



inkluderende arbeidsliv

ARBEIDSMILJØSATSINGEN

Rapport til Arbeids- og inkluderingsdepartementet fra STAMI, NAV, Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynet

Dato: 15.03.2022

Innhold

Sammendrag	3
Innledning	4
Grunnlaget for arbeidsmiljøatsingen	4
Arbeidsmiljøatsingen i et koronapandemiperspektiv	6
Status og videre plan for den enkelte etat	7
STAMI	7
En bra dag på jobb	8
NOA+	8
Systematiske kunnskapsoppssummeringer	9
Arbeidsmiljørådet	9
Opplæring og undervisning	9
Styrket formidling	10
Samarbeid med NAV, PTIL og Arbeidstilsynet	11
Forhold av direkte betydning for STAMIs aktiviteter i Arbeidsmiljøatsingen og arbeidsmiljøatsingen i stort	12
Arbeidstilsynet	13
Arbeidsmiljøhjelpen	14
Veivisning	14
Pandemiens påvirkning på arbeidet	16
NAV	17
Hvordan har NAV jobbet med oppdraget i arbeidsmiljøatsingen i 2021	17
NAV Arbeidslivssenter	18
Digitale tjenester til arbeidsgiver	18
Verktøy og virkemidler fra Idèbanken	19
Samarbeid med Arbeidstilsynet, STAMI og Petroleumstilsynet	19
Petroleumstilsynet (Ptil)	20
Veivisning	20
Samarbeid med partene og bransjeprogram	20
Samarbeid mellom etatene	21
Samhandling	21
Utvikling	22
Formidling	22
Samhandling med arbeidslivets parter	23
Potensialet til arbeidsmiljøatsingen	23

Sammendrag

2021 ble et nytt annerledesår sterkt påvirket av koronapandemien. På tross av pandemien går arbeidsmiljøsatsingen ut av 2021 med en solid plattform for å bidra til bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid i norsk arbeidsliv. Det er etablert kunnskapsbaserte verktøy for 13 bransjer på Arbeidsmiljøportalen, og etatene har med det kunnet øke formidlingen av kunnskap ut til virksomhetene. Det er etablert systematiske samhandlingsarenaer mellom etatene, både på strategisk og operativt nivå som fungerer godt. Dette har lagt til rette for et kulturskifte hvor terskelen for samhandling er mye lavere, og etatene bringer hverandre inn i ulike samarbeid som støtter opp under satsingen.

Samarbeidet med partene har blitt stadig tettere gjennom avtaleperioden, og 2021 åpnet opp for at etatene og partene kunne ha langt flere aktiviteter sammen. Effekten av dette samspillet har vært tydelig både i forhold til kjennskap til satsingen, forespørsler fra IA-partene om presentasjoner, besøk på portalen og deltagere på veivisningsaktiviteter.

Arbeidsmiljøsatsingen har nå etablert rammeverket som var bestillingen ved opprettelsen, og det er etablert et betydelig trykk på både i kunnskapsproduksjon og etablering av kunnskapsbaserte verktøy, og i arbeidet med utadrettet veiledning til allerede eksisterende- og nye bransjer. Ved utgangen av 2022 vil satsingen være tilgjengelig for 19 bransjer, og dekke en betydelig andel av norsk arbeidsliv. Med økt tilgang til kunnskapsoppsummeringene, vil satsingen samlet sett kunne bidra til at virksomhetene får både oppdatert kunnskap, fakta og brukerorienterte verktøy. Samt tilgang til god veivisning og rådgiving, og derigjennom kunne jobbe kunnskapsbasert med eget arbeidsmiljø.

Innledning

I tildelingsbrevet til etatene for 2021 fremkommer det at Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet, STAMI og Arbeids- og velferdsetaten i fellesskap skal fortsette å videreutvikle arbeidsmiljøetsatsingen etter de mål og retningslinjer som er skissert i felles oppdragsbrev fra ASD av 27. februar 2019.

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv beskriver at «Arbeidsmiljøetsatsingen skal støtte opp under begge innsatsområder i IA-avtalen og dreie seg om målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidet skal bidra til virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid på de områder som i størst grad bidrar til sykefravær og frafall».

Etatene skal innen 15. mars 2022 utarbeide en felles rapport hvor de redegjør for status og videre planer i arbeidet med arbeidsmiljøetsatsingen. Rapporten skal beskrive den samlede innsatsen og hver etats bidrag inn i arbeidet. Dette kommer fram i alle etatenes tildelingsbrev, og Arbeidstilsynet har ansvar for koordinering og utarbeidelse av en felles årsrapport. Denne rapporten svarer ut dette oppdraget, for STAMI, NAV, Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynet.

Ved utarbeidelsen av rapporten er koronapandemien ikke lenger en risikofaktor for satsingen, selv om den har hatt stor påvirkning i 2020 og 2021. 25 februar 2022, invaderte Russland, Ukraina. Det er trolig at krigen i Ukraina vil kunne få en påvirkning på arbeidsmiljøetsatsingen fremover. Omfanget og konsekvensene av krigen for norsk arbeidsliv, er ennå ikke kjent. Det er samtidig grunn til å tro at krigen vil påvirke både priser, arbeidsliv og arbeidsmarkedet. Det er heller ikke utenkelig at krigen og dens konsekvenser vil kunne få en påvirkning på prioriteringer og kapasitet for både partene og flere av etatene i samarbeidet.

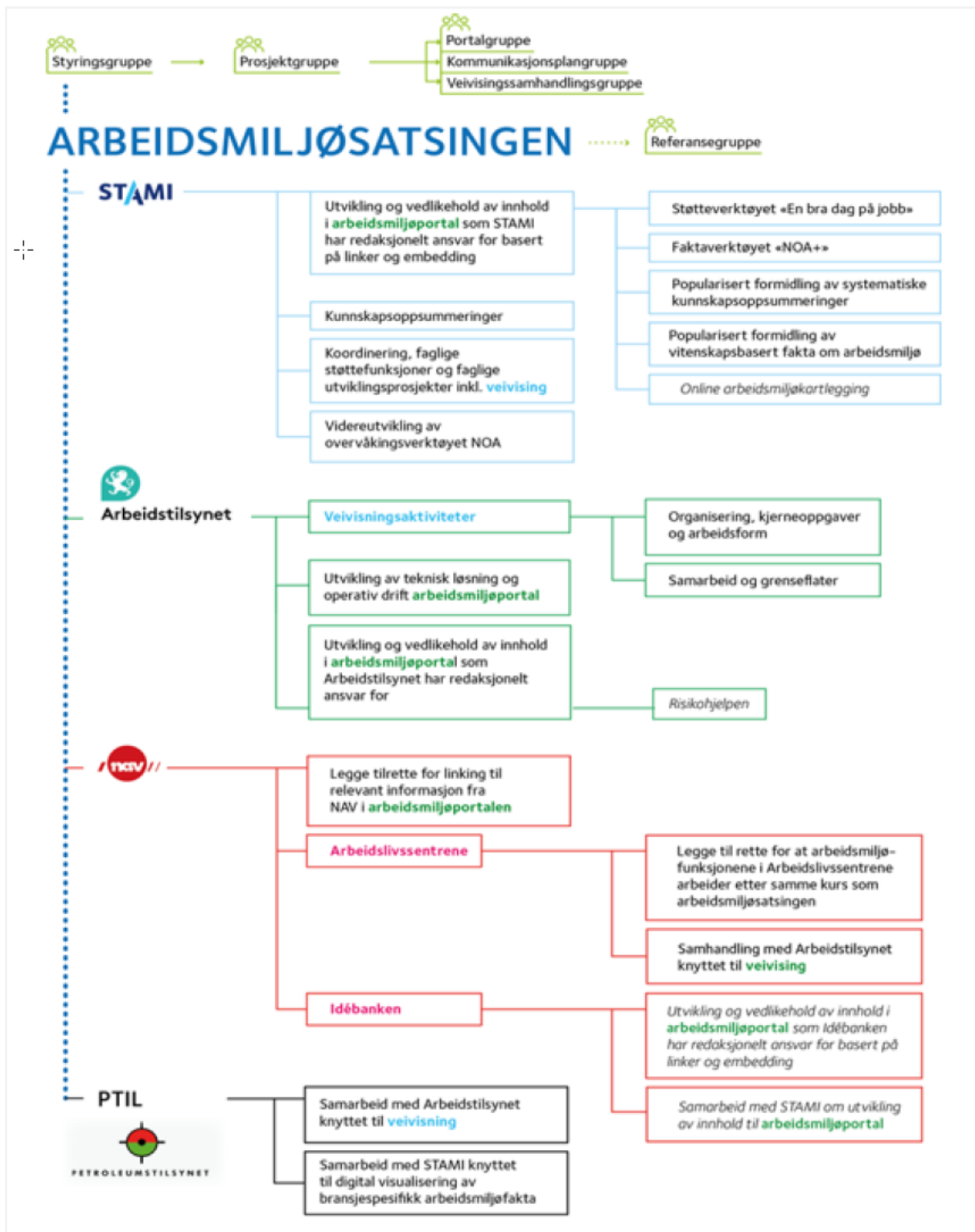
Grunnlaget for arbeidsmiljøetsatsingen

Som en del av IA-avtalen 2019 – 2022 ble det etablert en arbeidsmiljøetsatsing: «For å gjøre en offensiv innsats for bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid, etableres det en ny arbeidsmiljøetsatsing som skal bidra til kunnskap, kompetanse og verktøy for virksomhetene». Satsingen er et langsiktig tiltak som skal støtte opp under begge innsatsområdene i IA-avtalen - forebygging av sykefravær og frafall, med underpunktene spesielt målrettet innsats i bransjer med behov og gjennom kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Avtalen beskriver at «IA-avtalens suksess må vurderes i lys av partenes konkrete innsats, aktiviteter og resultater.»

