



Arbeidstilsynet

# Systematisk HMS-arbeid 2025

Resultater fra en spørreundersøkelse

KOMPASS NR. 3 2026



# Innhold

<b>Sammendrag</b> .....	<b>2</b>
Hovedfunn .....	2
Systematiske forskjeller .....	3
Metodiske utfordringer .....	3
Kort oppsummert.....	4
<b>Innledning</b> .....	<b>5</b>
<b>Gjennomføring av undersøkelsen</b> .....	<b>6</b>
Utvalg .....	6
Frafall og representativitet .....	8
Spørreskjema .....	9
Telefonintervju som metode for datainnsamling .....	9
Validitet .....	9
<b>Resultater fra spørreundersøkelsen</b> .....	<b>11</b>
Systematisk HMS-arbeid med kartlegging, risikovurdering og risikoreduserende tiltak .....	11
Systematisk gjennomføring av risikovurderinger .....	11
Systematisk gjennomføring av risikoreduserende tiltak .....	16
Arbeidsgivers HMS-opplæring.....	19
Kjennetegn ved virksomheter som gir ledere HMS-opplæring .....	21
<b>Oppsummering og avsluttende diskusjon</b> .....	<b>23</b>
Systematisk HMS-arbeid med kartlegging, risikovurdering og risikoreduserende tiltak .....	23
Arbeidsgivers HMS-opplæring.....	25
Avsluttende diskusjon .....	25
<b>Referanser</b> .....	<b>28</b>
<b>Vedlegg 1: Spørreskjema</b> .....	<b>29</b>
<b>Vedlegg 2: Frafallsanalyse</b> .....	<b>44</b>
<b>Vedlegg 3: Ekstra tabeller over utvalg</b> .....	<b>49</b>
<b>Vedlegg 4: Uvektede forklaringsvariabler</b> .....	<b>50</b>

# Sammendrag

Arbeidstilsynet gjennomførte høsten 2025 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). Dette målte vi første gang i 2022 [1]. Undersøkelsen fra 2025 bygger på undersøkelsen fra 2022, selv om noen av spørsmålene er endret. Vi kan derfor sammenligne resultatene for kun én av tre forklaringsvariabler.

Telefonintervjuene ble gjennomført av Norstat på vegne av Opinion i et utvalg på litt over 1 000 virksomheter. Utvalget var kvotert etter fordelingen blant alle virksomheter med ansatte ut fra næringstilhørighet, størrelse og om virksomhetene var enkeltstående eller ei. Se for øvrig delkapittelet [Utvalg](#).

Det var en relativt høy andel av virksomhetene som sa seg villige til å bli intervjuet. Vi finner liten grad av systematiske skjevheter i frafall, i likhet med undersøkelsen i 2022.

Undersøkelsen har hovedsakelig hatt som mål å kartlegge tilstanden på følgende tre indikatorer knyttet til systematisk HMS-arbeid:

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

## Hovedfunn

Resultatene av undersøkelsen på de tre indikatorene diskutert ovenfor er oppsummert i [Tabell 1](#).

**Tabell 1: Resultater for de tre indikatorene, 2022 og 2025.**

Indikator	2022	2025	Kommentar til endring
Virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger	42 %	46 %	Ikke signifikant
Virksomheter som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak (blant de som systematisk gjennomfører risikovurderinger og hvor siste risikovurdering viste behov for risikoreduserende tiltak)	66 %	80 %	Ikke sammenlignbar
Virksomheter hvor arbeidsgiver med personalansvar har fått HMS-opplæring	51 %	56 %	Ikke sammenlignbar

Tre av fire virksomheter oppga at de gjennomfører risikovurderinger. Når vi legger til kriterier om at dette skal gjøres minst årlig, at også kartlegging av arbeidsmiljøet gjøres årlig, at ansatte involveres i dette og at prosessen dokumenteres, gjensto 46 prosent av virksomhetene. Dette gir en økning på fire prosentpoeng fra 2022. Dette er isolert

sett en betydelig økning, men den er for liten til å være signifikant på 0,05-nivå. Vi kan derfor ikke si noe rimelig sikkert om en eventuell endring i populasjonen.

Blant de som systematisk gjennomførte risikovurderinger og som i tillegg hadde identifisert behov for risikoreduserende tiltak i siste risikovurdering, finner vi at 80 prosent har gjennomført tiltak på en systematisk måte. Dette innebærer at de har utarbeidet forslag til tiltak, at disse er satt i en handlingsplan med én eller flere ansvarlige personer og at noen av eller alle tiltakene er gjennomført. På grunn av endringer i hvordan vi har stilt spørsmålene knyttet til risikoreduserende tiltak, er andelen for 2025 ikke sammenlignbar med den vi fant i 2022.

Blant ledere som har personalansvar, oppgir 77 prosent å ha fått HMS-opplæring noen gang. Tar vi høyde for at opplæringen har vært gitt på nåværende arbeidsplass og at det ikke har skjedd som selvstudium, som er satt som kriterier for indikatoren, faller andelen til 56 prosent. Ved å avgrense definisjonen til at opplæringen må ha skjedd på nåværende arbeidsplass, øker sannsynligheten for at opplæringen dreier seg om forhold som er relevante for arbeidsplassen, som er et krav i regelverket.

## Systematiske forskjeller

Bivariate analyser viser at virksomheter i offentlig sektor, virksomheter som er del av en større virksomhetsstruktur (f.eks. kjede eller kommune) eller virksomheter som har verneombud, i større grad systematisk gjennomfører risikovurderinger. Også næring, geografi, tidligere tilsyn og virksomhetens alder henger signifikant sammen med systematiske risikovurderinger, men noe svakere.

Disse sammenhengene er nokså sammenfallende med resultatene fra undersøkelsen i 2022. Vi har ikke kontrollert for om de uavhengige variablene virker gjennom hverandre eller svekker hverandre.

## Metodiske utfordringer

Som i 2022, valgte vi å måle indikatorene ved hjelp av en spørreundersøkelse via telefonintervju. For å få lettfattelige spørsmål som samtidig kan stilles over telefon til alle virksomheter, benyttet vi konkrete kriterier som var lagt tett opp til regelverket. Siden regelverket åpner for tilpasninger etter virksomhetens art og risikoforhold, vil noen kriterier slå urimelig hardt ut for noen virksomheter.

Motsatt så kan også noen av kriteriene slå for «snilt» ut. En slik undersøkelse vil ikke kunne avdekke om det er andre utfordringer virksomhetene burde ha kartlagt og risikovurdert. Dette er en viktig forutsetning for at man skal kunne iverksette de riktige risikoreduserende tiltakene, og er dermed sentralt i systematikken i forebyggende arbeidsmiljøarbeid, men krever en annen målemetode. Vi kan derfor ikke sette likhetstegn mellom resultatene fra denne spørreundersøkelsen og hva Arbeidstilsynet ville funnet i tilsyn hvor vi vurderer på bakgrunn av mer utfyllende informasjon.

## Kort oppsummert

Selv om det ikke finnes noen optimal måte å måle systematisk HMS-arbeid på i norske virksomheter, viser undersøkelsen at mange arbeidsgivere ikke jobber systematisk nok med dette. Under halvparten av virksomhetene gjennomfører risikovurderinger på en systematisk måte. Det er ingen signifikant endring i andelen fra 2022 til 2025. Blant de som gjennomfører systematiske risikovurderinger og som også har avdekket behov for tiltak, har de fleste gjennomført risikoreduserende tiltak på en systematisk måte. Det at kun litt over halvparten av de intervjuede lederne med personalansvar har blitt opplært i HMS mens de har jobbet på sin nåværende arbeidsplass, kan forklare noe av den manglende systematikken i HMS-arbeidet.

Det er en stor forskjell mellom det å selv oppgi at man gjør risikovurderinger og å faktisk gjøre dette på en systematisk måte. Uten en systematisk tilnærming til kartlegging og risikovurdering, er det sannsynlig at viktige sykdoms- og skadeforebyggende grep ikke blir tatt. En følgefeil av dette, kan bli at de som arbeider i en virksomhet ikke er kjent med hvordan internkontroll på HMS-området praktiseres. For tilsynsmyndighetene blir det langt vanskeligere å forstå og kontrollere hvordan virksomheten arbeider med HMS.

# Innledning

Et godt arbeidsmiljø er avgjørende for at arbeidstakerne ikke skal bli syke eller skadet av jobben sin, og for at flest mulig kan inkluderes i arbeidslivet. Arbeidstakere i Norge scorer generelt sett høyt på tilfredshet og motivasjon i arbeidet sitt, sammenlignet med andre land i Europa [2]. Likevel er jobb en kilde til helseplager og skader også her. Arbeidstilsynet gjennomførte i 2022 en undersøkelse som viste at det er et betydelig potensial for mer systematisk forebygging på norske arbeidsplasser, og for at arbeidsgivere i større grad skal ha opplæring i systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) [1].

Selv om det er arbeidsgiver som har ansvar for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig, bidrar Arbeidstilsynet til at virksomheter forbedrer sitt forebyggende arbeidsmiljøarbeid, blant annet ved å føre tilsyn med og veilede om kravene til systematisk HMS-arbeid og arbeidsgivers HMS-opplæring. For å følge med på i hvilken grad virksomhetene gjør dette, måler Arbeidstilsynet tilstanden på tre indikatorer:

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

Hittil har vi gjennomført måling av disse indikatorene to ganger – i 2022 og 2025 – ved hjelp av telefonintervjuer med norske virksomheter med ansatte. Hovedresultatene fra undersøkelsen i 2022 ble dokumentert i en KOMPASS-rapport fra 2023, sammen med en analyse av hvilke kjennetegn ved virksomhetene som kan forklare ulik atferd [1]. **Denne** rapporten inneholder resultater fra undersøkelsen i 2025, og sammenligner disse med resultatene fra 2022. Resultatene fra 2025 er også brutt ned på ulike kjennetegn ved virksomhetene.

Parallelt med vår telefonundersøkelse, gjennomførte Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) en tilsvarende, men nettbasert, spørreundersøkelse i en annen halvpart av populasjonen. Ett av formålene med STAMIs datainnsamling var å se hvor sensitive resultatene er for datainnsamlingsmetode, slik at fremtidige målinger om mulig kan gjøres på en mer kostnadseffektiv måte. Undersøkelsen som STAMI gjennomførte er ikke omtalt videre i denne rapporten.

# Gjennomføring av undersøkelsen

## Utvalg

Å gjennomføre en undersøkelse blant et tilfeldig og mest mulig representativt utvalg virksomheter er mer krevende enn undersøkelser blant privatpersoner. Opinion, som gjennomførte undersøkelsen i samarbeid med Norstat, har erfaring fra en rekke undersøkelser blant norske virksomheter på oppdrag fra offentlige oppdragsgivere.

Populasjonen vi ønsket å måle tilstanden i, var alle norske virksomheter innenfor Arbeidstilsynets tilsynsområde, det vil si det landbaserte arbeidslivet i Norge. I tillegg måtte virksomhetene ha minst én ansatt. På tidspunktet for undersøkelsen utgjorde dette litt over 222 000 virksomheter. Siden STAMI skulle gjennomføre sin undersøkelse med halve populasjonen, delte vi den i to, slik at populasjonen for telefonundersøkelsen var på 111 210 virksomheter.

Jo flere svar man samler inn, jo sikrere blir resultatene, alt annet likt. Når vi bruker statistiske tester i denne rapporten, forholder vi oss til et signifikansnivå på 0,05. Et signifikant funn på 0,05-nivå betyr at det kun er 5 prosent sjanse for at forskjellen vi har funnet i hele populasjonen av virksomheter er mindre. Med andre ord, betyr et lavere tall på signifikans en større sannsynlighet for at sammenhengen hadde holdt, om vi hadde gjort en tilsvarende analyse på alle norske virksomheter. Vi velger å trekke grensen ved 0,05 eller lavere og over 0,05, siden dette er vanlig i samfunnsvitenskapen, når man studerer utvalg av omtrent den størrelsen vi har her.

