



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 TRONDHEIM

Deres ref

Vår ref
22/3861-

Dato
22. januar 2024

Supplerende tildelingsbrev. Kunnskapsbehov - vurdering av dagens ordning for HMS-opplæring

Departementet viser til oppdraget med å vurdere dagens ordning for HMS-opplæring gitt i supplerende tildelingsbrev 15.09.2023, samt Arbeidstilsynets svar og plan for arbeidet av 14.12.2023, hvor det framgår at det er behov for å innhente oppdatert kunnskap om hvordan dagens krav til opplæring fungerer i praksis. Kunnskapsinnhenting bør være både kvantitativ og kvalitativ og må inkludere et utvalg av både ledere, ansatte som har arbeidsgiveroppgaver, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg. Utvalget bør også dekke ulike sektorer av norsk arbeidsliv. Det kan også vurderes om tjenestetilbydere innen HMS-opplæring bør inngå i utvalget, for å innhente kunnskap om variasjon i innhold, kvalitet og praktisk gjennomføring av HMS-opplæringen. Departementet legger til grunn at kunnskapsinnhenting gjennomføres i tråd med vedlagte plan for arbeidet.

Arbeidstilsynet gis med dette fullmakt til å belaste statsbudsjettet 2024 kapittel 601, post 21 med inntil 2 mill. kroner for gjennomføringen av kunnskapsinnhenting i forbindelse med oppdrag om å vurdere dagens ordning for HMS-opplæring.

Med hilsen

Ragnhild Nordaas (e.f.)
ekspedisjonssjef

Rune Ytre-Arna
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Postadresse
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo
postmottak@aid.dep.no

Kontoradresse
Akersgata 64
www.aid.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
983 887 457

Avdeling
Arbeidsmiljø- og
sikkerhetsavdelingen

Saksbehandler
Anna Skårberg
22 24 69 09

Kopi
Riksrevisjonen



Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
NO 0030 Oslo

Plan for arbeidet - svar på supplerende tildelingsbrev - vurdering av dagens ordning for HMS-opplæring

BAKGRUNN

LO og NHO har i brev av 27.04.23 bedt om at det settes ned en partssammensatt arbeidsgruppe med mandat til å vurdere dagens ordning for opplæring i helse-, miljø og sikkerhet (HMS). Arbeids- og inkluderingsdepartementet ser meget positivt på organisasjonenes felles initiativ og har fulgt opp dette i supplerende tildelingsbrev til Arbeidstilsynet av 15.09.23. Departementet ber om at Arbeidstilsynet nedsetter og leder en partssammensatt arbeidsgruppe som på bred basis skal vurdere behovet for endringer i dagens opplæringsordninger. I den sammenheng bes Arbeidstilsynet vurdere om det er behov for å innhente kunnskap om hvordan dagens ordninger for opplæring fungerer i praksis. Departementet ber om tilbakemelding med en plan for arbeidet innen 15.12.23. Nedenfor følger Arbeidstilsynet sitt forslag til plan for arbeidet.

FORSLAG TIL MANDAT

Endringslov til arbeidsmiljøloven mv. av 17.03.23 (LOV-2023-03-17-3) trer i kraft 01.01.24 med endring av blant annet § 6-1 (1). Den nye bestemmelsen senker terskelen for når en kan avtale seg bort fra verneombudsordning fra færre enn ti arbeidstakere til færre enn fem arbeidstakere. Det samme vil gjelde antall medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU), når kravet om å opprette utvalg senkes fra minst 50 arbeidstakere til minst 30 arbeidstakere. Lovendringene vil påvirke vernetjenesten i stor grad. Samtidig rapporteres det fra partene om enkelte kurstilbydere med varierende kvalitet, at det vil være hensiktsmessig å vurdere om dagens ordning for HMS-opplæring bør tilpasses endringene i loven, og at en samtidig bør vurdere HMS-opplæring for ledere.

Det overordnede målet med arbeidsgruppen er å vurdere tiltak for å sikre at opplæringen holder ønsket kvalitet. Arbeidsgruppen skal foreta en helhetlig gjennomgang av behovet for HMS-opplæring for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, arbeidsgivere og ansatte med arbeidsgiveroppgaver. Det kan være flere måter å organisere HMS-opplæringen på. Arbeidsgruppen skal vurdere ulike krav til innhold i HMS-opplæringen, mulighet for fleksible opplæringsformer og etablering av læringsmål.

