



Arbeidstilsynet

# Systematisk HMS- arbeid i norske virksomheter

Resultater fra spørreundersøkelse

KOMPASS NR. 3 – 2023





## **Arbeidstilsynet**

**Tittel:**

Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter. Resultater fra spørreundersøkelse.

**Forfattere:**

Marianne Elvsaa Nordtømme, Arbeidstilsynet

Ole Magnus Theisen, Arbeidstilsynet

**Utgitt:**

Oktober 2023

**Postadresse:**

Arbeidstilsynet

Postboks 4720 Torgarden

7468 Trondheim

**Sentralbord:**

73 19 97 00

**ISBN**

978-82-90112-93-1

**[arbeidstilsynet.no](http://arbeidstilsynet.no)**

# Innhold

<b>Sammendrag</b>	<b>4</b>
Hovedfunn	4
Systematiske forskjeller	5
Metodiske utfordringer	5
Kort oppsummering	6
<b>Innledning</b>	<b>7</b>
Metode	9
Valg av datainnsamlingsmetode	9
Utvalg	10
Frafall	11
Representativitet	12
Gjennomføring av undersøkelsen	14
Spørreskjema	14
Telefonintervju	15
Validitet	15
<b>Resultater fra spørreundersøkelsen</b>	<b>16</b>
Systematisk HMS-arbeid med kartlegging, risikovurdering og risikoreduserende tiltak	16
Systematisk gjennomføring av risikovurderinger	17
Under halvparten gjennomfører risikovurderinger på en systematisk måte	18
Årsaker til å ikke gjennomføre risikovurderinger	23
Systematisk gjennomføring av risikoreduserende tiltak	24
De fleste gjennomfører systematisk risikoreduserende tiltak	25
Forskjeller i systematisk HMS-arbeid	26
Gruppe 0 vs. Gruppe 4	29
Gruppe 1 vs. Gruppe 4	30
Gruppe 2 vs. Gruppe 4	30
Gruppe 3 vs. Gruppe 4	31
Arbeidsgivers HMS-opplæring	32
Halvparten av lederne har fått HMS-opplæring på nåværende arbeidsplass	32
Tema og varighet	33
Kjennetegn ved virksomheter som gir ledere HMS-opplæring	33
Næring	34
Virksomhetens størrelse	35
Virksomhetens alder	36
Tidligere tilsyn	36
Oppsummering av resultatene	37
Systematisk gjennomføring av risikovurderinger og risikoreduserende tiltak	37
Arbeidsgivers HMS-opplæring	38
<b>Avsluttende diskusjon</b>	<b>40</b>
<b>Vedlegg 1: Spørreskjema</b>	<b>44</b>
<b>Vedlegg 2: Antall virksomheter i bruttoutvalg etter kvoter</b>	<b>54</b>

## Sammendrag

Arbeidstilsynet har gjennomført en representativ undersøkelse blant norske virksomheter med ansatte i det landbaserte arbeidslivet, for å kartlegge hvor mange som jobber systematisk med helse, miljø og sikkerhet (HMS). Resultatene fra undersøkelsen er dokumentert i denne rapporten, sammen med en analyse av kjennetegn ved virksomheter som scorer bedre eller dårligere enn andre.

Telefonintervjuene ble gjennomført av Kantar Public i et utvalg virksomheter kvotert etter fordelingen blant alle virksomheter, når det gjelder næringstilhørighet og størrelse. Svarandelen blant de det ble oppnådd kontakt med og som befant seg i målgruppen var 25 prosent. Vi finner liten grad av systematiske skjevheter i frafall.

### Hovedfunn

Undersøkelsen har hovedsakelig hatt som mål å kartlegge tilstanden på følgende tre indikatorer:

1. andel virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger
2. andel virksomheter som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak
3. andel arbeidsgivere som har fått HMS-opplæring

Resultatene av undersøkelsen på de tre indikatorene er oppsummert i tabell 1.

**Tabell 1: Resultater av spørreundersøkelse på de tre indikatorene.**

Indikator	Andel av virksomheter
Virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger	42 %
Virksomheter som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak (blant de som systematisk gjennomfører risikovurderinger og hvor siste risikovurdering viste behov for risikoreduserende tiltak)	66 %
Virksomheter hvor arbeidsgiver har fått HMS-opplæring	51 %

Mens åtte av ti virksomheter sier at de gjennomfører risikovurderinger, finner vi at kun fire av ti virksomheter jobber systematisk med dette i henhold til kriteriene satt i denne analysen – altså gjennom at kartlegginger og risikovurderinger gjøres minst årlig, at ansatte som oftest involveres i dette og at prosessen som regel eller alltid dokumenteres. Omsatt i rene tall innebærer dette at om lag 135 000 virksomheter i norsk, landbasert arbeidsliv ikke jobber systematisk med risikovurderinger. Dette innebærer risiko for at disse virksomhetene ikke gjennomfører tiltak som i størst mulig grad reduserer risikoen for plager, sykdommer og skader som følge av arbeidet, for at de som arbeider i en virksomhet ikke er kjent med hvordan internkontroll på HMS-området praktiseres, og for at tilsynsmyndighetene ikke kan forstå og kontrollere hvordan virksomheten arbeider med HMS.

Blant de som systematisk gjennomfører risikovurderinger og som i tillegg identifiserte behov for risikoreduserende tiltak i siste risikovurdering, har 66 prosent også gjennomført slike tiltak

på en systematisk måte, ved at tiltakene er satt i en handlingsplan med en ansvarlig person og en tidsfrist for gjennomføring.

Halvparten av lederne som ble intervjuet i undersøkelsen oppgir at de har fått HMS-opplæring på nåværende arbeidsplass. I tillegg til disse, har tre av ti ledere mottatt HMS-opplæring ved en tidligere arbeidsplass. Vi vet imidlertid ikke om denne opplæringen har vært relevant for risikoforholdene i virksomheten de nå er leder for. Erfaringsmessig er det mange som skifter lederjobb innenfor samme bransje, noe som kan tilsi at opplæringen fortsatt er relevant. I så fall er det juridisk sett ikke behov for ny HMS-opplæring. Det kan imidlertid være andre risikofaktorer i den nye virksomheten, som gjør at de har behov for ny HMS-opplæring, enten jobbyttet skjer innad i en bransje eller på tvers. To av ti ledere har aldri mottatt lovpålagt HMS-opplæring, ifølge undersøkelsen.

### Systematiske forskjeller

Virksomheters størrelse, næring og geografiske tilhørighet skiller systematisk i om de jobber systematisk med HMS-arbeidet, kontrollert for andre faktorer. De som i størst grad har mangler i sitt systematiske HMS-arbeid er små virksomheter og virksomheter i næringsgrupperingene «Varehandel, transport, overnatting og servering, kulturell virksomhet» og «Informasjon, kommunikasjon, finans, tjenesteyting». Motsatt skiller virksomheter i Arbeidstilsynets tilsynsområder Nord og, i litt mindre grad, Sør seg i positiv forstand fra virksomheter i Øst. Til tross for at vi tar høyde for antall ansatte, jobber også virksomheter med større total lønnsstørrelse mer systematisk med HMS-arbeidet. Virksomhetsalder og tidligere tilsyn har derimot ingen selvstendig sammenheng med systematisk risikovurdering og tiltak etter kontroll for antall ansatte og næring.

### Metodiske utfordringer

Alle målemetoder har sine fordeler og ulemper. I dette tilfellet har vi valgt å måle indikatorene ved hjelp av en spørreundersøkelse. For at indikatorene skal kunne måles med denne metoden, er de operasjonalisert med konkrete kriterier. Kriteriene er lagt så tett opp til regelverket som mulig, men siden dette åpner for tilpasninger etter virksomhetens art og risikoforhold, er det ikke mulig å sette kriterier som er rettferdige mot alle. Det kan derfor ikke settes likhetstegn mellom resultatene av denne undersøkelsen og hva Arbeidstilsynet ville konkludert med i tilsyn med de relevante regelverkskravene. I et tilsyn vil Arbeidstilsynets inspektører vurdere det systematiske HMS-arbeidet på bakgrunn av mer utfyllende informasjon enn det vi kan få gjennom en spørreundersøkelse. En slik undersøkelse vil heller ikke kunne avdekke om virksomhetene kartlegger og risikovurderer de utfordringene som objektivt sett finnes i virksomheten. Dette er en forutsetning for at man skal kunne iverksette de riktige risikoreduserende tiltakene til enhver tid, og dermed også en sentral del av systematikken i et godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid, men krever en annen målemetode. Hvorvidt våre operasjonaliseringer skiller godt nok mellom virksomheter som faktisk jobber systematisk og de som ikke gjør det, er ikke testet empirisk og derfor usikkert.

## Kort oppsummering

Det finnes ingen sikker måte å måle presist hvor høy andel norske virksomheter som jobber godt nok med systematiske risikovurderinger og risikoreduserende tiltak. I denne undersøkelsen er det forhold som trekker i retning av både under- og overestimering av indikatorene. Resultatene levner likevel liten tvil om at mange arbeidsgivere ikke ivaretar systematikken i sitt HMS-arbeid på en god nok måte, og at det dermed ligger et betydelig potensial for bedre forebygging av arbeidsrelaterte skader, sykdommer og plager i virksomhetene. Systematisk kartlegging, risikovurdering og iverksetting av risikoreduserende tiltak er arbeidsgivernes viktigste virkemiddel for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, ved at risikofaktorer oppdages og håndteres før det oppstår skade på arbeidstakernes helse. For å ivareta dette er det sentralt at alle arbeidsgivere har HMS-opplæring, slik også regelverket krever. Også her er resultatene svakere enn forventet.

## Innledning

Arbeidsmiljøet i norske virksomheter er generelt godt, og blant de beste i Europa. Vi har et arbeidsliv med høy sysselsetting, og de fleste er fornøyde med jobben sin [1]. Likevel kan arbeidet være en kilde til helseplager og skader for arbeidstakere, akutt eller over tid. Hvert år omkommer om lag 30 arbeidstakere i arbeidsulykker i norsk, landbasert arbeidsliv [2] En tredel av sysselsatte som rapporterer at de det siste året har hatt minst ett sykefravær på over 14 dager, oppgir at sykefraværet helt eller delvis skyldes forhold på jobben [1, s. 177]. Arbeidsrelatert sykdom, skade, sykefravær og uførhet er anslått å koste samfunnet 75 milliarder 2018-kroner årlig [3, s. 24].

I ethvert arbeidsmiljø finnes potensielt en rekke helsefarlige faktorer, som virksomhetene hele tiden må forebygge. Ulike virksomheter har ulike risikofaktorer, som de må ta hensyn til i sitt forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Derfor må virksomhetene jobbe systematisk med å identifisere disse gjennom kartlegginger, vurdere risiko knyttet til utfordringene man avdekker, og planlegge og iverksette risikoreduserende tiltak dersom risikovurderinger viser at det trengs. Systematisk forebygging i form av slik kartlegging, risikovurdering og tiltak er selve hjørnesteinen i det lokale arbeidsmiljøarbeidet og virksomhetenes viktigste virkemiddel for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøregelverket inneholder krav til hvordan dette skal gjennomføres.

Ifølge arbeidsmiljøloven er det arbeidsgiver i enhver virksomhet som skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. For å kunne ivareta dette ansvaret på en god måte, skal arbeidsgiver ha gjennomført opplæring i helse, miljø og sikkerhet (HMS).

Arbeidstilsynet jobber kontinuerlig med å hjelpe virksomheter til å forbedre sitt forebyggende arbeidsmiljøarbeid, blant annet ved å føre tilsyn med og veilede om kravene til systematisk HMS-arbeid og arbeidsgivers HMS-opplæring. For å innrette innsatsen så målrettet som mulig, ønsker vi å følge med på i hvilken grad norske virksomheter systematisk gjennomfører kartlegging, risikovurdering og risikoreduserende tiltak, og hvorvidt arbeidsgivere mottar HMS-opplæring.

I tildelingsbrevene fra og med 2022 er dette også noe Arbeids- og inkluderingsdepartementet ber Arbeidstilsynet om å rapportere på, som en del av grunnlaget for å belyse effekter av vår innsats.

Mer spesifikt, skal Arbeidstilsynet rapportere på følgende tre indikatorer for ett av våre tre overordnede mål, *Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet* (mål 1):

- andel virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger
- andel virksomheter som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak
- andel virksomheter hvor arbeidsgiver har gjennomført HMS-opplæring

Vi har ingen fullgode kilder til disse tre indikatorene fra før. Den europeiske bedriftsundersøkelsen om nye og framvoksende risikoer (ESENER), sist gjennomført i 2019 [4], inneholder spørsmål om gjennomføring av risikovurderinger, men fanger ikke opp i hvilken grad dette gjøres på en systematisk måte. Da er det også usikkert om risikovurderinger og tiltak rettes mot de viktigste utfordringene i arbeidsmiljøet.

På bakgrunn av dette, har Arbeidstilsynet gjennomført en mer dyptgående spørreundersøkelse om graden av systematisk HMS-arbeid og arbeidsgivers HMS-opplæring blant norske virksomheter. Resultatene fra undersøkelsen er dokumentert i denne rapporten, sammen med en analyse av hvilke kjennetegn ved virksomhetene som kan forklare ulik grad av risikovurdering, iverksetting av risikoreduserende tiltak og HMS-opplæring blant ledere. Kort oppsummert, viser undersøkelsen et vesentlig forbedringspotensial i norske virksomheter for mer systematisk forebygging av arbeidsrelaterte skader, sykdommer og plager.



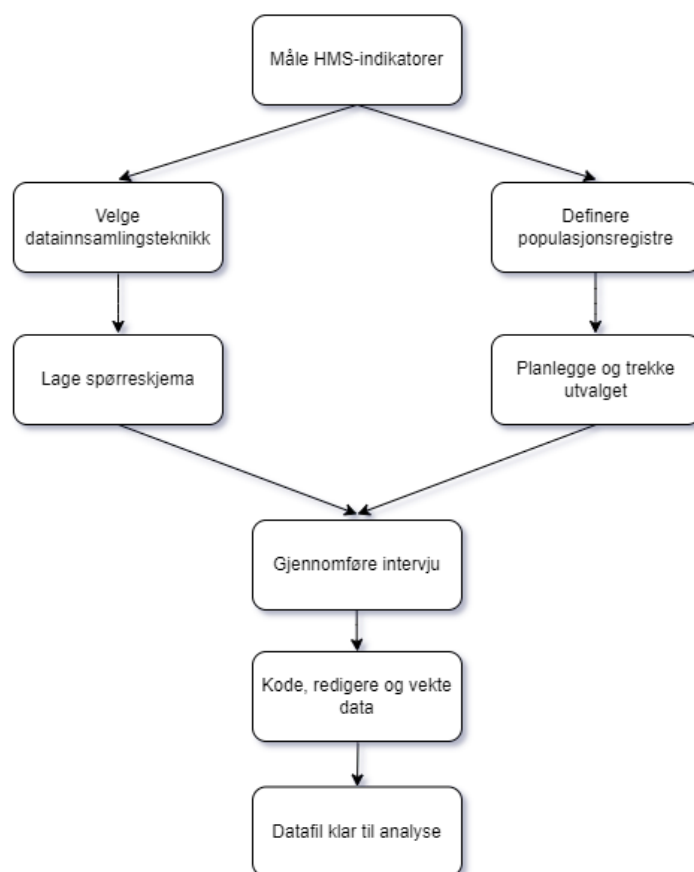
# Metode

Formålet med dette kapitlet er å gjøre rede for hvordan spørreundersøkelsen er gjennomført, og å beskrive frafall, representativitet og validitet.

Figur 1 viser en sammenstilling av hele datainnsamlingsprosessen beskrevet i dette kapitlet.

For å måle de tre indikatorene beskrevet innledningsvis, har vi fulgt følgende prosedyre:

1. velge datainnsamlingsteknikk og definere populasjonsregistre
2. lage spørreskjema og planlegge og trekke utvalget fra populasjonsregistret
3. gjennomføre intervju
4. kode, redigere og vekte data
5. datafil klar til analyse



**Figur 1: Datainnsamlingsprosessen fra problemstilling til ferdig datasett**

## Valg av datainnsamlingsmetode

Ulike målemetoder kan anvendes for å sikre nødvendige data for de tre indikatorene. Etter en samlet vurdering av fordeler og ulemper ved aktuelle målemetoder, vurderte vi telefonintervju som den best egnede intervjubaserte datainnsamlingsmetoden. Randomiserte tilsyn var også blant metodene som ble tatt i betraktning. Dette ble vurdert som for ressurskrevende i denne

omgang, men bør for fremtidige målinger vurderes som en kvalitetssjekk av datainnsamling gjennomført med andre metoder. Web-intervju ble vurdert som lite egnet på grunn av kompleksiteten i spørsmålene vi måtte stille. I tillegg har meningsmålingsbyråene bedre populasjonsregister med telefonnummer enn med e-postadresser, og det er lettere å følge opp de som på første kontakttidspunkt ikke hadde mulighet til å delta.

Spørreundersøkelser kan brukes til å gi en viss indikasjon på en tilstand, og hvis de blir gjentatt flere ganger med jevne mellomrom, kan de også bidra til å belyse trender over tid. Bruk av anonymiserte data fra spørreundersøkelser i kombinasjon med andre datakilder, som for eksempel registerdata eller data fra randomiserte tilsyn, kan gi viktig innsikt om forskjeller i systematisk HMS-arbeid mellom virksomheter med ulike kjennetegn, som for eksempel næring, størrelse og alder. Dette kan gi informasjon som Arbeidstilsynet kan bruke til å målrette innsatsen for å oppnå best mulig effekt.