Siden vi ønsket å kunne bryte ned tallene på særlig interessante undergrupper og få et godt nok tallgrunnlag for sammenligning over tid, ble 1 000 intervju anslått å være tilstrekkelig. Virksomhetene ble trukket fra populasjonen med såkalt tilfeldig stratifisert utvelging. En helt tilfeldig trekning, uten stratifisering, kan føre til at visse grupper blir under- eller overrepresentert i utvalget. Dette unngikk vi ved å dele populasjonen av virksomheter inn i grupper etter kombinasjoner av næring og størrelse, før det ble trukket et proporsjonalt antall virksomheter tilfeldig fra hver av disse gruppene. Næring og virksomhetsstørrelse er to variabler som kan antas å påvirke systematisk HMS-arbeid. Derfor sikret vi at fordelingen i utvalget gjenspeilet den faktiske virksomhetspopulasjonen på nettopp disse to variablene. Størrelseskategoriene følger antall ansatte og er:

- 1–4 ansatte
- 5–9 ansatte
- 10–49 ansatte
- 50–99 ansatte
- 100–249 ansatte
- 250 eller flere ansatte

Siden antallet store virksomheter i populasjonen 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 mulige risikofaktorer ved arbeidet som utføres. Samme type gruppering er gjort blant annet i den europeiske ESENER-undersøkelsen og i forrige rapport om systematisk HMS-arbeid [1], [3]. De grupperte næringene er satt sammen av følgende hovednæringskoder:

- 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 og tjenesteyting
- O: Offentlig administrasjon
- P: Undervisning
- Q: Helse og sosial

Antall gjennomførte intervjuer i hver gruppe er gjengitt i [Tabell 2](#). Totalt endte vi opp med 1 076 intervjuer.

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

Nærings-kode	1 – 4 ansatte	5 – 9 ansatte	10 – 19 ansatte	20 – 49 ansatte	50 – 99 ansatte	100 – 249 ansatte	250 ansatte og over	Totalt
<b>A</b>	24	5	3	2	0	0	0	<b>34</b>
<b>B, D, E, F</b>	78	25	19	16	5	3	1	<b>147</b>
<b>C</b>	18	10	8	9	3	3	1	<b>52</b>
<b>G, H, I, R</b>	118	81	67	37	7	5	1	<b>316</b>
<b>J, K, L, M, N, S</b>	200	45	29	17	7	7	2	<b>307</b>
<b>O</b>	4	3	4	6	2	2	1	<b>22</b>
<b>P</b>	12	6	5	8	6	5	1	<b>43</b>
<b>Q</b>	44	23	26	38	12	9	3	<b>155</b>
<b>Totalt</b>	<b>498</b>	<b>198</b>	<b>161</b>	<b>133</b>	<b>42</b>	<b>34</b>	<b>10</b>	<b>1076</b>

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.

Vi oppdaget underveis i datainnsamlingen at veldig få virksomheter som ikke var del av et større foretak var blitt intervjuet. Vi vet at også dette kan ha betydning for systematiske HMS-arbeid, ved at enkeltstående virksomheter for eksempel har betraktelig lavere andel med verneombud [4]. Vi tilføyde derfor en tredje kvotevariabel – enkeltstående virksomhet kontra virksomheter som er del av en større formell

virksomhetsstruktur som for eksempel en kjede eller en kommune. Dette førte til at vi endte opp med 1076 intervju. Den vektete fordelingen av virksomheter tilsvarende den uvektede i [Tabell 2](#) er gjengitt i [Tabell 18](#) i [Vedlegg 3: Ekstra tabeller over utvalg](#). Denne ekstravoteringen sikret oss proporsjonalt riktig andel virksomheter også etter struktur. Det førte sannsynligvis også til at vi i 2025-undersøkelsen har en høyere andel enkeltstående virksomheter med i undersøkelsen enn vi hadde i 2022, noe som igjen sannsynligvis innebærer mer presise anslag enn i 2022. Se for øvrig delkapittelet Frafall og representativitet.

For variabler hvor vi kun rapporterer tall for intervjuer med personer som var ledere med personalansvar, er tallene vektet med en egen cellevekt for ledere bygd etter antagelsen om at andelen lederintervju er lik i alle næringene. Fordelingen for de vektete lederintervjuene er gjengitt i [Tabell 19](#) i [Vedlegg 3: Ekstra tabeller over utvalg](#).

## Frafall og representativitet

Opinion hadde telefonnummer til rundt 48 000 av de litt over 111 000 virksomhetene i utvalgsrammen vår. Virksomhetene som falt fra på grunn av dette skilte seg litt fra de vi hadde telefonnummer på, men denne forskjellen er ikke stor, se for øvrig [Figur 4](#) i [Vedlegg 2: Frafallsanalyse](#).

Det ble deretter trukket tilfeldig blant de omtrent 48 000 virksomhetene med nummer. Her ble 17 001 virksomheter forsøkt kontaktet, men en del oppnådde vi ikke kontakt med. [Tabell 3](#) viser antall og andel av virksomheter hvor det både ble oppnådd kontakt og virksomheten var i målgruppen. Av disse nektet 3 152 å svare på undersøkelsen, noe som tilsvarer 55 prosent. Det at de resterende til sammen 45 prosentene var villige til å la seg intervjuer er relativt høyt for denne målgruppen, selv om en del avtaler ikke ble benyttet til intervju.

**Tabell 3: Intervjustatus for virksomheter det ble oppnådd kontakt med og som var i målgruppen.**

Endelig status	Antall	Prosentandel
Nekt	3152	55,0 %
Avtalt, men ikke intervjuet	1505	26,3 %
Intervjuet	1076	18,8 %
<b>Totalt</b>	<b>5733</b>	<b>100,0 %</b>

Det å takke ja til å delta i undersøkelsen, kan i seg selv påvirkes av hvor gode virksomhetene er på å være systematiske i HMS-arbeidet, slik at de som ikke etterlever regelverket i mindre grad velger å delta. Som vist i [Vedlegg 2: Frafallsanalyse](#), er det lite som tyder på at sistnevnte har vært en stor faktor: En test med Arbeidstilsynets prediksjonsmodell for etterlevelse av arbeidsmiljøregelverket viser at det sannsynligvis er liten forskjell mellom de som lot seg intervjuer og de som nektet [\[5\]](#).

Siden vi gjennomfører undersøkelsen med samme metode som i 2022, antar vi at feilkildene er såpass like at denne type systematiske skjevheter ikke endrer seg over tid. Sagt med andre ord, denne typen skjevheter er «like skjeve» som sist.

Ut fra denne enkle analysen ser det ikke ut til at datainnsamlingen har ført til signifikante skjevheter mellom virksomhetene som har latt seg intervjuet kontra de som ikke har blitt intervjuet. Vi kan ikke ut fra dette si noe om det er skjevheter som skyldes ulik presisjon eller ærlighet blant de som svarer på undersøkelsen. En lengre analyse av frafall og representativitet er vist i [Vedlegg 2: Frafallsanalyse](#).

## Spørreskjema

Siden hovedformålet med denne undersøkelsen er å måle systematikken i HMS-arbeidet hos norske virksomheter over tid, bygger spørreskjemaet for denne undersøkelsen i stor grad på forrige undersøkelse i 2022. Vi henviser derfor til forrige undersøkelse for en grundigere gjennomgang av hvorfor vi har valgt å fokusere på de aspektene vi har valgt [\[1\]](#). Vi gjorde likevel noen justeringer, hvor de viktigste var:

- Splitte opp spørsmålene om risikoreduserende tiltak i flere spørsmål, slik at respondentene kun trengte å ta stilling til ett av aspektene rundt tiltak av gangen (hvorvidt forslag til tiltak var utarbeidet; plassering av ansvar på konkrete personer; om tiltakene er gjennomført)
- Nye spørsmål om hvilke arbeidsmiljøforhold som virksomhetene hadde kartlagt eller risikovurdert de siste tre årene
- Nye spørsmål om hvorvidt virksomheten har verneombud og om den er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste

Vi kuttet også ut flere spørsmål som var med i forrige runde for å kunne vurdere nøyaktigheten i registerinformasjonen om antall ansatte og næring. Lengden på skjemaet er forsøkt holdt så kort som mulig, siden dette påvirker både frafall og kvalitet.

Spørreskjemaet ligger i [Vedlegg 1: Spørreskjema](#).

## Telefonintervju som metode for datainnsamling

Ulike målemetoder kan anvendes for å måle systematikken i HMS-arbeidet i norske virksomheter. Vi skal som nevnt måle tilstanden over tid og valgte derfor samme metode som forrige måling i 2022, som også har en mer utfyllende diskusjon om fordelene ved ulike datainnsamlingsmetoder [\[1\]](#).

Selve undersøkelsen ble gjennomført i perioden 1. september til 10. oktober 2025, men med noen opphold i perioden. Utvalget omfattet 1 076 virksomheter. Ved oppnådd kontakt ba intervjueren om å få snakke med den som kan mest om HMS i virksomheten. Medianlengden på intervjuene var omtrent seks minutter.

## Validitet

Denne spørreundersøkelsen bygger på selvrapportering. Respondentene kan bevisst eller ubevisst ha oppgitt uriktige svar på undersøkelsen. Atferd som ikke er sosialt ønskelig kan underrapporteres, ved at respondenter vrir svarene sine i en mer sosialt

ønskelig retning. Dette kan være særlig aktuelt i denne undersøkelsen, siden den dreier seg om etterlevelse av regelverk.

Siden spørsmålene i hovedsak er faktaspørsmål, er sannsynligheten for misforståelser relativt lav. Begreper som «risikovurdering» og «kartlegging» kan likevel oppfattes ulikt av ulike respondenter. For å redusere muligheten for misforståelser, leste intervjuerne opp forklaringstekster før relevante spørsmål.

# Resultater fra spørreundersøkelsen

I dette kapitlet viser vi resultater fra spørreundersøkelsen i 2025, og sammenligner disse med resultatene fra 2022 der det er mulig. På grunn av enkelte justeringer i spørreskjemaet er ikke alle resultatene sammenlignbare.

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

Vi tar utgangspunkt i at et systematisk HMS-arbeid er en jevnlig repeterende prosess med tre steg [6]:

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

Vi har definert indikatoren for systematisk risikovurdering slik at den dekker de to første stegene, altså kartlegging og risikovurdering, mens indikatoren om risikoreduserende tiltak dekker det tredje.

## Systematisk gjennomføring av risikovurderinger

For å kunne kartlegge hvor stor andel virksomheter som gjennomfører systematiske risikovurderinger, har vi operasjonalisert indikatoren med utgangspunkt i følgende premisser:

- 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.

[Tabell 4](#) utdyper dette ved å vise hvordan indikatoren for systematisk gjennomføring av risikovurderinger konkret er satt sammen. Dette er likt som i undersøkelsen gjennomført i 2022.

### Hva sier regelverket?

Internkontrollforskriften fastsetter at virksomhetene skal gjenta kartlegging og risikovurdering regelmessig og ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene og dermed helse, arbeidsmiljø og sikkerhet i virksomheten [4]. 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. Kravet til dokumentasjon varierer etter virksomhetens art, aktiviteter, risiko og størrelse. Det sentrale er at alle som arbeider i virksomheten er kjent med hvordan internkontrollen innenfor HMS praktiseres. Dessuten må tilsynsmyndighetene kunne forstå hvordan virksomheten arbeider med HMS.

**Tabell 4: Kriterier i operasjonalisering av indikatoren for systematisk gjennomføring av risikovurderinger**

Kriterium	Svaralternativ som oppfyller kriteriet
Kartlegging	Ja, gjennomfører
Risikovurdering	Ja, gjennomfører
Hypighet	Årlig eller oftere
Dokumentasjon	Dokumenterer som regel eller alltid
Involvering	Verneombud eller ansatte/tillitsvalgte involveres som oftest

Det er utfordrende å sette slike kriterier med absolutte terskelverdier for de ovennevnte faktorene, siden regelverket åpner for fleksibilitet med hensyn til virksomhetens egenart. I et tilsyn vil Arbeidstilsynet vurdere dette konkret for det enkelte tilfellet. Dette har vi ikke mulighet til å gjøre gjennom en spørreundersøkelse. Kriteriene er derfor satt med utgangspunkt i både regelverkskrav og arbeidsmiljøfaglig skjønn, og kan slå for strengt ut for enkelte virksomheter.

### Under halvparten gjennomfører systematiske risikovurderinger

Når vi setter sammen indikatoren som forklart over, viser analysen at 46 prosent av de intervjuede virksomhetene tilfredsstilte alle kriteriene for systematisk gjennomføring av risikovurderinger i 2025. Denne andelen er fire prosentpoeng høyere enn tilsvarende andel i 2022. Denne forskjellen er ikke signifikant på 0,05-nivå ( $p=0,08$ ).

