



inkluderende arbeidsliv



IA-avtalen 2019–2022

Erfaringskartlegging

Rapport fra partssammensatt arbeidsgruppe for IA-avtalen
Våren 2022

Innhold

Oppsummering av arbeidsgruppens vurderinger	4
Organisering av gjeldende IA-avtale.....	7
Momenter som er tatt ut i gjeldende IA-avtale	10
Arbeidsmiljøsatsingen	14
Bransjeprogrammer.....	17
Opplæring i arbeidsmiljøarbeid.....	21
NAV Arbeidslivssenter og HelseArbeid.....	24
Forsøk med utvidet bruk av kompetansetiltak for sykmeldte.....	28
Tilskudd til ekspertbistand	32
SKIL - Kurs i sykmeldingsarbeid for fastleger	35
IA-FoU programmet og statistikkforum	36
Sykefraværsoppfølging.....	41

Oppsummering av arbeidsgruppens vurderinger

Koordineringsgruppen for oppfølging av IA-avtalen (2019–2022) ble våren 2022 enige om å gjennomføre en kartlegging av erfaringer med gjeldende avtale, som grunnlag for strategiske drøftinger og eventuelle forhandlinger om en ny IA-avtale. Som del av kartleggingsprosessen ble det nedsatt en arbeidsgruppe. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ledet og fungert som sekretariat for arbeidsgruppen. Øvrige medlemmer av arbeidsgruppen er LO, NHO, Unio, KS, YS, Virke, Akademikerne, Spekter og Kommunal- og distriktsdepartementet (staten som arbeidsgiver), som heretter omtales som «partene i arbeidslivet».

Arbeidsgruppen har gjennomført åtte møter hvor ulike temaer har vært drøftet. Det er utarbeidet ti notater som har vært drøftet i koordineringsgruppen 31. mars og 19. mai. Arbeidsgruppen har oppsummert erfaringer knyttet til virkemidler og organisering av dagens IA-avtale fra partene i arbeidslivet og Arbeids- og inkluderingsdepartementets underliggende virksomheter, det vil si Arbeids- og velferdsetaten, Arbeidstilsynet, Petroleumsstilsynet og STAMI. Partene i arbeidslivets erfaringer er basert på innspill fra medlemsundersøkelser og fra arbeidslivsorganisasjonene selv. Arbeidsgruppens vurderinger peker på momenter den mener er viktige å ha med seg inn i de strategiske drøftingene.

Arbeidsgruppen presiserer at dagens IA-avtale skiller seg fra foregående avtale på flere sentrale punkter. Målene for IA-arbeidet ble endret, og omfatter nå primært personer som er i et arbeidsforhold. Et konkret sykefraværs mål ble videreført, men justert til at sykefraværet skal reduseres med 10 prosent sammenliknet med årsgjennomsnittet for 2018. Et nytt mål om redusert frafall ble tatt inn i avtalen. Tidligere delmål 2 og 3 ble tatt ut av avtalen. En annen sentral endring er at IA-avtalen nå gjelder for hele arbeidslivet, gjennom at man ikke lenger må inngå lokale samarbeidsavtaler for å få tilgang på IA-avtalens virkemidler. Videre er de fleste virkemidlene i gjeldende IA-avtale helt nye. Disse endringene har medført en omstilling og vridning av IA-innsatsen, både for partene i arbeidslivet og myndighetene. Det har vært ressurs- og tidkrevende å få virkemidlene på plass og tilgjengeliggjort for virksomhetene. Det er igangsatt evalueringer av flere av virkemidlene, der resultater for enkelte virkemidler først vil foreligge siste halvdel 2022 og for andre i 2023.

Arbeidsgruppen viser ellers til at koronapandemien har påvirket framdriften i IA-arbeidet. Deler av arbeidslivet ble helt eller delvis stengt ned i lengre perioder, og mange arbeidstakere ble permittert. Videre har hjemmekontorsituasjonen gitt særegne utfordringer for samarbeidet om utvikling og iverksetting av tiltak. Det har også vært utfordrende å nå ut til arbeidsplassene og tilgjengeliggjøre nye tiltak for virksomheter som hadde nok med å komme seg gjennom krisen. Ressurser i NAV Arbeidslivssenter og Arbeidstilsynet ble også under pandemien midlertidig omdisponert til å utføre andre oppgaver. Alle disse forholdene har påvirket IA-arbeidet.

I perioden 2018 til 2021 økte det justerte sykefraværet fra 5,7 prosent til 5,8 prosent, jf. faggruppens rapport 2022. Det ujusterte sykefraværet økte fra 5,7 prosent til 6,2 prosent. Faggruppen ble gitt i oppdrag å etablere indikatorer for frafall fra arbeidslivet, med utgangspunkt i føringene i IA-avtalen. Faggruppen har brukt lang tid på å definere nye indikatorer og forsøkt å forstå drivkreftene bak disse. Det gjenstår fortsatt arbeid før

faggruppen kan beskrive utviklingen i frafall på en god måte og fullt ut forklare drivkreftene bak frafallet.

Arbeidsgruppens vurderinger:

- Trepertssamarbeidet er bærebjelken i IA-samarbeidet. Det er viktig å opprettholde og styrke trepartssamarbeidet, og sikre at IA-avtalen og oppfølgingen av denne ivaretar dette.
- Arbeidsgruppen mener det er fornuftig at IA-avtalens virkemidler er tilgjengelig for hele arbeidslivet. Arbeidsgruppen mener det samtidig har vært riktig å innrette mye av arbeidet mot bransjer som har stort potensial for å redusere sykefravær og frafall. Tiltak for å forankre IA-arbeidet bedre i den enkelte virksomhet og på regionalt nivå peker seg samtidig ut som problemstillinger som bør vurderes nærmere.
- Mål og delmål må også drøftes videre. Herunder er det ulike erfaringer blant partene knyttet til at mål om inkludering er tatt ut av IA-avtalen.
- Også overordnet organisering bør vurderes nærmere. Det bør tilstrebes mer strategiske drøftinger i arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd og koordineringsgruppen, samtidig som det er behov for å gå gjennom mandatene for koordineringsgruppen og faggruppen. Enkelte av partene i arbeidslivet opplever at ansvar for og eierskap til de ulike virkemidlene i avtalen er blitt for delt.
- Arbeidsmiljøatsingen, med vekt på bransjerettet kunnskap for å forbedre og målrette det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene, er et nødvendig og lovende virkemiddel. Det er flere momenter som bør vurderes i det videre arbeidet, slik som organisering, videreutvikling og formidling.
- Den målrettede tilnærmingen i bransjeprogrammer vurderes å bidra til eierskap til eget arbeidsmiljøarbeid. Bransjeprogram ser ut til å være et hensiktsmessig virkemiddel, men det er flere momenter som bør ses på i det videre arbeidet, bl.a. knyttet til forbedringer i koordinering og organisering av bransjeprogrammene, målretting av tiltak, erfaringsutveksling på tvers mv. Arbeidsgruppen vurderer at man bør se på hvordan tiltak kan breddes ut til hele bransjen, og hvordan tiltakene kan overføres til normal drift. Forlengelse (utover 30. juni 2023) av eksisterende bransjeprogrammer og opprettelse av ev. nye bransjeprogrammer bør vurderes.
- Satsing på forebyggende arbeidsmiljøarbeid er nødvendig og hensiktsmessig. I det videre arbeidet bør det vurderes nærmere hva som hindrer at virksomheter jobber aktivt og godt nok med dette. Det er viktig med fortsatt oppmerksomhet knyttet til opplæring i forebyggende arbeidsmiljøarbeid, og å gjøre produktene fra arbeidsmiljøatsingen bedre kjent. I det videre arbeidet er det også viktig å legge vekt på utvikling, relevans og brukervennlighet.
- Det er behov for å se på NAV Arbeidslivssenters rolle i IA-arbeidet, samt samle og formidle økt kunnskap om hva NAV Arbeidslivssenter kan bidra med av tjenester overfor

virksomhetene. Digitaliseringsstrategien som har vært lagt til grunn for tjenesteutviklingen i NAV Arbeidslivssenter bør videreutvikles i dialog med partene i arbeidslivet.

- Kompetansetiltak for sykmeldte kan være et hensiktsmessig virkemiddel. Det viste seg imidlertid krevende å etablere forsøket, og det har også vært utfordringer med å rekruttere aktuelle sykmeldte til forsøket. Det er vanskelig å konkludere om forsøket før evalueringen er ferdigstilt.
 - Det framstår nyttig med et målrettet tiltak hos egen arbeidsgiver som kan bidra til å forhindre frafall fra arbeidslivet. Det er imidlertid vanskelig å konkludere om hvordan tilskudd til ekspertbistand fungerer, og hvordan det eventuelt kan utvikles, før tiltaket og de igangsatte forsøkene er evaluert. Dersom tiltaket videreføres, bør justeringer vurderes som kan gjøre det enklere å ta tilskuddsordningen i bruk.
 - Styring, organisering og gjennomføring av HelseArbeid bør vurderes.
 - Det har vært hensiktsmessig å utvikle kurs i sykmeldingsarbeid, og kursmodulen til SKIL ser ut til å ha bidratt til endring i legenes praksis i tråd med intensjonene i IA-avtalen. Arbeidsgruppen mener det bør vurderes om metodikken også kan gjøres tilgjengelig for andre sykmeldere.
 - Både statistikkforum og FoU-programmet er fornuftige tilnærminger for et helhetlig og kunnskapsbasert arbeid. Ved en ev. videreføring bør elementer ved FoU-programmet vurderes nærmere, herunder ressurser til og innretning av programmet, bredden i problemstillinger som tas opp, og partenes involvering i utvelgelsen av disse.
 - Sykefraværsoppfølgingen er omfattende og sammensatt. Et sentralt punkt er samhandling mellom sykmeldt, arbeidsgiver, NAV og sykmelder. Arbeidsgruppen har diskutert flere problemstillinger som vil kreve utredninger og vurderinger som vil ta noe tid. Partene i arbeidslivet bør kobles på dette arbeidet.
 - Det er pekt på at enkelte virksomheter savner forebyggings- og tilretteliggingsstilskuddet.
-

Organisering av gjeldende IA-avtale

1. Om organisering av dagens IA-avtale

IA-avtalen gjelder for hele arbeidslivet

Dagens IA-avtale har som mål å bidra til høy sysselsetting gjennom å forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. IA-avtalen gjelder for hele arbeidslivet, med målrettet innsats mot forebyggende arbeidsmiljøarbeid og innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Virkemidlene er i utgangspunktet generelle og tilgjengelige for hele arbeidslivet, men med en bransjerettet innretning og en prioritering av virksomheter med høyt sykefravær.

IA-avtalen bygger på en felles forståelse om at arbeidsmiljø handler om arbeidet, dvs. hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. I tillegg setter avtalen arbeidsplassen i sentrum. Avtalen understreker at det er på den enkelte arbeidsplass arbeidsmiljøarbeidet skal gjennomføres. Det aller viktigste er å få til et godt forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid ute i virksomhetene. Målet er å legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig. Dette er et ansvar for alle virksomheter og alle parter og myndigheter.

I IA-avtalen er partene enige om å målrette innsatsen mot bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall. Et sentralt virkemiddel er bransjeprogrammene, hvor partene i arbeidslivet skal sette inn spisset og prioritert innsats i utvalgte bransjer for å støtte opp under målene for IA-avtalen. Et annet virkemiddel er arbeidsmiljøinnsatsingen, som skal bidra med bransje- og arbeidsplassrettet kunnskap, kompetanse og verktøy i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Se også notater om bransjeprogrammer og arbeidsmiljøinnsatsingen for en nærmere beskrivelse av organiseringen.

Organisering av IA-avtalen

Det partssammensatte arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd (ALPR) under ledelse av arbeids- og inkluderingsministeren har ansvaret for oppfølgingen av IA-avtalen på nasjonalt nivå. Rådet skal årlig diskutere erfaringer og resultater samt strategi og overordnede planer for IA-arbeidet.

Den operative oppfølgingen av IA-avtalen på nasjonalt nivå gjøres av en koordineringsgruppe under ALPR. Koordineringsgruppa består av representanter på leder-/strategisk nivå i partene i arbeidslivet, samt myndighetene, herunder Arbeids- og velferdsdirektoratet, Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) og Arbeidstilsynet, og er ledet av en statssekretær fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Koordineringsgruppens ansvar er å følge opp sentrale initiativ og satsinger i IA-avtalen samt avtalens innsatsområder og resultater. Gruppen skal forberede drøftinger i ALPR om forhold knyttet til IA-avtalen, og er ansvarlig for rapportering om status i IA-arbeidet minimum én gang årlig. Dette betyr at faggruppens rapporter behandles i koordineringsgruppen før de sendes ALPR for godkjenning.

Faggruppen skal hvert år rapportere på og drøfte status og utvikling i de nasjonale IA-målene og avtalens innsatsområder basert på relevant forskning og statistikk. Faggruppen skal også

rapportere på og drøfte status og utvikling i avtalens mål og innsatsområder i ulike bransjer og sektorer, med et særskilt fokus på bransjer og/eller sektorer som følges opp gjennom IA-bransjeprogrammer.

2. Erfaringer

IA-avtalen gjelder for hele arbeidslivet

Etatenes erfaringer i hovedtrekk:

- STAMIs erfaring er at en overordnet IA-avtale med bransjetilnærming har flere positive særtrekk
- Arbeidstilsynet vurderer at det er positivt at virkemidlene er generelle og tilgjengelige for hele arbeidslivet. Det muliggjør en felles innsats til å nå bredt ut med veiledning om forebyggende arbeidsmiljøarbeid.
- Petroleumstilsynet støtter at IA-avtalen gjelder hele arbeidslivet og er rettet mot alle bransjer og virksomheter
- Arbeids- og velferdsdirektoratet har meldt tilbake at IA-arbeid nå er en større del av etatens totale oppfølging av virksomheter enn tidligere og har målrettet sin innsats mot de virksomhetene og de bransjene hvor potensialet for reduksjon av sykefravær og frafall er størst.

