

Verneombud

Verneombudet er et bindeledd mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, så de kan samarbeide om å skape en trygg arbeidsplass gjennom helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS). Verneombudet har mulighet til å stanse arbeidet ved umiddelbar fare for liv og helse.

[Nye regler for hvilke virksomheter som skal ha verneombud trådte i kraft 1. januar 2024.](#)

Hvorfor har vi verneombud på arbeidsplassen?

Formålet med verneombudsordningen

Formålet med ordningen er at verneombudet

- skal fungere som et bindeledd mellom arbeidstakere og arbeidsgiver ved å hjelpe arbeidsgiver i det forebyggende HMS-arbeidet (slik at arbeidstakernes sikkerhet blir ivaretatt og at de ikke utsettes for fare)
- skal være en viktig del av arbeidstakernes rett til medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassen. Gjennom verneombudet kan arbeidstakerne påvirke arbeidet for et trygt og sikkert arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøloven pålegger alle arbeidsplasser å ha minst ett verneombud. Virksomheter med færre enn 5 arbeidstakere har mulighet til å avtale en annen ordning.

Verneombudet skal varsle arbeidsgiver om kritikkverdige forhold

Hvis verneombudet blir gjort oppmerksom på, eller selv oppdager, kritikkverdige arbeidsmiljøforhold på arbeidsplassen, har hen plikt til å si ifra til arbeidsgiver. Det gjelder for eksempel ved

- fare for liv og helse
- trakassering og diskriminering
- skade og sykdom

Verneombudet skal først og fremst holde øye med om arbeidsgiver følger arbeidsmiljøregelverket.

Et viktig grunnlag for dette er at arbeidsgiveren holder verneombudet orientert om arbeidsmiljøsituasjonen i virksomheten.

Det er arbeidsgiver som har ansvaret for at virksomheten har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø

Det vil alltid være arbeidsgiveren som har ansvaret for at virksomheten har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Verneombudet skal hjelpe arbeidsgiveren med å avdekke risikoforhold og bistå med å finne tiltak som sikrer at arbeidet ikke går utover arbeidstakernes liv og helse.

Hvis verneombudet avdekker forhold som kan utsette arbeidstakerne for fare eller ulykker på jobb, skal hen melde ifra til arbeidsgiveren og gi arbeidsgiveren mulighet til å rette opp i forholdet innen rimelig tid. Verneombudet må selv vurdere hva som er rimelig tid i hvert enkelt tilfelle.

Hva hvis arbeidsgiver ikke kan eller vil rette på arbeidsmiljøproblemene?

Da kan verneombudet kontakte arbeidsmiljøutvalget dersom virksomheten har det. Verneombudet kan også [kontakte Arbeidstilsynet](#) for råd og veiledning.

Hvem skal verneombudet representere?

Verneombudet skal representere alle ansatte

Verneombudet representerer alle arbeidstakerne i saker om helse, miljø og sikkerhet (HMS). Det betyr at verneombudet også skal representere innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere som jobber i nær tilknytning til virksomheten.

Ombudet representerer derfor ikke arbeidsgiver eller den som leder virksomheten på vegne av arbeidsgiver. Hvem dette er, skal gå frem av organisasjonskartet til virksomheten.

Arbeidstakere som er satt til å følge opp eller lede bestemte arbeidsoppgaver og -prosesser, kan bli representert av verneombudet, eller fortrinnsvis hovedverneombudet. Dette gjelder for eksempel baser eller arbeidsledere som følger samme arbeidstidsordning som dem de skal følge opp. Selv om disse arbeidstakerne har lederoppgaver, er de ikke del av den øverste ledelsen i virksomheten.

Verneombudet skal ikke representere enkeltpersoner i personalsaker

Siden verneombudet skal representere alle ansatte, bør hen være forsiktig med å opptre som partsrepresentant for enkeltpersoner i personalsaker. I slike saker kan verneombudet delta i møter som observatør og rådgiver for å sikre en forsvarlig prosess. Les mer om dette i avsnittet "Hva er forskjellen på verneombud og tillitsvalgt?".

I HMS-saker kan verneombudet imidlertid ta opp saker som kun angår enkeltpersoner.

Har verneombud og hovedverneombud taushetsplikt?

