



Generelle krav til opplæring

Arbeidsgiver skal sørge for at alle arbeidstakere får den opplæringen, øvelsen og instruksjonen de trenger for å utføre arbeidet på en sikker måte og for å kunne mestre arbeidsoppgavene sine.

Arbeidsmiljøloven har generelle krav til opplæring på arbeidsplassen, samt [spesifikke krav til opplæring for å utføre enkelte typer arbeidsoppgaver og til bruk av arbeidsutstyr](#). I tillegg er det egne krav til opplæring om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for arbeidsgiver, verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Hvorfor er opplæring viktig?

Formålet med opplæring på arbeidsplassen er å gjøre arbeidstakeren i stand til å utføre arbeidet på en måte som reduserer risiko og belastninger i arbeidet. Opplæringen skal sørge for at arbeidstakeren mestrer arbeidet sitt, at arbeidet er helsefremmende og meningsfylt og skal bidra til å forhindre arbeidsulykker, skader og sykdom samt fremme produktivitet.

Det er ulike krav til og former for opplæring avhengig av hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres og hvilket arbeidsutstyr og systemer som skal brukes for å utføre disse. I tillegg er det krav til øvelse på det arbeidstakeren har fått opplæring i.

Hvordan og når skal opplæring gis?

Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at arbeidstakerne får tilstrekkelig opplæring for å kunne utføre arbeidet og mestre arbeidsoppgavene sine. I tillegg må arbeidstakerne gjøres kjent med aktuelle forskrifter, interne prosedyrer og rutiner, sikkerhetsregler og beredskapsplaner, og få nødvendig opplæring i bruk av personlig verneutstyr. Det er ikke bare faste ansatte som skal ha opplæring, men også de som er midlertidig ansatt i virksomheten.

Opplæringen skal være tilpasset den enkeltes behov

Arbeidsgiver må vurdere behovet for opplæring konkret i hvert enkelt tilfelle. Vurderingen skal ta utgangspunkt i de konkrete forholdene i virksomhetene og i den konkrete arbeidssituasjonen eller arbeidsoppgavene arbeidstakeren skal utføre. Opplæringen skal være tilpasset den konkrete arbeidsoppgaven, arbeidets art og den enkeltes forutsetninger.

Den enkeltes forutsetninger handler blant annet om arbeidstakerens formelle utdanning, alder og erfaring. For eksempel om det er snakk om unge eller nyansatte. Alder og erfaring er aldri i seg selv tilstrekkelig grunn til ikke å gi opplæring. Behovet for opplæring kan vurderes ut fra hvilken faglig og personlig kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidsoppgavene forsvarlig og hvilken kompetanse arbeidstakeren har, for eksempel ut fra relevant utdanning, arbeidserfaring og personlige forutsetninger.

Viktige punkter i gjennomføring av opplæring:

- Informere om arbeidsoppgaven
- Demonstrere hvordan arbeidsoppgaven skal utføres
- Arbeidstaker bør få trening i utførelsen av arbeidsoppgaven
- Arbeidsgiver skal betale for opplæringen
- Bør skje i arbeidstiden
- Må være forståelig for den enkelte arbeidstaker
- Skal gis på et språk arbeidstakeren forstår
- Gjentas når det er nødvendig

Informasjon om opplæring

Alle på arbeidsplassen må få informasjon om hvem som står for opplæring og instruksjon av medarbeidere og hva opplæringen og instruksjonen omfatter. I tillegg må nyansatte få klar og tydelig informasjon om hvilke oppgaver han/hun kan og må utføre, hvilken opplæring som kreves og hvordan den skal gis.

Ulike typer opplæring

HMS-opplæring

Arbeidsgiver

Arbeidsgiver har ifølge arbeidsmiljølovens bestemmelser ansvar for at arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig. Hensikten med en plikt til opplæring for arbeidsgiver er å tydeliggjøre forventningen om at arbeidsgiver skal ha kunnskap om grunnprinsippene i systematisk HMS-arbeid og om arbeidsmiljøloven.

[Les mer om HMS-opplæring for ledere](#)

Verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet får den opplæring som er nødvendig for å utføre vervet på en forsvarlig måte. I utgangspunktet skal opplæringen være på minst 40 timer, men partene i den enkelte virksomhet kan i spesielle tilfeller avtale kortere opplæringstid. En slik avtale forutsetter at det ligger en forsvarlighetsvurdering til grunn som tilsier at risikoforholdene i virksomheten er lave.

Kravet om opplæring for [verneombud](#) gjelder også for medlemmer av [arbeidsmiljøutvalg \(AMU\)](#).

Arbeidstaker

Arbeidsgiver skal også sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter i det systematiske HMS-arbeidet slik at arbeidstakerne får de nødvendige forutsetningene for å medvirke i dette arbeidet.

Opplæring i nødvendige systemer

Arbeidsgiver skal sørge for å gi opplæring til arbeidstakerne i systemer som brukes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet.

Alle arbeidstakere skal få opplæring i bruk av datasystemene som brukes på arbeidsplassen, og de er forpliktet til å delta på slik opplæring. Arbeidsgiver skal også sørge for opplæring i tråd med den generelle utviklingen på det faglige området innenfor den enkeltes arbeidsoppgaver. Dette er en forutsetning for at arbeidstakeren skal kunne medvirke og påvirke ved utformingen av slike systemer.

Opplæring ved endring i arbeidssituasjon

Ved endringer som berører den enkelte arbeidstakers arbeidssituasjon, skal det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet.

Slike endringer kan være **omstilling**, innføring i ny teknologi, nye systemer for informasjonsbehandling eller nye produksjonsplaner. Formålet er å sette arbeidstakeren i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver eller arbeidsmåter.

Sikkerhetsopplæring

Når det gjelder sikkerhet er det viktig å informere arbeidstakeren om farer og risikokilder i arbeidet, blant annet gjennom opplæring i spesifikke arbeidsprosesser og beste praksis for å unngå farlige situasjoner. Riktig opplæring bidrar til at arbeidstakerne unngår ulykker, skader og sykdom.

Manglende opplæring kan gi økt risiko for arbeidsulykker, feilhandlinger, skader, sykdom og andre fysiske og psykiske helseplager for arbeidstakeren. Det kan også føre til at arbeidstakeren ikke mestrer arbeidsoppgavene sine. Ved endringer vil manglende opplæring kunne føre til høyere arbeidsintensitet, større usikkerhet og en mer belastende arbeidssituasjon.

Opplæring for unge arbeidstakere

Arbeidsgiver bør være ekstra bevisst på å gi unge arbeidstakere nødvendig opplæring. Det gjelder både hvordan selve arbeidet skal gjøres, og hvilke spesielle regler arbeidstakeren må følge av hensyn til sikkerhet og helse. Det må tas særlig hensyn til at unge arbeidstakere mangler arbeidserfaring og at de ikke alltid er oppmerksomme på eksisterende og potensiell risiko.

[Les mer om reglene for ungdom i arbeid](#)

Regelverk

[Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten i arbeidsmiljøloven § 3-2](#)

[Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling i arbeidsmiljøloven § 4-2](#)

[Opplæring i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, kapittel 8](#)

[Forskrift om utførelse av arbeid](#)
