

Arbeidsgruppe for justering av bransjeprogrammer og arbeidsmiljøsatsingen i IA- avtalen

RAPPORT

Innhold

Rapport fra arbeidsgruppen for justering av arbeidsmiljøsatsingen og bransjeprogram	4
1 Innledning	4
1.1 Bakgrunn for arbeidsgruppen	4
1.2 Arbeidsgruppens mandat	4
1.3 Arbeidsgruppens arbeid.....	5
1.4 Rapportens oppbygning.....	5
2 Arbeidsmiljøsatsingen.....	6
2.1 Evaluering og erfaringskartlegging	6
2.2.1 Verktøyene i arbeidsmiljøsatsingen	7
2.2.2 Arbeidsgruppens diskusjon og vurderinger	8
2.2.3 Formidling, kommunikasjonsarbeid og prosess-støtte	8
2.2.4 Arbeidsgruppens diskusjon og vurderinger	10
2.2.5 Arbeidsgruppens diskusjon og vurderinger - Koordineringsforum	11
2.2.6 Arbeidsgruppens anbefalinger.....	12
3 Bransjeprogram	14
3.1 Dagens innretning av bransjeprogrammene	14
Økonomiske ressurser og fordelingsnøkkel.....	15
3.2 Drift og organisering av bransjeprogrammene	16
Tiltak i bransjeprogrammene – sentrale og virksomhetsspesifikke tiltak.....	17
Bransjespesifikke mål.....	17
3.3 Rapporter og evalueringer	18
3.3.1 Kartlegging av arbeidsmiljøforhold i IA-bransjeprogram	18
3.3.2 Deloitte's rapport: Evaluering av bransjeprogrammer i IA-avtalen	19
3.3.3 FoU-arbeid i regi av bransjeprogrammene.....	19
3.4 HMS-opplæring og bedriftshelsetjenesten (BHT).....	23
3.5 Arbeidsgruppens diskusjon og vurderinger	23
3.5.1 Bransjeprogrammenes aktiviteter og kunnskapsgrunnlag.....	23
3.5.2 Arbeidsgruppens anbefalinger.....	25
3.5.3 Oppstart, videreføring og avslutning av bransjeprogrammer	25
3.5.4 Arbeidsgruppens anbefalinger.....	25
3.5.5 Ressursramme og fordelingsnøkkel.....	26
3.5.6 Arbeidsgruppens anbefalinger.....	26

3.5.7 Bransjerettede mål	27
3.5.7 Arbeidsgruppens anbefalinger.....	27
3.5.9 Bransjeprogrammenes organisering og struktur i neste avtaleperiode.....	27
3.5.10 Arbeidsgruppens anbefalinger.....	28
3.5.11 Eventuell oppstart av nye bransjeprogrammer.....	29
3.5.12 Arbeidsgruppens anbefalinger.....	29
Vedlegg:	30

Rapport fra arbeidsgruppen for justering av arbeidsmiljøsatsingen og bransjeprogram

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for arbeidsgruppen

Partene og myndighetene har våren 2024 vært i strategiske drøftinger om en eventuell ny IA-avtale. I drøftingene 21. mars ble virkemidlene arbeidsmiljøsatsingen og bransjeprogram diskutert, og det var enighet mellom partene i avtalen om at det kan legges til grunn i videre forhandlinger at arbeidsmiljøsatsingen og bransjeprogrammene videreføres. Det ble besluttet at det settes ned en arbeidsgruppe med representanter fra partene og fagmyndighetene som jobber videre med forslag til justeringer av virkemidlene i forkant av forhandlinger om en ny avtale.

Arbeidsgruppen har bestått av partene i IA-avtalen og berørte fagmyndigheter (Arbeids- og velferdsetaten, Arbeidstilsynet, Havindustritilsynet, STAMI). Arbeidsgruppen har hatt et sekretariat fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID), og har vært ledet av avdelingsdirektør i Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen i AID.

1.2 Arbeidsgruppens mandat

Ved arbeidsgruppens oppstart ble det utarbeidet et mandat som ble sendt til arbeidsgruppens deltagere for merknader. Mandatet er vedlagt rapporten. Hovedoppdraget til arbeidsgruppen har vært å legge frem forslag til hvordan følgende problemstillinger skal løses:

- Hvordan partene og myndighetene – sammen og hver for seg – kan sørge for at kunnskap og kunnskapsbaserte virkemidler utviklet i arbeidsmiljøsatsingen i større grad gjøres kjent og tas i bruk i virksomhetene, i arbeidslivet generelt og i bransjeprogrammenes egne aktiviteter.
- Hvordan partene og myndighetene kan sikre at bransjeprogrammene som virkemiddel bygger på kunnskap og verktøy utviklet i arbeidsmiljøsatsingen.
- Hvordan partene og myndighetene skal sikre at tiltakene som utvikles i bransjeprogrammene har overføringsverdi til og tas i bruk i hele bransjen de er utviklet for.
 - o Herunder at tiltakene ivaretas uten at dette medfører prosjektavhengighet.
- Hvordan innretningen av bransjeprogram som virkemiddel eventuelt bør justeres, med utgangspunkt i de opprinnelige kriteriene for programmene og evalueringen.
 - o Herunder eventuell endring av antall bransjer i programmet (oppstart/avslutning) og hva som skal være grunnlaget for beslutning om videreføring og ev. avvikling av det enkelte bransjeprogrammet

I samtalene mellom partene i IA-avtalen har det vært etterspurt en arena for å drøfte bruken av NAV Arbeidslivssentrene. I de strategiske drøftingene 25. april ble det bestemt at det igangsettes et eget arbeid som skal vurdere arbeidslivssentrenes bruk. Arbeidsgruppen for justering av arbeidsmiljøsatsingen og bransjeprogram kommer derfor ikke med anbefalinger tilknyttet NAV Arbeidslivssentrene.

Arbeidsgruppen har også diskutert formuleringen fra mandatets punkt 1; «...sørge for at kunnskap og kunnskapsbaserte virkemidler utviklet i arbeidsmiljøsatsingen i større grad gjøres kjent ...» Arbeidsgruppen fremhever at det ikke er markedsføring av arbeidsmiljøsatsingen som virkemiddel i seg selv som det er viktig at gjøres kjent, men innholdet og kunnskapen i arbeidsmiljøsatsingen, og budskapet i IA-arbeidet.

I oppstartsmøtet ble det kommentert fra Akademikerne at det er viktig at arbeidsgruppen er tydelig på hva den henviser til når «bransjer» omtales. Det ble poengtert at arbeidsmiljøsatsingen er mer enn de enkelte bransjene som det er utviklet verktøy for.

1.3 Arbeidsgruppens arbeid

Arbeidsgruppen startet opp 13. mai, og har hatt til sammen 6 møter. Arbeidsgruppen skulle opprinnelig levere sin rapport innen utgangen av juni, men arbeidet ble noe forskyvet på grunn av streik i statlig sektor i mai. Det har i forkant av møtene blitt sendt ut korte drøftingsnotater fra sekretariatet som utgangspunkt til drøftingene i arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppen jobbet i møtene før sommeren hovedsakelig med de to første kulepunktene i mandatet; hvordan kunnskap og virkemidler fra arbeidsmiljøsatsingen i større grad skal tas i bruk, og hvordan partene og myndighetene kan sikre at bransjeprogrammene som virkemiddel bygger på kunnskap og verktøy utviklet i arbeidsmiljøsatsingen. Bransjeprogrammene ble drøftet etter sommeren. STAMI har lagt frem et diskusjonsgrunnlag for utvelgelse av eventuelle nye bransjeprogrammer, samt presentert sin rapport om arbeidsmiljøtilstanden i bransjeprogrammene for arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppen har forsøksvis jobbet konsensusbasert. Det er ikke gjennomført avstemninger i arbeidsgruppen når deltagerne har hatt ulike meninger, men rapporten referer til de ulike standpunktene. Rapporten refererer i hovedsak ikke til hva enkelt-medlemmer i arbeidsgruppen har uttalt. Rapporten har vært sendt arbeidsgruppen til merknader før siste versjon ble ferdigstilt.

Rapporten gir et felles grunnlag for partene i IA-avtalen når forhandlingene starter.

1.4 Rapportens oppbygning

Rapporten er bygd opp tematisk, med arbeidsmiljøsatsingen i første del, og bransjeprogrammene i andre del. Tematikken vil enkelte steder overlappe.

Hvert kapittel inneholder bakgrunnsinformasjon hovedsakelig basert på drøftingsnotatene utarbeidet til møtene. Videre oppsummeres den påfølgende diskusjonen i arbeidsgruppen, før arbeidsgruppens anbefalinger beskrives. Anbefalingene er beskrevet under hvert sitt hovedkapittel (2 - Arbeidsmiljøsatsingen og 3 - Bransjeprogram)

2 Arbeidsmiljøsatsingen

Arbeidsmiljøsatsingen ble etablert i inneværende IA-avtaleperiode. Etableringen av arbeidsmiljøsatsingen ble gitt i felles oppdrag til Arbeidstilsynet, STAMI, NAV og Petroleumstilsynet (nå Havindustritilsynet), for å bidra til å støtte opp under partenes ansvar for forebyggende arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene. Arbeidsmiljøsatsingen skal, gjennom bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling og veivisning, gjøre virksomhetene bedre i stand til å jobbe kunnskapsbasert og systematisk med forebyggende arbeidsmiljøarbeid på de områder som i størst grad bidrar til å redusere sykefravær og frafall. Satsingen har blant annet bestått av kunnskapsutvikling tilgjengeliggjort gjennom kunnskapsoppsummeringer, og utvikling av konkrete verktøy som «En bra dag på jobb» og «Arbeidsmiljøhjelpen». Myndighetene har også økt veilednings-, -informasjons- og tilsynsarbeidet.

Nettportalen «Arbeidsmiljøportalen» samler og synliggjør kunnskap og veiledningsverktøy som er utviklet i satsingen, og lenker videre til annen relevant informasjon. Portalen omtales i dagens avtale også som et mulig godt verktøy for opplæring i arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene.

Arbeidsmiljøsatsingen retter arbeidsmiljøarbeidet mot:

- områder hvor vi har forskning og kunnskap til å jobbe med forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- hvor forebyggingspotensialet knyttet til sykefravær er størst
- hvor en med riktige virkemidler kan gi størst effekt

2.1 Evaluering og erfaringskartlegging

Arbeidsgruppens arbeid bygger blant annet på evalueringen fra Agenda Kaupang fra 2023¹ og erfaringskartlegging fra de involverte partene. De sentrale vurderingene i Agenda Kaupangs rapport var at satsingen oppleves relevant av de involverte aktørene, men en utfordring for satsingen er at verktøyene og innholdet i satsingen ikke fremstår som godt nok kjent ute blant norske virksomheter. Dette ble også trukket frem i erfaringskartleggingen fra 2022², gjennomført av partssammensatt arbeidsgruppe. Det har i avtaleperioden vært tilbakemeldinger fra partene på at det ønskes en tydeliggjøring av partenes plass og rolle i diskusjoner om arbeidsmiljøsatsingen. Dette har i avtaleperioden blitt fulgt opp i Koordineringsgruppen, blant annet ved å sette opp en ny møtestruktur for samarbeid.