Arbeidsgruppen skal også vurdere i hvilken grad det er hensiktsmessig å tilpasse HMS-opplæringen til ulike risikoforhold og virksomhetsstørrelse. Videre skal arbeidsgruppen vurdere om regelverket bør stille særskilte krav til opplæring i håndtering av vold og trakassering på arbeidsplassen.

Arbeidsgruppen skal vurdere mulige forbedringer innenfor dagens modell og organisering, samt vurdere alternative måter å organisere opplæringskravet på. Arbeidsgruppens forslag skal vurderes opp mot



økonomisk og administrative konsekvenser, herunder vurdering av organisering, insentiver, gjennomføringsevne, ressursbruk og kvalitet.

KUNNSKAPSBEHOV

For å gjøre en vurdering av behov for endringer i dagens krav til HMS-opplæring for ledere, verneombud og AMU er det behov for å innhente oppdatert kunnskap om hvordan dagens krav fungerer i praksis. Det er svært viktig at opplæringskravene som stilles er treffsikre, hensiktsmessige og sikrer høy kvalitet.

Foreløpig har vi identifisert at det finnes begrenset med kunnskap på området. Eksempelvis ble krav til HMS-opplæring for ledere berørt i stortingsmelding 29 (2010-2011) og senere fulgt opp med en kartlegging av FAFO som også ble publisert i 2011. Her var hensikten å kartlegge eksisterende opplæringstilbud med tanke på seriøsitet, og gi en vurdering av tilstanden for opplæring av arbeidsgiver.

I forbindelse med IA-avtalen 2019-2022 og det pågående arbeidet med å styrke i arbeidsmiljøarbeid har Deloitte fått i oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet å gjennomføre en evaluering av virkemiddelet «opplæring i arbeidsmiljøarbeid». Evalueringsprosjektet skal gjennomføres i tidsrommet november 2023 til mars 2024. Utover dette har vi ikke kjennskap til annen relevant kunnskap for dette arbeidet og det er derfor behov for en oppdatert status og et dekkende kunnskapsunderlag for de fenomenene det spørres om.

Kunnskapsinnhenting på de ulike temaene bør ha en bred og eksplorerende tilnærming grunnet manglende og lite kunnskap, men samtidig være i stand til å kunne fange nyanser og subgrupper. Derfor er det ønskelig med både kvalitativt og kvantitativt kunnskapsunderlag som inkluderer ulike målgrupper og utvalg slik som: arbeidsgivere, ansatte med arbeidsgiveroppgaver, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg. Kunnskapsinnhenting bør også dekke ulike sektorer av norsk arbeidsliv. Det kan også vurderes om tjenestetilbydere innen HMS-opplæring bør inngå i utvalget, for å innhente kunnskap om variasjon i innhold, kvalitet og praktisk gjennomføring av HMS-opplæringen vurdert opp mot intensjon og ønsket tilstand.

En av arbeidsgruppens første oppgaver bør derfor være å avdekke og presisere kunnskapsbehovet tydeligere. Dette er for å kunne vite hva må innhentes av 1) ny kunnskap eksternt av forskningsinstitusjoner og 2) hvilken kunnskap kan vi fremskaffe internt gjennom arbeidsgruppens medlemmer. Kunnskapsinnhenting via interne krefter kan eksempelvis være søk og systematisk gjennomgang av kjent og relevant litteratur, erfaringer om HMS-opplæring som andre land har (eksempelvis via knowledge sharing system), kartlegge Arbeidstilsynet sine erfaringer med regelverket i tilsyn og funn fra tilsyn, kartlegge partene sine erfaringer, litteratur og annen relevant kunnskap som arbeidsgruppens medlemmer forvalter. Videre må arbeidsgruppen gi innspill til hva bestillingen av den eksterne kunnskapsinnhenting skal inneholde.

Følgende opplæringskrav bør inngå i vurderingene arbeidsgruppen skal gjøre:

- Krav til HMS-opplæring for arbeidsgiver og ansatte med arbeidsgiveroppgaver
- Krav til opplæring for Verneombud
- Krav til opplæring for AMU-medlemmer
- Behov for særskilte krav til opplæring i håndtering av vold og trusler på arbeidsplassen

Arbeidet bør sees i sammenheng med, og avgrenses mot, oppfølgingen av tiltak knyttet til arbeidet med nytt regelverk på psykososialt arbeidsmiljø. Endringer i krav til opplæring vurderes i arbeidsgruppen, og bør sees i sammenheng med det pågående arbeidet med å styrke opplæringen som skjer med grunnlag i IA-avtalen. Arbeidet bør begrenses og avgrenses mot mer detaljerte opplæringskrav knyttet til farlige eksponeringer (slik som asbest, diisocyanater, arbeid i høyden m.m.).



