



inkluderende arbeidsliv

ARBEIDSMILJØSATSINGEN 2023

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

Dato: 15.03.2024

Innhold

Sammendrag	4
Innledning.....	6
Evaluering av arbeidsmiljøstatsingen	7
Agenda Kaupangs hovedfunn og hovedanbefalinger med refleksjoner fra etatene.....	7
Å videreføre og sikre det gode partssamarbeidet.....	8
Regional, lokal og virksomhetsnær forankring.....	8
Fra sosialt klima og miljø til en kultur hvor arbeidsmiljø handler om arbeid.....	9
Om styrket formidling; kunnskap om, kjennskap til og bruk av statsingen	9
Om Arbeidsmiljøstatsingen og de ulike IA-virkemidlene.....	10
Om erfaringsbasert kunnskap	10
Status og videre plan for den enkelte etat	11
STAMI.....	12
En bra dag på jobb.....	13
En bra dag på jobb i tall	13
NOA+	14
NOA+ i tall.....	14
Systematiske kunnskapsoppsummeringer	15
Arbeidsmiljørådet.....	15
Opplæring og undervisning	15
Styrket formidling	16
Samarbeid med øvrige etater	16
STAMIs øvrige kunnskapsproduksjon av betydning for Arbeidsmiljøstatsingen.....	17
Utviklingspotensialet.....	17
Arbeidstilsynet.....	18
Tilsyn.....	19
Veivisning.....	20
Kampanjer	21
Samarbeid.....	22
Arbeidstilsynet.no.....	23
Arbeidsmiljøhjelpen	23
Arbeidsmiljøportalen.....	24
Utviklingspotensial til Arbeidsmiljøstatsingen.....	24
NAV	25
Idèbanken og IA-pakka	25
Samarbeid med andre de andre etatene:	26

Utviklingspotensial:	26
Havindustritilsynet.....	27
Arbeidsmiljøportalen.....	27
Arbeidsmiljøsatsingen i tilsyn	27
Veiledning	27
Samarbeid mellom etatene	28
Samarbeid med partene.....	29
IA Samlinger.....	30
Arbeidsmiljøportalen.....	31
Arbeidsmiljøsatsingen fortsettelse	32
Vedlegg	35

Sammendrag

Etatene skal innen 15. mars 2024 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, Havindustritilsynet og Arbeidstilsynet.

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».

Fra følgeevaluering til Agenda Kaupang fremheves det at formidlingsdelen, sammen med regional og lokal forankring, i tillegg til forankring på virksomhetsnivå, løftes opp som noen av de viktigste handlingsområdene for Arbeidsmiljøetsatsingen videre. De omtales som forutsetninger å bygge videre på for å kunne hente ut satsingens effektpotensiale framover.

Her anbefaler også Agenda Kaupang at etatene i arbeidsmiljøetsatsingen følger med på både hvordan kunnskapsgrunnlaget, dataen og verktøyene virker, og at det jobbes systematisk med innhenting av kunnskap rundt dette. I Arbeidsmiljøetsatsingen har vi tolket dette delvis som en anbefaling om å gjøre fortsatte kartlegginger i etterkant av leveranse av sluttrapport, og delvis som en, i vesentlig grad, økt og styrket formidling. Kartleggingsbehovet er også et behov etatene i fellesskap, gjennom styringsgruppen, har fremmet til AID. Når det gjelder anbefalingen om å sørge for en styrket formidling, er dette også noe etatene stiller seg bak.

Etatene har gjennomført sitt første fullbyrdes driftsår med Arbeidsmiljøetsatsingen, sett opp mot covid-19 og etableringsfasen som har påvirket tidligere år. Det har vært et produktivt år, både i form av utvikling av nye bransjer til Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, men også i form av å kommunisere ut budskapet Arbeidsmiljø handler om arbeidet. Etatene opplever en stadig større etterspørsel etter veivisning og verktøy, fra virksomheter, BHT og partene.

Samarbeid mellom etatene og partene er en av nøklene for å lykkes med Arbeidsmiljøetsatsingen, noe også evalueringen legger trykk på. I 2023 har samarbeidet med partene gjennomgående vært godt, med en åpen dialog. Etatene opplever at samarbeidet gjennom Arbeidsmiljøetsatsingen har blitt forbedret og forenklet mellom etatene og partene. I tillegg til de formelle møtearenaene jobber etatene og partene sammen om å formidle ut Arbeidsmiljøetsatsingens virkemidler: gjennom samarbeid i IA-råd, aktiviteter samt deltagelse og medvirkning på hverandres arrangementer. I tillegg til at det er laget egne kunnskapsmoduler og e-læringer for ulike parter, som er med på å gi virksomhetene grunnlaget for å jobbe med eget arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøetsatsingen har i sitt andre normalår etter pandemien hatt en stor aktivitet og nådd godt ut til virksomhetene. Det er etablert et godt samarbeid mellom etatene og med partene, noe som er sentralt for å nå godt ut med budskapet og produktene i satsingen. Verktøyene i satsingen er nå tilgjengelig for 26 bransjer, og bruken av verktøyene og etterspørselen etter veivisning, veiledning er markant økende. Agenda Kaupang gjennomførte i forbindelse med sluttevalueringen en undersøkelse ut mot over 2000 virksomheter i statlig, privat og kommunal sektor, hvor de rapporterte om at de fleste virksomhetene som har brukt de ulike produktene i satsingen, opplever dem som både nyttige og relevante for virksomhetene.

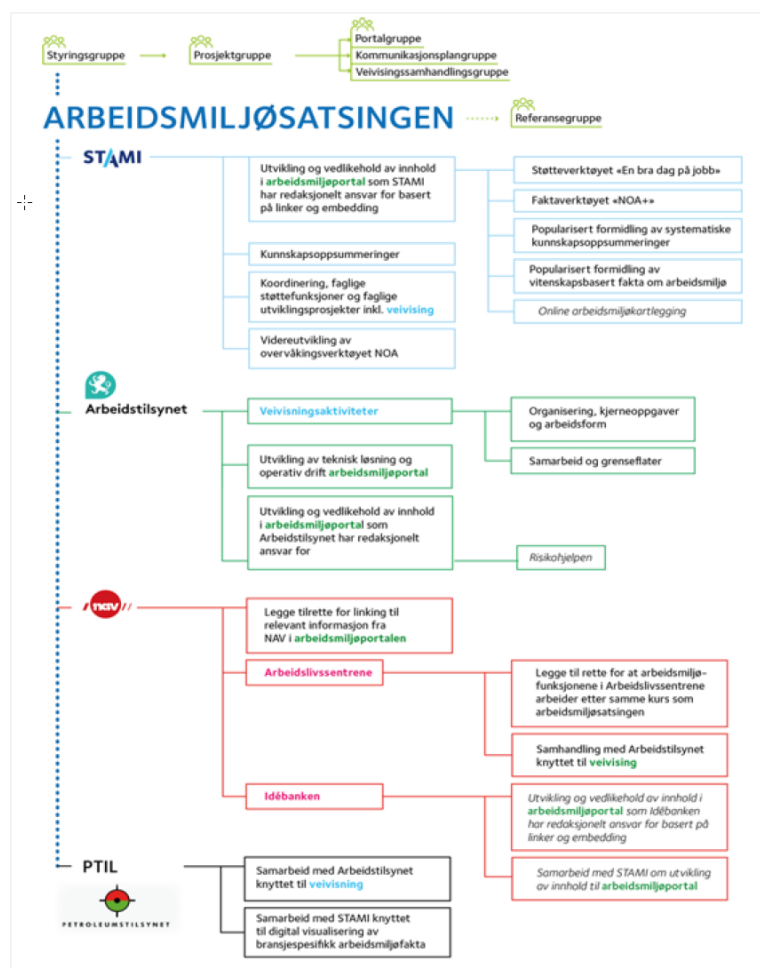
Samtidig har arbeidsmiljøatsingen fortsatt et stort potensial for mer bruk hos virksomhetene, og produktene i satsinger er fortsatt ikke nok kjent i bredden av norsk arbeidsliv. Selv om det de siste to årene er gjort en stor jobb med å kommunisere ut satsingens verktøy og kunnskapsgrunnlag, gjenstår det derfor en stor jobb med å fortsette å spre budskapet, spesielt i bransjer som ikke har vært prioritert gjennom et eget bransjeprogram.

Innledning

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv beskriver at «Arbeidsmiljøatsingen 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». I IA-avtalen er arbeidsplassen i sentrum. Bransje og sektorvis arbeid vurderes som grunnleggende for å nå målene i IA-avtalen. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid skal være kunnskapsbasert og behovsrettet på den enkelte arbeidsplass. Arbeidsmiljøatsingen er det grunnleggende virkemidlet i dette arbeidet. Etatenes arbeid spiller denne inngangen, og vår aktivitet har hatt som formål å øke kunnskapen om forebyggende arbeidsmiljøarbeid ute blant virksomhetene. Det er dette arbeidet denne rapporten skal svare ut.

I november 2022, ble regjeringen og partene i arbeidslivet enige om en forlengelse av nåværende IA-avtale. Dette ga etatene mulighet til å fortsette dette viktige arbeidet i forlengelsen, og inn i forhandlingene om en ny avtale mot i 2024. I 2023 ble datagrunnlaget til Levekårsundersøkelsen utvidet, noe som gir en utvidelse av kunnskapsgrunnlaget og den bransjemessige arbeidsmiljøfaktaen til arbeidsmiljøatsingen. Dette åpner opp en mulighet for å øke fra 29 til 35-40 bransjer. Dette legger grunnlaget for en god prolangeringsperiode og et viktig fortsatt kunnskapsbasert forebyggingsarbeid i årene som kommer. Etatene er nå etablerte i sitt arbeid med Arbeidsmiljøatsingen, og 2023 var et produktivt år for å kommunisere ut kunnskapsgrunnlaget, Arbeidsmiljøportalen og den tilhørende verktøy.

Arbeidsmiljøatsingens innretning med alle dens ansvarsområder fordelt på de ulike etatene, synliggjør hvordan etatene jobber, og betydningen opp mot helheten i hele IA-arbeidet. Samhandlingen mellom etatene, basert på disse områdene og denne måten å jobbe på, har også vist seg å bli stadig bedre. Også på andre virkemidler under IA-avtalen og samarbeid på tvers av etatene og partene i arbeidslivet utenom Arbeidsmiljøatsingen.



Figur 1: Modellen illustrerer arbeidsfordelingen og alle ansvarsområdene i Arbeidsmiljøatsingen

Evaluering av arbeidsmiljøsatsingen

Arbeidsmiljøsatsingen ble følgevaluert av Agenda Kaupang gjennom hele IA-perioden og inn i det første året av prolongeringsfasen. Evalueringsrapporten ble levert mai 2023. Hovedfunnene i den ferdigstilte sluttrapporten ble, etter overlevering av rapporten, presentert for både Arbeids- og inkluderingsdepartementet, partene i arbeidslivet og etatene i fellesskap.

Fra etatenes side er det naturlig å ta opp denne slutt-evalueringen fra Agenda Kaupang i årets rapport. I og med at overleveringen samfaller med rapporteringsperioden, samt at rapporten påpeker viktige faktorer og funn fra arbeidet med Arbeidsmiljøsatsingen. Rapporten peker både på gode funn og godt fungerende aktiviteter, og på ting som kan og bør forbedres på både kort og lang sikt.

Selve evalueringen har ikke i tidligere rapporter blitt særskilt omtalt med eget kapittel. Dette betyr ikke at evalueringen ikke har vært en løpende del av arbeidet til både utviklingsprosjektet i sin tid, og til etatene i driftsmodus gjennom hele satsingsperioden. Snarere tvert imot; Agenda Kaupang har i sitt arbeid hatt en åpen og god dialog med etatene, og har også levert del-rapporter og vurderinger som har blitt vurdert og benyttet inn i det videre arbeidet, både i dialog med partene i arbeidslivet, gjennom styringsgruppen for Arbeidsmiljøportalen og i de enkelte etatene.

Evalueringen har på denne måten vært gjenstand for løpende diskusjoner og bidratt til justeringer av arbeidet og fremdriften. Et godt eksempel på det, uten å foregå rapporten, er nettopp at en av hovedanbefalingene til Agenda Kaupang allerede ved oppstart av 2023 ble adressert, før sluttrapporten ble levert. Vi tenker da nærmere på det som listes som hovedanbefaling nummer to [1, s. 9] i sluttrapporten; At etatene bør sørge for fortsatt fremdrift i antall bransjer, samt at arbeidet bør komme i gang tidligere og å være mer systematisk.

Her har etatene i fellesskap allerede etablert et «Bransjedialogforum» ved inngangen av arbeidet i 2023. Etter beslutning og forankring av hvilke bransjer som skal gjennomføres i det kommende året (nov/des 2022) ble det etablert et bransjedialogforum for både å sikre en raskere produksjon, og for å sikre stor gjenkjennelse i bransjene. Forumet består av bransjekontakter og virksomheter, samt virksomhetskontakter på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Dette forumet bidrar nettopp til å sikre større struktur og systematikk i arbeidet med bransjene. Dette bransjedialogforumet har blitt videreført i 2024 og vil også være en førende struktur i arbeidet fremover etter 2024.

Dette kommer i tillegg til møtestrukturen med partene i arbeidslivet (3/år) som ble innført i 2023, hvor styringsmøtene (Arbeidsmiljøportal og Arbeidsmiljøsatsing) gjennomføres i samme periode som møtene med partene. En struktur som også ble etablert i forkant av fremleggelse av sluttrapport, og som kan sies å svare relativt godt på en av hovedanbefalingene Agenda Kaupang kom med [2, s. 9]; om å etablere en overordnet plan med tilhørende møtearena og en helhetlig struktur som ivaretar helhet og sikrer fremdrift.