Deloitte vurderer i sin evaluering av bransjeprogrammene at «det er avgjørende at de ulike virkemidlene i IA-avtalen, herunder blant annet arbeidsmiljøsatsingen, som er myndighetenes ansvar, og bransjeprogrammene, som er partenes ansvar, i større grad sees i

¹ https://www.agendakaupang.no/wp-content/uploads/2023/06/Sluttrapport_020523.pdf

² <https://www.regjeringen.no/contentassets/5858ee72bd7742a284c0b60e4f976482/rapport-erfaringskartlegging-ia-2019-2022.pdf>

sammenheng, uavhengig av hvilke(n) aktør(er) som er ansvarlige for gjennomføring og resultater.»³

Formålet til arbeidsmiljøsatsingen har vært å støtte opp under innsatsen i IA-avtalen, ved målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidsmiljøsatsingen har blitt utviklet og iverksatt parallelt med bransjeprogrammene siden 2019. De samme bransjene som har etablert bransjeprogram var de første bransjene som ble dekket i arbeidsmiljøsatsingen. Disse bransjene ble prioritert først også for å gi raskest mulig gode forutsetninger for bransjeprogrammene til å arbeide kunnskapsbasert.

I Deloittes evaluering pekes det på at det hadde vært en betydelig fordel om kunnskapsgrunnlaget i arbeidsmiljøsatsingen hadde foreligget før oppstart av bransjeprogrammene. Det vises til at dette hadde gjort det langt enklere å jobbe kunnskapsbasert med tiltak slik IA-avtalen forutsetter. Disse forutsetningene er bedre til stede i dag, da arbeidsmiljøsatsingen per i dag dekker 26 bransjer, og det nye datagrunnlaget fra NOA muliggjør en utvidelse til sammen 40 bransjer.

2.2.1 Verktøyene i arbeidsmiljøsatsingen

I årsrapporten for arbeidsmiljøsatsingen legges det vekt på at det er viktig å fortsette arbeidet med å brukerrete verktøyene, blant annet gjennom å styrke gjenkjennelsen for virksomhetene, og å utvikle verktøyene for flere bransjer. Det nevnes også at verktøyene bør støttes opp med virksomhetseksempler som kan gi inspirasjon og lette oppstarten av arbeidet for virksomhetene. Gjennom etatenes dialog med brukerne har det også kommet frem et behov for å styrke den digitale prosesstøtten for verktøyene, og at det bør vurderes om den digitale introduksjonen til verktøyene bør styrkes.

En tilbakemelding fra virksomheter og partene i arbeidslivet er at kunnskap og informasjon om verktøy for arbeidsmiljøarbeid formidles fragmentert. Oxford Research peker i en evaluering til NAV i 2022⁴ på at det mangler en helhetlig kommunikasjonsstrategi for IA-arbeidet. For å samle informasjon om IA-tiltakene ble det i 2023 opprettet en egen side, IA-pakka, på nettsiden Idébanken⁵. IA-pakka samler, forklarer og viser vei til alle virkemidlene i IA-avtalen. Her blir Arbeidsmiljøportalen og arbeidsmiljøsatsingen presentert sammen med resten av virkemidlene i IA-avtalen.

En gjentakende tilbakemelding på utformingen av arbeidsmiljøportalen er at det kan virke forvirrende for den enkelte virksomhet at man får valget mellom to ulike verktøy inne på portalen (*Arbeidsmiljøhjelpen* og *En bra dag på jobb*), når man leter opp verktøy for sin bransje. Tilbakemeldingene går på at man blir usikker på hva som er forskjellene på de to verktøyene, og hvilket man skal velge.

³ <https://www.regjeringen.no/contentassets/a6f1b66b397842759cd7b392f96a366b/evaluering-av-bransjeprogram-i-ia-avtalen.pdf>

⁴ <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/forskningsrapporter-og-evalueringer-finansiert-av-nav/andre-rapporter/kartlegging-og-evaluering-av-nav-sin-oppfolging-av-ia-avtalen-2019-2022-oxford-research>

⁵ <https://www.idebanken.org/ia>

2.2.2 Arbeidsgruppens diskusjon og vurderinger

I arbeidsgruppens diskusjoner har det vært enighet om at verktøyene i arbeidsmiljøsatsingen er gode. Noen fremhever at særlig kunnskapsdelen av satsingen har vært svært vellykket. Den styrker organisasjonenes mulighet til å motivere sine tillitsvalgte.

Samtidig er det i arbeidsgruppen en bekymring om at arbeidsmiljøsatsingen per i dag kanskje ikke treffer de minste bedriftene, og at IA-partene ikke når ut med kunnskap om forebyggende arbeidsmiljøarbeid til disse. Arbeidsgruppen vurderer at det må jobbes mer med å nå ut til de små og mellomstore bedriftene. Det må jobbes med å formidle innholdet i arbeidsmiljøsatsingen slik at det oppleves som relevant, og å vise hva som er gevinsten for den enkelte arbeidsplass med å jobbe forebyggende.

Deler av arbeidsgruppen etterlyste en tydeligere kobling mellom de to verktøyene *En bra dag på jobb* og *Arbeidsmiljøhjelpen*, og kravene til kartlegging og forebygging i det systematiske helse- miljø- og sikkerhetsarbeidet, slik de er beskrevet i internkontrollforskriften. For virksomhetene kan det oppleves som dobbeltarbeid å gjøre begge deler. Arbeidsgruppen har etterspurt om dette kan forenkles.

Flere i arbeidsgruppen fremhever at prosess-støtte til den enkelte arbeidsplass kan oppleves som viktig eller nødvendig når man skal i gang med/når man jobber med arbeidsmiljøarbeid. Det kan bidra til å få gjennomført gode prosesser og holde fokus på arbeidet. Dette er noe flere virksomheter har fått tilgang på via bransjeprogram eller NAV arbeidslivssenter. Arbeidet med å utarbeide lett tilgjengelig «hjelp til selvhjelp» for virksomheter som vil bruke verktøyene er viktig og bør fortsette. Samtidig har noen av deltagerne i arbeidsgruppen har trukket frem at digitalisering og digitale veiledere ikke alltid er tilstrekkelig for å senke terskelen for å arbeide med arbeidsmiljøarbeid.

Deler av arbeidsgruppen etterlyste også mer direkte dialog mellom bransjeprogrammene og arbeidsmiljøsatsingen. Det ble også tatt opp om det bør være en forutsetning for bransjeprogram i en eventuell ny avtale at de bygger på tilgjengelig kunnskap som blant annet er tilgjengeliggjort gjennom arbeidsmiljøsatsingen.

2.2.3 Formidling, kommunikasjonsarbeid og prosess-støtte

I tilbakemeldinger på arbeidsmiljøsatsingen og bransjeprogrammene kommer det frem at mange av virksomhetene opplever prosess-støtte i en eller annen form som viktig både for å sette i gang og å opprettholde endringsarbeid over tid. Deloitte peker på at ivaretagelse av dette behovet på en måte som samtidig ikke medfører prosjektavhengighet i virksomheten, vil være viktig for at effektene av arbeidet blir varige. Dette har også vært diskutert i arbeidsgruppen.

I årsrapporten for arbeidsmiljøsatsingen påpekes det at det i tillegg til å nå direkte ut til virksomhetene, også er viktig å nå ut til andre aktører som fungerer som videreformidlere eller prosess-støtte for virksomhetene.

Arbeidsgruppen har diskutert ulike aktørers rolle og betydning i kommunikasjons- og formidlingsarbeidet rundt arbeidsmiljøsatsingen, herunder BHT, partene i arbeidslivet og verneombudsopplæringen.

Bedriftshelsetjenesten

Bedriftshelsetjenesten (BHT) er en hovedmålgruppe i arbeidsmiljøsatsingen. BHT skal være fagkyndige og rådgivende innen forebyggende helse-, miljø - og sikkerhetsarbeid og skal bistå arbeidsgiver og de ansatte med å følge med på og følge opp arbeidsmiljøet, og komme med forslag til forbedringer. Arbeidsgivere har plikt til å knytte virksomheten sin til en godkjent bedriftshelsetjeneste dersom risikoforholdene tilsier det. 1,6 millioner arbeidstakere jobber per i dag på en arbeidsplass som har plikt til å være tilknyttet en BHT.

STAMI har i 2023 kurset opp mot 40% av alle ansatte i BHT gjennom den nye obligatoriske opplæringen «BHT på 1-2-3». I disse kursene har kunnskapsbasert arbeidsmiljøforebygging en viktig plass, og både Arbeidsmiljøportalen og de to kunnskapsbaserte verktøyene er tema på kursene. Virksomheter som er tilknyttet BHT har mulighet for å få støtte i kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid fra BHT.

Partenes opplæring i arbeidsmiljøarbeid

I dagens IA-avtale er opplæring i arbeidsmiljøarbeid definert som et eget virkemiddel. «Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vil bidra til bedre og kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Kunnskap og kompetanse blant ledere, tillitsvalgte og verneombud er helt avgjørende for å oppnå resultater på arbeidsplassene. Opplæring i arbeidsmiljø og målrettet arbeidsmiljøarbeid skal bygge på kunnskap og kompetanse fra den nye arbeidsmiljøsatsingen og skal inngå i leder, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen. Portalen som er omtalt tidligere kan være et godt verktøy også i opplæringen i arbeidsmiljøarbeid»⁶.

I evalueringen av Opplæring i arbeidsmiljøarbeid, gjennomført av Deloitte, vises det til at det er store ulikheter i hvordan partene i arbeidslivet har tolket dette punktet i IA-avtalen. Det varierer i hvor stor grad hovedorganisasjonene aktivt har vært en pådriver for å sette opplæring på dagsorden i forbundene og virksomhetene. Myndighetenes forventning har vært at partene har en svært viktig rolle for å bidra til at kunnskap om forebyggende arbeidsmiljøarbeid når ut til den enkelte arbeidsplass. I evalueringen pekes det på at det er lang vei ut til virksomhetsnivå fra hovedorganisasjonene og at for at virksomhetene og forbundene skal bli påvirket til å jobbe mer med opplæring trengs det i større grad aktiv prioritering fra hovedorganisasjonene.

I vurderingen av virkningene av opplæring i arbeidsmiljøarbeid tyder evalueringen på at virksomhetene opplever størst effekt når innholdet i opplæringen er bransjespesifikt, og når partene på arbeidsplassen har deltatt på opplæring i fellesskap. Rapporten peker på at det bidrar til felles eierskap til arbeidsmiljøarbeidet og større forståelse for hverandres roller og ansvar.

I de strategiske drøftingene 25. april var det enighet om at innholdet i opplæringen bør ses i sammenheng med innhold i arbeidsmiljøsatsingen, og at IA-avtalen bør være tydeligere på hva som forventes av partene i arbeidslivet knyttet til opplæring i arbeidsmiljøarbeid.

⁶ <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>

I arbeidsgruppen løftes det frem at ikke alle IA-partene kjenner seg igjen hovedfunnene i evaluerings-rapporten fra Deloitte. Arbeidsgruppen har gjennomført en kort presentasjonsrunde fra alle deltakere der det har vært tatt frem eksempler på hvordan arbeidet løses i de ulike organisasjonene.

