at Arbeidstilsynet fant brudd i 35,8 prosent av tilsynene hvor minst ett av HMS-opplæringskravene ble kontrollert. Tabellen viser også tilsvarende for kravene hver for seg. Krav til HMS-opplæring for medlemmer av arbeidsmiljøutvalg er ikke inkludert på grunn av for få tilsyn.

Tabell 2 Antall tilsyn og andel tilsyn med brudd hvor krav til HMS-opplæring har blitt undersøkt

Krav til HMS-opplæring	Totalt antall tilsyn hvor kravet er kontrollert	Antall tilsyn med brudd på kravet	Prosent av tilsyn med brudd på kravet
Opplæring arbeidsgiver	47 196	9 822	26,3%
Opplæring arbeidsleder	29 137	2 202	8,2%
Opplæring verneombud	46 198	10 154	28,2%
HMS-opplæring totalt (minst ett av de overnevnte kravene er kontrollert)	51 302	18 342	35,8%

Kunnskap og kompetanse hos nøkkelpersoner som arbeidsgiver, arbeidsleder, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, er en grunnleggende forutsetning for å sikre et godt arbeidsmiljø og kvalitet i arbeidsmiljøarbeidet. Opplæring er i denne sammenheng et tiltak for å sikre slik kompetanse. Det kan derfor være grunn til å anta at brudd på HMS-opplæring kan ha sammenheng med at også andre arbeidsmiljøforhold ikke er tilfredsstillende hos en virksomhet. Vi undersøkte denne antakelsen. Vi fant statistisk signifikant sammenheng mellom det å ha brudd på minst ett av kravene til HMS-opplæring og det at Arbeidstilsynet avdekket brudd og ga arbeidsgiver pålegg om å rette opp i et arbeidsmiljøforhold som gjaldt noe annet enn HMS-opplæring. Når vi sier at sammenhengen er statistisk signifikant, betyr det at sammenhenger eller forskjeller vi observerer i dataene er mest sannsynlig ikke resultatet av tilfeldige variasjoner. I tilsyn hvor vi finner brudd på HMS-opplæring, gir vi flere reaksjoner, sammenlignet med tilsyn hvor HMS-opplæring er tilfredsstillende. Dette gjelder både hvis vi ser på HMS-opplæring totalt, og hvis vi ser på HMS-opplæring for arbeidsgivere, arbeidsledere og verneombud hver for seg.

Andel tilsyn med brudd fordelt på virksomhetsstørrelse

Virksomheter har ulike krav til hvorvidt de skal ha verneombud og om de må opprette arbeidsmiljøutvalg ut ifra størrelsen på virksomheten i antall ansatte. Hovedregelen er at virksomhet som sysselsetter arbeidstaker skal ha verneombud. I virksomheter med færre enn fem ansatte kan partene skriftlig avtale en annen ordning. Virksomheter med fem ansatte eller flere skal verneombud. Antallet verneombud fastsettes i forhold

til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene ellers. Virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 30 arbeidstakere, skal ha arbeidsmiljøutvalg.

Størrelsen på virksomheten vil med andre ord påvirke hvor mange nøkkelpersoner som skal ha HMS-opplæring. Derfor er det interessant å se hvordan fordelingen av brudd på HMS-opplæring fordeler seg ut ifra virksomhetsstørrelse. I og med at tilsynstallene vi bruker som dataunderlag for dette arbeidet strekker seg fra 2014 til og med tidlig 2024, så vil hovedparten av dataene være basert på regelverket som gjaldt frem til 1. januar 2024 hvor 10 ansatte utløste plikt for VO og 50 ansatte utløste plikt til å opprette et arbeidsmiljøutvalg. Derfor endte vi opp med en inndeling av virksomhetsstørrelsen i fire ulike størrelser (som vises i tabell 3): 10-20 ansatte, 21-49 ansatte, 50-99 ansatte og 100 ansatte og over.

Tabell 3 viser andel brudd på lovkrav om HMS-opplæring fordelt på virksomhetsstørrelse. Den første kategorien, «Brudd på minst ett av kravene til HMS-opplæring» viser til at det er funnet manglende opplæring for minst en eller flere av rollene i HMS-arbeidet, henholdsvis arbeidsgiver, arbeidsleder og verneombud. Videre viser tabellen oversikt over brudd på lovkrav om HMS-opplæring for hver av de tre rollene.

