

***Partner for arbeidsmiljø –
det norske verneombudets rolle
og funksjon***

Hans Torvatn, Ulla Forseth og Thale Kvernberg Andersen

SINTEF Teknologi og samfunn, Ny praksis
Oktober 2007

SINTEF A3085
ISBN 978-82-14-04282-5





SINTEF RAPPORT

SINTEF Teknologi og samfunn
Ny praksis

Postadresse: 7465 Trondheim
Besøksadresse: S P Andersens veg 5
7031 Trondheim
Telefon: 73 59 37 89
Telefaks: 73 59 03 30

Foretaksregisteret: NO 948 007 029 MVA

TITTEL

Partner for arbeidsmiljø - det norske verneombudets rolle og funksjon

FORFATTER(E)

Hans Torvatn, Ulla Forseth, Thale Kvernberg Andersen

OPPDRAGSGIVER(E)

Hovedorganisasjonenes Fellestilltak

RAPPORTNR. SINTEF A3085	GRADERING Åpen	OPPDRAGSGIVERS REF. Siri Møllerud/Marianne Svensli	
GRADER. DENNE SIDE Åpen	ISBN 978-82-14-04282-5	PROSJEKTNR. 505544	ANTALL SIDER OG BILAG 121
ELEKTRONISK ARKIVKODE S:\3855\505544 Verneombudsstudie\Rapport\SINTEF A3085 rapport verneombudsstudie.doc		PROSJEKTLEDER (NAVN, SIGN.) Hans Torvatn <i>Hans Torvatn</i>	VERIFISERT AV (NAVN, SIGN.) Tore Nilssen
ARKIVKODE	DATO 2007-10-25	GODKJENT AV (NAVN, STILLING, SIGN.) Tore Nilssen, forskningssjef <i>Tore Nilssen</i>	

SAMMENDRAG:

Denne rapporten beskriver det norske verneombudets rolle og funksjon i år 2007. Rapporten oppsummerer den første empiriske studien med hovedfokus på norske verneombud på mer enn 25 år. Den er basert på tre hovedkilder informasjon: 1) Ulike arbeidsmiljø/HMS-studier hvor verneombudsfunksjonen har inngått som en del av studien, 2) et web-basert spørreskjema til 1.600 norske verneombud og 3) et sett case-studier. Rapporten har følgende ni hovedfunn:

1. Verneombudsordningen er veletablert og velfungerende
2. Ordningen sliter med lav status
3. Det foregår et stort forbedringsarbeid på HMS i norske bedrifter
4. Verneombud og nærmeste leder samarbeider godt
5. Verneombudet er med både i forebyggende og reaktivt arbeidsmiljøarbeid
6. Stansingsretten fungerer og er i aktiv bruk
7. Fokus for verneombudet er tradisjonelt, men i ferd med å endre seg
8. God verneombudspraksis er avhengig både av individ og kollektiv
9. Norske ledere får gjennomgående god attest for sitt arbeidsmiljøarbeid

At ordningen er veletablert og velfungerende er i motstrid til det litt negative bildet som ofte hefter ved vervet. Det betyr selvsagt heller ikke at det ikke er rom for forbedringer. Verneombudene selv ønsker mer status, mer tid til arbeidet og mer kompetanse. Hvordan dette skal gjennomføres i praksis er et tema som bør tas opp i kommende forsknings- og utviklingsprosjekt.

STIKKORD	NORSK	ENGELSK
GRUPPE 1	Arbeidsmiljø	Work environment
GRUPPE 2	Partsrelasjoner	Industrial relations
EGENVALGTE	Verneombud	Safety representative
	Systematisk HMS-arbeid	Occupational health and management systems

INNHALDSFORTEGNELSE

Sammendrag	7
1 Innledning om rapport og vernombudsordningen.....	15
1.1 Bakgrunn for studien.....	15
1.2 Arbeidsmiljøloven om verneombud	16
2 Hva sier eksisterende litteratur og datamaterialer om verneombudsordningen?	19
2.1 1980-årene: Innføring av ordningen	19
2.2 1990-årene: Verneombudets rolle og oppgaver.....	20
2.2.1 Organisering og prioritering av oppgaver.....	20
2.2.2 Verneapparat søker oppgaver eller behov søker løsning?.....	21
2.3 Studier etter år 2000.....	22
2.3.1 Oppsummering av ordningen i år 2000.....	22
2.3.2 Verneombud offshore	22
2.3.3 Råd til verneombud	24
2.4 Spørreundersøkelser med informasjon om verneombud	24
2.4.1 Utbredelse av ordningen	24
2.4.2 Opplæring av verneombud.....	25
2.4.3 Vurdering av verneombud og verneombudets arbeid.....	26
2.5 Reanalyse av SINTEF-data.....	27
2.5.1 Verneombud i næringsmiddelindustrien i 2000 og 2005.....	27
2.5.2 Forholdet verneombud og daglig leder i HMS 2001-studien.....	28
2.6 Reanalyser av kvalitative data	30
2.6.1 Hverdagsbilder fra verneombudspraksis.....	30
2.6.2 Reanalyser av kvalitative data: Sunne omstillingsprosesser.....	33
3 Metode og datagrunnlag	35
3.1 Utvikling av spørreskjema	35
3.2 Innsamling av data	35
3.2.1 Identifisere utvalget.....	35
3.2.2 Gjennomføring av undersøkelsen	36
3.3 Vurdering av representativitet.....	37
3.3.1 Bransjevis representativitet	37
3.3.2 Undersøkelsens verneombud og aktivitetsnivå.....	38
3.4 Case-studiene	38
4 Hvilke verneombud har svart?	41
4.1 Demografi	41
4.1.1 Kjønn, bedriftsstørrelse, bransje	41
4.1.2 Erfaring med yrke og funksjonen.....	42
4.1.3 Verneområde og rolle.....	42
4.2 Inntreden i rollen.....	43
4.2.1 Valg eller utpeking.....	43
4.2.2 Opplevelse av å bli verneombud.....	44
4.3 Hvem er verneombud - oppsummert	45
5 Bruk av stansingsretten	47
5.1 Om stansingsretten.....	47
5.2 Arbeidstilsynets oversikt over stansinger	47
5.3 Utbredelse av stansing blant verneombud i undersøkelsen	49

5.3.1	Samlet utbredelse i undersøkelsen	49
5.3.2	Hvilke grupper bruker stansingsretten hyppigst?.....	49
5.4	Konsekvenser av stansing	51
5.4.1	Ble problemet løst?	51
5.4.2	Reaksjoner på stansing.....	51
5.4.3	Årsaker til ikke å bruke stansingsretten	52
5.5	Åpne spørsmål: Årsaker til bruk av stansingsrett	52
5.5.1	Hva er utløsende problemårsak for stenging?.....	53
5.5.2	Hvilke organisatoriske/psykososiale problemer medførte stansing av verneombud?	54
5.5.3	Hvilke fysiske/kjemiske/biologiske problemer medførte stansing av verneombud?	54
5.5.4	Hvilke sikkerhetsmessige problemer medførte stansing av verneombud?	55
5.5.5	Oppsummert om årsaker til bruk av stansingsrett.....	55
5.6	Åpent spørsmål: Vurdert å bruke stansingsrett.....	57
5.6.1	Hovedproblem som får verneombud til å vurdere bruk av stansingsrett	57
5.6.2	Hvilke organisatoriske/psykososiale problemer medførte vurdering av stansing av verneombud?	57
5.6.3	Hvilke fysisk/kjemisk/biologiske problemer medførte stansing av verneombud?	58
5.6.4	Hvilke sikkerhetsmessige problemer medfører at verneombud vurderer stansing?.....	58
5.6.5	Stansingsretten brukt som brekkstang.....	59
5.6.6	Psykososialt arbeidsmiljø og stansingsvurderinger	59
5.7	Samlet om bruk av stansingsretten	60
6	Arbeidsform, arbeidsoppgaver og framtid som verneombud.....	61
6.1	Tiltak verneombud arbeider med	61
6.1.1	Problemutbredelse.....	61
6.1.2	Tiltak mot problemer	62
6.1.3	Problemløsning	62
6.2	Arbeidsform som verneombud	63
6.2.1	Initiativtaker til problemløsning.....	63
6.2.2	Arbeidsform og rolle	65
6.2.3	Forhold til ledelse.....	66
6.2.4	Forhold til kolleger.....	67
6.2.5	Innflytelse.....	67
6.2.6	Verneombud og forhold til fagforeningene	67
6.2.7	Opplæring og kompetanse	68
6.3	Framtidas verneombud.....	69
6.3.1	Behov for verneombud framover	69
6.3.2	Framtidige arbeidsoppgaver.....	69
6.3.3	Forbedringer og syn på framtida i åpent spørsmål.....	70
7	Verneombudspraksis i Installasjon	73
7.1	Beskrivelse av installasjonsbedriften.....	73
7.2	Verneombudets funksjon og håndtering av rollen.....	73
7.3	Verneombudets kompetanse og ressurser.....	75
7.4	Samarbeid mellom (hoved)verneombud, fagforening og daglig leder	76
7.5	Framtidige utfordringer.....	77
7.5.1	Heve status - gjøre verneombudet mer synlig.....	77
7.5.2	Den flerkulturelle arbeidsplassen.....	77

8	Verneombudspraksis i Entreprenør	79
8.1	Beskrivelse av entreprenørbedriften	79
8.2	Verneombudets funksjon og håndtering av rollen	80
8.3	Verneombudets kompetanse og ressurser	83
8.4	Samarbeid mellom (hoved)verneombud, fagforening og daglig leder	84
8.5	Framtidige utfordringer	84
8.5.1	Enda flere aktive og ”tøffe” verneombud	84
8.5.2	Fortsatt jakt på bakenforliggende faktorer	84
8.5.3	Inntoget av utenlandsk arbeidskraft i bransjen	85
9	Verneombudspraksis i Service	87
9.1	Beskrivelse av servicebedriften	87
9.2	Verneombudets funksjon og håndtering av rollen	88
9.3	Verneombudets kompetanse og ressurser	89
9.4	Samarbeid mellom (hoved)verneombud, fagforening og daglig leder	90
9.5	Framtidige utfordringer	90
9.5.1	Rollen og status som verneombud i bedriften	91
9.5.2	Oppgave for verneombudene	91
9.5.3	”Våre nye landsmenn og kvinner”	91
10	Fortellinger om stans av farlig arbeid	93
10.1	Læringshistorie 1: Fare for asbest (Installasjon)	93
10.2	Læringshistorie 2: Fare for fallende verktøy (Installasjon)	94
10.3	Læringshistorie 3: Uakseptable garderobe- og spiseforhold (Installasjon)	95
10.4	Læringshistorie 4: Midlertidig stansing ved meisling (Entreprenør)	96
10.5	Læringshistorie 5: Spyling av kran med ultrahøytrykk (Service)	97
10.6	Læringshistorie 6: Rekkverk manglet på byggeplass (Service)	98
10.7	Læringshistorie 7: Mangelfulle stillaser (Installasjon)	98
10.8	Læringshistorie 8: Stansing av traverskran (Installasjon)	99
10.9	Forsøk på stansing: Manglende airbag i eldre biler (Service)	99
10.10	Hva viser læringshistoriene om stansing?	99
11	Hva kan vi lære på tvers av casene?	101
11.1	Verneombudspraksis	101
11.2	Individuelle og kollektive faktorer	102
11.3	Retten til å stanse farlig arbeid	102
12	Sammenfatning	105
12.1	Oppsummering av funn	105
12.1.1	Ordningen er vel etablert og velfungerende	105
12.1.2	Ordningen sliter med lav status	106
12.1.3	Det foregår et stort forbedringsarbeid på HMS på norske arbeidsplasser	106
12.1.4	Verneombud og ledelsen samarbeider godt	107
12.1.5	Verneombud er med både i forebyggende og i reaktivt arbeidsmiljøarbeid	108
12.1.6	Stansingsretten fungerer og er i aktiv bruk	108
12.1.7	Fokus for verneombud er tradisjonelt, men i ferd med å utvide seg	109
12.1.8	God verneombudspraksis er avhengig av både individ og kollektiv	109
12.1.9	Norske ledere får gjennomgående god attest for sitt arbeidsmiljøarbeid	110
12.2	Verneombudet og lovverket: Utvikling over tre tiår	110
12.2.1	Loven av 1977: Verneombud som en videreføring av arbeiderverntankegangen	111
12.2.2	Forskrift om systematisk HMS-arbeid av 1992 - en ledelses- og styringsfilosofi	112
12.2.3	Arbeidslivet for alle – IA-avtalen av 2001	114

12.3	Hva bør partene og myndighetene gjøre for å videreutvikle ordningen?	116
12.3.1	Styrke status	116
12.3.2	Heve kompetanse/flere opplæringstilbud.....	117
12.3.3	Styrke det kollektive rundt verneombudet	117
Referanser	119

Sammendrag

Dette er en rapport om hvordan norske verneombud ser på seg selv og sitt arbeid som verneombud. Rapporten er finansiert av Hovedorganisasjonenes Fellestiltak. Innenfor norsk arbeidslivsforskning er dette nybrottsarbeid. Det er den første større norske studien med hovedfokus på verneombud på flere tiår og den første breddestudien av verneombud. Gitt at rammene for verneombudsordningen i hovedsak ble gitt ved Arbeidsmiljøloven (AML) av 1977, er det overraskende at det har vært så liten interesse for ordningen i de 30 årene som har gått.

Den overordnede problemstillingen i rapporten er hvordan verneombud fungerer, og hva som skal til for å få ordningen til å fungere enda bedre. Uten at det har vært formulert tydelig har det vært et bilde av verneombud som svakt og med lite innflytelse. Hovedorganisasjonenes Fellestiltak ønsket å se om dette stemte, og om det eventuelt var mulig å gjøre noe med ordningen. Et forskningsprosjekt på verneombud var derfor et godt startsted. Etter dette innledende kapitlet, hvor vi også tar med en kort gjennomgang av arbeidsmiljølovens paragrafer om verneombud, har rapporten tre hoveddeler:

- En gjennomgang av eksisterende kunnskap om verneombud
- Case-studier av verneombudsarbeidspraksis i dag
- En spørreundersøkelse blant norske verneombud

Et litteratursøk i databasen BIBSYS på stikkordet ”verneombud” ga om lag 70 treff. En femtedel av disse var nyere enn år 2000. Hoveddelen av referansene dreide seg om forskrifter, lovtekster, fortolkninger, håndbøker og informasjon beregnet på verneombud. *Det finnes relativt lite forskningsbasert litteratur over temaet, spesielt av nyere dato.* Øvrige funn fra litteraturstudien, fra case-studiene og fra spørreundersøkelsen er oppsummert nedenfor.

Ordningen er vel etablert og velfungerende

Det første funnet vi vil trekke fram er at verneombudsordningen er etablert og velfungerende. I hovedsak finnes det verneombud der det skal finnes¹, det gis opplæring som det skal gjøres og verneombudene har i hovedsak nok tid til å utføre arbeidet. Verneombudene selv opplever også at de har kompetanse og støtte blant de ansatte, og arbeidsoppgavene er tydelig definert. Videre har verneombudene et velutviklet samarbeid med nærmeste leder om arbeidsmiljøspørsmål, og stansingsretten er i aktiv bruk. Oppsummert kan vi si at:

- Verneombud har kompetanse og tid til å gjøre jobben, samtidig som det er et sterkt ønske om mer av begge deler
- Verneombud har støtte og tillit både fra ledelse og ansatte i sitt arbeid
- Verneombud initierer og deltar i en rekke forbedringstiltak
- Verneombud deltar i flere typer forebyggende arbeid
- Stansingsretten er i aktiv bruk og blir respektert

Hovedinntrykket blir derfor at ordningen er vel etablert, velkjent og velfungerende. Vi understreker at dette er hovedinntrykket. Det finnes unntak. Vi har sett det i andre studier. Vi kan se det i dette materialet, og vi har også grunn til å anta at de verneombudene som har deltatt i undersøkelsen er blant de som fungerer best. Verneombudsordningen fungerer ikke like godt overalt, og det er rom for forbedringer.

¹ Verneombud finnes i mer enn 85 prosent av virksomhetene med mer enn ti ansatte (som er lovens nedre grense), dekker ca. 80 prosent av norske arbeidstakere.

I case-studiene ble de som vi intervjuet bedt om å karakterisere rollen som verneombud gjennom bruk av metaforer eller bilder. Vi fikk en rekke ulike assosiasjoner fra verneombudene selv, tillitsvalgte og ledelse: Vaktbikkje, pådriver, samarbeidspartner, buffer, rapportør, gnager, varsler, forbilde, grensesetter, meningsbærer, samtalepartner, djevelens advokat, slåsskjempe, osv. Dette vitner om en mangfoldig og utfordrende rolle. Case-studien illustrerer for øvrig at i de to industribedriftene, som på mange måter framstår som fyrtårn når det gjelder helse, miljø og sikkerhet, blir verneombud, spesielt hovedverneombud, betraktet som en sentral partner i utviklingen av bedriften. I servicebedriften er det delte oppfatninger om verneombudsrollen, og verneombudene blir ikke "løftet fram" på tilsvarende vis. Disse forskjellene i hvordan funksjonen blir ansett og brukt i de tre virksomhetene har sammenheng med sammensetning av arbeidsstokken, historiske, næringsmessige, kjønnsmessige (kjønnsdelt arbeidsmarked, deltidsandel, kjønnskoding av arbeid, osv.), fagforeningsmessige og andre organisatoriske forhold.

Ordningen sliter med lav status

Det er ikke til å komme forbi at ordningen sliter med lav status. Vi ser at det er vanskelig å få arbeidstakere til å ta på seg ordningen, å ha vært verneombud er ikke noen vei til status og karriere. Vi er kjent med det bildet som finnes i arbeidslivet av at ordningen er svak og lite nyttig.

Dette er åpenbart et problem for ordningen. Vi mener at ordningen burde ha langt større status enn det den har i dag. En av årsakene til at ordningen har lav status kan være manglende kunnskap om hva verneombud faktisk gjør på norske arbeidsplasser. Det er ikke kjent for mange at ordningen er såpass velfungerende. Det er spesielt ikke kjent hvor tett og godt verneombud og ledelsen samarbeider. Case-studien gir gode eksempler på hvordan dette samarbeidet fungerer i praksis, og hva som skal til av organisatoriske forutsetninger for at dette skal lykkes. Det er heller ikke kjent at det sterkeste virkemidlet til verneombudet, stansingsretten, fungerer.

En annen årsak kan være at ordningen framstår som gammelmodig. Store deler av arbeidslivet føler kanskje ikke i dag at det er behov for "vern". Ordet bringer ofte med seg assosiasjoner til vernesko og vernebriller, og i mindre grad vern mot dårlig ledelse og uheldige omstillingsprosesser. I dagens arbeidsliv er de psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøutfordringene mer framtrepende enn de var da ordningen ble innført. Er da verneombudsordningen velegnet til å møte disse utfordringene?

Denne diskusjonen er i seg selv gammel. I ulike varianter har den vært reist flere ganger, i alle fall siden begynnelsen av 90-tallet. Spørsmål som har vært oppe er om ordningen bør skifte navn, få tilført andre rettigheter og styrket sin maktbase. Det er imidlertid ikke lett å se noen enkel endring som vil møte alle utfordringene nevnt over. Navneskifte på ordningen har ofte vært diskutert, men betegnelsen er godt innarbeidet. Her vil vi ikke komme med noe forslag, men vi vil påpeke at det er viktig å utvikle ordningen slik at den oppfattes som relevant for hele arbeidslivet.

Det foregår et stort forbedringsarbeid på HMS på norske arbeidsplasser

Denne undersøkelsen bekrefter tidligere undersøkelser i at det foregår et stort og kontinuerlig utviklingsarbeid på HMS på norske arbeidsplasser. Tematisk spenner utviklingsarbeidet vidt, fra sykefravær og IA-arbeid til støy og ergonomi. De mest populære tiltakene ser ut til å være de fysisk-kjemiske, samt sikkerhet. Men det arbeides med mange ulike aktiviteter, og verneombudet er involvert i det meste. Det store arbeidet tyder på at arbeidsmiljøutfordringer er på dagsorden i norsk arbeidsliv. Det er satt der primært av verneombud og daglig leder, men det er også et uttrykk for et grunnleggende syn på arbeidsmiljø som viktig.

Et spørsmål som må reises her er: Hvor er resultatene av alle tiltakene? Blir ikke arbeidsmiljøet bedre? Spesielt når tiltakene er så vellykket som verneombudene gir uttrykk for. Hvorfor gir ikke dette seg uttrykk på ulike nasjonale statistikker og oversikter?

Det er mange årsaker til at resultatene er vanskelige å måle. Vi tror nok at verneombudene, som alle andre tiltakseiere/tiltaksdeltakere, vil ha lett for å overvurdere effekten av sitt eget arbeid. Dette er et velkjent fenomen innenfor evalueringsteorien, der denne typen positive utsagn om eget arbeid kalles for ”takknemlige vitnesbyrd”.

Viktigere er det nok at arbeidsmiljøarbeid, som annet utviklings- og endringsarbeid, er vanskelig, tidkrevende, krever kompetanse, innsats, ildsjeler, osv., for å lykkes. Samtidig skjer det kontinuerlige endringer i og utenfor virksomheten som skaper nye utfordringer. En liten forbedring fra et tiltak kan bli ”overkjørt” av andre forhold, som påvirker sterkere. Dessuten endrer vi stadig våre krav og forventninger til hva som er et godt arbeidsmiljø.

Vi kan derfor aldri forvente å bli ferdig med arbeidsmiljøarbeid. Alternativet til å gjennomføre tiltak er å ikke gjøre tiltak. Vi tror at arbeidsmiljøet i Norge hadde vært dårligere enn det er i dag om ikke virksomhetene hadde arbeidet såpass bevisst med det som de gjør. Derfor tolker vi aktiviteten i seg selv som et positivt resultat av verneombudsordningen.

Verneombud og ledelsen samarbeider godt

Allerede før denne undersøkelsen hadde vi flere studier som tydet på at verneombud og daglig leder samarbeider godt. Dette blir sterkt underbygget i denne studien. Både de kvalitative og kvantitative delene av studien understreker at ledelsen, spesielt daglig leder, er en sentral partner for verneombudet. Et velfungerende samarbeid med daglig leder er trolig den viktigste enkeltfaktor for at verneombudet skal få til forbedringer på arbeidsmiljøet. Verneombudene i denne undersøkelsen, også den kvalitative, tegner et bilde av et velfungerende team på arbeidsmiljøområdet. Gode samarbeidsrelasjoner har utkrySTALLISERT seg etter mange år med aktivt partssamarbeid mellom hovedverneombud, fagforening og ledelse. Som det blir uttrykt i case-studien, ”*vi danser mest, men bokser dersom det er nødvendig*” for å bruke to bilder fra sportsarenaen til å karakterisere lokalt partssamarbeid.

Vi tror at det gode samarbeidet er viktig og positivt. Samtidig er medvirkning i ulike former for utviklingsarbeid ikke uten videre uproblematisk for arbeidstakersiden. Allerede ved innføringen av ansattes styrerepresentanter i 1973 påpekte Stein Bråten at ansatte kan ende opp med å overta ledelsens synspunkter og verdensforståelse, et fenomen Bråten kalte *modellmakt*. Bråten beskrev en situasjon hvor den ene av aktørene (ledelsen) hadde sterkere og mer velutviklede modeller enn den andre part (ansatte) for å analysere og forstå en situasjon. Bråten analyserte ansattes styrerepresentanter og deres posisjon i styret. I en slik situasjon vil ledelsen da ha modellmakt over de ansatte, og de ansatte vil etter hvert ta over ledelsens modeller og akseptere dem. I forhold til verneombud betyr dette at dersom verneombudene har svake modeller/forståelse for arbeidsmiljø, vil de over tid ta over ledelsens modeller.

Et annet problem som ansattes representanter står overfor, er risikoen for å bli gisler for uønskede beslutninger. Hvordan kan verneombud protestere mot beslutninger han/hun selv har vært med på? Tidligere forskning viste at dette var et problem innenfor offshorebransjen.

Begge innvendningene er vektige og gyldige. Denne undersøkelsen viser imidlertid at et flertall av verneombudene ikke opplever å være i en gisselposisjon. Det er 20 prosent som gjør det, mens 56 prosent ikke gjør det. Gisselposisjonen eksisterer med andre ord, men dominerer ikke.

Modellmaktargumentet er vanskeligere å vurdere, men her må vi håpe at også verneombudene kan ha modellmakt. Det er kan hende få ansatte som har alternative bedriftsøkonomiske modeller å ta inn i styrerommet, men verneombudene har en klar forståelse av arbeidsmiljøet og hva som påvirker det. I forhold til arbeidsmiljø tror vi ikke verneombudene er modellsvake i forhold til ledelsen.

Verneombud er med både i forebyggende og i reaktivt arbeidsmiljøarbeid

Det har vært rettet kritikk mot verneombudene for å være for reaktive, og for lite forebyggende. Det er klart at ansvaret for arbeidsmiljø i en virksomhet ligger på ledelsen (ref. AML § 2.1.). Verneombud er de ansattes tillitsvalgt i arbeidsmiljøspørsmål. Dermed er det naturlig at verneombudet blir mer reagerende i forhold til ledelsen. Iverksettelse av tiltak, oppfølging av enkeltpersoner og enkelthendelser kan sees på som reaktivt arbeidsmiljøarbeid.

Samtidig viser denne undersøkelsen at verneombudet er aktivt med i ulike former for forebyggende arbeid. I spørreundersøkelsen oppgir 71 prosent at de er opptatt av å utvikle det systematiske HMS-arbeidet, 71 prosent sier at de er involvert i risikovurderinger og 74 prosent at de er med i planlegging som har betydning for arbeidsmiljøet. Deltakelse er ikke det samme som innflytelse. Det må påpekes at verneombudene hadde ønsket større innflytelse, 43 prosent mener de har tilstrekkelig innflytelse i planleggings- og omstillingsarbeid. Samtidig er det 36 prosent som mener de har for liten innflytelse. Verneombudet har i alle fall noe påvirkning etter eget syn.

Case-studien dokumenterer imidlertid også hvordan hovedverneombud, i samarbeid med fagforeningene, har vært pådrivere for å ta del i politiske reformer for å fremme forebygging og løsninger i bedriften. Installasjonsbedriften var for eksempel tidlig ute med å bli innrullert som IA-bedrift, til tross for at moderkonsernet valgte en annen strategi. Entreprenørbedriften var den første enheten i konsernet som deltok i et prosjekt om "helsefremmende arbeidsplass" gjennom bedriftshelsetjenesten, og var også blant de første som inngikk en IA-avtale, lenge før resten av konsernet.

Oppsummert vil vi si at undersøkelsen viser at verneombudet er med både forebyggende og reaktivt i arbeidsmiljøarbeidet.

Stansingsretten fungerer og er i aktiv bruk

Vi har diskutert stansingsretten og bruken av den inngående i to kapitler. Vi vil ikke gå inn på detaljer her, men bare påpeke et klart funn: Lovhjemmelen om verneombudets rett til å stanse farlig arbeid er viktig og fungerer etter hensikten. Utbredelse av bruken er litt vanskelig å tallfeste eksakt. I denne undersøkelsen rapporterte 21 prosent av verneombudene å ha brukt den, men det er usannsynlig at dette tallet gir et bilde av hele arbeidslivet. Vi må huske at respondentene delvis er selvrekuttert, og må anta at det er de mest aktive som svarer. Det er likevel helt klart at stansing skjer i alle bransjer.

Stansingsretten brukes forsiktig, som en kårde og ikke som en klubbe. Verneombudene søker å avgrense stansingen i forhold til tid, rom og antall personer involvert. Bruken av stansingsrett er i henhold til paragrafen, verken mer eller mindre. Så blir da også de problem som stanses løst.

Et viktig bidrag fra case-studien er de detaljerte fortellingene om forløpet før, under og etter en stansing. I tillegg ble det nevnt at det foregår flere del-stansinger av arbeidsoperasjoner. Fortellingene viser at det kan være ubehagelig for verneombudet å gå til en slik drastisk handling, og at en kan få umiddelbare mishagsyttringer fra kolleger og arbeidsledelse. Det ble imidlertid ikke rapportert om represalier fra ledelsen eller andre i etterkant. Et annet viktig funn er at det bare er i enkelte tilfeller at stansing blir innrapportert til Arbeidstilsynet, spesielt i tilfeller der

partene er uenige om stansing. Vi vil konkludere med at bruk av stansingsretten er et godt eksempel på det norske demokratiprojektet i arbeidslivet.

Fokus for verneombud er tradisjonelt, men i ferd med å utvide seg

Denne undersøkelsen bekrefter at fokuset for verneombudet er de tradisjonelle arbeidsmiljøutfordringene: Fysisk-kjemisk og sikkerhet. Det er her det stanses, det er denne typen tiltak verneombudet er flinkest til å ta initiativ til, og det er også her det er lettest å se resultater raskt. Case-studien tydeliggjør også hvordan bruken av sjekklister på byggeplassen bidrar til å fryse fast et slik mønster. Sjekklister disiplinerer verneombudet, og gjør at det som kan måles får mest oppmerksomhet på bekostning av mer diffuse og komplekse organisatoriske og psykososiale forhold. Dette er velkjent fra arbeidsmiljøforskningen. Tiltak på disse områdene har vært de mest vanlige i mange år. Det var for eksempel denne typen tiltak som var mest populær i Sykefraværprosjektet på starten av 90-tallet.

Det skjer imidlertid en langsom utvidelse av fokus. Verneombudet er i ferd med å bli involvert i organisatoriske og psykososiale utfordringer. Mobbing er et godt eksempel, 33 prosent av verneombudene har opplevd at ansatte kom med mobbesaker, og 42 prosent har selv tatt initiativ i mobbesaker. Mobbing er åpenbart en del av det et moderne verneombud kan komme til å møte som en utfordring. Andre organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøutfordringer verneombudet selv ser er: Tidspress (49 prosent), overtid (34 prosent), samarbeid med ledelsen (49 prosent), samarbeid med kolleger (47 prosent) og omstillingsprosesser (47 prosent). Case-studien dokumenterer også en forskyvning fra systemer og rutiner til praksisutøvelse og menneskelig samspill. Blant de framtidige utfordringene er den flerkulturelle arbeidsplassen og jakten på bakenforliggende forhold til uhelse, skader og ulykker. Dette viser at verneombudene møter et bredt spekter av utfordringer, og at det skjer en utvidelse av fokusområdet.

Det er også viktig å huske at det er en stor mengde fysisk/kjemiske, biologiske og sikkerhetsmessige utfordringer igjen i arbeidslivet. Selv om nye utfordringer dukker opp, betyr det ikke at de gamle forsvinner. Tidligere forskning påpekte for åtte år siden at ca. en tredjedel av arbeidstakerne har arbeidsutfordringer på disse områdene. Støy kan være et godt eksempel på et fysisk arbeidsmiljøproblem som ikke er begrenset til tradisjonelle industri- og byggarbeidsplasser, men finnes i kontorlandskap, skoler, barnehager, osv. Sikker transport av arbeidstakere er et annet. Det er mange som reiser mye i arbeidet, her er det også behov for å følge med på det sikkerhetsmessige. Legger vi til utfordringer knyttet til bygningsmassen som vi arbeider i (farlig bygningsmateriale, inneklime, sopp), er det sikkert enda større deler av arbeidslivet som er omfattet. Verneombudene tar også ansvar for bygninger og transport. Det gjenstår stadig utfordringer, også på det fysisk/kjemiske området, for hele arbeidslivet.

God verneombudspraksis er avhengig av både individ og kollektiv

God verneombudspraksis er et resultat av samspill mellom flere ulike faktorer på organisatorisk og individuelt nivå. Dersom bedriftene ikke bidrar til å tilrettelegge for verneombud på en god måte, kan en ikke forvente all verden av enkelte ildsjeler. Case-studien illustrerer at verneombudspraksis ofte blir forklart med styrken på eller mangel på engasjement hos det enkelte verneombud. I stedet for å slå seg til ro med en slik individualisering, er det viktig å styrke de kollektive og organisatoriske faktorene som bidrar til å fremme god verneombudspraksis.

Gjennom casestudiene fant vi følgende kollektive (organisatoriske og kulturelle) forhold som bidrar til å styrke verneombudet:

- Verneombudet må ha status i virksomheten
- Virksomhetene må ha en interesse, kultur og historie på HMS-arbeid
- Gode hjelpemidler til verneombudets arbeid (sjekklister)

- Nettverk med fagforening, andre verneombud i og utenfor virksomheten, andre aktører på HMS-feltet
- Verneombudet har etablert en maktbase ved å stanse, få gjennom forslag til tiltak/aktivitet eller på annet vis demonstrert selvstendighet og styrke overfor ledelse
- Tilstrekkelig opplæring
- Tilstrekkelig tid til å fylle rollen
- Kompetanseheving i rollen, påfyll av kunnskap
- Godt partssamarbeid med ledelsen

Norske ledere får gjennomgående god attest for sitt arbeidsmiljøarbeid

Et siste viktig funn i undersøkelsen kommer fram litt mer indirekte. Ser vi hele undersøkelsen under ett, får norske ledere gjennomgående svært god kritikk av sine verneombud for sitt arbeidsmiljøarbeid.

I undersøkelsen har vi sett at ledelsen er aktive som initiativtakere og deltakere i arbeidsmiljøarbeid. Den reagerer positivt og ikke negativt ved stansinger, de sanksjonerer heller ikke bruken av stansingsrett, de involverer og de lytter til sine verneombud. Det er for eksempel ikke nødvendig, ifølge verneombudene, at det skjer en ulykke før verneombudet blir lyttet til, 71 prosent av verneombudene i undersøkelsen er uenige i dette. Ledelsen er heller ikke bare opptatt av penger, 57 prosent er uenige i utsagnet om at lavere kostnader er viktigere for ledelsen enn sikkerhet.

Før vi glorifiserer norske ledere på dette området, er det to ting det er viktig å ha i bakhodet. Det ene er at dette er helhetsinntrykk. Avvikene finnes, noe verneombudet også sier klart fra om. Det er dessverre ledere som sanksjonerer, ikke tar initiativ, ikke lytter, osv. Flertall er ikke det samme som alle. For det andre er det viktig å huske at siden daglig leder er en så sentral støttespiller til verneombudet, er det naturlig for verneombudet å rose daglig leder. Igjen kan dette sees på som et utslag av ”takknemlig vitnesbyrd”, verneombudet må nesten være litt positiv til sin nærmeste samarbeidspartner.

Samtidig er inntrykket klart og gjennomgående. Verneombudene synes at daglig leder gjør en god jobb. De hadde ikke trengt å være så positive. Noen av resultatene, for eksempel i forhold til stansing, er overraskende. Vi hadde ikke på forhånd forventet at så mange ledere ville støtte sitt verneombud. Innflytelse og påvirkning går ikke bare fra daglig leder til verneombud, men også den andre veien. Norsk arbeidsliv har ledere som tar arbeidsmiljø seriøst.

Verneombudet og reformer av lovverket

Når denne rapporten skrives, har den lovpålagte ordningen med verneombud på alle norske arbeidsplasser med mer enn ti ansatte vært en del av norsk arbeidsliv i 30 år. Både arbeidsliv og lovverk har endret seg siden den tid. Lovverket på arbeidsmiljø/HMS-siden har gjennomgått tre store reformer: Selve innføringen av loven i 1977², Forskrift om systematisk HMS-arbeid/internkontroll av 1992 og IA-avtalen av 2001.

Etter 30 års erfaring med ordningen vil vi si at loven av 1977 virket slik den var tenkt. Verneombudsordningen ble en allmenn ordning, som dekker det ordningen var tenkt å dekke, arbeidstakere i virksomheter med mer enn ti ansatte

² Arbeidsmiljøloven ble revidert i 2005. Verneombudrollen ble ikke endret. Det er for tidlig å si noe om hvordan ulike andre endringer i loven (for eksempel at omstillinger nå er eksplisitt nevnt som potensielt arbeidsmiljøproblem) vil påvirke verneombudsarbeidet.

Loven er akseptert i arbeidslivet. Verneombudet trenger ikke støtten fra myndighetene for å stanse farlig arbeid. Retten til å stanse er etablert i ledelsens bevissthet, og stansingsbeslutning fra verneombudet blir akseptert. Ikke bare blir den akseptert, den blir faktisk i en del tilfelle applaudert.

Det faktum at stansinger skjer i såpass stor grad, med så lite konflikt, er en honnør til mange. For det første til de verneombud som utøver sin stansingsrett med omhu, og etter lovens intensjon og bokstav. For det andre til ledelsen i virksomhetene som aksepterer loven og verneombudets rett til å stanse arbeid, uten å krangle, hente inn Arbeidstilsyn eller bare ignorere stansingen. For det tredje til lovmakerne av 1977 som utformet et rammeverk som har gitt arbeidstakerne en allmenn beskyttelse. Sist men ikke minst, til alt det partsbaserte samarbeid som har skjedd på så mange områder i arbeidslivet siden 30-årene. Det har skapt en kultur for dialog, samarbeid og gjensidig respekt mellom partene som muliggjør et verneombud med stansingsrett.

I forhold til innføring av systematisk HMS ser verneombudet ut til å ha hatt positiv innvirkning på innføringen. Verneombudet har økt innføringsgraden, verneombudet deltar i ulikt systematisk HMS-arbeid sammen med ledelsen, verneombudet bidrar til å initiere konkrete tiltak. Verneombudet har altså møtt utfordringene fra ledelsessystemene positivt. Verneombudene har altså i Skandinavia (og dermed Norge) lyktes i å være en brobygger mellom den tradisjonelle vernetankegangen og systemorienterte ledelsesprinsipper.

Den andre store reformen i forhold til HMS som har funnet sted siden 1977, er Avtalen om inkluderende arbeidsliv. Det primære målet med IA-avtalen har hele tiden vært å skape et inkluderende arbeidsliv, hvor alle som kan og vil delta i arbeidslivet har anledning til det. Visjonen om et inkluderende arbeidsliv må sies å være i samsvar med AMLs formål om å sikre et arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger (§ 1.1 i AML av 1977). IA-arbeid faller klart innenfor hva et verneombud har mandat til å arbeide med.

En analyse av verneombudenes plass i sentrale dokumenter og aktiviteter viser likevel at IA-arbeidet sentralt ikke har hatt klare roller og arbeidsoppgaver for verneombudet, og at verneombudet har mistet oppmerksomhet fra sentrale aktører. Det har svekket statusen til og oppmerksomheten rundt verneombudene indirekte, fordi verneombudene mangler landsdekkende organisasjoner/sammenslutninger som kan holde fokus på ordningen sentralt. Hva som har skjedd *lokalt* er mye vanskeligere å si. IA-avtalen kan godt bli tolket slik at verneombudet har/får viktige oppgaver, og vi vet fra case-studiene at dette har skjedd. *Lokalt* kan selvsagt verneombudet både ta initiativ til og delta i IA-arbeid, men *sentralt* har verneombudet tapt oppmerksomhet og rolle som følge av satsingen på IA. For verneombudene har det neppe vært gunstig at de sentrale aktørene har dreid oppmerksomheten vekk fra tradisjonelle verneombudsoppgaver.

Tre tema for forbedring

Denne rapporten har ikke hatt et utviklingsfokus, men en beskrivelse av verneombudets konkrete arbeid som sitt hovedfokus. Gjennom dette har vi sett en del tema som det bør gripes fatt:

- Styrke verneombudets status
- Heve kompetansen/få flere opplæringstilbud
- Styrke det kollektive rundt verneombud

Hvordan dette skal gjøres på en effektiv måte er tema for kommende forsknings- og utviklingsarbeid.

1 Innledning om rapport og vernombudsordningen

1.1 Bakgrunn for studien

Dette er en rapport om hvordan norske verneombud ser på seg selv og sitt arbeid som verneombud. Rapporten er finansiert av Hovedorganisasjonenes Fellestiltak. Innenfor norsk arbeidslivsforskning er dette nybrottsarbeid. Det er den første større norske studien med hovedfokus på verneombud på flere tiår og den første breddestudien av verneombud. Gitt at rammene for verneombudsordningen i hovedsak ble gitt ved Arbeidsmiljøloven (AML) av 1977, er det overraskende at det har vært så liten interesse for ordningen i de 30 årene som har gått.

Ifølge norsk lovgivning siden 1977 er valg og bruk av verneombud pålagt i de aller fleste norske virksomheter. Verneombudets rolle skal favne et betydelig område og være et aktivt aspekt i virksomhetens håndtering av det daglige miljø- og sikkerhetsarbeidet. Til tross for dette sitter vi med begrenset kunnskap om bruken av verneombud, verneombudets konkrete oppgaver og ikke minst hvordan verneombudsordningen faktisk fungerer.

I stor grad har det overordnede rammeverket for verneombudsordningen vært klart i 30 år. Vi har imidlertid relativt liten kunnskap om hvordan verneombud fungerer i praksis. Det var dette Hovedorganisasjonenes Fellestiltak ønsket å finne ut gjennom denne studien.

Den overordnede problemstillingen i rapporten er hvordan verneombud fungerer, og hva som skal til for å få ordningen til å fungere enda bedre. Uten at det har vært formulert tydelig har det vært et bilde av verneombud som svakt og med lite innflytelse. Hovedorganisasjonenes Fellestiltak ønsket å se om dette stemte, og om det eventuelt var mulig å gjøre noe med ordningen. Et forskningsprosjekt på verneombud var derfor et godt startsted. Etter dette innledende kapitlet, hvor vi også tar med en kort gjennomgang av arbeidsmiljølovens paragrafer om verneombud, har rapporten fire hoveddeler:

1. En gjennomgang av eksisterende kunnskap om verneombud
2. Case-studier av verneombudsarbeidspraksis i dag
3. En spørreundersøkelse blant norske verneombud
4. En sammenfatning av de tre punktene over

Vi skal kort gå gjennom innholdet i disse fire punktene. Selv om det er få studier med hovedfokus på verneombud, har vi noe kunnskap. Verneombudets utbredelse (hvor mange virksomheter har verneombud) har vært kartlagt som en del av arbeidsmiljøkartlegginger, og verneombudets rolle har vært studert i forbindelse med ulike arbeidsmiljøarbeid (innføring av systematisk HMS, bedriftshelsetjeneste, sykefraværarbeid, osv.). Vi har også sett på hva Arbeidstilsynet har av informasjon om verneombud. Innenfor offshorebransjen har det også vært noen studier, her har man sett på forholdet verneombud og ledelse. Samlet sett har vi noe, men ufullstendig kunnskap. Denne oppsummeringen ble laget ved starten av prosjektet, høsten 2006. Hensikten var først og fremst å fokusere på det empiriske arbeidet som fulgte etter.

Vi har gjennomført tre case-studier av verneombudets arbeid, i en installasjonsbedrift, en entreprenørbedrift og en servicebedrift. I alle tre bedriftene fant vi eksempler på at verneombud brukte sin stansingsrett, derfor laget vi også en oppsummering av dette.

Bredestudien var en elektronisk spørreundersøkelse som ble gjennomført våren/sommeren 2007. Utvikling av spørreskjema og metode er nærmere beskrevet i kapittel 3. I tillegg til denne rapporten er alle frekvenstabeller fra undersøkelsen lagt ut på internett på sidene til Hovedorganisasjonenes Fellestiltak.

1.2 Arbeidsmiljøloven om verneombud

Arbeidsmiljøloven utgjør rammen for verneombudets stilling, oppgaver og funksjon ute på norske arbeidsplasser. Norske bedrifter er lovpålagt å bruke ressurser på å utøve systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, og verneombudsordningen er en del av dette systemet. Derfor vil det være interessant å se på i hvilken grad AML legges til grunn i norske bedrifter når det gjelder utforming av verneombudsrollen og bruk av verneombud, eller om dette er noe som i større grad defineres av bedriftene selv. Vi har en ny lov fra 2005, men innholdet i den er lite forandret siden utgaven fra 1977. Paragrafene vedrørende verneombud er de samme.

Det er § 6 i den nye arbeidsmiljøloven som spesielt tar for seg verneombud. Der fastslås det at alle virksomheter med ti arbeidstakere eller mer skal ha ett eller flere verneombud, avhengig av bedriftens størrelse og/eller variasjon i type arbeid, type produksjon eller avdelinger. Dersom det er flere enn ett verneombud i virksomheten, skal det også finnes et hovedverneombud som har ansvar for å samordne verneombudets aktiviteter (jf. AML § 6-1 (1-3)). I bedrifter med mindre enn ti ansatte kan partene bli enige om at det ikke skal være verneombud ved virksomheten, dersom de kommer fram til en alternativ ordning. En slik avtale må være skriftlig, og den gjelder for en maksimumsperiode på to år dersom ikke annet er bestemt.

Arbeidsmiljøloven slår dermed klart fast at alle bedrifter i utgangspunktet skal ha minst ett verneombud. I tillegg slår den fast at arbeidsgiver skal melde inn til Arbeidstilsynet når verneombud er valgt, og hvem som er verneombud skal "kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen". Videre står det i lovens § 6-2 at "Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet". § 6-2 gir retning på hva som skal gjøres, men vi må også se på hva Arbeidsmiljøloven sier om arbeidsmiljø generelt, da det nødvendigvis legger føringer for verneombudets lovpålagte rolle. Arbeidsmiljøloven definerer arbeidsmiljø verken generelt eller med referanse til de ulike formene for arbeidsmiljø spesifikt, men nevner derimot en rekke aspekter knyttet til arbeidsforhold som skal ivaretas. I § 1-1 fastsettes det at "Lovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet". Videre legger loven spesielt vekt på tilpasning av arbeidsforhold, innflytelse, medvirkning og forebygging av skader og sykdommer gjennom informasjon om og opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Krav til det fysiske arbeidsmiljøet dreier seg overordnet om teknologisystemer, maskiner, arbeidsutstyr og innkvartering. Det stilles også krav til medvirkning (§ 4-2), her kan vi merke oss at loven krever medvirkning ved "omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon". Det psykososiale arbeidsmiljøet handler mer spesifikt om ivaretagelse av arbeidstakernes integritet, tilfredsstillende kommunikasjonsmuligheter og tiltak mot trakassering og trusler om vold. § 4-5 tar for seg spesielle forskrifter knyttet til håndtering av kjemisk og biologisk materiale. Vi ser dermed at selv om den nye loven spesifiserer en rekke viktige aspekter knyttet til ulike arbeidsforhold og legger retningslinjer når det gjelder de sosiale aspektene på arbeidsplassen, er ikke arbeidsmiljø som sådan definert, verken i positiv eller i negativ retning. Så langt det står i Arbeidsmiljøloven er det derfor ikke normert hvilken type arbeidsmiljø verneombudet skal fremme, fordi arbeidsmiljø som beskrevet i loven, er relativt snevert og kategorisk definert i form av enkeltaspekter.

