

Stine Skaufel Kilskar  
Kinga Wasilkiewicz

# **Verneombudenes rolle i sikkerhetsarbeidet – litteraturgjennomgang**

November 2018





**Notat:****Verneombudenes rolle i sikkerhetsarbeidet  
- litteraturgjennomgang**

---

Til: Styret i RVO-fondet  
Styret i SIBA-forum

---

Forfattere: Stine Skaufel Kilskar  
Kinga Wasilkiewicz

---

Prosjektnummer 102018529

---

Dato 20.11.2018

*Sammendrag*

Notatet beskriver funnene fra en litteraturgjennomgang om verneombudenes rolle i sikkerhetsarbeidet. Fokuset har primært vært på verneombud i bygg- og anleggsbransjen, men litteraturgjennomgangen har inkludert også publikasjoner knyttet til andre bransjer der disse har vært relevante. I tillegg inkluderer notatet viktige momenter fra diskusjoner med aktører fra bygg- og anleggsbransjen i et SIBA-seminar den 6. juni 2018.

På bakgrunn av gjennomgangen diskuteres verneombudets rolle i praksis og faktorer som påvirker verneombudets rolle i sikkerhetsarbeidet. Funn knyttet til rollen i praksis omhandler rollens mange oppgaver, proaktivt versus reaktivt arbeid, rollen i relasjon til andre arbeidsmiljøaktører, rollen i kontekst av endringer i bransjen og rollen i små versus større bedrifter. Når det kommer til faktorer som påvirker rollen i sikkerhetsarbeid, er funnene knyttet til bestemmelser i lovverket, status blant kolleger, valg av verneombud, opplæring av verneombud, erfaringsoverføring mellom verneombud, tid og ressurser til å utføre oppgavene, samt ledelsens prioritering av rollen.

Gjennomgangen viser at det er et noe begrenset kunnskapsgrunnlag om verneombudenes rolle innen bygg- og anleggsbransjen, utfordringer og muligheter knyttet til deres deltakelse i sikkerhetsarbeidet, og vi anser det som et behov for mer forskning på området.

## INNHOLD

<b>1</b>	<b>Introduksjon</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Lovgivning</b> .....	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Metode</b> .....	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Resultater: Tematisk gjennomgang av funn</b> .....	<b>7</b>
4.1	Verneombudets rolle i praksis .....	7
4.1.1	Verneombudets oppgaver .....	7
4.1.2	Proaktivt versus reaktivt arbeid .....	10
4.1.3	Rollen i relasjon til andre arbeidsmiljøroller .....	11
4.1.4	Verneombudsrollen i nyere tid.....	11
4.1.5	Rollen i små versus større bedrifter .....	13
4.2	Faktorer som påvirker verneombudets rolle i sikkerhetsarbeidet .....	14
4.2.1	Bestemmelser i lovverket .....	14
4.2.2	Status blant og respekt fra kolleger .....	15
4.2.3	Valg av verneombud.....	16
4.2.4	Opplæring av verneombud.....	16
4.2.5	Erfaringsoverføring mellom verneombud .....	17
4.2.6	Tid og ressurser til å utføre arbeidsoppgavene som verneombud .....	18
4.2.7	Ledelsens prioritering og vektlegging av rollen.....	18
<b>5</b>	<b>Erfaringer fra bransjen - formidlet i SIBA-seminar 6. juni 2018</b> .....	<b>20</b>
<b>6</b>	<b>Oppsummering og videre studier</b> .....	<b>21</b>
<b>7</b>	<b>Referanser</b> .....	<b>24</b>

## 1 Introduksjon

Aktivitetsnivået i bygg- og anleggsbransjen har vært stigende de siste 15 årene, med unntak rundt perioden med finanskrisen i 2008. Siden 2011 har det vært særlig sterk økning i aktivitet i anleggsvirksomheten, sammenlignet med byggevirksomheten (SBB, 2018). Til tross for både økt aktivitet og endringer som blant annet større og mer komplekse bygg- og anleggsprosjekter, større andel utenlandske selskaper og utenlandsk arbeidskraft, samt økt bruk av innleid arbeidskraft, har ikke mandatet til verneombud endret seg stort, selv om rollen i praksis kan ha endret seg. Wergeland og Norberg (2016) peker på at endringer i forskriftene fra 2013 gjør det vanskeligere å finne frem i disse, selv om kravene i seg selv ikke har blitt endret.

Forskningsprosjektet «Verneombudets rolle i sikkerhetsarbeidet» er finansiert av fondet for regionale verneombud i bygg- og anleggsbransjen (RVO-fondet). Prosjektet går fra høsten 2018 ut juni 2020. Hensikten med prosjektet er å fremskaffe ny innsikt i, og kunnskap om verneombudets rolle i sikkerhetsarbeid i bygg- og anleggsprosjekt, både når det gjelder muligheter og utfordringer. Gjennom en litteratur- og dokumentgjennomgang, samt intervjuer og observasjoner vil det bli gitt råd om hvordan man bedre kan benytte kompetansen og rollen til verneombud i bygg- og anleggsprosjekter.

Dette prosjektnotatet er et resultat av en litteraturgjennomgang som ble gjennomført i første fase av prosjektet, og inkluderer i tillegg viktige momenter fra diskusjoner med aktører fra bygg- og anleggsbransjen i et SIBA-seminar den 6. juni 2018. Formålet med litteraturgjennomgangen har vært å kartlegge relevante problemstillinger til bruk i den videre datainnsamlingen (intervjuer og observasjoner). Skandinavisk og engelskspråklig litteratur i form av forskningsartikler, bøker og rapporter fra de siste ti årene har blitt gjennomgått med fokus på verneombudenes rolle i sikkerhetsarbeidet i bygg- og anleggsnæringen.

Gjennomgangen viser at det finnes noen generelle studier om verneombud, samt enkeltstudier som tidligere har tatt for seg bestemte temaer som er nærmere knyttet til dagens utfordringer for verneombudenes rolle i bygg- og anleggsnæringen. Funnene fra gjennomgangen presenteres tematisk og oppsummeres i form av en liste over temaer for videre kartlegging i prosjektet. Gjennomgangen av funnene konsentrerer seg om verneombudets rolle knyttet til sikkerhet på bygg- og anleggsplasser, og fokuserer derfor i liten grad på andre aspekter som eksempelvis arbeidsmiljø, psykososiale faktorer og sykefravær.

Kapittel 2 gir en beskrivelse av lovgivning som omhandler verneombudets rolle. Metodene som er brukt i litteraturgjennomgangen beskrives i kapittel 3. I kapittel 4 presenteres resultatene fra litteraturgjennomgangen, mens relevante erfaringer fra bransjen, formidlet i SIBA-seminar 6. juni 2018, oppsummeres i kapittel 5. En oppsummering og diskusjon av viktige aspekter presenteres i kapittel 6.

## 2 Lovgivning

Verneombudsordningen er hjemlet i kapittel 6 i arbeidsmiljøloven (2005), og har som hensikt å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som omhandler arbeidsmiljøet. Verneombudene har dessuten en plikt til å kontrollere om arbeidsgiver har gjort alt som skal til for å oppfylle krav om en forsvarlig arbeidsplass (Wergeland og Norberg, 2016). Ordningen har eksistert siden arbeidsmiljøloven kom i 1977. Den gjelder for alle virksomheter som faller inn under denne loven, men i bedrifter med færre enn ti arbeidstakere kan partene avtale en annen ordning (Arbeidsmiljøloven, 2005, §6-1). I 2013 ble 47 forskrifter erstattet med seks nye arbeidsmiljøforskrifter (Wergeland og Norberg, 2016). Seks av forskriftene, i tillegg til arbeidsmiljøloven, er relevante for verneombudene i bygg- og anleggsnæringen. Arbeidsmiljøloven (2005) og Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (2011) beskriver rollen til verneombud, mens de andre forskriftene er viktige for det praktiske arbeidet til verneombudene. I tillegg er Byggherreforskriften (BHF) fra 2009 (under revisjon per dags dato) relevant for å skille mellom ulike roller på bygg- og anleggsprosjekt. En oversikt over lover og forskrifter med relevant innhold er oppsummert i Tabell 1.

I tillegg til verneombud i virksomhetene, finnes det blant annet i bygg- og anleggsnæringen regionale verneombud (RVO) (Forskrift om administrative ordninger, 2011; Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, 2011). Ordningen startet i 1981. Regionale verneombud er spesielt ment for plasser som ikke har valgt verneombud. Ordningen er både ment å opplyse bedrifter om plikten til å velge verneombud, samtidig som de i mellomtiden har rollen som verneombud (Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, 2011).

**Tabell 1: Lover og forskrifter relevante for verneombudsrollen**

Lover- og forskrifter	Innhold
Arbeidsmiljøloven (2005)	Kap. 2 – Krav til arbeidstakers medvirkningsplikt og underretting av verneombud ved bl.a. feil og mangler som kan medføre fare for liv og helse Kap. 5 – Tilgjengeliggjøring av register over skader og sykdommer for verneombudet Kap. 6 – Plikt til valg av verneombud, verneombudets oppgaver, rettigheter, rettigheter til særskilte lokale eller regionale verneombud. Kap. 18 – Verneombudets rettigheter ved tilsyn av virksomhet Kap. 19 – Verneombudets mulighet til henstilling ved lovbrudd
Byggherreforskriften (2009)	Kap. 2 – Tilgjengeliggjøring av oversiktslister for verneombud Kap. 4 – Krav om tilgjengeliggjøring av SHA-plan for verneombud før oppstart av bygge- eller anleggsarbeid
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (2011)	Kap. 2 - Arbeidstakernes medvirkning i samarbeid med verneombud, verneombudets oppgaver og medvirkning, Kap. 3 – Valg og opplæring av verneombud, inndeling i verneområder, hovedverneombudets rolle Kap. 5 – Regionale verneombud for bygge- og anleggsvirksomhet (Kap. 12) – Verneombudets rolle ved arbeid av barn og ungdom
Arbeidsplassforskriften (2011)	Stiller krav til arbeidsplassen og arbeidslokaler for sikre arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.
Forskrift om utførelse av arbeid (2011)	Skal sikre at utførelse av arbeid og bruk av arbeidsutstyr blir gjennomført på en forsvarlig måte for å verne arbeidstakere mot skader. Kap. 2 – Tilgang til stoffkartotek for verneombudet