Arbeidstilsynet vil lede og fungere som sekretariat for arbeidsgruppen. Arbeidsgruppen sin sammensetning bør bestå av medlemmer som representerer både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Nedsetting av arbeidsgruppen bør skje raskt og hvor alle hovedsammenslutningene inviteres til å delta. Medlemmene i arbeidsgruppen vil være bidragsyttere inn i arbeidet med rapporten. Dette forutsetter at arbeidsgruppens medlemmer har mulighet og kompetanse til å bidra i arbeidet.

Arbeidstakersiden	Arbeidsgiversiden
LO	NHO
Unio	KS
YS	Spekter
Akademikerne	Virke
Norges bondelag	KDD

[illegible]



RESSURSBEHOV

For Arbeidstilsynet så vil arbeidet kreve ressurser i form av møteutgifter, reiseutgifter og arbeidstid til 4 medlemmer i arbeidsgruppen (3 medarbeidere + 1 leder av arbeidsgruppen). I forbindelse med intern kunnskapsinnhenting så vil dette kreve ressurser i form av arbeidstid for alle medlemmene av arbeidsgruppen, i tillegg til arbeid med rapportskrivning og møtevirksomhet. Når det gjelder ekstern kunnskapsinnhenting så anslås det en ramme på 2 millioner kroner.

SLUTTRAPPORT

Resultatet av arbeidet er estimert til å avsluttes i mars 2025 og ende ut i en sluttrapport for arbeidsgruppens arbeid. Rapporten vil inneholde en beskrivelse av status og oppsummering av kunnskapen og praksis per i dag. På bakgrunn av kunnskapen vil rapporten inneholde forslag til endringer og relevant tiltak i tråd med mandatet som er gitt til arbeidsgruppen. Arbeidstilsynet sin rolle i etterkant av rapporten vil være forvalte forslagene videre mot eventuelle endringer.

Bruk [eDialog](#) hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller svare på dette brevet. Oppgi referansenummer 2022/31292. Les mer om eDialog på www.arbeidstilsynet.no/post.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Monica Seem
avdelingsdirektør

Vegard Stolsmo Foldal
Seniorrådgiver

Dette brevet er elektronisk godkjent.



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 TRONDHEIM

Deres ref

Vår ref
22/3861-

Dato
4. mars 2024

Supplerende tildelingsbrev - Forvaltning av IA - bransjeprogrammer 2024

Arbeids- og inkluderingsdepartementet viser til forskrift om tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen og at Arbeidstilsynet er forvalter av tilskuddsordningen til bransjeprogrammene.

Bakgrunn

I Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 2019-2024 (IA-avtalen) er partene enige om å målrette innsatsen mot bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall, og på den måten bidra til å nå de nasjonale målene for avtalen. Et av virkemidlene for å nå målene er de syv bransjeprogrammene under IA-avtalen. Det er i den forbindelse etablert en tilskuddsordning for fordeling av tilskudd til bransjeprogrammene.

Forvaltning av tilskuddsordningen

Arbeidstilsynet gis med dette fullmakt til å belaste statsbudsjettet 2024 kapittel 601, post 71 med inntil 70 mill. kroner som utgjør tilskuddet til bransjeprogrammene. I tillegg gis Arbeidstilsynet fullmakt til å belaste statsbudsjettet 2024 kapittel 601, post 22 med inntil 500 000 kroner til etatens utgifter i forbindelse med forvaltning av tilskuddsordningen.

Utbetaling av tilskudd i 2024

Som det framgår av forskriften foreligger det en beregningsnøkkel som utgangspunkt og hovedregel for tildeling av tilskudd til bransjeprogrammene. Det vises til oversikt over beregning av tilskudd til det enkelte bransjeprogram i supplerende tildelingsbrev av 14. januar 2020. Departementet legger til grunn at Arbeidstilsynet utbetaler tilskudd etter mottatt søknad med prognoser for bruk av midler fra bransjeprogrammene. Vi gjør oppmerksom på at det fremgår av forskriften at tilskuddet utbetales i to terminer.