Går vi tilbake til hva loven sier konkret om verneombudets faktiske rolle og oppgaver, samsvarer disse mye med det som sies om helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Spesielt gjelder det arbeids- og verneutstyr, arbeidsprosesser, materialhåndtering og at arbeidstakerne får den nødvendige sikkerhetsopplæring. Det er arbeidsgiver som plikter å påse at verneombud får de obligatoriske 40 timene med opplæring for sin funksjon. Videre skal verneombudet tas med på råd i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, og også delta på Arbeidstilsynets tilsynsrunder. En viktig oppgave som verneombudet har er å varsle arbeidsgiver, eventuelt arbeidsmiljøutvalg og Arbeidstilsynet, om helsefarlige forhold og ulykker. På samme måte skal arbeidsgiver holde verneombud oppdatert på sykefraværsårsaker og målinger av ulike arbeidsforhold. Ved alvorlige arbeidsulykker med personskade er arbeidsgiver pliktig til skriftlig å varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet, og verneombud skal få kopi av bekreftelsen på at ulykken er varslet. Verneombud har plikt til å gjøre seg kjent med gjeldende lover og bestemmelser knyttet til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet som fastsatt av Arbeidstilsynet og arbeidsgiver, men har ikke stemmerett i saker som tas opp i et eventuelt arbeidsmiljøutvalg. Arbeidsmiljøloven sier ikke spesifikt at arbeidsgiver er pliktig til å ta med verneombud på råd knyttet til gjennomføring av omstilling, men slår fast at i bedrifter med mer enn 50 ansatte så skal arbeidsmiljøutvalget – hvor verneombud skal være med - få informasjon om og drøfte beslutninger "... som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering og ansettelsesforhold" (Arbeidsmiljøloven § 8-2).

Arbeidsmiljøloven er dermed tydelig på hva som er verneombudets plikter og ansvarsoppgaver. Samtidig favner disse så vidt at vernearbeidet må organiseres og håndteres på ulike måter i ulike bransjer og virksomheter. Rammebetingelser og kontekst vil nødvendigvis ha stor innflytelse på utformingen av verneombudets rolle, samtidig som virksomhetene må ha vilje til og evne til å tilpasse loven til sine behov.

2 Hva sier eksisterende litteratur og datamaterialer om verneombudsordningen?

Et litteratursøk i databasen BIBSYS på stikkordet ”verneombud” ga om lag 70 treff. En femtedel av disse var nyere enn år 2000. Hoveddelen av referansene dreide seg om forskrifter, lovtekster, fortolkninger, håndbøker og informasjon beregnet på verneombud. *Det finnes relativt lite forskningsbasert litteratur over temaet, spesielt av nyere dato.* I det følgende skal vi oppsummere noen hovedfunn fra et utvalg av den forskningslitteraturen som handler om arbeidssituasjonen til verneombud. Vi skal også gjøre en reanalyse av data samlet inn på SINTEF i forbindelse med andre prosjekter, prosjekter hvor verneombudsordningen ikke var hovedtema, men hvor vi likevel har informasjon om ordningen.

2.1 1980-årene: Innføring av ordningen

Ordningen med verneombud ble opprinnelig nedfelt i Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø fra 1977. Da loven ble innført, var vernetjeneste og vernearbeid innarbeidet i de fleste virksomheter ut fra tidligere lovgivning og tradisjon³ (Nicolaysen, 1990). Vi har valgt å starte med et lite historisk tilbakeblikk om ordningen med verneombud.

I de første årene etter lovvedtaket om verneombudsordning ble oppmerksomheten på feltet rettet mot 1) i hvilken grad ordningen var innført og 2) hva som kjennetegnet virksomheter som hadde etablert ordningen.

I en studie av i hvilken utstrekning reformtiltakene i organiseringen av verne- og miljøarbeidet ble fulgt opp i helseinstitusjoner, fant Sætnan og Sørensen (1981; 1984) følgende: I et utvalg av somatiske og psykiske helseinstitusjoner i fem norske fylker (spredning på et utvalg geografiske faktorer) var valg av verneombud gjennomført ved 94 prosent av institusjonene. Ressursene var imidlertid små da kun fire prosent av verneombudene hadde eget kontor og/eller tid avsatt til vernearbeid. De fleste verneombudene hadde gjennomført avtalefestede kurs, men aktiviteten syntes deretter å stoppe opp i forhold til videre aktiviteter på lokalt plan. Dersom flere indikatorer som forekomst av verneleder og bedriftshelsetjeneste ble trukket inn, ble det avdekket større variasjoner. En konklusjon var at ulikheter i praksis samvarierte med institusjonens størrelse (målt i antall stillinger), type institusjon og hvilket fylke institusjonen lå i, og om institusjonen var offentlig eller privat. Det ble påpekt at dette var i samsvar med tilsvarende analyser av industribedrifter.

Nicolaysen (1985) foretok en kartlegging av hvordan vernesystem og sikkerhetsarbeid var organisert og ble håndtert i fem bedrifter. Undersøkelsen ble gjennomført som en kvalitativ eksempelstudie. For å få variasjon med hensyn til bransje, størrelse og verneorganisasjonenes ressurser ble følgende valgt ut: En metallbedrift, en prosessbedrift, en legemiddelbedrift, en matvareprodusent og en møbelfabrikk. Kartleggingen la særlig vekt på målsettinger for vernearbeidet, arbeidsdeling, virkemidler, samhandling, motivering og ledelse i vernesystemene. Analysen avdekket en del likheter og forskjeller i de fem bedriftene. Et viktig funn var at det ikke var noe klart skille mellom verne- og sikkerhetsarbeidet, og at sikkerhetsarbeidet var et resultat av mange ulike aktiviteter innen vernesystemet. Svært mange av disse aktivitetene var ikke definert som sikkerhetsarbeid, men inngikk som en uspesifisert del av vernearbeidet.

³ Verneombud er nevnt første gang lovmessig i Arbeidervernloven av 1956.

Grunnleggende trekk ved de fem bedriftene og deres vernesystemer ble systematisert gjennom følgende indikatorer: Vernesystemets tydelighet eller grad av eksistens, vernesystemets aktivitet, bedriftens/vernesystemets grunnholdning og utviklingsbevissthet. Vernesystemene i de tre største og de to minste bedriftene hadde mange felles trekk, men også en del ulikheter. Spesielt i de tre største bedriftene var aktiviteten bra, og verneaktørene utgjorde et ”tett” og tydelig nettverk med flere kontaktpunkter. Legemiddelbedriftene skilte seg ut med et mer utydelig vernesystem, fordi verne- og industriverneledelse ikke var egne funksjoner og arbeidsmiljøutvalget (AMU) i liten grad fungerte som selvstendig organ. I de to største virksomhetene var fagforeningen sentral aktør i vernesystemet.

Verne- og sikkerhetsarbeidet hadde best grobunn i de virksomhetene hvor arbeidet var en integrert del av bedriftens totale målsetting. Kort sagt, at verne- og sikkerhetsaspekter satt i ryggraden hos beslutningstakerne og ble drøftet som en del av arbeidsprosessene.

Avslutningsvis ble det slått fast at analysemodellen og dens parametere hadde vist seg fruktbar, selv om den var omfattende da den rettet oppmerksomheten mot verne- og sikkerhetsarbeidet som et system. Dette systemet er en del av en større helhet i bedriften og samfunnet for øvrig. Samspeillet mellom disse nivåene er avgjørende for verne- og sikkerhetsarbeidet. Styrken til denne modellen og metodetilnærningen er at den belyser prosesser og samspill både internt i organisasjoner og mellom organisasjoner og deres omgivelser. Tilnærmingen får en dynamisk karakter, og bidrar med kunnskap om hva som er hensiktsmessige organisasjonsformer for verne- og sikkerhetsarbeidet i ulike typer virksomheter.

I en rapport om Landsorganisasjonens (LO) arbeidsmiljøundersøkelse (Pape, 1993) ble utbredelsen av den lokale vernetjenesten sammenliknet for tidspunktene 1980 og 1989. Denne gjennomgangen dokumenterer at ordningen med verneombud i stor grad var innført, med unntak av mindre virksomheter. For detaljer om utbredelse av ordningen henviser vi til kapittel 2.4.1. Det var imidlertid store variasjoner når det kom til hvordan ordningen var integrert i det øvrige arbeidet på bedriftsplan, og hvordan rollen ble utøvd i praksis.

2.2 1990-årene: Verneombudets rolle og oppgaver

2.2.1 Organisering og prioritering av oppgaver

Tanken bak ordningen med verneombud var å sikre arbeidstakerne et ombud eller et talerør for deres interesser på bedriftsplan. Et særtrekk ved AML av 1977 var at den tok utgangspunkt i en helhetstenking omkring arbeidsmiljøspørsmål og arbeidsmiljøarbeid. Dette kom til uttrykk både i filosofi og tilnæringsmåte, krav til organisering av vernearbeidet og prioritering av innsatsområder (Nicolaysen, 1990). Denne helhetstankegangen viste seg å være vanskelig å ivareta, og det meste av arbeidsmiljøarbeidet kom til å dreie seg om å ivareta minstekrav og å ”reagere og reparere”. Miljøarbeidet skulle dels forankres i linjen, under kontroll av arbeidsgiver, og dels i vernesamarbeidet mellom verneombud og fagforening. Nicolaysen slo fast at ledernes rolle i miljøarbeidet kunne karakteriseres med betegnelsen ”velvillig passivitet”, og at vernetjenesten syntes å stå sterkest i industrien. I mange andre virksomheter var det tendens til at vernetjenesten var en ”sidevogn” i forhold til den øvrige bedriftsorganisasjonen. Verneombudene hadde liten innflytelse, vervet var ikke ettertraktet, og det var mye utskifting blant verneombudene. Det ble trukket fram at noe av problemet skyldtes at verneombudet framsto som en ”frittsvevende” funksjon uten forankring i den øvrige bedriftsorganisasjonen. Spesielt utenfor industrien hvor verneombudet ikke ble tett knyttet opp mot fagforeningen, var dette problematisk.

Verneombudets betydning i miljøarbeidet var i stor grad personavhengig. For hovedverneombudene gjaldt de samme tendensene: Der de kunne spille på lag og hadde tett samarbeid med fagforeningene i industrien, var de synlige og aktive. I andre typer virksomheter ble de lett usynlige og ukjente. Samtidig ble det også påpekt at de ansatte i vernetjenesten som regel var aktive og gjorde en betydelig innsats på visse områder. I håndteringen av miljø saker ble det i mange virksomheter en arbeidsdeling mellom f.eks. vernetjeneste og personalavdeling: Vernetjenesten tok seg av de fysiske/kjemiske og de ergonomiske aspektene, mens personalavdelingen håndterte organisatoriske og psykososiale saker, ofte i direkte kontakt med fagforeningen. En antakelse var at få verneombud mente at organisatoriske og psykososiale spørsmål var deres ansvarsområde. Dette kan ha sammenheng med at betegnelsene *vernearbeid* og *verneombud* har langt sterkere assosiasjoner til fysisk, kjemisk og ergonomisk arbeidsmiljø. Manglende opplæring og kompetanse ble trukket fram som to andre medvirkende faktorer til denne prioritering av innsatsområder.

Konklusjonen var imidlertid at det svake samvirket med den øvrige styringen av virksomhetene, bidro til at arbeidsinnsatsen til verneombudene ikke fikk den ønskelige effekt. Det ble også understreket at verneombudstanken var basert på noen bilder av arbeidsplasser som stammet fra industri - store og åpne arbeidsplasser med stabile ansatte med oversikt og kjennskap til produksjonen. Arbeidsmarkedet i 1990-årene var imidlertid preget av vekst i tjenesteyting, flere kvinner og innvandrere i arbeidsstokken og vekt på fleksibilitet og omstilling internt i virksomhetene. Disse endringene hadde også betydning for miljøarbeidet i form av nye krav til endret problemforståelse og nye arbeidsmåter. Verne- og sikkerhetsarbeid kan ikke lenger være en separat aktivitet, men må integreres i linjearbeidet. Dette arbeidet må bli en vedvarende og integrert prosess hvor lederne må ta et aktivt ansvar.

2.2.2 Verneapparat søker oppgaver eller behov søker løsning?

På 1980-tallet var en opptatt av utbredelsen av verneombudsordningen. Enkelte arbeidsmiljøforskere forsøkte å dra i gang en debatt om vernetjenestens ansvar og oppgaver på 90-tallet i lys av utviklingen i arbeidslivet. Innføring av internkontroll på 90-tallet revitaliserte også debatten om verneombud og deres rolle som aktør på feltet helse, miljø og sikkerhet. Skaar (1994) reiste spørsmålet om det "var et apparat som søkte oppgaver eller behov som søkte løsning". Satt på spissen var det slik at de etablerte systemene for miljøarbeid fortsatte i gamle spor, eller greide de å endre kurs, slik at aktiviteter ble tilpasset utviklingen i arbeidslivet, nye miljøutfordringer og politiske reformer? Hun understreket at debatten ikke måtte avgrenses til hva som skjedde innenfor bedriftsporten, men måtte trekke inn endringer i politiske og administrative signaler, oppmerksomhet om helse, miljø og sikkerhet og de pågående endringene i arbeidslivet. Vi vil først og fremst avgrense diskusjonen til verneombudene. Med unntak av de minste virksomhetene var verneombudsordningen på plass. Tiden var derfor moden til å se mer kritisk på verneombudenes kompetanse, satsingsområder og aktiviteter. Ut fra eksempelstudier av vernearbeid i ulike industribedrifter var Nicolaysen tydelig i sine anbefalinger:

Dersom en ønsker å opprettholde verneombudsordningen, bør deres status og kompetanse styrkes, f. eks. ved at de oppmuntres til lengre funksjonstid, gis en annen opplæring og tas med i beslutninger som angår økonomi, planlegging og arbeidsorganisasjon. Organisatoriske og psykososiale saker bør inn under verneombudenes virkeområde. Kanskje de skulle omdøpes til miljøombud?
(Nicolaysen 1990, s. 13)

Kort oppsummert, hovedbudskapet er at det er nødvendig med nytenking og utvidelse av rollen til verneombudet dersom de ikke skal bli parkert i en "sidevogn". Deres innsats bør i mye sterkere

grad bli rettet mot psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøutfordringer. Det ble derfor reist spørsmål om ikke navnet burde endres til ”miljøombud” for å signalisere en slik kursendring.

2.3 Studier etter år 2000

2.3.1 Oppsummering av ordningen i år 2000

Torvatn (2000) skrev en utredning om det norske verneombudets rolle og posisjon på oppdrag av det svenske firmaet Arbetstakarkonsult. Tilsvarende analyser ble gjort i Danmark og Sverige. Rapporten gir en oversikt over de juridiske (konstitusjonelle) sidene ved verneombudsrollen, en oversikt over utbredelse av verneombud, oversikt over kompetansekrav og muligheter for å få opplæring og en analyse av framtidige utfordringer for verneombudet.

Det blir konkludert med at det er få diskusjoner om verneombudsordningen i Norge⁴. Den blir ansett for å være en etablert posisjon, og det er ikke blitt fremmet forslag til verken å utvide eller begrense verneombudets rettigheter og plikter. Sett i lys av utviklingen i arbeidslivet er imidlertid tilstanden annerledes enn da verneombudsordningen ble introdusert i 1956 og gjort gjeldende for hele arbeidslivet i 1977.

Den avsluttende delen drøfter framtidige arbeidsmiljøproblem og kunnskapsbehov. Det blir understreket at arbeidslivet ser annerledes ut enn da loven ble utviklet i 1977. Utfordringene på arbeidsmiljøfeltet har derfor endret karakter. Dette har sammenheng med at næringsstrukturen har endret seg fra industri mot tjenesteyting. Dessuten har arbeidsstokken endret seg ettersom kvinner har toget inn på arbeidsmarkedet i stor grad, og i noe mindre grad – økt innslag av ikke-etnisk norske ansatte. Skillet mellom arbeid og fritid har blitt mer flytende, og arbeidstiden er ikke like sterkt regulert.

I dag er mange av utfordringene knyttet til fysisk og kjemisk arbeidsmiljø endret. Andre problemstillinger har dukket opp, som nye eierkonstellasjoner og nye organisasjonsformer (franchise). Det har blitt mer oppmerksomhet på arbeidsmiljøproblemer relatert til organisatoriske og psykososiale forhold.

Et annet viktig poeng er at arbeidsgiver ikke lenger har kontroll over det arbeidsmiljøet han eller hun har ansvar for. Gjennom sin styringsrett hadde arbeidsgiver kontrollen over arbeidsmiljøet i 70-årene. I dag er det mange andre aktører og forhold som har stor påvirkningskraft, slik som kunder/brukere, leverandører, andre arbeidsgivere og den ansatte selv. Arbeidsmiljø handler derfor om langt mer enn det som foregår innenfor en virksomhets fire vegger. Økt globalisering med flytende nasjonale grenser, gjør at vi også må utvide den geografiske dimensjonen i forhold til arbeidsmiljø. Det er derfor viktig å utvide arbeidsmiljøbegrepet slik at det blir et mer dynamisk begrep som inkluderer eksterne aktører. Dette stiller imidlertid nye krav til opplæring av og utøvelse av rollen som verneombud. I den forbindelse vil vi også trekke inn Avtalen om inkluderende arbeidsliv som partene i arbeidslivet inngikk i 2001. Vi vet imidlertid lite om hvilken betydning denne reformen har hatt for verneombudsrollen og deres arbeidspraksis. Vi vil nå trekke fram en nyere studie om verneombudsordningen offshore, som kaster lys over noen dilemmaer som verneombud møter i sin arbeidshverdag.

2.3.2 Verneombud offshore

Alteren m.fl. (2004; 2005) har undersøkt situasjonen for verneombud offshore og presentert forslag til endringer for å forbedre deres arbeidssituasjon. Rapporten er basert på et arbeidsmøte

⁴ I Personal og Ledelse (nr. 4, 2006) er det for øvrig en detaljert gjennomgang av verneombudets oppgaver.

med representanter fra ansatte, verneombud, hovedverneombud, koordinerende verneombud, linjeledere og HMS-ledere fra ulike selskaper på to installasjoner: Norsk og utenlandsk operatørselskap, norske og utenlandske kontraktører og leverandører. I tillegg var representanter fra fagforeninger, tilsyn og forskningsprogrammet HMS i petroleumsindustrien til stede på arbeidsmøtet. Rapporten bygger på et spørreskjema med påstander, gruppe- og plenumsdiskusjoner. Analysen av disse datakildene gir flere interessante innspill i debatten om verneombudets oppgaver og arbeidspraksis. Vi vil her trekke fram følgende resultater:

Verneombudenes arbeidssituasjon har sammenheng med hva de har tilgang på av *ressurser* og hva de innehar av *kompetanse*. Noe av det mest interessante i rapporten er at det var stor diskrepans mellom svarene til ledelsen og verneombudene selv. Ledelsen mente at ressursene var tilstrekkelige. Verneombudene, på sin side, påpekte at de ofte opplevde mangel på tid og ressurser. Denne knappheten dreide seg både om tiden til å utføre oppgaver og tilstrekkelig tid til å delta på opplæring. Utfordringen ble større jo lenger ned i selskapshierarkiet en kom. Det var uenighet om hvorvidt det såkalte 40-timers kurset for verneombud var tilstrekkelig som opplæring og hvor godt tilpasset det var egen arbeidspraksis. Også på dette spørsmålet var ledelsen mer positiv i vurderingen enn verneombudene.

I diskusjonene ble det hevdet at dersom verneombud arbeider i en virksomhet hvor det er fokus på vernearbeid, så får verneombudet den tid og ressurser som er nødvendig. Hverdagen blir annerledes i virksomheter hvor oppmerksomheten mot denne typen aktivitet er lavere. Status til verneombud varierte mellom type virksomhet, og var større i operatør- enn i kontraktørselskaper. Ledelsen vurderte status til verneombudet som høyere enn verneombudene selv.

Det ble også oppgitt at verneombud ofte kom i klemme mellom vanlig arbeid og vervet som verneombud. Verneombudene opplevde en lojalitetskonflikt i arbeidet i forhold til ledelse og kolleger. Verneombudene beskrev hvordan arbeidet gikk greit så lenge det dreide seg om saker som det var bred enighet om. Utfordringen ble langt større dersom verneombudet inntok en kritisk rolle og tok opp kontroversielle saker. Da ble de lett oppfattet som "brysomme" motspillere og ikke medspillere. Enkelte ledere understreket imidlertid at de så på verneombudet som viktig og nødvendig – "et sett med ekstra øyne og ører for ledelsen" (Altern, Hovden, Hunnes, & Lie, 2004, s. 13).

Verneombud har rett til å stanse helsefarlig arbeid, den såkalte stansingsretten. Det ble gitt eksempler på at dette var mulig og fungerte i praksis, men også at stansingsretten ikke fungerte, spesielt for arbeidere med korte kontrakter og utrygge tilsetningsforhold. Omstilling er en viktig miljøfaktor for dagens arbeidstakere, men det er slående at verneombudene opplevde manglende medvirkning ved omstillingsprosesser. De svarte bekreftende på påstanden om liten medvirkning ved effektivisering og planlegging. Ledelsen delte imidlertid ikke dette synet, og mente at verneombudene hadde en høy grad av medvirkning i planlegging og beslutninger. Verneombudene påpekte at de kom for seint inn ved planleggingen av prosjekter eller ble holdt utenfor beslutningsprosesser, og at de lett kom i en *gisselposisjon* i forhold til ledelsen. Verneombudene var delvis enige i at det måtte en ulykke til for at verneombudene skulle bli hørt, mens ledelsen var helt uenig.

Avslutningsvis vil vi oppsummere hva som ble ansett som de største dilemmaer og utfordringer i forhold til rollen som verneombud. Generelt er det enighet om at regelverket for verneombudsordningen er "brukbart", men at det skorter på etterlevelsen av regelverket. Det ble understreket at det er mye å hente på å endre arbeidsbetingelsene og arbeidspraksis til verneombudene. Det ble også påvist store forskjeller mellom de ulike selskapene som var representert. Hovedinntrykket var likevel at verneombudene selv opplevde at de arbeidet for lite langsiktig og forebyggende. Ledelsen var til en viss grad enig i dette. Disse funnene er hentet fra

petroleumsindustrien. Virksomheter offshore har sine særtrekk, og verne- og sikkerhetsmessige aspekter kan ha særdeles dramatiske konsekvenser. Flere av funnene i undersøkelsen har imidlertid stor relevans for verne- og sikkerhetsarbeid i alle typer landbasert virksomhet.

2.3.3 Råd til verneombud

Ebba Wergeland og Paul Nordberg utga høsten 2006 boka ”Verneombud” (Wergeland & Nordberg, 2006). Den er ment som en håndbok for verneombud. Boka beskriver lovverk, historie, ordningen som en del av norsk arbeidslivstradisjon, og gir råd om hvordan verneombud skal opptre. Boka presenterer både konkrete verktøy og refleksjoner over rollen og forbedringer av arbeidsmiljøet generelt. Hele spekteret av utfordringer et verneombud kan komme opp i er dekket, fra rus til fysisk arbeidsmiljø, fra kultur til sikkerhet. Det er den mest samlede og oppdaterte kilde vi har funnet på hva (og hvordan) et verneombud bør gjøre i sitt verneombudsvirke.

Wergeland & Nordbergs bok er imidlertid ikke en empirisk studie av hvordan verneombudsordningen fungerer. Vi kan si at denne boka beskriver mål eller idealer for god verneombudspraksis. I dette prosjektet er fokuset hva verneombudet gjør, eller ikke gjør.

2.4 Spørreundersøkelser med informasjon om verneombud

I dette kapitlet går vi gjennom hva eksisterende spørreundersøkelser på HMS og arbeidsmiljø kan si oss om verneombud. Selv om verneombud ikke har vært hovedfokus i mange studier, har mange tatt med noen spørsmål om verneombud som en del av sin studie. Vi har grovt sett to hovedkategorier undersøkelser hvor det spørres om verneombud:

- Studier av innføring av internkontroll/systematisk HMS-arbeid
- Generelle arbeidsmiljøstudier (SSB, SINTEF)

Vi skal se nærmere på hva disse sier om tre forhold ved verneombudsordningen: Utbredelse, opplæring og vurdering av verneombud og verneombudets arbeid.

2.4.1 Utbredelse av ordningen

Studier om utbredelse av verneombud er av de aller tidligste og har vært en del av litteraturen siden 1977. Vi finner opplysninger om utbredelse av ordningen i følgende studier: (Sætnan & Sørensen, 1981); (Pape, 1993); (Skaar, 1993); (Saksvik, 1996); (Torvatn, 1997); (Skaar, Dahl, & Torvatn, 1999); (Torvatn & Molden, 2001). I tillegg har SSB tatt med dette spørsmålet i noen av sine kartlegginger av arbeidsmiljø, se deres nettsider eller (Torvatn, Saksvik, & Hammer, 2005) for en oversikt.

Arbeidstilsynet skal registrere opplysninger om verneombud i virksomheter de besøker, men statistikken er svak og rapporteres ikke på web-sider eller årsmeldinger. Vi har ikke sett spesielt på den. Bildet som kommer fram er samlet sett nokså klart.

I 1993 fant Pape at 74 prosent av *arbeidstakerne* hadde verneombud i 1990, utbredelsen størst i store bedrifter. Det var vanligere med verneombud i offentlig enn i privat sektor, og ordningen var mindre utbredt i service enn i industri. SSB kartla også andelen arbeidstakere som sier at deres bedrifter har verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

År	1989	1993	1996	2000	2003	2006
Verneombud	73	80	76	--	--	83
Arbeidsmiljøutvalg	57	64	55	--	--	--

Tabell 1 Prosent arbeidstakere som sier at deres bedrift har verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Kilde: SSB

I arbeidsmiljøundersøkelsene i 2000 og 2003 har vi ikke klart å finne opplysninger på dette. Men SINTEFs HMS-studie i 2001 fant at 73 prosent av arbeidstakerne hadde verneombud. For 2006 har vi i den nylig publiserte Levekårsundersøkelsen funnet at 83 prosent av arbeidstakerne arbeidet i virksomheter med verneombud, men disse data er for ferske når rapporten skrives til å analyseres mer utdypende⁵.

Skaar (1999) kartla innføringen av systematisk HMS-arbeid og fant at 64 prosent av virksomhetene hadde verneombud. Tallene økte med økende størrelse, for bedrifter med 10 til 20 ansatte hadde 85 prosent det, i bedrifter med over 20 ansatte hadde 96 prosent av virksomhetene ordningen:

Størrelse virksomhet	Andel som har verneombud (Prosent, N=1779)
Under 10	33
10 til 20	85
21 til 50	96
51 til 100	97
Mer enn 100	99
Gjennomsnitt	64

Tabell 2 Utbredelse av verneombud etter størrelse. Kilde: Torvatn (2000)

Samlet sett gir disse inntrykkene et klart bilde av en ordening som er etablert og utbredt. Det har ikke skjedd noen store endringer fra 1989 til 2006, omkring fire av fem norske arbeidstakere har et verneombud på sin arbeidsplass. Størstedelen av arbeidstakere som er utenfor ordningen er ansatt ved virksomheter med under ti ansatte, virksomheter hvor loven ikke krever verneombud. Tallene fra 2006 bekrefter totalandelen som har verneombud, og tall fra næringsmiddelindustrien (se kapittel 2.5.1) i 2005 støtter opp om fordelingen på størrelse.

2.4.2 Opplæring av verneombud

Et krav AML stilte var at verneombud skulle ha tilstrekkelig opplæring til å utøve funksjonen. Hva tilstrekkelig opplæring var har selvsagt vært omdiskutert, men praksis har vært at verneombud som et minimum skal ha et grunnkurs som før var kjent som 40-timers kurset.

⁵ Disse data var ikke offentlige før oktober 2007.

Størrelse virksomhet	Andel verneombud som har opplæring	Andel daglig leder som har opplæring
Under 10	25	35
10 til 20	68	49
21 til 50	81	69
51 til 100	84	78
Mer enn 100	94	85
Gjennomsnitt	54	52

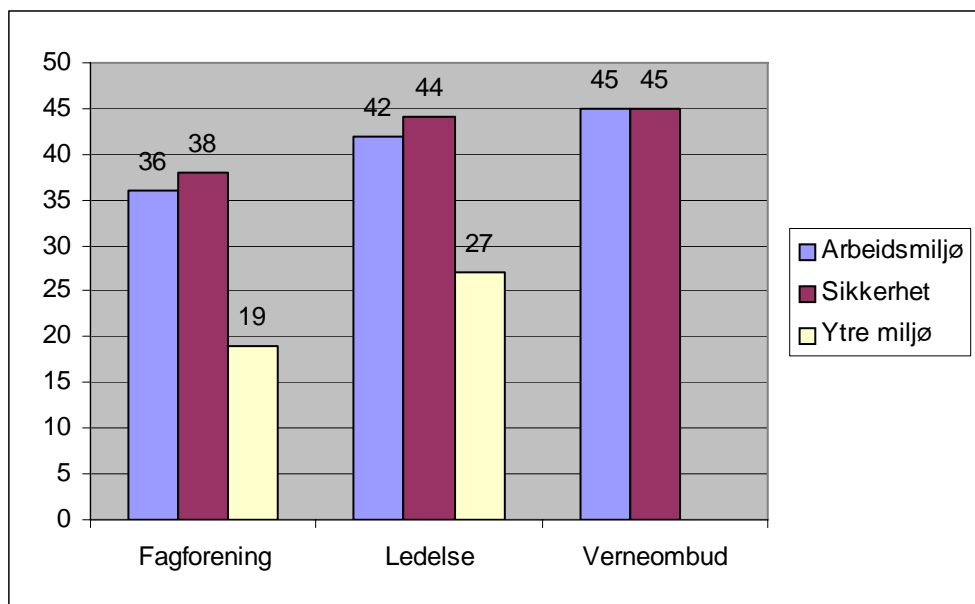
Tabell 3 Opplæring tilsvarende 40-timers kurs, verneombud og daglig leder etter størrelse. Kilde: Skaar et. al (1999)

Vi kan se av Tabell 3 at verneombud i hovedsak får opplæring. Som for utbredelse av ordningen er det et klart skille mellom virksomheter over og under ti ansatte. For over ti ansatte er det opplæring både av verneombud og daglig leder, mens for de med under ti ansatte er det mer sjelden. Gjennomgående har verneombud mer opplæring enn daglig leder, men forskjellen er ikke stor. Det at både arbeidsgivers og ansattes representant har opplæring på arbeidsmiljø er positivt og et godt utgangspunkt for videre samarbeid. Skaar et. als studie fra 1999 tydet på at andelen ledere som fikk opplæring på arbeidsmiljø var økende, den nye loven krever opplæring også av ledere. Dette er positivt for det videre samarbeidet.

2.4.3 Vurdering av verneombud og verneombudets arbeid

De ulike undersøkelsene som har inkludert data om verneombud, har som regel hatt hovedfokus på å finne hvordan verneombud påvirker et eller annet arbeidsmiljøforhold. Når man studerte innføringen av internkontroll (IK) på 90-tallet, var et av spørsmålene hvordan verneombud påvirket innføringen, studier av bedriftshelsetjenesten så på forholdet mellom verneombud og bedriftshelsetjenesten, osv.

Det korte, enkle svaret fra disse studiene var at verneombud (og andre HMS-ressurser) hadde en positiv effekt, på innføring av systematisk HMS-arbeid, på bedriftshelsetjeneste, osv. Men undersøkelsene sa relativt lite om hvordan verneombud arbeidet. Det som imidlertid også kom fram i IK-studiene, i studiet av bedriftshelsetjenesten og i studiet av Arbeidslivstjenesten var at daglig leder og verneombud ofte opptrådte som et tandempar. De to aktørene hadde et relativt likt syn på arbeidsmiljøspørsmål. I HMS 2001-studien kartla vi hvordan arbeidstakerne så på verneombud. Også blant arbeidstakerne var begge nokså likt vurdert når det gjaldt initiativ og pådriverrolle.



Figur 1 Prosent som er enige i at ulike funksjoner er pådrivere i diverse HMS-spørsmål. 5-punktsskala. Kilde: Torvatn & Molden, 2001

Som vi ser av Figur 1 er det en hovedholdning at verneombud og ledelse oppfattes som likestilte i arbeidsmiljø- og sikkerhetsspørsmål. Vi fant også at 39 prosent av alle ansatte oppfattet verneombud som en av initiativtakerne i tiltak for å bedre arbeidsmiljøet, mens 45 prosent oppfattet daglig leder som en av initiativtakerne⁶. De to var de to vanligste initiativtakerne. Igjen ser vi verneombud og daglig leder som parallelle initiativtakerne.

2.5 Reanalyse av SINTEF-data

Vi gjorde to reanalyser av eksisterende data:

- Forholdet verneombud og daglig leder slik det ble vurdert av arbeidstakerne i HMS 2001-studien
- Utbredelse, opplæring og arbeidsmiljøarbeid i næringsmiddelindustrien i 2005

Den første reanalysen hadde til hensikt å sjekke og å utvide forståelsen av forholdet mellom verneombud og daglig leder i arbeidsmiljøarbeid. Den andre reanalysen forsøkte å klargjøre om forholdene (hva verneombud angikk) i næringsmiddelindustrien i 2005 stemte bra med forholdene i arbeidslivet generelt. Dersom den gjør det, har vi styrket teorien om at beskrivelsen fra 90-tallet fortsatt stemmer hva verneombud angår. Opplysningene fra næringsmiddelindustrien kom fra to undersøkelser i 2000 og 2005. De er beskrevet og rapportert i (Torvatn, Saksvik, & Hammer, 2001) og (Andersen, Torvatn, & Finnestrand, 2006).

2.5.1 Verneombud i næringsmiddelindustrien i 2000 og 2005

Vi har ikke noen nasjonal breddestudie med tall for utbredelse av verneombud siden 2001. Vi har imidlertid et sett studier av næringsmiddelindustrien. Arbeidsmiljøet i denne bransjen ble kartlagt som en del av en forbedringskampanje som Arbeidstilsynet gjennomførte. I 2005-undersøkelsen

⁶ Prosent nevnt, et tiltak kunne ha flere initiativtakerne.

(Andersen, Torvatn, & Finnestrand, 2006) hadde vi tall på utbredelse av verneombud på bedriftsnivå. Vi har dermed en relativt fersk undersøkelse av utbredelse av ordningen.

I 2005 hadde 88 prosent av alle bedriftene i næringsmiddelindustrien verneombud, av de under 10 ansatte hadde 46 prosent verneombud, for 10 til 50 hadde 87 prosent verneombud, mens for over 50 hadde 94 prosent verneombud. Vi ser at i hovedtrekk stemmer dette godt med tallene i Tabell 2. Utbredelsesgraden er grovt sett den samme, og vi har samme mønster hva størrelse angår.

Vi gjennomførte deretter en rekke analyser av forholdet størrelse, verneombud, arbeidsmiljøutvalg, opplæring i arbeidsmiljøarbeid, osv. Resultatet lar seg oppsummere som følger: Større virksomheter er generelt bedre på helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid enn de små, og også delvis de mellomstore virksomhetene. Dette mønsteret brytes på et punkt, nemlig i forhold til om ansatte får tilstrekkelig sikkerhetsopplæring for å utføre arbeidsoppgavene sine på en forsvarlig måte. Her ligger alle bedriftene på omkring 50 prosent ”Ja”.

Undersøkelsen i 2005 har en klar begrensning fordi den er gjort i en bransje, men den ser altså ut til å ha de samme funn som studiene fra slutten av 90-tallet.

2.5.2 Forholdet verneombud og daglig leder i HMS 2001-studien

I HMS-undersøkelsen gjennomført i 2001 skal vi først se på hva de enkelte målene sier oss, delt opp i lederansvar versus ikke lederansvar. Vi sjekket en rekke påstander om verneombud for å se om det var forskjeller mellom ledere og ikke ledere i deres syn på verneombud. Det var:

- Verneombud på min arbeidsplass er en pådriver for bedre arbeidsmiljø (45 prosent av alle enige)
- Verneombud bør erstattes med et generelt HMS-ombud som tar seg av både ytre og indre miljø (46 prosent av alle enige)
- Verneombud bør ha rett til å stanse arbeidet også ved skader på ytre miljø (70 prosent av alle enige)
- Verneombud på min arbeidsplass er en pådriver for bedre sikkerhet (45 prosent av alle enige)

Ingen av disse viste noen forskjeller i synspunkter på verneombud mellom ledere og ikke-ledere. Deretter så vi nærmere på initiativtaking til arbeidsmiljøtiltak.

Når utvalget blir bedt om å krysse av for hvem som har vært initiativtakere for tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet, var det tillatt å sette flere kryss. Resultatet kan oppsummeres i en rangeringsliste. Her kommer daglig leder på topp, med verneombud på andreplass, fulgt av en/flere ansatte. Verneombudet ser derfor ut til å spille en sentral rolle ved iverksetting av tiltak. Deretter er det et hopp ned til neste gruppe, de tillitsvalgte. Bedriftshelsetjeneste og arbeidsmiljøutvalg blir bare nevnt av rundt en av ti respondenter. Øvrige aktører, som Arbeidstilsynet og bransjeorganisasjoner, blir nevnt kun av et fåtall. Det er ikke overraskende at daglig leder, som har det formelle ansvaret, kommer høyt opp på denne listen. Imidlertid er det interessant at verneombudet blir oppfattet som en aktiv pådriver av så mange.

Svar-kategorier	Lederansvar	Har ikke lederansvar	Har lederansvar	Alle
		N = 1640	N = 866	N = 2506
Verneombud		37	42	39
Daglig leder		42	59	48
Tillitsvalgt		20	22	21
Arbeidsmiljøutvalget		9	14	11
En eller flere andre ansatte		38	34	37
Bedriftshelsetjenesten		12	12	12
Arbeidstilsynet		3	4	3
Bransjeorganisasjon		0	1	1
Fagforening		6	6	6
Andre		5	8	6
Vet ikke		18	8	15

Tabell 4 Initiativtakere til forbedring av arbeidsmiljøtilstanden. Kilde: Torvatn & Molden, 2001

Tabell 4 viser oss to ting. For det første kommer verneombudet langt opp på lista når det gjelder gjennomføring av minst ett tiltak for å forbedre helse-, miljø- og sikkerhetstilstanden. Faktisk er det kun daglig leder som kommer høyere (48 prosent), mens nesten to av fem respondenter krysser av for verneombud. En/eller flere ansatte får 37 prosent. Dette ser ut til å være de mest sentrale aktørene, da det er et sprang til neste kategori, tillitsvalgt (21 prosent) og bedriftshelsetjenesten (12 prosent). Når tiltak ble iverksatt, oppga en av fire at problemet ble løst, mens tre av fem rapporterte om forbedring. Ut fra dette kan vi konkludere at det arbeidet verneombud og andre setter i gang knyttet til HMS, synes å ha effekt. Om dette gjelder fysiske/kjemiske forhold, organisatoriske eller psykososiale, kan vi ikke si noe om.

Det andre vi kan se av Tabell 4 er at ledere og ansatte oppfatter pådriverrollen likt. Det er ikke slik at ansatte synes verneombud tar initiativ oftere enn daglig leder, eller at ledere synes ledere er flinkere til å ta initiativ. Vurderingene er like uavhengig av lederstatus. Går vi til hvem som er deltakere i forbedringsarbeidet, får vi samme mønster, se Tabell 5.

Svar-kategorier	Lederansvar	Har ikke lederansvar	Har lederansvar	Alle
		N = 1640	N = 866	N = 2506
Verneombud		42	45	43
Daglig leder		56	66	60
Tillitsvalgt		23	27	24
Arbeidsmiljøutvalget		11	14	12
Alle berørte ansatte		48	50	50
Bedriftshelsetjenesten		16	15	15

Tabell 5 Aktive deltakere i arbeidet med å forbedre arbeidsmiljøtilstanden. Kilde: Torvatn & Molden, 2001

Hvilke tiltak er koblet til hvilke initiativtakere? Dersom vi tar en nærmere kikk på korrelasjonene mellom gjennomførte tiltak på arbeidsplassen i løpet av det siste året og verneombud som initiativtaker til tiltak, ser vi at de sterkeste (signifikante) sammenhengene gjelder faktorer ved det fysiske/kjemiske arbeidsmiljøet, i tillegg til arbeidsoppgaver som kan føre til fysiske ulykker. Datamaterialet viser oss dermed at verneombudet ikke i like stor grad blir oppfattet som en pådriver når det gjelder tiltak knyttet til de ulike organisatoriske og psykososiale aspektene ved arbeidsmiljøet.

Alt i alt viser dette datamaterialet at verneombudet regnes som den mest sentrale pådriveren for bedre arbeidsmiljø, 45 prosent mener dette. Ledelsen på arbeidsplassen blir rangert som nummer to, støttet av 40 prosent av arbeidstakerne. I kapittel 6.2.1 skal vi se hva verneombud i vår studie mener om initiativtaking i forhold til arbeidsmiljøtiltak.

2.6 Reanalyser av kvalitative data

I det foregående har vi oppsummert hva vi vet om verneombudsordningen i dag ut fra eksisterende litteratur og kvantitative datakilder. Som tidligere nevnt er det relativt lite forskningsbasert litteratur over temaet. De kvantitative studiene har bidratt med kunnskap om forekomst og utbredelse av verneombudsordningen, og hvilke aktiviteter og tiltak som de bidrar med i virksomhetene. De kvalitative undersøkelsene har gitt oss mer kunnskap om hvordan verneombudsordningen fungerer og dokumentert at det er store variasjoner i praksis.

Som forskningsmiljø har SINTEF gjennomført flere studier hvor vi har intervjuet verneombud. Vi har foretatt et lite dykk i flere tidligere SINTEF-prosjekter etter 2000 med intervjudata om arbeidsvilkår og arbeidsmiljø i offentlig og privat sektor. Disse intervjuene hadde et annet formål enn å studere verneombudsordningen, og verneombudene som deltar forteller ikke mye om sin egen rolle. Intervjuene inneholder spredte kommentarer om jobben som verneombud mer enn systematiske opplysninger. Likevel gir de noen interessante innsyn i hvordan verneombud ser på egen rolle og ansvarsområde, og hva de anser som store utfordringer framover. I det følgende har vi valgt å trekke fram tre områder: 1) Arbeidsoppgaver og arbeidspraksis, 2) Aktiviteter og tiltak 3) Utfordringer og barrierer.

2.6.1 Hverdagsbilder fra verneombudspraksis

Den første reanalysen blir gjort på data fra prosjektene ”Hverdagsbilder av arbeidsmiljø” (Munkeby, Torvatn, & Øyum, 2003) og ”Løsninger i bedrift” (Forseth, 2003). I disse prosjektene intervjuet vi blant annet 14 verneombud/hovedverneombud. I reanalysen gikk vi gjennom disse intervjuene på nytt. Hovedspørsmålet var: Hvilke arbeidsoppgaver trekker verneombudene fram som sine hovedoppgaver?

Hva innebærer det å være hovedverneombud?

Det innebærer å representere de som jeg er satt til å representere...

Jeg skal representere dem, ivareta deres spørsmål, problemer når det gjelder.. det som ikke de tillits- ... altså det som ikke tillitsvalgtapparatet tar seg av med arbeidsforholdene, men mer med ... med det arbeidsmiljørelaterte.

(Hovedverneombud)

Dette sitatet viser at arbeidet som verneombud blir knyttet opp mot arbeidsmiljøforhold generelt. I intervjuet kommer det fram at dette ikke bare gjelder fysiske, kjemiske og ergonomiske forhold,

men i høy grad organisatoriske og psykososiale aspekter. Gjennom sitatet overfor blir også søkelyset rettet mot et annet interessant forhold - samarbeidet mellom tillitsvalgte på virksomhetsplan. Det kan virke som om det eksisterer en slags teigdeling: De tillitsvalgte har størst oppmerksomhet på forhold knyttet til arbeidsforhold eller arbeidsbetingelser, mens vernesiden retter oppmerksomheten mot forhold rundt arbeidsmiljøet. Det blir imidlertid ikke definert hva som faller inn under hvilke ansvarsområder, og i noen tilfeller kan grenseoppgangene være flytende og uklare.