Arbeidsmiljøetsatsningen ble først etablert som et prosjekt, som deretter har blitt en integrert del av etatenes drift, og som også har bidratt til nyutvikling av flere aktiviteter i de forskjellige etatene. Hensikten med arbeidsmiljøetsatsningen er at etatene i fellesskap skal bidra til å støtte partene og virksomhetene med målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Gjennom trepartssamarbeidet skal satsingen bidra til å styrke og motivere til felles innsats fra partene på arbeidsplassen for å forebygge sykefravær og frafall. Etatene skal gjennom sine virkemidler støtte opp under dette arbeidet og bidra til at virksomhetene får tilgang til god kunnskapsbasert støtte i arbeidet. Dvs. hjelp til selvhjelp.

For å samle alle virkemidlene til etatene, og å skape en enhetlig forankring av et felles budskap og formidling, ble Arbeidsmiljøportalen utviklet i et samarbeid mellom etatene. Portalen skal inneholde bransjespesifikke virkemidler, oppdatert og oppsummert kunnskap og fakta, og verktøyene for arbeidsmiljøarbeidet som skal skje på virksomhetsnivå.



Grunnlagsmodell for arbeidsmiljøetsatsingen ved etablering i 2019.

Hovedtyngden i arbeidsmiljø-satsingen ligger på Arbeidstilsynet og STAMI. Arbeidstilsynet har særlig ansvar for veivisning, tilgjengeliggjøring av kunnskapsgrunnlaget, samt utviklingen av Arbeidsmiljøhjelpen. STAMI har ansvaret for det forskningsbaserte kunnskapsgrunnlaget, kunnskapsutvikling og styrking av dette grunnlaget, samt også styrket formidling og synliggjøring, i tillegg til verktøyet En bra dag på jobb. NAVs bidrag er i hovedsak knyttet til å samordne og utnytte synergier i allerede etablerte tiltak på IA-området, eksempelvis Arbeidslivssentrenes og Idébankens aktiviteter, men også å bidra med en innlogget og virksomhetsnær, bransjerelatert mulighet for å arbeide med eget sykefravær. Petroleumstilsynet har et ansvar for å sikre petroleumsnæringens tilknytning og arbeid til satsingen, og Arbeidsmiljøportalen inneholder bransjen landbasert petroleumsvirksomhet. Dette er også skrevet inn i Agenda Kaupangs midtveisevaluering: *«En viktig forutsetning for arbeidsmiljø-satsingen er at myndighetene, med utgangspunkt i forskningsbasert kunnskap, skal kommunisere enhetlig om forebyggende arbeidsmiljøarbeid, med utgangspunkt i en felles forståelse av at «Arbeidsmiljø handler om arbeid».*

I tillegg til etatenes ansvar har også partene fått en særlig viktig rolle i arbeidsmiljø-satsingen; fra Prosjektplanen Arbeidsmiljø-satsingen 2019: *«Partene i arbeidslivet har en særlig viktig rolle mht. å styrke og motivere til felles innsats fra partene på arbeidsplassen for å forebygge og redusere sykefravær og frafall. Samarbeidet mellom partene og myndighetene er derfor særlig viktig i arbeidet med oppfølging av IA-avtalen».*

For å gi virksomhetene forskningsbasert fakta om hva som virker for forebyggende arbeidsmiljøarbeid har etableringen av arbeidsmiljø-satsningen dannet grunnlaget for tettere og bedre samhandling både mellom etatene og partene. Dette synliggjøres gjennom en mer styrket og helhetlig forankring og formidling av arbeidsmiljø-satsningens budskap om at arbeidsmiljø handler om arbeidet. Dette fundamentet danner naturligvis også grunnlaget for en videre offensiv og enhetlig satsning i 2022.

Arbeidsmiljø-satsingen i et koronapandemiperspektiv

Koronapandemien preget store deler av arbeidslivet både i 2020 og 2021, og har medført store endringer og utfordringer i alle bransjer. Virksomheter i flere bransjer har i større perioder vært nedstengt eller hatt redusert drift, mens andre har vært påvirket av smittevernstiltak. Permitteringer, smittevern og bekymringer for driften har ført til at fokuset i større grad har vært på støtteordninger og arbeidsmarked- og arbeidslivspolitik, istedenfor forebyggende arbeidsmiljø. Muligheten for etatene å få gjennomslagskraft i målgruppen for satsingen, har vært naturlig begrenset som følge av dette. Fremdriften i arbeidsmiljø-satsingen har dessuten vært påvirket av at tilgangen på virksomheter for å kunne produsere nye bransjer til Arbeidsmiljøportalen har vært minimal. Etatene har i tillegg måttet fokusere arbeidet sitt mot koronarelaterte oppgaver, noe som har gjort at ressursene til satsingen ikke har vært fulltallig. Selv om vi, ved rapportens utforming, nær sagt er over i en normalfase, er det viktig å påpeke at denne situasjonsbeskrivelsen har gjeldt store deler av 2021 - både første halvår og deler av annet halvår.

Mange av de planlagte fysiske arenaene har blitt avlyst, utsatt eller gjennomført digitalt under pandemien. Muligheten for samhandling og gjennomføring av aktiviteter har dermed ikke blitt som planlagt.

På tross av utfordringene som pandemien har medført, har Arbeidsmiljø-satsingen likevel nådd ut til mange. Det er gjennomført betydelig med digitale veiledningsaktiviteter, som har nådd godt ut til

målgruppene. Mange av disse digitale arenaene vil bli videreført når de fysiske arenaene nå åpner igjen, da det samlet vil gjøre satsingen i stand til å nå frem til flere virksomheter.

Agenda Kaupangs midtveisrapport beskriver at det på tross av pandemien, har vært betydelig framdrift i satsingen. De trekker frem at satsingen i 2021 gikk over til ordinær drift i form av ferdig etablert rammeverk for satsingen, og at det nå ligger til rette for økt veiledningsaktivitet og verktøy for flere bransjer, og større synlighet for satsingen.

Ved utgangen av pandemien står Arbeidsmiljøsatsingen med et sterkt rammeverk og struktur i form av verktøy, kunnskapsinnhenting og etablert samhandling. Verktøyene på portalen er tilgjengelig for 13 bransjer og i løpet av 2022 vil dette være opp i 19 bransjer. Dette betyr at store deler av arbeidslivet har fått kunnskapsbaserte verktøy for å jobbe med eget arbeidsmiljø, og at det er etablert et sterkt grunnlag for videre formidling av satsingen. Gjenåpningen gir arbeidsmiljøsatsingen mulighet for å nå ut i enda sterkere grad enn tidligere, både mot bransjene som nå har fått bransjerettede verktøy og mot bransjene som vil få verktøy de kommende årene.

Med dette ser vi et uforløst potensial i satsingen. Etatene har et sterkt grunnlag for videre formidling av satsingen, nå som samfunnet igjen åpner opp, og betydningen av gjenåpningen er avgjørende for arbeidsmiljøsatsingen mulighet for å lykkes i enda større grad. Med to ekstraordinære år, har etatene fortsatt skapt en fungerende satsing, som inn i et normalår kan komme til sin rett, og skape forandring i norske virksomheter.

Status og videre plan for den enkelte etat

STAMI

I Arbeidsmiljøsatsingen, den offensive innsatsen for bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid, har STAMI et særlig ansvar i satsingen for å bidra med å utvikle et styrket og forskningsbasert kunnskapsgrunnlag. STAMI skal legge til rette for mer kunnskapsbaserte tiltak i virksomhetene, blant annet gjennom å utvikle kunnskapsbaserte verktøy, som skal peke retning i arbeidsmiljøarbeidet og skal stimulere til økt og forbedret aktivitet. Dette bidraget er grunnleggende i Arbeidsmiljøportalen og for den bransjerettede inngangen i arbeidet - da STAMI har et hovedansvar for kunnskapsutviklingen og da både portal og verktøy baserer seg på kunnskap og fakta fra STAMI. STAMI har også synliggjort Arbeidsmiljøportalen med egen trykknapp fra stami.no og på egne sider "Hva er arbeidsmiljø" som handler om Arbeidsmiljøsatsingens hovedbudskap - arbeidsmiljø handler om arbeidet.

STAMIs hovedoppgaver i Arbeidsmiljøsatsingen er flere, og er i god utvikling:

- Utvikling av generelt, kunnskapsbasert innhold i Arbeidsmiljøportalen
- Utvikling av bransjerettede verktøy som skal treffe virksomhetsnivået og tilgjengeliggjøring av dem i Arbeidsmiljøportalen
 - o "NOA+"
 - o "En bra dag på jobb"
- Gjennomføre, samle og populærformidle systematiske kunnskapsoppsummeringer
- Utvikle nye kommunikasjonskanaler som podkast og filmkonsepter

- o "Arbeidsmiljørådet"
- Styrke data- og arbeidsmiljøovervåkingsgrunnlaget
- Bidra med kunnskap til og opplæring av veivisingsfunksjonene i satsingen
- Samarbeid med NAVs arbeidslivssentre
- Utvikle og oppdatere undervisningsmoduler
 - o Kunnskapsmodulene for partene i arbeidslivet
- Styrke det vitenskapelige kunnskapsgrunnlaget
- Styrket formidling

I 2021 har STAMI lagt ned betydelige ressurser i utviklingen av arbeidsmiljøets satsingen. Etter å ha lagt til rette for satsingen gjennom i hovedsak bruk av erfarne medarbeidere i 2019, har 2020 og 2021 vært preget av stor nyrekruttering av personell og aktiv utvikling av de elementene som skal inngå i satsingens side fra STAMIs side. Hovedfokus i 2021 har vært videre oppbygging av satsingens innhold, blant annet konseptene "En bra dag på jobb" og "NOA+". Amt også utvikling og etablering av "Arbeidsmiljørådet" som et eget konsept for å blant annet enklere tilgjengeliggjøre STAMIs kunnskapsoppsummeringer, men også for å bidra til å bygge hovedbudskapet i satsingen: arbeidsmiljø handler om arbeidet.