[Tabell 5](#) viser antall respondenter som ga gyldige svar på alle spørsmålene som er brukt for å måle indikatoren, og antall og andel blant disse som gjennomfører risikovurderinger på en systematisk måte, i henholdsvis 2022 og 2025. Kolonnen lengst til høyre viser p-verdien for endringen i andel fra 2022 til 2025.

Når vi i [Tabell 5](#) og andre steder oppgir ”antall gyldige verdier” i stedet for ”antall svar”, skyldes det at vi i en del av beregningen av indikatorene bruker spørsmål som enkelte respondenter ikke har blitt spurt om. Dette er for at respondentene skal slippe å svare på spørsmål vi allerede vet svaret på, ut fra hva de har svart på forutgående spørsmål. Eksempelvis, hvis noen har svart at de ikke gjennomfører kartlegginger, så har vi ikke spurt om hvor ofte de gjør kartlegginger. Antall som har svart på spørsmålet om hvor ofte de kartlegger, er da lavere enn antall gyldige verdier som vi bruker for å regne ut indikatoren for andel som kartlegger årlig, siden denne indikatoren også inkluderer de som sier at de ikke kartlegger i det hele tatt.

**Tabell 5: Antall respondenter med gyldige verdier og antall og andel av disse som gjennomfører systematiske risikovurderinger. Vektet.**

År	Antall gyldige verdier (n)	Antall med systematiske risikovurderinger	Andel med systematiske risikovurderinger	P-verdi endring i andel fra forrige måling
2022	952	404	42,4 %	Første måling
2025	1032	478	46,3 %	0,08

[Tabell 6](#) viser antall respondenter som har svart og antall og andel som tilfredsstilte hvert av kriteriene bak indikatoren i 2025. Vi ser at 72 prosent av virksomhetene oppga

at de gjennomfører kartlegginger minst én gang i året. Litt flere – 75 prosent – oppga at de gjennomfører risikovurderinger minst én gang i året. 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 risikovurderer uten å ha gjort en kartlegging i forkant. Hvorvidt risikovurderingene da tar for seg de viktigste risikofaktorene til enhver tid, er usikkert.

To tredeler av respondentene – 67 prosent – svarte at de som regel eller alltid dokumenterer kartlegginger og risikovurderinger. Og til slutt, var det 64 prosent som oppga at de som regel eller alltid involverer verneombud, tillitsvalgte og/eller andre representanter for de ansatte i slikt arbeid.

Selv om to tredeler eller flere oppfyller hvert av de fire kriteriene isolert sett, så sier ikke hvert enkelt kriterium så mye om den totale systematikken i arbeidet. Når vi derfor slår sammen verdiene på disse fire enkeltkriteriene, faller andelen som gjennomfører systematiske risikovurderinger til under halvparten – 46 prosent.

**Tabell 6: Antall respondenter som har svart og antall og andel av disse som oppfyller de ulike kriteriene for å gjennomføre systematiske risikovurderinger. Vektet.**

Kriterier	Antall gyldige verdier (n)	Antall «ja»	Andel «ja» av gyldige verdier
Kartlegger minst årlig	1055	762	72 %
Risikovurderer minst årlig	1048	791	75 %
Dokumenterer som regel eller alltid	1070	713	67 %
Involverer verneombud/ansatte	1074	684	64 %

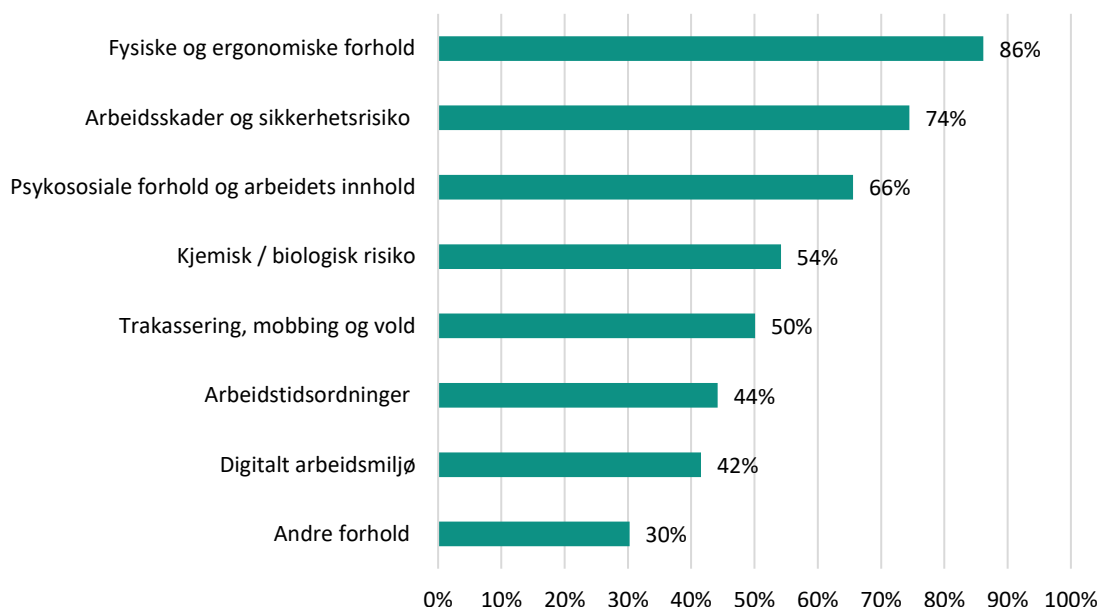
### Hvilke forhold i arbeidsmiljøet blir oftest kartlagt og risikovurdert?

I 2025 har vi lagt til et nytt spørsmål i undersøkelsen, om hvilke typer faktorer i arbeidsmiljøet virksomhetene har kartlagt og/eller risikovurdert i løpet av siste tre år. Kategoriene er nokså grove, og vi har ikke mulighet til å vurdere om virksomhetene har kartlagt og risikovurdert de viktigste faktorene for sin virksomhet. Det er likevel interessant å se hvilken type faktorer som ofte blir kartlagt og risikovurdert, og hvilke som i mindre grad blir det. Dette, sammenholdt med kjente utfordringer for gitte typer virksomheter, kan gi et mer utfyllende bilde. vi presenterer ikke en slik utfyllende analyse i denne rapporten, men dette er mulig å gjøre i fremtiden.

Resultatene i [Figur 1](#) viser at det er mest vanlig å kartlegge og risikovurdere **fysiske og ergonomiske forhold**, slik som for eksempel støy, temperatur, belysning, arbeidsstillinger, løft med mer. Nær ni av ti respondenter svarte dette. Nest vanligst var **arbeidsskader og sikkerhetsrisiko** som for eksempel fall, skader fra kjøretøy eller utstyr og lignende. Litt over sju av ti svarte bekreftende på at de har kartlagt og risikovurdert slike forhold. Litt under sju av ti har kartlagt og risikovurdert **psykososiale forhold og arbeidets innhold**, som arbeidspress, sosiale relasjoner, ledelse og medvirkning. Halvparten har kartlagt og risikovurdert **trakassering, mobbing og vold**. Dette kan også kategoriseres under psykososiale forhold, men ble skilt ut som en egen kategori i denne undersøkelsen, av hensyn til sammenlignbarhet med STAMI sin undersøkelse. Litt over halvparten svarte at de har kartlagt og risikovurdert **kjemisk**

eller biologisk risiko som farlige stoffer eller smittefare. Fire av ti har kartlagt og risikovurdert **arbeidstidsordninger**, og omtrent like mange **digitalt arbeidsmiljø** som utfordringer knyttet til nye digitale verktøy og opplæringsbehov. Tre av ti oppga at de har kartlagt og risikovurdert **andre forhold** i arbeidsmiljøet.

**Figur 1: Andel som har svart «Ja» på spørsmålet «I løpet av siste tre år, hvilke av følgende arbeidsmiljøforhold har dere kartlagt eller risikovurdert?». N=912. Vektet.**



### Årsaker til å ikke gjennomføre systematiske risikovurderinger

15 prosent av virksomhetene svarte «Nei» på spørsmålet om de gjennomfører risikovurderinger av utfordringer på arbeidsplassen. Disse ble spurt om hvorfor dette ikke blir utført. De kunne velge flere svar på dette spørsmålet. Som [Tabell 7](#) viser, er den vanligste årsaken at virksomhetene ikke ser at de har utfordringer av betydning. Andre viktige årsaker er at de ikke ser nytten av risikovurderinger, og at utfordringene allerede er kjent. Et fåtall svarte at de ikke har tid eller nødvendig kompetanse.

**Tabell 7: Årsaker til å ikke gjennomføre risikovurdering. Flere svar mulige. Vektet.**

Valgt årsak	Antall	Andel (n=152)
Det finnes ikke utfordringer av betydning	97	64 %
Ser ikke nytten av risikovurderinger	38	25 %
Utfordringene er allerede kjent	37	24 %
Vi har ikke tid til å prioritere dette	11	7 %
Den nødvendige kompetansen mangler	9	6 %
Andre grunner	11	7 %
Vet ikke	3	2 %
Antall svar	152	100 %

## **Kjennetegn ved virksomheter som gjennomfører systematiske risikovurderinger**

Vi vil nå se nærmere på om det er forskjeller på hva slags virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger, når det gjelder følgende kjennetegn:

- offentlig/privat sektor
- næring
- virksomhetsstørrelse
- virksomhetsstruktur
- virksomhetsalder
- geografisk tilhørighet
- tidligere tilsyn fra Arbeidstilsynet
- om virksomhetene har verneombud

Statistiske tester viser at hvorvidt virksomhetene i undersøkelsen systematisk gjennomfører risikovurderinger varierer signifikant med alle disse kjennetegnene, med p-verdier under 0,05. [Tabell 8](#) viser andeler som gjennomfører systematiske risikovurderinger og ikke innenfor ulike grupper, og antall gyldige verdier (n) i hver gruppe. De mest fremtredende funnene er at:

- offentlig sektor gjennomfører systematiske risikovurderinger i større grad enn privat sektor
- virksomheter i informasjon, kommunikasjon, finans, tjenesteyting gjennomfører systematiske risikovurderinger i mindre grad enn andre næringer
- større virksomheter gjennomfører systematiske risikovurderinger i større grad enn små virksomheter
- virksomheter som er del av et større foretak med flere underenheter gjennomfører systematiske risikovurderinger i større grad enn enkeltstående virksomheter
- virksomheter som har verneombud, gjennomfører systematiske risikovurderinger i større grad enn de som ikke har verneombud

Disse sammenhengene er nokså sammenfallende med resultatene fra undersøkelsen i 2022. Vi har ikke kontrollert for om de uavhengige variablene virker gjennom hverandre eller svekker hverandre. Det vil si at vi for eksempel ikke vet om det er virksomhetens størrelse eller om de har verneombud som har noe å si, fordi kravet om verneombud også er knyttet til hvor mange ansatte en virksomhet har. Sammenhengene vi viser her, sier heller ikke noe om hvilke faktorer som fører til bedre eller dårligere systematikk i risikovurderingen.