Tabell 3 Brudd på lovkrav om HMS-opplæring fordelt på virksomhetsstørrelse

Virksomhetsstørrelse	Brudd på minst ett av kravene til HMS-opplæring	Brudd HMS-opplæring arbeidsgiver	Brudd HMS-opplæring arbeidsleder	Brudd HMS-opplæring Verneombud	Antall tilsyn
10-20 ansatte	41,5%	20,1%	7,4%	32,0%	12 533
21-49 ansatte	30,1%	12,2%	9,3%	22,7%	9 785
50-99 ansatte	23,4%	8,5%	9,0%	16,9%	4 598
100 ansatte og over	17,4%	5,3%	8,5%	10,5%	4 239

I tabellen ser vi at større virksomheter har betydelig lavere andel brudd på minst ett av kravene til HMS-opplæring (17.4%). Hos de minste virksomhetene finner vi brudd på minst ett av kravene til HMS-opplæring i 41.5% av tilsynene dette er undersøkt. Vi ser den samme tendensen med lavere andel brudd i større virksomheter for arbeidsgiver (5.3%) og verneombud (10.5%), sammenlignet med mindre virksomheter, hvor vi finner henholdsvis 20.1 % og 32 % brudd. Når det gjelder bruddandel på HMS-opplæring for arbeidsleder så ser vi ingen tydelig tendens basert på virksomhetsstørrelse.

Andel tilsyn med brudd fordelt på næring

Utover det å se på andel tilsyn med brudd på krav til HMS-opplæring fordelt på virksomhetsstørrelse, så er det rimelig å anta at det kan være forskjeller i næring når det gjelder fordeling av brudd på krav til HMS-opplæring for arbeidsgiver, arbeidsleder og verneombud. I og med at tilsyn er risikobasert så vil antall tilsyn innenfor en næring

varierte. I de aller fleste næringer var det gjennomført nok tilsyn til å kunne gi en fordeling av andel tilsyn med brudd på krav til HMS-opplæring for de ulike rollene, med unntak av tre næringer. Næringene som er utelatt av denne oversikten er Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning, Finansierings- og forsikringsvirksomhet og Lønnet arbeid i private husholdninger.

Tabell 4 Andel tilsyn med brudd på krav til HMS-opplæring fordelt på næring

Næring	Brudd på minst ett av kravene til HMS-opplæring	Brudd HMS-opplæring arbeidsgiver	Brudd HMS-opplæring arbeidsleder	Brudd HMS-opplæring Verneombud	Antall tilsyn
Jordbruk, skogbruk, fiske	24,5%	16,6%	1,1%	9,6%	1 820
Bergverksdrift og utvinning	19,9%	9,2%	5,8%	8,2%	292
Industri	27,2%	13,6%	2,8%	15,5%	5 888
Vannforsyning, avløps og renovasjonsvirksomhet	18,1%	4,6%	4,3%	13,7%	437
Bygge- og anleggsvirksomhet	32,0%	18,4%	3,2%	17,0%	9 934
Varehandel, reparasjon av motorvogner	44,1%	23,7%	5,7%	24,9%	7 459
Transport og Lagring	33,7%	17,8%	2,2%	18,8%	2 014
Overnattings- og serveringsvirksomhet	49,1%	31,3%	2,6%	24,9%	7 835
Informasjon og kommunikasjon	56,2%	29,0%	12,3%	41,0%	324
Omsetning av fast eiendom	40,9%	29,2%	4,0%	17,8%	298
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	39,5%	21,6%	4,2%	24,7%	620
Forretningsmessig tjenesteyting	41,4%	22,6%	5,4%	23,2%	1 999
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	19,4%	2,8%	7,0%	12,5%	846
Undervisning	26,9%	8,4%	7,7%	15,8%	994
Helse- og sosialtjenester	23,7%	5,5%	6,9%	15,9%	4 661
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	46,2%	20,4%	10,2%	31,7%	511
Annen tjenesteyting	47,0%	27,1%	4,0%	23,8%	908