## Utvalg

For å kunne si noe om gjennomsnittstilstanden blant alle norske virksomheter, kreves et register (utvalgsramme) over samtlige norske virksomheter, slik at vi kan gjennomføre sannsynlighetsutvelging. Vi sikret dette ved å benytte oss av Kantar Public (heretter kalt Kantar), som har gjennomført en rekke undersøkelser blant norske virksomheter på oppdrag fra offentlige oppdragsgivere. De har eksempelvis gjennomført datainnsamlingen for ESENER 2019 i Norge som både måler noen av de samme faktorene vi er ute etter og hadde norske virksomheter som målgruppe [4]. Basert på Foretaksregisteret, har Kantar en nær komplett liste over norske virksomheter med kontaktinformasjon, noe bakgrunnsinformasjon om virksomhetene, samt organisasjonsnummer som gjør at de kan koble på andre datakilder på de samme virksomhetene. Faren for dekningsfeil i registeret er derfor svært lav. Populasjonen i dette tilfellet er alle norske virksomheter med minst én ansatt som er innenfor Arbeidstilsynets tilsynsområde, det vil si det landbaserte arbeidslivet i Norge.

Hvor mange virksomheter vi trenger svar fra i en slik undersøkelse, avhenger av hvor stor presisjon vi ønsker i anslagene på den faktiske verdien blant norske virksomheter totalt sett. Sikkerheten i anslagene øker med antallet intervju. For sammenlignbare tall over tid for landet som helhet, ble 500 intervjuer vurdert som mange nok. Siden vi også ønsket å kunne peke ut særlig interessante undergrupper og å ha muligheten til å gjennomføre statistiske analyser med flere variabler samtidig, ble 1 000 intervju anslått til å være tilstrekkelig.

Ren tilfeldig trekning kan føre til at visse grupper blir underrepresentert i utvalget. Virksomhetene ble derfor trukket med såkalt stratifisert utvelging. Her deles populasjonen inn i grupper, før det trekkes et proporsjonalt antall tilfeldig fra hver av disse gruppene. Siden næring og virksomhetsstørrelse kan antas å påvirke graden av systematisk HMS-arbeid, sikret vi at fordelingen i utvalget gjenspeiler den faktiske virksomhetspopulasjonen på disse to variablene.

Vi grupperte populasjonsdataene etter antall ansatte og næringer. Størrelseskategoriene følger antall ansatte og er: 1–4 ansatte, 5–9 ansatte, 10–49 ansatte, 50–99 ansatte, 100–249 ansatte og 250 eller flere ansatte. Siden antallet store virksomheter er lavt, ble virksomheter i gruppene med henholdsvis 100–249 og 250 eller flere ansatte oversamlet. Overrepresentasjonen ble justert ved å vekte disse virksomhetene ned i analysene.

Næringene ble gruppert etter overordnede likheter i potensielle risikofaktorer ved arbeidet som utføres. De grupperte næringene er etter næringskoder med NACE-bokstaver:

- A: Jordbruk, skogbruk og fiske
- B, D, E, F: Bygg, anlegg, bergverk, elektrisitet, vann og avløp
- C: Industri
- G, H, I, R: Varehandel, transport, overnatting og servering, kulturell virksomhet
- J, K, L, M, N, S: Informasjon, kommunikasjon, finans, tjenesteyting
- O: Offentlig administrasjon
- P: Undervisning
- Q: Helse og sosial

Gruppene med kvoter som det ble trukket fra, er gjengitt i tabell 2.

Mindre avvik mellom bestilte og faktiske kvotestørrelser ble justert med vektning av dataene i analysene. Det såkalte bruttoutvalget, hvor mulige intervjuobjekter er plukket ut, skal derfor ikke være en relevant feilkilde (se for øvrig Vedlegg 2: Antall virksomheter i bruttoutvalg etter kvoter som viser bruttoutvalg fordelt etter kvote).

**Tabell 2: Gjennomførte intervju etter næringskode og antall ansatte.**

Næringskode	1–4 ansatte	5–9 ansatte	10–19 ansatte	20–49 ansatte	50–99 ansatte	100–249 ansatte	Over 250 ansatte	Totalt
A	24	5	3	2	0	0	0	34
B, D, E, F	77	28	21	14	4	3	1	148
C	18	8	8	7	3	3	0	47
G, H, I, R	117	82	67	36	8	5	1	316
J, K, L, M, N, S	189	44	27	17	5	6	0	288
O	4	3	4	4	2	3	3	23
P	10	4	4	8	6	3	1	36
Q	37	17	21	29	10	9	4	127
<b>Totalt</b>	<b>476</b>	<b>191</b>	<b>155</b>	<b>117</b>	<b>38</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>1 019</b>

## Frafall

Frafallsfeil er systematiske avvik som oppstår når man går fra de rundt 226 000 virksomhetene i populasjonen til de som faktisk blir intervjuet. Først ble et bruttoutvalg på 30 720 virksomheter trukket, hvorav 23 975 ikke ble kontaktet fordi nok intervju var oppnådd. Blant de 6 745 som ble forsøkt kontaktet, kan det være systematiske forskjeller mellom de virksomhetene som lot seg intervju og de som ikke gjorde det. Tabell 3a og b under gjengir resultatet av fremstøtene.

I om lag 40 prosent av utvalget som ble forsøkt kontaktet, ble det ikke oppnådd kontakt eller registeropplysningene var gale. Her er det liten grunn til å forvente skjevheter i frafallet.

Tabell 3a viser at av de 4 048 virksomhetene hvor både korrekte opplysninger var på plass og kontakt ble oppnådd, ble det gjennomført intervju med ca. 25 prosent. Rundt 75 prosentene av virksomhetene vi kom i kontakt med ville ikke la seg intervju. Tabell 3b oppgir grunnene til avslått intervju. I 95 prosent av tilfellene har vi ingen nærmere informasjon om årsak. Fem

prosent behandler ikke HMS-spørsmål på lokalt nivå eller har satt bort HMS-tjenester til en ekstern leverandør, og så derfor ikke på seg selv som relevante intervjuobjekter. Dette kan gjenspeile at de har misforstått hvor HMS-ansvaret faktisk ligger, etter som dette er noe som må utøves på alle nivå av virksomheten [5].

**Tabell 3a: Antall avslåtte og gjennomførte intervju.**

Intervjustatus	Antall	Prosentandel
Intervju gjennomført	1 019	25,2
Intervju avslått	3 029	74,8
<b>Total</b>	<b>4 048</b>	<b>100</b>

**Tabell 3b: Avslåtte intervju etter årsak.**

Årsak til nekt	Antall	Prosentandel
Nekt	2 863	94,5
Misforstått HMS-ansvar	160	5,3
Språk	6	0,2
<b>Total</b>	<b>3 029</b>	<b>100</b>

En kort analyse av skjevheter i utvalget diskuteres videre i neste delkapittel.

## Representativitet

Bruttoutvalget var som nevnt gruppert etter næringsområder og virksomhetsstørrelse. For å ta høyde for at de største virksomhetene med hensikt var oversamlet og for å justere mindre ulikheter i andeler virksomheter når det kommer til næringsfordeling og antall ansatte, ble dataene veid med cellevekt i analysene.

Det er ikke mulig å vite eksakt om stegene frem til ferdige intervju førte til skjevheter i hvilke virksomheter som ble intervjuet. Arbeidstilsynet har imidlertid utarbeidet en beregningsmetode – kalt *Prediksjonsindeksen* – som gjenspeiler hvor god etterlevelse virksomhetene statistisk sett forventes å ha av arbeidsmiljø- og HMS-regelverket. Mer konkret, så brukes informasjon om virksomhetens økonomi, størrelse, næring, tilsynsresultat i lignende virksomheter m.m., til å beregne en verdi mellom 0 og 1 som angir sannsynligheten for alvorlige og/eller mange brudd på regelverket i virksomheten. En virksomhets verdi på Prediksjonsindeksen er en god pekepinn på faktisk atferd.

Figur 2 viser fordelingen på Prediksjonsindeksen for norske virksomheter, basert på uttrekk fra 19. januar 2023. Delfigur a) viser fordelingen blant de drøyt 226 000 virksomhetene i Arbeidstilsynets database mens delfigur b) viser fordelingen i Kantars bruttoutvalg på tre grupper:

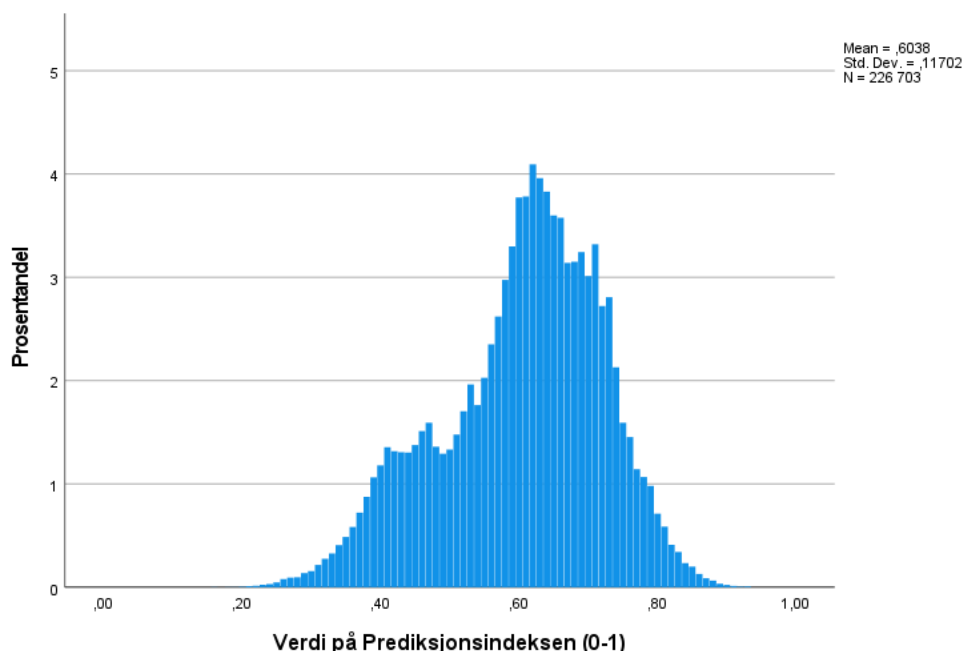
1. de som ble intervjuet (1 019 virksomheter)
2. de som ble kontaktet, var i målgruppen, men av ulike grunner ikke ville la seg intervjuet (3 029 virksomheter)

3. en restkategori bestående av de i utvalget som ikke ble kontaktet eller ved oppnådd kontakt ikke var i målgruppen (26 672 virksomheter)

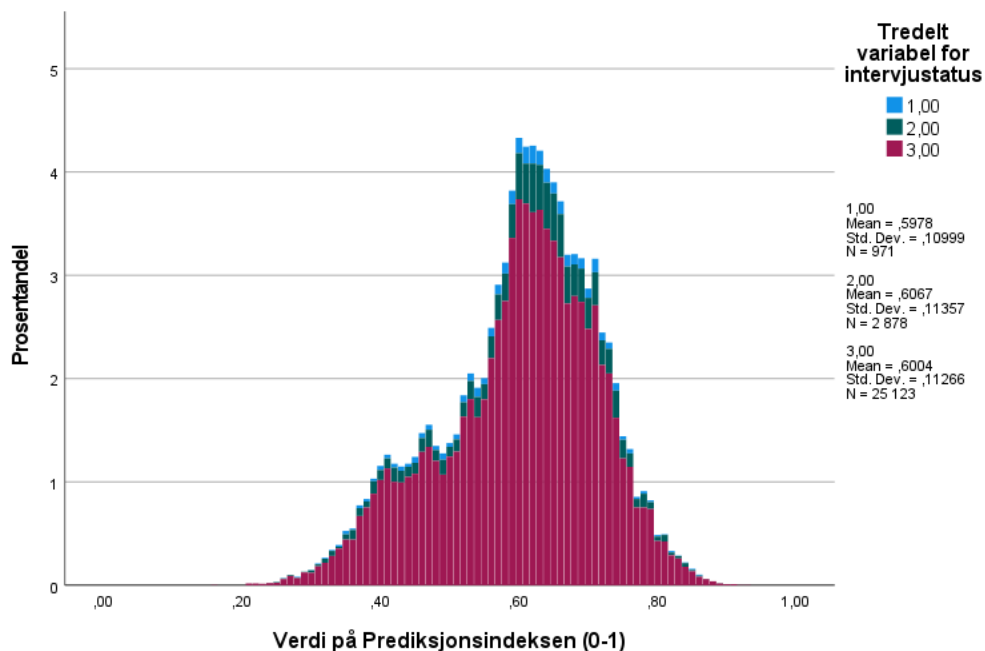
Omkring fem prosent av virksomhetene i alle tre gruppene mangler verdi på Prediksjonsindeksen, så tallene i delfigur b) er litt lavere enn de som er presentert i tabell 3 over. Det er liten grunn til å anta at dette påvirker resultatene.

Sammenligner vi fordelingene av søylene i figur 2a og 2b, og sammenligner gjennomsnittsverdiene (mean) for alle virksomheter som gjengitt i figur 2a og henholdsvis intervjuede, avslåtte og virksomheter som ikke ble kontaktet (bruttoutvalget), ser vi at det ikke er store forskjeller mellom populasjonen av virksomheter og bruttoutvalget fra Kantar. Internt i delfigur b) er det heller ikke store forskjellene mellom de tre gruppene og fordelingene for hver av de tre gruppene er svært like. Gjennomsnittsverdien for gruppe 2 i figur 2b viser, som forventet, at gjennomsnittsverdien på Prediksjonsindeksen for de som ble intervjuet var lavere enn de som ikke ville la seg intervju, men forskjellen er i gjennomsnitt under ett prosentpoeng. Snittverdien på Prediksjonsindeksen for gruppe 3 – virksomheter som var i bruttoutvalget, men som ikke ble kontaktet – ligger omtrent midt mellom de to første gruppene. På grunn av langt mindre utvalg, så har de to første gruppene litt færre observasjoner med høy og lav verdi på Prediksjonsindeksen enn den tredje gruppen, slik at de også har en fordeling som er litt mer konsentrert rundt gjennomsnittet. Selv om en test av gjennomsnittsforskjeller tilsier at det er en systematisk forskjell i snittverdien mellom de tre gruppene intervjuet, nektet og gjenværende ( $p=0,013$ ), så er den faktiske forskjellen liten.

Det er derfor lite som tyder på at datainnsamlingen har ført til viktige systematiske skjevheter i forventet etterlevelse, som anslått av Prediksjonsindeksen, blant virksomhetene som har latt seg intervju. Vi kan ikke ut fra dette si noe om eventuelle skjevheter i *hvordan* de intervjuede virksomhetene svarer på spørsmålene.



**Figur 2a: Verdi på Prediksjonsindeksen for alle virksomheter. Fordeling på Prediksjonsindeksen for samtlige norske virksomheter.**



**Figur 2b: Verdi på Prediksjonsindeksen for virksomheter i bruttoutvalg. Fordeling på Prediksjonsindeksen for virksomheter i bruttoutvalget for undersøkelsen.**

## Gjennomføring av undersøkelsen

### Spørreskjema

For å sikre god kvalitet i spørsmålene gikk vi først grundig gjennom hva vi mente er en ideell representasjon av de tre indikatorene vi skulle måle, basert på relevante krav i regelverket og arbeidsmiljøfaglig kunnskap. Deretter tok vi utgangspunkt i det vi kunne finne av eksisterende undersøkelser, særlig ESENER 2019 [4]. Et grovkast til spørsmål ble diskutert med eksperter på systematisk HMS-arbeid. Deretter ble spørreskjemaet diskutert med Kantar Public, som har lang erfaring i å samle inn data for offentlige virksomheter ved hjelp av spørreundersøkelser.

Til tross for grundig forarbeid, vet man aldri helt hvordan spørsmål fungerer før de stilles til virkelige respondenter. Vi gjennomførte derfor testintervju. Flere opprinnelige og mer detaljerte spørsmål om hvordan prosessen rundt kartlegging og risikovurdering foregår, krevde en lengre forklaring fra intervjuerne og høy grad av konsentrasjon fra informantene. Enkelte av disse spørsmålene viste seg å være for krevende for telefonintervju og ble tatt ut av skjemaet. Operasjonaliseringene av systematisk gjennomføring av risikovurdering og risikoreduserende tiltak er derfor gjort på bakgrunn av svært konkrete kriterier. I et tilsyn vil Arbeidstilsynets inspektører vurdere det systematiske HMS-arbeidet på bakgrunn av mer utfyllende informasjon enn det vi kan få gjennom en spørreundersøkelse. En svakhet ved operasjonaliseringen er derfor at virksomheter kan etterleve prosedyrene rent teknisk, men ikke nødvendigvis følge intensjonen med prosedyrene. Motsatt, så kan virksomheter som ikke oppfyller alle disse tekniske kriteriene ha en ellers fullgod systematikk i HMS-arbeidet. En spørreundersøkelse vil heller ikke kunne avdekke om virksomhetene kartlegger og risikovurderer de utfordringene som objektivt sett finnes i virksomheten. Hvorvidt våre

operasjonaliseringer skiller godt nok mellom virksomheter som faktisk jobber systematisk og de som ikke gjør det, er derfor usikkert.

Etter at disse og andre mindre justeringer var utført, resulterte det i et endelig spørreskjema for undersøkelsen (se Vedlegg 1: Spørreskjema). Lengden på skjemaet er forsøkt holdt så kort som mulig, siden dette påvirker både frafall og kvalitet.

### Telefonintervju

Intervjuene ble gjennomført i november og desember 2022 blant 1 019 norske virksomheter etter prosedyrene beskrevet over. Medianlengden på intervjuene var ca. 6,5 minutter. Ved oppnådd kontakt, var instruksjonen til intervjueren at hen ba om å få snakke med den som kan mest om HMS i virksomheten.

### Validitet

I tillegg til begrensningene knyttet til operasjonalisering beskrevet over, bygger spørreundersøkelsen på selvrapporing og respondentene kan bevisst eller ubevisst ha oppgitt uriktige svar på undersøkelsen. Systematisk HMS-arbeid er et tema som dreier seg om etterlevelse av regelverk. Siden atferd som ikke er sosialt ønskelig gjerne underrapporteres, kan respondenter vri svarene sine i en mer sosialt ønskelig retning. På samme måte kan det å takke ja til å delta i undersøkelsen i seg selv påvirkes av temaet, slik at de som ikke etterlever HMS-regelverket i mindre grad velger å delta, men som vist over, er dette lite sannsynlig.

