



Evaluering av opplæring i arbeidsmiljøarbeid Rapport til Arbeids- og inkluderingsdepartementet

April 2024

«Evaluering av opplæring i arbeidsmiljøarbeid»

April 2024

Rapporten er utarbeidet for Arbeids- og inkluderingsdepartementet av Deloitte AS.

Deloitte AS

Postboks 221 Sentrum, 0103 Oslo

tlf: 23 27 90 00

www.deloitte.no

Forord

Deloitte ble høsten 2022 tildelt oppdraget om å evaluere opplæring i arbeidsmiljøarbeid som virkemiddel i IA-avtalen, på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Evalueringen har vært gjennomført i perioden oktober 2023 – mars 2024.

Vi ønsker å takke alle som har stilt opp i evalueringen gjennom intervjuer, spørreundersøkelse og tilrettelegging.

Takk også til våre kontaktpersoner i Arbeids- og inkluderingsdepartementet for et godt samarbeid og god dialog i gjennomføringen av evalueringen.

Denne sluttrapporten er utarbeidet av Marie Flood, Kjersti Vatnekvam Kalberg, Nora Hustvedt Mathiesen og Kristina Overn Krohn (prosjektleder).

Oslo/Bergen 19.04.2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Stein Ove Songstad', written in a cursive style.

Stein Ove Songstad

Ansvarlig partner

Deloitte AS

Sammendrag

Om evalueringen

«Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv», som regel forkortet til IA-avtalen, ble inngått mellom regjeringen og partene i arbeidslivet 1. januar 2019, og varer frem til og med 2024. IA-avtalen 2019-2024 er den femte IA-avtaleperioden siden den første IA-avtalen ble signert i 2001. Et av virkemidlene i avtalen er «opplæring i arbeidsmiljøarbeid», hvor arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene har et ansvar for å bidra til bedre og mer kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid.

På vegne av Arbeids- og inkluderingsdepartementet har Deloitte gjennomført en evaluering av hvordan partene har fulgt opp oppdraget i IA-avtalen knyttet til opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Departementet har særlig ønsket at evalueringen skal gi svar på hva som ligger i opplæringen og hvordan opplæringen følges opp, og så langt det er mulig, effekter av opplæringen.

For å belyse problemstillingene i evalueringen er det gjennomført en generell undersøkelse rettet mot alle hovedorganisasjonene som er parter i IA-avtalen, samt en bransjerettet undersøkelse rettet mot seks utvalgte bransjer. I tre av disse bransjene er det etablert bransjeprogram, som er et annet sentralt virkemiddel i IA-avtalen. De utvalgte bransjene har vært rutebuss og persontrafikk, overnatting og servering, barnehage, undervisning (grunnskole), bygg og renhold.

Det er benyttet en kombinasjon av metoder, inkludert dokumentasjons- og litteraturgjennomgang, intervjuer, spørreundersøkelse og strukturerte intervjuer. Som følge av at de utvalgte bransjene er svært ulike er det også ulikt datagrunnlag for de ulike bransjene. Undersøkelsene i bransjene er derfor benyttet for å eksemplifisere og identifisere muligheter og utfordringer på virksomhetsnivå, og har ikke hatt som formål å gi et representativt bilde av situasjonen i de utvalgte bransjene.

Sentrale funn: Hovedorganisasjonenes oppfølging av opplæring i arbeidsmiljøarbeid

I denne delen har vi sett på hvordan hovedorganisasjonene har fulgt opp sine forpliktelser etter IA-avtalen 2019-2024 om å bidra til bedre og mer kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid.

I IA-avtalen er virkemiddelet «opplæring i arbeidsmiljøarbeid» beskrevet som at «Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vil bidra til bedre og kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Kunnskap og kompetanse blant ledere, tillitsvalgte og verneombud er helt avgjørende for å oppnå resultater på arbeidsplassene. Opplæring i arbeidsmiljø og målrettet arbeidsmiljøarbeid skal bygge på kunnskap og kompetanse fra den nye arbeidsmiljøetsatsingen og skal inngå i leder, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen. Portalen som er omtalt tidligere [arbeidsmiljøportalen] kan være et godt verktøy også i opplæringen i arbeidsmiljøarbeid»

Evalueringen viser at det har vært noe ulike forståelser mellom partene i IA-avtalen av hva virkemiddelet «opplæring i arbeidsmiljøarbeid» var ment å innebære av forpliktelse for arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene.

Fra myndighetenes side oppfatter vi at det var en forventning om at opplæring i arbeidsmiljøarbeid var et ansvar og et oppdrag som partene tok på seg som en del av avtalen, der disse skulle være «fanebærere» for kunnskapsgrunnlaget som var en svært sentral del av den nye IA-avtalen i 2019. Partene i arbeidslivet skulle ha en viktig rolle i å formidle budskapet og kunnskapen fra arbeidsmiljøetsatsingen ut til virksomhetene, for å sørge for at kunnskap om forebyggende arbeidsmiljøarbeid spres og tas i bruk på arbeidsplassene. Oppdraget kan dermed forstås som en måte å sørge for at myndighetenes arbeids med kunnskapsutvikling knyttet til forebyggende arbeidsmiljø skulle kunne nå helt ut til det daglige arbeidet ute på arbeidsplassene.

Samtidig er det vårt inntrykk at arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i varierende grad har sett på og behandlet opplæring i arbeidsmiljøarbeid som en egen forpliktelse og et eget virkemiddel på linje med de øvrige virkemidlene i IA-avtalen.

Vår generelle vurdering er at hovedorganisasjonene i all hovedsak synes å ha tatt eierskap til budskapet om at *arbeidsmiljøet handler om arbeidet* og betydningen av forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Samtidig ser vi klare variasjoner i hvor aktivt og systematisk organisasjonene har integrert kunnskapsgrunnlaget knyttet til dette i sitt opplæringstilbud. Vårt inntrykk er at kunnskapen fra arbeidsmiljøetsatsingen først og fremst er kommunisert ut gjennom mer avgrensede og etterspørselsbaserte aktiviteter som webinarer, foredrag og lignende. Med enkelte unntak vurderer vi generelt at organisasjonene har hatt en noe passiv tilnærming til oppdraget fremfor å ha en helhetlig tilnærming til å integrere kunnskapen om arbeidsmiljøarbeid i kommunikasjonen med sine medlemmer.

Vi mener dette henger sammen med ulike forhold.

For det første var kunnskapsgrunnlaget og verktøyene som organisasjonene skulle bidra til å ta i bruk i begrenset grad tilgjengeliggjort klart da IA-avtalen trådte i kraft. Vi mener dette kan ha bidratt til at oppdraget om opplæring i arbeidsmiljøarbeid mistet noe oppmerksomhet fra organisasjonene, i påvente av at verktøyene ble tilgjengelige.

For det andre forutsetter formuleringen av virkemiddelet i avtaleteksten at opplæringen til tillitsvalgte, verneombud og ledere er en klart definert aktivitet som arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene har ansvar for (se Figur 5). Selv om alle hovedorganisasjonene har ulike former for opplærings- eller kompetansetiltak, kan opplæring til tillitsvalgte, verneombud og ledere i praksis ha svært ulike former og formål, og tilbys av ulike aktører.¹ Det er dermed noe uklart hvilken type opplæring IA-avtalen viser til.

Figur 1: Utsnitt fra IA-avtalen om opplæring i arbeidsmiljøarbeid

Opplæring i arbeidsmiljøarbeid

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vil bidra til bedre og kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Kunnskap og kompetanse blant ledere, tillitsvalgte og verneombud er helt avgjørende for å oppnå resultater på arbeidsplassene. Opplæring i arbeidsmiljø og målrettet arbeidsmiljøarbeid skal bygge på kunnskap og kompetanse fra den nye arbeidsmiljøetsatsingen og skal inngå i leder, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen. Portalen som er omtalt tidligere kan være et godt verktøy også i opplæringen i arbeidsmiljøarbeid.

Av de tre nevnte målgruppene er det kun tillitsvalgtopplæringen som en av partene (arbeidstakerorganisasjonene), i all hovedsak har et helhetlig eierskap til. Opplæring til tillitsvalgte skjer som regel ikke i regi av hovedorganisasjonene som er parter i IA-avtalen, men av deres respektive medlemsforbund eller andre underliggende organisasjonsledd.

Det kommer frem i evalueringen at det er mange ulike og konkurrerende tema som forbundene ønsker å inkludere i denne opplæringen, og at forebyggende arbeidsmiljø historisk sett ikke alltid har vært så høyt på agendaen til enkelte av forbundene.

Videre er det, særlig i de største hovedorganisasjonene, ikke nødvendigvis en kobling mellom de delene av organisasjonen som jobber med opplæringstilbudet og de som jobber inn mot IA-området. Dette synes i noen tilfeller å utgjøre en barriere for å integrere forebyggende arbeidsmiljøarbeid basert på kunnskapen fra arbeidsmiljøetsatsingen i inn i opplæringen.

Endelig synes det å være noe ulike oppfatninger av hvilke muligheter hovedorganisasjonene faktisk har til å påvirke innholdet i opplæringen som gis på arbeidsplassene til tillitsvalgte, verneombud og ledere. IA-avtalen forutsetter at organisasjonene har en direkte påvirkning på dette. Hovedorganisasjonene har i evalueringen vært opptatt av at de har begrenset med instruksjonsmyndighet overfor sine underliggende organisasjonsledd når det gjelder å etablere føringer for gjerne en viss avstand til det daglige, operative arbeidet ute på arbeidsplassene. I mange tilfeller gjennomfører ikke hovedorganisasjonene selv opplæring til ledere, tillitsvalgte, eller verneombud, men dette gjennomføres heller av deres medlemsforbund, landsforeninger eller regionale ledd. Organisasjonene har derfor vært opptatt av at deres rolle er å tilrettelegge for at kunnskapen kan tas i bruk av underliggende organisasjonsledd.

¹ Partenes konkrete opplæringstilbud omtales nærmere i kapittel 3

Vår vurdering er at organisasjonene i varierende grad har lyktes i å mobilisere sine medlemsforbund, -foreninger og enkeltmedlemmer i dette arbeidet.

Oppsummert viser evalueringen noen sentrale barrierer for at organisasjonene kan bidra til en bedre og mer kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid:

- Hovedorganisasjonene med underliggende organisasjonsledd opplever å ha begrenset påvirkningsmulighet på innholdet i medlemsorganisasjonenes opplæringstilbud
- Det er lite oversiktlig og systematisk hvem som tilbyr og gjennomfører opplæringen, og innholdet i denne. Arbeidslivsorganisasjonene står for en begrenset del av det samlede opplæringstilbudet til ledere, verneombud og tillitsvalgte når det gjelder arbeidsmiljøarbeid. Samlet sett kan dette gjøre det krevende å nå helt ut til virksomhetsnivået
- Opplæringsvirksomheten til organisasjonene ivaretas av andre funksjoner enn de som jobber med IA, og skal ivareta en rekke, delvis konkurrerende temaer. Det er varierende eierskap til temaet forebyggende arbeidsmiljøarbeid i de underliggende organisasjonsleddene. Dette kan gjøre det krevende å integrere arbeidsmiljøarbeid systematisk i opplæringstilbudet

Flere av disse barrierene er av strukturell art, og er vanskelige å komme forbi med enkle tiltak. Et sentralt suksesskriterium for å lykkes med å spre kunnskapen om arbeidsmiljøarbeid synes derfor å være at partene løfter temaet forebyggende arbeidsmiljø høyt på sin politiske agenda som en gjennomgående prioritering fra hovedorganisasjonens side, og på denne måten bidra til at arbeidsmiljøperspektivet integreres mer systematisk i opplærings- og kompetanseaktiviteter i alle ledd av organisasjonen.

Sentrale funn: Gjennomføring av og innhold i opplæring i arbeidsmiljøarbeid

I denne delen har vi sett på gjennomføringen av, og innholdet i, opplæring som blir gitt til ledere, tillitsvalgte og verneombud i utvalgte bransjer. Formålet har vært å undersøke i hvilken grad partenes oppfølging har bidratt til at forebyggende arbeidsmiljøarbeid inngår i opplæringen som blir gitt.

Evalueringen viser at mye av kurstilbudet som hovedorganisasjonene og deres underliggende organisasjonsledd tilbyr er knyttet til enten «tradisjonell» HMS-opplæring i ulike former eller «tradisjonell» tillitsvalgtopplæring.

Det fremstår som uklart om virkemiddelet «opplæring i arbeidsmiljøarbeid» er tenkt sett i sammenheng med tradisjonell, lovpålagt HMS-opplæring, eller om hensikten har vært å etablere nye opplæringstiltak knyttet til arbeidsmiljø og målrettet arbeidsmiljøarbeid. I evalueringen har vi erfart at enkelte aktører har lagt til grunn at opplæring i arbeidsmiljøarbeid skal være noe mer og noe annet enn eksisterende opplæring, mens det store flertallet av forbund, bransjeforeninger og virksomheter vi har vært i kontakt med i arbeidet har assosiert opplæringen med den lovpålagte HMS-opplæringen. Vårt generelle inntrykk er at disse ikke nødvendigvis oppfatter at forståelsen av at arbeidsmiljøet handler om arbeidet er noe nytt, og selv om det store flertallet av respondenter i våre spørreundersøkelser og intervjuer opplyser at de har fått opplæring i arbeidsmiljøarbeid slik det er definert i *arbeidsmiljø handler om arbeidet* er det flere som viser til grunnleggende HMS-opplæring som ligger flere år tilbake i tid.

Generelt er det i noe begrenset grad etablert egne opplæringstiltak spesifikt rettet mot forebyggende arbeidsmiljøarbeid som bygger på kunnskapen fra arbeidsmiljøets satsingen, og det er også noe varierende hvor tydelig kunnskapen fra arbeidsmiljøets satsingen er reflektert i opplæringstilbudet som organisasjonene har til tillitsvalgte, verneombud og ledere.

Flere av arbeidstakerorganisasjonene har utarbeidet opplæringsmaterieell og e-læring som tar utgangspunkt i eller inneholder referanser til arbeidsmiljøportalen. På arbeidsgiversiden har KS benyttet verktøy i arbeidsmiljøportalen aktivt som en del av sitt arbeid i bransjeprogrammene de leder. Også i bransjeprogrammene som er ledet av Spekter og NHO har det blitt utarbeidet kurs og verktøy til bruk i arbeidsmiljøarbeidet. Disse er imidlertid i begrenset grad spesifikt knyttet til arbeidsmiljøportalen og øvrige produkter fra arbeidsmiljøets satsingen, og fremstår derfor mer som parallelle

tiltak til arbeidsmiljøportalen enn tiltak som bygger aktiv på kunnskap og verktøy fra arbeidsmiljøportalen. I evalueringen av bransjeprogram for IA-avtalen ble det trukket frem som et sentralt poeng at virkemidlene til en viss grad har fremstått som konkurrerende heller enn supplerende og komplementære.²

Vi vurderer derfor at kunnskapen fra arbeidsmiljøetsatsingen ikke systematisk er integrert i opplæringstilbudene fra hovedorganisasjonene og deres respektive medlemsforbund- og foreninger.

Ved oppstart av evalueringen hadde vi en hypotese om at vi ville se en tydeligere oppfølging av opplæring i arbeidsmiljøarbeid i bransjene og virksomhetene som har hatt bransjeprogram enn i de øvrige bransjene. Vårt datamateriale gir ikke grunnlag for å teste hypotesen fullt ut, men vi observerer at barnehagene synes å ha god kjennskap til arbeidsmiljøportalen og bruker denne aktivt. Vi ser også at det er mange barnehager vi har vært i kontakt med som viser kjennskap til og forståelse for forebyggende arbeidsmiljøarbeid slik dette er vektlagt i arbeidsmiljøetsatsingen. Innenfor bransjene rutebuss og persontrafikk og bygg og anlegg er det et noe mer variert bilde. Disse bransjene er svært ulike i natur. I rutebuss og persontrafikk er det få og store virksomheter i bransjen, og disse oppgir at de benytter egenutviklede verktøy og ressurser i sitt arbeid i større grad enn verktøy fra arbeidsmiljøetsatsingen. Bygg og anlegg er en svært stor næring med stor variasjon i virksomhetene som inngår i næringen. Av de virksomhetene vi har vært i kontakt med er det færre som bruker verktøy fra arbeidsmiljøetsatsingen enn verktøy fra andre kilder.

Sentrale funn: Erfaringer og virkninger av opplæring i arbeidsmiljøarbeid

I denne delen har vi sett på målgruppens erfaringer med opplæringen og deres oppfatninger av hvilke virkninger opplæring i arbeidsmiljøarbeid gir. Formålet har vært å belyse hvilke barrierer og suksesskriterier ledere, tillitsvalgte og verneombud opplever er viktige for at opplæringen skal ha en effekt.

For å vurdere hvilke resultater virkemiddelet i IA-avtalen knyttet til opplæring i arbeidsmiljøarbeid har hatt, er det nødvendig å se på erfaringene til målgruppene ute i virksomhetene (ledere, tillitsvalgte og verneombud). Flertallet av lederne, tillitsvalgte og verneombudene vi har vært i kontakt med i forbindelse med evalueringen opplever at virksomheten har *mer oppmerksomhet* på arbeidsmiljøarbeid nå enn for et par år siden, og at virksomheten har endret hvordan de jobber med arbeidsmiljøet.

Opplæring i arbeidsmiljøarbeid er bare én av flere mulige forklaringer for endringene i virksomhetene knyttet til oppmerksomhet på arbeidsmiljø og endringer i arbeidsmiljøarbeid. Formålet med evalueringen har ikke vært å påvise fullt ut objektive effekter av opplæringen, og det er heller ikke mulig å trekke sikre sammenhenger mellom aktiviteter som blir gjennomført på hovedorganisasjonsnivå og endringer som foregår på virksomhetsnivå. Ved å belyse de viktigste barrierene og suksesskriteriene som målgruppene selv trekker frem, kan vi derimot si noe om hva som fungerer for hvem, og under hvilke forutsetninger.

Oppsummert viser evalueringen noen sentrale **barrierer** for at opplæring kan bidra til bedre arbeidsmiljøarbeid på virksomhetsnivå:

- Høyt sykefravær og høy turnover gjør det vanskelig å gjennomføre kurs, og vanskelig å følge opp opplæringen i etterkant
- Lite engasjerende opplæring som føles abstrakt og oppleves som 'avsjekk'
- Lite tid til å prioritere forebyggende arbeidsmiljøarbeid i etterkant av opplæringen
- Uklarhet knyttet til roller og ansvar i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

Videre viser evalueringen noen sentrale **suksesskriterier** for at opplæring kan bidra til bedre arbeidsmiljøarbeid på virksomhetsnivå:

- Bransjerettet og relevant opplæring som bidrar til holdningsendring på arbeidsplassen

² Deloitte (2023) Evaluering av bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen

- Opplæring som er gjenkjennbart og relevant for virkeligheten i bedriften, som bidrar til at partene får et eierskap til arbeidsmiljøarbeidet
- Opplæring der alle partene på arbeidsplassen (ledere, verneombud, og tillitsvalgte) samles.

Vi mener at disse forholdene har noen implikasjoner for hvordan partene bør følge opp opplæringen.

Evalueringen tyder på at virksomhetene opplever at opplæring i arbeidsmiljøarbeid har størst effekt når innholdet er bransjespesifikt og oppleves relevant for deltakerne. Opplæringen oppleves å ha minst effekt når den består av oppramsing av lovverk og abstrakte konsepter som ikke i tilstrekkelig grad knyttes til selve arbeidet. Opplæring som er tilpasset den enkelte bransje og enkelte virksomhet vil derfor være mer relevant og nyttig for deltakerne, og vil gi dem bedre forutsetninger for å kunne jobbe med arbeidsmiljøspørsmål på en effektiv og hensiktsmessig måte.

Vi mener i denne sammenheng det er viktig å peke på at et av formålene med oppdraget om opplæring i arbeidsmiljøarbeid i IA-avtalen nettopp var å sikre at opplæringen til ledere, tillitsvalgte og verneombud blir mer kunnskapsbasert og relevant for de reelle utfordringene på den enkelte arbeidsplassen. Det har vært store utviklinger i kunnskapsgrunnlaget knyttet til arbeidsmiljøarbeid siden starten av IA-perioden, og i satsinger fremover vil det være viktig å sikre at den bransjespesifikke kunnskapen som er utarbeidet når ut til arbeidsplassene.

Evalueringen tyder også på at virksomhetene opplever at opplæring i arbeidsmiljøarbeid har størst effekt når partene på arbeidsplassen deltar på opplæring i fellesskap. De positive effektene av dette er at alle partene får et eierskap til arbeidsmiljøarbeidet og at de får mer forståelse for hverandres roller og ansvar. Evalueringen viser at mange av virksomhetene som har deltatt i bransjeprogram har gjennomført ulike opplæringstiltak der de har hatt mulighet til å samle ledere, tillitsvalgte og verneombud til felles opplæring. Det er også disse virksomhetene, særlig innenfor barnehage, som opplever at det har vært størst endringer i arbeidsmiljøarbeidet de siste årene. Virksomheter som ikke har deltatt i bransjeprogram har i mindre grad gjennomført opplæring med partene samlet.

Til slutt viser evalueringen at de aller fleste av virksomhetene vi har vært i kontakt med opplever at de største barrierene ikke er knyttet til opplæringen i seg selv, men til oppfølgingen av opplæringen i etterkant. Evalueringen at virksomheter som har deltatt i bransjeprogram, og da særlig innenfor barnehage, opplever at de har hatt god nytte av konkrete verktøy som har blitt tilgjengeliggjort gjennom bransjeprogrammet, som kan bidra til at virksomhetene i større grad blir dyktiggjort til å jobbe med arbeidsmiljøet i etterkant av gjennomført opplæring.

Konklusjon

På bakgrunn av evalueringen vil vi trekke frem noen sentrale lærdommer og vurderinger som vi mener er viktige å ta med seg i det videre arbeidet med å sikre en bedre og mer kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid.

- **Det er relativt lang vei fra de store hovedorganisasjonene og ut på virksomhetsnivå.** Dette innebærer at ordinær informasjonsformidling om arbeidsmiljøarbeid i ulike former fra hovedorganisasjonene trolig i begrenset grad vil kunne påvirke opplæringen og praksis ute på den enkelte arbeidsplassen. Vi mener generelt hovedorganisasjonenes tilnærming i større grad bærer preg av å være en relativt nøytral viderefremidler av kunnskap fra arbeidsmiljøetsatsingen enn en aktiv «fanebærer» for denne kunnskapen. For at hovedorganisasjonene skal ha reell påvirkning på opplæringen, kompetanseutviklingen og praksis ute i virksomhetene vil det trolig være nødvendig å løfte arbeidsmiljøarbeid systematisk frem som en politisk prioritet i kommunikasjonen og prioriteringene fra organisasjonene. Vårt inntrykk er at partene som har forankret arbeidsmiljø som en politisk prioritering har kommet lengst med å levere på oppdraget om opplæring i arbeidsmiljøarbeid.
- **Det fremstår å ha vært en varierende tradisjon for å knytte opplæringsaktiviteter til IA-aktiviteter**

Som en konsekvens av dette fremstår oppfølgingen av opplæring i arbeidsmiljøarbeid til dels som løsrevet fra det generelle opplærings- og kompetansearbeidet i organisasjonene. Dette inntrykket forsterkes på nivået under hovedorganisasjonene, hvor prioriteringene knyttet til hva som skal inkluderes i opplæringen kan være

varierende og hvor arbeidsmiljø som tema må konkurrere med andre tema som man ønsker å legge vekt på i opplæringen.

- **Det kan være behov for å tydeliggjøre formålet med opplæring i arbeidsmiljøarbeid som virkemiddel i IA-avtalen**

Vårt inntrykk er at myndighetene og arbeidslivsorganisasjonene har lagt noe ulik forståelse til grunn for hva virkemiddelet «opplæring i arbeidsmiljøarbeid» skulle innebære. Vi mener dette har en viss parallell til bransjeprogrammene i IA-avtalen, som også var et nytt virkemiddel i gjeldende IA-avtale. Vårt inntrykk er at det for flere av virkemidlene er behov for en tydeligere forventningsavklaring fra start slik at ansvar som legges til de ulike partene i avtalen forstås på en mer omforent måte. Videre mener vi det er behov for å tydeliggjøre hvordan virkemidlene i avtalen er tenkt å virke sammen for å oppnå målene i IA-avtalen.

- **Det synes å mangle en klar plan for sammenhengen mellom eksisterende opplæringstiltak og opplæringstiltak knyttet til IA-avtalen.**

Det fremstår uklart om opplæringen i arbeidsmiljøarbeid var tenkt å være en del av den lovpålagte HMS-opplæringen eller om man så for seg separate opplæringstiltak. Vår erfaring fra evalueringen er at opplæring i arbeidsmiljøarbeid gjennomgående assosieres med lovpålagt HMS-opplæring blant ledere, tillitsvalgte og verneombud ute i virksomhetene. Vi observerer at flere av respondentene snakker om forebyggende arbeidsmiljøarbeid uten at de nødvendigvis er bevisste på det selv, men tenker på dette som HMS.

Vår vurdering er at dersom man skal lykkes med å bidra til en mer kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid bør dette knyttes til den lovpålagte opplæringen. Vi mener dette bør hensyntas i det pågående arbeidet med å vurdere den lovpålagte HMS-opplæringens innhold og formål, slik at kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid inngår som en del av denne opplæringen. Vi mener det kan være hensiktsmessig å vurdere om og i så fall på hvilken måte bedriftshelsetjenesten, IA-avtalen og lovpålagt HMS-opplæring kan bygge på samme kunnskapsgrunnlag.

- **Bransjeprogrammene kan synes å ha bidratt til økt bevissthet og oppmerksomhet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid.**

I vårt datamateriale synes dette særlig å gjelde bransjeprogrammene for barnehage og i enkelte virksomheter i bygg- og anlegg. Særlig i barnehage er bransjeprogrammene benyttet som plattform for å formidle kunnskap fra arbeidsmiljøetsatsingen.

- **Forutsetningene for å levere på oppdraget om opplæring i arbeidsmiljøarbeid er større i dag enn i 2019.**

Ved inngangen til ny IA-avtale i 2019 var kunnskapsgrunnlaget om arbeidsmiljøarbeid fremdeles var lite kjent og operasjonalisert. Det var dermed noe uklart for partene hvordan de kunne ta denne kunnskapen i bruk ut mot virksomhetene. I dag inneholder arbeidsmiljøportalen bransjerettet kunnskap og verktøy innenfor en rekke bransjer, noe som innebærer at grunnlaget for å styrke opplæringen er bedre nå enn for fem år siden.

Innhold

1 Innledning	15
2 Hovedorganisasjonenes oppfølging av opplæring i arbeidsmiljøarbeid	25
3 Gjennomføring av og innhold i opplæring i arbeidsmiljøarbeid	38
4 Erfaringer og virkninger av opplæring i arbeidsmiljøarbeid	50
5 Konklusjon	63
Vedlegg 1: Litteraturliste	65
Vedlegg 2: Organisasjonenes opplæringstilbud i bransjene som er undersøkt i evalueringen	68

Innhold

1 Innledning	15
1.1 Om evalueringen	15
1.1.1 Oppbygning av rapporten	15
1.2 Bakgrunn om IA-avtalen 2019-2024	16
1.2.1 Arbeidsmiljøsatsingen	17
1.2.2 Bransjeprogram	17
1.2.3 Opplæring i arbeidsmiljøarbeid	17
1.3 Metode	17
1.3.1 Generell undersøkelse	17
1.3.2 Bransjerettet undersøkelse	18
1.4 Metodiske begrensninger	22
1.4.1 Systematisk frafall i spørreundersøkelsen	22
1.4.2 Reliabilitet og validitet	22
1.5 Begrepsavklaringer	23
2 Hovedorganisasjonenes oppfølging av opplæring i arbeidsmiljøarbeid	25
2.1 Innledning	25
2.2 Hovedorganisasjonenes forståelse av oppdraget i IA-avtalen	25
2.2.1 Ansvars- og rollefordeling mellom myndighetene og partene	29
2.3 Arbeidstakersidens oppfølging av oppdraget knyttet til opplæring i arbeidsmiljøarbeid	30
2.3.1 Hovedorganisasjonenes oppfølging av tillitsvalgtopplæringen	31
2.4 Arbeidsgiversidens oppfølging av oppdraget knyttet til opplæring i arbeidsmiljøarbeid	32
2.5 Oppsummering og vurdering	35
3 Gjennomføring av og innhold i opplæring i arbeidsmiljøarbeid	38
3.1 Innledning	38
3.2 Opplæringstilbud knyttet til forebyggende arbeidsmiljøarbeid	38
3.2.1 Lovpålagt opplæring til øverste leder og AMU-representanter	39
3.2.2 Lederopplæring	39

3.2.3 Tillitsvalgtopplæring	39
3.2.4 Organisasjonenes opplæringstilbud	40
3.2.5 Gjennomføring av opplæringen	46
3.2.6 Innholdet i opplæringen	46
3.2.7 Bruk av virkemidlene i arbeidsmiljøportalen	48
3.3 Oppsummering og vurdering	49
4 Erfaringer og virkninger av opplæring i arbeidsmiljøarbeid	50
4.1 Innledning	50
4.2 Endringer i arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene	51
4.3 Barrierer og suksesskriterier for at opplæringen skal ha effekt	54
4.3.1 Barrierer	54
4.4 Oppsummering og vurdering	61
5 Konklusjon	63
Vedlegg 1: Litteraturliste	65
Vedlegg 2: Organisasjonenes opplæringstilbud i bransjene som er undersøkt i evalueringen	68

Liste over tabeller

Tabell 1: Oversikt over antall dybdeintervjuer fordelt på bransjene	19
Tabell 2: Hovedorganisasjonenes organisering	28
Tabell 3: Oversikt over hovedorganisasjonens opplæringstiltak	41

Liste over figurer

Figur 1: Oversikt over antall respondenter i spørreundersøkelsen fordelt på bransjene	20
Figur 2: Oversikt over antall respondenter fra strukturerte intervju fordelt på bransjene	21
Figur 3: Roller og ansvar knyttet til satsingen på opplæring i arbeidsmiljøarbeid	27
Figur 4: Utsnitt fra IA-avtalen om opplæring i arbeidsmiljøarbeid	36
Figur 5: Resultater fra spørreundersøkelse til ledere, samlet for alle bransjene (N=726)	51
Figur 6: Spørreundersøkelse til ledere, alle bransjer (N=723)	54
Figur 7: Barrierer for at opplæring skal bidra til bedre arbeidsmiljøarbeid	55
Figur 10: Suksesskriterier for at opplæring i arbeidsmiljøarbeid skal ha en effekt	59



1 Innledning

Dette kapittelet gir en innføring i bakgrunnen for evalueringen, samt en beskrivelse av den metodiske tilnærmingen som er benyttet i evalueringen.

1.1 Om evalueringen

«Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv», som regel forkortet til IA-avtalen, ble inngått mellom regjeringen og partene i arbeidslivet 1. januar 2019, og varer frem til og med 2024. IA-avtalen 2019-2024 er den femte IA-avtaleperioden siden den første IA-avtalen ble signert i 2001.

Et av virkemidlene i avtalen er «opplæring i arbeidsmiljøarbeid», hvor arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene har et ansvar for å bidra til bedre og mer kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Det fremgår av IA-avtalen at det skal gjennomføres evalueringer av prioriterte satsinger og virkemidler i avtalen.