Agenda Kaupangs hovedfunn og hovedanbefalinger med refleksjoner fra etatene

Selve Arbeidsmiljøsatsingen med dens aktiviteter og virkemiddel løftes som godt forberedt og helhetlig kunnskapsbasert og relevant. Budskapet oppleves som viktig og verktøyene og ressursene treffer et behov.

Satsingen fremmes med gode forutsetninger for levedyktighet og bærekraft og tydeliggjør dette med at sentrale aktører fremstår som like, både i beskrivelse og vurdering av satsing og dens budskap, samt betydningen av å jobbe sammen, på en systematisk måte, både mellom etatene og tett med partene. For å gjøre innholdet i satsingen kjent og brukt.

På viktige resultatområder løfter Agenda Kaupang måloppnåelse som en av de viktigste faktorene. Spesielt er dette knyttet til forbedret etatssamarbeid for å lykkes med mer samordnet og tilpassede innsatser, men også knyttet til utvikling av ressurser og aktiviteter i satsingen. Agenda Kaupang konkluderer i sin rapport at det fortsatt er for tidlig å si noe om måloppnåelse totalt sett, overordnet og opp mot samfunns mål.

Å videreføre og sikre det gode partssamarbeidet

En overordnet anbefaling i evalueringen [1, s. 9] er å bidra til å sikre og å videreføre det gode partssamarbeidet. Her anbefales det at etatene bør opprettholde en god dialog og involvering av partene. Dette for å bidra til å mobilisere dem til å formidle arbeidsmiljøets hovedbudskap og for motivere dem til å ta i bruk ressursene og produktene i satsingen i tillitsvalgt- og lederopplæringen.

Dette er naturligvis også en viktig anbefaling, og et moment etatene gjennom hele perioden har sett som avgjørende for å lykkes med arbeidsmiljøets satsingen; forankringen med partene i arbeidslivet. Her etablerte etatene i tidlig fase en kunnskapsmodul for partene, til bruk i deres opplæring av sine medlemmer nettopp med henblikk på dette.

Organisasjonene og deres medlemmer er også en viktig målgruppe for Arbeidsmiljøets satsingen, og etatene har både i fellesskap og hver for seg søkt å bidra til å legge til rette for partenes opplæring. Dette gjennom bistand til utvikling av verktøy og læremiddel, foredragsserier og seminarer. Samt gjennom bransjemessig dialog og bruk av medlemsforbund og bransjeforeninger ved utvikling av verktøy og virkemidler.

Som motivatorer kan vi jobbe tett og nært sammen med partene sentralt, regionalt og lokalt for å bidra til å gjøre satsingen og innholdet i satsingen mer kjent, øke kunnskapen om hva som ligger inne i den og å gjøre den mer brukt. Nettopp for å bidra til å sikre kunnskapsbaseringen av arbeidsmiljøopplæringen i alle ledd.

Samtidig er det viktig her, som også Agenda Kaupang påpeker, at partene også har et selvstendig ansvar for å gjøre satsingen kjent, og for å bygge opplæring av sine egne medlemmer. Dette er også underlagt en egen evaluering som ikke ligger inne i Agenda Kaupangs sluttrapport, og ikke noe vi kommenterer på videre her.

Regional, lokal og virksomhetsnær forankring

En overordnet utfordring som kan leses ut av Agenda Kaupangs omtale av satsingen er at både satsing og verktøy løpende må oppleves som relevante for å kunne bistå virksomhetene i å løse utfordringene de og deres bransjer står overfor. Og at selv om dette er tilfellet, vil det likevel være krevende å lykkes med satsingen.

Her synliggjør de også viktigheten av å forstå brukerne og å være brukernær i utforming og tilpassing av verktøy, kommunikasjon og virkemidler. Samtidig løfter Agenda Kaupang at både private og offentlige brukere vurderer verktøyene som nyttige når de først tas i bruk.

Agenda Kaupang fremmer også at det fortsatt fremstår at det er avstand mellom hva som er kjent sentralt og blant aktørene som er tett på satsingen, og hva som er kjent, brukt og nyttiggjort mer lokalt, på regionnivå og ikke minst på virksomhetsnivå. Dette er en vurdering som vi mener er riktig, og som det også er viktig å ta med seg inn i det videre arbeidet. Og som vi naturligvis tar på det største alvor og bringer inn i både etatenes felles arbeid og i etatenes ulike aktiviteter. Det er også en anbefaling som støtter opp under kommunikasjonsgrunnlaget til arbeidsmiljøets satsingen.

Med dette i bakhodet er det viktig også å anerkjenne at det å jobbe med kulturelle endringer, både av forståelsen av hva arbeidsmiljøet er og hvordan det bør jobbes med, tar tid. Og det med lokal og regional forankring har blitt mer og mer fokusert i arbeidsmiljøetsatsingen de senere årene. Delvis knyttet til planleggingen av, og gjennomføringen av, de regionale samlingene (som etter partenes ønske ble flyttet fra 2022 til 2023/24) og delvis knyttet til den økte bredden som naturlig kommer med flere bransjer tilgjengeliggjort. Men ikke minst gjennom tilleggsprotokollen til IA-avtalen som også har fokusert på lokal forankring i større grad. En tilleggsprotokoll som har bidratt til å også justere fokus hos partene i tillegg til satsingen, og som har vært gjeldende fra 2023.

Fra sosialt klima og miljø til en kultur hvor arbeidsmiljø handler om arbeid

Å justere arbeidsmiljøarbeidet bort fra tilleggsfaktorer og goder tilbake til selve arbeidet med alle arbeidsmiljørelevante faktorer, har vært, og vil være, en krevende oppgave når en prater om hele arbeidslivet i sin fulle bredde.

Det er en vesentlig kulturell endring som etterspørres ved å gå fra å jobbe med det sosiale klimaet, velferdsgoder, og det gode miljøet på jobben, til å jobbe med at arbeidsmiljøet handler om selve arbeidet.

Det er en justering som krever en forståelse av hovedbudskapet arbeidsmiljø handler om arbeidet, og at dette også kommer til å påvirke hva virksomhetene og menneskene på arbeidsplassene jobber med når de skal jobbe med sitt eget arbeidsmiljø, og at det også vil prege hvordan de jobber med arbeidsmiljøspørsmål. Faktisk vil det påvirke hva vi etterspør når vi skal jobbe med arbeidsmiljø lokalt på en virksomhet, uten at det derfor har negativ påvirkning på goder, velferd, det sosiale miljøet eller klimaet på jobben.

Dette er også viktig å ha med når en ser på en annen av Agenda Kaupangs anbefalinger [1, anbefaling nummer tre, s. 9] om at brukertilbakemeldinger må tas på stort alvor og at produktene må tilpasses slik at de oppfattes som godt tilgjengelige og brukervennlige. At brukerne stemmer av Arbeidsmiljøetsatsingens virkemidler tas med i arbeidet.

Dette er naturligvis et viktig signal etatene i satsingen tar på alvor, og i sitt arbeid etterstreber å gjøre i alle elementer av satsingen. Samtidig er det slik at det i større grad bør handle om pedagogisk utforming, kommunikasjon, språk, gjenkjennelse, bruker-interface, brukertesting av tilgjengelighet og forståelse, enn det bør handle om innholdet og kunnskapen i verktøyene. Som jo både er hentet fra forskning og vitenskap og også sikkerstilt med bransjetall for gjeldende bransjer.

Denne anbefalingen bør derfor ta sitt utgangspunkt i grunnlaget for satsingen; å føre arbeidsmiljøarbeidet tilbake til selve arbeidet, og å bidra til å gjøre dette på den absolutt beste og mest brukervennlige måten for virksomhetene der ute, være seg de er små eller store.

Om styrket formidling; kunnskap om, kjennskap til og bruk av satsingen

Formidlingsdelen, sammen med regional og lokal forankring, i tillegg til forankring på virksomhetsnivå, løftes opp som noen av de viktigste handlingsområdene Agenda Kaupang vurderer for satsingen videre. De omtales som forutsetninger å bygge videre på, for å kunne hente ut effektspotensiale framover.

Her anbefaler også Agenda Kaupang at etatene i arbeidsmiljøetsatsingen følger med på både hvordan kunnskapsgrunnlaget, dataen og verktøyene virker, og at det jobbes systematisk med innhenting av kunnskap rundt dette.

I Arbeidsmiljøsatsingen har vi tolket dette delvis som en anbefaling om å gjøre fortsatte kartlegginger i etterkant av leveranse av sluttrapport, og delvis som en i vesentlig grad økt og styrket formidling. Kartleggingsbehovet er også et behov etatene i fellesskap, gjennom styringsgruppen, har fremmet til AID. Når det gjelder anbefalingen om å sørge for en styrket formidling, er dette også noe etatene stiller seg bak.

Vi opplever at Agenda Kaupang her ikke i nødvendig grad skiller på verdikjeden av brukere, men at de kanskje oppfatter brukerne utelukkende på virksomhetsnivået. Og vi opplever nok at de i liten grad ser betydningen av opplæring av de ulike aktørene som videreformidler av forskning- og kunnskapgrunnlaget som formidles via Arbeidsmiljøportalen. Som også har vært viktig i valgt kommunikasjonsstrategi for satsingen.

Ser man formidlingsanbefalingen opp mot anbefalingen rundt regional og lokal forankring, og i anbefalingen om å motivere partene i egen opplæring, er dette samtidig litt forbausende, men samtidig et viktig punkt å ta med seg. Både når det gjelder koblingen mellom sentrale, regionale og lokale nivåer og de ulike målgruppene på disse nivåene. Også sett i perspektiv av å gjøre en kulturell endring i arbeidsmiljøarbeidet, er det nødvendig å jobbe mot og gjennom ulike aktører for å lykkes. I dette arbeidet er den direkte kommunikasjonen til virksomhetsnivået naturligvis betydningsfull, men som samtidig må støttes av et mangfold av veivisere.

Om Arbeidsmiljøsatsingen og de ulike IA-virkemidlene

I Agenda Kaupangs sluttrapport defineres arbeidsmiljøsatsingen inn som en av hovedsatsingsområdene i IA-avtalen; som en offensiv innsats for å både kunnskapsbasere, og bedre det arbeidsmiljøforebyggende arbeidet. Dette er det sentrale i satsingen. Ved etableringen av satsingen fikk man en enighet rundt en felles forståelse om hva arbeidsmiljø handler om.

Videre uttrykker de at myndighetene skal kunne kommunisere enhetlig om forebyggende arbeidsmiljøarbeid med utgangspunkt i forskningsbasert kunnskap og med base i arbeidsmiljødefinisjonen «Arbeidsmiljø handler om arbeidet».

Sluttrapporten tar ikke for seg andre virkemiddel i IA-arbeidet, selv om Agenda Kaupang til en viss del har kartlagt eksisterende virkemiddel opp mot arbeidsmiljøsatsingens nye virkemiddel. De kommenteres ikke videre her, men gjenfinnes i sluttrapportens kapittel 9-11[1].

Ett virkemiddel i den nye IA-avtalen som ikke løftes fram av Agenda kaupang i større grad, er Bransjeprogrammene. Dette til tross for at de ved flere tilfeller i rapporten reflekteres opp mot blant annet funn i Agenda Kaupangs egne kartlegginger; hvor det både løftes at satsingens suksess også avhenger av at de sees i sammenheng med hverandre, og at de også kan sees som konkurrerende aktiviteter [1, s. 71-73].

Bransjeprogrammene ble også følge-evaluert av Deloitte AS med overlevering av evalueringsrapporten «Bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen: Evaluering for Arbeids- og inkluderingsdepartementet [2] i desember 2023. Vi skal ikke gå inn i dybden på disse, men kun reflektere over noen sentrale og overordnede poeng som ble løftet av Deloitte. Og som vi mener det er verdifullt å ta med seg inn i 2024 og kommende IA-periode.

Om erfaringsbasert kunnskap

Knyttet til Bransjeprogrammene løfter Deloitte i rapporten sine viktigste læringspunkter [2, s. 6] at «erfaringsbasert kunnskap er et viktig supplement til den forskningsbaserte kunnskapen, og at denne ivaretar det virksomhetsnære perspektivet som IA-avtalen legger opp til».

Dette samsvarer godt med hvordan arbeidsmiljøetsatsingen har tilnærmet seg bruk av erfaring gjennom, blant annet, dialogforum og virksomhetsnær forankring av arbeidet med å utvikle kunnskapsbaserte verktøy.

Dette er også et viktig poeng sett i relasjon til ønsket om brukermedvirkning og brukertesting – hvor poenget er å ivareta virksomhetsnærheten og at det fungerer som et supplement til det forskningsbaserte.

Deloitte peker videre på [2, s. 10] at det er avgjørende at de ulike virkemidlene i IA-avtalen sees i sammenheng; «*Videre mener vi det er avgjørende at de ulike virkemidlene i IA-avtalen, herunder blant annet arbeidsmiljøetsatsingen, som er myndighetenes ansvar, og bransjeprogrammene, som er partenes ansvar, i større grad sees i sammenheng, uavhengig av hvilke(n) aktør(er) som er ansvarlige for gjennomføring og resultater.*»

Dette er også et viktig poeng, både innenfor arbeidsmiljøetsatsingen opp mot samarbeidet med partene, men også mellom disse to programmene.