Siden spørsmålene i hovedsak er faktaspørsmål, er sannsynligheten for misforståelser relativt lav, men begreper som «risikovurdering» og «kartlegging» kan oppfattes ulikt av ulike respondenter. For å redusere muligheten for misforståelser, utformet vi forklaringstekster som intervjuerne leste opp før relevante spørsmål med så presise, men enkle, ord som mulig. Selv om disse foranstaltningene gjøres, er det fortsatt mulig at respondentene husker galt.

## Resultater fra spørreundersøkelsen

I denne delen av rapporten presenterer vi resultater fra spørreundersøkelsen blant norske virksomheter, for å belyse de tre indikatorene nevnt innledningsvis:

1. andel virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger
2. andel virksomheter som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak
3. andel virksomheter hvor arbeidsgiver har gjennomført HMS-opplæring

De to første indikatorene – systematisk gjennomføring av risikovurderinger og risikoreduserende tiltak – henger tett sammen og omtales i neste del. Derrest omtales resultater for den tredje indikatoren.

### Systematisk HMS-arbeid med kartlegging, risikovurdering og risikoreduserende tiltak

Analysen tar utgangspunkt i at et systematisk HMS-arbeid er en jevnlig repeterende prosess bestående av følgende tre steg:

1. kartlegge arbeidsmiljøet
2. risikovurdere utfordringer identifisert i kartleggingen
3. iverksette risikoreduserende tiltak, der risikovurderingen tilsier behov for dette

Denne prosessen er illustrert i figur 3 under.



**Figur 3: Systematisk HMS-arbeid med kartlegging, risikovurdering og risikoreduserende tiltak**



Indikatoren for systematisk risikovurdering er her definert slik at den dekker steg 1 og 2, altså kartlegging og risikovurdering, mens indikatoren om tiltak dekker steg 3.

For at risikovurdering og risikoreducerende tiltak skal kunne sies å bli gjennomført på en systematisk måte, slik indikatorene krever, har vi definert kriterier for dette som er belyst gjennom undersøkelsen. Disse kriteriene er nærmere forklart under presentasjonen av resultater for hver av indikatorene.

### Systematisk gjennomføring av risikovurderinger

Regelverket fastsetter at kartlegging og risikovurdering skal gjentas regelmessig og ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene og dermed helse, arbeidsmiljø og sikkerhet i virksomheten [6]. Videre er det et krav at risikovurdering skal gjøres i samarbeid med arbeidstakere og deres representanter, og at den, i likhet med planer og tiltak som utløses av risikovurderinger, skal dokumenteres [7]. Krav til dokumentasjon varierer etter virksomhetens art, aktiviteter, risiko og størrelse. Det sentrale er at alle som arbeider i virksomheten er kjent med hvordan internkontroll på HMS-området praktiseres, og at tilsynsmyndighetene må kunne forstå hvordan virksomheten arbeider med HMS.

For å kunne kartlegge hvor stor andel virksomheter som gjennomfører systematiske risikovurderinger, har vi på bakgrunn av dette operasjonalisert indikatoren med utgangspunkt i følgende faktorer:

- Risikovurderingene skal bygge på en **kartlegging** av arbeidsmiljøet.
- Kartlegginger og risikovurderinger skal gjøres med en viss **hyppighet**.
- De som utfører arbeidsoppgavene, det vil si verneombud, de ansatte selv eller en representant for disse, skal **medvirke** i prosessen.
- Kartlegginger og risikovurderinger skal **dokumenteres** skriftlig.

Det er utfordrende å sette nærmere kriterier i form av absolutte terskelverdier for de ovennevnte faktorene, siden regelverket som nevnt åpner for fleksibilitet med hensyn til virksomhetens egenart. I et tilsyn vil Arbeidstilsynet vurdere dette konkret i hvert enkelt tilfelle. Dette har vi ikke mulighet til i en spørreundersøkelse. Kriteriene er derfor satt med utgangspunkt i både regelverkskrav og arbeidsmiljøfaglig skjønn, og kan slå for strengt ut for enkelte virksomheter. Tabell 4 viser hvordan indikatoren «Systematisk gjennomføring av risikovurderinger» er satt sammen, på bakgrunn av ulike spørsmål i spørreskjemaet (se Vedlegg 1: Spørreskjema).

**Tabell 4: Kriterier for indikator 1 «Systematisk gjennomføring av risikovurderinger».**

Kriterium	Svaralternativ som oppfyller kriteriet	Spørsmålsnummer
Kartlegging	Ja, gjennomfører	Spørsmål 12
Risikovurdering	Ja, gjennomfører	Spørsmål 14
Hypighet	Årlig eller oftere (både kartlegging og risikovurdering)	Spørsmål 13 og 15
Dokumentasjon	Dokumenterer som regel eller alltid	Spørsmål 18
Involvering	Verneombud eller ansatte/tillitsvalgte involveres som oftest	Spørsmål 22

Under halvparten gjennomfører risikovurderinger på en systematisk måte

Når vi setter sammen indikatoren slik forklart over, viser analysen at 42 prosent av de intervjuede virksomhetene tilfredsstillende alle kriteriene for systematisk gjennomføring av risikovurderinger. Det er verdt å merke seg at vi i Arbeidstilsynets årsrapport for 2022 rapporterte at andelen var 31 prosent [8, s. 66]. I etterkant av dette har vi gjort metodiske justeringer som endrer resultatet noe.

Tabell 5 viser hvordan virksomhetene scorer på hvert enkelt kriterium og sammenlagt.

**Tabell 5: Antall og andel virksomheter innenfor kriteriene for systematisk risikovurdering.**

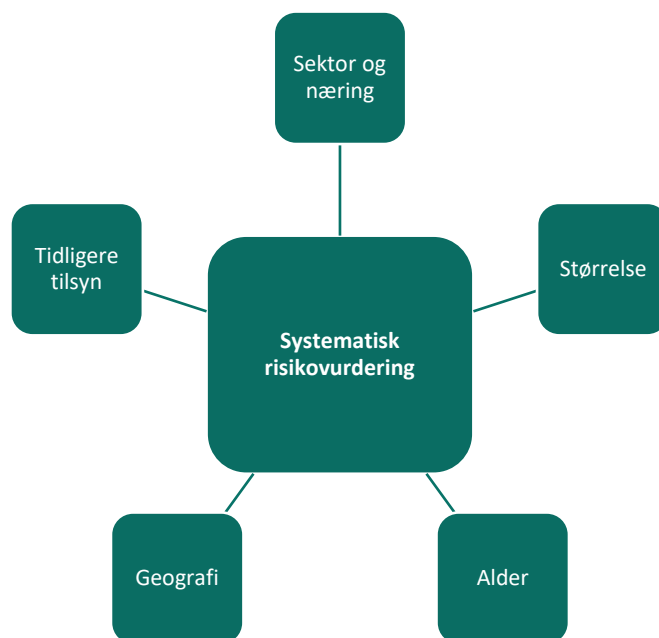
Kriterium	Antall	Andel
Kartlegging minst årlig	722	76 %
Risikovurdering minst årlig	756	79 %
Involverer verneombud/ansatte som oftest	604	63 %
Dokumenterer som regel eller alltid	607	64 %
<b>Alle kriterier samlet</b>	<b>404</b>	<b>42 %</b>
<b>Alle virksomheter i beregningsgrunnlaget</b>	<b>952</b>	<b>100 %</b>

Tabell 5 viser at 79 prosent av virksomhetene gjennomfører årlige risikovurderinger. En litt lavere andel, 76 prosent, gjennomfører årlige kartlegginger av utfordringer i arbeidsmiljøet som kan påvirke arbeidstakernes psykiske eller fysiske helse. At noen gjennomfører årlige risikovurderinger, men ikke kartlegginger, kan skyldes enten at de ikke har fullt ut forstått forskjellen mellom disse, til tross for intervjuers forklaring, eller at de rett og slett risikovurderer oftere enn de kartlegger. Hvorvidt risikovurderingene da tar for seg de viktigste risikofaktorene til enhver tid, er usikkert. Det er likevel involvering av de ansatte og dokumentasjon det skorter mest på – her svarte henholdsvis 63 prosent og 64 prosent at de gjør dette som regel eller alltid. Dette betyr at en del virksomheter involverer eller dokumenterer, men de gjør ikke begge deler.

Dersom vi hadde senket kravet til dokumentasjon, og sagt at det var nok å gjøre dette bare av og til, hadde andelen innenfor dette kriteriet gått opp til 77 prosent. Totalt sett hadde fortsatt under halvparten av virksomhetene vært innenfor alle kriteriene til sammen.

Under ser vi nærmere på om det er forskjeller på hva slags virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger, når det gjelder næring og sektor, virksomhetsstørrelse, virksomhetsalder, geografisk tilhørighet og tidligere tilsyn fra Arbeidstilsynet (som vist i figur 4). Statistiske tester viser at alle disse uavhengige variablene samvarierer signifikant med andel som systematisk gjennomfører risikovurderinger.

Merk at vi i første omgang ikke kontrollerer for om ulike uavhengige variabler virker gjennom hverandre. Dette ser vi nærmere på i delkapitlet *Forskjeller i systematisk HMS-arbeid*, og da for hele prosessen med risikovurdering og risikoreduserende tiltak under ett. Den multivariate analysen er derfor ikke direkte sammenlignbar med de bivariate, siden den avhengige variabelen omfatter to indikatorer. De bivariate sammenhengene vist her, for systematisk risikovurdering, sier først og fremst noe om hvilke kjennetegn virksomheter som gjør eller ikke gjør systematiske risikovurderinger har, ikke hvilke faktorer som isolert sett bidrar til å forklare forskjellene.

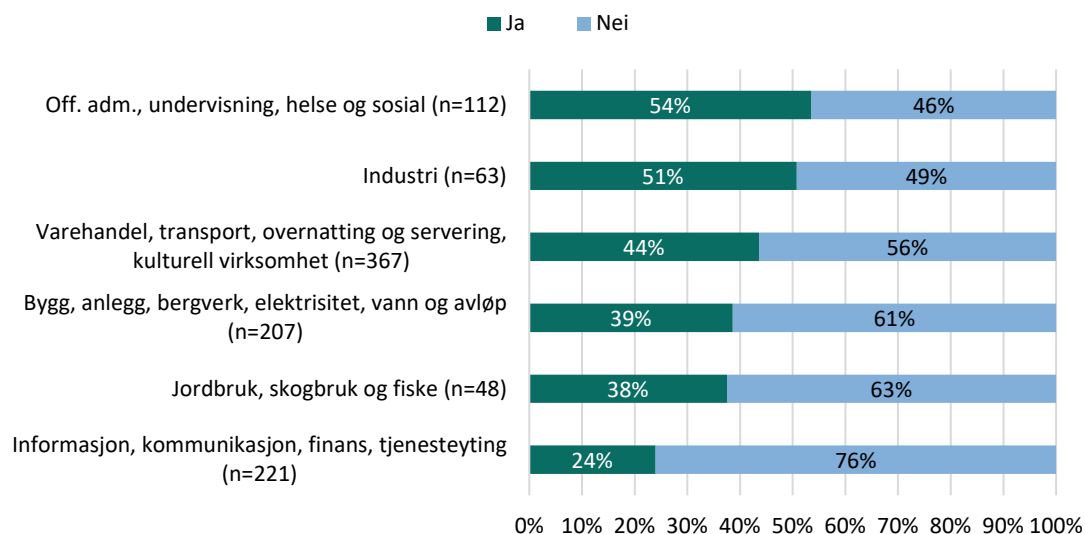


**Figur 4: Variabler testet i bivariate analyser av systematisk risikovurdering**

### Sektor og næring

Det er til dels stor variasjon i hvor høy andel som gjennomfører systematiske risikovurderinger innenfor ulike næringsgrupperinger. Figur 5 under viser at virksomheter i offentlig administrasjon, undervisning og helse og sosial har størst andel som gjennomfører systematiske risikovurderinger (54 prosent), mens informasjon, kommunikasjon, finans og tjenesteyting har lavest andel (24 prosent). En nærmere titt på den siste næringsgrupperingen viser at det er særlig næringskodene *L Omsetning og drift av fast eiendom* og *M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting* som er utslagsgivende for at denne gruppen kommer dårligst ut. Nest lavest andel finner vi innen jordbruk, skogbruk og fiske (38 prosent), men kun 48 av virksomhetene er i denne næringen, så dette resultatet er usikkert. I midtsjiktet finner vi virksomheter innen industri (51 prosent), varehandel, transport, overnatting og servering og kulturell virksomhet (44 prosent) og bygg, anlegg, bergverk, elektrisitet, vann og avløp (39 prosent).

### Gjennomfører systematisk risikovurdering - etter næringsgruppering

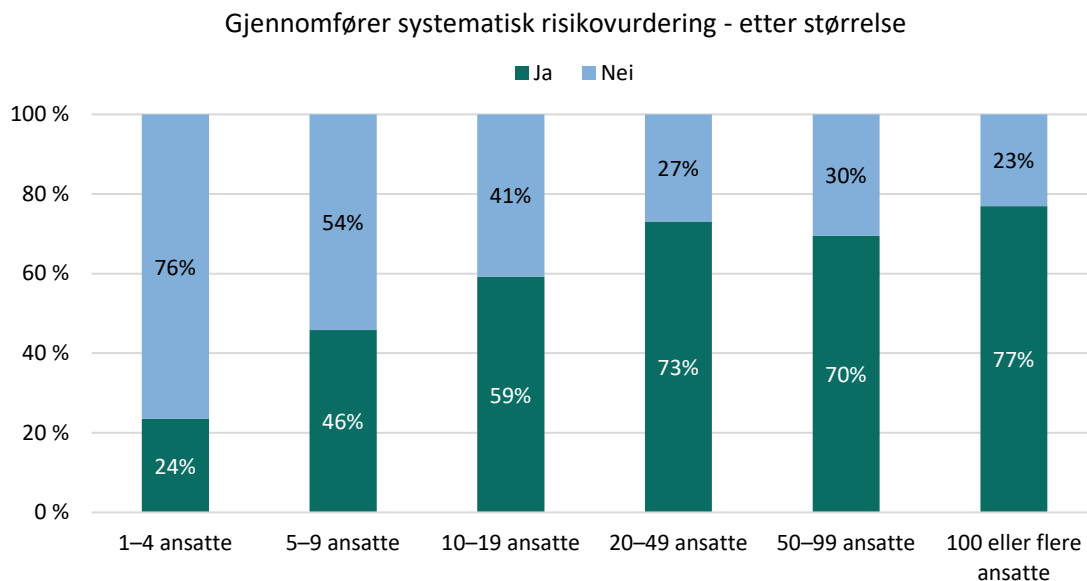


**Figur 5: Andel virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger, per næringsgruppering.**

Dersom vi trekker et skille mellom privat og offentlig sektor, er det stor forskjell. Mens 63 prosent av virksomheter i offentlig sektor systematisk gjennomfører risikovurderinger etter kriteriene vi har satt i denne rapporten, er tilsvarende andel blant private virksomheter 38 prosent.

#### Virksomhetens størrelse

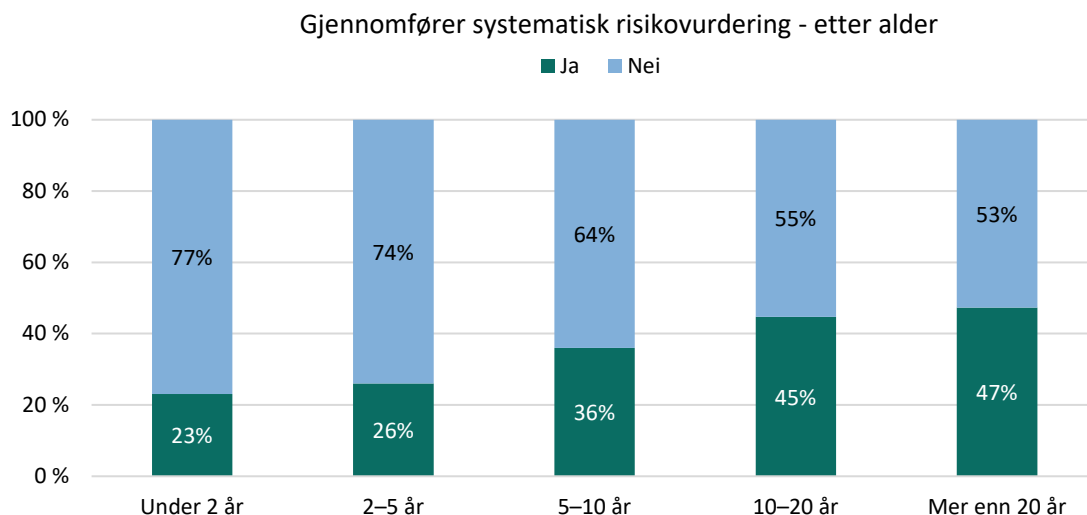
Figur 6 viser at hvor mange ansatte en virksomhet har, også samvarierer med systematisk gjennomføring av risikovurderinger. Blant de aller minste virksomhetene, med 1–4 ansatte, er det kun 24 prosent som tilfredsstill kriteriene. Blant virksomheter med 5–9 ansatte er andelen 46 prosent, mens 59 prosent av virksomheter med 10–19 ansatte systematisk gjennomfører risikovurderinger. Minst 70 prosent av virksomheter i de tre kategoriene med 20 eller flere ansatte gjør det samme. Blant de aller største virksomhetene, altså over 100 ansatte, er andelen 77 prosent.



**Figur 6: Andel virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger, per virksomhetsstørrelse.**

#### Virksomhetens alder

Blant de nyeste virksomhetene gjennomfører mellom 23 og 26 prosent systematiske risikovurderinger, en andel som øker til 36 prosent for virksomheter på 5–10 år, og videre til 45 og 47 prosent for virksomheter på henholdsvis 10–20 år og mer enn 20 år. Dette går frem av figur 7.