	<p>Kap. 3 – Krav til opplæring av bl.a. verneombudet i arbeid med farlige kjemikalier, informasjon om risiko i tilknytning til farlige kjemikalier</p> <p>Kap. 4 – Involvering av verneombud i prosesser rundt asbestarbeid</p> <p>Kap. 5 - Krav til opplæring av bl.a. verneombudet i varmt arbeid, informasjon om risiko i tilknytning til varmt arbeid</p> <p>Kap. 6 - Involvering av verneombud i prosesser rundt arbeid i omgivelser som kan medføre eksponering for biologiske faktorer</p> <p>Kap. 10 – Tilgjengeliggjøring av dokumentasjon av praktisk og teoretisk opplæring ved bruk av arbeidsutstyr for verneombudet</p> <p>Kap. 12 - Tilgjengeliggjøring av dokumentasjon av kontroll og vedlikehold for verneombudet</p> <p>Kap. 14 - Krav til opplæring av bl.a. verneombudet i arbeids om kan medføre eksponering for støy eller mekaniske vibrasjoner</p>
Forskrift om tiltaks- og grenseverdier (2011) *	Stiller krav til ulike grenseverdier som bl.a. støy, vibrasjoner, stråling, kjemikalier og smitterisiko for ansatte.
Produsentforskriften (2011) *	Skal sørge for at arbeidsutstyr og andre produkter som er konstruert, utformet og produsert er sikre i bruk for arbeidstakere.
Forskrift om administrative ordninger (2011)	<p>Omhandler ordninger i tilknytning til sikkerhetsopplæring, bedriftshelsetjeneste, sakkyndig virksomhet og regionale verneombud.</p> <p>Kap. 3 – Regionale verneombud i bygge- og anleggsvirksomheten</p> <p>Kap. 14 – Avgift for regionale verneombud i bygge- og anleggsbransjen</p>
Internkontrollforskriften (1996)	<p>Forskriften skal fremme et forbedringsarbeid på flere områder gjennom krav om systematisk gjennomføring av tiltak. Arbeidstakere skal medvirkere ved innføring og utøvelse av internkontroll, dette inkluderer verneombud.</p> <p>Verneombudets deltakelse i etablering og vedlikehold av internkontroll er fastslått i arbeidsmiljøloven § 6-2.</p>

\* Ikke spesifikt rettet mot verneombudsrollen, men relevant da verneombud på ha kjennskap til dem for å utføre arbeidet

### 3 Metode

En systematisk gjennomgang av nyere litteratur om verneombud er blitt gjennomført. Fokuset har vært på verneombud i bygg- og anleggsnæringen, men gjennomgangen begrenser seg ikke til denne næringen.

Søk etter litteratur har blitt gjennomført på norsk, svensk, dansk og engelsk i databasene Oria og Scopus samt i Google Scholar. I tillegg har søk på de viktigste søkestrengene på norsk også blitt utført i Google for å dekke andre relevante kilder som ikke er lagt inn i de andre databasene. Søkestrenger som har blitt brukt har inkludert en kombinasjon av nøkkelordene "verneombud", "sikkerhet" og "bygg- og anlegg" på henholdsvis norsk, svensk, dansk og engelsk.

Søkene har resultert i funn som forskningsartikler, bøker, forskningsrapporter og studentoppgaver. Relevante dokumenter har blitt valgt ut ved gjennomgang av titler, sammendrag og i enkelte tilfeller søk etter nøkkelord i dokumentene. Til slutt har utvalgt materiale blitt gjennomgått og sammenfattet tematisk i notatet.

I tillegg til litteraturgjennomgangen, inkluderer notatet erfaringer fra bransjen som kom fram i et SIBA-seminar 6. juni 2018 med aktører fra bygg- og anleggsnæringen. Disse erfaringene er oppsummert i et eget kapittel.



## 4 Resultater: Tematisk gjennomgang av funn

Boken «Verneombudet» av Wergeland og Norberg (2016), er en god kilde til generell kunnskap om verneombud i Norge. Boken er hovedsakelig skrevet for verneombud, men er også relevant for andre da den tar opp både praktisk utøvelse av rollen, plikter og rettigheter, samt mulige utfordringer som verneombudene kan støte på i jobben. Relevante temaer fra boken er plukket ut som en del av litteraturgjennomgangen, men det kan være verdt å merke seg boken som en ytterlig kilde til informasjon om temaet. Nykamp m.fl. (2011) har blant annet gått gjennom litteratur om verneombud frem til 2010. Deres gjennomgang viser at mesteparten av litteraturen omhandler verneombud generelt og er ikke direkte knyttet til forholdene i bygg- og anleggsbransjen. I etterkant har det blitt gjennomført et par studier i regi av Fafo som særlig fokuserer på rollen til verneombud i nyere tid, med hovedvekt på innleid arbeidskraft og utenlandske arbeidstakere (Bråten og Andersen, 2015; 2017). For å finne fram til ytterlige faktorer som påvirker verneombudets rolle i sikkerhetsarbeidet i bygg- og anleggsprosjekter er i tillegg skandinavisk og engelskspråklig forskningslitteratur gjennomgått, i tillegg til studentoppgaver.

Presentasjonen av funnene fra gjennomgangen er delt i to delkapitler. Først gis en beskrivelse av hva litteraturen sier om verneombudets rolle i praksis (kapittel 4.1). Dette inkluderer verneombudets oppgaver, proaktivt versus reaktivt arbeid, rollen i nyere tid, samt rollen i små versus større bedrifter. Deretter oppsummeres funn fra litteraturen om faktorer som påvirker verneombudets rolle i sikkerhetsarbeidet (kapittel 4.2).

### 4.1 Verneombudets rolle i praksis

Fafo gjennomførte i 2015 en større studie om verneombudets rolle i bygg og anlegg som i 2017 ble fulgt opp med en studie om rollen i en nyere tid (Bråten og Andersen, 2015; 2017). Den første studien karta rollen utfra verneombudenes perspektiv både i mindre og større bedrifter. Studien i 2017 baserte seg på en spørreundersøkelse blant bedriftsledere i både mindre og større bedrifter, samt intervjuer på store, komplekse prosjekt. Undersøkelsen viste at nesten samtlige bedrifter med over ti ansatte hadde verneombud, mens blant de mindre bedriftene som ikke hadde verneombud, hadde de fleste heller ingen alternativ ordning slik som loven krever (Bråten og Andersen, 2017). Selv om verneombudsordningen på de fleste prosjektene er på plass, fant Bråten og Andersen (2015) i sin studie tydelige tegn på at verneombud har for liten oversikt over prosjektene deres bedrifter er involvert i, noe som knyttes til at verneombudene ikke alltid er tilstedeværende på prosjekt de er verneombud for. Særlig for underentreprenører viste dette seg å være tilfellet, der 43 prosent av bedriftsledere svarte at de alltid eller ofte har verneombud tilstede på bygge- eller anleggsplassen, mens 26 prosent sjeldent eller aldri har tilstedeværende verneombud (Bråten og Andersen, 2017). I tilfeller der det ofte ikke er verneombud tilstede skyltes det hovedsakelig at prosjektene var kortvarige, at få arbeidstakere var på prosjektet eller at prosjektene var i privatmarkedet. Studien fra 2017 viser at litt over halvparten av bedriftslederne som har verneombud var fornøyde med jobben verneombudene gjør, og 17 prosent var delvis enige i påstanden om at de gjør en god jobb (Bråten og Andersen, 2017).

#### 4.1.1 Verneombudets oppgaver

Bråten og Andersen (2017) kartla i hvor stor grad verneombud, ifølge bedriftsledere, er involvert i ulike helse-, miljø- og sikkerhetsaktiviteter (HMS-aktiviteter) i prosjekt der bedriften er hovedentreprenør. Kartleggingen viser noe av spennet i arbeidet verneombudene utfører. Over tre fjerdedeler av verneombudene deltok ofte eller alltid på vernerunder, over to tredeler var ofte eller alltid med på risikovurderinger og sikker jobb-analyse (SJA), over halvparten var ofte eller alltid med på

planleggingsmøter før oppstart av prosjekt, og halvparten var også ofte med på fremdriftsmøter underveis i prosjektet (Bråten og Andersen, 2017).

Gjennom sin eksamensbesvarelse innen byggeteknikk har Benjaminson og Svahn (2013) sett på verneombudets rolle innen sikkerhetsarbeid på byggeplassen. Funn basert på en spørreundersøkelse, intervjuer og en litteraturstudie beskriver verneombudsrollen som kompleks og at det er mange ulike oppgaver knyttet til rollen.

#### *Vernerunder*

Deltakelse på vernerunder er en av hovedaktivitetene til verneombud. Over 90 prosent av de spurte verneombudene i undersøkelsen gjort av Fafo hadde deltatt på vernerunder, og 70 prosent deltok ukentlig eller månedlig (hhv. 34 prosent og 36 prosent) (Bråten og Andersen, 2015). Likevel ansees hyppigheten som lav for mange verneombud, da nær én av tre oppga at de kun går vernerunder kvartalsvis eller sjeldnere.

I sin masteroppgave om hvordan sikkerhetskultur påvirker sikkerhetsinformasjonssystemer innen olje- og gassbransjen, fant Wolff (2015) ut at verneombud som er med på vernerunder, har trening og evne til å dele bekymringene til operativt personell.

#### *Deltakelse i forbindelse ved tilsyn*

Byggingeniørstudentene Danielsson og Haggärde (2012) viser til Arbetsmiljöverket i teorigjennomgangen i sitt eksamensarbeid, og peker på viktigheten av dialog mellom verneombud, inspektør og arbeidsgiver ved tilsyn.

En annen studentoppgave viser til viktigheten av at verneombudet informeres om gjennomførte tilsyn ved byggeplassen gjennom at en kopi av protokollen fra tilsynet overleveres til verneombudet (Mihhailov og Nordström, 2014). Under et intervju med en arbeidsmiljøinspektør ved det svenske Arbetsmiljöverket, ble det avdekket at en vanlig brist på byggeplasser er at det mangler verneombud på stedet, og at man ofte opplever at det ikke er verneombud å legge den igjen protokollen hos.

#### *Stans av farlig arbeid*

Verneombudene har etter arbeidsmiljøloven (§6-2) rett og myndighet til å stanse farlig arbeid, som er et av de sterkeste virkemidlene verneombudene har i sitt arbeid. Arbeidsgiver kan ikke overprøve beslutningen tatt av verneombudet om å stanse farlig, og verneombudet kan også kreve at arbeidet ikke gjenopptas før Arbeidstilsynet har gitt tillatelse, dersom ikke partene sammen har kommet frem til en annen løsning (Wergeland og Norberg, 2016).

Av studien gjort av Bråten og Andersen (2015) fremgår det at nesten en tredel av verneombudene som besvarte undersøkelsen, hadde stanset arbeid på grunn av fare for liv og helse i løpet av de to siste årene. Interessant nok fant Bråten og Andersen (2017) da de spurte bedriftsledere om det samme, at kun én av ti verneombud hadde stanset arbeid på grunn av fare for liv og helse de siste to årene. En mulig begrunnelse som oppgis for at tallet er lavt kan være knyttet opp mot bedriftens praksis rundt registrering av stans. Samtidig skriver de og at grunnen kan være at stansingsretten brukes forsiktig, noe som også ble funnet av Torvatn m.fl. (2007, i Bråten og Andersen, 2017).