To program som bruker forskningsbasert kunnskap i bunn, kombinert med virksomhetsnær erfarings-tilnærming og slik bygger stein på stein i arbeidet for at arbeidsmiljø faktisk handler om arbeidet, vil i større grad kunne bidra til både økt kjennskap til, større bruk av, og bedre effekt av kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Status og videre plan for den enkelte etat

Etatene har gjennomført sitt første fullbyrdes driftsår med Arbeidsmiljøetsatsingen, sett opp mot covid-19 og etableringsfasen som har påvirket tidligere år. Etatene, deres ledere og fagpersoner skulle jobbe for:

- Sikre tett og solid kobling mellom kunnskapsgrunnlaget og kunnskapsformidlingen
- Sikre at de ansvarlige i etatene har en felles forståelse, budskap og informasjon ut til IA-partene, BHT og arbeidslivet
- Sikre at det utvikles gode og nye grep for hvordan en kan nå ut med kunnskapen og gjøre den enkel, forståelig og relevant for brukerne
- Bidra til at virksomhetene opplever en helhetlig innsats, og at etatene unngår unødvendig koordinering av bistanden gjennom at rollene er tydelig beskrevet.
- Kontinuerlig å jobbe for at den gode utviklingen og gjensidig tillit i etatssamarbeidet og samhandlingen fortsetter med uforminsket styrke og utvikling.
- Sikre at det er hele tiden er klare avtaler om arbeidsmiljøportalen innholdselementer, herunder eventuell utvikling av nye elementer.
- Jobbe for at kommunikasjonen og verktøy tas i bruk av sluttbrukerne/virksomhetenes ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte.
- Jobbe for at en i driftsfasen (f.o.m. 2020) ikke opplever manglende og/eller lav støtte fra IA-partene og deres medlemmer.
- Jobbe internt i etatene, hos IA-partene og i virksomhetene for å sikre at en over tid klarer å motivere for en løpende (ved oppstarten; forstått som en ekstra) innsats for systematisk, kunnskaps- og behovs-basert forebyggende arbeidsmiljø.

I dette kapitlet vil hver etat beskrive sitt eget arbeid med Arbeidsmiljøetsatsingen i 2023

STAMI

Rapporteringen for 2023 skal svare ut følgende viktige oppgaver knyttet til STAMIs arbeid i satsingen:

- Utvikling av kunnskapsbasert innhold og tilrettelegging for at dette skal fungere ute på virksomhetsnivå
- Utvikling av de bransjerettede verktøyene «En bra dag på jobb» og «NOA+» rettet mot virksomhetsnivået og tilgjengeliggjort gjennom Arbeidsmiljøportalen
- Gjennomføre, samle og tilgjengeliggjøre systematiske kunnskapsoppsummeringer på faktorer av betydning for IA
- Styrke data- og arbeidsmiljøovervåkingsgrunnlaget for hele det norske arbeidslivet
- Bidra med kunnskap til, opplæring av, og samarbeid med øvrige etater
- Styrke det vitenskapelige kunnskapsgrunnlaget
- Styrket formidling i eksisterende kanaler og gjennom økt aktivitet

Fokus har i 2023 vært på videre oppbygging og sikring av satsingens innhold, samt løpende arbeid med synliggjøring og tilgjengeliggjøring av delleveransene i satsingen, ikke minst det kunnskapsbaserte verktøyet «En bra dag på jobb» og faktaverktøyet «NOA+». STAMI har lansert verktøyet «En bra dag på jobb» for seks nye bransjer.

Samarbeidet med å utvikle arbeidsmiljøportalen videre har god utvikling i 2023, og STAMI bidrar aktivt i portalens redaksjonsråd, styringsgruppe, samt i koordineringsarbeidet mellom etatene, og opp mot partene.

Å etablere sikker, forskningsbasert kunnskap i en verden som stadig er i raskere endring, og hvor ny kunnskap er enda viktigere enn før, er et av de viktigste elementene STAMI bidrar med inn i Arbeidsmiljøetsatsingen. Vår enhet for systematiske kunnskapsoppsummeringer skal sette søkelys på viktige områder for IA, og gjennom arbeidet høste vitenskapelige resultater fra den internasjonale kunnskapsfronten, på en systematisk og kvalitetssikret måte.

STAMIs løpende arbeid og oppgaver, slik det innledningsvis er skissert, vil fortsette gjennom 2024. Arbeidet og oppgavene er også tilrettelagt for et videre arbeid inn i de neste årene framover. Det er naturligvis avhengig av en forlengelse av IA-avtalen og en fortsatt Arbeidsmiljøetsatsing. Dette inkluderer også et tett og nært samarbeid med våre søsteretater. Med en ny faktabok og et utvidet datagrunnlag i 2024 vil en over tid kunne komme opp i 35-40 bransjer på En bra dag på jobb og NOA+. Et nytt datagrunnlag vil også medføre oppdatering og korreksjon av allerede etablerte bransjer.

STAMI har gjennom året har opplevd en større og tydeligere etterspørsel fra bransje- og virksomhetsnivå, inkludert partenes egne medlemsforbund og medlemsorganisasjoner. Kunnskapsbaserte verktøy og virkemidler i satsingen begynner altså å leve egne liv og få en mer organisk spredning enn spredning fra etatene. Det kan bety at satsingen gjennom flere år begynner å etablere seg, og spre seg fra virksomhet til virksomhet.

Her tror vi også at de regionale samlingene høsten 2023 og våren 2024 har bidratt godt. Samlingene er godt forankret hos partene, og formålet med disse har vært å styrke og sikre kunnskapsgrunnlaget og den bransjerettede inngangen, men samtidig også å forsterke den lokale forankringen. Gjennom praktiske workshops bidrar samlingene til større nærhet til virksomhetsnivået, og dermed en tydelig rød tråd fra kunnskapen til forebygging på arbeidsplassen.

En bra dag på jobb

2023 er å betrakte som et normalt år når det gjelder produksjon og utvikling av En bra dag på jobb. Seks bransjer i En bra dag på jobb ble levert i tråd med forankringen gjort med arbeidslivets parter. Bransjene ble lansert parallelt med Arbeidsmiljøhjelpen.

I 2023 etablerte STAMI sammen med partene i arbeidslivet og koordinert med Arbeidstilsynet en bransjedialoggruppe for å sikre arbeidet med de prioriterte bransjene gjennom året. Målsetningen med dette tiltaket er å sikre lokal forankring og å sikre dialogvirksomheter i hver bransje for både En bra dag på jobb og Arbeidsmiljøhjelpen. Bransjegjenkjennelse både i uttrykk og språk er av stor betydning for senere bruk av verktøyene. Verdien av å ha virksomheter med godt partssamarbeid og ordnede forhold rent arbeidsmiljømessig er også av stor betydning for troverdigheten. Dette har i stor grad fungert godt, men vi har også i 2023 opplevd utfordringer med rekruttering av virksomheter til produksjon av verktøy. Her vil STAMI spesielt trekke frem bransjen Helseklinikker som utfordrende.

Arbeidet med bransjene har de senere år blitt mer krevende. Dette er knyttet til mengde og representativitet. Bransjene er nå i større grad sammensatte av yrker med likartede eksponeringer, og med samme kategorinivå i NACE-kodene. Selv om bransjen omtales som enhetlig viser de ulike sider ved bransjen, som må gjenspeiles i verktøyet. I 2023 har alle bransjer vært sammensatte. Dette har medført behov for flere dialogvirksomheter, større geografisk spredning og utvidet produksjon i hver bransje. Bransjene i En bra dag på jobb må være tett på brukerne, med høy grad av identifikasjon og gjenkjennelse. Det er et av de viktigste virkemidlene for å gjøre kunnskapen tilgjengelig, og et av de viktigere momentene i følgeevalueringen fra Agenda Kaupang. Med en slik inngang til brukerorientering, følger derfor viktigheten av brukernær produksjon hvor deres språk, erfaringer og særtrekk tydeliggjøres som et uttrykk inn i det kunnskapsbaserte verktøyet.

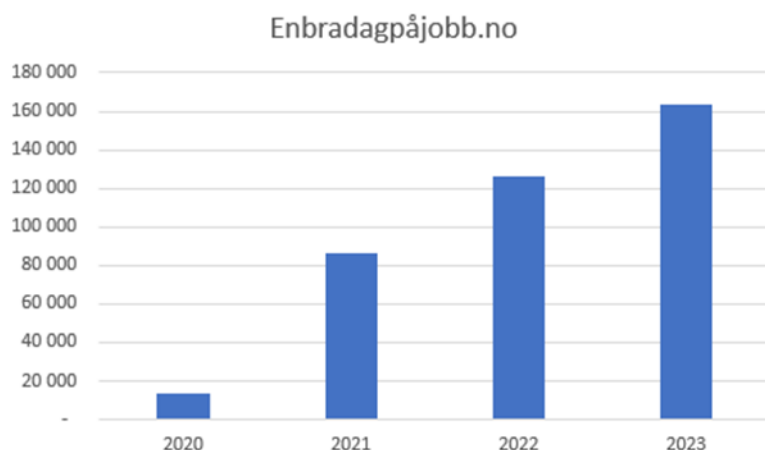
I 2023 har disse sammensatte bransjene blitt levert (i rekkefølge):

- Barnevern (barneverninstitusjoner, barnevernvakt og barneverntjenesten)
- Godstransport (langtransport, transport, lager og distribusjonssentraler)
- Helseklinikker (legevakt, offentlige og private helseklinikker, veterinærer og dyreklinikker, tannlegekontor og tannhelseleverandører samt laboratorievirksomhet)
- Renovasjon og gjenvinning (avfallsanlegg for private og næringsliv, sorteringsanlegg, avfallsinnhenting, transport og tømming)
- Gods- og persontransport til sjøs (frakt av gods og passasjerer med små og store fergeselskap, ren godsfrakt, supplybåter til installasjoner mv) – bransjen har mars 2024 byttet navn til «Sjøfart»
- Politi, vakt og kriminalomsorg (politi med politikontor og politienheter over hele landet, kriminalomsorg og fengsel, ulike vaktelskap)

En bra dag på jobb i tall

Grafen* viser at veksten i En bra dag på jobb holder seg også i 2023 med over 163 000 unike sidevisninger. Veksten kan ikke kun forklares ut fra en ren bransjeutvidelse, men snarere knyttes til både økt synlighet, større kjennskap til verktøyet og økt bruk.

Størst andel brukere kommer fortsatt rett inn i verktøyet, men vi har mange brukere som kommer fra andre nettstedet. De henvises fra Arbeidsmiljøportalen med 10200 besøk og stami.no med 8900 henvisninger. På sosiale medier ser vi en dobling av følgere på LinkedIn og en økning på nær 10 prosent på Facebook.



** Grafen viser veksten i antall unike visninger av En bra dag på jobb siden lansering av websidene i oktober 2020. På grunn av GDPR-lovgivningen kan vi ikke registrere unike brukere lenger, og benytter oss av unike visninger over perioden. Her ser vi en god vekst gjennom IA-avtalens periode.*

De mest brukte bransjene i 2023 er Barnehage og Kontorarbeidsplasser. Barnehage har eget bransjeprogram der man har valgt å fremme En bra dag på jobb som et av sine verktøy. Dette har bidratt til den relativt høye andelen av brukere hvert år, og er et godt eksempel på hvordan Arbeidsmiljøsatsingen og Bransjeprogrammene med hell kan bygge på hverandre. Kontorarbeidsplasser treffer flest brukere på tvers av sektorer, og det er en bransje gjennom mediasaker knyttet til STAMIs forskning som har fått ekstra synlighet.

At Undervisning Grunnskole kommer på 3-plass i 2023 kommer neppe som en overraskelse. Året gjennom har det vært et stort søkelys på spesielt vold og trusler i skolen.

Topp 5 En bra dag på jobb i 2023	
Bransje	Unike sidevisninger
Barnehage	18.288
Kontorarbeidsplasser	13.396
Undervisning grunnskole	10.078
Sykehjem	8.295
Hjemmetjenesten	7.621

NOA+

I 2023 lanserte STAMI nye nettsider for NOA. Som et ledd i dette har også faktaverktøyet NOA+ blitt videreutviklet og tilpasset sluttbrukere på virksomhetsnivå. Nye NOA+ ble lansert samtidig med nettsidene. NOA+ viser også direkte fra hver bransje til den respektive bransjesiden på Arbeidsmiljøportalen.

I tråd med STAMIs utgivelse av Faktaboken for Arbeidsmiljø og -helse vil NOA+ ha en treårig oppdateringssyklus. Neste oppdatering av NOA+ vil gjøres over sommeren 2024. Neste ledd i videreutviklingen av NOA+ er tilpasning på Arbeidsmiljøportalen, som vi håper er ferdig parallelt med lanseringen av Faktaboka 2024.

NOA+ i tall

Antall unike visninger på NOA+ baserer seg på tall som gjengir litt over 10 måneder av året. Om vi ser på NOA+ bransjeprofilene på det nye nettstedet, ser vi at det er relativt stor likhet med Topp-5 på En

bra dag på jobb. Rekkefølgen er dog ulik, og på NOA+ ser vi at også Bygg og Sykehus er av de mest benyttede. Samlet sett har NOA+ i overkant av 26 000 visninger gjennom 2023.