Partene i arbeidslivets erfaringer i hovedtrekk:

- Partene i arbeidslivet støtter at IA-avtalen er tilgjengelig for hele arbeidslivet og at IA-avtalens overordnede mål er å legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig.
- Partene i arbeidslivet støtter at IA-avtalen legger til grunn systematisk, kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid og at arbeidsmiljøarbeid handler om arbeidet.
- Partene i arbeidslivet støtter bransjesatsingen og prioritering av bransjer med høyt sykefravær, og innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

Organisering av IA-avtalen

Etatenes erfaringer i hovedtrekk:

- Etatene erfarer at samarbeidet dem imellom er godt og har blitt bedre

Partene i arbeidslivets erfaringer i hovedtrekk:

- Partene i arbeidslivet erfarer at det var riktig å involvere Arbeidstilsynet og STAMI sterkere i IA-arbeidet.
- Flere melder om at ansvar/eierskap til de ulike hovedsatsingene er blitt for delt og at man med fordel kan styrke trepartssamarbeidet knyttet til de ulike satsingene.
- Enkelte vurderer at samarbeidet har fungert bra, mens andre mener at det er uklarhet om roller, ansvar og forventninger og at det er behov for avklaring av rollene til partene i arbeidslivet og fagetatene i alle råd og utvalg.
- Det er potensial for å styrke trepartssamarbeidet og legge til rette for tettere kobling mellom partene i arbeidslivet og myndighetene.
- ALPR bør i større grad invitere til strategiske drøftinger og fokusere mindre på orienteringer. Enkelte arbeidslivsorganisasjoner har pekt på behovet for å se på kompetanse og IA i sammenheng.

- KG bør legge til rette for reelle diskusjoner og avklaringer for å sikre en sterkere felles forankring mellom partene i arbeidslivet og myndighetene.
- Det er behov et tydeligere mandat for KG med klar rollefordeling mellom partene i arbeidslivet og myndighetene, herunder å gå gjennom sammensetning og møtehyppighet.
- Det er behov for å presisere faggruppens mandat, og det bør legges opp til noe mer dialog mellom KG og faggruppen.

3. Arbeidsgruppens vurderinger

Høyt sykefravær og frafall er et samfunnsproblem. Derfor er det viktig at IA-avtalens virkemidler er tilgjengelige for alle virksomheter. Arbeidsgruppen vurderer at IA-avtalen fortsatt bør være tilgjengelig for hele arbeidslivet, med målrettet innsats mot forebyggende arbeidsmiljøarbeid og innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Det bør samtidig vurderes tiltak for å forankre IA-arbeidet bedre i den enkelte virksomhet, jf. eget notat om momenter som er tatt ut i gjeldende avtale. Det bør tilstrebes mer strategiske drøftinger i ALPR og KG, samtidig som det er behov for å gå gjennom mandatene for KG og faggruppen.

Momenter som er tatt ut i gjeldende IA-avtale

I kartleggingsprosessen er det også invitert til å gi innspill om erfaringer knyttet til endringer fra forrige til gjeldende avtale. Dette notatet redegjør for momenter som er kommet opp i den forbindelse, men gir ikke en helhetlig vurdering av de to avtalene opp mot hverandre. Momentene som behandles er samarbeidsavtale på den enkelte virksomhet, regionale IA-råd, forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet og mål om inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne.

1. Om momenter som var en del av tidligere IA-avtaler

IA-samarbeidsavtale

I tidligere IA-perioder kunne virksomheter inngå en IA-samarbeidsavtale med NAV Arbeidslivssenter. Inngåelse av en IA-samarbeidsavtale ga tilgang til særskilte rettigheter, (*bistand fra NAV Arbeidslivssenter, forebyggings- og tilretteleggingstilskudd og utvidet rett til bruk av egenmelding for arbeidstakere i virksomheten*). Ved å tegne en IA-samarbeidsavtale forpliktet virksomhetene seg til å arbeide systematisk for å redusere sykefraværet.

Per juni 2017 var det om registrert 58 899 IA-virksomheter i Norge, som utgjorde om lag 30 pst. av alle virksomheter i Norge. Disse IA-virksomhetene omfattet om lag 58,5 prosent av de sysselsatte. Tilnærmet alle sysselsatte i statlig og kommunal sektor var ansatt i IA-virksomheter (om lag 98 prosent), mens andelen i privat sektor var om lag en tredjedel.

IA-samarbeidsavtale for den enkelte virksomhet ble avviklet som en følge av at IA-avtalen fra 2019 ble gjort gjeldende for hele arbeidslivet.

Regionale IA-råd

De regionale IA-rådene fungerte som et bindeledd mellom det nasjonale og lokale nivået og skulle bidra til å samordne og planlegge det regionale IA-arbeidet. IA-rådene besto av regionale representanter fra myndighetene (NAV og Arbeidstilsynet) og partene i arbeidslivet. NAV Arbeidslivssenter fungerte som sekretariat for de regionale IA-rådene. På møtene kunne myndighetene og partene i arbeidslivet informere hverandre, gi innspill fra sine respektive perspektiv, planlegge felles aktiviteter og på den måten sette IA-arbeidet på dagsorden i fylkene.

I 2018-forhandlingene ble det konstatert at det var stor variasjon i hvor godt de regionale/fylkesvise IA-rådene fungerte. Noen av partene i arbeidslivet hadde også utfordringer med å være representert i IA-rådene. De ble derfor avviklet som en pålagt løsning, men i en del regioner/fylker er det på bakgrunn av lokale initiativ videreført en variant av dem.

Utvidet egenmeldingsperiode

Som følge av at de lokale samarbeidsavtalene – der utvidet egenmeldingsperiode var en obligatorisk del av den lokale avtalen – falt bort, ble utvidet egenmeldingsperiode gjort om til en anbefaling i den sentrale avtalen. Korona-situasjonen har bidratt til at diskusjonen om egenmeldt sykefravær har dreid seg om reglene under pandemien. I en normal periode ville sannsynligvis utvidet egenmeldingsperiode vært et mer aktuelt tema.

Forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet

Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd og BHT-honorar var rettet mot IA-virksomheter, og skulle utløse aktiviteter for å forebygge sykefravær og tilrettelegge for sykmeldte arbeidstakere. Det fantes lite dokumentasjon på hvordan forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet hadde fungert som virkemiddel for å nå målene i IA-avtalen. I IA-avtalen 2019-2022 ble det opprettet nye tiltak og virkemidler som også er rettet mot å støtte opp under arbeidet med å forebygge og redusere sykefravær på den enkelte arbeidsplass. Forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet til sykmeldte og tilskudd til BHT-honorar for sykmeldte ble avviklet fra 1. januar 2019.

Inkludering som mål

Delmål 2 i den tidligere IA-avtalen (2014-2018) var å hindre frafall og *øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne*.^[1] Dette ble senere i avtaleperioden operasjonalisert som et delmål 2a om oppfølging og tilrettelegging for egne ansatte med redusert arbeids- evne, og et delmål 2b om å skape muligheter for personer med nedsatt funksjonsevne som ikke har et arbeidsforhold. Gjeldende IA-avtale har fortsatt en målsetting om å hindre frafall fra arbeidslivet. IA-avtalens tidligere delmål 2b om inkludering av de som står utenfor arbeidslivet, omfattes ikke lenger direkte av IA-avtalens mål.

Det var vanskelig å vurdere status og måloppnåelse for delmålet om inkludering i IA-avtalen. Det ble pekt på dette både i en underveisvurdering av IA-avtalen 2014-2018 i 2016 og i faggruppens vurderinger av status og utvikling for dette delmålet. IA-avtalens mål ble av noen fremholdt som motstridende.

Inkluderingsdugnaden ble introdusert i Jeløya-plattformen (for regjeringen utgått av Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre) i 2018, få måneder før forhandlingene om gjeldende IA-avtale startet opp. Inkluderingsdugnaden ble iverksatt med sikte på å inkludere flere av de med nedsatt funksjonsevne eller "hull i CV-en" inn i det ordinære arbeidslivet.

Det ble ansett som lite hensiktsmessig med to parallelle og overlappende prosesser for om lag de samme gruppene. Tanken var at inkluderingsdugnadens satsing på de som står utenfor arbeidslivet, og IA-avtalens satsing på det som foregår på arbeidsplassen, skulle utfylle og forsterke hverandre.

2. Økonomisk ramme

I IA-avtalen 2019-2022 var det enighet om å avvikle forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet (268,7 mill. kroner) og midler til regionale IA-råd (4,3 mill. kroner) for å friggi midler til finansiering av nye virkemidler og tiltak innenfor en samlet ramme på 273 mill. kroner.

3. Erfaringer

Erfaringer fra myndighetene:

- Enkelte arbeidslivssentre vurderer at bortfallet av lokal IA-samarbeidsavtale har bidratt til mindre oppmerksomhet om IA-arbeid. Samtidig påpeker andre at det var ressurskrevende med en lokal IA-samarbeidsavtale, og at de ikke hadde synlige effekter.

^[1] IA-avtalen fra 2014 hadde også et delmål om å forlenge yrkesaktiviteten etter 50 år.

- Flertallet av fylkene har valgt å beholde eller reetablere en variant av tidligere IA-råd. Det vurderes som en viktig arena for å ivareta regional dialog mellom etatene (NAV og Arbeidstilsynet) og partene i arbeidslivet.
- Arbeidstilsynet erfarte at IA-rådene i tidligere IA-avtale fungerte ulikt, noen godt, andre dårlig. Tilsynet mener dagens struktur legger forholdene til rette for regionalt samarbeid.
- Når det gjelder inkludering som mål, viser Arbeids- og velferdsdirektoratet til at virksomheter som er flinke til å inkludere egne ansatte, også ofte er gode på å inkludere de som står utenfor arbeidslivet. Inkludering er et hovedmål for NAV, og det er flere ulike initiativer for prioriterte grupper. I flere fylker er det nå styrket samarbeid på tvers i NAV. Tilbakemeldingene går ut på at dette ofte fører til bedre spissing av arbeidet, men det kan også bety at virksomheter NAV ikke har direkte kontakt med, ikke blir utfordret på inkludering på samme måte som tidligere.
- Fra NAV meldes det at etaten får tilbakemeldinger på at virksomhetene savner en tilskuddsordning som støtter opp under det forebyggende arbeidet på systemnivå, tilsvarende tidligere forebyggings- og tilretteleggingstilskudd.

Erfaringer fra partene i arbeidslivet:

- Det er ulike erfaringer knyttet til hensiktsmessigheten med lokal IA-samarbeidsavtale og konsekvensene av bortfallet. Enkelte parter mener lokal IA-avtale var uten reelt innhold og en ren papirøvelse. Andre mener at en lokal IA-samarbeidsavtale ga retning, trykk og en forpliktelse til å jobbe med IA, og at bortfallet av lokale avtaler har vært veldig uheldig for virksomhetenes innsats i IA-arbeidet.
- Det er ulike erfaringer knyttet til IA-rådene. Enkelte av partene i arbeidslivet påpeker at IA-rådene fungerte dårlig i tidligere perioder. Andre melder om at de la ned betydelige ressurser i de tidligere IA-rådene og at rådene bidro til regional forankring og aktivitet. Dagens frivillige ordning gir ikke samme effekt.
- Det er ulike vurderinger knyttet til inkludering som mål. Enkelte av arbeidsgiverorganisasjonene peker på at arbeidsinkluderingsarbeidet har fortsatt, uavhengig av at det ikke lenger er en del av IA. Det fremheves også at det må være et overordnet mål å få flere med redusert arbeidsevne og personer med funksjonsnedsettelse i arbeid, og at et godt og sikkert arbeidsmiljø er en forutsetning for å lykkes med inkludering av utsatte grupper. I et slikt perspektiv er inkludering allerede en vesentlig del av arbeidsmiljøsatsingens formål. Enkelte av arbeidstakerorganisasjonene fremhever imidlertid at de ikke opplever at inkluderingsdugnaden har lyktes med å skape bedre resultater på dette området, og at det er behov for økt oppmerksomhet knyttet til tilrettelegging for ansatte med helseutfordringer og følge med på utstøtingsmekanismer i arbeidslivet. Det pekes også på behov for å løfte livsfase-/senior-området og tydeliggjøre at dette fremdeles inngår i IA-avtalens mål. Disse temaene bør ifølge disse organisasjonene drøftes som ledd i IA-forhandlingene. Fra andre fremheves det imidlertid at tiltakene under inkluderingsdugnaden har medført større innsats for inkludering enn i årene før 2019.
- Enkelte av partene i arbeidslivet har fått tilbakemeldinger fra sine medlemmer om at tilretteleggingstilskuddet er savnet, mens andre gir uttrykk for at det har vært uproblematiske å fjerne ordningen.

4. Arbeidsgruppens vurderinger

Arbeidsgruppen mener at IA må være tilgjengelig for hele arbeidslivet. Arbeidsgruppen mener det er riktig å innrette mye av arbeidet mot bransjer. Likevel peker tiltak for å forankre IA-arbeidet bedre i den enkelte virksomhet og på regionalt nivå seg ut som en problemstilling som bør vurderes nærmere i de strategiske drøftingene. Mål og delmål må også drøftes i en strategisk fase.

Arbeidsmiljøsatsingen

1. Overordnet om arbeidsmiljøsatsingen

I IA-avtalen 2019-2022 er det inntatt et nytt innsatsområde knyttet til forebyggende arbeidsmiljøarbeid og et nytt virkemiddel om etablering av en ny arbeidsmiljøsatsing. Det framgår av IA-avtalen hvordan satsingens utviklingsprosjekt skal legges opp, hvor et av de sentrale tiltakene er etableringen av en samlet portal for å formidle kunnskap og kompetanse om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid til bransjer/sektorer og virksomheter.

Arbeidstilsynet, STAMI, NAV og Petroleumstilsynet fikk derfor et felles oppdrag i februar 2019 om å etablere arbeidsmiljøsatsingen for å bidra til å støtte opp under partenes ansvar for forebyggende arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene. Satsingen skal bidra med kunnskap, kompetanse og verktøy til bruk i virksomhetene og for de lokale partene i arbeidsmiljøarbeidet. Satsingen skal støtte opp under begge innsatsområdene i IA-avtalen – redusere sykefravær og frafall. Den skal nå ut til hele arbeidslivet gjennom en kombinasjon av digitale verktøy og rådgivning og veivisning fra myndighetene.

2. Organisering

Hovedtyngden i arbeidet med satsingen ligger hos Arbeidstilsynet og STAMI. STAMIs ansvar er bl.a. å bidra med et forskningsbasert kunnskapsgrunnlag for virksomhetenes målrettede forebyggende arbeid. STAMI skal også bidra med oppdatert kunnskapsgrunnlag om effekter av tiltak og gode prioriteringer for virksomhetene. Arbeidstilsynet har et ansvar for veivisning og tilgjengeliggjøring av kunnskapsbasert informasjon og anbefalinger til virksomhetene. Dette skal bygge på STAMIs faglige kunnskapsgrunnlag og ta utgangspunkt i virksomhetenes behov for kunnskap og kompetanse om arbeidsmiljøarbeid. Arbeidstilsynet drifter også Arbeidsmiljøportalen. NAVs innsats, bl.a. gjennom Arbeidslivssentrene, skal legge kunnskap og kompetanse fra arbeidsmiljøsatsingen til grunn for sin bistand og støtte til virksomhetene. Petroleumstilsynet skal gjennom tilsynsarbeidet sitt bidra til et løft for kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid i petroleumsnæringen. Partene i arbeidslivet har også et viktig ansvar for at verktøy og produkter fra arbeidsmiljøsatsingen blir gjort kjent og benyttet blant sine medlemmer innenfor ulike bransjer.