**Tabell 8: Andel virksomheter innenfor ulike grupper som systematisk gjennomfører risikovurderinger og ikke. Vektet.**

Type kjennetegn	Gruppe	Gjennomfører systematisk risikovurderinger	n (antall gyldige verdier)
<b>Sektor</b>	Offentlig sektor	80 %	142
	Privat sektor	41 %	890
<b>Næring</b>	Jordbruk, skogbruk og fiske	43 %	35
	Bygg og anlegg, bergverk, elektrisitet, vann og avløp	38 %	144
	Industri	47 %	47
	Varehandel, transport, overnatting og servering, kulturell virksomhet	47 %	318
	Informasjon, kommunikasjon, finans, tjenesteyting	34 %	309
	Off.adm., undervisning, helse og sosial	73 %	178
<b>Størrelse</b>	1–4 ansatte	25 %	493
	5–9 ansatte	54 %	197
	10–19 ansatte	64 %	160
	20–49 ansatte	75 %	123
	50–99 ansatte	87 %	38
	100 eller flere ansatte	86 %	21
<b>Alder</b>	2 år eller mindre	52 %	25
	3–5 år	38 %	45
	6–10 år	25 %	79
	11–20 år	39 %	259
	Mer enn 20 år	55 %	468
<b>Struktur</b>	Enkeltstående	34 %	732
	Ikke enkeltstående	77 %	299
<b>Geografisk område</b>	Øst	41 %	383
	Sør	47 %	187
	Vest	49 %	269
	Nord	53 %	192
<b>Tilsyn</b>	Ja, har hatt tilsyn	63 %	245
	Nei, ikke hatt tilsyn	41 %	787
<b>Verneombud</b>	Ja, har verneombud	66 %	616
	Nei, har ikke verneombud	17 %	412

## 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 kunne kartlegge hvor stor andel virksomheter som gjennomfører systematiske risikovurderinger, har vi tatt utgangspunkt i regelverket, nærmere bestemt internkontrollforskriften. Vi har operasjonalisert indikatoren ut fra følgende premisser:

- Tiltakene skal følge av en systematisk risikovurdering.
- Forslag til tiltak for å redusere identifiserte utfordringer skal være utarbeidet.
- Virksomheten må ha lagt konkrete planer for å gjennomføre tiltakene, med ansvar for gjennomføring plassert hos en person.
- Tiltakene må være gjennomført.

#### Hva sier regelverket?

Internkontrollforskriften sier at risikoreducerende tiltak skal følge av en risikovurdering og være nedfelt i en handlingsplan [7].

Veiledningsutgaven av forskriften anbefaler også at tiltakene skal oppføres i planen med en ansvarlig person og en tidsfrist for gjennomføring [10, s. 12]. Men 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.

På grunn av det første kulepunktet, er kun virksomheter som systematisk gjennomfører kartlegging og risikovurdering (altså den første indikatoren) inkludert i beregningsgrunnlaget for denne indikatoren.

[Tabell 9](#) oppsummerer hvordan indikatoren for systematisk gjennomføring av risikoreducerende tiltak konkret er satt sammen i 2025.

**Tabell 9: Kriterier i operasjonalisering av indikatoren for systematisk gjennomføring av risikoreducerende tiltak**

Kriterium	Svaralternativ som oppfyller kriteriet
Gjennomfører systematiske risikovurderinger	Ja
Identifiserte behov for tiltak i forrige risikovurdering	Ja
Utarbeidet forslag til tiltak	Ja
Har lagt konkrete planer for gjennomføring av tiltakene	Ja, med ansvar plassert hos en person
Har gjennomført de foreslåtte tiltakene	Ja, alle eller noen av tiltakene

Resultatene viser at blant de som systematisk gjennomfører risikovurderinger, gjennomfører 80 prosent risikoreducerende tiltak på en systematisk måte, dersom de har funnet behov for tiltak.

[Tabell 10](#) viser antall respondenter som ga gyldige svar på spørsmålene brukt for å sette sammen indikatoren, og antall og andel blant disse som gjennomfører risikoreducerende tiltak på en systematisk måte, i henholdsvis 2022 og 2025.

Definisjonen av denne indikatoren, og tilhørende spørsmål i spørreundersøkelsen, er endret fra 2022. Endringene er gjort på bakgrunn av erfaringer fra forrige undersøkelse,

som viste at ett av spørsmålene ble for komplisert for en del respondenter å svare på. Dette spørsmålet ble derfor delt i to i undersøkelsen for 2025. Vi har også fjernet kriteriet om tidsfrist, etter å ha vurdert at dette kan slå urimelig strengt ut. En del risikoreduserende tiltak må være løpende, og noen respondenter kan tolke et spørsmål om tidsfrist bokstavelig og i slike tilfeller svare nei på dette. Det er likevel ikke slik at de ikke jobber systematisk med risikoreduserende tiltak, av den grunn.

På grunn av disse endringene, er ikke verdien på denne indikatoren i 2025 sammenlignbar med andelen i 2022.

**Tabell 10: Antall respondenter med gyldige verdier og antall og andel av disse som gjennomfører systematiske risikovurderinger. Vektet.**

År	Antall gyldige verdier (n)	Antall som systematisk gjennomfører tiltak	Andel som systematisk gjennomfører tiltak	P-verdi endring i andel fra forrige måling
2022	147	97	66 %	Første måling
2025	182	146	79,7 %	Ikke sammenlignbar

Tabell 11 viser antall respondenter med gyldige verdier og antall og andel som tilfredsstilte hvert av kriteriene for indikatoren i 2025. Nesten alle som systematisk gjennomfører risikovurderinger og som fant utfordringer med behov for tiltak i forrige risikovurdering, har også utarbeidet forslag til tiltak for å redusere utfordringene. Det store flertallet av disse – 89 prosent – har gjennomført minst ett tiltak. Litt færre – 85 prosent – hadde lagt tiltak inn i en konkret plan med én eller flere ansvarlige personer.

**Tabell 11: Antall respondenter som har svart på spørsmålene og antall og andel av disse som oppfyller de ulike kriteriene for å systematisk gjennomføre risikoreduserende tiltak. Vektet.**

Kriterier	Antall gyldige verdier (n)	Antall «ja»	Andel «ja» av gyldige verdier
Gjennomfører systematisk risikovurderinger (indikator 1)	478		
Fant behov for risikoreduserende tiltak i forrige risikovurderinger	467	187	40 %
Utarbeidet forslag til tiltak for å løse disse utfordringene	186	180	97 %
Tiltakene er lagt i konkrete planer med ansvarlig person	185	157	85 %
Har gjennomført noen eller alle tiltakene	182	162	89 %

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.

### **Kjennetegn ved virksomheter som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak**

Også for denne indikatoren har vi sett nærmere på om det er forskjeller på hva slags virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger, når det gjelder de samme kjennetegnene som for systematisk risikovurdering. Siden antallet som

systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak er såpass lavt er ingen av de bivariate sammenhengene statistisk signifikante på 0,05-nivå. Vi kan derfor ikke si noe om hva som kjennetegner virksomheter som gjennomfører risikoreduserende tiltak på en signifikant måte, ut fra denne undersøkelsen.

## Arbeidsgivers HMS-opplæring

Hensikten med at arbeidsgivere skal ha HMS-opplæring, er at de skal ha kunnskap om grunnprinsippene i systematisk HMS-arbeid og om arbeidsmiljølovgivningen, og hvordan det skal arbeides systematisk med HMS i virksomheten [7]. Dette er viktig siden det er arbeidsgivers ansvar å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Siden det er et krav at opplæringen skal være tilpasset virksomhetens risikoforhold, har vi valgt å operasjonalisere indikatoren med at opplæringen må være gitt mens de jobbet i sin nåværende virksomhet. Hvorvidt arbeidsgivere har mottatt HMS-opplæring er derfor målt gjennom at ledere med personalansvar fikk spørsmål i undersøkelsen om de har mottatt opplæring i HMS-arbeid på sin nåværende arbeidsplass.

### Hva sier regelverket?

Arbeidsgivere har en plikt etter arbeidsmiljøloven § 3-5 til å gjennomgå opplæring i HMS-arbeid. 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 anbefales at opplæringsinnholdet relateres til erfaringer, eksempler og situasjoner fra egen virksomhet. Regelverket stiller ikke krav til hvem som skal stå for opplæringen eller hvordan den skal gjennomføres. Det er heller ikke krav til opplæringens omfang. Opplæringen må imidlertid kunne dokumenteres skriftlig, for eksempel i form av et kursbevis, som må angi innholdet i opplæringen som er gjennomført.

På grunn av kravet om dokumentasjon, bør også opplæringen ha vært gitt av andre interne eller eksterne personer, altså ikke selvstudium. Dette kan typisk være fra leder, HMS-avdeling, bedriftshelsetjenester eller en bransjeorganisasjon.

[Tabell 12](#) oppsummerer hvordan indikatoren «Arbeidsgivers HMS-opplæring» konkret er satt sammen i 2025.

**Tabell 12: Kriterier i operasjonalisering av indikatoren for arbeidsgivers HMS-opplæring**

Kriterium	Svaralternativ som oppfyller kriteriet
Er leder med personalansvar	Ja
Har fått opplæring på nåværende arbeidsplass	Ja
Har mottatt opplæring av andre (interne eller eksterne)	Ja

Blant lederne med personalansvar som svarte på undersøkelsen i 2025, hadde 56 prosent mottatt HMS-opplæring på nåværende arbeidsplass, i tråd med kriteriene beskrevet over.

[Tabell 13](#) viser antall ledere med personalansvar som ga gyldige svar på spørsmålene brukt for å sette sammen indikatoren, og antall og andel blant disse som hadde HMS-opplæring, i henholdsvis 2022 og 2025.

Definisjonen av utvalget for denne indikatoren er noe endret fra 2022. I 2025 har vi brukt ikke bare respondentens rolle i virksomheten som avgrensning av ledere, slik vi gjorde i 2022, men også hvorvidt de har personalansvar. Dette gjør at utvalget i 2025 er litt mindre, men også mer presist med hensyn til hvem som er pålagt å ha HMS-opplæring, enn i 2022.

På grunn av denne endringen, er ikke verdien på denne indikatoren i 2025 sammenlignbar med andelen i 2022.

**Tabell 13: Antall respondenter med gyldige verdier og antall og andel av disse som har fått HMS-opplæring. Vektet.**

År	Antall gyldige verdier (n)	Antall som har fått HMS-opplæring	Andel som har fått HMS-opplæring	P-verdi endring i andel fra forrige måling
2022	894	444	51 %	Første måling
2025	744	414	56 %	Ikke sammenlignbar

Siden det kun er ledere med personalansvar som er relevant utvalg for denne indikatoren, er resultatene vektet med en egen vekt kun for disse respondentene. Vi kjenner ikke fordelingen av ledere med personalansvar i populasjonen, men har antatt at antallet intervju med ledere med personalansvar er proporsjonalt med andelen virksomheter i hver kvote for hele utvalget i undersøkelsen (se også [Tabell 19](#) i [Vedlegg 3: Ekstra tabeller over utvalg](#)). Siden dette innebærer noen antagelser, tok vi også ut uvektede tall på arbeidsgivers HMS-opplæring. Som vist i [Tabell 22](#) i [Vedlegg 4: Uvektede forklaringsvariabler](#), er den uvektede prosentandelen på 57,8 prosent, altså litt høyere enn den vektete andelen.

[Tabell 14](#) viser antall respondenter med gyldige verdier og antall og andel som tilfredsstilte hvert av kriteriene for indikatoren i 2025. Av 744 ledere som har svart ja eller nei på spørsmålene som ligger bak forklaringsvariabelen, oppga 572 at de har fått HMS-opplæring noen gang. Av disse, har 444 fått opplæring der de nå er leder. Av

disse igjen, har de aller fleste, 414 respondenter, mottatt opplæring av andre, altså ikke ved selvstudium.

**Tabell 14: Antall ledere med personalansvar som har svart på spørsmålene og antall og andel av disse som oppfyller de ulike kriteriene for arbeidsgivers HMS-opplæring. Vektet.**

Kriterier	Antall gyldige verdier (n)	Antall «ja»	Andel «ja» av gyldige verdier
Har fått HMS-opplæring noen gang	744	572	77 %
Har fått HMS-opplæring på nåværende arbeidsplass	744	444	60 %
Har mottatt opplæring av andre (eksterne eller interne)	744	414	56 %

## 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 gitt lederne HMS-opplæring mot de som ikke har gjort det. I denne analysen har vi brukt de samme variablene som for de andre to indikatorene.

Resultatene viser at hvorvidt leder har fått HMS-opplæring på nåværende arbeidsplass varierer med virksomhetenes sektor, størrelse, alder, struktur, geografisk område, tidligere tilsyn og om de har verneombud. Det varierer **ikke** signifikant med næringsgrupperinger, som kan skyldes at antallet respondenter i enkelte næringer blir for få.