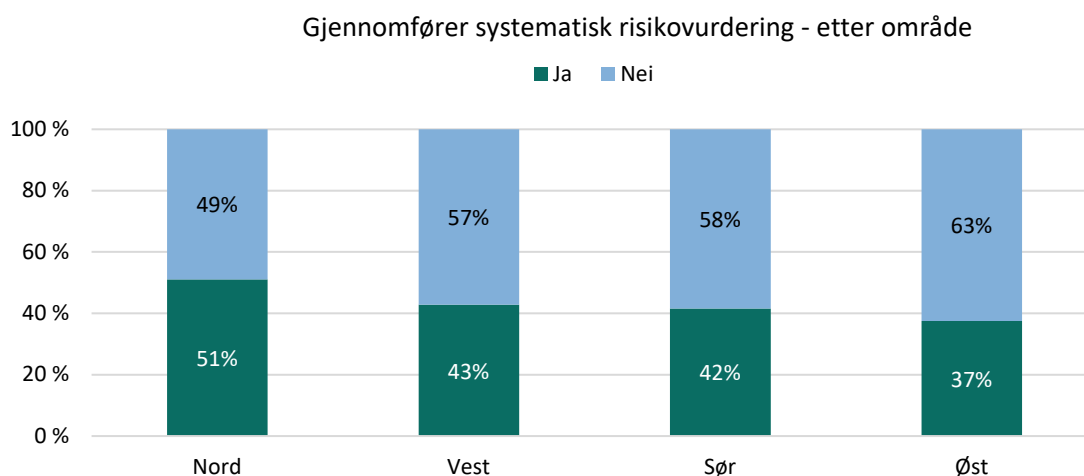


**Figur 7: Andel virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger, etter virksomhetenes alder.**

### Geografisk tilhørighet

Arbeidstilsynet har delt Norge inn i fire tilsynsområder: Nord (Troms og Finnmark, Nordland og Trøndelag), Vest (Møre og Romsdal, Vestland og Rogaland), Sør (Agder, Vestfold og Telemark og tidligere Buskerud fylke i nåværende Viken) og Øst (resten av Viken, Innlandet og Oslo). Figur 8 viser at virksomheter som hører hjemme innenfor ulike tilsynsområder scorer ulikt.

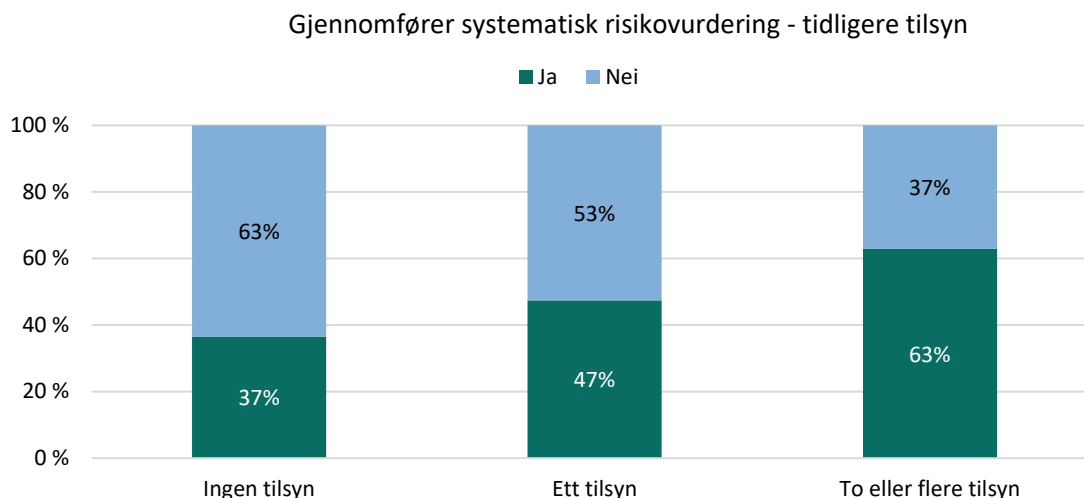
Virksomheter i Nord er de som i størst grad jobber systematisk med risikovurderinger. Litt over halvparten av disse tilfredsstillir kriteriene, mot 37 prosent i Øst, som scorer lavest. I Vest og Sør gjennomfører litt over 40 prosent systematisk risikovurderinger.



**Figur 8: Andel virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger, etter geografisk område.**

### Tidligere tilsyn

For å finne ut om tidligere tilsyn har noen sammenheng med om virksomheter i dag systematisk gjennomfører risikovurderinger, har Kantar koblet svarene fra spørreundersøkelsen sammen med tilsynsdata fra Arbeidstilsynet. Figur 9 viser at en høyere andel virksomheter som har hatt ett eller to tilsyn systematisk gjennomfører risikovurderinger enn blant virksomheter som ikke har hatt tilsyn (henholdsvis 47 og 63 prosent mot 37 prosent). Vi har også sjekket systematisk risikovurdering opp mot hvor lang tid det er gått siden forrige tilsyn, dette har ikke signifikant betydning.



**Figur 9: Andel virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger, etter antall tidligere tilsyn.**

#### Årsaker til å ikke gjennomføre risikovurderinger

Én av fem virksomheter svarte «Nei» på spørsmål om de gjennomfører risikovurderinger av utfordringer på arbeidsplassen. Disse, som utgjorde 196 virksomheter, ble spurt om hvorfor dette ikke blir utført, og kunne oppgi flere svar på dette. Som tabell 6 viser, oppgir 35 prosent at én årsak er at det ikke finnes utfordringer av betydning i virksomheten. Videre svarer 32 prosent at de ikke ser nytten av risikovurderinger. For 21 prosent av virksomhetene er årsaken at utfordringene allerede er kjent. Én respondent oppgir at virksomheten mangler nødvendig kompetanse, mens 7 prosent ikke ville svare på dette spørsmålet.

**Tabell 6: Årsaker til å ikke gjennomføre risikovurderinger – flere svar mulig.**

Oppgitt årsak	Antall	Andel
Det finnes ikke utfordringer av betydning	69	35 %
Ser ikke nytten av risikovurderinger	62	32 %
Utfordringene er allerede kjent	42	21 %
Prosedyren er for belastende	3	2 %
Den nødvendige kompetansen mangler	1	1 %
Vet ikke/ vil ikke svare	13	7 %
<b>Antall virksomheter i beregningsgrunlaget</b>	<b>196</b>	<b>100 %</b>

Virksomhetene kunne også oppgi åpne svar på dette spørsmålet, dersom de hadde grunner som ikke passet inn i kategoriene nevnt over. 72 personer oppga åpne svar. Blant disse er det noen som oppgir at de er helt nye, er små virksomheter med kun én eller to ansatte, eller at de ikke har ansatte for tiden (selv om de er registrert med ansatte iht. Enhetsregisteret). Enkelte andre åpne svar kan tyde på at noen har en manglende forståelse av hvilke typer risikofaktorer som kan finnes i arbeidsmiljøet, og at dette omfatter både psykososiale, ergonomiske, organisatoriske og kjemiske og biologiske faktorer, i tillegg til fysiske [9]. Eksempler på slike

utsagn er at virksomheten bare har kontorarbeid, at de ikke har risikofaktorer, eller at noen andre har ansvar for det fysiske arbeidsmiljøet. Andre igjen trekker frem at risikoene allerede er kjent og at de derfor ikke har nytte av risikovurderinger.

## Systematisk gjennomføring av risikoreduserende tiltak

For å sikre et godt og kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid, er det avgjørende at utfordringer som blir identifisert i arbeidsmiljøet gjennom kartlegginger og risikovurderinger, blir systematisk fulgt opp med forbedringstiltak. Dette er den andre indikatoren vi har undersøkt.

For å måle dette i undersøkelsen, ble virksomheter som gjennomfører risikovurderinger spurt om siste risikovurdering viste behov for risikoreduserende tiltak. De som svarte bekræftende på dette, ble deretter spurt om de hadde planlagt eller gjennomført slike tiltak. Kun 2 prosent av de som systematisk gjennomfører risikovurderinger svarte at de verken hadde planlagt eller gjennomført risikoreduserende tiltak. Én av ti hadde planlagt tiltak, men ikke iverksatt dem. Nær ni av ti sa de hadde gjennomført tiltak. Dette var altså uavhengig av om tiltakene var gjennomført på en systematisk måte.

For å undersøke om risikoreduserende tiltak er gjennomført på en systematisk måte, har vi satt sammen en definisjon av denne indikatoren på bakgrunn av flere relevante spørsmål i undersøkelsen. I tråd med Internkontrollforskriften har vi satt som kriterium at risikoreduserende tiltak skal være nedfelt i en handlingsplan [7]. Vi har også satt som krav at tiltakene i planen skal være påført en tidsfrist og en ansvarlig person for gjennomføring. Dette er ikke et absolutt krav i regelverket, men anbefalt i veiledningsutgaven av forskriften [10, s. 12]. Regelverket åpner, som nevnt tidligere, for at dokumentasjon skal gjøres i det omfang som er nødvendig etter virksomhetens art, aktiviteter, risiko og størrelse, noe vi ikke fullt ut får tatt høyde for med en spørreundersøkelse. Dette kriteriet kan derfor slå for strengt ut for noen virksomheter.

Tabell 7 oppsummerer hvordan indikatoren «Systematisk gjennomføring av risikoreduserende tiltak» er satt sammen, på bakgrunn av ulike spørsmål i spørreskjemaet (gjengitt i Vedlegg 1: Spørreskjema).

**Tabell 7: Kriterier for indikator 2 «Systematisk gjennomføring av risikoreduserende tiltak»**

Kriterium	Svaralternativ som oppfyller kriteriet	Spørsmålsnummer
<b>Systematisk risikovurdering</b>	Ja	Indikator 1
<b>Siste risikovurdering viste behov for tiltak</b>	Ja	Spørsmål 23
<b>Tiltak</b>	Gjennomført	Spørsmål 24
<b>Handlingsplan</b>	Ja, med ansvarlig person og tidsfrist	Spørsmål 26

Vi vet ikke om de som svarte at siste risikovurdering *ikke* viste behov for tiltak, i realiteten burde ha gjort noe for å redusere risikofaktorer i sitt arbeidsmiljø. Det kan tenkes at en del av de som ikke har identifisert behov for tiltak rett og slett ikke har gjennomført risikovurdering på en god nok måte.



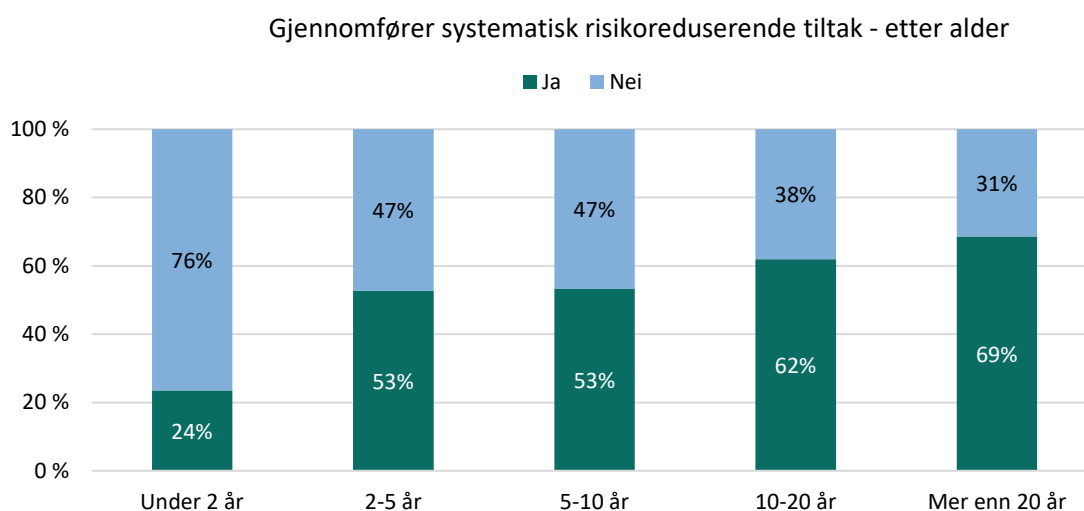
### De fleste gjennomfører systematisk risikoreduserende tiltak

Det er 158 intervjuede virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger og hvor siste risikovurdering viste behov for risikoreduserende tiltak. Det er blant disse virksomhetene vi beregner andelen som systematisk har gjennomført risikoreduserende tiltak. Blant disse 158 virksomhetene har det store flertallet, 89 prosent, gjennomført minst ett tiltak. Dersom vi legger til kriteriet om at tiltakene skal være oppført i en handlingsplan med tidsfrist og ansvarlig person for gjennomføring, er det 66 prosent av virksomhetene som tilfredsstillende dette. Det er vilkåret om at tiltakene skal ha en tidsfrist som drar andelen mest ned.

Noen virksomheter kan ha gjennomført systematisk risikovurdering nylig og definert tiltak med ansvarlig person og tidsfrist, men ennå ikke rukket å gjennomføre dem. Av de 646 virksomhetene som hadde siste risikovurdering i 2022, var det kun sju som hadde identifisert behov for tiltak, hadde planlagt tiltak med tidsfrister og ansvarlig person, men ikke gjennomført tiltak. Dersom disse sju virksomhetene tas ut av beregningsgrunnlaget, øker den vektete andelen som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak til 69 prosent.

Bivariate analyser av sammenhengen mellom systematisk gjennomføring av risikoreduserende tiltak og næring, sektor, virksomhetsstørrelse, virksomhetsalder, geografisk område og tidligere tilsyn fra Arbeidstilsynet viser at kun virksomhetsalder har en statistisk signifikant sammenheng. Mangelen på flere signifikante sammenhenger skyldes antakelig at det er relativt få virksomheter som tilfredsstillende kriteriene for den avhengige variabelen.

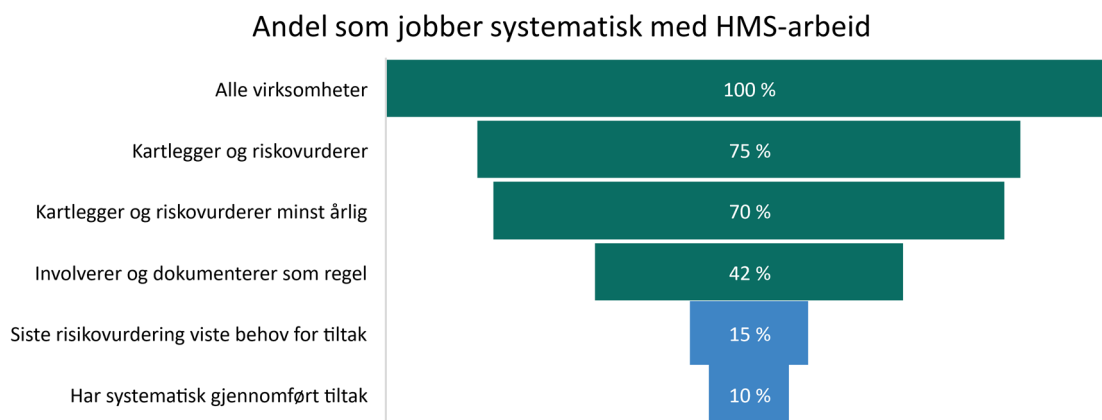
Figur 10 under viser andeler som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak etter virksomhetenes alder. På samme måte som med risikovurderinger er det slik at jo eldre en virksomhet er, jo mer sannsynlig er det at de gjennomfører systematisk risikoreduserende tiltak. Den største forskjellen ligger imidlertid mellom virksomheter over og under to år. Mens 24 prosent av virksomhetene etablert for mindre enn to år siden gjennomfører tiltak, er tilsvarende andel blant virksomheter etablert for mer enn to år siden på over 60 prosent.



**Figur 10: Andel virksomheter som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak, etter virksomhetenes alder.**

## Forskjeller i systematisk HMS-arbeid

I figur 11 har vi satt sammen de to indikatorene som utgjør kjernen i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet – risikovurdering og risikoreduserende tiltak – til én sammenhengende prosess, og vist hvor stor andel virksomheter som oppfyller hvert sted i prosessen. Figuren viser at vi da står igjen med at kun én av ti virksomheter gjør hele prosessen etter kriteriene som er satt i denne analysen. Det er imidlertid et viktig brudd i sammenhengen mellom de som systematisk gjennomfører risikovurderinger og de som gjennomfører tiltak, fordi kun de som svarte at siste risikovurdering viste behov for tiltak, fikk videre spørsmål om gjennomføringen av slike tiltak. De to nederste gruppene er derfor vist med en annen farge i figuren. Som nevnt over, vet vi ikke om de som svarte at siste risikovurdering *ikke* viste behov for tiltak, i realiteten har utfordringer i sitt arbeidsmiljø som de burde ha rettet tiltak mot.



**Figur 11: Andel virksomheter gjennom ulike steg i prosessen med systematisk risikovurdering og gjennomføring av risikoreduserende tiltak blant alle 1 019 virksomheter.**

For å få en enda bedre forståelse av hva som henger sammen med kjernen i det forebyggende HMS-arbeidet, har vi gjort en dypere analyse av hvilke uavhengige variabler som påvirker systematisk gjennomføring av risikovurderinger og risikoreduserende tiltak. Vi har tatt utgangspunkt i gruppene vist i figur 11 over, men gjort noen sammenslåinger av gruppene.

Den første gruppen, som vi har valgt å kalle «Gruppe 0», er de virksomhetene som har svart at de verken gjør kartlegging eller risikovurdering.

Den neste gruppen – Gruppe 1 – er de som enten kartlegger og/eller risikovurderer, men som ikke dokumenterer som regel eller oftere, og heller ikke involverer minst én av de følgende: verneombud, tillitsvalgte eller ansatte. Gruppe 1 gjør med andre ord noe, men kan ikke sies å risikovurdere systematisk.

Den tredje gruppen – Gruppe 2 – gjør årlige kartlegginger og risikovurderinger hvor ansatte/verneombud/tillitsvalgt blir involvert og dokumenterer dette som oftest eller alltid, men disse virksomhetene oppgir at siste risikovurdering ikke avdekket behov for tiltak. Det kan derfor hende at disse virksomhetene, med sine systematiske kartlegginger og risikovurderinger, utfører et fullgodt HMS-arbeid.