Postadresse
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo
postmottak@aid.dep.no

Kontoradresse
Akersgata 64
www.aid.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
983 887 457

Avdeling
Arbeidsmiljø- og
sikkerhetsavdelingen

Saksbehandler
Anne Høilo
22 24 87 42

Informasjon om økt eller redusert behov for midler

I tilfeller hvor bransjeprogrammene informerer i halvårsrapportene om at de har økt eller redusert behov for midler, skal Arbeidstilsynet videreformidle dette til departementet.

Bransjeprogrammenes års- og halvårsrapporter

Bransjeprogrammenes rapporteringer er viktige informasjonskilder for status i programmene. Arbeidstilsynet skal oppsummere bransjeprogrammenes års- og halvårsrapporter, og oversende dette til departementet. Oppsummeringen av årsrapportene skal, for hvert bransjeprogram, inneholde overordnet status for gjennomførte tiltak og mål i programplanen. Resultat av regnskap foregående år skal fremgå for hvert bransjeprogram og samlet. Frist for oversendelse av oppsummering av årsrapporteringen for tilskuddet i 2023 er 1. mai 2024 og frist for oversendelse av oppsummering av årsrapporteringen for tilskuddet i 2024 er 1. mai 2025. Oppsummeringen av halvårsrapportene skal, for hvert bransjeprogram, inneholde overordnet fremdrift for tiltak. Resultat av regnskap per 1. juli skal fremgå for hvert bransjeprogram og samlet. Frist for oversendelse av oppsummering av rapporteringen for tilskuddet første halvår 2024 er 1. september 2024.

Med hilsen

Ragnhild Nordaas (e.f.)
ekspedisjonssjef

Sjur Ve
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 TRONDHEIM

Deres ref

Vår ref
22/3861-

Dato
2 april 2024

Supplerende tildelingsbrev - overføring av ubrukt bevilgning fra 2023

Vi viser til vårt tildelingsbrev datert 5. januar 2024.

På bakgrunn av Finansdepartementets godkjenning og rundskriv R-2/2024 gjøres følgende endringer i forhold til tidligere tildelte midler for 2024:

(i 1000 kroner)

Kap./post	Postbetegnelse	Tidligere tildelt	Overført fra 2023	Disponibelt 2024
640/01	Driftsutgifter	859 900	10 348	870 248
640/21	Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud	18 410	0	18 410
Sum kap. 640		878 310	10 348	888 658

Med hilsen

Sjur Ve (e.f.)
avdelingsdirektør

Anne Høilo
rådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Postadresse
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo
postmottak@aid.dep.no

Kontoradresse
Akersgata 64
www.aid.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
983 887 457

Avdeling
Arbeidsmiljø- og
sikkerhetsavdelingen

Saksbehandler
Anne Høilo
22 24 87 42

Kopi

Riksrevisjonen



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 TRONDHEIM

Deres ref

Vår ref
22/3861-

Dato
5. juli 2024

Supplerende tildelingsbrev - IA bransjeprogram

Vi viser til supplerende tildelingsbrev til Arbeidstilsynet – forvaltning av IA bransjeprogrammer, datert 4. mars 2024, og at Arbeidstilsynet er forvalter av tilskuddsordningen til bransjeprogrammene.

Koordineringsgruppen for IA-avtalen støtter tildeling av midler til søknad fra Arbeidsgiverforeningen Spekter om en tilleggsbevilgning til IA bransjeprogram for sykehus. Søknaden er på kr 850.000. Protokoll fra møte i Koordineringsgruppen 20. juni, samt søknad om tilleggsbevilgning er vedlagt.

Arbeidstilsynet gis med dette fullmakt til å belaste statsbudsjettet 2024 kapittel 601, post 22 med 850.000 kr., for å utbetale en ekstra tildeling til IA bransjeprogram sykehus

Med hilsen

Sjur Ve (e.f.)
avdelingsdirektør

Ragnhild Hvoslef
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Vedlegg

Protokoll strategiske drøftinger om en ev. ny IA-avtale - møte 20. juni 2024

Postadresse
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo
postmottak@aid.dep.no

Kontoradresse
Akersgata 64
www.aid.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
983 887 457