Tabell 15 viser andeler som gjennomfører systematiske risikovurderinger og ikke innenfor ulike grupper av kjennetegnene som varierer signifikant med arbeidsgivers HMS-opplæring, og antall gyldige verdier (n) i hver gruppe. De mest fremtredende funnene er at:

- offentlig sektor gir ledere HMS-opplæring i større grad enn privat sektor
- større virksomheter gir ledere HMS-opplæring i noe større grad enn små virksomheter
- eldre virksomheter gir ledere HMS-opplæring i større grad enn yngre virksomheter
- virksomheter som er del av et større foretak med flere underenheter gir ledere i større grad HMS-opplæring enn enkeltstående virksomheter
- virksomheter som har verneombud, gir ledere i større grad HMS-opplæring enn de som ikke har verneombud

Det at faktorer som størrelse og det å være del av et større foretak øker sannsynligheten for å gi ledere HMS-opplæring, kan tyde på at ressurser spiller en viktig rolle. Som for de andre to indikatorene, har vi heller ikke her kontrollert for om de uavhengige variablene virker gjennom hverandre eller nuller ut hverandre.

Tabell 15: Andel virksomheter innenfor ulike grupper som gir leder HMS-opplæring og ikke. Vektet.

Type kjennetegn	Gruppe	Leder med HMS-opplæring	n (antall gyldige verdier)
<b>Sektor</b>	Offentlig sektor	70 %	103
	Privat sektor	53 %	640
<b>Størrelse</b>	1–4 ansatte	45 %	368
	5–9 ansatte	60 %	140
	10–19 ansatte	64 %	112
	20–49 ansatte	69 %	87
	50–99 ansatte	92 %	25
	100 eller flere ansatte	85 %	13
<b>Alder</b>	2 år eller mindre	59 %	17
	3–5 år	48 %	31
	6–10 år	40 %	55
	11–20 år	52 %	183
	Mer enn 20 år	62 %	329
<b>Struktur</b>	Enkeltstående	49 %	529
	Ikke enkeltstående	73 %	215
<b>Geografisk område</b>	Øst	52 %	270
	Sør	50 %	134
	Vest	58 %	186
	Nord	65 %	153
<b>Tilsyn</b>	Ja, har hatt tilsyn	63 %	181
	Nei, ikke hatt tilsyn	53 %	564
<b>Verneombud</b>	Ja, har verneombud	64 %	459
	Nei, har ikke verneombud	43 %	281

# Oppsummering og avsluttende diskusjon

I dette kapittelet oppsummerer vi resultatene fra spørreundersøkelsen. De tre indikatorene som undersøkelsen skulle måle tilstanden på er:

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

Indikator nummer én og to henger tett sammen, fordi de er definert slik at alle som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak på forhånd må ha systematisk gjennomført risikovurderinger. Vi omtaler derfor disse to sammen i neste del. Deretter omtaler vi resultatene for HMS-opplæring av arbeidsgiver.

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

Som beskrevet i rapporten med resultater fra tilsvarende undersøkelse i 2022 [1], tar vi også her utgangspunkt i at et systematisk HMS-arbeid er en prosess som gjentas kort fortalt i følgende tre steg hvor virksomheten:

1. kartlegger arbeidsmiljøet
2. risikovurderer utfordringer identifisert i kartleggingen
3. iverksetter risikoreduserende tiltak, der risikovurderingen tilsier behov for dette

I tillegg kommer evaluering av tiltakene, som man bør gjøre før en ny kartlegging i steg 1. Prosessen er illustrert i [Figur 2](#) til høyre.



**Figur 2: 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. Indikatoren om tiltak dekker steg 3 i figuren.

Tre fjerdedeler av de intervjuede virksomhetene oppgir at de gjennomfører risikovurderinger og at de gjør det årlig. Det er imidlertid litt under halvparten – 46 prosent – som vi med rimelig sikkerhet kan si at gjør det på en systematisk måte, det vil si at de også oppfyller kriteriene vi har satt for at vi skal kunne si at det er

systematisk. I tillegg til at både kartlegginger og risikovurderinger gjøres minst årlig, er kriteriene at ansatte eller deres representanter som oftest blir involvert i dette og at prosessen som regel eller alltid blir dokumentert. Selv om prosentandelen på denne indikatoren økte fra 42 prosent i 2022 til 46 prosent i 2025, er ikke endringen statistisk signifikant på 0,05 -nivå.

En spørreundersøkelse gir oss ikke mulighet til å undersøke direkte om virksomhetene kartlegger og risikovurderer det som faktisk er de viktigste utfordringene i deres arbeidsmiljø. Dette er 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 direkte målbart gjennom en spørreundersøkelse. Vi har imidlertid spurt alle virksomhetene som oppgir å ha kartlagt og/eller risikovurdert om de har kartlagt eller risikovurdert én eller flere av sju forhåndsdefinerte typer arbeidsmiljøfaktorer. Her er det flest som oppgir fysiske og ergonomiske forhold, fulgt av arbeidsskader og sikkerhetsrisiko. Litt færre oppgir å ha kartlagt eller risikovurdert psykososiale forhold og arbeidets innhold.

Blant de virksomhetene som systematisk gjennomfører risikovurderinger og som også identifiserte behov for risikoreduserende tiltak i forrige risikovurdering, finner vi at snaue 80 prosent har gjennomført slike tiltak på en systematisk måte. Her har vi endret såpass mye på spørsmålsstillingen at en sammenligning med tallene fra 2022 ikke er relevant.

Det at en virksomhet har gjennomført tiltak på en systematisk måte vil si at tiltakene er satt i en konkret plan med ansvaret for tiltak hos en eller flere personer, i tillegg til at ett eller flere av tiltakene må være gjennomført. Kriteriene kan fremstå som litt formalistiske, men å ansvarliggjøre én eller flere personer kan ha stor betydning for om tiltaket 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 om ulike uavhengige variabler henger sammen med om virksomhetene jobber systematisk med risikovurderinger og risikoreduserende tiltak. Vi gjorde kun bivariate tester, slik at vi vet ikke om eventuelle sammenhenger kan skyldes at én eller flere andre variabler egentlig forklarer mønsteret helt eller delvis. Analysene viser at særlig virksomheter med følgende kjennetegn øker andelen som systematisk gjennomfører risikovurderinger:

- offentlig sektor
- antall ansatte
- er del av en større struktur, f.eks. en kjede eller kommune
- har verneombud

Virksomheter innen informasjon, kommunikasjon, finans, tjenesteyting gjennomfører systematiske risikovurderinger i mindre grad enn andre næringer

Når det gjelder indikatoren for systematisk gjennomføring av risikoreduserende tiltak, er utvalget betraktelig mindre. Selv om vi så på de samme uavhengige variablene som

for risikovurdering, var ingen av de bivariate sammenhengene signifikante på 0,05-nivå. Vi kan derfor ikke si noe om hva som kjennetegner virksomheter som gjennomfører risikoreducerende tiltak på en systematisk måte, ut fra denne undersøkelsen.

## Arbeidsgivers HMS-opplæring

Arbeidsgiver i en virksomhet skal ha kunnskap om grunnprinsippene i systematisk HMS-arbeid og hvordan dette skal gjennomføres, samt om regelverket rundt dette. Dette er viktig for å kunne gjøre HMS-arbeidet på en systematisk måte, og gjennom det jobbe effektivt forebyggende i det lange løp.

Litt over halvparten av ledere med personalansvar oppga å ha gjennomført HMS-opplæring på sin nåværende arbeidsplass. En del flere – 77 prosent – oppga å ha fått opplæring på nåværende **eller** tidligere arbeidsplass, men det er da usikkert om opplæringen har dekket risikoforhold i virksomheten de er leder for på nåværende tidspunkt.

Siden vi i målingen i 2025 la til kriteriet om at lederen må ha personalansvar, ble antallet respondenter for denne forklaringsvariabelen færre enn i 2022, men også en mer presis målgruppe. På grunn av denne endringen kan vi ikke si noe om andelen i 2025 innebærer en endring fra 2022.

Om virksomheter har gitt leder HMS-opplæring varierer med virksomhetenes sektor, størrelse, alder, struktur, geografisk område, tidligere tilsyn og om de har verneombud. Det er ikke statistisk signifikante forskjeller mellom næringsgrupperinger, som kan skyldes at antallet respondenter i enkelte næringer blir for få. Som for de to andre indikatorene, kan vi ikke si om sammenhengene egentlig skyldes noen av de andre variablene eller andre umålte variabler.

## Avsluttende diskusjon

Undersøkelsen gjennomført i 2025 viser at det fortsatt er et stort potensial hos norske virksomheter til å forebygge sykdom og skade på en mer systematisk måte. Rundt en fjerdedel av virksomhetene vi intervjuet kartlegger eller risikovurderer arbeidsmiljøet sjeldent eller aldri. Ytterligere rundt ti prosentpoeng gjør dette, men involverer ikke ansatte i prosessen eller dokumenterer i liten grad utfordringene som blir avdekket. Jevnlige kartlegginger med påfølgende risikovurderinger, hvor ansatte involveres og de mest sentrale funnene dokumenteres, er viktige forutsetninger for at tiltak skal treffe og virke forebyggende. Denne mangelen på systematikk kan derfor gjøre at man ikke får tak i de viktigste utfordringene og at man ikke iverksetter tilstrekkelige eller riktige tiltak.

Flere faktorer varierer med graden av systematikk i arbeidet med risikovurderinger. Det er faktorer som virksomhetenes sektor, antall ansatte, om en virksomhet er del av en større struktur og om den har verneombud som skiller mest på systematisk risikovurdering. Størrelse og sektor fant vi også utslag på i 2022 og mulige forklaringer

på sammenhengene diskuteres der [1]. Nytt av 2025 er at vi også ser på om virksomhetene er enkeltstående juridiske enheter, eller om de er del av en større virksomhetsstruktur. Det at sistnevnte virksomheter i større grad risikovurderer systematisk enn enkeltstående virksomheter, kan skyldes at større foretak gjerne har systemer for HMS-arbeid som underenhetene skal følge. En annen forklaring kan være at det kan være overlapp med andre bakgrunnsvariabler som også henger sammen med systematikken i HMS-arbeidet. Uansett hvorfor, er det rimelig å anta at mer ressurssterke virksomheter i større grad jobber systematisk med HMS-arbeidet. Som forklart over, har vi her begrenset oss til bivariate analyser og kan derfor ikke si noe videre om det.

At virksomheter med verneombud også i større grad systematisk gjennomfører risikovurderinger, kan skyldes at dette da er en ressurs for ledelsen å ta med i arbeidet. Det kan også skyldes at noen virksomheter både er bedre på systematisk risikovurdering og har verneombud. Videre, så vet vi at virksomheter som er del av en større struktur i større grad har verneombud, så noe av sammenhengen kan gjenspeile dette [4].

Undersøkelsen viser videre at arbeidsgivers HMS-opplæring varierer med virksomhetenes sektor, størrelse, alder, struktur, geografisk område, tidligere tilsyn og om de har verneombud. For faktorer som størrelse og struktur, så kan de samme forklaringene som for systematisk gjennomføring av risikovurdering gjøre seg gjeldende. At tidligere tilsyn slår ut, kan skyldes pålegg fra tilsynet eller at man generelt sett har blitt mer bevisst HMS-krav. For de andre variablene, er det mindre åpenbare grunner til skillene.

En forbedring til målingen i 2025 var at vi dekket hvilke arbeidsmiljøforhold som eventuelt ble kartlagt eller risikovurdert, selv om vi ikke kan si direkte at dette var de viktigste forholdene for den enkelte virksomheten. Det er likevel mulig å holde dette opp mot tall på hvilke risikofaktorer som er viktigst for en gitt type virksomhet, som vist i STAMIs «Faktabok om arbeidsmiljø og -helse» [2]. Vi har foreløpig ikke gjort en slik sammenligning.

Som diskutert i rapporten fra undersøkelsen i 2022, har spørreundersøkelser, som alle aktuelle målemetoder, flere mulige feilkilder og svakheter [1]. Dette gjør seg høyst gjeldende når man skal måle komplekse fenomener som systematisk HMS-arbeid. Det finnes ingen sikker måte å måle presist hvor høy andel norske virksomheter som jobber godt nok med systematiske risikovurderinger og risikoreduserende tiltak. I utgangspunktet var utvalget i undersøkelsen kvotert etter ansatte ut fra næringstilhørighet og størrelse, men underveis fant vi det nødvendig å dele opp utvalget ytterligere etter om virksomhetene var enkeltstående eller del av en større virksomhetsstruktur, som for eksempel en kjede eller en kommune. Dette førte sannsynligvis til at vi i 2025-undersøkelsen har en høyere andel enkeltstående virksomheter med i undersøkelsen enn i 2022, noe som igjen sannsynligvis innebærer mer presise anslag enn i 2022. Se for øvrig delkapittelet [Utvalg](#).

