



inkluderende arbeidsliv

ARBEIDSMILJØSATSINGEN 2025

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

Dato: 15.03.2026

Innhold

Sammendrag.....	3
Innledning.....	5
Arbeidslivet: IA-avtalen	6
Resultat av Arbeidsmiljøsatsingen i 2025	7
Status og videre plan for den enkelte etat	9
STAMI	9
Systematiske kunnskapsoppsummeringer	10
Nye sykefraværprofiler fra STAMI	10
Arbeidsmiljørådet.....	11
Styrket formidling og økt synlighet	11
STAMIs øvrige kunnskapsproduksjon av betydning for arbeidsmiljøsatsingen	11
Arbeidstilsynet	12
Tilsyn	13
Veivisning	13
Arbeidstilsynet.no	14
Nav.....	16
Økt aktivitet.....	16
Digitale IA-tjenester.....	17
Nav kontaktsenter.....	17
Samarbeid med Arbeidstilsynet og partene	17
Havindustritilsynet.....	18
Veivisning	18
Tilsyn	19
Erfaringer	19
Samarbeid i Arbeidsmiljøsatsingen.....	20
Samarbeid med bransjeprogrammene	20
Idébanken.....	21
Utvikling av ny nettside	21
Bruk og nytteverdi av eksisterende nettside	21
Arbeidsmiljøportalen	22
Verktøyene på Arbeidsmiljøportalen	23
Arbeidsmiljøhjelpen	23
En bra dag på jobb.....	25
NOA+.....	26
Topp-5 bransjer i 2025.....	26
Avslutning.....	27

Sammendrag

Etatene skal innen 15. mars 2026 utarbeide en felles rapport hvor de redegjør for status og videre planer i arbeidet med arbeidsmiljøsatsingen. Rapporten skal beskrive den samlede innsatsen og hver etats bidrag inn i arbeidet. Dette kommer fram i alle etatenes tildelingsbrev, og Arbeidstilsynet har ansvar for koordinering og utarbeidelse av en felles årsrapport. Denne rapporten svarer ut dette oppdraget, for STAMI, Nav, Havindustritilsynet og Arbeidstilsynet.

Den forrige IA-avtalen beskrev 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». Intensjonsavtalen om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen) viser til at dette arbeidet skal intensiveres for at flere skal ta verktøyene, virkemidlene og kunnskapsgrunnlaget i bruk. Her har partene i arbeidslivet en sentral rolle for å spre kunnskap om og motivere til bruk av Arbeidsmiljøportalen og virkemidlene i Arbeidsmiljøsatsingen. Etatenes aktivitet har hatt som formål å øke kunnskapen om forebyggende arbeidsmiljøarbeid ute blant virksomhetene.

Arbeidsmiljøsatsingen som helhet, gjennom 6 år, har bidratt til å spre kunnskap og verktøy ut til virksomhetene. Arbeidsmiljøsatsingen i 2025 har vært preget av videreføring av etablerte tiltak, styrket samarbeid mellom partene og etatene, samt økt regional aktivitet. Samlet sett viser året 2025 en positiv utvikling både i omfang og deltakelse.

Det er nå samlet 32 bransjer på Arbeidsmiljøportalen.no. Gjennom kunnskapsbaserte verktøy og faktasider får virksomheter innsikt i hvordan man skal jobbe med arbeidsmiljøet sitt, og hva man bør prioritere. Jobben ligger nå i utviklingen av flere bransjer, men også styrking av eksisterende innhold. Gjennom de siste årene merker vi en økning i forståelsen av hva Arbeidsmiljø er, nemlig hvordan vi organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Og etatene arbeider nå med å styrke kunnskapsgrunnlaget, men også veivise virksomhetene i hvordan jobbe kunnskapsbasert med sitt arbeidsmiljø.

Vi ser en tydelig vekst i bruken av både Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy. Samtidig endrer den raske utviklingen innen KI hvordan brukere finner, vurderer og tar i bruk arbeidsmiljøkunnskap.

Dette er en utvikling vi er midt i, og konturene er ikke fullt ut klare. Likevel mener vi det er avgjørende at vår kunnskap gjøres tilgjengelig på plattformer og i kanaler med høy troverdighet, slik at avsender og innhold samlet oppfattes som kvalitetssikrede kilder, også for ulike KI-systemer. Slik kan virksomhetet med ledere, tillitsvalgte og

verneombud, som først søker via KI, i større grad ledes til fakta, kunnskap og verktøy som faktisk styrker deres eget arbeidsmiljøarbeid.

Etatene samarbeider tett med bransjeprogrammene og partene i arbeidslivet for å sikre en helhetlig og kunnskapsbasert innsats i arbeidsmiljøetsatsingen. Den nye IA-avtalen legger til rette for at bransjeprogrammene i større grad skal formidle og ta i bruk eksisterende kunnskap og verktøy i egne bransjer. I 2025 har arbeidet blant annet vært rettet mot etablering av nye bransjeprogram og utvikling av en felles kommunikasjonsplan for å styrke samordning og gjennomslag. Målet er bedre enhetlighet i budskap og tettere samarbeid mellom arbeidsmiljøetsatsningen og bransjeprogrammene, slik at kunnskapen når bredere ut og får større effekt. Samlet gir dette et bedre grunnlag for å spre kunnskap bredt og bidra til et mer forebyggende og bærekraftig arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene.

Den nye IA-avtalen tydeliggjør behovet for økt synlighet og mer effektiv formidling av kunnskapsbasert arbeidsmiljøforebygging. For å nå flere virksomheter er etatene avhengige av tett samarbeid med bransjeprogrammene og partene i arbeidslivet, og av å bruke deres kanaler og nettverk mer aktivt. Den felles kommunikasjonsplanen for 2026 skal bidra til å styrke samordning, øke rekkevidden og omsette felles ambisjoner til konkret handling til beste for virksomheter, ledere, tillitsvalgte og verneombud.

Innledning

IA-avtalen "Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet 2025 – 2028", har som målsetting å redusere sykefraværet og forhindre frafall. Dette gjøres gjennom å opprettholde ambisjonene fra forrige IA-avtale om sykefraværsreduksjon og samtidig også etablere kraftigere tiltak. Arbeidsmiljøsatsingen er et av de grunnleggende virkemidlene i dette arbeidet. Etatenes arbeid speiler denne inngangen, og vår aktivitet har hatt som formål å øke kunnskapen om forebyggende arbeidsmiljøarbeid ute blant virksomhetene.

Et godt arbeidsmiljø er viktig både for økt inkludering, for sykefraværsforebygging og for å forhindre frafall fra arbeidslivet. Partene og etatene er enige om at styrkingen av det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene, gjennom den forrige avtalen, har vært en riktig satsing og at dette nå må intensiveres:

- Arbeidsmiljøsatsingen skal intensiveres slik at flere tar verktøyene (Arbeidsmiljøportalen, En bra dag på jobb, Arbeidsmiljøhjelpen og NOA+) i bruk ved at partene i arbeidslivet forplikter seg til å spre kunnskap om Arbeidsmiljøportalen og virkemidlene i Arbeidsmiljøsatsingen til sine medlemmer.
- Arbeidsmiljøsatsingen skal bidra til å spre kjennskap om bransjeprogrammene, bl.a. via Arbeidsmiljøportalen.
- Eksisterende bransjeprogram skal formidle og spre aktivitet, tiltak og verktøy for å bedre arbeidsmiljø og lavere sykefravær til resten av sin bransje.
- Både nye og eksisterende bransjeprogram skal styrkes gjennom tettere kobling til arbeidsmiljøsatsingen

Etatene skal innen 15. mars 2026 utarbeide en felles rapport hvor de redegjør for status og videre planer i arbeidet med arbeidsmiljøsatsingen. Rapporten skal beskrive den samlede innsatsen og hver etats bidrag inn i arbeidet. Dette kommer fram i alle etatenes tildelingsbrev, og Arbeidstilsynet har ansvar for koordinering og utarbeidelse av en felles årsrapport. Denne rapporten svarer ut dette oppdraget, for STAMI, Nav, Havindustritilsynet og Arbeidstilsynet.

Arbeidslivet: IA-avtalen

I arbeidet med Arbeidsmiljøsatsingen er det stort behov for økt integrasjon med øvrige aktiviteter og tiltak innenfor IA-arbeidet. Å sikre en god overbygning som bidrar til at alle aktørene trekker i samme retning.

Vi ser med glede at den nye IA-avtalen både trekker frem behovet for økt formidling og synlighet, men ikke minst at den også trekker fram viktigheten av økt samarbeid mellom de ulike satsingsområdene, slik som Bransjeprogrammene og Arbeidsmiljøsatsingen. Det er også gledelig at avtalen tydeliggjør ansvaret som ligger hos hovedorganisasjonene i dette arbeidet. Vi mener det muliggjør større effekt og bedre måloppnåelse over tid.

Gjennom tett samarbeid mellom etatene og partene, felles budskap og innsats kan vi nå bedre ut til virksomhetene med kunnskapsgrunnlaget. Dette vil kreve synlighet på partenes nettsider og i partenes medlemsdialog, arrangementer og opplæring. Ser man på bruken av Arbeidsmiljøportalen og verktøyene, så er det få brukere som i dag finner veien fra partene og bransjeprogrammene.