En bra dag på jobb

2021 var et år sterkt preget av korona og STAMI hadde ikke tilgang til arbeidsplassene før i august samme år noe som påvirket både fremdrift og lansering av bransjer i En bra dag på jobb og derfor også utrulling av bransjer på Arbeidsmiljøportalen. Løpende gjennom året har STAMI likevel jobbet med synliggjøring, medieplassing, og opplæring i bruk av verktøyet og innsalg av eksisterende bransjer samtidig med planlegging og bearbeidelse av faktagrunnlaget for bransjene vedtatt for 2021.

I 2021 ble likevel 6 bransjer lansert i løpet av høsten. Disse bransjene var: bilbransjen, varehandel, undervisning grunnskole, undervisning videregående skole, frisør og kontorarbeid. Bransjene er levert i tråd med prioriteringene som er forankret med arbeidslivets parter. Kontorarbeid er i utgangspunktet ikke en egen bransje, men har vært et meget etterspurt verktøy på tvers av mange bransjer - også på grunn av andelen fjernarbeid og hjemmekontor gjennom pandemien. STAMI ser allerede at bransjen er etterspurt, og at mange ulike yrkesgrupper finner gjenkjennelse i den.

Besøk på En bra dag på jobb telles ikke gjennom arbeidsmiljøportalen (eksterne nettsted), men vi ser at besøket er godt og økende. I 2021 hadde En bra dag på jobb rett i underkant av 36.000 unike brukere fordelt på 106.000 sidevisninger og 58000 besøk (sessions). I tillegg sendte vi ut 3000 plansjesett som brukes for full prosessgjennomgang.

NOA+

Ved utgangen av 2021 ble data for "NOA+" for alle relevante bransjer ferdigstilt for publisering på Arbeidsmiljøportalen. NOA+ er levert av STAMI til alle bransjer og fungerer delvis som faktaopplysning og delvis som et ekstra verktøy for virksomhetene. Både i de bransjene som også har lansert andre verktøy, men spesielt i de bransjene som ikke har fått andre verktøy i 2021, har STAMI markedsført og synliggjort verdien av NOA+. Dette er gjort med fokus på hvordan dette kan benyttes både i bransjeorganisasjonenes dialog med virksomhetene og av virksomhetene selv. Dette har vært

gjort i løpene dialog med partene i arbeidslivet, bransjeforeningen, bransjeorganisasjonene og ulike medlemsforbund.

Systematiske kunnskapsoppsummeringer

Systematiske, kritiske litteraturgjennomganger (såkalte kunnskapsoppsummeringer), er et viktig område i arbeidsmiljø-satsingen, hvor man kan høste vitenskapelige resultater fra den internasjonale forskningsfronten på en systematisk og kvalitetssikret måte. Dette er et kompetanse- og tidkrevende arbeid, og STAMI har bygget ut vår kompetanse på området ytterligere i 2021. Ikke minst har vi ferdigstilt og offentliggjort en kunnskapsoppsummering knyttet til effekter av fjernarbeid, og denne har fått bred bruk og omtale. Kunnskapsoppsummeringen er også i 2021 blitt kvalitetssikret og publisert i fagfellebedømt tidsskrift. Det er i tillegg blitt gjennomført en kunnskapsoppsummering knyttet til arbeidstidsområdet, og vi har initiert ytterligere to kunnskapsoppsummeringer knyttet til henholdsvis, effekter av intervensjoner for å forebygge muskel- og skjelettplager og betydning av rolleavklaringer for arbeidshelse.

Som et ledd i arbeidet med kunnskapsoppsummeringer, har STAMI utviklet, konseptualisert og lansert Arbeidsmiljørådet; for å rette kunnskapsoppsummeringene mot sluttbruker, og å muliggjøre bruk av kunnskapen på virksomhetsnivå. Kunnskapsoppsummeringene presenteres da både som vitenskapelig rapport/ vitenskapelig publikasjon, som faglige nettsider med direkte tilgang til publikasjonene, som populærvitenskapelige oppsummeringer og nyhetsartikler som peker retning for virksomhetene, og endelig som korte filmer og podkast-episoder rettet mot virksomhetsnivået og sluttbrukeren.

Arbeidsmiljørådet

STAMI lanserte i 2021 en overordnet opplæringsfilm om kunnskapsoppsummeringer for å synliggjøre hva dette dreier seg om og hvorfor kunnskapsoppsummeringer er så viktige for arbeidsmiljøfeltet. Filmen ble spilt inn med Petter Schjerven og er tilgjengeliggjort i alle STAMIs kanaler.

Rett i etterkant av denne forklarende filmen lanserte vi også "Arbeidsmiljørådet" et podkast og filmkonsept tilrettelagt for å tilgjengeliggjøre den oppsummerte forskningen og kunnskapen på en ny og tilgjengelig måte for sluttbrukeren. På slutten av 2021 lanserte og publiserte STAMI en film og en episode av podkasten basert på oppsummeringen av fjernarbeid/hjemmekontor. Arbeidsmiljørådet består ved rapportens skriving av 3 episoder hvor 3-5 nye episoder også er planlagt i 2022. I oktober 2021 ble hovedfilmen om hva kunnskapsoppsummeringer er for noe, og den første arbeidsmiljørådfilmen vist nærmere 4.000 ganger (hhv 3500 og 420).

Opplæring og undervisning

Kunnskapsmodulen i Arbeidsmiljøportalen har løpende i 2021 blitt fokusert i STAMIs dialog med partene i arbeidslivet - og da spesielt i dialog med medlemsforbund og enheter underliggende hovedsammenslutningene. Kunnskapsmodulen er partenes eget verktøy for opplæring i at arbeidsmiljø handler om arbeidet, og STAMI opplever at disse dynamiske opplæringspakkene - som STAMI hadde hovedansvar for utviklingen av, og som ble utviklet i tett dialog med Arbeidstilsynet og partene i arbeidslivet - blir godt tatt imot av partene og i partenes ulike medlemsforbund. Her er NHOs Arbinn og LOs websider gode eksempler. Arbeidet med å rulle ut kunnskapsmodulene har hatt fokus i 2021, og STAMI har også - sent i 2021 - etablert nye planer for videre utrulling og opplæring

gjennom 2022 - via partenes egne arenaer og opplæringsinstitusjoner; nærmest gjennom LO og AOF samt også Virke.

Arbeidsmiljøetsatsingen og verktøyene i satsingen, herunder spesielt En bra dag på jobb, har blitt inkludert i STAMIs alle kurs for bedriftshelsetjenesten (BHT) for å legge til rette for kunnskapsbasert forebygging på virksomhetsnivå også med bistand fra BHT. STAMI ser dette som en viktig målgruppe, og en viktig formidler av forebyggingsperspektivet mot virksomhetsnivået. BHT er også en tydelig definert målgruppe i arbeidsmiljøetsatsingen - som en målgruppe å både jobbe mot og igjennom.

BHT har alltid vært, og er fortsatt, en av STAMIs viktigste målgrupper da STAMIs forskningsbaserte kunnskap både benyttes og formidles ut til denne målgruppen. Å implementere satsingen og En bra dag på jobb i denne opplæringen er et viktig moment i både den styrkede formidlingen, i bruk av BHT som en god hjelper i arbeidet med kunnskapsbasert forebygging, og til slutt i selve dyktiggjøringen av virksomhetsnivået. Systematisk kritiske litteraturgjennomganger har alltid hatt en plass i disse kursene, og gjennom satsingen på kunnskapsoppsummeringer, vil også dette styrkes. Slike kunnskapsoppsummeringer inngår også i STAMIs andre fag- og spesialkurs til ulike profesjonsforeninger.

STAMI har også - i samarbeid med Arbeidstilsynet - etablert en BHT-versjon av kunnskapsmodulen til partene i arbeidslivet som er ment å tydeliggjøre kunnskapsmodulen og hvordan BHT kan bruke den i sitt arbeid med å rådgive virksomhetene, og på den måten også bidra til å styrke arbeidsmiljøetsatsingen og den bransjerettede og kunnskapsbaserte inngangen for arbeidsmiljøarbeidet. Dette nettopp for å gi BHT et forankret og tydelig verktøy for å rette eget arbeid ut mot virksomhetsnivået gjennom bruk av etablert kunnskap og fakta fra STAMI, samt kunnskapsbaserte verktøy slik som En bra dag på jobb og Arbeidsmiljøhjelpen, og ikke minst å tilgjengeliggjøre fakta på en enkel og verktøy-orientert måte gjennom NOA+.

Styrket formidling

I 2021 har STAMI - til tross for utfordringene knyttet til korona, og til tross for stor turnover på personellsiden i 2021, jobbet godt med å styrke formidlingen på arbeidsmiljøetsatsingen. 2021 har vært et år hvor langt over halvparten av året har vært nedstengt, med få muligheter til å kunne løpende lansere bransjer i En bra dag på jobb, med et noe ensidig mediefokus som til stor del har handlet om - slik som i 2020 - korona og koronahåndtering og hvor innholdsproduksjonen har klumpet seg mot slutten av året. Til tross for dette opplever vi at vi har styrket formidlingen.

STAMI har løpende, med hovedbudskapet arbeidsmiljø handler om arbeidet som fokus, løftet arbeidsmiljøkonteksten opp på samfunnsnivå gjennom en satsing på samarbeid med tunge og relevante aktører på ulike samfunnsflater. Både gjennom partene i arbeidslivet, gjennom politiske tenketanker og næringslivstopper.