I andre virksomheter er ikke funksjonen like tydelig og mye brukt:

Som verneleder har jeg blitt mye alene, jeg blir ikke brukt. Jeg har hatt info-møter for å forklare hvordan folk kan bruke meg, men jeg blir likevel ikke brukt. ...HMS-permen har ligget brakk i mange år, men nå begynner det [HMS] å bli på dagsorden for flere. Som verneleder ble jeg sendt på 40-timerskurset, og da laget jeg en ny perm. Internkontroll og verneombud er ikke brukt, og verneombud ble valgt bare fordi vi måtte ha det.
(Verneombud)

Sitatet fra et verneombud i en liten virksomhet illustrerer en annen virkelighet enn det første sitatet. Her kan jobben som verneombud karakteriseres som "frittsvevende". Verneombudet er på plass fordi det er påkrevd, men forutsetningen for å drive aktivt miljøarbeid synes ikke å være til stede. Det er vanskelig å mobilisere de ansatte, og det stilles ikke krav til verneombudet fra ledelsen. Verneombudet sliter med å få i gang aktiviteter. I en slik situasjon blir verneombudsordningen redusert til et "papiersystem", og tiltakene begrenser seg til ringpermer. Dermed skjer det lite konkrete analyser og handlinger på miljøsidene. Dette finner gjenklang i et sitat fra en kommuneansatt:

Mye som iverksettes blir bare permer og planer, og ikke noe som angår arbeidssituasjonen til den enkelte, men blir for generelt. Dersom det blir satt i gang konkrete tiltak, er det mye som tyder at det ofte er konkrete og håndfaste tema. Fortsatt kan det virke som om verneombud assosieres med fysiske og ergonomiske forhold: Vi har en verneleder hos oss – og hun er litt pådriver for det fysiske.

Disse hverdagsbildene viser at arbeidspraksis til verneombudet kan spenne fra "tvangsvalgt verneombud", pådriver for fysiske endringstiltak til pådriver og dialogpartner for ledelsen. En god dialog med de andre aktørene i virksomheten blir trukket fram som en avgjørende suksessfaktor for verneombudene:

Har man en god dialog med den som er leder, så blir man mer involvert i avdelingen, fordi at da får man informasjon - man har noen møter, man går inn og setter seg og prater litt uformelt. Og gjennom det så fanger man opp en del trender.... Har man ikke så god dialog med ledelsen, så blir det mer tilfeldig, altså.. Etter min oppfatning så fungerer ikke det formelle organet [Arbeidsmiljøutvalget] som det skal i hele tatt... og så orker jeg på en måte ikke å kjempe den kampen [å få utvalget til å fungere gjennom bedre dialog]... det har jo ikke fungert siden forrige leder slutta. ... Og attføringsutvalget – det fungerer heller ikke.... Men nå vet ikke jeg hvor mange saker – om det har vært noen saker - men jeg vil jo tro det, at det dukker opp noe. Men jeg er ikke informert om noe der i det hele tatt. Det er kjempelenge siden vi hadde møte.
(Hovedverneombud)

Dette viser igjen at arbeidet til verneombudet er avhengig av å være en integrert del av planleggingen i virksomheten dersom verneombudet skal komme seg ut av "sidevogna". God

dialog med impliserte aktører er alfa og omega. Et annet viktig punkt er at et levende vernesystem må tilpasses den enkelte bransje og type virksomhet.

Vi har også valgt å ta med et interessant eksempel om overtid, da dette er et tema som angår mange arbeidstakere i dag:

Det er alt for stor bruk av overtid. Det er mitt inntrykk. Det er lenge siden jeg har gått gjennom [overtidslistene], men ... de blir jo – altså, det er jo flere som - de bryter jo arbeidsmiljøloven så det holder, altså. Og det går jo ofte på enkeltpersoner. Det er klart – det er jo fint hvis du trenger mye penger, og du synes det er all right å jobb. Men det virker jo ikke som de verken har særlig styring på hvem som jobber for mye, og at de glemmer å søke om dispensasjon... Du kan si at for meg så kan det fort virke som det er en ubegrenset mulighet til å jobbe overtid hvis du bare gidder selv - ja, nå vet jo ikke jeg om de avtaler at de skal ta det ut som avspasering eller at de må få betalt for det. Men det kan jo være begge deler, at du jobber mye for å få avspasering, sånn at du får større friperioder til å dra på ferie. Men det vet jeg ikke hvordan fungerer nå.
(Hovedverneombud)

Dette er en svært interessant og aktuell problemstilling som har stor betydning for arbeidshelsa. Det er interessant at det blir påpekt at Arbeidsmiljøloven blir brutt, og at verneombudet har en del innsikt i hva som foregår. Dette framstår imidlertid ikke som et prioritert innsatsområde. Grunnene til dette er nok sammensatte og komplekse. For det første handler det om at virksomheten er kommet i en situasjon hvor overtid er nødvendig for å holde produksjonen oppe. For det andre er det mange ansatte som setter pris på muligheten til å jobbe ekstra, som det blir antydnet i sitatet. For det tredje vil et utfall fra vernesiden om overtidbruken kunne bli oppfattet som kritikk av ledelsen. Hvordan skal en balansere mellom å være motspiller og medspiller for å oppnå resultater i bedrift? For det fjerde kan vi spørre hvilke virkemidler verneombudet har til rådighet. Å stanse virksomheten er en mulighet, men et alvorlig virkemiddel som vi ikke vet om blir benyttet i liknende situasjoner. Dette sier også noe om de dilemmaer som verneombud møter i utførelsen av sin funksjon. Mange av disse dilemmaene har ingen entydig og klar løsning, og derfor er det spesielt viktig at de løftes fram. Dagens arbeidsliv er preget av en rekke dilemmaer og paradokser både for virksomheter og enkeltpersoner.

En forutsetning for å styrke verneombudet sin funksjon er å styrke ressursene til ordningen. Dette er funn som går igjen i flere av våre datakilder og eksisterende litteratur på feltet. Ressurser handler om økonomi, men også tilstrekkelig tid til å kunne utføre jobben som verneombud og få opplæring og påfyll av ny kunnskap. 40-timerskurset er en begynnelse, men ikke tilstrekkelig. En bedre ressursituasjon kan få positive virkninger og styrke helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Hvorvidt dette er særlig realistisk i en tid med økt konkurranse og kostnadskutt, er imidlertid en annen sak. Vi vil også påpeke at det er viktig hva eventuelle nye ressurser blir brukt til. I tillegg til å fokusere på ressurser er det også verd å rette oppmerksomheten mot holdninger og en forebyggende verne- og sikkerhetskultur. Dessuten er det avgjørende hvordan den enkelte virksomhet forholder seg til det å mobilisere sine ansatte:

Jeg tror man kan trekke veldig mye bra ut av dem [medarbeiderne], hvis de opplever at de blir tatt seriøst. At man ikke bare har et allmøte og så skal man komme med noe, og så ser man aldri noe til det igjen av det. For det har vært en teknikk som har vært brukt. Ikke sant, nå skal vi gjøre noen endringer - har dere noen forslag og sånn? Og så setter man ned noen grupper, og så skjer ingen ting av det folk har kommet med innspill om.
(Hovedverneombud, kommunikasjonsvirksomhet, 2002)

For at endringer skal skje og tiltak få noe av den ønskede effekten, må medarbeiderne bli tatt på alvor. Skal det bli engasjement om endringsprosesser, må ansatte bli hørt og oppleve at deres innspill blir tatt på alvor. Liksom-medvirkning vil lett bidra til apati, motstand og tilbaketrekning.

Vernesystemet fungerer ikke uavhengig av den virksomheten det inngår i og faktorer i omgivelsene. Flere saker på dagsorden og innspill fra ledelse og ansatte er derfor avgjørende for et levende vernesystem. *Det er for få saker*, var det flere som gjentok. Et alternativt synspunkt er at da må de selv bidra til å få fram saker. Et kommunalt verneombud sier imidlertid at han ikke har lært noe nytt i rollen som verneombud siden han har vært på det obligatoriske 40-timerskurset for verneombud. Dette skyldes bl.a. at han ikke har mer fri til rollen enn de dagene hvor det er arbeidsmiljøutvalg og andre møter. Dette bringer oss over i debatten om stillingen som verneombud sett i forhold til videre karriereforløp. Det er særlig hovedverneombud som er "frikjøpt" fra sine ordinære oppgaver, som kan oppleve at de har fjernet seg fra sine opprinnelige arbeidsoppgaver, og at det kan være vanskelig å "kople" seg på sin ordinære jobb igjen. Sett fra virksomhetens side kan det være en fordel med noen som innehar verneombudsrollen over tid, fordi det bidrar til kontinuitet, kompetanse, innsikt og langvarige relasjoner. Hyppige lederskifter ble også trukket fram som en hemsko for et godt samarbeid på lokalt plan når det gjelder arbeidsmiljøutvikling.

2.6.2 Reanalyser av kvalitative data: Sunne omstillingsprosesser

Prosjektet "Sunne omstillingsprosesser" var et treårig oppdrag for Arbeidstilsynet. Hensikten var å finne ut mer om hva eller hvilke faktorer som karakteriserer en sunn omstillingsprosess via kvalitative og kvantitative metoder. Det overordnede fokus var ikke rettet mot omstillingen i seg selv, men måten den ble gjennomført på. Det ble gjennomført seks intervjuer med verneombud. Det var store forskjeller både mellom hvordan verneombudet så på sin egen rolle og måten vedkommende utøvde den på. Vi vil her fokusere på tre ulike dimensjoner:

- Aktiv-Passiv
- Menneske-System
- Refleksjonsnivå

En rekke faktorer spiller inn på disse dimensjonene, slik som alder, erfaring, individuell terskel for å si fra/ta opp/varsle om forhold som er en trussel mot helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, bransje, stilling, osv. På bakgrunn av disse seks intervjuene er det tydelig at det er den første dimensjonen som er den tydeligste. Det er også her vi har mest utfyllende data i dette datamaterialet. Aktiv-Passiv-dimensjonen gjenspeiler i hvilken grad verneombudet ser på sin rolle som aktivt utøvende eller passivt mottakende. Et aktivt verneombud vil i kraft av seg selv være oppmerksom, bevege seg rundt på bedriften eller i sin avdeling for å fange opp, via observasjon eller kommunikasjon med sine kolleger, kritikkverdige forhold som det bør gjøres noe med. I intervjuene ser vi tydelig at dette er en dimensjon, hvor noen var svært passive. De så ikke problematikken med at ansatte stort sett henvendte seg til "sjefen" eller "høvdingen" som de var "kompis" med, i stedet for å kontakte verneombudet. Andre var midt på treet; de ønsket i større grad å ha en utøvende rolle, men klaget over at de ikke ble brukt, og at alle andre ansatte hadde like mye informasjon som de selv. I tillegg opplevde de at de ikke hadde tilstrekkelig kompetanse til å fungere tilfredsstillende i rollen som verneombud. Den siste gruppen framsto som aktive og utøvende. De aktive verneombudene gikk rundt på arbeidsplassen, og tok uoppfordret opp problemstillinger med kolleger og ledere på områder hvor de så at det var behov. De kommuniserte også aktivt med fagforeninger og tillitsvalgte, og sa selv at verneombudet hadde et betydelig ansvar knyttet til helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.

I den grad de passive involverte seg i forholdene på arbeidsplassen i kraft av det å være verneombud, indikerer intervjuene at det særlig dreide seg om fysiske forhold med umiddelbare trusler mot liv eller helse. Jo mer aktive og utøvende verneombudene blir, dess mer ser de ut til også å fokusere på og å ta tak i psykososiale faktorer, som for eksempel usikkerhet, medvirkning og ryktespredning knyttet til en omstillingsprosess.

Når det gjelder Menneske-System-dimensjonen er den illustrerende for hvorvidt den som er verneombud er mest opptatt av å utvikle systemer for systematisk kontroll av helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, eller om vedkommende verneombud er mer opptatt av å se og å ha kontakt direkte med "menneskene" på arbeidsplassen og å ta opp problemstillinger knyttet til enkeltpersoner. Denne dimensjonen ser ut til å være relativt uavhengig av Aktiv-Passiv-dimensjonen, men kan også tenkes å variere noe i samsvar med størrelsen på området som verneombudet er innforstått med at han eller hun har ansvar for, for eksempel om det kun er fysisk arbeidsmiljø eller også det psykososiale.

Den tredje dimensjonen som vi har kalt Refleksjonsnivå, gjenspeiler i hvilken grad verneombudet er bevisst på og reflekterer rundt sin egen rolle og ansvarsområde på arbeidsplassen. Denne dimensjonen ser ikke ut til å være spesielt avhengig av Menneske-System-dimensjonen, men det er en tendens til at den kan se ut til å samvariere med Aktiv-Passiv-dimensjonen. De som kan beskrives som mest aktivt utøvende, virket som de mest reflekterte rundt sin rolle som verneombud.

Disse seks intervjuene fra prosjektet "Sunne omstillingsprosesser" belyser ulike dimensjoner knyttet til verneombud og verneombudsrollen, samtidig som de sier oss lite presist om hva jobben konkret inneholder eller innebærer. Dette er likevel dimensjoner som det ville vært interessant å studere nærmere.

3 Metode og datagrunnlag

Våren 2007 gjennomførte vi en web-basert spørreundersøkelse blant norske verneombud. Dette kapitlet beskriver hvordan vi utviklet spørreskjema og samlet inn data, og gir en vurdering av representativiteten til respondentene.

3.1 Utvikling av spørreskjema

Vi hadde fra kunnskapsstatusen identifisert en del tema som det var viktig å få informasjon om:

- Erfaring som verneombud, inkludert inntreden i funksjonen
- Bruk av stansingsretten og konsekvenser av bruken
- Arbeidsform og arbeidsoppgaver (tema)
- Kompetanse
- Status
- Forhold til nærmeste leder
- Framtida og forbedringer

Siden det var få studier av verneombud og enda færre breddeundersøkelser, kunne vi ikke basere denne studien primært på etablerte spørsmål. Det forelå imidlertid et skjema vi kunne benytte oss av, en undersøkelse i oljebransjen i 2004 utført av SINTEF og Rogalandforskning (RF) i fellellskap (Altern, Hovden, Hunnes, & Lie, 2004). Dette skjemaet var blitt brukt på et seminar med både ledere og verneombud til stede, og hensikten med skjemaet var å starte en diskusjon mellom ledere og verneombud, for å se om de hadde felles syn på verneombud. I etterkant av seminaret utarbeidet SINTEF og RF en rapport om tiltak for verneombud offshore (Altern, Lie, & Bang, 2005). Denne undersøkelsen inneholdt en rekke spørsmål om verneombudets arbeidsoppgaver, kompetanse, rolle, arbeidsform og framtidige funksjon (her la vi også inn et åpent spørsmål). SINTEF/RFs skjema ble en sentral del av undersøkelsen, etter at vi hadde fjernet de rent sektorspesifikke spørsmålene.

I tillegg utvidet vi undersøkelsen med en del tema. Vi trengte informasjon om verneombudets bakgrunn og erfaring, om bransje og yrke, ansvarsområde og hvordan de hadde blitt verneombud. Dessuten etterspurte vi mer informasjon om bruk av stansingsretten og hvilke konsekvenser eventuell bruk hadde. Før det endelige skjemaet ble laget, gjennomførte vi en kvalitetskontroll med oppdragsgivere på språk og tema.

3.2 Innsamling av data

3.2.1 Identifisere utvalget

Å nå norske verneombud var ikke uten videre enkelt. Det finnes ingen sentrale register over verneombud. Det finnes virksomhetsregister, så det hadde vært mulig å trekke tilfeldig blant disse, kontakte et utvalg virksomheter med over ti ansatte og la disse få tilsendt skjema. Dette framstod imidlertid som tid og kostnadskrevende. Selv om vi sendte ut en elektronisk link, måtte vi etablere en oversikt over epost-adresser, eller oppfordre folk til å gå inn på bestemte sider. Vi ønsket derfor å ta utgangspunkt i eksisterende oversikter.

Vi var kjent med at det eksisterte to forum på internett for verneombud. Det ene var et "Forum for Verneombud" på hjemmesidene til "Senter for God HMS" (<http://www.hmsonline.no/>). Det andre forumet het "Verneombud" og var en del av Arbeidsmiljøsenderets web-sider (<http://www.verneombud.no/>). Begge var medlemsbaserte og hadde lister over verneombud som hadde meldt seg på. Begge var villige til å sende ut en henvendelse om en undersøkelse for oss.

For å kunne nå verneombud som ikke var en del av de to forumene opprettet vi også en egen side hvor interesserte kunne logge seg på: www.sintef.no/verneombud. Denne var i prinsippet åpen, og hvem som helst kunne logge seg på.

3.2.2 Gjennomføring av undersøkelsen

Elektronisk utgave av skjemaet var klart ved slutten av april, med en "hjemmeside" på SINTEF som beskrevet over. Vi startet utsending via "Senter for God HMS" og Arbeidsmiljøsenderet (AMS) i mai. Vi stengte for "Senter for God HMS" 18. juni, etter en purring, på AMS 13. juli uten purring. AMS stod selv for invitasjonen, mens "Senter for God HMS" stilte adresseliste til disposisjon for SINTEF. Undersøkelsen på SINTEF var åpen ut juli, men nesten alle skjema var inne i løpet av juni. De tre veiene inn i undersøkelsen ga følgende antall svar:

Forum	Antall påbegynte	Antall fullstendige	Antall i basen	Påbegynt svarprosent	Svarprosent fullstendig
AMS/Verneombud.no	1.153	866	2000 ⁷	58	43
"Senter for God HMS"	182	163	486	37	33
SINTEFs side	325	239	Åpen	-----	-----
Totalt	1.660	1.268	Åpen	-----	-----

Tabell 6 Oversikt over antall svar fra de ulike kildene

Tabell 6 viser antall svar fra de ulike veiene inn i undersøkelsen. Som det framgår av tabellen kommer hovedtyngden av svarene fra verneombud som er med på forumet Verneombud.no. Svarprosenten er på over 40 prosent fullstendig, mens over 50 prosent har vært innom på et eller annet vis. På en elektronisk undersøkelse, hvor vi må regne med en del feil i lister, osv., er dette en god svarprosent.

Svarprosenten fra "Senter for God HMS" er trolig høyere reelt enn det som framgår av tabellen. Senteret organiserte nemlig Verneombudets dag i mai 2007. SINTEF var til stede, og vi fikk god plass til å gjøre undersøkelsen kjent. For at alle interesserte skulle få lov til å svare oppga vi sintef.no/verneombud som startsted. Vi fikk inn over 100 svar i de to nærmeste dagene etter undersøkelsen, vi må anta noe overlapp.

Når det gjelder SINTEFs side ser det ut til å ha vært flere hovedveier inn i denne. Den ene var etter Verneombudsdagene, hvor SINTEF kunngjorde undersøkelsen. Den andre var fra verneombud som gjerne ville ha flere til å svare. Videre benyttet vi vårt eksisterende prosjektnettverk av tillitsvalgte til å mobilisere sine (hoved)verneombud. Dessuten var vi i kontakt med flere verneombud i case-virksomhetene ved innsamling av data og tilbakemelding av foreløpige resultater. Ved deltakelse på et lokalt arbeidsmiljøutvalg og et internt forum for verneombud oppga vi nettadressen til vårt spørreskjema og oppfordret verneombud til å delta i undersøkelsen.

⁷ AMS oppga 2000+.

Vi har gjennomført mange spørreundersøkelser, men har så langt aldri opplevd noen undersøkelse hvor det var så mye interesse blant respondentene. Vi fikk telefoner og eposter i hele mai og juni, hvor verneombud ba om at andre måtte få svare på undersøkelsen. Vi måtte sende ut en egen epost til de inviterte deltakerne og si at de ikke måtte videresende sin personlige link, men heller gå til den åpne siden. Hovedverneombud sendte eposter til verneombud i hele sin organisasjon med SINTEF-adressen, og ba dem om å svare. Hvor mange vi fikk inn på det viset vet vi ikke, men det var i alle fall 100 komplette. Tallet kan synes lavt, men vi har aldri opplevd denne typen energi i en undersøkelse. Vår tolkning er at verneombud ville bli sett.

Når det gjelder antall respondenter i undersøkelsen har vi valgt å ta med alle som har svart på det konkrete spørsmålet. Frafall og manglende svar finner vi i alle undersøkelser, vi tar med de svar vi får på hvert enkelt spørsmål. Tabell 6 viser maksimalt og minimalt antall svar for hele utvalget⁸. Det konkrete tallet for hvert enkelt spørsmål er derfor oppgitt⁹.

3.3 Vurdering av representativitet

Vi har fått inn svar fra mer enn 1.500 verneombud og hovedverneombud. Hvor representativ er denne gruppen for norske verneombud? Det mest korrekte svaret på det spørsmålet er at vi ikke vet. Det foreligger ikke noen form for sentral oversikt over verneombud noe sted. Vi vet ikke antall verneombud totalt. Vi vet heller ikke noe om hvordan det totale antall verneombud fordeles på bransjer, yrker, bedriftsstørrelse, kjønn, geografi, osv.

3.3.1 Bransjevis representativitet

Vi kan imidlertid sammenlikne bransjevis fordeling av verneombud i vår undersøkelse med bransjevis fordeling av antall ansatte i Norge:

	Prosent verneombud	Prosent av antall arbeidstakere
Primærnæringene	1	3
Bergverk/energiproduksjon	2	2
Industri	16	11
Transport og kommunikasjon (inkl. post og tele)	7	7
Finansiell tjenesteyting/forsikring	4	13
Offentlig forvaltning	15	5
Bygg og anlegg	4	7
Varehandel	3	15
Hotell og restaurant	1	3
Undervisning	10	6
Helsetjenester/sosial	21	20
Annet	17	7

Tabell 7 Bransjemessig fordeling verneombud sammenliknet med bransjemessig fordeling antall ansatte

⁸ Noen spørsmål gikk bare til deler av utvalget, for eksempel ble bare de som hadde brukt stansingsretten spurt om hvordan det hadde virket.

⁹ Når sett av spørsmål er satt opp i en tabell, hender det at N varierer innbyrdes mellom spørsmålene. Den oppgitte N er da den laveste vi har blant de spørsmålene.

Tabell 7 sammenlikner andelen verneombud med andel arbeidstakere¹⁰. Vi ser at i forhold til antall arbeidstakere har vi en overrepresentasjon av verneombud fra Industri, Offentlig forvaltning og Annet. Vi har en underrepresentasjon fra Undervisning, Primærnæringer, Hotell og restaurant og Bygg og anlegg. Ellers er det et rimelig samsvar.

At det er avvik mellom antall ansatte og antall verneombud er som forventet. Noen bransjer har helt sikkert flere verneombud per ansatt enn andre. Fra en lang rekke studier på innføring av systematisk HMS-arbeid (Saksvik, Torvatn, & Nytrø, 2003; Skaar, Dahl, & Torvatn, 1999; Torvatn & Guttormsen, 2000) vet vi at det er en overvekt av verneombud i tradisjonelle mannsbedrifter (industri, bygg, o.l.) med sterke tradisjoner for HMS-arbeid. Vi vet også at større bedrifter har verneombud i større grad enn andre, bransjer med et høyt antall små bedrifter vil derfor forventes å ha mindre andel verneombud enn de med litt større bedrifter.

Tallene i Tabell 7 gjenspeiler i noen grad dette. Underrepresentasjon fra Hotell og restaurant og Bygg og anlegg kan skyldes at det er mange små enheter i denne bransjen, så små at de ikke har verneombud. Overrepresentasjon fra industri trenger ikke være en overrepresentasjon i forhold til antall verneombud. Det er grunn til å tro at det finnes flere verneombud per arbeidstaker i industrien enn gjennomsnittet.

Videre er det sannsynligvis for mange som har svart "Annet" i undersøkelsen, det er nok ikke alle som har funnet "sin" bransje blant de som ble listet opp. Noen av de som har svart "Annet" skulle vært på andre bransjer. Det mest overraskende og uforklarlige avviket er overrepresentasjonen av Offentlig forvaltning. Alt i alt kommer imidlertid undersøkelsen ut som rimelig representativ hva bransje angår. Det aller viktigste er likevel at undersøkelsen dekker hele spekteret av bransjer.

3.3.2 Undersøkelsens verneombud og aktivitetsnivå

Den største feilkilden i forhold til representativitet er imidlertid neppe bransje, kjønn, størrelsesfordeling eller lignende. Den største feilkilden er at disse verneombudene må antas å ha større aktivitetsnivå/større interesse, bevissthet om egen rolle og større kunnskap enn et gjennomsnittlig verneombud. Hovedtyngden av respondentene kommer fra to medlemsbaserte organisasjoner for verneombud. Vi må anta at de som melder seg inn der er over gjennomsnittet interessert i sin rolle og funksjon. I tillegg har de svart på undersøkelsen, tross alt er det et arbeid det også. Det er derfor rimelig å anta at undersøkelsen viser verneombud på sitt mest aktive. Det må vi ha i mente når vi tolker data.

3.4 Case-studiene

For å få mer dybdekunnskap om de mekanismer og prosesser som påvirker situasjonen til verneombud foretok vi et sett case-studier. Målsettingen med denne delen av prosjektet var å undersøke hva verneombudene ser på som sine hovedarbeidsoppgaver, og hvordan de faktisk opplever og håndterer rollen som verneombud. Vi var først og fremst opptatt av *god verneombudspraksis* og mekanismer som bidrar til å opprettholde denne. Følgende problemstillinger var sentrale:

- Hvilken funksjon og status har verneombudet i virksomheten?
- Hvordan håndterer verneombudene rollen?

¹⁰ 2006-tall. Kilde: SSB.

- Hvilke typer kompetanse og organisatoriske ressurser fremmer god vernombudspraksis?
- Hvordan er samarbeidet mellom verneombudet, tillitsvalgt og daglig leder?
- Hva er de største framtidige utfordringene som har betydning for rollen som verneombud?

Gitt det vi vet om HMS-utfordringer, skader og stansinger fra verneombud i ulike bransjer, foretok vi et strategisk utvalg av virksomheter som oppfylte følgende utvalgsriterier:

- Være innenfor området til Hovedorganisasjonenes Fellestiltak
- Både industri- og servicebransje
- Geografisk plassert i Trondheims- eller Oslo-området
- Store nok til å ha minst ett, gjerne flere verneombud

Tre virksomheter ble valgt, og navnene på disse er anonymisert: Installasjon, Entreprenør og Service. Alle de tre casene er en del av større konsern. I teksten bruker vi betegnelsen bedrift på divisjonene eller avdelingene. I alle bedriftene ble case-studiene gjennomført ved semistrukturerte intervju som hovedkilde for data. Ledelse, verneombud/hovedverneombud, tillitsvalgt(e) ble intervjuet. I tillegg fikk respondentene lese gjennom og kommentere beskrivelser, og i to bedrifter diskuterte vi analyser og prosjektet på arbeidsmiljøutvalgsmøter¹¹.

Begrepsparet ”boksing” og ”dansing” vil bli benyttet i analysen. Metaforen er lånt fra en tysk boktittel om omfanget av og type partsrelasjoner mellom fagforening og ledelse i dagens arbeidsliv (Huzzard, Gregory, & Scott, 2004). ”Boksing” er et bilde basert på motstridende interesser mellom partene i forhold til felles reguleringer (ofte knyttet til kollektive forhandlinger). Denne metaforen blir kontrastert med ”dansing”, hvor ledelse og fagforening blir dansepartnere som søker å finne en felles takt, dvs. aktivt samarbeid for å oppnå gjensidige fordeler.

I de neste delene vil vi presentere resultatene fra de enkelte bedriftene hver for seg. Dette blir etterfulgt av et kapittel hvor vi går gjennom og drøfter åtte tilfeller av stansing av arbeid ved de tre bedriftene. Avslutningsvis er det en oppsummering av hva vi har lært etter denne eksempelstudien. Den travle leser kan gå til dette kapitlet for å få en kjapp presentasjon av bedriftene og hovedbudskapet i case-studien.

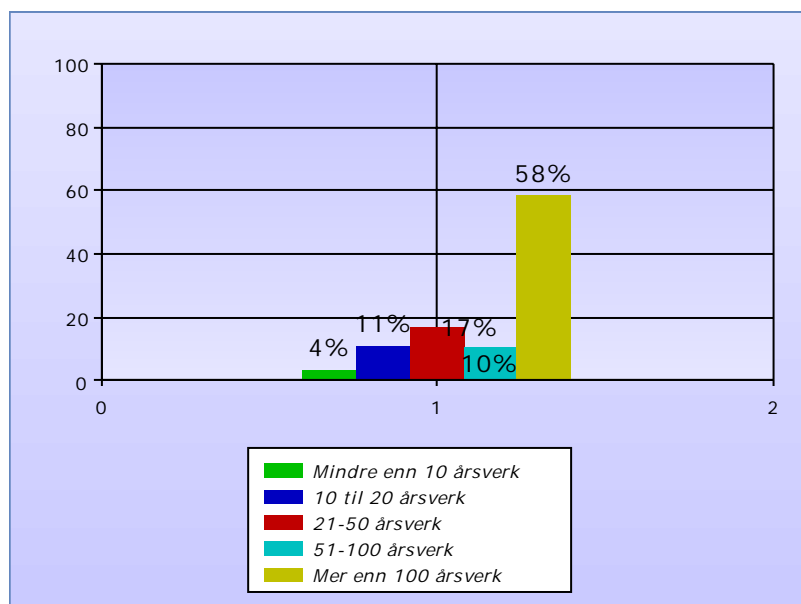
¹¹ Møter, hvem som ble intervjuet, osv., står i hvert enkelt case.

4 Hvilke verneombud har svart?

4.1 Demografi

4.1.1 Kjønn, bedriftsstørrelse, bransje

Av de 1.660 som besvarte spørsmålet om kjønn var det 57 prosent menn og 43 prosent kvinner. Som det framgår av Figur 2 arbeidet de primært i store bedrifter.



Figur 2 Størrelse på virksomhet verneombud arbeider i. Tall i prosent, N= 1649

Bransje	Antall	Prosent
Primærnæringene	16	1
Bergverk/energiproduksjon	41	2
Industri	272	16
Transport og kommunikasjon (inkl. post og tele)	108	7
Finansiell tjenesteyting/forsikring	61	4
Offentlig forvaltning	243	15
Bygg og anlegg	61	4
Varehandel	51	3
Hotell og restaurant	12	1
Undervisning	162	10
Helsetjenester	184	11
Sosiale tjenester/omsorg	157	10
Annet	282	17
Total	1.650	100

Tabell 8 Bransjefordeling verneombud, absolutt og prosent

Som tidligere påpekt er bransjefordelingen *grovt* sett som norsk arbeidsliv, se kapittel 3.3.1.

4.1.2 Erfaring med yrke og funksjonen

	Yrke (N=1655)	Verneombud (N=1461)
1 år eller mindre	5	18
2 til 4 år	16	43
5 til 9 år	28	23
10 til 15 år	20	10
Mer enn 15 år	31	6

Tabell 9 Yrkeserfaring og erfaring som verneombud

Tabell 9 viser antall år erfaring verneombud har med yrke og med funksjonen som verneombud. Vi ser at verneombud har betydelig erfaring i yrket sitt, faktisk har 51 prosent mer enn ti års erfaring. Få verneombud har under to års erfaring. *Den åpenbare konklusjonen er at man blir verneombud etter noen års erfaring på en arbeidsplass.* Vi kan anta at verneombud i undersøkelsen kjenner sin arbeidsplass og sine arbeidsmiljøutfordringer.

De har ikke så lang erfaring som verneombud. Det er riktignok en liten gruppe svært erfarne verneombud, men det typiske (median verneombud) i undersøkelsen vår har to til fire års erfaring, 61 prosent har mindre enn 5 år.

4.1.3 Verneområde og rolle

Rolle	Antall	Prosent
Verneombud	1.079	67
Representant for ansatte i små virksomheter	8	0
Hovedverneombud	524	33
Total	1.611	100

Tabell 10 Verneombudsrolle

I undersøkelsen er to av tre respondenter verneombud, en av tre hovedverneombud. Det er åtte som oppgir at de er representanter for små bedrifter. Dette er en frivillig ordning som kan inngås for bedrifter med færre enn ti ansatte. Vi vil i analyser se på disse som verneombud.

Avgrensning av verneombud	Antall	Prosent
En organisatorisk enhet (avdeling, virksomhet)	1.136	72
En geografisk avgrensning (bygg, byggeplass, område, etasje, osv.)	240	15
En maskin eller annet utstyr som brukes i produksjon	7	0
Det er uklart for meg hva mitt verneområde er	27	2
Annet (utdyp)	176	11
Total	1.586	100

Tabell 11 Avgrensning av verneområde

Verneområdet er det området verneombudet har et ansvar for. Som det framgår av Tabell 11 er den typiske inndelingen organisatorisk, fulgt av geografisk. Kun 2 prosent opplever at de har et uklart verneområde, mens 11 prosent har andre avgrensninger av ansvarsområde enn geografi eller organisasjon.

4.2 Inntreden i rollen

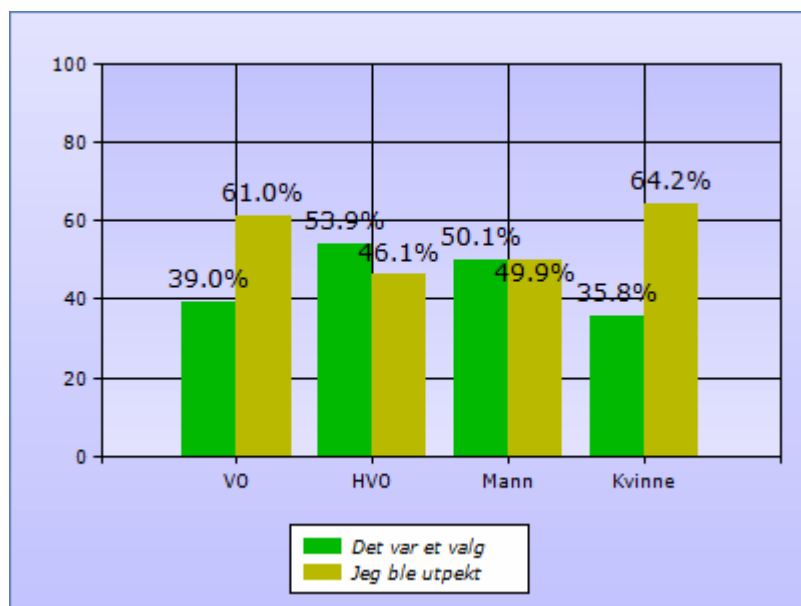
4.2.1 Valg eller utpeking

Det skal formelt avholdes valg på verneombud. Vi visste imidlertid før undersøkelsen begynte at mange verneombud mer eller mindre ble utpekt til å være verneombud, uten formelt valg og uten motkandidat. Vi hadde mistanker om at motivasjonen for å bli verneombud var lav.

Undersøkelsen bekreftet også det. På utsagnet ”De ansatte er lite motivert for å bli verneombud” svarte 77 prosent at de er enige i utsagnet, mens 10 prosent er uenige. Her er det behov for en innsats for å motivere. Men spørsmålet om hvordan arbeidstakere da blir verneombud gjensto. Vi forsøkte derfor å kartlegge utbredelse av valg og utpeking.

Av 1.584 respondenter som besvarte spørsmålet ble 695 eller 44 prosent valgt, mens 889 eller 56 prosent ble utpekt. *Flertallet av verneombud ble altså ikke formelt valgt, men utpekt av sine kolleger gjennom ulike prosesser.* Det bør nevnes at der det først er blitt gjennomført valg, så er dette den vanlige måten å identifisere verneombud på - 92 prosent av de som er valgt sier at det er slik det vanligvis gjøres hos dem.

Vi så også litt nærmere på om det var forskjeller mellom typer verneombud og kjønn.



Figur 3 Valg eller utpeking fordelt på rolle og kjønn. Tall i prosent, N= 1584

Som det framgår av Figur 3 er det en del variasjoner med hensyn på valg og utpeking etter kjønn og rolle. Et hovedverneombud blir som hovedregel valgt, i 54 prosent av tilfellene. Det er imidlertid en betydelig mengde hovedverneombud som er utpekt, uten formelt valg. Det er også en kjønnsforskjell, menn er i mye større grad enn kvinner med i formelle valgprosesser. Noe av forskjellen mellom kjønn kan muligens skyldes at kvinner i mindre grad enn menn er hovedverneombud.

Hva var årsaken til at man ble utpekt som verneombud, slik verneombud opplevde det?

Årsak	Nevnt av prosent
Jeg ble bedt om å stille av kollegene mine	37
Det var ingen andre som ville	34
Jeg ble bedt av tidligere verneombud om å stille	22
Jeg ble bedt om å stille av fagforeningsrepresentant	22
Utpekt av nærmeste leder	22
Jeg hadde god kompetanse på HMS og ble derfor foreslått	15
Jeg var tillitsvalgt og derfor var det greit å ta et verv til	6
Jeg fremmet selv mitt kandidatur og ingen gikk i mot	6
Annet, utdyp	5
Jeg var den eneste som hadde lov (lang nok erfaring)	1

Tabell 12 Årsaker til at man ble utpekt som verneombud. Prosent nevnt av utpekte verneombud (N=883)

Den viktigste enkeltårsaken til å stille er at kollegene ber om det, tett fulgt av at ingen andre vil. Tidligere verneombud og tillitsvalgte er andre pådrivere. Dette er tydeligvis som regel ikke samme person.

Når vi skal tolke denne tabellen, er det viktig å være klar over reglene for valg. Med hjemmel i Arbeidsmiljøloven har Arbeidstilsynet utarbeidet en forskrift for verneombud og arbeidsmiljøutvalg (FOR 1977-04-29 nr. 07). I § 2 av denne forskriften spesifiseres det hvordan valg på verneombud holdes. Her står det, i 3. ledd at ”På verneområder hvor en lokal fagforening alene organiserer flertallet av arbeidstakerne, kan fagforeningen utpeke verneombudet”, og videre at ”På verneområder hvor flere fagforeninger til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, men hvor ingen av dem organiserer flertallet alene, kan de i fellesskap utpeke verneombudet”. Det vil si at om en fagforeningsrepresentant peker ut et nytt verneombud, kan dette være et ordinært valg, i henhold til forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Interessant nok oppgir 22 prosent at de er utpekt av nærmeste leder. § 5 av forskriften over gir imidlertid ledelsen rett til å utpeke verneombud dersom de ansatte ikke gjør det. Konsekvensen av dette er noe uoversiktlig. På den ene siden betyr det at vi må anta at verneombud og nærmeste leder kan samarbeide godt. Nærmeste leder ville neppe velge noen han/hun hadde en stor konflikt med. Siden det er vanskelig å finne verneombud, kan det også være et uttrykk for at daglig leder sørger for at rollen finnes, slik den skal etter loven. På den andre siden framstår ikke verneombud som spesielt uavhengig i en slik rolle.

4.2.2 Opplevelse av å bli verneombud

Påstand	Helt uenig	Delvis uenig	Verken eller	Delvis enig	Helt enig
Tillit kolleger	2	3	22	35	38
Tillit ledelse	4	7	18	34	36
Påtatt meg en viktig oppgave	1	2	10	32	54
Raskt tilbud om opplæring	13	9	9	23	46
En rolle jeg kunne fylle	1	3	11	46	39
Følte stolthet over å ha blitt arbeidstakernes tillitsvalgte	3	3	23	34	36

Tabell 13 Opplevelse av å ha blitt valgt til verneombud første gang. Tall i prosent, N = 1548

Tabell 13 viser hvordan verneombud opplevde å bli valgt til verneombud første gang. Som vi ser opplevde syv av ti å ha tillit hos sine kolleger og sin leder, 86 prosent hadde påtatt seg en viktig rolle, en rolle de (åtte av ti) opplevde å kunne fylle. Faktisk sier så mange som syv av ti seg enige i at de var stolte over å ha blitt valgt som arbeidstakernes tillitsvalgte i arbeidsmiljøspørsmål. Tilbud om opplæring kom raskt for flertallet (69 prosent), men her var det en del som opplevde sommel.

4.3 Hvem er verneombud - oppsummert

Samlet sett framtrer et ganske klart bilde av verneombudet. Et verneombud er en relativt erfaren arbeidstaker. Han eller hun har tillitt hos sine kolleger og sin nærmeste leder. Et verneombud har sjelden ført valgkamper for å bli valgt, men *det er ikke tilfeldig hvem som blir utpekt*. Noen ber det kommende verneombud om å stille, og resten av arbeidsplassen aksepterer det og støtter opp. Verneombud føler at jobben er viktig, faktisk er han/hun litt stolt over å bli valgt. Selv om han eller hun ikke har etterspurt jobben, føler verneombudet seg kompetent og i stand til å utføre den.

5 Bruk av stansingsretten

5.1 Om stansingsretten

Det sterkeste virkemidlet et verneombud har er stansingsretten. Stansingsretten er regulert i § 6.3 i AML av 2005¹², hvor det sies:

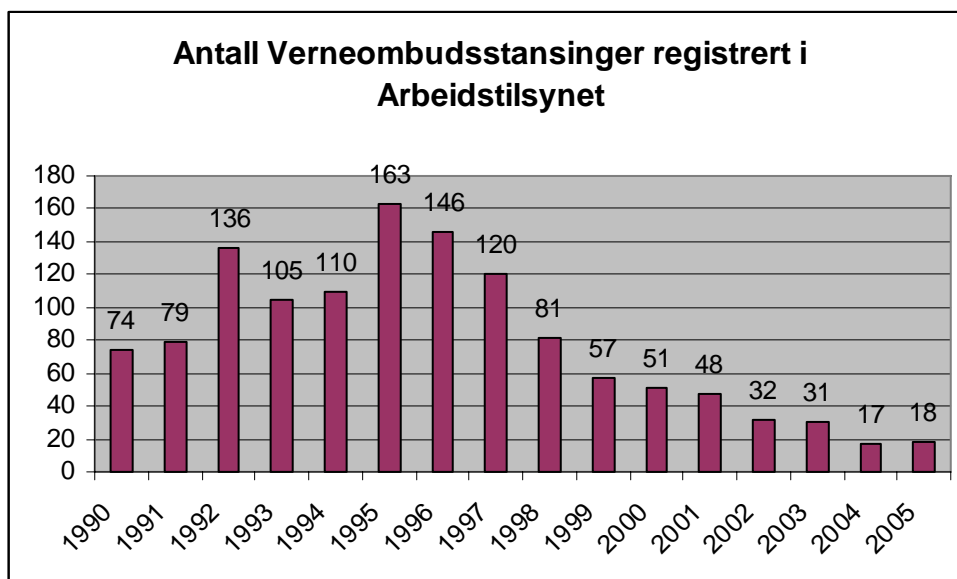
- (1) Dersom verneombudet mener at det foreligger umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på annen måte, kan arbeidet stanses inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette. Arbeidet må bare stanses i det omfang verneombudet anser det nødvendig for å avverge fare.*
- (2) Stansingen og grunnen til den skal omgående meldes til arbeidsgiveren eller dennes representant.*
- (3) Verneombudet er ikke erstatningsansvarlig for skade som påføres virksomheten som følge av at arbeidet stanses i henhold til bestemmelsen i første ledd.*

Dette er et relativt kraftig virkemiddel. Verneombudet kan suverent og på eget initiativ stoppe arbeid innenfor eget verneområde, uten at dette skal ha noen negative økonomiske konsekvenser.

5.2 Arbeidstilsynets oversikt over stansinger

Vi vet relativt lite om bruken av stansingsretten. Den var omdiskutert i 1977, men ble uten videre diskusjon videreført i 2005. Tall fra Arbeidstilsynet sier at denne ordningen er lite brukt, men Arbeidstilsynet kjenner bare de tilfeller som de kommer i kontakt med. Andre ledd av § 6.3 sier at stansing og grunnen til denne, omgående skal meldes til *arbeidsgiver*, men det sies ikke eksplisitt at den skal meldes til Arbeidstilsynet. Implisitt følger dette av første ledd av § 6.3, hvor det står at stansingen gjelder til Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette eller ikke, men om dette blir fulgt opp i praksis vet vi ikke. Informasjon fra case-studier, så vel som egne erfaringer i egen organisasjon, tydet på at stansing var litt mer utbredt enn Arbeidstilsynets tall. Det er klart at tallene på stansinger Arbeidstilsynet har representerer et minimum av stansinger, men graden av underrapportering visste vi ikke noe om.

¹² I loven av 1977 var den regulert av § 27, som sa det samme.



Figur 4 Arbeidstilsynets registrering av verneombudenes stansinger, 1990-2005. Kilde: Torvatn, 2001 og Arbeidstilsynet

Torvatn (2001) oppsummerte perioden 1990-2000. Tall etter 2000 har Arbeidstilsynet stilt til disposisjon etter henvendelse. Figur 4 viser flere ting. For det første har Arbeidstilsynet aldri registrert noe høyt nivå av stansinger i den gjeldende perioden. Dette er konsistent med et bilde av ordningen som lite brukt, og gir selvsagt også en mulig forklaring på hvorfor det ikke var noen diskusjon om opprettholdelse av stansingsretten i 2005. Denne ordningen var så lite i bruk at det ikke var verdt å bry seg. Selv på topp i 1995 var det bare 163 stansinger.

Det andre vi kan se er at antallet registrerte stansinger har falt sterkt siden midten av 90-tallet. Antall stansinger i 2005 er litt mer enn ti prosent av antallet ti år før. *Hvorfor* vi har denne utviklingen er imidlertid uklart. Vi kan ikke se noen endringer i norsk arbeidsliv som er av en slik art at antallet skulle gå ned, vi tror ikke at det er en radikal forbedring av arbeidslivet som gjør at verneombud stanser mindre.

En annen mulig årsak er at verneombud stanser mindre fordi de ikke ser noe nytte i stansingen. Det er en mulighet, men vi kan ikke se hvordan det skulle stemme med den økningen vi ser først på 90-tallet. Dersom reduksjonen i stansinger hadde vært kontinuerlig siden 1990, hadde det vært en mer sannsynlig tolkning at verneombud ga opp.

Kan årsaken ligge i Arbeidstilsynets registreringspraksis? Det er selvsagt mulig. Erfaringsmessig kan det skje store endringer i hvordan man registrerer i løpet av en 15 års periode. Vi har riktignok ingen data som sier at det har skjedd en slik endring. Da en av forfatterne oppsummerte Arbeidstilsynets aktivitet i 2000, fant vedkommende ikke noe som tydet på en slik endring på 90-tallet.