Enkelte av hovedorganisasjonene tar opp at de ikke har instruksjonsmyndighet over medlemsforbundene sine, og dermed ingen styringslinje til å vedta opplæring. Samtidig kom det frem mange eksempler i arbeidsgruppen på hvordan man kan jobbe med opplæring, og hvordan hovedorganisasjonene jobber med forankring.

Verneombudsopplæring

Endringer i arbeidsmiljøloven fra januar 2024 medfører at virksomheter med fem eller flere ansatte nå har plikt til å ha verneombud. Denne lovendringen fører til at et mye større antall virksomheter har verneombud. Samtidig ble også lovkravet for plikten til å opprette arbeidsmiljøutvalg (AMU) utvidet. Virksomheter med minst 30 arbeidstakere har nå plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg, noe som medfører at flere virksomheter nå har arbeidsmiljøutvalg. Verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalget, arbeidsgivere og ansatte med arbeidsgiveroppgaver gjennomfører alle HMS-opplæring. Opplæringen for verneombud og AMU-medlemmer er et 40-timerskurs som tilbys av ulike aktører, deriblant flere arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner.

Ledere og verneombud, samt tillitsvalgte er viktige målgrupper for IA-arbeidet. Arbeidsgruppen vurderer at det økte antallet virksomheter med verneombud og arbeidsmiljøutvalg er positivt både for arbeidsmiljøsatsingen og bransjeprogrammene.

Det er nå en økning i ansatte og ledere som gjennomgår obligatorisk HMS-opplæring. Om opplæringen framover bygger på det samme kunnskapsgrunnlaget som både arbeidsmiljøsatsingen og bransjeprogrammene bygger på, vil denne bredden av ansatte og ledere kunne fungere som gode ambassadører for et godt arbeidsmiljøarbeid i praksis.

En riktig og god opplæring i kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid vil også kunne være særlig viktig for små og mellomstore virksomheter. Også ved veiledede arbeidsmiljøprosesser i den enkelte virksomhet vil det være positivt at det er flere på den enkelte arbeidsplass som har mer kunnskap om arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidstilsynet har, på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, nedsatt et partssammensatt utvalg som på bred basis skal vurdere dagens ordninger for HMS-opplæring for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, arbeidsgivere og ansatte med lederansvar. Arbeidsgruppen tar sikte på å ferdigstille sitt arbeid i mars 2025. En styrket og oppdatert HMS-opplæring vil også komme IA-arbeidet til gode.

2.2.4 Arbeidsgruppens diskusjon og vurderinger

Deler av arbeidsgruppen fremhever at det er viktig med fokus på opplæring og kunnskapsformidling til nøkkelaktører for å få spredd kunnskap om forebyggende arbeidsmiljøarbeid, og sikre at kunnskapsbasert arbeid blir satt ut i live. Eksempler på slike nøkkelaktører er HR-medarbeidere, Bedriftshelsetjenesten, partene lokalt og

Arbeidslivssentrene. Bedriftshelsetjenesten blir løftet frem som en viktig aktør. Gjennom tydeligere krav til at bedriftshelsetjenesten skal innrette sin bistand til virksomheten med utgangspunkt i de risikoforholdene som har utløst plikten til bedriftshelsetjenesten, og nye krav til opplæring, er bedriftshelsetjenesten bedre rustet til å bistå i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Samtidig jobber BHT på oppdrag fra virksomhetene. For å få god effekt av bedriftshelsetjenesten må virksomhetene oppfordres til å bruke de hensiktsmessig.

2.2.5 Arbeidsgruppens diskusjon og vurderinger - Koordineringsforum

I et av arbeidsgruppens møter presenterte STAMI et forslag til koordineringsforum mellom bransjeprogrammene og arbeidsmiljøsatsingen. Koordineringsforumet er et forslag til tiltak til å svare ut kulepunkt en, to og tre i arbeidsgruppens mandat.

Formålet med koordineringsforumet vil være å følge opp føringer i en ny IA-avtale om hvordan bransjeprogram og arbeidsmiljøsatsingen både skal bygge på hverandre og styrke hverandre. Forumet vil kunne bidra til at virkemidlene i en ny IA-avtale i større grad ses i sammenheng, en svakhet blant annet Deloitte har pekt på i inneværende avtaleperiode.

Forumet, slik det er presentert, skal bidra til å

- vurdere hvilke verktøy fra det enkelte bransjeprogram som kan/skal tilpasses andre og nye bransjer
- sikre samhandling og utveksling av kunnskap og erfaring mellom arbeidsmiljøsatsing og bransjeprogram
- bidra til at bransjeprogrammene arbeider kunnskapsbasert
- sikre bedre koordinering av videreutvikling av verktøy
- bidra til kunnskaps- og erfaringsoverføring til bransjer utenfor bransjeprogram
- bidra til overføringsverdi mellom bransjene med bransjeprogram

Et slikt forum vil også kunne bidra til at bransjeprogram i en eventuell ny avtale følger opp og bruker kunnskapen som finnes, slik det ble spilt inn i arbeidsgruppen under en annen diskusjon.

Arbeidsgruppen har vært delt under diskusjonen av et slikt koordineringsforum. Deler av gruppen har tatt til orde for at Koordineringsgruppen bør dekke dette behovet, og at det heller bør stilles klarere krav til IA-partenes ansvar i en ny avtale, i stedet for å opprette en ny gruppe. Det ble også fremhevet at forumet ikke må bli for stort, det må være operativt opp mot forumets mandat. Andre deltakere pekte på at Koordineringsgruppen ikke er det riktige stedet for behovet som beskrives, og var positive til et slikt forum, og at dette kan bidra til å løse oppdraget gitt i mandatet. En av partene var tydelige på at de ikke støttet opprettelsen av et nytt forum i denne formen.

Det var enighet om at dersom man skal ha et slikt forum, er en møtefrekvens på to-tre ganger i året antagelig tilstrekkelig.

2.2.6 Arbeidsgruppens anbefalinger

Videreutvikling av Arbeidsmiljøportalen og verktøyene

- Arbeidsgruppen anbefaler at Arbeidsmiljøportalen fortsetter å rette seg inn mot hele arbeidslivet. Utbedringen av Arbeidsmiljøportalen og verktøyene må særlig gjøres med tanke på at de skal være enkle å ta i bruk for små og mellomstore virksomheter
- Arbeidsgruppen anbefaler at Portalgruppen til etatene fortsetter arbeidet med å synliggjøre forskjellen på de to verktøyene på arbeidsmiljøportalen. Det fremstår fremdeles som uklart hvorfor det er to verktøy og hvilket man skal velge, og dette er en unødvendig terskel for virksomhetene.
- Arbeidsgruppen støtter at det utarbeides lett tilgjengelig digital brukerstøtte som gir virksomhetene «hjelp til selvhjelp» når de ønsker å ta i bruk verktøyene
- Arbeidsgruppen anbefaler at det gjennomføres endringer som gjør at verktøy i arbeidsmiljøsatsingen i større grad kan brukes som grunnlag for å oppfylle gjeldende krav til systematisk HMS-arbeid, herunder særlig krav til kartlegging, risikovurdering og tiltak. Dersom virksomhetene får hjelp til hvordan de kan bruke verktøyene til også å etterleve slike regelverkskrav, vil dette kunne virke motiverende og forenkende.

Veiledning og prosessstøtte

Mange virksomheter har behov for veiledning og prosessstøtte når de skal ta i bruk kunnskap og verktøy som er utviklet i satsingen. Myndighetene må, blant annet gjennom arbeidslivssentrene, fremdeles bidra på dette området. For å oppnå en vesentlig styrking av arbeidsmiljøarbeidet ute i virksomhetene, er det imidlertid behov for at flere ressurspersoner kan ta roller som formidlere, lokale «motorer», veiledere eller prosessstøtte, og drive arbeidet uten direkte ressurser fra myndighetenes side. Arbeidsgruppen har belyst noen ulike operative aktører som kan ha en slik rolle.

Arbeidsgruppen anbefaler at det i enda større grad satses på å rette formidling og opplæring om arbeidsmiljøsatsingens budskap, kunnskapsgrunnlag og verktøy mot slike nøkkelaktører. I denne sammenheng er både etatenes arbeid i arbeidsmiljøsatsingen og partenes ansvar for opplæring relevant. Aktuelle nøkkelaktører er blant annet bedriftshelsetjenesten og arbeidslivssentrene, samt partene i arbeidslivet lokalt. Bransjeprogrammene kan også ha en mer aktiv rolle for å spre tiltak innad i sin bransje.

Opplæring i arbeidsmiljøarbeid er viktig for å forankre arbeidsmiljøarbeidet på den enkelte arbeidsplass. Her er partenes ansvar vesentlig for å nå ut til sine medlemmer, og styrke rollene de ulike aktørene har hos en virksomhet. HR-personell, verneombud og tillitsvalgte har viktige roller på den enkelte arbeidsplass. Arbeidsgruppen viser til den pågående gjennomgangen av dagens HMS-opplæring.

Myndighetene, gjennom Arbeidstilsynet og STAMI, skal støtte opp om partenes opplæring i arbeidsmiljøarbeid gjennom tilgjengeliggjøring av kunnskapen, bidra til avklaringer knyttet til arbeidsmiljøforvaltning og lovverk, bidra til å innlemme partenes opplæring i den

overordnede kommunikasjonsplanen for IA og på ldebanken, og på annen måte bistå partene direkte ved nærmere definerte behov og henvendelser.

Arbeidsgruppen anbefaler å styrke kommunikasjonen opp mot den sammensatte målgruppen underlagt krav om HMS-opplæring; herunder verneombud, AMU-medlemmer, arbeidsgivere og ansatte med lederansvar. Dette må ses i sammenheng med anbefaling om en felles kommunikasjonsplan.

Felles kommunikasjonsplan for forebyggende arbeidsmiljøarbeid

For å sørge for at kunnskap og virkemidler fra satsingen blir bedre kjent og tas i bruk i virksomhetene og i arbeidslivet generelt, foreslår arbeidsgruppen å opprette en **felles kommunikasjonsplan** for forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Formålet med kommunikasjonsplanen er å spre kunnskap om systematisk, kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeidet som vi vet har effekt for den enkelte bransje og arbeidsplass, og å motivere bransjene og arbeidsplassen til å ta i bruk kunnskapen og verktøyene.

En felles kommunikasjonsplan skal forplikte alle parter til en mer systematisk og koordinert innsats, og bidra til at budskapet blir spisset til de aktørene man vil treffe, for eksempel gjennom å vise til ulike måter forebyggende arbeidsmiljøarbeid lønner seg.

Kommunikasjonsplanen foreslås innenfor rammene som arbeidsgruppen har fått i sitt mandat; justering av bransjeprogrammer og arbeidsmiljøsatsingen. Det er dette området kommunikasjonsplanen som arbeidsgruppen foreslår her skal dekke. Planen for dette området må ses i sammenheng med annet/overordnet kommunikasjonsarbeid som gjøres i forbindelse med en ev. ny IA-avtale.