Her har målsetningen vært å løfte arbeidsmiljøbegrepet inn i sfærer hvor arbeidsmiljø ofte ikke har vært løftet, og å knytte det tett til hovedbudskapet i satsingen. Dette for i så stor grad som mulig, allmenngjøre forståelsen for at arbeidsmiljø handler om arbeidet, og for å bygge en slik forståelse i bredden. For nettopp å forbedre grunnlaget for mottakelsen av våre øvrige kommunikasjonsaktiviteter. En satsing som både bidrar til å løfte verdien av arbeidsmiljø og muligheten for å aktualisere ulike sider av arbeidsmiljø og kunnskap, ikke kun STAMI eller våre aktiviteter. Å løfte inn forskningsbasert kunnskap om forebygging og arbeidsmiljø i ulike samfunnssfærer har i 2021 vært utfordrende, men til tross for et korona-preget samfunnsbilde, har

STAMI satset på å bygge flere referanser til arbeidsmiljø. Vi ser blant annet dette gjennom en økning i antall visninger på web (samlet for STAMI), og også en økning i STAMIs "Arbeidsmiljø handler om arbeidet"-sider med, i underkant av 22.000 sidevisninger hvor 17.000 er unike. STAMI har gjort dette gjennom aktiv bruk av Arendalsuka som arena, og der gjennomført arrangement som har blitt løftet som dagens arrangement og tema, gjennom webinar-serier og gjennom ulike foredrag og aktiv deltagelse på nye arenaer. Dette arbeidet har vært forankret helt til topps på instituttet, med tung og aktiv deltakelse fra STAMIs toppledelse. Knyttet til oppsummeringen av fjernarbeid/hjemmekontor, har STAMI i løpet av høstmånedene i 2021 levert tett på 50 ulike foredrag, inkludert STAMIs egne webinar, fordelt mellom våre forskere, STAMIs toppleder og enheten for kunnskapsoppsummeringer (ESK0); hos og sammen med partene i arbeidslivet, for store næringslivsaktører og på virksomhetsnivå, i tillegg til høy aktivitet i norsk medie verden.

Videre har STAMI, i 2021, økt sin satsing på sosiale medier og bruk av disse i arbeidsmiljø sammenheng, nærmere bestemt med å både bygge og å styrke En bra dag på jobb og de bransjespesifikke satsingene - både på eksisterende bransjer, men også ved lansering av nye bransjer. Dette arbeidet har vært godt understøttet gjennom aktiv bruk av sponset og plassert innhold samt også aktiv plassering av nyhetsartikler i bransjespesifikke spesialmagasin.

Parallelt med denne satsingen har STAMI også økt sin innsats på både opplæringswebinar knyttet til En bra dag på jobb og overordnet for Arbeidsmiljø satsingen og Arbeidsmiljø portalen. Instituttet har gjennomført i størrelsesorden 15 opplæringswebinar og -foredrag i arbeidsmiljø satsing og Arbeidsmiljø portalen gjennom året. Samtidig har vi, som tidligere opplyst om, også inkludert dette i STAMIs øvrige kursvirksomhet. STAMI har gjennom dette hatt i overkant av 4000 deltakere på egne kurs og webinar knyttet til arbeidsmiljø satsingen. STAMIs deltakelse på eksterne webinarer og arrangement er her ikke talt med.

Vår lansering av ulike konsept og innhold, inkludert Arbeidsmiljørådet og kunnskapsoppsummeringer, som også har åpnet flere distribusjonsarenaer for STAMI og arbeidsmiljø satsingen, har også bidratt godt til en styrket formidling.

Samarbeid med NAV, PTIL og Arbeidstilsynet

STAMI har, som redegjort for ovenfor, i satsingen samarbeidet tett med de andre etatene under AID. Dette har naturligvis vært strukturert rundt de faste møte- og samhandlingspunktene i styringsgruppe, ledelsesgruppe og redaksjonsråd, men også løpende i relasjon til andre aktiviteter.

Samarbeidet med Arbeidstilsynet og KIA er løpende, både i form av koordinering av aktiviteter, men også knyttet til utviklingen av kunnskapsmodul for BHT, webinar og planlegging av webinar-innhold samt også utvikling av fysiske konferanser hvor STAMI både har plass i styringsgruppe og i arbeidsgruppe.

Samarbeidet med Petroleumsstilsynet har i første rekke vært fokusert rundt etableringen av En bra dag på jobb i leverandørindustrien til olje og gass, og bruk av PTILs egen kartleggingsdata (RNNP) inn i faktagrunnlaget sammen med STAMIs data fra NOA. Det arbeid som gikk gjennom 2021 og inn i 2022. Videre har instituttet og PTIL etablert egne møte-flater med faglig fokus som minst skal avholdes en gang per år.

STAMI og NAV har hatt dialog omkring etableringen av En bra dag på jobb i kontorvirksomheter, med bruk av NAV som dialogvirksomhet. Dette ble forankret på toppnivå i direktoratet (HR-direktør og kommunikasjonsdirektør) og direkte med gjeldende NAV-kontor. Dessverre falt selve filmingen bort grunnet ny nedstenging i desember. NAV og STAMI har også etablert et fast møte- og samhandlingspunkt mellom organisasjonene som skal gjentas minst to ganger per år. Ut over dette

har NAV og STAMI en løpende og god dialog blant annet knyttet til etableringen av podkast og muligheter for fast samarbeid om innhold i både STAMIs og NAVs podkaster.

Forhold av direkte betydning for STAMIs aktiviteter i Arbeidsmiljøsatsingen og arbeidsmiljøsatsingen i stort

I direkte tilknytning til Arbeidsmiljøsatsingen har STAMI mange aktiviteter som det er viktig å synliggjøre. Dette da de delvis svarer på flere av hovedoppgavene til STAMI i satsingen og også bidrar til å direkte styrke STAMIs øvrige aktiviteter i satsingen, og på den måten må vurderes som relevante for denne rapporten.

STAMI har i avtaleperioden vært representert i den overordnede koordineringsgruppen for IA-avtalen hvor blant annet arbeidslivets parter deltar på strategisk nivå. STAMI deltar også i faggruppen for IA-avtalen, samt i faggruppens sekretariat. Faggruppen skal sikre og videreformidle god og relevant kunnskap om forhold av betydning for IA-avtalens mål og innsatsområder. Status og utvikling i IA-målene drøftes, i tillegg til økonomiske og administrative konsekvenser av de benyttede virkemidler.

Faggrupperapporten 2021 er hovedproduktet fra året, og her presenteres status og utvikling når det gjelder sysselsetting, sykefravær og uførhet for 2020. Sammenlignet med tidligere faggrupperapporter er det i 2021 blitt viet betydelig mer plass til arbeidsmiljøfaktorer, både knyttet til utvikling av virkemidler og kunnskap, samt statusbeskrivelser. STAMI har bidratt aktivt til disse delene av rapporten. IA-faggruppens drøftinger og vurderinger vil gi et viktig faglig grunnlag for arbeidet i koordineringsgruppen og i de prioriterte bransjesatsingene.

Et styrket datagrunnlag på IA-området er pekt på som et av de viktigste bidragene for å kunne følge utviklingen på området og gjennom dette peke på utviklingsområder. Det er også et av STAMIs viktige bidrag inn i Arbeidsmiljøsatsingen og gir økte muligheter for en tydeligere og bedre bransjeretting av arbeidet. Antall bransjer i arbeidsmiljøsatsingen kan ventes øke fra rundt 29 til nærmere 40. I 2019 ble det derfor etablert et statistikkforum bestående av NAV, Statistisk sentralbyrå (SSB) og STAMI, med formål om å styrke samarbeidet og utviklingstakten på relevant statistikk på arbeidslivsområdet. Aktiviteten på dette området har i 2021 vært lav, fortrinnsvis grunnet stort arbeidspress i NAV i tilknytning til pandemien.

STAMI ser positivt på dette styrkede samarbeidet, som vil ha positive faglige ringvirkninger for STAMI langt utover IA-perspektivene. Beslutningen, gjennom IA-samarbeidet, om å øke utvalgsstørrelsen i SSBs levekårsundersøkelse, som STAMI over tid har argumentert for, vil også utgjøre et viktig fremskritt for statistikkfeltet på arbeidsmiljøområdet og særlig knyttet til STAMIs arbeidsmiljøovervåkingsoppgaver.

NAV har på oppdrag fra departementet fått ansvar for å drifte et nyetablert FoU-program under IA-avtalen. STAMI deltar i referansegruppen til FoU-programmet. I tillegg har NAV ønsket bistand fra STAMI til dette arbeidet, og STAMI har i 2021 bidratt substansielt til utvikling av programplanen og vil også bistå under vurderinger av innkomne søknader under ledelse av NAV. STAMI må derfor avstå fra å være aktiv søker til programmet.

STAMI fikk i 2019 oppdrag fra departementet å kartlegge arbeidsmiljøforholdene i de syv utvalgte bransjene under IA-avtalen 2019-2022; sykehjem, sykehus, barnehage, persontransport, bygg og anlegg, næringsmiddelindustri og leverandørindustrien til olje- og gassnæringen. Målsettingen er blant annet å fremskaffe pålitelig og sammenlignbar kunnskap om arbeidsmiljøtilstanden for den

enkelte bransje som kan bidra til et bedre kunnskapsgrunnlag og målretting av det forebyggende arbeidet. Kartleggingene vil gjennomføres to ganger i IA-perioden, noe som også vil kunne synliggjøre endringer i arbeidsmiljøtilstanden og bidra i evalueringen av IA-bransjeprogrammene. Tilrettelegging av sykefraværstall gjøres i samarbeid med NAV. I samarbeid med IA-bransjeprogrammene utarbeidet og tilrettela STAMI i 2020 for gjennomføringen av arbeidsmiljøkartlegging i alle bransjene. På grunn av pandemien har gjennomføringen hatt ulik progresjon i de ulike bransjene og for noen bransjer har data blitt samlet inn også i 2021.

Utvalget ligger på nærmere 1.000 respondenter pr. bransje. Da de bransjespesifikke resultatene kan gi hver enkelt bransje statistikk som peker retning for videreføring og utvikling av det systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, får hver bransje en oppsummerende, deskriptiv statistikk i etterkant av gjennomført kartlegging. I 2021 har vi utarbeidet en samlet rapport basert på den første arbeidsmiljøkartleggingsrunden, og i rapporten gir en overordnet vurdering av arbeidsmiljøtilstanden basert på resultatene fra kartleggingene og tilrettelagte sykefraværdata fra NAV. Rapporten vil offentliggjøres digitalt i løpet av februar 2022.