Som beskrevet tidligere, har verneombud i Norge en lovfestet rett til å stanse farlig arbeid, noe som også er tilfelle i Sverige. Westerberg (2009) har i sin studentoppgave studert verneombudets rolle og rettigheter, blant annet med fokus på retten til å stanse farlig arbeid, og har funnet at denne rettigheten står sterkt i svensk arbeidsliv.

### *«Begjæringsrett»*

Blant lovfestede rettigheter som verneombud har i Sverige, er retten til å begjære undersøkelse av arbeidsgiveren (kalt «hänvändelsesrätten» på svensk). Westerberg (2009) argumenterer med at denne rettigheten gir svenske verneombud et sterkt middel for påvirkning når arbeidsgivere ikke lytter eller tar et verneombuds budskap på alvor. Han viser videre til en avhandling som har funnet at 92 prosent av verneombud som har benyttet seg av denne muligheten, har fått til en endring av arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Det finnes ingen tilsvarende lovfestet rett for verneombud i Norge.

Også en annen svensk studentoppgave konkluderer med at både retten til å stanse farlig arbeid og retten til å begjære undersøkelser er to mektige verktøy som verneombudet kan benytte seg av (Nilsson, 2016).

### *Læring etter hendelser*

I sin masteroppgave om læring etter hendelser, beskriver Stensland (2016) at enkelte bedrifter har spesifisert i sine prosedyrer for granskning av ulykker at hovedverneombudet skal være med, men at dette ikke alltid er tilfelle (Stensland, 2016). Videre peker Stensland (2016) på at verneombudene bidrar til å spre informasjon og kunnskap etter hendelser, og dermed har en viktig rolle for erfaringsoverføring og læring etter hendelser.

Buan (2017) har gjennomført en casestudie om effektive organisatoriske tiltak og læringsprosesser etter hydrokarbonlekkasjer i olje- og gassbransjen. Resultater fra studien viser at effektiv læring etter hendelser forutsetter involvering av operativt personell, verneombud og andre, og at involvering av verneombudet er viktig i alle fasene av en slik prosess. Dette innebærer at verneombudet bør være involvert både i granskningen og analysen etter en hendelse, planlegging av tiltak, gjennomføring av tiltak, samt evalueringen av gjennomførte tiltak.

Én av publikasjonene, som viser til erfaringer fra en større entreprenør i Sverige, beskriver at verneombudet ved alvorlige hendelsestilløp deltar i en utredning sammen med blant annet nærmeste sjef. Ved ulykker er det nærmeste sjef, ofte produksjonssjef, som er ansvarlig for å rapportere og utrede ulykken i samarbeid med verneombudet og øvrige involverte (Danielsson og Haggärde, 2012).

### *Innkjøp*

En studie fra Danmark som blant annet hadde bygg- og anleggsnæringen i referansegruppen i prosjektet, diskuterer verneombudenes rolle ved besøk hos leverandør ved innkjøp av maskiner. Studien viser at det er vanskelig for verneombudet å vurdere sikkerheten for maskinen i bruk, ut fra den informasjonen som finnes i innkjøpsfasen (Nielsen m.fl., 2008). Kompetanse knyttet til innkjøp kan være en utfordring for verneombudets oppgaver, der verneombudet etter lovverket skal kunne vurdere verktøy og maskiner som skal brukes på arbeidsplassen (eks. produsentforskriften).

Persson og Tillmar (2014) peker på at verneombud bør delta i innkjøp av bedriftshelsetjenester som et ledd i å sikre etterspørsel etter tjenester av god kvalitet.

### *«Mellommann» opp mot ledelsen*

Som tidligere nevnt, fant Wolff (2015) ut at verneombud som er med på vernerunder innen olje- og gassbransjen, har trening og evne til å dele bekymringene til operativt personell. Det er mange blant operativt personell som ser på verneombudet som en kontaktperson i det daglige, og verneombudet utgjør i så måte en "mellommann" som det er lettere å ta opp ting med. Studien viser også at verneombud rapporterer til HMS-avdelingen på vegne av de ansatte og at bruk av verneombud er en av flere faktorer som ser ut til å øke rapporteringsgraden av hendelser og usikre forhold (Wolff, 2015).

Studien av Benjaminsson og Svahn (2013) peker på viktigheten av at verneombudet har et godt samarbeid både med arbeiderne og ledelsen på byggeplasser.

#### *Verneombudet som forbilde*

Verneombudet skal representere alle ansatte. Av resultatene fra spørreundersøkelsen i studien til Bråten og Andersen (2015) kom det fram at verneombudene selv mener at de har en stor rolle som pådrivere for bedre arbeidsmiljø og sikkerhet på arbeidsplassen.

Et viktig aspekt knyttet til verneombudets rolle i sikkerhetsarbeidet på byggeplasser er nettopp at de fungerer som forbilder for sine medarbeidere. For å få en sikker arbeidsplass kreves det at alle deltar i sikkerhetsarbeidet, og det er her verneombudet bør gå foran som et godt eksempel (Benjaminsson og Svahn, 2013).

#### **4.1.2 Proaktivt versus reaktivt arbeid**

Svensk lovverk sikrer at verneombud har rett til å delta aktivt i planlegging og implementering av endringer på arbeidsplassen som påvirker HMS (Tedestedt, 2014). Benjaminsson og Svahn (2013) peker på viktigheten av at verneombudets kompetanse brukes inn i alle steg av byggeprosessen, ikke bare under produksjonen. Til tross for at verneombudene skal være delaktige i tidlig planlegging, viser studien at dette svært ofte ikke er tilfelle, og det konkluderes med at det er et stort forbedringspotensial innen nettopp dette området. Tilsvarende funn gjøres av Tvrdek og Wellerhaus (2012) som konkluderer med at verneombudene i større grad må få være med tidligere i planleggingen av endringer som påvirker arbeidsmiljøet.

Også i norsk litteratur påpekes det at verneombudene har en viktig rolle som med fordel kunne vært involvert under planlegging og tidlig oppstart av prosjekt for å påvirke risiko- og sikkerhetsvurderinger (Andersen et al., 2009; Bråten et al., 2012 i Bråten og Andersen, 2015). Funnt fra studien til Bråten og Andersen (2015) viser at verneombudene i for liten grad blir involvert i HMS-planningen av prosjektene, noe som fra verneombudenes side hadde vært ønskelig. Også i studien fra 2017, skriver de at verneombudene ser ut til å involveres i liten grad i møter som omhandler strategiske beslutninger knyttet til framdrift og HMS (Bråten og Andersen, 2017).

I undersøkelser gjort av Nykamp m.fl. (2011) så de at prosjektledernivået kan tenke seg å benytte verneombudene bedre i sitt sikkerhet-, helse, og arbeidsmiljøarbeid (SHA-arbeid), samtidig peker rapporten på utfordringen med at verneombudene i større grad blir en del av et ledelsesstyrt SHA-system på denne måten. Nykamp m.fl. (2011) fremhever at verneombudene har et uutløst potensial når det kommer til forbedring av sikkerhetsarbeid på tvers av grensesnitt i prosjekter, der utfordringer i stor grad ligger i å skape eierskap til verneombudet hos alle ansatte i prosjektene, uavhengig av tilknytning.

Bråten og Andersen (2017) påpeker dog at det ikke vil være hensiktsmessig eller mulig å involvere verneombudene allerede i byggherrens planlegging rett og slett fordi det er for tidlig å vite hvem som skal jobbe på prosjektet, men at mangel på involvering i blant annet planleggings- og fremdriftsmøter gjør at verneombudenes arbeid får en mer reaktiv enn proaktiv karakter, særlig i store bygg- og anleggsprosjekter.

I teorijennomgangen i sin studentoppgave om sikkert arbeidsmiljø med visuell planlegging, beskriver Johansson og Hedberg (2017) hvordan verneombudet i dag tilhører en defensiv strategi der man alltid

tar utgangspunkt i eksisterende arbeidsmiljøproblemer. I stedet foreslås det at verneombudets reaktive rolle endres til en mer proaktiv arbeidsmiljøagent. De poengterer samtidig at forslaget ikke er ment som kritikk mot verneombudene, men snarere som en utvikling av rollen deres.

#### **4.1.3 Rollen i relasjon til andre arbeidsmiljøroller**

Verneombudets rolle er som tidligere nevnt å ivareta arbeidstakernes interesser og påse at arbeidsgiver utfører sine plikter, som eksempelvis å sørge for at pålagt verneutstyr er tilgjengelig. I noen tilfeller har arbeidsgivere en oppfatning om at verneombudet også skal kontrollere at arbeidstakere benytter verneutstyret, noe som ikke er verneombudets rolle og kommer i konflikt med verneombudets oppgave med å ivareta av arbeidstakernes interesser (Wergeland og Norberg, 2016).

Rundt en fjerdedel av de spurte i undersøkelsen til Bråten og Andresen (2015) svarte at det valgte verneombudet også var tillitsvalgt, og over en tredjedel hadde valgt verneombud som også var enten bas eller arbeidsleder. Studien diskuterer om baser/arbeidsledere er uavhengige nok for verneombudsrollen, eller om de er for nært ledelsen og dermed at rollen kommer i konflikt med hensynet til framdrift og økonomi. Nykamp m.fl. (2011) så også i sin studie at en dobbeltrolle der verneombud også er bas kan komme i konflikt med verneombudsrollen, særlig der prosjektledelsen har et ønske om å benytte resursene i verneombudet i sitt SHA-arbeid, mens verneombudet skal være en talsmann for sine arbeidskamerater. I studien blir det også vist til at flere verneombud blir sett på som representanter for ledelsen og deres SHA-system, noe som både kan skyldes hvordan verneombud blir valgt og hvordan rollen utføres i praksis. Et eksempel som de fant i studien, var at verneombudet fikk ansvaret for å implementere tiltak som en del av bedriftens arbeid med SHA (Nykamp m.fl., 2011).

I sin masteroppgave fant Hovden (2010) at HMS ble ansett som et felles ansvar, men at det likevel var verneombudets oppgave å ivareta HMS, og at basene skjøv over HMS-ansvaret på verneombudet. Bråten og Andersen (2015) skriver og at det skjer en profesjonalisering av HMS-arbeidet fra bedriftenes side. Dette er også forhold som påvirker verneombudsrollen.

Bråten og Andersen (2017) gjorde undersøkelser i tre case-prosjekt, der de fant at det er liten kontakt mellom koordinator utførende (KU) på prosjekt og verneombud, og at disse ikke involveres i samme møter der de har en komplementær rolle i forhold til hverandre.