Topp 5 NOA + i 2023*	
Bransje	Unike sidevisninger
Barnehage	1979
Undervisning grunnskole	1778
Kontorarbeidsplasser	1508
Sykehus	1488
Bygg	1049

*Nettsidene lansert medio februar 2023

Systematiske kunnskapsoppsummeringer

Systematiske kunnskapsoppsummeringer er et viktig område hvor man kan høste vitenskapelige resultater fra den internasjonale kunnskapsfronten på en systematisk og kvalitetssikret måte. STAMI har i 2023 jobbet med flere forskjellige oppsummeringer; både systematiske og sonderende.

De oppsummeringene det har vært jobbet med er følgende:

- Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø (Sonderende oversikt)
- Effekter av pauser i arbeidet på psykisk og fysisk helse hos helsearbeidere (Systematisk kunnskapsoppsummering).
- Effekter av rollekonflikt og rolleklarhet på psykiske plager og utbrenthet (Systematisk kunnskapsoppsummering).
- Psykiske helseeffekter av arbeid (Systematisk kunnskapsoppsummering).
- Effektivitet og konsekvenser av kunstig intelligens på arbeidsmiljø og helse (Sonderende oversikt).

Arbeidsmiljørådet

Podkasten Arbeidsmiljørådet har nå åtte episoder. I 2023 har vi produsert to episoder med rundt 1128 avspillinger hver. Vi mener denne sjangeren er godt egnet til å gi innsikt i kunnskapsoppsummeringene. Ved utgangen av året hadde kanalens åtte episoder i gjennomsnitt 1248 avspillinger per episode.

Opplæring og undervisning

Opplæring og undervisning har vært en kjerneaktivitet i STAMI gjennom mange år, og også i arbeidsmiljøetsatsingen har dette en sentral plass for å understøtte andre tiltak. I 2023 har STAMI satset tungt på foredrag, webinar og opplæring ute i ulike bransjefora og på partssammensatte møtesteder. Gjennom tett på 60 aktiviteter gjennom året har STAMI rettet en betydelig innsats mot både nye og eksisterende bransjer i arbeidsmiljøetsatsingen. Naturligvis med et hovedfokus på En bra dag på jobb og NOA+, men alltid i perspektiv av helheten i satsingen.

Bedriftshelsetjenesten (BHT) er en hovedmålgruppe i arbeidsmiljøetsatsingen. En gruppe å jobbe mot og gjennom. BHT er ofte prosessveiledere i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, og deres rolle er spesielt viktig når virksomhetene ikke selv evner å adressere det forebyggende arbeidet. Det er ventet at BHT skal bidra til at virksomhetene jobber tettere på de risikoforholdene som utløser plikten. Dette er risikoforhold som blant annet er kjent gjennom NOA, og grunnlaget i de kunnskapsbaserte verktøyene. Verktøy som også kan brukes til en overordnet risikovurdering i virksomhetenes arbeidsmiljøarbeid.

I 2023 gjennomførte STAMI elleve flerdagers-kurs rettet mot BHT og leger i spesialisering til arbeidsmedisin (LIS). STAMI har kurset opp mot 40 prosent av alle ansatte i BHT det foregående året gjennom den nye obligatoriske opplæringen «BHT på 1-2-3». I alle disse kursene har «Arbeidsmiljø handler om arbeidet» og kunnskapsbasert arbeidsmiljøforebygging hatt en viktig rolle, og både Arbeidsmiljøportal og de to kunnskapsbaserte verktøyene løftes fram. Dette arbeidet er også knyttet tett opp mot, og ment å styrke det samlede kunnskapsbaserte arbeidsmiljøarbeidet ute i norske virksomheter.

Styrket formidling

I 2023, som tidligere år, har STAMI lagt stor vekt på å styrke formidlingen på arbeidsmiljøets satsingen gjennom faglig og praktisk kunnskapsformidling med 25 foredrag med nær knytning til IA og sykefravær, samt hovedbudskapet i satsingen. Vi opplever at innhold, kunnskap, vitenskapelige faktorer knyttet til arbeidsmiljø, og ikke minst kunnskapsbaserte verktøy står fram som mer etterspurte enn informasjon om selve satsingen.

Flere av de mest leste sakene på stami.no knyttes til viktig tematikk fra IA og arbeidsmiljøets satsingen. Artikler om kontortyper og kontorlandskap, vold og trusler blant lærere, og jobb-hjem-ubalanse og fakta om ulike yrker ligger på topp ti. «Hva er arbeidsmiljø?», som er en side som løfter selve arbeidsmiljødefinisjonen, kan skilte med over 25 200 visninger, en økning på 10 prosent fra 2022.

I 2023 har STAMI som en del av arbeidet med å synliggjøre En bra dag på jobb også satset aktivt på plassering av nyhetsartikler i bransjespesifikke spesial- og fagmagasin. I 2023 kom følgende artikler:

- «Hvordan styrke arbeidsmiljøet innen sjøfart»: Skipsrevyen
- «Nå kan barnevernet ta i bruk «En bra dag på jobb»»: Fontene
- «En bra dag på jobb»: Yrkestrafikk
- «Nytt verktøy skal bedre arbeidsmiljøet»: Avfallsbransjen
- «Hvordan styrke arbeidsmiljøet på dyreklinikker»: Tidsskrift for norsk dyrepleier- og assistentforening

Den styrkede formidlingen kan også sees i relasjon til bransjeinngang og bransjemessige arbeidsmiljøprofiler. Antall bransjevisninger i både NOA+ og En bra dag på jobb ligger i dag på 126 000 unike visninger. Det betyr at bransjeinngangen til bruk av tilgjengelig kunnskap og verktøy er tydelig og sterk.

Samarbeid med øvrige etater

STAMI opplever at samarbeidet med Arbeidstilsynet, NAV og Havindustritilsynet om Arbeidsmiljøets satsningen er svært godt, gjennom både god dialog, godt samarbeid og samhandling knyttet til ulike aktiviteter. Dette samarbeidet har bidratt til å skape positive ringvirkning på tilgrensende områder. Både grunnet kjennskap til hverandres fagområder og jevnlig kontakt, men også gjennom praktisk bruk av produktene ut på sluttbrukernivå. Et slikt eksempel er NAVs initiativ til tverretattlig samarbeid om digitale IA-tjenester som ble etablert i 2023. Et annet eksempel er STAMIs initiativ til et bransjedialogforum som førte oss tettere på bransjene i inneværende år.

I satsingen er samarbeidet ellers styrt opp gjennom redaksjonsrådet for Arbeidsmiljøportalen, men også via styringsgruppen. Også denne strukturen og dialogen har åpnet for et tettere samarbeid mellom etatene, og også gitt et rom for avklaringer og dialog mellom etatene. For eksempel har vi i dialog med Havindustritilsynet kunnet avklare videre samarbeid gjennom disse fora.

STAMIs øvrige kunnskapsproduksjon av betydning for Arbeidsmiljøsatsingen

STAMI har i 2023 satt søkelys på kunnskap som nødvendig – og avgjørende – for den videre styrkingen av IA, arbeidsmiljø og arbeidslivsfeltet. Det er stadig bedre forståelse for sammenhengen mellom det å jobbe kunnskapsbasert med risikofaktorer og betydning for arbeidsmiljøet.

Forskningen STAMI har utført, og stadig utfører, på de ulike psykososiale og organisatoriske, samt fysiske og kjemiske faktorene – som vi også kartlegger gjennom NOA – ligger i tillegg til grunn for den bransjemessige inngangen til arbeidsmiljøsatsingen og til bransjeprogrammene.

Bransjeprogramkartlegging: I 2023 publiserte STAMI den andre av totalt tre rapporter som omhandler arbeidsmiljø og sykefravær blant virksomheter som deltar i bransjeprogrammene under IA-avtalen. Resultatene i den andre rapporten ser på utviklingen i arbeidsmiljøforhold og sykefravær basert på tallene fra to arbeidsmiljøkartlegginger som ble gjennomført blant ansatte i virksomhetene i henholdsvis 2020/2021 og igjen i 2022/2023. Resultatene antyder at det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet har økt i virksomhetene i denne tidsperioden, kjennetegnet ved at de ansatte i 2022/2023 i større grad enn i 2020/2021 opplever at virksomhetene har gjennomført tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet. Det er derimot ingen tydelige endringer som tilsier at tiltakene har hatt betydelig påvirkning på spesifikke arbeidsmiljøforhold, arbeidsrelaterte helseplager eller sykefravær. STAMI leder arbeidet med å gjennomføre en tredje kartlegging i 2023/2024.

IA-forum og Koordineringsgruppen for IA avtalen: STAMI er representert i den overordnede koordineringsgruppen for IA-avtalen. STAMI deltar også i faggruppen for IA-avtalen, samt i faggruppens sekretariat, og bidrar til den årlige IA-rapporten, og ser på mål og innsatsområdenes status og utvikling på hele IA-feltet, inkludert økonomiske og administrative konsekvenser av virkemidlene benyttet. Selve rapporten fra faggruppen presenterer status og utvikling på sysselsetting, sykefravær og uførhet.

Statistikkforum: Statistikkforumet bestående av NAV, Statistisk sentralbyrå (SSB) og STAMI har til formål å styrke samarbeidet og utviklingstakten på relevant statistikk på arbeidslivsområdet. Forumet er viktig for IA-feltet og for STAMIs kunnskapsproduksjon. I 2023 har det vært normal aktivitet.

FoU-program under IA-avtalen: I 2022 etablerte NAV på oppdrag fra AID et FoU-programmet under IA-avtalen. STAMI bidro med utvikling av programplanen, og har i ettertid bidratt til vurdering av søknader (og derfor ikke selv kunnet søke forskningsmidler). I 2023 har STAMI bidratt til vurdering av innsendte skisser til i overkant av 40 ulike prosjekter.

Utviklingspotensialet

STAMI ser et stort potensial for videre utvikling av arbeidsmiljøsatsingen. Både den videre kunnskapsproduksjonen, tilrettelegging for brukerforståelse og enkelhet for brukere, videre bygging av verktøy og utvikling av bransjer, og tettere samarbeid mellom bransjeprogram og arbeidsmiljøsatsing. Samt økt samhandling og dialog med partene er eksempler på områder STAMI ser at satsingen kan ta nye steg.

Videre kunnskapsutvikling er særdeles viktig i dette perspektivet. Så også videreutvikling av datakilder og fakta knyttet til arbeidet. Her ser STAMI utvidelsen av LKU som fundamental inn i det videre arbeidet. Samtidig ser en også at det er et stort potensial for å gjøre bruk av, og utvikle, flere datakilder. Herunder for eksempel virksomhetsundersøkelser. Som kan bidra til å styrke kunnskapen på virksomhetsnivå, og på den måten også til å bidra til å, i neste ledd, styrke formidlingen og tilpassingen av verktøyene til virksomhetene og hjelperne der ute.

Gode kunnskapsbaserte virkemiddel tilpasset virksomhetene kan – naturligvis – bidra til å styrke både ekspert-hjelperne i deres arbeid, være seg de kommer fra NAV Arbeidsmiljøsentrene eller BHT, eller fra andre miljøer. God empirisk forankret kunnskap benyttet på flere områder vil også bidra til å styrke arbeidet og på den måten bidra til å sikre at arbeidsmiljø handler om arbeidet.

Med øvrige endringer i arbeidsmiljøfeltet, ser vi også at Arbeidsmiljøetsatsingen kan – og bør – ha en sterkere rolle inn mot disse. Vi tenker da spesielt på kunnskapsbaseringen av bedriftshelsetjenesten og endringene av kravene til verneombud og AMU, og den kommende kunnskapsbaseringen av HMS-opplæringen. Her har, mener STAMI, satsingen en viktig rolle – som en fundamental byggestein og som virkemiddel til å få alle disse elementene til å jobbe sammen, og å bygge på hverandre.

Ellers henviser STAMI til etatens felles kapittel om evalueringen og anbefalingene fra Agenda Kaupang samt også kapittelet om satsingens utviklingspotensial framover.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har en sentral rolle i Arbeidsmiljøetsatsingen. I henhold til IA-avtalen og etatens tildelingsbrev, har Arbeidstilsynet i 2023 gjennomført målrettet tilsyn, veivisning og formidlet arbeidsmiljøetsatsningens budskap og kunnskapsgrunnlag på mange ulike arenaer og kanaler. Gjennom målrettet og bransjetilpasset veiledning, har Arbeidstilsynet nådd bredt ut til målgruppen for satsingen, nemlig virksomhetene. Vi har vært synlig og til stede på relevante arenaer for forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidstilsynets hovedoppgaver i arbeidsmiljøetsatsningen har vært følgende;

- Veivisning
 - Utadrettet veiledning, både digital og fysisk
 - Utviklet digitale veiledninger
 - Videreutvikle relevante temasider på Arbeidstilsynet.no
 - Gjennomført tilsyn med relevante temaer som muskel-, - og skjelett plager og psykiske plager
 - Utstrakt samarbeid med partene
 - Samarbeid med NAV, Havindustritilsynet og STAMI
- Utvikling av arbeidsmiljøhjelpen som er et bransjerettet verktøy som skal treffe virksomhetsnivået gjennom arbeidsmiljøportalen
 - 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
- Deltatt som representanter i
 - Bransjeprogrammene
 - Redaksjonsråd
 - Koordineringsgruppe
 - Ulike arbeidsgrupper på tvers av etater
- Deltar i faggruppen for IA-avtalen
- Koordinere rapport for Arbeidsmiljøetsatsingen
- Administrerer IA-tilskuddsordningen til bransjeprogrammene
- Regelverksendring rundt bruk av bedriftshelsetjenesten

Arbeidstilsynet har fokusert hovedandelen av sin utadrettede veiledning mot temaene og kunnskapsgrunnlaget i Arbeidsmiljøsatsingen. Gjennom vår veiledning har vi blant annet fokusert på:

- Arbeidsmiljøforhold og utfordringer som kjennetegner ulike bransjer, og sammenhengen mellom faktorer som påvirker arbeidsmiljøet og sykefravær
 - o Basert på den nasjonale overvåkingen av arbeidsmiljø og helse fra STAMI
- Roller i arbeidsmiljøarbeidet og hvordan skape et godt partsamarbeid
- Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, og hvordan den kan brukes i det forebyggende HMS-arbeidet og utvikling av arbeidsmiljøet i virksomhetene.