Til tross for svakheter ved målemetoden, er det fortsatt utvilsomt at mange arbeidsgivere ikke jobber systematisk nok med HMS. Det at kun litt over halvparten av

arbeidsgivere med personalansvar har mottatt HMS-opplæring kan være noe av forklaringen på at det skorter på systematikken i det forebyggende HMS-arbeidet. Det at ledere og andre nøkkelroller i en virksomhet har gjennomført HMS-opplæring henger sammen med bedre etterlevelse på sentrale arbeidsmiljøforhold [8].

Som nevnt, gjennomførte STAMI en web-undersøkelse parallelt med vår telefonbaserte datainnsamling, hvor spørreskjemaet for undersøkelsen omtalt i denne rapporten dannet første del av deres spørreskjema. STAMI benyttet da noenlunde samme kontaktmetode som beskrevet i en tidligere analyse fra Arbeidstilsynet [4]. Hvis resultatene fra STAMIs datainnsamling viser seg å være sammenlignbare med våre, vil dette være en billigere måte å måle de tre indikatorene på i fremtiden, som man potensielt også kan nå flere respondenter med. Ved å sende ut undersøkelsen på denne måten, kan man også koble på mer bakgrunnsinformasjon om de enkelte virksomhetene. En sammenligning mellom dataene som er brukt i denne rapporten og dataene STAMI har samlet inn vil sannsynligvis bli gjennomført i 2026.

# Referanser

- [1] Arbeidstilsynet, «Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter», Kompass 3/2023, 2023. [Online]. Tilgjengelig på:  
<https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/1715bdd4ec5943358b024e206969a5d4/kompass-tema-nr.-3-2023-systematisk-hms-arbeid-i-norske-virksomheter.pdf>
- [2] Statens arbeidsmiljøinstitutt, «Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2024», Oslo, STAMI-rapport årgang 25, nr. 7, 2024. [Online]. Tilgjengelig på:  
<https://noa.stami.no/wp-content/uploads/2024/09/Faktabok-om-arbeidsmiljo-og-helse-2024.pdf>
- [3] EU-OSHA, «Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3)». Åpnet: 19. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på:  
<https://osha.europa.eu/en/publications/third-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-3>
- [4] Arbeidstilsynet, «Effekter av brev om verneombud», *Innsikt - analysenytt fra Arbeidstilsynet*, bd. 2025, nr. 4, Åpnet: 27. oktober 2025. [Online]. Tilgjengelig på:  
<https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/rapportar/innsikt/innsikt-4---2025.pdf>
- [5] Arbeidstilsynet, «Arbeidstilsynets prediksjonsindeks», *Innsikt - analysenytt fra Arbeidstilsynet*, bd. 2019, nr. 1, 2019.
- [6] «Risikovurdering». Åpnet: 8. januar 2026. [Online]. Tilgjengelig på:  
<https://www.arbeidstilsynet.no/hms/risikovurdering/>
- [7] «HMS-opplæring for ledere». Åpnet: 8. januar 2026. [Online]. Tilgjengelig på:  
<https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsgiver/hms-opplaring-ledere/>
- [8] V. Foldal, H. K. Moløkken, M. Heer, M. Støver, og L. C. Burger, «Krav til HMS-opplæring», Arbeidstilsynet, Trondheim, 4, okt. 2025. [Online]. Tilgjengelig på:  
<https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/rapportar/kompass/kompass-tema-nr-4.-2025-krav-til-hms-opplaring.pdf>

# Vedlegg 1: Spørreskjema

Spørreundersøkelse på vegne av Arbeidstilsynet

Blant underenheter med ansatte i norsk, landbasert arbeidsliv

nace\_hoved

*KUN VEILEDNING TIL INTERVJUER, IKKE LES OPP.*

- 1 A Jordbruk, skogbruk og fiske
- 2 B Bergverksdrift og utvinning
- 3 C Industri
- 4 D Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannforsyning
- 5 E Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet
- 6 F Bygge- og anleggsvirksomhet
- 7 G Varehandel, reparasjon av motorvogner
- 8 H Transport og lagring
- 9 I Overnattings- og serveringsvirksomhet
- 10 J Informasjon og kommunikasjon
- 11 K Finansierings- og forsikringsvirksomhet
- 12 L Omsetning og drift av fast eiendom
- 13 M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting
- 14 N Forretningsmessig tjenesteyting
- 15 O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning
- 16 P Undervisning
- 17 Q Helse- og sosialtjenester

- 18 R Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter
- 19 S Annen tjenesteyting

storrelse

*KUN VEILEDNING TIL INTERVJUER, IKKE LES OPP.*

- 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

intro

God dag, mitt navn er [navn på intervjuer], og jeg ringer fra Norstat på vegne av Arbeidstilsynet. Vi er i gang med å gjennomføre en undersøkelse om helse, miljø og sikkerhet (HMS) på norske arbeidsplasser.

*IKKE LES ALTERNATIVER*

- 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

Filter: Hvis **storrelse** = 1,2

underti

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

Filter: Hvis **storrelse** = 3,4

titilfemti

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

Filter: Hvis **nace\_hoved** = 1,2,3,4,5,6 og **storrelse** = 5,6,7

overfemtia

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.

Filter: Hvis **nace\_hoved** = 7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19, 20,21 og **storrelse** = 5,6,7

overfemtib

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

rolle

Hva er din rolle på arbeidsplassen?

*Flere svar er mulig.*

*Hvis respondenten sier eier/partner, så probe om vedkommende også har lederfunksjon i virksomheten.*

- 1 Administrerende direktør, område- eller avdelingsleder, mellomleder, annen leder *LES OPP*
- 2 HMS-leder, HMS-rådgiver, HR-leder/rådgiver og lignende *LES OPP*
- 3 Verneombud *LES OPP*
- 4 Annet *NOTÉR, IKKE LES*
- 998 Vet ikke *IKKE LES*
- 999 Vil ikke svare *IKKE LES*

personalansvar

Har du eller har du tidligere hatt personalansvar?

- 1 Ja, jeg har personalansvar nå *LES OPP*
- 2 Ja, i tidligere stilling, men ikke i nåværende stilling *LES OPP*
- 3 Nei, jeg har aldri hatt personalansvar *LES OPP*
- 998 Vet ikke *IKKE LES*
- 999 Vil ikke svare *IKKE LES*

personalansvar\_aar

Hvor lenge har du fungert i din nåværende rolle i virksomheten?

*Registrér antall år (0 hvis mindre enn ett år)*

tekst1

*LES OPP*

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.

kartlegging

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 SVARALTERNATIVER.*

1 Ja

2 Nei

998 Vet ikke

999 Vil ikke svare

Filter: Hvis **kartlegging** = 1

kartlegging\_freq

Omtrent hvor ofte gjennomfører dere slike kartlegginger?

1 Ukentlig *LES OPP*

- 2 Månedlig *LES OPP*
- 3 Flere ganger per år *LES OPP*
- 4 Én gang i året *LES OPP*
- 5 Sjeldnere *LES OPP*
- 998 Vet ikke *IKKE LES*
- 999 Vil ikke svare *IKKE LES*

Filter: OFF

#### risikovurdering

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 SVARALTERNATIVER.*

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

Filter: Hvis **risikovurdering** = 1

#### risikovurdering\_frekk

Omtrent hvor ofte gjennomfører dere slike risikovurderinger?

- 1 Ukjentlig *LES OPP*
- 2 Månedlig *LES OPP*
- 3 Flere ganger per år *LES OPP*

- 4      Én gang i året *LES OPP*
- 5      Sjeldnere, men av og til      *LES OPP*
- 998    Vet ikke *IKKE LES*
- 999    Vil ikke svare *IKKE LES*

Filter: OFF

Filter: Hvis **kartlegging** =1 ELLER **risikovurdering** = 1

involvering

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

*Flere svar er mulig.*

*LES OPP ALLE ALTERNATIVER FØR RESPONDENTEN SVARER, UNNTATT VET IKKE OG VIL IKKE SVARE.*

- 1      Leder/mellomleder
- 2      Verneombud
- 3      Arbeidstakere og/eller tillitsvalgt
- 4      Bedriftshelsetjeneste
- 5      Andre
- 998    Vet ikke
- 999    Vil ikke svare

dokumentasjon

Blir egne kartlegginger og/eller risikovurderinger skrevet ned, fysisk eller elektronisk?  
*HER ØNSKER VI Å FÅ KOMME FREM TIL OM VIRKSOMHETEN PÅ NOEN MÅTE  
DOUMENTERER RISIKOVURDERINGENE*

- 1 Ja, alltid *LES OPP*
- 2 Ja, som regel *LES OPP*
- 3 Ja, av og til *LES OPP*
- 4 Nei, aldri *LES OPP*
- 998 Vet ikke *IKKE LES*
- 999 Vil ikke svare *IKKE LES*

Filter: OFF

Filter: Hvis **risikovurdering** = 1

kartlegging\_aar

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

*Et omtrentlig år er nok, ikke nødvendig for respondent å sjekke datoen.*

**IKKE LES SVARALTERNATIVER**

- 1 2025
- 2 2024
- 3 2023
- 4 2022 eller tidligere
- 998 Vet ikke
- 999 Vil ikke svare

siste\_risikovurd1

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

*IKKE LES SVARALTERNATIVER*

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

Filter: OFF

Filter: Hvis **siste\_risikovurd1** = 1

siste\_risikovurd3

Ble det utarbeidet forslag til tiltak for å redusere disse utfordringene?

*IKKE LES SVARALTERNATIVER*

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

Filter: OFF

Filter: Hvis **siste\_risikovurd3** = 1

siste\_risikovurd5

Er det lagt konkrete planer for gjennomføring av tiltakene, som plasserer ansvaret for tiltak hos en eller flere personer?

*LES OPP ALLE ALTERNATIVER FØR RESPONDENTEN SVARER, UNNTATT VET IKKE OG VIL IKKE SVARE.*

- 1 Vi har planer hvor ansvaret er plassert hos konkrete personer

- 2 Vi har planer, men ansvaret er ikke plassert hos noen konkrete personer
- 3 Vi har ingen planer
- 998 Vet ikke
- 999 Vil ikke svare

siste\_risikovurd4

Er de foreslåtte tiltakene gjennomført?

- 1 Ja, alle tiltakene *LES OPP*
- 2 Ja, noen av tiltakene, men ikke alle *LES OPP*
- 3 Nei, ingen av tiltakene *LES OPP*
- 998 Vet ikke *IKKE LES*
- 999 Vil ikke svare *IKKE LES*

Filter: OFF

Filter: Hvis ***kartlegging*** = 1 ELLER ***risikovurdering*** = 1

arbeidsmiljo\_risikovurdering

I løpet av siste tre år, hvilke av følgende arbeidsmiljøforhold har dere kartlagt eller risikovurdert?

***IKKE LES SVARALTERNATIVER:***

- 1 ja
- 2 nei
- 998 vet ikke

- a) Fysiske og ergonomiske forhold (f.eks. støy, temperatur, belysning, arbeidsstillinger, løft)
- b) Arbeidsskader og sikkerhetsrisiko (f.eks fall, skader fra kjøretøy eller utstyr)
- c) Kjemisk / biologisk risiko (f.eks. farlige stoffer, smittefare)
- d) Arbeidstidsordninger (f.eks. skift, hviletid, nattarbeid, lange dager, overtid)
- e) Psykososiale forhold og arbeidets innhold (f.eks. arbeidspress, sosiale relasjoner, ledelse, medvirkning)
- f) Digitalt arbeidsmiljø (f.eks. utfordringer knyttet til nye digitale verktøy, opplæringsbehov)
- g) Trakassering, mobbing og vold
- h) Andre forhold

Filter: OFF

Filter: Hvis **kartlegging** = 2 OG **risikovurdering** = 2

grunn\_ikkerisikovurdert

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

*Flere svar er mulig.*

- 1 Utfordringene er allerede kjent *LES OPP*
- 2 Det finnes ikke utfordringer av betydning *LES OPP*
- 3 Vi har ikke tid til å prioritere dette *LES OPP*
- 4 Den nødvendige kompetansen mangler *LES OPP*
- 5 Ser ikke nytten av risikovurderinger *LES OPP*
- 6 Andre grunner *NOTÉR, IKKE LES*
- 998 Vet ikke *IKKE LES*
- 999 Vil ikke svare *IKKE LES*

Filter: OFF

tekst2

*LES OPP*

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

opplaering\_1

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

*IKKE LES SVARALTERNATIVER*

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

Filter: Hvis **opplaering\_1** = 1

opplaering\_2

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

*IKKE LES SVARALTERNATIVER*

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

Filter: OFF

Filter: Hvis **opplaering\_2** = 1

opplaering\_3

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

*Flere svar er mulig.*

*IKKE LES SVARALTERNATIVER.*

- 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 Vet ikke
- 999 Vil ikke svare

Filter: OFF

tekst3

*LES OPP.*

Til slutt har vi noen mer generelle spørsmål om din arbeidsplass.

verneombud

Har dere verneombud på arbeidsplassen?