STAMI har også samarbeidet tett med Bransjeprogrammene både ved utvikling av En bra dag på jobb i de ulike bransjene, i opplæring om bruk og i formidling og synliggjøring av verktøyet. De fleste bransjeprogrammene har innført En bra dag på jobb som et av verktøyene de fokuserer sitt arbeid omkring, og alle 7 bransjeprogram-bransjene har også i 2021 gjennomført opplæringswebinar på verktøyet. Som et ledd i Arbeidsmiljøetsatsingen har STAMI sett det som viktig å opprettholde en tett og god dialog med disse.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har hatt en sentral rolle i arbeidet med arbeidsmiljøetsatsingen i 2021. I henhold til IA-avtalen har Arbeidstilsynet gjennom målrettet veiledning, formildet arbeidsmiljøetsatsningens budskap og kunnskapsgrunnlag på arenaer der vi kan nå ut til aktører som kan påvirke virksomhetens arbeid med forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Gjennom målrettet og bransjetilpasset veiledning når Arbeidstilsynet bredt ut til målgruppen, både nasjonalt og regionalt.

Arbeidstilsynet har i 2021 gjennomført digitale og fysiske veiledninger, utviklet e-læring, samarbeidet med andre etater og partene, og videreutviklet Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøhjelpen.

Arbeidstilsynets hovedoppgaver i arbeidsmiljøetsatsningen har vært følgende;

- Utvikling av arbeidsmiljøhjelpen som er et bransjerettet verktøy som skal treffe virksomhetsnivået gjennom arbeidsmiljøhjelpen
 - Utvikling av nye bransjer
 - Brukertestning av aktører i bransjene for å sikre bransjenærhet og brukertilpasning
 - Videreutvikle arbeidsmiljøhjelpen basert på brukertestene
- Drifte og forvalte arbeidsmiljøportalen
 - Redaktøransvar i redaksjonsrådet med alle etatene for Arbeidsmiljøportalen
- Styrke veivisningen
 - Utadrettet veiledning, både digital og fysisk
 - Utvikle nye kommunikasjonskanaler som E-læring og VR
 - Utstrakt samarbeid med partene
 - Samarbeid med NAV, Petroleumstilsynet og STAMI

- Utvikle og oppdatere kunnskapsmodulene for partene i arbeidslivet sammen med STAMI

Arbeidsmiljøhjelpen

Arbeidsmiljøhjelpen er Arbeidstilsynets bransjetilpassede verktøy for forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Verktøyet har som formål å hjelpe virksomhetene å jobbe godt med forebyggende arbeidsmiljøarbeid gjennom partssamarbeid på arbeidsplassen. Verktøyet er kunnskapsbasert og tar utgangspunkt i de aktuelle arbeidsmiljøfaktorene i den enkelte bransje. Arbeidsmiljøhjelpen er tidligere utviklet for 7 bransjer. I 2021 ble verktøyet utviklet for ytterligere seks nye bransjer; frisør, bilbransjen, kontorarbeidsplasser, varehandel og undervisning for grunnskole og videregående skole.

Opplevd relevans og brukervennlighet hos reelle brukere i de nye bransjene er testet gjennom brukertesting, og har dannet grunnlag for videreutvikling og forbedring av verktøyet. Arbeidsmiljøhjelpen har i løpet av kort tid oppnådd stor bruk, og verktøyet ble besøkt 9 226 ganger i 2021. Bransjene med flest treff i 2021 var barnehage, sykehjem, sykehus, bygg og næringsmiddelindustrien. Innen utgangen av 2022 vil verktøyet være tilgjengelig for 19 bransjer. Arbeidsmiljøhjelpen for leverandørindustrien ble utviklet sammen med Petroleumstilsynet i 2021, og vil bli lansert i 2022.

Veivisning

Styrket veivisning

Arbeidstilsynet har i 2021 styrket sin veivisning av satsingen. Seksjon for kunnskapsformidling inkluderende arbeidsliv [KIA] har 17 årsverk som jobber med å veilede og formidle om forebyggende arbeidsmiljøarbeid, med særlig fokus på budskapet i satsningen arbeidsmiljø handler om arbeidet, partssamarbeid og forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. KIA har i 2021 jobbet for å forankre arbeidsmiljøetsatsingen i relevante aktiviteter på tvers av etaten, blant annet ved å samarbeide om veiledning med andre veiledningsseksjoner og inspektørene våre. Store deler av Arbeidstilsynet har i 2021 jobbet opp mot koronaoppdraget, som var Arbeidstilsynets hovedoppdrag i 2021, noe som ga begrenset mulighet for å forankre satsingen i annen utadrettet virksomhet.

I andre halvdel av 2021 ble psykiske plager og muskel- og skjelettplager løftet opp som nye etatsprioriteringer, noe som muliggjør en tettere integrering mellom arbeidsmiljøetsatsingen og annen utadrettet aktivitet i 2022.

Arbeidstilsynet har i 2021 testet ut bruk av VR film for å skape nysgjerrighet og spre kunnskap om sammenhengen mellom arbeidsmiljøfaktorer og utviklingen av muskel- og skjelettplager. Filmen er utviklet sammen med RVO-ordningen som også bruker den i sin veiledning innenfor tematikken. Arbeidstilsynet har startet arbeidet med å skape film og animasjoner som kan brukes i utadrettet aktivitet og markedsføring.

Utadrettet veiledning

Arbeidstilsynet har gjennom foredrag, workshops og digitale innlegg, formidlet kunnskap om arbeidsmiljøetsatsingen og Arbeidsmiljøportalen på mange arenaer. Det har vært en prioritering for Arbeidstilsynet å nå ut til ledere, verneombud, HR/HMS personell og tillitsvalgte som kan skape endringer i egen virksomhet, samt BHT som kan bringe kunnskapen videre.

Arbeidstilsynet har gjennomført 10 webinarer og digitale workshoper i forbindelse med arbeidsmiljøetsatsingen, med til sammen 6750 deltagere. Opptak av webinarne og workshopene har i etterkant blitt sett over 2000 ganger. Tema i disse har vært bransjespesifikt forebyggende arbeidsmiljøarbeid, partssamarbeid, presentasjon av arbeidsmiljøetsatsingen og Arbeidsmiljøportalen. De digitale workshopene ble gjennomført for verneombud i bransjene sykehjem og barnehage.

Ved innlegg og foredrag har vi formidlet om arbeidsmiljøetsatsingen, kunnskapsgrunnlaget og Arbeidsmiljøportalen i mange ulike arenaer. Gjennom konferanser har Arbeidstilsynet synliggjort Arbeidsmiljøportalen for målgruppene våre. I disse arenaene har vi, i tillegg til å promotere Arbeidsmiljøportalen, valgt å rette oppmerksomheten mot forebygging av arbeidsrelaterede muskel- og skjelettplager, psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og partssamarbeid.

Veiledning på arbeidstilsynet.no

Arbeidstilsynet.no er Arbeidstilsynets største veiledningskanal med over 5,2 millioner veiledninger hvert år. Arbeidstilsynet.no har en tematisk inngang, og innholdet i arbeidsmiljøetsatsingen er derfor integrert i de relevante temaside, slik at vi skal fortelle det samme budskapet til brukerne av arbeidstilsynet.no. Det jobbes kontinuerlig med å utvikle og tilpasse arbeidstilsynet.no til brukerne, og sikre at veiledningsinnholdet er relevant og at tema som henger sammen er linket til hverandre. På arbeidstilsynet.no tilbys det flere tjenester i tillegg til temaside, og inn mot arbeidsmiljøetsatsingen er webinar og tilgang til veiledningsressurser fra svartjenesten viktige ressurser. Fra siden er det direkte lenking til Arbeidsmiljøportalen.

Samarbeid med partene og bransjeprogrammene

Arbeidstilsynet har i 2021 etablert tett kontakt med arbeidstakerorganisasjonene og bransjeprogrammene. Sammen med bransjeprogrammene har vi gjennomført bransjespesifikke webinarer og workshops og deltatt på konferanser. I samarbeid med YS er det utviklet en e-læring for tillitsvalgte som legger vekt på kunnskapsgrunnlaget i arbeidsmiljøetsatsingen og kunnskapsmodulene, som er partenes eget verktøy for opplæring i arbeidsmiljø. Denne er utviklet som en pilot, som kan tilpasses de andre partene som ønsker i etterkant. Utvikling av e-læring og annet materiell for opplæring av tillitsvalgte for andre forbund videreføres i 2022. I tillegg har Arbeidstilsynet bidratt med innlegg i ulike fora på forespørsel fra partene.

Samarbeid med NAV

Samarbeidsavtalen som ble inngått mellom NAV og Arbeidstilsynet i 2020, for å styrke lokalt og regionalt samarbeid, er videreført i 2021 med fokus på kompetanseheving og operasjonalisering av samarbeidet både regionalt og nasjonalt.

Samarbeidet foregår på ulike nivåer i og imellom begge etater. Dette sikrer informasjonsflyt, samordning av tiltak regionalt og lokalt og et felles faglig fundament. Det er utarbeidet en tverretattlig

handlingsplan som legger føringer for samarbeidet nasjonalt og regionalt, samtidig som den stimulerer til felles regionale aktiviteter etter regionenes behov. Sammen med NAV har vi gjennomført felles samlinger, webinarer og innlegg for å nå ut til partene, bedriftshelsetjenestene og virksomhetene med arbeidsmiljøportalen og arbeidsmiljøets budskap om at arbeidsmiljø handler om arbeidet.

I samarbeid med NAV er det utviklet en opplæringspakke for ansatte i NAV Arbeidslivssenter om Arbeidsmiljøets budskap og Arbeidsmiljøportalen. Som en del av denne opplæringspakken bistod Arbeidstilsynet med utvikling av en e-læring som er tatt i bruk av 520 ansatte i NAV.