Planen utformes og eies i fellesskap av partene i IA-avtalen, og omfatter relevante deler av IA-arbeidet som handler om forebyggende arbeidsmiljøarbeid, inkludert kunnskapsformidling fra bransjeprogram, opplæring i arbeidsmiljøarbeid i regi av partene, og etatenes formidlingsaktiviteter. Kommunikasjonsplanen skal ikke erstatte etatene og partenes initiativer ut fra rollene de har, men bidra til en felles overbygning og felles kommunikasjonsaktiviteter.

Arbeidsgruppen mener at ved å knytte organisasjonenes kommunikasjon til egne medlemmer tettere til IA-arbeidet, vil formidlingen få en større kraft enn den har i dag.

Se vedlagt forslag til mandat for formidling.

Koordineringsforum

Arbeidsgruppen foreslår å opprette et samlet koordineringsforum for bransjeprogram og arbeidsmiljøsatsingen for å koordinere arbeidet i de to virkemidlene. Gruppen vil bestå av representanter på et styrende nivå fra bransjeprogrammene ved arbeidsgiversiden, representanter fra partene ved hovedorganisasjonene, staten som arbeidsgiver, og representanter fra myndighetene, representert ved Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Havindustritilsynet og STAMI.

Formål:

Formålet med koordineringsforumet vil være å følge opp føringer i en ny IA-avtale om hvordan bransjeprogram og arbeidsmiljøsatsingen både skal bygge på hverandre og styrke hverandre.

Koordineringsforumet skal

- bidra til at bransjeprogrammene arbeider kunnskapsbasert
- sikre samhandling og utveksling av kunnskap og erfaring mellom arbeidsmiljøsatsing og bransjeprogram
- sikre bedre koordinering av videreutvikling av verktøy
- bidra til overføringsverdi mellom bransjene med bransjeprogram
- bidra til kunnskaps- og erfaringsoverføring til bransjer utenfor bransjeprogram
- vurdere hvilke verktøy fra det enkelte bransjeprogram som kan/skal tilpasses andre og nye bransjer

Koordineringsforumet skal bidra til at bransjeprogram og arbeidsmiljøsatsingen samlet får større styrke på de ulike aktivitetene, at virkemidlene bygger på samme kunnskap og bransjeinngang og at IA-partene får større effekt ut av de eksisterende ressursene.

Forslaget innebærer at styringsgruppene i de enkelte bransjeprogrammene videreføres. Dette bidrar til å opprettholde nærheten til bransjene. Bransjerettingen i nåværende IA-avtale har bidratt til mobilisering av partssamarbeidet, og at tiltak i større grad enn før blir målrettet inn mot spesifikke utfordringer i den aktuelle bransjen.

Arbeidsgruppen foreslår at STAMI får ansvaret for å lede koordineringsforumet.

3 Bransjeprogram

Bransjeprogram som virkemiddel ble etablert i inneværende avtaleperiode. Det er startet opp program i syv ulike bransjer. Bransjene ble valgt på bakgrunn av potensial for å redusere sykefravær og/eller frafall samt bransjer som vurderes som særlig utsatt for omstilling. Det var også en forutsetning at de prioriterte bransjene var en del av det organiserte arbeidslivet, da oppfølging og gjennomføring av programmene skjer i samarbeid mellom partene, og partsinvolvering på sentralt og lokalt nivå må ligge til grunn. Det var også en tydelig forventning om at oppfølging av IA- bransjeprogrammer skulle ha høy prioritet i de aktuelle bransjene. Formålet med bransjeprogrammene er å utvikle og prøve ut ulike bransjerettede tiltak innenfor de valgte satsingsområdene: forebyggende arbeidsmiljøarbeid og oppfølging av lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Midlene til de enkelte bransjeprogrammene fordeles gjennom en tilskuddsordning regulert i egen forskrift, som forvaltes av Arbeidstilsynet.

3.1 Dagens innretning av bransjeprogrammene

Bransjeprogram som IA-virkemiddel ble etablert i inneværende avtaleperiode i bransjer hvor IA-partene var enige om å sette inn prioritert innsats. Bransjeprogrammene mobiliserer partene på bransjenivå til å sammen ta fatt i felles erkjente utfordringer. Det er partene i arbeidslivet som har ansvaret for organiseringen av programmene.

Bransjeprogrammene skal utvikle og prøve ut ulike bransjerettede tiltak innenfor de valgte

satsingsområdene: forebyggende arbeidsmiljøarbeid og oppfølging av lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Utformingen og organiseringen av de konkrete bransjeprogrammene kan tilpasses hver enkelt bransje.

Ved oppstart av bransjeprogrammene i 2019 ble det gjort et forarbeid der en arbeidsgruppe la frem forslag til hvilke bransjer som skulle omfattes av bransjeprogram⁷. Bransjene i IA-bransjeprogrammene ble valgt på bakgrunn av potensial for å redusere sykefravær og/eller frafall samt bransjer som vurderes som særlig utsatt for omstilling.

Forarbeidet redegjorde blant annet for sykefravær og arbeidsmiljøeksponeringer i de ulike bransjene, og viste slik også tydelig forebyggingspotensialet.

IA-avtalen la til grunn at de utvalgte bransjene skulle komme fra både offentlig og privat sektor. Forarbeidet la vekt på at bransjeprogrammene skulle representere bredden i norsk arbeidsliv, slik at erfaringer fra bransjeprogrammene kunne treffe og komme til nytte i større deler av arbeidslivet. Gjennomføring og oppfølging av bransjeprogrammene skal først og fremst skje i regi av de relevante organisasjoner på bransjenivå og i samarbeid mellom partene på arbeidsplassene. Partsengasjement og –involvering på sentralt og lokalt ligger derfor til grunn for valg av prioriterte IA-bransjeprogrammer. Dette forutsetter bl.a. at bransjene er del av det organiserte arbeidslivet.

Arbeidsgruppens vurderinger og forslag i 2019 tok utgangspunkt i dokumentert kunnskap og faglige vurderinger av tilgjengelige og relevante indikatorer for forebygging, arbeidsmiljøarbeid, sykefravær og frafall mv. Det skulle være et tilfredsstillende dokumentasjons- og datagrunnlag til både å velge aktuelle bransjer, og å følge utviklingen på prioriterte områder i de aktuelle bransjene over tid⁸.

Dagens arbeidsgruppe for justering av bransjeprogrammer og arbeidsmiljøsatsingen (2024) har i sitt mandat å ta utgangspunkt i de opprinnelige kriteriene for programmene.

Økonomiske ressurser og fordelingsnøkkel

Fra og med 2020 har tilskudd til bransjeprogrammer vært fordelt gjennom en tilskuddsordning, forvaltet av Arbeidstilsynet. Tilskuddsordningen utgjør 70 millioner kroner årlig, og fordeles til bransjeprogrammene basert på en fordelingsnøkkel ut fra bransjens størrelse etter søknad fra bransjeprogrammene ved ledende arbeidsgiverorganisasjon. 60 prosent av rammen fordeles likt mellom bransjeprogrammene. Disse midlene skal bl.a. dekke utgifter til administrasjon/drift av programmet, kunnskapsutvikling/evaluering og kunnskapsformidling. De øvrige 40 prosent av midlene fordeles prosentvis med utgangspunkt i størrelsen på bransjene, dvs. antall sysselsatte.

⁷Bransjeprogrammer under IA-avtalen -

<https://www.regjeringen.no/contentassets/21819f43d6b84966ab4a30416ece31e5/bransjeprogrammer-under-ia-avtalen-20192022.pdf>

⁸ Bransjeprogrammer under IA-avtalen -

<https://www.regjeringen.no/contentassets/21819f43d6b84966ab4a30416ece31e5/bransjeprogrammer-under-ia-avtalen-20192022.pdf>

Bransjeprogrammene legger frem en årsrapport og halvårlig budsjett- og aktivitetsrapportering for IA-koordineringsgruppen, hvor bl.a. økt/reduert behov eller mindreforbruk redegjøres for. Rapporteringen er bl.a. grunnlag for å vurdere behov for omfordeling av midler mellom bransjeprogrammene i de enkelte år.

Fordelingsnøkkelen innebærer at bygg- og anleggsprogrammet tildeles det største årlige beløpet (ca. 15 mill. NOK), mens rutebuss og persontrafikk tildeles det laveste årlige beløpet (ca. 7 mill. NOK).

Deloitte beskriver i sin evaluering at som følge av et underforbruk av midler har Arbeidstilsynet i sine tilbakemeldinger til bransjeprogrammene ved flere anledninger bedt programmene særskilt om å vurdere behovet for tilføring av nye midler. Av samme årsak

Oversikt: Nøkkeltall 2023

2023	Sykehus	Sykehjem	Barnehager	Leverandør- industrien til olje- og gassnæringen	Næringsmiddel- industrien	Rutebuss og persontrafikk	Bygg og anlegg
Tildelte midler	10 816 000	9 200 000	7 461 000	9 612 000	7 988 000	6 952 000	15 464 000
Overførte midler	4 320 872	11 243 734	14 727 380	13 613 921	9 101 980	10 909 915	12 116 592 +222 297*
Utgifter	12 519 340	8 137 916	8 902 826	4 248 524	11 131 015	8 455 365	17 729 746
Resultat	-1 703 340	12 305 818	13 285 554	18 977 397	5 958 965	9 406 550	9 278 961

*Tilbakeførte midler fra prosjekt 2023, Bygg og anlegg

Figur 1: Årsrapport bransjeprogram 2023 – Arbeidstilsynets sammenstilling

har også tilskuddsbeløpene enkelte år blitt redusert sammenlignet med opprinnelig budsjett. Alle bransjeprogrammene, med unntak av bransjeprogrammet for sykehus, har hatt underforbruk av tildelte midler i hele programperioden.

3.2 Drift og organisering av bransjeprogrammene

Alle bransjeprogrammene har en styringsgruppe bestående av representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i bransjen, samt aktører fra myndighetene. I tilsagnsbrevet til bransjeprogrammene fra departementet beskrives det at bransjeprogrammet skal etableres som et prosjekt med en styringsgruppe, som ledes av den største arbeidsgiverorganisasjonen i gjeldende bransje.

Utformingen og organiseringen av bransjeprogrammene er ulikt gjennomført. Muligheten til å tilpasse programmene til den enkelte bransje er også beskrevet som en av bransjeprogrammenes styrker.

Deloitte vurderer i sin evaluering at det har vært en betydelig modning underveis i programperioden når det gjelder organisering og styring av bransjeprogrammene. Bransjeprogrammene brukte tid på å etablere organisasjonen, men har i løpet av perioden i større grad funnet sin form på organisering, samarbeid og styring. Prosjektlederne i de ulike bransjeprogrammene har også etablert felles faste møter for erfaringsdeling.

Bransjeprogrammene har opparbeidet seg mye kompetanse, både på tiltakene de har utviklet, men også på driften av programmet. Flere av bransjeprogrammene har gjennomført regelmessige samlinger med deltakende virksomheter for å utveksle erfaringer. Bransjeprogrammene har også jobbet med hvordan erfaringer fra enkelttiltak skal spres til resten av bransjen. For at tiltakene som utvikles skal ha effekt på arbeidslivet som helhet, er det en forutsetning at de er overførbare innad i bransjene, og at bruken av dem spres. Bransjeprogrammene bidrar til at det etableres en felles problemforståelse av arbeidsmiljøutfordringene, og at partene jobber operativt sammen. Dette eierskapet er en av styrkene til bransjeprogrammene, og gir en legitimitet til arbeidsmiljøarbeidet som kanskje kan benyttes i enda større grad⁹.