#### **4.1.4 Verneombudsrollen i nyere tid**

Endringer i næringen påvirker verneombudsrollen og endrer den. Bråten og Andersen (2015) er, ut fra funn i sin studie, bekymret for at verneombudets uavhengige rolle er i ferd med å svekkes i bygg- og anleggsnæringen, og argumenterer derfor særlig for styrking og tilpasning av verneombudsopplæringen til situasjonen i næringene. På den måten kan verneombudene bedre bli rustet til å møte utfordringer både nå og i fremover.

Bråten og Andersen (2017) definerer nyere tid på bygg- og anleggsplasser som "kontekstuelle og institusjonelle endringer på grunn av utvidelsene av EUs grenser og regelverk for bruk av utenlandsk arbeidskraft". Innvandrere har større risiko for å ha dårligere arbeidsvilkår, og flere forhold kan også påvirke sikkerhet (Wergeland og Norberg, 2016). Verneombudene har mulighet til å påvirke arbeidsmiljø og sikkerhet ved at de er klare over utfordringer, som mulighet for misforståelser, og er hjelpelige med at arbeidstakere får nok informasjon og opplæring som de forstår.

Ut fra funn i undersøkelsen sin basert på fire case prosjekter, fant Nykamp m.fl. (2011) at representasjonsrollen som verneombudene skal spille, ofte blir tvetydig som følge av klasseskiller i næringen, både med tanke på arbeidsgivere og arbeidstakere på den ene siden, men også i skillet mellom nordmenn og utlendinger, fastlønte og timelønte, fast ansatte og midlertidig ansatte. Også kompleksiteten i prosjekter med stadige endringer, viser seg å vanskeliggjøre jobben for verneombudene (Nykamp m.fl., 2011).

Gjennom sitt eksamensarbeid i pedagogikk, gjennomførte Tedestedt (2014) en kvalitativ sammenligningsstudie av HMS i Sverige og New Zealand. Studien tar utgangspunkt i at det gjennom de siste tiårene har skjedd en endring i arbeidslivet gjennom en økt bruk av ikke-standard arbeidsformer som bruk av leverandør og underleverandør (entreprenør og underentreprenør). Blant annet argumenteres det for at disse arbeidsformene leder til en økt sårbarhet blant enkelte arbeidstakere som for eksempel kan mangle fagforeningstilhørighet, opplæringsmuligheter og grunnleggende arbeidstakerbeskyttelse, og at forvirrende arbeidsgiveransvar/-plikt kan påvirke sikkerheten. Studien konkluderer med at endringene i arbeidslivet er trukket fram som en utfordring både i Sverige og New Zealand, da lovgivningen ikke tilstrekkelig dekker de nye arbeidsformene og nødvendigvis leder til bedret HMS. Et funn er at utilstrekkelig opplæring for verneombud er en utfordring i begge landene.

Bråten og Andersen (2015; 2017) har i sine studier undersøkt hvordan bruk av utenlandsk arbeidskraft og innleie påvirker verneombudenes arbeid. Flere verneombud påpekte i undersøkelsen at det er vanskelig å kommunisere med østeuropeiske arbeidstakere, og Bråten og Andersen (2015) skriver at mangel på felles språk er potensiell kilde til ulykker og skader. Flere studier (Andersen m.fl., 2014; Bråten og Andersen, 2017) viser til liten kontakt mellom verneombud og utenlandske arbeidstakere, noe som vanskeliggjør utveksling og læring og kan ha en direkte betydning for sikkerhet og arbeidsmiljø (Bråten og Andersen, 2017). I en prosjektoppgave skrevet av Jacobsen m.fl. (2014) for en større entreprenør i Norge, fremheves få uanmeldte besøk av verneombud som forbedringsområde for å håndtere utfordringer relatert til sikkerhet og bruk av utenlandsk arbeidskraft.

Gjennom sin studentoppgave, har Nilson (2016) blant annet gjennomført en studie om språkproblemer blant arbeidsinnvandrere i Sverige. Han konkluderer her med at språkproblemene kan utgjøre en fare for sikkerheten, og at verneombudets rett til å stanse farlig arbeid, samt å begjære undersøkelser kan være relevante virkemidler å benytte seg av for å minske denne faren.

Den "nyere tiden" i bygg- og anleggsnæringen fører også med seg flere utenlandske entreprenører, også utenlandske hovedentreprenører. Bråten og Andersen (2017) fant ikke noen spesielle utfordringer for verneombudet i tilknytning til dette i sin studie. Likevel kan forskjeller i praksiser i ulike land føre til at roller blir praktisert annerledes enn tiltenkt, selv om det påpekes at erfaringen tilsier at utenlandske bedrifter ofte tilpasser seg HMS-kravene i Norge. Arbeidstilsynet sjekker kun om krav er oppfylt når de kommer på tilsyn, og ikke hvordan kravene praktiseres (Bråten og Andersen, 2017).

En annen utfordring som påpekes av Bråten og Andersen (2015) omhandler innleid arbeidskraft og verneombudenes rolle knytte til dette. Selv om utleiebedrifter skal ha egne valgte verneombud dersom de har mer enn ti ansatte, så er det i praksis ofte slik at innleiebedriftens verneombud tar på seg denne rollen også for innleide arbeidstakere. Dette støtter Bråten og Andersen (2017) opp med funn i sin studie, der over halvparten av verneombudene svarte at de også har ansvar for de innleide arbeidstakerne. Bråten og Andersen (2015) konkluderer med at innleid personell i utilfredsstillende grad er dekket av verneombudsordninger på bygg- og anleggsplasser.

I Sverige ble verneombudet fra 1. januar 2010 gitt mer makt knyttet til å agere på vegne av innleid arbeidskraft. Denne innebærer at bedriften som leier inn arbeidskraft kan bruke retten til å stanse farlig arbeid også når dette gjelder stans av arbeid som utføres av innleide arbeidstakere. Det betyr også at både verneombudet hos bedriften som leier arbeidskraften og verneombudet hos utleieselskapet kan benytte seg av «begjæringsretten» på en arbeidsplass (Westerberg, 2009).

En annen endring som har skjedd i næringen er lovgivning knyttet til uttak av mertid og overtid. I 2011 ble den svenske arbeidsmiljølovens dispens for uttak av ekstra mertid og overtid opphevet. I stedet er det nå opp til arbeidsgiver å bedømme hvorvidt det finnes særskilte grunner for uttak av ekstra overtid og mertid samt å bedømme at situasjonen ikke er mulig å løse på en annen rimelig måte. Verneombudet får nå, som et ledd i den endrede lovgivningen, mulighet til å komme med forespørsler til arbeidsgiveren om dette behøves for å sikre at arbeidsmiljøloven følges (Hermansson, 2013). Studentoppgaven sier imidlertid lite om hvordan dette påvirker sikkerheten.

#### 4.1.5 Rollen i små versus større bedrifter

Bråten og Andersen (2015) så en sammenheng mellom tidsbruk på verneombudsrollen og størrelse på foretak, der en overvekt av de som bruker mindre enn to timer per uke på vernearbeid var bedrifter som hadde opptil 25 ansatte. En stor andel (87 prosent) av verneombudene som deltok i undersøkelsen svarte at deres bedrift ofte er underentreprenør. Av disse svarte 27 prosent at hovedentreprenør stiller med verneombud på prosjektet, mens 43 prosent svarte at deres egen bedrift stiller med verneombud. 30 prosent svarte at det varierer om det er hovedbedriften eller deres egen bedrift som stiller med verneombud på prosjekt.

Også hvordan verneombudsrollen praktiseres kan knyttes opp mot bedriftsstørrelse. Eksempelvis fant Bråten og Andersen (2017) at andelen verneombud som benytter seg av stansingsretten er vesentlig høyere blant de største bedriftene (mer enn 50 ansatte) enn blant de som er mindre. De så også i studien at flere svarte at verneombudet alltid er med på vernerunder i de største bedriftene, enn i de som er mindre. Motsatt, var det en høyre andel ledere fra de minste bedriftene enn fra de største bedriftene, som svarte at verneombudet alltid er med på risikovurderinger og SJA. Et annet interessant funn fra studien tyder på at "jo større bedriften er, desto lenger unna er verneombudene planleggingsmøter før prosjektoppstart og framdriftsmøter underveis i prosjektet" (Bråten og Andersen, 2017).

Den samme studien viste at flere store entreprenører har en praksis for å pålegge underentreprenører å ha et verneombud på bygge- eller anleggsplasser dersom et visst antall arbeidstakere jobber samtidig, men at dette ikke er en praksis som er regulert i lov eller forskrift (Bråten og Andersen, 2017).

Verneombudets rolle i små byggefirma i Sverige er tema for et Perssons og Tillmars (2014) eksamensarbeid innen byggeproduksjon. Deres studie, som er basert på litteraturstudier, en kvantitativ spørreundersøkelse og intervjuer, peker på at små foretak representerer en stor andel av byggenæringen og at myndigheter og eksterne aktører bør tilpasse sitt arbeidssett og kommunikasjonsveier for å nå ut til denne gruppen. Videre konkluderer de med at regionale verneombud ikke bør ses på som et alternativ til lokale verneombud, men snarere et supplement.

De regionale verneombud gjør tilsyn både i det private og profesjonelle markedet, og følger opp prosjekter, særlig de uten egne verneombud (Andersen m.fl., 2014). Nykamp m.fl. (2011) tar opp rollen til regionale verneombud, som fra deres studie ser ut til å være mest orientert om å besøke små prosjekter

og små virksomheter. De foreslår at ordningen bør videreutvikles til også å være bedre tilpasset de mer komplekse prosjektene og synliggjøre utfordringer der.

Fornstedt (2013) viser i sitt eksamensarbeid om arbeidsmiljøorganisering i byggebransjen til at større foretak ofte har mer ressurser til å jobbe med arbeidsmiljø. Ifølge studien har større foretak mer utbredt bruk av verneombud, vernerunder og trening, og at det også er vanlig at disse driver et bedre systematisk arbeidsmiljøarbeid. Funn fra intervju han har gjennomført med et verneombud, viser at verneombudet spiller en veldig viktig rolle i foretak som ikke prioriterer arbeidsmiljø i stor grad og en mindre rolle i foretak som har et bra arbeidsmiljøarbeid.

Det er sett noen forskjeller rundt praksisen knyttet til verneombudsrollen mellom byggebransjen og anleggsbransjen. Bråten og Andersen (2015) så i sin studie at flere av de små bedriftene der verneombudet brukte mindre enn to timer på verneombudsarbeidet, jobbet i anleggsbransjen. Også når det gjaldt deltakelse i vernerunder, oppga flere verneombud i bygg enn i anlegg at de deltar ukentlig på vernerunder.