Avdeling
Arbeidsmiljø- og
sikkerhetsavdelingen

Saksbehandler
Ragnhild Hvoslef
22 24 87 40

Søknad - midler følgeevaluering av tiltaket «Sammen om ForBedring» - bransjeprogram sykehus

Søknad om tilleggsmidler til følgeevaluering av «Sammen om ForBedring», Bransjeprogram IA i sykehus

1. Hva er «Sammen om ForBedring»:

«ForBedringsundersøkelsen» er en obligatorisk medarbeiderundersøkelse felles for alle landets sykehus. Den kartlegger hvert år arbeidsmiljø- og pasientsikkerhetsforhold for ca 130.000 ansatte i 9000 enheter. Undersøkelsen skal følges opp fra toppledernivå og ut i linja. Alle enheter er pålagt å utarbeide og levere inn handlingsplaner med tiltak.

Bransjeprogrammet har utviklet metodikken «Sammen om ForBedring», hvor sykehusene får et systematisk, målrettet og kunnskapsbasert verktøy for å følge opp undersøkelsen gjennom hele året. Dette er etterspurt av sykehusene og treffer IA-avtalens målsetting om å styrke det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i bransjen, med arbeidsplassen i sentrum for innsatsen.

«Sammen om ForBedring» har som mål å styrke arbeidsmiljøfokus gjennom:

- Leder og ledergruppers oppfølging av undersøkelsen
- Partssamarbeidet og medvirkning i tiltaksutviklingen
- Medarbeidere bidrar aktivt i eget arbeidsmiljøarbeidet
- Tiltaksutviklingen knyttet til selve arbeidet (hvordan det planlegges, organiseres og gjennomføres)

«Sammen om ForBedring» er utviklet av bransjeprogram IA i sykehus og ble lansert i februar 2024.

2. Piloter for å sikre kvalitet i implementeringen:

For å videreutvikle metodikken og sikre bred forankring nasjonalt har bransjeprogrammet etablert piloter ved to representative sykehus og ett regionalt helseforetak. Disse er:

- Toppledergruppen og to utvalgte klinikker ved Diakonhjemmet Sykehus (1700 ansatte)
- Toppledergruppen og tre utvalgte klinikker i Nordlandssykehuset HF (4000 ansatte)
- Toppledergruppen i Helse Nord RHF (70 ansatte)

Det er etablert ressursgrupper mellom bransjeprogrammet og det enkelte helseforetak og RHF for å sikre samordning og gjennomføring av aktivitetene. Det gjennomføres også erfaringssamlinger på tvers av pilotene i regi av bransjeprogrammet. Se www.sammenomforbedring.no for mer informasjon.

3. Følgeevaluering for utvikling og læring:

Bransjeprogrammet mener det er viktig å dokumentere implementeringen og forankringen i pilotene, og ellers i helseforetakene.

Evalueringen skal vurdere hvordan systemverktøyets struktur, innhold og aktiviteter påvirker ønsket måloppnåelse som er at foretakene skal styrke egen oppfølging av den obligatoriske medarbeiderundersøkelsen.

Evalueringen skal innhente erfaringer og perspektiver fra alle involverte, inkludert BHT, kommunikasjon, kvalitet og pasientsikkerhetsmiljøene. Dette skjer ved å observere både leder- og partsmøter, personalmøter hvor tiltaksarbeidet skjer i praksis og workshops og erfaringsdeling på tvers av pilotene. Videre vil oppdragstaker intervju utvalgte personer med forskjellige roller i

oppfølgingen av undersøkelsen. Det er et mål at følgeevalueringen skal bidra til læring og videreutvikling, ved at oppdragstaker presenterer både status underveis og sluttrapporten.

4. Generiske gevinster:

Evalueringen vil gi ny og veldokumentert kunnskap om hvordan man på best mulig måte kan få til systematisk og målrettet oppfølging av medarbeiderundersøkelser i store virksomheter og få til synergier på tvers i komplekse virksomheter basert på resultater fra slike undersøkelser.

5. Periode og kostnad for følgeevalueringen:

Følgeevalueringen vil skje i perioden mai til og med desember 2024, med opsjon på forlengelse ut 2025 om nødvendig.

Følgeevaluering skal utføres av ekstern oppdragstaker

Estimert kostnad er Kr 850 000 (2024). Dette baserer seg på erfaring fra følgeevaluering av innsatsområde 2 i bransjeprogrammet (Tidlig og tett på 2023-2024), og uformell forespørsel til oppdragstaker.