På vegne av Arbeids- og inkluderingsdepartementet har derfor Deloitte gjennomført en evaluering av hvordan partene har fulgt opp oppdraget i IA-avtalen knyttet til opplæring i arbeidsmiljøarbeid.

Departementet har særlig ønsket at evalueringen skal gi svar på hva som ligger i opplæringen og hvordan opplæringen følges opp, og så langt det er mulig, effekter av opplæringen. Departementet har utformet fem problemstillinger for evalueringen:

1. Hvordan har hovedorganisasjonene fulgt opp at opplæring i arbeidsmiljøarbeid inngår i leder-, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen?
2. I hvilken grad har hovedorganisasjonenes oppfølging bidratt til at opplæring i arbeidsmiljøarbeid inngår eller er planlagt i; leder-, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen?
3. I hvilken grad bygger opplæringen på kunnskap og kompetanse fra arbeidsmiljøloven?
 - I hvilken grad er det bransjeforskjeller mtp. tilrettelagt bransjerettet kunnskap på Arbeidsmiljøportalen?

4. Hvilken erfaring har målgruppene (ledere, tillitsvalgte og verneombud) med opplæringen?
 - Har opplæringen ført til bruk av virkemidler i arbeidsmiljøloven?
5. Har opplæringen ført til bedre og mer kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid på virksomhetsnivå?

Oppdraget er gjennomført i tidsrommet oktober 2023 – mars 2024.

1.1.1 Oppbygning av rapporten

Rapporten er delt inn i fire kapitler. Dette kapittelet gir en introduksjon til oppdraget, temaet som er evaluert og vår metodiske tilnærming. Kapittelet inneholder også en redegjørelse om metodiske begrensninger i evalueringen.

De fem problemstillingene er besvart i tre kapitler. Alle disse kapitlene innledes av en oversikt over problemstillingene som besvares. Deretter beskrives datagrunnlag og observasjoner. Kapitelene avsluttes av en oppsummerende analyse og vurdering.

Kapittel 2 omhandler hvordan hovedorganisasjonene har fulgt opp oppdraget om opplæring i arbeidsmiljøarbeid i IA-avtalen.

Kapittel 3 beskriver gjennomføring av, innhold i og erfaringer med opplæring i arbeidsmiljøarbeid for tillitsvalgte, verneombud og ledere, inkludert i hvilken grad kunnskapen fra Arbeidsmiljøportalen inngår i opplæringen.

Kapittel 4 beskriver erfaringer og virkninger av opplæring i arbeidsmiljøarbeid.

I kapittel 5 oppsummerer vi noen sentrale lærdommer fra evalueringen

1.2 Bakgrunn om IA-avtalen 2019-2024

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv – et arbeidsliv med plass til alle (IA-avtalen) er et avtalesamarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet, basert på grunntanken om at et godt partssamarbeid er en nødvendig forutsetning og en nøkkel for å lykkes med innsatsen for et inkluderende arbeidsliv. IA-avtalen har siden 2001 utgjort en viktig ramme for satsinger knyttet til å nå overordnede nasjonale mål for sysselsetting, arbeidsmiljø og inkludering. Den norske modellen for trepartssamarbeidet mellom partene i arbeidslivet og myndighetene har vært en viktig bærebjelke i utviklingen av et velfungerende norsk arbeidsliv, og utgjør også kjernen i IA-samarbeidet.³

Den første IA-avtalen ble inngått mellom regjeringen og partene i arbeidslivet i 2001, og gjaldt for perioden frem til 2005.⁴ IA-avtalen har siden 2001 blitt fornyet flere ganger, og det har til sammen vært **fem** IA-avtaleperioder. IA-avtalen 2019-2024 ble inngått i 2018 og er den fjerde IA-avtalen som har blitt inngått mellom partene i arbeidslivet og myndighetene.⁵

Siden 2010 har IA-avtalenes mål i stadig større grad vært rettet mot forebyggende arbeid, og forebyggende arbeidsmiljøarbeid er fremhevet som ett av to prioriterte innsatsområder i IA-avtalen for 2019-2024. Prioriteringen av forebyggende arbeidsmiljø bygger på dokumentert kunnskap og en styrket felles erkjennelse blant partene i arbeidslivet, myndigheter, og fag- og forskningsmiljøer om arbeidsplassens betydning for økt nærvær og redusert sykefravær. Videre bygger satsingen på en felles forståelse blant myndighetene og partene om at *arbeidsmiljø handler om arbeidet*. Dette innebærer at:

- arbeidsmiljøet er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet
- arbeidsmiljøet er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass og krever derfor ulike tilnærminger
- arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakernes helse, jobbengasjement og virksomhetens resultater

IA-avtalen inneholder flere virkemidler som skal bidra til å understøtte IA-arbeidet i virksomhetene og muliggjøre oppfølging og gode resultater på den enkelte arbeidsplass. Det skilles mellom virkemidler for hele arbeidslivet og virkemidler for prioriterte bransjer og sektorer.



IA-avtalens mål 2019-2024

Den fjerde IA-avtalen (2019-2024) ble først etablert for perioden 2019-2022. IA-avtaleperioden ble først administrativt forlenget til 30. juni 2023, før hele IA-avtalen høsten 2022 ble forlenget til og med desember 2024, blant annet på bakgrunn av betydelige forsinkelser og hindringer knyttet til covid-19-pandemien.

IA-avtalen skal skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen.

De nasjonale målene for IA-avtalen når det gjelder **sykefravær** er å redusere sykefraværsprosenten med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.

Når det gjelder **frafall** er målet ikke tallfestet, men det er fastslått at frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.

³ Evaluering av bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen (2023)

⁴ Regjeringen. [Inkluderende arbeidsliv – avtaleperioden 2001–2005](#).

⁵ IA-avtalen skulle vare fra 2019-2022, men ble høsten 2021 forlenget til og med desember 2024 blant annet som følge av Covid-19-pandemien

1.2.1 Arbeidsmiljøatsingen

Som en del av IA-avtalen 2019 – 2024 ble det etablert en ny *arbeidsmiljøatsing* som skulle bidra til kunnskap, kompetanse og verktøy for virksomhetene.⁶

Ansvar for arbeidsmiljøatsingen ble lagt til myndighetene ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet⁷ og Arbeids- og velferdsetaten (NAV). Målet med arbeidsmiljøatsingen var at den skulle støtte opp under IA-avtalens innsatsområder, og den skulle dreie seg om målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid.⁸

For at kunnskapen fra arbeidsmiljøatsingen skulle bli tilgjengelig for virksomhetene ble det i IA-avtalen besluttet at man skulle utvikle en portal, og *Arbeidsmiljøportalen* ble etablert som et av flere tiltak i arbeidsmiljøatsingen. Arbeidsmiljøportalen er en plattform som formidler informasjon om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid til bransjer og sektorer og virksomheter. Innholdet på portalen er rettet mot bransjene og består av kunnskapsbaserte verktøy og fakta som er tilpasset arbeidsmiljøutfordringene i de ulike bransjene.⁹

1.2.2 Bransjeprogram

For prioriterte bransjer og sektorer ble det etablert *bransjeprogrammer* som et nytt virkemiddel i IA-avtalen for 2019-2024. Bransjeprogrammene ble etablert i bransjer og sektorer hvor IA-partene var enige om å sette inn målrettet og prioritert innsats for å støtte opp under målene for avtalen. Det ble etablert bransjeprogram i følgende sju bransjer; sykehus, sykehjem, barnehager, leverandørindustrien til olje og gass, næringsmiddelindustrien, rutebuss og persontrafikk og bygg og anlegg. Bransjene ble valgt ut på bakgrunn av en vurdering av potensialet for å redusere sykefravær og frafall.¹⁰

IA-avtalen legger vekt på at bransjeprogrammenes formål er å mobilisere partene på bransje- og virksomhetsnivå til i fellesskap å dokumentere og ta fatt i felles erkjente

utfordringer. Bransjeprogrammene skal legge til rette for at partene og virksomhetene i bransjene kan prøve ut ulike målrettede tiltak innenfor de valgte satsingsområdene: *forebyggende arbeidsmiljøarbeid og oppfølging av lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær*.¹¹ Bransjeprogrammene ledes av den største arbeidsgiverorganisasjonen innen den aktuelle bransjen.

1.2.3 Opplæring i arbeidsmiljøarbeid

Opplæring i arbeidsmiljøarbeid er fremhevet som et eget virkemiddel i IA-avtalen for 2019-2024. Avtalen poengterer at kunnskap og kompetanse blant ledere, tillitsvalgte og verneombud er helt avgjørende for å oppnå resultater på arbeidsplassen.

Gjennom dette virkemiddelet skulle partene i arbeidslivet ha et ansvar for å bidra til bedre og mer kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Opplæring i arbeidsmiljø og målrettet arbeidsmiljøarbeid skulle bygge på kunnskap og kompetanse fra den nye arbeidsmiljøatsingen, og skulle inngå i leder, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen. IA-avtalens punkt om opplæring i arbeidsmiljøarbeid skulle derfor medvirke til tydeligere og mer forpliktende topartssamarbeid for å jobbe aktivt med målrettet arbeidsmiljøarbeid på arbeidsplassene.¹²

1.3 Metode

I evalueringen har vi gjennomført både en generell undersøkelse for å belyse evalueringens overordnede problemstillinger, og en bransjerettet undersøkelse for å få bedre innsikt i problemstillingene som knytter seg til den enkelte arbeidsplassen.

1.3.1 Generell undersøkelse

Formålet med den generelle undersøkelsen har vært å undersøke hvordan hovedorganisasjonene har fulgt opp virkemiddelet opplæring i arbeidsmiljøarbeid, mer spesifikt hvordan hovedorganisasjonene anser sin egen rolle på dette feltet og hvordan de har videreformidlet relevante verktøy, virkemidler og kunnskap til bruk i opplæringen.

⁶ Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (2019-2022)

⁷ Petroleumstilsynet endret navn 1. januar 2023 til Havindustritilsynet.

⁸ Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (2019-2022)

⁹ [Om Arbeidsmiljøportalen - Arbeidsmiljøportalen \(arbeidsmiljoportalen.no\)](https://www.arbeidsmiljoportalen.no)

¹⁰ IA-avtalen (2019-2024)

¹¹ Evaluering av bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen (2023)

¹² Partssammensatt arbeidsgruppe for IA-avtalen (2022) *IA-avtalen 2019-2022 - Erfaringskartlegging*

Dokumentasjon

Underveis i evalueringsprosessen har det blitt gjennomført en dokumentasjonsgjennomgang av tilsendt opplæringsmaterieell fra hovedorganisasjonene og myndighetsaktørene. For eksempel har vi gjennomgått hovedorganisasjonenes egne kartlegginger på området og hovedorganisasjonenes oversikt over tilgjengelig kompetansehevingstiltak og møtepunkter (kurs, nettverk og konferanser) for forbundene og deres medlemmer.

Deloitte har også gjennomgått tilgjengelig informasjon på hovedorganisasjonene sine nettsider for å få innsikt i hvilken informasjon om virkemiddelet og eventuelle kurs/nettverk og informasjonsskriv som ligger tilgjengelig for forbundene og medlemmene deres.

Intervju med hovedorganisasjonene og myndighetsaktører

Innledningsvis gjennomførte vi intervjuer med relevante representanter for hovedorganisasjonene, med formål å belyse problemstilling 1, men også for å få innsikt i deres erfaringer og refleksjoner knyttet til de andre problemstillingene. Vi har gjennomført intervju med representanter fra følgende hovedorganisasjoner: Virke, LO, NHO, Unio, Akademikerne, YS, NHO, Spekter, KS og DFD. Til sammen har vi gjennomført ni intervjuer med representanter fra hovedorganisasjonene.

Vi har også gjennomført intervjuer med relevante myndighetsaktører, herunder STAMI, Arbeidstilsynet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID).

Vi har gjennomført totalt 13 intervjuer med representanter fra hovedorganisasjonene og myndighetsaktører.

1.3.2 Bransjerttet undersøkelse

I tillegg til den generelle undersøkelsen, har vi gjennomført en bransjerttet undersøkelse for å undersøke hvordan det arbeides med opplæring i arbeidsmiljøarbeid i utvalgte bransjer.

Formålet med den bransjerttede undersøkelsen har vært å belyse i hvilken grad hovedorganisasjonenes oppfølging har bidratt til at opplæring i arbeidsmiljøarbeid inngår i eller er planlagt i; leder-, -verneombud og tillitsvalgtopplæring. Det har også vært et formål å undersøke i hvilken grad denne opplæringen bygger på kunnskap og kompetanse fra arbeidsmiljøetsatsingen.

I samsvar med IA-avtalens bransjetilnærming og med hensyn til rammene for oppdraget valgte vi ut *seks*

bransjer, for nærmere undersøkelse i evalueringen, hvorav *tre* inngår i de prioriterte bransjene i IA-avtalen (med etablerte bransjeprogram), og tre bransjer uten bransjeprogram, men med lignende virksomhet og bransjetilpassede verktøy tilgjengelig i arbeidsmiljøportalen. Bransjene ble valgt ut først og fremst på bakgrunn av hvilke som har bransjeprogram, og hvilke bransjer uten bransjeprogram som kan ha sammenlignbare kjennetegn når det gjelder arbeidsmiljøfaktorer. Formålet med dette utvalget var å belyse, gjennom de utvalgte bransjene, hvilke faktorer som kan påvirke gjennomføring og virkninger av opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Gjennom å velge ut tre bransjer med bransjeprogram og tre uten ønsket observere hvorvidt det å ha et bransjeprogram hadde betydning for hvordan forebyggende arbeidsmiljø vektlegges i opplæringen av ledere, tillitsvalgte og verneombud. Det har ikke vært et formål å evaluere kvaliteten på eller oppfølgingen av opplæringstilbudet i disse bransjene spesifikt.

I samråd med oppdragsgiver har vi undersøkt følgende *seks* bransjer:

- Rutebuss og persontrafikk
- Overnatting og servering
- Barnehage
- Undervisning – grunnskole
- Bygg
- Renhold

Innenfor de seks bransjene har vi gjennomført **breddeundersøkelse** og en **dybdeundersøkelse**, ved bruk av intervjuer, spørreundersøkelse og strukturerte intervjuer.

Som en del av breddeundersøkelsen har vi distribuert en spørreundersøkelse til lederne/HR-ansvarlige i en rekke virksomheter og gjennomført strukturerte intervjuer med verneombud og tillitsvalgte i bransjene. Datamaterialet fra breddeundersøkelsen har gitt oss informasjon fra et bredt utvalg virksomheter og blitt benyttet til å besvare problemstilling 2,3, 4 og 5 i evalueringen.

Vi har supplert breddeundersøkelsen med en undersøkelse i utvalgte virksomheter i hver bransje for å få en mer helhetlig og dypere forståelse av hvordan opplæring i arbeidsmiljøarbeid blir gjennomført på arbeidsplassene.

I de neste delkapitlene vil vi gi en grundigere beskrivelse av metodene som er benyttet i den bransjespesifikke undersøkelsen.

Intervjuer

Intervju med medlemsforbundene

Som en del av evalueringen har vi gjennomført intervjuer med medlemsorganisasjoner på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i de seks bransjene vi har valgt ut. Vi har avholdt intervju med følgende medlemsorganisasjoner, i tillegg til hovedorganisasjonene nevnt tidligere:

- Fagforbundet
- Fellesforbundet
- Norsk arbeidsmandsforbund
- Norsk lokomotivførerforbund
- Skolens landsforbund
- Utdanningsforbundet
- Norsk lektorlag
- NHO Service og handel
- NHO byggenæringen (BNL)
- PBL

Siden hovedorganisasjonen Akademikerne i liten grad har representanter i utvalget av bransjer har vi også intervjuet ytterligere to medlemsorganisasjoner i Akademikerne:

- Samfunnsviterne
- Legeföreningen

Totalt har vi gjennomført 16 intervjuer med representanter fra medlemsforbundene.

Intervjuer i utvalgte virksomheter

Deloitte har også gjennomført intervjuer med ledere, verneombud og tillitsvalgte i utvalgte virksomheter, for å få innsikt i opplæringen som tilbys og gjennomføres i virksomhetene, samt leder, tillitsvalgt og verneombud sine erfaringer med opplæringen.

Vi har gjennomført totalt 24 intervjuer med ledere, verneombud og tillitsvalgte i 13 virksomheter.

Tabell 1: Oversikt over antall dybdeintervjuer fordelt på bransjene

Bransje	Antall intervju	Antall virksomheter
Rutebuss og persontrafikk	7 intervjuer	3 virksomheter
Overnatting og servering	Vi lykkes ikke med å gjennomføre noen intervju med virksomheter i denne bransjen	
Barnehage	7 intervjuer	3 barnehager
Undervisning-grunnskole	2 intervjuer	2 skoler
Bygg	5 intervjuer	3 virksomheter
Renhold	3 intervjuer	2 virksomheter
Totalt	24 intervjuer	13 virksomheter

Som vist i tabellen ovenfor er det variasjon i hvor mange dybdeintervjuer vi har gjennomført i de ulike bransjene. For eksempel har vi gjennomført langt flere intervjuer med ledere, tillitsvalgte og verneombud i barnehagehagebransjen og i rutebuss og rutebuss og persontrafikk sammenliknet med overnatting- og serveringsbransjen.

Formålet med intervjuene i virksomhetene har vært å få innsikt i eksempler fra utvalgte virksomheter på hvilken opplæring som blir gitt, og faktorer som påvirker gjennomføringen av og utbyttet av opplæringen.

For å identifisere og velge ut aktuelle intervjuobjekt til dybdeintervjuer har tatt flere grep i de ulike bransjene. I barnehage og skolesektoren har vi benyttet oss av Utdanningsdirektoratet sitt nasjonale skoleregister¹³ for å identifisere relevante informanter. Vi har deretter henvendt oss direkte til rektor/barnehagestyrer i epost. I de andre bransjene har vi identifisert respondenter gjennom dialog med arbeidsgiverforeningene, og deretter henvendt oss direkte til virksomhetsleder via e-post eller telefon.

¹³ [Nasjonalt skoleregister \(udir.no\)](http://Nasjonalt.skoleregister.udir.no)

Spørreundersøkelse til ledere/HR ansvarlige

Det er gjennomført en spørreundersøkelse blant virksomheter de seks utvalgte bransjene. Det er leder/HR ansvarlig i virksomhetene som har svart på spørreundersøkelsen.

Formålet med spørreundersøkelsen var å innhente informasjon om ledernes erfaringer med opplæringen som blir gitt til ledere, verneombud og tillitsvalgte om opplæring i arbeidsmiljøarbeid.

Spørreundersøkelsen har videre vært et viktig bidrag for å innhente og systematisere erfaringer på tvers av bransjene. Vi har brukt verktøyet Questback til gjennomføring av spørreundersøkelse.

I tillegg til spørsmålene med forhåndsdefinerte kategorier, la Deloitte til rette for at respondentene kunne gi utfyllende informasjon i åpne svarfelt. Undersøkelsen ble behandlet anonymt, men respondentene ble bedt om å svare på hvilken bransje de tilhører og hvilken rolle de har i bransjen. Det var valgfritt å oppgi virksomheten de svarte på vegne av.

Vi har tatt flere grep for å identifisere relevante respondenter til spørreundersøkelse. I barnehage og skolesektoren har vi benyttet oss av Utdanningsdirektoratet sitt nasjonale skoleregister¹⁴ for å identifisere relevante respondenter. I andre bransjer har vi identifisert virksomheter gjennom dialog med arbeidsgiverorganisasjon og via åpent tilgjengelig informasjon på nettet. I en bransje har vi filtrert på næringskoder i brønnøysundregisteret for å identifisere omtrent 300 relevante virksomheter¹⁵, og deretter manuelt søkt kontaktinformasjon til lederne i virksomhetene.

Distribusjonen av spørreundersøkelsen ble avtalt på forhånd med sentrale kontaktpersoner i bransjeforeningene innenfor de relevante bransjene. Dermed har spørreundersøkelsen blitt distribuert til noen respondenter ved bruk av lenke, mens andre respondenter har mottatt invitasjon via e-post.

Undersøkelsen ble sendt ut til totalt 7227 personer, ved invitasjon via e-postlenke. Spørreundersøkelsen ble også distribuert via kontaktperson i NHO Drift Service til ledere i renholds virksomheter som er organisert i NHO og

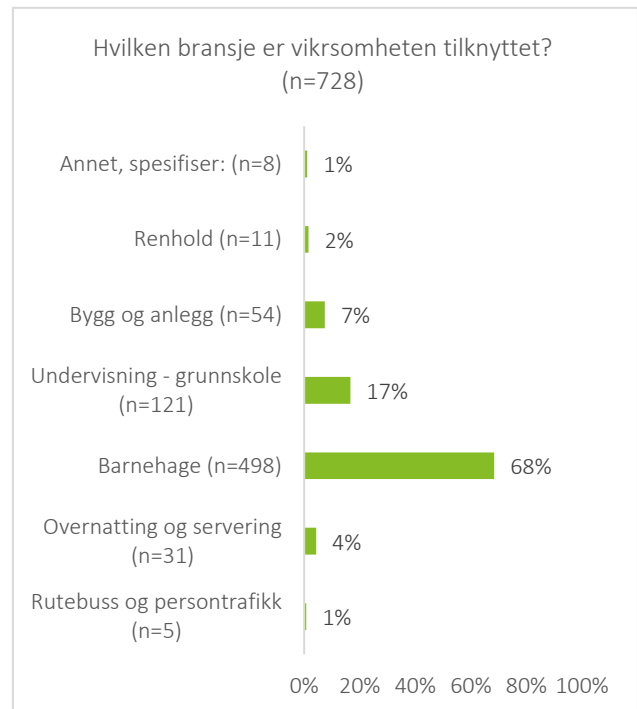
kontaktperson i NHO reiseliv til overnatting og serveringsbransjen.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført i perioden januar/februar 2024. Undersøkelsen fikk totalt 728 svarte fordelt på de utvalgte bransjene, noe som utgjør en samlet svarprosent på 9% av de som mottok spørreundersøkelsen direkte.

Det er utfordrende å fastslå den totale svarprosenten fordelt på de ulike bransjene, da vi ikke har oversikt over hvor mange potensielle respondenter som har tilgang til spørreundersøkelsen via lenkene som ble distribuert via NHO Drift og Service og NHO Reiseliv.

Figur 2 viser den totale fordelingen av respondenter fordelt på bransjene i evalueringen. Det er klart flest respondenter fra ledere/HR ansvarlige i barnehagebransjen, og færrest fra rutebuss og persontrafikk. Dette har betydning for sammenlikning av respondentenes svar på tvers av bransjer, da enkeltpersoners svar får ulik prosentvis betydning i ulike bransjer. Denne utfordringen vil bli grundigere omtalt i kapittel 1.4.

Figur 2: Oversikt over antall respondenter i spørreundersøkelsen fordelt på bransjene



¹⁴ [Nasjonalt skoleregister \(udir.no\)](https://udir.no)

¹⁵ [Virksomhetsopplysninger | Brønnøysundregistrene \(brreg.no\)](#)

Det er flere årsaker til at svarfordelingen er ulik på tvers av bransjene. Først og fremst er det store kvalitative forskjeller i hvor mange virksomheter det er i hver bransje. For eksempel er populasjonen/antall virksomheter i barnehagebransjen eller i renholdsbransjen langt større enn i rutebuss- og persontrafikk. I rutebuss og persontrafikk, som består av få og store aktører, har vi mottatt svar som dekker en stor andel av virksomhetene i bransjen, selv om det er få uik respondenter. Det er derfor viktig å understreke at dataen fra undersøkelsen må leses med varsomhet og at vi ikke har tilstrekkelig representativ data til å sammenlikne på tvers av bransjene.

Strukturerte intervjuer

Vi har gjennomført strukturerte telefonintervjuer med tillitsvalgte og verneombud i en rekke virksomheter, med formål å blant annet undersøke i hvilken grad opplæring i arbeidsmiljøarbeid inngår i verneombud og tillitsvalgtopplæringen.

For å nå ut til flest mulig tillitsvalgte og verneombud i bransjene har vi gjennomført strukturerte intervjuer med intervjuobjektene via telefon.

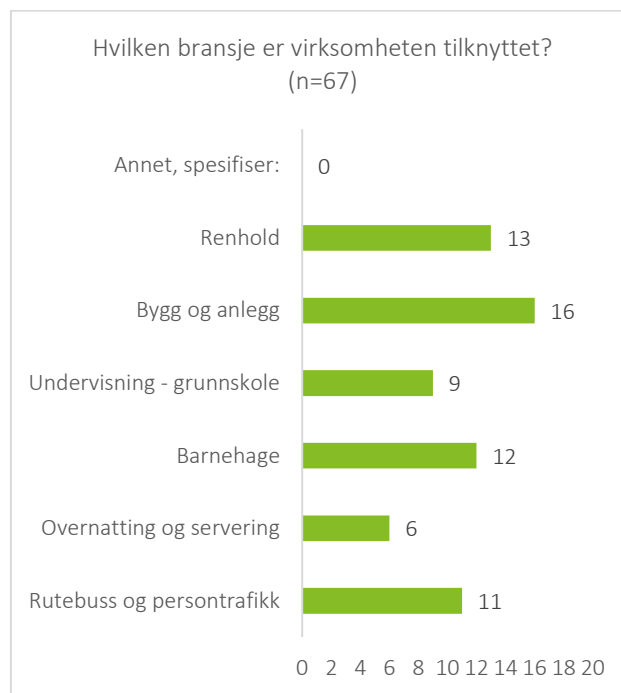
Vi benyttet oss av flere fremgangsmåter for å innhente kontaktinformasjon til tillitsvalgte og verneombud i bransjene. I enkelte bransjer har henvendt oss til fagforbundene for å få oversikt over kontaktinformasjonen til tillitsvalgte og verneombud, og deretter kontaktet de aktuelle direkte via telefon eller e-post. I andre bransjer har vi kontaktet leder virksomhetsleder direkte, med forespørsel om å få oppgitt kontaktinformasjon til tillitsvalgt og verneombud i deres virksomhet.

Vi har benyttet en kortfattet intervjuguide i questback ved gjennomføring av intervjuene, hvorav medarbeider i prosjektteamet har ført inn svarene til intervjuobjektene fortløpende under telefonintervjuet.

Vi har gjennomført totalt 67 strukturerte intervjuer med verneombud og tillitsvalgte i de seks utvalgte bransjene. Av den totale andelen intervjuobjekter er 52 av 67 tillitsvalgte, mens 11 av 67 er verneombud. 3 er begge deler, mens en har ikke oppgitt sin rolle.

Figur 3 viser en oversikt over fordelingen av strukturerte telefonintervjuer, fordelt på bransjene.

Figur 3: Oversikt over antall respondenter fra strukturerte intervju fordelt på bransjene



Som illustrert i figuren over er det også her en del variasjon i antall svar fordelt på de seks bransjene. For eksempel har vi lyktes med å få flere svar fra tillitsvalgte og verneombud i bygg- og anleggsbransjen (16 stk) sammenliknet med overnatting- og serveringsbransjen (6 stk).

I de bransjene hvor vi har fått bistand fra forbundene med kontaktinformasjon ser vi generelt sett at det har vært enklere å nå ut til tillitsvalgte og verneombud, sammenliknet med de bransjene hvor vi har kontaktet virksomhetene direkte. Et unntak er barnehagebransjen, hvor vi opplevde å få god respons ved å nå ut direkte til virksomhetene.

1.4 Metodiske begrensninger

1.4.1 Systematisk frafall i spørreundersøkelsen

Som vist i kapittel 1.3 er det store variasjoner i antall svar per bransje i spørreundersøkelsen til lederne/HR ansvarlige i virksomheter innenfor bransjene.

Variasjon i svarprosent kan ha sammenheng med at det er noe variasjon i størrelsen på bransjen og hvor mange virksomheter som er tilknyttet bransjen. For eksempel vil det være langt flere aktuelle respondenter i barnehagebransjen, sammenliknet med rutebuss og persontrafikk. Samtidig er det et betydelig frafall i enkelte respondentgrupper, ved at mange av de som har blitt invitert til å svare på undersøkelsen har valgt å ikke svare. Vi har ikke mulighet til å si med sikkerhet hvorvidt frafallet blant respondentene er systematisk, altså om de som har valgt å svare på undersøkelsen svarer annerledes enn de som ikke har svart ville gjort.

I en drøfting av frafall i spørreundersøkelser i en rapport fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) blir det imidlertid blant annet vist til at det kan være risiko for at personer som er sterkt involvert i temaet for undersøkelsen blir overrepresenterte blant respondentene i en spørreundersøkelse (Mortensen, 2010)¹⁶. Dette kan også være tilfelle i undersøkelsen vi har gjennomført, og svarene må derfor tolkes med en viss varsomhet.

Ved sammenligning av svar på tvers av bransjer eller andre variabler er det viktig å være oppmerksom på at antall respondenter i ulike respondentgrupper varierer mye. Det innebærer at i de tilfeller der det er relativt få respondenter, vil enkeltpersoners svar få til dels store prosentvise utslag. I vår omtale av svar på spørreundersøkelsen omtaler vi så spesifikt som mulig hvilket datagrunnlag våre observasjoner er basert på.

1.4.2 Reliabilitet og validitet

En undersøkelses reliabilitet handler om dataens troverdighet hvorvidt målingen er nøyaktig og etterprøvable. Undersøkelsesens validitet er et mål på hvorvidt undersøkelsen resultater gir grunnlag for å

trekke gyldige eller holdbare slutninger om det undersøkelsen har som formål å belyse.¹⁷

Som indikert tidligere i kapitlet er datakvaliteten varierende på tvers av bransjene. For eksempel har vi lykket med å samle inn en større andel data i barnehagebransjen, sammenliknet med renhold og overnatting- og serveringsbransjen. Dermed vil beskrivelsene av barnehagebransjen i større grad være representative for populasjonen i barnehagebransjen, sammenliknet med beskrivelsene av renhold og overnatting og serveringsbransjen. Det vil heller ikke være hensiktsmessig å sammenlikne dataen på tvers av de ulike bransjene. På bakgrunn av varierende datakvalitet i de ulike bransjene kan vi ikke slå fast at datagrunnlaget er representativt for den faktiske populasjonen.

Samtidig har det ikke vært et mål i denne evalueringen å evaluere bransjene, men heller å benytte bransjene som eksempel på hvordan virkemiddelet har blitt fulgt opp på virksomhetsnivå.

Et annet forhold som kan påvirke validiteten av datamaterialet er knyttet til utvalg av intervjuobjekt og eventuell bias hos intervjuobjektet. For eksempel er det en risiko for at intervjuobjektene som er valgt ut er de som ønsker å dele sine erfaringer (f.eks. at de lederne som arbeider med arbeidsmiljøarbeid i egen virksomhet velger å svare på spørreundersøkelsen, fremfor de som ikke arbeider med dette). I intervjusammenheng er det risiko for at intervjuobjektet ønsker å fremme sine egne interesser i intervjuet. For eksempel at virksomhetsledere legger hovedvekt på det positive arbeidet med arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten, fremfor å belyse utfordringene. Det er risiko for at dette kan gi et skjevt bilde på hvordan det faktisk arbeides med arbeidsmiljøarbeid.

