



inkluderende arbeidsliv

ARBEIDSMILJØSATSINGEN

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

Dato: 15.03.2023

Innhold

Sammendrag	3
Innledning.....	4
Status og videre plan for den enkelte etat.....	6
STAMI	6
En bra dag på jobb.....	8
En bra dag på jobb i tall	9
NOA+	10
Systematiske kunnskapsoppssummeringer	10
Arbeidsmiljørådet.....	11
Opplæring og undervisning	12
Styrket formidling.....	12
STAMIs øvrige kunnskapsproduksjon av betydning for Arbeidsmiljøsatsingen.....	14
Arbeidstilsynet.....	15
Styrket formidling.....	16
Resultater	17
Arbeidstilsynets samarbeid med partene	19
Samarbeid med andre etater	20
NAV.....	21
Hvordan NAV jobbet med oppdraget i arbeidsmiljøsatsingen i 2022.....	21
Digitale tjenester til arbeidsgiver	21
Aktivitet fra Idèbanken.....	22
Petroleumstilsynet	22
Samarbeid med partene og deltagelse i bransjeprogram.....	22
Kunnskapsutvikling/ veivisning	22
Tilsyn.....	23
Samarbeid mellom etatene	23
Samarbeid med partene.....	24
Arbeidsmiljøportalen.....	26
Arbeidsmiljøsatsingen videre fremover	27

Sammendrag

Etatene skal innen 15. mars 2023 utarbeide en felles rapport hvor de redegjør for status og videre planer i arbeidet med arbeidsmiljø-satsingen. Rapporten skal beskrive den samlede innsatsen og hver etats bidrag inn i arbeidet. Dette kommer fram i alle etatenes tildelingsbrev, og Arbeidstilsynet har ansvar for koordinering og utarbeidelse av en felles årsrapport. Denne rapporten svarer ut dette oppdraget, for STAMI, NAV, Petroleurstilsynet og Arbeidstilsynet.

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

2022 har vært det første tilnærmede normalåret for Arbeidsmiljø-satsingen. Verden åpnet opp i februar 2022, som ga mulighet til å mer utadrettet aktivitet. Etatene har hver for seg, sammen, og med partene, veiledet virksomhetene i Arbeidsmiljø-satsingens kunnskapsgrunnlag. Dette gjennom webinarer, artikler, konferanser og seminarer.

Effekten av dette samspillet har vært tydelig både i forhold til kjennskap til satsingen, forespørsler fra IA-partene om presentasjoner, besøk på portalen og deltagere på veivisningsaktiviteter. Med etatsfelles markedsføringskampanjer rettet ut mot bransjer, ser vi også en markant økning i bruk av Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy. Her opplever etatene en tydelig økning i interesse fra tidligere år, noe som nok i stor grad skyldes flere bransjer, og et mediefokus som har flyttet seg mer fra en ensidig pandemidekning fra tidligere år, til andre felt

2022 har dermed vært et produktivt år for Arbeidsmiljø-satsingen. Gjennom etatenes utadrettet og kunnskapsbaserte veivisning, vellykkede kampanjer og forankring av satsingen. Kan vi si at Arbeidsmiljø-satsingen, og dens budskap, går styrket ut av året, og er klar for fortsatt arbeid de to neste årene.

Innledning

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv beskriver at «Arbeidsmiljøsatsingen skal støtte opp under begge innsatsområder i IA-avtalen og dreie seg om målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidet skal bidra til virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid på de områder som i størst grad bidrar til sykefravær og frafall». I IA-avtalen er arbeidsplassen i sentrum. Bransje og sektorvis arbeid vurderes som grunnleggende for å nå målene i IA-avtalen. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid skal være kunnskapsbasert og behovsrettet på den enkelte arbeidsplass. Arbeidsmiljøsatsingen er det grunnleggende virkemidlet i dette arbeidet. Etatenes arbeid speiler denne inngangen, og vår aktivitet har hatt som formål å øke kunnskapen om forebyggende arbeidsmiljøarbeid ute blant virksomhetene. Det er dette arbeidet denne rapporten skal svare ut.

I november 2022, ble regjeringen og partene i arbeidslivet enige om en forlengelse av nåværende IA-avtale. Dette gir etatene mulighet til å fortsette dette viktige arbeidet i forlengelsen, og inn i forhandlingene om en ny avtale mot slutten av 2024. I 2023 utvidet Levekårsundersøkelsen, noe som gir en utvidelse av kunnskapsgrunnlaget og den bransjemessige arbeidsmiljøfaktaen til arbeidsmiljøsatsingen. Dette åpner for å øke fra 29 til opp mot, og kanskje flere enn 40 bransjer. Dette legger grunnlaget for en god prolongeringsperiode og et viktig fortsatt kunnskapsbasert forebyggingsarbeid i årene som kommer.

Som vil komme fram i rapporten, har arbeidet i 2022 vært det første tilnærmede normalåret for Arbeidsmiljøsatsingen, og det er gjort mye utadrettet arbeid regionalt og lokalt, til partene og virksomhetene. De to neste årene med nåværende IA-avtale, vil forhåpentligvis speile det gode året 2022. Ser vi hvordan myndighetene synliggjør alle virkemiddelene i IA-avtalen, er det også tydelig at arbeidsmiljøsatsingen har en viktig posisjon, som bidrar til å trygge oss i vårt videre arbeid innenfor Arbeidsmiljøsatsingen, med kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid og en bransjemessig inngang.

Til tross for økende aktivitet i løpet i 2022, har Arbeidsmiljøsatsingen vært et år preget av:

1. En inngang i året med fortsatt pandemi og delvis nedstenging fram til februar
2. Normal drift i påvente av signaler om hvorvidt IA-avtalen skulle reforhandles og/eller forlenges
3. Selve prolongeringen av avtalen med tilleggsprotokoll.

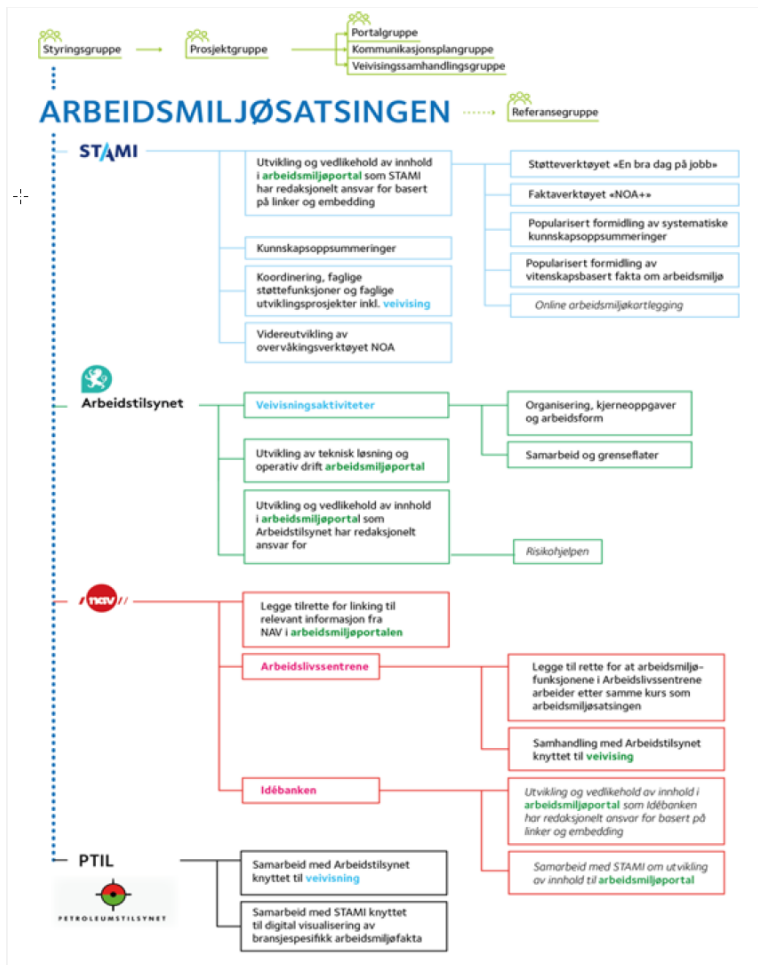
Disse tre momentene har preget etatenes aktiviteter, og ikke minst preget samhandlingen med partene i arbeidslivet. Med stor usikkerhet omkring variabler som påvirker drift og utvikling, må dette betraktes også i en rapportering av aktiviteter og resultat for året.

Selv om alle etatene, hver for seg, og samlet, har hatt stor aktivitet og gjennomført drift på normalnivå, har usikkerheten omkring ny IA-avtalen preget oss. Dette kan spesifikt eksemplifiseres med en løpende endring av datoer for regionale IA-samlinger, som til slutt ble utsatt til 2023. Hvilket har medført at mye arbeid gjennom året 2022 ikke gjenspeiles i direkte resultat gjennom utadrettede aktiviteter. Et annet eksempel er også en stadig mer forsiktig diskusjon i dialogmøtene med partene, fulgt av full stopp i selve forhandlingsperioden, noe som naturligvis også har preget arbeidet, og da spesielt utviklingene av nye ideer og arenaer.

Tilleggsprotokollen til IA-avtalen tydeliggjør at arbeidet med revitalisering og forsterkning av lokalt partssamarbeid skal fokuseres på. Samtidig som en skal se på, videreutvikle og eventuelt gjøre justeringer på øvrige aktiviteter. Arbeidsmiljøsatsingen, med kunnskapsbaserte virkemidler rettet mot behov på virksomheten legger, mener vi, nettopp grunnlaget for å forsterke og bedre den lokale

partssamarbeid. Samtidig som arbeidsmiljøarbeidet rettes mot de faktorene kunnskapsgrunnet viser er viktigst å jobbe med. Dette støtter opp under IA-avtalens overordnede mål om lavere sykefravær og redusert frafall fra arbeidslivet.

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



Figur 1 Modellen illustrerer arbeidsfordelingen og alle ansvarsområdene i Arbeidsmiljøsetsatsingen

Status og videre plan for den enkelte etat

Når vi ser på hva etatene, samlet og hver for seg, har oppnådd i 2022, er det viktig å ha med seg hva bakgrunnen for arbeidet i 2022 er. Og hvilke forventninger som ligger på den enkelte etat og på etatene i fellesskap. I et uavhengig notat fra utviklingsprosjektets prosjektleder er dette fremmet slik:

Etatene, deres ledere og fagpersoner skulle jobbe for:

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

Ser en på disse punktene, så gir de et samlet bilde av hva innsatsen i 2022 måles opp mot. Det er derfor viktig å ta det med seg inn i lesingen av delene i rapporten; hvor aktivitetene, rapporteringen og orienteringen må sees opp mot disse målsetningene og forventningene.

STAMI

STAMI har, i arbeidsmiljøetsatsingen, et hovedansvar for å bidra med et forskningsbasert kunnskapsgrunnlag, og å legge til rette for flere kunnskapsbaserte tiltak og mer forskningsbasert forebyggende arbeidsmiljøaktivitet på virksomhetsnivå.

Dette skal blant annet gjøres gjennom tilrettelegging av kunnskap og fakta til etatene under Arbeids- og inkluderingsdepartementet, tilrettelegging for virksomhetene, og i tett dialog med arbeidslivets parter. Men også direkte, gjennom utviklingen av kunnskapsbaserte verktøy som er bygget på vitenskapelige forskningsbaserte faktorer og bransjefakta om utbredelse i norsk arbeidsliv. Dette er verktøy som skal stimulere til økt og forbedret forebyggingsaktivitet ute på arbeidsplassene. Herunder både STAMIs egenutviklede kunnskapsbaserte verktøy og virkemidler, og også øvrige etaters verktøy.

Dette skal særlig synliggjøres gjennom Arbeidsmiljøportalen som er spesielt satt opp for å lykkes med en mer direkte, og samlet, kanalisering ut til norske virksomheter.