6. Justert budsjett 2024

IA Bransjeprogram sykehus	
Justert budsjett 2024	
Personal- og kontorkostnader	6 400 000
Frikjøp og tilskudd «Der skoen trykker» og «Tidlig og tett på»	3 600 000
Kjøp av tjenester- utviklingskostnader	700 000
Følgeevaluering TTP	300.000
Materiell	800 000
Møtekostnader	600 000
Reisekostnader	400 000
Sum utgifter	12 800 000
Tildelte midler 2024:	10 816 000
Overførte midler fra 2023	2 617 532

Utgifter 2024	12 800 000
Ubudne midler	633 532

Det er høy aktivitetsvekst i bransjeprogrammets alle tre innsatsområder. Budsjettet er per 15.04.24 justert opp grunnet økte utgifter til arbeidsgiveravgift, lønns- og prisvekst og administrative kostnader. Høy etterspørsel etter bransjeprogrammets bistand og virkemidler medfører også økte utgifter til produksjon av materiell og videreutvikling av nettsider. Kjøp av tjenester som ferdigstillelse av fagbok, samt grafisk design trekker også opp merforbruket.

Det er viktig at de ubudne midlene avsettes som en sikkerhet for evt uforutsette utgifter og sikrer videre vekst og implementering av våre tre innsatsområder gjennom hele 2024

Protokoll strategiske drøftinger om en ev. ny IA-avtale

Møte 20. juni 2024

1. Omtale av arbeid med sykefraværsoppfølgingen i ny IA-avtale

- Det er enighet om at det skal utarbeides et forslag til mandat for et digitalt samhandlingsrom, som sendes ut i forkant av møtet 30. august.
- Partene er i hovedsak enige i innholdet i det foreløpige utkastet til avtaletekst om sykefraværsoppfølgingen, som departementet har utarbeidet.
- Utkastet til avtaletekst om arbeid med sykefraværsoppfølging i en ev. ny avtale bør likevel forkortes og tydeliggjøres, herunder vurdere om avtaleteksten kan gjøres retningsgivende knyttet til ev. endringer og der detaljer heller framgår på annet vis (vedlegg eller protokoll).
- Det var videre enighet om at det er nyttig å synliggjøre aktørenes rolle på en hensiktsmessig måte i IA-avtalen. Teksten om målene for de ulike aktørenes oppfølging kan framgå i et vedlegg eller i en protokoll til avtalen, heller enn å inngå i selve avtaleteksten.

2. Ny drøfting av målsettinger i ny IA-avtale

- Det er enighet om at måltallet for reduksjon av sykefraværet videreføres, men at det skal vurderes nærmere hvorvidt referanseperioden reduksjonskravet skal måles opp mot skal justeres.
- Det vurderes om det er mulig å synliggjøre og tydeliggjøre det arbeidsrelaterte fraværet i forbindelse med sykefraværsmålet.
- Det er enighet om at frafallsmålet videreføres, og at faggruppen får i oppdrag å vurdere frafallsindikatorene nærmere.
- Det er enighet om at det skal tas inn noen formuleringer om å beholde eldre arbeidstakere lenger i arbeid, enten som mål eller ambisjoner. Det arbeides videre med å vurdere hvordan dette kan tas inn i avtalen.
- Det arbeides videre med å vurdere bransjerettede mål, som bransjene selv kan fastsette. Dette er særlig aktuelt innen bransjeprogrammene.
- Det arbeides videre med å vurdere hvordan det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet kan synliggjøres gjennom en egen målsetting eller på annen måte i en ev. ny avtale.
- Det arbeides videre med formuleringer i avtalen knyttet til unge sykmeldte med psykiske lidelser, jf. protokoll fra 14. juni.

3. Ny drøfting av kunnskapsutvikling i IA-avtalen

- Det er enighet om de justeringene foreslått i saksvedlegget knyttet til innretning og organisering av FoU-programmet og statistikkforum, herunder tydeliggjøring av STAMIs rolle og en forsterket involvering av partene gjennom KG.
- Det kom flere innspill både knyttet til varigheten av nye prosjekter - hvorvidt det skal være innenfor den nye avtaleperioden vs. mer langsiktige prosjekter, behovet for igangsettelse av mer effektforskning og balansen av prosjekter mellom de ulike innsatsområdene i avtalen.
- Det kom også innspill om at det bør igangsettes flere kunnskapsoppsummeringer, uavhengig av hvorvidt det er en del av FoU-programmet eller ikke.