*INFORMASJON TIL INTERJUER, LES OPP TEKSTEN I KURSIV OG LITEN SKRIFT OM NØDVENDIG:*

*Verneombudet er et bindeledd mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, så de kan samarbeide om å skape en trygg arbeidsplass gjennom HMS-arbeidet.*

*IKKE LES SVARALTERNATIVER.*

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

bedriftshelsetjeneste

Er dere tilknyttet en bedriftshelsetjeneste?

*INFORMASJON TIL INTERJUER, LES OPP TEKSTEN I KURSIV OG LITEN SKRIFT OM NØDVENDIG:*

*Bedriftshelsetjeneste er en fagkyndig rådgivende tjeneste innen forebyggende HMS-arbeid. Tjenesten skal bistå arbeidsgiver og arbeidstakere med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomheten.*

*IKKE LES SVARALTERNATIVER.*

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

faar

Hvilket år er du født?

*Registrér år.*

- 998 Vet ikke
- 999 Vil ikke svare

kjonn

*Registrér kjønn på respondenten:*

- 1 Mann
- 2 Kvinne
- 3 Annet

utdann

Hva er din høyeste fullførte utdanning?

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

tekst4

*LES OPP*

Takk for hjelpen! Ha det bra!

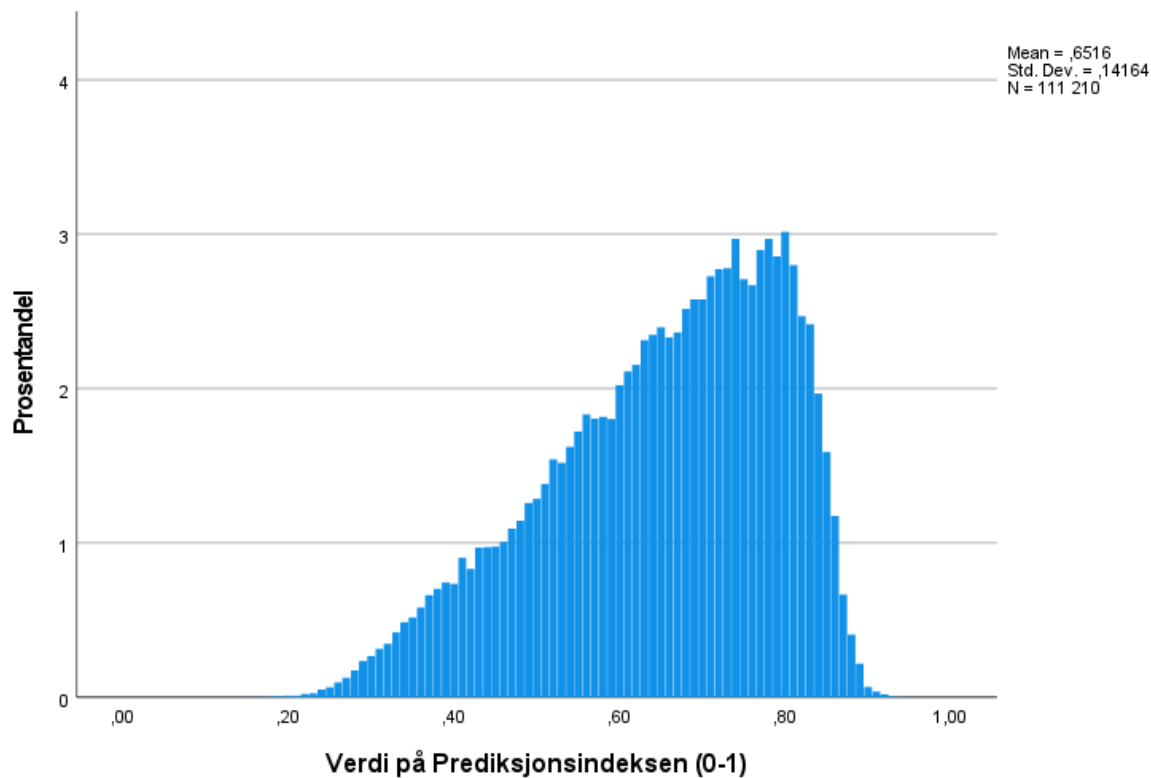
## Vedlegg 2: Frafallsanalyse

Frafallsfeil er systematiske avvik som oppstår når man går fra de rundt 222 000 virksomhetene i populasjonen til de som faktisk blir intervjuet. Siden vår undersøkelse kjøres parallelt med en lignende undersøkelse på web, ble halvparten av virksomhetene det vi trakk intervjuobjekter fra, dvs. 111 210 virksomheter. Av disse var 48098 virksomheter utvalget som kunne kontaktes, fordi de hadde gyldige og unike telefonnummer.

Av de 111 210 virksomhetene i utvalget vårt, var det 48098 virksomheter som leverandør hadde telefonnummer på og som ikke var duplikater. Det er en viss fare for dekningsfeil i registeret, men denne er vanskelig å unngå norske virksomheter ikke har noen plikt til å oppgi telefonnummer.

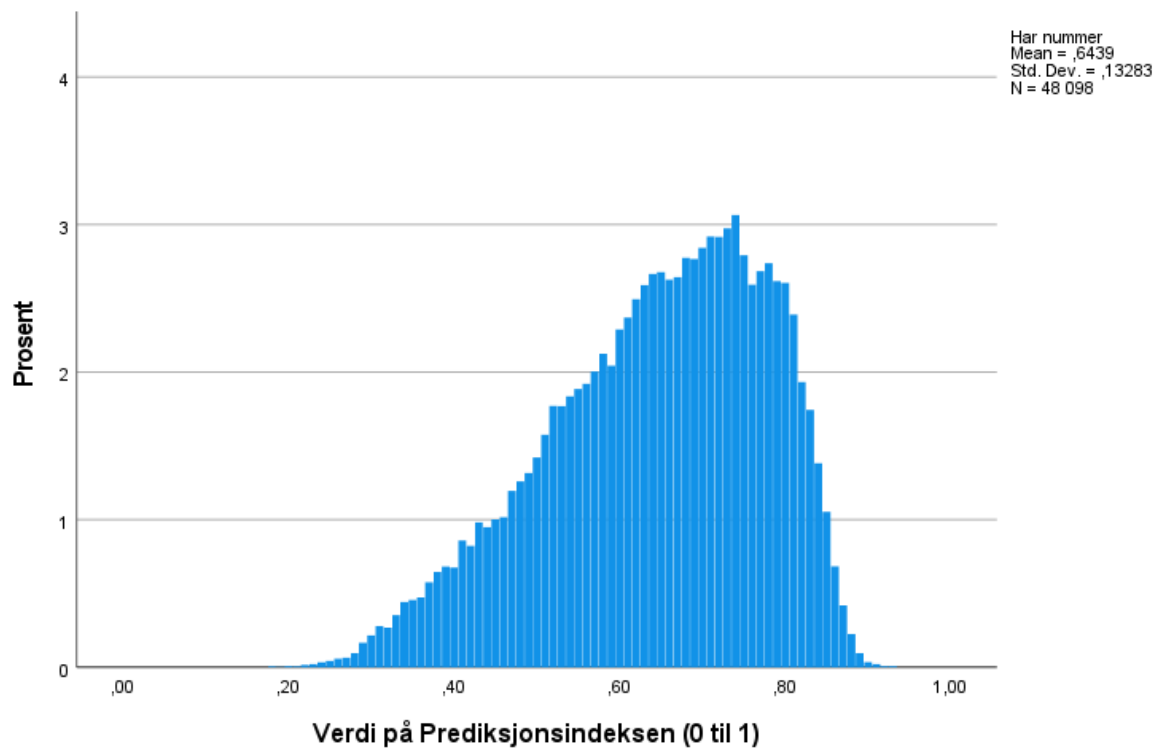
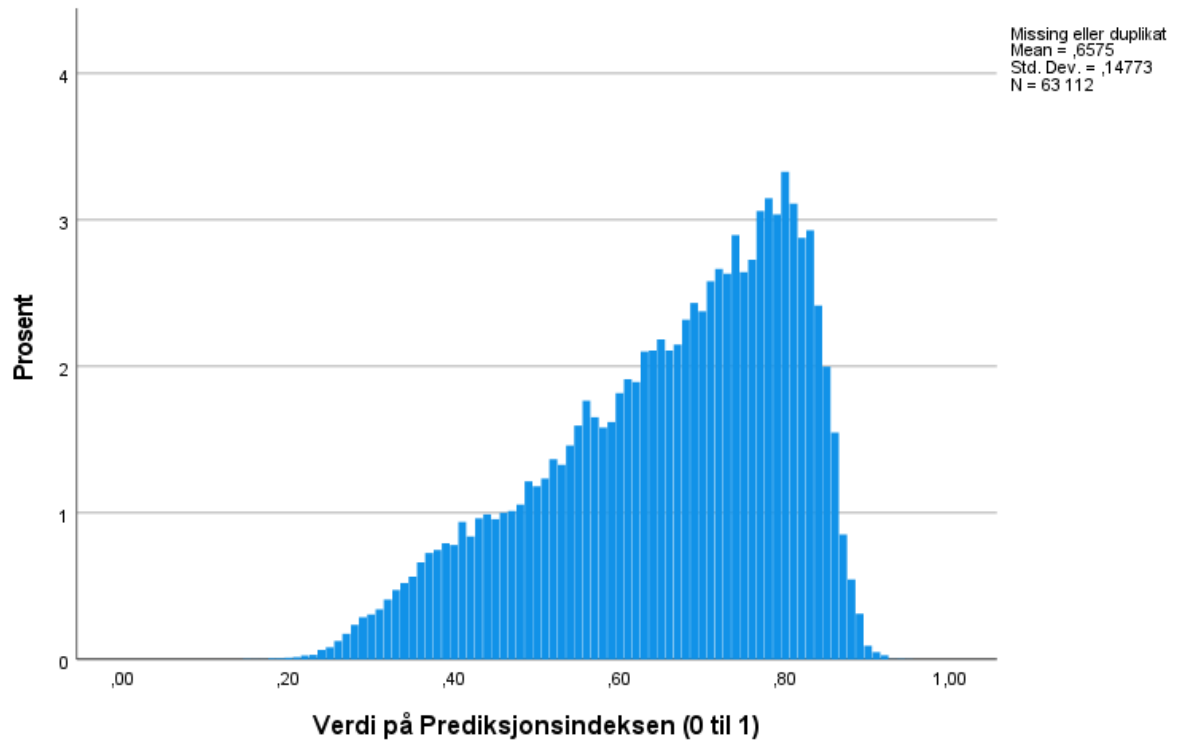
Vi kan mistenke at virksomheter som vi ikke har telefonnummer skiller seg fra de virksomhetene vi intervjuet. Det er ikke mulig å vite akkurat hvilke av stegene frem til ferdige intervju førte til skjevheter i hvilke virksomheter vi endte opp med å intervjuet. Arbeidstilsynet har imidlertid utarbeidet en beregningsmetode – kalt Prediksjonsindeksen – som anslår statistisk hvor godt virksomhetene etterlever arbeidsmiljø- og HMS-regelverket [5]. Informasjon som virksomhetens økonomi, størrelse, næring, tilsynsresultat i lignende virksomheter m.m. brukes til å beregne en verdi mellom 0 og 1 som angir sannsynligheten for alvorlige og/eller mange brudd på regelverket i virksomheten. Vi går derfor ut fra at en virksomhets verdi på Prediksjonsindeksen kan gi oss en pekepinn på faktisk atferd. Siden formålet med undersøkelsen er å måle faktisk adferd, så er denne statistiske gjetningen på alle norske virksomheters adferd nyttig å se på når vi skal sammenligne ulike grupper i utvalget.