I dette arbeidsmiljøarbeidet har STAMI flere viktige oppgaver:

- Utvikling av generelt, kunnskapsbasert innhold i arbeidsmiljøportalen

- Utvikling av bransjerettede verktøy som skal treffe virksomhetsnivået og tilgjengeliggjøring av dem i arbeidsmiljøportalen. Herunder "NOA+" og "En bra dag på jobb"
- Gjennomføre, samle og tilgjengeliggjøre systematiske kunnskapsoppsummeringer
- Utvikle nye kommunikasjonskanaler som podkast og filmkonsepter slik som "Arbeidsmiljørådet" og "Match på jobben"
- Styrke data- og arbeidsmiljøovervåkingsgrunnlaget for hele det norske arbeidslivet
- Bidra med kunnskap til, opplæring av og samarbeid med øvrige etater (NAVs arbeidslivssenter, Arbeidstilsynets KIA og PTIL)
- Sammen med øvrige etater å videreutvikle og oppdatere opplæringsverktøy for partene i arbeidslivet
- Styrke det vitenskapelige kunnskapsgrunnlaget
- Styrket formidling

STAMI har i 2022 lagt ned betydelige ressurser i utviklingen av arbeidsmiljøets satsingen. Etter å ha lagt til rette for satsingen gjennom i hovedsak bruk av erfarne medarbeidere i 2019, de følgende årene preget av stor nyrekruttering på området og operativ utvikling av de ansvarsområder som skal inngå i satsingens side fra STAMIs side. STAMI har også i 2022 måttet jobbe med videre rekruttering av medarbeidere, og har også mistet nøkkelpersonell som har vært ansatt for arbeid med spesifikke deler av satsingen.

Til tross for en pandemi-inngang i 2022, har året til stor del vært preget av konsolidering med fokus på produksjon av «En bra dag på jobb», kunnskapsoppsummeringer, samt videreutvikling av NOA+ og kunnskapsformidling. I tillegg til et tett og nært samarbeid med øvrige etater.

I 2022 har det derfor vært videre oppbygging av satsingens innhold samt løpende arbeid med synliggjøring og tilgjengeliggjøring av dette som har vært prioritert. Gjennom året har STAMI lansert verktøyet «En bra dag på jobb» for seks nye bransjer, med etter-lansering av to av disse etter jul og nyttår, med henblikk på å styrke effekten av lansering, og for å lande ferdige bransjer.

Samarbeidet med å utvikle arbeidsmiljøportalen videre har god utvikling i 2022, og STAMI bidrar aktivt i portalens redaksjonsråd, styringsgruppe, samt i koordineringsarbeidet mellom etatene, og opp mot partene. Her har STAMI i 2022 økt innsatsen med en ekstra personellressurs.

Systematiske kunnskapsoppsummeringer er et viktig område i arbeidsmiljøets satsingen, hvor man kan høste vitenskapelige resultater fra den internasjonale kunnskapsfronten på en systematisk og kvalitetssikret måte.

Dette er et kompetanse- og tidskrevende arbeid, og STAMI har bygget ut vår kompetanse på området ytterligere i 2022, med nyansettelse av forskerkompetanse på feltet og samtidig rekruttering av personell. Gjennom året 2022 har det også vært videre arbeid med to kunnskapsoppsummeringer knyttet til henholdsvis effekter av intervensjoner for å forebygge muskel- og skjelettplager og betydning av rolleavklaringer for arbeidshelse.

STAMIs løpende arbeid slik det er skissert over vil fortsette i 2023 og årene framover. Dette inkluderer også et tett og nært samarbeid med Arbeidstilsynet, en etablering av en samarbeidsavtale med NAV og en fortsettelse av vårt nære samarbeid med Petroleurstilsynet.

Med et utvidet datagrunnlag i 2024 vil en ventelig kunne komme opp i 40 bransje på En bra dag på jobb. Det vil også, ventelig, medføre oppdateringer av allerede gjennomførte bransjer. Et arbeid som forberedes allerede i 2023. STAMI vil i 2023 ansette ekstra forskerressurs på kunnskapsoppsummeringer og ansette en ekstra innholdsprodusent på verktøyet En bra dag på jobb,

etter å ha mistet en ressurs i 2022. STAMIs økte aktivitet på formidlingsiden vil fortsette i perioden som kommer.

I 2023 vil Arbeidsmiljøstatsingen også være tettere knyttet opp mot Koordineringsgruppen for IA-avtalen, samtidig som det blir etablert bransjerettede dialoggrupper med partene. STAMI venter mye ut av dette - både hva gjelder en mer effektiv utvikling av kunnskapsbaserte verktøy, men også opp mot en styrking av kommunikasjonsinnsatsen gjennom arbeidsgiver- og arbeidstakersidens medlemsforbund rettet mot hver enkelt bransje. Dette er også et arbeid STAMI vil fokusere på, og som nødvendigvis vil gi mange nye muligheter.

I tett dialog med både NAV, Arbeidstilsynet og Petroleumsstilsynet, og godt koordinert opp mot og med partene i arbeidslivet vil vi i 2023 og så legge inn ressurser på regionale IA-samlinger for å både styrke lokal forankring, sikre kjennskap til og kunnskap om Arbeidsmiljø handler om arbeid, sikre økt bruk av kunnskapsbaserte verktøy og at Arbeidsmiljøstatsingen og STAMIs innsats bidrar til å styrke kunnskapsgrunnlaget og den kunnskapsbaserte og bransjerettede inngangen i hele IA-arbeidet.

En bra dag på jobb

2022 var, etter pilotperioden, det året med En bra dag på jobb hvor vi har vært tettest på en normalproduksjon. Likevel preget pandemien inngangen av året, med forsinket oppstart, og også utfordringer med rekrutteringen av virksomheter, med en noe tregere inngang enn ventet. Sikkert relatert til de ulike bransjenes prioritering av egen drift. En bra dag på jobb ble levert i tråd med forankringen gjort i referansegruppen, med følgende bransjer (i prioritert rekkefølge):

Leverandørindustrien til olje og gass, Industrierarbeidsplasser, Hjemmetjeneste, Renhold, Overnatting og servering, Landbruk inkludert jordbruk og skogbruk.

Alle bransjer i En bra dag på jobb lanseres parallelt med Arbeidstilsynets verktøy Arbeidsmiljøhjelpen - både enkeltvis og på portal. Dette for å sikre størst mulig bredde, øke synligheten og for å bedre kunne integrere kommunikasjonsinnsatsene. Dette koordineres godt i samarbeid mellom etatene og opp mot redaksjonsråd i Arbeidsmiljøportalen.

Leverandørindustrien var en prioritert bransje i 2020 - knyttet til Bransjeprogrammene - men, grunnet pandemi og nedstenging var det ikke mulig å gjennomføre hverken i 2020 eller 2021. Bransjen var derfor topp-prioritert for 2022, og ble ferdigstilt som første bransje tidlig på året. I motsetning til øvrige bransjer, bygger denne bransjen ikke kun på data fra NOA, men også fra PTILs RNNP (Risikonivå i Norsk Petroleumsvirksomhet). Her har STAMI hatt et tett og godt samarbeid med PTIL og med partene i arbeidslivet som representerer denne sektoren.

I bransjen Landbruk som inkluderer skogbruk og jordbruk opplevde STAMI store utfordringer i dialog med bransjeorganisasjonene. Rekruttering av virksomheter i næringen var svært vanskelig. Mot slutten av året lyktes STAMI likevel å rekruttere tilstrekkelig mange aktører til å kunne utvikle og produsere et meget godt og dekkende kunnskapsbasert verktøy for bransjen. Rekrutteringen ble hovedsakelig utført gjennom personlige nettverk. Noe som ikke er en farbar vei for utvikling av bransjeverktøy for mer enn 40 bransjer videre. De virksomheter og aktører STAMI rekrutterte inn ble også overlevert Arbeidstilsynet, for deres utvikling av Arbeidsmiljøhjelpen. Dette da de hadde opplevd samme kontakt- og dialogsutfordringer som STAMI. Bransjen ble ferdigstilt og levert tidlig i 2023. På den måten ligger bransjen klar i overgangen fra vinter til vår i en bransje preget av mer aktivitet i samme periode.

I øvrige bransjer opplevde STAMI en god og nær dialog både med arbeidslivets parter og ulike bransjeforeninger, med god rekruttering og vilje til deltakelse. Her vil STAMI spesielt fremheve bransjene leverandørindustrien, industri og renhold. For øvrig vil vi fremme verdien av, og

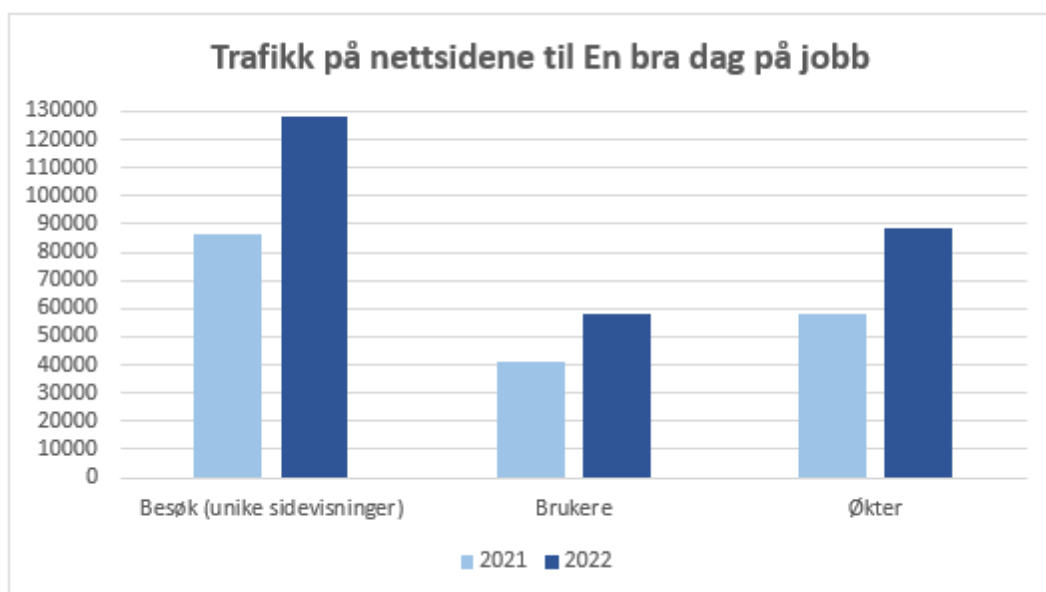
viktigheten av, en nær og tett kommunikasjon med virksomhetene og betydningen av å, gjennom partene i arbeidslivet, rekruttere riktige virksomheter.

Knyttet til hver bransje og lansering av disse, men også løpende gjennom året, har STAMI jobbet aktivt med synliggjøring av bransjene gjennom medieplassing, lanserings- og opplæringswebinarer og annonsering, samt populærvitenskapelig formidling. Dette har kommet i tillegg til etatenes felles kampanjeaktivitet gjennom portalen. Samtidig har STAMI naturligvis etablert og utarbeidet, samt forankret, faktagrunnlag i kommende bransjer.