Arbeidstilsynet opplever en stadig større etterspørsel etter veivisning og verktøy, fra virksomheter, BHT og partene. Målinger fra 2023 viser at de fleste besøkende til Arbeidsmiljøportalen kom organisk, enten direkte, via søkemotor eller fra HMS-etatene. Dette er en forskjell fra 2022 hvor de fleste besøkende kom via kampanjeaktivitet. Kombinert med økende bruk, tyder veksten i organiske besøk på at satsingen og verktøyene i satsingen har blitt mer kjent i arbeidslivet. Samtidig er det et betydelig potensialt i å få flere virksomheter til å bruke verktøyene og kunnskapen i satsingen, og det er store forskjeller i bruken av verktøyene mellom bransjene. Bransjer som har hatt verktøy i mange år, utgjør fortsatt hovedvekten av de mest besøkte bransjene. Dette understøtter Agenda Kaupangs anbefaling om å styrke formidlingene for å gjøre verktøyene mer kjent i de kommende bransjene på portalen, som ikke har egne bransjeprogram. Her bidrar de regionale samlingene høsten 2023 og våren 2024 godt, siden disse er godt forankret hos partene, og bidrar til å styrke både den lokale forankringen og bransjeforankringen. En videre synliggjøring av satsningen gjennom veivisning, og kommunikasjonsaktiviteter vil også være sentralt for å øke kjennskapet og bruken.

Tilsyn

Arbeidsmiljøetsatsingen er en integrert del av Arbeidstilsynets virke. Og vi har i 2023 gjennomført 1 765 tilsyn hvor vi har kontrollert lovkrav knyttet til forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykisk helse, hvor hovedandelen er små og mellomstore virksomheter. Vi avdekker ofte brudd når vi kontrollerer denne typen lovkrav. I 2023 har vi avdekket ett eller flere brudd i 83 prosent av tilsynene.

Tabellen nedenfor viser hvilke næringer vi har gjennomført flest tilsyn i med tema arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og arbeidsrelaterte psykiske plager.

Tabell: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon for tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og arbeidsrelaterte psykiske plager i 2023, fordelt på næring. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Helse- og sosialtjenester	571	89 %	85 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	403	73 %	67 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	300	76 %	64 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner	244	82 %	60 %
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	102	93 %	89 %
Andre næringer	163	91 %	89 %
Totalsum	1 765	83 %	73 %

Vi avdekker oftest brudd på kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak knyttet til vold og trusler, psykososiale og organisatoriske faktorer, og psykiske plager. Tallene fra våre tilsyn viser at virksomhetene har forbedringspotensial i systematisk forebygging av muskel-, skjelett- og psykiske plager.

Veivisning

Resultater

Arbeidstilsynet har i 2023 økt sin veivisning ytterligere. Med foredrag, seminar, webinar, e-læring, og kronikker, har vi nådd bredt ut til målgruppen for satsingen. Gjennom 2023 har Arbeidstilsynet gjennomført 196 aktiviteter og veiledet over 50 000 personer. Disse personene har fått økt kjennskap til Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, og kunnskap om å forebygge muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Vi har jobbet ut mot et bredt utvalg målgrupper, deriblant ulike roller på arbeidsplassen, som ledere, verneombud, tillitsvalgte og HR/HMS-ansvarlige. Altså de med størst påvirkning på arbeidsmiljøet i en virksomhet. Denne målgruppen har vi nådd med bransjetilpasset veiledning. Dette i henhold til IA-avtalen og Arbeidsmiljøloven.

Arbeidstilsynet har også vært synlig og til stede på sentrale arenaer. Vi har hatt 29 stands hvor det har vært 50 000 deltagere. På disse standene har vi frontet Arbeidsmiljøportalen, og Arbeidsmiljølovens kunnskapsgrunnlag.

Bedriftshelsetjeneste som målgruppe

BHT er en viktig målgruppe og støttespiller for Arbeidstilsynet. Gjennom veivisning og samarbeid med BHT, vil vi nå ut enda bedre til virksomhetene ute i arbeidslivet. BHT har vært blant målgruppen for 43 ulike aktiviteter som Arbeidstilsynet har gjennomført i 2023. Vi har blant annet gjennomført 7 erfaringsamlinger med BHT (4 fysiske og 3 digitale), hvor blant annet forskriftsendringene i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (kapittel 13) var et tema. Her hadde vi innspill og diskusjoner rundt endringene i regelverket, og hvordan endringene kan bidra til at BHT i større grad bidrar i virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid i tråd med intensjonen med ordningen. Vi snakket også om betydningen av det kunnskapsbaserte arbeidsmiljøarbeidet og hvordan BHT kan være en ressurs for virksomhetene i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet.

I tillegg er det viktig for oss at virksomhetene bruker bedriftshelsetjenesten riktig, og vi jobber med å veilede for å øke bestillerkompetansen blant virksomhetene i Norge.

Bedriftshelsetjeneste er en viktig målgruppe for Arbeidsmiljøsatsingen og Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet vil i 2024 fortsette å jobbe aktivt ut mot BHT, og vi har allerede i år gjennomført 5 nye erfaringssamlinger sammen med Havtil, med godt oppmøte fra BHT. Gjennom våre tiltak med veiledning bidrar vi til å øke bevissthet rundt å ta i bruk tilgjengelig kunnskap om viktige arbeidsmiljøfaktorer når virksomhetene jobber med arbeidsmiljøet sitt.

Webinar

Arbeidstilsynet har i 2023 økt antall webinarer og antall seere. Over 10 000 personer så de direkte. I tillegg har over 50 000 sett på våre nye og gamle webinarer i løpet av 2023. Dette viser at våre webinar er ettertraktet. Vi ser en økning på antall seere fra tidligere år, noe som tyder på at innholdet i webinarene er tidsaktuell, relevant og ønsket av virksomheter i ulike bransjer. Våre webinar er tilgjengelig for virksomhetene på våre nettsider og sosiale medier. Noe som gjør at kunnskap om viktige arbeidsmiljøtema når ut til virksomhetene, og kan brukes i deres eget arbeid med forebyggende arbeidsmiljø når det selv passer dem.

Psykososiale arbeidsbetingelser viser seg å være blant de mest sette webinarene:

Mest sette webinarer:	Seere:
1. Innflytelse på jobb	4 415
2. Psykologisk trygghet	3 632
3. Forebygging av vold og trusler i skolen	2 751
4. Endring og omstilling	2 518
5. Rettferdig og støttende ledelse	2 418

Gjennom disse webinarene har ledere, verneombud og tillitsvalgte fått bransjetilpasset veiledning innen viktige arbeidsmiljøfaktorer for å redusere sykefraværet, og forbedre arbeidsmiljøet.

Kampanjer

Gjennom kampanjer har Arbeidstilsynet i 2023 fortsatt å fremme arbeidsmiljøsatsingen. Kampanjene har rettet seg mot undervisning i grunnskolen, barnehage og sykehjem, samt lansering av nye bransjer i Arbeidsmiljøportalen på vegne av hele arbeidsmiljøsatsingen og i god dialog med øvrige etater. Våre kampanjer hadde over 6 millioner eksponering i året som gikk, og målet med kampanjene var å formidle kunnskap om viktige arbeidsmiljøfaktorer i ulike bransjer. Øke motivasjonen i bransjene for å jobbe med forebyggende arbeidsmiljø, samt vise vei til Arbeidsmiljøportalen som kilde til både kunnskap og verktøy om forebyggende arbeidsmiljø.

En av kampanjene var rettet mot undervisningsbransjen. Målet med kampanjen var å formidle kunnskap om viktige arbeidsmiljøfaktorer i undervisningssektoren, øke motivasjonen i bransjen for å jobbe med arbeidsmiljøet, samt vise vei til Arbeidsmiljøportalen som kilde til både kunnskap og verktøy om arbeidsmiljøet. Kampanjen var og er en kommunikasjon – og veiledningskampanje, med flere veiledningsstiltak som webinarer, fysiske veiledninger og E-læring. Målet for disse aktivitetene er å gjøre terskelen lavere for å komme i gang med tiltak som kan forebygge vold og trusler på skolen og som øker kunnskapen om regelverket relatert til dette tema hos målgruppen. Dette arbeidet fortsetter i 2024, da med en kombinasjon av virkemidlene veiledning og tilsyn. Kampanjen har hatt god oppslutning og vært dagsaktuell i samfunnsdebatten og 73 prosent av norske lærere og rektorer har sett kampanjen.

Presse og sosiale medier

Det er satt fokus på muskel og skjelett og arbeidsrelaterte psykiske plager gjennom media og sosiale medier i 2023. Gjennom året har Arbeidstilsynet hatt 21 unike nyhetssaker om tematikken, som har

resultert i en betydelig synlighet i ulike medier. Arbeidstilsynet får også betydelig med mediehenvelser om muskel og skjelett og arbeidsrelaterede psykiske plager, disse er hovedsakelig relatert til tilsynsaktiviteten. Arbeidstilsynet har også hatt flere innlegg om tematikken i sosiale medier. Arbeidstilsynet opplever en økning i antall følgere på sosiale medier, og da særlig LinkedIn hvor etaten har 27 000 følgere. På Facebook har arbeidstilsynet 41 000 følgere.

Samarbeid

Arbeidsmiljøsatsingen har vært med på å bidra til bedret samarbeid med de andre etatene og partene. Arbeidstilsynet har i 2023 arbeidet tett med de andre etatene for å få fram Arbeidsmiljøsatsingens budskap. Gjennom samarbeidsarenaer og felles utadrettede aktiviteter, har man spilt hverandre gode, og tilgjengeliggjort kunnskapsgrunnlaget for virksomhetene.

Samarbeid med partene

Partene i arbeidslivet er en viktig samarbeidspartner for å nå ut med budskapet til satsingen og Arbeidstilsynet har i 2023 gjennomført flere utadrettede aktiviteter i samarbeid med partene. Disse aktivitetene har nådd fram til over 1900 personer i målgruppen for satsingen. Det har blant annet blitt laget webinar hvor flere av partene har sentrale roller, hvor partssamarbeid, omstilling og psykososiale faktorer har vært temaet.

I samarbeid med UNIO og YS har Arbeidstilsynet også laget e-læring for tillitsvalgte, som i 2023 hadde 487 deltagere. Gjennom disse e-læringene får deltakere innsikt i Arbeidsmiljøsatsingen og Arbeidsmiljøportalen. Og Arbeidstilsynet har også hatt innlegg for disse partene på ulike foraer. Disse e-læringene er utviklet som en pilot, og kan etter ønske tilpasses de andre partene om ønskelig.

Arbeidstilsynet sitter også som representanter i styringsgruppene for de ulike bransjeprogrammene. I flere av bransjeprogrammene har vi tett dialog, med prosjektlederne, og samarbeider med flere om felles-aktiviteter og deling av informasjon. I 2023 har etatene i tett dialog med etatene og partene gjennomført 2 regionale IA- samlinger for å styrke lokal forankring, økt forståelse av satsningens hovedbudskap; arbeidsmiljø handler om arbeidet, og at partssamarbeid er grunnleggende for å lykkes med det forebyggende arbeidet.

Etatene har i fellesskap etablert et bransjedialogforum initiert av STAMI i 2023. I etterkant av beslutningen av hvilke bransjer som skal produseres i 2022 ble det etablert et bransjedialogforum for både å sikre en raskere produksjon av disse bransjene og for å sikre stor gjenkjennelse i bransjene. Forumet består av bransjekontakter og virksomheter samt virksomhetskontakter på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Det gjennomføres i tillegg 3 styringsgruppemøter i året for Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøsatsingen med partene i arbeidslivet, hvor Arbeidstilsynet deltar aktivt. Dette støtter opp mot anbefalingene fra Agenda Kaupang om å etablere en overordnet plan og møtearena for å sikre god framdrift for satsingen og portalen.

Samarbeid med de andre etatene

Et av Arbeidsmiljøsatsingens viktigste grunnlag for å nå målene, er samarbeid og enhetlighet mellom de ulike arbeidsmiljøetatene. Arbeidstilsynet har i 2023 gjennom formelle arenaer og naturlig inkludering, jobbet tett med de andre etatene for å formidle satsingens budskap. Arbeidstilsynet har regelmessige samarbeidsmøter med alle etatene, og har som følge av det styrket den utadrettede aktiviteten, gjennom økt faglig fundament og felles markedsføring.

Arbeidstilsynet har gjennom 2023 gjennomført 43 aktiviteter i samarbeid med HAVTIL, NAV og STAMI. Gjennom disse har man sammen formidlet Arbeidsmiljøsatsingens budskap og nådd bredt ut til

virksomhetene. Hovedtema for aktivitetene har vært å øke kjennskap til Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, at virksomheten bruker sin bedriftshelsetjeneste riktig, og forebygging av muskel-, skjelett- og psykiske plager. Disse aktivitetene har nådd ut til 3108 personer.