- Det igangsettes et arbeid med å utarbeide et nytt programnotat som synliggjør og ivaretar disse hensynene.
- Prioriteringer knyttet til mer langsiktige prosjekter og effektevalueringer drøftes i forhandlingene og i forbindelse med gjennomgang av programplan og programnotat.

4. Tiltak rettet mot sykmelder og ICIT

- Det er enighet om at det igangsettes et arbeid med å vurdere verktøyene rettet mot sykmelder og hvordan de fungerer.
- Det ble pekt på at Helsedirektoratets sykmelderveileder er et viktig verktøy, men at det bør gjøres en vurdering av om veilederen bør oppdateres. Revisjon av legenes takstsystem ble også trukket fram som et viktig virkemiddel, men som ligger utenfor rammene til IA-avtalen. Disse problemstillingene bør følges opp i arbeidet med sykefraværsoppfølgingen, i samarbeid med bl.a. HOD.
- Partene er positive til å vurdere ICIT som et virkemiddel i en ny IA-avtale, men det må kartlegges nærmere hvordan og om dette verktøyet kan inngå i SKIL sitt kurstilbud.

5. Forankring på den enkelte arbeidsplass

- Det er i hovedsak enighet om å videreføre de igangsatte tiltakene, men at det bl.a. vurderes nærmere hvorvidt IA-rådene skal gjeninnføres mer formelt og gis ansvaret for å gjennomføre regionale konferanser.
- Det er behov for ytterligere informasjonsarbeid og at det vurderes igangsettelse av tiltak på dette området i løpet av avtaleperioden. Det er behov for å tydeliggjøre hva som skal være partenes ansvar for dette arbeidet.
- Det er enighet om at det må synliggjøres i avtalen hvordan man skal formidle informasjon om IA-avtalen og virkemidlene. Det må ses nærmere på hvordan dette skal utformes ut fra det man for øvrig blir enig om i forhandlingene.

6. Eventuelt og avslutning

- Søknaden fra Spekter om evaluering av tiltaket i bransjeprogram sykehus «Sammen for forbedring» ble godkjent.



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 TRONDHEIM

Deres ref

Vår ref
22/3861-

Dato
18. desember 2024

Supplerende tildelingsbrev 2024 - Arbeidstilsynet - Omgrupperingen

Vi viser til tildelingsbrev til Arbeidstilsynet datert 5. januar 2024 og supplerende tildelingsbrev, datert 2. april.

Følgende justering av disponible midler gjøres med utgangspunkt i Stortingets behandling av forslag til endringer i statsbudsjettet for 2024 den 17. desember 2024, jf. Prop.22 S (2024-2024) og Innst.99 S (2024-2025):

(i 1000 kroner)

Kap./ post	Betegnelse, post	Tidligere stillet til disposisjon	Overført fra 2023	Endring omgrupperingen	Disponibelt
640/01	Driftsutgifter	859 900	10 348	12 941	883 189
640/21	Spesielle driftsutgifter/ regionale verneombud	18 410		- 1 080	17 330
3640/06	Refusjoner	3 759		641	4 400
3640/07	Byggesaksbehandling - gebyrer	24 738		- 3 738	21 000
3640/08	Refusjon, utgifter regionale verneombud	18 698		- 1 080	17 618
3640/85	Tvangsmulkt	7 175		8 825	16 000
3640/86	Overtredelsesgebyr	29 450		35 500	64 950

Postadresse
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo
postmottak@aid.dep.no

Kontoradresse
Akersgata 64
www.aid.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
983 887 457

Avdeling
Arbeidsmiljø- og
sikkerhetsavdelingen

Saksbehandler
Sjur Ve
22 24 69 58

Til orientering er AID gitt fullmakt til øke maksimalgrensen for overføring av ubrukt bevilgning fra 2024 til 2025 tilsvarende kompensasjonen for lønnsoppgjøret for 2024. Dette for å dekke etterbetaling for lønnsoppgjøret som skyves til 2025. Dette vil vi komme tilbake til i brev om overføring av ubrukt beløp i løpet av første kvartal 2025.

Med hilsen

Ragnhild Nordaas (e.f.)
ekspedisjonssjef

Sjur Ve
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi

Riksrevisjonen