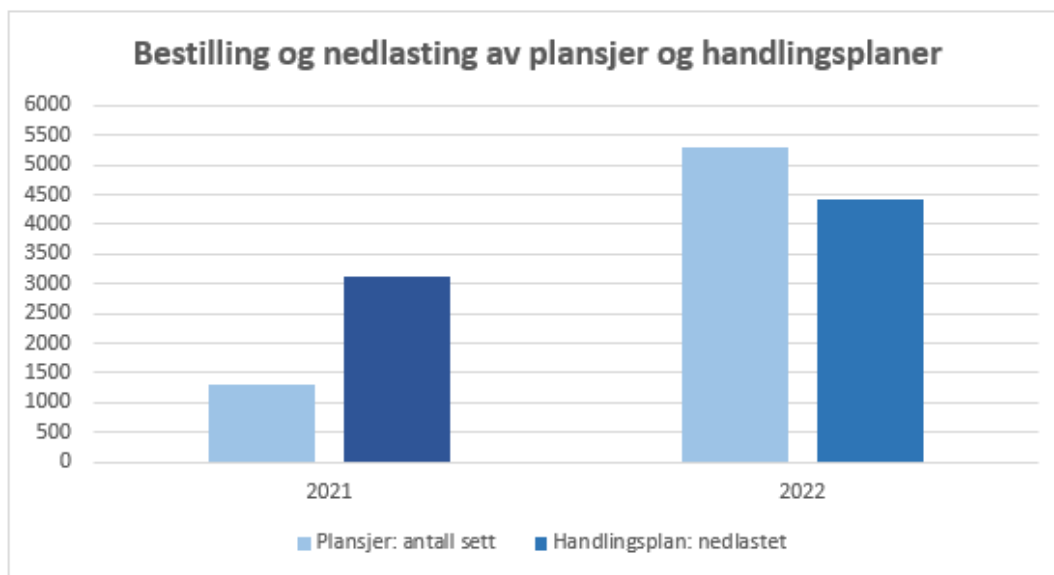
I arbeidet med utvikling og produksjon av verktøyet, opplever STAMI en økende interesse fra så vel lokal- og regionale nyhetsmedier, men spesielt fra arbeidstakersidens redaksjonelle medier. Disse har i perioder både fulgt utviklings- og produksjonsprosessen og synliggjort verktøyet gjennom sine medier - med fokus både på fag, utvikling av verktøyet og på virksomhetenes bruk av det.

Her har STAMI opplevd en tydelig økning i interesse fra tidligere år, noe som nok i stor grad skyldes bedre dekning (flere bransjer), og et mediefokus som har flyttet seg mer fra en ensidig pandemidekning til andre felt. En annen mulig årsak er også at definisjonen, og hovedbudskapet i Arbeidsmiljøatsingen - at arbeidsmiljø handler om arbeidet - i stadig større grad reflekteres i mediebildet, og på den måten åpner for økt synlighet også for et kunnskapsbasert verktøy som En bra dag på jobb.

En bra dag på jobb i tall



Grafen viser at En bra dag på jobb har hatt en formidabel vekst i bruk i 2022. Dette skyldes delvis utvidelse av bransjer, men også økt synlighet og økt bruk i ulike bransjer. På topp av bransjene i verktøyet ligger Kontorarbeidsplasser, barnehage, sykehjem og undervisning. Størst andel brukere kommer rett inn i verktøyet. Av brukere som kommer fra andre nettsted, henvises nå flest fra Arbeidsmiljøportalen med 10281 unike brukere i 2022, fulgt av STAMI med 8026 unike brukere, og deretter sosiale medier.



Forholdet mellom brukere og økter på den ene siden, og bestillinger, samt nedlastinger av handlingsplaner på den andre siden, er spesielt interessant å legge merke til. Det sier både noe om En bra dag på jobb som fleksibelt verktøy, men ikke minst noe om at virksomhetene gjennomfører hele prosessen; begge dialogmøtene og utforming av handlingsplan for videre aktivitet. Hvor mange som bruker vår digitale plansje og hvor mange som utformer egne handlingsplaner har vi ikke tall på.

NOA+

I 2022 har vi sett en økende bruk av NOA+ på Arbeidsmiljøportalen, med en oppgang fra i underkant av 7500 i 2021 til noe over 21000 unike brukere. Alle relevante bransjer fikk ved utgangen av 2021 ferdigstilt faktadelen for sin bransje, og vi ser at brukertallene på NOA+, på portalen, ligger relativt høyt, og i dialog med virksomheter ser vi at faktaene også brukes som arbeidsverktøy for å rigge det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet på egen arbeidsplass. Ikke kun i bransjer som ikke har fått kunnskapsbaserte verktøy, men også i øvrige bransjer.

På Arbeidsmiljøkongressen i Bergen, ble det også, av representanter for bedriftshelsetjenesten, uttrykt at NOA+ fungerer som en positivt ladet inngang i en virksomhets risikovurderings-arbeid. Uten at en slik anekdotisk merknad skal sees som talende for en hel sektor, gir den likevel et godt bilde av hvor fleksibelt NOA+ oppfattes ut i bruk.

I 2022 har STAMI arbeidet med en videreutvikling av nettsidene for NOA - hvor også NOA+ har blitt utviklet til et mer dynamisk verktøy. Ved lansering av NOAs nye nettsider (2023,) vil NOA+ lenkes inn på Arbeidsmiljøportalen snarere enn slik det er i dag, å være faste sider. En slik løsning gir muligheter for mer dynamisk oppdatering av bransjer. Og utvide antall bransjer, uten forsinkelse eller ekstra sideproduksjon.

STAMI har jobbet mye med utviklingen av NOA+ med tilpassingen av løsningen for sluttbruker. For å sikre at bruker ikke nødvendigvis må være en arbeidsmiljøekspert for å kunne jobbe med fakta, statistikk og kunnskap. Dette gjelder også tilpassingen og videreutviklingen av NOA+.

Systematiske kunnskapsoppsummeringer

Systematiske kunnskapsoppsummeringer er et viktig område i arbeidsmiljøets satsing, hvor man kan høste vitenskapelige resultater fra den internasjonale kunnskapsfronten på en systematisk og kvalitetssikret måte.

Dette er et kompetanse- og tidkrevende arbeid, og STAMI har i 2022 vært i prosess med å få på plass og styrke forskerkompetansen på feltet. I 2022 har mye av arbeidet vært fokusert på to kunnskapsoppsummeringer med den første knyttet til betydning av arbeidspauser på psykisk og fysisk helse, og for sykefravær i helsesektoren, og den andre knyttet til temaet; betydning av rolleavklaringer for arbeidshelse. I tillegg er to ytterligere kunnskapsoppsummeringer påbegynt, og det er god progresjon i arbeidet. Vi venter flere publikasjoner på feltet gjennom året.

STAMI har samtidig med det pågående faglige arbeidet synliggjort flere tidligere gjennomførte kunnskapsoppsummeringer og tilgjengeliggjort disse for sluttbruker. Både som vitenskapelig publikasjon, som faglige nettsider med direkte tilgang til publikasjonene, som populærvitenskapelige oppsummeringer og nyhetsartikler som peker retning for virksomhetene.

Å løfte fram viktige oppsummeringer, også tidligere gjennomførte, har vist seg være verdifullt og nødvendig. Både for å øke gjenbruken av kunnskap, men ikke minst for også å rette kunnskapen mot sluttbruker i en kontekst hvor sluttbruker i større grad er villig til å bruke kunnskap i eget arbeidsmiljøarbeid - slik nettopp arbeidsmiljøetsatsingen legger til rette for.

Arbeidsmiljørådet

I 2022 har arbeidet med Arbeidsmiljørådet i første rekke handlet om å bygge forståelse for at arbeidsmiljø handler om arbeidet og å knytte dette tett opp mot IA. For så å løfte denne samtalen inn på arenaer som arbeidsmiljø ikke naturlig har hatt en plass på tidligere. På en slik måte har podkasten utviklet for kunnskapsoppsummeringer gitt rom til å styrke hovedbudskapet i arbeidsmiljøetsatsingen og å knytte det tettere opp til kunnskapen. Slik tanken har vært med Arbeidsmiljørådet knyttet til kunnskapsoppsummeringer.

STAMI kom med 5 episoder av podkasten i 2022. Disse episodene var:

- IA-avtalen i pandemien - hvor førstesekretær og ansvarlig for arbeidsfeltet Julie Lødrup fra LO samtalte med arbeidslivsansvarlig i NHO Nina Melsom og STAMIs Pål Molander om IA, IA-arbeid og arbeidsmiljø gjennom pandemien.
- Teknologi, innovasjon og framtidens arbeidsmiljø - hvor tidligere arbeidsminister og nå nestleder i NHO Anniken Hauglie var i samtale med direktør for Innovasjon Norge, Håkon Haugli og Pål Molander fra STAMI.
- Blir arbeidslivet mindre inkluderende med mer hjemmekontor - Kristin Clemet fra Civita, Trygve Svensson fra Agenda, Even Bolstad fra HR Norge og Pål Molander fra STAMI samtalte om hjemmekontor, inklusjon og arbeidsmiljø.
- Sykefravær - hvordan kan vi forebygge - en samtale mellom Vibeke Hillestrøm fra barnehagesiden i Modum kommune samtalte med Stein Knardahl fra STAMI om sykefravær og arbeidsmiljø.
- Kan et godt arbeidsmiljø dempe eldrebølgen - en samtale mellom Kari Østerud som er leder for Senter for Seniorpolitikk og Pål Molander fra STAMI. Om betydningen av arbeidsmiljø for å kunne forhindre frafall og for å legge til rette for å få flere til å stå lenger i arbeidet.

Arbeidsmiljørådet hadde i 2022 tett på 6000 avspillinger fordelt på alle episoder. Den mest lyttede episoden totalt sett handlet om hjemmekontor, og den mest lyttede episoden i 2022 var episoden om sykefravær og forebygging, med i overkant av 1200 lyttere.

Opplæring og undervisning

Opplæringsmodulen i arbeidsmiljøportalen (kunnskapsmodulen) har også i 2022 blitt løftet fram i STAMIs dialog med partene i arbeidslivet, og da spesielt i dialog med medlemsforbund og enheter underliggende hovedsammenslutningene.

STAMI gjennomførte i 2022 et webinar i samarbeid med LO og AOF, hvor topartssamarbeidet på arbeidsplassen og kunnskapsbasert forebygging ved bruk av opplæringsmodulen på Arbeidsmiljøportalen var tema. For øvrig i serien med webinarer gjennomført med LO/AOF (5 stk. i 2022) har IA-relevante temaer knyttet til ulike bransjer vært løftet; Vold og trusler, Seksuell trakassering, Psykisk helse, samt Psykososialt arbeidsmiljø.

Opplæringsmodulen er også - i samarbeid med Arbeidstilsynet - tilgjengeliggjort og tilpasset for bedriftshelsetjenesten (BHT), og skal også være mulig å tilgå fra Arbeidsmiljøportalen, hvor BHT har fått synliggjort sin egen rolle i det kunnskapsbaserte arbeidsmiljøarbeidet, og med det fått en tydeligere plass i kunnskapsbasert forebygging.

BHT er STAMIs hovedmålgruppe for instituttets øvrige aktiviteter - også ut over IA, men, er også en av hovedmålgruppene i arbeidsmiljø-satsingen og en av de viktigste målgruppene arbeidsmiljø-satsingen skal jobbe mot og gjennom for - på best mulig måte - å nå helt ut på virksomhetsnivået. Derfor har arbeidsmiljø-satsingen og verktøyene i satsingen, herunder spesielt verktøyet En bra dag på jobb blitt inkludert i alle STAMIs kurs for BHT, for å legge til rette for kunnskapsbasert forebygging på virksomhetsnivå også med bistand fra de ansatte i BHT.

STAMI gjennomførte i 2022 hele 11 flerdagers-kurs rettet mot BHT og leger i spesialisering til arbeidsmedisin (LIS). Arbeidsmiljø handler om arbeidet og selve arbeidsmiljø-satsingen med forskningsbasert kunnskap, Arbeidsmiljøportalen og de enkeltstående kunnskapsbaserte verktøyene var inkludert i alle disse kursene. Med spesifikke foredrag for hver av dem.

Å implementere Arbeidsmiljø handler om arbeid, og viktigheten av Arbeidsmiljøportalen, NOA+ og En bra dag på jobb i bedriftshelsetjenesten har stor verdi - ikke bare for STAMI, men for samfunnet i stort. BHT er et av de viktigste virkemidlene i myndighetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid, og en særdeles viktig budskapsbærer for norske arbeidsplasser. Både de som er pålagt bruk av BHT og de som frivillig knytter seg til en BHT.