Samarbeid med Petroleumsstilsynet

Arbeidstilsynet har i 2021 arbeidet tett med Petroleumsstilsynet [PTIL]. Vi har etablert egne samarbeidsmøter i tillegg til løpende kontakt slik at vi sikrer informasjonsflyt og deling av kunnskap på tvers av de to etatene. Vi har i 2021 utarbeidet en film til bruk i vår veiledning. Filmen viser eksempel på hvordan en bedrift har oppnådd gode resultater med å redusere sykefraværet gjennom å jobbe systematisk med det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Vi har i tillegg arbeidet tett med PTIL for å produsere innhold til leverandørindustrien for petroleum i verktøyet Arbeidsmiljøhjelpen i Arbeidsmiljøportalen.

Samarbeid med STAMI

STAMI har vært en viktig bidragsyter med sine kunnskapsoppsummeringer, kunnskapsgrunnlag, og som samarbeidspartner i satsingen for Arbeidstilsynet. Gjennom regelmessig kontakt og sparring har vi i 2021 sikret informasjonsflyt og tett samarbeid. STAMI har hatt innlegg på webinarer i regi av Arbeidstilsynet, og vi har samarbeidet og invitert hverandre i gjennomføringen av innlegg hos eksterne aktører for å sikre enhetlig formidling og styrking av budskap. I tillegg har STAMI vært en viktig deltager i arbeidsgrupper for Arbeidsmiljøportalen.

Sammen har både Arbeidstilsynet og STAMI, bedriftshelsetjenesten som en viktig målgruppe for å styrke arbeidsmiljøets budskap og videreformidling av denne. I den forbindelse har vi utviklet en egen versjon av kunnskapsmodulene til bruk i veiledning ut mot bedriftshelsetjenestene.

Pandemiens påvirkning på arbeidet

Store deler av Arbeidstilsynet har i 2021 måttet skifte fokus, og jobbe med korona-relaterte oppgaver. Dette har gjort at satsingen ikke har hatt samme framdrift som forventet. Mange av de fysiske arenaene Arbeidstilsynet hadde planlagt å delta på har blitt avlyst, utsatt eller gjennomført digitalt. Pandemien har også påvirket hva målgruppene våre har vært opptatt av og har hatt ressurser til å jobbe med.

På tross av covid-19 har Arbeidstilsynet likevel nådd ut til mange i satsingens målgruppe. Vi har måtte skifte fokus til mer digitale aktiviteter, som webinar, innlegg og informasjonsmøter. Samtidig som vi har utnyttet muligheten til å delta på fysiske samlinger for å formidle arbeidsmiljøets budskap, når det har latt seg gjøre. Vi har hatt et betydelig fokus på å produsere innhold til verktøyet Arbeidsmiljøhjelpen, slik at vi kan tilby verktøyet for flere bransjer. Ved utgangen av 2021 er Arbeidsmiljøhjelpen tilgjengelig for 13 bransjer, seks flere enn ved inngangen til året. Innen utgangen av 2022 vil verktøyet være tilgjengelig for 19 bransjer.

Arbeidstilsynet har fokus på å integrere satsningen i Arbeidstilsynets øvrige aktiviteter, noe som ble utfordrende i store deler av 2021, da store deler av Arbeidstilsynet har måttet prioritere koronarelaterte oppgaver. Til tross for pandemien har vi likevel fått integrert satsningen som en viktig del av Arbeidstilsynets veiledning rettet mot muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Vi har integrert satsningen på våre temaside på arbeidstilsynet.no, og i vår øvrig veiledning der det er hensiktsmessig.

Vi har utviklet informasjonsmateriell som tilsynet kan benytte i sin veiledning ute hos virksomhetene for å få flere virksomheter til å arbeide behøvs og kunnskapsbasert med sitt forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Her ser vi også ett stort potensial for 2022 når hverdagen blir normalisert og tilsynsaktiviteten økes spesielt mot muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Veiledningsaktiviteter vil også ha en naturlig økning, gjennom egne aktiviteter og deltagelse på andres arenaer.

NAV

IA-arbeidet er et oppdrag for hele NAV, og NAV tilbyr IA-tjenester til alle virksomheter, i form av selvbetjente digitale tjenester og telefonbasert svartjeneste, samt tjenester med prosessstøtte fra NAV Arbeidslivssenter. NAVs hovedbidrag i arbeidsmiljøetsatsingen er i stor grad knyttet til samordning og videreutvikling av etablerte tiltak som NAV Arbeidslivssenter og Idébanken. I tillegg til videreutviklingen av digitale tjenester og verktøy. Videre inngår et tett samarbeid med arbeidsmiljømyndighetene om kunnskapsutvikling, formidling og digital- og prosessbasert støtte til virksomhetene.

Koronapandemien og etatenes smitteverntiltak endret rammebetingelsene for IA-arbeidet også i 2021, og det har vært store forskjeller i bransjer og regioner. Gjennom 2021 økte bruken av NAVs selvbetjente, digitale IA-tjenester, i tillegg til at NAV Arbeidslivssenter tilbyr digitale leveranser av de prosessstøttede IA-tjenestene. Flere sentre opplevde likevel en økt etterspørsel etter IA-tjenester høsten 2021, da det var lettelse i smitteverntiltakene og bedre muligheter for fysisk gjennomføring av leveranser. For å tilby mer helhetlige og koordinerte tjenester til arbeidsgivere, har fylkene hatt økt fokus på å styrke samhandlingen mellom ulike enheter i NAV. I flere fylker er det også etablert ulike arbeidsmarkedsråd, for å sikre samhandling med Arbeidstilsynet og organisasjonene i arbeidslivet.

Hvordan har NAV jobbet med oppdraget i arbeidsmiljøetsatsingen i 2021

Gjennom 20 år med IA-avtaler har NAV opparbeidet seg en unik posisjon når det kommer til erfaringsbasert kunnskap og praksis. NAV har bistått titusener av virksomheter i IA-arbeid ute på arbeidsplasser over hele landet, og kjenner både virksomhetene og de lokale arbeidsmarkedene godt. Dette er verdifull kompetanse når budskapet i arbeidsmiljøetsatsingen skal formidles.

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid er en av de tre overordnede IA-tjenestene som leveres av NAV. Kunnskapen og verktøyene fra arbeidsmiljøetsatsningen er en sentral del av veilederen for inkluderende arbeidsliv, som gir retningslinjer for hvordan NAV skal jobbe med IA-oppdraget ut mot virksomhetene.

NAV-kontor bistår i individuell sykefraværsoppfølging, og kan slik få godt innblikk i virksomheter og hvilke behov de har. I mange fylker er det etablert tverrfaglige team med fokus på IA. For 2022 er det, i tråd med dette, planlagt en utvidelse av opplæring om arbeidsmiljøetsatsningen, slik at dette blir

et tilbud for alle NAV-kontor. Dette for å sikre enhetlige og koordinerte tjenester mot arbeidsgivere innen forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

NAV Kontaktsenter er i førstelinje for arbeidsgivere som tar kontakt med NAV. Avdelingen som besvarer henvendelser om sykefraværsoppfølging og tilrettelegging henviser i stor grad til digitale IA-tjenester og verktøy, herunder Arbeidsmiljøportalen og er også godt skolert i budskapet i arbeidsmiljø-satsningen. I 2021 hadde denne avdelingen 54.508 besvarte henvendelser fra arbeidsgivere.

NAV Arbeidslivssenter

NAV Arbeidslivssenter tilbyr prosessrettet bistand til virksomheter som er prioritert på grunnlag av virksomhetens potensial, egeninnsats og kompetansenivå. Slik har NAV Arbeidslivssenter jobbet med prioriterte virksomheter innen arbeidsmiljø-satsningen i 2021:

- Bruker kunnskapsgrunnlaget fra satsningen inn i prosessbistand generelt
- Bistår virksomhetene, enten som veiviser eller fasilitator, innen prosessverktøyene på Arbeidsmiljøportalen.
- Bistår i ulike målrettede aktiviteter og satsninger regionalt mot virksomheter, bransjer, BHT og andre aktører i samarbeid med regionale kontaktpersoner i Arbeidstilsynet, og i noen sammenhenger med regionale og lokale arbeidsgiver- og arbeidstaker organisasjoner.
- NAV er i sluttfasen i utviklingen av et systematisk, digitalt verktøy for innledende kartlegging, og avsluttende evaluering, av IA-status i virksomheter der NAV Arbeidslivssenter har jobbet prioritert. Kartleggingen gjøres i samarbeid med partene i virksomhetene. Status på forebyggende arbeidsmiljøarbeid er en av faktorene i dette verktøyet.
- Etter innretningen av IA-bransjeprogrammene skal NAV Arbeidslivssenter bistå i gjennomføring av tiltak ut i virksomhetene. Tiltakene som benyttes er enten tiltak fra Arbeidsmiljøportalen, tiltak utarbeidet av IA-bransjeprogrammene selv, og/ eller egne tiltak fra NAV. Partene og prosjektlederne i IA-bransjeprogrammene trekker frem NAV Arbeidslivssenter som en svært viktig støtte og samarbeidspart i leveransene ut mot virksomhetene.

Digitale tjenester til arbeidsgiver

NAV har kontinuerlig fokus på utviklingen av digitale tjenester og målet er at virksomhetene blir best mulig selvhjulpne i IA-arbeidet. Innholdet i arbeidsmiljø-satsingen er integrert i flere av de digitale verktøyene og tjenestene som leveres. En viktig målsetting er å motivere virksomhetene til i økende grad å orientere seg fra å løse enkeltsaker over til forebyggende arbeid i egen virksomhet.

Hovedandelen av NAVs tjenester leveres på nav.no og siden - Forebygge og redusere sykefravær og frafall. Siden krever ikke innlogging, og inneholder informasjon om NAVs kompetansetilbud og tjenester på IA-området; digitale tjenester, kurstillbud, bistand fra NAV Arbeidslivssenter og øvrige virkemidler i IA-avtalen. På siden finnes oversikt over NAVs kompetansetilbud og muligheter for samarbeid på arbeidsplassen. Fra siden lenkes det blant annet til Arbeidsmiljøportalen, og arbeidsgivere kan også ta direkte kontakt med NAV fra siden.

