

Kriterier for prioritering av bistand fra Nav arbeidslivssenter

Arbeidsgrupperapport november 2024

Innhold

1	Innledning	4
1.1	Bakgrunn for arbeidsgruppen.....	4
1.2	Arbeidsgruppens mandat.....	4
1.3	Arbeidsgruppens innspill til mandatet.....	5
1.4	Arbeidsgruppens arbeid.....	6
1.5	Rapportens oppbygning.....	7
2	Virksomhetsrettede virkemidler i dagens IA-avtale	7
2.1	Arbeids- og velferdsetatens tjenester og bistand innenfor dagens IA-avtale	8
2.2	Bedriftshelsetjenesten	9
2.3	Kunnskapsformidling inkluderende arbeidsliv (KIA)	10
2.4	Virksomhetsrettet opplæring, formidling og tiltak fra partene i arbeidslivet.....	10
3	Aktuelle kartlegginger/evalueringer.....	11
4	Hvilke krav skal stilles til virksomheter som får bistand	16
4.1	Kravet til partsdialog i tidligere IA-avtaler	16
4.2	Praktisering av kravet til partsdialog i dagens IA-avtale	16
4.3	Arbeidsgruppens vurderinger og anbefalinger	16
5	Virksomhetenes bistandsbehov og Nav arbeidslivssenters bistand	17
5.1	Prosessrettet bistand innenfor fire hovedområder	18
5.2	Arbeidsgruppens vurderinger og anbefaling	21
6	Prinsipper for prioritering av virksomheter.....	22
6.1	Dagens retningslinjer for prioritering av innsats.....	23
6.2	Forslag til prinsipper for prioritering	23
6.2.1	Arbeidsgruppens vurderinger og anbefalinger	24
6.3	Prioritering av bistand til små og mellomstore virksomheter	25
6.3.1	Arbeidsgruppens vurderinger og anbefalinger	26
6.4	Virksomheter med tilgang til HR-ressurs eller bedriftshelsetjeneste (BHT)	26
6.4.1	Arbeidsgruppens vurderinger og anbefalinger	27
6.5	Prioritering av bistand til IA-bransjeprogrammene.....	28
6.5.1	Arbeidsgruppens vurderinger og anbefalinger	29
6.6	Arbeidslivssentrene's rolle knyttet til veiledning i bruk av verktøyene i arbeidsmiljøetsatsingen.....	31
6.6.1	Arbeidsgruppens vurderinger og anbefalinger	32
7	Avslutning av bistand fra arbeidslivssenteret	32
7.1	Dagens praksis for avslutning av bistand.....	32
7.2	Arbeidsgruppens vurdering og anbefalinger	33
8	Oppsummering av arbeidsgruppens anbefalinger	34
8.1	Krav til partsdialog	34

8.2.	Hvilke hovedformer for bistandsbehov/tjenester som skal tilbys	34
8.3.	Prinsipper for prioritering av virksomheter.....	35
8.4.	Avslutning av bistand fra arbeidslivssenteret.....	36

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for arbeidsgruppen

IA-avtalen 2019-2024 varer ut desember 2024. Myndighetene og partene i arbeidslivet innledet i februar 2024 strategiske drøftinger om en eventuell ny IA-avtale. Både avtalens innretning, målsettinger og virkemidlene i dagens avtale har blitt diskutert. I møtet 25. april 2024 ble Nav arbeidslivssenter og HelseIArbeid diskutert.

Protokollen fra møtet viser at det i hovedsak er enighet om at det fortsatt bør kunne stilles krav om en form for dokumentert partsdialog i virksomhetene for å kunne få tilgang til bistand fra arbeidslivssenteret, men at man bør vurdere om det er behov for å konkretisere noe mer hva som ligger i et slikt krav. Samtidig tok enkelte av partene til orde for at tjenestene til arbeidslivssenteret skal være tilgjengelige for hele arbeidslivet, også der det pr. nå ikke er etablert partsdialog.