Tabell 4 viser andel tilsyn hvor vi har funnet brudd på kravene til HMS-opplæring fordelt på næring. Når det gjelder tilsynene med brudd på ett eller flere av kravene til HMS-opplæring, så har næringen informasjon og kommunikasjon høyest andel tilsyn med brudd (56.2%), hvor næringen vannforsyning, avløps og renovasjonsvirksomhet har den laveste andelen med brudd (18.1%). Ser vi på brudd på kravene til HMS-opplæring for arbeidsgiver så er det næringen overnattings- og serveringsvirksomhet som har høyest andel med brudd (31.3%), mens næringen offentlig administrasjon og forsvar,

og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning har lavest andel brudd (2.8%). Andelen tilsyn med brudd på HMS-kompetansekravet for arbeidsleder ligger gjennomsnittlig noe lavere enn de andre rollene sammenlignet. Næringen informasjon og kommunikasjon har høyest andel med brudd i denne gruppen (12.3%), mens næringen jordbruk, skogbruk og fiske har lavest andel med brudd (1.1%). For kravene til HMS-opplæring for verneombud har næringen informasjon og kommunikasjon høyest andel med brudd (41%), mens næringen bergverksdrift og utvinning har lavest andel med brudd (8.2%). Antall tilsyn hos næringene er ikke likt fordelt og noen næringer har få antall tilsyn sammenlignet med andre. Dette gjør det vanskelig å trekke slutninger eller gjøre sammenligninger mellom næringer ut fra denne tabellen, utover at vi får en oversikt over tendenser på tvers av næringene.

Sentrale arbeidsmiljøforhold

Arbeidstilsynet fører tilsyn på en rekke arbeidsmiljøforhold som er viktige for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og arbeidsgivers bruk av virkemidler for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Noen av forholdene kan være bransjespesifikke og spesielt relatert til arbeidet som utføres, mens andre er grunnleggende viktige for et fullt forsvarlig og godt arbeidsmiljø uavhengig av bransje.

I tabell 5 har vi kategorisert dem som har brudd på kravet om HMS-opplæring for arbeidsgivere, arbeidsledere eller verneombud i én kategori, og dem som ikke har brudd på kravet i en annen kategori. Videre har vi analysert/sett på hvordan andelen tilsyn med brudd på åtte utvalgte arbeidsmiljøforhold eller virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet fordeler seg mellom disse to kategoriene. De åtte utvalgte arbeidsmiljøforholdene og virkemidlene, som vi omtaler som sentrale arbeidsmiljøforhold, inkluderer:

- **Arbeidsmiljøforhold:** Arbeidets organisering, trakassering, vold og trusler, og arbeidstidsordninger.
- **Virkemidler:** Medvirkning, kartlegging, risikovurdering og tiltak, informasjon og opplæring, og bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste.

Tabell 5 Brudd på krav til HMS-opplæring og utvalgte sentrale arbeidsmiljøforhold

Sentrale arbeidsmiljøforhold	Brudd på minst ett av kravene til HMS-opplæring	Ikke brudd på krav til HMS-opplæring	Kontrollert i antall tilsyn
1. arbeidets organisering	68,5%	49,9%	1 873
2. verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	57,1%	22,6%	43 503
3. kartlegging, risikovurdering og tiltak	60,4%	36,8%	36 590
4. informasjon og opplæring	21,2%	10,5%	26 642
5. bedriftshelsetjeneste	68,0%	35,1%	38 472
6. trakassering	63,4%	41,6%	1 293
7. vold og trusler	65,5%	64,8%	5 546
8. arbeidstidsordninger	38,2%	20,1%	30 987

I tabell 5 ser vi sammenhengen mellom bruddandelen for de åtte utvalgte arbeidsmiljøforholdene og om virksomheten har brudd på kravet om HMS-opplæring for arbeidsgiver, arbeidsleder eller verneombud. For arbeidsmiljøforholdet «arbeidets organisering» finner vi at 68,5 % av virksomhetene med brudd på HMS-opplæring også har brudd på dette forholdet. I virksomheter uten brudd på HMS-opplæring er bruddandelen på «arbeidets organisering» 49,9 %. Dette viser at det er en vesentlig lavere andel brudd på dette arbeidsmiljøforholdet i virksomheter som har gjennomført HMS-opplæring

