



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Arbeidstilsynet  
Postboks 4720 Torgarden  
7468 TRONDHEIM

Deres ref

Vår ref

Dato

22/3861-

22. januar 2024

## Supplerende tildelingsbrev. Kunnskapsbehov - vurdering av dagens ordning for HMS-opplæring

Departementet viser til oppdraget med å vurdere dagens ordning for HMS-opplæring gitt i supplerende tildelingsbrev 15.09.2023, samt Arbeidstilsynets svar og plan for arbeidet av 14.12.2023, hvor det framgår at det er behov for å innhente oppdatert kunnskap om hvordan dagens krav til opplæring fungerer i praksis. Kunnskapsinnhenting bør være både kvantitativ og kvalitativ og må inkludere et utvalg av både ledere, ansatte som har arbeidsgiveroppgaver, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg. Utvalget bør også dekke ulike sektorer av norsk arbeidsliv. Det kan også vurderes om tjenestetilbydere innen HMS-opplæring bør inngå i utvalget, for å innhente kunnskap om variasjon i innhold, kvalitet og praktisk gjennomføring av HMS-opplæringen. Departementet legger til grunn at kunnskapsinnhenting gjennomføres i tråd med vedlagte plan for arbeidet.

*Arbeidstilsynet gis med dette fullmakt til å belaste statsbudsjettet 2024 kapittel 601, post 21 med inntil 2 mill. kroner for gjennomføringen av kunnskapsinnhenting i forbindelse med oppdrag om å vurdere dagens ordning for HMS-opplæring.*

Med hilsen

Ragnhild Nordaas (e.f.)  
ekspedisjonssjef

Rune Ytre-Arna  
avdelingsdirektør

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer*

Postadresse  
Postboks 8019 Dep  
0030 Oslo  
postmottak@aid.dep.no

Kontoradresse  
Akersgata 64  
www.aid.dep.no

Telefon\*  
22 24 90 90  
Org.nr.  
983 887 457

Avdeling  
Arbeidsmiljø- og  
sikkerhetsavdelingen

Saksbehandler  
Anna Skårberg  
22 24 69 09

Kopi  
Riksrevisjonen



Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep.  
NO 0030 Oslo

## Plan for arbeidet - svar på supplerende tildelingsbrev - vurdering av dagens ordning for HMS-opplæring

### BAKGRUNN

LO og NHO har i brev av 27.04.23 bedt om at det settes ned en partssammensatt arbeidsgruppe med mandat til å vurdere dagens ordning for opplæring i helse-, miljø og sikkerhet (HMS). Arbeids- og inkluderingsdepartementet ser meget positivt på organisasjonenes felles initiativ og har fulgt opp dette i supplerende tildelingsbrev til Arbeidstilsynet av 15.09.23. Departementet ber om at Arbeidstilsynet nedsetter og leder en partssammensatt arbeidsgruppe som på bred basis skal vurdere behovet for endringer i dagens opplæringsordninger. I den sammenheng bes Arbeidstilsynet vurdere om det er behov for å innhente kunnskap om hvordan dagens ordninger for opplæring fungerer i praksis. Departementet ber om tilbakemelding med en plan for arbeidet innen 15.12.23. Nedenfor følger Arbeidstilsynet sitt forslag til plan for arbeidet.

### FORSLAG TIL MANDAT

Endringslov til arbeidsmiljøloven mv. av 17.03.23 (LOV-2023-03-17-3) trer i kraft 01.01.24 med endring av blant annet § 6-1 (1). Den nye bestemmelsen senker terskelen for når en kan avtale seg bort fra verneombudsordning fra færre enn ti arbeidstakere til færre enn fem arbeidstakere. Det samme vil gjelde antall medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU), når kravet om å opprette utvalg senkes fra minst 50 arbeidstakere til minst 30 arbeidstakere. Lovendringene vil påvirke vernetjenesten i stor grad. Samtidig rapporteres det fra partene om enkelte kurstilbydere med varierende kvalitet, at det vil være hensiktsmessig å vurdere om dagens ordning for HMS-opplæring bør tilpasses endringene i loven, og at en samtidig bør vurdere HMS-opplæring for ledere.

Det overordnede målet med arbeidsgruppen er å vurdere tiltak for å sikre at opplæringen holder ønsket kvalitet. Arbeidsgruppen skal foreta en helhetlig gjennomgang av behovet for HMS-opplæring for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, arbeidsgivere og ansatte med arbeidsgiveroppgaver. Det kan være flere måter å organisere HMS-opplæringen på. Arbeidsgruppen skal vurdere ulike krav til innhold i HMS-opplæringen, mulighet for fleksible opplæringsformer og etablering av læringsmål.

Arbeidsgruppen skal også vurdere i hvilken grad det er hensiktsmessig å tilpasse HMS-opplæringen til ulike risikoforhold og virksomhetsstørrelse. Videre skal arbeidsgruppen vurdere om regelverket bør stille særskilte krav til opplæring i håndtering av vold og trakassering på arbeidsplassen.

Arbeidsgruppen skal vurdere mulige forbedringer innenfor dagens modell og organisering, samt vurdere alternative måter å organisere opplæringskravet på. Arbeidsgruppens forslag skal vurderes opp mot



økonomisk og administrative konsekvenser, herunder vurdering av organisering, insentiver, gjennomføringsevne, ressursbruk og kvalitet.