## **4.2 Faktorer som påvirker verneombudets rolle i sikkerhetsarbeidet**

Kapittel 4.1 har vist at verneombudsrollen omfatter et bredt spekter av oppgaver og ansvarsområder, og at rollen er viktig for sikkerheten og arbeidsmiljøet på bygg- og anleggsplasser. I det følgende delkapittelet presenteres funn fra litteraturgjennomgangen som peker på ulike faktorer som påvirker verneombudets rolle. Dette er faktorer som utgjør hemmere og fremmere i verneombudets arbeid med sikkerhet.

### **4.2.1 Bestemmelser i lovverket**

I sin sammenligningstudie mellom Sverige og New Zealand viser Tedestedt (2014) til at lovverket i New Zealand ikke pålegger bedrifter å ha verneombud, og at loven heller ikke sikrer at verneombudene har avsatt nok tid til å gjøre jobben sin. På svensk side vises det til "Åtgärder för ett längre arbetsliv" (SOU 2013:25) og at kunnskap om risiko, faremomenter, preventive handlinger, regulering med mer er nødvendig for arbeidet som et verneombud skal gjøre. I Sverige har verneombud rett på tilstrekkelig permisjon med lønn til å fullføre plikter inkludert opplæring, dette i kontrast til New Zealand, der verneombud gjennom loven bare har rett på to dager betalt permisjon for å delta på HMS-opplæring årlig. Til tross for at lovverket i Sverige støtter opp om verneombudsrollen i større grad enn lovverket i New Zealand gjør, konkluderer studien med at lovgivningen i begge landene ikke tilstrekkelig dekker de nye arbeidsformene som har vokst fram de siste tiårene, og at lovverket ikke nødvendigvis leder til bedret HMS.

Lovverket i Norge har blitt endret i den forstand at tidligere forskrifter har blitt slått sammen til noen få, noe som enkelte mener har gjort det vanskeligere å finne fram i relevant lovverk relatert til verneombud (Wergeland og Norberg, 2016). Rollen til verneombud i Sverige er regulert i den svenske arbeidsmiljøloven, men Benjaminsson og Svahn (2013) peker på at lovverket i blant kan være vanskelig å tolke, og at ulike verneombud av den grunn kan tolke oppgavene sine forskjellig. Lovverket i Danmark ble i 2010 noe endret hva gjelder sikkerhets- og helsearbeid (AMO-reformen), som åpnet for en mer fleksibel organisering av det interne samarbeidet på området (Seim m.fl., 2016).

I sin rapport om verneombudets rolle og rettigheter i Sverige, har Westerberg (2009) gjort en sammenligning av rollen i Sverige, Danmark og Norge. Sammenligningen viser at det kun er små



ulikheter mellom landene når det gjelder retten til å stoppe farlig arbeid, og at det er kun Danmark at denne rettigheten ikke er nedskrevet i lovverket. Derimot er det kun Sverige som har lovfestet verneombudets rett til å begjære undersøkelser dersom han/hun mener at bekymringer ikke blir hørt. I de øvrige skandinaviske landene er det staten gjennom arbeidsmiljøverket som har rett til å drive slike spørsmål overfor arbeidsgiver. Forskjellen ligger altså i at svenske verneombud kan kreve undersøkelser uten å koble inn statlige myndigheter i første omgang.

Bråten og Andersen (2017) stiller spørsmål ved om vernearbeidet er organisert på en god nok måte gjennom lovverket, eller om lovverket skaper hindre for effektivt samarbeid om SHA/HMS på store komplekse prosjekter.

#### 4.2.2 Status blant og respekt fra kolleger

Et verneombud skal representere sine kolleger i arbeidsmiljøspørsmål, og dette er noe som krever et engasjement fra både verneombudet selv og dens kolleger (Persson og Tillmar, 2014). Basert på funn fra en litteraturstudie i kombinasjon med en spørreundersøkelse om verneombudets rolle på arbeidsplasser i den svenske byggenæringen, konkluderte Tvrdek og Wellerhaus (2012) med at verneombudets arbeid for et bedre og sikrere arbeidsmiljø fungerer relativt bra. Likevel peker de på ulike aspekter som må forbedres. Ett av disse handler om at arbeidstakerne må få større respekt for det arbeidet som gjøres. Tilsvarende viser studien utført av Danielsson og Haggärde (2012) at en del verneombud synes det er vanskelig å få alle til å forstå at entreprenøren har regler som må følges, for eksempel vedrørende bruk av verneutstyr.

Andreasson og Stolt (2017) har sett på hvorfor muskel- og skjelettskader i byggebransjen skjer tross forebyggende arbeid. Som en del av arbeidet ble det gjennomført fokusgruppediskusjoner, intervju og observasjon. Under et fokusgruppeintervju med to verneombud kom det fram at det i deres bedrift var mye fokus på å få arbeiderne til å lytte til verneombudene og at dette til en viss grad fungerte. Den generelle opplevelsen er at verneombudene er satt pris på innen virksomheten, og det hender at kolleger berømmer dem for deres arbeid. Det framkommer likevel av diskusjonen at noen arbeidere vender seg til verneombudet i for stor grad. Dette gjelder tilfeller der arbeideren selv kunne løst problemet. Eksempelvis kan dette handle om at underentreprenører opptrer feilaktig, og at andre arbeidere velger å lete seg fram til et verneombud som må ta saken i stedet for at arbeiderne selv snakker med underentreprenøren og rapporterer det ved et senere tilfelle. Dette leder til at verneombudene innimellom må legge mye energi i mindre relevante oppgaver, noe som medfører at de får mindre tid til det som egentlig er mer vesentlige arbeidsoppgaver (Andreasson og Stolt, 2017). Publikasjonen handler i større grad om arbeidsmiljøproblemer enn sikkerhet, men viktigheten av å lytte til verneombud og utfordringene de opplever har overføringsverdi.

At kolleger respekterer verneombudets rolle og dens arbeidsoppgaver er uten tvil et svært viktig moment for at verneombudet skal kunne arbeide godt med sikkerhet. En forutsetning for verneombudets respekt blant arbeidstakerne er imidlertid at disse er kjent med rollen og dens ansvar. Dette er temaet i en journalartikkel publisert av Ollé-Espluga m.fl. (2015). Basert på data fra en omfattende spansk arbeidsmiljøundersøkelse fra 2011, ser forfatterne av artikkelen på forskjeller i frekvensen av selvrapporterte preventive tiltak blant arbeidere som sier at bedriften de jobber i har verneombud, de som sier at bedriften ikke har verneombud og de som ikke vet hvorvidt man har et verneombud. Funnene viser at arbeidere som rapporterte at de jobbet i firma der det finnes verneombud også i større grad viste til preventive tiltak, og at det ikke var noen statistisk signifikant forskjell mellom dem som rapporterte at de ikke hadde verneombud og dem som ikke visste hvorvidt bedriften hadde verneombud. Disse resultatene trekker oppmerksomheten mot gruppen av arbeidstakere som har verneombud i sin bedrift

uten å være klar over det, og som er mindre beskyttet av preventive tiltak. Disse arbeidstakerne ville hatt nytte av at verneombudsrollen ble gjort kjent og tilgjengelig for alle medarbeidere (Ollé-Espluga m.fl., 2015).

### 4.2.3 Valg av verneombud

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (2011) stiller i §3-2 krav om valg av verneombud. Blant annet sier forskriften at verneombud skal velges blant arbeidstakere som har erfaring og innsikt i virksomhetens arbeidsforhold, og de skal velges av og blant arbeidstakere innenfor hvert verneområde. I bedrifter med flere verneombud, skal det i tillegg velges et hovedverneombud. Flere undersøkelser viser at mange verneombud ikke er valgt på ordinær måte av de ansatte (Nykamp m.fl., 2011; Bråten og Andersen, 2015; 2017). Eksempelvis fant Nykamp m.fl. (2011) at flere verneombud ble pekt ut av en formann eller annen person i prosjektledelsen på prosjektene i deres studie. Wergeland og Norberg (2016) viser til at noen bedrifter mangler verneombud fordi det er vanskelig å finne villige kandidater som stiller til valg.

I større virksomheter som har mange parallelle jobber, er det ifølge Bråten og Andersen (2015) en praksis at verneombud blir utpekt til å være verneombud på konkrete prosjekter av fagforeningen fra en "pool" av ansatte som har opplæring som verneombud. Dette gjaldt for rundt elleve prosent av de spurte verneombudene i studien (Bråten og Andersen, 2015), mens i en annen studie svarte kun to prosent av bedriftslederne at dette var tilfellet (Bråten og Andersen, 2017). Videre hadde nesten én av fire av verneombudene blitt utpekt som verneombud av ledelsen i den første studien (Bråten og Andersen, 2015), mens i studien besvart av bedriftsledere ble rundt 20 prosent av verneombudene utpekt av ledelsen (Bråten og Andersen, 2017).

I en mer generell studentoppgave om arbeidsmiljø og sikkerhet på byggeplasser i Sverige beskriver Yousef (2017) at det forventes av enkelte fagforeninger at verneombud skal være tilknyttet en fagforening. Selv om dette ikke er lovfestet, kan slike sterke føringer medføre at andre arbeidstakere som ellers ville blitt nominert til rollen, ikke kan bli valgt.

### 4.2.4 Opplæring av verneombud

For å utføre arbeidet sitt, må verneombud være i stand til å vurdere risiko, noe som kan være utfordrende på bygg- og anleggsprosjekter som stadig er i endring. Kjestveit m.fl. (2008) gjennomførte en studie om unge arbeidstakere i bygg- og anlegg, og fant blant annet at kunnskap tilegnet gjennom eksempelvis verneombudskurs, var med på å øke de unges risikoforståelse. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §3-19 (2011) stiller krav til varighet av opplæring av verneombud (minst 40 timer), men åpner for kortere opplæring, dersom partene i fellesskap er kommet fram til at det er forsvarlig. I tillegg finnes det føringer for opplæring i hovedavtalen LO-NHO (Bråten og Andersen, 2017).

Studien til Bråten og Andersen (2015) viser til mangler ved opplæring, da én av fire verneombud som deltok i studien ikke har tatt 40-timers kurs eller hadde hatt et kurs av kortere varighet (definert i studien som under 20 timer). Dette bekreftes også av funn i studien til Bråten og Andersen fra 2017, der lederne sa at 28 prosent av verneombudene hadde mindre kursing enn 40 timer, og at 14 prosent ikke var sikre på hvor mye kursing verneombudene fikk (Bråten og Andersen, 2017). Størsteparten av bedriftene benytter seg av eksterne leverandører til HMS-opplæring (Bråten og Andersen, 2017), men enkelte bedrifter har bedriftsintern opplæring, noe Bråten og Andersen (2015) mener det trengs en diskusjon rundt hvorvidt slik opplæring er tilstrekkelig.