Den neste gruppen, Gruppe 3, tilsvarer Gruppe 2, men førstnevnte oppgir at siste risikovurdering avdekket behov for tiltak, men at tiltak (ennå) ikke har blitt gjennomført.

Den siste gruppen – Gruppe 4 – har i likhet med Gruppe 2 og 3 gjennomført en systematisk risikovurdering. I likhet med Gruppe 3 har Gruppe 4 også avdekket behov for tiltak, men Gruppe 4 har i tillegg systematisk gjennomført risikoreduserende tiltak etter siste risikovurdering. Det er derfor kun Gruppe 4 vi med rimelig sikkerhet kan si oppfyller kriteriene for å arbeide systematisk med HMS.

Dette er en kort oversikt over de fem gruppene:

- **Gruppe 0:** De som ikke gjør noe kartlegging eller risikovurdering
- **Gruppe 1:** De som gjør noe kartlegging og/eller risikovurdering, men ikke på en systematisk måte
- **Gruppe 2:** De som oppfyller alle kravene til systematisk kartlegging og risikovurdering, men som oppgir at siste risikovurdering ikke avdekte behov for risikoreduserende tiltak
- **Gruppe 3:** De som oppfyller alle kravene til systematisk kartlegging og risikovurdering, og oppgir at siste risikovurdering avdekte behov for risikoreduserende tiltak, men at de ikke har gjort tiltakene ennå, evt. ikke har gjort de på en systematisk måte
- **Gruppe 4:** De som har gjort både systematisk kartlegging og risikovurdering, funnet behov for risikoreduserende tiltak og systematisk gjennomført tiltak.

Gruppene 0 til 4 kan til en viss grad rangeres, men ikke helt. Mens Gruppe 0 til og med 2 kan sies å i økende grad jobbe systematisk med HMS-arbeid og Gruppe 4 kan sies å jobbe enda bedre enn Gruppe 3, er det uklart om virksomheter i Gruppe 2 jobber dårligere enn virksomheter i Gruppe 3 og 4. Dette siden virksomhetene i Gruppe 2 oppgir at de ikke har behov for tiltak og derfor naturligvis ikke har fått de påfølgende spørsmålene om hvordan tiltak er gjennomført. Uten behov for tiltak etter en systematisk kartlegging og risikovurdering, kan man heller ikke si at de gjør en dårligere jobb enn virksomheter som avdekker behov for tiltak etter en systematisk kartlegging og risikovurdering.

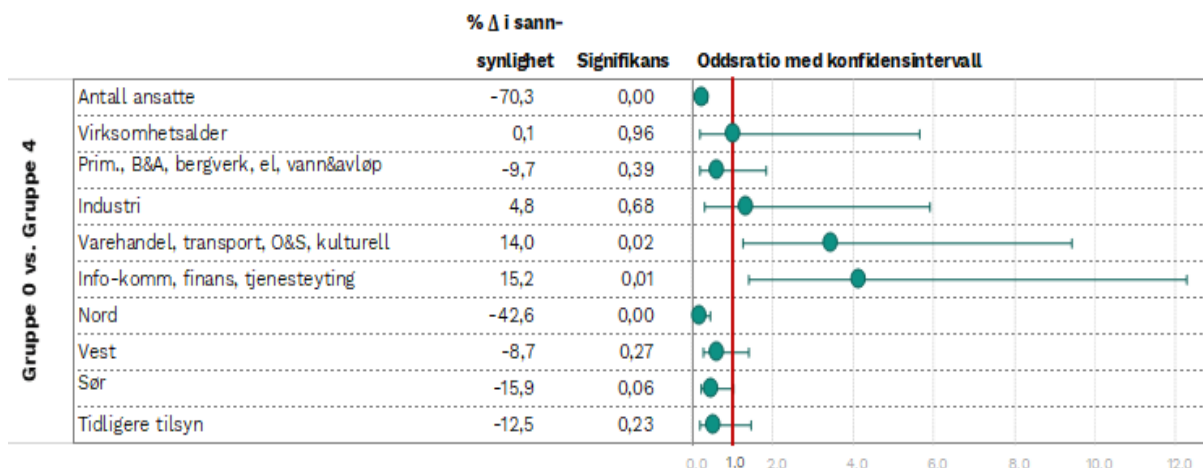
På grunn av at de fem gruppene ikke uten videre kan rangeres, har vi valgt å analysere hver enkelt gruppe opp mot Gruppe 4, basert på antakelsen om at virksomhetene i Gruppe 4 jobber systematisk med HMS-arbeidet hele veien fra kartlegging til tiltak.

I den påfølgende analysen undersøker vi derfor hva som skiller virksomheter i de fire andre gruppene fra Gruppe 4, de «beste i klassen». Dette gjør at vi kan analysere alle virksomhetene i én og samme analyse. På denne måten kan vi også si mer om faktorer som næring, tidligere tilsyn, antall ansatte, alder på virksomheten og geografisk tilhørighet, henger sammen med HMS-arbeidet eller om slike sammenhenger forsvinner når vi tar høyde for andre faktorer. Eksempelvis kan den bivariate sammenhengen vi viste med antall ansatte tidligere i rapporten egentlig skyldes næringstilhørighet, i den forstand at både kvaliteten i HMS-arbeidet og antall ansatte i betydelig grad kan forklares av hvilken næring en virksomhet tilhører. For å få store nok næringsgrupper, har vi gruppert virksomheter i primærnæringene sammen med bygg og anlegg, bergverk, elektrisitet, vann og avløp.

Figur 12, figur 13, figur 14 og figur 15 viser resultatene for de fire sammenligningene. Tolkningen av styrken på en sammenheng er, med utgangspunkt i den øverste av de fire delsammenligningene (Gruppe 0 vs. Gruppe 4), som følger:

- Kolonnen «%  $\Delta$  i sannsynlighet» angir hvor mange prosent sannsynligheten for å havne i Gruppe 0 kontra å havne i Gruppe 4 endrer seg med én enhets økning i faktoren vi ser på.
  - For faktorene som har verdien 0 eller 1, så er tolkningen rett frem – hvor mange prosent sannsynligheten for å havne i Gruppe 0 endrer seg hvis man sammenligner en virksomhet som ikke har hatt tilsyn med en virksomhet som har hatt ett eller flere tilsyn (svaret er at sannsynligheten går ned med 12,5 prosent).
  - For antall ansatte vises effekten av en økning fra å gå fra 1–4 ansatte til 10–19 ansatte.
  - For virksomhetsalder vises effekten for å gå øke virksomhetsalderen med ett standardavvik
- Kolonnen «Signifikans» viser hvor sannsynlig det er at resultatet også gjelder om vi hadde hatt tall for alle virksomheter i Norge. Vi ser at det ikke er noen signifikant forskjell mellom virksomheter som tidligere har hatt tilsyn og de som ikke har hatt tilsyn tidligere.
- De store prikkene i grafen til høyre i figurene viser, eksempelvis for den øverste av de fire sammenligningene, hvor mye oddsen for å havne i Gruppe 0 endrer seg med den type økning vi beskrev over.
- Den horisontale streken som går tvers gjennom hver sirkel angir konfidensintervall. Hvis denne streken *ikke* krysser den røde vertikale linja, så er sammenhengen statistisk signifikant, noe som betyr at resultatene fra utvalget med høy sannsynlighet også gjelder alle norske virksomheter med samme kjennetegn. I de tilfellene prikkene i grafen ligger langt unna den røde streken, men den horisontale streken krysser den røde linja, er sammenhengen ikke signifikant, men da skyldes mangelen på signifikans mest sannsynlig at vi i denne undersøkelsen har et for lite utvalg, noe vi især ser i den nederste av de fire sammenligningene, men også for enkelte resultat for næringer i de andre sammenligningene.
- Forkortelsen «Prim., B&A, bergverk, el, vann&avløp» er en samlekategori for næringene: jordbruk, skogbruk og fiske; bygge- og anleggsvirksomhet; bergverksdrift og utvinning; elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning; og vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet.
- Forkortelsen «Varehandel, transport, O&S, kulturell» er en samlekategori for næringene: varehandel, reparasjon av motorvogner; transport og lagring; overnattings- og serveringsvirksomhet; og kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter.
- Forkortelsen «Info-komm, finans og tjenesteyting» er en samlekategori for næringene: informasjon og kommunikasjon; finansierings- og forsikringsvirksomhet; og forretningsmessig tjenesteyting.

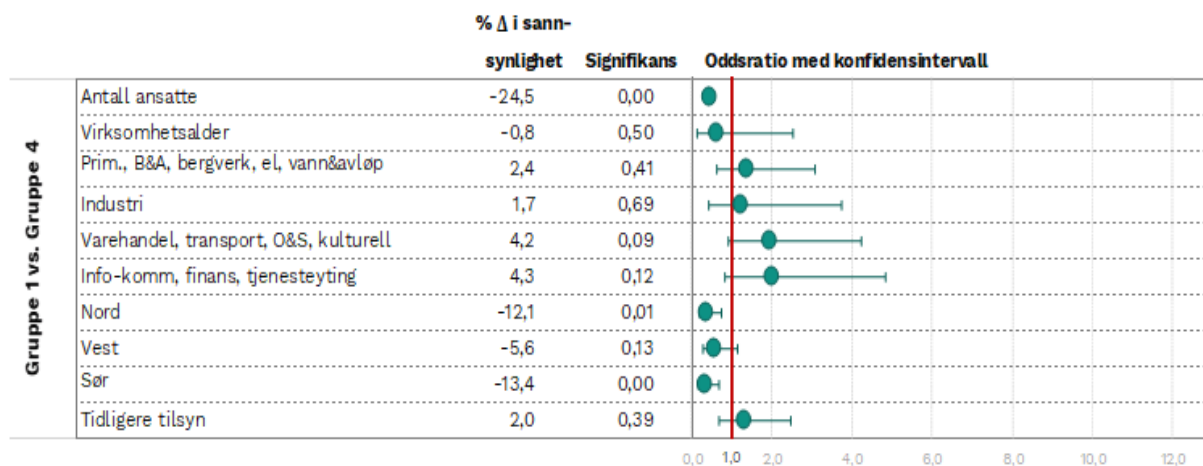
Resultatene for hver av sammenligningene er oppsummert under. Selv om resultatene er basert på én analyse, er resultatene for tolkbarhetens skyld delt opp i fire figurer hvor delresultatene er beskrevet under hver figur.



**Figur 12: Faktorer som forklarer forskjellen mellom virksomheter i gruppe 0 og gruppe 4.**

### Gruppe 0 vs. Gruppe 4

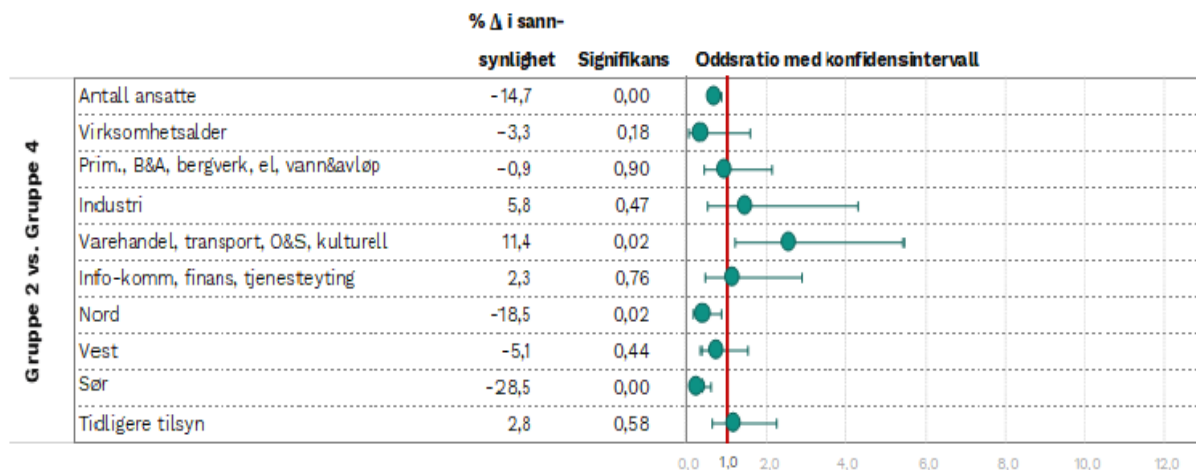
Sammenligner vi virksomheter som ikke har gjort noe (Gruppe 0) med de som har systematisk gjennomført risikoreduserende tiltak (Gruppe 4), som vist i figur 12, så ser vi at jo flere ansatte det er i en virksomhet, jo lavere er sannsynligheten for å ikke gjennomføre kartlegginger og risikovurderinger kontra det å gjøre det systematisk. En virksomhet med 10–19 ansatte har 70 prosent lavere sannsynlighet for å havne i kategorien som ikke har gjort noe enn en virksomhet med 1–4 ansatte. Virksomheter i henholdsvis «varehandel, transport, overnatting og servering, kulturell virksomhet» og «Informasjon, kommunikasjon, finans, tjenesteyting» har henholdsvis 14 og 15 prosent høyere sannsynlighet for å ikke ha gjort noe sammenlignet med virksomheter i gruppen «offentlig administrasjon, undervisning, helse og sosial». Sammenlignet med virksomheter i område Øst har virksomheter i område Nord 43 prosent lavere sannsynlighet for å ikke ha gjort noe kontra «alt». Også for virksomheter i område Sør er det en lavere sannsynlighet, men den er mer usikker. Mer overraskende, så har ikke virksomhetsalder eller om en virksomhet har hatt tilsyn tidligere noe å si for sannsynligheten for å havne i Gruppe 0 vs. Gruppe 4.



**Figur 13: Faktorer som forklarer forskjellen mellom virksomheter i gruppe 1 og gruppe 4.**

### Gruppe 1 vs. Gruppe 4

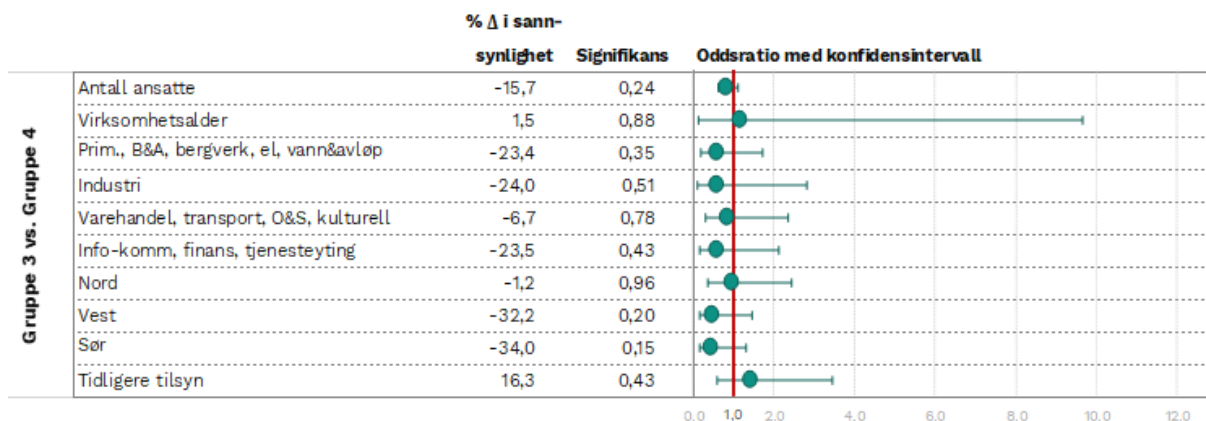
Sammenligner vi virksomheter som har gjort noe kartlegging og/eller risikovurdering, men ikke systematisk (Gruppe 1), med de som har systematisk gjennomført risikoreducerende tiltak (Gruppe 4) som vist i figur 13, så slår de samme faktorene ut som i sammenligningen over, men utslagene er mindre. En virksomhet med 10–19 ansatte har 25 prosent lavere sannsynlighet for å havne i kategorien som kun har gjort noe kartlegging og/eller risikovurdering enn en virksomhet med 1–4 ansatte. Virksomheter i «varehandel, transport, overnatting og servering, kulturell virksomhet» har fire prosent høyere sannsynlighet for å kun ha gjort noe kartlegging/risikovurdering vs. «gjort alt», sammenlignet med virksomheter i gruppen «offentlig administrasjon, undervisning, helse og sosial». Denne sammenhengen er imidlertid litt usikker (signifikans = 0,085). Sammenlignet med virksomheter i område Øst har virksomheter i område Nord 12 prosent lavere sannsynlighet og virksomheter i område Sør 13 prosent lavere sannsynlighet for å kun ha gjort noe kartlegging/risikovurdering kontra å ha gjort «alt». Igjen så skiller ikke virksomhetsalder eller om en virksomhet har hatt tilsyn tidligere mellom det å havne i Gruppe 1 og Gruppe 4.



**Figur 14: Faktorer som forklarer forskjellen mellom virksomheter i gruppe 2 og gruppe 4.**

### Gruppe 2 vs. Gruppe 4

Figur 14 sammenligner de som gjennomfører systematiske kartlegginger og risikovurderinger, men som ikke avdekket behov for tiltak i siste risikovurdering (Gruppe 2), opp mot de som gjorde det samme, men avdekket behov og har systematisk gjennomført tiltak (Gruppe 4). Her er tendensene veldig like til den forrige sammenligningen. En virksomhet med 10–19 ansatte har 15 prosent lavere sannsynlighet for å havne i kategorien som gjennomført en systematisk kartlegging og risikovurdering uten å ha avdekket behov, enn en virksomhet med 1–4 ansatte. Virksomheter i «varehandel, transport, overnatting og servering, kulturell virksomhet» har 11 prosent høyere sannsynlighet for å ha gjennomført en systematisk kartlegging og risikovurdering uten å ha avdekket behov for tiltak vs. «gjort alt», sammenlignet med virksomheter i gruppen «offentlig administrasjon, undervisning, helse og sosial. Sammenlignet med virksomheter i område Øst har virksomheter i område Nord 19 prosent lavere sannsynlighet og virksomheter i område Sør 29 prosent lavere sannsynlighet for å ha gjennomført en systematisk kartlegging og risikovurdering uten å ha avdekket behov for tiltak, kontra å ha «gjort alt». Igjen så skiller ikke virksomhetsalder eller om en virksomhet har hatt tilsyn tidligere mellom det å havne i Gruppe 2 vs. Gruppe 4.