Vi tror at grepet med å etablere en felles kommunikasjonsplan, som alle aktørene samlet og hver for seg kan forplikte seg til og bruke inn i eget arbeid er viktig. En kommunikasjonsplan bidrar til å gi en felles, forankret og tydelig kommunikasjon. En formidling som sterkt skal bidra til økt kjennskap til kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid og over tid praktisk handling på virksomhetsnivået.

Dette gir oss gode muligheter til å nettopp oppnå måloppnåelse over tid. Det i kombinasjon med at partene tar ansvar for opplæring i kunnskapsbasert, forebyggende arbeidsmiljøarbeid hos sine ledere og tillitsvalgte, gir etatene gode forhåpninger.

I dette arbeidet er det vesentlig at kommunikasjonen bidrar til større forståelse for verdien av å jobbe kunnskaps- og behovsorientert, både på kort og lang sikt. I tillegg skal den bidra til økt bruk av Arbeidsmiljøportalen, og de kunnskapsbaserte arbeidsmiljøverktøyene; En bra dag på jobb, Arbeidsmiljøhjelpen og NOA+ på virksomhetsnivå.

Vi er også overbeviste om at det å samtidig øke kjennskapen til bransjeprogrammene og deres arbeid vil kunne styrke arbeidet i de mest utsatte bransjene hvor behovene er størst. Vi ser frem til et godt og tydelig samarbeid med bransjeprogrammene, og at de også tar tydeligere eierskap til kunnskapsgrunnlaget og de kunnskapsbaserte verktøyene fra Arbeidsmiljøsatsingen.

Nettopp for å skape synergier mellom Arbeidsmiljøsatsingen, bransjeprogrammene, og formidlings- og kommunikasjonsinnsatsene til alle aktørene i IA-arbeidet.

Resultat av Arbeidsmiljøsatsingen i 2025

Arbeidsmiljøsatsingen som helhet, gjennom 6 år, har bidratt til å spre kunnskap og verktøy ut til virksomhetene. Arbeidsmiljøsatsingen i 2025 har vært preget av videreføring av etablerte tiltak, styrket samarbeid mellom partene og etatene, samt økt regional aktivitet. Samlet sett viser året en positiv utvikling både i omfang og deltakelse.

Det er nå samlet 32 bransjer på Arbeidsmiljøportalen.no. Gjennom kunnskapsbaserte verktøy og faktasider får virksomheter bransjerettet innsikt i hvordan man skal jobbe med arbeidsmiljøet sitt, og hva man bør prioritere. Jobben ligger nå i utviklingen av flere bransjer, men også styrking av eksisterende innhold. Samtidig vil økt oppmerksomhet rettes mot formidling, synlighet og tilgjengeliggjøring av ressursene. For at satsingen skal gi ønsket effekt, er det avgjørende at verktøyene og kunnskapsgrunnlaget tas aktivt i bruk ute i virksomhetene. Derfor er den nye kommunikasjonsplattformen som er utarbeidet mellom partene og etatene en nøkkel for Arbeidsmiljøsatsingens videre suksess.

Etatene har stor rekkevidde med verktøyene og kunnskapsgrunnlaget til Arbeidsmiljøsatsingen. I tillegg til Arbeidsmiljøportalen.no spiller etatenes egne nettsider en viktig rolle for å nå virksomhetene. Nettsidene og temasider fungerer som direkte kanaler for veivisning, verktøy og forskningsbasert kunnskap. Disse sidene kompletterer Arbeidsmiljøportalen ved å tilby bransje- og målgruppe-spesifikt innhold, praktiske verktøy og lenker til temasider som virksomhetene allerede kjenner og stoler på.

Gjennom de siste årene merker vi en økning i forståelsen av hva arbeidsmiljø er, nemlig hvordan vi organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Og etatene Viderefører arbeidet med å styrke kunnskapsgrunnlaget, men også ikke minst veivise virksomhetene i hvordan jobbe kunnskapsbasert med sitt arbeidsmiljø. For å vise det fram har vi i år valgt å ta med noen aktuelle caser for å vise eksempler på arbeidet etatene har gjort:

Eksempel: Hemsedal kommune

Da sykefraværet i Hemsedal kommune nærmet seg 12 prosent mot slutten av 2023, valgte kommunen å gjøre arbeidsmiljø til grunnmuren i sykefraværsarbeidet.

Kommunen orienterte seg i kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid, og valgte å ta i bruk *En bra dag på jobb*. Dette gjorde de i nært samarbeid med Nav Arbeidslivssenter.

På halvannet år ble sykefraværet halvert gjennom målrettet innsats, bred medvirkning og tett oppfølging. Totalt 24 virksomheter i kommunen deltok. Fra barnehager, skoler, sykehjem, hjemmetjeneste, bygg, anlegg og renhold. Ansatte bidro selv til konkrete tiltak som reduserte både fysisk og organisatorisk belastning. Hemsedal kommune ved kommunedirektør Bjarte Reve og fagansvarlig for arbeidsmiljø og sykefravær, Inger Lill Solberg uttrykker at det å jobbe med arbeidsmiljøforebygging ved bruk av et kunnskapsbasert verktøy ga en felles forståelse av hva arbeidsmiljø handler om, styrket

partssamarbeidet og tydeliggjorde ansvar og forventninger. Kommunen har siden 2024 fortsatt å jobbe systematisk med sitt eget arbeidsmiljø.

Resultatet er lavere sykefravær, bedre arbeidsflyt og høyere kvalitet i tjenestene, til nytte for både ansatte og innbyggere.

Case: IA seminarer i Trøndelag

I etterkant av felles IA-seminar i 2024, har de lokale partene og etatene sammen satt i gang et forbedret samarbeid på regionalt nivå. Gjennom tett og god dialog samarbeider vi bedre, for å få kunnskap og verktøy ut på virksomhetsnivå.

Et eksempel på dette samarbeidet er at i 2025 gjennomførte IA-rådet i Trøndelag tre fysiske IA-seminarer og en serie med tre IA-nettmøter. Seminarene samlet ledere, tillitsvalgte og verneombud, og hadde som mål å styrke kunnskapen om hvordan virksomheter kan arbeide systematisk med arbeidsmiljø og sykefraværsoppfølging i tråd med IA-avtalen.

På seminarene presenterte partene bak IA-avtalen betydningen av avtalen og samarbeidet i arbeidslivet. Arbeidstilsynet viste hvordan virksomheter kan arbeide praktisk med arbeidsmiljøet ved hjelp av verktøy fra Arbeidsmiljøportalen, mens NAV delte erfaringer om hvordan partssamarbeid kan fungere i praksis.

I etterkant av de fysiske samlingene ble det arrangert tre digitale IA-nettmøter med temaene partssamarbeid, arbeidsmiljøarbeid og sykefraværsoppfølging. Nettmøtene bygget videre på innholdet fra seminarene og ga deltakerne mulighet til å gå mer i dybden på temaene. Kombinasjonen av fysiske og digitale møteplasser gjorde det lettere for flere å delta og bidro til økt refleksjon om hvordan kunnskapen kan tas i bruk i egen virksomhet.

Tilbakemeldingene fra deltakerne var gode, og mange opplevde seminarene og nettmøtene som nyttige og lærerike, med potensial til å bidra til endringer i praksis i egen virksomhet.

Case: Nittedal Kommune

Fra 2023 til 2025 har Arbeidstilsynet prioritert forebygging av vold og trusler i skolen. Gjennom veivisning og tilsyn har vi skapt økt kompetanse på forebygging og systematisk tilnærming.

November 2023 hadde Arbeidstilsynet tilsyn på en skole i Nittedal kommune. Tilsynet viste svakheter i skolens rutiner for å forebygge og håndtere vold og trusler; opplæringen var mangelfull, verneombudene for få og planverket for vagt. Sju pålegg krevde handling, og de neste 18 månedene ble en intens periode med endringer og forbedringer.

Tilsynet resulterte i en gjennomgang og forbedring av rutiner og retningslinjer for håndtering av vold og trusler i hele Nittedal kommune. Gjennom bredt samarbeid og felles prosesser fikk skolesektoren et løft. De gjennomførte Arbeidstilsynets e-læring om

vold og trusler og deltok i tillegg på to veivisningssamlinger sammen med Arbeidstilsynet. Det ble også bygget opp et kompetansemiljø for opplæring og øvelse, og utarbeidet en kommunal handlingsplan for håndtering av vold og trusler.

Systematiske ROS-analyser og STAMIs verktøy «En bra dag på jobb» ble tatt i bruk på tvers av skoler og avdelinger, med mål om å bygge felles språk, styrke fellesskapet og omgjøre rutiner til en helhetlig og levende praksis. Nå står debrief, kollegastøtte og erfaringsdeling sentralt – tiltak som skal sørge for at ingen står alene når utfordringene oppstår. Slik har Nittedal snudd tilsyn på en skole til kollektiv styrke og systematisk utvikling.

Status og videre plan for den enkelte etat

STAMI

I 2025 har STAMIs hoveddel i Arbeidsmiljøsatsingen vært todelt; sikre kunnskapsutviklingen og produksjonen av kunnskapsbaserte verktøy, og å øke synligheten av og tilgjengeligheten til kunnskapen og våre verktøy. I tillegg har STAMI hatt mye jobb med oppspillene til ny IA-avtale, med deltakelse inn i det partssammensatte arbeidsgruppene under AID.