Verneombudet og hovedverneombudet har ikke taushetsplikt overfor arbeidsgiver ved saker som kan få alvorlige konsekvenser for arbeidsmiljøet, som ved

- fare for liv og helse
- trakassering og diskriminering
- skade og sykdom

Verneombud og hovedverneombud har utover dette generell taushetsplikt om opplysninger de får i forbindelse med vervet om

- opplysninger av privat karakter
- opplysninger som andre kan utnytte i egen næringsvirksomhet. Dette kan for eksempel opplysninger om være tekniske innretninger, produksjonsmetoder, forretningsmessige analyser og beregninger eller forretningshemmeligheter.

Taushetsplikten innebærer blant annet at verneombud og hovedverneombud ikke kan diskutere eller bringe videre informasjon som er faller innenfor taushetsplikten, med mindre den det gjelder gir verneombudet lov til dette. Taushetsplikten gjelder heller ikke dersom det er nødvendig å gi informasjonen videre internt for å unngå ulykkes- eller helsefare i virksomheten.

Hva er forskjellen på verneombud og tillitsvalgt?

Det kan være vanskelig å se forskjellen på rollen som verneombud og rollen som tillitsvalgt for en fagforening. Men dette er to forskjellige roller.

Den tillitsvalgte skal bare ivareta interessene til egne medlemmer etter tariffavtalen. Ingen har plikt til å være medlem i en fagforening, men det er en rettighet man har som arbeidstaker i Norge.

Rollen som tillitsvalgt for en fagforening er ikke lovregulert, men baserer seg på tariffavtale eller hovedavtale. Oppgavene til den tillitsvalgte er blant annet å ivareta arbeidstakernes rettigheter i kontrakter, tariffavtaler og lignende.

Hva er tillitsvalgtes og verneombudets roller i personalsaker?

Vanlige oppsigelsessaker, personalsaker og lønnskonflikter er derfor ikke oppgaver for verneombudet, det er oppgaver for den som er tillitsvalgt. Men som verneombud kan hen bli bedt om å bistå, fordi det er ikke alle som er organiserte. Da er det viktig at verneombudet gjør det klart at hen ikke er partsrepresentant, men kan være med som observatør i møter, for å bidra med råd.

I de tilfellene der sakene eller konfliktene skyldes arbeidsmiljøet, eller får konsekvenser for arbeidsmiljøet, kan også verneombudet ha en rolle i sakene.

Kan arbeidstaker være både verneombud og tillitsvalgt?

Man kan være tillitsvalgt og verneombud samtidig, men dette innebærer at man på en ene siden skal ivareta interessene til egne medlemmer (for eksempel i en konfliktsak), mens man som verneombud på samme tid skal ivareta arbeidsmiljøet til alle arbeidstakerne. Det er ikke ulovlig å være både verneombud og tillitsvalgt samtidig, men Arbeidstilsynet anbefaler det ikke, fordi disse to rollene lett kan havne i konflikt med hverandre. Den som eventuelt har begge rollene, må være nøye med å skille mellom dem.

Hva er verneombudets oppgaver?

Vanlige oppgaver for verneombud

Verneombudet skal blant annet

- delta aktivt i virksomhetens HMS-arbeid. Dette inkluderer også arbeidstakernes psykososiale miljø.
- foreta vernerunder med jevne mellomrom, der målet er å se til at virksomheten driver i samsvar med lovens krav til HMS
- tas med på råd ved planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor eget verneområde
- tas med på råd ved etablering, utøvelse og vedlikehold av det systematiske HMS-arbeidet (**internkontroll**)
- delta på alle stadier i arbeidet med internkontrollsystemet og kan selv ta initiativet på flere stadier

Litt avhengig av hva virksomheten driver med, så skal verneombudet også følge med på at

- maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og ulike arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare
- verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand
- arbeidstakerne får nødvendig instruksjon, øvelse og opplæring
- arbeidet er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte
- meldinger om arbeidsulykker blir sendt til Arbeidstilsynet

Hvis Arbeidstilsynet kommer på tilsyn, skal verneombudet delta. Verneombudet skal følge opp at arbeidsgiveren oppfyller eventuelle pålegg og retter seg etter veiledning som Arbeidstilsynet gir.