Arbeidsmiljøsatsingen ble i etableringsfasen organisert som et felles utviklingsprosjekt mellom etatene fram til 2021. Etter det har arbeidet gått over i en driftsfase og til en integrert aktivitet i de fire etatenes ordinære virksomhet.

3. Aktiviteter og økonomisk ramme

Etatene har hver for seg og sammen utviklet virkemidlene i satsingen. For å samle alle virkemidlene til etatene, og skape en enhetlig forankring og et felles budskap og formidling, ble Arbeidsmiljøportalen utviklet og lansert desember 2020. Portalen inneholder både generell kunnskap og verktøy for hele arbeidslivet og innhold spisset mot utvalgte bransjer, slik som «En bra dag på jobb» og «Arbeidsmiljøhjelpen». Portalens syv første bransjer var sammenfallende med IA-bransjeprogrammene, og pr. 12. mai 2022 er innholdet utvidet til å dekke 14 bransjer. Portalen inneholder også fakta om bransjene, tips og anbefalinger, og lenker til allerede eksisterende produkter og verktøy med relaterte formål, slik som Idébanken i NAV. Etatene har også utviklet nye kommunikasjonskanaler slik som e-læring,

podkaster, filmkonsepter og VR for å tilgjengeliggjøre kunnskap om arbeidsmiljø. NAV Arbeidslivssentre har lagt satsingens kunnskap og verktøy til grunn i sin prosessbistand ute i virksomhetene. Etatene samarbeider også med partene i arbeidslivet og IA-bransjeprogrammene om bransjespesifikke webinarer, workshops og konferanser om opplæring i arbeidsmiljøarbeid, og bidrar inn i partenes egne verktøy for opplæringsarbeidet.

Partene i arbeidslivet har promotert IA-avtalen og dens innhold og intensjon, med spesielt søkelys på budskapet om hva forebyggende arbeidsmiljø er, og arbeidsmiljøportalen og dens verktøy. Arbeidstilsynet, STAMI og Petroleurstilsynet er i utstrakt grad invitert til konferanser, møter og webinarer, hvor ulike elementer i satsingen er blitt presentert og diskutert. Det har blitt utviklet nye kurs og verktøy, og eksisterende kurs er oppdatert, inspirert av ny forståelse av arbeidsmiljøbegrepet og kunnskapsbasen i Arbeidsmiljøportalen.

De økonomiske rammene for arbeidsmiljøetsatsingen var 70 mill. kroner i 2019, herunder til utvikling av portalen, og deretter 50 mill. kroner årlig fordelt på Arbeidstilsynet (24 mill. kroner), STAMI (24 mill. kroner) og Petroleurstilsynet (2 mill. kroner). I 2021 er det et mindreforbruk på om lag 17 mill. kr., som ses i sammenheng med forsinkelser knyttet til koronapandemien, og som er overført til 2022.

4. Evalueringer

Agenda Kaupang har lagt fram en midtveiseevaluering av arbeidsmiljøetsatsingen som beskriver og vurderer utviklingen i satsingen fra 1. januar 2019 til 31. desember 2021. I evalueringen fremgår det at produktene/verktøyene må gjøres bedre kjent hos målgruppen i virksomhetene, slik at de faktisk blir benyttet og oppleves som nyttige i arbeidsmiljøarbeidet. Videre vises det til at det er viktig med fortsatt fremdrift i antall bransjer som gjøres tilgjengelige i portalen, slik at flere bransjer opplever at satsingen er relevant for dem. Agenda Kaupang fortsetter å følge arbeidsmiljøetsatsingen frem til 31. desember 2022, med endelig sluttrapport som ferdigstilles første kvartal 2023.

Etatene rapporterer på status, videre planer, samarbeid mv. i felles årsrapporter til Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

5. Erfaringer

Etatenes erfaringer i hovedtrekk:

- I etableringsfasen av satsingen brukte etatene noe tid på å få et felles syn på hva satsningen skulle være og hvilke bidrag de ulike etatene skulle ha.
- Pandemien ga utfordringer med bl.a. tilgangen til virksomheter for å teste ut verktøy, forsinkelser i lanseringen av arbeidsmiljøportalen og formidling av kunnskapsgrunnlag og tilhørende budskap på relevante arena.
- Arbeidsmiljøetsatsingen har medført et mer systematisk samarbeid på tvers av etatene slik at kommunikasjon utad både nasjonalt, regionalt og lokalt fremstår nå mer kunnskapsbasert, enhetlig og konsistent.
- Tilbakemeldinger fra bransjeforeninger, virksomheter og andre brukere er at disse har en god innretning og at de fungerer godt i bruk helt ned på virksomhets- og avdelingsnivå. Dette samsvarer også med evalueringer gjennom utviklingsarbeidet. Et eksempel på dette er verktøyet «En bra dag på jobb».

- Det er fortsatt et potensial i å gjøre arbeidsmiljøsatsingens produkter bedre kjent.

Partene i arbeidslivets erfaringer i hovedtrekk:

- Faktabasert bransjekunnskap som utgangspunkt for arbeidsmiljøarbeidet løftes fram som vesentlig. Det er hensiktsmessig og positivt med en helhetlig, målrettet og kunnskapsbasert satsing på forebyggende arbeidsmiljø.
- Det har vært riktig å involvere STAMI og Arbeidstilsynet sterkere i IA-arbeidet. Men arbeidsmiljøsatsingen har i for stor grad blitt dominert av myndighetssiden, på bekostning av partene i arbeidslivet.
- Partene i arbeidslivet burde ha blitt mer involvert i organiseringen av arbeidsmiljøsatsingen og de beslutninger som ble tatt, blant annet hvilke bransjer man prioriterte i forbindelse med utvidelse av arbeidsmiljøportalen, og betingelser for utvidelse. Hovedinntrykket er at satsingen har vært nødvendig og vellykket, men mye arbeid gjenstår. Det er fortsatt et potensial i å gjøre arbeidsmiljøsatsingens verktøy bedre kjent.
- Koronarelaterte forsinkelser, samt at arbeidsmiljøsatsingen var ny og i starten kun rettet mot et begrenset antall bransjer, bidro til at det var utfordrende for partene i arbeidslivet å markedsføre satsingen i starten.
- Partene i arbeidslivet har lagt en vesentlig innsats i å gjøre portalen og verktøyene kjent. Den har vært noe utfordrende å markedsføre, fordi innholdet ikke treffer alle bransjer og fordi siden er lite tilgjengelig på nettsøk. De som kjenner portalen, virker i hovedsak fornøyd med innholdet.

6. Arbeidsgruppens vurderinger

Arbeidsgruppen vurderer arbeidsmiljøsatsingen som et hensiktsmessig virkemiddel i IA-avtalen, og det ønskes fortsatt satsing på området. Utvikling og tilgjengeliggjøring av bransjerettet kunnskap er grunnleggende for å forbedre og målrette det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene. Arbeidsgruppen trekker fram enkelte momenter som bør vurderes i den videre utviklingen av arbeidsmiljøsatsingen:

- Portalen har et større potensial både med tanke på innhold, omfang og formidling, slik at den når ut til flere brukere.
- Det bør vurderes hvorvidt organiseringen av satsingen er hensiktsmessig eller om det bør gjøres endringer.
- Bør partene i arbeidslivet kobles tettere på satsingen, og i så fall på hvilken måte og med hvilket formål?

Bransjeprogrammer

1. Overordnet om bransjeprogrammene

I IA-avtalen 2019–2022 er partene enige om å målrette innsatsen mot bransjer og sektorer som har stort potensial for å redusere sykefravær og frafall, og på den måten bidra til å nå de nasjonale målene for avtalen. I IA-avtalen vises det til at ett av virkemidlene for å oppnå dette er etableringen av bransjeprogrammer. Et sentralt element i bransjesatsingen i avtalen er at partssamarbeidet i bransjene skal bidra til måloppnåelsen.

Som oppfølging av IA-avtalen ble det våren 2019 nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe som utarbeidet rapporten "Bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019–2022 Forslag fra partssammensatt arbeidsgruppe 1. mai 2019". Rapporten danner grunnlag for utvalg av bransjer for etablering av bransjeprogrammer, der partene i IA-avtalen selv har foreslått hvilke bransjer som skal prioriteres og hvordan programmene skal innrettes. I 2019 ble følgende syv bransjeprogrammer etablert:

1. Sykehus (ledet av Spekter)
2. Sykehjem (ledet av KS)
3. Barnehager (ledet av KS)
4. Leverandørindustrien – olje og gass (ledet av Norsk Industri (NHO))
5. Næringsmiddelindustrien (ledet av NHO Mat og Drikke (NHO))
6. Rutebuss og persontrafikk (ledet av Spekter)
7. Bygg og anlegg (ledet av BNL (NHO))

Bransjene med bransjeprogram omfatter til sammen om lag 760 000 sysselsatte, av samlet om lag 2,8 millioner sysselsatte i norsk arbeidsliv.

Et viktig mål for bransjeprogrammene er å tydeliggjøre og forsterke partenes felles innsats og samarbeid på bransje- og virksomhetsnivå. Det fremgår av IA-avtalen at partene i bransjeprogrammene kan prøve ut ulike målrettede tiltak innenfor de valgte satsingsområdene: forebyggende arbeidsmiljøarbeid og oppfølging av lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

2. Organisering

Partene i arbeidslivet har fått hovedansvaret for å etablere og gjennomføre de ulike bransjeprogrammene. Utformingen og organiseringen av de konkrete bransjeprogrammene er tilpasset hver enkelt bransje. Hvert bransjeprogram er etablert som et prosjekt med en styringsgruppe bestående av partene i den enkelte bransje. Hvert bransjeprogram er ulikt organisert mht. ressursbruk og arbeidsform. Styringsgruppen ledes av den mest relevante organisasjonen på arbeidsgiversiden. Myndighetene, ved Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten og Petroleumstilsynet, deltar i styringsgruppene. NAV Arbeidslivssenter har en sentral rolle i å støtte arbeidet som skal foregå ute på arbeidsplassene.

Gjennomføring av tiltak og oppfølging skjer i regi av relevante organisasjoner på bransjenivå og i samarbeid med partene på arbeidsplassen. Hvert bransjeprogram har utarbeidet sin programplan for arbeidet, som inneholder konkretisering av mål, identifisering og iverksettelse av tiltak, kunnskapsformidling mv.

3. Aktiviteter og økonomisk ramme

Bransjeprogrammene har innrettet tiltaksarbeidet sitt på ulike måter, og det er ulikt hvor langt bransjeprogrammene har kommet i implementeringen og utprøving av tiltak. Mye arbeid har blitt forsinket som følge av covid-19-pandemien i flere av bransjeprogrammene.

Noen bransjeprogram har prioritert noen få, store tiltak, verktøy eller delprosjekter som arbeidet rettes mot. Disse er ofte knyttet til å identifisere underliggende årsaker til sykefravær i bransjen og/eller i den enkelte virksomhet, og å understøtte virksomhetene i å identifisere og iverksette tiltak som møter disse utfordringene. Andre bransjeprogram har i større grad valgt en tilnærming der det gis direkte støtte til gjennomføring av prosjekter som virksomhetene allerede selv har identifisert og planlagt. Flere bransjeprogram har valgt en kombinasjon av sentrale og virksomhetsbaserte tiltak, der de sentrale tiltakene tilbyr bransjetilpassede verktøy til bruk i virksomhetene på områder hvor partene i arbeidslivet er enige om at dette er nyttig. Eksempel på dette er lederopplæringsprogrammet innenfor bygg og anlegg, næringsmiddel og leverandørindustrien til olje og gass, og kurs i rolleforståelse og driftsnært partssamarbeid som er verktøy utviklet innenfor bransjeprogrammene for barnehage og sykehjem.

I arbeidsmiljøatsingen er det prioritert å utvikle kunnskap og verktøy for de syv bransjene som har bransjeprogrammer. Arbeidstilsynet, STAMI, NAV og Petroleumstilsynet har markedsført arbeidsmiljøatsingen for bransjeprogrammene. Partene i arbeidslivet har også hatt en viktig rolle i å gjøre satsingen kjent for programmene. STAMI har samarbeidet med bransjeprogrammene både ved utvikling av En bra dag på jobb i de ulike bransjene, og i opplæring om bruk av verktøyet. Arbeidstilsynet har sammen med bransjeprogrammene gjennomført bransjespesifikke webinarer og workshops og deltatt på konferanser. Det gjelder også for Petroleumstilsynet som bidratt i bransjeprogrammet for leverandørindustrien i petroleumssektoren. NAV Arbeidslivssenter bistår bransjeprogrammene i gjennomføring av tiltak ute i virksomhetene.

I IA-avtalen er det lagt til grunn en økonomisk ramme for bransjeprogrammene på 60 mill. kroner i 2019, og deretter 80 mill. kroner årlig i perioden 2020-2022, hvorav 70 mill. kroner er øremerket midler til bransjeprogrammene¹. Partene i arbeidslivet er enige om at 60 prosent av samlet årlig budsjetttramme for ordningen fordeles likt mellom bransjeprogrammene.

Resterende 40

prosent av budsjetttrammen fordeles prosentvis med grunnlag i antall sysselsatte i bransjen. Tall fra SSB er lagt til grunn for beregningen. For å forvalte midlene til bransjeprogrammene er det etablert en egen tilskuddsordning regulert i [forskrift om tilskudd til bransjeprogrammer](#), som forvaltes av Arbeidstilsynet.

Grunnet forsinkelser i aktiviteter, blant annet knyttet til pandemien, har bransjeprogrammene ikke fått benyttet tildelte midler fullt ut, og tidligere års ubrukte midler er derfor blitt overført til påfølgende år. Etter enighet i koordineringsgruppen ble det besluttet at 25 % av

¹ De resterende 10 mill. kroner benyttes til en samlet evaluering og data-/statistikkutvikling knyttet til bransjeprogrammene, samt forvaltning av tilskuddsordning til bransjeprogrammene.

årsbevilgningen til bransjeprogrammene i 2021 ikke skulle utbetales, og at bransjeprogrammene forlenges administrativt til 30. juni 2023.