Metodetriangulering er et viktig grep for å sikre høyere validitet og reliabilitet av funnene i en studie.¹⁸ For å styrke evalueringens validitet har vi triangulert flere typer av data, herunder spørreundersøkelse til ledere, strukturerte intervjuer med tillitsvalgte og verneombud og dybdeintervjuer med ledere tillitsvalgte og verneombud. Dermed vil dataen samlet sett kunne gi oss

¹⁶ Mortensen, Anne Katrine (2010). Undersøkelse om religion 2008. Undersøking koordinert og tilrettelagt av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS. Rapport nr. 126.

¹⁷ Yin. Robert K. 2018. Case study research and applications. Design and methods. California: Sage publications

¹⁸ Fusch, Patricia, Fusch Gene og Lawrence Ness. 2018. "Denzin's Paradigm shift: Revising Triangulation in qualitative research". Journal of social change. DOI: 10.5590/JOSC.2018.10.1.02

noen indikasjoner på faktorer som er av betydning for å belyse våre problemstillinger.

For å styrke reliabiliteten og validiteten til funnene i vurderingen har vi tatt flere grep i datainnsamlingsprosessen:

- **Gjennomført en konsistent datainnsamling:** vi har blant annet gjennomført en spørreundersøkelse og strukturerte intervjuer med målrettede spørsmål. Spørreundersøkelsen er pilotert for å sikre at spørsmålene er treffsikre.
- **Dokumentasjon:** vi har så langt det lar seg gjøre sørget for å hente inn dokumentasjon som underbygger påstander eller aktiviteter som blir løftet frem i intervju.
- **I intervjuprosessen** har vi hatt utfordringer med å nå ut til relevante informanter i enkelte bransjer. For å komme i kontakt med relevante informanter i bransjene har vi tatt flere grep. I enkelte bransjer har vi identifisert relevante informanter gjennom dialog med arbeidsgiverforeningene.
- **I spørreundersøkelsen:** For å sikre høyest mulig svarprosent på spørreundersøkelsen har vi gjort et omfattende arbeid for å nå ut til virksomhetene. Innledningsvis i evalueringsprosessen inviterte vi relevante representanter fra et utvalg bransjeforeninger, med formål å distribuere spørreundersøkelsene til deres medlemmer. For eksempel:
 - Kontakt med de ulike bransjeforeningene-
 - Benyttet ulike metoder for distribusjon.
 - Vi benyttet Utdanningsdirektorates lister over barnehager og skoler.
 - I de bransjene hvor det har vært utfordrende å nå ut til virksomhetene har vi benyttet oss av næringskoder i Brønnøysundregisteret og søkt opp virksomheter manuelt
 - For å oppnå en tilfredstillende svarprosent på spørreundersøkelsen ble det sendt ut en rekke påminnelser til respondentene, med en utsatt frist på omtrent 2. uker

1.5 Begrepsavklaringer

Med *forebyggende arbeidsmiljøarbeid* mener vi i denne rapporten målrettet innsats med å skape et godt og trygt arbeidsmiljø på arbeidsplassen. I IA-sammenheng er vi særlig opptatt av at arbeidsmiljøarbeidet er rettet mot å forebygge sykefravær og frafall. For å jobbe godt med arbeidsmiljøet er det nødvendig å ha innsikt i faktorer som påvirker arbeidsmiljøet på arbeidsplassen.

Opplæring i arbeidsmiljøarbeid omfatter dermed ulike kompetansetiltak som skal bidra til at ledere, tillitsvalgte og verneombud får innsikt i hvordan man kan jobbe forebyggende for å fremme et godt arbeidsmiljø og bidra til å hindre sykefravær og frafall.



2 Hovedorganisasjonenes oppfølging av opplæring i arbeidsmiljøarbeid

I dette kapittelet har vi sett på hvordan hovedorganisasjonene har fulgt opp sine forpliktelser etter IA-avtalen 2019-2024 om å bidra til bedre og mer kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid.

2.1 Innledning

I dette kapittelet har vi undersøkt hvordan hovedorganisasjonene har fulgt opp oppdraget med å bidra til bedre og mer kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Kapittelet vil belyse følgende problemstilling:

- Hvordan har hovedorganisasjonene fulgt opp at opplæring i arbeidsmiljøarbeid inngår i leder-, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen?

Kapittelet vil først omtale hovedorganisasjonenes forståelse av sin rolle og sitt ansvar knyttet til oppdraget om opplæring i arbeidsmiljøarbeid, samt ansvarsfordelingen mellom myndighetene og partene. Videre omtaler vi hvordan henholdsvis arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverorganisasjonene har fulgt opp oppdraget av IA-avtalen. En samlet oppsummering og vurdering kommer til slutt i kapittelet.

2.2 Hovedorganisasjonenes forståelse av oppdraget i IA-avtalen

I IA-avtalen er virkemiddelet «opplæring i arbeidsmiljøarbeid» beskrevet på følgende måte, under hovedoverskriften «Virkemidler for hele arbeidslivet»:

«Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vil bidra til bedre og kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Kunnskap og kompetanse blant ledere, tillitsvalgte og verneombud er helt avgjørende for å oppnå resultater på arbeidsplassene. Opplæring i arbeidsmiljø og målrettet arbeidsmiljøarbeid skal bygge på kunnskap og kompetanse fra den nye arbeidsmiljø-satsingen og skal inngå i leder, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen. Portalen som er omtalt tidligere [arbeidsmiljøportalen]

kan være et godt verktøy også i opplæringen i arbeidsmiljøarbeid»

Av intervjuene med hovedorganisasjonene og myndighetene går det frem at de ulike partene har hatt noe ulik forståelse av hva dette innebar av ansvar for arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene.

Representanter for myndighetene viser til at intensjonen med oppdraget var at partene skulle bidra til å gjøre kunnskapsgrunnlaget knyttet til forebyggende arbeidsmiljøarbeid kjent ute i virksomhetene. Ved inngåelse av IA-avtalen i 2018/2019 hadde myndighetene og partene blitt enige om en felles definisjon av arbeidsmiljø (se kap. 1.2), *arbeidsmiljø handler om arbeidet*, og myndighetene (ved STAMI og Arbeidstilsynet) hadde i samarbeid med forskningsmiljøer begynt med å utarbeide et kunnskapsgrunnlag som tydeliggjorde sammenhengen mellom arbeidsmiljø og sykefravær. Av intervjuer fremgår det at det fra myndighetenes side var en forventning om at partene skulle ta eierskap til dette budskapet og jobbe aktivt for å formidle dette ut til virksomhetene gjennom flere av virkemidlene i IA-avtalen, herunder bransjeprogrammene og oppdraget om å bidra til bedre og mer kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Fra Arbeids- og inkluderingsdepartementets side var det et tydelig skille mellom rollen til arbeidslivsorganisasjonene og rollen til myndighetene når det gjaldt opplæring i arbeidsmiljøarbeid; myndighetene hadde ansvaret for å utvikle kunnskapsgrunnlaget som skulle ligge til grunn for satsingene i IA-avtalen, mens hovedorganisasjonene hadde et ansvar for å formidle kunnskapen ut til arbeidsplassene som en del av opplæringen.

Flere av hovedorganisasjonene har på sin side i intervjuer og samtaler gitt uttrykk for at de ikke nødvendigvis tolket

beskrivelsen i IA-avtalen som et eget oppdrag eller virkemiddel. Enkelte har vist til at de allerede over lang tid har jobbet med å formidle ut kunnskap om HMS og inkluderende arbeidsliv til sine medlemmer, og at de ikke oppfattet dette oppdraget som noe nytt.

Videre fremgår det av intervjuene at de arbeidsgiverorganisasjonene som har ansvar for bransjeprogram, først og fremst har sett oppdraget om opplæring i sammenheng med de tiltakene som gjennomføres i bransjeprogrammene i de utvalgte bransjene, og at eventuelle nye tiltak eller aktiviteter knyttet til opplæring ville være i regi av bransjeprogrammene. Utover bransjeprogrammene er det ikke etablert samarbeidsstrukturer mellom arbeidslivsorganisasjonene for å følge opp virkemiddelet.

Ingen av organisasjonene har etablert egne mål eller planer for oppfølging av virkemiddelet *opplæring i arbeidsmiljøarbeid*. Dette synes å gjenspeiles i en erfaringskartlegging som ble gjennomført av den partssammensatte arbeidsgruppen for IA-avtalen i 2022, hvor partene beskriver sine erfaringer med virkemiddelet. Rapporteringen er i stor grad knyttet til betydningen av forebyggende arbeidsmiljøarbeid generelt, og i mindre grad til spesifikke erfaringer eller aktiviteter når det gjelder opplæringstilbud.¹⁹

Hovedorganisasjonene gir i intervjuer uttrykk for at den viktigste rollen til partene når det gjelder opplæring i arbeidsmiljøarbeid er å formidle kunnskapen som har blitt utarbeidet de siste årene knyttet til forebyggende arbeidsmiljø og fra arbeidsmiljøloven «ned i linja», og ut til sine medlemmer. Helt overordnet har organisasjonene på arbeidstakersiden hovedsakelig tolket oppdraget inn mot opplæring til tillitsvalgte, selv om noen arbeidstakerorganisasjoner også har rettet aktiviteter mot verneombud. På arbeidsgiversiden har organisasjonene hovedsakelig tolket sin rolle inn mot opplæring til ledere, og i noen grad til verneombud.

Måten hovedorganisasjonene har tolket og fulgt opp oppdraget på, varierer imidlertid basert på hvordan de er organisert, og som følge av dette, hvilke påvirkningsmuligheter de selv oppfatter at de har når det gjelder opplæring til tillitsvalgte, verneombud og ledere. De store hovedorganisasjonene med flere underliggende medlemsorganisasjoner og -forbund viser til at opplæringstilbud som regel ivaretas av underliggende



organisasjonsledd, og at deres rolle er å legge til rette for at deres fagforbund/medlemsorganisasjoner kan bruke kunnskapsgrunnlaget om forebyggende arbeidsmiljøarbeid inn i sin opplæring. Organisasjonene legger generelt lagt vekt på at de ikke har instruksjonsmyndighet overfor sine medlemsforbund og -foreninger, og at de dermed ikke kan pålegge føringer for hvilken opplæring og hvilke aktiviteter de underliggende organisasjonene tilbyr. Fra arbeidstakerorganisasjonene pekes det på at det er forbundene som er tette på de tillitsvalgte, og at det dermed er forbundene som må bruke sine kanaler for å nå ut til dem. NHO legger vekt på sitt ansvar for å koordinere IA-arbeidet på tvers av alle regionkontorene og landsforeningene, og legge til rette for at landsforeningene kan tilby kurs og veiledning til sine medlemsbedrifter.

¹⁹ Partssammensatt arbeidsgruppe for IA-avtalen (2022) *IA-avtalen 2019-2022. Erfaringskartlegging*

Med bakgrunn i manglende instruksjonsmyndighet og mulighet til å påvirke opplæring og innholdet i den, påpeker blant annet LO i intervju at det er viktig som hovedorganisasjon å fokusere på de områdene hvor man har reell påvirkningsmulighet, og mindre fokus på de områdene man ikke får påvirket. Her trekker LO blant annet frem at grunnskoleringen til tillitsvalgte er et område LO ser det vanskelig å påvirke, og at de da heller legger vekt på de flatene hvor de har større mulighet for påvirkning.

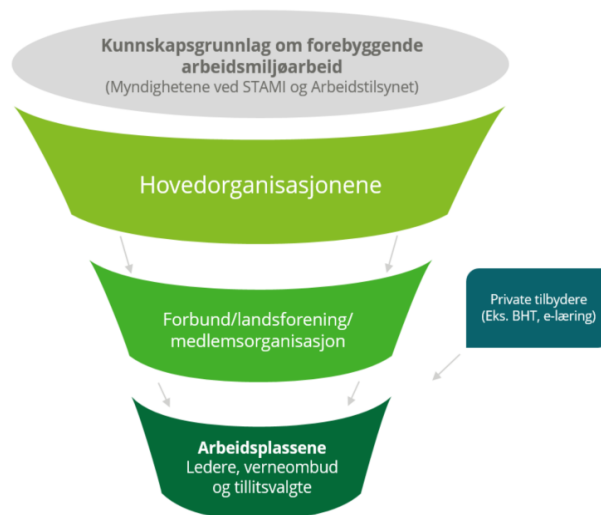
I flere av organisasjonene er det også pekt på at ansvaret for opplæring og ansvaret for IA ligger i ulike deler av organisasjonen, og at det varierer hvor mye samhandling det er mellom disse funksjonene.

Hovedorganisasjonene som ikke har underliggende medlemsorganisasjoner, det vil si Spekter, Virke, KS og DFD gir uttrykk for at deres rolle er å formidle informasjon direkte til sine medlemmer om hva som ligger i IA-avtalen, og å utarbeide og informere om ulike kurs, verktøy og virkemidler til bruk i arbeidsmiljøarbeidet.

Organiseringen setter altså rammer for hvilke forutsetninger hovedorganisasjonene har for å nå ut på virksomhetsnivå med kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Figur 4 illustrerer hvordan

kunnskapen må spres til flere nivåer før den når ledere, tillitsvalgte og verneombud på arbeidsplassene.

Figur 4: Roller og ansvar knyttet til satsingen på opplæring i arbeidsmiljøarbeid



Tabell 2 viser en overordnet beskrivelse over hvordan hovedorganisasjonene er organisert, samt hvordan IA-arbeidet er organisert i de respektive organisasjonsstrukturene

Tabell 2: Hovedorganisasjonenes organisering

Hoved-organisasjon	Organisering	Organisering av IA-arbeid i organisasjonen
LO	LO består av 24 fagforbund. Disse er landsomfattende organisasjoner som er organisert med egne avdelinger og foreninger, og det er fagforbundene som organiserer de ansatte på den enkelte arbeidsplass. Samlet har alle LOs fagforbund over 1 000 000 medlemmer. De største forbundene i LO er Fagforbundet (400 000 medlemmer) og Fellesforbundet (200 000 medlemmer).	LO har etablert et IA-forum, hvor forbundene delta med representanter som jobber med HMS og /eller IA. I LO sentralt er det forhandlings- og HMS-avdelingen som følger opp IA-avtalen. Avdelingen samarbeider med samfunnspolitisk avdeling.
Unio	Unio har 14 medlemsforbund. Organisasjonen har om lag 400 000 medlemmer fordelt på de 14 medlemsforbundene.	Unio har ansatte som jobber konkret med arbeidsmiljøarbeid og IA. Unio har ikke konkrete nettverk eller møteplasser for medlemsforbundene knyttet til IA, men opplyser at de har tett kontakt med sine medlemsforbund om IA og forebygging.
Akademikerne	Akademikerne har 13 medlemsforeninger, og har til sammen over 255 000 medlemmer.	Akademikerne har en ansatt som har ansvar for organisasjonens IA-oppfølging. Akademikerne har også en internt IA-gruppe, hvor alle de 23 medlemsorganisasjonene er representert. Det arrangeres 2-3 møter i året for gruppen.
YS	YS har 11 forbund, og organiserer til sammen 240 000 medlemmer.	YS har også ansatte som jobber konkret med IA-avtalen. YS har også etablert et IA-forum, hvor det er sektorvis representasjon fra forbundene.
NHO	NHO har 18 landsforeninger, som har flere bransjer under seg. NHO har også ti regionskontorer. Under de ulike landsforeningene er det igjen bransjeforeninger. Kontorene tilbyr medlemmer rask service og rådgivning, samt møteplasser og lokalkompetanse. NHO består av et fellesskap med over 33.000 medlemmer over 700 000 årsverk.	NHO har flere ansatte som jobber med IA. Hver landsforening i NHO har siden 1994 fått tilskudd for å ha en dedikert medarbeider på arbeidsmiljøområdet. Disse medarbeiderne møtes en gang i måneden i det de kaller HMS-rådgiverpanelet. Her møtes de dedikerte medarbeiderne, samt 2-3 personer fra NHO sentralt, også informeres det om forskning, IA-avtalen etc. 3 av NHOs landsforeninger leder hvert sitt bransjeprogram. Dette gjelder henholdsvis NHO byggenæringen, Norsk industri og NHO Mat og drikke.
Virke	Virke har ingen underorganisasjoner eller regionale kontorer. Virke representerer over 25 000 virksomheter og mer enn 300 000 ansatte.	Virke har flere ansatte som jobber konkret med IA. De har også ansatte som jobber med opplæring knyttet til IA, og en kompetansedeling som jobber med å formidle målene i IA-avtalen ut mot medlemmer.
Spekter	Spekter har ikke regionale ledd eller landsforeninger, og organisasjonen holder bare til i Oslo. Organisasjonen har 230 medlemsbedrifter.	Spekter leder 2 bransjeprogram. Organisasjonen har flere ansatte som jobber konkret med IA, både gjennom bransjeprogram, og annet arbeid opp mot IA. Spekter har opprettet «Møteplass IA», som et erfaringsutvekslingssted for medlemsvirksomhetene deres. Her arrangeres det møter halvårlig/årlig. Det gis informasjon om opplæring, informasjon om IA-avtalen og andre viktige og relevante punkter.
KS	KS har hovedkontor i Oslo og fylkeskontorer i hele landet. Fylkeskontorene er koordinert gjennom åtte regionkontorer. Alle landets kommuner og fylkeskommuner er medlemmer i KS.	KS leder 2 bransjeprogram, og har tre fagpersoner som jobber med IA. Disse tre ansatte har fordelt oppgaver knyttet til IA og bransjeprogram etc. mellom seg. KS s KS har HR nettverk og HMS nettverk på kommunalt og fylkesnivå, hvor arbeidsmiljø og IA er et tema.
DFD	I staten er det Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD) som forvalter arbeidsgiverpolitikken i staten. DFD har ansvar for 170 virksomheter.	I DFD er det ansatte som jobber med IA-avtalen, og de arrangerer jevnlig IA-frokostseminarer. Disse er rettet mot HR ledere, HR ansatte, tillitsvalgte og verneombud.

2.2.1 Ansvars- og rollefordeling mellom myndighetene og partene

I IA-avtalen er det lagt til grunn at myndighetene skulle ha ansvaret for å utarbeide og tilgjengeliggjøre kunnskapsgrunnlaget om forebyggende arbeidsmiljøarbeid, mens partene skulle ha ansvar for å formidle kunnskapsgrunnlaget ut til virksomhetene gjennom blant annet opplæring i arbeidsmiljøarbeid.

I intervju påpeker noen av hovedorganisasjonene at mandatet og ansvarsfordelingen mellom myndighetene og partene var noe uklart i starten av IA-perioden. Noen av utfordringene som trekkes frem var at oppdraget knyttet til opplæring i arbeidsmiljøarbeid la vekt på at opplæringen skulle bygge på kunnskap og kompetanse fra den nye arbeidsmiljøetsatsingen. Samtidig ble arbeidsmiljøetsatsingen satt i gang på samme tid som oppdraget knyttet til opplæring i arbeidsmiljøarbeid ble gitt til partene, og det var flere verktøy – blant annet Arbeidsmiljøportalen – som ennå ikke var ferdigstilt på dette tidspunktet.²⁰ Noen av hovedorganisasjonene opplevde at det var krevende å gå ut til sine forbund/bransjeforeninger og medlemmer uten at kunnskapsgrunnlaget og verktøyene var klart.

Høsten 2019 begynte STAMI og Arbeidstilsynet med å utarbeide en kunnskapsmodul om forebyggende arbeidsmiljøarbeid som partene kunne benytte i opplæringen til tillitsvalgte, verneombud og ledere. Bakgrunnen for dette var at partene på dette tidspunktet ikke opplevde å ha tilstrekkelig verktøy og virkemidler for å formidle kunnskap om forebyggende arbeidsmiljøarbeid ut til virksomhetene. Kunnskapsmodulen var ferdig i slutten av 2020, og består av tre forelesningsbaserte moduler om arbeidsmiljø og forebyggende arbeidsmiljøarbeid som ligger åpent tilgjengelig på Arbeidsmiljøportalen.²¹ Det er spilt inn en film for hver modul, og det er også mulig å laste ned presentasjonene og manus til presentasjonene. Av intervju med STAMI går det frem at kunnskapsmodulen var generell og ment som en oppstartsmodul som partene kunne gå i gang med, og som skulle bidra til å legge grunnlag for å endre kulturell forståelse av hva arbeidsmiljø er. Den var ikke ment som svaret på ønsket hovedorganisasjonene hadde om egen

opplæring, men en brikke de kunne bruke i arbeidet med sin egen opplæring og verktøy.

Noen av hovedorganisasjonene trekker frem at kommunikasjonene og samhandlingen mellom partene var noe utydelig i denne tidlige fasen av IA-perioden. En hovedorganisasjon peker blant annet på at de hadde startet opp en prosess med sine forbund i et forsøk på å lage en felles opplæringsmodul, og hadde kommet langt i dette arbeidet. Parallelt startet STAMI og Arbeidstilsynet sitt løp med å utarbeide kunnskapsmodulen, noe som førte til at hovedorganisasjonen avventet sin prosess i påvente av deres produkt. Hovedorganisasjonen peker på at partssamarbeidet ikke fungerte godt nok i den tidlige fasen, men at samhandlingen har blitt bedre over tid.

I andre intervju er det vist til at partene opplevde det som utfordrende å operasjonalisere og bruke kunnskapsmodulen til STAMI på en måte som ga mening for virksomhetene og medlemmene sine. Selv om partene opplevde at kunnskapsgrunnlaget var tydelig på hvilke risikofaktorer som kan føre til økt sykefravær og frafall, opplevde de at det var utfordrende å formulere og konkretisere hvordan virksomhetene kunne bruke kunnskapen om risikofaktorer for å jobbe forebyggende på egen arbeidsplass. På bakgrunn av noen av disse innspillene samarbeidet Arbeidstilsynet med noen av hovedorganisasjonene, herunder YS og Unio, om å utarbeide en e-læring som kunne brukes til opplæring av tillitsvalgte.

En annen tilbakemelding fra partene i den tidlige fasen av IA-perioden var at kunnskapsmodulen som ble utarbeidet av STAMI og Arbeidstilsynet var lite bransjespesifikk. I intervju med STAMI blir det pekt på at kunnskapsgrunnlaget knyttet til arbeidsmiljøfaktorer og forebyggende arbeidsmiljøarbeid har utviklet seg og blitt mer bransjespesifikt siden 2019. Per 2024 finnes det bransjerettet kunnskap for 25 bransjer i Arbeidsmiljøportalen. Det blir vist til at det er enklere for partene å jobbe kunnskapsbasert med opplæring i arbeidsmiljø nå enn det var i starten av IA-perioden, da det fortsatt var mye som ikke var klart.

²⁰ [Arbeidsmiljøportalen](#) er en nettside som formidler informasjon om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid til bransjer, sektorer og virksomheter. Arbeidsmiljøportalen er et samarbeid mellom Arbeidstilsynet, NAV, Havindustritilsynet (tidligere Petroleumstilsynet) og Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI).

²¹ STAMI. Opplæringspakke for partene i arbeidslivet – tilgjengelig på [Arbeidsmiljøportalen](#).

2.3 Arbeidstakersidens oppfølging av oppdraget knyttet til opplæring i arbeidsmiljøarbeid

Blant hovedorganisasjonene varierer det hvor mange fagforbund som er tilsluttet hovedorganisasjonen og størrelsen på fagforbundene. LO har eksempelvis 25 fagforbund, der noen av de største forbundene har flere hundre tusen medlemmer.²² LOs største forbund, Fagforbundet, har flere medlemmer enn alle fagforbund til sammen under henholdsvis YS og Akademikerne.

Størrelsen på forbundene har noe å si for hvilke påvirkningsmuligheter hovedorganisasjonene har på tillitsvalgtopplæringen. De største forbundene er store organisasjoner som selv er organisert med flere nivåer. Dette medfører at det er flere «lag» hovedorganisasjonene må nå ut til med oppfordringer om å inkludere arbeidsmiljøarbeid i grunnopplæringen. Tekstboksen til høyre viser et eksempel på hvordan opplæringen er organisert i Fagforbundet (LO).

Opplæringen gjennomføres som regel i regi av forbundene. Av intervju med hovedorganisasjonene går det frem at forbundene må foreta en hard prioritering av hvilke temaer som skal inkluderes i tillitsvalgtopplæringen, og at det kan være ulike oppfatninger blant forbundene og hovedorganisasjonene om hva som bør prioriteres. Det påpekes at det er mange temaer som «konkurrerer» om plass i opplæringen, og at temaer som lønnsforhandlinger og tariffavtaler ofte er høyest prioritert av forbundene.

Tillitsvalgtopplæringen som gjennomføres av forbundene er ikke arbeidstakerorganisasjonens eneste kanal for å formidle kunnskapsgrunnlaget knyttet til forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Hovedorganisasjonene har også benyttet andre kanaler, blant annet temakurs som arrangeres på sentralt nivå, felles samlinger på tvers av forbund, og informasjon på nettsidene.

Arbeidstakerorganisasjonene har etablert ulike strukturer for å følge opp arbeidet med IA-avtalen. Alle hovedorganisasjonene har to eller flere ansatte som har inkluderende arbeidsliv som ansvarsområde, og som har kontakt med forbundene.

Eksempel: Tillitsvalgtopplæring hos Fagforbundet (LO)

Fagforbundet er LOs største fagforbund, og organiserer om lag 400 000 medlemmer i 180 forskjellige yrker. Fagforbundet er organisert med flere fylkeskretser, og har om lag 400 lokale fagforeninger som tilhører fylkeskretsene (se tekstboksen til høyre for en nærmere beskrivelse av tillitsvalgsopplæringen i Fagforbundet). Fellesforbundet er også organisert med 7 regionavdelinger, og har totalt 85 avdelinger/lokale fagforeninger under regionavdelingene.

Forbundet er organisert i tre nivåer:

- Nivå 1: Sentralt nivå
- Nivå 2: Fylkeskretsene
- Nivå 3: Lokale fagforeninger

Det er omtrent 400 lokale fagforeninger under fylkeskretsene.

Av intervju med Fagforbundet går det frem at det er Fagforbundet sentralt (nivå 1) som utarbeider opplæringsmateriale for tillitsvalgsopplæring. Det er de lokale fagforeningene som gjennomfører opplæringen. Det blir vist til at Fagforbundet etterstreber at alle skal få den samme opplæringen, uavhengig av hvor de er geografisk i landet.

LO, Akademikerne og YS har etablert egne *IA-nettverk*, der forbundene/medlemsorganisasjonene deltar med representanter som jobber med IA. Formålet med nettverkene er blant annet å ha et felles møtested for å drøfte og forankre arbeidet med IA-avtalen og arbeidsmiljøarbeid. Unio har ikke opprettet et lignende nettverk, men opplyser at de har tett kontakt med HMS-ansvarlige og andre kontaktpersoner i forbundene når det gjelder arbeid med inkluderende arbeidsliv. Unio viser for eksempel til at de gjennomfører formelle møter med kontaktpersonene, og har ellers jevnlig kontakt med forbundene ved behov om temaer knyttet til arbeidsmiljø.

I intervju trekkes det frem at hovedorganisasjonene har benyttet IA-nettverkene til å diskutere opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Akademikerne gjennomfører egne IA-seminarer med IA-nettverket 1-2 ganger i året, der de blant annet inviterer eksterne foredragsholdere, for eksempel fra STAMI. Av intervju med medlemsorganisasjoner under Akademikerne blir det pekt på at IA-seminarene er svært nyttig, og at de har hatt interessante eksterne foredragsholdere. IA-nettverket har også blitt benyttet til å dele erfaringer på tvers av medlemsorganisasjoner knyttet til opplæring i arbeidsmiljøarbeid og eventuelle utfordringer knyttet til

²² Ifølge [LOs nettsider](#) er Fagforbundet LOs største fagforbund med over 400 000 medlemmer i nærmere 180 forskjellige yrker. Fellesforbundet er også et stort forbund, med rundt 160 000 medlemmer i privat sektor.

arbeidet. Representanter i IA-nettverket peker på at det har vært nyttig å lære av andre medlemsorganisasjoner når det gjelder tillitsvalgtopplæring og opplæring i arbeidsmiljøarbeid.

Hovedorganisasjonene har blant annet benyttet de interne IA-nettverkene som forum for å formidle forventninger til innholdet i opplæringen. LO gjennomførte for eksempel et møte med alle opplæringsansvarlige og HMS-ansvarlige i forbundene for å informere om kunnskapsmodulen som STAMI og Arbeidstilsynet hadde utarbeidet i slutten av 2020. Formålet med møtet var å informere om kunnskapsmodulen og oppfordre forbundene til å ta det i bruk.

Av intervju med noen av medlemsorganisasjonene til LO fremgår det at de i relativt begrenset grad oppfatter at de har fått tydelige føringer og informasjon knyttet til opplæring i arbeidsmiljøarbeid. En representant fra ett av forbundene peker på at opplæring i arbeidsmiljø har vært et tema i IA-nettverket til LO, og opplever generelt at arbeidsmiljøarbeid er mer på dagsorden i LO-systemet enn det har vært tidligere. Representanter for to andre forbund peker på at de ikke opplever å ha fått føringer fra hovedorganisasjonen knyttet til opplæring i arbeidsmiljøarbeid, og at det fremstår utydelig for dem hvilken rolle de skal ha i arbeidet.

Noen av hovedorganisasjonene har utarbeidet felles opplæringsmaterialer knyttet til arbeidsmiljøarbeid som forbundene kan benytte i sin tillitsvalgtopplæring. Et eksempel på dette er Akademikerne, som har utarbeidet en presentasjon med om lag 100 foiler som blir oppdatert 1-2 ganger i året og ved behov. Presentasjonen oppdateres og tilpasses endringer i regelverket, samt oppdateres med relevante verktøy og informasjon fra myndighetene (eks. fra STAMI og Arbeidstilsynet). Presentasjonen sendes ut til medlemsorganisasjonene, som oppfordres til å benytte seg av dette.

I intervju med medlemsorganisasjoner tilsluttet Akademikerne pekes det på at hovedorganisasjonen ikke legger føringer på opplæringen til medlemsorganisasjonene, men at de er på tilbudssiden og motiverer organisasjonene til å sette opplæring og viktig tematikk på dagsorden i egen organisasjon. Det oppleves ikke som et diktat, men et felles opplegg som alle kan bruke og som skal være til hjelp. Medlemsorganisasjonene i Akademikerne som er intervjuet i evalueringen beskriver generelt at de opplever

et økt fokus på forebyggende arbeidsmiljøarbeid i kommunikasjonen fra hovedorganisasjonen i denne IA-avtaleperioden enn tidligere.

Også YS har utarbeidet et felles opplæringsgrunnlag for medlemsforbundene i YS, med likt innhold og like mål. Samtidig påpekes det at det er forbundene som avgjør hvordan de ønsker å legge opp kurset og hvordan de skal nå ut til de tillitsvalgte.

2.3.1 Hovedorganisasjonenes oppfølging av tillitsvalgtopplæringen

Ettersom tillitsvalgte er medlemmer av forbundene og ikke hovedorganisasjonene, er det som oftest forbundene som sitter med en oversikt over omfanget av tillitsvalgte som har vært gjennom kurs knyttet til arbeidsmiljøarbeid. Samtidig har noen av hovedorganisasjonene benyttet egne kanaler for å skaffe seg informasjon om gjennomføringen av og innholdet i opplæringen. Hovedorganisasjonene har gjort dette på to måter; 1) rapportering til styret eller sekretariatet, og 2) medlemsundersøkelser til tillitsvalgte.