Tiltak i bransjeprogrammene – sentrale og virksomhetsspesifikke tiltak

Tiltakene som har blitt utviklet og gjennomført i bransjeprogrammene kan deles inn i to hovedkategorier: Sentrale tiltak, som er utviklet av bransjeprogrammet eller andre, og virksomhetsspesifikke tiltak, som er identifisert og gjennomført av virksomheten selv, og gjennomført med tilskudd fra bransjeprogrammet sentralt.

I sin evaluering av bransjeprogrammene ser Deloitte blant annet på kunnskapsgrunnlaget som de ulike typene tiltak bygger på. For de virksomhetsspesifikke tiltakene er det varierende om bedriftene har dokumentert hvilket kunnskapsgrunnlag som ligger til grunn for tiltakene. Noen virksomheter har samarbeidet med forskningsmiljøer for å velge ut tiltak tilpasset sin bedrift, eller de har gjennomført egne kartlegginger. Andre virksomheter kan ikke vise til et kunnskapsgrunnlag om hvordan tiltaket forebygger sykefravær og/eller frafall. Tiltakene er dermed heller ikke overførbare til resten av bransjen. Deloitte observerer at flere av tiltakene er basert på bedriftenes egne antagelser om hva som kan påvirke sykefravær i bedriften.

De sentrale tiltakene er i stor grad kunnskapsbaserte og målrettede mot å forebygge sykefravær og frafall. Tiltakene er i større grad rettet mot systematiske utfordringer i bransjen, tilpasset den enkelte arbeidsplass. Systematiske og kunnskapsbaserte tiltak muliggjør overførbarhet til andre deler av bransjen.

Arbeidsgruppen for justering av bransjeprogrammer og arbeidsmiljøsatsingen anbefaler at det opprettes et koordineringsforum mellom arbeidsmiljøsatsingen og bransjeprogrammene. Forumet kan også bidra til å drøfte aktuelle tiltak, og å skape en større omforent forståelse om kunnskapsbaserte kriterier når nye tiltak skal utformes.

Bransjespesifikke mål

I nåværende IA-avtale er bransjespesifikke mål omtalt på følgende måte: «Avtalepartene er enige om å målrette innsatsen mot bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall, og på denne måten bidra til å nå de nasjonale målene for avtalen. På bakgrunn av dokumentert kunnskap skal det fastsettes egne mål og indikatorer for prioriterte bransjer og sektorer. Partene forplikter seg til sammen å komme frem til hvilke

⁹ <https://www.regjeringen.no/contentassets/a6f1b66b397842759cd7b392f96a366b/evaluering-av-bransjeprogram-i-ia-avtalen.pdf>

bransjer og sektorer som skal prioriteres i avtaleperioden, og hvordan partene skal følge opp dette i sitt eget arbeid»¹⁰.

Dette punktet i IA-avtalen har ikke blitt aktivt fulgt opp. I de strategiske drøftingene mellom IA-partene 20. juni var det enighet om følgende:

«Det arbeides videre med å vurdere bransjerettede mål, som bransjene selv kan fastsette. Dette er særlig aktuelt innen bransjeprogrammene.»

3.3 Rapporter og evalueringer

3.3.1 Kartlegging av arbeidsmiljøforhold i IA-bransjeprogram

STAMI har i perioden 2020-2024 foretatt tre arbeidsmiljøkartlegginger i bransjene med bransjeprogram. Rapporten for 2024 er presentert for arbeidsgruppen i august 2024, og gir en beskrivelse av utviklingen av arbeidsmiljøforhold og arbeidshelse i virksomheter med tiltak fra 2021 til 2024. I tillegg presenteres utviklingen i det legemeldte sykefraværet i utvalgte bransjer. I sammendraget for bransjene sett under ett trekker STAMI blant annet frem at:

- Andelen som oppgir at det er gjennomført tiltak for å bedre arbeidsmiljøet på arbeidsplassen har økt fra 40 prosent i 2021 til 47 prosent i 2023 og 46 prosent i 2024. Fra 2021 til 2024 er det en litt høyere andel som opplever at tiltakene har bidratt til å forbedre samarbeidet og samhandlingen mellom kollegaer, samt mellom de ansatte og ledelsen. Det er særlig en positiv endring i bransjene barnehage, sykehjem og bygg og anlegg
- Andelen som oppgir at tiltakene har bidratt til å redusere psykisk og fysisk belastning er noe lavere i 2023 enn i 2021, mens nivået i 2024 er mer likt som i 2021
- De aller fleste opplever at ledelsen er opptatt av arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, men andelen som opplever dette er litt lavere i 2024 enn i 2021
- Andelen som vurderer partssamarbeidet som godt, var også marginalt lavere i 2024 enn i 2021 og 2023
- Kombinasjonen av høye jobbkrav og lav selvbestemmelse er rimelig stabil i perioden
- Det er en tydelig og statistisk signifikant økning i opplevelsen av fysisk belastning i jobben fra 2021 til 2024
- Det egenmeldte sykefraværet var høyere i både 2023 og i 2024 enn i 2021, og det arbeidsrelaterte egenmeldte fraværet var stabilt fra 2021 til 2023, men høyere i 2024. Sykefravær over 14 dager var om lag på samme nivå i 2024 som i 2021, med et litt høyere nivå i 2023

Kartleggingen viser fremdeles et vesentlig forebyggingspotensial i de kartlagte virksomhetene. De kartlagte virksomhetene er ikke målt mot en nøytral kontrollgruppe,

¹⁰ IA-avtalen 2019-2024

<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>

men mot sin egen situasjon i 2021, og det er ikke kjent hvordan situasjonen i virksomhetene ville vært uten tiltak. Antall besvarelser er vesentlig redusert fra første til siste måling, så analysene i rapporten er korrigert for endringer i utvalget (kjønn/alder/bransje) ved de ulike måletidspunktene, og peker på flere statistisk signifikante endringer opp mot 2021¹¹.

3.3.2 Deloitte's rapport: Evaluering av bransjeprogrammer i IA-avtalen

Deloitte leverte i desember 2023 en evaluering av bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen. Særlig tre forhold gjør at bransjeprogrammene får en samlet positiv vurdering i rapporten:

- bransjeprogrammene mobiliserer partssamarbeidet. Samarbeidet mellom partene sentralt og lokalt skaper et større engasjement og eierskap til IA-arbeidet.
 - bransjeretningen bidrar, sammen med partssamarbeidet, til at kunnskap, aktiviteter og tiltak i større grad enn før blir målrettet inn mot spesifikke utfordringer i den aktuelle bransjen
 - bransjeprogrammene kommer direkte og tett på virksomhetene i bransjen

Samtidig peker evalueringen på forbedringspotensial som knytter seg til god prosjektstyring, herunder etablering av klare mål og planer, risikohåndtering, tydelighet i roller og ansvar, og systematikk for oppfølging av mål og resultater. Deloitte peker på at det er rimelig å legge til grunn at partene har forutsetninger til å ivareta prosjektstyringen, og det har vært en positiv utvikling knyttet til prosjektstyringen i perioden. Fra partenes side ble det ved oppstart etterlyst en tydeligere rolle fra myndighetenes side, og flere har kommunisert at det kom brått på at myndighetene ikke skulle ta en aktiv rolle i bransjeprogrammene.

Deloitte's rapport peker på at flere av bransjeprogrammene fremhever økt partssamarbeid som et av de viktigste resultatene så langt, både på sentralt og lokalt nivå: «*Godt partssamarbeid på sentralt nivå, med felles problemforståelse og enighet om tiltak, bidrar også til å bygge et grunnlag for godt partssamarbeid på lokalt nivå, gjennom å gi legitimitet til arbeidet. I tillegg har flere bransjeprogram satset på tiltak som retter særskilt oppmerksomhet mot partssamarbeid og rolleforståelse på lokalt nivå. Godt partssamarbeid lokalt i den enkelte virksomhet fremheves av mange som svært viktig for å lykkes med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet*¹²». Godt partssamarbeid og god rolleforståelse ligger også til grunn for å lykkes med arbeidsmiljøarbeidet fra IA-partenes side.

Rapporten peker også på at det er avgjørende å se virkemidlene som arbeidsmiljøsatsingen og bransjeprogrammene i sammenheng.

3.3.3 FoU-arbeid i regi av bransjeprogrammene

Det er også gjort flere evalueringer og kartlegginger av aktivitetene i de enkelte bransjeprogrammene, igangsatt i bransjeprogrammenes egen regi, som beskriver erfaringer

¹¹ Tallene i tredje rapport fra 2024 som omtales her er derfor ikke direkte sammenlignbare med tallene som presenteres i første rapport.

¹² <https://www.regjeringen.no/contentassets/a6f1b66b397842759cd7b392f96a366b/evaluering-av-bransjeprogram-i-ia-avtalen.pdf>

og resultater i de enkelte programmene. Nedenfor følger en oversikt, sortert etter ansvarlig bransjeprogram.

IA-bransjeprogram barnehager

- Kunnskapsoppsummering: Hvordan er sammenhenger mellom arbeidsmiljø og kvalitet belyst i nordisk forskningslitteratur i perioden 2015- 2022? (NORCE-rapport 2022:23)

IA-bransjeprogram barnehager

<https://www.ks.no/contentassets/284e16590e2c496182584bf102a85c16/RapportNORCEBarnehageKunnskapsoppsumm.pdf>

- Når det dirrer i rommet – sammenhenger mellom arbeidsmiljø og kvalitet i barnehagetjenesten ? (NORCE-rapport 2022:23)

IA-bransjeprogram barnehager

<https://www.ks.no/contentassets/284e16590e2c496182584bf102a85c16/RapportNORCEBarnehageSammenheng.pdf>

- Kartlegging av arbeidsmiljøarbeid i 74 barnehager (NORCE-rapport 2024:4) - Hva hemmer og fremmer godt arbeidsmiljø i barnehagen?