Styrket formidling

I 2022 har STAMI jobbet godt med å styrke formidlingen på arbeidsmiljø-satsingen med godt over 100 foredrag om Arbeidsmiljø handler om arbeidet - gjennomført hos partene i arbeidslivet, ute hos norske virksomheter og i både tillitsvalgt- og verneombudsforum rundt om i hele landet.

Dette kommer i tillegg til STAMIs kurs- og undervisningsvirksomhet samt også i tillegg til STAMIs webinar og i underkant av 50 innlegg om "En bra dag på jobb" ute i bransjeorganisasjoner og norske virksomheter. Altså tett på 175 foredrag og innlegg knyttet til arbeidsmiljø-satsingens ulike områder.

2022 har vært et år som startet nedstengt og med lavere aktivitet, med et fortsatt noe ensidig mediefokus som til stor del har handlet om - slik som de to årene før - korona og koronahåndtering. Mediemessig fortsatte året med stort fokus på fjernarbeid og hjemmekontor - også etter åpning før vi opplevde at mediesituasjonen normaliserte seg mer mot sommer og høst 2022.

STAMI har i perioden brukt mediesituasjonen også til å løfte kunnskapsoppsummeringen om fjernarbeid/hjemmekontor, og å adressere større IA-spørsmål, og å knytte arbeidsmiljø tettere til samfunnsmessige store spørsmål slik som rekruttering av arbeidskraft, bærekraft i arbeidslivet, arbeidsmiljø og styrerommet.

Dette har vært strategisk viktig for å bygge bro mellom arbeidsmiljø og andre arenaer i norsk arbeidsliv - hvor vi mener arbeidsmiljø naturlig hører hjemme, men hvor det ofte ikke får en rolle. Dette har STAMI lagt ned betydelige ressurser i, noe som gjenspeiler seg i antall foredrag og arenaer for foredrag, samt deltagelse i podkaster og debatter utenfor våre typiske arbeidsmiljøarenaer, i tillegg til egne aktiviteter. Dette er også tydelig på STAMIs nettsider og i øvrige kommunikasjon.

Våre mest leste nyhetssaker i 2022 på stami.no	Besøk
Balansen mellom kontoret og heimekontoret er avhengig av tre ting	4 035
Hvordan har IA-avtalen fungert i to pandemiår?	2 968
Hvor kommer muskel- og skjelettplager fra?	2 824
Dei helseskadelege sjefane	2 758
Slik kan kontorarbeidsplasser jobbe med arbeidsmiljø	2 648

De to mest leste sakene på STAMIs hjemmesider kommer direkte fra Arbeidsmiljøloven, med kunnskapsoppsummeringen om fjernarbeid/hjemmekontor på topp, fulgt av en artikkel om hvordan IA-avtalen har fungert i pandemien – basert på en episode i podkastserien «Arbeidsmiljørådet» som STAMI har utviklet for arbeidsmiljøloven. En episode hvor LO og NHO diskuterte IA-avtalen og arbeidsmiljø sammen med STAMI. Artikkelen om hvordan kontorarbeidsplasser kan jobbe med arbeidsmiljø er lanseringsartikkelen til bransjen «Kontorarbeidsplasser» på Arbeidsmiljøportalen.

Ellers ser vi at våre tematiske sider som forklarer arbeidsmiljø og våre fagområder på en god og enkel måte har jevnt over høye besøk. I særlig grad de IA-relaterte sidene og hovedbudskapet i Arbeidsmiljøloven. Her kan for eksempel «Hva er arbeidsmiljø?» skilte med over 22 500 lesere og «Hva er psykososialt arbeidsmiljø?» skilte med over 11.000 lesere. Disse sidene har bidratt godt til spredningen av definisjonen av arbeidsmiljø; Arbeidsmiljø handler om arbeidet.

Også i 2022 har Arendalsuka vært i fokus for STAMI - med både egne arrangement og deltakelse på arrangementene til partene i arbeidslivet. Hovedfokus her har vært kunnskapsbasert forebygging og arbeidsmiljøloven, og på STAMI-arrangementet «Hvordan lykkes i å skape et bærekraftig arbeidsliv», diskuterte Arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen med toppene i arbeidslivet og STAMI arbeidsmiljø som grunnleggende for å nettopp kunne gjøre det; å lykkes med et bærekraftig arbeidsliv. Arrangementet gikk for full sal. Et arrangement som også gikk som direktesendt webinar og senere har vært mulig å se i opptak.

Videre har STAMI, i 2022, utviklet og økt sin satsing på sosiale medier og bruk av disse i arbeidsmiljø sammenheng, nærmere bestemt med å både bygge og å styrke spesielt; En bra dag på jobb - både på eksisterende bransjer, men også ved lansering av nye bransjer. Dette også i tett dialog med Arbeidstilsynet, Arbeidsmiljøportalen og felles kommunikasjonskampanje som ble lansert våren 2022. Dette arbeidet har vært godt understøttet gjennom aktiv bruk av sponset og plassert innhold, samt også aktiv plassering av nyhetsartikler i bransjespesifikke spesialmagasin.

Som tidligere år har STAMI hatt god innsats knyttet til opplæring i bruk av En bra dag på jobb, men også Arbeidsmiljøportalen, NOA+ og portalens begge kunnskapsbaserte verktøy. STAMI gjennomførte, som nevnt ovenfor, i underkant av 50 opplærings- og kunnskapswebinar fordelt på alle bransjene, men også innenfor interesserte bransjer som fortsatt ikke har fått egne verktøy, slik som luftfart.

Dette viser både på interesse og nysgjerrighet - men ikke minst et ønske om å få egne verktøy. I tillegg kom 10 foredrag/webinar på selve Arbeidsmiljø-satsingen, blant annet på Arbeidsmiljøkongressen sammen med Arbeidstilsynet, men også for internasjonalt interesserte organisasjoner som LO fra Danmark, Finland og Sverige, det europeiske arbeidsmiljøorganet EU OSHA og AFI försäkring fra Sverige.

I tillegg gjennomførte STAMI, som nevnt ovenfor, en stor mengde fagforedrag knyttet til IA-arbeidet og arbeidsmiljø-satsingen ute på virksomheter, i bransjeforeninger, statlige etater, kommuner og ut over partene i arbeidslivets arbeidslivskonferanser og møter.

STAMIs øvrige kunnskapsproduksjon av betydning for Arbeidsmiljø-satsingen

Tanken med dette kapittelet er å synliggjøre noen av aktivitetene STAMI bidrar med, og inn i da disse er mer direkte knyttet til de løpende aktivitetene som gjøres i Arbeidsmiljø-satsingen. Det er også aktiviteter som, i den prolongerte IA-avtalen 2019-2024, bidrar til å strukturere arbeidet i Arbeidsmiljø-satsingen under IA-avtalen.

Når det er sagt, kan en si at all STAMIs kunnskapsproduksjon vil ha betydning for Arbeidsmiljø-satsingen - da mye av denne forskningen og disse aktivitetene ligger til grunn for kunnskapsutviklingen til satsingen.

Et eksempel på det er forskningen instituttet har utført og stadig utfører på de ulike faktorene som vi også kartlegger gjennom NOA - og som ligger til grunn for den bransjemessige inngangen til arbeidsmiljø-satsingen. Et annet slikt eksempel er instituttets løpende dialog og samarbeid med partene i arbeidslivet - både gjennom IA koordineringsgruppen, men også gjennom ulike prosjekts partssammensatte faggrupper.

Representasjon i IA-forum: STAMI er representert i den overordnede koordineringsgruppen for IA-avtalen hvor blant annet arbeidslivets parter deltar på strategisk nivå. STAMI deltar også i faggruppen for IA-avtalen, samt i faggruppens sekretariat, og bidrar til den årlige IA-rapporten, og ser på mål og innsatsområdenes status og utvikling på hele IA-feltet, inkludert økonomiske og administrative konsekvenser av virkemidlene benyttet. Selve rapporten fra faggruppen presenterer status og utvikling på sysselsetting, sykefravær og uførhet. Årets rapport gjelder for foregående år. STAMI venter at fokuset satt på arbeidsmiljøfaktorer i rapporten for 2021 videreføres også i 2022.

Styrket datagrunnlag: Det styrkede datagrunnlaget som ventelig vil bli tydelig på IA-området i 2024, er pekt på som et av de viktigste bidragene for å kunne følge utviklingen på området, og gjennom dette peke på utviklingsområder. Alene er dette et av STAMIs viktigste bidrag inn i Arbeidsmiljø-satsingen, da det gir økte muligheter for en tydeligere og bedre bransjeretting av arbeidet. Antall bransjer i arbeidsmiljø-satsingen kan økes fra rundt 29 til nærmere 40 næringer eller flere.

Statistikkforum: Det ble i 2019 etablert et statistikkforum bestående av NAV, Statistisk sentralbyrå (SSB) og STAMI. Med formål om å styrke samarbeidet og utviklingstakten på relevant statistikk på arbeidslivsområdet. Aktiviteten i dette forumet har vært på normalt nivå i 2022. Forumet er viktig for IA-feltet og også for STAMIs kunnskapsproduksjon på området. STAMI ser positivt på dette styrkede samarbeidet, som vil ha positive faglige ringvirkninger for STAMI langt utover IA-perspektivene. Beslutningen, gjennom IA-samarbeidet, om å øke utvalgsstørrelsen i SSBs levekårsundersøkelse, som STAMI over tid har argumentert for, vil også utgjøre et viktig fremskritt for statistikkfeltet på arbeidsmiljøområdet, og særlig knyttet til STAMIs arbeidsmiljøovervåkingsoppgaver.

NAV har på oppdrag fra departementet fått ansvar for å drifte et nyetablert FoU-program under IA-avtalen. STAMI deltar i referansegruppen til FoU-programmet. I tillegg har NAV ønsket bistand fra STAMI til dette arbeidet, og STAMI har i 2022 bidratt substansielt til utvikling av programplanen, og vil også bistå under vurderinger av innkomne søknader under ledelse av NAV. STAMI må derfor avstå fra å være aktiv søker til programmet.

STAMI har på oppdrag fra departementet (2019) fått ansvar for å kartlegge arbeidsmiljøforholdene i de syv utvalgte bransjene under IA-avtalen 2019-2022. Oppdraget har fått en administrativ forlengelse til sommeren 2023. Bransjespesifikke resultater kan gi hver enkelt bransje statistikk som peker retning for videreføring og utvikling av det systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Og hver enkelt bransje får en oppsummerende, deskriptiv statistikk i etterkant av gjennomført kartlegging. I 2022 ble en samlerapport, basert på den første arbeidsmiljøkartleggingsrunden, offentliggjort. Rapporten gir en overordnet vurdering av arbeidsmiljøtilstanden basert på resultatene fra kartleggingene og tilrettelagte sykefraværdata fra NAV. Andre kartleggingsrunde startet siste kvartal 2022 og vil fortsette til andre kvartal 2023.

Resultater fra de to kartleggingene vil kunne synliggjøre endringer i arbeidsmiljøtilstanden, samt endringer i sykefravær fra NAV i perioden 2019-2022. Resultatene vil dermed kunne bidra i evalueringen av IA-bransjeprogrammene. Resultater fra den andre kartleggingen og samlerapport for hele bransjekartleggingen vil ventelig publiseres sommeren 2023.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har en sentral rolle i Arbeidsmiljøloven. I henhold til IA-avtalen og etatens tildelingsbrev, har Arbeidstilsynet i 2022 gjennomført målrettet veivisning, formidlet arbeidsmiljølovens budskap og kunnskapsgrunnlag i mange ulike arenaer og kanaler. Gjennom målrettet og bransjetilpasset veiledning, har Arbeidstilsynet nådd bredt ut til målgruppen for satsingen, nemlig virksomhetene. Vi har vært synlig og til stede på relevante arenaer for forebyggende arbeidsmiljøarbeid. I henhold til Arbeidstilsynets tildelingsbrev, har også arbeidsmiljøloven blitt integrert og forankret inn i relevante aktiviteter, på tvers av etaten. Arbeidstilsynet har i 2022 gjennomført digitale og fysiske veiledninger, utviklet e-læring, planlagt og gjennomført informasjonskampanjer, samarbeidet med andre etater og partene, deltatt og representert i ulike fora, gjennomført tilsyn på relevante temaer, og videreutviklet Arbeidsmiljøportalen, Arbeidsmiljøhjelpen og temasider på arbeidstilsynet.no.