Selv om hovedorganisasjonene ikke har instruksjonsmyndighet overfor forbundene, har organisasjonene mulighet til å gi visse formelle forventninger og be om rapportering fra forbundene gjennom sekretariatet og/eller styret i organisasjonen.

LO viser blant annet til at sekretariatet har bedt om en tilbakemelding fra forbundene om hvordan de jobber med å formidle kunnskap om forebyggende arbeidsmiljø ut til deres medlemmer. Dette skjedde gjennom en formell skriftlig forespørsel til forbundene, der de ble bedt om å rapportere på hvorvidt de har inkludert forebyggende arbeidsmiljøarbeid i opplæringen. Tilbakemeldingen var varierende, men det påpekes at det for flere av forbundene ikke vil være aktuelt ut fra den karakteren de har å jobbe med dette. Andre forbund opplyste i sin tilbakemelding at de har integrert forebyggende arbeidsmiljøarbeid i sine opplæringsprogrammer.

I intervju med LO påpekes det at det er krevende for hovedorganisasjonen å få en fullstendig oversikt over hva som inngår i grunnopplæringen til de ulike forbundene. Selv om de fleste forbundene har inkludert noe om arbeidsmiljø, opplyser LO at det er krevende å ha kjennskap til i hvor stor grad det er inkludert.

Akademikerne har også bedt om rapportering fra sine medlemsorganisasjoner når det gjelder opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Medlemsorganisasjonene må rapportere årlig til styret om avholdte og planlagte aktiviteter knyttet til IA. Medlemsorganisasjonene rapporterer også på hvor mange som har deltatt i tillitsvalgotplæring med innhold som dekker IA/forebyggende arbeidsmiljøarbeid, om medlemsorganisasjonene har inkludert Arbeidsmiljøportalen i opplæringen, og hva som kan gjøres for at flere tillitsvalgte kan bli opptatt av forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Av intervjuer med medlemsorganisasjoner tilsluttet Akademikerne blir det påpekt at kravet om rapportering bidrar til å sette arbeidsmiljøarbeid og opplæring på dagsorden.

Noen av hovedorganisasjonene har gjennomført spørreundersøkelser eller andre undersøkelser for å kartlegge gjennomføring av opplæring i arbeidsmiljø eller kjennskap til forebyggende arbeidsmiljøarbeid hos medlemmene. Noen har også gjennomført kartlegginger for å undersøke hvilke arbeidsmiljøutfordringer medlemmene deres opplever å stå i.

LO har gjennomført to spørreundersøkelser for å kartlegge hvor mange tillitsvalgte som har gjennomført tillitsvalgotplæring. Spørreundersøkelsen inneholdt spørsmål om både opplæring i IA og opplæring i arbeidsmiljøarbeid, og i hvilken grad de tillitsvalgte opplever at de har god nok kompetanse på arbeidsmiljøarbeid.²³

Unio har ikke gjennomført medlemsundersøkelser for å kartlegge hvor mange tillitsvalgte som har vært gjennom opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Dette begrunnes med at forbundene har ansvaret for tillitsvalgotplæringen. Unio har derimot i samarbeid med Sintef inngått et forskningsprosjekt om emosjonelle krav og belastninger innenfor yrker som jobber for og med mennesker. Formålet med prosjektet var blant annet å frembringe et kunnskapsgrunnlag når det gjelder arbeidsmiljøfaktorer innenfor flere av yrkesgruppene i Unios forbund.²⁴ Sintef-rapporten ble publisert i november 2023, og ble presentert på Unios årskonferanse i desember samme år.

2.4 Arbeidsgiversidens oppfølging av oppdraget knyttet til opplæring i arbeidsmiljøarbeid

Noen av hovedorganisasjonene (NHO og KS) har regionale ledd og/eller underliggende medlemsorganisasjoner, mens andre er organisert med kun et sentralt nivå (Virke, Spekter, DFD). Alle har egne ansatte som jobber med IA-avtalen. Alle hovedorganisasjonene, med unntak av Virke, har også ansvar for å drifte et eller flere bransjeprogrammer i utvalgte bransjer.

NHO har 21 landsforeninger som gjerne representerer flere bransjer, samt 10 regionkontorer. I intervju blir det blant annet opplyst om at hver landsforening siden 1994 har fått tilskudd for å ha en dedikert medarbeider på arbeidsmiljøområdet. NHO sentralt koordinerer samarbeid mellom disse, og arrangerer blant annet månedlige møter i et eget HMS-rådgiverpanel, samt teammøter en gang i måneden. NHO har også en egen kursavdeling på sentralt nivå. Denne avdelingen formidler informasjon om temabaserte kurs om blant annet arbeidsmiljø til sine medlemmer.

Representanter fra NHO opplyser i intervju om at organisasjonen i en god stund har kommunisert ut informasjon om arbeidsmiljø til sine medlemmer. Blant annet løftet de arbeidsmiljøarbeid på NHOs årskonferanse i 2018. Etter dette uttrykker de at flere fikk en forståelse av at det var viktig å jobbe aktivt med arbeidsmiljø, og at det er en faktor som også påvirker elementer som økonomi og produktivitet. NHO opplyser videre at de har videreformidlet informasjon om verktøy på arbeidsmiljøportalen ut til sine medlemmer. Blant annet forteller en representant fra NHO om et stort internasjonalt selskap som tok i bruk «En bra dag på jobb», gjennom hele systemet og på virksomhetens kontorer på tvers av Europa. Medlemsforeningene i NHO som er intervjuet i forbindelse med denne evalueringen viser samtidig i liten grad til å ha mottatt informasjon om verktøyene i arbeidsmiljøportalen fra NHO sentralt, men beskriver i hovedsak generell informasjon om HMS og arbeidsmiljø.

NHO har også utarbeidet egne verktøy for arbeidet. Blant annet har de utarbeidet en «Steg for steg-veileder» knyttet til hvordan virksomheter kan arbeide systematisk

²³ Resultatene fra spørreundersøkelsene har ikke vært tilgjengelige i forbindelse med denne evalueringen

²⁴ Sintef. Relasjonelle og emosjonelle krav og belastninger i arbeidet: En studie av omfang, håndtering og konsekvenser av relasjonelle og emosjonelle krav i arbeidet blant fem yrkesgrupper. 30.11.2023.

med HMS.²⁵ Her videreformidles det informasjon om arbeidsmiljøportalen. På sine nettsider har også NHO en egen side knyttet til arbeidsmiljø og HMS, som blant annet trekker frem rutiner for varsling, konflikter og trakassering på arbeidsplassen og arbeidsmiljø og stress.²⁶

KS har hovedkontor i Oslo, og fylkeskontorer i hele landet. Disse fylkeskontorene er koordinert gjennom åtte regionskontorer. Arbeidet med IA-avtalen og arbeidsmiljøarbeid i KS er delt mellom hovedkontoret og fylkeskontorene. KS opplyser også i intervju at de har ulike nettverk knyttet til arbeidsmiljøarbeid. De trekkes frem HR-nettverk og HMS-nettverk som møtepunkter hvor arbeidsmiljø er et tema. I de nevnte nettverkene arrangeres det månedlige møter, i tillegg til et fagsamlinger i løpet av året. KS holder foredrag på regionalt og nasjonalt nivå. Da holder de blant annet foredrag om IA-ledelse, og de ulike regionene i organisasjonen arrangerer blant annet arbeidsmiljøsamlinger. I intervju blir det opplyst at det er en målsetting om at opplæring i arbeidsmiljøarbeid skal inkluderes i disse samlingene, og KS sine IA-rådgivere er med på å arrangere disse samlingene med regionene.

KS har en egen side om arbeidsmiljø og HMS på sine nettsider.²⁷ I tillegg opplyser representanter for KS i intervju at organisasjonen har verktøy som skal legge til rette for at medlemmer jobber med problemstillinger knyttet til arbeidsmiljø. Dette kan blant annet være verktøy som kan bidra til å organisere arbeidet på nye måter, som igjen kan føre til endret turnus, og slik ha påvirkning på arbeidsmiljøet. KS opplyser at de formidler informasjon om verktøyene ut til sine medlemmer når det er relevant, og henviser til de på samlinger.

Representanter fra KS poengterer også at arbeid og oppfølging av KS sine medlemmer krever ulik tilnærming. Kommunene har ulik størrelse, noe som gjør at behovet for oppfølging er ulikt og må tilpasses. KS poengterer også at de i sin oppfølging ikke har direkte kontakt med ledere på arbeidsplassene, men at kontakten er på kommune- og administrasjonsnivå.

Spekter og Virke har ikke regionale ledd eller landsforeninger, og det er dermed hovedorganisasjonen som selv har dialogen direkte ut mot sine medlemmer.

I intervju opplyser representanter fra Spekter at det er organisasjonens egen avdeling som driver med internopplæring som har den daglige medlemskontakten. Avdelingen bistår medlemsorganisasjonen med tematikk om personalproblemer, arbeidsmiljø og tolking av tariffavtaler. Representanter for Spekter poengterer at det er viktig at denne avdelingen i organisasjonen har god kunnskap om IA-arbeidet i Spekter, slik at de kan bruke den kunnskapen ut mot medlemsvirksomhetene. Med Spekter sin organisering, hvor de ikke har regionale ledd eller landsforeninger, har de mer direkte kontakt med sine medlemsvirksomheter. Blant annet har Spekter «Møteplass IA», som er et erfaringsutvekslingssted for medlemsvirksomhetene, hvor det arrangeres jevnlig møter, og gis informasjon om opplæring, informasjon om IA-avtalen, samt andre viktige og relevante punkter. Mye av arbeidet med opplæring i arbeidsmiljøarbeid i Spekter skjer gjennom erfaringsdeling gjennom «Møteplass IA». Her har Spekter også involvert STAMI, som har vært til stede og presentert arbeidsmiljøportalen og aktuelle virkemidler. Ut over dette følger ikke Spekter opp opplæringen i arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene. Det vises til at Spekters medlemmer i stor grad er store virksomheter med profesjonaliserte HR-avdelinger, som gjør mye godt arbeid på eget initiativ.

Spekter opplever at interessen og oppmerksomheten medlemsvirksomhetene har for arbeidsmiljø har økt de siste årene. Gjennom spørreundersøkelser ut til medlemmer innhenter også Spekter informasjon om hvordan medlemsvirksomhetene bruker tilgjengelige verktøy og hvordan de jobber med IA i de ulike virksomhetene.

Virke viser i intervju til at de er opptatt av å få ut informasjon til sine medlemmer knyttet til innholdet i IA-avtalen, samt ulike verktøy og virkemidler. Til dette har de utformet en plattform – arbeidsgiverguiden. Dette er en portal hvor medlemmene kan få informasjon om blant annet rettigheter og plikter, den vanskelige samtalen og sykefravær. Av intervju med en representant for Virke blir det opplyst at plattformen gir medlemmene en oversikt over viktige ting, samt hvem de kan kontakte når de har behov for rådgivning eller bistand. Virke har også utarbeidet egne verktøy, slik som digitale håndbøker med informasjon om arbeidsmiljøarbeid.

²⁵ [Slik kommer du i gang med HMS-arbeidet \(nho.no\)](https://www.nho.no/om-nho/medlemsvirksomheter/medlemsvirksomheter-i-ia)

²⁶ [Arbeidsmiljø \(nho.no\)](https://www.nho.no/om-nho/medlemsvirksomheter/medlemsvirksomheter-i-ia)

²⁷ [Arbeidsmiljø og HMS - KS](https://www.nho.no/om-nho/medlemsvirksomheter/medlemsvirksomheter-i-ia)

Virke har fulgt opp opplæringen og arbeidet med arbeidsmiljø i sine medlemsvirksomheter gjennom en spørreundersøkelse.²⁸

Arbeidsgiverpolitisk avdeling i DFD representerer arbeidsgiversiden i statlig tariffområde, og er en av partene i IA-avtalen. Ettersom at Arbeidsgiverpolitisk avdeling er en avdeling under departementet, skiller DFD seg fra de andre partene i IA-avtalen ved at avdelingen ikke er en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon. Departementet har ikke egne opplæringsopplegg, men benytter Statens arbeidsgiverportal som driftes av Direktoratet for økonomistyring (DFØ). Portalen benyttes som kanal for å nå ut med føringer og informasjon til virksomhetene.²⁹ DFD informerer også om «En bra dag på jobb» til sine medlemmer.

En av hovedorganisasjonene påpeker at det kan være krevende å spre kunnskap og informasjon om hvilke verktøy virksomhetene skal benytte seg av da det er flere ulike aktører som har utviklet ulike verktøy. Vedkommende trekker frem at de ulike aktørene har eierskap til sine virkemidler og sin rolle, og at dette kan bidra til å hemme helheten, og gjøre det vanskelig å gi gode tips, samt holde oversikt.

I intervju med flere av hovedorganisasjonene på arbeidsgiversiden spesifiseres det at de ikke har noe instruksjonsmyndighet ovenfor sine landsforeninger eller bransjeforeninger, men at de heller må fokusere på å inspirere og påvirke ved å spre informasjon og snakke om tematikken. IA-nettverkene som flere av hovedorganisasjonene har etablert trekkes frem som relevante fora for å spre informasjon og kunnskap om arbeidsmiljø.

Virkomhetenes oppfatning av organisasjonenes oppfølging

I forbindelse med evalueringen er det gjennomført en spørreundersøkelse blant ledere i bransjene som er valgt ut for nærmere undersøkelse. Lederne fikk spørsmål om i hvilken grad de har fått informasjon og veiledning fra deres arbeidsgiver- eller arbeidstakerorganisasjon om forståelsen av arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid.

Totalt svarer 51 prosent av respondentene at de har fått «noe informasjon og veiledning» fra sin arbeidsgiverorganisasjon om forståelsen av arbeidsmiljø

eller arbeidsmiljøarbeid (i samsvar med definisjonen på *arbeidsmiljø handler om arbeidet*). 23 prosent av respondentene svarte at de har fått mye informasjon og veiledning fra sin arbeidsgiverorganisasjon, mens 15,2 prosent svarer at de har fått lite informasjon om dette eller at dette ikke har vært tema i dialogen med arbeidsgiverforeningen. Selv om det er stor variasjon i antallet respondenter per bransje fordeler svarene seg noenlunde likt i alle bransjene.³⁰

Blant tillitsvalgte og verneombud på tvers av bransjene er det blandede oppfatninger knyttet til hvorvidt de opplever å ha fått noe veiledning eller informasjon fra sin arbeidstakerorganisasjon om forståelsen av arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid.

For eksempel viser resultat fra de strukturerte intervjuene at størst andel tillitsvalgte (18 av 54) svarer at de får mye informasjon veiledning av deres arbeidstakerorganisasjon, men nesten like mange (17 av 54) svarer «lite informasjon og veiledning». 15 tillitsvalgte og verneombud svarer at de har fått lite informasjon og veiledning eller at arbeidsmiljøarbeid ikke har vært et tema i dialogen med arbeidstakerorganisasjonen.

66

Utdanningsforbundet lokalt er aktivt, inkluderende og har høy kompetanse. Vi får tilsendt mye faglig innhold og nettsiden er god. I tillegg har vi en hovedtillitsvalgt i forbundet som er veldig tilgjengelig.

Tillitsvalgt, Barnehage

99

Flere av ledere vi har intervjuet i virksomheter som har deltatt i bransjeprogram trekker det frem at virksomheten har fått informasjon og veiledning gjennom bransjeprogrammet. For eksempel trekker en leder frem at kursholderne i IA-bransjeprogram har gitt god oppfølging og sender lenker med informasjon hyppig.

Intervjudata indikerer også at det i noen bransjer kan være forskjeller i behov for informasjon og veiledning fra arbeidsgivere- og arbeidstakerorganisasjonene. I intervju med leder for en stor virksomhet i renholdsbransjen trekkes det frem at virksomheten er såpass stor at leder

²⁸ Resultatene fra spørreundersøkelsene har ikke vært tilgjengelige i forbindelse med denne evalueringen

²⁹ [Statens arbeidsgiverportal | Fagsider for arbeidsgivere, ledere og HR i staten \(dfo.no\)](#)

³⁰ Informasjon om ulik svarprosent i bransjene.

opplever at de i stor grad arbeider godt nok med tematikken selv, uten bistand eller innspill fra arbeidsgiverorganisasjonen.

Både i spørreundersøkelsen og i de strukturerte intervjuene fikk respondentene presentert definisjonen av «arbeidsmiljø handler om arbeidet». Respondentene ble først spurt om de er kjent med denne definisjonen. Blant lederne i spørreundersøkelsen svarte mer enn 90 prosent i alle bransjene at de er kjent med denne definisjonen.³¹ Blant tillitsvalgte og verneombud i de strukturerte intervjuene svarte 60 av 67 at de er kjent med denne definisjonen. I bransjene overnatting og servering (n=6), barnehage (n=12) og bygg og anlegg (n=16) kjente alle de intervjuede tillitsvalgte og verneombudene til denne definisjonen. Innenfor rutebuss og persontrafikk (n=11), undervisning grunnskole (n=9) og renhold (n=13) svarte henholdsvis 4, 1 og 2 av de intervjuede at de ikke kjente til definisjonen før de fikk den presentert i intervjuet.

Vi har spurt de lederne som svarer at de er kjent med denne hvordan de har blitt kjent med definisjonen. Av svarene går det frem at størst andel opplever å bli kjent med definisjonen gjennom informasjon fra arbeidsgiverorganisasjon eller vi informasjon fra myndighetene.

I intervju med de tillitsvalgte trekkes det frem at det hovedsakelig er arbeidstakerorganisasjonen eller myndighetene som har gitt informasjon om definisjonen av forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

2.5 Oppsummering og vurdering

Evalueringen viser at det har vært noe ulike forståelser mellom partene i IA-avtalen av hva virkemiddelet «opplæring i arbeidsmiljøarbeid» var ment å innebære av forpliktelse for arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene.

Fra myndighetenes side oppfatter vi at det var en forventning om at opplæring i arbeidsmiljøarbeid var et ansvar og et oppdrag som partene tok på seg som en del av avtalen, der disse skulle være «fanebærere» for kunnskapsgrunnlaget som var en svært sentral del av den nye IA-avtalen i 2019. Partene i arbeidslivet skulle ha en viktig rolle i å formidle budskapet og kunnskapen fra arbeidsmiljøetsatsingen ut til virksomhetene, for å sørge for

at kunnskap om forebyggende arbeidsmiljøarbeid spres og tas i bruk på arbeidsplassene. Oppdraget kan dermed forstås som en måte å sørge for at myndighetenes arbeid med kunnskapsutvikling knyttet til forebyggende arbeidsmiljø skulle kunne nå helt ut til det daglige arbeidet ute på arbeidsplassene.

Samtidig er det vårt inntrykk at arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i varierende grad har sett på og behandlet opplæring i arbeidsmiljøarbeid som en egen forpliktelse og et eget virkemiddel på linje med de øvrige virkemidlene i IA-avtalen.

Vår generelle vurdering er at hovedorganisasjonene i all hovedsak synes å ha tatt eierskap til budskapet om at *arbeidsmiljøet handler om arbeidet* og betydningen av forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Samtidig ser vi klare variasjoner i hvor aktivt og systematisk organisasjonene har integrert kunnskapsgrunnlaget knyttet til dette i sitt opplæringstilbud. Vårt inntrykk er at kunnskapen fra arbeidsmiljøetsatsingen først og fremst er kommunisert ut gjennom mer avgrensede og etterspørselsbaserte aktiviteter som webinarer, foredrag og lignende. Intervjuer med Akademikernes medlemsorganisasjoner indikerer at Akademikerne skiller seg noe positivt ut i denne sammenheng. På generelt grunnlag vurderer vi likevel at organisasjonene har hatt en noe passiv tilnærming til oppdraget fremfor å ha en helhetlig tilnærming til å integrere kunnskapen om arbeidsmiljøarbeid i kommunikasjonene med sine medlemmer.

Vi mener dette henger sammen med ulike forhold.

For det første var kunnskapsgrunnlaget og verktøyene som organisasjonene skulle bidra til å ta i bruk i begrenset grad tilgjengeliggjort klart da IA-avtalen trådte i kraft. Vi mener dette kan ha bidratt til at oppdraget om opplæring i arbeidsmiljøarbeid mistet noe oppmerksomhet fra organisasjonene, i påvente av at verktøyene ble tilgjengelige.

For det andre forutsetter formuleringen av virkemiddelet i avtaleteksten at opplæringen til tillitsvalgte, verneombud og ledere er en klart definert aktivitet som arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene har ansvar for (se Figur 5). Selv om alle hovedorganisasjonene har ulike former for opplærings- eller kompetansetiltak kan opplæring til tillitsvalgte, verneombud og ledere i praksis

³¹ n varierer fra 5 til 497

ha svært ulike former og formål, og tilbys av ulike aktører.³² Det er dermed noe uklart hvilken type opplæring IA-avtalen viser til.

Figur 5: Utsnitt fra IA-avtalen om opplæring i arbeidsmiljøarbeid

Opplæring i arbeidsmiljøarbeid

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vil bidra til bedre og kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Kunnskap og kompetanse blant ledere, tillitsvalgte og verneombud er helt avgjørende for å oppnå resultater på arbeidsplassene. Opplæring i arbeidsmiljø og målrettet arbeidsmiljøarbeid skal bygge på kunnskap og kompetanse fra den nye arbeidsmiljøsettingsen og skal inngå i leder, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen. Portalen som er omtalt tidligere kan være et godt verktøy også i opplæringen i arbeidsmiljøarbeid.

Av de tre nevnte målgruppene er det kun tillitsvalgtopplæringen som en av partene (arbeidstakerorganisasjonene), i all hovedsak har et helhetlig eierskap til. Opplæring til tillitsvalgte skjer som regel ikke i regi av hovedorganisasjonene som er parter i IA-avtalen, men av deres respektive medlemsforbund eller andre underliggende organisasjonsledd.

Det kommer frem i evalueringen at det er mange ulike og konkurrerende tema som forbundene ønsker å inkludere i denne opplæringen, og at forebyggende arbeidsmiljø historisk sett ikke alltid har vært så høyt på agendaen til enkelte av forbundene.

Videre er det, særlig i de største hovedorganisasjonene, ikke nødvendigvis en kobling mellom de delene av organisasjonen som jobber med opplæringstilbudet og de som jobber inn mot IA-området. Dette synes i noen tilfeller å utgjøre en barriere for å integrere forebyggende arbeidsmiljøarbeid basert på kunnskapen fra arbeidsmiljøsettingsen i inn i opplæringen.

Endelig synes det å være noe ulike oppfatninger av hvilke muligheter hovedorganisasjonene faktisk har til å påvirke innholdet i opplæringen som gis på arbeidsplassene til tillitsvalgte, verneombud og ledere. IA-avtalen forutsetter at organisasjonene har en direkte påvirkning på dette. Hovedorganisasjonene har i evalueringen vært opptatt av at de har begrenset med instruksjonsmyndighet overfor sine underliggende organisasjonsledd når det gjelder å etablere føringer for gjerne en viss avstand til det daglige, operative arbeidet ute på arbeidsplassene. I mange tilfeller gjennomfører ikke hovedorganisasjonene selv opplæring til ledere, tillitsvalgte, eller verneombud, men dette gjennomføres heller av deres medlemsforbund, landsforeninger eller regionale ledd. Organisasjonene har derfor vært opptatt av at deres rolle er å tilrettelegge for

at kunnskapen kan tas i bruk av underliggende organisasjonsledd.

Vår vurdering er at organisasjonene i varierende grad har lyktes i å mobilisere sine medlemsforbund, -foreninger og enkeltmedlemmer i dette arbeidet.

Oppsummert viser evalueringen noen sentrale barrierer for at organisasjonene kan bidra til en bedre og mer kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid:

- Hovedorganisasjonene med underliggende organisasjonsledd opplever å ha begrenset påvirkningsmulighet på innholdet i medlemsorganisasjonenes opplæringstilbud
- Det er lite oversiktlig og systematisk hvem som tilbyr og gjennomfører opplæringen, og innholdet i denne. Arbeidslivsorganisasjonene står for en begrenset del av det samlede opplæringstilbudet til ledere, verneombud og tillitsvalgte når det gjelder arbeidsmiljøarbeid. Samlet sett kan dette gjøre det krevende å nå helt ut til virksomhetsnivået
- Opplæringsvirksomheten til organisasjonene ivaretas av andre funksjoner enn de som jobber med IA, og skal ivareta en rekke, delvis konkurrerende temaer. Det er varierende eierskap til temaet forebyggende arbeidsmiljøarbeid i de underliggende organisasjonsleddene. Dette kan gjøre det krevende å integrere arbeidsmiljøarbeid systematisk i opplæringstilbudet

Flere av disse barrierene er av strukturell art, og er vanskelige å komme forbi med enkle tiltak. Et sentralt suksesskriterium for å lykkes med å spre kunnskapen om arbeidsmiljøarbeid synes derfor å være at partene løfter temaet forebyggende arbeidsmiljø høyt på sin politiske agenda som en gjennomgående prioritering fra hovedorganisasjonens side, og på denne måten bidra til at arbeidsmiljøperspektivet integreres mer systematisk i opplærings- og kompetanseaktiviteter i alle ledd av organisasjonen.

³² Partenes konkrete opplæringstilbud omtales nærmere i kapittel 3



3 Gjennomføring av og innhold i opplæring i arbeidsmiljøarbeid

I dette kapittelet har vi sett på gjennomføringen av, og innholdet i, opplæring som blir gitt til ledere, tillitsvalgte og verneombud i utvalgte bransjer. Formålet har vært å undersøke i hvilken grad partenes oppfølging har bidratt til at forebyggende arbeidsmiljøarbeid inngår i opplæringen som blir gitt.

3.1 Innledning

I dette kapittelet vil vi gå nærmere inn på den faktiske gjennomføringen av, og innholdet i opplæringen, for å se hvordan målene knyttet til opplæring i arbeidsmiljøarbeid gjenspeiles i den faktiske opplæringen som gis til tillitsvalgte, verneombud og ledere. Kapittelet vil belyse følgende problemstillinger:

- I hvilken grad har hovedorganisasjonenes oppfølging bidratt til at opplæring i arbeidsmiljøarbeid inngår eller er planlagt i leder-, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen.
- Hvilken erfaring målgruppene (ledere, tillitsvalgte og verneombud) har med opplæringen, herunder om den bl.a. har ført til bruk av virkemidlene i arbeidsmiljøloven.
- I hvilken grad bygger opplæringen på kunnskap og kompetanse fra arbeidsmiljøloven, herunder evt. bransjeforskjeller mtp. tilrettelagt bransjerettet kunnskap på Arbeidsmiljøportalen?

Kapittelet omtaler først ulike former for opplæring knyttet til forebyggende arbeidsmiljøarbeid og de konkrete opplæringstiltakene som arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vi har undersøkt i evalueringen har etablert. Videre omtales innholdet i opplæringen og erfaringene som ledere, tillitsvalgte og verneombud har med denne innenfor de ulike bransjene vi har undersøkt.

3.2 Opplæringstilbud knyttet til forebyggende arbeidsmiljøarbeid

IA-avtalen legger til grunn at opplæring i arbeidsmiljø og målrettet arbeidsmiljøarbeid skal bygge på kunnskap og kompetanse fra den nye arbeidsmiljøloven og skal inngå i leder-, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen. Det fremgår imidlertid ikke noe mer konkret hvilken type opplæring dette refererer til. I praksis kan opplæringen som gjennomføres i virksomhetene ta ulike former, tilbys til ulike grupper (ledere, tillitsvalgte, verneombud, ansatte), og gjennomføres/formidles av ulike aktører. Noe av opplæringen er lovpålagt, og i arbeidsmiljøloven foreligger det krav til opplæring i helse-, miljø og sikkerhet for gitte funksjoner i en virksomhet, inkludert øverste leder og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg. Andre former for opplæring er ikke lovpålagt, men knyttet til kompetanseheving for de ulike målgruppene innenfor relevante tema. Disse kan tilbys i regi av partene i arbeidslivet, men også av en rekke andre aktører, eksempelvis bedriftshelsetjenesten eller private aktører. Under presenterer vi ulike former for opplæring som er relevant for denne evalueringen.³³

³³ Generell opplæring til ansatte inngår ikke som tema i denne evalueringen og dermed heller i beskrivelsen under

3.2.1 Lovpålagt opplæring til øverste leder og AMU-representanter

Arbeidsmiljøloven inneholder egne krav til opplæring i helse, miljø og sikkerhet (HMS) for arbeidsgiver, verneombud og arbeidsmiljøutvalg (AMU).

Arbeidsmiljøloven § 3-5 slår fast at arbeidsgiver (øverste leder) skal gjennomgå opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Plikten er personlig og kan ikke delegeres. Hensikten med opplæringen er å tydeliggjøre forventningen om at arbeidsgiver skal ha kunnskap om grunnprinsippene i systematisk HMS-arbeid og om arbeidsmiljøloven.³⁴ Arbeidsgiver skal ha kunnskap om hvilke krav som gjelder, hva som skal til for å få et godt arbeidsmiljø og hvordan det skal arbeides systematisk med helse-, miljø- og sikkerhet i virksomheten.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser sier at arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet får den opplæringen som er nødvendig for å utføre vervet på en forsvarlig måte, ved å gjennomføre et såkalt 40-timers HMS-kurs. I utgangspunktet skal opplæringen være på minst 40 timer, men partene i den enkelte virksomhet kan i spesielle tilfeller avtale kortere opplæringstid.

Kravet om 40-timers HMS-kurs gjelder også for medlemmer av arbeidsmiljøutvalg (AMU). I de fleste tilfeller vil kravet om opplæring dermed også gjelde for tillitsvalgte. Fra 1. januar 2024 er alle virksomheter med mer enn 30 ansatte pålagt å ha et arbeidsmiljøutvalg. Det samme gjelder for virksomheter med 10-30 arbeidstakere der en av partene i virksomheten krever det.

Det foreligger ingen konkrete lovkrav knyttet til innholdet i HMS-opplæringen. Opplæringen kan gjennomføres internt i virksomheten, eller av eksterne aktører.

Våre undersøkelser viser at alle arbeidsgiverforeningene tilbyr helt eller delvis lovpålagt HMS kurs for ledere og/eller andre AMU-medlemmer i en eller annen form. NHO og Virke har egne kursavdelinger som tilbyr lovpålagt HMS-opplæring til verneombud og/eller ledere. Kursene tilbys til medlemsbedrifter for en rabattert pris, og til andre bedrifter i markedet. Spekter og KS har også egne HMS-opplæringskurs som helt eller delvis skal dekke den lovpålagte opplæringen for ledere.

Samtidig gir loven ingen føringer knyttet til hvilke aktører som kan tilby de lovpålagte HMS-kursene, og det finnes

mange private aktører som tilbyr HMS-opplæring som hovedorganisasjonene dermed ikke kan påvirke (eksempelvis private bedriftshelsetjenester).

3.2.2 Lederopplæring

Utover den lovpålagte opplæringen av øverste leder etter arbeidsmiljøloven § 3-5 gjennomføres det også i mange virksomheter ulike former for opplæring til ledere med personalansvar som skal gi ledere nødvendig kompetanse til å utføre sin rolle og sine plikter på en god måte. Lederopplæringen kan både gjennomføres internt i virksomheten, eller av eksterne aktører.