I tilknytning til den nye IA-avtalen fikk STAMI to nye oppdrag i 2025. Disse oppdragene er:

1. Å etablere en felles kommunikasjonsplan for Arbeidsmiljøsatsingen og bransjeprogrammene
2. Etablere et Koordineringsmøte mellom Arbeidsmiljøsatsingen og bransjeprogrammene

Utarbeidelse av underlag, forståelse av mandat og forberedelser til etableringen av arbeidet rundt disse oppdragene har også vært viktig å kartlegge, og en betydningsfull del av Arbeidsmiljøsatsingsarbeidet i 2025.

Det første oppdraget fikk STAMI i fellesskap med Arbeidstilsynet. Et oppdrag hvor etatene helt naturlig også har inkludert NAV og Havindustritilsynet i forarbeidene og ferdigstillelse av oppspill til en felles kommunikasjonsplan.

Det andre oppdraget fikk STAMI alene. Dette vil ha oppstart i 2026, når både den felles kommunikasjonsplanen og bransjekartleggingene er vedtatt og igangsatt.

I Arbeidsmiljøsatsingen og koordineringen av denne, deltar STAMI aktivt. Både i samarbeidsmøtene med de øvrige etatene og hovedorganisasjonene og de underliggende råd og arbeidsgrupper. Eksempelvis Arbeidsmiljøportalens redaksjonsråd, samt arbeidet med å koordinere samarbeidet mellom bransje- og

virksomhetsrepresentanter og etatene gjennom bransjedialogmøtene. STAMIs kunnskapsbaserte verktøy En bra dag på jobb og NOA+ omtales lenger ned i rapporten.

Systematiske kunnskapsoppsummeringer

STAMIs enhet for systematiske kunnskapsoppsummeringer (ESKO) publiserte i 2025 tre kunnskapsoppsummeringer. Disse tre omhandlet helsearbeidere, arbeidstakere som har falt ut og deres gjeninnsettelse i arbeid, samt arbeidstid og ulykker:

- Education and training interventions for healthcare workers to prevent sexual harassment. **Cochrane Database of Systematic Reviews** 2025, Dalsbø, t., et.al. [Education and training interventions for healthcare workers to prevent sexual harassment - STAMI](#)
- Mental health effects of unemployment and re-employment: a systematic review and meta- analysis of longitudinal studies. **Occupational & Environmental Medicine** 2025, Sterud, T., et.al. [Mental health effects of unemployment and re-employment: a systematic review and meta-analysis of longitudinal studies](#)
- Association of non-standard working time arrangements with safety incidents: a systematic review. **BMJ Open**. 2025. Moen, L.V., et al. [Association of non-standard working time arrangements with safety incidents: a systematic review - STAMI](#)

Gjennom året fortsatte arbeidet med tre oppsummeringer: En systematisk kunnskapsoppsummering om biphasic sleep, en rapport om unge og psykisk helse og en systematisk kunnskapsoppsummering om vold mot lærere. Disse ventes publisert i 2026.

Nye sykefraværsp profiler fra STAMI

Som en del av utviklingen av våre overvåkingssider, altså vår arbeidsmiljøstatistikk, har STAMI i 2025 lansert sykefraværsp profiler og bakgrunnsprofiler på alle bransjer, også de som har NOA+ arbeidsmiljøprofiler.

Sykefraværsp profilene øker kunnskapen om hvordan de forskjellige bransjers sykefravær uttrykker seg, og bidrar til å bygge kunnskapen om hva det arbeidsrelaterte sykefraværet har sammenheng med-, og hva det kan føre til. Disse sykefraværsp profilene forsterker NOA+ både som et faktaverktøy og som et kunnskapsbasert verktøy som kan brukes i det kunnskapsbaserte forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

Nytt kurstilbud fra STAMI – rettet mot virksomhetene

I 2025 etablerte STAMI et heldags kurstilbud med praktisk opplæring i arbeid med STAMIs arbeidsmiljøstatistikk NOA, arbeidsmiljøprofilen, verktøyet NOA+ og En bra dag på jobb. Kurset er rettet mot virksomhetsnivået i Norge. Kurset ble gjennomført fire ganger i 2025 og er nå et etablert og fast tilbud fra STAMI. I 2026 vil kurset også tilbys på andre fysiske lokasjoner enn på STAMI i Oslo. Blant annet i Nord Norge.

Dette kurset «Hvordan forbedre arbeidsmiljøet med kunnskapsbaserte verktøy?» er et kurs som setter forskningsbasert kunnskap og arbeidsmiljøstatistikk i hovedsetet.

Deltakerne lærer seg å jobbe kunnskapsbasert i praksis, og får innsikt i både arbeidsmiljøstatistikken fra NOA ved STAMI, bruke NOA+, samt anvende En bra dag på jobb i praksis og som prosessveiledere.

Arbeidsmiljørådet

Podkasten Arbeidsmiljørådet ble utviklet for å formidle forskningsbasert kunnskap under Arbeidsmiljøsetsatsingen. Den består nå av 11 episoder.

I 2025 produserte STAMI, grunnet permisjoner, kun en episode om hvordan arbeidsmiljøet påvirker helse – herunder kvinnearbeidshelse. Totalt hadde podkasten i underkant av 3500 avspillinger i 2025.

Styrket formidling og økt synlighet

For å spre kunnskap bredt bruker STAMI alle sine kanaler, inkludert kurs og undervisning. Vi opplever en økning i antall forespørsler om foredrag om å jobbe kunnskapsbasert med arbeidsmiljø. Både fra bransjer, fagforeninger og medlemsorganisasjoner, samt også direkte fra virksomheter.

I tillegg har alle STAMIs kurs i 2025 hatt fokus på kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid og forebygging. I 2025 gjennomførte STAMI flere flerdagerskurs for bedriftshelsetjenesten (BHT) og leger i spesialisering innen arbeidsmedisin (LIS). Hvor forebygging og arbeidsmiljø var sentrale temaer. I tillegg har STAMI, som informert om over, også etablert nye og tilpassede kurstilbud rettet mot arbeidsplassene.

STAMI har gjennom teamet som jobber med En bra dag på jobb også holdt over 70 arbeidsmiljørelaterte foredrag og opplæringsseminarer rundt om i landet. Disse har vært rettet mot både nye og etablerte bransjer i Arbeidsmiljøsetsatsingen, med hovedfokus på En bra dag på jobb og NOA+.

Som et ledd i å øke synligheten til de kunnskapsbaserte verktøyene fra STAMI har instituttet i 2025 jobbet mer strategisk med å bygge og formidle suksess-historier fra virksomhetene selv. Både de som bidrar til å utvikle verktøyene våre, men også de som har brukt verktøyene løpende i sitt eget arbeidsmiljøarbeid.

Som forskningsinstitutt har STAMI likevel begrensede ressurser til kommunikasjon og formidling. Derfor er det viktig å utnytte instituttets troverdighet og ekspertise for å spre kunnskapen videre. Gjennom samarbeid med bedriftshelsetjenesten, vernetjenesten og bransjeorganisasjoner kan disse fungere som ambassadører for å sikre økt synlighet og bruk av forskningen.

STAMIs øvrige kunnskapsproduksjon av betydning for arbeidsmiljøsetsatsingen

STAMI har vært representert i den overordnede koordineringsgruppen for IA-avtalen, der arbeidslivets parter deltar på strategisk nivå.

STAMI har i 2025 hatt ansvar for å utvikle arbeidsmiljødelen av FoU-programmet og fulgt opp tildelte midler og prosjekter for Nav. Instituttet har også deltatt på Navs FoU-

konferanse for å presentere status på arbeidet. STAMI er siden 2025 programeier i FoU-programmet.

I 2025 ble også STAMIs «Virksomhetsundersøkelse» lansert og oppstartet. Dette er en virksomhetsnær kartlegging som ventelig vil bidra med mye og god informasjon inn i IA-arbeidet fremover.

STAMI har også hatt flere forskningsprosjekter direkte knyttet til IA-arbeidet, sykefravær, frafall og inkludering. Disse har blant annet sett på: Effekter av den forrige IA-avtalen, Arbeidsmiljøforhold i hjemmetjenesten, tiltak for å holde eldre arbeidstakere lenger i jobb og psykiske helseeffekter av arbeid. En full oversikt gjenfinnes i STAMIs årsrapport for 2025.

Case fra STAMI: En tidlig bruker i transportsektoren

GF Logistikk var blant de aller første som tok i bruk En bra dag på jobb da det ble lansert for transport- og logistikkbransjen. Med bred deltakelse fra ledelse, tillitsvalgte, verneombud og ansatte brukte virksomheten verktøyet aktivt til å jobbe med bransjespesifikke utfordringer som skiftarbeid, fysisk belastning og samhandling. Arbeidet resulterte i tydeligere roller, bedre kommunikasjon og sterkere samarbeid, samt økt yrkesstolthet og en mer inkluderende kultur. Tiltakene er i organisasjonen fulgt opp over tid og har gitt varige forbedringer i både arbeidsmiljø, stemning og sosialt miljø på jobb.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har en sentral rolle i Arbeidsmiljøsatsingen. I henhold til IA-avtalen og etatens tildelingsbrev, har Arbeidstilsynet i 2025 gjennomført målrettet veivisning, formidlet arbeidsmiljøets budskap og kunnskapsgrunnlag, i mange ulike arenaer og kanaler. Som nevnt tidligere i rapporten har Arbeidstilsynet sammen med STAMI hatt et hovedansvar for å etablere en felles kommunikasjonsplan for Arbeidsmiljøets satsingen og bransjeprogrammene, og har jobbet sammen med Nav, Havtil og partene i arbeidslivet om dette. Gjennom målrettet og bransjetilpasset veivisning, har Arbeidstilsynet nådd bredt ut til målgruppen for satsingen, nemlig virksomhetene. Vi har vært synlig og til stede på relevante arenaer for forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidstilsynet har fokusert hovedandelen av sin utadrettede veivisning mot temaene og kunnskapsgrunnlaget i Arbeidsmiljøets satsingen. Gjennom vår veivisning har vi blant annet lagt vekt på:

- Risikoforhold og utfordringer i prioriterte bransjer, og sammenhengen mellom faktorer som påvirker arbeidsmiljøet og sykefravær
- Basert på den nasjonale overvåkingen av arbeidsmiljø og helse fra STAMI
- Psykososialt arbeidsmiljø, og endring i Arbeidsmiljølovens krav fra 2026
- Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, og hvordan den kan brukes i det forebyggende HMS-arbeidet og utvikling av arbeidsmiljøet i virksomhetene.