Arbeidstilsynets hovedoppgaver i arbeidsmiljøloven har vært følgende;

- Veivisning
 - Utadrettet veiledning, både digital og fysisk
 - Utvikle nye kommunikasjonskanaler som E-læring og VR
 - Videreutvikle relevante temasider på Arbeidstilsynet.no
 - Planlegge og gjennomføre informasjonskampanjer som støtter opp om satsingen – to informasjonskampanjer i regi av Arbeidstilsynet og en felleskampanje for etatene rettet mot 12 ulike bransjer
 - Gjennomført tilsyn med relevante temaer
 - Utstrakt samarbeid med partene
 - Samarbeid med NAV, Petroleumstilsynet og STAMI
 - Utvikle og oppdatere kunnskapsmodulene for partene i arbeidslivet sammen med STAMI
- Utvikling av arbeidsmiljøhjelpen som er et bransjerettet verktøy som skal treffe virksomhetsnivået gjennom arbeidsmiljøhjelpen

- Utvikling av nye bransjer
- Brukertestning av aktører i bransjene for å sikre bransjenærhet og brukertilpasning
- Videreutvikle arbeidsmiljøhjelpen basert på brukertestene
- Drifte og forvalte arbeidsmiljøportalen
 - Redaktøransvar i redaksjonsrådet med alle etatene for Arbeidsmiljøportalen
- Deltatt som representanter i
 - Bransjeprogram
 - Redaksjonsråd
 - Koordineringsgruppe
 - Ulike arbeidsgrupper på tvers av etater
- Deltar i faggruppen for IA-avtalen, og faggruppens sekretariat
 - Bidrar til den årlige IA-rapporten
- Gjennomført forebyggende tilsyn på arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager
- Administrerer IA-tilskuddsordningen til bransjeprogrammene

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

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

Styrket formidling

Arbeidstilsynet har i 2022 etablert gode samarbeidsarena internt og integrert satsningens budskap og kunnskapsgrunnlag i øvrig aktivitet. Noe som har resultert i mer enhetlig fokus og veiledning rundt muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Vår veiledning og formidling har i stor grad konsentrert seg om forebyggende arbeidsmiljøarbeid, med særlig fokus på budskapet i satsningen; arbeidsmiljø handler om arbeidet, partssamarbeid og forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Vi har utarbeidet og gjennomført flere kampanjer basert på Arbeidsmiljøloven. Blant annet en bransjerettet felleskampanje med de andre etatene, for å gjøre arbeidsmiljøportalen kjent. I tillegg har vi utarbeidet og kjørt en egen kampanje for kontorarbeidsplasser med tittelen «ikke forvent for mye av en vaffel».

I vår tilsynsaktivitet har forebygging av arbeidsrelaterte muskel og skjelettplager og psykiske plager vært en av fokusområdene. I 2022 gjennomførte vi 2771 tilsyn basert på disse temaene. Vi har avdekket en høy andel brudd, med ett eller flere brudd i 72 prosent av tilsynene. Dette viser at virksomhetene har potensial til å jobbe bedre forebyggende med muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Vi har jobbet ut mot et bredt utvalg målgrupper, deriblant ulike roller på arbeidsplassen, som ledere, verneombud, tillitsvalgte og HR/HMS-ansvarlige. Altså de med størst påvirkning på arbeidsmiljøet i en virksomhet. Denne målgruppen har vi nådd med bransjetilpasset veiledning. Dette i henhold til IA-avtalen og Arbeidsmiljøloven. Vi har gjennomført veiledning rettet mot Helse- og sosial (sykehus,

sykehjem og barnehager), undervisning, bygg og anlegg, næringsmiddelindustri, varehandel, reparasjon av motorvogner (bilbransjen), transportbransjen og mot annen tjenesteyting (frisører, kontorarbeidsplasser).

Bedriftshelsetjenesten har også vært en viktig målgruppe for Arbeidstilsynet. Disse har vi nådd gjennom fysiske og digitale samlinger, med Arbeidsmiljøsatsingens virkemidler som hovedtema. Dette for å vise vei til kunnskap og verktøy, de videre kan bruke i sin bistand ut til virksomheter.

Resultater

Utadrettet veiledning

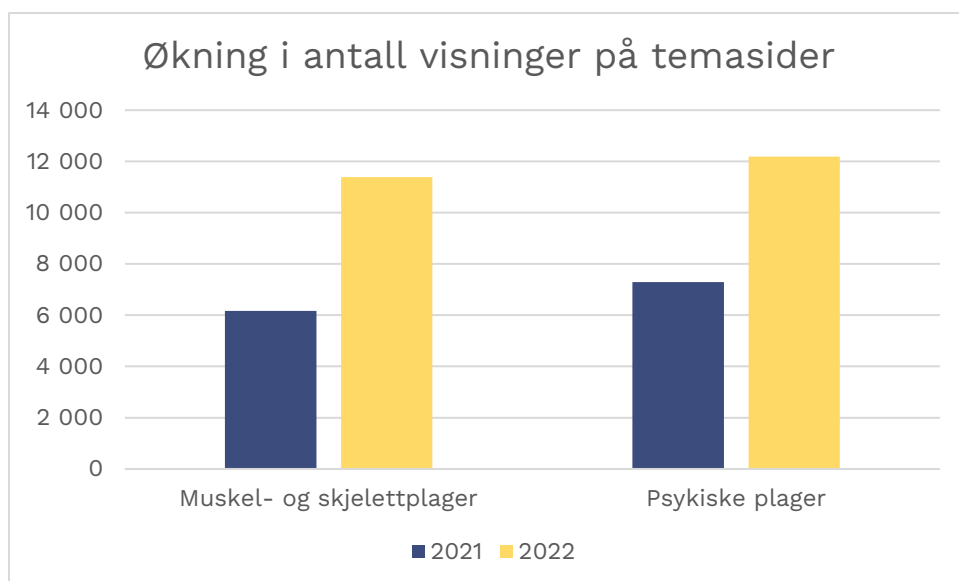
I 2022 har vi gjennomført 11 webinarer knyttet til forebygging av muskel- og skjelettplager og bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Disse har vært rettet mot bygg og anleggsbransjen, næringsmiddelindustri og kontorarbeidsplasser i offentlig sektor. Til sammen har vi registrert at over 2 500 seere fulgte direktesendingene av webinarene. Opptak av webinarene har i etterkant blitt vist nær 4 000 ganger på Arbeidstilsynets Youtube-kanal. Vi har også gjennomført to workshoper sammen med bransjeprogrammene rettet mot barnehager og sykehjem, der omtrent 140 brukere har fulgt direktesending av workshopene. Opptak av workshopene har i etterkant blitt sett 180 ganger. Vi har publisert seks artikler i ulike fagblader, rettet mot blant annet bygg og anlegg, bilbransjen og frisører. I tillegg til vår digitale veiledning, har vi arrangert seks stedlige samlinger, der tre av dem var rettet mot bygg og anlegg og tre av dem mot bedriftshelsetjenesten. Til sammen deltok 232 deltakere på disse samlingene.

I 2022 har vi videreutviklet et VR-opplæringskurs som tar for seg tematikken om muskel- og skjelettplager på arbeidsplassen. Dette kurset er ikke et tradisjonelt e-læringskurs, men er en ressurside som kan brukes av blant annet bedriftshelsetjenester og andre gode hjelpere som ønsker å holde kurs om muskel- og skjelettplager. Kurset ble gjennomført av 103 forskjellige brukere.

På forespørsel fra andre etater, organisasjoner og på arrangementer har vi holdt 74 innlegg i 2022. Dette tyder på at Arbeidstilsynet er en etterspurt kunnskapsaktør. Vi estimerer at vi har nådd ut til nær 5000 personer via disse innleggene.

Veiledning på arbeidstilsynet.no og kampanjer

I 2022 hadde vi nær 238 000 besøk på veiledningssider relatert til forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager arbeidstilsynet.no. Det er en økning på over 35 700 besøk på disse sidene, sammenlignet med 2021. Disse sidene tar for seg temaer som muskel og skjelettplager, ergonomi, stress, psykiske plager og inkluderende arbeidsliv. Størst økning ser vi på sidene for muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Som viser at Arbeidstilsynets fokus på å fremheve disse arbeidsmiljøproblemene har hatt effekt



Gjennom 2022 har vi laget og gjennomført flere markedsføringskampanjer knyttet til Arbeidsmiljøetsatsingen. Våre felles kommunikasjonskampanjer for 12 ulike bransjer med de andre etatene har hatt 7,4 million visninger, med 95 000 klikk.

Kampanjen «Snakkepakka» ble utviklet som en kampanjeside med et samtaleverktøy. Samtaleverktøyet baserer seg på jobbstress, tidspress og uklare forventninger, og hvordan dette kan skape muskel- og skjelettplager. Dette i tråd med Arbeidsmiljøetsatsingens kunnskapsgrunnlag. Kampanjesiden er besøkt nær 12 000 ganger, og verktøyet er besøkt 862 ganger og lastet ned 69 ganger. Som en del av kampanjen ble det utviklet en fagartikkel som lenket til veiledningssiden vår om forebygging av muskel- og skjelettplager.

Kampanjen «ikke forvent for mye av en vaffel» fikk over 14,3 millioner visninger og 57 435 klikk av ansatte på kontorarbeidsplass, og vant en pris: «Certificate of excellence» på den årlige Sabre Awards, en av verdens største PR-konkurranser.

Litt over 152 000 brukere har respondert på kampanjene, og vi kan med det si at vi har truffet godt, og har hatt meget bra gjennomslag med våre kampanjer for Arbeidsmiljøetsatsingen i 2022.

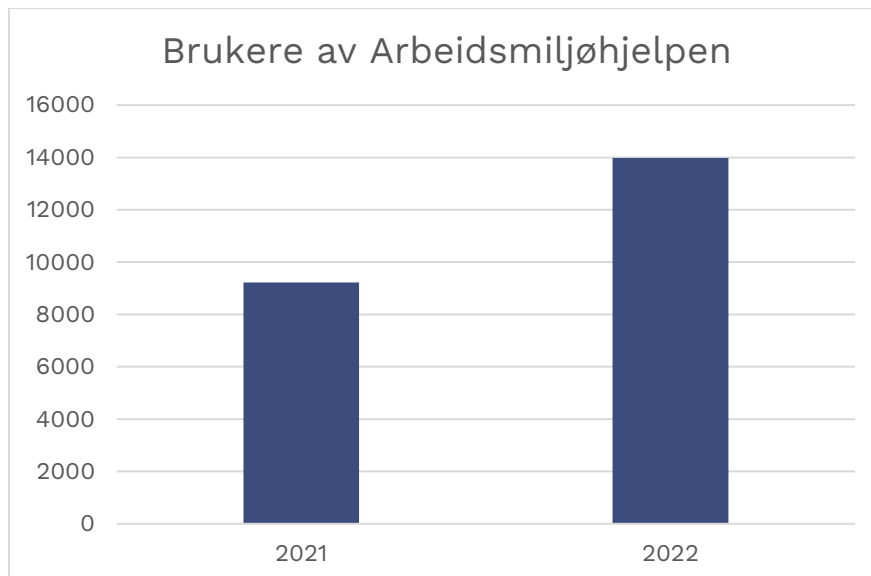
Vi har promotert Arbeidsmiljøportalen i nær alle de overnevnte veiledningsaktivitetene. I tillegg har vi gjort Arbeidsmiljøportalen kjent gjennom en rekke innlegg og deltakelse på relevante konferanser, kongresser og messer.