I virksomheter som har gjennomført HMS-opplæring for arbeidsgiver, arbeidsleder eller verneombud, er bruddandelen betydelig lavere sammenlignet med virksomheter som ikke har gjennomført slik opplæring. Dette betyr at virksomheter hvor sentrale HMS-roller har gjennomført opplæring, har høyere etterlevelse av loven også på andre arbeidsmiljøforhold. Vi ser de samme tendensene når vi kontrollerer for virksomhetsstørrelse. Forskjellen er statistisk signifikant for alle arbeidsmiljøforholdene, unntatt for vold og trusler, hvor det ikke er noen forskjell i bruddandelen. Analysene kan ikke med sikkerhet forklare hvorfor HMS-opplæring ikke gir samme utslag for vold og trusler. En mulig forklaring er at regelverket for forebygging av vold og trusler er mer konkret og tydelig, noe som gjør det lettere å følge uten HMS-opplæring.

Oppsummering fra analyse av tilsynstall:

I tilsyn hvor vi finner brudd på krav til HMS-opplæring for arbeidsgiver, arbeidsleder eller verneombud, finner vi også flere brudd på andre arbeidsmiljøforhold, sammenlignet med tilsyn hvor HMS-opplæring er tilfredsstillende. Dette gjelder både hvis vi ser på HMS-opplæring totalt, og hvis vi ser på HMS-opplæring for arbeidsgivere, arbeidsledere og verneombud hver for seg. Vi finner også store forskjeller mellom næringer og virksomhetsstørrelse, hvor små virksomheter har betydelig større andel brudd enn større virksomheter.

Når vi ser på utvalgte sentrale arbeidsmiljøforhold, så skiller vold og trusler seg ut. Her finner vi ikke høyere andel brudd hos de med manglende HMS-opplæring. For de andre utvalgte arbeidsmiljøforholdene, ser vi at virksomheter med brudd på krav til HMS-opplæring i større grad har brudd på viktige arbeidsmiljøforhold. Virksomheter med tilfredsstillende HMS-opplæring, har høyere etterlevelse av kravene i utvalgte sentrale arbeidsmiljøforhold, noe som gir en merverdi i arbeidsmiljøet. Denne positive effekten HMS-opplæring gir for arbeidsmiljøet gjelder for alle virksomhetsstørrelser i de tilsynene vi har gjennomført.

Intern undersøkelse om HMS-opplæring blant Arbeidstilsynets inspektører

Arbeidstilsynet ønsket å få mer kunnskap fra inspektørene om hvordan de mener dagens ordninger for HMS-opplæring fungerer i praksis. Vi sendte derfor ut en intern spørreundersøkelse til 171 inspektører som hadde gjennomført minimum 10 tilsyn de siste to årene hvor krav til HMS-opplæring for enten arbeidsgiver, arbeidsleder, verneombud eller medlem av arbeidsmiljøutvalg hadde blitt kontrollert. Vi fikk 93 svar, noe som gir en svarprosent på 54%. Vi spurte blant annet om

- i hvilken grad arbeidsgivere kjenner til opplæringskravet
- i hvilken grad arbeidsgivere, arbeidsleder, VO og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg har gjennomført lovpålagt opplæring
- hvordan inspektørene vurderer om lov- og eventuelt forskriftskrav er oppfylt
- sammenheng mellom manglende brudd på HMS-opplæring og andre brudd på arbeidsmiljølovens krav
- HMS-opplæring har betydning for samarbeidet mellom arbeidsgiver, arbeidsleder og verneombudet

HMS-opplæring av arbeidsgiver

Over halvparten av inspektørene oppgir at regelverksbrudd som avdekkes i tilsyn, ofte eller alltid kan ha sammenheng med mangelfull HMS-kompetanse hos arbeidsgiver (se tabell 6). Videre rapporterer en betydelig andel av inspektørene at selv om arbeidsgiver har deltatt i HMS-opplæring, vurderer de denne likevel som mangelfull. Nesten en fjerdedel av inspektørene mener også at mangler i HMS-kompetanse hos arbeidsgiver begrenser samhandlingen med verneombud.