Arbeidstilsynet har jobbet ut mot et bredt utvalg målgrupper, deriblant ulike roller på arbeidsplassen, som ledere, verneombud, tillitsvalgte og HR/HMS-ansvarlige. I tillegg veileder og samarbeider vi med bedriftshelsetjenestene. BHT skal bistå virksomhetene med å jobbe systematisk og forebyggende i sitt HMS-arbeid, og er derfor en viktig samarbeidspartner for Arbeidstilsynet.

Tilsyn

Arbeidsmiljøsatsingen er en integrert del av Arbeidstilsynets virke. Tilsyn er Arbeidstilsynets viktigste virkemiddel for å kontrollere at arbeidsgiver, sammen med sine ansatte, jobber forebyggende for å sikre at arbeidstakerne ikke blir skadet eller syk av jobben. Arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager er de to vanligste årsakene til sykefravær og frafall fra arbeidslivet i Norge, og er et viktig tema for tilsyn.

Arbeidstilsynet gjennomførte 2 365 tilsyn med denne prioriteringen i 2025. Fra våre tilsyn erfarer vi at virksomhetene får flest brudd på manglende bruk av bedriftshelsetjeneste og manglende kartlegging, risikovurdering og tiltak. Vi har gitt en eller flere reaksjoner i 74 prosent av tilsynene. Dette viser at det er stort potensial for norske virksomheter å jobbe bedre forebyggende.

Veivisning

I 2025 har Arbeidstilsynets veivisning på arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager vært tett knyttet til arbeidsmiljøsatsningen.

Arbeidsmiljøsatsningens kunnskapsgrunnlag har vært sentral i våre veivisningssaktiviteter som har bestått av webinar, veivisningsseminar, nettmøter, innlegg og foredrag. I 2025 har vi veiledet mer, og nådd flere enn noen gang tidligere. Totalt har vi hatt over 48 000 deltagere, der i underkant av 9 000 har deltatt fysisk og nær 40 000 digitalt. I tillegg har vi hatt 17 stands på forskjellige arenaer, der det totalt var over 50 000 deltagere. Dette er et resultat av langsiktig planlegging. I all hovedsak har veivisningen rettet seg mot de prioriterte målgruppene/ bransjene. Basert på risiko og type behov har vi prioritert veivisning av helseforetak/sykehus, byggevirksomheter, skoler, sykehjem/pleie og omsorg, og hjemmetjeneste. I all hovedsak har veivisningen rettet seg mot de prioriterte målgruppene/bransjene, og vi mener derfor at vi har lyktes med å rette innsatsen der det er behov og hvor målgruppen er mottakelige for veivisning. De prioriterte bransjene spiller bransjeprogrammene.

Vi har de siste årene opplevd i økende grad en etterspørsel av Arbeidstilsynet som kunnskapsaktør, og ønske om at vi bidrar til faglig veivisning for godt og systematisk arbeid med arbeidsmiljøet. Over 100 av våre aktiviteter er gjort i samarbeid med partene i arbeidslivet. Disse har bestått av innlegg på deres konferanser, fellesarrangementer, samarbeidsforumer og deltakelse fra partene i Arbeidstilsynets nettmøter og webinar. Vi samarbeider tett med partene og de andre etatene, og mange av våre aktiviteter er sammen med disse.

Arbeidstilsynet.no

Arbeidstilsynet.no er en viktig informasjonskilde for arbeid med arbeidsmiljø og inkluderende arbeidsliv. Gjennom våre nettsider får brukerne innsikt og informasjon de kan bruke i egen virksomhet. I mars 2025 gikk vi over til ny tracking av besøkene og besøkstallene før/etter dette er derfor ikke direkte sammenlignbare fra tidligere år. Uansett ser vi høy trafikk på våre temasider på Arbeidstilsynet.no. Vi ser en tydelig økning på [temaside for psykososialt arbeidsmiljø](#), i tråd med vår prioritering på veiledning og presisering i regelverket. Analyser av brukeratferd på våre prioriterte nettsider relatert til muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2025, viser at sidene tilbyr god veiledning. Hele 87 prosent av respondentene oppgir at de finner det de lurer på. Totalt sett har disse sidene nesten 93 000 besøk, noe som indikerer at dette er relevante temaer som opptar mange, og at vi er en viktig kilde til kunnskap. Arbeidstilsynet ser gjennom økt søkelyst på psykososialt arbeidsmiljø og regelverksendringene at virksomhetene oppsøker oss for veiledning, både gjennom våre nettsider og forespørsler.

E-læring

En suksesshistorie fra 2025 er vårt arbeid med E-læring og vår E-læringsplattform: [E-læringsplattform: Arbeidstilsynet](#). E-læringene er åpen for alle. I løpet av året har økningen vært enormt i antall brukere som har benyttet e-læringene vi har utviklet, fra rundt 1 500 i 2024 til over 31 000 i 2025. Gjennom E-læring får brukerne inngående gjennomgang av tematikk, og får også praktiske oppgaver. To av E-læringene er laget i samarbeid med YS og UNIO, og gir deres medlemmer opplæring i Arbeidsmiljøarbeid og arbeidsmiljøets satsingens verktøy. Annen tematikk er bransjespesifikk kurs i forebygging av vold og trusler og muskel- og skjelettplager. E-læringene får gode tilbakemeldinger fra brukere, og er også brukt i forbindelse med opplæring på arbeidsplasser.

Den store økningen kan skyldes at E-læringene har vært integrert del av veiledningen om vold og trusler mot helse og sosial og undervisning. I tillegg er det sannsynlig at tilsynsaktiviteten og økt synlighet i media, i kombinasjon med økt veiledningsaktivitet, har bidratt til å trekke brukerne inn på nettsidene våre hvor e-læringene ligger.

Tydeliggjøring av regelverk for psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidstilsynet har vært sentral i arbeidet med tydeliggjøring av regelverket innen psykososialt arbeidsmiljø. Vår [rapport fra 2023](#) har vært et av grunnlagene for utbredelse av regelverket.

I 2025 har vi jobbet med planlegging og organisering av Arbeidstilsynets innsats rettet mot psykososialt arbeidsmiljø og regelverksendringene som kom fra 1.1.2026. Vi har etablert samarbeid med partene i arbeidslivet for å lage bransjerettet veiledningsmaterieell for virksomhetene. Dette arbeidet fortsetter i 2026 og er en viktig prioritet.

I 2025 begynte vi allerede arbeidet med veivisning på psykososialt arbeidsmiljø. Vi har selv arrangert flere digitale seminarer og holdt innlegg om psykososialt arbeidsmiljø. Vi

merker stor oppslutning og interessere rundt regelverksendringene, og veileder nå massivt ut for å vise og lære virksomhetene hvordan man skal jobbe godt for å skape et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Vi har gjennom 2025 holdt innlegg for flere parter og fagforbund om regelverksendringer, psykososialt arbeidsmiljø og risikofaktorer som vold og trusler og emosjonelle krav. Vi har også hatt som prioritert å vise sammenhengen mellom hvordan vi organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet, og det psykososiale arbeidsmiljøet. I tråd med ny lov og Arbeidsmiljøloven.

Virkemiddelmidts

I 2025 har vi også hatt et pilotprosjekt der vi testet veivisning og tilsyn i kombinasjon ovenfor den prioriterte bransjen sykehus. Dette er noe vi blir å fortsette med i 2026.

Vi varslet tilsyn i enkelte avdelinger i fire ulike sykehus, og før tilsynet tilbød vi veivisning gjennom tre korte webinarer og et praktisk seminar for enhetsledere, verneombud, hms ansvarlige mfl. Målet var å styrke kunnskap om partsamarbeid, risikovurdering og konkrete tiltak. Etter 2–4 måneder gjennomførte vi tilsyn. Vi erfarer at sykehusene ofte har gode overordnede systemer og rutiner for det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, allikevel finner vi mange brudd ved tilsyn i enkeltenheter. For mange lokale ledere kan det være krevende å prioritere forebyggende arbeidsmiljøarbeid i en travel hverdag, og vi erfarer at en del lokale ledere, verneombud og tillitsvalgte mangler praktisk kunnskap om hvordan de kan jobbe systematisk med forebygging. Vi har derfor prøvd ut en metode som kombinerer veiledning og tilsyn rettet mot denne bransjen.