**Figur 15: Faktorer som forklarer forskjellen mellom virksomheter i gruppe 2 og gruppe 4.**

### Gruppe 3 vs. Gruppe 4

Figur 15 sammenligner de som gjennomfører systematiske kartlegginger og risikovurderinger, og som avdekket behov for tiltak i siste risikovurdering, men som ikke har systematisk gjennomført tiltak (Gruppe 3) med virksomheter som har hatt samme prosess, men som har systematisk gjennomført tiltak (Gruppe 4). Her slår ingen faktorer signifikant ut. Dette kan delvis skyldes at Gruppe 3 er nokså liten. Virksomhetsstørrelse har samme endring i sannsynlighet som i sammenligningen av Gruppe 2 vs. Gruppe 4 i figur 14. For noen av næringskategoriene har retningen på sammenhengen snudd, men dette kan skyldes tilfeldigheter. Denne siste sammenligningen gir derfor lite ekstra, mest sannsynlig på grunn av litt få virksomheter i Gruppe 3.

Alt i alt, tyder analysene vist i figur 12 til 15 på at størrelse på virksomheten, næring og område skiller systematisk i hvor godt man jobber med HMS-arbeidet, kontrollert for andre faktorer. Totalt sett er det virksomhetsstørrelse som er den klart viktigste uavhengige variabelen, fulgt av bransje og område. Virksomhetsalder og tidligere tilsyn har ingen selvstendig sammenheng etter kontroll for antall ansatte og næring. Uten virksomhetsstørrelse i analysen, reduserer virksomhetsalder sannsynligheten for å havne i Gruppe 0 vs. 4 og for å havne i Gruppe 1 vs. 4. Virksomhetsalder kan allikevel ha noe å si, siden det er rimelig å anta at større virksomheter i snitt også er eldre og at effektene av alder og størrelse derfor er vanskelig å skille fra hverandre. Sammenhengen mellom næring og kvaliteten på HMS-arbeidet endrer seg lite etter kontroll for geografisk område.

Vi har også testet hvorvidt størrelse på lønnsutgifter har noe å si etter at vi har tatt høyde for alle faktorene presentert over. Sammenlignet med virksomheter med lønnsutgifter på 10 millioner eller mer, har virksomheter med lønnsutgifter på under 2 millioner og under 600 000 høyere sannsynlighet for å havne i Gruppe 1 kontra Gruppe 4. Dette til tross for at vi allerede har tatt høyde for antall ansatte i virksomheten. Vi analyserte også hvorvidt driftsresultatet bidrar til å forklare hvor godt man jobber med HMS. I en analyse med kun driftsresultat som uavhengig variabel reduserer driftsresultatet sannsynligheten for å havne i Gruppe 0, 1 eller 2 sammenlignet med Gruppe 4, men når vi tar høyde for variablene diskutert over, er det ingen systematisk effekt av driftsresultat.

Siden dataene er samlet inn i en spørreundersøkelse og kjennetegn ved respondenten kan påvirke både hvordan spørsmålene oppfattes og hvilke svar som gis, kontrollerte vi også for

respondentens kjønn, alder, utdanningsnivå og hvorvidt respondenten var leder eller ei. En sjelden gang ga én til to av disse variablene litt utslag, men dette påvirket ikke resultatene vist ovenfor i nevneverdig grad.

## Arbeidsgivers HMS-opplæring

Den tredje indikatoren vi har målt, er om arbeidsgiver har mottatt HMS-opplæring. Som nevnt innledningsvis, har arbeidsgivere en plikt etter arbeidsmiljøloven til å gjennomgå slik opplæring. Hensikten med dette er at arbeidsgiver i en virksomhet skal ha kunnskap om hva som skal til for å få et godt arbeidsmiljø, hvordan det skal arbeides systematisk med helse-, miljø- og sikkerhet i virksomheten og hvilke regelverkskrav som gjelder. Plikten er personlig og kan ikke delegeres. Opplæringen skal være tilpasset den enkelte virksomhet sine risikoforhold, og gi arbeidsgiver kunnskap om hvordan hen kan forebygge ulike risikofaktorer som kan oppstå i arbeidsmiljøet til sine ansatte.

Det er ikke stilt krav i regelverket til hvem som skal stå for opplæringen eller hvordan den skal gjennomføres. Den kan gis av bransjeorganisasjoner, profesjonelle opplæringsinstitusjoner, ved bedriftsintern opplæring eller av andre som har relevant kompetanse. Det er heller ikke stilt krav til opplæringens omfang. Opplæringen må imidlertid kunne dokumenteres skriftlig, for eksempel i form av et kursbevis.

### Halvparten av lederne har fått HMS-opplæring på nåværende arbeidsplass

I undersøkelsen ble 878 intervjuer gjennomført med personer som hadde en lederrolle i virksomheten. Disse ble spurt om de har fått opplæring i å håndtere mulige utfordringer i arbeidsmiljøet, på sin nåværende arbeidsplass eller noen gang. Åtte av ti har fått slik opplæring noen gang, mens fem av ti svarte at de har mottatt slik opplæring på nåværende arbeidsplass.

**Tabell 8: Antall og andel av intervjuede ledere som har fått HMS-opplæring noen gang og på nåværende arbeidsplass**

Kriterium	Antall	Andel
Leder har fått HMS-opplæring noen gang	694	79 %
Leder har fått HMS-opplæring på nåværende arbeidsplass	444	51 %
Totalt antall intervjuede ledere	894	100 %

Tabell 8 viser at tre av ti ledere har altså kun mottatt HMS-opplæring på tidligere arbeidsplass. Vi vet ikke om den har vært relevant for risikoforholdene i virksomheten de nå er leder for. Erfaringsmessig er det mange som skifter lederjobb innenfor samme bransje, men det kan likevel være andre risikofaktorer i den nye virksomheten, som påvirker behovene for HMS-kunnskap.



## Tema og varighet

Tabell 9 under viser at blant de 444 lederne som har mottatt HMS-opplæring på nåværende arbeidsplass, har de fleste lært om risikofaktorer i arbeidsmiljøet (82 prosent), systematisk HMS-arbeid (78 prosent) og/eller arbeidsmiljøregelverket (74 prosent). Litt færre (64 prosent) har lært om inkluderende arbeidsmiljø.

**Tabell 9: Tema i HMS-opplæringen. Antall og andel av ledere med HMS-opplæring.**

Tema i HMS-opplæringen	Antall	Andel
Risikofaktorer i arbeidsmiljøet	365	82 %
Systematisk HMS-arbeid	354	80 %
Arbeidsmiljøregelverket	343	77 %
Inkluderende arbeidsmiljø	294	66 %
Andre tema innenfor HMS	171	39 %
<b>Totalt antall ledere med HMS-opplæring</b>	<b>444</b>	<b>100 %</b>

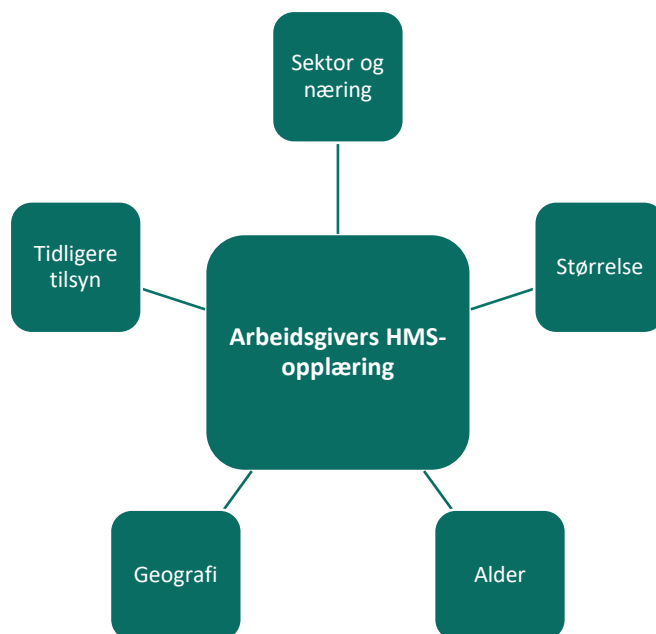
Tabell 10 under viser at ca. fire av ti ledere som har mottatt HMS-opplæring på nåværende arbeidsplass har fått opplæring i én til to dager. Litt færre har mottatt mer omfattende opplæring over fem dager eller mer, mens ca. to av ti har fått opplæring i tre til fire dager.

**Tabell 10: HMS-opplæringens varighet. Antall og andel av ledere med HMS-opplæring.**

Varighet på HMS-opplæring	Antall	Andel
<b>1–2 dager</b>	184	44 %
<b>3–4 dager</b>	79	18 %
<b>5 dager eller mer</b>	167	38 %
Vet ikke/vil ikke svare	14	3 %
<b>Totalt antall ledere med HMS-opplæring</b>	<b>444</b>	<b>100 %</b>

## Kjennetegn ved virksomheter som gir ledere HMS-opplæring

I likhet med de andre indikatorene har vi sett på om det er spesielle kjennetegn ved virksomheter som har eller ikke har gitt lederne HMS-opplæring. Dette er testet bivariat med de samme variablene som for de andre to indikatorene, som vist i figur 16.

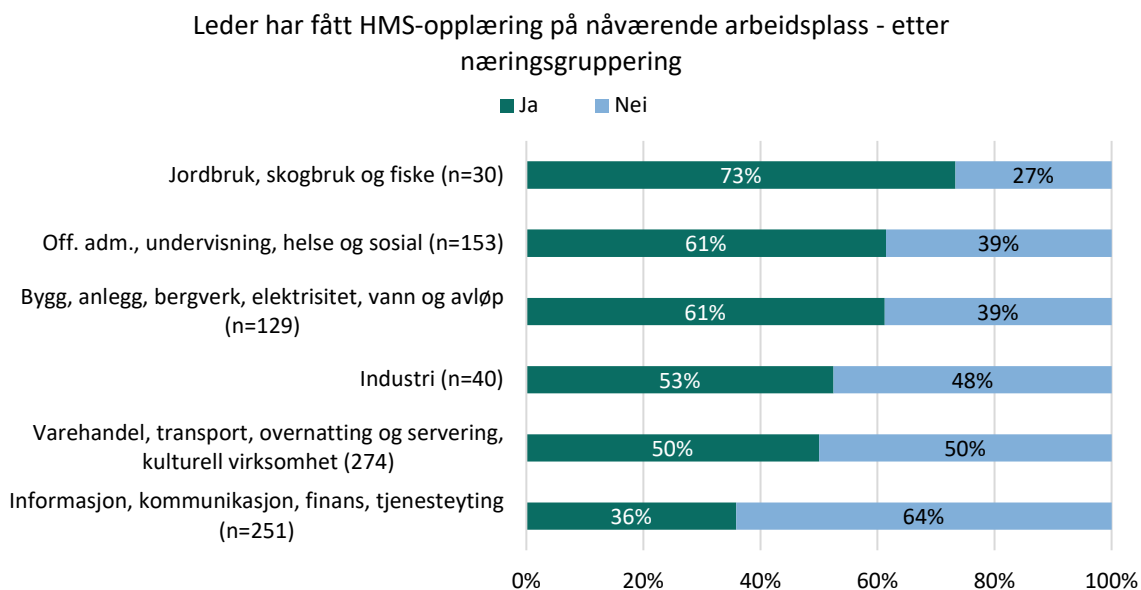


**Figur 16: Variabler testet i bivariate analyser av arbeidsgivers HMS-opplæring**

Resultatene viser at hvorvidt leder har fått HMS-opplæring varierer til en viss grad med hvilken bransje virksomheten er registrert i, hvor mange ansatte den har, hvor gammel den er og om den har hatt tilsyn fra Arbeidstilsynet. Det er ingen signifikant samvariasjon mellom leders HMS-opplæring og om de er i offentlig eller privat sektor, eller hvilket geografisk område de tilhører.

### Næring

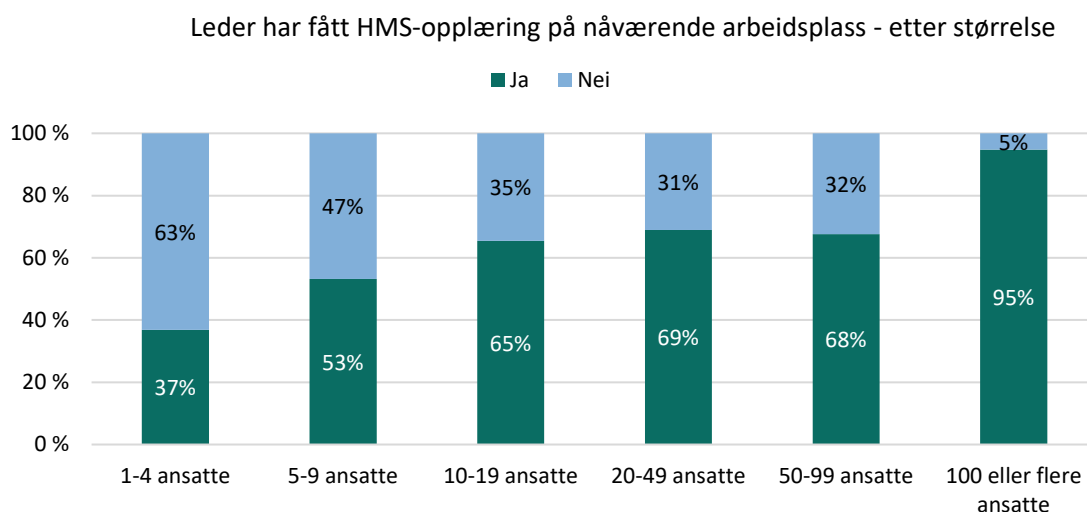
Figur 17 viser at ledere innen jordbruk, skogbruk og fiske i størst grad har mottatt opplæring, men resultatene må tolkes med forsiktighet grunnet lavt antall intervjuer av ledere i denne bransjen. Nest høyest andel finner vi innen de to gruppene bygg, anlegg, bergverk, elektrisitet, vann og avløp samt offentlig administrasjon, undervisning, helse og sosial. Her har seks av ti ledere mottatt HMS-opplæring på nåværende arbeidsplass. I motsatt ende av skalaen finner vi informasjon, kommunikasjon, finans og tjenesteyting. Her har under fire av ti ledere mottatt HMS-opplæring på nåværende arbeidsplass. Dette er den eneste næringsgrupperingen som scorer under gjennomsnittet for alle næringer.



**Figur 17: Andel virksomheter hvor leder har mottatt HMS-opplæring på nåværende arbeidsplass, etter næringsgruppering.**

#### Virksomhetens størrelse

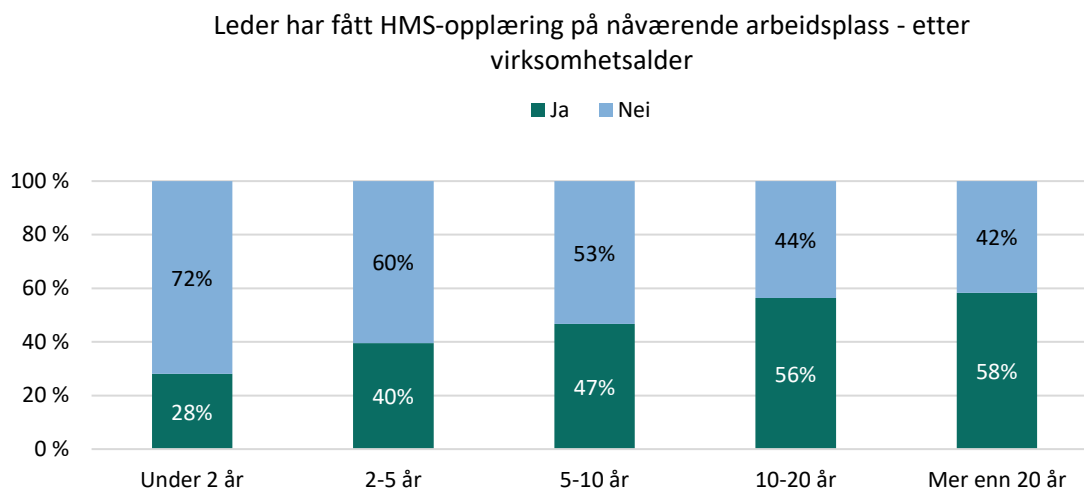
Det er videre signifikante forskjeller i andel ledere som har fått HMS-opplæring på nåværende arbeidsplass etter hvor stor virksomheten er. Som vist i figur 18, stiger andelen med økende virksomhetsstørrelse. Mens 37 prosent av lederne i de minste virksomhetene har fått slik opplæring på nåværende arbeidsplass, er tilsvarende andel blant de største 95 prosent. For virksomhetene i de to kategoriene med flest ansatte er antall intervju såpass lavt (henholdsvis 34 og 19), at tallene må tolkes med varsomhet.