Tabell 6 Inspektørenes vurderinger av spørsmål om arbeidsgivers HMS-opplæring. Totalt antall svar: 93

Spørsmål om arbeidsgivers HMS-opplæring	Ofte eller alltid	Av og til	Aldri eller sjeldent	Vanskelig å svare på
Opplever du at regelverksbrudd som du avdekker i tilsyn kan ha sammenheng med mangelfull HMS-kompetanse hos arbeidsgiver?	52,7%	44,1%	1,1%	2,2%
Hender det at arbeidsgiver har deltatt i HMS-opplæring, men du likevel mener den er mangelfull?	36,6%	47,3%	5,4%	10,8%
Opplever du at evt. mangler i HMS-kompetanse hos arbeidsgiver begrense dennes samhandling med verneombud?	24,7%	58,1%	4,3%	12,9%

HMS-opplæring av arbeidsleder

Inspektørene rapporterer at de fleste arbeidsgivere er kjent med kravet om tilstrekkelig HMS-kompetanse hos arbeidsledere, men det er fortsatt en betydelig andel som ikke er det (se tabell 7). Mange inspektører oppgir at regelverksbrudd kan ha sammenheng med mangelfull HMS-kompetanse hos arbeidsledere. Selv om arbeidsledere har gjennomført HMS-opplæring, mener flere at opplæringen likevel er mangelfull. Mangler i HMS-kompetanse hos arbeidsledere vurderes også å begrense samhandlingen med verneombud. Inspektørene ble spurt om hva de eventuelt mener er årsaken til at opplæringen som arbeidsleder har deltatt i, er mangelfull. De rapporterer at dette i stor grad skyldes manglende prioritering i virksomheten og utydelig krav i regelverket om opplæringens innhold.

Tabell 7 Inspektørenes vurderinger av spørsmål om HMS-kompetanse hos arbeidsleder. Totalt antall svar: 68

Spørsmål om arbeidsleders HMS-kompetanse	Ofte eller alltid	Av og til	Aldri eller sjeldent	Vanskelig å svare på
Er arbeidsgiver kjent med at arbeidsledere skal ha tilstrekkelig HMS-kompetanse?	11,8%	73,5%	13,2%	1,5%
Opplever du at regelverksbrudd som du avdekker i tilsyn kan ha sammenheng med mangelfull HMS-kompetanse hos arbeidsleder?	35,3%	54,4%	4,4%	5,9%
Hender det at arbeidsleder har gjennomført HMS-opplæring, men du likevel mener den er mangelfull?	26,5%	55,9%	10,3%	7,4%
Opplever du at evt. mangler i HMS-kompetanse hos arbeidsleder begrenser samhandlingen med verneombud innen verneområdet?	26,5%	48,5%	11,8%	13,2%

HMS-opplæring av verneombud

Undersøkelsen viser at et flertall av arbeidsgivere er kjent med opplæringskravet til verneombud, og at verneombudene selv også er klar over dette kravet (se tabell 8). En betydelig andel av inspektørene er usikre på om den gjennomførte opplæringen oppfyller kravene i regelverket. Tilliten til dokumentasjonen fra virksomhetene når det gjelder oppfyllelse av kravene til verneombudsopplæringen er variabel, og mange

oppgir at opplæringen ikke alltid er tilpasset de konkrete risikoforholdene i virksomhetene. Videre rapporterer en del inspektører mangelfulle forsvarlighetsvurderinger når virksomhetene avtaler kortere opplæring enn 40 timer.

Tabell 8 Inspektørenes vurderinger av spørsmål om HMS-opplæring av verneombud. Totalt antall svar: 93

Spørsmål om HMS-opplæring for verneombud	Ofte eller alltid	Av og til	Aldri eller sjeldent	Vanskelig å svare på
Erfarer du at arbeidsgiver er kjent med opplæringskravet til verneombud?	71,7%	23,9%	4,3%	0,0%
Erfarer du at verneombud er kjent med opplæringskravet?	68,5%	26,1%	4,3%	1,1%
Erfarer du at den gjennomførte opplæringen oppfyller kravene i regelverket?	30,4%	50,0%	6,5%	13,0%
Har du tillit til dokumentasjonen du mottar fra virksomheten når det gjelder om krav til innholdet i verneombudsopplæringen er oppfylt?	35,9%	46,7%	5,4%	12,0%
Erfarer du at opplæringen er tilpasset de konkrete risikoforholdene i virksomhetene?	8,6%	48,4%	34,4%	8,6%
Hvor ofte opplever du mangelfulle forsvarlighetsvurdering når virksomheten avtaler kortere opplæring enn 40 timer?	45,2%	21,5%	10,8%	22,6%

Inspektørene rapporterer også at det hender at opplæringen ikke oppfyller kravene i regelverket, men at de likevel ikke underkjenner den. Årsakene til dette inkludere uklart regelverk, oppfatning om at god nok selv om den ikke oppfyller regelverkets krav, og usikkerhet og eller at det er vanskelig å vurdere opplæringen.