Bransjeprogrammenes årsrapporter viser at seks av sju programmer har midler til gode ved utgangen av 2021, som utgjør totalt 71,6 mill. kroner. Disse midlene kan benyttes i 2022, og/eller brukes til å finansiere drift av bransjeprogrammene første halvår 2023.

4. Evalueringer

Partene i avtalen har vært enige om å iverksette felles og samordnet data-/statistikkutvikling, forskning og kunnskapsutvikling. Dette følges opp gjennom tre avtaler:

- Bransjespesifikke arbeidsmiljøkartlegginger og analyser av sykefravær og frafall i de syv utvalgte bransjene (STAMI, i samarbeid med NAV).
- Evaluering av bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen (Deloitte), hvor hovedformålet er å vurdere resultater og – så langt som mulig – effekter av programmene, både enkeltvis og samlet.
- Utvidelse av SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø (SSB i samarbeid med STAMI), som bla. vil muliggjøre en mer finmasket beskrivelse av arbeidsmiljøtilstanden i ulike bransjer og yrker.

I forbindelse med den administrative forlengelsen av bransjeprogrammene til 30. juni 2023 er også arbeidsmiljøkartleggingen til STAMI og evalueringen til Deloitte forlenget tilsvarende. Nullpunktanalysen til STAMI er publisert og midtveiseevalueringen til Deloitte publiseres medio 2022, mens sluttrapporter er ventet siste halvdel av 2023.

Fra den foreløpige statusrapporten for evalueringen av bransjeprogrammene fra Deloitte følger det at partssamarbeidet og samarbeidet i programmene i hovedsak oppleves som godt. Flere gir uttrykk for verdien av å møtes, diskutere og bygge relasjoner mellom partene, både sentralt i bransjeprogrammene og lokalt i virksomhetene. Dette skaper i seg selv et større eierskap og engasjement for IA-arbeidet. Samtidig er det i noen av bransjeprogrammene blitt vist til at de «samarbeider godt om ufarlige ting». Det framheves at strukturelle rammebetingelser i bransjene potensielt har betydning for sykefraværet. Disse er ikke nødvendigvis tema i bransjeprogrammene. Eksempelvis gjelder dette skift- og turnusordninger i rutebuss- og persontrafikkprogrammet. Bransjeprogrammene har også valgt til dels svært ulik innretning på sitt arbeid. Dette er i samsvar med intensjonen om at bransjene skulle kunne organisere og innrette arbeidet på en måte som er hensiktsmessig ut fra den enkelte bransjens egenart. Videre har det å skape aktivitet i bransjeprogrammene fått stor vekt, til dels på bekostning av hvilke resultater aktivitetene fører til eller er ment å føre til. Deloitte påpeker et behov for større oppmerksomhet om og systematisk arbeid med risikoer, og oppfølging av mål og resultater.

5. Erfaringer

Etatenes erfaringer i hovedtrekk:

- Positivt med bransjesatsing som kan bidra til mer målrettede tiltak i virksomhetene.
- Bransjeprogrammene oppfattes som en viktig møtearena for erfaringsdeling og kunnskapsdeling

- Til dels for stor vektlegging av å lage egne bransjerettede verktøy i bransjeprogrammene, på bekostning av å bruke verktøyene som er laget i arbeidsmiljø-satsingen. Det kan bli uoversiktlig for brukerne.
- Det bør vurderes tydeligere forventninger til bransjeprogrammene knyttet til aktiviteter og leveranser med et langsiktig perspektiv, slik at dette også kan gi merverdi utover den spesifikke satsingsperioden.

Partene i arbeidslivets erfaringer i hovedtrekk:

- Bransjeprogrammene er et hensiktsmessig tiltak. Den bransje- og målrettede tilnærmingen gjør innholdet mer relevant. Dette bidrar også til eierskap til eget arbeidsmiljøarbeid.
- Det kunne vært en tydeligere forventnings- og rolleavklaring mellom partene i arbeidslivet og myndighetene i forkant med tanke på samarbeidet om bransjeprogrammene.
- Programmene er godt fornøyde med samarbeidet med myndighetene, inkludert NAV Arbeidslivssenter.
- Det er ulikt hvor mye ressurser representanter fra bransjene har satt av til arbeidet i bransjeprogrammene.
- Bransjeprogrammene har bidratt til at bransjen jobber mer kunnskapsbasert med forebyggende arbeidsmiljøarbeid.
- Bransjenes rammebetingelser gjør det iblant vanskelig å ta tak i de virkelige arbeidsmiljøutfordringene. Eksempel på dette er arbeidstidsordninger i transport. I helsesektoren har det videre vært vanskelig å diskutere en del organisatoriske utfordringer knyttet til bl.a. tariffavtaler.
- Det har tatt tid å utvikle nye tiltak og det har vært ressurskrevende å rekruttere og følge opp virksomheter.
- Det har vært mange henvendelser til bransjeprogrammene og deltakende virksomheter fra ulike evaluatorene til forskjellige tider. Disse burde vært mer koordinert.

6. Arbeidsgruppens vurderinger

Arbeidsgruppen vurderer at bransjeprogrammene er et hensiktsmessig virkemiddel, men at det er flere momenter som bør ses på i det videre arbeidet:

- Det bør vurderes en forlengelse av eksisterende bransjeprogram
- Overgangen fra bransjeprogram til normal virksomhet må vurderes nærmere. Det omfatter både hvordan innsikt fra bransjeprogrammene omdannes til tiltak, hvordan tiltak rettet mot enkeltbedrifter breddes ut til hele bransjen, og hvordan programtiltak overføres til normal drift.
- Det bør vurderes bransjeprogrammer for flere bransjer.
- Forbedringer i organisering, koordinering, prosjektstyring, forventningsavklaringer og ressursbruk mv. bør vurderes.
- Bedre erfaringsutveksling på tvers bør være et mål. Selv om bransjeprogrammene har ulik innretning og tiltak, bør det vurderes noe standardisert rigg slik at ev. nye bransjeprogrammer unngår de samme «oppstartsproblemene».
- Større fokus på at aktivitetene i bransjeprogrammene støtter opp under målene i IA-avtalen.

Opplæring i arbeidsmiljøarbeid

1. Om opplæring i arbeidsmiljøarbeid

Arbeidsmiljøloven har en rekke plikter knyttet til arbeidsmiljøet og det forebyggende arbeidet. En viktig forutsetning for det forebyggende arbeidet er et velfungerende partssamarbeid på arbeidsplassen. I IA-avtalen 2019-2022 fremgår det at avtalen skal styrke partssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt og bidra til at virksomhetene får tilgang til god kunnskapsbasert støtte i arbeidet. Det er derfor inntatt et nytt innsatsområde knyttet til forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Dette støtter opp om arbeidsplassen som hovedarena for å forebygge sykefravær og frafall i arbeidslivet.

I avtalen fremgår det at arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vil bidra til bedre og kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Kunnskap og kompetanse blant ledere, tillitsvalgte og verneombud er helt avgjørende for å oppnå resultater på arbeidsplassene. Videre framgår det at opplæring i arbeidsmiljø og målrettet arbeidsmiljøarbeid skal bygge på kunnskap og kompetanse fra den nye arbeidsmiljøetsatsingen og skal inngå i leder-, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen. Her vises det til at arbeidsmiljøportalen kan være et godt verktøy også i opplæringen i arbeidsmiljøarbeid. IA-avtalens punkt om opplæring i arbeidsmiljøarbeid skal medvirke til tydeligere og mer forpliktende topartssamarbeid for å jobbe aktivt med målrettet arbeidsmiljøarbeid på arbeidsplassene.

Etatene skal gjennom sine virkemidler støtte opp under dette arbeidet og bidra til at virksomhetene får tilgang til god og kunnskapsbasert støtte i arbeidet, dvs. hjelp til selvhjelp. Gjennom arbeidsmiljøetsatsingen skal etatene bidra til kunnskap, kompetanse og verktøy om forebyggende arbeidsmiljøarbeid til virksomhetene. Gjennom trepartssamarbeidet skal satsingen bidra til å styrke og motivere til felles innsats fra partene på arbeidsplassen for å forebygge sykefravær og frafall.

2. Aktiviteter

Partene i arbeidslivet har hatt et fokus på å nå ut med informasjon om kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid, forståelsen av arbeidsmiljøbegrepet og dets innhold direkte til sine medlemsbedrifter eller via sine medlemsforbund og landsforeninger. Informasjonsspredning og opplæring har blitt gitt gjennom fysiske og digitale konferanser, webinarer, kurs, seminarer, nettverk, nettsider mv. Til hjelp i opplæringen har det blitt utarbeidet egne opplæringspakker og kursmoduler. Det har også foregått mye informasjons- og opplæringsarbeid og forebyggende arbeidsmiljøarbeid i regi av bransjeprogrammene, eksempelvis i lederopplæring, samt kurs/webinarer for ledere, tillitsvalgte og verneombud.

I arbeidsmiljøetsatsingen har etatene utarbeidet kunnskap og verktøy til bruk i virksomhetenes forebyggingsarbeid på arbeidsplassen, som er samlet på Arbeidsmiljøportalen. Etatene har formidlet kunnskap om arbeidsmiljøetsatsingen og portalen på egne arenaer og i samarbeid med partene i arbeidslivet i ulike kanaler. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid er også en av IA-tjenestene som leveres med prosessbistand fra NAV Arbeidslivssenter.

3. Evalueringer

Gjennom FoU-programmet er det satt i gang flere prosjekter som kan belyse forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt på den enkelte arbeidsplass. Av særlig relevans er prosjektet til SINTEF som undersøker om arbeidsmiljøintervensjoner utviklet i samarbeid mellom partene på arbeidsplassen kan forebygge arbeidsrelaterte helseproblemer (sluttrapport 2023), Oslo Economics prosjekt om betydningen av arbeidslivssentrenes prosessbistand for det lokale partssamarbeidet (sluttrapport august 2022), samt SINTEFs prosjekt om psykososialt arbeidsmiljø i det lokale, forebyggende partssamarbeidet (sluttrapport september 2022).

STAMIs arbeidsmiljøkartlegging i bransjeprogrammene har også inkludert enkelte spørsmål for å undersøke ansattes opplevelse av ledelsens prioritering av arbeidsmiljø/sikkerhet og deres vurdering av det lokale partssamarbeidet på arbeidsplassen. Enkelte spørsmål om hvordan partssamarbeidet fungerer ble også stilt til de som siste tre år har vært verneombud eller hatt tillitsverv i fagforening på nåværende arbeidsplass. Samlet vil dette kunne si noe om den bransjevise utviklingen i lokalt partssamarbeid og forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

4. Erfaringer

Etatenes erfaringer i hovedtrekk:

- Bransjeinnretning i IA-arbeidet har vært viktig for å angi retning for det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene.
- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid oppleves krevende for arbeidsgivere. Det er tidvis forventninger om at NAV skal ta over og drive interne prosesser i virksomheten.
- Virksomhetene har behov for økt kunnskap og kompetanse om hvordan mobilisere lokalt partssamarbeid til å jobbe med forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Partene i arbeidslivets erfaringer i hovedtrekk:

- Vektleggingen av forebyggende arbeidsmiljøarbeid i IA-avtalen har vært hensiktsmessig.
- Bransjeinnretning i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet er fornuftig slik som i arbeidsmiljøatsingen. Bransjene har også utviklet egne tiltak og verktøy som fremheves som nyttig i dette arbeidet. Et eksempel på et slikt verktøy er «Der skoen trykker» som bransjeprogram sykehus har innført. Et annet tiltak er kurs i rolleforståelse og partssamarbeid (i bransjeprogrammene for barnehager og sykehjem), som ivaretar både formidling av arbeidsmiljøkunnskap, lokalt partssamarbeid og systematisk jobbing med egne utfordringer. Det er også utviklet mer spissede arbeidsmiljøkurs, basert på arbeidsmiljøkunnskapen i Arbeidsmiljøportalen og bransjens utfordringer, for eksempel "Bygg Rygg", der bransjeprosjektet ønsket et sterkere fokus på ergonomiske utfordringer.
- Det oppleves enkelte steder som utfordrende å spre informasjon om IA og forebyggende arbeidsmiljø helt ut på arbeidsplassnivå.
- På mange arbeidsplasser legges det fremdeles for mye vekt på personlige og individuelle forhold.
- Tillitsvalgtopplæring om forebyggende arbeidsmiljøarbeid er satt godt i system, men det fremgår som uklart blant enkelte parter i arbeidslivet om opplæringen av verneombudene i IA-arbeid er tilstrekkelig ivare tatt.

- Motivasjonen for og vektleggingen av forebyggende arbeidsmiljøarbeid er større i bransjer, sektorer og virksomheter som deltar i bransjeprogrammene og som har fått tilgang til kunnskapsgrunnlag og verktøy for sin bransje i arbeidsmiljøetsatsingen.
- Pandemien har aktualisert forebyggende arbeidsmiljøarbeid i enkelte bransjer, der det har vært økt etterspørsel etter opplæring i dette under pandemien, mens man i andre bransjer har hatt mer enn nok med å løse de dagsaktuelle utfordringene.

5. Arbeidsgruppens vurderinger

Arbeidsgruppen vurderer at satsing på forebyggende arbeidsmiljøarbeid er nødvendig. I det videre arbeidet bør det vurderes nærmere hva som hindrer at virksomheter jobber aktivt og godt nok med dette. Noen punkter som peker seg ut, er:

- Myndighetene og partene i arbeidslivet burde samarbeide tettere og bedre om en videre satsing på forebyggende arbeidsmiljøarbeid.
- Det trengs fortsatt trykk på å spre budskapet slik at informasjon fra partene i arbeidslivet sildrer ned til forbundene og virksomhetene. Organisasjonene må fortsatt være fanebærere og jobbe godt og koordinert med dette.
- Sammenhengen mellom viktigheten av systematisk arbeidsmiljøarbeid for å forebygge lange og/eller hyppige gjentakende sykefravær og frafall fra arbeidslivet må framheves mer.
- Produktene fra arbeidsmiljøetsatsingen må gjøres bedre kjent slik at de blir brukt på arbeidsplassene. Partene i arbeidslivet har ansvar for å gjøre produktene kjent, men myndighetene som eier og drifter portalen har også et selvstendig ansvar for å markedsføre portalen og produktene som ligger der.
- Brukeren må være i sentrum. Verktøyene må være brukervennlige og relevante. Det er også behov for mer informasjon til virksomheter om sammenhenger mellom virkemidler og hva man kan få ut av dem.
- Det bør vurderes hvordan man kan forbedre verneombudsopplæring i forebyggende arbeidsmiljøarbeid og styrke verneombudenes rolle i IA-arbeidet.