Bråten og Andersen (2015) så i tillegg ut fra sine funn et behov for bedre opplæring av verneombud på bakgrunn av at en andel verneombud syntes det var vanskelig å bedømme situasjoner når det gjelder risiko for helse- eller personskader.

Nilsson (2016) har undersøkt hva som hindrer svenske verneombud i å utføre jobben sin, og peker på mangelfull kunnskap og trening som to av de mest sentrale utfordringene. Opplæring og sakkunnskap innen arbeidsmiljøspørsmål er nøkkelfaktorer for å kunne påvirke og samarbeide med arbeidsgiveren. Grunnleggende kunnskap og rutiner savnes hos visse verneombud, dog har verneombud som er tilknyttet en fagforening som regel grunnleggende opplæring (Persson og Tillmar, 2014). I studien til Bråten og Andersen (2015) fremheves arbeidsmiljø som et område der verneombudene savner mer opplæring/etterutdanning. Flere verneombud ønsker seg i tillegg mer bransjespesifikk opplæring.

Tvrdek og Wellerhaus (2012) konkluderer på sin side med at verneombudets opplæring innen lov og rett bør forbedres, da slik kunnskap er ett av de viktigste verktøyene verneombud har for å kunne utføre jobben sin. Studien viser at majoriteten av respondentene per i dag har dårlig kunnskap innen dette området.

Tedestedt (2014) har gjennomført en studie der han sammenligner HMS i Sverige og New Zealand med utgangspunkt i endringene i arbeidslivet. Her beskriver han utilstrekkelig opplæring for verneombudene som et problem i begge de to landene. Mens det svenske lovverket i utgangspunktet skal sikre at verneombudene får tilstrekkelig permisjon med lønn for å gjennomføre nødvendig opplæring, har verneombud i New Zealand kun rett på to dager betalt permisjon til dette formålet. Likevel har det også vært en negativ trend i Sverige som har ført til at mange verneombud ikke får gjennomført nødvendig opplæring. På grunn av endringene i arbeidsmarkedet og manglende trening blant verneombud, ble det ifølge "Åtgärder för ett längre arbetsliv" (SOU 2013:25) vurdert om man for eksempel kunne ha kontroll med verneombudene gjennom en type sertifisering, men dette ble ikke funnet mulig.

Eksamensarbeidet gjennomført av Danielsson og Haggärde (2012) viser til "Bättre arbetsmiljö (BAM) for bygg och anläggning" – et opplæringsprogram som den studerte entreprenøren gjennomfører blant sine medarbeidere for å gi grunnleggende kunnskaper om hva arbeidsmiljø innebærer, samt hvilke arbeidsmiljøregler som styrer arbeidsmiljøet på byggeplassen. Opplæringen har en gyldighet på fem år og er obligatorisk for alle verneombud og ledere i bedriften. Den samme studien konkluderer med at verneombudene ikke så noen åpenbare hinder som gjør at de ikke kan jobbe med sikkerhet på det nivået de ønsker, men at de på generelt grunnlag etterlyser mer opplæring. Den allmenne oppfatningen av eksisterende opplæring er positiv, men man vil gjerne se mer videreutdanning av verneombud. Noen nevner dessuten at det er vanskelig å holde orden på hva som finnes av relevant opplæring (Danielsson og Haggärde, 2012).

#### **4.2.5 Erfaringsoverføring mellom verneombud**

Bråten og Andersen (2017) fant i sin studie at det er lite samarbeid mellom verneombud på tvers av bedrifter i store prosjekter, utenom på felles vernerunder.

Derimot er det en av studiene i denne litteraturgjennomgangen som viser til hvordan en entreprenør i Sverige, som et ledd i arbeidet med sikrere arbeidsmiljø, gjennomfører noe de kaller verneombudsrotasjon (Danielsson og Haggärde, 2012). Dette innebærer at alle verneombud fra et gitt distrikt møtes på entreprenørens kontor og gjennomgår hvilket arbeid som pågår for tiden. Hvert av verneombudene drar så ut for å gjennomføre en vernerunde på en av arbeidsplassene han/hun ikke har

tilknytning til i det daglige arbeidet. Målet med ordningen er at noen som ikke vanligvis er i det aktuelle bygget skal komme ut og se på arbeidsplassen med nye øyne for så å kunne gi tilbakemelding. Verneombudsrotasjonen fungerer også som en arena for erfaringsutveksling mellom verneombudene. Økt samarbeid mellom verneombudene er noe flere verneombud peker på som viktig, da en del kan kjenne seg ensomme og utsatte i sin posisjon (Danielsson og Haggärde, 2012).

#### 4.2.6 Tid og ressurser til å utføre arbeidsoppgavene som verneombud

Blant ulike aspekter som må forbedres for at verneombudsrollen skal fungere optimalt, poengterer Tvrdek og Wellerhaus (2012) at det ikke kan være et spørsmål om tid, penger og prioriteringer når brister i arbeidsmiljøet oppdages, men at slike saker må håndteres umiddelbart.

Wergeland og Norberg (2016) trekker spesielt fram tid som viktig for å utføre vervet som verneombud, og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §2-2 gir verneombudene «rett til å bruke den tiden som er nødvendig for å utføre oppgavene på en forsvarlig måte». I Nilssons (2016) undersøkelse av hva som hindrer svenske verneombud i å utføre jobben sin, er mangel på tid en av utfordringene som blir trukket fram. Bråten og Andersen (2015) undersøkte i sin studie tidsbruk for verneombud på vernearbeid, og fant at tid brukt på verneombudsoppgaven i løpet av en uke varierer mye. Den største gruppen (41 prosent) av de 240 spurte verneombudene oppga at de bruker under to timer per uke, noe som ansees som en høy andel. I og med at bygg- og anleggsbransjen har høy skaderisiko og mange arbeidsskader og dødsfall, fremhever Bråten og Andersen (2015) at det er en viss grad til bekymring når en stor andel bruker mindre enn to timer på vernearbeidet.

Nykamp m.fl. (2011) så i sin studie at verneombudene har begrenset kapasitet til å følge opp arbeidstakere som ikke var direkte knyttet til de samme arbeidsoppgavene som dem selv. Hovedverneombudet hadde utfordringer med å sørge for at det til enhver tid var verneombud der det skulle være verneombud.

#### 4.2.7 Ledelsens prioritering og vektlegging av rollen

Tid til å gjennomføre oppgavene sine er unektelig et viktig premiss for at verneombudsrollen skal fungere optimalt. Videre er det også viktig at ledelsen ikke bare sørger for tid, men at man også løfter fram rollen på andre vis. Gjennom intervjuer med verneombud gjennomført av Danielsson og Haggärde (2012) kom det fram at de synes det er viktig med tydelig ledelse og en organisasjon som vektlegger sikkerhetsarbeidet. Noen verneombud peker også på viktigheten av at alle meninger blir hørt, da man i blant opplever å måtte forsvare en idé veldig hardt allerede på et tidlig stadium når man kommer med alternative løsninger. Studien til Nilsson (2016) peker på at noen verneombud kan oppleve frykt for negativ respons/konsekvenser fra arbeidsgiver, og at dette utgjør en av utfordringene for verneombud.

Verneombudene som svarte på spørreskjema i studien utført av Bråten og Andersen (2015) og informantene fra kvalitative intervjuer var gjennomgående fornøyde med samarbeidet både med øverste ledelse og HMS-ansvarlige. I en annen studie kom det frem at lederne mente "at verneombudene har en sentral rolle når det gjelder direkte og umiddelbar deltakelse i HMS-arbeidet på byggeplassen" og de ønsket engasjerte verneombud som var gode til å se sikkerhetsavvik (Bråten og Andersen, 2017). I større bedrifter, eksempelvis hos de store entreprenørene, er det vanlig at verneombud kompenseres med et tillegg i lønn (Bråten og Andersen, 2017). Dette er et tiltak som kan være med på å vise at ledelsen ser på verneombud som en viktig ressurs, samt at det kan øke verneombudets status.

En annen studie peker derimot på at dialogen mellom arbeidsgiver og verneombud må bli bedre, noe som blant annet kan gjøres gjennom å fornye mange arbeidsgiveres opplæring innen arbeidsmiljø (Tvrdek og Wellerhaus, 2016). I tillegg til støtte og samarbeid med arbeidsgiver, er fagforeninger på arbeidsplassen, arbeidsmiljøutvalget (AMU), bedriftshelsetjenesten (BHT) og Arbeidstilsynet aktører som er sentrale for verneombudet å samarbeide med (Wergeland og Norberg, 2016).

Basert på en spørreundersøkelse som ble besvart av ledere og verneombud i 142 små og mellomstore svenske produksjonsbedrifter, konkluderte Nordlöf et al. (2012) med at lederne jevnt over mente at bedriften prioriterte arbeidsmiljø høyere enn hva verneombudene mente. Studien viser signifikante forskjeller i de to rollenes oppfatninger av i hvilken grad bedriften tar tak i ulike faktorer knyttet til arbeidsmiljøet. Disse faktorene inkluderte kommunikasjon og interaksjon, psykososiale arbeidsforhold, arbeidsmiljørutiner, helse og forebygging, ledelse, fysiske arbeidsmiljøforhold og organisatoriske forbedringer. Konklusjonen ble den samme både når de gjorde parvise sammenligninger mellom ledere og verneombud innen samme bedrift og når de sammenlignet de to gruppene av respondenter uten å dele inn i bedriftene. Man fant større likheter når man sammenlignet svarene innen hver av respondentgruppene (ledere og verneombud) enn når man sammenlignet svaret fra leder og verneombud innen samme bedrift (Nordlöf et al., 2012). Resultatene i journalartikkelen ble verifisert gjennom senere analyser, som viste at ledere også mente at bedriften prioriterer sikkerhetskultur høyere enn verneombudene mente (Nordlöf, 2015). Studien tar ikke for seg verneombudets rolle i sikkerhetsarbeidet direkte, men forteller noe viktig om forutsetningen for å enes om prioriteringer vedrørende sikkerhet og arbeidsmiljø i en bedrift. Når leder og verneombud har ulike oppfatninger hva gjelder bedriftens prioriteringer, kan det tenkes at dette også påvirker verneombudets rolle i arbeidet.