HMS-opplæring av medlemmer i arbeidsmiljøutvalget

En betydelig andel av inspektørene mener at den gjennomførte opplæringen for medlemmer av arbeidsmiljøutvalg ofte eller alltid oppfyller kravene i regelverket, mens en større andel mener dette skjer av og til (se tabell 9). Når det gjelder om opplæringskravet er tilstrekkelig for å dekke behovet for HMS-kompetanse i AMU, er det færre som mener at dette ofte eller alltid er tilfelle, sammenlignet med de som mener det skjer av og til. Det er også en liten andel som oppgir at opplæringen sjeldent eller aldri oppfyller kravene, eller at opplæringskravet er tilstrekkelig. Noen synes det er vanskelig å svare på spørsmålene.

Tabell 9 Inspektørenes vurderinger av spørsmål om HMS-opplæring medlemmer i arbeidsmiljøutvalg.
Totalt antall svar: 33

Spørsmål om HMS-opplæring for AMU	Ofte eller alltid	Av og til	Aldri eller sjeldent	Vanskelig å svare på
I hvilken grad oppfyller den gjennomførte opplæringen kravene i regelverket?	30,3%	63,6%	3,0%	3,0%
Mener du at opplæringskravet er tilstrekkelig for å dekke behovet for HMS-kompetanse i AMU?	24,2%	60,6%	9,1%	6,1%

Oppsummering fra intern spørreundersøkelse

Funnene fra spørreundersøkelsen viser at inspektørene vurderer at regelverksbrudd de avdekker i tilsyn ofte eller alltid kan sees i sammenheng med mangelfull HMS-opplæring og HMS-kompetanse hos arbeidsgiver eller arbeidsleder. I tilfeller hvor arbeidsgiver viser til gjennomført opplæring eller kompetansetiltak for arbeidsgiver eller arbeidsleder på tilsyn, så vurderer likevel inspektørene opplæringen ofte som mangelfull. Manglende eller mangelfull opplæring og kompetanse innen HMS for arbeidsgiver og arbeidsleder vurderer inspektørene å begrense samhandlingen med verneombud i virksomheten. Uklart regelverk knyttet til kravet om opplæring eller kompetansetiltak for arbeidsgiver eller arbeidsleder oppgir inspektørene som årsak til at det er vanskelig å vurdere om innholdet i opplæringen er god nok og oppfyller regelverkets krav.

Når det gjelder verneombud rapporterer inspektørene at flertallet av arbeidsgivere er kjent med opplæringskravet til verneombud, og at verneombudene selv er klar over kravet. Likevel rapporterer en betydelig andel inspektører at de er usikre på om den gjennomførte opplæringen oppfyller kravene i regelverket. I tilfeller hvor det er avtalt kortere opplæring enn 40 timer for verneombud, så rapporterer inspektørene at det ofte er gjort mangelfulle forsvarlighetsvurderinger av dette i virksomhetene. Flere inspektører peker på uklart regelverk når det gjelder opplæringskrav til verneombudene, som gjør at det blir vanskelig å vurdere hvorvidt innholdet i opplæringen er god nok og oppfyller regelverkets krav. Noen inspektører rapporterer også om tilfeller hvor opplæringen ikke oppfyller kravene i regelverket, men de vurderer likevel opplæringen og kompetansen som god.

Konklusjon

Arbeidsgiver, arbeidsleder, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg har alle ansvar og oppgaver etter arbeidsmiljøregelverket for å sikre et godt arbeidsmiljø. Kunnskap og kompetanse hos disse nøkkelrollene er avgjørende for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og kvalitet i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet. Et viktig virkemiddel for å oppnå denne kunnskapen er opplæring om hva et fullt forsvarlig arbeidsmiljø på egen arbeidsplass betyr og hva som skal til for å oppnå dette. Gjennom resultatene i denne rapporten, er det flere funn som støtter opp under viktigheten av kunnskap og kompetanse disse aktørene får gjennom HMS-opplæring.