Arbeidsmiljøhjelpen

Arbeidsmiljøhjelpen ligger på Arbeidsmiljøportalen.no og Arbeidstilsynet.no, og er Arbeidstilsynets bransjetilpassede verktøy for forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Verktøyet har som formål å hjelpe virksomhetene å jobbe godt med forebyggende arbeidsmiljøarbeid gjennom partssamarbeid på arbeidsplassen. Verktøyet er kunnskapsbasert og tar utgangspunkt i de aktuelle arbeidsmiljøfaktorene fra NOA i den enkelte bransje. I 2022 er Arbeidsportalen og det digitale selvhjelpsverktøyet Arbeidstilsynet utvikler; Arbeidsmiljøhjelpen, utvidet med fire nye bransjer. De nye bransjene er petroleumsvirksomhet, renhold, industri og hjemmetjenesten. Vi har også produsert Arbeidsmiljøhjelpen for overnatting og servering, og landbruk, som ble lansert i 1. kvartal 2023. I bransjen Landbruk som inkluderer skogbruk og jordbruk opplevde også Arbeidstilsynet utfordringer i dialog med bransjeorganisasjonene, og rekrutteringen av virksomheter. Mot slutten av året lyktes STAMI å rekruttere virksomheter og aktører, for å begynne utviklingen og produksjon av En bra dag på jobb. Arbeidstilsynet fikk tilgang til de samme

virksomhetene og aktørene, som STAMI klarte å rekruttere. Slik at Arbeidstilsynet kunne produsere Arbeidsmiljøhjelpen. Bransjen ble ferdigstilt og levert i starten av 2023.

Arbeidsmiljøhjelpen var ved utgangen av 2022 utviklet for 17 bransjer og brukt av 13 986 besøkere. Mye av vår utadrettede veiledning har fokusert på Arbeidsmiljøhjelpen, og vi har sett en markant økning av brukere i løpet av 2022.



I løpet av 2022 ble Arbeidsmiljøhjelpen redesignet og videreutviklet med ny temabasert struktur og økt funksjonalitet. Endringene ble lansert i november 2022, og er gjennomført på bakgrunn av brukertester, innspillsrunder og faglige vurdering fra Arbeidstilsynet. Arbeidsmiljøhjelpen har fra lanseringen vært tilgjengelig på Arbeidsmiljøportalen.no, men ble fra november 2022 også tilgjengelig på Arbeidstilsynet.no.

Bransjene med flest besøk var kontor, barnehage, sykehjem, anlegg og grunnskole. Innen utgangen av 2023 skal Arbeidsmiljøhjelpen være tilgjengelig for 26 bransjer.

Arbeidstilsynets samarbeid med partene

I 2022 har vi fokusert på samarbeid med partene. De er en viktig samarbeidspartner i vårt mål om å nå ut til virksomhetene og deres ansatte. I tillegg til å gjennomføre veiledning rettet mot ulike bransjer og bedriftshelsetjenester, har vi samarbeidet med arbeidstaker- og arbeidsgiverforeninger. Dette har vært gjort blant annet ved utvikling av e-læring til UNIO og YS, innlegg på ulike regionsamlinger for foreninger som KS, YS, LO og NHO, samt lokale aktiviteter i ulike regioner. Gjennom vår veiledning med partene har vi til sammen nådd ut til 1752 personer med våre felles aktiviteter. Arbeidstilsynet sitter også som representanter i styringsgruppene for de ulike bransjeprogrammene. I flere av bransjeprogrammene har vi tett dialog, med prosjektlederne, og samarbeider med flere felles-aktiviteter og deling av informasjon. I 2023 vil etatene i tett dialog med partene gjennomføre regionale IA- samlinger for å styrke lokal forankring, økt forståelse av satsningens hovedbudskap; arbeidsmiljø handler om arbeidet, og at partssamarbeid er grunnleggende for å lykkes med det forebyggende arbeidet.

E-læring

På forespørsel fra YS og UNIO har Arbeidstilsynet i samarbeid med forbundene utviklet e-læring til deres medlemmer. Det har i e-læringene blitt lagt vekt på kunnskapsgrunnlaget i Arbeidsmiljøetsatsingen og kunnskapsmodulene, som er partenes eget verktøy for opplæring i arbeidsmiljø. E-læringene er tilpasset for å kunne treffe målgruppen i UNIO og YS. Formålet med e-

læringene er å gi medlemmene en dypere kompetanse om arbeidsmiljø, og Arbeidsmiljøsets budskap. Til sammen har 869 personer gjennomført e-læringene.

Samarbeid med andre etater

Arbeidsmiljøsets har vært med på å bidra til bedret samarbeid med de andre etatene. 2022 var en fortsettelse på det, og Arbeidstilsynet ser at det i økende grad skjer mer samarbeid, som har blitt mer naturlig og intuitivt, i tillegg til de faste møtearenaene.

Samarbeid med NAV

Arbeidstilsynet har i 2022 opprettholdt et godt samarbeid med NAV. Samarbeidsavtalen som ble inngått mellom NAV og Arbeidstilsynet i 2020, for å styrke lokalt og regionalt samarbeid, er videreført i 2022 med fokus på gjennomføring av felles aktiviteter, samarbeid og å nå ut til virksomhetene både regionalt og nasjonalt.

Samarbeidet foregår på ulike nivåer i og imellom begge etater. Dette sikrer informasjonsflyt, samordning av tiltak regionalt og lokalt, og et felles faglig fundament. Det er utarbeidet en tverretattlig handlingsplan som legger føringer for samarbeidet nasjonalt og regionalt. Planen skal stimulere til felles regionale aktiviteter etter regionenes behov. Hver fylkeskontakt utarbeider egen frivillig lokal handlingsplan med sin kontakt i Arbeidstilsynet. Sammen med NAV har vi gjennomført felles samlinger, webinarer og innlegg for å nå ut til partene, bedriftshelsetjenestene og virksomhetene med Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøsets budskap. Vårt samarbeid med NAV har resultert i aktiviteter som har nådd ut til 2235 personer i vår felles målgruppe i 2022. I tillegg har vi samarbeidet om å stå på stand på ulike arrangementer og konferanser.

Samarbeid med STAMI

STAMI har vært en viktig bidragsyter med sine kunnskapsoppsummeringer, kunnskapsgrunnlag, og som samarbeidspartner i Arbeidsmiljøsets for Arbeidstilsynet. Gjennom regelmessig kontakt og sparring har vi i 2022 sikret informasjonsflyt og tett samarbeid. STAMI har hatt innlegg på webinarer og fysiske arrangementer i regi av Arbeidstilsynet, hvor de har bidratt med sin forskerkompetanse. Vi har samarbeidet og invitert hverandre i gjennomføringen av innlegg hos eksterne aktører for å sikre enhetlig formidling og styrking av budskapet i Arbeidsmiljøsets. I tillegg har STAMI vært en viktig deltager i arbeidsgrupper for Arbeidsmiljøportalen, hvor utvikling av nye bransjer, både med verktøy og kunnskapsoppsummeringer.

Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse (NOA) ved STAMI bistår Arbeidstilsynet i utvikling av Risikobilde, som er et faglig underlag for Arbeidstilsynets prioriterte risikobaserte aktiviteter. Risikobilde har bistått oss i å fokusere innsatsen mot arbeidsmiljøproblemer med størst risiko, de mest utsatte bransjene, men også størst potensial for forbedring. Slik som arbeidet med forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Samarbeid med Petroleumstilsynet

Arbeidstilsynet og PTIL har hatt regelmessige samarbeidsmøter gjennom 2022 for å utveksle informasjon om arbeidet med arbeidsmiljøsets, og mulige samarbeidsområder. I mai 2022 samarbeidet PTIL og Arbeidstilsynet om å arrangere samling for Bedriftshelsetjenestene i Stavanger. Tema for samlingen var funn fra tilsyn, Arbeidsmiljøportalen, virkemidler fra NAV arbeidslivssenter og erfaringer fra BHT om bruk av Arbeidsmiljøportalen verktøy i arbeidsmiljøarbeidet. Arbeidstilsynet har også bistått PTIL i utarbeidelse av verktøyet Arbeidsmiljøhjelpen til petroleumsdelen på Arbeidsmiljøportalen. Den ble publisert i april 2022

NAV

I 2022 har NAV bidratt i arbeidsmiljøsatsingen gjennom samordning og videreutvikling av arbeidet til blant annet NAV Arbeidslivssentre, Idébanken og NAV kontaktsenter, samt videre arbeidet med tilpasning og utvikling av digitale tjenester og verktøy. Utover dette har NAV vært aktiv i det tette samarbeidet med de andre etatene om kunnskapsutvikling, formidling og digital- og prosessbasert støtte til virksomhetene. Dette både på nasjonalt og regionalt nivå.

Hvordan NAV jobbet med oppdraget i arbeidsmiljøsatsingen i 2022

I 2022 har NAV fortsatt arbeidet med arbeidsmiljøsatsningen på tilsvarende måte som for 2021. Det legges vekt på at alle aktuelle enheter i NAV har med seg kunnskapen, budskapet og verktøyene i møte med virksomhetene i hele landet digitalt, fysisk og ved rådgivning over telefon.

NAV Arbeidslivssenter tilbyr prosessrettet bistand til virksomheter som er prioritert på grunnlag av virksomhetens potensial, egeninnsats og kompetansenivå. Slik har NAV Arbeidslivssenter jobbet med prioriterte virksomheter innen arbeidsmiljøsatsningen i 2022:

- Bruker kunnskapsgrunnlaget fra satsningen inn i prosessbistand generelt
- Bistår virksomhetene, enten som veiviser eller fasilitator, innen verktøyene på arbeidsmiljøportalen.
- Bistår i ulike målrettede aktiviteter og satsninger regionalt mot virksomheter, bransjer, BHT og andre aktører i samarbeid med regionale kontaktpersoner i Arbeidstilsynet og i noen sammenhenger med regionale og lokale arbeidsgiver- og arbeidstaker organisasjoner.
- NAV Arbeidslivssenter bruker nå et systematisk, digitalt verktøy for innledende kartlegging, og avsluttende evaluering, av IA-status i virksomheter. Kartleggingen gjøres i samarbeid med partene i virksomhetene. Status på forebyggende arbeidsmiljøarbeid er en av faktorene i dette verktøyet.

NAV Kontaktsenter svarte i 2022 ut ca. 53.000 telefonhenvendelser, hovedsakelig fra arbeidsgivere, under temaet oppfølging, tilrettelegging og arbeidsmiljø. Veiledning i arbeidsmiljøsatsningens budskap og henvisning til verktøyene i satsningen, inngår som del av bistanden når temaet dreier seg om arbeidsmiljø.

Digitale tjenester til arbeidsgiver

I 2022 har NAV fortsatt arbeidet med å videreutvikle sine digitale IA-tjenester der også Arbeidsmiljøsatsningen inngår. Noen punkter å fremheve i den sammenheng er:

- Det er gjennomført FoU-prosjekt der NAVs verktøyene «Samtalestøtte» og «Sykefraværstatistikk til arbeidsgiver» ble forsket på. Her har man fått verdifull kunnskap om disse selvbetjente tjenestene som tas med i det videre arbeidet for å gjøre disse verktøyene nyttige for arbeidsgivere.
- NAV har på sine nettsider lansert "Forebygge fravær", der man har samlet selvbetjente IA-tjenester på innlogget side til virksomhetene.
- Antall unike brukere som har benyttet innloggede tjenester har økt fra ca. 7500 i 2021 til ca. 11500 i 2022.