## 5 Erfaringer fra bransjen - formidlet i SIBA-seminar 6. juni 2018

Under SIBA-seminaret 06.06.2018 var verneombudsrollen et sentralt tema. To innlegg om verneombudsrollen og -ordningen ble presentert, etterfulgt av gruppediskusjoner<sup>1</sup>. Ett av spørsmålene i gruppediskusjonen var: *Hvordan kan verneombudenes kompetanse benyttes i det systematiske sikkerhetsarbeidet ut over å delta i vernerunder og sikker jobb-analyser (SJA)?*

Spesielt fire utfordringer ble trukket frem av aktørene i bransjen som deltok på seminaret når det gjelder verneombud: 1) Status og valg av verneombud, 2) Involvering av verneombud, 3) Opplæring av verneombudet og 4) Tilstedeværelse.

### ***Status og valg av verneombud***

Den første utfordringen gjelder valg av verneombud. I praksis tilsier erfaringer fra aktørene at valg av verneombud ikke alltid er reelle, verneombudet blir eksempelvis i noen tilfeller pekt ut av ledelsen. I andre tilfeller blandes roller og for eksempel tar HMS-ledere over den praktiske verneombudsrollen. RVO-ene erfarer i tillegg at en stor andel av bedriftene ikke er organisert. Det ble også påpekt at verneombudsrollen som den er i dag, har en begrenset funksjon, da få vil være verneombud. At det er vanskelig å få valgt verneombud kan ha en sammenheng med status verneombudene har. Det ble påpekt under seminaret at det er viktig å løfte statusen til verneombud og ha felles krav til hva verneombud bør kunne. Forslag til tiltak som kan løfte statusen er å gi lønnstillegg, noe som bør diskuteres om bør kreves på noen måte, for eksempel av byggherre.

### ***Involvering av verneombud***

Måten verneombud brukes på var også et tema under diskusjonen. Verneombudene ble beskrevet som lite aktive og lite synlig, og det var ønskelig at verneombudene skulle være med på mer, gjennom bedre involvering. I tillegg var det enkelte som ytret et ønske om å bruke verneombud i andre konkrete oppgaver, som i utarbeidelse av SHA-planer eller i granskninger for å utnytte verneombudenes kompetanse bedre.

### ***Opplæring av verneombudet***

En annen utfordring som trekkes spesielt frem gjennom SIBA-seminaret, er opplæring av verneombud. "40-timers kurs" kan gjennomføres på to dager, og bli godkjent om dette forhandles mellom partene. Denne åpningen i lovgivingen misbrukes. Det ble også påpekt at verneombud ikke alltid er trygge i sin rolle og i alle oppgaver, som ved gjennomføring av risikovurderinger i tidlige faser, fordi de ikke føler de har nok opplæring og kompetanse på dette området.

### ***Tilstedeværelse***

Det trekkes frem at mange verneombud har for store verneområder, og at verneombudene ofte ikke er tilstede på plassene som inngår i deres verneområde. Utfordringen for bedrifter er blant annet at de kan ha verneombud, men at arbeidstakere er spredt på ulike prosjekter, da bygg- og anleggsbransjen fungerer på en annen måte enn en stasjonær bedrift. Verneområder er derfor et tema som bør undersøkes nærmere.

---

<sup>1</sup> <https://sikkerhet-ba.no/2018/06/12/siba-seminar-6-juni-2018-2/>

## 6 Oppsummering og videre studier

Verneombudsordningen er sentral i arbeidsmiljøarbeid og godt forankret i det norske arbeidslivet. Likevel ble det av Bråten og Andersen (2015) funnet begrenset med forskningslitteratur om verneombudenes arbeid og utfordringer, til tross for endringer i bygg- og anleggsbransjen. Det finnes studier som har sett på verneombudsrollen fra ledere og verneombuds synspunkt, men lite studier som inkluderer arbeidstakeres syn på ordningen. Tilsvarende viser denne gjennomgangen at det er finnes få vitenskapelige forskningsartikler om temaet. Derimot er det gjennomført en del relevante avhandlinger og studentoppgaver som er inkludert i gjennomgangen.

Nedenfor følger en kort oppsummering av funnene fra litteraturgjennomgangen og SIBA-seminaret, samt noen tanker rundt hva disse har å si for det videre arbeidet i prosjektet. Oversikten følger samme tematiske struktur som funnene i kapittel 4.

**Verneombudets mange oppgaver:** Gjennomgangen viser at verneombudsrollen innebærer en rekke ulike oppgaver knyttet til sikkerhetsarbeidet ved bygg- og anleggsprosjekter, at ansvaret kan spenne fra deltakelse i vernerunder til læring etter hendelser, og at verneombud utgjør en viktig rolle som forbilde for andre ansatte og mellommann opp mot ledelsen. Det kan være relevant å undersøke hva som i praksis utgjør de mest sentrale ansvarsområdene for verneombud ved bygg- og anleggsprosjekter i Norge. Enkelte studier antyder at rollen er for kompleks. Et aspekt som bør undersøkes i det videre arbeidet i prosjektet er hvorvidt rollen og ansvaret som følger med den er klart for verneombud og deres medarbeidere. Et tilgrensende tema er verneombudets synlighet gjennom de oppgavene han/hun har, og hva som kan gjøres for å bedre involveringen av verneombudet der det er nødvendig.

**Proaktivt versus reaktivt arbeid:** Til tross for at flere påpeker viktigheten av at verneombudet involveres aktivt i også tidlige faser av bygg- og anleggsprosjekter, viser flere av studiene i gjennomgangen at dette ofte ikke er tilfelle. Erfaringene fra bransjen gjennom SIBA-seminar viser at det er et ønske på ledelsesnivå å involvere verneombud mer eksempelvis i utarbeidelse av SHA-planer. I det videre arbeidet i prosjektet bør det derfor undersøkes på hvilken måte norske verneombud er involvert i proaktivt arbeid, hvorvidt dette gjøres i tilstrekkelig grad, hvordan det kan gjøres, og hvordan det i så fall kan påvirke sikkerheten i senere faser av bygg- og anleggsprosjekter. I tillegg ble det påpekt at verneombudets kunnskap er nyttig i granskninger, men dette krever også at verneombudet har nok opplæring rundt granskningsprosesser for at de skal være komfortable i denne rollen og kunne bidra på en god måte.

**Relasjonen til andre arbeidsmiljøroller:** Videre viser gjennomgangen at verneombud ofte også kan ha andre roller som tillitsvalgt eller bas i prosjekter, noe som kan føre til rollekonflikter på grunn av at man har en dobbeltrolle. Det er viktig å kartlegge forholdet mellom ulike roller, både bas/verneombud og arbeidsmiljøroller som for eksempel verneombud, tillitsvalgt, HMS-leder. Gjennom prosjektet bør det undersøkes hvorvidt skillene mellom de ulike ansvarsområdene oppleves som klare, både for de som innehar rollen og for øvrige involverte i prosjektet. Det kan også være relevant å undersøke eventuelle utfordringer det fører med seg når én og samme person skal fylle flere av disse rollene. I tillegg er samarbeid mellom verneombudene og andre roller viktig for et godt HMS-arbeid. Det bør derfor undersøkes nærmere hvordan verneombudets samarbeid er med de nevnte rollene på en bygge-/anleggsplass og i tillegg AMU og BHT, samt med eksterne som fagforeninger og Arbeidstilsynet.

**Endringene i bransjen i nyere tid:** Bygg- og anleggsbransjen har endret seg betraktelig gjennom de siste tiårene, blant annet gjennom at prosjekter har blitt større og mer komplekse. Med unntak av hvordan

verneombudet påvirkes av den økte bruken av innleid og utenlandsk arbeidskraft, har andre endringer i bransjen fått lite fokus i forskningslitteraturen om verneombudets rolle. Dette er et aspekt som bør undersøkes nærmere, da det kan tenkes at endringene har påvirket verneombudsrollen i større grad enn hva som er dokumentert. Relevante aspekter her er definisjon av verneområder, ansvar for enkeltprosjekter versus bedrift, verneombudets tilstedeværelse på de ulike lokasjonene, særlig ansvar for innleid og utenlandsk arbeidskraft, opplæring knyttet til nye endringer med mer. Kanskje er det behov for en mer dynamisk eller tilpasset ordning i bygg- og anleggsbransjen, enn i andre mer statiske bransjer. Det kan dessuten være relevant å se på endringene i lys av eksisterende lovgivning, etter som at denne ikke har endret seg i takt med endringene i bransjen. Eksempelvis kan en ordning med lokale verneombud for de enkelte byggeplassene (slik det finnes praksiser for ved enkelte havneområder) være interessant å se på med bakgrunn i bygg- og anleggsbransjens karakteristikker.

**Størrelse på bedrifter:** Noe av litteraturen peker på forskjeller i rollen som verneombud i små og større bedrifter har. Det kan være av interesse for prosjektet å se ytterligere på disse forskjellene, og om det er klart nok for ansatte i næringen hva disse ulikhetene består i.

**Lovverkets bestemmelser:** Lovverket setter rammene for hva verneombudets rolle skal være, og hvilket ansvar som følger med rollen. Gjennomgangen viser imidlertid at lovverket av enkelte kan oppleves som uoversiktlig. I tillegg er det noen forskjeller i henholdsvis norsk, svensk og dansk lovverk som setter begrensninger for hvilke formelle rettigheter et verneombud har. I det videre arbeidet i prosjektet kan der derfor være interessant å kartlegge meninger knyttet til dette temaet, som for eksempel hvorvidt lovverket er tydelig nok og om det er lett å forstå. Som tidligere nevnt, har ikke lovverket endret seg i takt med endringene i bransjen, og det kan derfor også være interessant å undersøke om disse endringene burde ha utløst forslag til endringer i lovverkets bestemmelser.

**Rollens status:** En av faktorene som påvirker verneombudets rolle i sikkerhetsarbeidet er den statusen og respekten som rollen har blant arbeidstakerne. For at verneombudet skal fungere som en viktig ressurs i sikkerhetsarbeidet er det viktig at andre ansatte ikke bare kjenner til dens ansvarsområder, men at rollen også får den anerkjennelsen den fortjener. Gjennom det videre arbeidet i prosjektet kan det derfor være hensiktsmessig å inkludere dette aspektet, og søke å forstå hva som påvirker rollens status.

**Hvordan verneombud velges:** En annen viktig faktor er valg av verneombud. Hvem som velges, og ikke minst hvordan valget gjennomføres, kan ha stor innvirkning på rollen i ettertid. Det er viktig at valget faller på en ansatt som har den nødvendige kunnskapen og/eller er motivert for å opparbeide seg denne. For at verneombudsrollen skal bli respektert av de øvrige ansatte kan det være av sterk betydning at den rollen er valgt av de ansatte snarere enn av ledelsen. Det kan også tenkes at faktorer som kandidatens alder, erfaring fra bransjen, tidligere verv og lignende påvirker hvordan han/hun blir oppfattet av andre. En utfordring som kommer fram av litteraturen er imidlertid at det kan være vanskelig å finne kandidater som ønsker å ta på seg rollen. Videre arbeid i prosjektet kan undersøke hva rutiner for valg av verneombud har å si for dens rolle i sikkerhetsarbeidet, og hvorvidt dette blir tatt hensyn til i praksis.