Veivisningen ble tatt godt imot, men i flere av tilsynene avdekket vi allikevel brudd – særlig mangelfull dokumentasjon av risikovurderinger. Det kan skyldes kort tid mellom veivisning og tilsyn eller at kunnskapen var krevende å omsette i praksis. Inspektørene opplever likevel positiv effekt: «*De skjønner at det de leverer ikke er godt nok ...*» (Øystein Robertsen, inspektør). Forankringen i ledelse og verneombud er også styrket: «*Vi opplever en helt annen forankring i ledelse der vi har tilbudt veivisning først*» (Liliane Slettli, inspektør).

Når tilsynssakene etter hvert avsluttes vil vi samle sykehusene til et oppsummeringsmøte, slik at læringen kan spres til enheter som ikke deltok i denne runden.

Ved å gi de ansvarlige i enhetene praktisk kunnskap om forebyggende arbeidsmiljøarbeid, varsle at vi kommer på tilsyn slik at arbeidet blir prioritert, og følge opp over tid, vil Arbeidstilsynets innsats kunne bidra til et kontinuerlig og kunnskapsbasert forebyggingsarbeid og dermed bedre forebygging av muskel-, skjelett-, og psykiske plager i sykehus.

Nav

IA-oppdraget er et oppdrag for hele Nav. Nav tilbyr tjenester for å forebygge og redusere sykefravær i form av informasjon, veivisning og kunnskapsformidling, selvbetjente digitale tjenester og prosessrettede IA-tjenester. Prioritering av virksomheter og tjenester skjer regionalt.

Verktøyene og kunnskapsgrunnlaget i arbeidsmiljøsatsingen legges til grunn i samarbeidene med virksomhetene, i tillegg til verktøy utviklet i bransjeprogram og andre sentralt utviklede kunnskapsbaserte tiltak. Flere av fylkene/regionene melder om at de aktivt sprer informasjon om arbeidsmiljøportalen og verktøyene som er tilgjengelig.

I eksempelet med Hemsedal kommune, som blant annet tok i bruk verktøyet en bra dag på jobb, ser vi nytten med en koordinert og planmessig innsats, med støtte fra blant annet Nav arbeidslivssenter. I tillegg til en bra dag på jobb, har kommunen gjennomført basisprogram i ledelse, utviklet av bransjeprogrammene tilknyttet NHO-fellesskapet, for ledere, tillitsvalgte og verneombudet. God og tydelig forankring, bred medvirkning og godt partssamarbeid blir trukket frem som suksessfaktorer i kommunens innsats for å redusere sykefraværet.

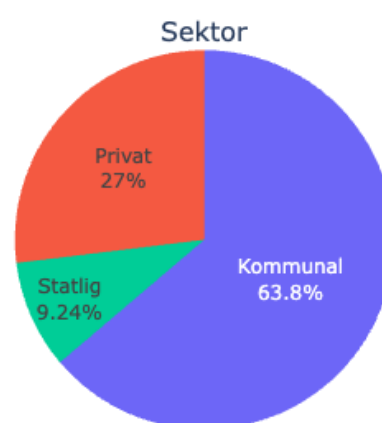
Et annet eksempel er Navs samarbeid med Kriminalomsorgen, som besluttet at alle enheter i organisasjonen skulle gjennomføre En bra dag på jobb innen april 2025. Nav arbeidslivssenter Øst-Viken koordinerte arbeidet på tvers av flere fylker for å sikre en helhetlig og effektiv gjennomføring. Selv om mange virksomheter etterspør støtte i prosessene knyttet til verktøyene i arbeidsmiljøsatsingen, får vi også tilbakemelding om virksomheter som blant annet tar i bruk verktøy fra arbeidsmiljøsatsingen på egenhånd.

Økt aktivitet

I 2025 ble det registrert aktiviteter hos 8 728 ulike virksomheter fra Nav arbeidslivssenter. Dette er en økning på 864 virksomheter fra året før. I 2024 utgjorde tjenestene fra Nav arbeidslivssenter ca. 78 prosent av de totale IA-leveransene.

Barnehage, sykehjem og undervisning er bransjene som oftest har etablert samarbeid med Nav i arbeidet med et mer inkluderende arbeidsliv. Kommunal sektor er den sektoren med størst andel av bistanden fra Nav arbeidslivssenter, og totalt mottar offentlig sektor 73 prosent av IA-leveransene fra Nav.

I rapporteringen fra fylkene til Arbeids- og velferdsdirektoratet fremheves Arbeidsmiljøportalen og kunnskapsgrunnlaget for arbeidsmiljøsatsingen som viktige bidrag til leveranser, kompetanseutvikling, kunnskapsformidling og markedsføring. Samtidig påpeker enkelte fylker at ledere i virksomheter kan oppleve omfanget som



krevende å orientere seg i, og at de digitale ressursene fortsatt er lite kjent ute i virksomhetene.

Digitale IA-tjenester

Selvbetjente digitale tjenester er tilgjengelige for alle virksomheter. På Min side – arbeidsgiver, forebygge fravær (innlogget fra nav.no) ble det i oktober og september 2025 lagt til visning av behovsvurdering, samarbeidsplan og evaluering for virksomheter som er prioritert for bistand i IA-arbeidet. Dette bidrar til forutsigbarhet, transparens og understøtter virksomhetens eierskap til prosessen.

I desember 2025 ble det lagt til en visning av de tre største risikofaktorer for virksomheter i næringsgruppen barnehager på Min side – arbeidsgiver, forebygge fravær (innlogget fra nav.no). Barnehagene fikk også tilgang til direktelenking til fakta om arbeidsmiljøet i barnehage og skolefritidsordning på NOA+, og til verktøyene En bra dag på jobb og Arbeidsmiljøhjelpen. Hensikten er å øke oppmerksomheten på det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, få flere virksomheter til å oppsøke relevant kunnskap og verktøy, og gjennom det styrke virksomhetens evne til selv å jobbe med utvikling av eget arbeidsmiljø for å forebygge og redusere sykefravær og frafall. På sikt vil det bli lagt til tilsvarende visning for flere bransjer.

Nav kontaktsenter

Nav kontaktsenter arbeidsgivertelefonen svarte på 53 723 telefonhenvendelser og 2729 chathenvendelser i 2025, under temaet oppfølging, tilrettelegging og arbeidsmiljø – tastevalg 2: sykefraværsoppfølging. Veivisning i arbeidsmiljøsatsningens budskap og henvisning til verktøyene i satsningen, inngår som del av bistanden når temaet dreier seg om arbeidsmiljø. I en periode våren 2025 ble alle chathenvendelser henvist til telefon. Det er derfor en noe større nedgang i chat-henvendelser enn forventet. Nav opplever en generell nedgang i chathenvendelser på alle områdene Nav kontaktsenter betjener. Noe av forklaringen på dette er at chatboten Frida løser flere henvendelser enn tidligere.

Nav kontaktsenter opplever en generell nedgang på telefonhenvendelser på 7 prosent, samtidig som vi ser en økning i antall henvendelser til arbeidsgivertelefonen tastevalg 2.

Samarbeid med Arbeidstilsynet og partene

I de fylkesvise rapportene i Nav for 2025 viser at flertallet av fylkene/regionene har hatt felles planer og aktiviteter i sammen med Arbeidstilsynet for å øke oppmerksomheten på forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Fysiske samlinger, webinarer og arrangementer i forbindelse med verdensdagen for psykisk helse er eksempler på felles aktiviteter mellom Nav og Arbeidstilsynet.

Nav, STAMI og Arbeidstilsynet gjennomførte i oktober en oppstartsamling for IA-perioden 2025-28 for kontaktpersoner i Nav arbeidslivssenter og Arbeidstilsynet i regionene/fylkene. I etterkant av samlingen er det etablert planer for samarbeid i 2026 i

de aller fleste fylkene/regionene. Det er planlagt samarbeid i flere fylker/regioner i 2026 sammenlignet med 2025.

I halvparten av fylkene/regionene er det etablerte IA-råd, arbeidslivsråd, eller tilsvarende samarbeidsfora mellom partene i arbeidslivet, Nav og Arbeidstilsynet.

Havindustritilsynet

Havtil har i sitt arbeid med arbeidsmiljøatsingen vektlagt betydningen av å jobbe systematisk forebyggende med arbeidsmiljøarbeid for å redusere sykefraværet og forhindre frafall. Gjennom ulike tilsynsaktiviteter har vi fulgt opp hvordan selskap i petroleumsnæringen systematisk arbeider med å forebygge sykdom og skade som følge av arbeidsmiljøforhold. Budskapet i arbeidsmiljøatsingen om at arbeidsmiljø handler om arbeidet, er integrert i våre tilsyns- og veivisningsaktiviteter. Et viktig budskap er at selskapene må se arbeidsmiljøeksponeringer ikke bare enkeltvis, men også vurdere hvordan eksponeringer samlet kan bidra til sykefravær og frafall. Vi har både et sikkerhets- og et helseperspektiv i vår oppfølging, da olje- og gassektoren er forbundet med risiko knyttet til ulykker (inkludert storulykker), i tillegg til utvikling av arbeidsrelaterte helseplager.