Ingen av de nevnte årsakene virker særlig overbevisende som eneste årsak. Det kan selvsagt være en kombinasjon av de nevnte forhold som er årsak, men mest sannsynlig er det en annen årsak, en årsak som vi ikke kan se ut i fra det vi vet før vi vet mer om verneombudets opplevelse av sin stansingspraksis.

5.3 Utbredelse av stansing blant verneombud i undersøkelsen

Vi ønsket derfor å sjekke med verneombudene om de stanset eller ikke. Siden vi (basert på Arbeidstilsynets tall) antok at dette ville være et lavt tall, spurte vi samtidig om de hadde *vurdert* stansing. Vi fulgte opp med spørsmål om konsekvenser og sanksjoner mot eventuelle ”stansere” blant verneombud, samt spørsmål om de som hadde vurdert å stanse hadde latt være på grunn av sanksjoner eller om problemet hadde blitt løst på annet vis. Vi la også inn åpne spørsmål om stansing og vurdering av stansing.

5.3.1 Samlet utbredelse i undersøkelsen

Har du benyttet retten til å stanse arbeid?	Antall	Prosent
Ja	310	21
Nei, men jeg har vurdert det	284	19
Nei, det har ikke vært aktuelt	899	60
Total	1.493	100

Tabell 14 Utbredelse av stansing blant verneombud i undersøkelsen

Svarprosenten i Tabell 14 var overraskende. Bruken av stansingsretten var mer utbredt enn vi hadde forventet. At det i et utvalg på under 1.500 verneombud var mer enn 300 som faktisk hadde stengt var overraskende, tatt i betraktning av Arbeidstilsynet stort sett registrerte 100 i året i hele det norske arbeidslivet på 90-tallet, da antall registrerte stansinger var på topp. Spørsmålet var ikke begrenset til å gjelde siste året. Det kunne selvsagt være en oppsamling, men antallet må likevel sies å være høyt. Vi vil ikke våge oss på noen prosentvis fordeling for det norske arbeidslivet, *men vi hevder, basert på disse tallene og støttet av case-studiene, at stansingsretten er i aktiv bruk i det norske arbeidslivet i dag.*

Det var også en nesten like stor gruppe som sa at de hadde vurdert å stanse arbeid. Vi vet selvsagt ikke eksakt innholdet i en slik vurdering, men som vi skal se er denne vurderingen litt mer enn en ”løs tanke”. I vårt utvalg hadde altså 40 prosent av respondentene enten brukt eller vært oppe i situasjoner hvor de vurderte å bruke stansingsretten.

5.3.2 Hvilke grupper bruker stansingsretten hyppigst?

Vi så litt nærmere på bruk av stansingsretten fordelt på ulike grupper: Kjønn, rolle (verneombud eller hovedverneombud), om verneombud var valgt eller utpekt, om det skjedde i privat dominert sektor eller offentlig dominert sektor, og om størrelse påvirket.

		Ja	Nei, men jeg har vurdert det	Nei, det har ikke vært aktuelt
Rolle	Verneombud (N=999)	15,2	16,5	68,3
	Hovedverneombud (N=494)	32,0	24,1	43,9
Valg eller utpekt	Valg(N= 668)	25,3	19,5	55,2
	Utpekt (N=825)	17,1	18,7	64,2
Kjønn	Mann (N=852)	29,7	20,4	49,9
	Kvinne (N=641)	8,9	17,2	73,9
Sektor ¹³	Privat (N=821)	28,6	18,5	52,9
	Offentlig (N=672)	11,2	19,6	69,2

Tabell 15 Stansing fordelt på ulike grupper. Tall i prosent

Hovedresultatene i tabellen lar seg oppsummere som følger:

- Hovedverneombud stanser oftere enn verneombud
- Valgte stanser oftere enn utpekte
- Menn stanser oftere enn kvinner
- Verneombud i privat dominert sektor stanser oftere enn verneombud i offentlig dominert sektor

Alle forskjellene er signifikante på fem prosent nivå. I den grad vi skulle ha framsatt hypoteser på forskjeller på forhånd, basert på eksisterende teori, stemmer disse med de faktiske funnene. Det er ikke overraskende at hovedverneombud som har et større område og trolig mer erfaring og tyngde på mange vis, stanser oftere enn verneombud, selv om de formelt har samme stansingsrett. Menn arbeider i privat sektor i større grad enn kvinner. Om forskjellene i stansing mellom menn og kvinner skyldes hvilke bransjer man arbeider i eller kjønn, kan vi ikke si noe om. Det vi vet er at privat sektor har en rekke arbeidsplasser med store sikkerhetsmessige og fysisk/kjemiske arbeidsmiljøutfordringer, kombinert med sterke fagforeninger og lang tradisjon for arbeidsmiljøarbeid. At valgte verneombud stanser oftere enn utpekte er interessant, og antyder at de som er utpekt ikke føler seg fullt så trygg i sin rolle som de som er valgt. Men det kan selvsagt også være andre underliggende faktorer som kan forklare det samme.

Til slutt ser vi på stansing og bedriftsstørrelse:

	Ja	Vurdert	Nei
Mindre enn 10	9	11	79
10 til 20 årsverk	8	19	74
21 til 50	9	19	72
51-100	17	16	77
Mer enn 100	28	20	52
Alle	21	19	60

Tabell 16 Stansing etter bedriftsstørrelse. Tall i prosent i hvert størrelsessegment

¹³ Offentlig/privat var ikke et spørsmål i undersøkelsen. Vi har rekodet en del bransjer for å få inndelingen offentlig/privat.

Som det framgår av Tabell 16 er det en klar sammenheng mellom størrelse og stansing, Verneombud i større bedrifter stanser mer enn verneombud i mindre. Forskjellen er igjen signifikant. Det store spranget er ved 50 årsverk, stansingsbruken øker sterkt der.

5.4 Konsekvenser av stansing

5.4.1 Ble problemet løst?

Hensikten med stansing er todelt, unngå helseskader der og da samt å løse problemet før arbeidet kan gjenopptas.

	Stansing		Vurdert	
	Antall	prosent	Antall	prosent
Ja, varig løsning	250	84	153	57
En midlertidig løsning	47	16	78	29
Nei	2	1	37	14
Total	299	100	268	100

Tabell 17 Ble problemet løst?

Tabell 17 viser om problemet ble løst etter stansing og i de tilfeller der verneombud vurderte å stanse. For de tilfellene hvor verneombudet stanset, ble problemet løst i 99 prosent av tilfellene, en løsningsgrad som er så høy som vi realistisk kan vente. Svært positivt er det også at det i 84 prosent av tilfellene var en varlig løsning.

De tilfellene hvor verneombud hadde vurdert å stanse hadde også en høy løsningsgrad. Totalt ble 86 prosent av disse tilfellene løst. Løsningen var varig i 57 prosent av de totale tilfellene. At et verneombud synliggjør et problem og informerer om at han eller hun vurderer å bruke stansingsretten har altså i seg selv også en positiv effekt.

Samlet sett viser disse data at verneombudets stansingsrett fungerer som en effektiv problemløser i de tilfeller verneombud tar det i bruk, eller seriøst vurderer å gjøre det. Vi må anta at denne vurderingen må kommuniseres til noen for at den skal ha en effekt, at verneombud tenker på et problem kan selvsagt noen ganger være nok, men det er mer sannsynlig at påminnelsen om stansing setter fart på forbedringsarbeidet.

5.4.2 Reaksjoner på stansing

Vi spurte hvilke reaksjoner verneombud hadde møtt på stansingen.

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken eller	Delvis enig	Helt enig
Jeg opplevde sanksjoner fra bedriften	78	7	5	7	3
Kolleger mislikte at jeg stanset	68	12	4	11	5
Kolleger glade for at jeg stanset	9	7	6	17	61
Ingen konsekvens	10	8	5	10	67
Bedriften reagerte positivt	11	10	21	21	37

Tabell 18 Verneombudets opplevelse av reaksjoner på stansing. Tall i prosent, N = 299

Tabell 18 viser klart at verneombudet i hovedsak opplever overveiende positive reaksjoner. De blir ikke utsatt for sanksjoner (85 prosent), faktisk reagerer bedriften positivt i 58 prosent av tilfellene. Kollegene mislikte stansing i 16 prosent av tilfellene, men var glade for det i 78 prosent av tilfellene. Verneombudet klarer helt tydelig å få gjennomslag for løsning på konkrete arbeidsmiljøproblemer.

Det finnes noen negative reaksjoner. At 10 prosent sier at de har opplevd sanksjoner er selvsagt 10 prosent for mye. Det viser at det fortsatt er behov for informasjonsarbeid om ordningen og de ansattes rettigheter. Men tross alt er mye oppnådd ettersom ordningen respekteres i ni av ti tilfeller og bruken mottas positivt i seks av ti tilfeller.

5.4.3 Årsaker til ikke å bruke stansingsretten

Hva var årsaken til at de 19 prosent av verneombudene som hadde vurdert bruken av stansingsrett ikke hadde gjort det?

Utsagn	Helt uenig	Delvis uenig	Verken eller	Delvis enig	Helt enig
Ledelsen lovte å løse problemet	9	6	15	31	39
En stansing ville hatt store økonomiske konsekvenser	34	16	10	25	15
Jeg ble overbevist om at det ikke var et stort problem	38	19	13	22	9
Jeg opplevde problemet som uløselig og dermed heller ikke en sak for stansing	69	8	11	7	5
Karriere ødelagt dersom jeg stanset	78	5	8	4	4
Redd for sanksjoner ved stansing	69	7	10	9	4
Kolleger ville mislikt stansing	56	17	16	9	2

Tabell 19 Årsaker til ikke å bruke stansingsretten. Tall i prosent, N =269

Tabell 19 viser hvordan verneombudene som ikke brukte stansingsretten vurderte ulike forhold rundt dette. Vi ser klart at det ikke er frykt for sanksjoner eller karriere som stopper verneombudene. Den viktigste enkeltårsaken til ikke å stoppe er at ledelsen lover å løse problemer, 70 prosent oppgir det. Økonomi betyr noe, 40 prosent sier at de lar være å stoppe på grunn av økonomiske problemer. Dette er imidlertid ikke koblet mot sanksjoner. Trolig ser vi her at verneombudene ikke ønsker å skade virksomheten økonomisk, uavhengig av om han/hun blir utsatt for sanksjoner fra ledelsen.

I Tabell 17 ser vi at verneombudene har hatt gode grunner til å stole på ledelsen, 86 prosent av tilfellene ble faktisk løst. I en del tilfeller (31 prosent) ble verneombudet overbevist om at det ikke var et stort problem, og dermed ikke noe som ga grunnlag for stansing. Kun 12 prosent av verneombudene sa at de hadde opplevd problemet som uløselig. Gitt at en del arbeidsmiljøproblemer er både gjentakende, langvarige og komplekse å løse, er dette overraskende. Men trolig vurderer ikke verneombudene å stanse driften på grunn av disse problemene.

5.5 Åpne spørsmål: Årsaker til bruk av stansingsrett

Totalt 310 av 1.493, eller 21 prosent av verneombudene som besvarte spørsmålet om stansingsrett, sa at de hadde brukt den. Alle verneombud som sa at de hadde brukt stansingsretten

ble også bedt om å utdype dette i et åpent spørsmål. Totalt 299 respondenter besvarte dette. Vi gikk gjennom de åpne svarene og analyserte disse nærmere.

5.5.1 Hva er utløsende problemårsak for stenging?

Vi delte inn problemene i tre hovedkategorier, samt "Annet":

- Organisatorisk/psykososialt
- Fysisk/kjemisk/biologisk
- Sikkerhet
- "Annet"

310 verneombud oppga at de stanset, 299 besvarte det åpne spørsmålet om hva som hadde skjedd i stansingen. Av de 299 som hadde svart var det 292 svar som kunne klassifiseres i en eller flere av de tre kategoriene.

Med organisatorisk/psykososiale problemer mener vi arbeidsmiljøproblemer knyttet til hvordan arbeidet er organisert og hvordan relasjonene er mellom arbeidstakere. Med fysisk/kjemisk/biologisk arbeidsmiljø mener vi alle arbeidsmiljøproblemer som er knyttet til eksponering mot helsefarlig arbeidsforhold, spesielt forhold som kan gi helseproblemer over tid. Med sikkerhetsmessige forhold mener vi alle forhold som kan medføre en ulykke med skader på arbeidstaker eller andre. Grensene er ikke alltid klare, noen tilfeller inkluderte elementer av flere. Flertallet var imidlertid primært knyttet til en umiddelbar utløsende årsak.

Type problem	Antall nevnt	Prosent nevnt
Sikkerhet	184	63,0
Fysisk/kjemisk/biologisk helserisiko	92	21,0
Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljøproblem	19	7,0
Annet	3	1,0

Tabell 20 Utløsende hovedårsak til stansing, N =292

Den største årsaken til bruk av stansingsrett er sikkerhetsmessige utfordringer. Det er den klassiske vernetanken om beskyttelse mot skade som gjelder. 63 prosent eller nesten to av tre tilfeller gjelder denne typen problemer. Fysisk/kjemiske problemer er en god nummer to med 21 prosent, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø havner på bunnen med syv prosent. Dette gjenspeiler nok ikke hva vi ville få om vi ser på utbredelse av de ulike typene arbeidsmiljøproblem i norsk arbeidsliv, vi ville fått en høyere utbredelse av organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøproblem.

Denne fordelingen er likevel ikke overraskende, fordi verneombud skal stanse når det er *umiddelbar* fare for liv eller helse. Selv om det er mange problemer av organisatorisk og psykososial art i arbeidslivet, oppleves ofte disse problemene ikke som umiddelbart farlige. Derfor vil verneombud gjerne kvie seg for å gripe inn med et stansingsvedtak.

5.5.2 Hvilke organisatoriske/psykososiale problemer medførte stansing av verneombud?

De 19 tilfellene hvor vi registrerte problemer knyttet til organisatoriske og psykososiale forhold, fordelte seg som følger årsaksmessig:

Problem	Antall
Vold mot ansatt	10
Manglende opplæring ved bruk av arbeidsutstyr	6
Arbeidsfordeling medfører problemer	2
Arbeidsmengde/arbeidstempo	1
Vanskelig konflikt på arbeidsplassen	1

Tabell 21 Psykososiale og organisatoriske problemer

Vold mot ansatt er hovedproblemet. Voldsutøver er primært pasient/klient, i noen tilfeller er det snakk om ran/ransfare. Dette er et organisatorisk problem fordi arbeidet planlegges uten tilstrekkelig bemanning, opplæring, osv., som reduserer risikoen for voldsutøvelse. Manglende opplæring er det neste problemet. Her er det snakk om ulike maskiner som krever sertifisering for å kunne brukes. Verneombud som oppdager at slike sertifikat mangler, stopper bruk av denne maskinen til kvalifisert personell er på plass.

5.5.3 Hvilke fysiske/kjemiske/biologiske problemer medførte stansing av verneombud?

Årsak til stenging	Antall	Prosent
Farlige kjemikalier	31	35,6
Manglende ventilasjon/inneklime	24	27,6
Biologisk helsefare	16	18,4
Temperatur	5	5,7
Støy	5	5,7
Ergonomi	2	2,3
Lys	2	2,3
Trafikk	1	1,1
Stråling	1	1,1
Totalt	87	100,0

Tabell 22 Årsaker til stansing, fysisk/kjemisk/biologisk

Når det gjelder fysiske/kjemiske/biologiske problemer er det tre hovedårsaker som står for mer enn 81 prosent av tilfellene: Farlige kjemikalier av ulikt slag¹⁴, mange varianter av dårlig ventilasjon og inneklime samt biologisk helsefare. Når det gjelder biologisk helsefare, blir sopp ofte nevnt.

¹⁴ Asbest nevnes ofte.

5.5.4 Hvilke sikkerhetsmessige problemer medførte stansing av verneombud?

Årsak	Antall	Prosent
Manglende eller defekt sikkerhetsutstyr	27	17,8
Transportsikkerhet	25	16,4
Arbeid i høyde	24	15,8
Prosedyrefeil	18	11,8
Manglende sikring	15	9,9
Fallende gjenstander	9	5,9
Løft	8	5,3
Elektrisitet	7	4,6
Brann/eksplosjon	7	4,6
Rømningsvei	3	2,0
Trykk	3	2,0
Kutt	2	1,3
Klem	2	1,3
Glatt underlag	2	1,3
Totalt	152	100,0

Tabell 23 Typer sikkerhetsmessige problem som medfører stansing

Det er fem sikkerhetsmessige hovedårsaker til at verneombud stanser. Det er manglende eller defekt sikkerhetsutstyr, dårlig sikkerhet i forbindelse med transport (primært farlige biler), arbeid i høyde (inkludert her arbeid over sjø), prosedyrefeil eller manglende sikring. Det kan være noe overlapp mellom årsakene som vi ikke kan lese ut av de korte beskrivelsene som står. Arbeid i høyden gis ofte som en begrunnelse i seg selv, men det er selvsagt bare usikret arbeid/arbeid hvor det skjer prosedyrebrudd som blir stoppet.

Listen er ellers i stor grad som vi kan forvente. Det mest overraskende er trolig at verneombud stanser en god del transportarbeid av ulikt slag. Det er ikke bare snakk om intern transport på egne lager, også veitransport stanser. Verneombud stanser når de finner tekniske problemer ved transport og ved prosedyrefeil (for eksempel manglende sertifikat). Hensyn til publikum og generell trafikksikkerhet nevnes av flere. I tillegg er manglende eller defekt sikkerhetsutstyr (mer enn verneutstyr) den aller mest utbredte stansingsårsak. Her bør arbeidsgivere skjerpe seg.

5.5.5 Oppsummert om årsaker til bruk av stansingsrett

Det er altså sikkerhetsmessige forhold som er vanligste årsak til at verneombud stanser arbeid. Dette er ikke overraskende gitt verneombudets innretning, historie og utformingen av paragrafen om stansingsrett. Antallet stansinger viser også at det faktisk er en del sikkerhetsmessige og fysisk/kjemiske arbeidsmiljøproblemer igjen i arbeidslivet, og at verneombudene gjør sitt for å forbedre forholdene.

To viktige poeng som ikke kommer fram i tabellene over bør nevnes. *Den første er at stansingen er avgrenset i tid og rom.* Verneombudene gir et klart inntrykk av at de stanser så begrenset som mulig. De stanser en maskin der og da, et klasserom en dag, tar en arbeidstaker ut av produksjonen, osv. Verneombudene fokuserer stansingen og forsøker å begrense konsekvensene av stansing på drift, noe som også sies eksplisitt. Det er få av disse tilfellene hvor vi kan se at en større del av en organisasjon er stengt i en lang periode. *Det andre er at verneombudene ofte kan ha støtte fra lokal ledelse.* Dette punktet er understøttet av at 58 prosent av verneombudene sier at

de opplever støtte fra bedriften ved stansing. Sitatene nedenfor illustrerer både avgrensning og ledelsesstøtte:

Det var et byggekompleks med 48 leiligheter, og all stillas var alt for dårlig. Jeg stanset alt utvendig arbeid i 4,5 timer. Hadde faktisk anleggsleder i ryggen da jeg stanset jobbinga. Flott hva?

En person var hyppig syk pga. trekk. Bedriften brukte for lang tid til å utbedre problemet. Det var en lokal stansing. Berørte bare en arbeidsplass.

Nektet en defekt buss satt i rute før den var forskriftsmessig.

Ga beskjed til leder. Denne aksepterte dette og fikk det ordnet.

Ledelsen enig i min avgjørelse.

De tre første sitatene viser alle at verneombudene stanser så begrenset og presist som mulig. Det første sitatet er avgrensning i tid, det andre er avgrensning til en arbeidsplass og det tredje er avgrensning til en konkret buss. Det første sitatet illustrerer også en annen side ved stansing. Det er ikke gitt at ledelsen lokalt er i mot at det stanses. Verneombudenes stansingsrett er antakelig sterkere enn den lokale ledelsens myndighet til å sette i verk tiltak. Når noe av driften først er stanset, så MÅ problemet løses. Verneombudenes stansingsrett fungerer i så måte som en effektiv brekkstang til å få gjort noe. Vi skal se litt mer av det når vi ser på vurdering av bruk av stansingsretten.

Selv om forholdet til ledelsen stort sett er bra også ved stansing, skal det ikke underslås at det noen ganger kan være konflikter. To sitater illustrerer dette.

Jeg har brukt stansingsretten flere ganger. Sist for ca. ett år siden stengte jeg av deler av et bygg hvor det var påvist muggsopp. Arbeidstilsynet ble kontaktet, og jeg fikk fullt medhold. Du opplever et stort press fra arbeidsgiver. Det skal mot til for å ta en slik avgjørelse.

På grunn av taushetsplikt kan jeg ikke beskrive årsaken, men enkelte kolleger var uenig i min avgjørelse, men noen av dem kom og bad om unnskyldning etter at de så at min vurdering var helt rett. Flesteparten av kollegene var enig i min avgjørelse, men du står helt alene da en slik avgjørelse blir tatt. Her snakker jeg om 50 mill. i tap per dag. Vi var nede i 10 dager. Men sikkerhet kommer først.

Begge de to verneombudene har opplevd press fra ledelse og følt seg ensomme når de har tatt avgjørelsen om å stanse. Det siste eksemplet er tydeligvis en større og kostbar stansing, og det kreves nok en del av det verneombudet som påfører bedriften sin en kostnad på en halv milliard kroner.

Endelig gir en gjennomgang av kommentarene en mulig forklaring på hvorfor Arbeidstilsynet ikke har registrert flere stansinger. Det er ganske enkelt fordi Arbeidstilsynet ikke blir informert. Stansingene er avgrensede i tid og rom, de har ofte forståelse hos ledelsen og de blir løst relativt raskt. Arbeidstilsynet blir bare nevnt i 10 (av 299) tilfeller. Stansingene er et slags partssamarbeid. Se også kapittel 10, hvor flere stansingshistorier gjennomgås mer detaljert.

5.6 Åpent spørsmål: Vurdert å bruke stansingsrett

Spørsmålet om bruk av stansingsretten hadde også en svarkategori: ”*Nei, men jeg har vurdert det.*” Vi tok med denne litt uklare svarkategorien fordi vi visste fra media og fra egne erfaringer at verneombud i en del situasjoner går til arbeidsgiver og sier noe slikt som ”Dersom ikke problem X blir rettet innen en viss tidsperiode, så stenger jeg arbeidsplassen”. Akkurat hva det å vurdere stansingsrett var, hadde vi ikke definert klart, men vi håpet at respondenten tolket spørsmålet grovt sett slik vi hadde ment: En situasjon hvor verneombudet enten har gitt andre beskjed om at en utbedring må skje ellers stenger han/hun, eller en situasjon hvor verneombudet hadde tenkt å gjøre det, men av ulike grunner avstod. Hvor mange, hvorfor og hvordan slike situasjoner oppstår visste vi lite om.

Det var opp til respondenten å tolke spørsmålet. Totalt 284 eller 19 prosent av verneombudene som besvarte dette spørsmålet sa at de hadde gjort det. Også her fulgte vi opp med et åpent spørsmål, og så mange som 250 respondenter av de 284 utdypet hva som hadde skjedd. Vi gikk gjennom disse spørsmålene med samme analyseskjema som for de som hadde stanset.

5.6.1 Hovedproblem som får verneombud til å vurdere bruk av stansingsrett

	Antall nevnt	Prosent nevnt
Organisatorisk og psykososialt	61	24
Fysisk, kjemisk, biologi	93	37
Sikkerhet	103	41

Tabell 24 Problem som fikk verneombud til å vurdere bruk av stansingsrett. N = 250

Som for selve stansingen er det mulig at et tilfelle kan ha flere hovedårsaker, men i hovedsak nevnes bare en årsakstype. Vi ser ellers at svarmønsteret i Tabell 24 både ligner og avviker på svarmønsteret i Tabell 20. Likheten er at sikkerhet er en årsak, deretter fulgt av fysisk/kjemisk/biologisk med organisatorisk og psykososialt på tredjeplass. Likevel har det skjedd en endring i svarmønster. Organisatoriske og psykososiale problemer har økt til 24 prosent, fysisk/kjemiske har økt til 37 prosent, mens sikkerhet har falt fra 63 til 41 prosent.

5.6.2 Hvilke organisatoriske/psykososiale problemer medførte vurdering av stansing av verneombud?

Problem	Antall	Prosent
Arbeidsmengde	22	36,1
Vold	17	27,9
Konflikt	9	14,8
Manglende opplæring	7	11,5
Arbeidsfordeling	4	6,6
Mobbing	1	1,6
Rus	1	1,6

Tabell 25 Organisatorisk og psykososialt problem som gjorde at verneombud vurderte å stanse arbeid (N=61)

Vi får et litt annet mønster for vurdering av stansing (Tabell 25) i forhold til faktisk stansing (Tabell 21). Arbeidsmengde kommer opp som et stort problem som får verneombud til å vurdere stansing, konflikt likeså. Men både arbeidsmengde og konflikt er sjeldne årsaker til faktisk stansing. Vi kan merke oss at vold (igjen primært fra brukere/klienter) er et problem. Konflikter er det tredje største problemet, og flertallet av disse er konflikter med ledelse.

5.6.3 Hvilke fysisk/kjemisk/biologiske problemer medførte stansing av verneombud?

Problem	Antall	Prosent
Temperatur	27	30,0
Inneklima	24	26,7
Biologi	15	16,7
Kjemikalier	12	13,3
Støy	9	10,0
Lys	2	2,2
Prosedyre	1	1,1

Tabell 26 Fysisk/kjemisk/biologiske forhold som får verneombud til å vurdere stansing

Høye eller lave temperaturer, inneklima og biologisk arbeidsmiljø (sopp) er forhold som får verneombud til å vurdere å stanse. Kjemikalier er nummer fire på lista, fulgt av støy.

Det er store forskjeller mellom vurdering av stansing (Tabell 26) og faktisk stansing (Tabell 22). Mens temperaturer medfører en del vurdering av stansing, er det relativt sjelden at verneombud faktisk stanser. For kjemikalier er situasjonen motsatt. Vi ser at kjemikalier relativt raskt medfører stansing.

5.6.4 Hvilke sikkerhetsmessige problemer medfører at verneombud vurderer stansing?

Årsak	Nevnt	Prosent
Manglende sikring	31	32,0
Defekt/manglende utstyr	15	15,5
Transport	13	13,4
Prosedyrebrudd	13	13,4
Arbeid i høyde	6	6,2
Fallende gjenstander	5	5,2
Elektrisk	3	3,1
Løft	3	3,1
Brann/eksplosjon	3	3,1
Klem	2	2,1
Rømningsvei	1	1,0
Trykk	1	1,0
Glatt	1	1,0
Totalt	97	100

Tabell 27 Sikkerhetsårsaker til at verneombud vurderer stansing

Den viktigste enkeltårsaken til at verneombud vurderer stansing er at det er manglende sikring av arbeidet. Defekt/manglende utstyr, problemer knyttet til transport og prosedyrebrudd er de neste tre, rundt 15 prosent for hvert av tilfellene.

Forskjellen mellom vurdering (Tabell 27) og faktisk stansing (Tabell 23) ser ut til primært å være knyttet til manglende sikring og arbeid i høyde. Manglende sikring er relativt sett sjeldnere årsak til faktisk stansing enn noe som blir vurdert for stansing. Det motsatte er tilfellet med arbeid i høyden.

5.6.5 Stansingsretten brukt som brekkstang

Gjennomgangen av hva verneombud gjør når de vurderer stansing viser helt klart at stansingsretten brukes som en brekkstang for å oppnå endringer. Skal man få leder til å løse problemene, må man kommunisere denne vurderingen til leder. Som for faktisk stansing er ofte lokal ledelse lydhøre og positive når verneombudet kommer. Noen sitater fra situasjoner der verneombudet vurderte å bruke stansingsretten illustrerer dette:

Bygning med oppvekst av mugg og mugglukt. Truet med å benytte stansingsretten hvis ikke leder kom med tiltak innen en uke.

Verneombudet på en ungdomsskole varslet om stenging til rektor, som også var glad for støtte. Kloakknett på skolen kollapset en morgen, alle toalettene tetnet, samtidig som undervisningstimer var vanskelig å gjennomføre i h.h.t. hygiene, kjøkkenskole, kjemi, etc. Verneombudet varslet om stenging av skolen i løpet av 2 timer hvis forholdene ikke ble ordnet opp i, rektor ordnet opp og saken løste seg innen tidsfristen.

Veier i så dårlig forfatning at vi måtte true myndigheter med stopp av busser for å få asfaltert.

Har ved to anledninger vurdert stansingsretten, har varslet Arbeidstilsynet om hendelser, og arbeidsgiver. Arbeidsgiver har tatt mine henvendelser svært alvorlig, og vi har i samarbeid kommet fram til løsninger. Begge gangene var det en "bruker"/pasient involvert, og situasjonene gjaldt vold og trusler.

I alle de tre første tilfellene ser vi at verneombudet har vært ganske sterk og tydelig i sine krav. I det fjerde tilfellet er også verneombudet tydelig, men her er det rom for forhandlinger om løsninger. Ordet trussel er brukt i to tilfeller av verneombudet selv. Det tredje eksemplet er et hovedverneombuds referat av ett av sine verneombuds stansinger. I sitat to og tre over ser vi også at verneombud og ledelse i noen grad allierer seg mot en tredjepart (myndigheter eller andre overordnede). I det fjerde sitatet ser vi at arbeidsgiver samarbeider, men her er det ikke noen tredjepart som påvirkes.

5.6.6 Psykososialt arbeidsmiljø og stansingsvurderinger

En av de store forskjellene mellom vurdering og faktisk stansing er antallet psykososiale arbeidsmiljøproblemer. Vi finner et par sitater som viser at verneombud er bevisst forskjellen:

Psykososialt arbeidsmiljø, hvor bestemmelsen om stansing stort sett ikke vil komme til anvendelse. I dette tilfellet dreide det seg om svært høyt arbeidspress, som kunne gå utover sikkerheten både til kunder og ansatte.

Verneombud var med på å avsette en helsefarlig leder som ledet mange ansatte og hvor vedkommende ikke var villig til å samarbeide eller klarte å se konsekvensene blant sine egne ansatte. Mange syke arbeidstakere i den etaten.

I det første tilfellet er det uklart om problemet løses eller ikke. I det andre løses det, men ikke gjennom en formell stansing. Påminnelsen om stansing kan ha påvirket denne prosessen, og verneombudet har tydeligvis samarbeidet med andre deler av ledelsen i virksomheten for å oppnå et ønsket resultat (fjerne leder). En slik prosess vil imidlertid neppe gå raskere eller bedre av at verneombudet faktisk benytter stansingsretten. Det vil innebære en form for krisemaksimering.

Det kan se ut som om problemets størrelse, ikke nødvendigvis dets alvorlighetsgrad, kan være en viktig faktor til å forklare hvorfor verneombud i en del årsaker velger ikke å stanse. En del problemer som er store og viktige, som arbeidsmengde, konflikter på arbeidsplass, osv., blir trolig ikke engang vurdert som grunn til å stanse.

5.7 Samlet om bruk av stansingsretten

Vi har over gitt en grundig samlet beskrivelse av ulike aspekter ved verneombudenes bruk av stansingsrett. Oppsummert kan vi si at:

- Ordningen er brukt, og velfungerende som konkret problemløser.
- Ordningen er brukt med forsiktighet og presisjon av verneombudene. Den er mest mulig avgrenset i tid, rom og antall arbeidsplasser som berøres.
- Ordningen benyttes mest på tradisjonelle verneproblemer, som sikkerhet og fysisk/kjemiske utfordringer.
- Psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøutfordringer blir i liten grad tatt opp gjennom stansing. En årsak kan være at stansing blir oppfattet som galt virkemiddel for denne typen problem, verneombudenes selvsensur en annen.
- Bruk av stansingsrett blir i liten grad møtt med sanksjoner. Når verneombud avstår fra bruk av stansingsretten, er det i liten grad på grunn av frykt for sanksjoner.
- Verneombud kan få problemer løst ved å fortelle sine planer om stansing til ledelsen.
- Ledelsen er grunnleggende positive til måten ordningen praktiseres på, i en del tilfeller kan verneombudene trolig bidra til å få løst problem som lokal ledelse ikke kan klare å løse selv.

Stansingsretten framstår som velfungerende. Den følger intensjonene i § 6.3. På mange måter framstår stansingen som en del av partssamarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Stansingen gir verneombudet en reell makt som verneombudet faktisk bruker, og med imponerende grad av presisjon. Siden bruken er såpass forsiktig og presis som den framstår her, er den akseptert. Dette forklarer også hvorfor Arbeidstilsynet i så liten grad er involvert, ingen av partene ser noe behov for å koble inn tredjepart. Og det, kanskje mer enn noe annet, tyder på at ordningen fungerer godt for alle involverte. Det forklarer selvsagt også hvorfor Arbeidstilsynet ikke har oversikt over bruken, ordningen er i bruk uten at Arbeidstilsynet er informert.

6 Arbeidsform, arbeidsoppgaver og framtid som verneombud

6.1 Tiltak verneombud arbeider med

	Problem på verneombudets arbeidsplass	Tiltak iverksatt (prosent av total)	Tiltaksprosent	Løsningsgrad (helt eller forbedring) i prosent av de som har iverksatt tiltak
Inneklimate	80	56	70	72
Høyt sykefravær	61	46	75	48
IA-arbeid	60	48	80	66
Stress	58	29	50	55
Støy	54	41	76	79
Samarbeidsforhold kolleger	52	39	75	71
Fysisk belastende	51	42	82	72
Samarbeidsforhold leder	49	30	61	69
Tidspress	49	20	41	69
Omstilling	47	29	62	60
Mobbing	40	29	73	66
Overtid	34	18	53	63
Kjemikalier	31	27	87	79
Farlige arbeidsoppgaver	28	26	93	78
Røyk/damp	25	20	80	72
Farlige maskiner	25	22	88	77
Vold fra kunder	22	19	86	62
Samarbeid med kunder	16	13	81	67
Sosial dumping	9	5	56	76

Tabell 28 Oversikt problemutbredelse, tiltak og løsning på verneombudenes arbeidsplasser. Alle tall i prosent, N= 1411

6.1.1 Problemutbredelse

Tabell 28 gir en oversikt over hvilke HMS-utfordringer verneombudene ser på sine arbeidsplasser, i hvilken grad det er iverksatt tiltak og prosent tiltak i forhold til prosent med problemer. Tabellen er satt opp etter problemutbredelse.

Når det gjelder problemutbredelse er dette omtrent som vi kunne forvente fra tidligere forskning. Inneklimate er et utbredt problem, det samme gjelder stress. Vi kan merke oss at IA-arbeid og sykefraværarbeid er høyt opp på dagsorden.

Støyproblemer er utbredt. Dersom vi ser på tall for farlige arbeidsoppgaver, maskiner, kjemikalier, osv., ser vi at støy er et problem på flere arbeidsplasser enn de tradisjonelle ”fabrikk- og anleggsarbeidsplasser”. Rundt halvparten av verneombudene oppgir at det finnes diverse organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøutfordringer. Dette inkluderer samarbeid mellom kolleger og ledere, omstilling og tidspress. Mobbing er litt mindre utbredt, men vi kan merke at 40 prosent av verneombudene oppgir mobbing som et problem. Siden mobbing har vært et tema med mye oppmerksomhet, spurte vi litt mer om dette. Blant verneombudene i undersøkelsen hadde 33 prosent opplevd at kolleger hadde kommet til dem som verneombud med mobbesaker, mens 42 prosent selv oppga at de hadde tatt initiativ. Mobbing er en arbeidsoppgave for verneombudet.

Overtid, en viktig organisatorisk arbeidsmiljøutfordring, er et problem på 34 prosent ved verneombudenes arbeidsplasser.

Røyk, damp, kjemikalier, farlige maskiner og tilsvarende tradisjonelle arbeidsmiljøutfordringer finnes på et sted mellom 20 og 25 prosent av arbeidsplassene.

Vold fra kunder (her må vi inkludere klienter, brukere, pasienter i kundebegrepet) er et problem på 22 prosent av arbeidsplassene, mens samarbeidsproblemer med kunder på 16 prosent av arbeidsplassene. Dette er overraskende resultater. Når vold er mer utbredt enn samarbeidsproblemer, må det skyldes at mange konflikter med kunder ikke blir vurdert som et problem, snarere en del av jobben.

Det globaliserte arbeidslivet er også til stede ettersom 9 prosent av verneombudene opplever utfordringer knyttet til sosial dumping. Om tallet er lavt eller høyt i forhold til utbredelse av sosial dumping, er vanskelig å si. Men vi vet at respondentene kommer fra store bedrifter, med etablerte verneombudsordninger og trolig orden på HMS-arbeidet. Problemet er neppe så utbredt i de store virksomhetene som inngår i denne undersøkelsen, som i disse virksomhetenes underleverandørers underleverandører.

6.1.2 Tiltak mot problemer

Tabell 28 gir en oversikt over hvor mange av verneombudene oppfatter at et problem har blitt tatt tak i på en arbeidsplass. *Det mest positive funnet her er at problem blir tatt fatt i.* Det eneste problemet som har en tiltaksprosent på under 50, er tidspress med 41 prosent. Ifølge verneombudene i denne undersøkelsen skjer det et stort arbeid i norske virksomheter med å forbedre arbeidsmiljøet. Det er størst innsats på de tradisjonelle fysisk/kjemiske arbeidsmiljøområdene (inkludert tungt arbeid), hvor man griper fatt i åtte av ti tilfeller (støy er nede på 76 prosent). IA-arbeid og sykefravær har litt, men ikke mye lavere tiltaksprosent. De psykososiale og organisatoriske har også noe lavere tiltaksprosent, men også her tar man fatt i problemene. Vi kan merke oss at et såpass vanskelig problem som mobbing blir tatt fatt i i tre av fire tilfeller. Samlet sett viser Tabell 28 at verneombudets arbeidsplasser tar fatt i arbeidsmiljøproblemer og forsøker å løse dem. Vi kan også merke oss at arbeidet ikke er begrenset til tradisjonelle verneoppgaver, men inkluderer organisatoriske og psykososiale utfordringer. Verneombud er *arbeidsmiljøombud* mer enn et *verneombud*.

6.1.3 Problemløsning

Vi spurte også verneombudene om de syntes at tiltakene førte fram. Som vi ser av Tabell 28 er verneombudene også svært positive til tiltakenes løsningssevne. Løsningsgraden målt som prosent som mener at tiltaket har løst eller forbedret et problem, varierer fra 48 til 79 prosent. Her kan vi ikke fri oss fra et inntrykk av en overdreven optimisme hos verneombudene. Tross alt er disse problemene gjengangere i arbeidslivet i stor grad. Samtidig sier ikke verneombudene at problemene er endelig løst, men stort sett at de er forbedret.

Det viktige i denne tabellen er imidlertid ikke det eksakte antallet problemer som er løst. Det viktige vi kan se av Tabell 28 er at verneombudene er med i, og selv ser effekter av sitt arbeid i tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet. Om verneombudene overdriver løsningsgraden, får vi ta det som en *tro på egen innsats*. I så måte skal vi være meget fornøyd med den høye løsningsgraden. Dersom verneombudene ikke tror det nytter å arbeide, vil vi raskt få problemer med å få til løsninger.

6.2 Arbeidsform som verneombud

Hvordan arbeider verneombudene og virksomhetene med de ulike arbeidsmiljøutfordringene som vi så i Tabell 28? Vi skal se nærmere på hvem som er initiativtaker til å løse problemene, hvordan verneombudene selv vurderer sin rolle, arbeidsform, forhold til ledelse og innflytelse.

6.2.1 Initiativtaker til problemløsning

Vi spurte alle verneombud i virksomheter som hadde satt i gang arbeidsmiljøtiltak, hvem som var initiativtaker til tiltaket. Svaralternativer var:

- Jeg som verneombud
- Daglig leder
- Tillitsvalgt
- Arbeidsmiljøutvalget
- En annen ansatt
- Bedriftshelsetjenesten

Det vil føre for langt å gå detaljert gjennom hvem som ble vurdert som initiativtaker i alle de 19 problemområdene¹⁵. Det er imidlertid en del tydelige mønster i data som vi kan gjengi:

- 1) Alle de nevnte aktørene ble nevnt som initiativtaker på alle problemene. Det er mange aktører i en virksomhet som tar initiativ til arbeidsmiljøarbeid
- 2) Med få unntak var enten verneombud eller daglig leder den hyppigste initiativtaker med den andre som nest hyppigste
- 3) I alle tilfellene unntatt ett hadde den hyppigste initiativtaker omkring 40 prosent av tilfellene, mens nest hyppigste hadde mellom 20 og 30. Øvrige 30 til 40 prosent fordelte seg mellom de andre fire aktørene
- 4) Unntaket var ”sosial dumping”. Den som hyppigst tok initiativ der var tillitsvalgt, med arbeidsmiljøutvalget som nest hyppigst

¹⁵ Tallene er gjengitt på web-sidene om denne undersøkelsen.

I Tabell 29 viser vi hvem som var hyppigst initiativtaker på hvert av de 19 områdene:

Problem	Hyppigste initiativtaker	Nest hyppigste Initiativtaker
Inneklima	Verneombud	Daglig leder
Høyt sykefravær	Daglig leder	Arbeidsmiljøutvalg
IA-arbeid	Daglig leder	Verneombud
Stress	Daglig leder	Verneombud
Støy	Verneombud	Daglig leder
Samarbeidsforhold kolleger	Daglig leder	Verneombud
Fysisk belastende	Verneombud	Daglig leder
Samarbeidsforhold leder	Verneombud	Daglig leder
Tidspress	Daglig leder	Verneombud
Omstilling	Verneombud	Daglig leder
Mobbing	Verneombud	Daglig leder
Overtid	Daglig leder	Verneombud
Kjemikalier	Verneombud	Arbeidsmiljøutvalg
Farlige arbeidsoppgaver	Verneombud	Daglig leder
Røyk/damp	Verneombud	Arbeidsmiljøutvalg
Farlige maskiner	Verneombud	Daglig leder
Vold fra kunder	Daglig leder	Verneombud
Samarbeid med kunder	Daglig leder	Verneombud
Sosial dumping	Tillitsvalgt	Arbeidsmiljøutvalg

Tabell 29 Hyppigste initiativtaker til tiltak på et område

Daglig leder og verneombud opptrer tydelig i par, de er de to viktigste initiativtakerne. I de fleste tilfellene er verneombud den nest hyppigste initiativtaker, der daglig leder er hyppigst og omvendt. I noen tilfeller er det imidlertid samarbeidsorganet Arbeidsmiljøutvalget som er den nest hyppigste initiativtaker. Det eneste stedet hvor dette ikke er tilfellet er i forhold til sosial dumping, hvor det er tillitsvalgt og arbeidsmiljøutvalg som er de hyppigste initiativtakerne. Sosial dumping ser ikke ut til å være regnet som et arbeidsmiljøproblem.

Når det gjelder hvilke type tema de to hovedaktørene er primær initiativtaker til, ser det ut som om verneombudet fokuserer mest på tradisjonelle fysiske og sikkerhetsmessige forhold. Det er få psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljø verneombudet er initiativtaker på. Verneombudet er den primære initiativtaker i forhold til samarbeidsproblemer med leder, med mobbing og omstilling. Dette er alle organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøproblemer hvor leder enten er eller kan være ”motpart”. Ellers ser det ut som om daglig leder er den primære initiativtaker på psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøspørsmål. Det betyr ikke at verneombudet ikke er aktiv, eller til stede på disse temaene, men den viktigste initiativtaker er daglig leder ifølge verneombudet selv.

6.2.2 Arbeidsform og rolle

Vi stilte verneombudene et sett spørsmål om deres egen arbeidsform. Vi formulerte spørsmålene som påstander verneombudene skulle si seg enig eller uenig i på en 5-punktsskala.

	Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig
Aktiv og oppsøkende arbeidsform	3	9	24	45	19
Avventer at det dukker opp saker	14	27	22	31	6
Opptatt av å utvikle det systematiske HMS-arbeidet	1	6	22	38	33
Opptatt av å ta opp problemer knyttet til enkeltpersoner	3	6	19	41	31
Styrke verneombudfunksjonen	1	2	17	34	45
Sørge for at det formelle er på plass	1	3	11	34	50
Gjøre minst mulig	68	18	8	4	2
Er med i planlegging som har betydning for arbeidsmiljø	5	11	11	47	27
Tid til å utføre arbeidet	11	16	12	36	25

Tabell 30 Arbeidsform verneombud. Tall i prosent, N= 1515

Vi ser av Tabell 30 at verneombudene ifølge eget syn er aktive og oppsøkende, 64 prosent er enige i dette. 72 prosent sier også at de er opptatt av å ta opp problemer knyttet til enkeltpersoner. 74 prosent er med i planlegging som har betydning for arbeidsmiljøet. Vi kan merke oss at 86 prosent er uenig i at de ønsker å gjøre minst mulig.

Ser vi hele Tabell 30 under ett, ser vi noen tegn til formalisme. 84 prosent er opptatt av å sørge for at det formelle er på plass, 71 prosent av å utvikle det systematiske HMS-arbeidet og 47 prosent avventer at det dukker opp saker. Det siste trenger ikke være uttrykk for at verneombudene er passive. En årsak kan faktisk være at det ikke alltid er problemer å ta fatt i. Dessuten arbeider verneombudene, som det framgår av tabellen, også med planlegging som har betydning for arbeidsmiljøet. Verneombudene er med der det kan skje forebygging av dårlig arbeidsmiljø.