**Figur 18: Andel virksomheter hvor leder har mottatt HMS-opplæring på nåværende arbeidsplass, etter virksomhetsstørrelse.**

### Virksomhetens alder

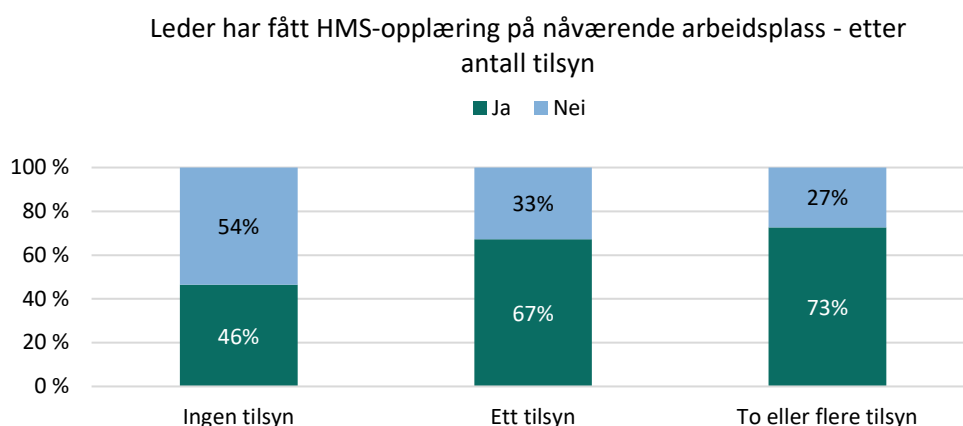
Figur 19 viser at det er også en tendens til at eldre virksomheter har sørget for leders HMS-opplæring i større grad enn de yngre. Blant virksomheter under 2 år har om lag tre av ti ledere fått slik opplæring, mens dobbelt så mange ledere i virksomheter over 10 år sier det samme.



**Figur 19: Andel virksomheter hvor leder har mottatt HMS-opplæring på nåværende arbeidsplass, etter virksomhetenes alder.**

### Tidligere tilsyn

Figur 20 viser at virksomheter som har hatt tilsyn fra Arbeidstilsynet har i større grad gitt HMS-opplæring til ledere enn de som ikke har hatt tilsyn. Hvor mange tilsyn hver virksomhet har fått, ser ut til å ha mindre betydning.



**Figur 20: Andel virksomheter hvor leder har mottatt HMS-opplæring på nåværende arbeidsplass, etter antall tidligere tilsyn.**

I motsetning til for systematisk HMS-arbeid, har vi ikke gjennomført en multivariat analyse av sammenhengen mellom leders HMS-opplæring og ulike uavhengige variabler. Det kan tenkes at bivariate sammenhenger hadde blitt svekket og ikke systematiske ved å kontrollere for andre faktorer.

## Oppsummering av resultatene

Målet med den gjennomførte undersøkelsen var å anslå hvor stor andel virksomheter som jobber systematisk med forebyggende HMS-arbeid i virksomhetene sine, i form av systematisk gjennomføring av risikovurderinger og risikoreduserende tiltak, og hvor stor andel ledere som har mottatt HMS-opplæring. I tillegg har vi sett på hva som kjennetegner virksomheter som oppfyller kriteriene for disse indikatorene og ikke.

Resultatene av undersøkelsen på de tre indikatorene er oppsummert i tabell 11.

**Tabell 11: Resultater av spørreundersøkelse på de tre indikatorene.**

Indikator	Andel av virksomheter
Virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger	42 %
Virksomheter som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak (blant de som systematisk gjennomfører risikovurderinger og hvor siste risikovurdering viste behov for risikoreduserende tiltak)	66 %
Virksomheter hvor arbeidsgiver har fått HMS-opplæring	51 %

### Systematisk gjennomføring av risikovurderinger og risikoreduserende tiltak

Resultatene viser at mens åtte av ti virksomheter svarer bekreftende på at de gjennomfører risikovurderinger, er det kun fire av ti som gjør det på en systematisk måte i henhold til kriteriene satt i denne analysen – altså gjennom at kartlegginger og risikovurderinger gjøres minst årlig, at ansatte som oftest involveres i dette og at prosessen som regel eller alltid dokumenteres. Denne andelen tilsvarer om lag 90 000 virksomheter med ansatte i det norske, landbaserte arbeidslivet, hvilket betyr at de resterende 135 000 virksomhetene *ikke* jobber på denne måten.

Gjennom spørreundersøkelsen har vi ikke hatt mulighet til å undersøke hvorvidt virksomhetene kartlegger og risikovurderer det som faktisk er utfordringer i deres arbeidsmiljø. Dette er også en sentral del av systematikken siden det er en forutsetning for at man skal kunne iverksette de riktige risikoreduserende tiltakene til enhver tid, men det er ikke målbart gjennom en spørreundersøkelse.

Et annet premiss for systematisk HMS-arbeid, som ikke fanges opp av spørsmål i undersøkelsen, men som kan belyses noe med frafallsdata, er at det utføres i laveste organisatoriske enhet. Dette er viktig for å kunne fange opp lokale utfordringer i arbeidsmiljøet. Virksomheter som kun gjennomfører HMS-arbeid ved et hovedkontor eller helt har satt bort HMS-tjenester til en ekstern tjenesteleverandør, gjennomfører derfor per definisjon ikke systematisk HMS-arbeid på en god nok måte. Av virksomhetene som det ble oppnådd kontakt med i denne undersøkelsen, og som var i målgruppen, avslo om lag fire prosent å delta fordi de ikke gjennomfører HMS-arbeid lokalt (se avsnittet frafall). Satt på spissen, kunne denne gruppen blitt behandlet som en del av de som ikke systematisk gjennomfører risikovurderinger. Siden vi ikke har tilstrekkelig informasjon om hvordan denne gruppen faktisk arbeider med HMS, har vi imidlertid holdt disse utenfor analysen.

Blant de som systematisk gjennomfører risikovurderinger og som i tillegg identifiserte behov for risikoreduserende tiltak i siste risikovurdering, har 66 prosent også gjennomført slike tiltak på en systematisk måte. Dette vil si at tiltakene er satt i en handlingsplan med en ansvarlig person og en tidsfrist for gjennomføring. Disse kriteriene kan fremstå som rene formalkrav, men å ansvarliggjøre en person og sette en tidsfrist for når et tiltak skal være gjennomført, kan ha stor betydning for om det blir iverksatt og hvor raskt. Det er derfor en viktig del av det å jobbe systematisk og godt med HMS-arbeidet.

I analysene har vi også undersøkt betydningen av ulike uavhengige variabler på hvorvidt virksomhetene jobber systematisk med risikovurderinger og risikoreduserende tiltak slik beskrevet over. Resultatene viser at størrelse på virksomheten, næring og geografisk tilhørighet skiller systematisk i om man jobber systematisk med HMS-arbeidet, kontrollert for andre faktorer. De som i størst grad har mangler i sitt systematiske HMS-arbeid er små virksomheter og virksomheter i næringsgruppene «Informasjon, kommunikasjon, finans, tjenesteyting» og «Varehandel, transport, overnatting og servering, kulturell virksomhet».

Motsatt skiller virksomheter i tilsynsområdene Nord og, i litt mindre grad, Sør seg i positiv forstand fra virksomheter i Øst. Til tross for at vi tar høyde for antall ansatte, så jobber også virksomheter med større total lønnsstørrelse mer systematisk med HMS-arbeidet.

Virksomhetenes alder og om de har hatt tilsyn fra Arbeidstilsynet har ingen selvstendig sammenheng med systematisk risikovurdering og tiltak, etter kontroll for antall ansatte og næringstilhørighet.

### Arbeidsgivers HMS-opplæring

Arbeidsgiver i en virksomhet skal ha kunnskap om hvilke krav som gjelder, hva som skal til for å få et godt arbeidsmiljø og hvordan det skal arbeides systematisk med helse-, miljø- og sikkerhet i virksomheten. Dersom denne kunnskapen ikke er på plass, er det mer sannsynlig at HMS-arbeidet får et tilfeldig preg. Dette øker igjen risikoen for at arbeidsrelaterte plager, sykdommer og skader ikke forebygges godt nok.

Halvparten av lederne som ble intervjuet i undersøkelsen oppgir at de har fått HMS-opplæring på nåværende arbeidsplass. Varigheten på opplæringen varierer i stor grad. For litt over åtte av ti av de som har fått opplæring, omhandlet den blant annet risikofaktorer i arbeidsmiljøet, systematisk HMS-arbeid og arbeidsmiljøregelverket. Å ha fått opplæring i inkluderende arbeidsliv er noe mindre vanlig.

Kjennetegn ved virksomheter som *ikke* har gitt leder HMS-opplæring er at de

- tilhører næringsgrupperingen «Informasjon, kommunikasjon, finans eller tjenesteyting»
- er små (1–4 ansatte)
- er nyetablerte (under to år)
- ikke har hatt tilsyn fra Arbeidstilsynet

Disse sammenhengene er kun testet bivariat og altså ikke kontrollert for andre faktorer.

I tillegg til de som har mottatt opplæring på nåværende arbeidsplass, har tre av ti ledere mottatt HMS-opplæring ved en tidligere arbeidsplass. Vi vet ikke om denne opplæringen har vært relevant for risikoforholdene i virksomheten de nå var leder for. Erfaringsmessig er det

mange som skifter lederjobb innenfor samme bransje, noe som kan tilsi at opplæringen fortsatt er relevant. I så fall er det juridisk sett ikke behov for ny HMS-opplæring. Det kan imidlertid være andre risikofaktorer i den nye virksomheten, som gjør at de har behov for ny HMS-opplæring, enten jobbyttet skjer innad i en bransje eller på tvers. To av ti ledere har ikke mottatt HMS-opplæring, verken på nåværende eller tidligere arbeidsplass.

## Avsluttende diskusjon

Som nevnt innledningsvis i rapporten, inneholder den europeiske bedriftsundersøkelsen ESENER et spørsmål til virksomhetene om de jevnlig risikovurderer farer i sitt arbeidsmiljø, og 85 prosent av norske virksomheter i undersøkelsen svarte bekreftende på dette i 2019 [4]. I vår nasjonale undersøkelse, omtalt i denne rapporten, svarte 79 prosent av virksomhetene at de årlig risikovurderer utfordringer i sitt arbeidsmiljø. Det er altså en litt lavere andel enn i ESENER, noe som dels kan skyldes en litt annen spørsmålsformulering, og dels et litt annet utvalg. I ESENER er virksomheter med færre enn fem ansatte ekskludert fra å delta, og store virksomheter er noe overrepresentert i det norske utvalget. Som både denne rapporten og resultatene fra ESENER viser, er større virksomheter jevnt over flinkere til å gjennomføre risikovurderinger. I tillegg favner ESENER hele det norske arbeidslivet, mens vi i vår undersøkelse kun har inkludert det landbaserte arbeidslivet, som er Arbeidstilsynets myndighetsområde.

Når vi finner at kun 42 prosent av virksomheter i norsk, landbasert arbeidsliv *systematisk* gjennomfører risikovurderinger, er det på grunn av tre kriterier som oppfylles i varierende grad:

- Virksomhetene må kartlegge mulige farer i arbeidsmiljøet før de risikovurderer.
- Ansatte må involveres i prosessen.
- Kartlegginger og risikovurderinger må, som hovedregel, dokumenteres.

Disse kriteriene er viktige for at virksomhetene skal gjennomføre tiltak som i størst mulig grad reduserer risikoen for plager, sykdommer og skader som følge av arbeidet, for at alle som arbeider i en virksomhet skal være kjent med hvordan internkontroll på HMS-området praktiseres, og for at tilsynsmyndighetene skal kunne forstå og kontrollere hvordan virksomheten arbeider med HMS. Her viser altså undersøkelsen at det ligger et vesentlig forbedringspotensial ute på norske arbeidsplasser.

Graden av systematikk i arbeidet med risikovurderinger varierer med flere uavhengige variabler, deriblant størrelse på virksomheten. De store virksomhetene jobber bedre enn de små, noe som kan skyldes bedre tilgang på kompetanse og ressurser til å jobbe systematisk med HMS-arbeid. Små virksomheter har derimot gjerne et mer oversiktlig arbeidsmiljø og opplever av den grunn kanskje ikke et like stort behov for systematikk i HMS-arbeidet. Dersom man har ansatte, slik alle virksomhetene i undersøkelsen har, i henhold til data fra Enhetsregisteret, stiller imidlertid regelverket noen krav til en viss systematikk, for både små og store virksomheter, som er benyttet som kriterier i denne analysen.

Videre viser analysen at næringsstilhørighet også gir utslag på det systematiske HMS-arbeidet, selv når vi kontrollerer for andre faktorer. Næringsgrupperingen «informasjon, kommunikasjon, finans og tjenesteyting» kommer dårligst ut i undersøkelsen, sammen med «varehandel, transport, overnatting og servering, kulturell virksomhet». Disse gruppene sysselsetter til sammen 1,2 millioner arbeidstakere, tilsvarende over 40 prosent av de sysselsatte i norsk arbeidsliv [11]. Vi vet ikke hvorfor disse gruppene kommer dårligst ut, men enkelte deler av disse næringene har et høyt innslag av virksomheter med gjennomgående dårlige arbeidsforhold [12]. En annen tenkelig forklaring kan være at man i kontor- og servicenæringene muligens undervurderer viktige risikofaktorer i arbeidsmiljøet, fordi de er mindre synlige enn i mer skadeutsatte yrker. En del yrker innenfor disse næringene er imidlertid utsatt for ulike risikofaktorer i arbeidsmiljøet som kan gi psykiske plager og muskel-



og skjelettplager, noe som også gjenspeiles i andelene med slike plager i de samme yrkene [1]. Det er dermed et tydelig behov for bedre forebygging innen disse næringene.

Til sist finner vi at geografi også er utslagsgivende for graden av systematisk gjennomføring av risikovurderinger. Virksomheter med tilhørighet nord og sør i landet scorer bedre enn virksomheter i øst, selv når vi kontrollerer for andre faktorer som næring og virksomhetsstørrelse. Dette er vanskelig å forklare. Samtidig erfarer Arbeidstilsynet at omfanget av utfordringer med useriøsitet og arbeidslivskriminalitet også varierer geografisk. Virksomheter som driver på denne måten, er ikke opptatt av å forebygge uhelse blant sine arbeidstakere. Hvorvidt dette kan være en forklaring på de geografiske variasjonene funnet i denne analysen, er imidlertid høyst usikkert.

Som nevnt flere steder i denne rapporten, har spørreundersøkelser, som alle aktuelle målemetoder, flere mulige feilkilder og svakheter. En særlig viktig begrensning i denne undersøkelsen, er at vi må bruke forholdsvis enkle og klare kriterier for hva som er en systematisk måte å gjennomføre risikovurderinger og risikoreducerende tiltak på. Siden regelverket åpner for at internkontrollen kan tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse, er dette en utfordring. Vi får heller ikke tatt høyde for om risikovurderingene som virksomhetene sier at de gjennomfører, dekker de risikofaktorene virksomhetene faktisk har i sitt arbeidsmiljø. Når Arbeidstilsynet gjennomfører tilsyn, knytter vi kartlegging, risikovurdering og tiltak opp mot konkrete arbeidsmiljøfaktorer i virksomheten. Hvor grundig og omfattende det systematiske HMS-arbeidet skal gjennomføres, ser vi i forhold til virksomhetens art og risikoforhold i hver enkelt sak. Denne muligheten til å utøve arbeidsmiljøfaglig og juridisk skjønn har vi ikke i en spørreundersøkelse.

For videre oppfølging av disse indikatorene kan Arbeidstilsynet derfor vurdere å gjennomføre tilsyn i tilfeldig utvalgte virksomheter, som supplement til jevnlig spørreundersøkelser for å følge utvikling over tid. I slike tilsyn kan en inspektør kontrollere faktisk etterlevelse på indikatorene, og slik validere funnene fra spørreundersøkelsen. Denne måten har blant annet vært benyttet av Skatteetaten i det de kaller kunnskapskontroller [13]. Når vi gjennomfører tilsynene blant tilfeldig valgte tilsynsobjekter (i motsetning til risikobaserte), kan resultatene gi oss informasjon om etterlevelse som kan generaliseres utover de virksomhetene vi har kontrollert. Ulempen med en slik metode er at det vil trekke ressurser bort fra den risikobaserte tilsynsinnsatsen, hvor både tilsynsobjekt og hva som skal kontrolleres er bestemt ut fra kunnskap om de viktigste arbeidsmiljøproblemene i norsk arbeidsliv og hvem som er mest utsatt for disse. Det er også andre, rent metodiske utfordringer med randomiserte tilsyn som vi må ta hensyn til.

Kort oppsummert, finnes det ingen sikker måte å måle presist hvor høy andel norske virksomheter som jobber godt nok med systematiske risikovurderinger og risikoreducerende tiltak. I denne undersøkelsen er det forhold som trekker i retning av både under- og overestimering av indikatorene. Resultatene levner likevel liten tvil om at mange arbeidsgivere ikke ivaretar systematikken i sitt HMS-arbeid på en god nok måte. Dette er deres viktigste virkemiddel for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, ved at risikofaktorer oppdages og håndteres før det oppstår skade på arbeidstakernes helse. For å ivareta dette, er det sentralt at alle arbeidsgivere har HMS-opplæring, slik også regelverket krever. Også her er resultatene svakere enn forventet.

## Referanser

- [1] STAMI, "Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, status og utviklingstrekk," Statens Arbeidsmiljøinstitutt, Oslo, 2021.
- [2] Arbeidstilsynet, «Statistikk over arbeidsskadedødsfall,» 2023. [Internett]. Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/om-oss/statistikk/arbeidsskadedødsfall/>. [Funnet 9 september 2023].
- [3] Oslo Economics, «Samfunnsnyttan av bedriftshelsetjenesten,» Oslo Economics, Oslo, 2018.
- [4] ESENER, «Overview Report of the Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019),» Publications Office of the European Union, 2022. [Internett]. Hentet fra: <https://osha.europa.eu/no/publications/esener-2019-overview-report-how-european-workplaces-manage-safety-and-health>. [Funnet 9 juni 2023].
- [5] K. t. §. 4. i. Internkontrollforskriften:, «Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (FOR-2017-06-09-719), §5,» 1996. [Internett]. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-06-1127>. [Funnet 9 september 2023].
- [6] § 7-1 i: Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, «Lovdata (FOR-2023-01-30-129),» 2013. [Internett]. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1355>. [Funnet 9 september 2023].
- [7] § 5 i: Internkontrollforskriften, «Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter,» 1996. [Internett]. Hentet fra: [https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-06-1127/KAPITTEL\\_1#KAPITTEL\\_1](https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-06-1127/KAPITTEL_1#KAPITTEL_1). [Funnet 9 september 2023].
- [8] Arbeidstilsynet, «Arbeidstilsynets årsrapport 2022,» Arbeidstilsynet, 2023.
- [9] Arbeidstilsynet, «Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell - inngangsdører til vurdering av arbeidsmiljø,» 2023. [Internett]. Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/5e0377114dbc43248ca00ed1b9b2bca5/inngangsdorer-til-arbeidsmiljo.pdf>. [Funnet 9 september 2023].
- [10] Internkontrollforskriften, «Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften). Brukerrettet veiledning, forskrift og kommentarer,» 1997.
- [11] Statistisk sentralbyrå, «Tabell 07984: Alder- og næringsfordeling (17 grupper) blant sysselsatte, etter kjønn. Tall for 4. kvartal 2022.,» 2023. [Internett]. Hentet fra: <https://www.ssb.no/statbank/table/07984/> (22.06.2023). [Funnet 9 september 2023].
- [12] Arbeids- og inkluderingsdepartementet, «Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet,» Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon, Oslo, 2022.