Verneombudet skal lytte til arbeidskollegene og rådføre seg med dem før løsninger blir presentert for arbeidsgiveren. Hvis virksomheten har bedriftshelsetjeneste eller vernepersonale, er det også naturlig å samarbeide med dem.

Tilleggsoppgaver for verneombud i virksomheter som ikke har arbeidsmiljøutvalg

Alle virksomheter med minst 30 arbeidstakere (eller med 10-30 arbeidstakere når en av partene i virksomheten krever det) har plikt til å opprette et [arbeidsmiljøutvalg \(AMU\)](#). Hvis virksomheten ikke har arbeidsmiljøutvalg, skal verneombudet også

- vurdere og uttale seg om spørsmål som gjelder bedriftshelsetjeneste, verneombud og arbeidsmiljøutvalg (den interne vernetjenesten)
- vurdere opplæringsprogrammer som har betydning for arbeidsmiljøet
- behandle bygge- eller ombyggingsplaner som krever byggesøknad og Arbeidstilsynets samtykke
- behandle andre planer som har vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, for eksempel innkjøp av maskiner, tiltak som gir økt produktivitet (rasjonalisering) og andre omorganiseringer, arbeidstidsordninger, vernetiltak og etablering og vedlikehold av internkontrollsystemer
- gå gjennom rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker, yrkeshygieneundersøkelser og bidra til at arbeidsgiver undersøker årsakene til problemene og setter inn tiltak for å hindre gjentakelser

Verneombudet må ha tid til å utøve verneombudsoppgavene

Arbeidsgiver skal tilrettelegge, slik at verneombudet får den tiden som nødvendig for å utføre vernearbeidet på en forsvarlig måte.

Oppgavene skal i utgangspunktet utføres innenfor vanlig arbeidstid.

I utgangspunktet skal verneombudet selv avgjøre hvor mye tid som er nødvendig for å utføre verneombudsoppgavene forsvarlig. Hvis verneombudets vurdering kommer i konflikt med vurderingen til arbeidsgiveren, kan verneombudet ta [kontakt med Arbeidstilsynet](#), som kan gi råd i saken.

Arbeidsgiver og verneombud bør drøfte hvilke arbeidsoppgaver verneombudet skal gjøre rutinemessig, slik at arbeidsbelastningen blir tilpasset andre arbeidsoppgaver som verneombudet har.

Merk at verneombudet alltid skal kunne forlate arbeidet sitt dersom det oppstår uforutsette situasjoner som krever at verneombudet griper inn.

Hvem skal ha verneombud?

Virksomheter med fem eller flere arbeidstakere skal ha minst ett verneombud

Alle virksomheter skal som hovedregel ha minst ett verneombud. I antallet på fem arbeidstakere skal alle arbeidstakere regnes med, også de som jobber deltid eller midlertidig ansatt.

Virksomheter med færre enn fem arbeidstakere kan avtale en annen ordning (mal for avtale)

Hvis virksomheten har færre enn 5 ansatte (1-4 ansatte), kan arbeidsgiver og arbeidstakerne avtale en annen ordning enn verneombud. I antallet ansatte skal både fast ansatte (heltid og deltid) og midlertidig ansatte telles med.

Hva må avtalen om annen ordning inneholde?

En avtale om annen ordning enn verneombud, må være skriftlig og inneholde en beskrivelse av hvordan vernearbeidet konkret skal ivaretas.

Avtalen må blant annet inneholde informasjon om

- hvem som er de ansattes representant eller kontaktperson
- nødvendige arbeidsmiljøtiltak
- hvor ofte det skal være møter og hvor
- hvordan vernespørsmål skal meldes
- hvordan arbeidsgiver sammen med arbeidstakerne skal håndtere risikoforhold
- arbeidsgivers plikter i HMS-arbeidet
- ansattes medvirkningsplikt

Avtaleperioden skal være maksimalt to år, og alle ansatte må signere avtalen.

Når må «annen ordning» erstattes av verneombud?