IA-bransjeprogram barnehager

<https://www.ks.no/contentassets/3c57c2b65144495f8af0efcda59bcf3e/Rapport-NORCE-Helse-og-samfunn-nr-4-2024.pdf>

IA-bransjeprogram bygg og anlegg

- Integrering av HMS i bygge- og anleggsprosjekt ved bruk av Building Information Modelling (BIM): Et forprosjekt om barrierer og muligheter(Rapport 35-2020/NORCE Samfunn)

IA-bransjeprogram bygg og anlegg

<https://norce-research.brage.unit.no/norce-research-xmlui/handle/11250/2823772>

Eksposering for trestøv og relaterte komponenter i trevareindustrien - Betydning av resirkulering av luft og andre forhold som kan påvirke nivå av trestøvkomponenter og partikkelstørrelsesfordeling (STAMI-rapport, årgang 24, nr. 1, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt)

IA-bransjeprogram bygg og anlegg

<https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/3107930>

- PROIND: Proaktive indikatorer for psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø – En veileder for bruk av indikatorer i forbedringsarbeidet (SINTEF, Vitenskapelig foredrag, 2023)

IA-bransjeprogram bygg og anlegg

<https://www.sintef.no/publikasjoner/publikasjon/2155790/>

- Med jobben i ryggen – En undersøkelse av gjennomførbarhet og nytteverdi av et forebyggende og helsefremmende tiltak i bygg- og anleggsbransjen (USN – Universitetet i Sørøst-Norge, 2022)

IA-bransjeprogram bygg og anlegg

<https://www.nhobyggenaringen.no/siteassets/dokumenter/usn-rapport-med-jobben-i-ryggen.pdf>

- Forstudie: Digitalisering og autonom teknologi i bygg og anlegg – mulige effekter på sikkerhet, helse og arbeidsmiljø (SINTEF, Prosjektnotat, 2022)

IA-bransjeprogram bygg og anlegg

https://www.nhobyggenaringen.no/siteassets/dokumenter/rapport.-digitalisering-i-ba---konsekvenser-for-sha_forprosjekt_2022_utkast.pdf

Kartlegging og karakterisering av eksponering i byggebransjen ved riving og renovering av bygg (ByggX) (STAMI, Foreløpig rapport, 2023)

IA-bransjeprogram bygg og anlegg

https://www.nhobyggenaringen.no/siteassets/dokumenter/rapport_byggx-versjon-26.06.2023.pdf

- Gjennomgang av portefølje – BNL sitt IA-program (NORCE, 2021)

IA-bransjeprogram bygg og anlegg

<https://www.nhobyggenaringen.no/siteassets/dokumenter/gjennomgang-portefoljeplan.pdf>

- Reduksjon av støyrisiko i bygge- og anleggsprosjekter ved bruk av BIM (NORCE-rapport 2023:19/NORCE Helse og Samfunn)

IA-bransjeprogram bygg og anlegg

<https://www.nhobyggenaringen.no/siteassets/dokumenter/norce-hs-rapport-nr.-19-2023.pdf>

- HMS i små virksomheter i bygg og anlegg - En undersøkelse av dagens tilstand (SINTEF, 2023:00925)

IA-bransjeprogram bygg og anlegg

https://www.nhobyggenaringen.no/siteassets/dokumenter/rapport_sintef_hms-i-sma-virksomheter-i-ba.pdf

- Evaluering av AiR UNG – Intervensjon mot ungt utenforskap. Et arbeidsrettet rehabiliteringstilbud for unge voksne ved Rehabiliteringssenteret AiR (SINTEF, 2024:00296)

IA-bransjeprogram bygg og anlegg

<https://www.sintef.no/publikasjoner/publikasjon/2260247/>

- Vibrasjonseksponering i bygge- og anleggsbransjen – STAMI. (under utarbeidelse)

IA-bransjeprogram bygg og anlegg

- Kartlegging HMS i SMB-bedrifter – del 2 – SINTEF. (under utarbeidelse)

IA-bransjeprogram bygg og anlegg

- Sykefravær og helseplager i trevareindustrien: En tilleggsstudie til trestøvprosjektet (STAMI-rapport, årgang 25, nr. 6, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt) (under utarbeidelse)

IA-bransjeprogram bygg og anlegg

IA-bransjeprogram næringsmiddelindustrien

- IA Bransjeprogram i næringsmiddelindustrien – hva har vi lært? Erfaringer og underveisrefleksjoner tre år inn i programperioden (AFI-rapport 2023:2)

IA-bransjeprogram næringsmiddelindustrien

https://oda.oslomet.no/oda-xmloi/bitstream/handle/11250/3047809/r_IA%20Branseprogram_2023_02.pdf?sequence=1&isAllowed=y

IA-bransjeprogram persontransport

- Fravær og nærvær blant bussjåfører – et forskningsprosjekt ut fra anbudsområder i Tide Buss (NORCE-rapport 2021:21/NORCE Samfunn)

IA-bransjeprogram persontransport

<https://norce-research.brage.unit.no/norce-research-xmloi/bitstream/handle/11250/3127124/Rapport%2b21-2021%252C%2bNorce%2bSamfunn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Prosjektrapport fase 2 for «Kvinner på skinner» og «Tilpasset fysisk aktivitet og kunnskap om kosthold, Vygruppen (Safetech/Hovedrapport ST-15621-3)

IA-bransjeprogram persontransport

- Hvem skal kjøre bussen? Konsekvenser av økt omfang av deltidsstillinger blant bussjåfører i distriktene (AFI-rapport 2023:17)

IA-bransjeprogram persontransport

https://oda.oslomet.no/oda-xmloi/bitstream/handle/11250/3087516/R_2023_17%20Hvem%20kj%c3%b8rer%20bussen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Dybdestudie busskjøring – kjøreprosess og arbeidssituasjon – (under utarbeidelse) SINTEF Community)

IA-bransjeprogram persontransport

IA-bransjeprogram sykehjem

- Evaluering av: Kurs i rolleforståelse og partssamarbeid (AFI-rapport 2023:10)

IA-bransjeprogram sykehjem og barnehager

https://oda.oslomet.no/oda-xmloi/bitstream/handle/11250/3060370/r_2023_10_Evaluering%20av%20kurs%20i%20rolleforst%c3%a5else%20og%20partssamarbeid.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Tjenestedesign for en bedre arbeidshverdag - Rapport fra arbeidet med å bruke tjenestedesign for å styrke arbeidsmiljøet og redusere sykefravær i sykehjem (Halogen AS)

IA-bransjeprogram sykehjem

<https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/ia-bransjeprogram/sykehjem/Rapport-IA-bransjeprogram-sykehjem-Tjenestedesign-for-en-bedre-arbeidshverdag.pdf>

IA-bransjeprogram sykehus

- Handlingsrettet følgeforskning av IA bransjeprogram Sykehus - «Der skoen trykker» -

IA-bransjeprogram sykehus

<https://www.oslomet.no/forskning/forskningsprosjekter/ia-sykehus>

- Reducing sickness absence: a work environment intervention in Norwegian hospitals, BMC Health Services Research, 2024
IA-bransjeprogram sykehus
<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-024-11373-6>
- Følgeevaluering av *Tidlig og tett på* - Læring fra pilotering
IA-bransjeprogram sykehus
<https://tidligogtettpa.no/wp-content/uploads/Sluttrapport-Folgeevaluering-av-Tidlig-og-tett-pa.pdf>
- Der skoen trykker – veien til et godt arbeidsmiljø og lavere sykefravær, (Gyldendal Akademisk, 2024) (under utarbeidelse)
IA-bransjeprogram sykehus

IA-bransjeprogrammet til leverandørindustrien til olje- og gassnæringen

- Dysleksivennlig arbeidsplass - Veien mot et tryggere og mer inkluderende arbeidsliv. (RapportDysleksivennlig arbeidsplass, 2024)
<https://dysleksinorge.no/wp-content/uploads/2024/03/DVA-rapport.pdf>
IA-bransjeprogram leverandørindustrien til olje- og gassnæringen

3.4 HMS-opplæring og bedriftshelsetjenesten (BHT)

Arbeidsgruppen har tidligere vist til endringene i arbeidsmiljøloven fra januar 2024, som blant annet medfører at virksomheter med fem eller flere ansatte nå har plikt til å ha verneombud. Lovkravet for plikten til å opprette arbeidsmiljøutvalg (AMU) ble utvidet samtidig. Dette medfører en økning i antall ansatte og ledere som gjennomgår HMS-opplæring, noe som vil være positivt også for spredningen og gjennomføring av bransjeprogrammene, og en støtte for gjennomføringen av disse. Bedriftshelsetjenesten kan også være en viktig støtte for å jobbe systematisk og kunnskapsbasert, også i bransjer med bransjeprogram.

3.5 Arbeidsgruppens diskusjon og vurderinger

3.5.1 Bransjeprogrammenes aktiviteter og kunnskapsgrunnlag

Arbeidsgruppens mandat fastslår at innretningen av bransjeprogrammene i neste avtaleperiode tar utgangspunkt i de opprinnelige kriteriene. Det er en omforent forståelse i arbeidsgruppen om at utgangspunktet for bransjeprogrammene er at de skal være kunnskapsbaserte, partsstyrte og virksomhetsnære. Dette må ligge til grunn også videre. Det må tas utgangspunkt i læringspunktene fra evalueringen utført av Deloitte, herunder at det sikres gode muligheter til overførbarhet for hele bransjen. Systemrettede og kunnskapsbaserte tiltak muliggjør dette. Det kan også ha vært gjennomført gode virksomhetsrettede tiltak i bransjeprogrammenes regi, men deres verdi for bransjen som helhet er mindre, de er ikke dokumenterbart overførbare, og de svarer i mindre grad ut kriteriene som settes til bransjeprogrammene. Det ble i diskusjonen tatt opp at bransjeprogrammenes egne erfaringer og dokumentasjon også er et viktig kunnskapsgrunnlag før man gjør endringer som påvirker programmene. Det har i gruppens diskusjoner blitt stilt spørsmål om årsrapportene som leveres til Arbeidstilsynet er

hensiktsmessige, eller om de kan utformes på en måte som gir større merverdi for oppfølgingen av bransjeprogrammene.

Det er i arbeidsgruppens tidligere diskusjoner tatt opp om det bør være en forutsetning for bransjeprogram i en ny avtale at de bygger på kunnskap tilgjengeliggjort gjennom arbeidsmiljøsatsingen. Det er enighet i arbeidsgruppen om at eventuelle nye bransjeprogram bør ta utgangspunkt i kunnskap og verktøy som allerede er utviklet, og å jobbe videre med tilpasning og justering av disse. Arbeidsmiljøportalen har per nå tilpassede verktøy til 26 bransjer, og arbeidsgruppen mener at å ta utgangspunkt i disse, eller andre verktøy er bedre ressursutnyttelse av IA-avtalens midler, enn at eventuelle nye program skal utvikle helt nye tiltak. Samtidig utelukker ikke arbeidsgruppen at det kan være behov for å utforme nye tiltak i et nytt bransjeprogram.

Koordineringsforumet mellom bransjeprogrammene og arbeidsmiljøsatsingen som arbeidsgruppen har foreslått å opprette kan være en arena for å støtte bransjeprogrammene i å bygge på et godt kunnskapsgrunnlag. Det eventuelle forumet kan også være en arena for å drøfte overføring av aktiviteter fra bransjeprogrammene til større deler av arbeidslivet.

Departementet har spilt inn at kriteriene for valg av tiltak i bransjeprogrammene må tydeliggjøres i en ny avtaleperiode. De prioriterte bransjene er valgt blant annet med bakgrunn i sitt potensiale for å redusere sykefravær eller frafall.

Arbeidsmiljøkartleggingene i bransjeprogrammene, gjennomført av STAMI, viser ikke endringer som tilsier at tiltakene har hatt betydelig påvirkning på arbeidsrelaterte helseplager eller sykefravær samlet sett. Den viser imidlertid positive endringer i enkelte bransjeprogram, og på enkelte faktorer. Arbeidsgruppen fremhever at bransjeprogrammene er ulike, og at det har vært positive endringer i arbeidsmiljøforhold og/eller sykefravær i enkelt-programmer. Viktigheten av å la tiltakene få virke over tid ble fremhevet av flere. Samtidig, med manglende tydelige resultater vil det være viktig å i en ny tiltaksperiode i enda større grad tydeliggjøre hvordan programmene begrunner aktivitetene og ressursbruken sin. God prosjektstyring kan bidra til dette, og det er i arbeidsgruppen blitt referert til at Deloitte bidro til at bransjeprogrammene jobbet bedre med sammenhengene mellom mål og tiltak.

