

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

***Sammendrag av rapporten***

Hans Torvatn, Ulla Forseth og Thale Kvernberg Andersen

***SINTEF Teknologi og samfunn, Ny praksis***  
Oktober 2007

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



## 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 finnes<sup>1</sup>, 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

---

<sup>1</sup> 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.

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.

### **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 omstillings-prosesser. 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. 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 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? Bli 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 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.

### **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 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.

### **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. Sjekklistene 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.

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, inneklima, 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 1977<sup>2</sup>, 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

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

---

<sup>2</sup> 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.



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) lykkes 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.