Min side – arbeidsgiver er en innlogget side, som inneholder alle NAVs digitale tjenester til arbeidsgivere. I den digitale IA-tjenesten Sykefraværsstatistikk kan arbeidsgivere sammenligne eget

sykefravær med tilsvarende virksomheter i bransjen. Dette gjør det enklere å vurdere eget behov for forebygging, og med bakgrunn i hvem arbeidsgiver er får de anbefalinger til aktuelle kurs og verktøy. Fra og med mars til og med desember 2021 ble det levert totalt 10 561 leveranser av tjenesten Sykefraværstatistikk. Det er bransjene barnehage, bygg og sykehjem som i størst grad har benyttet seg av tjenesten. Fra siden er det lenke direkte til Arbeidsmiljøportalen, og tilsvarende fra portalen til innloggede og uinnloggede sider på nav.no. Dette bidrar til at virksomhetene lettere kan jobbe kunnskapsbasert med forebygging og eget sykefraværarbeid.

Verktøy og virkemidler fra Idèbanken

Idèbanken har siden den nye IA-avtalen i 2019 lagt til grunn budskapet om at arbeidsmiljøet handler om arbeidet i mye av innholdet og formidlingen gjennom sine kanaler. Budskapet har vært presentert i artikler, intervjuer og verktøy, men også gjennom podkasten "På jobben". Idèbanken har også i hele perioden viderefremmet aktuelt innhold fra både STAMI og Arbeidstilsynet gjennom sitt nyhetsbrev. Idèbanken vil fortsette med å løfte frem arbeidsmiljøetsatsningen i takt med at Arbeidsmiljøportalen rommer stadig flere bransjer og dermed blir aktuell for flere.

Tall for bruk av Idèbanken.no i perioden 2021 til og med februar 2022:

541.000 økter på hjemmesiden totalt

43.000 lyttinger til podkast (379.000 for 2019 – 2022)

137.000 videovisninger

NAVs samlede innsats gjennom NAV Arbeidslivssenter, NAV-kontor, NAV kontaktsenter, Idèbanken og innloggende og åpne sider på NAV.no er i seg selv et svært viktig bidrag til at et stadig økende antall virksomheter i landet får bistand, eller blir kjent, med budskap, kunnskap og verktøy tilknyttet arbeidsmiljøetsatsningen. Denne innsatsen vil øke i 2022 med utvidet opplæring av ansatte på NAV-kontor om arbeidsmiljøetsatsningen og flere bransjer representert på Arbeidsmiljøportalen.no.

Samarbeid med Arbeidstilsynet, STAMI og Petroleumstilsynet

NAV og Arbeidstilsynet sitt samarbeid om arbeidsmiljøetsatsningen følger en felles overordnet handlingsplan. Dette sørger for god samordning av aktiviteter knyttet til arbeidsmiljøetsatsningen på nasjonalt nivå. Tilsvarende handlingsplaner foreligger også på regionalt nivå.

Et viktig punkt på den overordnede planen fra 2021 har vært gjennomføring av erfaringsamling med de fylkesvise kontaktpersonene fra NAV og regionale kontaktpersoner fra Arbeidstilsynet. Dette har vært gjennomført i juni 2021 og februar 2022. Disse samlingene bidrar til økt samhold, avklaringer, god ansvarsfordeling og læring på tvers av etatene. Dette igjen sørger for mer helhetlig gjennomføring mellom etatene ut mot virksomhetene. Det er planlagt en tilsvarende samling høst/vinter 2022.

Samarbeidet med Arbeidstilsynet, STAMI og Petroleumstilsynet om arbeidsmiljøetsatsningen har skapt positive ringvirkninger i hvordan NAV jobber på flere områder internt, og ut mot virksomhetene, med arbeidsmiljø. I tråd med målsettingene i satsningen er det i NAV blitt et enda større fokus på å levere og formidle kunnskaps- og forskningsbaserte tjenester. Samarbeidet med de øvrige etatene om arbeidsmiljøetsatsningen er i stor grad med på å understøtte dette.

Petroleumstilsynet (Ptil)

Ptil har hatt en mindre rolle i arbeidsmiljø-satsingen, men har deltatt i utviklingsprosjektet for satsingen og deltar på lik linje med de øvrige etatene i ledelsesgruppen og i styringsgruppen og redaksjonsrådet for Arbeidsmiljøportalen.

Veivisning

Ptil har gjennom ulike aktiviteter formidlet kunnskap om arbeidsmiljø-satsingen og Arbeidsmiljøportalen til petroleumsbransjen.

Ptil har i 2021, i samarbeid med Arbeidstilsynet produsert innhold til petroleumsdelen av verktøyet Arbeidsmiljøhjelpen i Arbeidsmiljøportalen. Verktøyet er bransjetilpasset og gjenspeiler de utfordringene bransjen står overfor. I samarbeid med STAMI har vi oppdatert underlaget for en næringstilpasset versjon av verktøyet "En bra dag på jobb". Arbeidsmiljøportalen har blitt presentert for de ulike arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, bransjeprogrammet og Sikkerhetsforum. Den har også blitt presentert i tilsyn og i møteserier med ulike segment innenfor næringen.

I 2021 har vi publisert to podkastepisoder som adresserer IA, arbeidsmiljø-satsingen og veien til et bedre arbeidsmiljø (siste episode i samarbeid med STAMI). Det har også vært arrangert et webinar om nattarbeid, og publisert oppfølgende artikkel på ptil.no.

Det er planlagt for en podkast i 2022, med et eksempel fra bransjen på hvordan en bedrift har oppnådd gode resultater med å redusere sykefraværet gjennom å jobbe systematisk med det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Underlagsmaterialet er laget i samarbeid med Arbeidstilsynet. Det er i tillegg startet et samarbeid med Arbeidstilsynet for å oppdatere veileder for utførelse av ergonomisk risikovurdering. Dette arbeidet vil fortsette i 2022.

En sentral veivisningsaktivitet i 2021 har vært møteserier med ulike leverandører innen forpleining, bore- og brønn service, ISO og Vedlikehold & modifikasjon. Målet med møteserien var å bidra til at selskapene arbeider målrettet, systematisk og kunnskapsbasert med sin forebygging av arbeidsrelatert sykdom og fravær. Viktige mål møteserien var; å spre kunnskap om arbeidsmiljø-satsningen, betydningen av godt partssamarbeid, tilretteleggingsmuligheter og opplæring for ledere i arbeidsmiljøfaktorer som kan føre til sykefravær og frafall.

Samarbeid med partene og bransjeprogram

Dialog og involvering av partene er et sentralt element i arbeidsmiljø-satsingen og for Ptil. I 2021 gjennomførte vi en møteserie om arbeidsmiljø-satsningen med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene innenfor petroleumsbransjen. Sikkerhetsforum, som er den sentrale trepartsarenaen for samarbeid om HMS-utfordringer i petroleumsvirksomheten, har jevnlig blitt orientert om status og innhold i satsingen.

I bransjeprogrammet for leverandørvirksomheter har vi bidratt med innspill og innlegg knyttet til systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid i webinarer og ulike typer workshops.

Samarbeid mellom etatene

Arbeidsmiljøsatsingen er et felles etatsfaglig bidrag som over tid måles i relasjon til helheten i IA-avtalen. Arbeidsmiljøsatsingen skal ha effekter både på samfunnsnivå og virksomhetsnivå. For å oppnå dette ble det ved etablering av satsingen tydeliggjort at samhandling mellom etatene var nødvendig og viktig for å lykkes med forsknings- og kunnskapsbasert forebygging ute på virksomhetsnivå.

En slik samhandling skulle sikre felles forståelse for den forskningsbaserte kunnskapen om hva som er viktig for å oppnå et effektivt og verdiskapende arbeidsmiljø, god og enhetlig kommunikasjon, felles budskapsformidling, integrere aktiviteter og at alle etatene handlet sammen til det beste for samfunnet. En slik samhandling er også grunnleggende for etatenes samhandling med partene i arbeidslivet, og bidrar både, i kraft av sine spesifikke felles aktiviteter og handlinger, men ikke minst i kraft av at etatene i større grad samarbeider mer integrert og tydelig sammen, med et felles budskap innen IA-arbeidet.

For at vi skulle lykkes med dette ble målene innlemmet i IA-avtalen og alle dets ulike aktiviteter. Samhandling, utvikling og formidling er definert som tre sentrale operasjonaliseringer av hva arbeidsmiljøsatsingen skal være.

Samhandling

For etatene, som kunnskapsutviklere, veivisere og ambassadører, er det viktig å samhandle koordinert. Det er og skal utvikles produkter i satsingen, delvis i fellesskap og delvis som egne etatsspesifikke aktiviteter. Etatene samhandler også for å sikre at de har en omforent forståelse av budskapet med satsingen slik at kommunisering utad både nasjonalt, regionalt og lokalt fremstår som kunnskapsbasert, enhetlig og konsistent. Fra følgeevalueringens midtveisrapport, 28. januar 2022 s.6: «En styrke, slik vi vurderer det, og som kan legge til rette for å skape varige endringer, er at personer som er tett på satsingen i de fire etatene, fremstår langt bedre samordnet og like i sine beskrivelser og vurderinger av satsingen ved utgangen av 2021, enn de gjorde tidlig i satsingsperioden. Dette viser en ønsket utvikling som kan legge til rette for bærekraft i satsingen.»

Siden oppstarten av arbeidsmiljøsatsningen har etatene etablert felles samhandlingsarenaer spesielt på prosjekt og ledelsesnivå. Etter at arbeidsmiljøsatsningen gikk fra prosjekt til drift i linjen ble det enda viktigere med enda tettere dialog for å sikre fremdrift og enhetlighet både i forhold til utvikling, samarbeid og formidling. Dette både gjennom faste samhandlingsmøter, men også gjennom regelmessig kontakt mellom rådgivere og ansatte som skal jobbe operativt. I 2021 har vi i tillegg til den regelmessige kontakten etablert samhandlingsmøter for etatsfelles drift og videre-utvikling av arbeidsmiljøsatsingen. Det er lagt til rette for og gjennomføres regelmessige møter på nye samhandlingsarenaer mellom etatene.