- [13] Skatteetaten, «Kunnskapskontroller på a-krimområdet våren 2021: "Feilklassifisering av lønn som næringsinntekt i bygg/anlegg, transport og renhold»,» Skatteetaten, 2021.

# Vedlegg 1: Spørreskjema

## NACE-koder

- 1 A (Jordbruk, skogbruk og fiske) 0 - 3
- 2 B (Bergverksdrift og utvinning) 5 - 9
- 3 C (Industri) 10 - 33
- 4 D (Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannforsyning) 35
- 5 E (Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet) 36 - 39
- 6 F (Bygge- og anleggsvirksomhet) 41 - 43
- 7 G (Varehandel, reparasjon av motorvogner) 45 - 47
- 8 H (Transport og lagring) 49 - 53
- 9 I Overnattings- og serveringsvirksomhet) 55 - 56
- 10 J (Informasjon og kommunikasjon) 58 - 63
- 11 K (Finansierings- og forsikringsvirksomhet) 64 - 66
- 12 L (Omsetning og drift av fast eiendom) 68
- 13 M (Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting) 69 - 75
- 14 N (Forretningsmessig tjenesteyting) 77 82
- 15 O (Off. administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt off. forvaltning) 84
- 16 P (Undervisning) 85
- 17 Q (Helse- og sosialtjenester 86 - 88
- 18 R (Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter) 90 - 93
- 19 S (Annen tjenesteyting) 94 - 96
- 20 T (Lønnet arbeid i private husholdninger) 97
- 21 U (Internasjonale organisasjoner og organer) 99

## Virksomhetsstørrelse

- 1 1 - 4 ansatte
- 2 5 - 9 ansatte
- 3 10 - 19 ansatte
- 4 20 - 49 ansatte
- 5 50 - 99 ansatte
- 6 100 - 249 ansatte
- 7 250 ansatte og over

## Introduksjon

God dag, mitt navn er NN, og jeg ringer fra Norsk Gallup på vegne av Arbeidstilsynet.

Vi er i gang med å gjennomføre en undersøkelse om helse, miljø og sikkerhet (HMS) på norske arbeidsplasser.

Hvis virksomhetsstørrelse,1,2

Kan jeg få snakke med eier, administrerende direktør eller avdelingsleder?

Hvis virksomhetsstørrelse,3,4

Kan jeg få snakke med den i bedriften som jobber mest med HMS? Det kan være eier, daglig leder egen HMS-ansvarlig eller avdelingsleder.

Hvis nace,1,2,3,4,5,6 og virksomhetsstørrelse,5,6,7

Kan jeg få snakke med den i bedriften som jobber mest med HMS? Det kan være eier, daglig leder egen HMS-ansvarlig, avdelingsleder eller teknisk sjef.

Hvis nace,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19 og virksomhetsstørrelse,5,6,7

Kan jeg få snakke med den i bedriften som jobber mest med HMS? Det kan være eier, daglig leder HMS-ansvarlig eller avdelingsleder.

- 1 Ikke svar
- 2 Telefonsvarer/mobilsvar
- 3 Nummeret er opptatt
- 4 Nekter!
- 5 Nummeret er ikke i bruk
- 6 Respondenten er ikke tilgjengelig i intervjuperiode
- 7 Respondenten er ikke i målgruppe
- 8 Ikke korrekt nummer
- 9 Fast avtale (Navn og klokkeslett)
- 10 Løs avtale
- 11 IO i utlandet
- 12 Avslått fordi HMS er et tema som kun blir behandlet ved hovedkontoret til organisasjonen, ikke på lokalt nivå
- 13 Avslått fordi HMS-tjenester er satt bort til en ekstern tjenesteleverandør

## Bakgrunn

### Spm6

Er denne arbeidsplassen et selvstendig foretak, eller er den en av flere arbeidsplasser i Norge som tilhører det samme selskapet eller den samme organisasjonen?

- 1 Selvstendig bedrift eller organisasjon
- 2 En av flere arbeidsplasser som denne organisasjonen har i landet
- 998 Vil ikke svare (IKKE LES)
- 999 Vet ikke (IKKE LES)

### Spm7a

*Hvis spm6, 1*

Hvor mange arbeidstakere er for tiden på lønnslisten til denne arbeidsplassen?

Med arbeidstakere på lønnslisten mener vi personer som er direkte ansatt i selskapet eller organisasjonen. Hver arbeidstaker regnes som én person, uansett om de jobber heltid eller deltid (= antall ansatte). Ansatte med midlertidige kontrakter skal inkluderes hvis de har en direkte arbeidsavtale med det intervjuede selskapet/virksomheten på tidspunktet for intervjuet.

Skriv inn antall  
999 Vet ikke

### Spm7b

*Hvis spm6,2,998,999*

Hvor mange arbeidstakere er for tiden på lønnslisten til denne arbeidsplassen?

Tenk kun på denne lokale arbeidsplassen.

Med arbeidstakere på lønnslisten mener vi personer som er direkte ansatt i selskapet eller organisasjonen. Hver arbeidstaker regnes som én person, uansett om de jobber heltid eller deltid (= antall ansatte). Ansatte med midlertidige kontrakter skal inkluderes hvis de har en direkte arbeidsavtale med det intervjuede selskapet/virksomheten på tidspunktet for intervjuet.

Skriv inn antall  
999 Vet ikke

### Spm8

*Hvis nace,1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21*

Ifølge informasjonen vi har, tilhører arbeidsplassen næringen (nevnt i nace)? Er dette riktig?

*Ikke les opp*

1 Ja  
2 Nei  
999 Vet ikke

### Spm9

Kan du næringskoden på din bransje?

Min = 1 | Max = 9999  
999 Vet ikke

### Spm10

*Hvis spm9,999*

Kan du beskrive hovedaktiviteten med noen få ord slik at vi kan klassifisere den etterpå?

Skriv inn svar

999 Vet ikke

## Spm11

Hva er din rolle på arbeidsplassen?

*Flere svar mulig*

- 1 Administrerende direktør, område- eller avdelingsleder, mellomleder, annen leder
- 2 HMS-leder, HMS-rådgiver, HR-leder/rådgiver o.l.
- 3 Verneombud
- 996 Annet, beskriv
- 998 Vil ikke svare
- 999 Vet ikke

## Risikovurderinger

**Så noen spørsmål om risikovurdering:**

Det systematiske HMS-arbeidet består i å finne ut hva som kan gi utfordringer i arbeidsmiljøet på egen arbeidsplass, og se på hva man kan gjøre for å forhindre at skader og helseplager oppstår. Vi vil nå stille deg noen spørsmål om det systematiske HMS-arbeidet på din arbeidsplass.

## Spm12

En kartlegging av hva som kan gi utfordringer i arbeidsmiljøet skal dekke alt som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse. Gjennomfører arbeidsplassen din slike kartlegginger?

*Ikke les opp*

- 1 Ja
- 2 Nei
- 998 Vil ikke svare
- 999 Vet ikke

## Spm13

*Hvis spm12,1*

Omtrent hvor ofte gjennomfører dere slike kartlegginger?

- 1 Ukentlig
- 2 Månedlig
- 3 Flere ganger per år
- 4 Én gang i året
- 5 Sjeldnere, men av og til
- 6 Aldri

998 Vil ikke svare (IKKE LES)

999 Vet ikke (IKKE LES)

### Spm14

En risikovurdering går ut på å vurdere hvilke av de kartlagte utfordringene i arbeidsmiljøet som er viktigst å gjøre noe med. Gjennomfører arbeidsplassen din slike risikovurderinger?

*Ikke les opp*

1 Ja

2 Nei

998 Vil ikke svare

999 Vet ikke

### Spm15

*Hvis spm14,1*

Omtrent hvor ofte gjennomfører dere slike risikovurderinger?

1 Ukentlig

2 Månedlig

3 Flere ganger per år

4 Én gang i året

5 Sjeldnere

998 Vil ikke svare (IKKE LES)

999 Vet ikke (IKKE LES)

### Spm18

*Hvis spm12,1 eller spm14,1*

Blir egne kartlegginger og/eller risikovurderinger skrevet ned (fysisk eller elektronisk)?

1 Ja, alltid

2 Ja, som regel

3 Ja, av og til

4 Nei, aldri

998 Vil ikke svare (IKKE LES)

999 Vet ikke (IKKE LES)

### Spm19

*Hvis spm14,1*

I hvilket år ble det sist gjennomført en risikovurdering ved din arbeidsplass?

*Min = 1970 | Max = 2022*



- 998 Vil ikke svare
- 999 Vet ikke

## Spm20

*Hvis spm14,2*

Er det noen spesielle grunner til at det ikke blir utført risikovurderinger på arbeidsplassen?

*Ikke les opp. Flere svar mulig.*

- 1 Utfordringene er allerede kjent
- 2 Det finnes ikke utfordringer av betydning
- 3 Prosedyren er for belastende
- 4 Den nødvendige kompetansen mangler
- 5 Ser ikke nytten av risikovurderinger
- 996 Annet, noter
- 998 Vil ikke svare
- 999 Vet ikke

## Spm21

*Hvis spm20,999*

Er det noen spesielle grunner til at det ikke blir utført risikovurderinger på arbeidsplassen?  
Hvilke av følgende utsagn stemmer for din arbeidsplass?

*Les opp. Flere svar mulig.*

- 1 Utfordringene er allerede kjent
- 2 Det finnes ikke utfordringer av betydning
- 3 Prosedyren er for belastende
- 4 Den nødvendige kompetansen mangler
- 5 Ser ikke nytten av risikovurderinger
- 996 Annet, noter (IKKE LES)
- 998 Vil ikke svare (IKKE LES)
- 999 Vet ikke (IKKE LES)

## Spm22

*Hvis spm12,1 eller spm14,1*

Når dere jobber med kartlegging og/eller risikovurdering på din arbeidsplass, hvem er som oftest involvert i dette?

*Flere svar mulig.*

- 1 Leder/mellomleder
- 2 Verneombud
- 3 Arbeidstakere og/eller tillitsvalgt

- 4 Bedriftshelsetjeneste
- 996 Andre spesifiser:
- 998 Vil ikke svare (IKKE LES)
- 999 Vet ikke (IKKE LES)

## Risikoreduserende tiltak

### Spm23

*Hvis spm14,1*

I den siste risikovurderingen, ble det identifisert utfordringer i arbeidsmiljøet som krever risikoreduserende tiltak?

*Ikke les opp*

- 1 Ja
- 2 Nei
- 998 Vil ikke svare
- 999 Vet ikke

### Spm24

*Hvis spm23,1*

Har dere planlagt å gjennomføre eller gjennomført tiltak for å redusere disse utfordringene?

*Ikke les opp*

- 1 Ja, vi har planlagt tiltak, men ikke gjennomført
- 2 Ja, vi har gjennomført tiltak
- 3 Ja, vi har både gjennomført og vil gjennomføre tiltak
- 4 Nei, vi har verken planlagt eller gjennomført slike tiltak
- 996 Annet, noter
- 998 Vil ikke svare
- 999 Vet ikke

### Spm25

*Hvis spm24,999*

Har dere planlagt å gjennomføre eller gjennomført tiltak for å redusere disse utfordringene?

*Les opp*

- 1 Ja, vi har planlagt tiltak, men ikke gjennomført
- 2 Ja, vi har gjennomført tiltak
- 3 Ja, vi har både gjennomført og vil gjennomføre tiltak
- 4 Nei, vi har verken planlagt eller gjennomført slike tiltak

- 996 Annet, noter
- 998 Vil ikke svare (IKKE LES)
- 999 Vet ikke (IKKE LES)

## Spm26

*Hvis spm24,1,2,3*

Er planlagte og/eller allerede gjennomførte tiltak lagt inn i en handlingsplan med ansvarlige personer og tidsfrist for gjennomføring?

- 1 Ja, med ansvarlige personer, men ikke med tidsfrist for gjennomføring
- 2 Ja, med tidsfrist for gjennomføring, men ikke med ansvarlige personer
- 3 Ja, med både tidsfrist for gjennomføring og med ansvarlige personer
- 4 Nei, ingen av delene
- 998 Vil ikke svare
- 999 Vet ikke

## HMS-opplæring

Vi vil nå stille deg noen spørsmål om opplæring i å håndtere mulige utfordringer i arbeidsmiljøet. Dette kalles også HMS-opplæring.

## Spm28

Har du noen gang fått opplæring i å håndtere mulige utfordringer i arbeidsmiljøet?

*Ikke les opp*

- 1 Ja
- 2 Nei
- 998 Vil ikke svare
- 999 Vet ikke

## Spm29

*Hvis spm28,1*

Har du fått opplæring i å håndtere mulige utfordringer i arbeidsmiljøet på din nåværende arbeidsplass?

*Ikke les opp*

- 1 Ja
- 2 Nei
- 998 Vil ikke svare
- 999 Vet ikke

## Spm30

*Hvis spm29,1*

Hvilke tema har du fått HMS-opplæring i på arbeidsplassen din?

*Flere svar mulig*

- 1 Arbeidsmiljøregelverket
- 2 Systematisk HMS-arbeid
- 3 Risikofaktorer i arbeidsmiljøet
- 4 Inkluderende arbeidsmiljø
- 5 Andre tema innenfor HMS
- 998 Vil ikke svare (IKKE LES)
- 999 Vet ikke (IKKE LES)

### Spm31

*Hvis spm29,1*

Mens du har jobbet på din nåværende arbeidsplass, hvor mange dager HMS-opplæring har du fått?

- 1 1 til 2 dager
- 2 3-4 dager
- 3 5 dager eller mer
- 4 998 Vil ikke svare (IKKE LES)
- 5 999 Vet ikke (IKKE LES)

### Spm32

*Hvis spm29,1*

I din nåværende jobb, hvem har gitt deg HMS-opplæring?

*Flere svar mulig.*

- 1 Opplæring internt (leder, HMS-avdeling)
- 2 Opplæring fra bedriftshelsetjeneste
- 3 Opplæring fra bransjeorganisasjon
- 4 Opplæring fra annen ekstern kursholder/opplæringsinstitusjon
- 5 Har lest meg opp selv
- 6 Annet
- 998 Vil ikke svare
- 999 Vet ikke

## Personlig bakgrunn

### Spm33

Hvilket år er du født?

*Skriv inn år*

- 998 Vil ikke svare
- 999 Vet ikke

### Spm34

Registrér kjønn:

- 1 Mann
- 2 Kvinne
- 3 Annet

### Spm35

Hva er din høyeste fullførte utdanning?

- 1 Grunnskole
- 2 Videregående skole
- 3 Høyere utdanning, 4 år eller mindre
- 4 Høyere utdanning, mer enn 4 år
- 5 Ingen fullført utdanning
- 6 Ingen av disse
- 998 Vil ikke svare
- 999 Vet ikke

### Spm 36

*Hvis spm11,1,4*

Hvor mange år har du totalt sett vært leder med personalansvar, inkludert i andre virksomheter og ulike lederfunksjoner?

*Skriv antall år.*

- 997 Har ikke vært leder med personalansvar
- 998 Vil ikke svare
- 999 Vet ikke

### Avslutning

Takk for hjelpen! Ha det bra!

## Vedlegg 2: Antall virksomheter i bruttoutvalg etter kvoter

Næringskode	1–4 ansatte	5–9 ansatte	10–19 ansatte	20–49 ansatte	50–99 ansatte	100–249 ansatte	250 + ansatte	Totalt
<b>A</b>	717	150	84	56	0	0	0	<b>1 007</b>
<b>B, D – F</b>	2 344	841	604	426	123	86	31	<b>4 455</b>
<b>C</b>	574	237	243	207	86	91	21	<b>1 459</b>
<b>G – I, R</b>	3 518	2 511	2 009	1 050	235	151	24	<b>9 498</b>
<b>J – N, S</b>	5 718	1 298	783	494	178	183	63	<b>8 717</b>
<b>O</b>	120	77	117	129	57	82	123	<b>705</b>
<b>P</b>	294	122	126	237	160	94	37	<b>1 070</b>
<b>Q</b>	1 108	537	637	878	280	273	96	<b>3 809</b>
<b>Totalt</b>	<b>14 393</b>	<b>5 773</b>	<b>4 603</b>	<b>3 477</b>	<b>1 119</b>	<b>960</b>	<b>395</b>	<b>30 720</b>

### Næringskoder (SN 2007):

- A Jordbruk, skogbruk og fiske
- B Bergverksdrift og utvinning
- C Industri
- D Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning
- E Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet
- F Bygge- og anleggsvirksomhet
- G Varehandel, reparasjon av motorvogner
- H Transport og lagring
- I Overnattings- og serveringsvirksomhet
- J Informasjon og kommunikasjon
- K Finansierings- og forsikringsvirksomhet
- L Omsetning og drift av fast eiendom
- M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting
- N Forretningsmessig tjenesteyting
- O Off. administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt off. forvaltning
- P Undervisning
- Q Helse- og sosialtjenester
- R Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter
- S Annen tjenesteyting

**SYSTEMATISK HMS-ARBEID I NORSKE VIRKSOMHETER**

Oktober 2023



**Arbeidstilsynet**