- Dersom virksomheten øker antallet arbeidstakere til 5 eller mer i løpet av avtaleperioden, må det velges verneombud. I antallet på fem arbeidstakere skal alle arbeidstakere regnes med, også de som jobber deltid eller er midlertidig ansatt.
- Arbeidstilsynet kan pålegge virksomheter med færre enn 5 ansatte å velge verneombud, etter tilsyn og ut fra en vurdering av risikoforhold i virksomheten.

Uansett om virksomheten har verneombud eller ikke, har arbeidsgiver plikt til å sørge for at alle ansatte har fått nødvendig opplæring og informasjon om hvordan de skal utføre arbeidet trygt og sikkert.

Mal for avtale om annen ordning

Arbeidstilsynet har laget en mal som kan brukes for å lage en avtale mellom arbeidsgiver og ansatte om en annen ordning.

Malen er ment som en hjelp til å sette opp en avtale, og virksomheten er ikke pålagt å bruke akkurat dette oppsettet. Malen er i PDF-format, der

- noe innhold er ferdig utfylt med fast tekst
- noe innhold gir veiledning om informasjon som må med i avtalen

Dokumentene kan lastes ned:

[Mal for avtale om annen ordning – bokmål \(pdf\)](#)

[Mal for avtale om annen ordning – nynorsk \(pdf\)](#)

Ved problemer med å laste ned malen, kan Signform kontaktes på e-post: info@signform.no

Hvor mange verneombud bør virksomheten ha?

Det er virksomhetens størrelse, risikoområder og arbeidsforhold som avgjør hvor mange verneombud virksomheten trenger. Som hovedregel skal det være ett verneombud for hver avdeling eller skift, dersom risikoforholdene i virksomheten tilsier det.

Skal det velges verneombud ved sesongarbeid?

Det er ikke et klart ja- eller nei-svar på om virksomheter som har sesongarbeidere skal velge et verneombud, selv om antall ansatte i sesongperioder overstiger fem ansatte.

Arbeidstilsynet vil ved tilsyn gjøre en rimelighetsvurdering. Da vil følgende momenter vurderes:

- Antall midlertidige ansatte som blir engasjert av virksomheten årlig
- Varighet av de midlertidige ansettelsene per år
- Arbeidets art
- Risikoforholdene på arbeidsplassen
- Forutsigbarhet av arbeidsforhold for arbeidsgiver (om det er kjent at de samme arbeidstakerne kommer til å jobbe i virksomheten neste år)
- Om kostnadene lovens krav vil påføre virksomheten står i forhold til antatt utbytte. Altså, om det er hensiktsmessig med tidsbruk og utlegg for verneombudkurs, hvis arbeidstaker bare skal jobbe i virksomheten i noen uker eller måneder.

Dersom arbeidsgiver som sysselsetter sesongarbeidere velger å ikke ha verneombud, må det skriftlig dokumenteres at momentene i denne listen er vurdert.

For øvrig skal de samme kravene gjelde, som kravene for annen ordning for virksomheter som har færre enn fem ansatte. Les mer om dette i avsnittet over om "virksomheter med færre enn fem arbeidstakere kan avtale en annen ordning (mal for avtale)".

Vi gjør oppmerksom på at Arbeidstilsynet ved tilsyn kan komme til en annen konklusjon enn arbeidsgiver, og gi pålegg om at virksomheten skal ha verneombud.

Hvordan deles arbeidsplassen inn i verneområder?

Hvert verneombud skal ha sitt eget klart avgrensede verneområde. Det må ikke være større enn at det er mulig for verneombudet å ha full oversikt over området, slik at man kan få utført oppgavene sine på en forsvarlig måte. Det er ikke nødvendigvis antall arbeidstakere som er avgjørende for størrelsen, men også arbeidets art og arbeidsforholdene ellers. Dersom virksomheten består av flere avdelinger eller skiftlag, skal det vanligvis velges ett verneombud for hver avdeling eller skiftlag.

Hvis virksomheten har arbeidsmiljøutvalg

I virksomheter som har arbeidsmiljøutvalg (AMU), er det arbeidsmiljøutvalget som deler arbeidsplassen inn i verneområder, og som dermed stiller krav til antallet verneombud.

Hvis virksomheten ikke har arbeidsmiljøutvalg

I virksomheter som ikke har arbeidsmiljøutvalg, skal enten lokal(e) fagforening(er) eller representanter for arbeidstakerne (der det ikke er fagforeninger) bestemme inndelingen, etter at arbeidsgiver har uttalt seg.