## KUNNSKAPSBEHOV

For å gjøre en vurdering av behov for endringer i dagens krav til HMS-opplæring for ledere, verneombud og AMU er det behov for å innhente oppdatert kunnskap om hvordan dagens krav fungerer i praksis. Det er svært viktig at opplæringskravene som stilles er treffsikre, hensiktsmessige og sikrer høy kvalitet.

Foreløpig har vi identifisert at det finnes begrenset med kunnskap på området. Eksempelvis ble krav til HMS-opplæring for ledere berørt i stortingsmelding 29 (2010-2011) og senere fulgt opp med en kartlegging av FAFO som også ble publisert i 2011. Her var hensikten å kartlegge eksisterende opplæringstilbud med tanke på seriøsitet, og gi en vurdering av tilstanden for opplæring av arbeidsgiver.

I forbindelse med IA-avtalen 2019-2022 og det pågående arbeidet med å styrke i arbeidsmiljøarbeid har Deloitte fått i oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet å gjennomføre en evaluering av virkemiddelet «opplæring i arbeidsmiljøarbeid». Evalueringsprosjektet skal gjennomføres i tidsrommet november 2023 til mars 2024. Utover dette har vi ikke kjennskap til annen relevant kunnskap for dette arbeidet og det er derfor behov for en oppdatert status og et dekkende kunnskapsunderlag for de fenomenene det spørres om.

Kunnskapsinnhenting på de ulike temaene bør ha en bred og eksplorerende tilnærming grunnet manglende og lite kunnskap, men samtidig være i stand til å kunne fange nyanser og subgrupper. Derfor er det ønskelig med både kvalitativt og kvantitativt kunnskapsunderlag som inkluderer ulike målgrupper og utvalg slik som: arbeidsgivere, ansatte med arbeidsgiveroppgaver, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg. Kunnskapsinnhenting bør også dekke ulike sektorer av norsk arbeidsliv. Det kan også vurderes om tjenestetilbydere innen HMS-opplæring bør inngå i utvalget, for å innhente kunnskap om variasjon i innhold, kvalitet og praktisk gjennomføring av HMS-opplæringen vurdert opp mot intensjon og ønsket tilstand.

En av arbeidsgruppens første oppgaver bør derfor være å avdekke og presisere kunnskapsbehovet tydeligere. Dette er for å kunne vite hva må innhentes av 1) ny kunnskap eksternt av forskningsinstitusjoner og 2) hvilken kunnskap kan vi fremskaffe internt gjennom arbeidsgruppens medlemmer. Kunnskapsinnhenting via interne krefter kan eksempelvis være søk og systematisk gjennomgang av kjent og relevant litteratur, erfaringer om HMS-opplæring som andre land har (eksempelvis via knowledge sharing system), kartlegge Arbeidstilsynet sine erfaringer med regelverket i tilsyn og funn fra tilsyn, kartlegge partene sine erfaringer, litteratur og annen relevant kunnskap som arbeidsgruppens medlemmer forvalter. Videre må arbeidsgruppen gi innspill til hva bestillingen av den eksterne kunnskapsinnhenting skal inneholde.

Følgende opplæringskrav bør inngå i vurderingene arbeidsgruppen skal gjøre:

- Krav til HMS-opplæring for arbeidsgiver og ansatte med arbeidsgiveroppgaver
- Krav til opplæring for Verneombud
- Krav til opplæring for AMU-medlemmer
- Behov for særskilte krav til opplæring i håndtering av vold og trusler på arbeidsplassen

Arbeidet bør sees i sammenheng med, og avgrenses mot, oppfølgingen av tiltak knyttet til arbeidet med nytt regelverk på psykososialt arbeidsmiljø. Endringer i krav til opplæring vurderes i arbeidsgruppen, og bør sees i sammenheng med det pågående arbeidet med å styrke opplæringen som skjer med grunnlag i IA-avtalen. Arbeidet bør begrenses og avgrenses mot mer detaljerte opplæringskrav knyttet til farlige eksponeringer (slik som asbest, diisocyanater, arbeid i høyden m.m.).





## RESSURSBEHOV

For Arbeidstilsynet så vil arbeidet kreve ressurser i form av møteutgifter, reiseutgifter og arbeidstid til 4 medlemmer i arbeidsgruppen (3 medarbeidere + 1 leder av arbeidsgruppen). I forbindelse med intern kunnskapsinnhenting så vil dette kreve ressurser i form av arbeidstid for alle medlemmene av arbeidsgruppen, i tillegg til arbeid med rapportskrivning og møtevirksomhet. Når det gjelder ekstern kunnskapsinnhenting så anslås det en ramme på 2 millioner kroner.

## SLUTTRAPPORT

Resultatet av arbeidet er estimert til å avsluttes i mars 2025 og ende ut i en sluttrapport for arbeidsgruppens arbeid. Rapporten vil inneholde en beskrivelse av status og oppsummering av kunnskapen og praksis per i dag. På bakgrunn av kunnskapen vil rapporten inneholde forslag til endringer og relevant tiltak i tråd med mandatet som er gitt til arbeidsgruppen. Arbeidstilsynet sin rolle i etterkant av rapporten vil være forvalte forslagene videre mot eventuelle endringer.

Bruk [eDialog](#) hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller svare på dette brevet. Oppgi referansenummer 2022/31292. Les mer om eDialog på [www.arbeidstilsynet.no/post](http://www.arbeidstilsynet.no/post).

Med hilsen  
Arbeidstilsynet

Monica Seem  
avdelingsdirektør

Vegard Stolsmo Foldal  
Seniorrådgiver

*Dette brevet er elektronisk godkjent.*