Arbeidsgiverorganisasjonene kan i denne sammenheng bidra til å bevisstgjøre virksomhetene om arbeidsgivers plikter i arbeidsmiljøarbeidet, for eksempel gjennom kurs, webinarer, samlinger, tilgjengeliggjøring og utvikling av verktøy, og andre aktiviteter.

3.2.3 Tillitsvalgtopplæring

Tillitsvalgtopplæring er opplæring som gis til tillitsvalgte i regi av sine medlemsforbund. Tillitsvalgtopplæringen er ikke lovpålagt, og det foreligger ingen krav til hva tillitsvalgtopplæring skal inneholde, da forbundene selv er ansvarlig for innhold i opplæringen.

Formålet med tillitsvalgtopplæring er å gi de tillitsvalgte nødvendige kunnskaper, ferdigheter og verktøy som trengs for å effektivt utføre sine oppgaver og representere medlemmene eller gruppen de er ansvarlige for. Dette kan inkludere for eksempel opplæring i lover og regler som gjelder for deres rolle og forhandlingsferdigheter. Tillitsvalgtopplæringen gjennomføres på ulike måter i ulike arbeidstakerorganisasjoner, og innholdet varierer fra forbund til forbund og mellom yrkesgrupper.

I intervju er det pekt på at da IA-avtalen ble fornyet i 2019 ble det en endring i forventningene til rollene i arbeidsmiljøarbeidet og hva de ulike partene (ledelse, tillitsvalgte og verneombud) skulle bidra med. Tillitsvalgte skulle ta en større del i arbeidsmiljøarbeidet. For at tillitsvalgte skal kunne medvirke i arbeidsmiljøarbeidet er det nødvendig at de får kompetanse knyttet til forståelsen av arbeidsmiljø og hva som ligger i forebyggende arbeidsmiljøarbeid, og deres rolle i dette arbeidet. Tillitsvalgtopplæringen er en naturlig kanal for å

³⁴ Arbeidstilsynet. [Generelle krav til opplæring](#). Hentet ut februar 2024.

bidra til kompetanseheving på dette området, og noe som partene kan påvirke.

3.2.4 Organisasjonenes opplæringstilbud

Tabell 3 på neste side viser en overordnet oversikt over opplæringstilbud som hovedorganisasjonene tilbyr i egen regi. Som det går frem av tabellen varierer det hvor mye av tilbudet som er sentralt drevet og hvor mye som er lagt til de enkelte medlems-/bransjeorganisasjonene i leddet under. Dette er også beskrevet nærmere i forrige kapittel.

Vedlegg 2: Organisasjonenes opplæringstilbud i bransjene som er undersøkt i evalueringen viser en oversikt over relevant opplæring som tilbys til ledere, tillitsvalgte og verneombud blant organisasjonene innenfor de bransjene vi har undersøkt i evalueringen. Tabellen gir også en overordnet beskrivelse av i hvilken grad arbeidsmiljø og forebyggende arbeidsmiljøarbeid er en del av opplæringen.³⁵

Generelt er mye av kurstilbudet knyttet til enten «tradisjonell» HMS-opplæring i ulike former eller «tradisjonell» tillitsvalgtopplæring, og det er i begrenset grad etablert egne opplæringstiltak spesifikt rettet mot forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Både Unio, Akademikerne og YS har utarbeidet opplæringsmaterieell eller -tiltak som mer spesifikt retter seg mot IA-arbeid. YS har også utviklet et **e-læringskurs** om forebyggende arbeidsmiljøarbeid i samarbeid med Arbeidstilsynet som ble lansert i 2021. Målgruppen for e-læringen er tillitsvalgte, og representanter for YS påpeker i intervju at det var særlig viktig å forsøke å nå ut til tillitsvalgte i bransjer uten bransjeprogram. E-læringen inneholder moduler knyttet til forståelsen av arbeidsmiljø, lokalt partssamarbeid, faktorer med betydning for arbeidsmiljøet, relevante verktøy (herunder Arbeidsmiljøportalen), og hvordan de tillitsvalgte kan benytte kunnskapen i praksis.³⁶ E-læringskurset er tilgjengelig for alle som ønsker å ta det, og ligger på Arbeidstilsynets kurssider.³⁷

E-læringen som ble utviklet i samarbeid med YS og Arbeidstilsynet ble videre bearbeidet og tilpasset for Unios medlemmer, og i intervju blir det vist til at e-læringen ble særlig utviklet med tanke på de mindre

forbundene som ikke hadde tilstrekkelig kapasitet til å utvikle egne opplæringsopplegg. Unio gjennomfører årlige verneombudskonferanser hvor de samler om lag 200 verneombud under Unio-paraplyen, og e-læringen har blitt presentert på flere av verneombudskonferansene.

Studieforbundet AOF, som er nært knyttet til LO og som har tilbud til LOs medlemmer har flere faste kurs, men kan skreddersy opplæring på bestilling. AOF beskriver i intervju at de har implementert temaet arbeidsmiljøarbeid i flere kurs, herunder i 40-timers HMS-kurs til AMU representanter, videreutdanning i HMS og arbeidsmiljøarbeid (arbeidsmiljølinjen) og tillitsvalgtopplæring (LO skolen).

De øvrige hovedorganisasjonene opplyser i intervju at forebyggende arbeidsmiljø og IA-arbeid integreres i eksisterende opplæringstilbud eller i andre fora rettet mot IA-arbeid, inkludert i nettverk, webinarer eller foredrag. For eksempel benytter Spekter verktøy i arbeidsmiljøportalen som en del av sitt HMS-opplæringstilbud. KS opplyser at de ikke tilbyr kurs spesifikt rettet mot arbeidsmiljøarbeid, men at de har forsøkt å inkludere opplæring i arbeidsmiljøarbeid i andre aktiviteter de gjennomfører, deriblant i nettverk og under foredrag. Virke beskriver at deres grunnkurs i HMS bygger på kunnskap fra arbeidsmiljøets satsingen, blant annet ved at det benyttes kunnskap og materieell fra Idebanken (som drives av NAV), STAMI og arbeidsmiljøportalen. NHO beskriver i intervju at de over lang tid har hatt kurstilbud som på ulike måter er knyttet til arbeidsmiljø som tema, og at dette blant annet er samlet i deres arbeidsgiverportal Arbinn. De viser til at det ikke er tatt en full gjennomgang av hele kursporteføljen for å sikre at arbeidsmiljøfokus er integrert i eksisterende opplæringstilbud, men at de har vært opptatt av å spre informasjon om nye opplæringstilbud utarbeidet i forbindelse med bransjeprogrammene.

³⁵ Informasjonen er hentet fra forbundene og bransjeforeningene sine egne nettsider, intervjuer og materiale som er oversendt av organisasjonene i forbindelse med denne evalueringen. Vi har i begrenset grad hatt innsikt i det konkrete innholdet i opplæringstilbudene.

³⁶ YS. [Nytt kompetansetilbud om arbeidsmiljø](#). Publisert 26.08.2021.

³⁷ YS gjennomførte også et webinar i forbindelse med lanseringen av e-læringen i 2021. Webinaret ligger tilgjengelig på [Youtube](#).

Tabell 3: Oversikt over hovedorganisasjonens opplæringstiltak

Hovedorganisasjon	Opplæringstilbud	Beskrivelse	Tilleggsinformasjon
LO	<ul style="list-style-type: none"> Ingen sentrale kurs (tilbys av medlemsforbundene og/eller AOF) 	<p>Det foreligger ingen sentrale kurs i LO-regi, men AOF tilbyr en rekke opplæringstiltak for medlemsforbundene. LO, AOF og STAMI har gjennomført flere gratis webinarer om arbeidsmiljø. I tillegg har LO avholdt konferanser og frokostseminarer.</p>	<p>LO sin organisasjonsstruktur og størrelse påvirker hvordan de arbeider ut mot medlemmene. Medlemmene er ikke direkte medlemmer av LO, men er medlem av forbundene, hvor det er forbundene som har ansvar for opplæring av tillitsvalgte. Dermed har LO ingen fellesskolering for verneombud, tillitsvalgte og ledere. Forbundene i LO tilbyr kurs i HMS/forebyggende arbeidsmiljøarbeid for sine tillitsvalgte.</p>
AOF (arbeidernes opplysningsforbund)	<ul style="list-style-type: none"> 40 timers kurs³⁸ Arbeidsmiljølinjen³⁹ Tillitsvalgtopplæring/LO skolen⁴⁰ 	<p>40-timers kurs til AMU-representanter er et kurs som AOF selger i markedet, og dermed ikke bare et tilbud til medlemmer i LO. Kurset skal gi en grunnleggende innføring i regelverket, ansvarsfordeling og aktører i det systematiske HMS arbeidet, rettigheter og plikter, ulike arbeidsmiljøfaktorer og arbeidsmåter, samt hvordan godt HMS arbeid påvirker arbeidsmiljø. Formålet med kurset er å gi verneombud innsikt i rollen som verneombud i arbeidsmiljøarbeidet, forsvarlig arbeidsmiljøarbeid og hvilke faktorer/utstøtingsmekanismer som fører til at ansatte faller ut av arbeidsplassen.</p> <p>Arbeidsmiljølinjen er fagbevegelsen sin høyeste utdanning for verneombud og tillitsvalgte som jobber med arbeidsmiljø. Formålet med opplæringen er å bidra til å styrke verne- og miljøarbeidet på arbeidsplassene. Utdanningen er delt inn i arbeidsmiljøskolen trinn 1 (2 uker) og arbeidsmiljøskolen trinn 2 (3+1 uke).</p> <p>Innholdet i tillitsvalgtopplæringen er en kombinasjon av hva man skal gjøre når man står i en sak knyttet til sykefravær, men også forebygging, for eksempel kurs om stressmestring.</p>	<p>AOF er arbeidslivets kompetansepartner, og drives av Arbeiderpartiet, LO, fagforbundene og andre organisasjoner med tilknytning til arbeiderbevegelsen. AOF med mange bransjer innenfor offentlig og privat sektor, og tilbyr undervisning til deres ansatte. 41 AOF har flere faste kurs, men kan skreddersy opplæring på bestilling.</p> <p>I intervju med representant fra AOF trekkes det frem at organisasjonen har implementert temaet arbeidsmiljøarbeid i flere kurs, herunder i 40-timers HMS-kurs til AMU representanter, videreutdanning i HMS og arbeidsmiljøarbeid (arbeidsmiljølinjen) og tillitsvalgtopplæring (LO skolen).</p>

³⁸ [Arbeidsmiljøutdanningen – grunnkurs 40 t - Studieforbundet AOF](#)

³⁹ [Arbeidsmiljølinjen - For et bedre arbeidsmiljø - Studieforbundet AOF](#)

⁴⁰ [LO-skolen - Helhetlig kompetanse og videre fordypning - Studieforbundet AOF](#)

⁴¹ [Om oss - Studieforbundet AOF](#)

Hovedorganisasjon	Opplæringstilbud	Beskrivelse	Tilleggsinformasjon
Unio	<ul style="list-style-type: none"> Årlig Verneombudskonferanse⁴² E-læring for tillitsvalgte⁴³ Prosjektet «fremtidens arbeidsmiljø»⁴⁴ 	<p>Det er forbundene under Unio som gjennomfører tillitsvalgotplæring. Unio har i samarbeid med Arbeidstilsynet utarbeidet et e-læringsopplegg for tillitsvalgte som er åpent for alle medlemmer. Målgruppen er de minste medlemsforbundene. E-læringen inneholder opplæring i hva arbeidsmiljø er, hva som påvirker arbeidsmiljøet og hvordan man kan arbeide forebyggende for å redusere fravær og frafall.</p> <p>Unio gjennomfører årlige verneombudskonferanser hvor det samles omtrent 200 verneombud. Tematikken i konferansene varierer, men har blant annet vært knyttet til psykososiale arbeidsmiljøfaktorens betydning for sykefraværet, emosjonelt belastende arbeid og arbeid for å styrke IA-arbeidet.</p> <p>Unio og SINTEF har inngått i et forskningsprosjekt, «Fremtidens arbeidsmiljø», som omhandler emosjonelle krav og belastninger innenfor yrker som jobber for og med mennesker</p>	<p>Unio har gjennomført en undersøkelse i forbindelse med prosjektet «fremtidens arbeidsmiljø», der fokuset har vært på det psykososiale arbeidsmiljøet. Av Unio sine nettsider går det frem at Unio gjennom dette prosjektet ønsker å løfte tematikken og frembringe et grundig og forskningsbasert kunnskapsgrunnlag når det gjelder emosjonelle krav og belastninger innenfor flere av yrkesgruppene i Unio sitt forbund.⁴⁵</p>
Akademikerne	<ul style="list-style-type: none"> Opplæringsmateriell som forbundene kan benytte i sin tillitsvalgotplæring 	<p>Det er medlemsorganisasjonene til Akademikerne som gjennomfører opplæring for sine tillitsvalgte, men Akademikerne har utarbeidet om lag 100 power-point- slides som oppdateres halvårlig eller årlig og sendes ut til medlemsorganisasjonene som inspirasjon eller til bruk i deres kurs.</p>	
YS	<ul style="list-style-type: none"> E-læringsprogram for tillitsvalgte⁴⁶ 	<p>YS og Arbeidstilsynet har utviklet et e-læringsprogram, som inneholder informasjon om arbeidsmiljøet, lokalt partssamarbeid, faktorer med betydning for arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøportalen.</p> <p>Det er også utarbeidet et felles opplæringsgrunnlag for medlemsforbundene i YS, med likt innhold og like mål. Samtidig er det forbundene som avgjør hvordan de ønsker å legge opp kurset og hvordan de skal nå ut til de tillitsvalgte.</p>	
NHO	<ul style="list-style-type: none"> HMS kurs for ledere (§3-5-kurs)⁴⁷ HMS kurs for ledere⁴⁸ 40 timers kurs 	<p>NHO har over lengre tid tilbudt HMS-opplæring til verneombud og ledere, og har etablert en egen kursenhet for denne opplæringen. Enkelte av landsforeningene har også utviklet egne bransjerettede HMS-kurs som har blitt oppdatert og fornyet flere ganger (eks. NHO byggenæringen, NHO Service og handel, NHO Reiseliv).</p>	<p>I 2016 ble portalen Arbinn – juridisk og HMS-rådgivning lansert. I portalen ligger det flere kurs knyttet til arbeidsmiljø og veiledere til hvordan bedrifter skal arbeide med ulike arbeidsmiljørelaterede problemstillinger. Det er også etablert en egen kursenhet sentralt som</p>

⁴² [Unios verneombudskonferanse – VOK 2023](#)

⁴³ [Ny e-læring skal trygge tillitsvalgte \(unio.no\)](#)

⁴⁴ [Mål – Fremtidens arbeidsmiljø \(fremtidensarbeidsmiljo.no\)](#)

⁴⁵ [Mål – Fremtidens arbeidsmiljø \(fremtidensarbeidsmiljo.no\)](#)

⁴⁶ [Nytt kompetansetilbud om arbeidsmiljø – YS](#)

⁴⁷ [Online HMS-kurs for ledere - Praktisk innføring - Handels- og tjenestenæringen - Hovedorganisasjonen Virke](#)

⁴⁸ [HMS-kurs for ledere i februar \(nhosh.no\)](#)

Hovedorganisasjon	Opplæringstilbud	Beskrivelse	Tilleggsinformasjon
	<ul style="list-style-type: none"> Webinarer 	<p>§3-5 kurs er et nettkurs og målgruppen er ledere og mellomledere. Kurset inneholder opplæring i temaene: Hva HMS er og nytteeffekten av HMS, arbeidsmiljøloven, arbeidsmiljøutfordringer, ansvar og plikter i HMS arbeidet, samarbeid og medvirkning, systematisk HMS arbeid, risikostyring, inkluderende arbeidsliv og sykefraværsoppfølging.</p> <p>I intervju blir det pekt på at NHO i nåværende IA-periode har lagt vekt på å utvikle mer engasjerende arbeidsmiljøopplæring til en bredere gruppe ledere. Som en del av arbeidet med bransjeprogrammene har NHO utviklet «Basisprogram i ledelse», som er utviklet av de tre landsforeningene i NHO innenfor IA-bransjeprogram (Norsk Industri, NHO Byggenæringen og NHO Mat og drikke. Målgruppen for basisprogrammet er førstelinje ledere og mellomledere.</p>	formidler temabaserte kurs også på arbeidsmiljø og gjennomfører webinarer.
Virke	<ul style="list-style-type: none"> HMS-kurs for øverste leder Lovpålagt 40 timers kurs for verneombud og AMU⁴⁹ Påbygging av grunnkurs i arbeidsmiljø Kurs i praktisk sykefraværshåndtering⁵⁰ Kurs i psykologisk trygghet⁵¹ Kurs i konflikthåndtering⁵² Webinarer 	<p>Virke har en egen kursavdeling som tilbyr 40-timers kurs i HMS for verneombud og AMU. Kurset inneholder opplæring i arbeidsmiljøloven, kjennetegn med godt arbeidsmiljø, ansvar og roller, arbeidsmiljøfaktorer, samt kartlegging av arbeidsmiljø og systematisk HMS arbeid. Kurset består av samlinger, e-læring og praktisk utførelse av ny kompetanse på egen arbeidsplass med oppfølging.</p> <p>I tillegg til dette tilbyr Virke ulike nettbaserte kurs, for eksempel påbyggingskurs i arbeidsmiljø, kurs i praktisk sykefraværshåndtering, kurs i psykologisk trygghet og kurs i konflikthåndtering. 40 timers kurset inneholder opplæring i arbeidsmiljøloven, kjennetegn med godt arbeidsmiljø, ansvar og roller, arbeidsmiljøfaktorer, samt kartlegging av arbeidsmiljø og systematisk HMS arbeid. Kurset blir gjennomført med to dager innledningsvis i klasserommet eller på teams. Deretter får kursdeltakerne en hjemmeoppgave, og skal gjennomføre en vernerunde og risikovurdering i egen virksomhet. Dette arbeidet foregår over 6 uker, før det blir satt av en dag avslutningsvis til presentasjon av hjemmeoppgaven</p> <p>Påbyggingskurset er nettbasert og gir opplæring i: vernerunder, risikovurdering, avvik, psykososialt arbeidsmiljø og inkludering.⁵³</p> <p>Webinar med arbeidsmiljøarbeid som tema.</p>	Det er vanlig at store virksomheter med mange verneombud bestiller bedriftsinterne 40-timers HMS-kurs.

⁴⁹ [Onlinekurs Grunnkurs i arbeidsmiljø/HMS - 40 timer - Handels- og tjenesteyring - Hovedorganisasjonen Virke](#)

⁵⁰ [Kurs i praktisk sykefraværshåndtering - Virke - Handels- og tjenesteyring - Hovedorganisasjonen Virke](#)

⁵¹ [Psykologisk trygghet på arbeidsplassen - Onlinekurs - Handels- og tjenesteyring - Hovedorganisasjonen Virke](#)

⁵² [Konflikthåndtering: Kurs for ledere og arbeidsgivere - Virke - Handels- og tjenesteyring - Hovedorganisasjonen Virke](#)

⁵³ [Onlinekurs - Påbygging – Grunnkurs i arbeidsmiljø - Handels- og tjenesteyring - Hovedorganisasjonen Virke](#)

Hovedorganisasjon	Opplæringstilbud	Beskrivelse	Tilleggsinformasjon
Spekter	<ul style="list-style-type: none"> HMS-kurs for øverste leder 	<p>Spekter arrangerer årlige HMS-kurs for virksomhetens øverste leder (§3-5-kurs). I HMS kurset benyttes verktøyene arbeidsmiljøportalen og arbeidsmiljøhjelpen aktivt. I intervju pekes det på at kurset tidligere var mer forelesningsbasert, men det har utviklet seg til et mer interaktivt kurs med vekt på caseoppgaver og mulighet for å ta opp egne utfordringer. Formålet er å arbeide med arbeidsmiljørelaterte hendelser med bruk av tilgjengelige verktøy. Kurset gjennomføres på tvers av bransjer.</p>	Med unntak av HMS kurs, avholder ikke Spekter andre lederkurs.
KS	<ul style="list-style-type: none"> Kurs i rolleforståelse og partssamarbeid.⁵⁴ Grunnkurs i HMS⁵⁵ «Ny leder» (under utvikling)⁵⁶ Foredrag/nettverk/samlinger og konferanser 	<p>I forbindelse med IA-bransjeprogram i barnehage og sykehjem har KS utarbeidet et kurs i rolleforståelse og partssamarbeid. Målgruppene er ledere, tillitsvalgte og verneombud i barnehage- og sykehjemsbransjen. Kurset er bygget opp av seks moduler og noen sentrale tema er: Rolleforståelse og partssamarbeid, arbeidsmiljøarbeid og «hva er et problem, et symptom og hva kan vi gjøre med det?».</p>	<p>KS agenda tilbyr flere kurs innen for eksempel sykefravær og vold og trusler, blant annet kursene «IA-ledelse 2024», «den viktige sykefraværssamtalen med praktisk trening i ulike samtaleteknikker» og «7 tiltak som reduserer sykefravær» for arbeidsgiver.⁵⁷ KS agenda er KS sitt datterselskap, og fungerer som en forlengelse av KS. Samtidig trekkes det frem i intervju at KS ikke kan instruere KS agenda i kurstematikk.</p>
DFD	<ul style="list-style-type: none"> Statens arbeidsgiverportal⁵⁸ Læringsplattformen⁵⁹ IA-frokostseminar 	<p>Statens arbeidsgiverportal benyttes som en kanal for å nå ut med informasjon og føringer til virksomhetene.</p> <p>Læringsplattformen er en felles digital læringsplattform i staten.</p> <p>IA-frokostseminar arrangeres 3-4 ganger i året. Frokostseminaret blir gjennomført fysisk og streamet, og det har vært opptil 2000-3000 deltagere. Målgruppen er HR ledere, HR ansatte, tillitsvalgte og verneombud.</p> <p>Arbeidsgiverbarometeret er en spørreundersøkelse som blir gjennomført av KDD, hvor det blant annet stilles spørsmål om rekruttering og arbeidsmiljø. Barometeret ligger tilgjengelig på regjeringen.no</p> <p>Prosjektet attraktive arbeidsplasser ble etablert i høst, med formål å se på hvordan man skal beholde, utvikle og rekruttere medarbeider. Arbeidsmiljø er også en del av dette prosjektet.</p>	

⁵⁴ [Rollekurs2023.pdf \(ks.no\)](#)

⁵⁵ [Grunnkurs i HMS-arbeid - KS](#)

⁵⁶ [Ny som leder - KS](#)

⁵⁷ [Tidligere kurs - KS Agenda Ny som leder](#)

⁵⁸ [Statens arbeidsgiverportal | Fagsider for arbeidsgivere, ledere og HR i staten \(dfo.no\)](#)

⁵⁹ [Statens arbeidsgiverportal | Fagsider for arbeidsgivere, ledere og HR i staten \(dfo.no\)](#)

I noen av hovedorganisasjonene er også deler av opplæringsarbeidet spesielt innrettet mot bransjene hvor de driver bransjeprogram.

For eksempel er det i bransjeprogrammene som NHO har ansvar for laget et eget lederopplæringsprogram (basisprogram i ledelse) som retter seg mot IA-arbeid. Programmet er utarbeidet i samarbeid mellom de NHO-drevne bransjeprogrammene bygg og anlegg (NHO Byggenæringen), næringsmiddelindustrien (NHO Mat og drikke) og leverandørindustrien til olje og gass (Norsk Industri), men er også gjort tilgjengelig for andre gjennom Arbinn. Det er også etablert et samarbeid med NAV arbeidslivssenter for å tilby programmet på virksomhetsnivå i ulike bransjer. Videre er det i ett av bransjeprogrammene etablert et HMS-opplæringskurs spesielt rettet mot mellomledere, som også tar utgangspunkt i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. KS har utarbeidet et kurs i rolleforståelse og partssamarbeid for bransjene sykehjem og barnehage, hvor forebyggende arbeidsmiljøarbeid inngår som et sentralt tema. Kurset tilbys til både tillitsvalgte, verneombud og ledere. Spekter har som en del av sitt arbeid i bransjeprogram utarbeidet et eget verktøy som benyttes i sykehusene for å jobbe forebyggende med arbeidsmiljøet («der skoen trykker»)⁶⁰.

Når det gjelder de bransjespesifikke organisasjonene i bransjene som har inngått i evalueringen består tilbudet på arbeidstakersiden i all hovedsak av tillitsvalgtopplæring. Av informasjonen fra intervjuer og fra organisasjonenes nettsider fremgår det generelt at forebyggende arbeidsmiljø i begrenset grad er tatt systematisk inn i disse opplæringstilbudene. I enkelte intervjuer er det pekt på at tillitsvalgtopplæringen tradisjonelt har hatt mest oppmerksomhet på arbeidstakerrettigheter, lønn og forhandlinger. Samtidig er det av flere vist til at dette er i endring, også som følge av en endring i arbeidstakersidens syn på de tillitsvalgtes rolle i arbeidsmiljøarbeidet, der dette tradisjonelt har vært knyttet til verneombudsrollen.

Når det gjelder opplæring av verneombud er dette arbeidsgivers ansvar, men det er som nevnt ikke etablert føringer knyttet til innholdet i denne opplæringen eller hvem som utfører den. I intervjuer med flere av organisasjonene, og med representanter fra myndighetene, er det vist til at dette innebærer en

utfordring fordi det er betydelige variasjoner i innholdet og kvaliteten i denne opplæringen. Fordi verneombudene utpekes lokalt på den enkelte arbeidsplass og ikke har noen egen organisatorisk tilknytning er det heller ingen av partene som direkte har eierskap til opplæringen som gis til denne gruppen. Det varierer mellom bransjene og virksomhetene som er nærmere undersøkt i denne evalueringen i hvilken grad det er etablert en kobling mellom vernetjenesten og de tillitsvalgte. I enkelte av bransjene er det pekt på at det ofte ikke utpekes verneombud i virksomhetene, og at dette i seg selv er en stor utfordring. I andre virksomheter ivaretas verneombud- og tillitsvalgtrollen av samme person.

En annen hovedorganisasjon viser til at de som en del av et større utviklingsarbeid knyttet til psykososialt arbeidsmiljø har gjennomført en undersøkelse som viser at verneombud nesten ikke er påkoblet i det som handler om psykososialt arbeidsmiljø, men i all hovedsak er opplært i den som knytter seg til fysisk og kjemisk arbeidsmiljø. I en erfaringsrapport fra den partssammensatte arbeidsgruppen for IA-avtalen fra 2022 er det pekt på at

Tillitsvalgtopplæring om forebyggende arbeidsmiljøarbeid er satt godt i system, men det fremgår som uklart blant enkelte parter i arbeidslivet om opplæringen av verneombudene i IA-arbeid er tilstrekkelig ivare tatt.⁶¹

Videre vises det til at

Det bør vurderes hvordan man kan forbedre verneombudsopplæring i forebyggende arbeidsmiljøarbeid og styrke verneombudenes rolle i IA-arbeidet.⁶²

Det pågår et arbeid i den partssammensatte arbeidsgruppen for IA-avtalen for å gjennomgå de lovpålagte kravene til HMS-opplæring. I intervju blir det opplyst at formålet med dette blant annet er å vurdere hvordan denne opplæringen kan bli bedre og mer kvalitetssikret for alle aktører. En av hovedorganisasjonene peker i intervju på at det er behov for å endre lovverket knyttet til HMS-opplæringen, da antallet timer i dag er det eneste målet som er knyttet til opplæringen. Organisasjonen viser til at mange av de tradisjonelle kursene ikke bidrar til at deltakerne vet hva deres oppgaver som verneombud er når de har fullført opplæringen.

⁶⁰ Deloitte (2023) Evaluering av bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen

⁶¹ Partssammensatt arbeidsgruppe for IA-avtalen (2022) IA-avtalen 2019-2022 – Erfaringskartlegging

⁶² Ibid.

Eksempel: Kurs i regi av regionale verneombud

En rekke ulike aktører tilbyr verneombudsopplæring. Innenfor noen bransjer har man regionale verneombud (RVO). Disse skal være pådrivere for et godt og sikkert arbeidsmiljø, spesielt i små og mellomstore virksomheter. Ordningen med regionale verneombud ble opprettet a myndighetene i samarbeid med partene i arbeidslivet og finansieres av en årlig avgift som innbetales av virksomhetene i bransjene. Per nå er det regionale verneombud innenfor hotell, restaurant og renhold, og bygg og anlegg.¹

Det arrangeres ulike kurs og samlinger i regi av ordningen med regionale verneombud. De regionale verneombudene skal sikre at de ulike virksomhetene i bransjene har en fungerende vernetjeneste, og at det fungerer etter intensjonen. Det arrangeres ulike kurs og samlinger i regi av ordningen med regionale verneombud. Regionale verneombud for hotell, restaurant og renhold arrangerer HMS-kurs, temaveiledninger og verneombudsforumer. HMS-kurset for overnatting og serveringsbransjen arrangeres i samarbeid med NHO Reiseliv og Fellesforbundet, og kurset er bygget opp for å imøtekomme krav til opplæring i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.

Regionale verneombud og bygg og anlegg arrangerer arbeidsmiljøkurs for byggfagene (40 timer). Kurset strekker seg over to samlinger på totalt fem dager.

3.2.5 Gjennomføring av opplæringen

Som tidligere nevnt har det i forbindelse med evalueringen blitt gjennomført en spørreundersøkelse blant ledere i de bransjene som var valgt ut for nærmere undersøkelser. Til tross for at det er stor variasjon mellom bransjene når det gjelder antall respondenter, gir undersøkelsen, sammen med de 67 gjennomførte strukturerte intervjuene, et bilde av erfaringene til ledere, verneombud og tillitsvalgte i bransjene når det gjelder gjennomføring av opplæring i arbeidsmiljøarbeid.

Et stort flertall oppgir at ledere og verneombud får opplæring i arbeidsmiljøarbeid

I spørreundersøkelsen ble det vist til definisjonen av opplæring i arbeidsmiljøarbeid, og stilt spørsmål om hvorvidt det blir gitt opplæring i arbeidsmiljøarbeid til hhv. ledere, verneombud og tillitsvalgte i virksomheten. I alle bransjene bortsett fra i overnatting og servering

svarer mer enn 80 prosent at både ledere og verneombud får slik opplæring. I bransjene med høyest antall respondenter, barnehage og grunnskole, er det mer enn 95 prosent som svarer at verneombud får slik opplæring, og mer enn 85 prosent som svarer at ledere får slik opplæring. Innen overnatting og servering svarer seks av 31 respondenter at ledere ikke får slik opplæring, mens fem svarer at verneombud ikke får slik opplæring.

Videre har vi i forbindelse med evalueringen gjennomført strukturerte intervjuer med 14 verneombud innenfor bransjene vi har undersøkt nærmere.⁶³ 12 av disse 14 opplyser at de har fått opplæring som er spesifikt rettet mot arbeidsmiljøarbeid slik dette er definert i *arbeidsmiljø handler om arbeidet*, mens 2 oppgir at de ikke har mottatt slik opplæring.

Tillitsvalgte oppgir i noe mindre grad å ha fått opplæring i arbeidsmiljøarbeid

31 av 51 tillitsvalgte vi har gjennomført strukturert intervju med svarte at de har mottatt opplæring som er spesifikt rettet mot arbeidsmiljøarbeid slik dette er definert i *«arbeidsmiljø handler om arbeidet»*, mens 19 svarte at de ikke har mottatt dette.