Veivisning

Gjennom tilsyn og kontakt med selskapene tilegner vi oss informasjon om arbeidsmiljø, eksponeringer og risikoforhold i petroleumsnæringen. Ny og oppdatert kunnskap om sammenhenger mellom eksponeringer og helserisiko er viktige bidrag for at næringen og Havtil skal ha et oppdatert risikobilde. Der denne type kunnskap mangler, eller er mangelfull, har vi tatt initiativ til kunnskapsutvikling i samarbeid med STAMI.

Vi videreformidler kunnskapsoppsummeringer innenfor ulike fagområder, og følger opp gjennom tilsyn hvordan selskapene tilegner seg og anvender ny kunnskap om arbeidsmiljørisiko. Formidling av ny eller oppdatert kunnskap om arbeidsmiljørisiko har i 2025 blitt formidlet gjennom seminarer og artikler på våre hjemmesider. I tillegg til veivisning i forbindelse med tilsyn og møter med enkeltsselskap.

Det er stor interesse i bransjen for kompetansebygging og erfaringsdeling spesielt innen styring av organisatorisk og psykososial risiko. Vi har også lagt vekt på å veivisning og formidle kunnskap til fagpersonell innenfor arbeidsmiljø, slik at disse kan bringe kunnskapen videre i sine respektive selskap.

Arbeidsmiljøportalen, inkludert petroleumsnæringens sider og tilhørende verktøy inngår både i våre tilsyn og veivisningsaktiviteter. Inkluderende Arbeidsliv og Arbeidsmiljøatsingen er i tillegg tema på etablerte samarbeidsarenaer med partene i næringen.

I samarbeid med Arbeidstilsynet arrangerte vi seks erfaringssamlinger for bedriftshelsetjenester i ulike byer. Hovedtema for samlingene var regelverksendringene knyttet til psykososialt arbeidsmiljø. Det ble gått nærmere inn på kartlegging og vurdering av psykososial arbeidsmiljørisiko og utarbeiding av tiltak, som en del av det

systematiske og forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Vi har i tillegg bidratt med innlegg om styring av organisatorisk og psykososial risiko og våre tilsynserfaringer på samling for bedriftshelsetjenester i regi av NAV Arbeidslivssenter.

Vi har også fortsatt arbeidet med å revidere veileder om styring av risiko for muskel- og skjelettplager fra 2015.

Tilsyn

Budskapet i arbeidsmiljøsatsingen er sammenfallende med tema i våre tilsynsaktiviteter. Systematisk, forebyggende og kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid er tydelige element når vi fører tilsyn med selskapenes styring av arbeidsmiljørisiko. Vi følger opp hvordan selskapene jobber systematisk med ulike arbeidsmiljøfaktorer, for å forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet. I den anledning fører vi også tilsyn med hvordan ledere på ulike nivå er blitt istandsatt til å jobbe systematisk, kunnskapsbasert og forebyggende med arbeidsmiljøet. Vi har fulgt opp hvilken opplæring ledere har fått i arbeidsmiljøfaktorer som kan føre til helseskade og sykefravær, men også med tanke på risiko for feilhandlinger og ulykker.

I våre tilsyn med selskapenes systematiske styring av arbeidsmiljørisiko har vi blant annet lagt vekt på at:

- selskapene har en helhetlig og systematisk tilnærming i styring av arbeidsmiljørisiko
- risikoforhold blir identifisert og risikovurdert, både enkeltvis og samlet
- arbeidstakere involveres i risikovurderinger og i oppfølgingsarbeidet
- tiltakene som velges er basert på identifisert risiko, og retter seg mot rotårsaker til eksponering
- arbeidstakere og ledere får nødvendig opplæring i arbeidsmiljørisiko, samt hvordan disse kan føre til helseplager, sykdom og frafall
- selskapene ser på eventuelle sammenhenger mellom ulike arbeidsmiljøfaktorer

I 2025 har vi videreført oppmerksomheten på at organisatoriske og psykososiale faktorer må inkluderes i vurdering av risiko for muskel- og skjelettplager. Som en del av oppfølgingen fører vi også tilsyn med at selskapene utarbeider tiltak som skal eliminere årsaker til, eller redusere sannsynligheten for muskel- og skjelettplager.

Erfaringer

Vi erfarer at tema og arbeidsmiljørisiko som blir fremhevet gjennom arbeidsmiljøsatsingen og våre aktiviteter får økt oppmerksomhet i næringen, både i form av økt samarbeid, erfaringsutveksling og utvikling av metoder for risikovurdering og forebygging av helserisiko. Foruten arbeid som er igangsatt gjennom bransjeprogrammet for leverandørindustrien, ser vi flere bransjeinitiativ i næringen. Spesielt innen ergonomi ser vi at ergonomer på tvers av selskap har etablert flere samarbeidsprosjekt der de deler kunnskap og erfaringer, eksempelvis knyttet til risikovurderinger, designløsninger og utvikling av hjelpemidler og vernesko.

Gjennom våre tilsynsaktiviteter og oppfølging av selskapenes styring av risiko for muskel- og skjelettplager har vi sett en ytterligere forbedring i 2025. Kartlegginger og risikovurderinger i næringen har blitt kvalitativt bedre, først og fremst ved økt bruk av anerkjent metodikk og en bedre kobling mellom eksponering og helserisiko. Vi ser fortsatt at fagpersonell har behov for å øke sin kompetanse, spesielt med tanke på å inkludere psykososiale faktorer i vurdering av risiko for muskel- og skjelettplager. Det kreves en god oversikt over enkeltvis og samlet risiko for å finne frem til de mest effektive og målrettede tiltakene. For å oppnå dette så kreves det fortsatt kunnskapsutvikling om årsaker til muskel- og skjelettplager, inkludert organisatoriske og psykososiale årsaksfaktorer. I tillegg er det fortsatt behov for økt kunnskap om hvordan disse faktorene vurderes i sammenheng.

Når det gjelder valg av tiltak ser vi fortsatt at selskapene ofte velger organisatoriske tiltak framfor tekniske utbedringer som vil redusere eller kunne fjerne risikoen. Organisatoriske tiltak som for eksempel opplæring og rotasjon av personell innebærer gjerne ingen eller lave kostnader sammenlignet med tekniske tiltak.

Samarbeid i Arbeidsmiljøsatsingen

Et av arbeidsmiljøsatsingens viktigste punkter er felles innsats fra etatene og partene ut mot arbeidslivet. Gjennom enhetlig bransjetilpasset budskap og felles samhandling med partene og etatene når vi bredt ut med Arbeidsmiljøsatsingens verktøy og kunnskapsgrunnlag. Samarbeid er selve nøkkelen for en vellykket satsing, og etatene opplever samarbeidet som økende og velfungerende. Gjennom Arbeidsmiljøsatsingen opplever vi et naturlig samarbeid mellom etatene, hvor vi bruker hverandres kunnskap og ressurser for å nå ut til virksomhetene. De siste årene har etatene og partene fått et bedre samarbeid, både nasjonalt og regional. Dette kan ses gjennom flere felles aktiviteter og informasjonsdeling.

Samarbeid med bransjeprogrammene

En eller flere av etatene sitter som representanter i alle styringsgruppene for bransjeprogrammene. Dette gir et godt grunnlag for helhetlig retning, koordinering og tydelig forankring av arbeidet mellom Arbeidsmiljøsatsningen og bransjeprogrammene fremover. Høsten 2025 har det vært fokus på å etablere fire nye bransjeprogram, i tråd med ambisjonene i den nye IA-avtalen. Dette gjelder hjemmetjenesten, som en del av sykehjem, barnevern, skole/SFO og varehandel.

Den nye IA-avtalen tydeliggjør at bransjeprogrammene i større grad skal formidle og ta i bruk kunnskap i egne bransjer, og at arbeidet skal bygge på eksisterende kunnskap og verktøy fra Arbeidsmiljøsatsingen. Dette bidrar til at tiltakene er forskningsbaserte, målrettede og tilpasset de konkrete utfordringene i de ulike bransjene.

Som tidligere nevnt har etatene, sammen med bransjeprogrammene, utarbeidet en felles kommunikasjonsplan, som forplikter alle parter. Målet er bedre enhetlighet i

budskap og tettere samarbeid mellom arbeidsmiljøsatsningen og bransjeprogrammene, slik at kunnskapen når bredere ut og får større effekt.

Utover dette samarbeider etatene og bransjeprogrammene gjennom deltakelse på hverandres arenaer, erfaringsdeling og faglig støtte. Seks års erfaring har gitt en solid plattform for videre arbeid.

Samlet mener etatene at det er avgjørende å bygge videre på eksisterende innsikt og verktøy for å sikre en fortsatt kunnskaps- og faktabasert bransjesatsing – til beste for et trygt, helsefremmende og bærekraftig arbeidsliv

Idébanken

Idébanken formidler informasjon som skal bidra til å få ned sykefraværet, hindre frafall og få flere i arbeid. Tjenesten skal også bidra til at virksomhetene er kjent med Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen) og virkemidlene i den.

Utvikling av ny nettside

Idébanken jobbet i 2025 med å bygge om hele tjenesten og ferdigstille ny nettside. Denne blir tydeligere rettet mot aktørene i virksomhetene som hovedmålgruppe.

Nettsiden vil både supplere og støtte opp under Arbeidsmiljøportalen, men ikke konkurrere med den.

I tråd med målet om tettere kobling mellom Arbeidsmiljøsatsingen og IA-bransjeprogram er det på nettsiden laget egne bransjesider for de prioriterte bransjene. På disse sidene får brukerne informasjon om både IA-bransjeprogram og virkemidlene i Arbeidsmiljøsatsingen på samme sted.