Aktivitet fra Idèbanken

I 2022 har Idèbanken gjennom ulike artikler løftet frem og forklart Arbeidsmiljøportalen, de ulike arbeidsmiljøverktøyene og viktige faktorer i arbeidsmiljøet. Dette innholdet er delt og markedsført gjennom Idèbankens nettside, nyhetsbrev og i sosiale medier.

I forbindelse med forlengelsen av IA-avtalen etablerte Idèbanken også en egen landingsside for IA-avtalen der virkemidlene ble løftet frem. Dette dekket et behov hos virksomhetene for å forstå hva IA handler om nå og hvilke virkemidler som er tilgjengelig.

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

Trafikken på Idèbankens nettside var på 510 000 økter i 2022. Det kom også over 4000 nye abonnenter på Idèbankens nyhetsbrev i 2022. Dette vitner om en stor interesse for dette området.

Petroleumstilsynet

Å formidle kunnskap om og viktigheten av systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid for å redusere sykefraværet har vært et sentralt mål for PTIL sitt IA-arbeid.

Samarbeid med partene og deltagelse i bransjeprogram

En viktig del av vårt arbeid har vært å forankre IA-arbeidet blant partene og stimulere til kunnskapsbasert og systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Hovedarenaen for partsamarbeid i næringen er Sikkerhetsforum (trepartsarena), hvor IA og arbeidsmiljøetsatsingen har vært jevnlig på agendaen. I møter med tillitsvalgte, fagforeninger og HVO-forum i petroleumsnæringen har vi bidratt med informasjon og veivisning om IA og arbeidsmiljøetsatsingen. Et sentralt element i disse møtene var å presentere Arbeidsmiljøportalen og demonstrere de bransjetilpassede verktøyene i portalen. Slik at partene er istandsatt til å kunne være ambassadører for arbeidsmiljøetsatsingen ute i virksomhetene.

PTIL har vært en aktiv bidragsyter til bransjeprogrammet gjennom deltakelse i styringsgruppe, arbeidsgrupper, og som foredragsholdere på seminarer og workshops. Vi har formidlet relevant informasjon til bransjeprogrammet, blant annet data fra RNNP, status om arbeid som foregår i Arbeidsmiljøportalen og tilsyn. PTIL var innholdsleverandør for to halvdags workshops for bransjeprogrammet leverandørindustrien. I disse workshopene ble verktøyene En bra dag på jobb og Arbeidsmiljøhjelpen gjennomgått og testet ut med relevante eksempler fra leverandørene.

Kunnskapsutvikling/ veivisning

PTIL har konsentrert mye av innsatsen mot å formidle IA budskapet og gjøre arbeidsmiljøetsatsningen bredt kjent ute i petroleumsnæringen.

I 2021 og 2022 har PTIL samarbeidet med Arbeidstilsynet og STAMI om produksjon av innhold til petroleumsdelen av verktøyene Arbeidsmiljøhjelpen og En bra dag på jobb i Arbeidsmiljøportalen. Disse verktøyene ble publisert i april 2022. PTIL vil i samarbeid med de andre etatene bidra til videreutvikling av Arbeidsmiljøportalen.

Portalen og verktøyene har blitt presentert i forbindelse med tilsyn, møteserier med selskapene, i BHT-seminarer, samt på PTILs hjemmeside og PTILs sosiale medier. PTILs tidsskrift Dialog (nr. 2, 2022) ble i sin helhet viet til IA-satsningen og viktigheten av systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Artikkelen er blitt vist nær 5500 ganger per 1. mars 2023.

Sentralt i PTILs innsats er kunnskapsutvikling knyttet til forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Det er igangsatt aktiviteter innen ergonomi, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, samt fysisk og kjemisk arbeidsmiljø. Resultater fra denne type aktiviteter formidles til næringen gjennom artikler på våre nettsider, publikasjoner og industriseminarer.

Tilsyn

Budskapet i arbeidsmiljøets satsingen samsvarer med PTILs mål og er en integrert del av gjennomføringen av våre tilsynsaktiviteter. Kunnskapsbasert og systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid er sentralt i våre tilsyn med selskapenes styring av arbeidsmiljørisiko. Vi følger opp hvordan selskapene jobber med å forebygge helseskade, sykefravær og frafall fra arbeidslivet. I tillegg etterspør vi hvilken opplæring ledere har fått i arbeidsmiljøfaktorer som kan føre til helseskade og sykefravær.

Innsatsen vår med å synliggjøre budskapet i arbeidsmiljøets satsingen er med på å gi økt oppmerksomhet til betydningen av systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Vi vil fortsette med å rette oppmerksomhet mot dette temaet i bransjeprogrammet, i samarbeid med partene og andre etater og i våre tilsyn og veivisningsaktiviteter.

Samarbeid mellom etatene

Et av arbeidsmiljøets satsingens viktigste punkter er etatsfelles innsats ut mot arbeidslivet. Derfor er det viktig for oss å beskrive hva vi sammen har fått til, for å synliggjøre vår felles budskapsformidling, samhandling og utvikling.

Samarbeidet mellom de fire etatene har i 2022 hatt preg av større normalitet enn tidligere år. Arbeidsmiljøets satsingen har bidratt til å øke samarbeidet på flere arenaer mellom etatene, og samarbeidet om satsingen har blitt en mer naturlig del av etatenes daglige drift.

Dette er også noe Agenda Kaupang i sin løpende evaluering har pekt på gjennom de årene satsingen har gått. Samarbeidet har løpende blitt bedre og bedre. Uten at vi har signaler fra deres sluttrapport ved utformingen av vår fellesrapport, vil vi anta at dette også påpekes i sluttrapporten.

Etatene har fokus på å øke samarbeidet både innenfor og utenfor satsingen. Dette synliggjøres for eksempel gjennom de mer strukturelle møtepunktene vi har. Både opp mot de kvartalmessige referansegruppemøtene med partene, og i relasjon til både redaksjons- og styringsgruppemøter knyttet til Arbeidsmiljøportalen.

Samarbeidsavtalen mellom Arbeidstilsynet og NAV er et resultat av Arbeidsmiljøets satsingen. Her styres aktiviteter mellom de to etatene, men de andre to etatene inkluderes også når det er forenelig med aktivitetene.

Et annet eksempel er arbeidet med en samarbeidsavtale mellom NAV og STAMI. Som i 2022 har blitt utkrystallisert, og som inkluderer Arbeidsmiljøets satsing, IA-relevante samarbeidsflater ut over satsingen, statistikk og registerdata samt samarbeidsmuligheter også rent faglig. Også den et resultat av Arbeidsmiljøets satsingen, men samtidig en avtale som vil bidra til et tettere og bedre samarbeid mellom etatene framover.

Et tredje eksempel er digital samhandling og samarbeid, har kommet som et initiativ fra NAV opp mot de andre etatene. Det omtales nærmere nedenfor. Dette er et meget viktig initiativ som kan ha stor betydning for de enkelte etatene, men også det samlede tilbudet til brukerne av arbeidsmiljøkunnskap og tjenester.

Et fjerde eksempel er felles samling for bedriftshelsetjenesten. Der PTIL, NAV og Arbeidstilsynet samarbeidet for å nå ut med hovedbudskapet i Arbeidsmiljøsatsingen.

Andre eksempler på samarbeid som har blitt reaktivert gjennom satsingen, er kontaktmøtene mellom etatene og mer fagorienterte samarbeidsdager.

Felles fagdag

Det ble i september 2022 holdt en felles digital fagdag for ansatte som jobber med arbeidsmiljøsatsningen ved Petroleumstilsynet, NAV, Arbeidstilsynet og STAMI. Det var ca. 250 personer deltakere på arrangementet. Målene med fagdagen var å styrke samarbeidet på tvers av etatene om arbeidsmiljøatsningen, samt å gi inspirasjon og praktiske tips til hvordan vi sammen som etater, og som enkeltindivider, kan bistå virksomhetene best mulig i deres arbeidsmiljøarbeid. Påfølgende evaluering av fagdagen ga høy score i forhold til disse målene

Digitalt samarbeid/erfaringsutveksling

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

Samarbeidsfora i Arbeidsmiljøatsningen

Arbeidsmiljøatsningen bidrar til strukturelle, faste samarbeidsfora mellom etatene.

Arbeidsmiljøportalens styringsgruppe har møttes 3 ganger i 2022. Styringsgruppen har alle etatene representert, og har som formål å beslutte hovedføringene for videre utvikling av portalen. Arbeidsmiljøportalens redaksjonsråd har møttes 4 ganger i 2022 (et i kvartalet). I redaksjonsrådet samarbeider etatene om utviklingen og driften av Arbeidsmiljøportalens, der funksjonalitet, brukervennlighet og utvikling av innhold er sentrale samarbeidsområder. Redaksjonsrådet har også vært arena for informasjonsutveksling mellom etatene og faglige diskusjoner og avklaringer tilknyttet Arbeidsmiljøportalens.

Samarbeid med partene

I 2022 har samarbeidet med partene gjennomgående vært godt, med en åpen dialog. I første rekke styrt gjennom dialogmøtene, men også løpende knyttet til ulike aktiviteter og innsatser. Arbeidsmiljøatsningen og etatene opplever en nær og god dialog, med en åpenhet for å ta opp IA-relevante spørsmål både i møtene med partene og i direkte dialog med enkelte eller flere av partene.

Etatene opplever at samarbeidet gjennom Arbeidsmiljøatsningen har blitt forbedret og forenklet mellom etatene og partene.

Vårt inntrykk er også at partene på sin side har vokst inn i satsingsarbeidet og ser det som en grunnleggende og viktig del i deres IA-arbeid - også ut over Arbeidsmiljøatsningens målsatte aktiviteter.

Verdien av denne samarbeidsmodellen blir ekstra synlig når det tilkommer nye representanter som ikke nødvendigvis har med seg samarbeidshistorikken eller utviklingsprosessen.

Dialogen har i 2022 vært preget av usikkerhet rundt prolongering av IA-avtalen overordnet sett. Partene har samlet uttrykt et behov, om å være tettere på arbeidet. Samt et ønske om å inneha en mer referanserolle snarere enn bare en dialog-rolle.

I 2022 var partene tydelig på at de ønsket klarere signaler rundt avtalen og en fortsettelse før enkelte samhandlings-aktiviteter, slik som regionale eller nasjonale IA-samlinger, kunne settes i gang i samarbeid med dem. Deres anbefaling var derfor å avvente, og samtidig inkludere dem tettere i arbeidet. Dette har naturligvis etatene forholdt seg lojalt til, og satsingen ble løftet opp igjen og lansert på nytt i årets siste referansegruppemøte. Da som en 2023-satsing til utvikling sammen med partene. I den forbindelse er det etablert en partssammensatt arbeidsgruppe, sammen med etatene.

Da satsingen gikk fra "utviklingsprosjekt" til drift, ble referansegruppen omgjort til en dialoggruppe. Funksjonen var for øvrig lik og samarbeidet strukturert på samme måte. I drift ble frekvensen på møter tatt noe ned, i tråd med hva som er normalt når en går over fra utvikling til drift. Intensjonen var ikke å endre på roller eller møtets betydning, snarere å tydeliggjøre overgang fra utvikling til drift. Endringen har ikke vært opplevd som helt heldig, og det har vært en løpende dialog gjennom året på dialogmøtets betydning og rolle – og et tydelig uttrykt ønske fra partene om en tettere dialog.

I forkant av prolongeringsforhandlingene tok AID og etatsgruppen initiativ til å redefinere fra dialoggruppe tilbake til referansegruppe, og samtidig tydeliggjøre rollen og løfte den tettere opp mot Koordineringsgruppen for IA-avtalen. På den måten kunne dette være avklart ved oppstart av forhandlingene, Dette ble godt mottatt av partene, og la grunnen for strukturen og samhandlingen i satsingen i 2023-2024.