Les mer om inndeling i verneområder i [forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-1](#).

Verneombudet har rett til å stanse farlig arbeid

Når kan verneombudet stanse farlig arbeid?

Dersom verneombudet mener at det er umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på noen annen måte, kan verneombudet stanse arbeidet. At faren er umiddelbar, betyr at den er til stede der og da.

Et eksempel på umiddelbar fare er hvis arbeidstakere jobber uten fallsikring på et tak eller bruker en sag uten verneinnretning.

Kan verneombudet stanse arbeid som kan gi helseskader på lang sikt?

Helseskader på lang sikt etter kort tids påvirkning

Verneombudet kan stanse arbeidet i de tilfeller hvor det foreligger fare for helseskader på lang sikt. Det avgjørende er om faren er umiddelbar på den måten at det vil kunne oppstå helseskader etter kort tids påvirkning, selv om virkningene av det arbeidstaker er eller kan bli utsatt for, først viser seg senere.

Eksempler:

- Verneombudet vil kunne stanse et rivningsarbeid, dersom det er mistanke om asbestholdig byggemateriale. Rivning av hus med eternittplater vil for eksempel kunne stanses inntil arbeidsgiver har foretatt målinger av eventuelt asbestinnhold.
- Noen yrker har risiko for å bli utsatt for trusler og vold. Slike påvirkninger kan føre til senskader hos den som blir utsatt for dette. Dersom verneombudet vurderer at de tiltakene arbeidsgiver har iverksatt for å redusere risikoen, ikke er tilstrekkelige, kan verneombudet vurdere stans inntil tiltak er på plass.

Les mer om [vold og trusler på arbeidsplassen](#).

Helseskader på lang sikt etter lang tids påvirkning

Verneombudet kan ikke stanse arbeid dersom sykdom eller skade kun oppstår gjennom lang tids påvirkning. Situasjonen er da ikke like akutt, og kan hindres på andre måter enn stans av arbeid.

Hvordan skal verneombudet stanse farlig arbeid?

Hvis verneombudet stanser arbeidet, skal hen straks melde fra til arbeidsgiveren. Meldingen må informere om

- at arbeidet er stanset
- grunnen til at arbeidet er stanset

Verneombudet må vurdere om hele, eller deler av virksomheten skal stanses for å avverge fare for liv eller helse. Hvis det for eksempel er snakk om usikret arbeid på tak, vil det være tilstrekkelig å få arbeidstakerne ned fra taket. Arbeid som foregår andre steder på arbeidsplassen, og som ikke innebærer noen risiko, kan fortsette.

Verneombudet skal bidra til en løsning som kan oppheve stansen

Verneombudet skal hjelpe arbeidsgiver med å finne løsninger som bidrar til at arbeidet kan gjenopptas.

Dersom de blir enige om en løsning, kan de gjenoppta arbeidet uten å kontakte Arbeidstilsynet.

Kontakt Arbeidstilsynet hvis man ikke blir enige om en løsning

Hvis man ikke finner en løsning, skal enten arbeidsgiveren eller verneombudet [kontakte Arbeidstilsynet](#). Det forutsetter at arbeidsgiver og verneombud først har prøvd å løse uenigheten, men at enten arbeidsgiver ikke er enig i stansen, eller at man ikke blir enige om hvilke tiltak som skal iverksettes før arbeidet kan gjenopptas.

Hvis arbeidsgiver eller verneombud kontakter Arbeidstilsynet, kan ikke arbeidet gjenopptas før Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette.

Kan hovedverneombudet stanse eller oppheve stans av farlig arbeid?

Hovedverneombudet har samme rett til å stanse arbeidet som verneombudet. Derfor kan hovedverneombudet stanse arbeidet, uavhengig av verneombudet sin vurdering.

Men hvis et verneombud har stanset arbeidet, kan ikke hovedverneombudet endre denne beslutningen. Verneombudet kan heller ikke oppheve hovedverneombudets stans.

Har verneombudet ansvar for tap som følge av stans?