Nettsiden blir beta-testet tidlig i 2026, og i uke 7 blir den nye nettsiden tilgjengelig. Nettsiden og innholdet vil kontinuerlig bli utviklet og forbedret.

Bruk og nytteverdi av eksisterende nettside

Totalt hadde Idébankens nettside 229 540 besøk i 2025. Dette er en nedgang fra tidligere år. Dette skyldes noe mindre aktivitet grunnet nyutvikling, og store endringer i hvordan internett blir brukt. Antall nye påmeldinger til nyhetsbrevet var 2 694 abonnenter. Nytteverdien av nytt innhold ligger på 90 prosent.

Navs arbeidsgiverundersøkelse viser at andelen virksomheter som har erfaring med Idébanken er økende. Kjennskapen til Idébanken ligger nå nærmere 40 prosent i undersøkelsen, noe som er en økning på nærmere 20 prosentpoeng fra første måling i 2021. Fire av fem av de som har brukt Idébanken er fornøyd med informasjonen.

Arbeidsmiljøportalen

Avtalen om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen) 2025-2028 beskriver at Arbeidsmiljøsatsingen skal intensiveres. Blant annet ved at partene i arbeidslivet forplikter seg til å spre kunnskap om arbeidsmiljøportalen og virkemidlene i satsingen til sine medlemmer. Portalen og verktøyene skal også gjøres enkle å ta i bruk for små og mellomstore virksomheter.

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

I 2025 ble det utviklet innhold og lansert tre nye bransjer i tråd med partenes prioritering:

- Ambulanse, brann og redning
- Kraftforsyning, vann og avløp
- Offentlig forvaltning og velferd

Det er nå 32 bransjer tilgjengelig på Arbeidsmiljøportalen. Den fjerde bransjen som skulle vært lansert i 2025, Forsvar, er utsatt til første kvartal 2026. Utviklingen av verktøyene i samarbeid med bransjen ble forsinket, og lanseringen på Arbeidsmiljøportalen ble derfor besluttet utsatt. I 2026 er det besluttet å utvikle fire nye bransjer, og det skal dermed være tilgjengelig 37 bransjer ved utgangen av året.

For å kartlegge små og mellomstore bedrifters behov og forventninger rundt digital veivisning startet Arbeidstilsynet i 2025 et større innsiktsarbeid. Dette arbeidet videreføres i 2026 for å forenkle og forbedre brukeropplevelsen på Arbeidsmiljøportalen.

Det har vært en økning i antall besøk til Arbeidsmiljøportalen i 2025, sammenlignet med tidligere år. I 2025 hadde Arbeidsmiljøportalen 66 079 besøk, hvorav 38 607 var unike. Dette betyr at en gjennomsnittlig bruker var innom portalen to ganger i løpet av 2025. Portalen hadde 186 418 sidevisninger. Fremgangen fra 2024 var på 15 017 besøk og 45 495 sidevisninger. Det har i perioden vært en omlegging av målemetode og innføring av cookie banner, som trolig betyr at økningen er enda sterkere enn det statistikken viser.

De fleste av besøkene kommer via direkte trafikk som står for 46,4 prosent, noe som betyr at mange av de som besøker Arbeidsmiljøportalen kjenner til den. Forhåpentligvis

betyr det at portalen oppfattes som et godt egnet virkemiddel i deres eget arbeidsmiljøarbeid.

Andelen som kommer direkte til portalen, er svært høyt opp mot sammenlignbare nettstedene. 22 prosent av besøkene kommer fra søkemotorer. 21,7 prosent kommer via lenker fra andre nettsider, de fleste av disse kommer fra STAMI, Arbeidstilsynet, Nav og Havtil. Sjøfartsdirektoratet og Dossier.no sender også en del besøk til portalen. Av partene er det KS, Utdanningsforbundet, Parat og NHO som sender flest besøkende videre til portalen, men i et helhetlig perspektiv er andelen svært lav. Totalt sett er det et stort potensial for mer henvisning fra partenes nettsider.

De mest besøkte bransjene på Arbeidsmiljøportalen i 2025 var:

- Kontorarbeidsplasser
- Barnehage
- Undervisning – grunnskole
- Sykehjem
- Hjemmetjenesten

Tydeliggjøring i ny IA-avtale om av at partene forplikter seg til å spre kunnskap om Arbeidsmiljøportalen, og virkemidlene i satsingen til sine medlemmer, ser etatene på som svært positiv. Etatene ser et stort potensial i partenes selvstendige aktivitet for å spre denne kunnskapen. På samme tid ønsker etatene velkomment samarbeid med partene om hvordan denne kunnskapsspredningen kan gjøres, siden etatene innsats for å gjøre Arbeidsmiljøportalen og verktøyene bedre kjent ute blant virksomhetene fortsatt vil være stor.

Verktøyene på Arbeidsmiljøportalen

Arbeidsmiljøportalen har verktøy for å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet. Verktøyene Arbeidsmiljøhjelpen og En bra dag på jobb gjør det lettere å ta tak i sentrale utfordringer, tilpasset den enkelte bransje. Verktøyene er bygget opp med ulike metodikk, men har samme mål: Å hjelpe virksomhetene til å skape et bedre arbeidsmiljø og redusere sykefraværet.

En gjentakende tilbakemelding har vært at det er vanskelig å skille verktøyene, og dermed vite hvilket virksomhetene skal velge. Hver bransjeside på Arbeidsmiljøportalen har nå en egen beskrivelse av de to verktøyene, slik at det skal bli enklere for virksomhetene å gjøre et valg.

Arbeidsmiljøhjelpen

Arbeidsmiljøhjelpen er Arbeidstilsynets bransjetilpassede verktøy for forebygging av arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager. Verktøyet har som formål å hjelpe virksomhetene å jobbe godt med forebyggende arbeidsmiljøarbeid gjennom partssamarbeid på arbeidsplassen. Verktøyet er kunnskapsbasert og tar utgangspunkt i de aktuelle arbeidsmiljøfaktorene i den enkelte bransje. I Arbeidsmiljøhjelpen får

virksomheter bransje-eksempler på vanlige psykososiale og ergonomiske utfordringer i deres bransje, og råd om hva de kan gjøre for å unngå at de fører til helseplager og sykefravær.

Arbeidsmiljøhjelpen var ved utgangen av 2025 utviklet for 33 bransjer. Sammenfallende med Arbeidsmiljøportalens bransjer ble det utviklet innhold for tre nye bransjer i 2025.

Som en del av det store nettprosjektet til Arbeidstilsynet ble Arbeidsmiljøhjelpen relansert i 1. kvartal 2025. Et resultat av arbeidet er at Arbeidsmiljøhjelpen har fått en tydeligere plassering på Arbeidstilsynet.no. Arbeidsmiljøhjelpen har fått en forbedret teknisk publiseringsløsning, forbedret brukeropplevelse og en bedre tilpasning til universell utforming. Verktøyet har også fått ny funksjonalitet som gjør det mulig for virksomhetene å registrere seg, og derigjennom få mulighet til å lagre tiltaksplanen sin gjennom Arbeidsmiljøhjelpen. Den nye funksjonaliteten gjør det lettere for virksomheten å jobbe aktivt og systematisk med eget arbeidsmiljø.

Utviklingen av Arbeidsmiljøhjelpen til å bli enda bedre tilpasset små og mellomstore bedrifter ble først påstartet med et større innsiktsarbeid. Dette innsiktsarbeidet, med brukertester, analyser og dybdeintervju med representanter fra små og mellomstore bedrifter, har gitt et solid grunnlag for videreutviklingen av verktøyet. I 2026 vil endringene basert på dette arbeidet implementeres, og Arbeidsmiljøhjelpen vil gjennomgå med en del større endringer.

Case: Arbeidsmiljøhjelpen i renholdsbransjen

Våren 2025 ble Arbeidsmiljøhjelpen testet i flere virksomheter innen renholdsbransjen. 130 renholdsansatte, fra tre mellomstore renholdsvirksomheter i Norge, deltok. Hver enhet etablerte en arbeidsgruppe bestående av leder, tillitsvalgte og verneombud. Disse gruppene forberedte gjennomgangen for resten av de ansatte, og valgte ut to tema («Jobbe med mennesker» og «Tids- og arbeidspress»). Som ble vurdert som særlig aktuelle i deres virksomheter.

Gjennomgangen ble gjort på 2 timer med følgende inndeling

- 1) kort introduksjon ved arbeidsgruppen og Arbeidstilsynet
- 2) gjennomføring av trinnene i verktøyet i mindre grupper
- 3) felles diskusjon i plenum

Noen av gruppene valgte å gjennomføre trinnene på annet språk enn norsk - for eksempel spansk eller polsk – ved hjelp av språkvelgeren i nettleseren.

Erfaringer

Tilbakemeldingene fra de aktuelle testvirksomhetene er at verktøyet er enkelt og intuitivt å bruke. Siden verktøyet er tekstbasert, kan det automatisk oversettes til flere språk. Språkvelgeren bidrar til inkludering og medvirkning blant arbeidstakere som ellers ville ha møtt på språkutfordringer i arbeidsmiljøarbeidet.

Tilbakemeldingene viser også at verktøyet bidrar til å få i gang åpne samtaler om komplekse tema som for eksempel samhandling og kultur. I tillegg inviteres de ansatte til å komme med konkrete løsninger og tiltak som kan bidra til å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet på egen arbeidsplass.