NAV Arbeidslivssenter og HelseArbeid

1. Overordnet om NAV Arbeidslivssenter

Arbeidet med å skape et inkluderende arbeidsliv skjer gjennom felles innsats fra partene på den enkelte arbeidsplass. For å støtte opp under arbeidet kan virksomhetene få støtte og tjenester fra NAV Arbeidslivssenter. Alle virksomheter skal kunne nyttiggjøre seg tjenestene fra NAV Arbeidslivssenter. I IA-avtalen 2019-2022 ble det presisert at Arbeids- og velferdsetaten skulle utvikle digitale tjenester og gi virksomheter et digitalt kontaktpunkt som kunne forenkle og effektivisere virksomhetenes dialog og samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten, herunder NAV Arbeidslivssenter. Samtidig ble det presisert at virksomheter som hadde en fast kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter skulle kunne beholde dette med mindre virksomhetskontakten kunne ivaretas på annen og bedre måte.

Arbeids- og velferdsetatens innsats overfor virksomhetene er et oppdrag for hele NAV. Innsatsen skal sikre helhetlige og koordinerte tjenester til arbeidsgivere i form av selvbetjente digitale tjenester og tjenester med prosessstøtte til prioriterte virksomheter. Virksomhetene med størst potensial for reduksjon i sykefravær og frafall prioriteres. Prioritering skjer i NAVs fylkesledd. Arbeids- og velferdsetaten tilbyr tjenester på ulike tjenestenivåer ut fra en vurdering av virksomhetenes behov. For virksomheter med *behov for økt kunnskap* tilbys digitale tjenester, nettbaserte kurs og webinarer. For virksomheter med *behov for økt kompetanse*, tilbys informasjon og tjenester på innloggede sider (oppfølging av sykmeldte ansatte, sykefraværstatistikk og samtalestøtte til arbeidsgiver). For virksomheter som *oppfyller kriteriene for prioritert bistand*, tilbys målrettet tidsavgrenset prosessuell støtte, i hovedsak fra NAV Arbeidslivssentre. Prioriterte tjenester (prosessbistand) er typisk gitt store virksomheter med høyt sykefravær, men hovedtilbudet til små og mellomstore virksomheter er digitale tjenester. Da den prosessuelle støtten innebærer et mer krevende samarbeid, er det en forutsetning for denne bistanden at partene på arbeidsplassen forplikter seg til arbeidet.

Arbeidsgivere kan ta kontakt med NAV via chatbot, kontaktskjema eller telefon, og NAV Kontaktsenter arbeidsgivertelefonen er førstelinje for arbeidsgivere. Etaten har utviklet et dialog- og relasjonssystem som håndterer all arbeidsgiverkontakt. Systemet gir oversikt over all informasjon, tjenester og tiltak som er registrert på arbeidsgiver, og bidrar dermed til å sikre helhetlige og koordinerte arbeidsgivertjenester.

NAV Arbeidslivssenter er NAVs viktigste virkemiddel i arbeidet med oppfølgingen av IA-avtalen. Før 2019 hadde IA-rådgiverne ved NAV Arbeidslivssenter egne porteføljer med virksomheter som de fulgte opp. Nå skal NAV tilby arbeidsgivere helhetlige og koordinerte tjenester, med en forsterket vektlegging av digitale tjenester og formidling i flere kanaler. Tjenesteutviklingen har blitt dreid mot mer prosessrettede tjenester. Det har vært nødvendig å øke IA-rådgiverne kompetanse på prosessledelse.

Arbeidslivssentrenes hovedoppgave er oppfølging av virksomheter og prosessveiledning av virksomheter innenfor de tre hovedtjenestene: Redusere sykefravær, Forebyggende arbeidsmiljøarbeid og HelseArbeid. Bistanden gis til prioriterte virksomheter i en tidsavgrenset periode.

NAV har fått i oppdrag å etablere HelseArbeid i hele landet. HelseArbeid er en modell for tjenestesamhandling om helsefremmende og forebyggende tiltak rettet mot arbeidslivet. Modellen sikter seg inn mot grupper som står i fare for å bli sykmeldt eller falle ut av arbeidslivet pga. muskel-, skjelett- og/eller psykiske plager. Tiltaket er forankret i IA-avtalen og ressurser til NAV arbeidslivssenter skal brukes for å få til et større omfang av HelseArbeid, utover dette er det ikke satt av egne ressurser til tiltaket. I IA-avtalen er det lagt til grunn at det er ønskelig at tiltaket gjennomføres i større omfang, men innenfor rammene av dagens regelverk og prioriteringsforskriften. NAV Arbeidslivssentre deltar i dette arbeidet.

2. Aktiviteter og økonomisk ramme

Det er om lag 400 årsverk knyttet til NAV Arbeidslivssenter, fordelt på 11 regioner. NAV Arbeidslivssenter er organisert som ressurs- og kompetansesentre. NAV Arbeidslivssenter samarbeider med andre enheter i NAV, herunder NAV-kontor og NAV Hjelpemidler og tilrettelegging.

3. Evalueringer

I IA FoU-programmet er det iverksatt tre evalueringer rettet mot NAV Arbeidslivssenter. Resultatene fra to av disse vil foreligge høsten 2022 og fra den tredje våren 2023.

Det er iverksatt en evaluering som skal kartlegge betydningen av arbeidslivssentrenes prosessbistand for det lokale partssamarbeid. Konkret skal det kartlegges om og hvordan leveransen av modulen «utvikle partssamarbeid» påvirker mottakerne, og derigjennom primært arbeidsmiljøarbeid, og sekundært sykefraværarbeidet. Bakgrunnen for kartleggingen er at det er stor variasjon i hvordan arbeidslivssentrene og IA-rådgiverne leverer tjenesten, og med hvilket innhold. Rapporten kommer i august 2022.

Prosjektet «Hvordan påvirker nye digitale tjenester fra NAV sykefravær og arbeidsmiljøarbeid» skal undersøke i hvilken grad NAVs digitale tjenester for å forebygge sykefravær virker etter hensikten hos de arbeidsgiverne som tar dem i bruk. Målet er å bruke kunnskapen til å justere og videreutvikle den digitale tjenesteutviklingen på kort og lengre sikt, slik at arbeidsgiverne får den støtten de har behov for, og settes i stand til å jobbe for å forebygge sykefravær. Rapporten kommer i september 2022.

Det skal også gjennomføres en kartlegging av arbeidslivssentrenes leveranser. Sentrale momenter er hvilke leveranser som gis til hvilke virksomheter, leveranseform, og arbeidslivssentrenes tidsbruk. Kartleggingen skal både gi en standardisert fremstilling av arbeidet, og kvalitative beskrivelser og innsikt i vurderinger lokalt på arbeidslivssentrene. Prosjekter skal også gi innsikt i lovende lokale modeller og arbeidsmåter. Underveisrapport kommer i oktober 2022 og endelig rapport i mars 2023.

4. Erfaringer

Arbeids- og velferdsdirektoratet peker på at:

- Ny IA-avtale har stilt nye krav til etaten. Den må nå ivareta virksomhetens behov både gjennom å tilrettelegge for digitale tjenester og personlige tjenester som

prioriteres mot virksomheter som trenger det mest. Det er et sentralt poeng at Arbeids- og velferdsetatens innsats overfor virksomhetene er et oppdrag for hele NAV.

- IA-avtalen 2019-2022 inneholder flere nye virkemidler, og det har tatt tid å få etablert dem. Pandemien har ført til endrede rammebetingelser, både for NAV og for virksomhetene. Mange IA-rådgivere ble i lengre perioder omdisponert til andre oppgaver i etaten. Samtidig har store deler av samfunnet vært stengt ned, og mange virksomheter har hatt nok med løpende drift.
- Fylkene i NAV melder om varierende kjennskap til IA-avtalen og virkemidlene i avtalen i virksomhetene. Med den nye IA-avtalen er det kommet inn flere aktører og portaler, som har bidratt til et variert landskap av informasjon og kanaler.
- Det er behov for informasjon om IA-avtalens virkemidler, og det er utfordrende å nå ut til virksomheter og bransjer som NAV har ingen/lite dialog med.
- Samarbeidet mellom NAV, Arbeidstilsynet og STAMI har blitt bedre.
- Det er behov for å utvikle helhetlig og koordinert kommunikasjon og markedsføring om inkluderende arbeidsliv.
- Det er utfordrende å gjennomføre oppdrag om HelseArbeid når tilsvarende styringssignal ikke er gitt Helsedirektoratet eller de regionale helseforetakene.

Partene i arbeidslivet har påpekt at:

- De som har hatt kontakt med NAV Arbeidslivssenter er fornøyd med innsatsen. Samtidig er det tilbakemeldinger om at bistand fra NAV Arbeidslivssenter er blitt mindre tilgjengelige.
- NAV Arbeidslivssenter skal være en ressurs som *støtter* prosesser og legger igjen læring, og skal ikke *overta* prosessene fra de lokale partene
- Det tok tid å avklare NAV Arbeidslivssenter sin rolle og innsats inn mot bransjeprogrammene
- Innsatsen fra NAV Arbeidslivssenter inn mot bransjeprogrammene er verdsatt
- Det er store regionale forskjeller i tjenestetilbudet fra NAV Arbeidslivssenter
- NAV Arbeidslivssenters rolle ble mer uklar i denne IA-perioden
- Det ble eksplisitt uttrykt at Arbeidslivssentrene skulle bestå som egne organisatoriske enheter i NAV, men partene i arbeidslivet er bekymret for at den konkrete organiseringen likevel har svekket det faglige fellesskapet og dermed tjenestene som leveres. Mange savner kontaktperson fra NAV Arbeidslivssenter, og påpeker verdien av god lokalkunnskap og gode relasjoner mellom IA-rådgiver og virksomhetene
- Færre har fått bistand fra NAV Arbeidslivssenter
- Det er ikke kommunisert tydelig hva NAV Arbeidslivssenter kan tilby av tjenester, og det er derfor lite kunnskap om hva NAV Arbeidslivssenter kan bidra med
- Flere savner informasjon om hvilke virksomheter som har fått bistand fra NAV Arbeidslivssenter
- Det kan synes som at tillitsvalgte i mindre grad er involvert i tjenester/bistand fra NAV Arbeidslivssenter til virksomhetene

5. Arbeidsgruppens vurderinger

NAV Arbeidslivssenter har en viktig og sentral rolle overfor virksomhetene. Det bør vurderes hvordan man kan styrke arbeidslivssentrenes status og rolle opp mot virksomhetene og

vurdere hvordan og hva slags bistand de skal bidra med. Selv om mange tjenester kan leveres digitalt er det mange virksomheter som har ønske om prosessuell bistand. Det må vurderes hvordan dette kan ivaretas på en god måte i det videre arbeidet med IA. Det bør diskuteres hvordan NAV Arbeidslivssenter bistår partene på arbeidsplassen, hvordan tillitsvalgte og ev. verneombud involveres. Digitaliseringsstrategien, som har vært lagt til grunn for tjenesteutviklingen i NAV Arbeidslivssenter, bør videreutvikles i dialog med arbeidslivspartene. Styring, organisering og gjennomføring av HelseArbeid bør vurderes.

Kompetansen fra NAV Arbeidslivssenter er verdsatt generelt, og også inn mot bransjeprogrammene. Det bør gjennomføres et arbeid som konkretiserer hvilke tjenester NAV Arbeidslivssenter kan bidra med. Det kan også være aktuelt å vurdere utvikling av statistikkløsninger som viser hvilke typer virksomheter som får bistand. Partene i arbeidslivet bør få mulighet til spille inn hvilke tjenester de ønsker stilt til disposisjon for virksomhetene.

Forsøk med utvidet bruk av kompetansetiltak for sykmeldte

1 Overordnet om forsøket med utvidet bruk av kompetansetiltak for sykmeldte

Som en del av IA-avtalen for 2019-2022 ble det satt i gang et forsøk med bruk av kompetansetiltak for langtidssykmeldte som ikke kan komme tilbake til sin tidligere arbeidsgiver, og som har behov for kompetansetiltak for å kunne kvalifiseres til annet arbeid. Unntaksvis kan dette også omfatte langtidssykmeldte arbeidstakere som er ansatt i store virksomheter, og som har behov for kompetansetiltak for å komme i annen jobb hos samme arbeidsgiver. Forsøket skal gi ny kunnskap om hvordan kompetanse kan styrke arbeidstilknytningen til personer i målgruppen ved å redusere sykefraværet og hindre varig frafall fra arbeidslivet.

Kunnskapen på dette området er mangelfull, men det finnes enkelte studier som finner positive sysselsettingseffekter av kompetansetiltak på lang sikt. Studiene viser også at støtte, veiledning og informasjon er viktige faktorer for å lykkes med jobbmobilitet.

Forsøket bygger på en antakelse om at kompetansemangel kan være en medvirkende årsak til sykefravær blant langtidssykmeldte. I tillegg kan ny kompetanse lette overgangen til ny jobb dersom man av helsemessige årsaker ikke kan fortsette i sin egen.

1.1 Kort om forsøket

I en forprosjektfase i 2020 ble det utviklet planer, kunnskapsgrunnlag og kartleggingsverktøy for forsøket, og i 2021 ble det jobbet videre med implementering, erfaringsdeling og utprøving av forsøket. Det jobbes også med å øke antall deltakere og øke variasjonen i kompetansetiltak som benyttes, samt forankre prosjektet bedre i NAV-kontorene. Det har så langt vist seg vanskelig å få opp antall deltakere i forsøket. Per 1. mai 2022 er det 115 personer som deltar i forsøket.

Gjennomføring av kompetansetiltaket forutsetter ikke at deltaker sier opp eksisterende arbeidsforhold. Den sykmeldte beholder arbeidsforholdet under gjennomføring av kompetansetiltaket, slik at det ikke medfører risiko for den enkelte å delta i opplæringstiltaket sett opp mot å ikke gjennomføre tiltak eller gjennomføre andre typer tiltak.

Forsøket er iverksatt i følgende fylker / kommuner:

- **Agder:** Arendal, Kristiansand, Bygland, Bykle, Iveland, Lyngdal, Kvinesdal, Farsund, Flekke-fjord, Sirdal, Valle, Vennesla, Åseral
- **Innlandet:** Gjøvik, Hamar, Løten, Ringsaker, Stange
- **Nordland:** Bodø, Indre Salten, Rana og Narvik
- **Troms og Finnmark:** Alle kommuner
- **Viken:** Kommunene i tidl. Akershus og Østfold, unntatt Asker og Bærum

For å tydeliggjøre rammene for forsøket er det vedtatt en [forskrift om forsøk med utvidet bruk av kompetansetiltak for sykmeldte](#).