De forebyggende tiltakene må velges ut på grunnlag av dokumentert kunnskap om hvilke utfordringer som er de viktigste for å bedre arbeidsmiljøet og redusere det arbeidsrelaterte sykefraværet i den aktuelle bransjen. Dette gir et godt utgangspunkt for at bransjeprogram-aktivitetene er overførbare til hele bransjen, og på sikt kan gi positive virkninger til større deler av arbeidslivet. Dette er også i tråd med dagens IA-avtale og kriteriene for utvalg av bransjer.

Arbeidsgruppen understreker at aktiviteter som bidrar til god rolleforståelse blant partene lokalt i virksomheten, fremdeles vil være relevante og viktige tiltak, da godt samarbeid mellom leder, verneombud, tillitsvalgt og medarbeidere er en forutsetning for å lykkes med arbeidsmiljøarbeid.

3.5.2 Arbeidsgruppens anbefalinger

Arbeidsgruppen anbefaler at bransjeprogrammene i sine tilskuddssøknader må beskrive hvordan tiltakene og aktivitetene i programmet skal bidra til et systematisk og kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene. Eventuelle nye bransjeprogram som opprettes bør ta utgangspunkt i kunnskapsbaserte tiltak og verktøy som allerede er utviklet, og handle om videreutvikling og tilpasning til nye bransjer.

3.5.3 Oppstart, videreføring og avslutning av bransjeprogrammer

Arbeidsgruppen vurderer at bransjeprogrammene som ev. skal videreføres, må forplikte seg til å gjennomføre aktiviteter som er systematiske og kunnskapsbaserte, som beskrevet tidligere i rapporten. Departementet har foreslått at bransjeprogrammer som ikke ønsker å arbeide systematisk som beskrevet, og velger å avslutte, etter søknad kan forlenges i 6 mnd. inn i ny avtaleperiode, for å avsluttes på en god måte.

Arbeidsgruppen mener det er riktig å sette en maksimal varighet på bransjeprogrammene. Bransjeprogrammene er en midlertidig ordning. Gjennom å gi bransjeprogrammene en avklart maksimal tidsramme gis programmene forutsigbarhet og forutsetninger til å planlegge helhetlig utvikling, gjennomføring og formidling. I diskusjonene i arbeidsgruppen har det vært ulike meninger om hvor lang en slik tidsbegrensing bør være. Denne rammen er per nå den gjeldende IA-avtalens varighet. Arbeidsgruppen er kjent med at de fleste av bransjeprogrammene ønsker å fortsette en avtaleperiode til. Ved å være tydeligere på den maksimale tidsrammen for bransjeprogrammene, og på krav til systematiske, kunnskapsbaserte aktiviteter, kan partene i IA-avtalen legge til rette for at ressursbruken i bransjeprogrammene i enda større grad kommer større deler av arbeidslivet til gode. Arbeidsgruppen er også tydelig på at programmene forventes å innrette sin aktivitet slik at virksomhetene kan bruke kunnskapen og aktiviteten fra bransjeprogrammene i sin ordinære planlegging, utførelse og organisering av arbeidet når tilskudds-perioden er ferdig. Dette er i tråd med IA-avtalens prinsipp om at arbeidsplassen er hovedarenaen for IA-arbeidet. Forbundene og organisasjonene har også et ansvar for å videreføre aktivitetene, for eksempel gjennom sitt ansvar for opplæring i arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidsgruppen mener det er hensiktsmessig at bransjeprogrammer som videreføres bør fokusere mest på formidling og spredning av aktiviteter i neste avtaleperiode. For ev. nye bransjeprogrammer vil det være naturlig å se for seg en periode med oppstart, utvikling og gjennomføring av tiltak/aktiviteter, før hovedvekten av programmets aktiviteter blir formidlingsaktiviteter. Utgangspunktet for arbeidsgruppen er at bransjeprogrammene i økende grad arbeider med formidling ut over i programperioden.

3.5.4 Arbeidsgruppens anbefalinger

Arbeidsgruppen anbefaler at bransjeprogrammene innretter seg på en måte som legger til rette for at aktivitetene og kunnskapen fra programmet over tid er i bruk på arbeidsplassene, uavhengig av prosjektstøtte. Bransjeprogrammer som videreføres bør fokusere mest på formidling og spredning av aktiviteter i neste avtaleperiode. Eventuelle nye bransjeprogrammer starter opp med utvikling/justering/tilpasning og gjennomføring av tiltak/aktiviteter, før hovedvekten av programmets aktiviteter dreies mot formidling.

Utgangspunktet for arbeidsgruppen er at bransjeprogrammene i økende grad arbeider med formidling ut over i programperioden.

Arbeidsgruppen mener at bransjeprogrammene bør få mulighet til å la aktiviteter virke over tid for å få ønsket effekt. Ved en eventuell videreføring av virkemiddelet bransjeprogram i en ny IA-avtale, har bransjeprogrammene mulighet for å forlenge sin programperiode med en ny avtale-periode (4 år). Samtidig anbefaler arbeidsgruppa at det åpnes for at bransjeprogrammer med potensiale kan forlenges ut over dette dersom virkemiddelet videreføres i en ev. ny IA-avtaleperiode. En forlengelse vil vurderes av koordineringsgruppen etter søknad. Eksisterende bransjeprogram som i stor grad har aktiviteter som ikke er systematiske og kunnskapsbaserte vil ha lite grunnlag til å drive formidlingsarbeid og for å spre sine aktiviteter. Dersom de ikke ser det hensiktsmessig å endre aktivitetene til dette i ny periode, kan de i en ny avtaleperiode søke koordineringsgruppen om en forlengelse på 6 mnd. for å avslutte driften på en god måte.

Arbeidsgruppen anbefaler at partene i arbeidslivet arbeider med å implementere relevante bransjeprogram-aktiviteter i sitt kunnskaps- eller opplæringsarbeid

3.5.5 Ressursramme og fordelingsnøkkel

Arbeidsgruppens mandat legger til grunn at de økonomiske rammene for bransjeprogrammene videreføres. De fleste bransjeprogrammene har hatt underforbruk av tildelte midler i hele programperioden, og noen av deltakerne i arbeidsgruppen lente seg mot at en begrenset utvidelse av antall bransjer innenfor gjeldende ramme er en mulighet. Samtidig var arbeidsgruppen delt i oppfattelsen om hvorvidt det var et reelt underforbruk i programmene – flere påpekte at underforbruket skyldtes overføring av ubrukte midler fra oppstartsåret. Det ble foreslått å ha en behovs- og søknadsbasert størrelse på tilskuddene, men dette blir vurdert til å være svært ressurskrevende å administrere.

Arbeidsgruppen diskuterte ulike måter å justere fordelingsnøkkelen på. På den ene side kan nye bransjer ha behov for en større andel tilskudd enn eksisterende bransjer. På den annen side kan formidlingsarbeid også kreve store ressurser, særlig hvis ambisjonsnivået er å spre aktivitetene til programmet i en stor bransje.

Ved å sette litt strammere økonomiske rammer for bransjeprogrammene i neste avtaleperiode, kan IA-partene sikre at IA-midlene brukes til faktiske tiltak, og ikke blir stående ubrukt gjennom avtaleperioden.

3.5.6 Arbeidsgruppens anbefalinger

Det ligger til grunn for arbeidsgruppens arbeid at eventuelle endringer i den økonomiske rammen for bransjeprogram vil være en del av forhandlingene av en ny IA-avtale. En eventuell endring av antall bransjeprogram vil også være en del av forhandlingene. Avhengig av resultatet av forhandlingene, må partene i IA-avtalen bli enige om en fordelingsnøkkel for det avtalte antall bransjer i bransjeprogrammene i en ny IA-avtale.

Arbeidsgruppen har lagt opp til at det er en større forventning til bransjeprogrammenes formidlingsarbeid i den neste avtaleperioden. Dette tilsier at bransjens størrelse fortsatt skal vektes i en fordelingsnøkkel. Gruppen anbefaler at det legges opp til et arbeid i etterkant av forhandlingene der IA-partene enes om en fordelingsnøkkel.

3.5.7 Bransjerettede mål

I de strategiske drøftingene var det enighet om at det arbeides videre med å vurdere bransjerettede mål, som bransjene selv kan fastsette. Arbeidsgruppen har drøftet hvordan dette kan følges opp. Arbeidsgruppen er enig i at programmene bør sette målene selv da dette er med på å bygge eierskap, motivasjon og identitet til bransjeprogrammet. Det kan gjøre målene mer virksomhetsnære, og bidra til å synliggjøre programmenes aktiviteter. Samtidig sa flere av hovedorganisasjonene at arbeid med mål kan være krevende. Flere av partene delte at Deloitte's evaluering hadde vært en god læring for programmene, fordi de ble utfordret konkret på sammenhengene mellom aktiviteter og formål, og fikk hjelp til å sette dette i system. Arbeidsgruppen var enig i at dette er et viktig læringspunkt til videre arbeid.

Selv om reduksjon i sykefravær er et av IA-avtalens overordnede mål, er det ikke nødvendigvis hensiktsmessig at dette målet overføres direkte til bransjene. Bransjene skal følge med på utvikling i eget sykefravær, men som bransjespesifikt mål anbefaler arbeidsgruppen at det legges opp til delmål på et lavere nivå. Eksempler som ble diskutert er

- mål om endringer i arbeidsmiljøeksponeringer, som kan måles i arbeidsmiljøkartlegginger
- Aktivitetsmål
- Spredningsmål, antall virksomheter som tar i bruk tiltakene
- Spredning innad i store virksomheter, da dette er et tydelig signal om at virksomheten ser verdien i tiltaket den har testet ut

Det ble pekt på at aktivitetsmål kan være ressurskrevende å rapportere på, og at arbeidsmiljøeksponeringer kan oppleves 'teknisk' for den enkelte virksomhet å forholde seg til. Flere av partene spilte inn at for at målene skal være hensiktsmessig utformet, vil det være fint å kunne drøfte dette med fagmyndighetene (STAMI, Havindustritilsynet, Arbeidstilsynet). Myndighetene har bistått enkelte bransjeprogram med dette i innværende periode.

3.5.7 Arbeidsgruppens anbefalinger

Arbeidsgruppen anbefaler at bransjeprogrammene lager egne mål som de skal rapportere på, kvalitativt eller kvantitativt. Rapporteringen bør gjøres i årsrapporten til tilskuddsforvalter. Myndighetene kan tilby faglig støtte på bransjenivå ved utforming av mål. Dette kan koordineres gjennom det foreslåtte koordineringsforumet, og/eller tas direkte med fagmyndighetene.