Det er også klart at det systematiske HMS-arbeidet, inkludert formelle krav, er viktig og skal gjøres. Samtidig har det allerede siden internkontroll/HMS kom på plass, vært rettet kritikk mot denne typen arbeid, fordi det kunne fortrenge konkret forbedringsarbeid (Lindøe). Idéen bak systematisk HMS-arbeid har alltid vært at dette skulle lede til mer HMS-tiltak/aktivitet, men vi har 10 års erfaring med at dette ikke nødvendigvis trenger være tilfellet (Skaar, 1999, Andersen 2006).

Det siste spørsmålet i Tabell 30 handler om tid. Verneombudsarbeid tar tid. 2. ledd av § 6-5 i AML av 2005¹⁶ sier at ”Verneombud skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på forsvarlig måte”. I hvilken grad er dette tilfellet? 61 prosent av verneombudene sier faktisk at de har tid, mens 27 prosent er klare på at de ikke har tid. Ut i fra tallene her har ikke verneombudene noe stort tidspress. Spørsmålet er da om det er fordi verneombudene løser tidspresset ved å unngå en del arbeid, eller om man på arbeidsplasser faktisk tilrettelegger for at verneombudet skal få gjøre jobben sin, i henhold til § 6-5. Det må også tilføyes at utsagnene her er i motstrid med

¹⁶ I AML av 1977 var samme krav stilt i § 29, ledd 3.

kommentarene om forbedring i kapittel 6.3.3. I dette kapitlet går ønsket om mer tid til verneombudsarbeid igjen.

Oppsummert hadde det vært fint å se en mer oppsøkende og aktiv arbeidsform hos verneombudene. På den andre siden framstår ikke verneombudene som passive, heller ikke uten evne eller vilje til å ta fatt i problemer. Fokuset mot det systematiske og formelle må også forstås som et uttrykk for at det er slik myndighetene ønsker at verneombudene skal jobbe. Dermed tilpasser verneombudene seg dette.

6.2.3 Forhold til ledelse

	Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig
Jeg har et godt samarbeid med ledelsen	2	4	11	36	48
Verneombud får ros og anerkjennelse fra ledelse	10	13	30	37	11
Verneombud har blitt ledelsens gissel for å vise til medvirkning	36	20	23	17	3
Det må en ulykke til for at ledelsen skal høre	48	23	12	14	3
Verneombud kommer ofte i lojalitetskonflikt med ledelsen	33	25	19	20	3
Bedriftens ledelse og verneombud utfyller hverandre	5	11	19	42	24
Innspill fra verneombud blir tatt alvorlig av ledelsen	2	7	14	45	31

Tabell 31 Verneombudenes samarbeid med ledelse. Tall i prosent, N= 1280

Hovedinntrykket fra Tabell 31 er at verneombudet og ledelsen samarbeider godt, et utsagn 84 prosent sier seg enig i. 66 prosent sier videre at bedriftens ledelse og verneombud utfyller hverandre, 76 prosent at innspill fra verneombud blir tatt alvorlig fra ledelsen. 71 prosent er også uenige i at det må en ulykke til for at ledelsen skal høre. Til tross for godt samarbeid opplever ikke et flertall av verneombud å få ros, 48 prosent er enige i det utsagnet.

Flertallet av verneombudene opplever heller ikke i særlig grad lojalitetskonflikt, 58 prosent uenige, eller at de har blitt gissel, 56 prosent uenige. Samtidig kan vi merke oss at det er et såpass stort mindretall (henholdsvis 23 og 20 prosent) som faktisk er enige. Dette er et høyere tall enn det burde være for en som er de ansattes tillitsvalgte. Det er viktig å få fram i opplæring og i andre sammenhenger at samarbeid er en ting, lojaliteten skal ligge hos kollegene, ikke hos ledelsen. Men hvordan er forholdet til kollegene?

6.2.4 Forhold til kolleger

	Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig
Verneombud må tåle fleip og negative bemerkninger fra kolleger	37	16	17	23	8
Verneombud får ros og anerkjennelse fra kolleger	8	12	34	38	9
Verneombud utfører sin rolle i henhold til de ansattes forventninger	1	7	25	54	13

Tabell 32 Verneombudets forhold til kolleger. Tall i prosent, N= 1280

Flertallet av verneombud (64 prosent) gjør, i egne øyne, jobben de er satt til slik kollegene forventer det. De får i liten grad fleip og negative bemerkninger (31 prosent enig), men får heller ikke så mye ros (47 prosent) fra kollegene. Samlet ser det ut til at arbeidskameratene synes verneombudene gjør en grei jobb, men heller ikke mer. Forholdet til arbeidskameratene ser heller ikke ut til å være bedre enn til ledelsen.

6.2.5 Innflytelse

Har verneombud innflytelse på....	Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig
Fysisk/kjemisk arbeidsmiljø	2	3	12	39	44
Sikkerhet	2	3	15	36	44
Godt psykososialt arbeidsmiljø	2	6	15	38	39
Gode omstillingsprosesser	3	8	21	37	31
IA-arbeid	3	6	31	37	23
Mer symbolsk enn reell funksjon	36	26	14	19	6

Tabell 33 Verneombudets vurdering av innflytelse på ulike områder. Tall i prosent, N=1280

Vi ser at verneombudet har tro på sin egen innflytelse. I Tabell 31 så vi at tre av fire verneombud mente at deres innspill ble tatt alvorlig av ledelsen. I Tabell 33 ser vi en vurdering av verneombudets innflytelse på ulike områder. For alle seks områdene hvor det er spurt om verneombudets innflytelse mener verneombudet selv at de har innflytelse, minst på IA-arbeid med 60 prosent enige, størst på fysisk/kjemisk arbeidsmiljø med 83 prosent. Verneombudet opplever heller ikke sin funksjon som mer symbolsk enn reell.

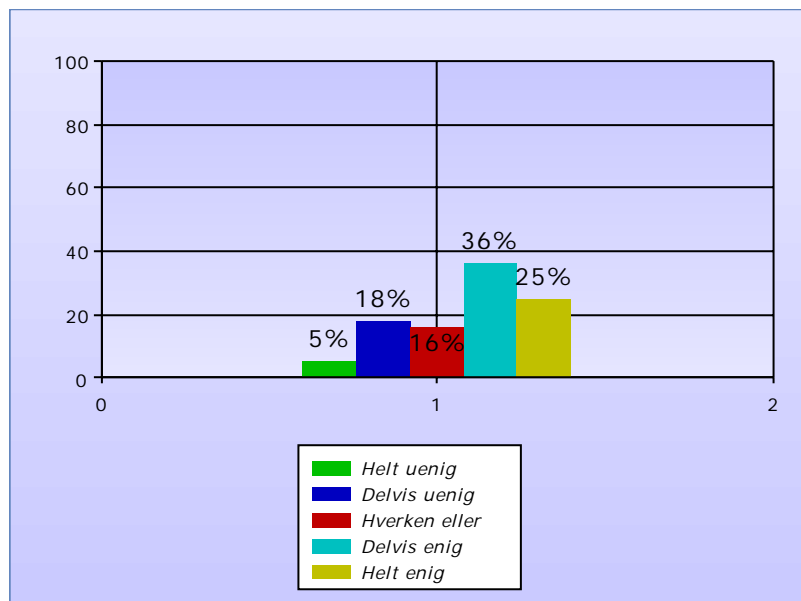
6.2.6 Verneombud og forhold til fagforeningene

Verneombudet er en tillitsvalgt for de ansatte i arbeidsmiljøspørsmål. Men hvordan er forholdet til andre tillitsvalgte, det vil si fagforeningenes representanter?

Vi så tidligere at 22 prosent av de verneombud som hadde blitt utpekt, nevnte at representant for fagforeningene hadde bedt dem om å stille som verneombud. Siden 56 prosent av verneombudene sier de ble utpekt første gang, er det med andre ord totalt omkring 11 prosent av verneombudene som nevnte fagforeningene som en av de som påvirket. Tallet er ikke høyt, og kan ikke isolert tolkes som at fagforeningene påvirker verneombudene i særlig grad. Det er mer et uttrykk for at

tillitsvalgte lokalt er opptatt av at verneombudsfunksjonen fylles. Som tidligere nevnt åpner også § 2-2 i forskrift om arbeidsmiljøutvalg og verneombud for at fagforeninger i gitte situasjoner peker ut verneombud. Når tillitsvalgte ber noen om å stille som verneombud, kan det være i tråd med denne paragrafen.

Ytterligere to spørsmål dreide seg om forholdet til tillitsvalgt. Det ene spørsmålet var om verneombudet ofte var et talerør for fagforeningssaker som ikke hadde noe med arbeidsmiljø å gjøre. Dette var 14 prosent enig i, mens 64 prosent var uenig. Det andre spørsmålet var: "Er det en klar og entydig rollefordeling mellom tillitsvalgt og verneombud". Svarfordeling er gitt i det følgende.



Figur 5 Svarfordeling "Klar og tydelig rollefordeling tillitsvalgt og verneombud". Tall i prosent, N = 1274

61 prosent er enig, 23 prosent er uenig. Samlet sett vil vi si at det ikke er stor konflikt eller overlapp tillitsvalgt og verneombud. Det er to ulike funksjoner. Selv om det er noe overlapp, for eksempel kan begge involveres ved omstilling, er dette ikke noe stort problem. Det forekommer, og på disse arbeidsplassene er det viktig at det tas opp. I case-studiene har vi et eksempel på en slik situasjon, se kapittel 10.3.

6.2.7 Opplæring og kompetanse

Ifølge § 6-1, 1. ledd skal arbeidsgiver sørge for at verneombudet har tilstrekkelig opplæring til å utføre jobben. Tabell 34 gir en oversikt over verneombudets syn på opplæring og kompetanse.

	Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig
Raskt tilbud om grunnopplæring	13	9	9	23	46
40-timers kurset er tilstrekkelig som grunnopplæring	8	16	14	45	17
Verneombudets HMS-kompetanse blir ikke tilstrekkelig oppdatert	7	15	17	43	18
Uavhengig ekspertise er lett tilgjengelig	6	16	21	37	20
Opplæring er tilpasset dagens arbeidslivsbehov	14	25	28	26	8

Tabell 34 Verneombudets vurdering av opplæring og kompetanse. Tall i prosent, N= 1308

Vi ser at verneombud (69 prosent) raskt får tilbud om grunnopplæring, og at de også (62 prosent) vurderer det tilbudet som tilstrekkelig. Samtidig er det et mindretall på rundt en av fem verneombud som ikke har fått opplæring raskt, og som ikke synes at kurset er tilstrekkelig. Det er et forbedringspotensial her. 57 prosent oppgir også at de har lett tilgang til uavhengig faglig ekspertise.

Grunnopplæringen er ikke helt tilpasset dagens arbeidsliv. Et mindretall på 34 prosent mener dette. En større gruppe på 39 prosent er uenige, mens en tredje gruppe på 28 prosent ikke har et klart syn på dette. Å treffe eksakt for alle verneombud i Norge med et grunnkurs er ikke lett, men vi mener at grunnkursene bør ha en ”suksessgrad” på over 50 prosent når det gjelder det å være tilpasset dagens arbeidsliv. Her bør det gjøres endringer.

Det andre problemet er at grunnopplæringen bare er en start. 61 prosent mener at HMS-kompetanse ikke blir oppdatert, og 43 prosent mener at de heller ikke har lett tilgang til uavhengig faglig ekspertise.

6.3 Framtidas verneombud

6.3.1 Behov for verneombud framover

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken eller	Delvis enig	Helt enig
Verneombudsordningen må forandres radikalt	30	28	24	14	3
Verneombudet har ikke utspilt sin rolle	8	5	9	20	57
Fyller ingen fornuftig funksjon i dag og kan legges ned	85	8	4	2	1
Verneombudets stansingsrett er overflødig	73	11	11	4	2

Tabell 35 Verneombudets syn på verneombudordningen framover. Tall i prosent, N= 1274

Tabell 35 viser hvordan verneombud ser på ordningen framover. Det er helt klart at verneombudene mener at ordningen er viktig, og i hovedsak bør være slik den er. Omkring en av seks vil ha radikale endringer, mens 58 prosent er uenig i et radikalt endringsbehov. 77 prosent av verneombudene mener at verneombudene ikke har utspilt sin rolle, 13 prosent mener at den har. På den andre siden er det bare 3 prosent som faktisk vil legge ned ordningen når de blir spurt direkte om det, mens 93 prosent er uenige i dette.

Vi kan til slutt merke oss at stansingsretten er en sentral del av verneombudene framover også. 84 prosent mener at retten bør opprettholdes, mens 6 prosent er uenige i dette. Hovedkonklusjonen er at verneombudene kan se behov for utvikling av rollen, men innenfor de hoveddrammene som eksisterer i dag.

6.3.2 Framtidige arbeidsoppgaver

Vi spurte verneombudene i hvilken grad ulike HMS-tema var en del av verneombudenes arbeidsoppgaver framover. Spørsmålene ble stilt på en 5-punktsskala, fra ”Ikke en del” av

verneombudets arbeid til ”Svært stor grad”¹⁷. Vi gjengir andel ”Svært stor grad” og ”Ikke en del” av verneombud.

	Svært stor grad Prosent	Ikke en del av verneombud Prosent
Sikkerhet	77	0
Fysisk arbeidsmiljø	69	0
Psykososialt arbeidsmiljø	67	0
Ergonomisk arbeidsmiljø	54	1
Omstillingsprosesser	53	1
IA-arbeid	43	3
Ytre miljø	40	3
Rusmisbruk	40	4
Sosial dumping	40	7

Tabell 36 Framtidige arbeidsoppgaver

Framtidas arbeidsoppgaver ser ut til å falle i tre hovedgrupper. For det første har vi sikkerhet og arbeidsmiljø, som inkluderer psykososialt arbeidsmiljø. Dette mener alle verneombudene er en del av verneombudets arbeidsoppgaver, og mer enn to av tre mener at disse er i ”Svært stor grad” verneombudets arbeid.

Den neste hovedgruppen er omstilling og ergonomi. Et flertall av verneombudene mener at dette i ”Svært stor grad” er en del av verneombudets arbeidsoppgaver, men vi har faktisk noen som mener det ikke er det. Vi kan også merke oss at det er like mange som mener omstilling er en del av verneombudets arbeidsoppgaver som ergonomi, og at ergonomi faktisk får lavere vurdering som arbeidsoppgave enn psykososialt arbeidsmiljø.

Den tredje gruppen arbeidsoppgaver er mangeartet, og her mener under halvparten av verneombudene at disse er i svært stor grad en del av verneombudets arbeidsoppgaver. IA-arbeid ansees ikke som sentralt, heller ikke sosial dumping. Dette er konsistent med hva verneombudene sier andre steder. Ytre miljø er per i dag ikke en del av verneombudets ansvarsområde, og det er heller ikke stor etterspørsel etter det. Sosial dumping regnes heller ikke som noe verneombudet skal fokusere på. Her sier faktisk 7 prosent klart nei, dette er ikke vårt område.

Samlet sett ser det ut som om verneombudet har fokus på tradisjonelle arbeidsmiljøoppgaver, inkludert omstilling. Siden både omstilling og psykososialt arbeidsmiljø er noe annet enn tradisjonelle verneoppgaver, er det klart at verneombudsarbeidet er i endring, men det er også klart at verneombudene ikke ser for seg store endringer.

6.3.3 Forbedringer og syn på framtida i åpent spørsmål

Det siste spørsmålet i spørreskjemaet var et åpent spørsmål om forbedringer av verneombudsordningen. Totalt 398 verneombud hadde svart på dette. Forbedringsforslagene falt i tre hovedgrupper:

- Bedre status til verneombud
- Mer tid til å utføre verneombudsarbeid
- Mer og bedre opplæring til verneombud¹⁸

¹⁷ Svært stor grad, Stor grad, Noen grad, Liten grad, Ikke en del av verneombud.

Tre sitater nedenfor illustrerer dette:

Verneombudets rolle er viktig og den bør gis like god opplæring, tidsressurs og betingelser som de tillitsvalgte har, det vil kunne øke yteevne og ikke minst status for rollen og jobben som utøves.

Det er et stort behov for å øke verneombudenes status. Skal det bli attraktivt å ta på seg denne typen verv, må det avsettes mer tid. Funksjonstillegg i form av lønn er det aller viktigste for å øke status. Jeg har fått et funksjonstillegg på kr 10.000. En god begynnelse.

Arbeidsgivere må la verneombud få bedre tid til arbeidet, slik at de får utført sin jobb/verv. Bedre 40-timers kurs og jevnlig oppdatering/kursing innen arbeidslivsspørsmål og problemløsning.

Status var en gjenganger, men ofte stod det bare at ”status må økes”. De gangene det var konkrete forslag gikk de på mer tid til arbeidet, eller en form for økonomisk kompensasjon. Opplæring var kanskje det ordet som ble nevnt flest ganger. Det ble understreket at opplæring måtte skje jevnlig, og at grunnkurs ikke var nok.

Det var også noen mer generelle refleksjoner rundt verneombudsordningen og veien videre. En del nevnte at ordningen fungerte bra. De generelle refleksjonene gikk ofte inn på hvordan rollen hadde utviklet seg:

Verneombudsordningen fungerer på mange måter bra, men den må oppdateres i tråd med endringene ellers i arbeidslivet: Den tradisjonelle industrien krymper og det blir færre arbeidstakere som utsettes for fysiske farer. Samtidig blir det strengere prestasjonskrav, mer prosjektarbeid (utvanning av kollegafølelse) og hyppige omstillinger. Et par spesifikke utfordringer: Bidra til å redusere antallet 20-30-åringer som ikke mestrer arbeidslivet og ender med uførepensjon, samt holdningsskapende arbeid mot bruk av narkotika.

En av tingene som vi bør forberede oss på er integrering av utenlandske arbeidstakere. Da spesielt å ta vare på begge grupper. Jobbe videre med å høyne statusen til ”verneombudet”. Dette er viktig for rekrutteringen av nye verneombud.

Jeg tror at tiden er moden for å videreutvikle den tradisjonelle verneombudsrollen som AML-overvåker til et mer aktivt HMS-ombud mer i tråd med dagens virkelighet. HMS er i dag svært viktig for bedrifter i Norge. Ikke bare for å ivareta sikkerhet, men også på H og M området. HMS er også blitt en viktig konkurransefordel. Dette arbeidet er det viktig at de ansatte er med og påvirker og da må verneombudsrollen tilpasses dette.

Mye synes å være beregnet på industribedrifter på 60-tallet, mens det i dag er mange kontor og/eller servicebedrifter. Sikkerhet og kjemiske midler er ikke like aktuelt på kontorarbeidsplasser, hvor det psykososiale arbeidsmiljøet og ergonomisk tilrettelegging synes viktigere. Det vanskeligste ved å være verneombud er å greie å komme seg inn i prosessene.

Alle fire sitatene understreker at verneombudsrollen må endres i takt med endringene i arbeidslivet. Dagens situasjon er åpenbart annerledes enn på 60- og 70-tallet, og verneombudene

¹⁸ Noen ganger ble nettverk nevnt som en måte å få opplæring på.

må klare å fokusere på de nye sidene i arbeidslivet; psykososiale arbeidsmiljøforhold, ergonomi, arbeidstakere fra andre land og muligens også ytre miljø.

Vi skal ikke konkludere med noen radikale forslag her. Den praksis verneombudene sier de står for i denne undersøkelsen, så vel som det de sier om endringer og arbeidsoppgaver framover, tilsier ikke at det gjøres store endringer. Men vi tror at det er viktig hele tida å ha en dialog med verneombudene om hva arbeidspraksis, funksjon og opplæring er for dem. Vi tror også at det er viktig å styrke opplæringen for verneombudene og å holde en kontinuerlig dialog med dem. Denne dialogen har i stor grad vært fraværende. En slik studie som dette er en start, men en svale gjør som kjent ingen sommer. Det trengs en kontinuerlig dialog med verneombudene om utvikling av denne rollen, en dialog som bør føres med flere aktører enn forskere, verneombud, LO og NHO.

I de neste kapitlene vil vi presentere resultatene fra vår case-studie i tre strategisk utvalgte bedrifter.

7 Verneombudspraksis i Installasjon

”Når elektrikere kommer, blir det orden på byggeplassene”

7.1 Beskrivelse av installasjonsbedriften

Installasjonsbedriften er en del av et større internasjonalt konsern som har hovedkontor i Oslo. Den har om lag 220 ansatte, hvorav 180 er montører. Montørene er menn og gjennomsnittsalderen er ca. 40 år. Alle montørene er LO-organisert i EL & IT Forbundet. Montørene utfører elektriske installasjoner på små og store byggeplasser og anlegg: *”Vi er aldri på hjemmebane, men jobber alltid ’borte’. På bortebane er det kunden som bestemmer.”* Kundene er derfor en sentral aktør som har stor betydning for arbeidsforholdene til montørene. Dette er et eksempel på hvordan kunden ”kommer inn” i bedriften og legger føringer på produksjonen i dagens ”kundesamfunn”. Dermed er det heller ikke selskapet alene som står for den fysiske utformingen av den konkrete arbeidsplassen. Arbeidet er akkordbasert, og det er ofte stramme tidsfrister.

Ettersom arbeidet foregår på stadig nye anlegg, må hver enkelt montør forholde seg til nye kolleger både fra egen bedrift og fra andre yrkesgrupper, som rørleggere og snekkere. Det er også vanlig å bli utplassert på anlegg langt borte for en periode. Arbeidet er derfor preget av flyktige relasjoner til kolleger og kunder og nye arbeidssteder. ”Klubben” i fagforeningen spiller derfor en viktig rolle som ”base” og kontaktpunkt i tilværelsen.

Vi intervjuet hovedtillitsvalgt/leder i ”Klubben”, hovedverneombud og daglig leder. Klubbleder hadde tidligere vært hovedverneombud, og nåværende hovedverneombud var for tiden utlånt som verneingeniør/verneombud for å arbeide med HMS på et større anlegg i oljebransjen. Hvert intervju varte ca. 2-2,5 timer, og de ble tatt opp på lydfil.

Divisjonen er et fyrtårn i konsernet når det kommer til HMS, og det ble sagt at vi er ”gode på vernearbeid her”. Elektrikerne i bedriften omtales som pådrivere for HMS, og det i større grad enn andre faggrupper som de møter ute på byggeplassene. Divisjonene ble tidlig innrullert som IA-bedrift til tross for at konsernet ikke er det. Det har vært noen interne diskusjoner rundt dette, men utfallet ble at divisjonen fikk fortsette som IA-bedrift. Dette illustrerer at denne divisjonen har noen spesifikke særtrekk og at de har vært villige til å kjempe for det de tror på. De er stolte av at nettopp Installasjon ble bedt om å ”låne ut” hovedverneombud som sikkerhetsingeniør/verneombud på et større anlegg innen oljebransjen. Konsernet inngår her i et konsortium, og det er leid inn mange utenlandske arbeidere. Divisjonen har ikke hatt alvorlige ulykker. Kulturen for øvrig er preget at det er en mannsdominert bedrift med stolte fagarbeidere og en sterk fagforening. De tillitsvalgte har derfor en sterk maktbase som har betydning for vernearbeidet. Vi kommer tilbake til dette seinere.

7.2 Verneombudets funksjon og håndtering av rollen

Hovedoppgavene til verneombudene blir definert som å ivareta miljø og sikkerhet, spesielt sikkerhet på byggeplassene:

Verneombudene våre har primært fokus på det sikkerhetsmessige. Det handler mye om hva du ser rundt deg – garderobeforhold, gardintrapper og stillaser.. Mennesket rundt – det er verre – vi er jo ikke psykologer.

Dette sitatet illustrerer hvordan type virksomhet, installasjon av elektriske anlegg, har betydning for hva som får høyeste prioritet. Fordi det er mange mulige farer på en byggeplass, består verneombudets hovedoppgave i å foreta en risikovurdering av det fysiske arbeidsmiljøet. Konsekvensene av slurv, rot og dårlig sikkerhet, er fundamentale for liv eller helse. Det er derfor de lett synlige risikofaktorene knyttet til fysiske objekter (trapper, stillaser og lignende), ergonomi, eksponering av kjemikalier, støy, støv, skitt og garderøber som får prioritet. Dessuten er slike forhold lett synlige, og lett å registrere. Bakenforliggende faktorer og mer ”usynlige” forhold knyttet til menneskelige relasjoner er derimot vanskeligere å fange opp. Når sikkerhetsdelen blir såpass stor, er det lett for at det ikke blir like mye fokus på faktorer som har med helse og miljø å gjøre. Dessuten, slik det blir sagt i sitatet, er ikke verneombudet tilstrekkelig skolert til å fange opp denne typen problemer (”vi er jo ikke psykologer”). Press på tid og økonomi bidrar også til at slike aspekter kan bli lavt prioritert:

Når tiden er knapp, kan funksjonen lett bli redusert til vernerunde, gjennomgang av sjekkliste og påpekning av eventuelle mangler i forhold til fysiske forhold.

Hva blir forbundet med begrepet verneombud i bedriften? En trekker fram at begrepet kan fortolkes som ”oppsyn med svakere grupper”, men at rollen er mye mer mangfoldig. På spørsmål om hvilke bilder eller metaforer som de forbinder med rollen som verneombud, fant vi følgende: Tidligere var det mer vekt på å være *vaktbikkje* eller *bulldog*, mens en i dag vektlegger at verneombudet skal være et *forbilde* (f.eks. når det gjelder bruk av verneutstyr). Dessuten blir det framhevet at verneombudet har en *oppdragerfunksjon* på byggeplassene, både i forhold til ledelsen og de ansatte. En viktig del av jobben er å være tydelig og å sette ned foten når det trengs. Det er imidlertid også viktig å legge til rette for at ting ikke skal skje, enten det er snakk om ulykker eller langsiktige belastningsskader. Det psykososiale arbeidsmiljøet på byggeplassen blir også trukket fram som en bakenforliggende faktor som har betydning for helse, miljø og sikkerhet. Ledelsen trekker fram betydningen av verneombudet som en *samarbeidspartner* som er ute blant medarbeiderne og har stort fokus på de fysiske forholdene. På grunn av den tette kontakten med kolleger på anlegget har verneombudet mulighet til å spille en viktig rolle som *meningsbærer*. En utfordring er å ikke bli værende i en *reaktiv* posisjon hvor en påpeker feil og mangler i etterkant, og kun blir en surmaget kritiker.

Det blir valgt ett eller flere verneombud for hvert arbeidssted avhengig av størrelsen. Verneombudene er lett synlige på byggeplassene fordi de bærer grønn hjelm. De gjennomfører vernerunder på anleggene hver 14. dag. Disse vernerundene skjer sammen med andre yrkesgrupper, som murere, snekkere og malere. Som hjelpemiddel har de spesifiserte bedriftsinterne sjekklister som blir avkrysset. Disse listene inneholder punkter om fysisk arbeidsmiljø, farlige handlinger, kjemikalier, akselerasjon, bevegelse, trykk, ytre miljø, eksplosjon/brann, elektrisitet og stråling. Det er et eget punkt for trivsel. I tillegg har de avviksmeldinger/korrigerende tiltak. Det er altså få punkter om organisatorisk/psykososialt miljø. Det er allment kjent at det som blir målt, får oppmerksomhet. Sjekklistene disiplinere innsatsen til verneombudene slik at de er mest opptatt av synlige fysiske og sikkerhetsmessige forhold. Som vi kommer tilbake til, er organisatorisk /psykososialt arbeidsmiljø en viktig indirekte, bakenforliggende faktor som kan ha stor betydning for både trivsel, kultur og sikkerhet. Vi kommer også tilbake til betydningen av flerkulturelle forhold på byggeplassen litt seinere i dette kapitlet. Dersom en ønsker enda mer fokus på organisatoriske og psykososiale forhold, kan en vurdere om det bør legges inn som eget punkt på listene. I første omgang er det ikke nødvendig å spesifisere i detalj, men mer sette det opp som en ”huskeliste” for at verneombudet skal tenke i de baner på vernerunden. Eksempelvis: Virker det som det er gnisninger eller dårlig samarbeid mellom enkelte grupper? Er det enkelte arbeidstakere som har vært gjennom traumatiske hendelser, og som kanskje ikke skal utføre spesielt krevende arbeidsoperasjoner?

Innen elektrikerfaget har en tradisjonelt vært opptatt av sikkerhet, og dette preger alt deres arbeid. Fra arbeidstakersiden (verneombud og tillitsvalgt) fikk vi gjentatt flere ganger at elektrikernes inntog setter spor: *”Når elektrikerne kommer, blir det ordning på byggeplassene”*. Elektrikerne utgjør en sterk og mannsdominert faggruppe. Organisasjonsgraden er svært høy, og de har en lang tradisjon for å stå på kravene for å fremme faglige rettigheter og gode arbeidsvilkår gjennom sitt forbund. Som gruppe er derfor elektrikerne vant til å si fra og stille krav til anleggsledelsen. Dette er viktig for hvordan vernombudet utformer sin rolle i bedriften. Vi har flest tilfeller av bruk av stansingsretten fra denne virksomheten, se kapittel 10.

Bedriften er kjent for å ha ”ting på plass” og være dyktige på HMS. Men HMS er et felt hvor det kreves kontinuerlig fokus. Ledelsen er ”på hugget” etter revisjonsrapport fra et oljeselskap i fjor. Det blir sagt at selv om en tror at det meste er på plass, er det allikevel noe som kan forbedres når det kommer til HMS. Ledelsen har blant annet jobbet mye med å få ansatte til å rapportere uønskede hendelser (såkalte RUH’er). Tanken bak er å bevisstgjøre hver enkelt og å bygge en sikkerhetskultur hvor forebygging står sentralt. Utfordringen ligger i at det ikke bare blir et byråkratisk rapporteringssystem av uvesentlige forhold.

7.3 Verneombudets kompetanse og ressurser

I forrige avsnitt beskrev vi kort hovedoppgavene til vernombudene i bedriften. Oppgavene kan imidlertid skjøttes på ulike måter avhengig av personen som har rollen, erfaring og kompetanse. Vi vil her trekke fram både individuelle og organisatoriske forhold som har betydning for god verneombudspraksis. La oss starte med de individuelle slik de ble formulert av våre informanter:

- Interesse for funksjonen (ildsjel)
- Tilstrekkelig kunnskap og kompetanse (kunnskap om HMS, relasjonelle ferdigheter)
- Arbeidslivsballast (erfaring, modenhet)
- Mot og styrke, ”kunne tåle en trøkk”
- Evne til å samarbeide heller enn å konfrontere (”Ikke rope ulv i utide”, men vite når en skal si fra)
- Personlig integritet (ikke la seg dupere av f.eks. avdelings- eller prosjektleder)
- Kjenne formelle og uformelle kanaler for innflytelse og påvirkning
- Kjenne irrganger for å legge press
- God på nettverk

Denne listen viser at det er en rekke ulike typer kompetanse som har betydning for hvordan verneombudsrollen utformes. Verneombudet må ha basiskunnskaper om helse, miljø og sikkerhet og ha interesse for oppgaven. Dessuten er det viktig at personen er god til å kommunisere med kolleger og ledelse, og i stand til å ”lese” det organisatoriske maktspeilet som pågår i alle virksomheter. Det er viktig å få gjennomslag for sine synspunkter og å bruke både formelle og uformelle kanaler. Arbeidsmiljøutvalget blir for eksempel omtalt som et ”kjempeorgan”, hvor det er mulig å få satt ting på dagsorden og få gjennomført bindende vedtak. De fire siste strekpunktene er nok enda viktigere for den som sitter som hovedverneombud.

Rollen som verneombud kan være utfordrende og givende, men også utakknemlig og ensom. For å få til god verneombudspraksis er det derfor ikke nok at de nevnte individuelle faktorene er på plass. En rekke organisatoriske forhold har også betydning for godt vernearbeid. Basert på våre samtaler vil vi trekke fram følgende forhold:

- Tilstrekkelig opplæring i rollen som verneombud (lover, regler, instruksjoner, HMS, osv.)
- Tid til å gjennomføre oppgavene som verneombud
- Gode hjelpemidler ved vernerunder (sjekklister, registreringssystemer)
- Bedriften har fokus på HMS
- Fokus på rollen som verneombud
- Maktbase for verneombud (jf. tilfeller hvor verneombud har stanset farlig arbeid)
- Verneombud har status og respekt i bedriften
- Tett samarbeid mellom fagforening og (hoved)verneombud
- Sterk fagforening
- Godt partssamarbeid mellom tillitsvalgte og ledelse
- Kundedrevet kravstruktur for HMS (f.eks. revisjonsrapporter oljeselskap)

Disse organisatoriske ressurser er lett å undervurdere og la de individuelle faktorene (f.eks. verneombudets personlighet og engasjement) få mest oppmerksomhet. Slike forhold i og rundt bedriften bidrar til å fremme god verneombudspraksis.

Det blir hevdet at det har vært en positiv utvikling i bedriften når det gjelder fokus på verneombudsrollen. Det er større bevissthet på HMS i dag enn tidligere, og hovedverneombudet spiller en aktiv rolle. Nye verneombud får i dag opplæring gjennom 40-timers grunnkurs ved Arbeidslivssenteret. Det har vært diskusjoner om det er mulig å redusere antall timer, men det ønsker ikke de tillitsvalgte. Selv om funksjonen som verneombud er ansett for å være viktig, er den fortsatt litt usynlig i bedriften. Det blir også sagt at det er et dilemma for verneombud at ”mye annet er mye viktigere”. Slik vi tolker det, handler dette om at verneombudene også skal delta aktivt i det akkordbaserte arbeidet på byggeplassene.

For å opprettholde og videreutvikle god verneombudspraksis er det viktig med mer fokus på rollen som verneombud, å tilby bedre arbeidsvilkår og å heve status til verneombudet. Å tilby lønnstillegg til verneombudet ble ikke vurdert som et godt tiltak for å heve statusen. Det var felles oppfatning om at det var viktigere med interesse for vervet enn å få folk som var opptatt av å tjene noen ekstra kroner. Det ble understreket at det er viktig at verneombudet blir respektert, slik at vedkommende ikke må gå omveien om hovedverneombud for å få gjennomslag. Har verneombudet de hjelpemidlene som det trenger i dag ble det spurt – eller kan det være behov for f.eks. en bærbar PC? Et annet viktig punkt er å gjøre verneombudsjobben mindre ensom ved å tilby en arena eller møteplass, hvor verneombudene kan utveksle erfaringer og få innspill til videreutvikling av rollen ut over de sikkerhetsmessige sidene. Det ble nevnt ulike tiltak for å gjøre noe med dette. En variant er å tilby alle verneombud i Installasjon en felles samling i kvartalet eller hvert halvår. Et annet alternativ er å opprette verneombudsforum for alle verneombud fra ulike yrkesgrupper på den enkelte byggeplass. Da vi vendte tilbake til bedriften for å presentere resultatene på et møte i avdelingsutvalget, fikk vi høre at det nå er opprettet et sentralt forum for alle hovedverneombud i konsernet. Dette er en god begynnelse.

I neste del skal vi se nærmere på samarbeidet mellom verneombud, tillitsvalgte og ledelse.

7.4 Samarbeid mellom (hoved)verneombud, fagforening og daglig leder

Gjennom flere års partssamarbeid har det utkrystallisert seg gode samarbeidsrelasjoner mellom hovedverneombud, fagforening og ledelse. Det er nært samarbeid mellom de tillitsvalgte i ”Klubben” og hovedverneombudet. Tidligere var det ikke uvanlig at hovedverneombudet også var blant de tillitsvalgte i ”Klubbens” styre (ledelse). Nåværende klubbleder er tidligere hovedverneombud. Dette bidrar til at både tillitsvalgte og hovedverneombud får et bredere

erfaringsgrunnlag, og kunnskap om formelle og uformelle kanaler for innflytelse og makt. Fra de tillitsvalgte, både fagforening og vernesiden, blir det i dag erkjent at det er viktig å unngå at f.eks. hovedverneombudet sitter som nestleder i "Klubben". Erfaring har vist at en slik situasjon hadde sine svakheter fordi det kunne oppstå rollekonflikter og uklarheter om grenseoppgangen mellom ansvarsområdene til verneombud og tillitsvalgt. Når en person innehadde flere posisjoner, var det ikke alltid like greit å vite "hvilken hatt han hadde når". For å unngå slik sammenblanding holder en nå disse vervene atskilt.

Hovedverneombudet samarbeider godt med ledelsen i dag. Det blir sagt at dette er resultatet av en flerårig prosess, hvor både tillitsvalgte og verneombudet har "bokset" og "danset" med ledelsen (Huzzard, Gregory, & Scott, 2004). De to bildene eller metaforene med "boksing" og "dansing" ga gehør i bedriften. Det ble imidlertid påpekt at det er mange måter å danse på, og at det er viktig at "dansen ikke blir for tett", fordi en da ikke får utnyttet spenningen mellom partene. I dag har hovedverneombudet, tillitsvalgte og ledelsen mange sammenfallende synspunkter og opptrer som "tandepar", eller kanskje vi heller kan si "treenighet"? Ledelsen er lydhør og opptatt av medarbeidernes synspunkter. Det ble også beskrevet tidligere hendelser hvor verneombud og ledelse hadde hatt svært forskjellige syn og oppfatninger om samme sak. I forbindelse med uenighet knyttet til bruk av overtid - et tilfelle som skjedde for om lag ti år siden - sto partene steilt mot hverandre. Hovedverneombudet gikk til slutt til det drastiske skrittet å anmelde bedriften til Arbeidstilsynet. I overført betydning utviklet dette seg til en "boksekamp", hvor partene mobiliserte de maktressursene som de hadde. Det var tøft mens det pågikk, men begge parter lærte av dette. Det blir sagt at en i dag kanskje hadde forsøkt en runde til internt, før en gikk til denne ytterligheten med anmeldelse.

7.5 Framtidige utfordringer

Når det gjelder framtidige utfordringer knyttet til verneombudsfunksjonen ble det lagt særlig vekt på følgende forhold:

7.5.1 Heve status - gjøre verneombudet mer synlig

Til tross for at funksjonen som verneombud blir ansett for å være viktig i bedriften, er verneombudet allikevel litt for usynlig, blir det sagt. Derfor er det nødvendig med økt oppmerksomhet på verneombudsfunksjonen og hva som er de sentrale oppgavene til verneombudet. Å opprette møteplasser for verneombud er en måte å heve status til verneombud. For å få økt fokus på andre tema enn de tradisjonelle (fysiske, kjemiske, ergonomiske og sikkerhetsmessige) er det nødvendig med kompetanseoppbygging. Dette temaet blir tatt opp igjen i siste kapittel.

7.5.2 Den flerkulturelle arbeidsplassen

Innen bygg- og anleggsbransjen er inntoget av arbeidstakere fra andre kulturer et stadig mer aktuelt tema. Ettersom elektrikere må være godkjent i Norge for å kunne jobbe, har de en beskyttelse mot konkurrenter utenfra. Elektrikerne møter imidlertid mange utenlandske håndverkere på byggeplassene, slik som snekkere, murere og malere. Den flerkulturelle arbeidsplassen har en rekke utfordringer knyttet til språk, arbeidsmetoder, arbeidstid, ulike kulturer, ulike krav og forskrifter om HMS, osv. Verneombud er i så måte også et særnorsk fenomen som ikke alle er vant til. Disse forholdene reiser en rekke spørsmål, ikke bare i forhold til sikkerhet, men også hvordan en skal ta vare på arbeidsmiljøet. Det ble i våre samtaler reist spørsmål om den norske arbeider er "klar til å la seg internasjonalisere"? Hvilken rolle spiller

generasjon i så måte – er det forskjell på dette synet om en er 20, 30, 40, 50 eller 60 år? Eller vil noen føle seg fremmedgjort? For å illustrere noen av utfordringene har vi tatt med et detaljert sitat:

Spiserommene er jo ei ”kulturbule” i dag - hvem skal spise når og sammen med hvem? Da passer det ikke inn med kjøleskapene og mikrobølgeovnene. Vi [norske] har matpakke. Kanskje de polske og tyske som er her kjøper med seg mat fra hjemlandet og fyller opp kjøleskapene med mat for ei eller to uker. Så komme ”Ola” med matpakken sin – så er det ikke plass - da er det jo krig - går ikke an å oppføre seg sånn. Så har vi svensken som skal ha varmmat helst i ti-tida. Slik at det går litt utenom. Enkelte kommer etter svensken – ”det lukter så løk”- det lukter mat – noe ”gæli” hele tiden. Samtidig er det litt trangt, og litt dårlig reinhold... litt dårlig fra før, og så går det ut over svensken eller polakken som er uforskyldt. Alt dette er med på å spille inn. Skjønner utbyggerne at vi har utfordringer som må løses på forhånd? Ellers skapes dårlige samarbeidsforhold som preger hele anleggsperioden. Dette må det satses på.

Med utgangspunkt i kulturforskjeller når det gjelder pausetider, mattype, kald eller varm mat får vi gjennom dette sitatet en levende beskrivelse av hvordan det kan bli et stort mangfold og litt av en ”lapskaus” rundt om på brakkene. Det er viktig å være oppmerksom på slike forhold og å legge til rette for smidig sameksistens i brakkene allerede i starten av byggeprosjektet. På den måten kan en unngå at det oppstår unødvendig irritasjon og gnisninger mellom ulike grupper. Slike bakenforliggende forhold kan bidra til negativt stress og fokus på andre forhold enn de faglige. Dette kan få ringvirkninger for samarbeidsforhold og sikkerhet.

Også på det faglige planet er det en rekke forhold som skal samordnes:

Fagene stemmer heller ikke overens med våre. Til oss skal snekkerne legge gips, vi er vant til å samarbeide med dem dersom vi skal ha noe skjult i veggene. I Tyskland er det egen faggruppe som legger gips, ofte murere som hopper inn, og de er ikke vant til at vi skal ha tingene inn i veggene. Da får du kommunikasjonsproblemer, noen snakker tysk, polsk og norsk. Vi jobber heller ikke like lenge, vi jobber 7,5 timer, mens f.eks. polakkene er på anlegget i 12 timer. De er i helgene også - og får gjort ting som vi ikke rekker å følge med på. Så skal du finne stillaset om morgenen – så har noen ”gjømt” den i helga. Mulig jeg syter litt – men sånn kan det være. Er ikke ting i orden fra børjan - dersom det knipes inn på vasken, og vi står med leira opp til knærne og går ut og inn – da holder det ikke med vask en gang i uka. Vi drar med oss slikt inn på spiserommet. Det er en utfordring for oss alle, og det er lett å få feil fokus, gjør dårligere jobb og utsette oss sjøl og andre for farer.

Dette sitatet illustrerer på en god måte hvordan ulikheter i fagtradisjon, lover, forskrifter og arbeidsvilkår påvirker samhandlingen mellom de ulike gruppene av arbeidere. Videre blir koplingen mellom fysiske forhold, menneskelige handlinger og reaksjoner svært tydelige. Bra arbeidsvilkår og gode relasjoner mellom de ansatte forplanter seg videre og bidrar til en produktiv og trivelig byggeplass. Gnisninger og irritasjoner forplanter seg også og kan i siste instans påvirke sikkerheten.

8 Verneombudspraksis i Entreprenør

”Rollen som verneombud handler om grensesetting, ikke å bli ryddegutt”

8.1 Beskrivelse av entreprenørbedriften

Entreprenørbedriften er en del av et større internasjonalt konsern med hovedkontor i Oslo. Virksomheten er inndelt i regionale distrikter. Det distriktet som vi besøkte, er en videreføring av en gammel, tradisjonsrik industribedrift. Selskapet gjennomfører alle typer bygg- og anleggsarbeider og har spesialisert seg på totalentrepriser. De bygger skoler, boliger, kontorbygg og andre typer næringsbygg, som butikker, kjøpesentre og industribygg.

Arbeidsstokken består av om lag 120 fagarbeidere innen tømmer og betongfag, i tillegg til ca. 50 funksjonærer. Alle fagarbeiderne er organisert i Fellesforbundet. Fagarbeiderne er menn med unntak av en kvinnelig lærling. Gjennomsnittsalderen er 39 år, og gjennomtrekken i arbeidsstokken er lav.

Vi intervjuet daglig leder, konserntillitsvalgt, hovedtillitsvalgt/hovedverneombud og et verneombud for fagarbeiderne. Intervjuene varte fra 1,5-2,0 timer. Intervjuene ble tatt opp på lydfiler. I tillegg har vi også benyttet et tidligere innsamlet datamateriale som består av ti intervjuer med ledelse og ansatte.

Folk trives og har det bra i bedriften. Fagarbeiderne jobber i team på byggeplassene. De opplever at de blir respektert og verdsatt for arbeidet sitt. Jobben har mange positive sider; de får brukt kroppen og arbeider mye utendørs. De har også en stolthet fordi de ser konkrete resultater av hva de har skapt hver dag. Selv om de trives, er det imidlertid få av fagarbeiderne som er i stillingen til de går av med alderspensjon. De fleste går av med AFP (avtalefestet pensjon) når de har passert ca. 60 år, og noen blir delvis uførepensjonert før den tid på grunn av belastningsskader. Det er spesielt slitasjeskader i rygg, skuldre og knær som gjør at arbeiderne ikke kan fortsette i jobben.