1.2 Organisering og ressursbruk

Arbeids- og velferdsdirektoratet har ansvar for å forberede, iverksette og følge opp gjennomføring av forsøket. Gjennomføringen av forsøket foregår i fem forsøksfylker. NAV

fylke har ansvar for å følge opp gjennomføringen av forsøket i eget fylke. Det er etablert en lokal prosjektorganisasjon i hvert fylke.

Det er nedsatt en referansegruppe for forsøket som består av representanter fra partene i arbeidslivet, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse og NAV fylke.

De økonomiske rammene for forsøket er om lag 15 millioner kroner til driftsmidler og 55 millioner kroner til tiltaksmidler i året.

1.3 Utviklingstiltak i avtaleperioden

Prosjektet er innrettet i en forprosjektfase (2020) og en hovedprosjektfase (2021-2022). Som en innledende del av forsøket ble det i 2020 gjennomført et forprosjekt for å sikre at forsøket bygger på relevant kunnskap og har hensiktsmessige verktøy og rutiner for å identifisere aktuelle sykmeldte. I forprosjektfasen gjennomførte Fafo en kunnskapsoppsummering og målgruppebeskrivelse.

I forprosjektfasen har forsøksfylkene jobbet med å utvikle informasjonsmateriell, planer og rutiner for forsøket. Blant annet har de i samarbeid med Fafo utviklet en veileder eller et kartleggingsverktøy som skal gjøre det enklere å identifisere hvem som er i målgruppen og som har behov for kompetansetiltak for å komme over i annet arbeid.

Gjennom hele prosjektperioden er det gjennomført månedlige statusmøter, workshops og erfaringsamlinger der det blant annet er løftet fram temaer som:

- Hvordan ekspertbistand og kompetansetiltak kan styrke hverandre gjennom bl.a. tiltakskjedning?
- Hvordan samarbeid med opplæringskoordinatorer kan stimulere til å øke antall og type kompetansetiltak?
- Hvordan det kan utvikles gode rutiner i prosjektet?

Det er avholdt jevnlig møter med referansegruppen for forsøket, og det er gjennomført møter med hvert fylke om bl.a. hvordan prosjektet kan forankres bedre på NAV-kontorene.

2. Oppsummering av erfaringer

Erfaringer fra Arbeids- og velferdsdirektoratet

Oslo Economics har fått i oppdrag å evaluere forsøket. Hensikten med evalueringen er å danne et kunnskapsgrunnlag som gjør direktoratet bedre i stand til å vurdere videreføring av prosjektet. I tillegg skal evalueringen bidra med innspill til hvilke grep som eventuelt bør iverksettes for å øke overgang til arbeid for langtidssykmeldte, og begrense frafall fra arbeidslivet. Evalueringen gjennomføres i perioden mars 2021 til oktober 2022. Evalueringen vil baseres på registerdata om bruk av kompetansetiltak og overgang til arbeid blant målgruppen, intervjuer med saksbehandlere i NAV, arbeidsgivere og målgruppen, samt en spørreundersøkelse rettet mot saksbehandlere i NAV.

Evalueringen skal blant annet belyse:

- Om kompetansetiltak i sykmeldingsperioden bidrar til å redusere sykefravær og frafall

- Hvordan utprøvingen av kompetansetiltak for sykmeldte gjennomføres
- Erfaringer med kompetansetiltak i sykmeldingsperioden
- Hva som kjennetegner målgruppen som deltar i utprøvingen

Sluttrapporten fra Oslo Economics vil foreligge i oktober 2022. Rapporten vil være et bidrag i vurderingsgrunnlaget for hvorvidt forsøket bør videreføres i en eventuell ny IA-avtale, eller om det er mer hensiktsmessig å tilrettelegge for og stimulere til økt bruk av opplæringstiltak på annen måte. Dette kan f.eks. skje gjennom regelverksutvikling, forbedring av fagsystemer og oppfølgingsmetodikken for sykmeldte. Dersom forsøket videreføres, må det vurderes om det lokalt skal settes av ytterligere ressurser til kartlegging og veiledning av sykmeldte.

Delrapporten fra Oslo Economics² viser at gjennomføringen av prosjektet varierer, både mellom fylkene, og innad i fylkene. Det varierer hvilke aktører som identifiserer og kartlegger aktuelle kandidater, hvilke kriterier som legges til grunn for å identifisere aktuelle kandidater, når i sykefraværsløpet og hvordan aktuelle kandidater kartlegges, samt hvilke kompetansetiltak som tilbys. Oslo Economics peker på at i praksis innebærer en slik variasjon at det kan være vanskelig å evaluere hva som er den mest effektive måten å ta i bruk kompetansehevede tiltak for å oppnå målet om redusert sykefravær

Arbeids- og velferdsdirektoratet har erfart at forsøket har vært ressurskrevende å gjennomføre. Oppsummert mener Arbeids- og velferdsdirektoratet at det kan være behov for justeringer i sykefraværsoppfølgingen for bedre å fange opp sykmeldte med behov for oppfølging og tiltak fra NAV.

Erfaringer fra partene i arbeidslivet

Partene i arbeidslivet peker bl.a. på at det er viktig å ikke vente med tiltak til man ev. er innvilget arbeidsavklaringspenger. Noen sykmeldte vil av ulike årsaker ikke kunne returnere til tidligere arbeidsgiver, men kan være aktuelle for andre, alternative løp. Utfordringen er å finne de riktige kandidatene innenfor dagens oppfølgingsregime for sykefravær. Det forutsetter bl.a. god dialog mellom den sykmeldte, NAV og arbeidsgiver. Det er noe uklart om man har utviklet de riktige redskapene for å kartlegge behovet for kompetansetiltak blant langtidssykemeldte.

Organisasjonene trekker også fram at det kan være en utfordring at opplæringsløpet i hovedsak må skje i sykemeldingsperioden. Settes opplæringen først i gang etter en lengre sykemeldingsperiode, kan det by på problemer å bli ferdig. I enkelte forsøksfylker, særlig Troms og Finnmark, har man gjennom samarbeid med ulike aktører greid å rekruttere deltakere til forsøket. I andre fylker har denne rekrutteringen bydd på problemer. Det pekes også på at det er viktig å se virkemidler i frafallsarbeidet, som kompetanseforsøket, i sammenheng med sykefraværsoppfølgingen for øvrig.

3. Arbeidsgruppens vurderinger

Etter arbeidsgruppens vurdering vil kompetansetiltak kunne være et hensiktsmessig virkemiddel ved skifte av jobb og arbeidsgiver i sykemeldingsperioden, eller ved skifte av jobb hos samme arbeidsgiver om arbeidstaker er ansatt i større virksomheter, som f.eks.

² Oslo Economics, 2021, s.24.

kommuner. Det har vist seg krevende å etablere forsøket, og det har også vært utfordringer med å rekruttere aktuelle sykmeldte til forsøket. Videre vil det være vanskelig å ta stilling til hva den enkelte behøver for å komme tilbake i arbeidslivet uten gode kartlegginger og vurderinger av behov hos sykmeldte. Dette bør vurderes nærmere.

Evalueringen av forsøket gjenstår. Evalueringen vil ikke ha form av en randomisert effektstudie, men vil likevel kunne gi et innblikk i hvem som har deltatt i forsøket, og hva som har skjedd etter at opplæringen er avsluttet. Det er vanskelig å konkludere om forsøket før evalueringen er ferdigstilt.

Tilskudd til ekspertbistand

1. Kort om ordningen med tilskudd til ekspertbistand

Tilskudd til ekspertbistand er et virkemiddel i IA-avtalen (2019-2022) som skal støtte opp under arbeidet med å forebygge og redusere sykefravær på den enkelte arbeidsplass. Tilskuddsordningen er regulert i [forskrift om tilskudd til ekspertbistand](#).

Formålet med tilskuddsordningen er å forebygge og redusere sykefravær i enkeltsaker med lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær på den enkelte arbeidsplass. Ekspertbistand betyr at arbeidsgiver og arbeidstaker får hjelp fra en nøytral person utenfra som har kompetanse på sykefravær og arbeidsmiljø. Eksperten skal bidra til å avklare og å finne løsninger på utfordringer som fører til sykefravær, samt foreslå tiltak som kan gjøre arbeidstakeren i stand til å utføre arbeidet sitt. Målet er at arbeidstakeren skal komme tilbake til arbeid, eller i et annet arbeid hos samme eller en annen arbeidsgiver. Hvem ekspert er, og hva vedkommende bringer inn av kompetanse, er avhengig av den konkrete problemstillingen som skal løses. Ekspertbistanden skal resultere i en rapport til arbeidsgiveren og arbeidstakeren som beskriver årsakene til sykefraværet, og skal foreslå tiltak for tilbakeføring til arbeid.

Tilskuddet dekker arbeidsgiverens utgifter til ekspertbistand opp til en maksimal sats (21 200 kroner). Tilskudd kan gis i sykmeldingsperioden, men også mellom sykmeldingsperioder der hvor sykmeldingsperiodene forekommer hyppig.

2 Organisering og ressursbruk

Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsetaten. Årlig har det vært bevilget om lag 50 mill. kroner til ordningen med tilskudd til ekspertbistand under kapittel 2650, post 76 *Tilskudd til ekspertbistand og kompetansetiltak for sykmeldte*. I 2021 er det regnskapsført om lag 9 millioner kroner til ordningen, svarende til om lag 18 prosent av bevilget beløp. Ved utgangen av april 2022 var det regnskapsført knappe 5 mill. kroner til ordningen.

Erfaringsmessig tar det tid å etablere nye virkemidler. Tilskuddsordningen til ekspertbistand har også blitt påvirket av koronapandemien, og bruken av tilskuddsordningen har vært liten. Bruken av ordningen har økt gradvis gjennom 2020 og 2021, men aktiviteten er fremdeles langt under det som bevilgningen gir rom for. Selv om ordningen så langt er lite brukt, er det store fylkesvise forskjeller i bruken av tilskuddet.

3 Utviklingstiltak i avtaleperioden

Lite kjennskap til tilskuddsordningen har vært trukket fram som en årsak til det lave forbruket. Arbeids- og velferdsdirektoratet har – i samarbeid med partene i arbeidslivet – derfor arbeidet for å gjøre ordningen bedre kjent hos arbeidsgivere, arbeidstakere og rådgivere i Arbeids- og velferdsetaten. Det har blant annet blitt arbeidet med tydeliggjøring av hensikten med tilskuddsordningen og forenkling av informasjon om tilskuddsordningen.

Gjennom en egen kartlegging av erfaringene med tilskuddsordningen, og gjennom dialogen med Proba og AFI som evaluerer ordningen, har Arbeids- og velferdsdirektoratet fått innsikt i utfordringer med hvordan ordningen forvaltes. Det har blant annet blitt pekt på at

arbeidsgivere synes det er vanskelig å finne frem til en ekspert på egen hånd, samt at det er vanskelig og tidkrevende å søke om tilskudd og refusjon. Det er på denne bakgrunn satt i gang to ulike forsøk i NAV som etter planen skal pågå ut året, og som skal bidra til å vise om bruken av ordningen øker dersom ordningen organiseres på en annen måte.

Fra 25. mars 2022 ble det i igangsatt en utprøving hvor Arbeids- og velferdsetaten inngår rammeavtaler med de erfaringsmessig mest brukte kompetanseområder av eksperter.³ Utprøvingen foregår i regi av NAV Innlandet. Gjennom at Arbeids- og velferdsetaten inngår rammeavtaler med aktuelle eksperter, skal både etaten og arbeidsgivere få bedre oversikt over ulike ekspertkompetanseområder og aktuelle eksperter i sitt fylke. Arbeidsgiver trenger med dette kun å kontakte arbeids- og velferdsforvaltningen om bistand fra en gitt ekspertgruppe. Det kan bidra til at det blir lettere for arbeidsgivere å ta ordningen i bruk, og forenkler administreringen for både arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten.

Det er NAV Arbeidslivssenter som forvalter tilskuddsordningen i Arbeids- og velferdsetaten, og det er etablert fagressurser og kontaktpersoner i hvert fylke. Siden tilskudd til ekspertbistand er et individrettet virkemiddel, vil Arbeids- og velferdsdirektoratet også prøve ut om forvaltningen av tilskuddet bør ligge hos NAV-kontoret. NAV-kontoret møter i større grad målgruppen på ulike oppfølgingsarenaer, som for eksempel dialogmøter. Det kan gi et bidrag til å øke kjennskapet til ordningen, slik at arbeidsgivere og NAV-kontoret i flere saker vurderer og tar i bruk ordningen.

Kartlegging av erfaringene med forsøkene vil gjennomføres i regi av Arbeids- og velferdsdirektoratet.

4 Evaluering av tilskuddsordningen

Arbeidsforskningsinstituttet og Proba har fått i oppdrag å gjennomføre en følgeevaluering, og endelig rapport vil foreligge 7. juli 2022. Foreløpige funn indikerer at tilskuddet i hovedsak blir brukt i vanskelige sykefraværssaker.

5 Oppsummering av erfaringer

Nedenfor oppsummeres erfaringene med tilskudd til ekspertbistand fra hhv. Arbeids- og velferdsdirektoratet som forvalter tiltaket, og fra partene i arbeidslivet.

Erfaringer fra Arbeids- og velferdsdirektoratet

Det tar tid å etablere nye virkemidler, og lav kjennskap til tilskuddordningen trekkes fram av Arbeids- og velferdsdirektoratet som én av hovedårsakene til det lave forbruket. Arbeids- og velferdsdirektoratet registrerer videre at de fleste fylker har hatt en positiv utvikling det siste halvåret, og som kan indikere at det er et potensial for økt bruk i landet som helhet.

Direktoratet anser det som en styrke ved tilskuddsordningen at tiltaket gjennomføres på arbeidsplassen, og at arbeidsgiver og arbeidstaker selv har ansvaret for å eie og drive arbeidet.

³ Jf. forskrift om endring av forskrift om tilskudd til ekspertbistand fastsatt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet 25. mars 2022.

Arbeids- og velferdsdirektoratet vurderer at det er behov for et målrettet tiltak hos egen arbeidsgiver som kan bidra til å forhindre frafall fra arbeidslivet. Ved en eventuell endring av innretningen på tilskuddsordningen, anbefaler Arbeids- og velferdsdirektoratet at det vurderes å se på hvorvidt ordningen i større grad kan benyttes forebyggende og ses i sammenheng med virkemidler rettet mot systemnivå i virksomheten. Funnene fra følgeevalueringen bør ifølge direktoratet legges til grunn dersom ordningen videreføres, og det bør settes i gang forskning for å gi svar på om ordningen gir resultater i tråd med formålet.