Også i spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål om opplæring til tillitsvalgte. På dette spørsmålet er det også en større andel respondenter som svarer at de ikke vet, noe som er naturlig på bakgrunn av at de tillitsvalgtes opplæring ofte gjennomføres i regi av deres respektive forbund og ikke nødvendigvis av arbeidsgiver. I barnehage og grunnskole oppgis det i spørreundersøkelsen at tillitsvalgte får slik opplæring i hhv. 75 prosent og 85 prosent av virksomhetene som har svart. I de øvrige bransjene er det større variasjon i hvorvidt de oppgir at tillitsvalgte får slik opplæring, men her er ikke datagrunnlaget sterkt nok til å kunne vurdere svarene på en meningsfull måte.

3.2.6 Innholdet i opplæringen

Respondentene opplever at opplæringen reflekterer at «arbeidsmiljø handler om arbeidet»

Respondentene i spørreundersøkelsen og på de strukturerte intervjuene fikk presentert definisjonen av «arbeidsmiljø handler om arbeidet» og fikk deretter spørsmål om i hvilken grad de opplever at hhv. opplæringen de har fått (tillitsvalgte og verneombud) og

⁶³ Tre av disse opplyser at de også er tillitsvalgte

opplæringen som gis i virksomheten (ledere) reflekterer denne forståelsen.

Blant lederne svarer mer enn halvparten av respondentene i alle bransjene med unntak av rutebuss og persontrafikk at opplæringen i stor grad reflekterer denne forståelsen av arbeidsmiljø. De øvrige svarer at opplæringen i noen grad reflekterer denne forståelsen. Barnehage, som har klart flest respondenter (n=498) har den største andelen ledere som svarer at opplæringen i stor grad reflekterer forståelsen av at arbeidsmiljøet handler om arbeidet (65,7 prosent). Innenfor rutebuss og persontrafikk er det kun fem respondenter, hvorav to svarer «i stor grad» og 3 svarer «i noen grad» på spørsmålet.

Blant de tillitsvalgte vi har snakket med svarer 20 av 31 at opplæringen i stor grad reflekterer at *arbeidsmiljøet handler om arbeidet*, mens 9 svarer at opplæringen i noen grad reflekterer denne forståelsen, og to svarer at dette i liten grad er tilfelle. Begge disse er innenfor bygg- og anleggsbransjen.

Blant verneombudene opplever 8 av 12 som har svart på spørsmålet at opplæringen i stor grad reflekterer denne forståelsen, mens 3 svarer i noen grad. 1 person svarer «vet ikke» på spørsmålet.

Opplæringen er i stor grad knyttet til de obligatoriske HMS-kursene (40-timerskurs)

Selv om respondentene i relativt stor grad opplever at opplæringen de har fått reflekterer definisjonen av at arbeidsmiljø handler om arbeidet, viser både ledere, verneombud og tillitsvalgte gjennomgående til obligatoriske HMS-kurs (40-timerskurs) når de skal utdype hvilken opplæring de har fått. Enkelte av verneombudene og de tillitsvalgte som er intervjuet viser også til at det er flere år siden de mottok slik opplæring.

I intervjuene med utvalgte virksomheter i bransjene trekkes det også frem at tillitsvalgt, verneombud og leder i virksomheten deltar på 40-timers kurs i regi av BHT og fagforbundene. For eksempel trekker et verneombud i rutebuss og persontrafikk frem at de har fått opplæring knyttet til ergonomi (innstilling av bussete osv.) og skiftordninger med formål å forebygge for eventuelle skader og sykefravær. Samtidig trekkes det særlig frem i intervju fra barnehagebransjen at 40 timers kursene fra forbundet kun har gitt en snever innføring i

arbeidsmiljøloven, og ikke hatt fokus på forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Lederne opplever gjennomgående at det har blitt mer fokus på forebyggende arbeidsmiljøarbeid i opplæringen de siste fire årene

Lederne som mottok spørreundersøkelsen, fikk spørsmål om i hvilken grad de opplever at det har vært en endring når det gjelder fokuset på forebyggende arbeidsmiljøarbeid i opplæringen i virksomheten de siste fire årene.⁶⁴ I alle bransjer svarte mer enn halvparten av respondentene at det har blitt *mer* fokus på forebyggende arbeidsmiljøarbeid i opplæringen i denne perioden. Respondentene innenfor overnatting og servering skiller seg noe fra de andre med en litt lavere andel som opplever økt fokus på forebyggende arbeidsmiljøarbeid de siste fire årene. Svarene må sees i sammenheng med observasjonen beskrevet tidligere om at respondentene i hovedsak opplever at opplæringen reflekterer at arbeidsmiljøet handler om arbeidet, og det må derfor tas høyde for at respondentene mener tematikken har hatt tilstrekkelig oppmerksomhet i utgangspunktet.

Kun en svært liten andel av respondentene mener det har blitt mindre fokus på arbeidsmiljøarbeid i opplæringen. Spørsmålet er ikke stilt til tillitsvalgte og verneombud da disse i hovedsak vil kjenne til innholdet i opplæringen kun på det tidspunktet da de selv har gjennomført den. Samtidig viser intervjuene at enkelte av de tillitsvalgte opplever at temaet ikke har tilstrekkelig oppmerksomhet i den opplæringen de får.

Fra intervjuer med utvalgte virksomheter i bransjene går det frem at særlig virksomhetene som har deltatt i bransjeprogram, både innenfor barnehage, rutebuss og persontrafikk og bygg og anlegg ganske gjennomgående opplever mer oppmerksomhet på opplæring og bruk av verktøy knyttet til å jobbe målrettet med arbeidsmiljøet.

På grunn av ulik styrke på datagrunnlaget er det ikke nødvendigvis hensiktsmessig å sammenligne svarene i spørreundersøkelsen på tvers av bransjene, men resultatene av spørreundersøkelsen indikerer ikke klare forskjeller mellom bransjene verken når det gjelder grad av opplæring eller innholdet i den foruten det som er omtalt spesifikt under hvert enkelt punkt over. Som omtalt i kapittel 1.4 må resultatene leses med varsomhet,

da det kan være flere begrensninger knyttet til funnens validitet og reliabilitet.

3.2.7 Bruk av virkemidlene i arbeidsmiljøportalen

Arbeidsmiljøportalen samler bransjespesifikk kunnskap og verktøy om arbeidsmiljø som virksomhetene kan ta i bruk i sin opplæring og i sitt arbeid med forebyggende arbeidsmiljø, inkludert verktøyene En bra dag på jobb (utviklet av STAMI) og Arbeidsmiljøhjelpen (utviklet av Arbeidstilsynet). Portalen inneholder også en opplæringspakke for partene i arbeidslivet som er utarbeidet av STAMI.⁶⁵

Respondentene har varierende kjennskap til arbeidsmiljøportalen

Lederne som fikk spørreundersøkelsen ble spurt om sin kjennskap til arbeidsmiljøportalen. Svarene viser at det i alle bransjene er varierende kjennskap til portalen. Med unntak av innenfor rutebuss og persontrafikk, som har et lavt antall respondenter, oppgir en fjerdedel eller færre at de kjenner godt til arbeidsmiljøportalen. Andelen som ikke kjenner portalen er størst i bransjene overnatting og servering (n=31) og bygg og anlegg (n=54).

Blant tillitsvalgte og verneombud i de strukturerte intervjuene svarte flertallet, 31 av 67, at de ikke kjente til arbeidsmiljøportalen før intervjuet. 29 svarte at de kjente litt til arbeidsmiljøportalen, og 7 svarte at de kjente godt til portalen. Tillitsvalgte og verneombud i rutebuss og persontrafikk og i barnehage kjente best til portalen, mens færrest respondenter kjente til portalen i bransjene bygg og anlegg, renhold og grunnskole.

Nesten halvparten av barnehagene i undersøkelsen benytter verktøy fra arbeidsmiljøportalen i sin virksomhet

235 av de 495 barnehagene som svarte på spørreundersøkelsen oppgir at de benytter verktøy fra arbeidsmiljøportalen i sin virksomhet. Barnehage er en av de sju bransjene hvor det har vært etablert bransjeprogram for IA-arbeidet siden 2019, og som også først fikk på plass bransjespesifikt innhold på arbeidsmiljøportalen. Evalueringen av bransjeprogrammene i IA-avtalen viste at

bransjeprogrammet for barnehage har hatt «En bra dag på jobben» som et av sine prioriterte satsingsområder.⁶⁶

Også bransjene bygg og anlegg og rutebuss og persontrafikk har hatt bransjeprogram. Blant respondentene i bygg og anlegg (n=54) er det 22,2 prosent som benytter arbeidsmiljøportalen om verktøy i sitt arbeid. I denne bransjen er det samtidig 39 prosent av virksomhetene som oppgir at de benytter verktøy utviklet av bransjeprogrammene i sitt arbeid. Dette er ikke nærmere spesifisert i undersøkelsen, men kan referere til basisprogrammet i ledelse som bransjeprogrammet i bygg og anlegg har utarbeidet sammen med to andre bransjeprogram og/eller opplæringsplattformen «Bygg rygg» som bransjeprogrammet har vært med på å etablere.⁶⁷

Innenfor rutebuss og persontrafikk er det kun fem respondenter i spørreundersøkelsen, men disse representerer store virksomheter. To av disse fem oppgir at virksomheten benytter verktøy fra arbeidsmiljøportalen.

I de strukturerte intervjuene fikk respondentene også spørsmål om virksomheten de jobber i benytter arbeidsmiljøportalen i sitt arbeid. 12 av 66 svarte bekræftende på dette. Av disse var 4 i bygg og anlegg, 2 i rutebuss og persontrafikk, 2 i barnehage og 2 i grunnskole.

Tre av virksomhetene vi har intervjuet benytter seg av verktøyene i arbeidsmiljøportalen i sitt arbeid og beskriver gode erfaringer med dette, blant annet på bakgrunn av at innholdet er bransjerettet. Ytterligere fire virksomheter hadde hørt om portalen, men benyttet den ikke aktivt selv. Disse viste til at de benytter andre verktøy i sitt arbeid, blant annet basisprogrammet i ledelse som er utviklet av bransjeprogrammet i bygg og anlegg.

⁶⁵ Denne omtales også i kapittel 1.1.1

⁶⁶ Deloitte (2023) Evaluering av bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen

⁶⁷ Ibid.

3.4 Oppsummering og vurdering

Evalueringen viser at mye av kurstilbudet som hovedorganisasjonene og deres underliggende organisasjonsledd tilbyr er knyttet til enten «tradisjonell» HMS-opplæring i ulike former eller «tradisjonell» tillitsvalgtopplæring.

Det fremstår som uklart om virkemiddelet «opplæring i arbeidsmiljøarbeid» er tenkt sett i sammenheng med tradisjonell, lovpålagt HMS-opplæring, eller om hensikten har vært å etablere nye opplæringstiltak knyttet til arbeidsmiljø og målrettet arbeidsmiljøarbeid. I evalueringen har vi erfart at enkelte aktører har lagt til grunn at opplæring i arbeidsmiljøarbeid skal være noe mer og noe annet enn eksisterende opplæring, mens det store flertallet av forbund, bransjeforeninger og virksomheter vi har vært i kontakt med i arbeidet har assosiert opplæringen med den lovpålagte HMS-opplæringen. Vårt generelle inntrykk er at disse ikke nødvendigvis oppfatter at forståelsen av at arbeidsmiljøet handler om arbeidet er noe nytt, og selv om det store flertallet av respondenter i våre spørreundersøkelser og intervjuer opplyser at de har fått opplæring i arbeidsmiljøarbeid slik det er definert i *arbeidsmiljø handler om arbeidet* er det flere som viser til grunnleggende HMS-opplæring som ligger flere år tilbake i tid.

Generelt er det i noe begrenset grad etablert egne opplæringstiltak spesifikt rettet mot forebyggende arbeidsmiljøarbeid som bygger på kunnskapen fra arbeidsmiljøetsatsingen, og det er også noe varierende hvor tydelig kunnskapen fra arbeidsmiljøetsatsingen er reflektert i opplæringstilbudet som organisasjonene har til tillitsvalgte, verneombud og ledere.

Flere av arbeidstakerorganisasjonene har utarbeidet opplæringsmateriell og e-læring som tar utgangspunkt i eller inneholder referanser til arbeidsmiljøportalen. KS har benyttet verktøy i arbeidsmiljøportalen aktivt som en del av sitt arbeid i bransjeprogrammene de leder. Også i

bransjeprogrammene som er ledet av Spekter og NHO har det blitt utarbeidet kurs og verktøy til bruk i arbeidsmiljøarbeidet. Disse er imidlertid i begrenset grad spesifikt knyttet til arbeidsmiljøportalen og øvrige produkter fra arbeidsmiljøetsatsingen, og fremstår derfor mer som parallelle tiltak til arbeidsmiljøportalen enn tiltak som bygger aktiv på kunnskap og verktøy fra arbeidsmiljøportalen. I evalueringen av bransjeprogram for IA-avtalen ble det trukket frem som et sentralt poeng at virkemidlene til en viss grad har fremstått som konkurrerende heller enn supplerende og komplementære.⁶⁸

Som pekt på i kapittel 2.5 vurderer vi derfor at kunnskapen fra arbeidsmiljøetsatsingen ikke systematisk er integrert i opplæringstilbudene fra hovedorganisasjonene og deres respektive medlemsforbund- og foreninger.

Ved oppstart av evalueringen hadde vi en hypotese om at vi ville se en tydeligere oppfølging av opplæring i arbeidsmiljøarbeid i bransjene og virksomhetene som har hatt bransjeprogram enn i de øvrige bransjene. Vårt datamateriale gir ikke grunnlag for å teste hypotesen fullt ut, men vi observerer at barnehagene synes å ha god kjennskap til arbeidsmiljøportalen og bruker denne aktivt. Vi ser også at det er mange barnehager vi har vært i kontakt med som viser kjennskap til og forståelse for forebyggende arbeidsmiljøarbeid slik dette er vektlagt i arbeidsmiljøetsatsingen. Innenfor bransjene rutebuss og persontrafikk og bygg og anlegg er det et noe mer variert bilde. Disse bransjene er svært ulike i natur. I rutebuss og persontrafikk er det få og store virksomheter i bransjen, og disse oppgir at de benytter egenutviklede verktøy og ressurser i sitt arbeid i større grad enn verktøy fra arbeidsmiljøetsatsingen. Bygg og anlegg er en svært stor næring med stor variasjon i virksomhetene som inngår i næringen. Av de virksomhetene vi har vært i kontakt med er det færre som bruker verktøy fra arbeidsmiljøetsatsingen enn verktøy fra andre kilder.

⁶⁸ Deloitte (2023) Evaluering av bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen

4 Erfaringer og virkninger av opplæring i arbeidsmiljøarbeid

I dette kapittelet har vi sett på målgruppenes erfaringer med opplæringen og deres oppfatninger av hvilke virkninger opplæring i arbeidsmiljøarbeid gir. Formålet med kapittelet har vært å belyse hvilke barrierer og suksesskriterier ledere, tillitsvalgte og verneombud opplever er viktige for at opplæringen skal ha en effekt.

4.1 Innledning

I dette kapittelet belyser vi hvorvidt målgruppene i virksomhetene opplever at opplæringen de har fått har gitt en *effekt*. Med effekt mener vi om opplæringen har ført til en bedre forståelse for arbeidsmiljøarbeid og om opplæringen har ført til at virksomheten jobber bedre med arbeidsmiljøet enn tidligere. Kapittelet vil belyse følgende problemstilling:

- Har opplæringen ført til bedre og mer kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid på virksomhetsnivå?

Formålet med kapittelet er ikke å stadfeste fullt ut objektive effekter av opplæringen, eller å påvise sammenhenger mellom aktiviteter på hovedorganisasjonsnivå og ned til virksomhetene. Ved å belyse de viktigste barrierene og suksesskriteriene som målgruppene selv trekker frem, kan vi derimot si noe om hva som fungerer for hvem, og under hvilke forutsetninger.

Utgangspunktet for analysene i kapittelet er i hovedsak datainnsamlingen vi har gjennomført i de seks bransjene vi har valgt ut i evalueringen (se kapittel 1). Vi har i stor grad lent oss på summen av aktørenes subjektive opplevelse og erfaringer med hvordan opplæringen fungerer.

Kapittelet vil først omtale hvorvidt målgruppene i virksomhetene opplever at det har vært endringer i arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene i løpet av de siste årene, og i hvilken grad eventuelle endringer knyttes til opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Deretter går vi inn på hva målgruppene opplever som suksesskriterier og barrierer for at opplæringen skal føre til endringer på sin arbeidsplass. Oppsummering og vurdering kommer til slutt.

4.2 Endringer i arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene

Flertallet av lederne, tillitsvalgte og verneombudene vi har vært i kontakt med i forbindelse med evalueringen opplever at virksomheten har *mer oppmerksomhet* på arbeidsmiljøarbeid nå enn for et par år siden, og at virksomheten har endret hvordan de jobber med arbeidsmiljøet. Respondentene knytter endringene i varierende grad til bedre opplæring i arbeidsmiljøarbeid.

I både spørreundersøkelsen til ledere og i de strukturerte intervjuene med verneombud og tillitsvalgte ble respondentene stilt flere spørsmål knyttet til arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten. Respondentene ble blant annet spurt i hvilken grad de opplever endringer i virksomhetens:

- oppmerksomhet på arbeidsmiljøarbeid
- innsikt i arbeidsmiljøutfordringer
- utførelse av arbeidsmiljøarbeid
- partssamarbeid mellom tillitsvalgte og ledere

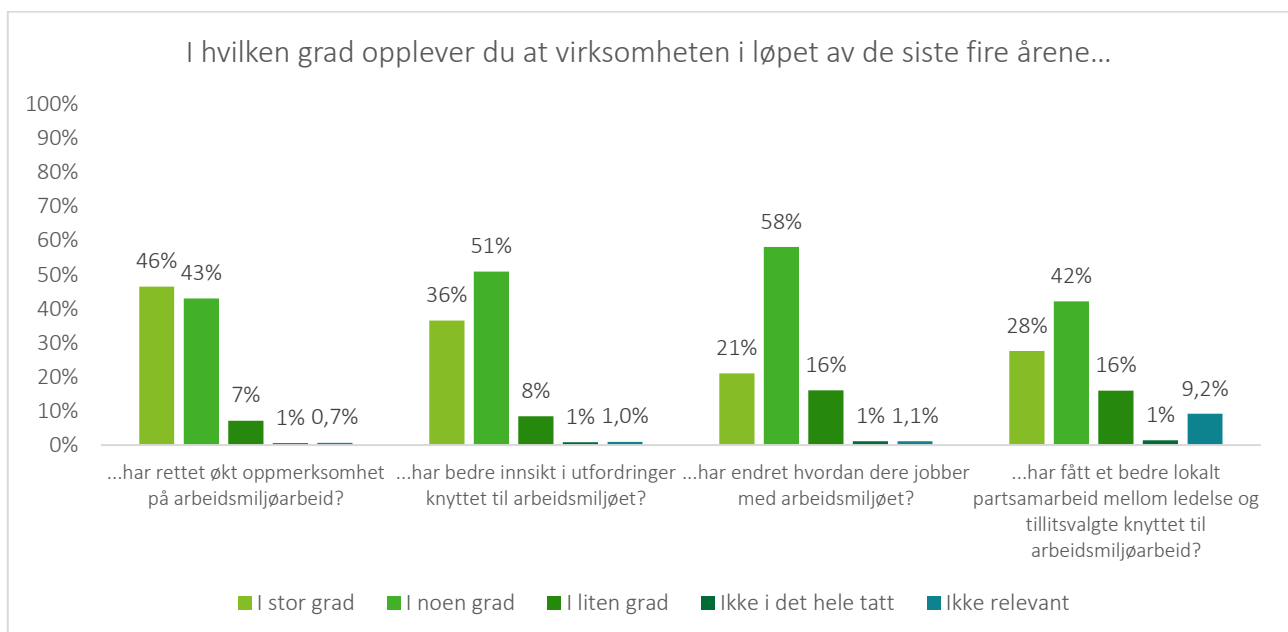
Resultatene fra de strukturerte intervjuene med til sammen 67 tillitsvalgte og verneombud viser at de aller fleste respondentene (86 prosent) opplever at virksomheten i stor grad eller i noen grad har rettet *mer oppmerksomhet på arbeidsmiljøarbeid* i løpet av de siste

årene. Om lag halvparten av respondentene (49 prosent) opplever at virksomheten i stor grad har *bedre innsikt i utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet*. 31 prosent svarer at virksomheten i noen grad har bedre innsikt i arbeidsmiljøutfordringer.

De fleste (73 prosent) tillitsvalgte/verneombud svarer at virksomheten i stor grad eller noen grad har *endret hvordan de jobber med arbeidsmiljøet*. Blant de som svarer at det ikke har vært endringer, er det noen som påpeker at arbeidsmiljøarbeidet er uendret fordi virksomheten har jobbet godt med arbeidsmiljøet over lengre tid.

Resultatene fra spørreundersøkelsen til ledere viser lignende resultater som de strukturerte intervjuene med tillitsvalgte og verneombud. Som vist i Figur 6 viser resultatene samlet sett for alle bransjene at de aller fleste ledere (89 prosent) opplever at virksomheten i stor grad eller i noen grad har rettet mer oppmerksomhet på arbeidsmiljøarbeid de siste årene. De aller fleste av lederne (88 prosent) opplever også at virksomheten har fått bedre innsikt i utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet, men her er svarer størst andel 'i noen grad' og ikke 'i stor grad'.⁶⁹

Figur 6: Resultater fra spørreundersøkelse til ledere, samlet for alle bransjene (N=726)



⁶⁹ 37 prosent av respondentene svarte i stor grad og 51 prosent svarte i noen grad at virksomheten har fått bedre innsikt i utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet de siste fire årene (N=724).

Spørreundersøkelsen til ledere har klart flest svar fra ledere innen barnehage og grunnskole. Når vi skiller svarene på bransje ser vi at flertallet av lederne i alle bransjer opplever at virksomheten i stor grad eller noen grad har mer oppmerksomhet på arbeidsmiljø og har bedre innsikt i arbeidsmiljøfaktorer, men at innenfor barnehage er det en høyere andel som svarer «i stor grad».⁷⁰

Samlet sett for alle bransjene opplever lederne i noe mindre grad at virksomheten har endret hvordan de jobber med arbeidsmiljøet. 16 prosent svarer at virksomheten i liten grad har endret arbeidsmiljøarbeidet. Det er likevel en betydelig andel som mener at virksomheten i noen grad (59 prosent) eller i stor grad (21 prosent) har endret hvordan de jobber med arbeidsmiljøet. Det er i mindre grad variasjoner mellom bransjene på dette spørsmålet, men barnehageledere opplever i noe større grad at det har vært store endringer i arbeidsmiljøarbeidet enn andre bransjer.⁷¹

I spørreundersøkelsen til ledere og i strukturerte intervjuer med tillitsvalgte/verneombud ble respondentene spurt om noen av de positive endringene de opplever i virksomheten knyttet til arbeidsmiljøarbeid skyldes *bedre opplæring*.

Blant tillitsvalgte og verneombud er det varierende oppfatning av hva endringene skyldes – 12 respondenter svarer at endringene i stor grad skyldes bedre opplæring, og 16 svarer at endringene i noen grad skyldes dette. 13 respondenter opplever at endringene i liten grad eller ikke i det hele tatt kan knyttes til bedre opplæring i arbeidsmiljøarbeid.⁷²

Tillitsvalgte og verneombud trekker frem andre mulige årsaker til at virksomheten har fått økt oppmerksomhet på arbeidsmiljøarbeid eller endret måten de jobber med arbeidsmiljøet på. Flere peker på at virksomheten har fått ny ledelse som har mer oppmerksomhet rundt arbeidsmiljøarbeid. Et verneombud innenfor rutebuss og persontransport peker på endringer i samfunnet generelt,

der det har blitt mer oppmerksomhet på arbeidsmiljø. En annen respondent peker på at IA-bransjeprogram var sentralt for å øke bevisstheten rundt arbeidsmiljøarbeid i virksomheten. Innenfor grunnskole er det flere tillitsvalgte/verneombud som peker på at økt medieoppmerksomhet rundt vold og trusler i klasserommene har bidratt til et økt fokus på arbeidsmiljøet til lærere de siste årene.

66

Opplæring er viktig i noen grad fordi det er med å påvirke at man går fremover i arbeidet. Men endringene er litt mer knyttet til hva som ligger i samfunnet, der det er mer fokus på arbeidsmiljø generelt.

Verneombud, rutebuss og persontransport

99

Lederne som svarte på spørreundersøkelsen, ble også spurt i hvilken grad de opplever at de positive endringene i arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten de siste årene kan knyttes til bedre opplæring i arbeidsmiljøarbeid. En betydelig andel (60 prosent) svarer at opplæring i noen grad kan forklare endringene, og ytterligere 30 prosent svarer at opplæring i stor grad forklarer endringene. 10 prosent opplever at endringene i liten grad kan knyttes til bedre opplæring i arbeidsmiljøarbeid. På dette spørsmålet er det noe variasjon mellom bransjene. Ledere innenfor overnatting og servering, og barnehage er de som opplever i størst grad at endringene skyldes opplæring, mens ledere i grunnskole og bygg og anlegg i minst grad opplever at endringene skyldes bedre opplæring.⁷³

Casevirksomheter med bransjeprogram opplever de største endringene i arbeidsmiljøarbeidet de siste årene

Blant de utvalgte virksomhetene (casevirksomhetene) i bransjene vi har undersøkt varierer det i hvilken grad ledere og tillitsvalgte/verneombud opplever at det har skjedd endringer i arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten de

⁷⁰ 40 prosent av barnehagelederne svarte at virksomheten i stor grad har bedre innsikt i arbeidsmiljøfaktorer, og 47 prosent svarte at virksomheten i noen grad har det. Til sammenligning svarte 27 prosent av skoleledere at virksomheten har bedre innsikt i arbeidsmiljøfaktorer, mens 58 prosent svarte at virksomheten i noen grad har det.

⁷¹ 23 prosent av barnehagelederne svarer at virksomheten i stor grad har gjennomført endringer i arbeidsmiljøarbeidet, mot 13 prosent i overnatting og servering, 17 prosent i grunnskole, og 15 prosent i bygg og anlegg. For de øvrige to bransjene er det såpass lav N at det ikke er hensiktsmessig å sammenligne svarene.

⁷² På dette spørsmålet var N=44, da spørsmålet kun ble stilt til verneombud/tillitsvalgte som svarte at det har skjedd endringer i arbeidsmiljøarbeidet på foregående spørsmål. 2 respondenter svarte «vet ikke» og én svarte «ikke relevant».

⁷³ For de øvrige to bransjene er N såpass lav på disse spørsmålene at det ikke er hensiktsmessig å sammenligne.

siste årene, og i hvilken grad dette skyldes bedre opplæring.

Casevirksomhetene innenfor *barnehage* er blant virksomhetene som har opplevd mest tydelige endringer i arbeidsmiljøarbeidet. Blant casevirksomhetene vi har intervjuet er det to som deltar i IA-bransjeprogram, og én som ikke gjør det. I den ene virksomheten med bransjeprogram viser leder til i intervju at kulturen og arbeidsmiljøet har blitt mye bedre gjennom bransjeprogrammet, ved at virksomheten har viet mer oppmerksomhet til forebyggende arbeid og psykososialt arbeidsmiljø. Tillitsvalgt i samme virksomhet peker på at det systematiske og forebyggende perspektivet i arbeidsmiljøarbeidet har blitt veldig fremhevet gjennom deltakelse i bransjeprogrammet.

Blant casevirksomhetene innenfor barnehage knyttes endringer i arbeidsmiljøarbeidet ikke bare til opplæringstiltak, men også til bruk av verktøy som har blitt tilgjengeliggjort gjennom bransjeprogrammet. Begge av casevirksomhetene som deltar i bransjeprogram har benyttet seg av «En bra dag på jobb», og på denne måten fått innsikt i hvilke arbeidsmiljøfaktorer som finnes på deres arbeidsplass og i deres bransje. De intervjuede casevirksomhetene opplever at innholdet i «En bra dag på jobb» er tilstrekkelig bransjerettet. En av casebarnehagene har også brukt «Tidlig inn» som et verktøy utviklet i bransjeprogrammet og som har som formål å få innsikt i arbeidsmiljøfaktorer på arbeidsplassen. Den tillitsvalgte i barnehagen poengterte at de her i fellesskap i personalgruppen har drøftet hva som fungerer i arbeidsmiljøet og hva man må arbeide mer med. En annen barnehage, som også var med i bransjeprogram har benyttet seg av metodikken «Alle skal med», i sitt systematiske arbeidsmiljøarbeid. Formålet var å identifisere høye emosjonelle krav og jobbkrav i virksomheten.

Også innenfor bygg og anlegg peker casevirksomheter som har deltatt i bransjeprogrammet på at deltakelse i bransjeprogrammet har bidratt til å øke oppmerksomheten på forebyggende arbeidsmiljøarbeid i virksomheten. Den minste av casevirksomhetene oppgir at økt fokus på arbeidsmiljøarbeid i stor grad skyldes at de har deltatt i IA-bransjeprogram, der de blant annet har fått støtte til å gjennomføre ulike opplæringstiltak. Blant annet har bedriften gjennomført 'Basisprogram i ledelse', som er et kurs som er utviklet i tre av IA-bransjeprogrammene.

Innenfor rutebuss og persontransport har vi gjennomført intervju med henholdsvis HR-ledere og verneombud/tillitsvalgte i tre virksomheter. To av virksomhetene har gjennomført opplæringsaktiviteter i regi av bransjeprogrammet, og begge virksomhetene peker på at opplæringen har vært nyttig.

Den største av casevirksomhetene innen bygg og anlegg har ikke deltatt i IA-bransjeprogram. I intervju blir det vist til at virksomheten har jobbet med systematisk HMS-arbeid og forebyggende arbeidsmiljø over lang tid. Samtidig peker de på at det skjedd endringer i arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten i løpet av de siste årene, ved at de har mer oppmerksomhet på arbeidshelse, og har en mer utvidet forståelse av arbeidsmiljø enn tidligere. En av de intervjuede påpekte blant annet:

Det er ikke om å gjøre å unngå skader og ferdig med det, nå er vi mer opptatt av hvordan vi kan skape en arbeidsplass der folk kan bli lenge og som er helsefremmende.

De intervjuede i casevirksomheten peker på at det har skjedd en utvikling i bransjen når det gjelder forståelsen av arbeidsmiljø, og de opplever at det har vært en bevisstgjøring i virksomheten om at HMS «ikke bare handler om sikkerhet». Et eksempel på dette er at virksomheten har en årlig HMS-uke hvor de tar opp ulike temaer knyttet til HMS. De intervjuede peker på at tematikken for de siste HMS-ukene belyser endringene som har skjedd det siste året, der de blant annet har hatt tema knyttet til psykisk helse, mangfold og inkludering.

Endringene i bygg- og anleggsbransjen knyttet til forståelsen av HMS blir også påpekt av ledelsen i den mellomstore casevirksomheten. Det blir påpekt at det har blitt mer åpent å snakke om «myke» arbeidsmiljøfaktorer som psykisk helse, og at det ikke lenger bare snakkes om «arbeid i høyden», men også om medmenneskelighet.