Dette har resultert i etablering av en ny og tydeligere gruppe for samarbeid med partene, hvor partene bidrar og gir innspill til satsingen og portalen. Det legges opp til 3 årlige møter, med fokus på helheten på Arbeidsmiljøets satsings hoveddeler:

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

Allerede på slutten av 2022, gjennomførte vi det første referansemøte. Og vi vil i 2023 fortsette med denne produktive arenaen. I etterkant av disse møtene vil vi rapportere til IA-koordineringsgruppen. Noe som gjør at IA-koordineringsgruppen får en viktigere og mer inkluderende rolle.

VI er klar over Agenda Kaupang har gjort spørreundersøkelser, blant annet til partene om deres kjennskap og formidling til IA-målene. På nasjonalt nivå er kjennskapet til IA-målene meget god, men på spørsmålet om i hvilken grad har din organisasjon formidlet budskapet til medlemmene svarer ca. halvparten i noen grad og de øvrige i stor og svært stor grad.

Likeså har arbeidstakerorganisasjonene svart at kun ca. halvparten har inkludert IA i tillitsvalgt opplæringen. Arbeidsmiljøportalen er relativt godt kjent, men verktøyene NOA+, kunnskapsmodulene, Arbeidsmiljøhjelpen og En bra dag på jobb er relativt lite kjent. Her er det viktig i 2023 og videre framover at partene tar vesentlig mer ansvar. Vi som etater er hele tiden klar til å støtte og hjelpe til. Fra etatssiden er dette blant annet tatt tak i ved etableringen av bransjemøter for hver bransje – nettopp for å bruke medlemsforeningene til hovedsammenslutningene mer aktivt.

Arbeidsmiljøportalen

Arbeidsmiljøportalen er en etatsfelles nettressurs, der formålet er å gi virksomheter bransjespesifikt kunnskapsgrunnlag og verktøy i arbeidet med å forbedre eget arbeidsmiljø. Nåværende IA-avtale beskriver at et av tiltakene inn mot Arbeidsmiljøloven, skal være en nettbasert portal som skal formidle bransjetilpasset kunnskap. Styringsgruppen av portalen, der alle etatene er representert, beslutter hovedføringene for utviklingen av Arbeidsmiljøportalen. Og i redaksjonsrådet samarbeider etatene om utviklingen og driften av Arbeidsmiljøportalen, der funksjonalitet, brukervennlighet og utvikling av innhold er sentrale samarbeidsområder. Redaksjonsrådet har også vært arena for informasjonsutveksling mellom etatene og faglige diskusjoner og avklaringer tilknyttet Arbeidsmiljøportalen.

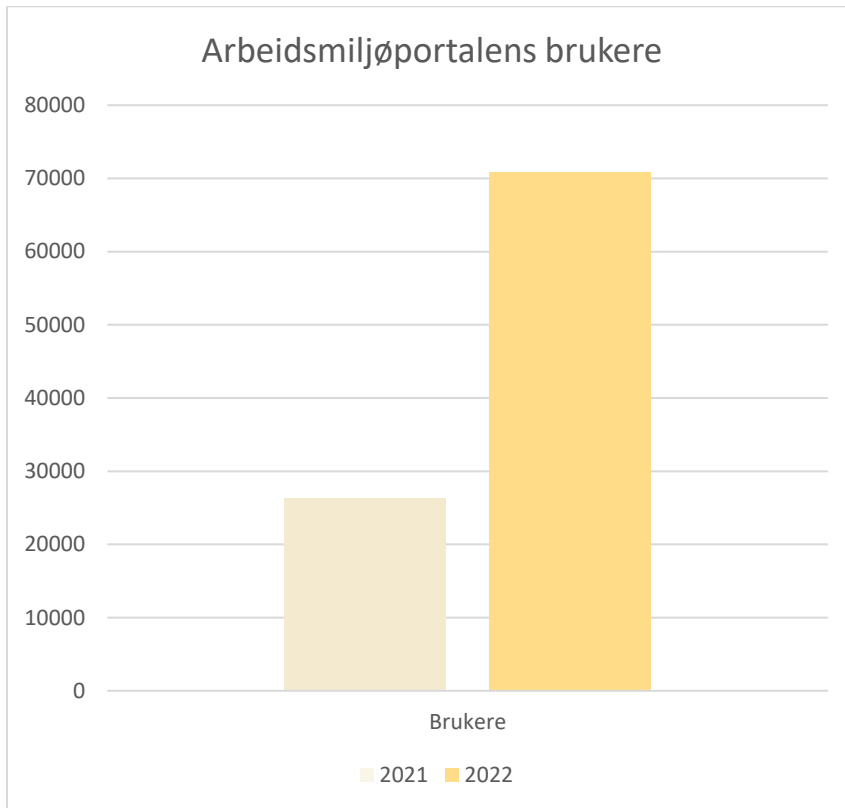
I 2022 utviklet vi nye bransjer til portalen, basert på datagrunnlag fra STAMI, NOA-data, forbedringspotensial for bransjen og anbefalingene til arbeidslivets parter som også ble forankret i referansegruppemøtet med partene i november/desember 2021. Før innlevering av denne rapporten, tilbyr Arbeidsmiljøportalen bransjerettede verktøy for 19 ulike bransjer. Vi gjennomførte også, i 2022, en etatsfelles kampanje rettet mot 12 ulike bransjer i Arbeidsmiljøportalen, med formål å gjøre portalen mer kjent for dem. Gjennom sosiale medier og bransjespesifikke medier har vi fått god respons på kampanjene. Vi har fått over 7,4 million visninger, med nesten 100 000 klikk inn mot portalen. Kampanjen har også vært en bidragsyter til samarbeid på tvers av etatene. I 2023 er det planlagt kampanjer for 12 bransjer til, der fokuset blir på de nye bransjene som lanseres på portalen i løpet av året og de, av de eksisterende bransjene, hvor det ikke ennå har blitt gjennomført en kampanjesatsing.

I 2022 har bedriftshelsetjenesten (BHT) sin rolle i det forebyggende og kunnskapsbaserte arbeidsmiljøarbeidet også blitt bedre synliggjort på Arbeidsmiljøportalen. BHT er i kommunikasjonsgrunnlaget til satsingen definert som en av hovedmålgruppene. Det er også et av de viktigste tiltakene i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, både for myndighetene og for virksomhetene. BHT sin rolle og mandat i det forebyggende arbeidshelse, arbeidsmiljø og sikkerhetsarbeidet ble tydeliggjort med forskriftsendringer 1.1.23. På Arbeidsmiljøportalen har det blitt mer synlig hvilke bransjer som er pålagt en BHT, og at plikten er utløst av risikoforholdene i virksomheten. På Arbeidsmiljøportalen er det også nå mulig å lese mer om hva bedriftshelsetjenesten skal bistå med i virksomheten. I Arbeidsmiljøloven er de en målgruppe å jobbe mot og gjennom, og når vi får BHT til å jobbe med Arbeidsmiljøportalens verktøy og bransjesider, jobber de mer kunnskapsbasert og tettere på det som utløser risiko. Det betyr at de også jobber tettere opp mot det som utløser plikten til å knytte seg til en BHT, og gjennom det jobber BHT mer med kjerneoppgavene og ikke tilleggsoppgavene. Dette kommer i tillegg til øvrig BHT-relevant informasjon både hos Arbeidstilsynet og STAMI.

Pandemi-inngangen på året føles som forhistorie, men preget igangsettelse av arbeid og ikke minst muligheten for direkte dialog på virksomhetsnivå og utviklingen av nye bransjer i Arbeidsmiljøportalen. Dette er spesielt synlig, som tidligere nevnt, i bransjen "leverandørindustrien til olje og gass", hvor tilgangsbegrensningene ble opprettholdt, noe som medførte forsinkelse på bransjen. Selve produksjonsarbeidet på de andre bransjene ble da utsatt til senvinteren/tidlig vår. Når det er sagt, ble petroleumsbransjen levert som første bransje, og etatene har arbeidet godt og gjennomgående i 2022 og hentet inn forsinkelsene grunnet pandemi og levert i tråd med målsetning, opp mot hva som er forankret med partene i arbeidslivet, og forventning fra styrende myndigheter.

Arbeidsmiljøportalen har vært en av de viktigste virkemidlene for vår utadrettede markedsføring og veiledning. Alle etatene har brukt portalen og dens verktøy som en del av sin informasjons-

formidlings-, veivising og veiledningsaktivitet. Dette har vært med på å bidra til den store økningen vi har sett på antall brukere på portalen. I 2022 var til sammen 70863 unike brukere inne på portalen. Dette er godt over en dobling av antall brukere fra 2021.



Økningen av brukere viser at våre markedsføringskampanjer, og fokus på portalen i vår utadrettede veiledning, har fungert.

Arbeidsmiljøsatsingen videre fremover

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

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

Her er det et betydelig potensial for norske virksomheter, siden arbeidsmiljø handler om arbeidet.

2022 har vært det første tilnærmede normalåret for Arbeidsmiljøsatsingen, og det er gjort mye god jobb med å få ut informasjon til virksomhetene. I november 2022 ble regjeringen og partene i arbeidslivet enige om en forlengelse av nåværende IA-avtale. De to neste årene med nåværende IA-avtale, gjør det mulig å nå ut med Arbeidsmiljøsatsingen til flere bransjer og virksomheter og ikke minst bygge videre på den interessen som satsingen har møtt i arbeidslivet etter pandemien.

Det er etablert et sterkt samarbeid mellom etatene, og mellom etatene og partene. Etatene har i 2022 nådd ut med budskapet i satsingen på stadig flere arenaer og etterspørselen etter innlegg og deltagelse på seminarer og konferanser er også økende. Bruken av Arbeidsmiljøportalens og

verktøyene som inngår i satsingen øker også markant, og etatene får gode tilbakemeldinger fra brukere av verktøy og portal. Det er tydelig at det er stor interesse for å jobbe mer kunnskapsbasert med forebyggende arbeidsmiljøarbeid ute i mange virksomheter, og at potensialet er stort for å nå ut til enda flere virksomheter og bransjer de neste årene.

I 2022 ble det for første gang gjennomført informasjonskampanjer for Arbeidsmiljøets satsingen, dette har vært viktig for å nå ut med budskapet og planlegges videreført i 2023. Verktøyene i satsingen videreutvikles også basert på brukernes behov og kunnskapsunderlaget i satsingen; i 2022 ble Arbeidsmiljøhjelpen videreutviklet og i 2023 vil Nye Noa+ bli tilgjengelig på portalen. NOA vil dessuten bli utvidet til 40 bransjer, noe som gjør det mulig å utvide verktøyene En bra dag på jobb og Arbeidsmiljøhjelpen samt bransjesidene på Arbeidsmiljøportalen til 40 bransjer.

Samarbeidet mellom etatene og mellom etatene og partene blir stadig tettere, og gjør at vi sammen når mye bredere ut enn hva vi hadde lyktes med alene. Partene har bidratt til at vi har kunnet etablerte bransjegrupper for bransjene det skal utvikles verktøy for i 2023, dette gir oss store muligheter for å være målrettet i utviklingen og for å sammen nå ut til bransjene. Vi setter også sterkere vekt på lokal tilstedeværelse sammen med partene, for å sikre lokal forankring i hele landet.

Agenda Kaupangs sluttevaluering av Arbeidsmiljøets satsingen er ikke ferdigstilt, men som en del av evalueringen gjennomføres det en lederundersøkelse mot statlig, kommunal og privat sektor, som skal undersøke gjennomslaget til satsingen. Etatene anbefaler at den tilsvarende undersøkelse gjennomføres mot slutten av 2024, for å avdekke arbeidsmiljøets satsingens gjennomslag etter tre normale driftsår.

Ved utgangen av 2021 sto Arbeidsmiljøets satsingen på hoppkanten etter to år med korona, ett år etter ser vi at hoppkanten er forlatt og satsingen lykkes stadig bedre med å nå ut med budskap og verktøy til norsk arbeidsliv.