NAV og Arbeidstilsynet inngikk i 2020 en samarbeidsavtale, som er videreført i 2023. Gjennom denne avtalen har vi styrket det regionale samarbeidet, og gjennomført aktiviteter ut til virksomhetene lokalt og regionalt. 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. I samarbeidet med NAV har vi med jevne mellomrom hatt fokus på felles kompetanseløft og erfaringsdeling på tvers av etatene, dette for å sikre læring og kunnskapsdeling, men ikke minst at vi fremstår enhetlige ut mot målgruppene.

Samarbeid med de andre etatene ser Arbeidstilsynet på som en av nøklene for Arbeidsmiljøets satsing, og vi vil fortsette å være initiativtakere for å fortsette dette gode samarbeidet.

Arbeidstilsynet.no

Arbeidstilsynet.no fortsetter å øke i antall besøkende på temasider som gir veiledning om forebyggende HMS. I 2023 hadde vi over 156 000 besøk på temasider som er relevante for Arbeidsmiljøets satsing. Disse sidene tar for seg temaer som muskel og skjelettplager, ergonomi, stress, psykiske plager og inkluderende arbeidsliv. Størst økning ser vi på sidene for vold og trusler og rollene i HMS. Økningen i bruk viser at Arbeidstilsynets fokus på å fremheve disse temasidene har hatt effekt. Gjennom våre nettsider får brukerne innsikt og informasjon de kan bruke i egen virksomhet, og Arbeidsmiljøets satsings kunnskapsgrunnlag er et sentralt grunnlag for våre nettsider. Temasider relatert til roller i arbeidsmiljøarbeidet, har også opplevd en betydelig vekst i 2023, sammenlignet med 2022. Arbeidsmiljøhjelpen er integrert i Arbeidstilsynet.no, og har derfor to innganger – fra Arbeidsmiljøportalen og fra Arbeidstilsynet.no. Arbeidsmiljøportalen er tydelig lenket til menylinjen og forsiden på Arbeidstilsynet.no. Og målinger viser at mange besøkende kommer fra Arbeidstilsynet.no

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 var ved utgangen av 2023 utviklet for 26 bransjer. Det er lagt stor vekt på brukertesting av verktøyet, og brukertesting ligger til grunn for videreutvikling av verktøyet.

Bransjene utviklet i 2023 var Landbruk, Overnatting og servering, Barnevern, Godstransport, Gods- og passasjertransport til sjøs, Renovasjon og gjenvinning, samt Politi, vekter og kriminalomsorg.

Det er planlagt fire nye bransjer i 2024, disse er Luftfart, Bank, finans, forsikring, Akvakultur og Fiske, samt Post/budtjenester/spedisjon.

På grunn av utskifting av statistikkverktøy og med bakgrunn i endrede krav til GDPR finnes det ikke sammenliknbare tall på antall besøk eller sidevisninger på Arbeidsmiljøhjelpen for 2023. Målinger gjort i første halvår av 2023 viser en betydelig økning i bruken av verktøyet, sammenlignet med 2022. Det skal i 2024 gjøres en større teknisk oppdatering av Arbeidstilsynets nettportaler, hvor man går over til ny publiseringsløsning. I forbindelse med dette vil Arbeidsmiljøhjelpens brukerreise til blir videreutviklet, og verktøyet tettere integrert i Arbeidstilsynet.no.

Gjennom en bransjedialoggruppe har STAMI og Arbeidstilsynet, fått bistand fra partene til å sikre lokal forankring og å dialogvirksomheter i hver bransje for både En bra dag på jobb og Arbeidsmiljøhjelpen. Bransjegjenkjennelse er sentralt for bruk av verktøyene, og bransjedialoggruppene har vært sentrale i arbeidet med å sikre denne gjenkjennelsen. Bransjegjenkjennelse er avgjørende for å gjøre kunnskapen tilgjengelig, og trekkes også frem av Agenda Kaupang i følgeevalueringen.

Arbeidsmiljøportalen

Arbeidsmiljøportalen, som er utviklet av og som eies av etatene i fellesskap, driftes av Arbeidstilsynet. Arbeidsmiljøportalen er et av de viktigste virkemidlene for Arbeidstilsynet i arbeidet med veivisningen til Arbeidsmiljøloven og dens budskap. 128 av 196 aktiviteter Arbeidstilsynet har gjennomført har hatt som formål å øke kjennskapet til Arbeidsmiljøportalen. Gjennom fysiske og digitale veiledninger, kronikker og stands har vi veivist og veiledet om Arbeidsmiljøportalen og dens bransjetilpassede sider og verktøy til over 13 000 mennesker.

Det er i 2023 utviklet bransjeinngang og verktøy for følgende bransjer: Landbruk, Overnatting og servering, Barnevern, Godstransport, Gods- og passasjertransport til sjøs, Renovasjon og gjenvinning, samt Politi, vakter og kriminalomsorg.

Det er planlagt å utvide portalen med fire nye bransjer i 2024, disse er Luftfart, Bank, finans, forsikring, Akvakultur og Fiske, samt Post/budtjenester/spedisjon.

På grunn av utskifting av statistikkverktøy med bakgrunn i endrede krav til GDPR finnes det ikke sammenliknbare tall på antall besøk eller sidevisninger på Arbeidsmiljøportalen i perioden 01.06.2023 – 15.03.2024, men målinger gjort i første halvår av 2023 viser en stor økning og Arbeidstilsynets aktive promotering av portalen og begge dens verktøy, har vært med å bidra til denne økningen. For årets seks første måneder hadde Arbeidsmiljøportalen 139 711 sidevisninger, en økning fra 97 277 i 2022. Besøkene i 1. halvår tilsvarer en helårseffekt på ca. 240 000 sidevisninger. Tilsvarende hadde arbeidsmiljøportalen 39 477 besøk i første halvår 2023, opp fra 23 415 besøk i 2022. Dette tilsvarer en helårseffekt på ca. 79 000.

Utviklingspotensial til Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven er en viktig prioritering for Arbeidstilsynet, og vi ser et stort potensial i å videreutvikle loven. Arbeidstilsynet ser positivt på en forlengelse og utvikling av nåværende Arbeidsmiljøloven.

Arbeidstilsynet har gjennom de siste årene styrket veiledningen, integrert loven opp mot tilsyn, skapt økt samarbeid med partene i arbeidslivet og de andre etatene, samt utviklet innhold og verktøy som virksomhetene enkelt kan bruke. Ved en videreførelse av loven kan Arbeidstilsynet fortsette, og styrke innsatsen på veiledning rettet mot muskel-, og skjelettplager og psykiske plager.

Sykefraværet, tilbakemeldinger og tall fra tilsyn, viser at virksomhetene i Norge enda har et forbedringspotensial på å jobbe bedre forebyggende med muskel- og skjelett plager og psykiske plager. Arbeidsmiljølovens kunnskapsgrunnlag og virkemidler er en nøkkel for at virksomhetene selv kan jobbe bedre kunnskapsbasert med forebygging, og dermed få ned sykefraværet.

Det blir viktig å fortsette arbeidet med å brukerrettet verktøyene, både gjennom å styrke brukerreisene og gjenkjennelsen for virksomhetene og utvikle verktøyene for flere bransjer. Verktøyene bør støttes opp med virksomhetseksempler som kan gi inspirasjon og lette oppstarten av arbeidet for virksomhetene. Det bør også vurderes om den digitale introduksjonen til verktøyene bør styrkes for å redusere behovet for proseshjelp.

Agenda Kaupang-evalueringen viste at kjennskapen til elementene i satsingen fortsatt har et betydelig potensiale, men at verktøyene opplevdes som relevante og nyttige for de fleste virksomhetene som hadde brukt dem. Bruken av verktøyene i flere av de «tidlige» bransjene har etablert seg på et relativt godt nivå, men bruken i noen av de «nyere» bransjene er fortsatt ganske lave. Utvidelsen av NOA-dataene muliggjør dessuten utvikling av verktøyene til flere bransjer. Selv om etterspørselen etter veivisning og bruken av veiledning og verktøy er økende, blir det viktig å ha en tydelig proaktiv formidling for å nå ut til flere av virksomhetene.

Samarbeidet med partene og bransjeprogrammene har blitt tettere de siste årene, samtidig ligger også et potensiale i å utvikle dette videre. Dette går både på å gjøre satsingen og verktøyene mer kjent for virksomhetene, men også for å sikre bransjegjenkjennelse. De regionale IA-samlingene viser effekten av en felles mobilisering mellom etatene og partene, hvor interessen for å delta på samlingene har oversteget kapasiteten betydelig i alle byene hvor samlingene er gjennomført.

Med øvrige endringer i arbeidsmiljøfeltet, ser vi også at Arbeidsmiljøetsatsingen kan – og bør – ha en sterkere rolle inn mot BHT og verneombud. Gjennom endring i kunnskapsbaseringen av bedriftshelsetjenesten og endringene av kravene til verneombud og AMU, og en endring av den lovpålagte HMS-opplæringen, vil det knytte de ulike rollene tettere sammen med et kunnskapsbasert HMS-arbeid, og Arbeidstilsynet opplever en stor interesse og ønske om veivisning/veiledning fra disse gruppene. Arbeidsmiljøetsatsingen bør sikre at man kan møte kunnskapsbehovet fra blant annet BHT og verneombud, som har en sentral rolle inn i det systematiske HMS-arbeidet.

NAV

I 2023 har NAV bidratt i arbeidsmiljøetsatsingen gjennom samordning og videreutvikling av arbeidet til blant annet NAV Arbeidslivssentre, Idébanken og NAV kontaktsenter, samt videre arbeidet med tilpasning og utvikling av digitale tjenester og verktøy. Utover dette har NAV vært aktiv i det tette samarbeidet med de andre etatene om kunnskapsutvikling, formidling og digital- og prosessbasert støtte til virksomhetene. Dette både på nasjonalt og regionalt nivå.

Alle aktuelle enheter i NAV har med seg kunnskapen, budskapet og verktøyene fra Arbeidsmiljøetsatsningen i møte med virksomhetene i hele landet digitalt, fysisk og ved rådgivning over telefon. Utover dette tilbyr NAV Arbeidslivssentre prosessrettet bistand til virksomheter som er prioritert på grunnlag av virksomhetens potensial, egeninnsats og kompetansenivå. Kunnskapen og verktøyene fra Arbeidsmiljøetsatsningen er en sentral del av det NAV Arbeidslivssentre leverer til virksomhetene.

Telefon og chattetjenesten NAV kontaktsenter svarte i 2023 ut ca. 54.000 telefonhenvendelser, hovedsakelig fra arbeidsgivere, under temaet oppfølging, tilrettelegging og arbeidsmiljø. Veiledning i arbeidsmiljøetsatsningens budskap og henvisning til verktøyene i satsningen, inngår som del av bistanden når temaet dreier seg om arbeidsmiljø.

Idébanken og IA-pakka

Idébanken, som gjennom 2023 har blitt vesentlig fornyet og forbedret, og blitt en digital plattform hvor alle virkemidlene i IA-pakken er samlet bygger videre på kunnskapsbaseringen og bransjeorienteringen av IA-avtalen og arbeidsmiljøetsatsningen. I 2023 har vi i tråd med dette vist fram Idébanken gjennom flere aktiviteter, og fått frem virksomheter som har tatt i bruk verktøy og kunnskap fra arbeidsmiljøetsatsningen som en del av sitt helhetlige IA-arbeid. Idébanken også laget en guide som peker videre til fakta, verktøy og kunnskapspakker på Arbeidsmiljøportalen. Denne guiden

har hatt nærmere 12 000 sidevisninger. Innholdet er delt og markedsført gjennom Idébankens nettside, nyhetsbrev og i sosiale medier.

31. oktober lanserte Idébanken «IA-pakka». Dette er en egen del av Idébankens nettsted som samler, forklarer og viser vei til alle virkemidlene i IA-avtalen. Her ble Arbeidsmiljøportalen og arbeidsmiljø-satsingen presentert sammen med resten av virkemidlene i IA-avtalen. På to måneder var det totalt 61 500 sidevisninger av ulikt innhold i pakka. IA-pakka og arbeidet med å løfte denne frem fortsetter i 2024.

Idébanken har også videreformidlet aktuelt innhold fra både STAMI, Arbeidstilsynet og NAV gjennom sitt nyhetsbrev og i sosiale medier.

Samarbeid med andre de andre etatene:

NAV opplever at samarbeidet med STAMI, Arbeidstilsynet og Havindustritilsynet om Arbeidsmiljø-satsningen, er meget godt. En positiv ringvirkning av dette samarbeidet er at det oppstår samarbeid på tilgrensende områder grunnet kjennskap til hverandres fagområder og jevnlig kontakt. Eksempler på dette er:

- Uformelt fora mellom fagansatte innen digitale tjenester hos NAV, STAMI og Arbeidstilsynet med fokus på erfaringsdeling, kommunikasjon og språk innen digitale IA-tjenester
- Dialog rundt tjenester innen området omstillingstjenester til arbeidsgiver mellom Arbeidstilsynet og NAV
- Dialog mellom NAV kontaktsenter og Arbeidstilsynets svartjeneste om hvordan svare ut enkelte temaer som arbeidsgiver kan henvende seg om, og når man henviser til hverandres svartjenester

Utviklingspotensial:

NAV vurderer at det i inneværende IA-avtale, deriblant på arbeidsmiljøportalen.no, er et behov for å bedre kommunisere forholdet mellom forebyggende arbeidsmiljøarbeid og sykefraværarbeid. Grunnmuren i godt IA-arbeid er sykefraværsoppfølgingen, og NAV leverer tjenester som ruster partene på arbeidsplassen til å jobbe systematisk og forebyggende med tilrettelegging, sykefravær rutiner og sykefraværsoppfølging. For arbeidsgiver kan det med fordel løftes tydeligere at arbeidsmiljøportalen.no handler om forebyggende arbeidsmiljøarbeid til forskjell fra forebyggende sykefraværarbeid som man kan få bistand på hos NAV.