HMS-opplæring og kompetanse innen HMS har en klar og tydelig sammenheng med bedre etterlevelse av sentrale arbeidsmiljøforhold som arbeidets organisering, trakassering, arbeidstidsordninger, medvirkning, kartlegging, risikovurdering og tiltak, informasjon og opplæring og bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste. Når det gjelder vold og trusler fant vi ikke at HMS-opplæring hadde en sammenheng med bedre etterlevelse av loven. I og med at regelverket for vold og trusler er så konkret og tydelig, antar vi at dette er lettere å følge og etterleve uten å ha gjennomført HMS-opplæring og at gjennomført HMS-opplæring ikke gir en merverdi i form av etterlevelse av regelverket. For andre sentrale arbeidsmiljøforhold så har HMS-opplæring for enten arbeidsgiver, arbeidsleder og verneombud stor betydning. Hensikten med lovkravene i arbeidsmiljøloven er å sikre et fullt forsvarlig og godt arbeidsmiljø. I våre analyser finner vi derfor at tilfredsstillende HMS-opplæring har en positiv betydning for arbeidsmiljøet i en virksomhet, sammenlignet med tilfeller hvor HMS-opplæringen ikke er tilfredsstillende.

Vi finner også at mindre virksomheter sjeldnere har tilfredsstillende HMS-opplæring sammenlignet med større virksomheter. Ifølge spørreundersøkelsen blant våre inspektører, så vurderer de at brudd på andre arbeidsmiljøforhold i en virksomhet ofte eller alltid kan sees i klar sammenheng med manglende opplæring av arbeidsgiver og arbeidsleder. Videre oppgir de at manglende HMS-opplæring for arbeidsgiver og arbeidsleder begrenser samhandlingen med verneombud i en virksomhet. Vi har også sett at tilfredsstillende HMS-opplæring for verneombud også har en stor betydning for arbeidsmiljøet i en virksomhet, som støttes opp av funnene i spørreundersøkelsen av inspektørene.

Videre viser funnene våre at Arbeidstilsynets inspektører i flere tilfeller oppfatter arbeidsmiljøregelverket knyttet til HMS-opplæring som vanskelig og uklart. Dette kommer til syne gjennom tilfeller hvor nøkkelrollene viser til å ha gjennomført HMS-opplæring, men at inspektørene likevel mener den er mangelfull. Det vises også til tilfeller hvor HMS-opplæringen ikke oppfyller kravene i regelverket, men at inspektørene likevel vurderer opplæringen og kompetansen som god.

Slik Arbeidstilsynet vurderer det, så bekrefter funnene i denne rapporten viktigheten av HMS-opplæring for nøkkelrollene i en virksomhet, og at dette har stor betydning for arbeidsmiljøet. Verdien av kunnskap og kompetanse for å sikre et fullt forsvarlig

arbeidsmiljø og kvalitet i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet er størst når alle nøkkelrollene har gjennomført HMS-opplæring.

Referanser

- [1] Lovdata, «Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) - Lovdata». Åpnet: 24. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- [2] Lovdata, «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning». Åpnet: 22. oktober 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1355/>
- [3] Stortingsforhandlinger, *Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*. [Online]. Tilgjengelig på: <otp200420050049000dddpdfs.pdf>
- [4] NOU 2004: 5, «Arbeidslivslovutvalget - Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst», Arbeids- og administrasjonsdepartementet. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2004-5/id384819/>



Arbeidstilsynet

Tittel:

Krav til HMS-opplæring – erfaringer etter tilsyn med opplæring- og kompetansekravene i helse, miljø og sikkerhet

Ansvarlig redaktør:

Gunn Robstad Andersen

Redaktør:

Vegard Foldal

Forfattere:

Vegard Foldal, Hege Kristin Moløkken, Martin Heer, Morten Støver og Lauren Celeste Burger, Gunn Robstad Andersen og Monica Seem

Publiseringsdato:

Oktober 2025

Postadresse:

Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 Trondheim

Sentralbord:

73 19 97 00

ISBN:

978-82-94086-23-8

arbeidstilsynet.no