Arbeidsgruppene ble positivt overrasket over hvor enkelt og intuitivt verktøyet er å bruke. Flere ytret at de ønsket å fortsette å bruke Arbeidsmiljøhjelpen på egen hånd i andre avdelinger. Noen utvalgte sitater:

“Ansatte har forstått at det er viktig for teamleder å lytte til hva de ansatte mener. Viktig for oss å poengtere at de ansatte kan komme til oss, stole på oss”

“Vi fått konkrete tiltak i planen og disse har blitt iverksatt ”

“Vi har fått til at ansatte ser viktigheten av å bruke egne «kanaler» til forskjellige ting de ønsker å ta opp”

«De ansatte ble veldig engasjerte»

“Verneombudets rolle har blitt bedre kjent, og verneombudet brukes som rådgiver i mye større grad nå enn før”

Webinar

Erfaringene renholdsvirksomhetene gjorde seg kan ses i dette webinar: [Arbeidsmiljø, mangfold og språk i renholdsbransjen](#)

En bra dag på jobb

I løpet av året har STAMI utvidet arbeidsmiljøverktøyet «En bra dag på jobb» til fire nye bransjer hvorav en bransje ventes levert i første kvartal 2026. Dette grunnet utfordringer med omverdensvariabler, og en utviklingsprosess med Forsvaret som samtidig er i stor omstilling midt i en usikker global sikkerhetssituasjon. I 2025 er det ferdigstilt 3 bransjen i verktøyet, som speiler Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøhjelpen.

I 2025 bygget STAMI om nettsidene til En bra dag på jobb, blant annet med innføring av oppdatert søk og innføring av ny Cookie-håndtering i forbindelse med oppdaterte GDPR-krav. I den forbindelse har vi fått et brudd i våre måltall. Antall visninger og brukere telles ikke lenger likt som årene før, og nye cookie-krav tillater ikke heller telling. Dette medfører at vi i realiteten ikke har full oversikt over antall brukere eller visninger etter oktober måned.

I perioden januar til og med september hadde En bra dag på jobb i underkant av 140 000 unike sidevisninger. Det kan sees som en stabilisering opp mot tidligere perioder, men da mangler vi tre måneder, samtidig som en bransje ikke blir lansert før i 2026. Ventelig skulle vi da hatt en lik stigning som tidligere år, men denne lar seg ikke telle/måle.

Bransjedialoggruppene og den praktiske koordineringen har, bortsett fra bransjen Forsvaret, fungert godt i 2025. Dette sikrer forankring i bransjene og gir gode eksempler fra arbeidslivet.

De mest brukte bransjene i 2025 var: Barnehage, Kontorarbeidsplasser, Undervisning Grunnskole, Hjemmetjenesten og Sykehjem.

NOA+

Alle bransjeprofilene ble oppdatert med nye tall innen februar 2025. Pga. større datamateriale kunne vi også splitte noen sammenslåtte næringer til mer ensartede bransjer, slik at noen av arbeidsmiljøprofilene er nye. Det gjelder f. eks luftfart som ble skilt fra sjøfart, post-/budtjenester som ble skilt fra godstransport, og akvakultur/fiske som ble skilt fra jord- og skogbruk for å nevne noen. Totalt la vi ut sju nye profiler.

Topp-5 bransjer i 2025

NOA+ har stor likhet med bransjene i En bra dag på jobb, og mange av dem har hatt egne bransjeprogrammer. Det er egentlig kun rekkefølgen som skiller dem. Hvorvidt dette skyldes ulike preferanser for verktøy eller om noen bruker begge to, har vi ingen kunnskap om.

Vi kan anta at både bransjeprogrammenes aktiviteter og Nav Arbeidslivssenters utvalg av bransjer har hatt betydning for bruken.

Topp 5 En bra dag på jobb 2025	Topp 5 NOA + i 2025
Bransjer i En bra dag på jobb	Bransjer i NOA+
Barnehage	Barnehage
Kontorarbeidsplasser	Undervisning grunnskole
Undervisning grunnskole	Kontorarbeidsplasser
Hjemmetjenesten	Sykehjem
Sykehjem	Sykehus

Tabellen Topp-5 bransjer for det kunnskapsbaserte verktøyet En bra dag på jobb og faktaverktøyet NOA+. Ved innføring av oppdatert cookie-håndtering (i tråd med oppdatert GDPR) har vi brudd registrering av antall besøk/brukere/unike visninger og kan derfor ikke oppgi korrekte tall for 2025.

Avslutning

Arbeidsmiljøsatsingen og etatene har store forventninger til den nye avtalens tydeliggjøring av behovet for økt synlighet, mer effektiv formidling av kunnskapsbasert arbeidsmiljøforebygging og bruk av det samlede kunnskapsgrunnlaget og de kunnskapsbaserte verktøyene.

Denne tydeliggjøringen er etter vårt syn både viktig og nødvendig for å nå ut til langt flere virksomheter enn i dag. Særlig gjelder det gjennom styrket formidling til tillitsvalgte, verneombud og ledere i virksomhetene, i nært samspill med arbeidslivets parter og deres medlemsorganisasjoner.

Samtidig erkjenner vi at etatenes nedslagsfelt sammenlignet med hovedorganisasjonenes brede medlemsmasse og rekkevidde er mer begrenset. Nettopp derfor er forventningen stor til økt samarbeid, bedre integrering og tettere dialog.

Vi ser en tydelig vekst i bruken av både Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, til tross for utfordringer med måling. Samtidig endrer den raske utviklingen innen KI hvordan brukere finner, vurderer og tar i bruk arbeidsmiljøkunnskap.

Dette er en utvikling vi er midt i, og konturene er ikke fullt ut klare. Likevel mener vi det er avgjørende at vår kunnskap gjøres tilgjengelig på plattformer og i kanaler med høy troverdighet, slik at avsender og innhold samlet oppfattes som kvalitetssikrede kilder, også for ulike KI-systemer. Slik kan virksomhetet med ledere, tillitsvalgte og verneombud, som først søker via KI, i større grad ledes til fakta, kunnskap og verktøy som faktisk styrker deres eget arbeidsmiljøarbeid.

I lys av dette tror vi at en tettere integrering i hovedorganisasjonenes nettsider og kanaler med oppdatert kunnskap, tydelig fakta og god lenking til verktøy, blir avgjørende. Summen av mange høyt troverdige kilder og avsendere til den samme kunnskapen vil kunne bidra til å styre KI-baserte søk og innhenting i riktig retning.

Mer enn noen gang er vi derfor avhengige av felles, integrerte satsinger og budskap, og styrking av hverandres aktiviteter og formidling. Det er derfor gledelig at etatene, bransjeprogrammene og hovedorganisasjonene sammen har etablert en kommunikasjonsplan for 2026, som nettopp skal bidra til dette. Planen vil være viktig fremover og peker samtidig på noen av utfordringene vi ser.

Vi opplever en klar vilje til å styrke dette arbeidet, men ser også utfordringer med å omsette intensjoner til praksis i et landskap med mange aktører. For å lykkes må både medlemsforeninger og bransjeforeninger involveres tettere, ettersom de fleste tillitsvalgte tilhører disse, og ikke hovedorganisasjonene direkte.

Deres støtte gir troverdighet, legitimitet og tilgang til virksomhetene, og åpner dørene for budskap fra nøytrale, uavhengige aktører. Det samme gjelder arbeidsgiversiden. Vi er avhengige av at deres medlems- og bransjeforeninger, samt nettverk, står bak når vi

henvender oss til virksomhetene. I praksis handler det om tillit, prioritering, og å skape rom for at budskapet faktisk blir lyttet til, og at arbeidet initieres lokalt.

Potensialet her er betydelig. At bransjeprogrammene og hovedorganisasjonene fungerer som ambassadører overfor egne medlemmer, og i forlengelsen virksomhetene, er uvurderlig. Etter vårt syn er dette nøkkelen for å lykkes både på kort og lang sikt.

Samtidig er hovedutfordringen å gå fra intensjon til handling når så mange aktører er involvert og i stor grad enige om mål, men mindre om gjennomføring. Det å flytte intensjoner fra hovedorganisasjonsnivå til medlemsforeninger, ved å involvere relevante fag- og kommunikasjonsmiljøer, samt å sikre tilstrekkelig oppmerksomhet som formidling til andre, er krevende.

Dersom bransjeprogrammene ikke tydelig vektlegger Arbeidsmiljøsatsingen og dens kunnskapsgrunnlag og verktøy, vil det bli mindre enhetlighet i innsats og budskap. Dette kan skape forvirring hos virksomhetene i hva og hvordan de skal jobbe med forebyggende arbeidsmiljøarbeid, slik Agenda Kaupangs evaluering av Arbeidsmiljøsatsingen viser.

Tall fra 2025 viser at under 1 prosent av våre brukere kom via bransjeprogrammene og hovedorganisasjonene. Dette gir et bilde som ikke kan vedvare, men viser også et betydelig potensial for økt formidling og bruk.

For 2026 har etatene derfor store forventninger om forbedring, gjennom felles aktiviteter med bransjeprogrammene og arbeidslivets parter. Vi tror en felles kommunikasjonsplan kan bidra vesentlig, både ved å konkretisere ansvar og roller, og ved å omsette gode intensjoner til praktisk handling i fellesskap, til det beste for virksomhetene.