Kulturen er farget av at dette er et mannsdominert yrke med tradisjoner tilbake til en ”barsk rallarkultur”. En kultur med store, sterke menn som ikke sparer seg eller kroppen, men tar i et tak. Før var det konkurranse om å bære mest og jobbe tungt, og det ble ansett som feigt å bruke kran, ble det sagt. For 20 år siden var idealet å være ”supermann”. Konsekvensene av dette idealet viser seg i dag, hvor flere av ”gammelhoinnan” har fått ryggproblemer. Tunge løft, ubekvemme arbeidsstillinger og manglende bruk av hjelpemidler har ført til belastningsskader. I dag er det et helt annet fokus på forebygging og bruk av hjelpemidler: *”Du er idiot dersom du ikke bruker hjelpemidler og krever truck, tralle eller kran”*. Tidligere var holdningen at en måtte kvitte seg med de som ikke kunne prestere for fullt på grunn av sykdom. Vi fikk referert et utsagn fra en tidligere leder som hadde følgende holdning til eldre arbeidstakere: *”Dersom arbeiderne ikke holder lenger i jobben enn til de fyller 50 år, så kan de begynne på bensinstasjon”*. Dette har endret seg, og bedriften er nå opptatt av å forebygge slik at arbeiderne kan jobbe så lenge som mulig. Bedriften har jobbet målrettet for å spre kunnskap om at rovdrift på egen kropp vil medføre belastningsskader på et seinere tidspunkt. Før var det ikke uvanlig med svart arbeid, og det kunne være organisert med hele team. Bedriften har drevet holdningskampanjer mot svart arbeid, og advart arbeiderne om faren med å jobbe ”dobbel skift” med private bygningsoppdrag på si. Bedriften har også fokusert på riktig kosthold, og har generøse innkjøpsordninger av frukt som blir distribuert til byggeplassene. Unge lærlinger får for eksempel tilbud om betalt trening på treningsstudio, og blir oppfordret til å ta vare på helse.

Bedriften var tidlig ute som ”helsefremmende arbeidsplass” gjennom et prosjekt til Bedriftshelsetjenesten. De var blant i de første i Norge som ble en IA-bedrift (inkluderende arbeidsliv) og lenge før resten av konsernet. Tidligere var holdningen i bransjen preget av ”*penger kontra HMS*”. På 90-tallet ble faktisk bedriften ansett som en ”*versting*” i bransjen fordi de var så opptatt av vernesko og hjelm, som en uttrykte det. Forskriften om internkontroll bidro til å sette fart på det forebyggende arbeidet og sikkerhet (”sikker jobbanalyse”). I dag er HMS et viktig satsingsområde og virkemiddel for lønnsom produksjon. Det forekommer en del småskader, men de har ikke hatt alvorlige ulykker i regionen. Trusselen om at noen kan bli drept på byggeplassene dersom de ikke tar HMS alvorlig, ligger der hele tida, ble det sagt. Ledelsen arbeider nå med å internalisere en 0-visjon for antall ulykker i de ulike leddene i produksjonen.

HMS: Vi har gått fra null fokus til at det er det viktigste!... Det skal sitte fremst i pannebrasken til hver enkelt.

Her har også selskapet fått viktig drahjelp da selskapet fikk prosjekter offshore. Selskap som opererer i Nordsjøen har stilt strenge krav til sine leverandører. Dette har ledelsen i selskapet tatt lærdom av, og de har gjennomgått sine sikkerhetsrutiner og prosedyrer. Ledelsen har innsett at dersom de ikke satser målbevisst og kontinuerlig på HMS, vil det kunne skje en dødsulykke. De omtaler seg nå som ildsjeler på HMS, og at HMS er langt mer enn ”bøker og permer”. På tidlig 90-tallet var det mange småskader og enkelte fallulykker. På tross av dårlige konjunkturer bestemte konsernledelsen seg for å satse målrettet på HMS. Det blir omtalt som en gigantisk omstilling. I 1994 ble det satt i verk en aksjon for å rapportere skader og nesten-ulykker. Det var en erkjennelse om at tallene ville bli verre før de ble bedre. Bedriften var svært opptatt av å bygge en kultur hvor det er åpenhet og lov til å gjøre feil. Innrapportering av uønskede hendelser har økt, og tre utfordringer blir trukket fram: 1) Få alle til å delta, 2) Skrive om vesentlige ting (og ikke kun om andre, f.eks. at en kollega ikke bruker hjelm) og 3) Rapportere egne tabber. Selv om antall rapporter har økt, har de fortsatt en vei å gå for å komme til punkt tre, blir det sagt.

8.2 Verneombudets funksjon og håndtering av rollen

Fagarbeiderne, som består av tømrere og betongarbeidere, arbeider i lag på byggeplasser. Det blir valgt eller ”utpekt” verneombud fra hver av disse to yrkesgruppene. Det er lov til å si nei dersom du blir spurt. Enkelte sier at det har forekommet, spesielt på byggeplasser hvor de vet at anleggsledelsen kan være vanskelig å samarbeide med. Når samarbeidsforholdene med anleggsleder er god, går verneombudsjobben som smurt. Når det er motsatt, må en slåss hele tiden blir det sagt. Da er det en utakknemlig jobb å være verneombud.

Sammensetningen av lag på byggeplassene varierer, men en har vært bevisst på å unngå å skape A-lag og B-lag. Dette innebærer at en ikke rendyrker ”stjernelag” av folk som presterer høyt, men satser på blandede lag. Det skjer at en samler ansatte som kommer fra samme sted, f.eks. ei bygd utenfor byen. Kulturen på byggeplassene er farget av en ”oss-dem”-holdning; anleggsledelsen har kontor inne (gjerne i 2. etasje i brakke) og spiser for seg, mens fagarbeiderne jobber ute og spiser i sine brakker. Arbeidets art og kulturen har stor betydning for utøvelsen av verneombudsrollen. Det er mange farer som lurar på en byggearbeidsplass. Den mest sentrale oppgaven til verneombudene handler om sikkerheten til hver enkelt arbeider. I tillegg kommer andre fysiske forhold som støv, støy og rot (men rot er det nå lite av på byggeplassene). Deretter kommer ”helsebiten, og til slutt miljøbiten av HMS-begrepet”.

Begrepet verneombud er positivt ladet i bedriften, og verneombud har bra status i anleggslaget. Den viktigste funksjonen til verneombudet blir sammenfattet slik:

Å bidra til at den enkelte arbeidstaker tenker seg om og eventuelt stanse farlig arbeid.

På spørsmål om hvilke begreper eller bilder som de forbandt med navnet verneombud, fikk vi en rekke interessante svar. Verneombudet som *vaktbikkje* er et uttrykk som går igjen blant de som vi intervjuet. Verneombudet skal innta en kritisk rolle både oppover og sideveis. Det blir også sagt at det er viktig at verneombudet inntar en aktiv rolle som *pådriver*, og ikke bare inntar en *reaktiv posisjon*. Verneombudet kan også betraktes som *medspiller* eller anleggsleders *forlengede arm* på byggeplassen. Verneombudet har på mange måter en *lederrolle*, og det er viktig at de som fyller funksjonen er kritiske når det er nødvendig, og i stand til å si fra ”både oppover og sideveis”. Jobben handler om *grensesetting* overfor andre. Verneombudet skal være en *buffer som tar støyter*. For å gjøre jobben skikkelig, må verneombudet være en *påpasser* - litt *gnager* og sørge for at ting blir fulgt opp. Dette er spesielt viktig når arbeidet er styrt av stramme tidsfrister og lønssystemet er basert på akkord. Her kan det oppstå dilemmaer, og særlig bas og anleggsleder er utsatt for krysspress. Verneombudet har også en viktig rolle som *forbilde* for andre, f.eks. når det gjelder å planlegge i forkant og å tenke sikkerhet, bruk av verneutstyr, osv. Et godt verneombud er med på å skape nye holdninger, og ikke bare påpeke feil og mangler i etterkant, blir det understreket.

Risikovurdering av det fysiske arbeidsmiljøet er det som får mest oppmerksomhet fra verneombudene. Verneombudet foretar regelmessige vernerunder på byggeplassene. Runden tar vanligvis 1-2 timer, og verneombud påpeker potensielle risikofaktorer, mens verneleder noterer og fyller ut skjema. Her er det en klar arbeidsdeling, verneombudet påpeker forholdene, mens verneleder er den som skriver. Dermed blir det ofte til at verneombud påpeker feil og mangler knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet i etterkant. Bedriften er imidlertid opptatt av at verneombudene må bli mer ”*framoverlent*”, dvs. at forebygging får mer oppmerksomhet. De mest aktive verneombudene tar en liten runde hver dag og prater med arbeiderne for å sjekke at alt er i orden. På denne måten får de oversikt over byggeprosjektet og arbeidsforholdene, og får tatt temp’en på samarbeidsforholdene. Det er viktig at verneombudene tar personlige initiativ overfor ledelse og arbeidslaget. Samtidig er det viktig at verneombudet unngår å falle i en grøft og blir en ”*ryddegutt*”. Utfordringen er å få enhver til å tenke HMS, og ikke vente til verneombudet skal rydde opp på vernemøter.

På hver byggeplass blir det valgt ett eller flere verneombud. Det er i dag store variasjoner i hvordan verneombudene fyller rollen, blir det. Noen går foran og er aktive, mens andre er litt for passive. Noen gjør jobben som verneombud i stillhet, mens andre er mer frampå. Bedriften ønsker mer aktive verneombud, som bidrar til at HMS blir ”bakt inn” i arbeidsprosessene og at bruk av ulike typer utstyr planlegges nøye. Selv om de har kommet et godt stykke på vei, er vi ikke ferdig, blir det erkjent. Vi fikk gjenfortalt en historie om en verneleder som hadde utviklet sine egne metoder for å disiplinere verneombudene. Dersom de ikke dukket opp til avtalt tid til vernemøte, stengte han døra, slik at de ikke fikk være med. Resultatet var at alle verneombudene dukket opp i tide.

Det blir også sagt at bedriften er ”*flinkere ’ute’ enn ’inne’ når det gjelder verneombuds-funksjonen*”. Dette har sammenheng med det sterke fokuset på sikkerhet. På byggeplassen kan det oppstå farlige situasjoner i forbindelse med heisekraner i bevegelse, vind som kan bidra til store hiv, stillaser som mangler sparkelist, osv., Ventilasjon, plassering av PC, riktige møbler, osv., på kontorarbeidsplassen blir ikke oppfattet som like prekært. Det blir jevnlig arrangert konkurranser om hvordan det ser ut på den enkelte byggeplass. Representanter fra bedriften kommer uanmeldt og tar fotografier, og det blir utpekt vinnere. Eventuelt rot og mislighold blir tatt med ledelsen på de aktuelle byggeplassene. Bruken av bilder har vært en suksess.

Sjekklistene er verneombudets sentrale arbeidsredskap i utøvelsen av funksjonen på byggeplassene. Disse listene disiplinere arbeidsinnsatsen til verneombudet og hvilke tema som får oppmerksomhet. Sjekklistene inneholder detaljerte sjekkpunkter knyttet til bl.a. fysisk utforming av byggeplass/riggområde, utstyr, vedlikehold småmaskiner, sertifikater, orden, ryddighet, spisebrakker, omgivelser, lagring av gass og brannfarlige varer, beredskapsutstyr, personlig verneutstyr og samordning HMS-arbeidet. I tillegg skal en notere antall rapporter og nesten-ulykker/farlige handlinger/farlige forhold og antall skader med fravær. I lys av dette vil vi ta med en fortelling om en aha-opplevelse knyttet til såkalte indirekte bakenforliggende faktorer og deres betydning for skader og ulykker:

Det store gjennombruddet skjedde da jeg kom fra en HMS-samling i regionen. Jeg jobbet på en hyttevegg – snekkerarbeid. Jeg gjorde noe dumt som jeg i ettertid visste at kunne skje... jeg sto på en stige og hadde problemer med å få ut en spiker fra en kvist – jeg ble sint og dro til og da kom den – jeg fikk et bord i pannebrasken og fikk en skade på nesa. Dette skjedde dagen før jeg skulle ha to skadegjennomganger. Jeg åpnet ”guarden” da jeg snakket om min egen hendelse, og vi fikk et gjennombrudd. Før hadde jeg ikke greid å argumentere godt for at ulykker og skader ikke kun skyldes utstyr, uhell, uflaks, noe andre har gjort, akkorden, osv. – det er ikke gode nok unnskyldninger...

Ulykker/skader skyldes at folk bruker utstyr feil, gjør personlige feil eller er i ubalanse, i en stresset situasjon – eller de ”skulle bare” – der er vi alle av og til. Nøkkelen er å få folk bevisst i en situasjon – at noe kan skje – nå må jeg skjerpe meg! Kanskje vi er kommet halvveis på konsekvensene av denne erkjennelsen.

Forhold av den typen som her er omtalt, inngår i dag ikke i sjekklistene. Slike bakenforliggende, indirekte forhold er også vanskeligere å avlese. Vi vet også at det som måles får oppmerksomhet, mens det mindre målbare lett kommer ut av fokus. Det er derfor viktig at verneombudet er bevisst på slike tema som er knyttet til organisatoriske, psykososiale, kulturelle eller personlige forhold. Kanskje hadde det vært en idé å lage en egen linje på sjekklistene med ”bakenforliggende forhold”, som eventuelt kan spesifiseres seinere. Hvert verneombud har nok mye innforstått og ”taus” kunnskap om slike forhold.

Det var ingen av de som vi intervjuet, som kjente til mange tilfeller (om noen) hvor verneombud i bedriften hadde stanset helsefarlig arbeid. Det burde ha skjedd i flere tilfeller ble det hevdet av flere av de som vi intervjuet.

Sammenliknet med tidligere ser anleggsleder på vernombudet som sin medspiller. Men verneombudet kunne stoppet arbeid i større grad. Grove tilfeller skjer ikke lengre, men det burde vært masse av tilfeller [hvor arbeidsoperasjoner ble stanset]!

Det er interessant at det forekommer så få tilfeller av verneombudsstansing, samtidig som det blir påpekt at det burde ha vært langt flere. Årsaken til at det ikke hadde forekommet flere stansinger ble forklart med at:

- Byggeplassene er blitt mye bedre (jf. mottoet ”rein byggeplass”)
- Det blir foretatt endringer umiddelbart når kritikkverdige forhold blir påpekt
- Å bruke stansingsretten blir oppfattet som et drastisk tiltak
- Verneombudene opplever press
- Verneombudene er for ”greie”, de er ikke ”tøffe nok”
- Holdninger blant arbeiderne (”ok, vi ordner det lell”)

Et verneombud som står overfor valget om å stanse arbeidet, befinner seg i en lojalitetskonflikt, og mange kan ha uro for hvilke konsekvenser et stansevedtak vil ha for bedriften, omdømme til bedriften og sin egen posisjon som vernombud. Det har forekommet og kan forekomme tilfeller hvor hjelpemidler ikke er på plass når en arbeidsoperasjon skal utføres, f.eks. en meislemaskin. Det har vært en tendens til at følgende reaksjoner blir ”ok, da”, ”vi tar det ad hoc” og bruker håndmeisel i stedet for å leie maskin ettersom det er en mindre jobb. Det kan være fristende for verneombudet å innta en ”vente-og-se-holdning” når noe er påpekt, blir det sagt. Et tilfelle av stansing av en arbeidsoperasjon er gjengitt i egen del om stansing. Saken ble ordnet der og da, og ikke meldt inn til Direktoratet for arbeidstilsynet.

8.3 Verneombudets kompetanse og ressurser

Det blir trukket fram mange positive sider ved å ta jobben som verneombud. For det første får en engasjert seg som ansatt. For det andre bidrar vervet til at en får en mer variert og innholdsrik arbeidsdag. Å jobbe som verneombud er både interessant og spennende, ble vi fortalt. En rekke forutsetninger må imidlertid være på plass. Vi har delt disse i to, individuelle og organisatoriske faktorer.

Individuelle:

- Interesse for vervet
- Kompetanse om HMS (spesielt sikkerhet blir vektlagt)
- Sosiale ferdigheter (god til å snakke med folk)
- Ta personlig initiativ, ”stikke fram hodet”
- God kjennskap til rutinene i bedriften
- God til å snakke med folk
- Mot og styrke (til å si fra, stoppe farlig arbeid)

Organisatoriske:

- Kultur: Verneombudsfunksjonen blir ansett som nyttig og viktig
- Tilrettelegging av funksjonen som verneombud
- Tilstrekkelig opplæring
- Avsatt tid til å fylle rollen
- Kompetanseheving i rollen, påfyll av kunnskap
- Eget verneombudsforum kvartalsvis
- Belønning i form av litt ekstra betaling
- Gode samarbeidsforhold med anleggsleder på byggeplassen
- Pådrivere for HMS blant ledelse og tillitsvalgte
- Tidlig ute som IA-bedrift og satsing på helsefremmende arbeidsplass
- Størrelse på bedriften

Det å være valgt som verneombud er ”ok” fordi rammebetingelsene ligger til rette i bedriften. Alle verneombud har 40-timers kurs som arrangeres internt i selskapet. På kurset blir det lagt mye vekt på styringssystemer og rutiner i selskapet. I tillegg inneholder kurset opplæring i plikter som verneombud (lovverket), sikkerhet, arbeidsmiljø, helse (v/Bedriftshelsetjenesten), osv. Det blir hevdet at psykososiale forhold er den biten som er dårligst dekket. For å unngå at arbeidet som verneombud blir for ensomt samt å bidra til utvikling av rollen, har bedriften opprettet et eget verneombudsforum som samles en halv dag hvert kvartal.

8.4 Samarbeid mellom (hoved)verneombud, fagforening og daglig leder

Samarbeidsklimaet er svært godt i bedriften. På spørsmålet om relasjonen mellom partene er mest preget av ”boksing” eller ”dansing” (Huzzard, Gregory, & Scott, 2004), er svarene entydige - den er nærmere ”dansing” enn ”boksing”. Assosiasjonen til dansing kan bli litt for intim. Hver har sine roller som de skal ivareta, og det blir understreket at det er viktig å holde på noe av spenningen mellom partene. Selv bruker de begreper som ”samarbeidspartnere” og ”medspillere”. Når de krangler, dreier det seg ofte om bagateller, blir det sagt.

Et særtrekk i selskapet er at hovedtillitsvalgt i regionen også innehar rollen som hovedverneombud. Det blir sagt at dette har historiske årsaker, og at det er vanlig i bransjen. Dessuten blir det oppfattet som en praktisk løsning fordi saker ofte ligger tett og berører begge funksjonene. Det blir oppgitt at det ikke er vanskelig å trekke grenser mellom når en inntar rollen som hovedtillitsvalgt versus hovedverneombud. Denne kombinasjonen av verv oppfattes derfor som uproblematisk.

8.5 Framtidige utfordringer

Basert på samtalene med hovedvernombud, verneombud, tillitsvalgt og ledelse vil vi trekke fram tre utfordringer for selskapet knyttet til verneombud:

8.5.1 Enda flere aktive og ”tøffe” verneombud

Ordningen med verneombud er godt etablert, og verneombudene gjennomfører hyppige og regelmessige vernerunder på byggeplassene. Det er mest vanlig at verneombudene kommer inn i etterkant og påpeker feil og mangler i forhold til sikkerhet. Fortsatt er det for mye reaktivt, blir det sagt. Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid er lite benyttet. Bedriften har allerede etablert et eget forum for verneombud, og det blir holdt møter en gang i halvåret. Det er viktig å utnytte denne arenaen til videre skoloring av verneombudene, ikke bare i sikkerhet, men også i forhold knyttet til helse og miljø. Bruk eller manglende bruk av sanksjonsmidlet stansing bør være ett av temaene som drøftes. Det er viktig å tydeliggjøre at ledelsen er opptatt av temaet, og tydelig på at arbeidet bør stanses når det forekommer farlige forhold. Kanskje kan det være en idé å gå gjennom noen tilfeller av stansing som verneombudene har vært med på. Opprinnelig var det få tilfeller av stansing som var kjent blant dem vi intervjuet i bedriften. Da vi presenterte resultatene på ”verneombudsforum”, kom det fram enkelte eksempler på del-stansinger på byggeplassene. En annen variant er å gjennomgå fortellingen om stansing i denne rapporten for å synliggjøre både tema og framgangsmåter.

8.5.2 Fortsatt jakt på bakenforliggende faktorer

Bedriften har godt omdømme i markedet, lave skadetall og har jobbet mye med å eliminere risikoen for skader og ulykker på byggeplassene. Det er imidlertid erkjent at dette er en kontinuerlig prosess, og at ”en aldri er god nok til tross for sikker jobbanalyse”. Bedriften har kommet langt i å avdekke bakenforliggende årsaker til ulykker. Utfordringen er å omsette den erkjennelsen i praktisk arbeid, og å få hver enkelt til å ha slik innsikt lengst framme i pannebrasken. På dette området har vernombudene en viktig rolle. Kanskje det kan være et steg videre å ta inn et eget punkt i sjekklisterne ”bakenforliggende forhold”? Det som måles får fokus, mens det som ikke måles kommer lett i bakgrunnen.

8.5.3 Inntoget av utenlandsk arbeidskraft i bransjen

Konsekvensen av for mye utenlandsk arbeidskraft i forhold til sikkerhet og produktivitet, er noe som opptar de vi intervjuet. Flere er redd for at renomméet og statusen til yrket skal bli dårligere dersom andelen utenlandske arbeidere blir for stort. Dessuten reiser dette en rekke utfordringer knyttet til kommunikasjon og kultur på byggeplassene. Dette har nær sammenheng med punktet over. Fram til i dag har bedriften kun etnisk norske ansatte. På byggeplassene møter de imidlertid utenlandsk arbeidskraft fra underleverandører. I dag er ikke dette et viktig tema for verneombudene, men det vil det bli i framtida for mange bedrifter. Verneombudene trenger derfor også flerkulturell kompetanse og opplæring i dette.

9 Verneombudspraksis i Service

”Vi har mange dyktige verneombud, men det er en myte som sier at verneombud ikke fungerer”

9.1 Beskrivelse av servicebedriften

Servicebedriften er en del av et større internasjonalt konsern og er inndelt i divisjoner. Selskapet driver i hovedsak med renhold, kantinedrift, eiendom, rekruttering, m.m. Regionen som vi besøkte består av syv lokale kontorer som har ansvar for renhold til mindre bedrifter og en egen avdeling for temporære tjenester. Denne avdelingen omfatter alt fra skure/rundvask, høytrykksspyling og skadesanering. Regionen har 400 ansatte, og en fjerdedel av disse er ”nye landsmenn og kvinner” fra andre kulturer. Gjennomsnittsalderen er i overkant av 30 år i den sørlige delen av regionen, og 40/45+ i den andre delen. Renholdsbransjen er tradisjonelt en kvinnebransje, og det gjenspeiler seg i regionen: 80 av de ansatte er kvinner. Deltidsarbeid er utbredt i bedriften, og i denne regionen jobber 63 prosent deltid. Avdelingen for temporære tjenester er mer mannsdominert, men i regionen består denne av halvparten kvinner og menn. Om lag 50 av de ansatte i regionen er LO-organisert gjennom Arbeidsmandsforbundet.

De ansatte arbeider i team der hvor kundene befinner seg, i hovedsak i mindre bedrifter og anlegg. Dette innebærer at de ansatte til vanlig bare treffer de kolleger som de arbeider sammen med. Virksomheten har en egen avdeling for storkunder - bedrifter over en viss størrelse. Spissformulert blir det sagt at ”vi tar vare på bygningsmassen til halve Norge”.

Vi intervjuet et regionverneombud, en tillitsvalgt og en daglig leder. Det ene intervjuet var et telefonintervju. Intervjuene varte fra 1-2 timer, og ble tatt opp på en lydfil.

Bedriften er en representant for en global organisasjon, og den har nylig fått nye utenlandske eiere. Den opererer i en tøff lavkostbransje, og det er store krav til effektivisering. Omstillingstakten i bedriften er høy. Arbeidsopdragene reforhandles jevnlig, og prisene har falt med 20 prosent de siste tre til fire åra. ”Vårt arbeidsmiljø blir lagt ut på anbud”, som en uttrykte det. Bedriften har hatt stor vekst de siste årene, og det blir sagt at den har blitt profesjonalisert på flere områder, også HMS. Kulturen er preget av en svakere fagforening enn i de to industri-casene. Det er vanlig at sentrale tillitsvalgte i bedriften rekrutteres fra den industriorienterte delen. Engasjementet i den delen som driver med daglig renhold er ikke så stor, ble det sagt. I tillegg til disse forholdene er det noen andre trekk som har betydning for bedriftskulturen: Renhold, særlig hos mindre kunder, blir betraktet som lavstatus. Dette er en type arbeid som bare vises når det ikke blir utført. Mange av de ansatte er ufaglærte selv om det etter hvert er flere som har fått sertifikat som renholder (renholdskort). Dessuten har det betydning hvem som utfører arbeidet, og renhold har tradisjonelt blitt utført av kvinner. I dag er dette en kvinnearbeidsplass hvor mange jobber deltid. Dessuten er bedriften flerkulturell med en stor andel ansatte fra mange ulike nasjoner. Det ble også påpekt at det eksisterer ulike subkulturer internt i regionen: Forholdene er ulike dersom en sammenlikner den mer industriorienterte delen av bedriften og den delen som driver med daglig renhold:

Industriguttene er sterkere og her er det lettere å selge inn temaet HMS fordi en kan dø....”. Renhold er i stor grad assosiert med kvinner og innvandrere. Dette arbeidet har en litt annen status og blir ikke forbundet med stor fare sikkerhetsmessig.

Dette er et eksempel på at kjønnsforståelser er bakt inn i måten vi betrakter arbeid på (Forseth, 2005; Gullikstad & Forseth, 2005). Dels handler det om hvilket kjønn som utfører arbeid, men også hvilken status som tillegges arbeidet. Det er fortsatt vanlig at arbeid som blir forbundet med det mannlige blir betraktet som mer betydningsfullt og rangeres høyere enn arbeid som er knyttet til det kvinnelige. Men også innen renholdsdelen er det interne statusforskjeller, selv om det er de samme gruppene (primært kvinner og innvandrere av begge kjønn) som utfører jobben. Å jobbe for storbedrifter har mer status enn å jobbe for små kunder. Storbedriftene er mer profesjonelle og behandler renholderne profesjonelt. Blant småbedriftene er bildet mer nyansert. Det ble også sagt at i dette segmentet av kunder hersker det mer fremmedfrykt, og det har hendt at enkelte kunder har klaget fordi de ikke ønsket arbeidere av en viss nasjonalitet. Klager på utførelse av jobben blir akseptert, mens klager på nasjonalitet blir blankt avvist.

Bedriften er blitt profesjonalisert når det gjelder temaet HMS de siste årene. ”Verktøykassene” er på plass, ble det sagt. Avdelingen hadde fått tildelt HMS-pris på en større offentlig byggeplass.

9.2 Verneombudets funksjon og håndtering av rollen

Våre informanter sier at funksjonen til verneombudet er å være en ressurs for bedriften og å bidra til å forebygge slitasje. Det viktigste for verneombudet er å være oppsøkende i sin rolle og å ta vare på de på golvet, blir det understreket. Det blir spesielt trukket fram at en viktig oppgave for verneombudet blant servicemedarbeiderne er å se til at de ansatte bruker riktig utstyr. En av de største utfordringene er blant annet å overbevise servicemedarbeidere med lang ansiennitet til å jobbe på nye måter og å bytte ut gamle hjelpemidler med mikrofiber. På dette feltet er det flere prosjekter på gang. Det blir påpekt at med riktig bruk av utstyr er renhold et sunt yrke, fordi ansatte får brukt kroppen og beveger seg mye.

Hvilke andre bilder eller metaforer blir forbundet med rollen som verneombud i bedriften? Det spenner fra *rapportør*, *reaktiv*, *samtalepartner*, *samarbeidspartner*, *ressurs* og *korrigerende funksjon (overfor leder)*, *djevelens advokat*, *noen som stikker nesa fram* og *være lydhør*. Det blir også nevnt at begrepet verneombud kan ha en merkelig klang hos innvandrere; Hva er det de skal vernes mot på jobben, spesielt de som kommer hit og har en historie med traumatiske opplevelser fra hjemlandet? Det ble understreket at verneombudet ikke skal bli noen som *”ensidig jager etter ledere”*. De flinke lederne tar med verneombudet på møter og avgjørelser. Ofte er det imidlertid slik at verneombudet er med på å rette opp problemer i etterkant - de havner i en reaktiv rolle. Ettersom lederne er presset både oppgaver og på tid, er det lett at de føler seg kritisert dersom verneombudet stiller spørsmål i forhold til regelverket. Verneombudet må derfor være litt ”hardhudet”.

Det ble nevnt at verneombudsfunksjonen blir ansett for å være mer sentral når en innehar en stabsfunksjon enn en lederposisjon. Vi fikk høre at bedriften har dyktige verneombud. Andre påpeker at det eksisterer en myte om at verneombud ikke fungerer. Så lenge verneombudene ikke blir brukt til den jobben som de skal utføre, får myten leve videre, ble det sagt. Det ble referert til utsagn fra tidligere ledere, som mente at verneombudsfunksjonen var overflødig ettersom ansvaret for HMS skal ligge i linja. Dette provoserte de tillitsvalgte. Det blir derimot sagt at det er enda viktigere at verneombudet kommer inn som en korrigerende funksjon når ansvaret er plassert hos leder. Slik situasjonen er i dag er allerede ledelsen nedlesset i arbeid, og vernearbeidet blir redusert til ”sistehåndsarbeid”. Verneombud har mer spisskompetanse om HMS blir det sagt, og kan derfor fungere som ressurs for leder - også ”for å følge opp tiltak som er blitt tredd ned over hodet på lederne i distriktet”. Noen ledere er dyktige til å bruke verneombudet, mens andre bruker verneombudet for lite.

Det eksisterer ulike oppfatninger om verneombudsfunksjonen, og det blir sagt at håndteringen av rollen er personavhengig og varierer mye. Enkelte hevder at det har vært vanskelig å finne engasjerte verneombud, og at bedriften har slitt litt med at enkelte har tatt vervet og benyttet det som ”fritid”. På den andre siden blir det også sagt at verneombudet ikke slipper til, og at det er for dårlig tilrettelagt organisatorisk.

Ifølge Arbeidsmiljøloven skal verneombud få den tiden det trenger for å utføre jobben. Fra lederhold blir det sagt at verneombudet bare må melde fra til leder og sørge for en arbeidsplassvurdering sammen med nærmeste leder, dersom det er noe som ikke fungerer som det skal. I praksis er det ikke like enkelt. De tillitsvalgte påpeker at det er vanskelig å prioritere tid til vernearbeid når dagen allerede er belagt med ordinære arbeidsoppgaver. Dermed blir på en måte hele verneombudsrollen individualisert, og det blir opp til den enkelte å finne en løsning. I avdelinger hvor engasjementet fra før er lavt, blir lett vernearbeidet nedprioritert. Her blir det f.eks. observert forskjeller mellom ”industriavdelingen” og avdelingen for daglig renhold. På regionplan er det avsatt timer, men det er lett å komme til kort dersom en ønsker å bruke tiden til oppsøkende aktivitet. Det ble også påpekt at det er kostnader ved å hoppe inn og ut av verneombudsrollen for å utføre ordinære arbeidsoppgaver.

En annen utfordring for verneombudene i bedriften er at de ansatte ikke er samlet på samme sted, men at de jobber i team hos kundene. Verneombudene inngår på lik linje i teamene, og har ikke avsatt noe fast tid til å utføre verneombudsjobben. Dermed er det ikke like lett å prioritere funksjonen som verneombud fordi tiden går med til ”daglig drift”. Et forslag som kom fram var å gi verneombudet faste oppgaver i forhold til en handlingsplan, og å avsette tid og ansvar for oppgaver. I dag blir for mye overlatt til lederne, og da blir det mye brannslukking, ble det hevdet.

9.3 Verneombudets kompetanse og ressurser

Vernearbeid blir ofte forbundet med tradisjonelle tema som hjelm og vernesko. Selv om slike tradisjonelle vernesaker fortsatt er viktige, har utviklingen i arbeidslivet medført at det også er andre tema som har like stor eller større betydning.

Vern - riktig sko, hjelm og øreklokker – viktig bit det, men forholdet mellom leder og servicemedarbeider, kunder og hjemmet – psykososiale og medmenneskelig forhold – bør det fokuseres mye mer på. (Vi) er innkjørt i vernearbeid, mens det psykososiale har vært gjømt i skuffa. Det er en mye større link til sykefravær enn hva som har blitt sagt tidligere.

For å komme på sporet av slike psykososiale forhold er det viktig med aktive verneombud på lokalplanet. Det blir sagt at den fremste oppgaven til verneombudet er å kartlegge arbeidsmiljøet - å foreta arbeidsplassundersøkelser (sammen med ledelsen). Sett fra de tillitsvalgte er noe av hovedproblemet at det er konflikter mellom kolleger og mangel på kommunikasjon mellom renholder og ledelse. Det er derfor avgjørende at verneombudet kan komme inn i forkant og få løst uenighet. Dessverre er det en tendens til at verneombudet kommer inn i etterkant og havner i en reaktiv rolle. Denne tendensen blir også påpekt av ledelsen.

Et dyktig verneombud i bedriften må ha følgende kompetanse:

- Være lydhør
- Kjenne distriktet og hva som skjer
- Være informert om endringer
- Delta der beslutninger fattes og bli tatt med på råd

- Utvidet kompetanse og opplæring i psykososialt arbeidsmiljø

Det blir videre sagt at det mest viktige er konflikter rundt ytelser:

Noen plasser må de ansatte yte så mye per time at de blir hengende som slips. Det kan folk blir syk av. Andre plasser er det ikke krav om så høy ytelse, men allikevel henger de som slips. Det går på hva folk mestrer i egen jobb – dersom en ikke mestrer, så blir en klein.. det spiller ingen rolle om det er snakk om ”to eller fire kvadrat” ... vi er ikke roboter!

Det er viktig at både verneombud og bedrift har bevissthet om hva de har av arbeidstakere og deres ressurser, og bidrar til å tilrettelegge arbeidet for at de ikke skal støtes ut. Bevisstheten om dette er ikke høy nok i dag, ble det sagt.

Verneombud får opplæring i rollen gjennom det såkalte 40-timerskurset, som blir holdt av eksterne krefter. Det blir påpekt at ettersom bedriften er stor og aktivitetene er mangesidig, hadde det vært ønskelig med mer opplæring i hvordan ”egne systemer fungerer”. Dette handler om økt forståelse om hvordan bedriften som helhet fungerer i hverdagen. Bedriften har ikke lokale avdelingsutvalg. Det blir imidlertid avholdt regionale samlinger mellom ledelse og regionverneombud. Det regionale vernombudet kaller inn til samlinger for alle verneombudene i regionen en til to ganger i året. Dette er en anledning til faglig påfyll og ”få luftet sine følelser”, som det ble sagt. Handlingsplanen for regionen blir også gjennomgått på disse møtene.

9.4 Samarbeid mellom (hoved)verneombud, fagforening og daglig leder

Det er godt samarbeid mellom tillitsvalgte, hovedverneombud og daglig leder. Ledelsen påpeker at det er en fordel med sterke tillitsvalgte. Når det gjelder valget mellom de to sportsmetaforene ”boksing” eller ”dansing” (Huzzard, Gregory, & Scott, 2004), var svaret ”begge deler” fra ledelsen sin side. ”Dansing” blir et bilde på at partene er opptatt av å skape noe for bedriften og har lojalitet til den. Her hjelper det med dyktige tillitsvalgte som forstår det forretningsmessige. Men av og til er det på sin plass med ”boksing”, selv om det ikke har vært tilløp til store konflikter. De tillitsvalgte i fagforeningen oppfattet også samarbeidet som godt og åpent, og at det handlet om både ”dansing” og ”boksing”. Tillit mellom partene er avgjørende, og det er viktig at det ikke handler om ”å ta ledelsen”, men å oppnå mest mulig for servicemedarbeiderne.

Samarbeid mellom ledelse og verneombud, derimot, er ikke like godt utviklet og institusjonalisert. Det blir påpekt at ikke alle avdelingsledere er like positive til verneombud, og det henger sammen med synet på verneombudsfunksjonen (se ovenfor). Det henger også sammen med ledernes egen arbeidssituasjon:

Lederne har så mye å gjøre - de har problemer med å ta tak i ting og gidde...

Det blir også trukket fram som et problem at enkelte ledere ikke ser hva verneombudene kan brukes til. En kan ikke forvente at ledere etterspør deres kompetanse dersom de ikke vet hva den er.

9.5 Framtidige utfordringer

Vi spurte våre informanter om hva de betraktet som de meste sentrale utfordringene som har betydning for verneombudsrollen i bedriften. Vi har oppsummert disse i tre punkter:

9.5.1 Rollen og status som verneombud i bedriften

Vi har illustrert hvordan det eksisterer mange ulike syn på verneombudets funksjon, kompetanse og håndtering av rollen i bedriften. Aktiviteten på tillits- og vernearbeidet fungerer bra på de høyeste nivåene (konsern og region), men er mer variabelt på det lokale planet. Det blir dels forklart med manglende engasjement fra lokale verneombud, men også med manglende organisatoriske ressurser og tilrettelegging. Noen er inne på at grunnlaget for godt vernearbeid er annerledes enn i en typisk mannsdominert bedrift, fordi arbeidet har lavere status (knyttet til kvinner og innvandrere), organisasjonsgraden er lavere og fagforeningen får en svakere maktbase. Dermed blir det enda viktigere at tematikken reduseres til et spørsmål om engasjerte verneombud eller ikke. Det er viktig at bedriften griper fatt i det siste punktet fordi det kan bidra til å skape mer engasjement og handling. For å bidra til bedre verneombudspraksis blir det forslått å gi verneombudene faste oppgaver og avsatt tid til å utføre disse.

9.5.2 Oppgave for verneombudene

Vi har fått beskrevet en arbeidshverdag for renholdere preget av hyppige omstillinger, press på priser og krav til økt effektivisering. Det blir hevdet at presset priser (anbud) går ut over arbeidsdagen og arbeidsmiljøet til de ansatte. Det er de evige endringene som sliter mest og bidrar til stress som gjør at folk blir syke, blir det sagt. En viktig oppgave er å være forbilde for de andre og bidra til at renholderne tar i bruk alle nye hjelpemidler som kan lette deres hverdag og forebygge slitasjeskader. En like viktig oppgave er å bidra til bedre kommunikasjon mellom golvplanet og ledelsen. I en slik situasjon kan verneombudet inneha en viktig oppgave som lyttepost og formidler av informasjon. Kort sagt: Bidra til å realisere målet om en bedre hverdag med fokus på samarbeid og kommunikasjon.

9.5.3 ”Våre nye landsmenn og kvinner”

Å være en flerkulturell bedrift stiller ekstra krav til både ledelse og ansatte. En slik situasjon krever mer omfattende opplæring. Det handler blant annet om tema som språk, flerkulturell kompetanse og hverdagsrasisme. Selskapet kan ikke ta alt på dette feltet, men noe må falle på nasjonen, ble det sagt. Selskapet har utarbeidet en egen ”kulturhåndbok”, som skal bidra med mer kunnskap om de ulike nasjonene som er representert i selskapet. Ledelsen er dessuten bevisst på hvordan de setter sammen team av ansatte.

10 Fortellinger om stans av farlig arbeid

Det sterkeste sanksjonsmiddelet til verneombudet er retten til å stanse farlig arbeid, hvor det er umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på annen måte (§ 6-3 i AML). En stansing av arbeid og grunnen til dette, skal umiddelbart meldes til arbeidsgiver. I AML blir det presisert at arbeidet bare kan stanses i det omfang som er nødvendig, det vil si at deler av en virksomhet kan stanses. Verneombudet er ikke erstatningsansvarlig for skade påført virksomheten. Stansing er en siste utvei når en ikke har greid å finne andre løsninger. Arbeidstilsynet skal tilkalles i tilfeller hvor partene ikke greier å bli enige, og det er da Arbeidstilsynet sin oppgave å ta stilling til om arbeidet kan fortsette. I tilfeller hvor inspektøren fra Arbeidstilsynet og verneombud har ulikt syn på vedtaket om stansing, er ikke dette nødvendigvis en desavuering av verneombudets vedtak. Dette kan like gjerne gjenspeile at aktørene har ulikt ståsted. Verneombudet fatter vedtak ut fra forholdene på lokalt plan her-og-nå, mens Arbeidstilsynet foretar sine vurderinger i forhold til etablert forvaltningspraksis.

I boka ”Verneombudet” (Wergeland & Norberg, 2006) blir det poengtert at det i bedrifter som ”driver normalt, godt arbeidsmiljøarbeid, sjelden vil være bruk for denne paragrafen”. Det er et godt og viktig poeng, men det kan oppstå uventede situasjoner hvor det er avgjørende at arbeidet blir stanset. Forfatterne påpeker at det ikke nødvendigvis bare handler om maskiner og ulykkesrisiko. *”Det kan også være aktuelt å stanse deler av arbeidet dersom de mellommenneskelige forholdene er svært dårlige. Dette er trolig mindre utbredt, da det ikke er like lett eller vanlig å argumentere for umiddelbar fare for liv og helse”*. Dårlige relasjoner på arbeidsplassen og dårlig gjennomførte omstillingsprosesser kan imidlertid ha stor innvirkning på helsa til de ansatte.

Et interessant påstand i boka om verneombud er at denne lovparagrafen *”blir lite brukt”* (s. 23). Hovedforklaringen er at *”det skyldes antakelig at mange kvier seg for konsekvensene av å stanse arbeid”*. Forfatterne underbygger denne konklusjonen ut fra eksisterende statistikk over verneombudsstansinger i Arbeidstilsynet og egen kunnskap om verneombudspraksis. Denne statistikken viser nedgang i antall verneombudsstansinger de siste tiårene, kapittel 5.2. Våre funn i kapittel 5.3 viser imidlertid at ordningen er i bruk. Case-studiene bekreftet dette. Vi fant stansing i alle tre bedriftene, og gjennom case-studiene fikk vi gjenfortalt hvordan verneombudene, og særlig hovedverneombudene, hadde benyttet stansingsretten. Riktignok var enkelte av tilfellene ti år gamle, men flere tilfeller av stansing var av nyere dato, og to stansinger skjedde i perioden hvor vi var i kontakt med bedriften. Fordi det finnes lite detaljert kunnskap om verneombudets stansing av arbeid, vil vi se nærmere på disse fortellingene fra case-bedriftene. Fortellingene blir ordrett gjengitt, slik at leseren får et innblikk i hva som skjedde, og hvordan verneombudene resonnererte før og etter stansingen. Disse fortellingene inneholder mye nyttig informasjon, og kan også fungere som et pedagogisk verktøy i form av læringshistorier. Fortellingene her understøtter og utvider ellers bildet fra kapittel 5, og de to bør sees i sammenheng.

10.1 Læringshistorie 1: Fare for asbest (Installasjon)

Undertegnede var hovedverneombud på en elektrisk jobb på ombygging av et eldre bygg, ti år tilbake. Bedriften var ansvarlig for hele vernearbeidet – hele jobben – jeg var hovedverneombud for hele jobben. Underveis var det en del rivningsarbeid på det gamle bygget. En snekker river et golv hvor det kanskje kan være asbest. En elektriker tok kontakt med meg. Jeg dro ned da jeg ble bedt om det, og var usikker på hva det var – kanskje var det asbest, kanskje ikke? Jeg fant ut at her stenger vi. Da var det en del

kommentarer fra de som reiv. Jeg stoppet anlegget og fikk ut folket. De fikk klar beskjed om at jeg tar ansvar for å stenge i forbindelse med denne biten. Deretter kontakter jeg byggeleder og varslet om at Arbeidstilsynet var varslet: Fare for asbest. Arbeiderne går ut. Det var stengt, og de respekterte det. Byggeleder sender inn prøver. Arbeidstilsynet får beskjed. Arbeidstilsynet sier at det ikke blir åpnet før prøvene kommer tilbake. Det går faktisk noen dager – tre til fire dager. Jeg fikk ikke noen sure miner. Ledelsen respekterte dette. Jeg følte ikke at det var noen mishagsytringer. Heller ikke fra snekkerne – bare litt kauking og munnhuggeri i starten. Sånn er det: ”Er det nødvendig” [å stanse arbeidet]? Men de aksepterte det. Det er vanskelig å si akkurat hva som ble sagt - i utgangspunktet er folk uvillige – er det helt nødvendig? Vi tar ingen risiko når det er fare for asbest. Da ble det stoppet. Ikke noe negativt med denne saken. Resultatet var at det ikke var asbest, men byggeleder rekvirerte mannskap til å gjøre jobben som om det var asbest. De kom etter noen dager. Rivingen ble utført som om det var asbest, og de gjorde jobben ferdig selv om prøvene viste at det ikke var asbest. Slik ble løsningen fordi Arbeidstilsynet var inn i bildet. Denne delen av anlegget var sperret til denne løsningen ble valgt. ...For hele oppdraget ble det et økonomisk påslag. Byggeleder var innleid for å gjøre jobben ved bygget. Jeg meldte fra til vår ledelse. Byggeleder får beskjeden fordi han har jobben. Bra dialog med byggeleder er viktig. Byggeleder var forståelsesfull. Vi kjente ham fra tidligere byggeplasser. Ledelsen får orientering muntlig. Stoppingen gikk muntlig. Vi har ikke vane med å sitte og skrive – vi er ute og jobber også. Vi sier fra først når det er alvor - Ikke rope ulv uten at det er ulv!

Ut fra denne teksten virker dette som en ukomplisert sak. Fortelleren vedgår at han der og da kjente på frykten for å bli møtt med represalier, og stilte seg spørsmålet som ”tør jeg” og ”hvilke konsekvenser får dette for bedriften?” Imidlertid var frykten for asbest såpass alvorlig at han ikke hadde noe valg. Han visste også at han hadde støtte fra sine kolleger - ”fra gutan” - i ryggen.

Fortellingen viser også at vernombudet må tåle at det kan bli litt oppstyr i starten når et stansevedtak er fattet – ”det ble noe kauking og munnhuggeri i starten” i hvert fall fra andre yrkesgrupper (her snekkere). Ettersom Arbeidstilsynet var varslet og bifalt stansingsvedtaket, ble deres rutiner for hvordan man håndterer asbest fulgt før anlegget ble åpnet igjen - selv om prøvene viste at det ikke var asbest.