I IA-avtalen legges det vekt på at virksomhetene skal jobbe godt og systematisk i IA-arbeidet. Arbeidsmiljøportalen formidler gode verktøy for prosessarbeid som involverer alle de ansatte. Satsingen bør også vurdere muligheten for å gi tips og råd som er tilpasset en hektisk arbeidshverdag, og som «nudger» arbeidsplassene til å jobbe jevnlig og godt med forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

Havindustritilsynet

Målet med arbeidet som har vært lagt ned i forbindelse med arbeidsmiljøsatsingen og bransjeprogrammene under IA-avtalen har vært å formidle kunnskap om, og viktigheten av å jobbe systematisk forebyggende med arbeidsmiljøarbeid for å redusere sykefraværet.

I arbeidet med arbeidsmiljøsatsingen valgte vi i 2023 følgende aktiviteter/virkemidler:

- Informere om petroleumsnæringens sider i Arbeidsmiljøportalen både i tilsyn og på ulike møtearena.
- Adressere IA og arbeidsmiljøsatsingen i tilsyn.
- Status og erfaringsoverføring om IA-arbeidet på årlige møter mellom Havtil og de ulike arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiversiden.
- Bidra inn i leverandørens bransjeprogram gjennom deltakelse i styringsgruppe, arbeidsgrupper, seminarer og workshops.
- Innlegg på lokale BHT-samlinger med oppmerksomhet på systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid.
- Deltakelse i arbeidsgruppe sammen med NAV arbeidslivssenter, Arbeidstilsynet og bedriftshelsetjeneste for planlegging og gjennomføring av to BHT-samlinger.
- Faste kontaktmøter med NAV arbeidslivssenteret i Rogaland, for utveksling av informasjon som er relevant for IA-arbeidsmiljøsatsingen.
- Faste kontaktmøter med Arbeidstilsynet, med tanke på samarbeidsaktiviteter knyttet til systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidsmiljøportalen

Gjennom 2021 og 2022 samarbeidet Havtil med Arbeidstilsynet og STAMI om produksjon av innhold til petroleumsdelen av verktøyene Arbeidsmiljøhjelpen og En bra dag på jobb i Arbeidsmiljøportalen. Innholdet til petroleumsnæringen ble publisert i april 2022. I 2023 har vi i ulike fora bidratt med å formidle informasjon om innhold og bruk av disse verktøyene.

Arbeidsmiljøsatsingen i tilsyn

For å forankre og stimulere til aktivitet i petroleumsnæringen er budskapet i arbeidsmiljøsatsingen en integrert del av vår gjennomføring av tilsynsaktiviteter. Vi adresserer systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid som et tydelig element når vi fører tilsyn med selskapenes styring av arbeidsmiljørisiko, og at arbeidsmiljø handler om arbeidet.

Vi etterspør i selskapene om hvordan de jobber systematisk med å forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Noe av budskapet til Havtil er at selskapene må se arbeidsmiljøeksponeringer ikke bare enkeltvis, men også vurdere hvordan de samlet kan bidra til sykefravær og frafall.

Arbeidsmiljøfaktorer vi spesielt har vektlagt er mekaniske (ergonomiske), samt psykososiale og organisatoriske faktorer og deres bidrag til helseplager og sykdom.

Vi har hatt søkelys på hvilken opplæring ledere på ulike nivå har fått i arbeidsmiljøfaktorer som kan føre til sykefravær, og i oppfølging av sykemeldte.

Veiledning

I november 2023 arrangerte vi et seminar for petroleumsnæringen med tittel «Roten til alt vondt». Seminaret omhandlet ulike og sammensatte årsaksfaktorer til arbeidsrelaterte muskel- og

skjelettplager, samt kartlegging og risikovurdering av disse faktorene for derigjennom å kunne identifisere risikoreduserende tiltak.

Et gjennomgangstema i seminaret var at psykososiale og organisatoriske faktorer må inkluderes i vurderinger av risiko for muskel- og skjelettplager. STAMI var en av bidragsyterne som bidro med forskningsbasert kunnskap om sammenhenger mellom arbeidsmiljøfaktorer som bidrar til muskel- og skjelettplager. For å fremme erfaringsoverføring mellom ulike aktører i næringen bidro flere fagpersoner fra næringen med sine erfaringer og praktiske eksempler knyttet til styring av risiko for muskel- og skjelettplager. Det er stor interesse i bransjen for kompetansebygging og erfaringsdeling innen styring av psykososial og organisatorisk risiko. Vi planlegger derfor et seminar i 2024 med fagtema psykososialt arbeidsmiljø.

I samarbeid med Arbeidstilsynet startet vi i 2023 planlegging av fem felles erfaringssamlinger for bedriftshelsetjenester i 2024 i henholdsvis Tromsø, Trondheim, Bergen og Oslo. Hovedtema for samlingene er kartlegging og risikovurdering som en del av systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Vi har i tillegg vært i jevnlig dialog med Arbeidstilsynet for å oppdatere veileder for utførelse av ergonomisk risikovurdering.

Samarbeid mellom etatene

Et av arbeidsmiljøets viktigste punkter er etatsfelles innsats ut mot arbeidslivet. Derfor er det viktig for oss å beskrive hva vi sammen har fått til, for å synliggjøre vår felles budskapsformidling, samhandling og utvikling. Dette er delvis beskrevet under hver etats status-rapportering, men vi ser det likevel som svært viktig å løfte opp og å reflektere over det mer strategisk. På vegne av hele arbeidsmiljøets satsingen og alle etatene.

Arbeidsmiljøets satsingen har bidratt til å øke samarbeidet på flere arenaer mellom etatene, noe Agenda Kaupang også har pekt på i sin sluttrapport. Samarbeidet om satsingen har blitt en mer naturlig del av etatenes daglige drift. Etatene har fokus på å øke samarbeidet både innenfor og utenfor satsingen. Dette synliggjøres for eksempel gjennom de mer strukturelle møtepunktene vi har, i tillegg til de uformelle.

I 2023 har vi videreført referansegruppemøter med partene, samt at vi har hatt regelmessig redaksjons- og styringsgruppemøter knyttet til Arbeidsmiljøportalen.

Arbeidsmiljøportalens styringsgruppe har møttes 3 ganger i 2023. Styringsgruppen har alle etatene representert, og har som formål å beslutte hovedføringene for videre utvikling av portalen. Arbeidsmiljøportalens redaksjonsråd har hatt 2 møter, hvor ett av disse var en heldags workshop med alle aktørene for å jobbe sammen med interaksjonsdesigner. 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

Videreføring av samarbeidsavtalen mellom Arbeidstilsynet og NAV i 2023 har fortsatt gjennom det gode regionale samarbeidet på tvers av våre etater. Sammen med NAV har Arbeidstilsynet gjennomført felles samlinger, webinarer og innlegg for å nå ut til partene, bedriftshelsetjenestene og virksomhetene med Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøets satsningens budskap. Etatene har også jevnlig fellessamlinger med representanter fra Arbeidstilsynet og IA- rådgiverne fra NAV. Dette med fokus på kompetanseløft og for å styrke enhetligheten, læring og kunnskapsdeling på tvers

Et annet eksempel er arbeidet med en samarbeidsavtale mellom NAV og STAMI. Som i 2022 ble utbedret og videreført i 2023. Denne inkluderer Arbeidsmiljøsatsing, IA-relevante samarbeidsflater ut over satsingen, statistikk og registerdata, samt samarbeidsmuligheter også rent faglig. Også den er et resultat av Arbeidsmiljøsatsingen, men samtidig en avtale som vil bidra til et tettere og bedre samarbeid mellom etatene framover også utenfor satsingen.

I 2023 har etatene blant annet samarbeidet tett opp mot regelverksendringen av bruk av bedriftshelsetjenesten. Både når det kommer til selve regelverksendringen, opplæring og kunnskapsformidling.

Høsten 2022 tok NAV initiativ til å starte uformelt samarbeid mellom de digitale miljøene i STAMI, Arbeidstilsynet og NAV som jobber med arbeidsmiljøsatsningen og inkluderende arbeidsliv. Det ble laget en plan om oppstart av slikt samarbeid ved starten av 2023. Hensikten med dette samarbeidet er å bli kjent med hverandres arbeid og videre planer og undersøke hvor det kan være muligheter for å samkjøre det digitale innholdet på dette området på tvers av etatene for å gi best mulig digitale tjenester til virksomhetene.

Arbeidstilsynet, HAVTIL, NAV og STAMI har gjennom 2023 gjennomført mange aktiviteter sammen. Gjennom disse har man sammen formidlet Arbeidsmiljøsatsingens budskap og nådd bredt ut til virksomhetene. Hovedtema for aktivitetene har vært å øke kjennskap til Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, at virksomheten bruker sin bedriftshelsetjeneste riktig, og forebygging av muskel-, skjelett- og psykiske plager.

Samarbeid med de andre etatene og enhetlig kunnskapsformidling rundt hovedbudskapet i satsningen om at arbeidsmiljø handler om arbeidet er en av nøklene for å lykkes med Arbeidsmiljøsatsingen, og vi etatene vil fortsette å ta initiativ for å fortsette dette gode samarbeidet.

Samarbeid med partene

Samarbeid mellom etatene og partene er en av nøklene for å lykkes med Arbeidsmiljøsatsingen. I 2023 har samarbeidet med partene gjennomgående vært godt, med en åpen dialog. I første rekke styrt gjennom dialogmøtene, men også løpende knyttet til ulike aktiviteter og innsatser. Arbeidsmiljøsatsingen og etatene opplever en nær og god dialog, med en åpenhet for å ta opp IA-relevante spørsmål både i møtene med partene og i direkte dialog med enkelte eller flere av partene.

Etatene opplever at samarbeidet gjennom Arbeidsmiljøsatsingen har blitt forbedret og forenklet mellom etatene og partene. Etatene og partene i arbeidslivet samarbeider aktivt gjennom styringsmøtene for Arbeidsmiljøportal og Arbeidsmiljøsatsing. Hvor partene får informasjon og innsikt, samtidig som de kommer med nyttige tilbakemeldinger og ønsker. Det har vært gjennomført 3 møter i 2023, med fokus på helheten på Arbeidsmiljøsatsingens hoveddeler:

- Kunnskapsutvikling
- Veivisning/formidling/samhandlingsflater mot bransjer
- Samhandling med andre IA-virkemidler
- Arbeidsmiljøportalen

I etterkant av disse møtene har vi rapportert til IA-koordineringsgruppen. Noe som gjør at IA-koordineringsgruppen har fått en viktigere og mer inkluderende rolle i 2023.

I tillegg til de formelle møtearenaene jobber etatene og partene sammen om å formidle ut Arbeidsmiljøsatsingens virkemidler: gjennom samarbeid i IA-råd, aktiviteter, deltagelse og

medvirkning på hverandres arrangementer. Samt at det er laget egne kunnskapsmoduler og e-læringer for ulike parter, som er med på å gi virksomhetene grunnlaget for å jobbe med eget arbeidsmiljø.

IA Samlinger

Gjennom satsingen har vi siden 2022 jobbet tverretatlig med å få til regionale samlinger med høy grad av lokal forankring sammen med partene, for å nå ut regionalt og lokalt til virksomhetene med Arbeidsmiljøets budskap. Etter ønske fra partene ble disse samlingene utsatt til 2023. I 2023 har vi sammen gjennomført 2 samlinger, og planlagt 5 samlinger i 2024. Fokuset er på arbeidsmiljøets budskap, arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, i tillegg til å fremheve viktigheten av partsamarbeidet. Det ble etablert en sentral arbeidsgruppe med representanter fra både arbeidsgiver og arbeidstaker siden, samt alle etatene. Oppgaven til den sentrale arbeidsgruppen var å utarbeide ett felles kunnskapsgrunnlag for samlingene med felles program. Med dette på plass ble det etablert regionale arbeidsgrupper som skulle ta dette videre. Der hvor det allerede var etablerte samarbeidsfora som IA- råd var det naturlig å ta dette samarbeidet inn der.

I 2023 ble det gjennomført IA-seminarer i Trondheim og i Oslo (henholdsvis i november og desember, 2023). Seminarene i Trondheim og Oslo ble fulltignet umiddelbart. Vi opplevde at det var meget godt oppmøte og mange på venteliste. Dette viser at Arbeidsmiljøets satsingen, etatene og partene er ettertraktede aktører for virksomhetene, og at budskapet er ønsket.