Erfaringer fra partene i arbeidslivet

Partene i arbeidslivet peker bl.a. på at utforming av forskriften og påfølgende retningslinjer og søknadsprosedyrer har gjort at tilskuddet oppleves som vanskelig tilgjengelig for arbeidsplassene. De har merket seg de fylkesvise forskjellene i bruken av tilskuddet, og er enig med Arbeids- og velferdsdirektoratet i at det kan indikere at det er et potensial for økt bruk i landet som helhet. Selv om det er arbeidet mye med å gjøre ordningen bedre kjent, virker det imidlertid som om tilskuddet fortsatt ikke er godt nok kjent eller har truffet godt nok.

Flere har erfaringer med at både virksomhetene og potensielle eksperter har utfordringer med å forstå hva ekspertbistand kan brukes til eller hvem som kan være ekspert. I forskriften og forarbeidene er det godt beskrevet hva det *ikke* kan brukes til, mens det oppleves som uklart hvordan og når tiltaket kan benyttes. Selv om det er få virksomheter fra de ulike sektorene som oppgir å ha benyttet tiltaket, er det flere positive tilbakemeldinger om at tiltaket oppleves som nyttig fra de som har benyttet det.

Partene i arbeidslivets har pekt på at for å gjøre det lettere å ta i bruk tilskuddet for virksomhetene, bør følgende forhold ses nærmere på:

- enklere søknadsprosess, raskere behandling og mindre rapportering.
- vurdere grensedragningen mot BHT som oppleves uklar i dag, samt vurdere om arbeidsgivere med og uten tilknytning til en bedriftshelstjeneste (intern og ekstern BHT) forskjellsbehandles på en urimelig måte.
- innrette informasjonsarbeidet om ordningen mer mot hva ordningen kan brukes til (som case og liknende).
- utnytte erfaringene fra utprøvingene i NAV som skal bidra til å vise om bruken av ordningen øker dersom ordningen organiseres på en annen måte.
- iverksette tiltak som reduserer regionale/fylkesvise forskjeller mht. bruk og praktisering av tiltaket.

6 Arbeidsgruppens vurderinger

Arbeidsgruppen deler vurderingen om at det er nyttig med et målrettet tiltak hos egen arbeidsgiver. Arbeidsgruppen er videre positiv til at det er igangsatt to ulike forsøk i NAV, som skal bidra til å vise om bruken av ordningen øker dersom ordningen organiseres på en annen måte. Arbeidsgruppen peker også på at det er vanskelig å konkludere om hvordan tilskuddsordningen fungerer, og hvordan det eventuelt kan utvikles, før tiltaket og de igangsatte forsøkene er evaluert. Det kan derfor være hensiktsmessig å gi ordningen mer tid.

Dersom tiltaket videreføres, vurderer arbeidsgruppen at det bør ses på justeringer, herunder revurdere forskrift og retningslinjer, slik at ordningen blir enklere å ta i bruk.

SKIL - Kurs i sykmeldingsarbeid for fastleger

1. Om kursmodul i sykmeldingsarbeid

I juni 2019 fikk Senter for kvalitet i legekontor (SKIL) 2 mill. kroner i tilskudd til å utvikle kursmodul i sykmeldingsarbeid. Formål var å gi legene oppdatert kunnskap om sykmeldingsarbeid, bedre oversikt over egen sykmeldingspraksis og mulighet til å kvalitetsforbedre egen praksis. Målgruppen var leger med rett til å sykmelde. Kursmodulen skulle bygge på eksisterende faglige støtteverktøy for sykmeldere og understøtte IA-avtalens mål om lavere sykefravær og redusert frafall fra arbeidslivet. E-læringskurs skulle tilbys kostnadsfritt til leger og sykmeldere. Kurs som er utviklet, består av tre møter (digitale) med refleksjon, planlegging og oppfølging mellom møtene. De tre møtene omfatter:

- Møte 1. Grunnleggende kunnskaper, sykmeldingsforløpet
- Møte 2. Sykmeldingsblanketten som verktøy, dialog med de ulike aktører
- Møte 3. Utfordrende situasjoner, kommunikasjon

Partene i arbeidslivet har sammen med myndighetene (Arbeids- og velferdsdirektoratet, Helsedirektoratet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet) deltatt i referansegruppe, som har drøftet hva kursmodulene bør inneholde, gitt innspill til arbeid med kursmodulen og kommentert på innholdet i sluttrapporten.

Sluttrapport fra SKIL finner en signifikant økning i andel graderte sykmeldinger, men ingen signifikante endringer i sykmeldingsvarighet. 71 pst. av legene som har deltatt har gjort endringer i sin praksis. Som oftest mer bruk av gradert sykmelding, men også mer kommunikasjon med pasient og arbeidsgiver. De viktigste hindringene mot kvalitetsarbeid er koronapandemiens påvirkning og manglende tid. Kursmodulene har også bidratt til å gi legene bedre oversikt og bedre kvalitet i egen sykmeldingspraksis.

Fra og med 2021 bidrar Helse- og omsorgsdepartementet med driftsmidler til SKIL.

2. Arbeidsgruppens vurderinger

Arbeidsgruppen vurderer at SKIL har gjennomført oppdraget på en god måte og levert en kortfattet og poengtert rapport. Arbeidsgruppen vurderer at det har vært hensiktsmessig å utvikle kurs i sykmeldingsarbeid og at kursmodulen ser ut til å ha bidratt til endring i legenes praksis i tråd med intensjonene i IA-avtalen. Arbeidsgruppen mener det bør vurderes om metodikken også kan gjøres tilgjengelig for andre sykmeldere. Erfaringene fra dette prosjektet bør også brukes inn i videre arbeid med sykefraværsoppfølgingen.

IA-FoU programmet og statistikkforum

1. Overordnet om kunnskapsvirkemidlene

Før inngåelsen av dagens IA-avtale ble manglende kunnskap om virkemidlene og resultatene i IA-arbeidet framhevet som et problem. Mye av forskningen på området var fragmentert. I IA-avtalen var partene derfor enige om å stimulere til kunnskapsutvikling innenfor innsatsområdene for avtalen, dvs. forebyggende arbeidsmiljøarbeid og innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Det var enighet om at kunnskap om tiltak på arbeidsplassen og partssamarbeidet på arbeidsplassnivå skulle prioriteres. Behovet for å utvikle et bedre data- og statistikkgrunnlag ble understreket.

Bevilgningen til IA-kunnskapsutviklingsmidler utgjør 29,2 mill. kroner i 2022. Mindreforbruk fra tidligere år kan overføres. Rammen finansierer konkrete prosjekter i IA-FoU programmet samt prosjekter som utvidelse av utvalg for leveårsundersøkelsen om arbeidsmiljø, evaluering av bransjeprogram, etablering av nasjonalt arbeidstidsregister og prosjektet Fremtidens arbeidsmiljø. Midlene finansierer også administrative utgifter i Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) knyttet til koordineringsgruppen og faggruppen og oppfølging i Arbeids- og velferdsdirektoratet (AVdir.) og i direktoratet for Arbeidstilsynet. I tillegg til IA FOU er det satt av midler til evaluering av tilskudd til ekspertbistand og forsøk med kompetansetiltak for langtidssykmeldte.

Alle nye virkemidler i IA-avtalen 2019-2022 evalueres:

- Arbeidsmiljøsatsingen (Agenda Kaupang)
- Bransjeprogrammene (Deloitte og STAMI)
- Tilskudd til ekspertbistand (Arbeidsforskningsinstituttet/Proba samfunnsanalyse)
- Forsøk med kompetansetiltak for langtidssykmeldte (Oslo Economics)
- Utvikling av kursmodul i sykemeldingsarbeid (SKIL)
- Arbeidslivssentrene (Oslo Economics og planlagt prosjekt i IA FoU)
- HelselArbeid (Nordlandssykehuset HF og planlagt prosjekt i IA FoU)

2. Statistikkforum

2.1. Organisering

Statistikkforum ledes av Arbeids- og velferdsdirektoratet. I tillegg deltar SSB, STAMI og leder og sekretær for faggruppen. Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) møter som observatør. Statistikkforums møter er i forkant av møter i faggruppen.

Statistikkforum har ifølge sitt mandat følgende formål:

- bidra til samarbeid og koordinering mellom statistikkprodusentene Arbeids- og velferdsdirektoratet, STAMI og SSB på områder knyttet til IA-avtalen 2019-2022
- bidra til et godt samarbeid med faggruppen for IA-avtalen og andre grupper som er etablert i regi av IA-avtalen og som har behov for statistikk.

Mandatet ble forankret i koordineringsgruppen høsten 2019. Første møte var i februar 2020. Fra mars 2020 til august 2021 var det ingen aktivitet i forumet, da direktoratets medarbeidere var omprioritert til arbeid i tilknytning til koronapandemien.

2.2. Aktiviteter og forbruk av midler

Statistikkforum har:

- utviklet frafallsindikatorer etter langtidssykemelding
- produsert statistikk for frafall fra arbeidslivet etter tidligpensjonering.
- analysert sammensettingseffekter for frafallsindikatoren etter langtidssykemelding
- analysert gjentakende sykefravær over en 3 års periode
- avklart hvordan man kan definere relevante næringer i bransjeprogrammet for leverandørindustrien innen olje og gass.

Videre har statistikkform diskutert datagrunnlag for forebyggende arbeidsmiljøarbeid og utviklingsarbeid om arbeidsulykker og arbeidsrelatert sykdom, sett på sesongeffekter i frafallet og drøftet om egenmeldt sykefravær bør inn i A-meldingen. For en fullstendig oversikt viser vi til vedlagte innspill fra Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Arbeids- og velferdsdirektoratet er tildelt 1 mill. kroner per år siden 2020 for å lede og følge opp bestillinger rettet mot statistikkforumet.

2.3. Erfaringer

Representantene i statistikkforum vurderer at statistikkforumet fungerer godt og er en nyttig arena for diskusjoner rundt statistikkfaglige spørsmål. Problemstillinger og spørsmål fra faggruppen har blitt løftet inn i statistikkforum og avklart der. Forumet fungerer også som en diskusjonsarena i forbindelse med utvikling av ny statistikk før dette presenteres for faggruppen. I tillegg holder medlemmene hverandre løpende orientert om statistikkproduksjonen i de ulike etatene som er av relevans for temaområdet inkluderende arbeidsliv.

2.4. Arbeidsgruppens vurderinger

Arbeidsgruppen vurderer at statistikkforum har en hensiktsmessig organisering og at det er viktig med tett dialog mellom statistikkforum og faggruppen. At faggruppens leder og sekretariatsleder er representert i statistikkforum legger til rette for hensiktsmessig koordinering mellom faggruppen og statistikkforum. Faggruppen kan gjerne bli oftere orientert om aktivitetene og vurderingene i statistikkforum.

3. **IA FoU-programmet**

3.1. Organisering

Det viktigste styringsdokumentet for FOU-programmet er programplanen. Programplanen ble forankret og vedtatt i koordineringsgruppen høsten 2019. Programplanen er delt inn i to hoveddeler:

1. Den første beskriver programmets rammer som blant arbeidsform, roller og ansvar, strategiske føringer og finansiering samt tidsplan.
2. Den andre delen beskriver programmets mål og innhold. Planen redegjør blant annet for FoU-aktiviteten og erfaringer fra forrige IA-avtale, samt prioriterte FoU-områder i inneværende avtaleperiode.

AID utgjør programledelsen. Programledelsen legger de overordnede og strategiske rammene for programeier. Partene i arbeidslivet skal involveres i beslutningsprosessen ved at de overordnede og strategiske rammene avklares og forankres i koordineringsgruppen.

AVdir. er programeier. Programeier administrerer forskningsaktiviteten og kunnskapsutviklingen i programmet. Programeier følger programplanen med årlige handlingsplaner, og arbeider innenfor rammer og mandat gitt av programledelsen. Partene i arbeidslivet deltar i en tilknyttet referansegruppe som skal bidra til å identifisere tema og områder hvor deres erfaringer tilsier at det er behov for forskning/kunnskapsutvikling. Se «programplan for FoU-programmet under IA-avtalen» for programorganisering og programplan.

3.2. Konkretisering av forskningsaktivitetene gjennom programnotatet

I programplanen som ble forankret og vedtatt i koordineringsgruppen er det to prioriterte tema:

- Forebyggende arbeidsmiljø
- Innsats mot lange og/eller hyppige gjentakende sykefravær.

Disse temaene for FOU-programmet er definert i selve IA-avtalen. I tråd med programplanen utvikler programeier (AVdir.) sammen med referansegruppen (partene) programnotater for hvert av innsatsområdene.

Formålet med programnotatet er å angi en faglig ramme for programmet og peke ut noen hovedsatsningsområder som skal ligge til grunn for aktivitetene. Det skal også legges til grunn ved utarbeidelsen av årlige handlingsplaner.

I programnotatet framgår det at FoU-programmet skal få fram større og langsiktige studier som systematisk bygger kunnskap over tid, samtidig som kunnskapen skal være praksisnær.

Med utgangspunkt i disse føringene er det gitt støtte til fem bidragsfinansierte (forskerinitierte) prosjekter, ti forskningsoppdrag og to direkte kjøp. Arbeids- og velferdsdirektoratet har utarbeidet oversikt over FoU-programmet med status for prosjektene.

3.3. Forbruk av midler

Programmet har en ramme på 57 millioner kroner, og har bundet opp midlene i totalt 17 prosjekter.

3.4. Erfaringer

Arbeids- og velferdsdirektoratets vurderinger er:

- Programmets interne plassering i direktoratet er svært gunstig og muliggjør synergieffekter og bedre koordinering av kunnskapsutviklingen.
- Det tar tid å etablere et nytt FoU-program. Ved en videreføring av dagens innretning slipper man nye oppstartskostnader, da infrastrukturen og samarbeidsprosesser er på plass.
- Referansegruppen (partene i arbeidslivet) har bidratt med verdifulle innspill på strategisk nivå for programmet. Innretningen med dialog med partene i arbeidslivet

gjennom referansegruppen for programmet er en hensiktsmessig løsning som sikrer at deres kompetanse brukes til riktig tid og på riktig nivå.

Arbeidsgruppen er stort sett enig med AVdirs. vurdering hva gjelder programmets plassering. Arbeidsgruppen påpeker ellers:

- Partene i arbeidslivet løfter at det er utfordringer knyttet til at de kun sitter i en referansegruppe, med de begrensningene som ligger til en slik gruppe, sammenlignet med for eksempel en styringsgruppe. Partene i arbeidslivet gir likevel ros til AVdir. som programeier for å ha vært flinke til å inkludere referansegruppen og partene i arbeidslivet og at innspill fra dem i stor grad har blitt fulgt opp.
- Forsinkelser i oppstart og koronautfordringer har medført at flere prosjekter ikke er ferdig innenfor IA-avtalen varighet (2019–2022) og kan derfor ikke brukes i forkant av forhandlinger om ny IA-avtale.
- Det har til dels vært vanskelig å holde oversikt over ulike prosesser i FoU-programmet.
- Det savnes en større bevissthet og plan rundt hvordan vi best kan nyttiggjøre oss av resultatene forskningen etter hvert vil gi.
- Det har til dels vært en opplevelse av mindre innflytelse på utvelgelsen av og større avstand fra prosjektene.
- Oppfølgingen av FoU-programmet har dels blitt overskygget av koronahåndteringen.