Stansingen medførte ekstra kostnader, men verneombudet opplevde ikke represalier fra ledelsen i etterkant, verken egen ledelse eller byggeleder på stedet. Tvert imot så ble han takket av ledelsen i bedriften. En annen viktig lærdom fra denne historien er at det på byggeplasser er viktig med god dialog med byggeleder i forkant av slike episoder. En annen viktig moral i fortellingen er at det er først når det er stor fare for liv eller helse at verneombudet går til et slikt drastisk tiltak som å stoppe arbeid – ”en roper ikke ulv uten at det er ulv”. Dermed er det også lettere å opprettholde respekten når denne lovparagrafen blir benyttet. Samtidig markerer det tydelig at paragrafen blir tatt på alvor og benyttet.

10.2 Læringshistorie 2: Fare for fallende verktøy (Installasjon)

Dette skjedde ved en ombyggingsjobb ved det gamle teatret for om lag ti år siden. I teatersalen er det vanlig at bilder heises opp med snorer fra oven hvor det er et gitter. Der [oppe] jobbet det folk på ei gitterrist. I det gitteret er det hull og folk jobbet med skiftnøkle og lignende. Under dem jobbet det folk på golvet - noen også uten hjelm, spesielt noen finner. Noen mistet skiftnøkler fra toppen og de falt ikke langt unna - en halv meter unna en som nettopp hadde stått der. Da stanset jeg arbeidet og fikk sperret området. Da ble det litt kauking - de forsto ikke noe. Jeg varslet Arbeidstilsynet og byggherren. Arbeidstilsynet

rykket ut med gubbe som så ut som pensjonist - og ikke virket spesielt interessert. "Det var bare å begynne igjen", sa han. "Ikke aktuelt", sa jeg. "Du må opp å se". Han gikk opp og deretter ned: "Bare å åpne igjen". Jeg har dårlig inntrykk av Arbeidstilsynet - de er veike – burde vært mer konkret. Ikke noen god instans. De kommer alltid i ettertid. Ikke vits i å komme etterpå. Det virker ikke som de har noe slagkraft, og det er sjelden at de stopper noe – selv om det er en rotete arbeidsplass. Ikke mye bevegelse fra de guttene slik jeg har opplevd det. Når de er ute, varsler de på forhånd - da blir jo det verste tatt bort før de kommer. De burde kommet mer uanmeldt og slått ned på ting som f. eks. stillas. Jeg hadde ønsket en mer konkret instans som har anledning til å stoppe. Det må bli konsekvenser når ting stanses – bli mer svartelister i byggebransjen.

Dette er enda et eksempel på stansing som skjedde for ti år siden og som var knyttet til ombygging av et eldre bygg. Fare for fallende objekter var grunnen til stansingen. I dette tilfellet var det også innleid utenlandsk arbeidskraft, og enkelte av disse arbeiderne brukte ikke hjelm. Dette kan tyde på at det eksisterte en annen sikkerhetskultur på den tiden. Vi får også illustrert hvordan det oppsto kommunikasjonsproblemer og mishagsytringer ved stansingen. De utenlandske arbeidstakerne forsto ikke hvorfor jobben ble stanst. Det kan ha sammenheng med at disse ikke var vant med en slik praksis. I dette tilfellet ble Arbeidstilsynet kontaktet, men fortelleren syntes ikke at det var til mye hjelp. Verneombudet opplevde at han ikke fikk støtte for sitt vedtak om å stanse, men valgte å stå på sitt. Det krever mot og styrke. Som kommentar til fortellingen blir Arbeidstilsynet kritisert for å være for reaktiv ("komme i etterkant") og lite konkret. Informanten ønsker seg en mer tydelig og tøffere instans som kommer mer uanmeldt på byggeplassene. Vedkommende etterlyser også konsekvenser av stansinger, f.eks. at selskaper blir svartelistet. Synet på Arbeidstilsynet kan ha sammenheng med at dette er en episode som skjedde for ti år siden, og vi kommer tilbake til en annet syn på tilsynsmyndighetene i en annen læringshistorie.

10.3 Læringshistorie 3: Uakseptable garderobe- og spiseforhold (Installasjon)

Vi arbeidet på et kjøpesenter for ca. syv år siden. Det var en hovedentreprenør på plassen. [Dette var] atter et anlegg i ei bygate hvor det ikke var plass - heller ikke plass til å legge fra seg noe ut og ikke spisebrakke. Spisebrakke-funksjon var opprettet i 5. etasje i gamle kontorlokaler - spiserom, toalett og skiftebrakker. Der var det både plass og renhold, men toalettene bygd slik at de var uhygieniske. De var bygd med finerplater, ikke malt en gang, og selv om de ble vasket, fikk en ikke bort skiten - provisoriske løsninger. Etter hvert som bygget steg, måtte en meisle inn rør. Det ble helt forferdelig opp der [i 5. etg.]. Enkelte yrkesgrupper begynte derfor å spise i kjelleren og lage til egne løsninger i tilfluktsrom - helt forferdelig. Der slet vi også med hovedentreprenøren. Dette var før IK-forskriften kom, og den bedriften har skjerpert seg. Jeg hadde en rekke møter med byggeleder, men kom ingen vei (verken med hovedverneombud eller verneombud). Vårt verneombud var – vi var uheldig med verneombud der - det var basen som fungerte som det. Han kom i en kryssrolle - skulle ha ferdig anlegget og være ordentlig. [Det var stort] press fordi det var på slutten - mye overtid. Verneombudsrollen ble mer eller mindre lagt til sides. Elektrikerne begynte å ringe meg, og jeg kontaktet Arbeidstilsynet og fikk dem nedover. Jeg bruker dem til opplysning. De er knallgode. I samråd med dem stengte vi spiserommet og skiftedelen av toalettene. Satte ned krav om hvordan det skulle være. Hadde de ikke kommet, så hadde jeg stengt sjøl. Det er ikke alltid at de kan rykke ut. Da ble det de som stengte [i dette tilfellet] - i praksis har det ikke noen betydning hvem som stenger. Jeg varslet firmaet og der ble det positivt mottatt. Hadde vi tatt en slik avgjørelse, så var det i orden. Jeg sleit litt med verneombudet - basen. Han dolket meg litt i ryggen. Han forsøkte å åpne igjen etterpå. Vi fikk en liten konflikt der. Han ringte rundt og sa at han skulle

ordne noen småting slik at det ble ordnet igjen. Det ble ikke rett overfor Arbeidstilsynet. Verneombudet er valgt, og du vet aldri hvordan vedkommende fungerer under press. Han hadde et forferdelig press - ikke som verneombud, men som bas. Lærdom – basen bør ikke være verneombud. Vi unngår det bevisst. Basen har alltid for mye å gjøre. Det går når basen bare har 2-3 mann. Det er avgjørende at bas-funksjonen fungerer godt. Akkordarbeid og vernearbeid – ikke alle som tror at det kan gå sammen. Vi har det som kultur – men fra 1980 har vi egne timer til HMS-arbeid. Det er tatt hensyn til dette i prestasjonssystemet.

Denne fortellingen gir et helt annet bilde av Direktoratet for arbeidstilsynet og deres rolle. Det blir sagt at "de er knallgode" og en viktig kilde til informasjon. De er en viktig instans som er til stor hjelp for vernombudet, spesielt når det kommer til stansing. I dette tilfellet hadde de anledning til å rykke ut, og det ble derfor de som stengte anlegget og ikke verneombudet. Fortelleren er imidlertid helt eksplisitt på at han hadde kommet til å stenge anlegget selv dersom han ikke hadde fått bistand fra Arbeidstilsynet. I praksis har det ikke så stor betydning hvem det er som stenger. En sideeffekt er at det sannsynligvis påvirker statistikkgrunnlaget til tilsynsmyndighetene. I dette tilfellet ble trolig stansingen registrert i statistikken til Arbeidstilsynet.

Fortellingen dokumenterer for øvrig at det ikke alltid er like lett å få gjennomslag for sitt syn (her: Behov for bedre spise- og toalettforhold) i dialog med anleggsledelsen. I slike tilfeller er det viktig at verneombudet faktisk har makt til å kunne gå på tvers av ledelsen sitt syn. Lærdommen fra denne episoden var for øvrig at valg av bas som verneombud ikke er noen god løsning. For det første har basen alltid nok å gjøre og verneombudsarbeidet kan derfor fort bli "venstrehåndsarbeid". For basen sin egen del bør en unngå å sette han i en krysspress-situasjon mellom krav til å få jobben ferdig og hensynet til arbeidstakernes ve og vel. Et annet interessant tema som kommer opp er noe som vi vil kalle et temmelig "taust" tema - forholdet mellom akkordarbeid og vernearbeid. Å jobbe med akkord gjør noe med dine prioriteringer og representerer både et incitament og et press for den enkelte. Dette bidrar til å disiplinere både ledelse, verneombud og akkordtakere. Som det er nevnt her, er det viktig at verneombudet har fått egne timer til HMS-arbeid i prestasjonssystemet.

10.4 Læringshistorie 4: Midlertidig stansing ved meisling (Entreprenør)

Verneombud stanset en arbeidsoperasjon med meisling og skjæring fordi arbeidet foregikk uten pro-vegg eller lufting. Bygget ble midlertidig stengt. Dette ble umiddelbart fulgt opp, slik at det ikke var nødvendig å gå videre med saken. Dette ble ikke innrapportert til Direktoratet for arbeidstilsynet.

Dette er den eneste fortellingen om verneombudsstansing som vi fikk gjenfortalt i intervjuene i entreprenørbedriften. Ved tilbakemelding og drøfting av resultatene i deres interne forum for verneombud fikk vi imidlertid gjenfortalt flere eksempler på stansing av arbeidsoperasjoner eller del-stansinger på byggeplass. *Et fellestrekk for de fleste av disse var at de ikke var innmeldt til Arbeidstilsynet.*

Fortellingen over viser at å stanse jobben med meisling og skjæring var uten dramatikk. Dessuten ble det foretatt endringer med det samme, slik at bygget kunne gjenåpnes og jobben gjennomføres uten særlige forsinkelser.

10.5 Læringshistorie 5: Spyling av kran med ultrahøytrykk (Service)

Vi hadde en avdelingsleder tidligere - han var litt sånn ... det vi kaller litt cowboy – litt "vill i sjækra". Det var i forbindelse med en jobb som vi skulle gjøre under ultrahøytrykk med vatten i stedet for sandblåsing - mer miljøvennlig. Vi hadde noen måneder tidligere lært oss industriklatring – det samme som rappelering – å klatre opp og ned i tauene. Det var ei kran som skulle ultrahøytrykkes – fjerne maling og rust med vatten. Så kom jeg på plassen og så på dem - de hang jo i to tau – et arbeidstau og et sikringstau. For så vidt greit ift. opplæring, men med og tre tusen bahr med ultrahøytrykk! Det vil si det samme at kommer du borti foten med strålen i foten din, så er den bort, da er det ingenting igjen – det skyter rett gjennom som et pistolskudd. Voldsomme greier. Den pendeleffekten å henge i to tau - med en stråle på to-tre tusen bahr inne i en stålkonstruksjon, 20 meter over bakken, eller 7 meter for den saks skyld - og jobbe i to tau og hvor du bare kan dra strålen over en gang... Så det stoppet jeg, da.

Kom du tilfeldig eller ble du tilkalt? Ingen av delene. For det første Jeg har klatrekurset sjøl, for det andre har jeg drevet med ultrahøytrykk sjøl - jeg vet hva det går ut på. Jeg la sammen 1 og 1 og fikk 2, så jeg dro oppover og fikk bekreftet mine mistanker. Jeg visste at det var han cowboy'en i tillegg. Jeg sa bare fra om at dere to må bare komme ned. Jeg ringte leder og sa at jeg stoppet jobben pga. det og det...

Hvordan var reaksjonene? De som jobbet var veldig enige. Leder hørte jeg ikke så mye fra. Hadde egentlig ikke noen motforestillinger.

Varslet du Arbeidstilsynet? Nei, det gjorde jeg ikke - det hadde jeg selvsagt gjort dersom de hadde fortsatt jobben – enten at medarbeiderne hadde nektet å gå ned eller at leder hadde pålagt dem [å fullføre oppdraget].

Jeg er ganske kjent med hva jeg vil gjøre hvis tingene ikke - her er det snakk om liv og helse og da har du ingen slingringsmonn ... det som også er spesielt og i tillegg ... dersom jeg ikke gjør jobben og de ramler ned - fordi jeg har sagt at dette gjør da ikke noe - da spidder de jo meg. Det ble ingen sak ... Jeg fikk ikke noen negative reaksjoner i etterkant. En må prøve å danse med dem [ledelsen] og få til ting på best mulig måte, men noen ganger må du sette ned foten og si fra at nok er nok! Når du har en sånn klar ting at lovverket er der, og du vet hva konsekvensene blir - du vet hva situasjonen blir dersom [det verste skulle skje...]. Det kan være tilfeller som er kritiske, men du stanser ikke jobben fordi det ikke går på helsa løs.... Denne jobben ble ikke utført av oss.

I dette tilfellet ble ikke verneombudet tilkalt til stedet hvor oppdraget skulle utføres. Dette viser hvor viktig det er at verneombudet har "øyne og ører" åpne og følger med på det som foregår av arbeidsoperasjoner, men også forholdene rundt disse. Verneombudet var i dette tilfellet klar over at en av lederne var det han uttrykker som "litt cowboy" eller "vill i sjækra" - og derfor måtte følges litt nøye. I tillegg hadde verneombudet kompetanse på høytrykksspyling med vann og industriklatring. Derfor ville han følge med på hvordan dette foregikk da han fikk nyss om oppdraget med spyling av krana. Oppdraget innebar umiddelbar fare for liv eller helse, og ble stoppet umiddelbart uten at Arbeidstilsynet ble involvert. I etterkant opplevde han ingen negative reaksjoner, verken fra arbeiderne eller leder.

Fortellingen har også noen viktige sluttkommentarer: Som verneombud er det viktig å ha reflektert på forhånd over hvilke situasjoner og hvordan en går fram ved en eventuell stansing. Lovverket er der, men det er også viktig at det enkelte verneombud er klar over sitt ansvar, har integritet og tør å ta støyten med en stans. Greier en å få til en kultur i bedriften hvor det å stanse arbeid er akseptert, blir det heller ikke så farlig og belastende å være den som gjør det. Som han

selv uttrykker det på en god måte: ”En må danse med dem [ledelsen] og få ting til på best mulig måte, men noen ganger må du sette ned foten og si fra at nok er nok”! Et annet viktig poeng er at verneombudet ville ha varslet Arbeidstilsynet dersom han ikke hadde fått gjennomslag for stansing fra de to som utførte oppdraget eller ledelsen.

10.6 Læringshistorie 6: Rekkverk manglet på byggeplass (Service)

Vårt verneombud stoppet en jobb på en byggeplass fordi det manglet rekkverk... og en av våre holdt på å bli med ut ... all tømning av varebiler ble stoppet. Det var høyt, det kunne gått ille... Verneombudet ringte meg (daglig leder) og hovedverneombudet for prosjektet. Jeg ringte entreprenøren og da gikk det rimelig fort... de var meget takknemlige for at vi hadde stoppet arbeidet, og dagen etterpå var rekkverket på plass.

Fortellingen handler om en stans av arbeid på en større byggeplass fordi det manglet rekkverk, og den er gjenfortalt av en leder. Verneombudet varslet sin leder om faren, og vedkommende tok umiddelbart kontakt med entreprenøren. Det tok kort tid før rekkverket kom på plass. Dette illustrerer hvordan stansingsretten er et effektivt virkemiddel som bidrar til at farlige forhold blir rettet opp på kort tid. Saken ble oppfattet som helt uproblematisk, og det var ingen sure miner fra noen. Entreprenøren var tvert imot takknemlig for at noen tok affære. Stansingen ble ikke meldt inn til Arbeidstilsynet.

10.7 Læringshistorie 7: Mangelfulle stillaser (Installasjon)

Stillasene var dårlig sikret og mangelfulle. De var bygd av utenlandsk firma, og materialet var tatt med hit, men det tilfredsstilte ikke – var ikke bygd etter norske regler; Blant annet manglet sparkelister, og det var høydeforskjeller og åpninger. Vi har ulike regler for slikt i Europa og Norge. En av utlendingene foreslo at vi kunne gjenåpne for å ha enkelte områder hvor en kunne pålegge bruk av seler og binde fast verktøy. Vi så ikke noen åpning for dette fordi det ville bli en rotet organisering av stillas. Jeg hadde forsøkt å gå via HMS-organisasjonen, men klarte ikke å få løst det i vår egen organisasjon. Jeg tok derfor skrittet til slutt å stenge som verneombud. Det var vanskelig å få aksept fordi det er en utenlandsk anleggsledelse. De har ikke samme bestemmelser som i Norge, og jeg fikk liten forståelse. Jeg måtte be om støtte fra konsernledelsen i Norge, som deltar i et konsortium med utenlandske aktører. Jeg sendte brev til anleggsleder og den norske divisjonslederen og sa at dersom de var i tvil kunne de kontakte tilsynsmyndighetene for å vurdere vedtaket. Jeg fikk aksept fra lederen, og kontaktet derfor ikke tilsynsmyndighetene. Oppretting av stillasene ble da igangsatt momentant. Stillasene var stengt i 2,5 dager.

Dette er en viktig stansing fra en flerkulturell byggeplass. Fortellingen handler om møtet mellom ulike lovverk, forskrifter og regler i ulike land. Her dreier det seg om krav til hvordan et stillas skal se ut. Verneombudet fikk liten forståelse fra den utenlandske anleggslederen da manglene ved stillaset ble påpekt. Denne delen av anlegget ble stengt av verneombudet, men en av de utenlandske forsøkte å forhandle med verneombudet om midlertidige løsninger på de usikrede områdene for å holde produksjonen i gang. Dette ble avslått av verneombudet, fordi det ville bli ”en rotet organisering av stillas”. Fortellingen viser at det ikke var mulig å få gjennomslag ved å gå via den formelle HMS-organisasjonen, men at verneombudet til slutt måtte be om støtte fra egen konsernledelse som inngår i et konsortium av utenlandske aktører. Myndighetene ble ikke kontaktet i dette tilfellet fordi det defineres som en intern stansing. Det kan virke som om forskjellen mellom hvem som stanser, om det er bedriften eller verneombudet, kan være noe

flytende når det gjelder deler av en arbeidsoperasjon eller arbeidsplass. Denne stansingen førte til umiddelbar oppretting, men at denne delen av anleggsplassen var stengt i 2,5 dager.

10.8 Læringshistorie 8: Stansing av traverskran (Installasjon)

En traverskran ble stengt av verneombud. Kranfører var i ferd med å foreta løft over mennesker uten at kranfører kunne se området han løftet over. Det var ikke satt opp barrikader. Kranfører satte løftet ned og verneombudet overtok fjernkontrollen til kranen. Denne arbeidsoperasjonen ble stengt til det var foretatt sikring slik at arbeidet kunne fortsette.

Denne fortellingen omhandler en situasjon hvor det ikke var tvil om at grunnlaget for stansing var til stede, fordi det ble foretatt kranløft over mennesker uten at det var satt opp barrikader. Vernombudet grep resolutt inn og fikk stoppet kranføreren. Deretter ble fjernkontrollen til krana inndratt. Fordi dette dreide seg om stansing av et område av anleggsplassen, ble stansingen ikke meldt til Arbeidstilsynet.

10.9 Forsøk på stansing: Manglende airbag i eldre biler (Service)

Vårt hovedverneombud forsøkte å stoppe arbeidet fordi noen av våre biler ikke hadde airbag. Det fikk han ikke. Fikk heller ikke medhold av Arbeidstilsynet. Kan ikke stoppe en lovbestemt, godkjent bil. Kan stoppe hvor bilen kjører. Det ble avklart. Det var riktig tenkt. Ingen er sure på ham.

Dette er eksempel på et forsøk på stansing som ble meldt inn til Arbeidstilsynet. Hovedverneombudet fikk ikke medhold fordi det var snakk om allerede godkjente biler. Arbeidstilsynet bidro til at en fikk en avklaring på saken.

10.10 Hva viser læringshistoriene om stansing?

Disse læringshistoriene viser at stanseparagrafen fungerer og at verneombudet tar den på alvor. Den blir ikke benyttet i "hytt og pine", og hos entreprenørbedriften uttalte ledelsen at arbeidet burde vært stanset i langt større grad. Hva har vi lært av case-studien? Det er særlig sikkerhestmessige forhold som utløser en stansing. Det blir ikke rapportert om sanksjoner i etterkant av en stans (med unntak av en av fortellingene). Det blir uttrykt uenighet om Arbeidstilsynets rolle som ressurs og samarbeidspartner for verneombud. Vi kommer tilbake til dette i neste kapittel.

11 Hva kan vi lære på tvers av casene?

Målsettingen med denne delen av prosjektet var å undersøke status og rollen til verneombudet. Hva ble betraktet som deres primære arbeidsoppgaver, og hvordan ble rollen som verneombud håndtert? Vi var særlig opptatt av *god verneombudspraksis* og mekanismer som bidrar til å opprettholde denne.

Hensikten med en case eller eksempelstudie er å gi en helhetlig og inngående beskrivelse og analyse av én eller få enheter. En slik metode er særlig velegnet når en ønsker å studere komplekse fenomener, belyse prosesser og samspill internt i organisasjoner, men også mellom organisasjoner og deres omgivelser. Tilnærmingen er også fruktbar dersom en ønsker å utforske nye områder og temaer. Vi hadde følgende kriterier for utvalget av bedrifter:

- Være innenfor området til Hovedorganisasjonenes Fellestiltak
- Store nok til å ha minst ett, gjerne flere verneombud
- Geografisk plassert i Trondheims- eller Oslo-området
- Både industri og service

De tre casene fikk følgende navn: Installasjon, Entreprenør og Service. Avdelingene/divisjonene i de to industribedriftene i utvalget blir betraktet som fyrårnsbedrifter. Dette er to mannsdominerte arbeidsplasser hvor alle fagarbeiderne er organisert og det partsbaserte samarbeidet fungerer veldig bra. Servicebedriften har et noe annet utgangspunkt: Renhold er en bransje som har lavere status enn elektriske installasjoner, betong- og murerarbeid. Dessuten er kvinneandelen høy, og det er mange innvandrere i arbeidsstokken. Vel halvparten er fagorganisert, og mange arbeider deltid. Rapporten viser at slike forhold også har betydning for verneombudenes vilkår og virke.

I bedriftene intervjuet vi hovedverneombud, verneombud, tillitsvalgte og daglig leder (direktør, regionsjef og lignende). I tillegg samlet vi inn dokumentmateriale og hadde dialog i etterkant av intervjuene. I to av bedriftene har vi deltatt på møter (avdelingsutvalg eller forum for verneombud) og presentert foreløpige resultater fra studien. Disse møtene har vært godt mottatt i bedriftene, og ført til at vi har spisset og nyansert våre funn.

11.1 Verneombudspraksis

Eksempelstudien viser at verneombud er en veletablert funksjon. Et hovedfunn er at vernombudsordningen fungerer bra, men at det fortsatt er rom for forbedringer. Det er dessuten variasjoner i hvordan rollen blir ansett og håndtert i de tre bedriftene, men også i den enkelte bedrift. I de to industribedriftene er verneombudsrollen betraktet som en sentral rolle. I servicebedriften er bildet av verneombudsfunksjonen mer dobbel. Enkelte mener at den fungerer bra, mens andre er uenige. Det blir også sagt at det ikke er tilstrekkelig tilrettelagt for å jobbe med vernearbeid på golvplanet. På konsern- og regionnivå er bildet annerledes, og det er avsatt tid til vernearbeid.

Vernearbeid er fortsatt sterkt forbundet med fysiske, kjemiske, ergonomiske og sikkerhetsmessige forhold, særlig i kombinasjonen sikkerhet og helse. I økende grad er det en viss forflytning innen HMS-tenkingen i alle casene: En bevegelse fra å tilrettelegge systemer og rutiner til å fokusere på mennesker og praksisutøvelse. Dette er en radikal endring, men helt nødvendig gitt utviklingen i arbeidslivet (jf. Forseth og Rasmussen, 2002). I servicebedriften blir relasjonelle forhold mellom renholder og leder og kolleger imellom, press og endringsstress fortolket som de største

utfordringene i arbeidsmiljøet. I industribedriftene i materialet er vernearbeidet styrt av interne sjekklister. Disse sjekklisene er detaljerte på fysiske, kjemiske, ergonomiske og sikkerhetsmessige forhold. Sjekkpunkter for det vi kan kalle indirekte bakenforliggende faktorer, som kultur, miljø, mellommenneskelige relasjoner finnes ikke på skjemaene (med unntak av trivsel i Installasjon). Selv om de er mindre synlige og ikke lett målbare, burde sjekklisene inneholde et eget punkt eller ”varsel” som minner verneombudet om å være lydhør overfor slike forhold. Sjekklisene er en viktig disiplineringsmekanisme: Det som blir målt får oppmerksomhet, mens forhold som faller utenfor får mindre oppmerksomhet. Det er viktig at Hovedorganisasjonenes Fellestiltak tar med slike forhold videre i sin politikktutforming.

11.2 Individuelle og kollektive faktorer

God verneombudspraksis er et samspill mellom individuelle og kollektive ressurser. I case-bedriftene snakker en mye om individuelle forhold, som personlighetstrekk, engasjement og kompetanse. Det er viktig med engasjerte verneombud som er nysgjerrige, kunnskapsrike og har arbeidslivsballast. Rollen som verneombud kan bli ensom og vanskelig å håndtere dersom ikke bedriften har tilrettelagt for verneombud på en god måte. Våre resultater visert at følgende faktorer har betydning for rammevilkårene til verneombudet:

- Type bransje og kjønnskoding av arbeid
- Trekk ved arbeidsstokken (kjønn, etnisitet, osv.)
- Størrelse på virksomheten
- Godt partssamarbeid på sentralt og lokalt plan
- Sterk fagforeningskultur
- Kundedrevet kravstruktur (f.eks. oljeselskap som stiller spesifikke krav)
- Daglig leder oppfatter verneombud som medspiller og ikke motspiller
- Tilrettelegging av funksjonen som verneombud (i form av tid til rollen, opplæring og møteplass for utveksling av erfaringer som verneombud)
- Verneombud har status i bedriften
- Ildsjeler som hovedverneombud
- Verneombudet har benyttet stansingsretten (og etablert en maktbase)

Konklusjonen er derfor at sammensetning av arbeidsstokken, historiske, næringsmessige, kjønnsmessige (kjønnsdelt arbeidsmarked, deltidsandel, kjønnskoding av arbeid, osv.), fagforeningsmessige og andre organisatoriske forhold har betydning for arbeidsvilkår, arbeidsmiljø (se også Forseth 1994, Forseth og Gullikstad 2005) og verneombudenes påvirkningsmuligheter. Som vi har sett ligger forholdene bedre til rette for verneombud i installasjonsbedriften og entreprenørbedriften enn i servicebedriften. Dette har sammenheng med hvordan de kommer ut i forhold til de nevnte organisatoriske forholdene. Det er derfor viktig med politikk som bidrar til å tydeliggjøre og forbedre slike organisatoriske og kollektive forhold.

11.3 Retten til å stanse farlig arbeid

Stansingsretten til verneombudet var mye omdiskutert i forkant av innføringen av AML av 1977. Ifølge statistikk fra Direktoratet for arbeidstilsynet er ikke stansingsretten mye brukt, se kapittel 5.2. Vi ble derfor overrasket da vi fikk tilgang til åtte tilfeller av stansing i de tre bedriftene. Det ledet oss imidlertid til å følge opp dette nøye i spørreskjemaet, og vi fikk gjennom det bekreftet at stansingsretten faktisk er aktivt i bruk i arbeidslivet i dag. I kapittel 5.5, 5.6 og 5.7 gikk vi grundig

gjennom hva spørreundersøkelsen kunne si om stansing. Her oppsummerer vi de fortellingene om stansing vi fant i case-bedriftene.

Alle fortellingene om stansing er ordrett gjenfortalt, slik at de kan fungere som læringshistorier om hva som skjedde, før, under og i etterkant. De fleste av fortellingene har også en ”moral” eller et sluttord om hva en kan lære av historien.

Både nye og eldre fortellinger er representert i vårt materiale. De eldste fortellingene refererer til ti år gamle hendelser, mens andre skjedde mens vi drev datainnsamling. Dette utvalget av hendelser illustrerer at stansingsretten fungerer etter loven. Verneombudet stanser farlig arbeid dersom det er nødvendig, selv om det kan være ubehagelig å gjøre det. Det er imidlertid viktig å merke seg at Arbeidstilsynet kun har blitt varslet i enkelte tilfeller. Statistikken fra Arbeidstilsynet gir derfor et feilaktig bilde av hvordan stansingsretten til verneombudene fungerer i praksis. Det foregår stansinger på arbeidsplassene som aldri blir innrapportert.

Fortellingene viser at stans av arbeidet særlig dreier seg om sikkerhetsmessige forhold. På begge industriarbeidsplassene og i den mest industriorienterte delen av servicebedriften er arbeidet på byggeplassene forbudt med fare for liv eller helse. Her er det rapportert om fleste stansinger (Bygg og anlegg ligger også høyt på statistikken til Arbeidstilsynet). Alle casene er representert med fortellinger om stansing, men det er desidert flest tilfeller av stansing fra Installasjon. Dette viser at tematikken blir tatt spesielt alvorlig i bedrifter med god verneombudpraksis. Eksempelvis har fagforeningen til elektrikerne (EL & IT Forbundet) en sterk tradisjon, har vært vant til å ”stå på krava” og få gjennomslag. I bedriften er det både tradisjon og kultur for å bruke denne lovhjemmelen. Vi har et tilfelle av stansing knyttet til dårlige spise- og garderobeforhold på anlegg, men ingen stansinger knyttet til dårlige mellommenneskelige relasjoner eller omstillingsprosesser. Dette har sammenheng med at den umiddelbare faren for liv eller helse er mindre. De åtte læringshistoriene om stansing viser at verneombudet nøye vurderer en stansing fordi det har omkostninger på flere nivå, bl.a. tids- og kostnadsmessige og renomméet til bedriften. Verneombudet må være forberedt på at det kan bli mishagsyttringer fra kolleger, men verneombudene skal ha integritet og ikke forhandle med andre aktører når det er fare på ferde. Det blir ikke rapportert om represalier til verneombudet i etterkant av en stansing, men det blir sagt at det er en tøff avgjørelse å ta. Stansingsretten fungerer også som virkemiddel: Ofte er en påminnelse om stansing tilstrekkelig til å få satt i gang opprettingstiltak. Det er derfor verd å reflektere om dette er et resultat av partsamarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte, hvor partene finner løsninger på lokalt plan. Dermed blir dette et godt eksempel på et særnorsk fenomen som omhandler det vi kan kalle demokratiprojektet i norsk arbeidsliv.

12 Sammenfatning

Vi har gjennomgått eksisterende forskning, reanalysert tidligere undersøkelser, gjennomført en spørreundersøkelse samt et sett case-studier. Hvilke inntrykk har vi av verneombudets rolle og funksjon, 30 år etter at ordningen ble regulert i lov?

Vi vil dele denne sammenfatningen i tre. Den første er en oppsummering av de hovedfunn vi har. Den andre ser på ordningen i lys av utviklingen av lovverk. Den tredje presenterer noen tanker om hva som bør gjøres for å videreutvikle og forbedre ordningen.

12.1 Oppsummering av funn

12.1.1 Ordningen er vel etablert og velfungerende

Det første funnet vi vil trekke fram er at verneombudsordningen er etablert og velfungerende. I hovedsak finnes det verneombud der det skal finnes¹⁹, det gis opplæring som det skal gjøres og verneombudene har i hovedsak nok tid til å utføre arbeidet. Verneombudene selv opplever også at de har kompetanse og støtte blant de ansatte, og arbeidsoppgavene er tydelig definert. Videre har verneombudene et velutviklet samarbeid med nærmeste leder om arbeidsmiljøspørsmål, og stansingsretten er i aktiv bruk. Oppsummert kan vi si at:

- Verneombud har kompetanse og tid til å gjøre jobben, samtidig som det er et sterkt ønske om mer av begge deler
- Verneombud har støtte og tillit både fra ledelse og ansatte i sitt arbeid
- Verneombud initierer og deltar i en rekke forbedringstiltak
- Verneombud deltar i flere typer forebyggende arbeid
- Stansingsretten er i aktiv bruk og blir respektert

Hovedinntrykket blir derfor at ordningen er vel etablert, velkjent og velfungerende. Vi understreker at dette er hovedinntrykket. Det finnes unntak. Vi har sett det i andre studier. Vi kan se det i dette materialet, og vi har også grunn til å anta at de verneombudene som har deltatt i undersøkelsen er blant de som fungerer best. Verneombudsordningen fungerer ikke like godt overalt, og det er rom for forbedringer.

I case-studiene ble de som vi intervjuet bedt om å karakterisere rollen som verneombud gjennom bruk av metaforer eller bilder. Vi fikk en rekke ulike assosiasjoner fra verneombudene selv, tillitsvalgte og ledelse: Vaktbikkje, pådriver, samarbeidspartner, buffer, rapportør, gnager, varsler, forbilde, grensesetter, meningsbærer, samtalepartner, djevelens advokat, slåsskjempe, osv. Dette vitner om en mangfoldig og utfordrende rolle. Case-studien illustrerer for øvrig at i de to industribedriftene, som på mange måter framstår som fyrtårn når det gjelder helse, miljø og sikkerhet, blir verneombud, spesielt hovedverneombud, betraktet som en sentral partner i utviklingen av bedriften. I servicebedriften er det delte oppfatninger om verneombudsrollen, og verneombudene blir ikke "løftet fram" på tilsvarende vis. Disse forskjellene i hvordan funksjonen blir ansett og brukt i de tre virksomhetene har sammenheng med sammensetning av arbeidsstokken, historiske, næringsmessige, kjønnsmessige (kjønnsdelt arbeidsmarked, deltidsandel, kjønnskoding av arbeid, osv.), fagforeningsmessige og andre organisatoriske forhold.

¹⁹ Verneombud finnes i mer enn 85 prosent av virksomhetene med mer enn ti ansatte (som er lovens nedre grense), dekker ca. 80 prosent av norske arbeidstakere.

12.1.2 Ordningen sliter med lav status

Det er ikke til å komme forbi at ordningen sliter med lav status. Vi ser at det er vanskelig å få arbeidstakere til å ta på seg ordningen (se kapittel 4.2), å ha vært verneombud er ikke noen vei til status og karriere. Vi er kjent med det bildet som finnes i arbeidslivet av at ordningen er svak og lite nyttig.

Dette er åpenbart et problem for ordningen. Vi mener at ordningen burde ha langt større status enn det den har i dag. En av årsakene til at ordningen har lav status kan være manglende kunnskap om hva verneombud faktisk gjør på norske arbeidsplasser. Det er ikke kjent for mange at ordningen er såpass velfungerende. Det er spesielt ikke kjent hvor tett og godt verneombud og ledelsen samarbeider. Case-studien gir gode eksempler på hvordan dette samarbeidet fungerer i praksis, og hva som skal til av organisatoriske forutsetninger for at dette skal lykkes. Det er heller ikke kjent at det sterkeste virkemidlet til verneombudet, stansingsretten, fungerer.

En annen årsak kan være at ordningen framstår som gammelmodig. Store deler av arbeidslivet føler kanskje ikke i dag at det er behov for ”vern”. Ordet bringer ofte med seg assosiasjoner til vernesko og vernebriller, og i mindre grad vern mot dårlig ledelse og uheldige omstillingsprosesser. I dagens arbeidsliv er de psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøutfordringene mer framtrødende enn de var da ordningen ble innført. Er da verneombudsordningen velegnet til å møte disse utfordringene?

Denne diskusjonen er i seg selv gammel. I ulike varianter har den vært reist flere ganger, i alle fall siden begynnelsen av 90-tallet (Nicolaysen, 1990; Skaar, 1994; Torvatn, 2000; Wergeland & Norberg, 2006). Spørsmål som har vært oppe er om ordningen bør skifte navn, få tilført andre rettigheter og styrket sin maktbase. Det er imidlertid ikke lett å se noen enkel endring som vil møte alle utfordringene nevnt over. Navneskifte på ordningen har ofte vært diskutert, men betegnelsen er godt innarbeidet. Her vil vi ikke komme med noe forslag, men vi vil påpeke at det er viktig å utvikle ordningen slik at den oppfattes som relevant for hele arbeidslivet.

12.1.3 Det foregår et stort forbedringsarbeid på HMS på norske arbeidsplasser

Denne undersøkelsen bekrefter tidligere undersøkelser (Andersen, 1994; Skaar, Dahl, & Torvatn, 1999; Torvatn & Molden, 2001) i at det foregår et stort og kontinuerlig utviklingsarbeid på HMS på norske arbeidsplasser. Tematisk spenner utviklingsarbeidet vidt, fra sykefravær og IA-arbeid til støy og ergonomi. De mest populære tiltakene ser ut til å være de fysiske-kjemiske, samt sikkerhet. Men det arbeides med mange ulike aktiviteter, og verneombudet er involvert i det meste. Det store arbeidet tyder på at arbeidsmiljøutfordringer er på dagsorden i norsk arbeidsliv. Det er satt der primært av verneombud og daglig leder, men det er også et uttrykk for et grunnleggende syn på arbeidsmiljø som viktig.

Et spørsmål som må reises her er: Hvor er resultatene av alle tiltakene? Blir ikke arbeidsmiljøet bedre? Spesielt når tiltakene er så vellykket som verneombudene gir uttrykk for i Tabell 28. Hvorfor gir ikke dette seg uttrykk på ulike nasjonale statistikker og oversikter?

Det er mange årsaker til at resultatene er vanskelige å måle. Vi tror nok at verneombudene, som alle andre tiltakseiere/tiltaksdeltakere, vil ha lett for å overvurdere effekten av sitt eget arbeid. Dette er et velkjent fenomen innenfor evalueringsteorien, der denne typen positive utsagn om eget arbeid kalles for ”takknemlige vitnesbyrd” (Campbell, 1969).

Viktigere er det nok at arbeidsmiljøarbeid, som annet utviklings- og endringsarbeid, er vanskelig, tidkrevende, krever kompetanse, innsats, ildsjeler, osv., for å lykkes. Samtidig skjer det kontinuerlige endringer i og utenfor virksomheten som skaper nye utfordringer. En liten forbedring fra et tiltak kan bli ”overkjørt” av andre forhold, som påvirker sterkere. Dessuten endrer vi stadig våre krav og forventninger til hva som er et godt arbeidsmiljø.

Vi kan derfor aldri forvente å bli ferdig med arbeidsmiljøarbeid. Alternativet til å gjennomføre tiltak er å ikke gjøre tiltak. Vi tror at arbeidsmiljøet i Norge hadde vært dårligere enn det er i dag om ikke virksomhetene hadde arbeidet såpass bevisst med det som de gjør. Derfor tolker vi aktiviteten i seg selv som et positivt resultat av verneombudsordningen.

12.1.4 Verneombud og ledelsen samarbeider godt

Allerede før denne undersøkelsen hadde vi flere studier som tydet på at verneombud og daglig leder samarbeider godt (Andersen, Torvatn, & Finnestrand, 2006; Skaar, Dahl, & Torvatn, 1999; Torvatn & Annfelt, 1999). Dette blir sterkt underbygget i denne studien. Både de kvalitative og kvantitative delene av studien understreker at ledelsen, spesielt daglig leder, er en sentral partner for verneombudet. Et velfungerende samarbeid med daglig leder er trolig den viktigste enkeltfaktor for at verneombudet skal få til forbedringer på arbeidsmiljøet. Verneombudene i denne undersøkelsen, også den kvalitative, tegner et bilde av et velfungerende team på arbeidsmiljøområdet. Gode samarbeidsrelasjoner har utkrystallisert seg etter mange år med aktivt partssamarbeid mellom hovedverneombud, fagforening og ledelse. Som det blir uttrykt i case-studien, ”*vi danser mest, men bokser dersom det er nødvendig*” for å bruke to bilder fra sportsarenaen til å karakterisere lokalt partssamarbeid (jf. Huzzard et. al 2004).

Vi tror at det gode samarbeidet er viktig og positivt. Samtidig er medvirkning i ulike former for utviklingsarbeid ikke uten videre uproblematisk for arbeidstakersiden. Allerede ved innføringen av ansattes styrerepresentanter i 1973 påpekte Stein Bråten at ansatte kan ende opp med å overta ledelsens synspunkter og verdensforståelse, et fenomen Bråten kalte *modellmakt* (Bråten, 1973). Bråten beskrev en situasjon hvor den ene av aktørene (ledelsen) hadde sterkere og mer velutviklede modeller enn den andre part (ansatte) for å analysere og forstå en situasjon. Bråten analyserte ansattes styrerepresentanter og deres posisjon i styret. I en slik situasjon vil ledelsen ha modellmakt over de ansatte, og de ansatte vil etter hvert ta over ledelsens modeller og akseptere dem. I forhold til verneombud betyr dette at dersom verneombudene har svake modeller/forståelse for arbeidsmiljøet, vil de over tid ta over ledelsens modeller.

Et annet problem som ansattes representanter står overfor, er risikoen for å bli gisler for uønskede beslutninger. Hvordan kan verneombud protestere mot beslutninger han/hun selv har vært med på? Altern et. al (Altern, Hovden, Hunnes, & Lie, 2004) viste at dette var et problem innenfor offshorebransjen.

Begge innvendingene er vektige og gyldige. Denne undersøkelsen viser imidlertid at et flertall av verneombudene ikke opplever å være i en gisselposisjon. Det er 20 prosent som gjør det, mens 56 prosent ikke gjør det. Gisselposisjonen eksisterer med andre ord, men dominerer ikke.

Modellmaktargumentet er vanskeligere å vurdere, men her må vi håpe at også verneombudene kan ha modellmakt. Det er kan hende få ansatte som har alternative bedriftsøkonomiske modeller å ta inn i styrerommet, men verneombudene har en klar forståelse av arbeidsmiljøet og hva som påvirker det. I forhold til arbeidsmiljø tror vi ikke verneombudene er modellsvake i forhold til ledelsen.

12.1.5 Verneombud er med både i forebyggende og i reaktivt arbeidsmiljøarbeid

Det har vært rettet kritikk mot verneombudene for å være for reaktive, og for lite forebyggende. Det er klart at ansvaret for arbeidsmiljø i en virksomhet ligger på ledelsen (ref. AML § 2.1.). Verneombud er de ansattes tillitsvalgt i arbeidsmiljøspørsmål. Dermed er det naturlig at verneombudet blir mer reagerende i forhold til ledelsen. Iverksettelse av tiltak, oppfølging av enkeltpersoner og enkelthendelser kan sees på som reaktivt arbeidsmiljøarbeid.

Samtidig viser denne undersøkelsen at verneombudet er aktivt med i ulike former for forebyggende arbeid. I spørreundersøkelsen oppgir 71 prosent at de er opptatt av å utvikle det systematiske HMS-arbeidet, 71 prosent sier at de er involvert i risikovurderinger og 74 prosent at de er med i planlegging som har betydning for arbeidsmiljøet. Deltakelse er ikke det samme som innflytelse. Det må påpekes at verneombudene hadde ønsket større innflytelse, 43 prosent mener de har tilstrekkelig innflytelse i planleggings- og omstillingsarbeid. Samtidig er det 36 prosent som mener de har for liten innflytelse. Verneombudet har i alle fall noe påvirkning etter eget syn.

Case-studien dokumenterer imidlertid også hvordan hovedverneombud, i samarbeid med fagforeningene, har vært pådrivere for å ta del i politiske reformer for å fremme forebygging og løsninger i bedriften. Installasjonsbedriften var for eksempel tidlig ute med å bli innrullert som IA-bedrift, til tross for at moderkonsernet valgte en annen strategi. Entreprenørbedriften var den første enheten i konsernet som deltok i et prosjekt om "helsefremmende arbeidsplass" gjennom bedriftshelsetjenesten, og var også blant de første som inngikk en IA-avtale, lenge før resten av konsernet.

Oppsummert vil vi si at undersøkelsen viser at verneombudet er med både forebyggende og reaktivt i arbeidsmiljøarbeidet.

12.1.6 Stansingsretten fungerer og er i aktiv bruk

Vi har diskutert stansingsretten og bruken av den inngående i to kapitler. Vi vil ikke gå inn på detaljer her, men bare påpeke et klart funn: Lovhjemmelen om verneombudets rett til å stanse farlig arbeid er viktig og fungerer etter hensikten. Utbredelse av bruken er litt vanskelig å tallfeste eksakt. I denne undersøkelsen rapporterte 21 prosent av verneombudene å ha brukt den, men det er usannsynlig at dette tallet gir et bilde av hele arbeidslivet. Vi må huske at respondentene delvis er selvrekruttert, og må anta at det er de mest aktive som svarer. Det er likevel helt klart at stansing skjer i alle bransjer.

Stansingsretten brukes forsiktig, som en kårde og ikke som en klubbe. Verneombudene søker å avgrense stansingen i forhold til tid, rom og antall personer involvert. Bruken av stansingsrett er i henhold til paragrafen, verken mer eller mindre. Så blir da også de problem som stanses løst.

Et viktig bidrag fra case-studien er de detaljerte fortellingene om forløpet før, under og etter en stansing. I tillegg ble det nevnt at det foregår flere del-stansinger av arbeidsoperasjoner. Fortellingene viser at det kan være ubehagelig for verneombudet å gå til en slik drastisk handling, og at en kan få umiddelbare mishagsyttringer fra kolleger og arbeidsledelse. Det ble imidlertid ikke rapportert om represalier fra ledelsen eller andre i etterkant. Et annet viktig funn er at det bare er i enkelte tilfeller at stansing blir innrapportert til Arbeidstilsynet, spesielt i tilfeller der partene er uenige om stansing. Vi vil konkludere med at bruk av stansingsretten er et godt eksempel på det norske demokratiprojektet i arbeidslivet.