3.5.9 Bransjeprogrammenes organisering og struktur i neste avtaleperiode

Arbeidsgruppen har drøftet erfaringer fra bransjeprogrammenes oppstart og drift. Enkelte av deltagerne i arbeidsgruppen tok opp at forventningene til de deltakende bransjene og forbundene burde vært tydeligere ved oppstart. Å ha et bransjeprogram krever også avsatt tid og ressurser fra forbundene og partene som deltar. Ved å kommunisere dette ved nye tildelinger, vil forventningene til deltakerne være tydeligere fra start. Flere i arbeidsgruppen

påpekte at bransjeprogrammene har en annen posisjon nå enn ved oppstart. I forrige periode måtte man jobbe hardere for å motivere virksomheter til å delta, mens det nå er lettere å rekruttere virksomheter, og flere som ønsker å delta på eget initiativ.

Bransjeprogrammenes utfordringer med å sette organisasjon ved oppstart ble også diskutert. Noen parter etterlyste et overordnet programstyre. Det var enighet i arbeidsgruppen om at eventuelle nye bransjeprogrammer må lære av erfaringene som ble gjort av de første bransjeprogrammene, blant annet dokumentert i Deloittes evaluering.

Muligheten for bruk av Nav Arbeidslivssenter inn i bransjeprogrammene ble igjen tatt opp som en utfordring. Det er en bekymring fra enkelte av deltakerne at dersom Nav Arbeidslivssenter i en ny avtaleperiode ikke vil prioritere virksomheter med bransjeprogram, trengs mer ressurser i disse bransjeprogrammene enn det som brukes i dag. Diskusjonen rundt Nav Arbeidslivssenter tas i en egen arbeidsgruppe i forkant av forhandlingene.

Deler av arbeidsgruppen løftet igjen frem bedriftshelsetjenesten (BHT) som en viktig ressurs. Alle bransjene som i dag har bransjeprogram har per i dag plikt til å knytte til seg bedriftshelsetjeneste, på bakgrunn av at de er bransjer med et mer risikofylt arbeidsmiljø enn andre. Bedriftshelsetjenesten bør være en viktig støttespiller i kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid for virksomheter som allerede har avtale med BHT, eller har BHT som egenordning.

Arbeidsgruppen har diskutert utfordringen som ligger i å legge flere sentrale føringer til bransjeprogrammene, samtidig som bransjeprogrammene som virkemiddel er eid av partene i arbeidslivet, og er partenes ansvar å utvikle og drifte. Dette eierskapet er også et av bransjeprogrammenes suksesskriterier. Deler av gruppen har uttrykt bekymring over at flere sentrale koordineringsarenaer og forpliktelser (slik som det foreslåtte koordineringsforumet) kan redusere opplevelsen av eierskap og ansvar. Det er en samlet enighet i arbeidsgruppen om at det er viktig å opprettholde partenes ansvar og eierskap til bransjeprogrammene, også i neste avtaleperiode, mens myndighetenes rolle er å sette rammene sammen med partene ved inngåelse av ny IA-avtale, og å være en støttespiller til partene i avtaleperioden.

3.5.10 Arbeidsgruppens anbefalinger

- En forutsetning for bransjeprogrammene er at det er etablert parts-samarbeid sentralt og lokalt
- Bransjene og de deltakende forbundene forplikter seg til å sette av nødvendig tid og ressurser i egen organisasjon til å følge opp arbeidet med bransjeprogram
- Bransjeprogrammene oppfordres til å samarbeide med bedriftshelsetjenesten i bransjene der det er aktuelt
- Bransjeprogrammene oppfordres til å tidlig opparbeide seg kompetanse på og innføre relevant prosjektmetodikk- og styring i henhold til et rammeverk som programmene blir enige om. Dette kan gjøres med erfaringsoverføring fra de eksisterende bransjeprogrammene. Bransjeprogrammene står også fritt til å selv hente inn ekstern kompetanse ved behov
- Bransjeprogrammene deltar i det foreslåtte koordineringsforumet

- Bransjeprogrammene skal jobbe med aktiv formidling av tiltak til resten av bransjen, herunder deltakelse i aktiviteter i tråd med ny kommunikasjonsplan foreslått av arbeidsgruppen
- Rapporteringskravene til bransjeprogrammene gjennomgås og tydeliggjøres

Enkelte av punktene over ligger i arbeidsgruppens mandat samt i forarbeidet som ble gjort av den partssammensatte gruppen i 2019. Årets arbeidsgruppe understreker likevel betydning av å fortsette å jobbe i tråd med dette.

3.5.11 Eventuell oppstart av nye bransjeprogrammer

Arbeidsgruppen har fått presentert et underlag til diskusjon fra STAMI som viser *Sykefravær, frafall, eksponering og helseutfall i ulike næringer*. Underlaget viser næringsgrupper med

- sammenfall av høy forekomst av muskel- og skjelettsmerter/psykososiale og mekaniske arbeidsmiljøfaktorer
- sammenfall av høy forekomst av psykiske plager og sykdommer/psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold

Næringer som har høy forekomst på begge sammenstillingene er butikkhandel, hjemmetjenesten, luftfart, overnatting og servering, og sjøfart. I tillegg peker eiendoms- og vaktjenester seg ut som en næring med høy forekomst av muskel- og skjelettsmerter, og sosialtjenester/barnevern og undervisning seg ut som næringer med høy forekomst av psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøeksponeringer kombinert med høyt sykefravær.

3.5.12 Arbeidsgruppens anbefalinger

Dersom en ny IA-avtale innebærer en utvidelse av antall bransjer med bransjeprogram bør det legges opp til et arbeid i etterkant av forhandlingene der IA-partene enes om hvilke bransjer som skal inkluderes. Diskusjonsunderlaget fra STAMI, vedlagt rapporten, vil være utgangspunktet for valg av eventuelle nye bransjer i en ny IA-avtaleperiode. Partssamarbeid sentralt og lokalt er en forutsetning for etablering av bransjeprogram, og det forutsettes at eventuelle nye bransjer er en del av det organiserte arbeidslivet.

Vedlegg:

Vedlegg 1: Mandat - Arbeidsgruppe for justering av bransjeprogrammer og arbeidsmiljøsatsingen i IA-avtalen – våren 2024

Vedlegg 2: Utkast til mandat – kommunikasjonsplan 2025

Vedlegg 3: Kartlegging av arbeidsmiljøforhold i IA-bransjeprogram (presentasjon fra 16.8.2024)

Vedlegg 4: [Evaluerings av bransjeprogrammer i IA-avtalen – Deloitte](#) (web)

Vedlegg 5: [Bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019 – 2022](#) (web)

Vedlegg 6: Sykefravær, frafall, eksponering og helseutfall i ulike næringer (presentasjon fra 02.09.2024)

Vedlegg 7: Organisasjonsgrad etter næring – fra Fafo-notat 2024:05

Vedlegg:

Mandat – kommunikasjonsgruppe og kommunikasjonsplan

Bakgrunn:

Partene i IA-avtalen har i de strategiske drøftingene lagt til grunn at Arbeidsmiljøsatsingen og bransjeprogram som virkemiddel videreføres.

Arbeidsmiljøsatsingen, gjennom utvikling av kunnskap og verktøy og arbeid med veiledning og formidling, er viktig for å oppnå IA-avtalens målsetninger. Dette er langsiktig arbeid, og det tar tid for virksomhetene å ta i bruk og nyttiggjøre seg verktøyene i satsingen.

Bransjeprogrammene har, gjennom nærhet til bransjene, hatt positive effekter gjennom å mobilisere partssamarbeidet og rette kunnskap og tiltak inn mot det bransjespesifikke. Samtidig kan det jobbes mer med å spre tiltakene i større deler av arbeidslivet.

Arbeidsmiljøsatsingen og bransjeprogrammene ble innført i IA-avtalen fra 2019, og var da nye verktøy. I en ny IA-periode er det ønskelig å sikre at bransjeprogrammene og Arbeidsmiljøsatsingen i enda større grad ses i sammenheng.

For å sørge for at kunnskap og virkemidler fra satsingen blir bedre kjent og tas i bruk i virksomhetene og i arbeidslivet generelt, har en arbeidsgruppe bestående av IA-partene og fagmyndighetene foreslått å opprette en felles kommunikasjonsplan. Planen utarbeides og følges opp av en felles kommunikasjonsgruppe. Kommunikasjonsgruppens arbeid skal bygge på diskusjonene i og rapporten fra arbeidsgruppen.

Kommunikasjonsplanen skal ikke erstatte etatene og partenes initiativer og aktiviteter ut fra rollene de har, men bidra til en felles overbygning og felles kommunikasjonsaktiviteter. Planen må ses i sammenheng med annet/overordnet kommunikasjonsarbeid som gjøres i forbindelse med en ev. ny IA-avtale.

Nedenfor følger en overordnet beskrivelse av planen.

Mål:

Virksomhetene motiveres til å jobbe med systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

En felles kommunikasjonsplan skal bidra til at budskapet blir spisset til de aktørene man vil treffe, for eksempel gjennom å vise til ulike måter forebyggende arbeidsmiljøarbeid lønner seg.

Formålet med kommunikasjonsplanen er å spre kunnskap om systematisk, kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeidet som vi vet har effekt for den enkelte bransje og arbeidsplass, og å motivere bransjene og arbeidsplassen til å ta i bruk kunnskapen og verktøyene.

Utforming:

Kommunikasjonsplanen skal foreslå budskap og tiltak mot ulike målgrupper, kanalvalg, oppfølgingsansvar og en overordnet koordinert aktivitetsplan som støtter opp under hovedbudskapet i IA-avtalen og Arbeidsmiljøsatsingen. Aktivitetsplanen kan for eksempel sette opp kampanjer der de ulike aktørene går felles ut om et budskap en gitt periode.

Kommunikasjonsplanen skal tydeliggjøre hva i satsingen som skal ha felles avsender og gjennom det vise tett samarbeid og gi legitimitet fra både partene og myndighetene, og sikre et felles budskap og mulighet for koordinering når etatene og partene går ut som enkeltavsendere.

Ansvarsområde:

Kommunikasjonsplanens skal dekke de relevante delene av IA-arbeidet som handler om forebyggende arbeidsmiljøarbeid, inkludert kunnskapsformidling fra bransjeprogram, opplæring i arbeidsmiljøarbeid i regi av partene, og etatenes formidlingsaktiviteter.

Planen skal være på et overordnet nivå, tydeliggjøre oppfølgingsansvar og gi rom for at ulike aktører løser sitt delansvar på ulike måter. Ansaret for opplæring i arbeidsmiljøarbeid ligger for eksempel hos partene, i tråd med protokoll fra de strategiske drøftingene 25.4.24

Ansvarlige:

Planen utformes og eies i fellesskap av partene i IA-avtalen og myndighetenes fagetater.

Utarbeidelse, oppfølging og varighet

Arbeidsgruppen foreslår at kommunikasjonsplanen utarbeides i etterkant av signering av en ev. ny IA-avtale, for å kunne hensynta ev. endringer i avtalen. Kommunikasjonsplanen følger IA-avtalens varighet.

Arbeidsgruppen anbefaler at planen utformes av en kommunikasjonsgruppe som gir et best mulig utgangspunkt for operativt kommunikasjonsarbeid hos de ulike aktørene.

Kommunikasjonsgruppen følger opp planen løpende, og har ansvar for kontakt og forankring i sine respektive organisasjoner.

Kommunikasjonsgruppen rapporterer til Koordineringsgruppen to ganger årlig
Kommunikasjonsgruppen koordineres av STAMI og Arbeidstilsynet