[Figur 3](#) under viser fordelingen på Prediksjonsindeksen for alle de 111 210 virksomhetene i bruttoutvalget basert på uttrekk fra 20. august 2025. Vi ser at Prediksjonsindeksverdien for størstedelen av virksomhetene hopper seg litt opp til høyre.



**Figur 3: Verdi på Prediksjonsindeksen for alle virksomheter med ansatte.**

[Figur 4](#) under bryter virksomhetene i [Figur 3](#) opp i to grupper: de som Opinion hadde unike telefonnummer på og de som Opinion enten ikke hadde nummer på eller som hadde dupliserte nummer. Vi ser at formen på fordelingen på Prediksjonsindeksverdier for de to gruppene er nokså lik, men at de vi har gyldig nummer på, som er vist nederst, har litt lavere verdier i snitt. Gjennomsnittsverdien på Prediksjonsindeksen er på 0,658 for sistnevnte gruppe mot 0,644 for de som vi hadde unike telefonnumre til. Det er ikke overraskende at anslått etterlevelse av HMS-regelverket er dårligere i virksomheter vi mangler brukbare nummeropplysninger på, men forskjellen er ikke stor. Den er allikevel statistisk signifikant, noe som er vanlig når vi har såpass mange observasjoner. Alt i alt, så er det derfor litt systematikk i frafallet på dette steget, men frafallet er ikke stort.



Figur 4: Verdi på Prediksjonsindeksen for virksomheter uten gyldig telefonnummer (øverst) og med gyldige telefonnummer (nederst).

31097 av de 48098 virksomhetene vi hadde telefonnummer til ble ikke benyttet. Blant de resterende 17001 virksomhetene, var det 1076 intervju som ble gjennomført. [Tabell 16](#) under viser status for de ulike undergruppene av de 17001 virksomhetene som ble forsøkt kontaktet.

**Tabell 16: Status for virksomheter som ble forsøkt kontaktet.**

Endelig status	Antall	Prosentandel
Ikke svar/mobilsvar/galt nummer o.l.	10543	62,0 %
Ikke i målgruppe/ikke tilgjengelig	725	4,3 %
Nekt	3152	18,5 %
Avtalt, men ikke intervjuet	1505	8,9 %
Intervjuet	1076	6,3 %
<b>Totalt</b>	<b>17001</b>	<b>100,0 %</b>

I praksis er det snaut 11 000 hvor det ikke er gyldig kontaktinformasjon. For 725 kontaktede virksomheter er det av ulike grunner ikke fornuftig å gjennomføre intervju – virksomheten er konkurs, respondenten er på ferie, syk eller forstår ikke norsk godt nok. Det var 3152 rene nektelser. Selv om skillet mellom at man ikke er i målgruppen og de som nektet er ikke nødvendigvis krystallklart, men det er vanskelig å si at de tilhører samme gruppe. Vi betrakter kun derfor de som er kodet som nekt som nekt. Videre, så var det 1505 virksomheter hvor det ble lagt mer eller mindre forpliktende avtaler om intervju, men hvor det ikke ble gjennomført intervju. til eller nektet å la seg intervjuet. Sist så ser vi at det ble gjennomført intervju med 1076 virksomheter. Det er kun de tre siste gruppene – nekt, avtale om intervju og gjennomført intervju – hvor vi med stor sikkerhet kan si at det er virksomheter som er i målgruppen. [Tabell 17](#) under viser andelene vi gjennomførte intervju med når vi kun ser på disse tre gruppene. Vi ser at det var 55 prosent som nektet å la seg intervjuet, mens til sammen 45 prosent sa seg villige til det. Det er ikke mulig å si noe om de hvor intervju var avtalt, men ikke gjennomført ville ha blitt intervjuet hvis det hadde vært behov for det, men vi antar de aller fleste i denne gruppen ville det. En nektandel på 55 prosent er nokså lav, noe som reduserer sannsynligheten for skjevhet i dataene.

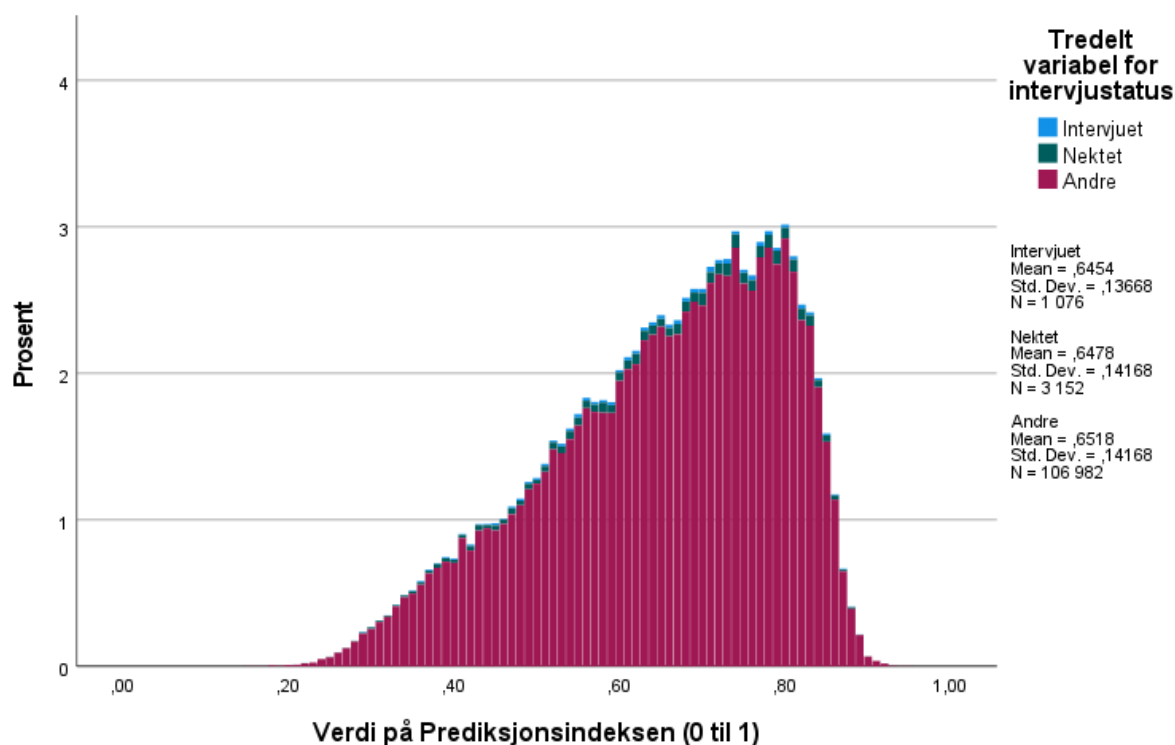
**Tabell 17: Intervjustatus for virksomheter det ble oppnådd kontakt med og som var i målgruppen.**

Endelig status	Antall	Prosentandel
Nekt	3152	55,0 %
Avtalt, men ikke intervjuet	1505	26,3 %
Intervjuet	1076	18,8 %
<b>Totalt</b>	<b>5733</b>	<b>100,0 %</b>

[Figur 5](#) under viser hvordan de som lot seg intervjuet og de som nektet å la seg intervjuet skiller seg fra hverandre og fra resten. Vi ser at det ut fra figuren ikke er store forskjeller mellom disse tre gruppene. Likeledes, så er gjennomsnittsverdiene for de tre gruppene svært likt – med drøyt et halvt prosentpoeng i fra minste verdi (de som lot seg intervjuet) til største verdi (kategorien «andre»). Det er svært liten forskjell mellom de som lot seg intervjuet og de som nektet. En test av om det er forskjell i gjennomsnittlig

Prediksjonsindeksverdi for de tre gruppene i [Figur 5](#) viser at det ikke er signifikante forskjeller ( $p=0,107$ ). Dette er på tross av et stort utvalg som lettere gir signifikante forskjeller.

Denne enkle analysen tilsier derfor at datainnsamlingen ikke har ført til signifikante skjevheter mellom virksomhetene som har latt seg intervju kontra de som ikke har blitt intervjuet. Vi kan ikke ut fra dette si noe om eventuelle skjevheter i hvordan de intervjuede virksomhetene svarer på spørsmålene.



**Figur 5: Fordeling på Prediksjonsindeksen for virksomheter i bruttoutvalget for undersøkelsen fordelt på tre grupper.**

Vi sjekket også om det var næringsmessige forskjeller i Prediksjonsindeksen mellom de som lot seg intervju og de som ikke lot seg intervju. Det var kun innad i to næringer det var signifikante forskjeller. Innad i de andre var det svært langt fra signifikante forskjeller. Blant virksomheter innen gruppen «Bygg, anlegg, bergverk, elektrisitet, vann og avløp» hadde de som lot seg intervju systematisk høyere Prediksjonsindeksverdi enn de som nektet. Blant virksomheter i «Helse og sosial» kom virksomheter som ikke ville intervjues systematisk dårligere ut på Prediksjonsindeksen. Forskjellene innad i næringene mellom de som lot seg intervju og de som nektet var uansett ikke større enn maksimalt 3 – 4 prosentpoeng.

## Vedlegg 3: Ekstra tabeller over utvalg

Tabell 18: Vektete tall av 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	250 ansatte og over	Totalt
A	26	5	3	2	0	0	0	36
B, D, E, F	84	28	20	14	3	2	0	151
C	18	9	8	7	3	2	0	47
G, H, I, R	125	87	72	39	9	3	0	335
J, K, L, M, N, S	216	48	29	18	6	3	1	321
O	4	3	4	5	2	1	0	19
P	12	4	5	8	5	2	0	36
Q	41	19	23	32	11	4	1	131
<b>Totalt</b>	<b>526</b>	<b>203</b>	<b>164</b>	<b>125</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>1076</b>

Tabell 19: Antall lederintervju etter næringskode og antall ansatte, vektet med ledervekt.

Næringskode	1 - 4 Ansatte	5 - 9 ansatte	10 - 19 ansatte	20 - 49 ansatte	50 - 99 ansatte	100 - 249 ansatte	250 ansatte og over	Totalt
A	18	4	1	1	0	0	0	24
B, D, E, F	59	19	14	10	3	1	0	106
C	13	6	6	5	1	1	0	32
G, H, I, R	89	61	50	26	5	2	0	233
J, K, L, M, N, S	152	33	20	13	4	2	1	225
O	3	2	3	3	0	1	0	12
P	8	3	3	5	4	2	0	25
Q	28	13	16	24	8	3	1	93
<b>Totalt</b>	<b>370</b>	<b>141</b>	<b>113</b>	<b>87</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>750</b>

## Vedlegg 4: Uvektede forklaringsvariabler

Tabell 20: Antall respondenter med gyldige verdier og antall og andel av disse som gjennomfører systematiske risikovurderinger – uvektede tall.

År	Antall gyldige verdier (n)	Antall med systematiske risikovurderinger	Andel med systematiske risikovurderinger	Forskjell fra vektete tall
2025	1031	502	49,0 %	+2,7 pp (46,3 %)

Tabell 21: Antall respondenter med gyldige verdier og antall og andel av disse som gjennomfører systematiske risikovurderinger – uvektede tall.

År	Antall gyldige verdier (n)	Antall som systematisk gjennomfører tiltak	Andel som systematisk gjennomfører tiltak	Forskjell fra vektete tall
2025	205	164	80,0 %	+0,1 pp (79,7 %)

Tabell 22: Antall respondenter med gyldige verdier og antall og andel av disse som har fått HMS-opplæring – uvektede tall.

År	Antall gyldige verdier (n)	Antall som har fått HMS-opplæring	Andel som har fått HMS-opplæring	Forskjell fra vektete tall
2025	756	437	58,3 %	+2,7 pp (55,6 %)



## **Arbeidstilsynet**

Tittel:

Systematisk HMS-arbeid 2025

Ansvarlig redaktør:

Gunn Robstad Andersen

Redaktør:

Vegard Stolsmo Foldal

Forfattere:

Marianne Elvsaaas Nordtømme og Ole Magnus Theisen, Arbeidstilsynet

Publiseringsdato:

Mai 2026

Postadresse:

Arbeidstilsynet

Postboks 4720 Torgarden

7468 Trondheim

Sentralbord:

73 19 97 00

ISBN: 978-82-94086-36-8

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