12.1.7 Fokus for verneombud er tradisjonelt, men i ferd med å utvide seg

Denne undersøkelsen bekrefter at fokuset for verneombudet er de tradisjonelle arbeidsmiljøutfordringene: Fysisk-kjemisk og sikkerhet. Det er her det stanses, det er denne typen tiltak verneombudet er flinkest til å ta initiativ til, og det er også her det er lettest å se resultater raskt. Case-studien tydeliggjør også hvordan bruken av sjekklister på byggeplassen bidrar til å fryse fast et slik mønster. Sjekklisene disiplinere verneombudet, og gjør at det som kan måles får mest oppmerksomhet på bekostning av mer diffuse og komplekse organisatoriske og psykososiale forhold. Dette er velkjent fra arbeidsmiljøforskningen. Tiltak på disse områdene har vært de mest vanlige i mange år. Det var for eksempel denne typen tiltak som var mest populær i Sykefraværprosjektet på starten av 90-tallet (Andersen, 1994).

Det skjer imidlertid en langsom utvidelse av fokus. Verneombudet er i ferd med å bli involvert i organisatoriske og psykososiale utfordringer. Mobbing er et godt eksempel, 33 prosent av verneombudene har opplevd at ansatte kom med mobbesaker, og 42 prosent har selv tatt initiativ i mobbesaker. Mobbing er åpenbart en del av det et moderne verneombud kan komme til å møte som en utfordring. Andre organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøutfordringer verneombudet selv ser er: Tidspress (49 prosent), overtid (34 prosent), samarbeid med ledelsen (49 prosent), samarbeid med kolleger (47 prosent) og omstillingsprosesser (47 prosent). Case-studien dokumenterer også en forskyvning fra systemer og rutiner til praksisutøvelse og menneskelig samspill. Blant de framtidige utfordringene er den flerkulturelle arbeidsplassen og jakten på bakenforliggende forhold til uhelse, skader og ulykker. Dette viser at verneombudene møter et bredt spekter av utfordringer, og at det skjer en utvidelse av fokusområdet.

Det er også viktig å huske at det er en stor mengde fysisk/kjemiske, biologiske og sikkerhetsmessige utfordringer igjen i arbeidslivet. Selv om nye utfordringer dukker opp, betyr det ikke at de gamle forsvinner. Skaar et. al (1999) påpekte for åtte år siden at ca. en tredjedel av arbeidstakerne har arbeidsutfordringer på disse områdene. Støy kan være et godt eksempel på et fysisk arbeidsmiljøproblem som ikke er begrenset til tradisjonelle industri- og byggarbeidsplasser, men finnes i kontorlandskap, skoler, barnehager, osv. Sikker transport av arbeidstakere er et annet. Det er mange som reiser mye i arbeidet, her er det også behov for å følge med på det sikkerhetsmessige. Legger vi til utfordringer knyttet til bygningsmassen som vi arbeider i (farlig bygningsmateriale, inneklime, sopp), er det sikkert enda større deler av arbeidslivet som er omfattet. Verneombudene tar også ansvar for bygninger og transport. Det gjenstår stadig utfordringer, også på det fysisk/kjemiske området, for hele arbeidslivet.

12.1.8 God verneombudspraksis er avhengig av både individ og kollektiv

God verneombudspraksis er et resultat av samspill mellom flere ulike faktorer på organisatorisk og individuelt nivå. Dersom bedriftene ikke bidrar til å tilrettelegge for verneombud på en god måte, kan en ikke forvente all verden av enkelte ildsjeler. Case-studien illustrerer at verneombudspraksis ofte blir forklart med styrken på eller mangel på engasjement hos det enkelte verneombud. I stedet for å slå seg til ro med en slik individualisering, er det viktig å styrke de kollektive og organisatoriske faktorene som bidrar til å fremme god verneombudspraksis. Se også kapittel 12.3.3.

Gjennom casestudiene fant vi følgende kollektive (organisatoriske og kulturelle) forhold som bidrar til å styrke verneombudet:

- Verneombudet må ha status i virksomheten
- Virksomhetene må ha en interesse, kultur og historie på HMS-arbeid
- Gode hjelpemidler til verneombudets arbeid (sjekklister)

- Nettverk med fagforening, andre verneombud i og utenfor virksomheten, andre aktører på HMS-feltet
- Verneombudet har etablert en maktbase ved å stanse, få gjennom forslag til tiltak/aktivitet eller på annet vis demonstrert selvstendighet og styrke overfor ledelse
- Tilstrekkelig opplæring
- Tilstrekkelig tid til å fylle rollen
- Kompetanseheving i rollen, påfyll av kunnskap
- Godt partssamarbeid med ledelsen

12.1.9 Norske ledere får gjennomgående god attest for sitt arbeidsmiljøarbeid

Et siste viktig funn i undersøkelsen kommer fram litt mer indirekte. Ser vi hele undersøkelsen under ett, får norske ledere gjennomgående svært god kritikk av sine verneombud for sitt arbeidsmiljøarbeid.

I undersøkelsen har vi sett at ledelsen er aktive som initiativtakere og deltakere i arbeidsmiljøarbeid. Den reagerer positivt og ikke negativt ved stansinger, de sanksjonerer heller ikke bruken av stansingsrett, de involverer og de lytter til sine verneombud. Det er for eksempel ikke nødvendig, ifølge verneombudene, at det skjer en ulykke før verneombudet blir lyttet til, 71 prosent av verneombudene i undersøkelsen er uenige i dette. Ledelsen er heller ikke bare opptatt av penger, 57 prosent er uenige i utsagnet om at lavere kostnader er viktigere for ledelsen enn sikkerhet.

Før vi glorifiserer norske ledere på dette området, er det to ting det er viktig å ha i bakhodet. Det ene er at dette er helhetsinntrykk. Avvikene finnes, noe verneombudet også sier klart fra om. Det er dessverre ledere som sanksjonerer, ikke tar initiativ, ikke lytter, osv. Flertall er ikke det samme som alle. For det andre er det viktig å huske at siden daglig leder er en så sentral støttespiller til verneombudet, er det naturlig for verneombudet å rose daglig leder. Igjen kan dette sees på som et utslag av ”takknemlig vitnesbyrd”, verneombudet må nesten være litt positiv til sin nærmeste samarbeidspartner.

Samtidig er inntrykket klart og gjennomgående. Verneombudene synes at daglig leder gjør en god jobb. De hadde ikke trengt å være så positive. Noen av resultatene, for eksempel i forhold til stansing, er overraskende. Vi hadde ikke på forhånd forventet at så mange ledere ville støtte sitt verneombud. Innflytelse og påvirkning går ikke bare fra daglig leder til verneombud, men også den andre veien. Norsk arbeidsliv har ledere som tar arbeidsmiljø seriøst.

12.2 Verneombudet og lovverket: Utvikling over tre tiår

Når denne rapporten skrives, har den lovpålagte ordningen med verneombud på alle norske arbeidsplasser med mer enn ti ansatte vært en del av norsk arbeidsliv i 30 år. Både arbeidsliv og lovverk har endret seg siden den tid. Lovverket på arbeidsmiljø/HMS-siden har gjennomgått tre store reformer: Selve innføringen av loven i 1977²⁰, Forskrift om systematisk HMS-arbeid/ internkontroll av 1992 og IA-avtalen av 2001. Vi vil diskutere hver enkelt av disse i det følgende.

²⁰ Arbeidsmiljøloven ble revidert i 2005. Verneombudrollen ble ikke endret. Det er for tidlig å si noe om hvordan ulike andre endringer i loven (for eksempel at omstillinger nå er eksplisitt nevnt som potensielt arbeidsmiljøproblem) vil påvirke verneombudsarbeidet.

12.2.1 Loven av 1977: Verneombud som en videreføring av arbeiderverntankegangen

Ved innføring av AML av 1977 skjer det en klar todeling av ansvar mellom arbeidsgiver og arbeidstaker med hensyn på arbeidsmiljø²¹. Arbeidsgiver får ansvar for at arbeidsmiljøet skal være godt, mens arbeidstaker skal velge et ombud for å passe på der det ikke fungerer. Et verneombud er en tillitsvalgt, og oppgaven er å ivareta den ene partens interesser.

Ombud er en norsk betegnelse, og i internasjonal sammenheng har Norge en unik ordning med verneombud i alle virksomheter av en viss størrelse (over ti ansatte). Historisk er funksjonen som verneombud en videreføring av arbeidervernsperspektivet. Det organiserte vernearbeidet kom inn i Arbeidervernloven første gang i 1956, deretter ble det knesatt for hele arbeidslivet i AML av 1977. Verneombudet skulle fungere som en buffer for den ansatte overfor krav fra det økonomiske og tekniske systemet i bedriften i tilfeller hvor det var umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse. Lysgaard (1981) beskriver i sin klassiske analyse av arbeiderkollektivet hvordan ulike buffere dannes mot det teknisk-økonomiske systemets umettelige krav²². Dette er derfor en gammel tradisjon som har utviklet seg gjennom langvarig praksis. Kjernepunktene i dette systemet var vern og velferd. Ved å mobilisere krefter fra ”grasrota” gjennom organisatoriske strukturer ble dette et system som underbygget betydningen av kollektive og organisatoriske faktorer.

I utgangspunktet legger loven opp til dialog mellom partene, se for eksempel § 16 i AML av 1977. Det gjelder selvsagt også verneombudet, som skal varsle arbeidsgiver når det oppstår forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare (§ 26-3 i AML av 1977), delta i planleggingsmøter, være orientert, osv. Verneombudet fikk også, gjennom stansingsretten, et maktmiddel som kunne tas i bruk der dialogen ikke fungerte.

Ordningen var ikke frivillig. I henhold til § 5 av 1977 kunne ikke loven fravikes ved avtale annet enn der det var uttrykkelig nevnt. Det gjaldt ikke paragrafene om verneombud. Partene kunne ikke forhandle vekk denne ordningen, selv om begge partene lokalt kunne se på den som unødvendig, kostbar, gammeldags eller lignende.

Etter 30 års erfaring med ordningen vil vi si at loven av 1977 virket slik den var tenkt. Verneombudsordningen ble en allmenn ordning, som dekket den ordningen var tenkt å dekke, arbeidstakere i virksomheter med mer enn ti ansatte. At loven er ufravikelig har utvilsomt ført til en del frustrasjon hos arbeidsgivere som kanskje har måttet ”utnevne” verneombud der ingen ansatte ville stille, men det har også sørget for at ordningen finnes. Denne studien viser at verneombudet deltar i mange ulike former for arbeidsmiljøarbeid, både forebyggende og reaktivt. Dialogen med ledelsen er helt klart ivarettatt, samtidig som stansingsretten sørger for at verneombudet ikke alltid er avhengig av dialog for å få til løsninger.

Loven er akseptert i arbeidslivet. Det gapet som finnes mellom antallet registrerte stansinger i Arbeidstilsynets register og denne undersøkelsen skyldes trolig noe så enkelt som at Arbeidstilsynet ikke blir involvert i stansinger. Verneombudet trenger ikke støtten fra myndighetene for å stanse farlig arbeid. Retten til å stanse er etablert i ledelsens bevissthet, og stansingsbeslutning fra verneombudet blir akseptert. Ikke bare blir den akseptert, den blir faktisk i en del tilfelle applaudert.

Det faktum at stansinger skjer i såpass stor grad, med så lite konflikt, er en honnør til mange. For det første til de verneombud som utøver sin stansingsrett med omhu, og etter lovens intensjon og

²¹ Historisk er denne todelingen antakelig eldre innenfor ulike bransjer, men fra og med 1977 er disse tingene klart formulert i lov og gjeldende for alle.

²² Lysgaards arbeid ble første gang publisert i 1960.

bokstav. For det andre til ledelsen i virksomhetene som aksepterer loven og verneombudets rett til å stanse arbeid, uten å krangle, hente inn Arbeidstilsyn eller bare ignorere stansingen. For det tredje til lovmakerne av 1977 som utformet et rammeverk som har gitt arbeidstakerne en allmenn beskyttelse. Sist men ikke minst, til alt det partsbaserte samarbeid som har skjedd på så mange områder i arbeidslivet siden 30-årene. Det har skapt en kultur for dialog, samarbeid og gjensidig respekt mellom partene som muliggjør et verneombud med stansingsrett.

12.2.2 Forskrift om systematisk HMS-arbeid av 1992 - en ledelses- og styringsfilosofi

Arbeidsmiljøloven av 1977 med tilhørende verneombudsordning var et barn av 60- og 70-årenes arbeidsliv og tankemåter. På 1980-tallet støter arbeiderverntankegangen på andre modeller for arbeidsmiljøforbedring. Kvalitetssikringsmodeller og andre former for ledelsesmodeller blir tatt i bruk også på arbeidsmiljøområdet. Det skjer en endring i hvordan myndighetene vil regulere arbeidsmiljø, bort fra inspeksjoner og kontroll og over i retning av mer systematisk og forebyggende arbeid. I Norge trer den første såkalte internkontrollforskriften i kraft fra 1992. Denne prosessen er beskrevet av Lindøe (1992), Skaar (1993) og Flagstad (1995). Hensikten med reformen er todelt: Å rasjonalisere tilsynsmyndighetenes arbeid og å stimulere virksomhetene til å arbeide mer med arbeidsmiljøarbeid. Den norske modellen for internkontroll/systematisk HMS-arbeid søkte å kombinere idéene fra kvalitetssikringsarbeid og ledelsessystemer med tradisjonelle norske medvirkningsmodeller.

Fra forskriften ble innført er det en kontinuerlig diskusjon om effekten av den på arbeidsmiljøet. Det er særlig to dilemmaer som blir diskutert:

- Bidrar systematisk HMS-arbeid til forbedringsarbeid i bedriftene (handling), eller blir det bare en rekke planer og analyser (byråkrati)?
- Hvordan kan arbeidstakerne medvirke i et system som i utgangspunktet er et ledelses- og planleggingsverktøy?

Tittelen på Lindøes avhandlingsarbeid i 1992 illustrerer begge problemstillingene: "Internkontroll: Krysspress mellom byråkratisk kontroll og aktiv medvirkning".

Fram mot år 2000 gjennomføres en serie evalueringer av innføringen av forskriften, faktisk så mange at Gaupset hevder at "The Norwegian Internal Control reform is more evaluated than any other" (Gaupset, 2000 s. 332). Hovedfokus i alle disse evalueringene var graden av innføring av internkontroll/systematisk HMS, av ulike grunner (tid, metodiske utfordringer) var hovedfokus hele tiden på antall virksomheter som hadde innført. Den siste landsomfattende studien fra 1999 konkluderte med at 47 prosent av virksomhetene hadde innført, 39 prosent var i gang, mens 14 prosent ikke hadde startet.

Gaupset oppsummerer videre effekten av reformen etter syv år med "much has happened when it comes to the first aim – the regulatory authorities" (ibid s. 345). Derimot er det mer usikkert i hvilken grad dette har ledet til faktisk arbeidsmiljøforbedring. Hun oppsummerer med at ingeniør-/ledelseselementet har hatt større gjennomslagskraft enn det mer handlingsorienterte/medbestemmelsesorienterte elementet i internkontrollarbeidet, og avslutter med en oppfordring til framtidig forskning om å se mer på faktiske aktiviteter, og mindre på graden av innføring (det vil si graden av HMS-byråkrati).

Hvordan påvirker denne reformen verneombudets arbeid? Ut fra de evalueringene som er gjort av forholdet verneombud og systematisk HMS-kontroll er det entydig at tilstedeværelsen av verneombud øker innføringen av internkontroll (Saksvik, Torvatn, & Nytrø, 2003; Skaar, Dahl, &

Torvatn, 1999; Torvatn, 1997). Slik sett kan det se ut som om reformen har gitt verneombudet en ny arbeidsoppgave, nemlig å sørge for å etablere systematisk HMS-arbeid i sine virksomheter. Det har de bidratt til.

Men hvordan bistod de i å påvirke innføringsprosessen? Kan vi se noen form for demokratisering og medvirkning i det som grunnleggende er et ledelsessystem? I lov og forskrift er det stilt krav til dette, men hvordan er det i praksis? Denne undersøkelsen viser at verneombudet deltar i forebyggende systematisk HMS-arbeid, slik det er beskrevet i loven. I denne studien har vi ikke sett på innføring av systematisk HMS-arbeid, men Saksvik et. al (2003) studerte innføringsprosessen og undersøkte om det er noen sammenheng mellom medvirkning og innføring, noe de ikke fant. Derimot fant de en klar sammenheng mellom opplæring av verneombud og innføring. Det vil si at der verneombud har fått opplæring, lykkes man med innføring. Det er altså ikke medvirkning, men verneombudets kompetanse som er avgjørende for hvordan systematisk HMS-arbeid blir innført.

Siden opplæring (40-timers kurs) inkluderer opplæring i forbedringsarbeid, i medvirkning og dialog og baseres på egne erfaringer, kan det argumenteres med at denne opplæringen gir verneombudet tilstrekkelig faglig styrke og forståelse til å påvirke innføringsprosessen. De får, i Stein Bråthens termer (Bråten, 1973), en modell for systematisk HMS-arbeid. Uten en slik modell vil verneombudet ende opp med å følge ledelsens modeller. Når de har sin egen modell, kan de påvirke innføringsarbeidet, og det øker sannsynligheten for å lykkes. Når ledelse og verneombud arbeider så tett som de gjør, er det sannsynlig at de over tid vil få en felles modell.

Norge er ikke det eneste landet som har innført systematisk HMS-arbeid, eller "Occupational Health and Management Systems". Frick et. al (Frick, Langaa Jensen, Quinlan, & Wilthagen, 2000, s. 4) oppsummerer den internasjonale diskusjonen om "Occupational Health and Management"-systemer med tre hypoteser. De tre er: Success hypothesis, paper tiger hypothesis, sham hypothesis. Den første sier at slike systemer virker, den andre at de kun er skrivebordsøvelser (for stor vekt på planlegging og dokumentasjon), den tredje at slike systemer blir et hinder for myndigheters regulering og kontroll, og involverer arbeidstakerne i meningsløse øvelser som de ikke har innflytelse på. Frick et. al hevder at det finnes empirisk belegg for alle tre hypotesene, men påpeker samtidig at i Skandinavia har man lykkes best i å få slike systemer til å fungere positivt. En av årsakene til det er nettopp arbeidstakermedvirkning og verneombudenes aktive deltakelse (Walters & Frick, 2000). Verneombudene har altså i Skandinavia (og dermed Norge) lykkes i å være en brobygger mellom den tradisjonelle vernetankegangen og systemorienterte ledelsesprinsipper.

Det norske verneombudet ser altså ut til å ha hatt positiv innvirkning på innføring av systematisk HMS-arbeid. Verneombudet har økt innføringsgraden, verneombudet deltar i ulikt systematisk HMS-arbeid sammen med ledelsen, verneombudet bidrar til å initiere konkrete tiltak. Verneombudet har altså møtt utfordringene fra ledelsessystemene positivt.

Samtidig viser forskningen omkring slike systemer at de lett kan utvikle seg til HMS-byråkrati, der vekten blir på planer og dokumentasjon, ikke handling. Denne kritikken har som nevnt vært framhevet siden systemene ble innført. En studie av utviklingen av arbeidsmiljø i næringsmiddelindustrien i perioden 2000 til 2005 understøttet denne bekymringen. Forskerne fant at virksomhetene hadde styrket seg på systemnivå (planer, dokumenter, mål), men fant ingen/liten forbedring av det faktiske arbeidsmiljøet (Andersen, Torvatn, & Finnestrand, 2006). Det ser stadig

ut til at byråkratielementet har hatt sterkere gjennomslag enn handlingselementet²³. Dette er et problem for verneombudet, fordi verneombudet da risikerer å bruke av sin begrensede tid til HMS-byråkrati i stedet for HMS-handling.

For alle som ønsker å styrke verneombudsfunksjonen er det derfor viktig å slå fast at *deltakelse i systematisk HMS-arbeid ikke er nok*. Det er faktisk viktig å holde fast på arbeiderverntakegangen. Verneombud må ikke bli *bare* det Ebba Wergeland²⁴ kaller ”*sekretær for systematisk HMS-arbeid*”. Det er *også* nødvendig med handling, både i form av stansing og i form av tiltak. Her er det faktisk grunn til å være optimistisk med hensyn på norske verneombud, de er faktisk ganske orienterte mot handling. Denne orienteringen bør trolig styrkes videre.

12.2.3 Arbeidslivet for alle – IA-avtalen av 2001

Den andre store reformen i forhold til HMS som har funnet sted siden 1977, er Avtalen om inkluderende arbeidsliv. IA-avtalen ble inngått på nasjonalt nivå første gang i 2001, og er seinere revidert i 2005. Ny avtale ble inngått for perioden 2006-2009. Det primære målet med IA-avtalen har hele tiden vært å skape et inkluderende arbeidsliv, hvor alle som kan og vil delta i arbeidslivet har anledning til det. Dette hovedmålet har vært operasjonalisert med tre delmål: Redusert sykefravær, økt pensjoneringstidspunkt og økt inkludering av funksjonshemmede arbeidstakere i arbeidslivet. I innledningen til den sentrale IA-avtalen for 2006-2009 står følgende beskrivelse:

Utviklingen de senere årene med stadig flere som går ut av arbeidslivet på langvarige trygdeordninger er problematisk både for individer, virksomheter og samfunnet. Sykefravær, uføretrygd og tidlig pensjon bidrar også til å svekke tilgangen på arbeidskraft til alle deler av arbeidslivet.

Partene er enige om at IA-avtalen er et tjenelig virkemiddel for å få et mer inkluderende arbeidsliv og forebygge overgang fra arbeid til trygd. Partene i arbeidslivet har sammen med myndighetene et særlig ansvar for holdningsskapende arbeid og for å snu utviklingen. IA-arbeidet har vist at når innsatsen rettes inn mot individnivå, virksomhetsnivå og nasjonalt nivå basert på samarbeid og konsensus, kan det oppnås resultater. Regjeringen og partene i arbeidslivet er derfor enige om å videreføre samarbeidet for å styrke arbeidslinjen i arbeidslivet.

Intensjonsavtalen skal bidra til:

- *at en får et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet*
- *reduksjon i sykefravær og uføretrygd*
- *at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid*

IA-avtalen ligger helt klart på siden av det tradisjonelle vernearbeidet. Den omhandler ikke fysiske/kjemiske forhold, heller ikke sikkerhet og ulykker. De tre målene om redusert sykefravær, økt pensjoneringstidspunkt og økt inkludering av funksjonshemmede i arbeidslivet er et stykke fra arbeidsmiljø og sikkerhet. Vi har ingen problem med å se at et godt arbeidsmiljø og tilrettelegging på arbeidsplassen vil kunne bidra til å oppnå alle tre. Visjonen om et inkluderende arbeidsliv må sies å være i samsvar med AMLs formål om å sikre et arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger (§ 1.1 i AML av 1977). IA-arbeid faller klart innenfor hva et verneombud har mandat til å arbeide med.

²³ Dette betyr ikke at handlingselementet er totalt fraværende. Ingen som har studert den norske internkontrollreformen hevder det, men det betyr at framgangen har vært større med hensyn på å etablere systemer enn å stimulere til handling.

²⁴ Personlig kommunikasjon, september 2007.

Samtidig er det klart at alle tre målene handler om mer enn arbeidsmiljø. Det inkluderer åpenbart trygderegler, holdninger til eldre og funksjonshemmede, situasjonen på arbeidsmarkedet, osv. For sykefravær nevner en rekke ulike norske forskere mange andre årsaker til utvikling i sykefravær enn arbeidsmiljø (Nytrø, 1995; Pedersen, 1997; Torvatn, 2003; Forseth, 2003; Wergeland & Bruusgaard, 2005; Ose, 2006). Det påpekes også at sammenhengene er uklare, Wergeland og Bruusgaard hevder for eksempel at lav fraværprosent kan være forenlig med lav arbeidsmiljøstandard og lav helse hos de ansatte. Lignende komplekse sammenhenger opptrer trolig i forhold til pensjoneringstidspunkt og inkludering av funksjonshemmede.

Det er med andre ord ikke så lett umiddelbart å se koplingen mellom IA-avtalen og verneombud. Ordet verneombud er heller ikke nevnt i dette dokumentet. Verneombud er med andre ord ikke "skrevet inn" i den mest sentrale reformen i HMS-sammenheng i dette århundret. Kan vi se noen spor etter verneombud i andre sentrale dokumenter?

Som IK-reformen medførte IA-avtalen betydelig forskning og evalueringsaktivitet. Arbeids- og inkluderingsdepartementet sier på sine nettsider følgende om dette arbeidet²⁵:

Det samlede evalueringsmaterialet fra partene i IA-avtalen inneholder datamateriale av både kvantitativ og kvalitativ karakter. Materialet består av følgende hovedrapporter:

1. *Evaluering av IA-avtalen 2005 - Rapport fra en interdepartemental arbeidsgruppe med medlemmer fra Arbeids- og sosialdepartementet, Moderniseringsdepartementet og Finansdepartementet*²⁶
2. *ECON-rapport 2005-051. "16 IA-virksomheter to år etter"*²⁷
3. *ISF-rapport 2005:9. "IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne"*²⁸
4. *NIFU-STEP Arbeidsnotat 20/2005. "Oversikt over forskning i tilknytning til intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)"*²⁹
5. *Notat fra RTV og Aetat Arbeidsdirektoratet om prosjekter i regi av etatenes forsøksvirksomhet*³⁰
6. *OECD interim assesment. October 2005. "The inclusive workplace agreement: Past effects and future directions"*³¹

Hvilken plass har verneombudet i disse rapportene? I den første rapporten finnes ikke ordet verneombud, og ordet finnes heller ikke i oppsummeringene den partssammensatte koordineringsgruppen gjør for partene i arbeidslivet 15. november 2005. Verken i ECONs (Econ, 2005), ISFs (Dale-Olsen, Harrdoy, Storvik, & Torp, 2005) eller i NIFU-STEPS (Børing, 2005) rapporter finnes ordet verneombud. I FAFOs oppsummering av IA-forskning finner vi ordet verneombud nevnt en gang, da som intervjuobjekt i ett av forskningsprosjektene (Drøpping, Midsundstad, & Østberg, 2005). I notatet fra RTV nevnes verneombud med ett ord som en del av

²⁵ http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/tema/andre/Inkluderende_arbeidsliv/IA-avtalen-Evaluering-2005.html?id=465157

²⁶ <http://www.regjeringen.no/upload/kilde/hdk/2006/0011/ddd/pdfv/270735-evaluering2005endelig-korrekturlest28nov.pdf>

²⁷ http://www.regjeringen.no/upload/kilde/hdk/2006/0011/ddd/pdfv/270740-ia-econ-16virksomheter_var_2005.pdf

²⁸ http://www.regjeringen.no/upload/kilde/hdk/2006/0011/ddd/pdfv/270741-isf-rapp_2005-9_ia_og_arbeidet_med_delmal_2.pdf

²⁹ http://www.regjeringen.no/upload/kilde/hdk/2006/0011/ddd/pdfv/270744-nifu_step_arbeidsnotat_20-2005.pdf

³⁰ http://www.regjeringen.no/upload/kilde/hdk/2006/0011/ddd/pdfv/270747-notat_om_forsoeksvirksomheten_i_trygdeetaten_og_aetat.pdf

³¹ http://www.regjeringen.no/upload/kilde/hdk/2006/0011/ddd/pdfv/270750-oecd_view_on_the_iw_agreement_nov_2005.pdf

målgruppen i en av de tolv prosjektene som Trygdeetaten rapporterer om. I OECDs oppsummering søker vi etter ordet *safety representative*, men fant ikke betegnelsen.

Samlet sett er det klart at IA-avtalen *sentralt* ikke har hatt noen rolle for verneombud. Verneombudet er også usynlig i det evalueringsarbeidet som er gjort. Når vi i denne studien finner at ledelsen er en mer sentral initiativtaker enn verneombudet på temaet IA, er det ikke overraskende. Det er mer overraskende at verneombudet faktisk er den nest hyppigste initiativtaker.

Verneombudene har følgelig ikke noen klar plass i det *sentrale* IA-arbeidet. Det har nok indirekte svekket ordningen. Partene i arbeidslivet, myndigheter, fagforeninger, arbeidsgivere samt bedriftshelsetjeneste så vel som forskere, har i de siste årene fokusert på arbeidet med IA. Det har vært mindre oppmerksomhet på arbeidsmiljøutvalg, verneombud og systematisk HMS-arbeid. De siste empiriske studiene av systematisk HMS-arbeid ble gjort i 2000 (Torvatn & Guttormsen, 2000). Deretter har partene og myndighetene forskningsmessig latt dette arbeidet ligge.

Vi konkluderer med at IA-arbeidet sentralt ikke har hatt klare roller og arbeidsoppgaver for verneombudet, og at verneombudet har mistet oppmerksomhet fra sentrale aktører. Det har svekket statusen til og oppmerksomheten rundt verneombudene indirekte, fordi verneombudene mangler landsdekkende organisasjoner/sammenslutninger som kan holde fokus på ordningen sentralt. Hva som har skjedd *lokalt* er mye vanskeligere å si. IA-avtalen kan godt bli tolket slik at verneombudet har/får viktige oppgaver, og vi vet fra case-studiene at dette har skjedd. *Lokalt* kan selvsagt verneombudet både ta initiativ til og delta i IA-arbeid, men *sentralt* har verneombudet tapt oppmerksomhet og rolle som følge av satsingen på IA. For verneombudene har det neppe vært gunstig at de sentrale aktørene har dreid oppmerksomheten vekk fra tradisjonelle verneombudsoppgaver.

12.3 Hva bør partene og myndighetene gjøre for å videreutvikle ordningen?

Denne rapporten er ikke primært ment som et utviklingsprosjekt. Den har hatt beskrivelse av verneombudets konkrete arbeid som sitt hovedfokus. Gjennom dette har vi sett en del tema som bør gripes fatt i. Disse nevner vi kort i det følgende. Vi har i liten grad konkrete løsninger å foreslå. Det er noe som må komme i seinere prosjekter.

12.3.1 Styrke status

Ut fra den kvantitative delen av studien ser vi at det verneombudet først og fremst ser ut til å mangle er status og oppmerksomhet. Verneombudene i denne undersøkelsen ville bli sett. Det så vi da vi gjennomførte spørreundersøkelsen, og det kommer fram på ulikt vis i svarene. Verneombudene har det meste unntatt status. Det eksisterer et inntrykk i arbeidslivet av verneombud som en maktesløs papirtiger, et gissel for ledelsen. Denne undersøkelsen avkrefter bildet av verneombudet som maktesløs. Case-studiene viser også at det finnes unntak på lav status. I disse bedriftene har verneombudene oppmerksomhet og status. Dette skyldes langvarig partssamarbeid og fokus på HMS, mer enn individuell dyktighet.

Det er viktig å få korrigert det negative bildet av verneombudet. Noe av dette kommer av manglende kunnskap om ordningen og dens effekter. Den har fungert i 30 år nå, men det har ikke akkurat vært en flom av studier. Ser vi på andre aktører/reformer i arbeidslivet, har det vært mye mer oppmerksomhet, internkontroll/systematisk HMS-arbeid har medført en strøm av forskning. Det samme har IA-avtalen. Det har også vært en del forskning på andre aktører, som

bedriftshelsetjenesten (Lie, Karlsen, & Tharaldsen, 1999). Verneombud har derimot ikke vært gjenstand for mye forskningsinnsats siden begynnelsen av 90-tallet. De studiene som vi har referert, har ikke hatt verneombud som hovedfokus. Verneombud er sjelden i fokus. Det er det nødvendig å rette på. Det er en rekke spørsmål denne studien ikke tar opp. Det mest åpenbare er mangelen på bransjefokus. Det er sikkert forskjell på verneombudets arbeid i ulike bransjer. Vi har også i denne studien fokusert på case-studier hvor ordningen fungerer. Vi er vel kjent med at det finnes steder den ikke fungerer like godt. Det er behov for å studere dette også, spesielt om vi er på jakt etter forbedringer.

12.3.2 Heve kompetanse/flere opplæringstilbud

Verneombud får en bra grunnopplæring. Likevel kan det være behov for å gjøre noe på kompetansesiden. Det er flere grunner til det. For det første er det klart at mange av verneombudene ikke synes grunnkurset er tilstrekkelig tilpasset dagens arbeidsliv³². Dermed bør man se på innholdet i dette kurset på nytt. Det er også et behov for mer ”videregående” opplæringstilbud. Det finnes en del tilbud, men det er ikke lett for verneombud å få tid og rom til å følge opp slike tilbud. Kan hende bør det settes i gang et arbeid for å finne alternative opplæringsmodeller for verneombudene.

Dette er imidlertid et vanskelig tema. Det er lett å ønske seg mer opplæring, men hvordan det skal gjennomføres er mye vanskeligere å si. Det er viktig å slå fast at *det finnes et stort tilbud av ”videregående” kurs i dag*. Ulike aktører, som Teknologisk Institutt, Arbeidsmiljøsentret, ”Senter for God HMS” og AOF tilbyr opplæring. I tillegg kan disse, og andre aktører, trolig ganske raskt tilby andre kurs/opplæringstilbud dersom markedet er der. Det finnes opplæringstilbud.

Mange verneombud vil hevde at hvis de ikke får betalt kursene sine, har de ikke anledning til å delta. Dette er selvsagt et gyldig argument, men mange deltakere på slike kurs får støtte fra virksomheten sin. Videre er det ikke gitt at økt opplæring bidrar til noe positivt for virksomheten. En evaluering av NHOs arbeidsmiljøopplæring (Torvatn, Dahl-Jørgensen, & Iversen, 2000) viser at kursdeltakeren får styrket sin personlige kompetanse, mens det ikke skjer noen forbedring av organisasjonens HMS-kompetanse.

Vi vil ikke avvise en styrking av det individuelle verneombudets kompetanse, og vi vil slett ikke avvise at det kan være behov for å utvikle nye kurs eller revidere grunnkurset. Det vi vil påpeke er at det finnes en god del opplæringstilbud allerede. Det spørsmålet vi da må stille er hvorfor verneombudene ikke benytter seg av dette. Det kan vi ikke besvare her, da det faller utenfor studiens rammer. Videre vil vi påpeke at hvordan man skal organisere opplæring av verneombud, slik at den totale HMS-effekten er best mulig, er et stort og vanskelig spørsmål, som også krever en grundigere analyse enn vi kan gjøre her. Samtidig vil vi understreke behovet for oppdatert, relevant og handlingsorientert kompetanse hos verneombudet, det vil si at vi skal og må ha fokus på hvordan vi kan styrke verneombudets kompetanse. Vi må imidlertid ha med oss den eksisterende kunnskap om effekter av opplæring/kurs generelt og HMS-opplæring spesielt, når vi vurderer dette spørsmålet.

12.3.3 Styrke det kollektive rundt verneombudet

En viktig konklusjon er at man må styrke det kollektive rundt verneombudet. Alle ønsker seg sterke, modige, kompetente, erfarne verneombud. Men det er kan hende ikke alltid så mange slike

³² Med utgangspunkt i hovedavtalen av 2005 har LO og NHO modernisert sitt opplæringstilbud og styrket vekten på det organisatoriske og psykososiale.

ildsjeler å finne. Uansett er det slik at verneombud opptrer i et fellesskap. Case-studiene viser klart viktigheten av å styrke det organisatoriske og kollektive. Et verneombud med et kollektiv i ryggen blir i mye større grad sterk, modig, kompetent og erfaren. Den negative effekten av IA-satsingen for verneombudet er også en indikasjon på at noe bør gjøres sentralt for å styrke det kollektive rundt verneombudet.

Et spørsmål er om det kan eller bør organiseres noe sentralt og nasjonalt for å styrke verneombudet. Andre tillitsvalgte i arbeidslivet har dette gjennom sine ulike foreninger, og for andre HMS-områder finnes ulike sentrale ordninger. Nasjonalt finnes det for eksempel et sekretariat for bedriftshelsetjeneste, senter for seniorpolitikk og Idébank for inkluderende arbeidsliv. Det fantes på 90-tallet sentrale initiativ for å stimulere til innføring av systematisk HMS-arbeid. Noe tilsvarende finnes ikke for verneombudene.

Referanser

- Altern, B., Hovden, J., Hunnes, K., & Lie, T. (2004). *Verneombudet offshore* (No. STF38 A04418). Trondheim: SINTEF Sikkerhet og Pålitelighet.
- Altern, B., Lie, T., & Bang, P. (2005). *Tiltak vedrørende Verneombudet offshore* (No. STFA05065). Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn, SiPå.
- Andersen, L. (1994). *Sykefraværprosjektet 1991-1993. Erfaringer fra bransjer i LO/NHO-området* (No. STF82 A94012). Trondheim: SINTEF IFIM.
- Andersen, T., Torvatn, H., & Finnestrand, H. O. (2006). *Utviklingen av arbeidsmiljøet i næringsmiddelindustrien 2000-2005. En evaluering av Arbeidstilsynets "Nær&Nyt" kampanje*.
- Bråten, S. (1973). Model monopoly and communication: system theoretical notes on democratization. *Acta Sociologica*, 16(2), 98-107.
- Børing, P. (2005). *Oversikt over forskning i tilknytning til Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)* (No. Arbeidsnotat 20:2005). Oslo: NIFU-STEP.
- Campbell, D. T. (1969). Reforms as experiments. *American Psychologist*, 24, 409-329.
- Dale-Olsen, H., Harrdoy, I., Storvik, A., & Torp, H. (2005). *IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne* (No. ISF rapport 2005: 09). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Drøpping, J. A., Midtsundstad, T., & Østberg, T. (2005). *Seminar om evaluering av intensjonsavtale for et mer inkluderende arbeidsliv* (No. FAFO-notat 2005:05). Oslo: FAFO.
- Econ, A. (2005). *16 IA-virksomheter to år etter*. Oslo: Econ Analyse.
- Flagstad, K. E. (1995). *The functioning of the internal control reform: case studies in small and medium-sized enterprises*. Trondheim: Institutt for organisasjons- og arbeidslivsfag, Universitetet i Trondheim, Norges tekniske høgskole.
- Forseth, U. (1994). *Arbeidsmiljø som konkurransefaktor i tjenesteyting?* (No. Nord-rapport 1994:6). København: Nordisk Ministerråd.
- Forseth, U. (2003). *Fortellinger i SAS. Rapport fra prosjektet Løsninger i Bedrift* (No. STF38 A03513). Trondheim: SINTEF Teknologiledelse.
- Forseth, U. (2005). Gender Matters? Exploring How Gender is Negotiated in Service Encounters. *Gender, Work and Organization*, 12(5), 440-459.
- Forseth, U., & Rasmussen, B. (Eds.). (2002). *Arbeid for livet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Forseth, U., & Gullikstad, B. (2005). Servicearbeid opprettholder et kjønnsdelt arbeidsmarked. *Handel og Kontor nytt*, 4.
- Frick, K., Langaa Jensen, P., Quinlan, M., & Wilthagen, T. (Eds.). (2000). *Systematic occupational health and safety management: Perspectives on an international development*. Oxford, Uk: Pergamon.
- Gaupset, S. (2000). The Norwegian Internal Control. In K. Frick, P. Langaa Jensen, M. Quinlan & T. Wilthagen (Eds.), *Systematic -occupational health and safety management* (pp. 329-348). Amsterdam: Pergamon.
- Gullikstad, B., & Forseth, U. (2005). Kjønn som effekt - kundemøter som emosjonell og kjønn arena. In F. Nyeng & G. Wennes (Eds.), *Kan organisasjoner føle?* (pp. 49-65). Oslo: Cappelen Akademisk.
- Huzzard, T., Gregory, D., & Scott, R. (2004). *Strategic unionism and partnership : boxing or dancing?* Houndmills, Basingstoke, Hampshire ;; New York, N.Y.: Palgrave Macmillan.
- Lie, T., Karlsen, J. E., & Tharaldsen, J. E. (1999). *Evaluering av verne- og helsepersonale i virksomhetene* (No. RF-1999/007). Stavanger: Rogalandsforskning.
- Lindøe, P. (1992). *Internkontroll: krysspress mellom byråkratisk kontroll og aktiv medvirkning*. Norges tekniske høgskole, Institutt for organisasjons- og arbeidslivsfag, Trondheim.
- Lysgaard, S. (1981). *Arbeiderkollektivet* (4 (Original 1960) ed.). Oslo: Universitetsforlaget.

- Munkeby, I., Torvatn, H., & Øyum, L. (2003). *Hverdagsbilder av arbeidsmiljø* (No. STF38 A03023). Trondheim: SINTEF Teknologiledelse.
- Nicolaysen, B. (1985). *Verne- og sikkerhetsarbeid. En kartlegging i fem bedrifter*. Trondheim: Institutt for Industriell Miljøforskning (IFIM).
- Nicolaysen, B. (1990, 3-5 oktober). *Tilfredsstiller Arbeidsmiljøloven av 1977 90-åras krav og behov?* Paper presented at the Arbeidsmiljøkongressen, Haugesund.
- Nytrø, K. (1995). *Ansattes syn på sykefravær. Eksplorerende undersøkelse av landsrepresentative data*. (No. STF82 A95008). Trondheim: SINTEF IFIM.
- Ose, S. O. (2006). *Sykefravær: kunnskapsstatus og problemstillinger*. Trondheim: SINTEF Helse.
- Pape, T. C. (1993). *Arbeidsmiljø i Norge* (No. FAFO rapport 149). Oslo: FAFO.
- Pedersen, A. W. (1997). *Fravær i arbeid: Utvikling i sykefraværet på nittitallet* (No. Fafop rapport 218). Oslo: FAFO.
- Saksvik, P. Ø. (1996). *Internkontroll av HMS i norske virksomheter. Status for arbeidet med å innføre internkontroll i 1996*. (No. STF38 A96517). Trondheim: SINTEF IFIM.
- Saksvik, P. Ø., Torvatn, H., & Nytrø, K. (2003). Systematic occupational health and safety work in Norway: a decade of implementation. *Safety Science*, 41, 721-728.
- Skaar, S. (1993). *Internkontroll: Ørkenvandring eller veien til det forjettede land?* (No. STF82 A93008). Trondheim: SINTEF IFIM.
- Skaar, S. (1994). *Apparat søker oppgaver eller behov søker løsning? Roller og oppgaver i HMS-arbeidet i lys av arbeidslivets utvikling* (No. IFIM-notat 17/94). Trondheim: SINTEF IFIM.
- Skaar, S. G., Dahl, T., & Torvatn, H. (1999). *Bærer arbeidet frukter? En evaluering av systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter*. (No. STF38 A99511). Trondheim: SINTEF IFIM.
- Sætnan, A. R., & Sørensen, K. H. (1981). *Fra paragraf til praksis- om organisering av verne- og miljøarbeidet ved norske helseinstitusjoner* (No. STF81 A81008). Trondheim: Norsk Institutt for sykehusforskning -SINTEF.
- Sørensen, K. H., & Sætnan, A. R. (1984). *Modeller og metoder - et eksperiment i arbeidsmiljøopplæring* (No. STF81 A84003). Trondheim: Norsk Institutt for Sykehusforskning- SINTEF.
- Torvatn, H. (1997). *Faktorer som fremmer eller hindrer innføring av IK-systemer i mindre bedrifter*, (No. STF38 A97521). Trondheim: SINTEF IFIM.
- Torvatn, H. (2000). *Det norske verneombudet: Kunnskap og rolle. Verneombudets informasjons og kunnskapstilgang*. (No. STF38 A00020). Trondheim: SINTEF Teknologiledelse.
- Torvatn, H. (2001). *Arbeidsmiljø og arbeidstilsyn gjennom 90-årene* (No. STF38 A01020). Trondheim: SINTEF Teknologiledelse.
- Torvatn, H. (2003). *Hvilke virkemidler virker i sykefraværarbeidet -foredrag for Trygdeetaten* (No. STF38 S03082). Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn.
- Torvatn, H., & Annfelt, T. (1999). *Effekter av systemrettet attførings og sykefraværarbeid- en evaluering av Arbeidslivstjenesten* (No. STF38 A99509). Trondheim: SINTEF IFIM.
- Torvatn, H., Dahl-Jørgensen, C., & Iversen, A. (2000). *Evaluering av NHOs arbeidsmiljøopplæring* (No. STF38 A00023). Trondheim: SINTEF Teknologiledelse.
- Torvatn, H., & Guttormsen, G. (2000). *Status i år 2000 for systematisk HMS-arbeid blant NHOs medlemsbedrifter* (No. STF38 A00021). Trondheim: SINTEF Teknologiledelse.
- Torvatn, H., & Molden, T. H. (2001). *HMS-tilstanden i Norge i år 2001* (No. STF38 A01027). Trondheim: SINTEF Teknologiledelse.
- Torvatn, H., Saksvik, P. Ø., & Hammer, T. H. (2001). *Arbeidsmiljø i næringsmiddelindustrien i år 2000* (No. STF38 A01028). Trondheim: SINTEF Teknologiledelse.
- Torvatn, H., Saksvik, P. Ø., & Hammer, T. H. (2005). *Measurement of psychosocial working conditions in Norway: A review of current practice* (No. STF50 A05069). Trondheim: SINTEF.

- Walters, D., & Frick, K. (2000). Worker Participation and the Management of Occupational Health and Safety: Reinforcing or conflicting strategies? In K. Frick, P. Langaa Jensen, M. Quinlan & T. Wilthagen (Eds.), *Systematic Occupational Health and Safety Management: Perspectives on an international development* (pp. 43-65). Oxford, UK: Pergamon.
- Wergeland, E., & Bruusgaard, D. (2005). Er fraværsreduksjon en oppgave for leger? *Tidsskrift for den norske lægeforening*, 125, 2984-2987.
- Wergeland, E., & Norberg, P. (2006). *Verneombudet*. Oslo: Gyldendal akademisk.