**Opplæring:** Et verneombud bør ha opparbeidet seg bred kompetanse, både faglig, arbeidsmiljømessig og knyttet til lovverk. Hvilken opplæring man får som verneombud er uten tvil en faktor som påvirker rollen. Gjennomgangen viser at det er variasjon i hvilken type opplæring man får, og at det ofte oppleves som problematisk at man ikke får tilstrekkelig med oppfriskningskurs. Variasjon i lengden på kursene og gjennomføringen av kurs (bedriftsinterne kurs, kurs i regi av private aktører, andre mulige ordninger) diskuteres kun i noen grad i litteraturen. Det beskrives også at noen verneombud ikke har nok



kompetanse på alle områdene de skal dekke, og opplæring i lys av «nyere tid» diskuteres lite. Det kan derfor være av interesse å undersøke hva et verneombud i praksis blir tilbudt av kurs og opplæring, og om det er noen spesielle områder der man særlig kunne tenkt seg kompetanseheving.

**Erfaringsoverføring mellom verneombud:** Gjennomgangen viser at det kan være en mangel på erfaringsoverføring mellom verneombud på tvers av prosjekter og bedrifter, at noen har positive erfaringer med slik erfaringsutveksling, og at dette er noe flere verneombud ønsker seg. Altså er arenaer for samarbeid mellom verneombud i ulike prosjekter eller virksomheter et tema som kan trekkes fram i prosjektet.

**Ressurser til å utføre jobben:** Et annet område som trekkes fram i et par av publikasjonene, er viktigheten av å sørge for at verneombudet har nok tid og andre ressurser til å gjennomføre oppgavene sine på en tilfredsstillende måte. Hvorvidt dette oppleves som et problem eller ikke i praksis, kan være et relevant tema for det videre arbeidet.

**Prioritering fra ledelsens side:** Det siste av punktene som ble presentert som en påvirkende faktor, er hvorvidt verneombudsrollen trekkes fram som viktig av ledelsen. Det er viktig med ledelse som tydeliggjør verneombudsrollen og som vektlegger sikkerhetsarbeid. For at verneombudet skal kunne utføre jobben sin, er det viktig at man ikke motarbeides av ledere i prosjektet eller bedriften for øvrig. Dette er også et tema av interesse for den videre kartleggingen i prosjektet. Det er også viktig at verneombud og ledere har samme utgangspunkt når de skal gå i dialog om prioriteringer innen sikkerhetsarbeidet.

I tillegg til funnene fra litteraturen og SIBA-seminaret er det viktig å undersøke hvorvidt det også er andre faktorer som påvirker verneombudets rolle i sikkerhetsarbeidet, altså hvorvidt det er andre viktige hemmere og fremmere som verneombud, ledere og øvrige medarbeidere bør være klar over. Vi ser etter denne gjennomgangen at det fortsatt er begrenset kunnskapsgrunnlag om verneombudenes rolle innen bygg- og anleggsbransjen, utfordringer og muligheter knyttet til deres deltakelse i sikkerhetsarbeidet, og vi anser det som et behov for mer forskning på området.

## 7 Referanser

- Andersen, R.K., Eldring, L. og Steen, J. R. (2014). Privatmarkedet i byggenæringen: Usynlig arbeidsmarked i de tusen hjem. Fafo-rapport 2014:14.
- Andreasson, J. og Stolt, L. (2017). "Man vill ju inte vara den som säger det": En kvalitativ undersökning om varför arbetsrelaterade förslitningsskador uppstår trots förebyggande arbetsmiljöarbete. Studentoppgave. Högskolan i Halmstad.
- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/>
- Arbeidsplassforskriften (2011). Forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler (FOR-2011-12-06-1356). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1356>
- Benjaminsson, I. og Svahn, E. (2013). Skyddsombudets Rolle: En undersökning av skyddsombudets säkerhetsarbeite på byggarbetsplatsen. Studentoppgave. Tekniska Högskolan – Högskolan i Jönköping.
- Bråten M. og Andersen, R.K. (2015). Verneombud i bygg og anlegg: en rolle under press. Fafo-rapport 2017:35. Oslo: Fafo.
- Bråten M. og Andersen, R.K. (2017). Verneombudsordningen i en ny tid: erfaringer fra bygg og anlegg. Fafo-rapport 2015:42. Oslo: Fafo.
- Buan, I. (2017). Preventing high-potential incidents: A case study of effective organizational measures and learning processes in the aftermath of hydrocarbon leaks. Masteroppgave. Universitetet i Stavanger.
- Byggherreforskriften. (2009). Forskrift om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplasser (FOR-2009-08-03-1028). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2009-08-03-1028>
- Danielsson, J. og Haggärde, J. (2012). Beteendets innverkan på säkerhet. Varför gör vi inte som vi säger? Karlstads universitet.
- Fornstedt, M. (2013). Arbeidsmiljöorganisation i byggbranschen. Studentoppgave. Högskolan Halmstad.
- Forskrift om administrative ordninger (2011). Forskrift om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område (FOR-2011-12-06-1360). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1360/>
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (2011). Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (FOR-2011-12-06-1355). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1355>
- Forskrift om tiltaks- og grenseverdier (2011). Forskrift om tiltaksverdier og grenseverdier for fysiske og kjemiske faktorer i arbeidsmiljøet samt smitterisikogrupper for biologiske faktorer (FOR-2011-12-06-1358). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1358>
- Forskrift om utførelse av arbeid (2011). Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (FOR-2011-12-06-1357). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1357>

- Johansson, M. og Hedberg, J. (2017). Säker arbetsmiljö med visuell planering - Visuell tavla för tillbud och speciellt riskfyllda arbeten. Studentoppgave. Högskolan i Borås.
- Hermansson, R. (2013). Ändringar i overtidsregleringen: Innebörd og påverkan på skyddsombudens befogenheter. Studentoppgave. Linnéuniversitetet Kalmar Växjö.
- Hovden, M. (2010). Arbeidslederens betydning for implementering av HMS-regimet i bygg- og anleggsbransjen. Masteroppgave. Universitet i Stavanger (UiS).
- Internkontrollforskriften (1996). Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (FOR-1996-12-06-1127). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-06-1127>
- Jacobsen, J., Pettersen, M. G., Rønneberg, M., Stolpestad, M. og Sundet, E. (2014). Veien til forståelse: Møtet mellom ulike nasjonaliteter på Veidekkes bygg- og anleggsprosjekter. Prosjektarbeid. Universitetet i Oslo (UiO).
- Kjestveit, K., Skaugen, B. H. og Holte, K. A. (2008). Unge arbeidstakere i bygg og anlegg – fra skole til arbeidsliv. Andre trinn: En kvalitativ studie. Rapport IRIS – 2008/238.
- Mihhailov, I. og Nordström, F.H. (2014). Arbetsmiljö och olyckor i byggbranschen. Studentoppgave. Örebro universitet.
- Nielsen, T. W., Paulsen, J., Broberg, O. og Mikkelsen, K. L. (2008). Sikkerhed i design og planlægning af produktionssystemer. DTU Managment.
- Nilsson, M. (2016). Skyddsombudens befogenheter: - avseende stoppningsrätten och hänvämdelserätten samt ombudens utmaningar och problem relaterat till dem, i form av brist på tid, kunskap och utbildning. Studentoppgave. Linnéuniversitetet Kalmar Växjö.
- Nordlöf, H. (2015). Prerequisites and Possibilities for Manufacturing Companies to Prioritize and Manage Occupational Health and Safety. Doktorgradsavhandling. Uppsala Universitet.
- Nordlöf, H., Wijk, K. og Lindberg, P. (2012). A Comparison of Managers' and Safety Delegates' Perceptions of Work Environment Priorities in the Manufacturing Industry. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries* 22(3), 235-247.
- Nykamp, H., Skålholt, A. og Ørstavik, F. (2011). Sikkerhet i komplekse prosjekter. En undersøkelse av tiltak for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø i fire byggeprosjekter. NIFU-rapport 2011:23. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).
- Ollé-Espluga, L., Vergara-Duarte, M., Belvis, F., Menéndez-Fuster, M., Jódar, P. og Benach, J. (2015). What is the impact on occupational health and safety when workers know they have safety representatives? *Safety Science* 74, 55-58.
- Persson, V. og Tillmar, P. (2014). Skyddsombudets roll i små byggföretag. Studentoppgave. Lunds Universitetet – Lunds Tekniska Högskola.
- Produsentforskriften (2011). Forskrift om konstruksjon, utforming og fremstilling av arbeidsutstyr og kjemikalier (FOR-2011-12-06-1359). Hentet fra:
- SSB (2018). *Fortsatt økt aktivitet i bygg og anlegg*. Publisert: 08.02.18. Hentet: 21.10.18 fra <https://www.ssb.no/bygg-bolig-og-eiendom/artikler-og-publikasjoner/fortsatt-okt-aktivitet-i-bygg-og-anlegg>
- Seim, R., Møkker, N. og Limborg, H. J. (2016). *Professionelle og medarbeiderrepræsentanter – nye roller i arbejdsmiljøarbejdet*. Tidsskrift for Arbejdsliv, 18(1).

- Stensland, K. A. (2016). Læring etter hendelser i bygg- og anleggsbransjen. Masteroppgave. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU).
- Tedestedt, R. (2014). An Occupational Health and Safety Conversation: The Swedish and New Zealand Perspective. Studentoppgave. Uppsala Universitet.
- Torvatn, H., Forseth, U. og Andresen, T. K. (2007). *Partnerskap for arbeidsmiljø – det norske verneombudets rolle og funksjon*. Rapport A3085. SINTEF Teknologi og samfunn.
- Tvrdek, R. og Wellershaus, S.J. (2012). Skyddsombudets roll på byggarbetsplatsen. Studentoppgave. Lunds Universitetet – Lunds Tekniska Högskola.
- Wergeland, E. og Norberg, P. (2016). Verneombudet (4. utg.). Oslo: Gyldendal arbeidsliv.
- Westerberg, M. (2009). Skyddsombudet - arbetsmiljöns väktare? En studie av stoppnings- och hänvändelsesrätten. Studentoppgave. Växjö universitet.
- Wolff, S.H. (2015). The role of safety culture in establishing an effective safety information system in the oil and gas industry. A case study of an onshore facility. Masteroppgave. UiT Norges arktiske universitet.
- Yousef, J. (2017). Arbetsmiljö och säkerhet: Systematiskt arbetsmiljöarbete på byggarbetsplatser i Mellansverige. Studentoppgave. Mälardalens högskola.