Verneombudet er ikke ansvarlig for tap som følge av stans grunnet fare for liv og helse

Verneombudet er ikke ansvarlig for eventuelle økonomiske tap som virksomheten lider som følge av at arbeidet stanses på grunn av umiddelbar fare for arbeidstakernes liv og helse. Dette gjelder også i tilfeller der det viser seg at verneombudet har overvurdert risikoen, og at stansingen var unødvendig.

Verneombudet kan bli erstatningspliktig hvis stansen gjøres av andre grunner enn fare for liv og helse

Stansing av andre årsaker enn risiko for skader og ulykker, kan medføre erstatningsansvar. Dette kan for eksempel være stans som demonstrasjon mot tiltak arbeidsgiver ønsker å iverksette, men som ikke har noe å gjøre med fare for liv og helse.

Valg av verneombud

Hvem bør velges som verneombud?

Dette bør dere tenke på når dere skal velge verneombud

- Det er arbeidstakerne som skal avgjøre hvem som skal være verneombud.
- Verneombud skal velges blant arbeidstakerne.
- Arbeidsgiver, eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten, kan ikke velges som verneombud.
- Verneombudet bør være en ansett og dyktig arbeidstaker (tillit blant arbeidstakerne), som har to års erfaring i virksomheten og innsikt i arbeidsoppgavene.
- Verneombud velges for to år av gangen.
- Verneombud kan med fordel gjenvelges for flere perioder, hvis det ikke finnes særlige grunner for å skifte dem ut. Gode grunner til gjenvalg er at det kan ta lang tid å komme inn i arbeidet og at det er viktig med erfaring.

Arbeidsledere kan stille til valg som verneombud, men Arbeidstilsynet anbefaler ikke en slik løsning. Årsaken er at det lett kan oppstå konflikt mellom rollen som verneombud og rollen som arbeidsleder.

Kan arbeidstaker si nei til å velges som verneombud?

Alle arbeidstakere har en plikt til å delta i det organiserte HMS-arbeidet på arbeidsplassen, og kan derfor ikke nekte å være verneombud dersom man blir valgt eller utpekt.

Kan verneombudet si fra seg vervet eller byttes ut i valgperioden?

Verneombud velges for to år av gangen, og kan verken velges for kortere eller lengre tid enn to år.

Vervet som verneombud kan opphøre bare dersom verneombudet

- slutter i virksomheten
- går over i permanent arbeid i et annet verneområde i virksomheten

I valgperioden kan altså ikke verneombudet frasi seg vervet eller nekte å utøve verneombudsfunksjonen.

Arbeidstilsynet anbefaler likevel ikke at det velges et uvillig verneombud. I slike tilfeller anbefaler vi nyvalg, eller at vara (dersom man har det) trer inn for resten av perioden.

Arbeidstakerne eller arbeidsgiver kan ikke kreve at et verneombud fratrer.

Hvordan skal valget av verneombud foregå?

Valget kan skje

- ved flertallsvalg blant de ansatte, eller
- ved at verneombudet utpekes av lokale fagforeninger etter bestemte regler

Les mer om [valg av verneombud i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, kapittel 3](#).

Opplæring av verneombud

Minimumskravet er 40 timer opplæring

Arbeidsgiveren skal sørge for at verneombudet får nødvendig opplæring for å utføre vervet på en forsvarlig måte. Minimumskravet er 40 timer opplæring.

Når bør opplæringen være på mer enn 40 timer?

Arbeidsgiver og Arbeidstilsynet kan vurdere mer opplæringstid, hvis arbeidsoppgavene eller andre forhold i virksomheten tilsier at det trengs.

Det kan også være aktuelt med oppfriskningskurs på et senere tidspunkt, men dette er ikke lovpålagt.

Når kan opplæringen være kortere enn 40 timer?

I noen tilfeller kan arbeidsgiveren og arbeidstakerne avtale kortere opplæringstid enn 40 timer. En slik avtale må være basert på at risikoforholdene i virksomheten tilsier at det er forsvarlig med kortere opplæring. Da må de ha vurdert både innholdet og omfanget av opplæringen.

En slik forsvarlighetsvurdering bør være skriftlig, og skal utarbeides av arbeidsgiver og arbeidstakerne i felleskap. Blir ikke partene enige, gjelder kravet om 40 timers opplæring.