Tilbakemeldinger fra de to første seminarene som vi tar med oss videre i planleggingene av de neste er:

- Seminarene er et godt eksempel på tverretatlig samarbeid og samarbeidet med partene, sentralt og regionalt.
- De sentrale føringer knyttet til agenda og seminarenes målsetting med rom for regionale og lokale tilpasninger og tydelig lokal forankring har vært suksess.
- Tverretatlig samarbeid og samarbeidet med de regionale og lokale partene fører til at det skjer koblinger regionalt og lokalt. Disse kan bære framtidige frukter. Samarbeidet kan føre til flere aktiviteter regionalt og re-etablering av IA / arbeidslivsråd.
- Godt samarbeid ett sted i landet avler godt samarbeid andre steder. Dette skjer via det tverretatlige erfaringsdelings- fora og «jungeltelegrafene».
- IA- seminarene kan med fordel utvides til flere byregioner enn de som det er planlagt for i dag (Skien, Bergen, Tromsø, Stavanger, Oslo og Trondheim).
- Det foreslås å lage en digital versjon av dette seminaret (Webinar) i samråd med partene som kan gjennomføres innen utgangen av 2024

Samlingene er godt forankret hos partene, og formålet med disse har vært å styrke og sikre kunnskapsgrunnlaget og den bransjerettede inngangen, men samtidig også å forsterke den lokale forankringen. Gjennom praktiske workshops bidrar samlingene til større nærhet til virksomhetsnivået, og dermed en tydelig rød tråd fra kunnskapen til forebygging på arbeidsplassen.

Arbeidsmiljøportalen

Arbeidsmiljøportalen er en etatsfelles nettressurs, der formålet er å gi virksomheter bransjespesifikt kunnskapsgrunnlag og verktøy i arbeidet med å forbedre eget arbeidsmiljø. Nåværende IA-avtale beskriver at et av tiltakene inn mot Arbeidsmiljøloven, skal være en nettbasert portal som skal formidle bransjetilpasset kunnskap. Styringsgruppen av portalen, der alle etatene og partene er representert, beslutter hovedføringene for utviklingen av Arbeidsmiljøportalen. Og 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.

I 2023 ble Arbeidsmiljøportalen utviklet for 6 nye bransjer:

- Landbruk
- Overnatting og servering
- Barnevern, Godstransport
- Gods- og passasjertransport til sjøs – omdøpt til «Sjøfart» mars 2024
- Renovasjon og gjenvinning
- Politi, vekter og kriminalomsorg.

I tillegg til utviklingen av nye bransjer, er det også gjort en stor jobb blant etatene å kommunisere ut nye og gamle bransjer på Arbeidsmiljøportalen ut til virksomhetene.

Arbeidsmiljøportalen var ved utgangen av 2023 utviklet for 26 bransjer, og mange av Norges arbeidstakere kan nå finne igjen sin egen bransje på portalen. I første halvdel av 2023 så vi en tydelig oppgang av bruken av Arbeidsmiljøportalen, med nesten en dobling i snitt. Men på grunn av utskifting av statistikkverktøy og GDPR finnes det ikke sammenliknbare tall på antall besøk eller sidevisninger i perioden 01.06.2023 – 31.12.2023. Det har vært gjort flere forsøk på å utbedre problemet, men disse feilene har ikke latt seg rette i nåværende versjon.

Arbeidsmiljøportalen.no vil i løpet av 1. halvår 2024 bli flyttet, den nye versjonen vil ha et oppsett som er bedre egnet til statistikkinnsamling. Samtidig er det viktig for oss å påpeke, og fremheve, den store økningen i trafikk i første halvdel av 2023, som viser at kommunikasjonen ut til virksomhetene om Arbeidsmiljøportalen, har hatt effekt.

Med forlengelse av IA-avtalen og en fortsatt Arbeidsmiljøloven vil det være potensial til å komme opp i 35-40 bransjer over tid. Arbeidsmiljøportalen fortsetter å være en viktig prioritering for etatene, både i utvikling og i å kommunisere dette ut til virksomhetene. Det er planlagt fire nye bransjer i 2024, disse er Luftfart, Bank, finans, forsikring, Akvakultur og Fiske, samt Post/budtjenester/spedisjon.

Arbeidsmiljø-satsingen fortsettelse

Arbeidsmiljø-satsingen er et målrettet virkemiddel i IA-arbeidet, og har som hovedmål å bidra til oppnåelsen av IA-avtalens overordnede målsetninger om en nedgang i sykefravær og en reduksjon av frafall. Dette skal skje gjennom en bransjerettet satsing på kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidsmiljø-satsingen retter arbeidsmiljøarbeidet mot de sentrale faktorene;

- Hvor forskning viser sammenheng med selve arbeidet,
- hvor forebyggingspotensialet knyttet til sykefravær er størst
- hvor en med riktige virkemidler kan gi størst effekt

Dette er et område med et betydelig potensial for norske virksomheter, siden arbeidsmiljø handler om arbeidet.

Arbeidsmiljø-satsingen har i sitt andre normalår etter pandemien hatt en stor aktivitet og nådd godt ut til virksomhetene. Det er etablert et godt samarbeid mellom etatene og med partene, noe som er sentralt for å nå godt ut med budskapet og produktene i satsingen. Verktøyene i satsingen er nå tilgjengelig for 26 bransjer, og bruken av verktøyene og etterspørselen etter veivisning, veiledning er markant økende. Agenda Kaupang gjennomførte i forbindelse med sluttevalueringen en undersøkelse ut mot over 2000 virksomheter i statlig, privat og kommunal sektor, hvor de rapporterte om at de fleste virksomhetene som har brukt de ulike produktene i satsingen, opplever dem som både nyttige og relevante for virksomhetene.

Samtidig har arbeidsmiljø-satsingen fortsatt et stort potensial for mer bruk hos virksomhetene, og produktene i satsinger er fortsatt ikke nok kjent. Og selv om det de siste to årene er gjort en stor jobb med å kommunisere ut satsingens verktøy og kunnskapsgrunnlag, gjenstår det derfor en stor jobb med å fortsette å spre budskapet, også i bransjer som tidligere har vært prioritert. Samtidig ser vi en økende etterspørsel etter satsingens deler i større deler av det norske arbeidslivet, hvilket betyr at kjennskapen til, og kunnskapen om satsingen og dens ulike elementer er stadig økende.

Agenda Kaupang viser i sluttevalueringen av Arbeidsmiljø-satsingen at satsingen har hatt en fin fremdrift i utviklingen av produktene i satsingen, og at fremdriftene har vært økende utover avtaleperioden. De opplever at etatene har en felles oppfatning av budskapet i satsingen, samt at samordningene og samarbeidet mellom etatene har hatt en positiv utvikling gjennom avtaleperioden. Agenda Kaupang peker på at samarbeidet også spred seg til områder utenfor satsingen. De fremhever at satsingen har jobbet målrettet, og formidler et ensrettet budskap og at partene bidrar til dette. Hele satsingen har en tydelig bransjeinnretning, og gir et bidrag til økt kunnskapsbasert, forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Fremover vil det være viktig å fortsette utviklingen av flere bransjer. Det nye og bredere NOA-grunnlaget, muliggjør utviklingen av 35-40 bransjer, dette vil gjøre det mulig for flere bransjer å finne kunnskap og verktøy som de kjenner seg i igjen i som en del av satsingen. Etatene legger derfor opp til å fortsette utviklingen av nye bransjer med uforminsket kraft fremover. I 2024 legges det opp til å utvikle 4 nye bransjer, men når det nye faktagrunnlaget er på plass vil vi kunne levere minimum fire bransjer i året.

Potensialet i å utvikle verktøy for flere bransjer understøttes av anbefalingene fra Agenda Kaupang: «Etatene bør sørge for fortsatt fremdrift i antall bransjer som gjøres tilgjengelige i portalen. Dette vurderes som svært viktig for at flere bransjer skal vurdere satsingen, portalen og verktøyene som relevante for dem.»

Samtidig som det utvikles flere bransjer, blir det viktig å videreutvikle og brukerrrette verktøyene i satsingen videre. Gjennom dialog med partene og gjennom etatenes dialog med brukerne kommer det frem et behov for å styrke den digitale «prosesstøtten» og gjøre det lettere å velge verktøy gjennom å tydeliggjøre forskjellene i hvordan man jobber når man bruker de to verktøyene.

Det vil bli lagt opp til å forbedre presentasjonen av verktøyene, og også støtte den med bransjenære virksomhetseksempler. Gjennom brukerinvolvering fra partene og virksomheter i utviklingen av nye bransjer og brukertesting av verktøy og portal, vil det også bli jobbet med å videreutvikle og forbedre de digitale verktøyene. Det har kommet innspill om at det bør bli enklere å jobbe med enkelttema i verktøyene, slik at man kan jobbe med målrettet forbedringsarbeid rettet mot noen bransjer. Slik verktøyene er satt sammen i dag, er det ikke noe til hinder for at en kan bruke de slik, men her vil vi bidra til å tydeliggjøre også denne muligheten, og på den måten styrke brukertilpassingen og utviklingen av verktøyene videre. Det vil også være viktig å gjennomføre kartlegginger både av virksomhetenes bruk av produktene i arbeidsmiljøetsatsingen og hvem brukerne er, for å ha det som et grunnlag for videre utvikling og formidling.

Brukerretting er et område som Agenda Kaupang også fremhever i sin evaluering når de sier: «Etatene bør styrke vektleggingen av brukerstemmen i videreutviklingen av innhold og verktøy i portalen. Utviklingsarbeid med målgruppene i sentrum gjennom å bruke metoder som sikrer at en får fanget opp behovene i virksomhetene, og får tilpasset verktøyene til dette, bør på plass.»

Etatene opplever at satsingen og budskapene og verktøyene i den for alvor har blitt kjent de siste to årene, men at det er et stort potensial å nå ut til mange flere virksomheter. Satsingen er mest brukt av de første bransjene som ble lasert, og potensialet i å nå ut til flere bransjer er stort. Det blir viktig at dette både skjer gjennom samarbeid mellom etatene og med partene, men også gjennom formidlingsaktiviteter der hovedbudskapet i satsingen fremheves. Formidlingsaktiviteten fra etatene har vært økende de siste årene, og vi ser at etterspørselen etter samarbeid og deltagelse på ulike formidlingsarenaer er økende. Her blir det viktig å fortsette frontingen av det felles kommunikasjonsgrunnlaget og derigjennom gi målgruppen en enkel vei å finne fram til det de faktisk skal bruke

Agenda Kaupang har også trukket frem formidling under sine anbefalinger. De sier at etatene bør sørge for at satsingen, ressursene og produktene tas i bruk av målgruppene, gjennom fortsatt fokus på formidlingsaktiviteter. Det er indikasjoner på at satsingen fortsatt ikke er godt nok kjent blant de eksterne målgruppene, og formidlingsarbeidet bør ha høy prioritet og bør styrkes mot det regionale leddet fremover.

Det er etablert flere tydelige strukturer for samarbeid mellom etatene og med partene. Det er viktig at disse videreutvikles fremover, og at det planlegges i fellesskap slik at etatene og partene samlet kan nå enda bedre ut med budskap og verktøy. Dette er tenkt å bidra til å svare opp en av Agenda Kaupang sine anbefalinger hvor de sier at etatene bør vurdere behovet for en tydeligere overordnet plan eller strategi for satsingen fremover, med tilhørende overordnet møtearena der satsingen som helhet ivaretas og følges opp.

Samarbeidet med partene er styrket de siste årene, både gjennom en styrket struktur for samarbeid, men også gjennom at Arbeidsmiljøetatene og partene jobber sammen om blant annet utvikling av nye bransjer for verktøyene og felles regionale konferanser. Det er et stort potensiale for å videreutvikle samarbeidet med både partene og bransjeprogrammene, og derigjennom lykkes med å nå enda bedre ut til virksomheten. Det vil derfor bli lagt vekt på å samarbeide tett med partene og bransjeprogrammene fremover. Dette er også et tema hvor Agenda Kaupang har en anbefaling. De anbefaler at etatene bør opprettholde god dialog og involvering av partene i arbeidslivet, for å bidra

til å formidle arbeidsmiljøsatsingens hovedbudskap, og for å motivere dem til å ta i bruk ressursene og produktene i satsingen i tillitsvalgt- og lederopplæringen. Det vil være viktig å ha en god formidling mot disse gjennom BHT og verneombud, som er gjør at vi greier å mobilisere dem til å bidra til at virksomhetene jobber enda mer kunnskapsbasert og systematisk med egen HMS.

Skjerpede krav til BHT, verneombud og AMU, vil sammen med kommende krav om opplæring av verneombud og ledere bidra til å styrke interessen for og ikke minst formidlingen av Arbeidsmiljøsatsingen, og ta med den inn som et viktig grunnlag i det systematiske HMS-arbeidet.

En videreføring av satsingen vil være et godt og viktig bidrag til å få virkemiddelapparatet til å jobbe i samme retning. Og det muliggjør for myndighetene å styrke det kunnskapsbaserte og bransjeorienterte arbeidsmiljøarbeidet på de tre viktigste innsatsområdene for et bedre arbeidsliv:

- IA-arbeidet
- Bedriftshelsetjenesten
- Systematisk, kunnskapsbasert, forebyggende HMS-arbeid

Gjennom bruk av samme kunnskaps- og faktagrunnlag rettet mot «*arbeidsmiljø handler om arbeidet*», med både videre produksjon, utvikling av nye verktøy og virkemidler, samt mulighet til å nå en større og tydeligere målgruppe (eksempelvis har det tilkommet over 40 000 nye verneombud etter innføring av nytt regelverk) for den styrkede formidlingen.

Vedlegg

[1] Agenda Kaupang, Evaluering av arbeidsmiljøsettingsen, 2022, [Evaluering av arbeidsmiljøsettingsen \(agendakaupang.no\)](https://agendakaupang.no)

[2] Deloitte, Bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen, 2023, [Evaluering av bransjeprogrammer i IA-avtalen \(regjeringen.no\)](https://regjeringen.no)