Innenfor bransjene uten bransjeprogram blir det også vist til mer oppmerksomhet på arbeidsmiljø de siste årene. Innenfor grunnskole peker begge casevirksomhetene på at det har blitt mer fokus på sikkerhet hos de ansatte, særlig etter at det har vært mer medieoppmerksomhet rundt vold og trusler i skolene. Samtidig opplever rektorene i disse to virksomhetene at det i mindre grad har vært endringer i måten de jobber med arbeidsmiljøet enn tidligere. Skolene har for eksempel ikke benyttet nye verktøy i arbeidsmiljøarbeidet.

4.3 Barrierer og suksesskriterier for at opplæringen skal ha effekt

Et av formålene med evalueringen har vært å identifisere hva målgruppene i virksomhetene selv trekker frem som viktige suksesskriterier og barrierer for at opplæring skal ha en effekt. Med effekt mener vi at opplæringen bidrar til bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid på virksomhetsnivå.

Gjennom evalueringen har vi fått innspill fra ledere, verneombud og tillitsvalgte i seks bransjer, totalt flere hundre virksomheter. Innspillene gir ikke grunnlag for å påvise sikre sammenhenger mellom opplæring og forebyggende arbeidsmiljøarbeid – men vi kan si noe om hva som fungerer for hvem, og under hvilke forutsetninger. I de neste avsnittene presenterer vi hva målgruppene i virksomhetene opplever å være de viktigste barrierene for at opplæring bidrar til bedre arbeidsmiljøarbeid. Videre går vi inn på hva som oppleves som de viktigste suksesskriteriene for at opplæringen har en effekt.

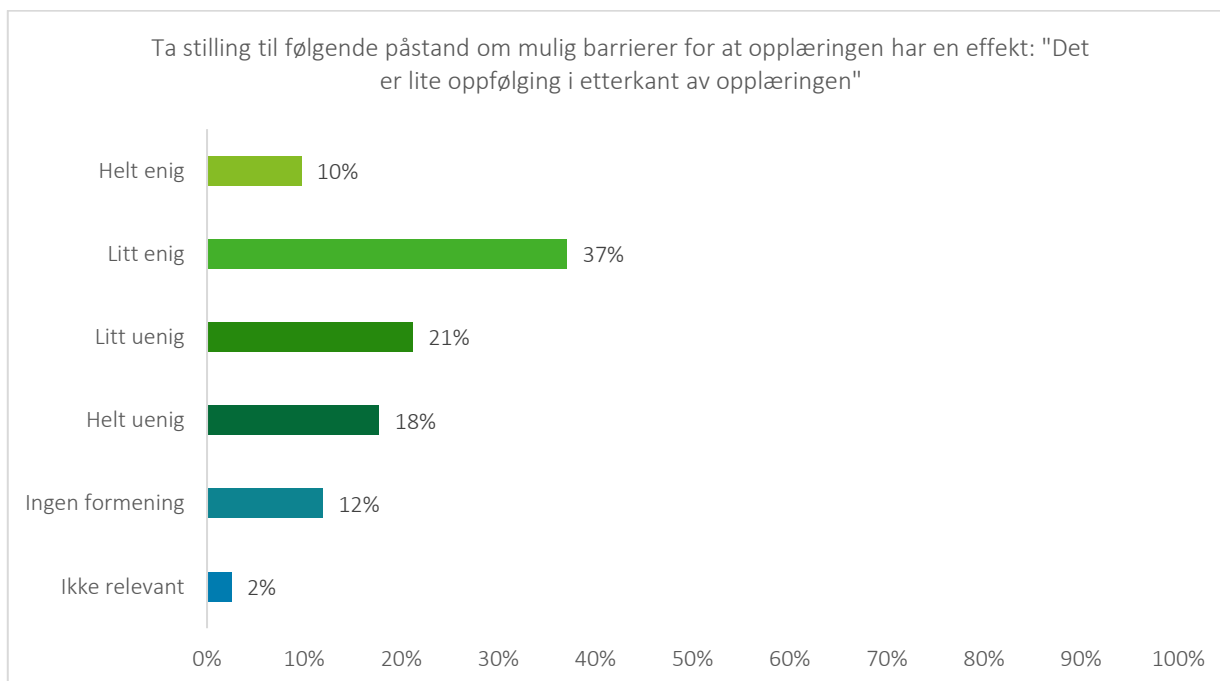
4.3.1 Barrierer

I spørreundersøkelsen til ledere ble respondentene spurt om å ta stilling til potensielle barrierer for at opplæring kan føre til bedre arbeidsmiljøarbeid i virksomheten. Lederne ble bedt om å vurdere i hvilken grad følgende oppleves som barrierer:

- Opplæringen handler i liten grad om arbeidsmiljøarbeid
- Opplæringen er lite relevant for bransjen/virksomheten
- Det er lite oppfølging i etterkant av opplæringen

Samlet sett for bransjene opplever lederne at den største barrieren er at det er lite oppfølging i etterkant av opplæringen – til sammen 47 prosent er litt enig (37 prosent) eller helt enig (10 prosent) i at dette utgjør en barriere for at opplæringen skal ha effekt (se Figur 7). Lederne opplevde i mindre grad at mulige barrierer er at opplæringen er lite relevant eller at opplæringen ikke omhandler arbeidsmiljøarbeid.⁷⁴

Figur 7: Spørreundersøkelse til ledere, alle bransjer (N=723)

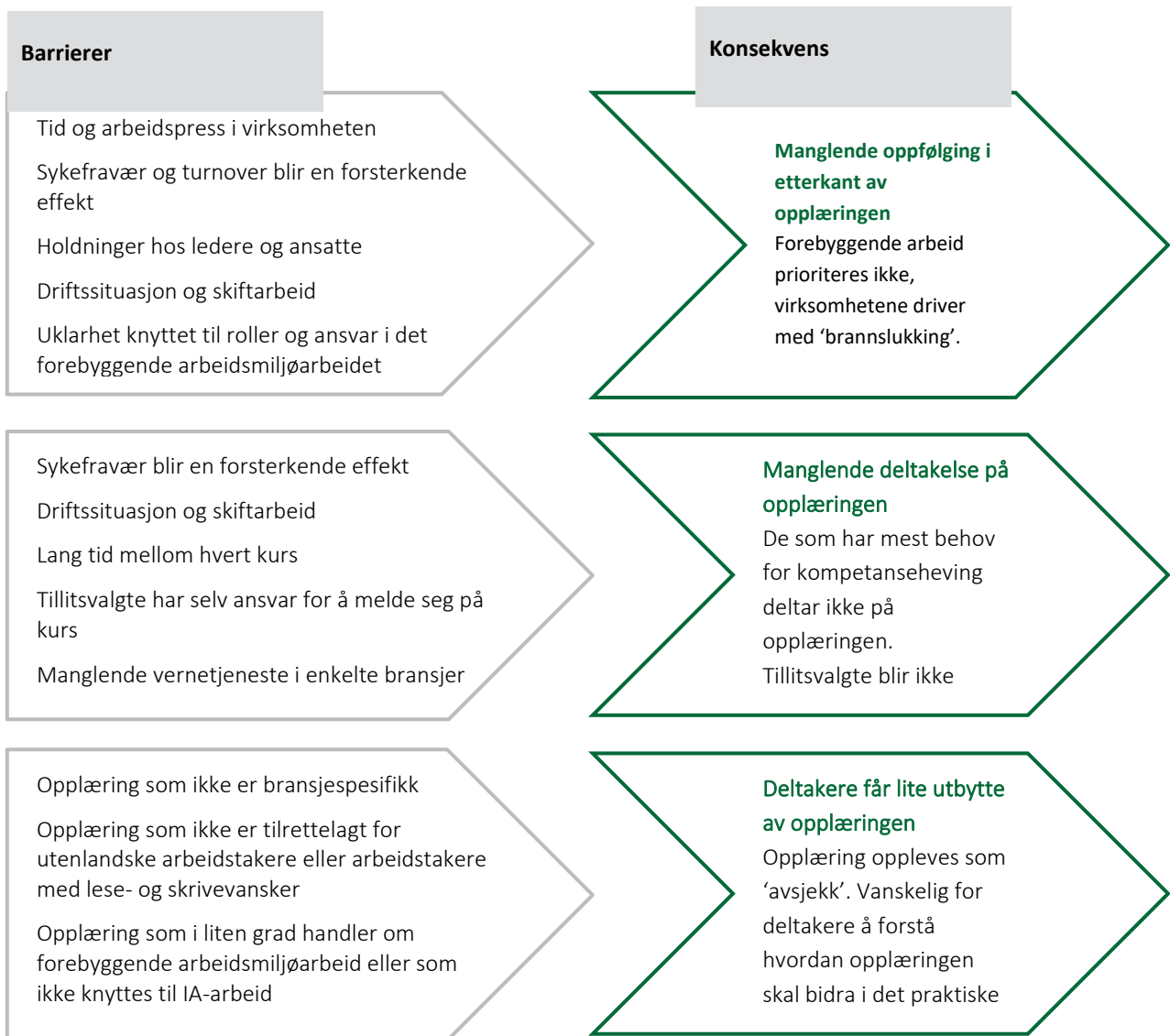


⁷⁴ 77 prosent av respondentene svarte «helt uenig» (59 prosent) eller «litt uenig» (18 prosent) på spørsmål om at opplæringen er lite relevant for deres bransje/virksomhet. 71 prosent av respondentene svarte «helt enig» (49 prosent) eller «litt enig» (22 prosent) på spørsmål om at opplæringen i liten grad handler om arbeidsmiljøarbeid.

Når vi skiller svarene på ulike bransjer, ser vi at lederne i alle bransjer opplever at mangelfull oppfølging er den klart største barrieren for at opplæring skal ha en effekt. Ledere innenfor bygg og anlegg er derimot mer enige i påstanden om at opplæringen i liten grad handler om arbeidsmiljøarbeid enn de andre bransjene. Ledere innenfor overnatting og servering er mer enige enn andre bransjer i påstanden om at opplæringen er lite relevant for bransjen/virksomheten.

Gjennom fritekstsvaer i spørreundersøkelsen, strukturerte intervjuer med tillitsvalgte/verneombud, og intervjuer med casevirksomhetene har vi fått mer utfyllende svar knyttet til hva målgruppene opplever som de største barrierene for at opplæring skal bidra til bedre arbeidsmiljøarbeid. Svarene er oppsummert i Figur 8.

Figur 8: Barrierer for at opplæring skal bidra til bedre arbeidsmiljøarbeid



Ledere, tillitsvalgte og verneombud trekker frem ulike barrierer som kan grupperes i tre kategorier: 1) forhold som dreier seg om virksomhetenes mulighet til å følge opp arbeidet i etterkant av opplæringen, 2) forhold som dreier seg om målgruppenes deltakelse på kurs, og 3) forhold som dreier seg om innholdet i opplæringen.

Manglende oppfølging i etterkant av opplæringen

Når det gjelder forhold som dreier seg om virksomhetenes mulighet til å følge opp arbeidet i etterkant av opplæringen, er det flere forhold som oppleves som barrierer. Disse barrierene knytter seg ikke nødvendigvis til selve opplæringen eller innholdet i opplæringen, men til arbeidet som må gjøres i etterkant. Konsekvensen av disse barrierene er at forebyggende arbeidsmiljøarbeid ikke prioriteres i virksomhetene.

Barrieren som klart flest trekker frem er **mangel på tid**. Mange av lederne peker på at arbeidsmiljøarbeid er en kontinuerlig prosess som krever oppmerksomhet over tid. Det er imidlertid mange virksomheter som opplever at virksomheten har for lav grunnbemanning, og at høyt arbeidspress i virksomheten fører til at forebyggende arbeid ikke prioriteres. Dette gjelder særlig virksomheter innenfor barnehage, men også grunnskole. I mindre virksomheter opplever enkelte av de tillitsvalgte og verneombudene at de ikke får avsatt tilstrekkelig tid til å utføre sine verv. Dette er i mindre grad en utfordring i større virksomheter (virksomheter med over 500 ansatte), som har mulighet til å ha verneombud og tillitsvalgte som er helt eller delvis frikjøpt i sin rolle. I fritekstfelt i spørreundersøkelsen skriver for eksempel en rektor ved en grunnskole:

Vi har mange oppgaver som skal løses og liten økonomi til å frikjøpe ansatte til å følge opp annet arbeid enn det direkte arbeidet med barna.

Mange virksomheter peker på at et **høyt sykefravær** kan virke forsterkende, ved at det fører til at det blir enda mindre tid til å jobbe forebyggende. Videre kan høy turnover medføre at det blir lite kontinuitet i arbeidsmiljøarbeidet. Det er særlig virksomheter innenfor barnehage som trekker frem høyt sykefravær og turnover som en barriere for oppfølging i etterkant av opplæringen.

På motsatt side av skalaen er det også enkelte virksomheter som peker på at lavt sykefravær kan føre til at arbeidsmiljøet blir tatt for gitt. Dette kan medføre at forebyggende arbeidsmiljøarbeid ikke blir prioritert før det «brenner».

66

Barrierene er ikke opplæringen i seg selv. Det krever mange ressurser å jobbe forebyggende, og vi bruker mye tid på å følge opp de som har fravær. Endring av kultur til å jobbe forebyggende er krevende i hverdagen.

Leder, rutebuss og persontransport

99

Driftssituasjon og skiftarbeid er andre forhold virksomhetene trekker frem som barrierer for oppfølging i etterkant av opplæringen. Dette gjelder særlig for bransjene som preges av arbeid alene, herunder renhold og rutebuss og persontransport. I disse bransjene pekes det på at det i mindre grad er mulighet til å samle ledere og ansatte for å jobbe systematisk med arbeidsmiljøet. Videre medfører det at de ansatte treffer sin leder og sine kollegaer sjeldnere, som også kan påvirke arbeidsmiljøet og muligheten lederne har til å følge opp og «ta tempen» på arbeidsmiljøet. En del ledere peker også på at det er vanskelig å «ta ut ansatte» fra arbeidet, blant annet fordi det er krevende å finne vikarer.

Holdninger blant ansatte og ledere trekkes også frem som en barriere for at opplæring følges opp i etterkant. Flere ledere trekker frem manglende engasjement blant ansatte, eller at ansatte ikke ser verdien av å jobbe forebyggende. I fritekstfelt i spørreundersøkelsen skriver for eksempel en barnehagestyrer:

Man kan snakke så mye man vil om arbeidsmiljø og sette inn tiltak, men når det ikke treffer alle og alle er med, så er det demotiverende for de som alltid er løsningsorienterte, samarbeidsvillige og med på endringene.

En siste barriere som trekkes frem av virksomhetene er **uklarhet knyttet til roller og ansvar i arbeidsmiljøarbeidet**. Dette trekkes særlig frem av verneombud og tillitsvalgte i flere av de mindre virksomhetene. Verneombud i en av casevirksomhetene innen barnehage påpeker for eksempel i intervju at det kan være utfordrende at ansatte ikke vet forskjell mellom rollene til verneombud og tillitsvalgte, og at dette fører til at ansatte kommer til verneombud med utfordringer som egentlig faller innunder tillitsvalgt sitt ansvarsområde. I en annen barnehage påpeker verneombudet at det kan være utfordrende at verneombud har flere roller, for eksempel som både pedagogisk leder og som verneombud. Det kan være utfordrende å «bytte hatter», samtidig som at det

også kan være utfordrende for medarbeidere å bringe frem saker til et verneombud som også er lederen deres.

I spørreundersøkelsen til ledere utdyper en leder i en barnehage at en utfordring er å få de tillitsvalgte til å forstå egen rolle, og at de representerer en annen rolle enn vanlig arbeider på avdelingen. Dette kan oppleves både ubehagelig og som «lojalitetssvikt» til sine medarbeidere, når det er saker eller meninger HMS-utvalget må stå i som medarbeidere er uenig i.

66

Det er alltid mangel på tid og anledning til å samle alle medarbeiderne, dermed kan arbeidsmiljøarbeidet oppleves stykkevis og delt noen ganger.

Leder, barnehage

99

Manglende deltakelse på opplæringen

Det er flere forhold som oppleves som barrierer for målgruppens deltakelse på kurs. Disse forholdene kan blant annet medføre at de som har behov for kompetanseheving ikke deltar på kurs, og at de relevante målgruppene ikke blir involvert i tillitsvalgtarbeidet.

Noen av forholdene er de samme som barrierene som er nevnt over. **Høyt sykefravær** blir trukket frem av mange av lederne i spørreundersøkelsen og i intervjuer med casevirksomheter som en forsterkende effekt, blant annet fordi sykemeldinger kan medføre at de som har mest behov for kompetanseheving ikke får deltatt på kurs. Det blir særlig trukket frem av virksomheter innenfor barnehage.

Driftssituasjon og skiftarbeid blir også nevnt som en barriere for muligheten til å samle partene på arbeidsplassen til felles kurs. En leder i en av casevirksomhetene innenfor bygg og anlegg poengterer blant annet:

Vi er en risikoutsatt bransje, og HMS-kurs er et virkemiddel som er viktig for bedriften. Det er utfordrende at folk jobber skift, vi er ikke på ett sted, og det er mange klønete plasser vi jobber på. Arbeidsstedet du

jobber på endrer seg fra dag til dag, og det kan føre til nye risikoer og momenter.

En annen barriere for at opplæringen skal ha en effekt, er at det kan gå langt **tid mellom hver gang ledere, tillitsvalgte og verneombud deltar på kurs**. Av de strukturerte intervjuene med 67 verneombud og tillitsvalgte går det frem at dette særlig gjelder for den lovpålagte HMS-opplæringen. Mange av verneombudene vi intervjuet opplyste at de har fått HMS-opplæring én gang som ny i rollen, og dette kunne være over ti år siden. Manglende oppfriskningskurs medfører at selv om HMS-kursene oppdateres med ny kunnskap om forebyggende arbeidsmiljøarbeid og innhold knyttet til IA-avtalen, vil ikke kunnskapen nå ut til alle i målgruppene.

En annen barriere som gjelder særlig for tillitsvalgte er at det ofte er tillitsvalgte selv som må **ta initiativ til å melde seg på kurs**. Avhengig av hvor mye informasjon tillitsvalgte får av forbundet sitt, utgjør dette en risiko for at tillitsvalgte ikke kjenner til hvilke kurs som er mulige å ta. Som vist i kapittel 3 er det store variasjoner mellom forbundene når det gjelder hvor proaktive de er med å oppfordre tillitsvalgte til å gjennomføre kurs. Et av forbundene under LO pekte blant annet på i intervju at forbundet i for liten grad informerer tillitsvalgte om hvilke kurs som er tilgjengelig.

I noen bransjer er det ikke bare en utfordring med manglende deltakelse på kurs, men også at mange virksomheter **ikke har opprettet en vernetjeneste**. Dette gjelder særlig for bransjene overnatting og servering og renhold.⁷⁵ Dette er noe av bakgrunnen for at regjeringen og partene ble enige om å opprette ordningen med regionale verneombud innen bygg og anlegg i 1981, og innen hotell-, restaurant- og renholdsbransjen i 2013. Av intervju med en representant for RVO-ordningen går det frem at mange mindre virksomheter (virksomheter med under 50 ansatte) innenfor overnatting-, servering- og renholdsbransjen ikke har valgt verneombud. Av årsrapporten til RVO for 2022 går det frem at de regionale verneombudene gjennomførte totalt 1051 virksomhetsbesøk i 2022, der det manglet verneombud i 239 av virksomhetene.⁷⁶

⁷⁵ Alle virksomheter (med unntak av én virksomhet innen overnatting og servering) vi har vært i kontakt med fra disse bransjene hadde verneombud og tillitsvalgte. Samtidig blir mangel på verneombud påpekt som en utfordring av representanter for myndighetene, arbeidstakerorganisasjoner og av virksomhetene selv.

⁷⁶ Regionale Verneombud HRR. [Årsrapport 2022](#). De regionale verneombudene gjennomførte totalt 1051 virksomhetsbesøk i 2022, hvorav 699 var på serveringssteder, 138 på over-nattingssteder og 214 i renholds- og renholdsvirksomheter. 72 % av besøkene ble gjort i virksomheter med færre enn 50 ansatte.

Deltakere får lite utbytte av opplæringen

Den siste kategorien av barrierer for at opplæring i arbeidsmiljøarbeid skal ha en effekt dreier seg om *innholdet og gjennomføringen* av opplæringen.

Forholdene i denne kategorien kan medføre at deltakere får lite utbytte av opplæringen. Innholdet gjør det vanskelig for deltakere å forstå hvordan opplæringen skal bidra inn i den daglige driften på arbeidsplassen, og opplæringen føles mer som 'avsjekk' enn som et verdifullt verktøy i arbeidsmiljøarbeidet-

Noe som trekkes frem av mange virksomheter er verdien av å ha **bransjespesifikk** opplæring. Det blir blant annet vist til at det er stor variasjon mellom arbeidsmiljøutfordringene i ulike bransjer, og at lite spesifikk opplæringen ikke oppleves å ha en overføringsverdi for virksomhetene. I spørreundersøkelsen utdyper blant annet en barnehagestyrer i fritekstfelt:

På de generelle HMS-kursene var det delvis for lite knyttet opp til vår bransje, men dette snudde da vi ble med i IA-bransjeprogram.

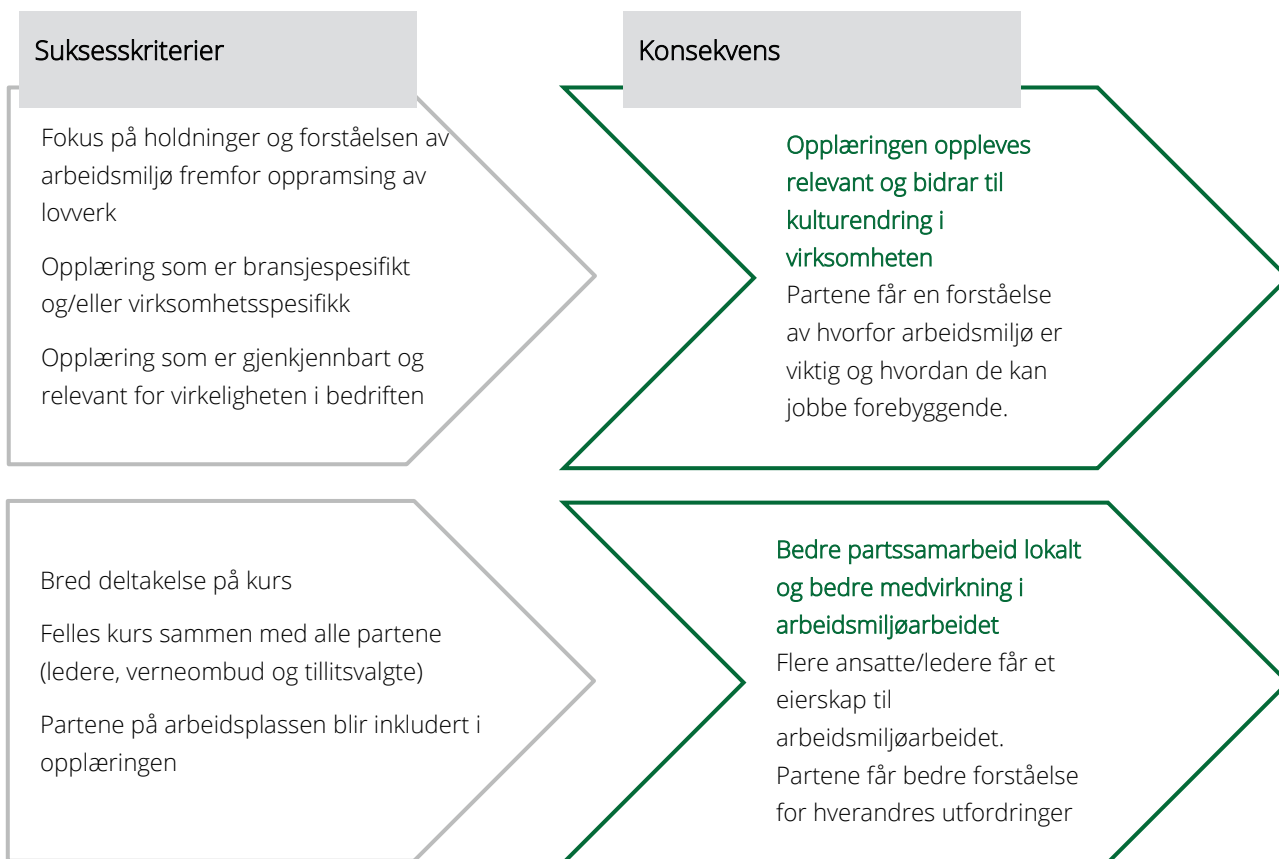
Noen representanter for casevirksomhetene trekker frem at det kan være vanskelig å sette ut i livet det de lærer på kurs, og at flere ting de lærer gjennom kurs og opplæring ikke er mulig å gjennomføre i praksis. En leder i grunnskolen trekker frem at det er en utfordring at sentralisert opplæring har lett for å bli for **teknisk og abstrakt**, og at det i liten grad er tilrettelagt for praktiske utfordringer på arbeidsplassen. Arbeidsmiljø kan være komplisert og mangefasettert, og spesielt psykisk helse trekkes frem som utfordrende for ledere/verneombud/tillitsvalgte å jobbe med.

Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene trekker også frem enkelte forhold som kan hindre at opplæring i arbeidsmiljøarbeid har en effekt. Blant annet blir det pekt på at noe av opplæringen som er tilgjengelig i markedet i liten grad **handler om forebyggende arbeidsmiljøarbeid**. Dette oppleves særlig å gjelde for enkelte tilbydere av HMS-opplæring. En annen barriere er som trekkes frem av arbeidstakerorganisasjoner er opplæring som i **liten grad er tilrettelagt for arbeidstakernes situasjon**. En representant for et forbund i overnattings- og serveringsbransjen peker blant annet på at enkelte nettbaserte HMS-kurs, som vedkommende opplever er vanlig i bransjen, er lite hensiktsmessig for utenlandske arbeidstakere eller arbeidstakere med lese- og skrivevansker.

4.3.2 Suksesskriterier

Mange av suksesskriteriene som målgruppene trekker frem som viktige for at opplæring skal ha en effekt speiler barrierene som er nevnt i forrige delkapittel. I figuren under har vi sammenfattet suksesskriteriene som målgruppene opplever som de viktigste. Suksesskriteriene kan sammenfattes i to kategorier: 1) forhold som gjelder innholdet i opplæringen, 2) forhold som gjelder deltakelse på opplæringen

Figur 9: Suksesskriterier for at opplæring i arbeidsmiljøarbeid skal ha en effekt



Relevant opplæring som bidrar til kulturendring i virksomheten

Av tilbakemeldingene fra ledere, tillitsvalgte og verneombud ser vi at de som har hatt mest positive erfaringer med opplæringen, er de som opplever at kurset er relevant for arbeidshverdagen og bidrar til en *kulturendring* i virksomheten. Mange respondenter peker på nytten av å gjennomføre kurs som dreier seg om **holdninger og forståelsen av arbeidsmiljø fremfor oppramsing av lovverk**. Oppramsing av lovverk uten praktisk betydning for virksomheten oppleves lite engasjerende og teoritunget, og kan gjøre det vanskelig for virksomheter å sette det de lærer på kurs ut i praksis. Deltakerne må kjenne igjen innholdet og eksempler fra virkeligheten, og gjøre det slik at det er gjenkjennbart for dem i deres arbeid. Et eksempel på dette er et verneombud i en casevirksomhet innenfor rutebuss og persontransport, som deltok på 40-timers HMS-kurs sammen med sin nærmeste leder. Verneombudet opplever at de fikk god innsikt i viktige arbeidsmiljøfaktorer i bransjen, for eksempel knyttet til sittestilling i buss og bedre organisering av turnus for å forebygge belastninger for sjåførene.

Videre påpekes det at det er viktig at deltakerne selv ser verdien av arbeidsmiljøarbeid for at opplæringen skal ha en effekt. For eksempel påpeker en representant for en av casevirksomhetene innenfor bygg og anlegg:

Det er ikke bare å slenge på verktøy og verneutstyr, man må jobbe med holdninger og få folk til å forstå selv at det er nyttig. Verneutstyr er egentlig "siste løsning" – det er viktigere å planlegge godt.

Flere av virksomhetene peker på viktigheten av **bransjespesifikke kurs**. Casevirksomheten innenfor bygg og anlegg nevnt over arrangerer alle HMS-kurs internt i bedriften, med innslag av bedriftshelsetjenesten. De begrunner dette med at de blant annet opplever at det er mer effektivt å snakke om bygg og anlegg i fokus, istedenfor å være med andre bransjer. De poengterer også at selv om det finnes aktører som gjennomfører HMS-kurs med et bygg- og anleggsfokus opplever de at de ved å arrangere opplæringen selv, også kan ha et «virksomhet-fokus». Ved å benytte konkrete eksempler fra virksomheten opplever de at opplæringen blir mer engasjerende for deltakerne.

Bred deltakelse på kurs, og felles kurs med partene på arbeidsplassen

En gjennomgående tilbakemelding fra virksomhetene er at det gir stor merverdi å samle partene på arbeidsplassen til **felles kurs og samlinger**. Et eksempel er verneombudet i den ene casevirksomheten innenfor rutebuss og persontransport som deltok på 40-timers kurs sammen med sin nærmeste leder. Verneombudet opplevde at det var svært nyttig at de to deltok sammen, da det ga innsikt i hverandres roller og ansvar knyttet til arbeidsmiljøarbeidet.

Mange av virksomhetene som har gitt innspill til evalueringen har gjennomført opplæringsaktiviteter i regi av bransjeprogrammene, der de har samlet partene på arbeidsplassen til felles samlinger. En av casevirksomhetene innen bygg og anlegg gjennomførte lederopplæringsprogrammet «Basisprogram i ledelse» i regi av bransjeprogrammet sammen med ledere, tillitsvalgt og verneombud. Leder for virksomheten påpeker i intervju at virksomheten ikke hadde fokus på kursing eller intern kommunikasjon mellom partene på arbeidsplassen før deltakelse i bransjeprogrammet, og at de har fått stor nytte av å gjennomføre kurset.⁷⁷ En casevirksomhet innenfor rutebuss og persontransport gjennomførte også «Basisprogram i ledelse» i regi av bransjeprogrammet. Kurset inkluderte HR-direktøren, gruppeledere, hovedtillitsvalgt og hovedverneombud i virksomheten. I intervju påpeker både hovedtillitsvalgt og HR-direktør at kurset fungerte godt, og at partene fikk innsikt i ledernes arbeidsdag og forståelse for hverandres roller.

En annen casevirksomhet innenfor bygg og anlegg gjennomførte flere samlinger med støtte fra bransjeprogrammet, herunder fire til fem samlinger med verneombud, tillitsvalgte og alle ledere med personalansvar. Samlingene ble gjennomført i regi av NAV arbeidslivssentre. Temaer for samlingene inkluderte hvordan å ta den vanskelige samtalen, hvordan motivere og se hver ansatt, styrke lederne i forebyggende arbeid og å ta vanskelige samtaler litt tidligere. I intervju påpeker HR-leder for virksomheten:

Kursene fra bransjeprogrammet var veldig enkle, skreddersydd og bra. Vi hadde ikke vært der vi er i dag uten bransjeprogrammet. Det å få materiale og innhold tilrettelagt var viktig.