Les mer om kravet til opplæring av verneombud i [forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-19. Varighet av opplæringen av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg](#).

Hvordan skal opplæringen foregå?

Opplæringen kan foregå på kurs som arrangeres av ulike kurstilbydere. Verneombud har krav på å få delta på kurs som er arrangert av den arbeidstakerorganisasjonen (fagforeningen) som verneombudet er organisert i.

- Opplæringen skal fortrinnsvis foregå i arbeidstida.
- Arbeidsgiver skal betale alle utgifter for opplæringen.
- Under opplæringen skal verneombudet skal ha tjenestefri med full lønn.
- Dersom opplæringen blir lagt til fritiden, skal verneombudet ha lønn som for vanlig arbeidstid, men ikke overtidstillegg. Verneombudet har også krav på lønn når opplæringen tas som fjernundervisning på fritida.

Hvordan bør verneombudet forberede seg før opplæringen?

Før opplæringen bør verneombudet for eksempel

- gjøre seg kjent med de reglene som gjelder for vernetjenesten
- skaffe seg nødvendig tilleggs kunnskap, for eksempel om hvilke forskrifter som gjelder på for arbeidsoppgavene på arbeidsplassen
- ha arbeidsmiljøloven, arbeidsmiljøforskriftene og internkontrollforskriften tilgjengelig. Her finner du [arbeidsmiljøregelverket](#).

Les mer om kravene til opplæringen i [forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18](#).
[Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg](#).

Hovedverneombudet

Hvem skal ha hovedverneombud?

Virksomheter som har flere enn ett verneombud, skal ha et hovedverneombud.

Hovedverneombudet skal koordinere arbeidet til verneombudene.

Slik velges hovedverneombud

Hovedverneombudet velges blant verneombudene, eller det kan velges en annen person som har eller har hatt tillitsverv i virksomheten. Til forskjell fra verneombudet, skal det alltid velges stedfortreder for hovedverneombudet.

Valget kan enten skje ved at verneombudene velger hovedverneombud, eller ved at lokale fagforeninger utpeker hovedverneombudet etter bestemte regler i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.

Hva er oppgavene til hovedverneombudet?

Hovedverneombudet skal veilede og bistå verneombudene, og skal samordne verneombudenes arbeid. Dersom det er tvil om hvordan saker skal fordeles mellom verneombudene i virksomheten, kan hovedverneombudet avgjøre dette.

Spørsmål som gjelder flere verneområder, skal legges frem for hovedverneombudet, og det kan være naturlig at hovedverneombudet overtar behandlingen i slike tilfeller. Ut over dette skal ikke hovedverneombudet overta verneombudenes oppgaver, selv ikke om verneombudet ikke fungerer tilfredsstillende i vervet sitt.

Hovedverneombudet skal sitte i arbeidsmiljøutvalget som en av de ansattes representanter. Det er naturlig at hovedverneombudet skal delta i prosesser som får betydning for arbeidsmiljøet på overordnet nivå.

Les mer om [hovedverneombudet i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §3-5](#).

Arbeidstilsynets rolle

Arbeidstilsynet veileder i regelverket om verneombudets oppgaver og rolle. I tillegg kan Arbeidstilsynet og føre tilsyn med at virksomheter følger loven på dette området. Under tilsyn skal Arbeidstilsynet alltid be om at verneombudet skal delta.

Endringer i regelverket om verneombud fra 1. januar 2024

Fra 1. januar 2024 trådte disse endringene i arbeidsmiljøloven om verneombud i kraft:

- Virksomheter med fem eller flere arbeidstakere skal ha minst ett verneombud, men dersom det er færre enn fem arbeidstakere, så kan det avtales en annen ordning (endret § 6-1. 1.).
- Verneombudets oppgaver omfatter også innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten (§6-2. 1. har fått tilføyelse).
- Det er stadfestet at verneombudets oppgaver også omfatter arbeidstakernes psykososiale miljø (§6-2. 2. har fått ny bokstav f).

Regelverk

[Verneombud i arbeidsmiljøloven kapittel 6](#)

[Verneombudets oppgaver og medvirkning i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 2-2](#)

[Valg, opplæring m.m. av verneombud og arbeidsmiljøutvalg i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 3](#)