3.5. Arbeidsgruppens vurderinger

FoU-programmets mål om å gjøre kunnskapsutvikling mer målrettet, håndterbar, koordinert og helhetlig er fornuftig. Plasseringen i AVdir. virker hensiktsmessig. Den muliggjør en profesjonalisering av innsatsen, samtidig som det er mulig å utnytte synergier i kunnskapsavdelingen i Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Innretningen av programmet gjennom programplanen er stort sett god. KG bør likevel vurdere noen mulige justeringer:

1. Myndighetene bør sikre rom for grundige diskusjoner av arbeidet med FoU-programmet f.eks. på møter i koordineringsgruppen.
2. Partene i arbeidslivet bør i større grad gjøre seg kjent med innholdet i programplanen og hvilke muligheter (og begrensninger) som ligger i den.
3. Økt bevissthet og synlighet rundt FoU-programmet kan øke eierskapet til kunnskapsutviklingen gjennom FoU-programmet.
4. For å unngå fortsatt fragmentert forskning – ref. omtale i pkt. 1 – må et programnotat for evt. fortsatt IA FoU bygge på en grundig forståelse av kunnskapsstatus- og behov.
5. I en ev. ny avtale bør det vurderes om
 - FoU-aktivitetene i større grad kan tilpasses virketiden for IA-avtalen, slik at erfaringene i større grad kan brukes inn i vurderingene av ev. ny avtale
 - tilnærmingen bør være smalere, herunder om FoU-aktivitetene kan gjøres mer eksplisitt relevante for virkemidlene i IA-avtalen
 - om man skal ha flere langvarige effektstudier som er godt forankret hos myndighetene og partene i arbeidslivet før igangsettelse.
 - om det bør skilles tydeligere mellom prosjekter rettet mot inneværende periode og mer langvarige prosjekter, herunder effektstudier
 - om andelen bidragsfinansierte (forskerinitierte) prosjekter bør begrenses.

Eventuelle slike justeringer må reflekteres i programplanen.

6. Det bør vurderes om det bør gjennomføres flere utviklingsprosjekter/forsøk, samt om FOU-programmet kan bidra mer til at vellykkede prosjekter/forsøk kan gå fra prosjekt til drift etter prosjektslutt.
7. Det bør vurderes om organiseringen bør justeres for at partene i arbeidslivet skal få større eierskap til FOU-programmet og prosjektene, og således styrke trepartssamarbeidet på området. Programeier bør stå for selve behandlingen av enkeltsøknader.
8. Omfanget av ressurser til programmet bør vurderes.

Sykefraværsoppfølging

1. Overordnet om regelverket knyttet til oppfølging av sykmeldte

Arbeidsmiljøloven og folketrygdloven fastsetter regler knyttet til oppfølging av sykmeldte arbeidstakere. I arbeidsmiljøloven stilles det krav til arbeidsgivers tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte arbeidstakere, samt arbeidstakers medvirkningsplikt i slik oppfølging. Folketrygdloven har bestemmelser som regulerer på hvilken måte det skal gis beskjed om arbeidsuførhet til arbeidsgiver og regler knyttet til sykmelding samt til den sykmeldtes medvirkning. Videre er det bestemmelser som stiller krav til NAV sitt oppfølgingsarbeid. Formålet med reglene er å bidra til å redusere sykefraværet og forhindre langvarige sykefravær.

Arbeidsgiver, arbeidstaker, sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten har ulike roller i oppfølgingsarbeidet, som er nærmere angitt i informasjonsmateriell utarbeidet av partene i avtalen.

Det er i regelverket fastsatt «stoppunkter» med krav til oppfølging innen angitte tidsfrister:

- Senest innen 4 ukers sykefravær skal arbeidsgiver utarbeide oppfølgingsplan i samråd med arbeidstaker, med mindre dette anses åpenbart unødvendig.
- Senest innen 7 ukers sykefravær skal arbeidsgiver innkalle arbeidstaker til dialogmøte, med mindre dette er åpenbart unødvendig.
- Senest innen 8 uker skal den sykmeldte prøve seg i arbeidsrelatert aktivitet, unntatt når medisinske grunner klart er til hinder for slik aktivitet. Det kan unntaksvis likevel ytes sykepenger utover 8 uker dersom arbeidsrelaterte aktiviteter ikke kan gjennomføres på arbeidsplassen.
- Senest innen 26 ukers sykefravær skal NAV-kontoret innkalle arbeidsgiveren og arbeidstakeren til dialogmøte 2, med mindre et slikt møte antas å være åpenbart unødvendig.
- Ved behov kan alle parter be om at NAV innkaller til et dialogmøte 3.
- Senest innen 1 år skal NAV-kontoret på ny vurdere rettigheter og behov for arbeidsrettede tiltak.

Regelverket for oppfølging av sykmeldte arbeidstakere ble sist endret i forbindelse med forhandlingene om IA-avtalen 2014-2018. I IA-avtalen 2019-2022 ble det ikke foreslått endringer i oppfølgingsregimet, men det ble fastsatt virkemidler knyttet til sykefraværsoppfølging.

2. Aktiviteter og økonomisk ramme

I dagens IA-avtale ble det fastsatt nye virkemidler for å støtte opp under sykefraværsarbeidet:

- Utvikle en kursmodul i sykmeldingsarbeid for sykmelder (SKIL)
- Tilskudd til ekspertbistand i enkeltsaker med lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær
- Forsøk med utvidet bruk av kompetansetiltak for sykmeldte

- Presisere i folketrygdloven at det i arbeidsgiverperioden er anledning til å gi rett til bruk av egenmelding utover tre kalenderdager, samt innføre en plikt for arbeidsgiver til å drøfte utvidet rett til egenmelding med de tillitsvalgte

For øvrig er det i avtalen vist til følgende:

«Partene og myndighetene vil ha oppmerksomhet rundt den lovfestede sykefraværsoppfølgingen og følge med på ny kunnskap og informasjon på området. Utviklingen av nye, digitale tjenester innenfor sykefraværsoppfølgingen gir bedre muligheter til å utnytte fleksibiliteten i dagens regelverk og målrette innsatsen. Avtalepartene er opptatt av at fleksibiliteten i dagens regelverk utnyttes best mulig for å sikre en målrettet innsats mot lange og/eller hyppig gjentagende sykefravær.»

Virkemidlene har blitt gjennomført på ulike tidspunkt, og det er derfor ulikt grunnlag for å vurdere effekten av tiltakene. Tilskudd til ekspertbistand, forsøk med utvidet bruk av kompetansetiltak for sykmeldte og utvikling av kurs i sykmeldingsarbeid for fastleger redegjøres det for i egne notater til koordineringsgruppen.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har i IA-perioden arbeidet med å utvikle nye digitale tjenester knyttet til sykefraværsoppfølging. Dette gjelder både tjenester til NAV-veilederne, men også tjenester til de sykmeldte, arbeidsgiver og sykmelder. Tjenestene skal bidra til å identifisere sykmeldte med oppfølgingsbehov tidlig slik at NAV i større grad kan sette i gang hensiktsmessige tiltak tidlig i sykefraværet når det er nødvendig. Digital sykmelding, som ble implementert i 2021, tilrettelegger for digital oversendelse av sykmelding og oppfølgingsplan. Digital møtebehovstjeneste ble etablert i 2019, og gir NAV-veilederne bedre informasjonsgrunnlag for å vurdere hvem som skal innkalles til dialogmøte 2.

3. Evalueringer

Gjennom IA-FoU programmet er det med relevans for sykefraværsoppfølging igangsatt følgende prosjekter:

Evaluering av Senter for sykefraværsoppfølging (NAV) i Hamarregionen i Innlandet (2021-2022), samt en evaluering av fire utviklingsprosjekter i Vest-Viken (2022-2023). Formålet med prosjektet er innhente kunnskap om hvordan organisering og innretting av sykefraværsarbeidet i NAV kan være med på å øke måloppnåelsen i IA-avtalen. I prosjektet studeres to lokale initiativer; ett ved NAV Innlandet om sentralisert sykefraværsoppfølging, og ett ved NAV Vest-Viken om utprøving av ulike modeller for samarbeid og oppfølging. Rapport Innlandet forelå i februar 2022, og rapport Vest-Viken er planlagt ferdigstilt i mai 2023.

Følgeevaluering av modell for sykefraværsoppfølging og tettere samarbeid med arbeidsgivere i NAV Vestland region Sunnfjord. Region Sunnfjord har utviklet en modell for sykefraværsoppfølging og tettere samarbeid med arbeidsgivere. Formålet med følgeevalueringen er å skaffe til veie kunnskap om organiseringen av og innholdet i modellen er egnet til å nå målene om mer likeverdige tjenester for sykmeldte i regionen, og tettere samarbeid mellom NAV og arbeidsgivere. Evalueringen skal resultere i forslag til hvordan oppfølgingsarbeidet kan organiseres og gjennomføres mer hensiktsmessig, samt redegjøre

for modellens overførbarhet til andre små kommuner og hvordan NAV kan legge til rette for en eventuell oppskalering. Endelig rapport er planlagt ferdigstilt i januar 2023.

4. Erfaringer

Arbeids- og velferdsdirektoratet vurderer at:

- Dagens regelverk for oppfølging av sykmeldte arbeidstakere bidrar til forutsigbarhet med tanke på når NAV skal gjøre vurderinger, men er i mindre grad egnet til å fange opp sykmeldte med størst oppfølgingsbehov og gi dem tett oppfølging. Arbeids- og velferdsdirektoratets overordnede vurdering av dagens oppfølgingsmodell er at det er nødvendig med justeringer for å legge til rette for en mer differensiert sykefraværsoppfølging.
- De nye digitale tjenestene NAV har utviklet skal legge til rette for at aktørene i et sykefravær kan gi innspill om sin situasjon og sine behov. NAV er avhengig av at den sykmeldte, arbeidsgiveren og sykmelder tar tjenestene i bruk og benytter øvrige kanaler for å komme i kontakt med NAV når det er behov for oppfølging fra NAV.
- NAV opplever utfordringer med manglende og mangelfulle oppfølgingsplaner. Planen må ofte innhentes av etaten selv, noe som er tidkrevende og gjør at vurderingen av aktivitetskravet forskyves.
- NAV viser til at studien gjennomført av Kotsadam m. fl. (2021) ikke viste noen effekt av dialogmøte 2, verken tidlig i forløpet eller ved uke 26. Det hadde derimot kun en effekt der NAV-veilederen identifiserte møtet som hensiktsmessig. NAV ønsker en mer behovsrettet bruk av dialogmøte 2 som intervensjon i oppfølgingen framfor et fast stoppunkt.

Partene i arbeidslivets erfaringer:

- Flere peker på at NAVs praksis med å sende forhåndsvarsel med stans av ytelsen kan oppleves som en belastning for sykmeldte, og oppleves særlig urimelig i de situasjoner der arbeidsrelaterte aktiviteter ikke kan gjennomføres på arbeidsplassen. Det ble også vist til at utformingen av brevet oppleves som en belastning. Praksisen er tidligere tatt opp av arbeidslivspartene og noe justert, men det er behov for å vurdere praksisen på nytt.
- Flere virksomheter ønsker en forbedret og tettere oppfølging av sykmeldte. Selv om det i regelverket i dag ikke er fastsatt stoppunkter i perioden mellom vurderingen av aktivitetskravet etter 8 uker og dialogmøte 2 etter 26 uker, og perioden etter dialogmøte 2 (fra 6 til 12 måneder), kan det være behov for oppfølging også i disse periodene.
- Flere virksomheter opplever manglende bistand fra NAV i arbeidet med oppfølging av sykmeldte. Dette gjelder særlig bistanden fra NAV i lange og vanskelige sykefraværssaker.
- Det er et ønske om kompetanseheving i NAV knyttet til oppfølging av sykmeldte, og at bedriftene får en kontaktperson i sykefraværssaker.
- Flere virksomheter har opplevd at dialogmøte 2 avlyses av NAV, til tross for at bedriften har meldt inn behov for slikt møte. Det er også behov for å forbedre innholdet i dialogmøter og vurdere de ulike aktørenes rolle i møtene.
- Flere har vist til at samhandlingen mellom aktørene i sykefraværsoppfølgingen kan bedres. Dette vil kunne bidra til å redusere tidsbruk for aktørene knyttet til saker der

oppfølgingsbehovet er mindre. Det er også behov for å se nærmere på dialogen som går fra NAV til ulike aktører. I papirsykemeldingen var det tidligere en mulighet for den sykmeldte til å gi informasjon, som den digitale sykmeldingen ikke i like stor grad tilrettelegger for. Det er også vist til at det er behov for en enkel samhandlingsarena hvor man kan ha dialog rundt for eksempel tilrettelegging og avklaring av begrensninger og muligheter.

- Det er flere som ønsker en tettere dialog knyttet til NAVs arbeid med dagens sykefraværsoppfølgingsregime, herunder arbeidet med digitalisering av sykefraværsoppfølgingen.
- Det ble også vist til at det er ønskelig å vurdere sykmelders rolle og videreutvikle dialogen mellom sykmelder, arbeidstaker og arbeidsgiver.
- Hovedintrykket er at virksomhetene har fulgt avtalepartenes oppfordring om å videreføre utvidet egenmelding. Det er vist til at det som følge av koronapandemien er en del usikkerhet knyttet til hva som er status for egenmelding på en del arbeidsplasser når man er ute av korona-situasjonen.

5. Arbeidsgruppens vurderinger

Sykefraværsoppfølgingen er omfattende og sammensatt. Flere av problemstillingene arbeidsgruppen har diskutert vil kreve utredninger og vurderinger som vil ta noe tid. Partene i arbeidslivet bør kobles på dette arbeidet. Arbeidsgruppen har pekt på flere problemstillinger som det vil være viktig å ta med seg i et slikt arbeid:

- Justeringer i regelverket for oppfølging av sykmeldte arbeidstakere.
- Forbedringer i samhandlingen mellom arbeidsgiver, den sykmeldte arbeidstaker, sykmelder og NAV.
- Oppfølgingen fra NAV i sykefraværsarbeidet.