⁷⁷ Den aktuelle casevirksomheten er en liten bedrift med under 40 ansatte.

I tillegg til felles kurs og samlinger, påpeker virksomhetene at det er viktig at **alle som har en rolle i arbeidsmiljøarbeidet blir inkludert i opplæringen**, inkludert tillitsvalgte, verneombud og ledere. Innenfor noen av bransjene blir det også pekt på merverdien av å løfte kompetansen om HMS og arbeidsmiljøarbeid hos **alle ansatte**, og ikke bare ledere, tillitsvalgte og verneombud. Den største av casevirksomhetene innenfor bygg og anlegg gjennomfører egne HMS-kurs, og virksomheten har nylig bestemt at alle ansatte skal gjennomgå et to-dagers grunnkurs i HMS. I intervju blir det vist til at formålet med dette er å sikre at de som skal utføre arbeidet har en forståelse for arbeidsmiljøarbeid og hvordan man kan jobbe forebyggende. I spørreundersøkelsen til ledere blir dette også påpekt av en barnehageleder:

Opplæringen er gitt til noen få som skal videreformidle "budskapet", og her mislykkes vi en god del ved at vi som har fått interessant kunnskap ikke får jobbe videre med dette og videreformidlet det. Det som har fungert best er når vi har kursholdere som kommer direkte til hele personalgruppa.

4.4 Oppsummering og vurdering

For å vurdere hvilke resultater virkemiddelet i IA-avtalen knyttet til opplæring i arbeidsmiljøarbeid har hatt, er det nødvendig å se på erfaringene til målgruppene ute i virksomhetene (ledere, tillitsvalgte og verneombud).

Flertallet av lederne, tillitsvalgte og verneombudene vi har vært i kontakt med i forbindelse med evalueringen opplever at virksomheten har *mer oppmerksomhet* på arbeidsmiljøarbeid nå enn for et par år siden, og at virksomheten har endret hvordan de jobber med arbeidsmiljøet.

Opplæring i arbeidsmiljøarbeid er bare én av flere mulige forklaringer for endringene i virksomhetene knyttet til oppmerksomhet på arbeidsmiljø og endringer i arbeidsmiljøarbeid. Formålet med dette kapitlet har ikke vært å påvise fullt ut objektive effekter av opplæringen, og det er heller ikke mulig å trekke sikre sammenhenger mellom aktiviteter som blir gjennomført på hovedorganisasjonsnivå og endringer som foregår på virksomhetsnivå. Ved å belyse de viktigste barrierene og suksesskriteriene som målgruppene selv trekker frem, kan vi derimot si noe om hva som fungerer for hvem, og under hvilke forutsetninger.

Oppsummert viser evalueringen noen sentrale **barrierer** for at opplæring kan bidra til bedre arbeidsmiljøarbeid på virksomhetsnivå:

- Høyt sykefravær og høy turnover gjør det vanskelig å gjennomføre kurs, og vanskelig å følge opp opplæringen i etterkant
- Lite engasjerende opplæring som føles abstrakt og oppleves som 'avsjekk'
- Lite tid til å prioritere forebyggende arbeidsmiljøarbeid i etterkant av opplæringen
- Uklarhet knyttet til roller og ansvar i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

Videre viser evalueringen noen sentrale **suksesskriterier** for at opplæring kan bidra til bedre arbeidsmiljøarbeid på virksomhetsnivå:

- Bransjerettet og relevant opplæring som bidrar til holdningsendring på arbeidsplassen
- Opplæring som er gjenkjennbart og relevant for virkeligheten i bedriften, som bidrar til at partene får et eierskap til arbeidsmiljøarbeidet
- Opplæring der alle partene på arbeidsplassen (ledere, verneombud, og tillitsvalgte) samles.

Vi mener at disse forholdene har noen implikasjoner for hvordan partene bør følge opp opplæringen.

Evalueringen tyder på at virksomhetene opplever at opplæring i arbeidsmiljøarbeid har størst effekt når innholdet er bransjespesifikt og oppleves relevant for deltakerne. Opplæringen oppleves å ha minst effekt når den består av oppramsing av lovverk og abstrakte konsepter som ikke i tilstrekkelig grad knyttes til selve arbeidet. Opplæring som er tilpasset den enkelte bransje og enkelte virksomhet vil derfor være mer relevant og nyttig for deltakerne, og vil gi dem bedre forutsetninger for å kunne jobbe med arbeidsmiljøspørsmål på en effektiv og hensiktsmessig måte.

Vi mener i denne sammenheng det er viktig å peke på at et av formålene med oppdraget om opplæring i arbeidsmiljøarbeid i IA-avtalen nettopp var å sikre at opplæringen til ledere, tillitsvalgte og verneombud blir mer kunnskapsbasert og relevant for de reelle utfordringene på den enkelte arbeidsplassen. Som nevnt i kapittel 2 har det vært store utviklinger i kunnskapsgrunnlaget knyttet til arbeidsmiljøarbeid siden starten av IA-perioden, og i satsinger fremover vil det

være viktig å sikre at den bransjespesifikke kunnskapen som er utarbeidet når ut til arbeidsplassene.

Evalueringen tyder også på at virksomhetene opplever at opplæring i arbeidsmiljøarbeid har størst effekt når partene på arbeidsplassen deltar på opplæring i fellesskap. De positive effektene av dette er at alle partene får et eierskap til arbeidsmiljøarbeidet og at de får mer forståelse for hverandres roller og ansvar. Evalueringen viser at mange av virksomhetene som har deltatt i bransjeprogram har gjennomført ulike opplæringstiltak der de har hatt mulighet til å samle ledere, tillitsvalgte og verneombud til felles opplæring. Det er også disse virksomhetene, særlig innenfor barnehage, som opplever at det har vært størst endringer i arbeidsmiljøarbeidet de siste årene. Virksomheter som ikke har deltatt i bransjeprogram har i mindre grad gjennomført opplæring med partene samlet.

Til slutt viser evalueringen at de aller fleste av virksomhetene vi har vært i kontakt med opplever at de største barrierene ikke er knyttet til opplæringen i seg selv, men til oppfølgingen av opplæringen i etterkant. Evalueringen at virksomheter som har deltatt i bransjeprogram, og da særlig innenfor barnehage, opplever at de har hatt god nytte av konkrete verktøy som har blitt tilgjengeliggjort gjennom bransjeprogrammet, som kan bidra til at virksomhetene i større grad blir dyktiggjort til å jobbe med arbeidsmiljøet i etterkant av gjennomført opplæring.

5 Konklusjon

I dette kapittelet oppsummerer vi noen sentrale lærdommer fra evalueringen

Formålet med evalueringen har vært å belyse i hvilken grad arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene har fulgt opp oppdraget i IA-avtalen med å bidra til bedre og mer kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid.

I de foregående kapitlene har vi beskrevet hva som ligger i opplæringen til tillitsvalgte, verneombud og ledere, hvordan den følges opp og hvilke virkninger den oppleves å ha på virksomhetsnivå.

Under presenterer vi noen sentrale lærdommer og vurderinger som vi mener er viktige å ta med seg i det videre arbeidet med å sikre en bedre og mer kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid.

- **Det er relativt lang vei fra de store hovedorganisasjonene og ut på virksomhetsnivå.**

Dette innebærer at ordinær informasjonsformidling om arbeidsmiljøarbeid i ulike former fra hovedorganisasjonene trolig i begrenset grad vil kunne påvirke opplæringen og praksis ute på den enkelte arbeidsplassen. Vi mener generelt hovedorganisasjonenes tilnærming i større grad bærer preg av å være en relativt nøytral viderefremidler av kunnskap fra arbeidsmiljøetsatsingen enn en aktiv «fanebærer» for denne kunnskapen. For at hovedorganisasjonene skal ha reell påvirkning på opplæringen, kompetanseutviklingen og praksis ute i virksomhetene vil det trolig være nødvendig å løfte arbeidsmiljøarbeid systematisk frem som en politisk prioritet i kommunikasjonen og prioriteringene fra organisasjonene. Vårt inntrykk er at partene som har forankret arbeidsmiljø som en politisk prioritering har kommet lengst med å levere på oppdraget om opplæring i arbeidsmiljøarbeid.

- **Det fremstår å ha vært en varierende tradisjon for å knytte opplæringsaktiviteter til IA-aktiviteter**

Som en konsekvens av dette fremstår oppfølgingen av opplæring i arbeidsmiljøarbeid

til dels som løsrevet fra det generelle opplærings- og kompetansearbeidet i organisasjonene. Dette inntrykket forsterkes på nivået under hovedorganisasjonene, hvor prioriteringene knyttet til hva som skal inkluderes i opplæringen kan være varierende og hvor arbeidsmiljø som tema må konkurrere med andre tema som man ønsker å legge vekt på i opplæringen.

- **Det kan være behov for å tydeliggjøre formålet med opplæring i arbeidsmiljøarbeid som virkemiddel i IA-avtalen**

Vårt inntrykk er at myndighetene og arbeidslivsorganisasjonene har lagt noe ulik forståelse til grunn for hva virkemiddelet «opplæring i arbeidsmiljøarbeid» skulle innebære. Vi mener dette har en viss parallell til bransjeprogrammene i IA-avtalen, som også var et nytt virkemiddel i gjeldende IA-avtale. Vårt inntrykk er at det for flere av virkemidlene er behov for en tydeligere forventningsavklaring fra start slik at ansvar som legges til de ulike partene i avtalen forstås på en mer omforent måte. Videre mener vi det er behov for å tydeliggjøre hvordan virkemidlene i avtalen er tenkt å virke sammen for å oppnå målene i IA-avtalen.

- **Det synes å mangle en klar plan for sammenhengen mellom eksisterende opplæringstiltak og opplæringstiltak knyttet til IA-avtalen.**

Det fremstår uklart om opplæringen i arbeidsmiljøarbeid var tenkt å være en del av den lovpålagte HMS-opplæringen eller om man så for seg separate opplæringstiltak. Vår erfaring fra evalueringen er at opplæring i arbeidsmiljøarbeid gjennomgående assosieres med lovpålagt HMS-opplæring blant ledere, tillitsvalgte og verneombud ute i virksomhetene. Vi observerer at flere av respondentene snakker

om forebyggende arbeidsmiljøarbeid uten at de nødvendigvis er bevisste på det selv, men tenker på dette som HMS.

Vår vurdering er at dersom man skal lykkes med å bidra til en mer kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid bør dette knyttes til den lovpålagte opplæringen. Vi mener dette bør hensyntas i det pågående arbeidet med å vurdere den lovpålagte HMS-opplæringens innhold og formål, slik at kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid inngår som en del av denne opplæringen. Vi mener det kan være hensiktsmessig å vurdere om og i så fall på hvilken måte bedriftshelsetjenesten, IA-avtalen og lovpålagt HMS-opplæring kan bygge på samme kunnskapsgrunnlag.

- **Bransjeprogrammene kan synes å ha bidratt til økt bevissthet og oppmerksomhet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid.**

I vårt datamateriale synes dette særlig å gjelde bransjeprogrammene for barnehage og i enkelte virksomheter i bygg- og anlegg. Særlig i barnehage er bransjeprogrammene benyttet som plattform for å formidle kunnskap fra arbeidsmiljøetsatsingen.

- **Forutsetningene for å levere på oppdraget om opplæring i arbeidsmiljøarbeid er større i dag enn i 2019.**

Ved inngangen til ny IA-avtale i 2019 var kunnskapsgrunnlaget om arbeidsmiljøarbeid fremdeles var lite kjent og operasjonalisert. Det var dermed noe uklart for partene hvordan de kunne ta denne kunnskapen i bruk ut mot virksomhetene. I dag inneholder arbeidsmiljøportalen bransjerettet kunnskap og verktøy innenfor en rekke bransjer, noe som innebærer at grunnlaget for å styrke opplæringen er bedre nå enn for fem år siden.

Vedlegg 1: Litteraturliste

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (2019-2022)

AOF. Arbeidsmiljølinjen. <https://www.aof.no/vare-tilbud/tillitsvalgtkskolering/arbeidsmiljolinjen/>

AOF. Arbeidsmiljøutdanning – grunnkurs 40 t. <https://www.aof.no/kurs/arbeidsmiljoutdanningen-grunnkurs-40-t/>

AOF. Om oss. <https://www.aof.no/om-studieforbundet-aof/>

Arbeidsmiljøportalen. Fakta om bransjen, Anlegg. [Fakta om arbeidsmiljøet i anleggsvirksomheten - Arbeidsmiljøportalen \(arbeidsmiljoportalen.no\)](https://www.arbeidsmiljoportalen.no/fakta-om-arbeidsmiljoet-i-anleggsvirksomheten)

Arbeidsmiljøportalen. Fakta om bransjen, barnehage. [Fakta om arbeidsmiljøet i barnehager - Arbeidsmiljøportalen \(arbeidsmiljoportalen.no\)](https://www.arbeidsmiljoportalen.no/fakta-om-arbeidsmiljoet-i-barnehager)

Arbeidsmiljøportalen. Fakta om bransjen, Bygg. [Fakta om arbeidsmiljøet i byggebransjen - Arbeidsmiljøportalen \(arbeidsmiljoportalen.no\)](https://www.arbeidsmiljoportalen.no/fakta-om-arbeidsmiljoet-i-byggebransjen)

Arbeidsmiljøportalen. Fakta om bransjen, Overnatting og servering. [Fakta om arbeidsmiljøet i byggebransjen - Arbeidsmiljøportalen \(arbeidsmiljoportalen.no\)](https://www.arbeidsmiljoportalen.no/fakta-om-arbeidsmiljoet-i-byggebransjen)

Arbeidsmiljøportalen. Fakta om bransjen, Renhold. [Fakta om arbeidsmiljøet i byggebransjen - Arbeidsmiljøportalen \(arbeidsmiljoportalen.no\)](https://www.arbeidsmiljoportalen.no/fakta-om-arbeidsmiljoet-i-byggebransjen)

Arbeidsmiljøportalen. Fakta om bransjen, rutebuss og persontrafikk. [Fakta om arbeidsmiljøet i byggebransjen - Arbeidsmiljøportalen \(arbeidsmiljoportalen.no\)](https://www.arbeidsmiljoportalen.no/fakta-om-arbeidsmiljoet-i-byggebransjen)

Arbeidsmiljøportalen. Fakta om bransjen, undervisning – grunnskole. [Fakta om arbeidsmiljøet innen undervisning - Arbeidsmiljøportalen \(arbeidsmiljoportalen.no\)](https://www.arbeidsmiljoportalen.no/fakta-om-arbeidsmiljoet-innen-undervisning)

Arbeidsmiljøportalen. <https://www.arbeidsmiljoportalen.no>

Arbeidstilsynet. Generelle krav til opplæring. <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/generelle-krav-til-opplaring/>

Arbeidstilsynet. Overnattings- og serveringsbransjen. <https://www.arbeidstilsynet.no/om-oss/prioriterte-aktiviteter/overnattings-og-serveringsbransjen/>

AOF. Arbeidsmiljøutdanningen- Grunnkurs (40timer). [Arbeidsmiljøutdanningen – grunnkurs 40 t - Studieforbundet AOF](https://www.aof.no/kurs/arbeidsmiljoutdanningen-grunnkurs-40-t)

AOF. Arbeidsmiljølinjen. [Arbeidsmiljølinjen - For et bedre arbeidsmiljø - Studieforbundet AOF](https://www.aof.no/vare-tilbud/tillitsvalgtkskolering/arbeidsmiljolinjen/)

AOF. LO skolen. [LO-skolen - Helhetlig kompetanse og videre fordypning - Studieforbundet AOF](https://www.aof.no/om-studieforbundet-aof/lo-skolen)

AOF. Om oss. [Om oss - Studieforbundet AOF](https://www.aof.no/om-studieforbundet-aof/)

Brønnøysundregistrene. Virksomhetsopplysninger.

<https://data.brreg.no/enhetsregisteret/oppslag/enheter?kommunenummer=1528&sort=navn.norwegian,asc>

Deloitte (2023) Evaluering av bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen.

DFØ. Statens arbeidsgiverportal, fagsider for arbeidsgivere, ledere og HR i staten. <https://arbeidsgiver.dfo.no/>

Fusch, Patricia, Fusch Gene og Lawrence Ness. 2018. "Denzin's Paradigm shift: Revising Triangulation in qualitative research". Journal of social change. DOI: 10.5590/JOSC.2018.10.1.02

KS. Arbeidsmiljø og HMS. <https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/arbeidsmiljo-og-hms/>

KS. Kurs i roller og partssamarbeid. [Rollekurs2023.pdf \(ks.no\)](#)

KS. Grunnkurs i HMS arbeid. [Grunnkurs i HMS-arbeid - KS](#)

KS. Ny som leder. [Ny som leder - KS](#)

KS agenda. Tidligere kurs. <https://www.ksagenda.no/tidligere-kurs>

LO. LO-forbundene. [LO-forbundene | Landsorganisasjonen i Norge](#)

Mortensen, Anne Katrine (2010). Undersøkelse om religion 2008. Undersøking koordinert og tilrettelagt av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS. Rapport nr. 126.

NHO. Arbeidsmiljø. <https://arbinn.nho.no/hms/arbeidsmiljo-og-trivsel/>

NHO. HMS-nettverksmøte. <https://www.nhosh.no/arrangementer/2024/hms-nettverksmote/>

NHO. NHO Nettkurs: HMS for ledere (§3-5-kurs). <https://arbinn.nho.no/Medlemsfordeler/medlemsfordeler-nho/nho-kurs/nho-nettkurshms-for-daglige-ledere-3-5-kurs/>

NHO. Slik kommer du i gang med HMS-arbeidet. <https://arbinn.nho.no/hms/arbeidsmiljo-og-trivsel/hvorfor-hms/artikler/slik-kommer-du-i-gang-med-hms-arbeidet/>

NHO. HMS-kurs for ledere i februar. <https://www.nhosh.no/jus-hjelp/hms/hms-nyheter/hms-kurs-for-ledere/>

Påbygging Grunnkurs i arbeidsmiljø/HMS. <https://www.virke.no/digitalt-arrangement/pabygging-grunnkurs-i-arbeidsmiljo/?id=98fc7cd3-89c1-ee11-9079-000d3ab1c25c>

Partssammensatt arbeidsgruppe for IA-avtalen (2022) *IA-avtalen 2019-2022 - Erfaringskartlegging*

Regjeringen og partene i arbeidslivet. Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Et arbeidsliv med plass for alle. 2019-2022.

Regjeringen. Inkluderende arbeidsliv – avtaleperioden 2001 – 2005.

https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-tidligere-avtaleperioder/inkluderende-arbeidsliv---avtaleperioden-2001-2005/id2356123/

Regjeringen. Brasjeprogram under IA-avtalen 2019-2022.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/brasjeprogrammer-under-ia-avtalen-20192022/id2645863/>

Regionale verneombud. Årsrapport 2022. <https://rvofond.no/hrr/aarsrapport/2022/aarsrapport-rvo-hrr.html>

Sintef. Relasjonelle og emosjonelle krav og belastninger i arbeidet: En studie av omfang, håndtering og konsekvenser av relasjonelle og emosjonelle krav i arbeidet blant fem yrkesgrupper. 30.11.2023.

Unio. Verneombudskonferansen. [Unios verneombudskonferanse – VOK 2023](#)

Unio. Ny e-læring skal trygge tillitsvalgte. [Ny e-læring skal trygge tillitsvalgte \(unio.no\)](#)

Unio. Emosjonelle utfordringer på arbeidsplassen. [Mål – Fremtidens arbeidsmiljø \(fremtidensarbeidsmiljo.no\)](#)

Utdanningsdirektoratet. Fakta om barnehager 2022, barn, barnehager og ansatte. <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-barnehage/analyser/fakta-om-barnehager-2022/barn-barnehager-og-ansatte/>

Utdanningsdirektoratet. Utdanningsspeilet 2022, ansatte i grunnskolen. <https://www.udir.no/tall-og-forskning/publikasjoner/utdanningsspeilet/utdanningsspeilet-2022/grunnskolen/ansatte-i-grunnskolen/>

Utdanningsdirektoratet. Nasjonalt skoleregister. <https://nsr.udir.no/>

Virke. Grunnkurs i arbeidsmiljø/HMS – 40 timers onlinekurs. <https://www.virke.no/digitalt-arrangement/onlinekurs-grunnkurs-i-arbeidsmiljohms/?id=89357c27-7479-ee11-8179-000d3aba3ca6>

Virke. Konflikthåndtering. <https://www.virke.no/kurs/konflikthandtering/?id=1ae92c3d-eb71-ee11-8179-000d3aba35c5>

Virke. Kurs i praktisk sykefraværshåndtering. <https://www.virke.no/kurs/sykefravarsoppfolging/?id=041b43b7-f16d-ee11-9ae7-000d3ab1c25c>

Virke. Psykologisk trygghet på arbeidsplassen – Onlinekurs. <https://www.virke.no/digitalt-arrangement/psykologisk-trygghet-pa-arbeidsplassen/?id=e5f8c2f8-71bb-ee11-a569-000d3aba3477>

Virke. Onlinekurs Lovpålagt HMS-kurs for øverste leder. <https://www.virke.no/digitalt-arrangement/onlinekurs-hmskurs/>

Virke. Påbygging Grunnkurs i arbeidsmiljø/HMS. <https://www.virke.no/digitalt-arrangement/pabygging-grunnkurs-i-arbeidsmiljo/?id=98fc7cd3-89c1-ee11-9079-000d3ab1c25c>

Yin, Robert K. 2018. Case study research and applications. Design and methods. California: Sage publications

YS. Nytt kompetansetilbud om arbeidsmiljø. Publisert 26.08.2021. <https://ys.no/nyheter/likestilling-og-inkludering-2/inkluderende-arbeidsliv/nytt-kompetansetilbud-om-arbeidsmiljo/#:~:text=Arbeidstilsynet%20og%20YS%20felleskapet%20har,b%C3%A5de%20tillitsvalgte%2C%20verneombud%20og%20ledere.>

Vedlegg 2: Organisasjonenes opplæringstilbud i bransjene som er undersøkt i evalueringen

Hovedorganisasjon	Fagforbund og landsforeninger	Kurstilbud	Beskrivelse
Forbund på arbeidstakersiden			
LO	Fagforbundet	<ul style="list-style-type: none"> «Ny som tillitsvalgt»⁷⁸ Kurspakker/temakurs⁷⁹ 	Ny som tillitsvalgtkurset gir opplæring knyttet til rollen som tillitsvalgt. Temakursene omhandler en rekke tematikker, deriblant samtaleteknikk og forebygging av vold, trusler og trakassering og kommunikasjon og konflikthåndtering.
LO	Fellesforbundet	<ul style="list-style-type: none"> «Faglig tillitsvalgt, 1 2 og 3»⁸⁰ 	Faglig tillitsvalgt 1 inkluderer opplæring i arbeidsmiljøloven.
LO	Norsk arbeidsmandsforbund	<ul style="list-style-type: none"> Tillitsvalgtkurs⁸¹ Tillitsvalgtkonferanser 	Innholdet i grunnkurset går ikke frem av forbundet sine nettsider.
LO	Norsk lokomotivførerforbund	<ul style="list-style-type: none"> Grunnkurs for tillitsvalgte⁸² Tillitsvalgtkonferanser 	Innhold i grunnkurset går ikke frem av forbundet sine nettsider.
LO	Skolens landsforbund	<ul style="list-style-type: none"> Tillitsvalgtkurs⁸³ 	Tillitsvalgtkurset foregår i fire trinn, og arbeidsmiljøloven er tema i hvert trinn. I trinn fire er arbeidsmiljøloven speilet opp mot HMS og inkluderende arbeidslivtematikk.
Unio	Utdanningsforbundet	<ul style="list-style-type: none"> Tillitsvalgtkurs Sentrale kurs⁸⁴ Temakurs for arbeidsplassstillitsvalgte som er ferdige med grunnopplæringen, lokaltillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte i lokallagene⁸⁵ Lederkurs⁸⁶ 	Tillitsvalgtkurset er modulbasert og går over to dager. Det går ikke frem noe særlig informasjon om at arbeidsmiljø er tema på grunnkurset, annet enn at lovverk skal gjennomgås. Sentrale kurs omfatter kurs for tillitsvalgte på både fylkesnivå og lokalnivå. Mange av kursene er knyttet til sentrale politiske satsningsområder i landsmøteperioden. Temakurs innen vold og trusler, samarbeid med leder, seksuell trakassering og mangfold og inkludering. Lederkurset: Det går ikke frem informasjon om innholdet i kurset på forbundene sine nettsider.
Akademikerne	Norsk lektorlag	<ul style="list-style-type: none"> Grunnkurs i tilrettelegging av arbeidsforhold⁸⁷ Grunnkurs for tillitsvalgte⁸⁸ Kurs i konflikthåndtering⁸⁹ 	Tilretteleggingskurset gir blant annet en innføring i tilretteleggingen arbeidsgiver skal gjøre for sykemeldte ansatte og gir en innføring i IA avtalen. Målet med grunnkurset er å gi oversikt over arbeidslivets parter, avtaler, lover og begreper, samt grunnleggende kunnskap til Norsk Lektorlags organisasjonsstruktur, politikk og historie. Konflikthåndteringskurset er et praksisnært kurs som tar for seg konflikter og konflikthåndtering.
Akademikerne	Legeforeningen	<ul style="list-style-type: none"> Grunnkurs for tillitsvalgte⁹⁰ HMS kurs for ledere⁹¹ 	Grunnkurset tar sikte på å gi opplæring i avtaleverk og annet som er relevant for utøvelsen av vervet som tillitsvalgt i statlig sektor og rollen som tillitsvalgt. HMS kurset gir oversikt over aktuelt regelverk, arbeidsgiveransvaret i en helsevirksomhet og ledelse. ¹
Akademikerne	Samfunnsviterne	<ul style="list-style-type: none"> Kurs om arbeidsmiljø og konflikthåndtering for tillitsvalgte⁹² Tillitsvalgtkurs om IA-arbeid og bærekraft⁹³ Grunnkurs for tillitsvalgte⁹⁴ 	Målet for kurset er å gi tillitsvalgte i alle sektorer en innføring i arbeidsmiljølovens regelverk knyttet til arbeidsmiljø og tilrettelegging, konflikthåndtering, samt de ulike parters roller og ansvar. Målet med tillitsvalgtkurset er å gi opplæring i IA- avtalen, samt innsikt i hvordan tillitsvalgte kan arbeide med inkludering og forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Grunnkurset består av 3 moduler, og opplæring i arbeidsmiljø, konflikthåndtering og kommunikasjon er tema for modul 2.

Landsforeninger/bransjeforeninger på arbeidsgiversiden

NHO	NHO service og handel NHO byggenæringen (BNL)	<ul style="list-style-type: none"> HMS nettverk⁹⁵ Webinar om arbeidsmiljø for byggbransjen⁹⁶ 	<p>NHO service og handel har etablert et HMS-nettverk for medlemsbedrifter hvor blant annet systematisk arbeidsmiljøarbeid er tema. Nettverkstreffet legges opp som en workshop der deltakerne får veiledning på eksisterende HMS-dokumenter, men kan også få inspirasjon til å utvikle nye verktøy.</p> <p>Webinaret fra BNL inneholder blant annet informasjon om økonomisk støtte til tiltak som kan redusere sykefravær i bedrift (IA bransjeprogram for bygg og anlegg).</p>
-	PBL	<ul style="list-style-type: none"> HMS grunnkurs for verneombud⁹⁷ Kurs for leder, verneombud og daglig leder: «hva fungerer i kampen mot sykefravær og mistrivsel? Fra forskning til praksis i barnehagen».⁹⁸ 	<p>HMS grunnkurs inneholder informasjon om HMS-lovgivningen, systematisk HMS arbeid, fysisk arbeidsmiljø, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Kurset tar også for seg sykefraværarbeid/nærværarbeid, i tillegg til ergonomi og stressmestring.</p> <p>Sykefraværskurset gir opplæring blant annet rolleklarhet, krav og kontroll, kultur og klima, psykologisk trygghet og lederstøtte.</p>

⁷⁸ [Ny som tillitsvalgt | Fagforbundet](#) (Hentet mars 2024)

⁷⁹ [Opplæring \(fagforbundet.no\)](#) (Hentet mars 2024)

⁸⁰ [Faglig tillitsvalgt 1 - Vest | Fellesforbundet, Faglig tillitsvalgt 2 - Rogaland | Fellesforbundet, Faglig tillitsvalgt 3 - Rogaland | Fellesforbundet](#) (Hentet mars 2024)

⁸¹ [Kurs for tillitsvalgte - Norsk Arbeidsmandsforbund \(arbeidsmandsforbundet.no\)](#) (Hentet mars 2024)

⁸² [Kurs og konferanser – Norsk Lokomotivførerforbund \(lokmann.no\)](#) (Hentet mars 2024)

⁸³ [Tillitsvalgtkurs - Skolenes landsforbund](#) (Hentet mars 2024)

⁸⁴ [Sentrale kurs \(utdanningsforbundet.no\)](#) (Hentet mars 2024)

⁸⁵ [Temakurs \(utdanningsforbundet.no\)](#) (Hentet mars 2024)

⁸⁶ [Kurs for ledere \(utdanningsforbundet.no\)](#) (Hentet mars 2024)

⁸⁷ [Kurs - Norsk Lektorlag](#) (Hentet mars 2024)

⁸⁸ [Grunnkurs for tillitsvalgte - Norsk Lektorlag](#) (Hentet mars 2024)

⁸⁹ [Kurs - Norsk Lektorlag](#) (Hentet mars 2024)

⁹⁰ [Tillitsvalgt \(legeforeningen.no\)](#) (Hentet mars 2024)

⁹¹ [Klinisk emnekurs/emnekurs i drift av legekantor og HMS-kurs for ledere 10. - 12. mai 2023 \(legeforeningen.no\)](#) (Hentet mars 2024)

⁹² [Kurs om arbeidsmiljø og konflikthandtering - Samfunnsvitene](#) (Hentet mars 2024)

⁹³ [Tillitsvalgtkurs om IA-arbeid og bærekraft i praksis - Samfunnsvitene](#) (Hentet mars 2024)

⁹⁴ [Samfunnsviternes kurs for tillitsvalgte - Samfunnsvitene](#) (Hentet mars 2024)

⁹⁵ [Gratis HMS-nettverk for medlemsbedrifter \(nhosh.no\)](#) (Hentet mars 2024)

⁹⁶ [Gratis webinar: Hvordan skape et godt arbeidsmiljø? \(nhobyggenareringen.no\)](#) (Hentet mars 2024)

⁹⁷ [HMS grunnkurs | PBLHMS grunnkurs | PBL](#) (Hentet mars 2024)

⁹⁸ [Hva fungerer i kampen mot sykefravær og mistrivsel? Fra forskning til praksis i barnehagen | PBL](#) (Hentet mars 2024)



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.no to learn more.

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies; Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Deloitte provides industry-leading audit and assurance, tax and legal, consulting, financial advisory, and risk advisory services to nearly 90% of the Fortune Global 500® and thousands of private companies. Our people deliver measurable and lasting results that help reinforce public trust in capital markets, enable clients to transform and thrive, and lead the way toward a stronger economy, a more equitable society, and a sustainable world. Building on its 175-plus year history, Deloitte spans more than 150 countries and territories. Learn how Deloitte’s more than 450,000 people worldwide make an impact that matters at www.deloitte.no.