- Halvårlige ledelsesmøter hvor hele arbeidsmiljøsatsingen og etatenes videre samarbeid og aktiviteter er tema og deles.
- Halvårlige informasjonsdelingsmøter mellom etatene og IA-partene
- Styringsgruppe og et redaksjonsråd for Arbeidsmiljøportalen med medlemmer fra alle etatene som møtes regelmessig.
- Etablert felles Teams-sider og det gjennomføres møter mellom Arbeidstilsynets KIA-enhet og NAV sine regionale arbeidslivsenheter der informasjon deles.

Gjennom den tette, regelmessige dialogen og operative samarbeidet mellom etatene har vi til tross for pandemi sikret god flyt i produksjonen av nye bransjetilpassete verktøy og kunnskap, og ikke minst enhetlig og styrket formidling. Med bakgrunn i den tette samhandlingen vil vi i enda større grad styrke formidlingen i 2022, og på den måten ha større påvirkning på virksomhetene i å arbeide mer kunnskapsbasert med forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Utvikling

En av de viktigste utviklingsoppgavene som etatene samarbeider tett om er kontinuerlig å ta inn ny kunnskap i og utviklingen av Arbeidsmiljøportalen. Arbeidsmiljøportalen er en kanal for kunnskap, fakta og forsknings- og kunnskapsbaserte verktøy som skal styrke topartssamarbeidet på arbeidsplassen og hvor virksomhetene skal inn, orientere seg, hente ut passende kunnskap og verktøy for sitt eget arbeidsmiljøarbeid hos seg selv.

Arbeidsmiljøportalen

Arbeidsmiljøportalen er en etatsfelles nettressurs, der formålet er å gi virksomheter bransjespesifikt kunnskapsgrunnlag og verktøy i arbeidet med å forbedre eget arbeidsmiljø. Styringsgruppen av portalen, der alle etatene er representert, beslutter hovedføringene for utviklingen av Arbeidsmiljøportalen. I redaksjonsrådet samarbeider etatene om utviklingen og driften av Arbeidsmiljøportalen, der funksjonalitet, brukervennlighet og utvikling av innhold er sentrale samarbeidsområder. Redaksjonsrådet har også vært arena for informasjonsutveksling mellom etatene og faglige diskusjoner og avklaringer tilknyttet Arbeidsmiljøportalen.

Samarbeid med IA-partene og etatene om utvikling av nye bransjer har vært en sentral del av arbeidet ved portalen. I 2021 ble seks nye bransjesider lansert, med bransjespesifikk kunnskap og verktøy. I alt 13 bransjer var tilgjengelige i Arbeidsmiljøportalen ved utgangen av 2021.

I 2021 hadde Arbeidsmiljøportalen 11 253 unike brukere, som gjennomførte 26 268 besøk. Til sammen ble det registrert 119 400 sidevisninger. De tre mest besøkte bransjene i 2021 var Barnehage, Sykehjem og Bygg. Statistikken baserer seg kun på de brukerne som har godtatt alle informasjonskapsler. Sannsynligvis var det dermed flere brukere, besøk og sidevisninger enn denne statistikken viser. En felles erkjennelse mellom etatene og IA-partene er at Arbeidsmiljøportalen ikke er en dynamisk portal med hyppige endringer. Derfor er brukertesting og gjennomganger av alle delene i portalen viktig før lansering av bransjer. Endringer som skjer er knyttet til nye bransjer som legges til, samt oppdateringer i NOA+ fra STAMI etter som nye bransjedata kommer inn.

Formidling

Enhetlig formidling av arbeidsmiljøets budskap om at arbeidsmiljø handler om arbeidet er et annet viktig område som har blitt styrket i 2021. Dette gjennom tettere og regelmessig samhandling mellom etatene. Det å ta Arbeidsmiljøportalen med kunnskapsmodulene i effektiv bruk er helt avgjørende, for å skape forståelse for at det er det systematiske partsamarbeidet, basert på lokale behov og kunnskap om egen bransje, som er helt avgjørende for at virksomhetene faktisk bedrer sitt arbeidsmiljø og reduserer sykefravær og frafall. Og med dette bedrer sin bunnlinje, sin kvalitet og sin vekst.

I formidlings- og synliggjøringen av arbeidsmiljøets satsingen har Arbeidsmiljøportalen en unikt viktig posisjon da den både kanaliserer kunnskapen og virkemidlene i satsingen. Og da den fungerer som et

nav hvor virksomhetsnivået kan tilgå dette med en trygghet i at det nettopp er kunnskaps- og faktabasert og tilrettelagt for deres bransje, med fokus på virksomhetsnivået.

Etatene har i 2021 styrket sin formidling gjennom å opptre enhetlig. Vi har deltatt på hverandres aktiviteter, gjennomført felles veiledninger rettet mot bransjer, virksomheter, partene og bedriftshelsetjenestene. Nå som samfunnet er åpnet og Arbeidsmiljøportalen kan tilby bransjerettet kunnskap og verktøy for hele 19 bransjer i løpet av 2022 ser vi et stort potensial i å øke antall brukere av portalen gjennom felles markedsføring og bransjerettet veiledning. Og gjennom større grad av enhetlighet i formidlingene fra de ulike etatene vil vi sammen og hver for oss øke bevisstheten hos virksomhetene om at de må arbeide mer kunnskapsbasert med forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Samhandling med arbeidslivets parter

En stadig bedre og mer effektiv samhandling mellom etatene er en viktig akse for arbeidsmiljøetsatsingen. En annen og like viktig, ut mot virksomhetsnivået, er et godt og tett samarbeid med arbeidslivets parter, for derigjennom å nå ut til den enkelte virksomhet. For å lykkes med en nær, tett og inkluderende samhandling med partene, både knyttet til arbeidsmiljøetsatsingen i stort, Arbeidsmiljøportalens utvikling og, ikke minst, etableringen av nye bransjer, verktøy og aktiviteter viktig.

IA-partene og deres engasjement er og har vært svært viktig i utviklingen av arbeidsmiljøetsatsingen. Effektene av IA-avtalen vil måles opp mot, og er en del av, deres innsats gjennom egne forbund og medlemmer.

Potensialet til arbeidsmiljøetsatsingen

Formålet med arbeidsmiljøetsatsingen står ikke alene, men er et målrettet virkemiddel i IA-arbeidet. Satsingen skal bidra til oppnåelsen av IA-avtalens overordnede målsetninger om en nedgang i sykefravær og en reduksjon av frafall. Gjennom en bransjerettet satsing på kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidsmiljøetsatsingen er en satsing som retter arbeidsmiljøarbeidet mot de riktige faktorene; hvor forskning viser sammenheng med selve arbeidet og der hvor forebyggingspotensialet knyttet til sykefravær er størst, og hvor en med riktige virkemidler kan gi størst effekt. Siden arbeidsmiljø handler om arbeidet. Her er det et betydelig potensial for norske virksomheter, som fortsatt er like aktuelt og viktig.

Også Agenda Kaupangs midtveisvaluering beskriver at Arbeidsmiljøetsatsingen, på tross av pandemien, har hatt en positiv utvikling. Det er skapt et kulturelt skifte i måten etatene jobber med hverandre på, både i satsingen og med etatenes andre oppgaver de siste 2 årene. Det er nå bygget systematiske samhandlingsarenaer, samtidig som terskelen for å bringe hverandre inn har blitt naturlig lav. Ved overgang til driftsfase i 2021, har nå et felles grunnlag og rammeverket for satsingen blitt skapt, og det er lagt trykk på i arbeidet med flere nye bransjer. Dette gir etatene mulighet for mer samarbeid med partene, og ut mot virksomhetene som ikke har bransjeprogram. Gjennom forsterket samarbeid vil kunnskapen og arbeidsmiljøetsatsingen bli mer synlig.

Nå som samfunnet åpner opp etter pandemien, vil muligheten for å drive med styrket formidling, veivisning og videre synliggjøring av de kunnskapsbaserte verktøyene og aktivitetene øke, i praksis – slik vi synliggjorde innledningsvis. Samtidig er det planlagt en tverretattlig markedsføring av

eksisterende, og nye bransjer. Mer utadrettet markedsføring og veivisning vil gjøre at satsingen blir mer synlig. Noe som igjen vil gi en økning av brukere av Arbeidsmiljøportalen på de allerede eksisterende bransjene. Med en avtalt med IA partene produksjonstakt på nye bransjer til arbeidsmiljøportalen vil også de kunnskapsbaserte verktøyene i de nye bransjene bringe inn flere brukere og øke potensialet for både synlighet og samlet utnyttelse.

Formålet med satsingen er at norske virksomheter skal jobbe riktigere med sitt eget arbeidsmiljø, gjennom en kunnskapsbasert og bransjerettet inngang til arbeidet – og ved å gjøre bruk av verktøy og fakta fra etatene. Gitt ikke for store utenforliggende forstyrrelser (som krigen i Ukraina), forventer vi i 2022 å se en økning blant virksomhetene i bruk av arbeidsmiljøets kunnskapsgrunnlag og dens produkter.

Selv om pandemien er borte som risikofaktor for satsingen, er det trolig at krigen i Ukraina vil kunne få en påvirkning for arbeidsmiljøets satsingen fremover. Omfanget og konsekvensene av krigen for norsk arbeidsliv, og da særlig konkurranseutsatte næringer er ikke kjent ennå. Det er samtidig grunn til å tro at krigen vil påvirke både priser, arbeidsliv og arbeidsmarkedet. Det er heller ikke utenkelig at krigen og dens konsekvenser vil kunne få en påvirkning på prioriteringer og kapasitet for både partene og flere av etatene.