Protokollen viser også til at det er behov for å vurdere kriteriene for prioritering av tjenester/bistand fra Nav arbeidslivssenter, herunder om det bør gis tydeligere signaler på hva som skal ligge til grunn for prioriteringene. Det inkluderer å vurdere om det er behov for å være tydeligere på hva som skal være Nav arbeidslivssenter sin rolle inn mot bransjeprogrammene. Arbeidslivssentrene som prosessveileder i enkeltvirksomheter vs. som tilbyder av mer generelle kurs mv. om forebygging av sykefravær/sykefravær oppfølging ble også nevnt som et mulig tema.

Flere av partene pekte på at de hadde fått tilbakemeldinger om at det var noe misnøye med organiseringen og prioriteringen av bistanden fra arbeidslivssentrene, samt at det var ulik praktisering og prioritering mellom fylker i tjenestene fra arbeidslivssentrene. Flere av partene viste også til at de har fått tilbakemeldinger om at ressursene til arbeidslivssentrene er redusert.

Det ble i møtet blant annet besluttet at det skulle igangsettes et felles arbeid som skal munne ut i en vurdering av hvilke tjenester arbeidslivssentrene skal levere. Det var videre enighet om at departementet skulle utarbeide et utkast til mandat med utgangspunkt i vurderingene i saksdokumentet om arbeidslivssentrene og tilbakemeldingene fra partene på møtet. Utkast til mandat ble sendt ut 23. mai med frist for eventuelle merknader 29. mai. Det kom ingen merknader til mandatet.

Arbeidsgruppen har bestått av Arbeids- og inkluderingsdepartementet (leder), Arbeids- og velferdsdirektoratet og partene i arbeidslivet. Arbeidsgruppen har hatt et sekretariat bestående av Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Arbeids- og velferdsdirektoratet.

1.2 Arbeidsgruppens mandat

Som det kommer frem av mandatet for arbeidsgruppen er formålet med arbeidet å vurdere hvilke bistandsbehov/tjenester som NAV Arbeidslivssentrene skal tilby virksomhetene, og hvilke overordnede prinsipper som bør legges til grunn for prioritering av arbeidslivssentrene innsats. Det er lagt til grunn at dette skal skje innenfor eksisterende ressursrammer.

Det presiseres i mandatet at arbeidet skal ta utgangspunkt i saksdokument om Nav arbeidslivssenter til møtet 25. april, samt protokoll fra møtet 25. april. Videre skal arbeidet ta utgangspunkt i IA-avtalens mål

og innsatsområder, erfaringene fra Arbeids- og velferdsetaten, herunder fra Nav arbeidslivssenter, partenes erfaringer og foreliggende kunnskap og evalueringer.

Det er presisert i mandatet at arbeidsgruppen skal drøfte og beskrive:

- hvilke hovedformer for bistandsbehov/tjenester som Nav arbeidslivssenter skal tilby
- overordnede prinsipper for prioritering av hvilke virksomheter som skal kunne få slik bistand fra Nav arbeidslivssenter, men der siktemålet skal være at bistanden skal bidra til å forebygge og redusere sykefravær i størst mulig grad
- i hvilken grad bistanden i større grad bør innrettes mer mot små og mellomstore virksomheter, sett opp mot en videreføring av dagens prioritering av bransjer og virksomheter med høyt sykefravær
- hvorvidt virksomhetene har tilgang til HR-avdeling eller bedriftshelsetjeneste i større grad enn i dag skal tillegges vekt i prioriteringen av hvem som skal få bistand
- hvilke krav som skal stilles til virksomheter som får bistand, herunder hvordan et krav om partsdialog i virksomhetene skal formuleres og praktiseres
- behovet for tydeligere retningslinjer for når bistanden fra arbeidslivssentrene skal avsluttes, herunder om det bør være forskjeller ut fra om det gjelder mindre virksomheter eller større virksomheter med flere avdelinger/lokasjoner
- hvilke prinsipper som skal legges til grunn for arbeidslivssentrenes bistand til IA-bransje-programmene, både sentralt og ute i virksomhetene som er en del av bransjeprogrammet
- arbeidslivssentrenes rolle knyttet til veiledning i bruk av verktøyene i arbeidsmiljøsatsingen

Flere av problemstillingene i mandatet er delvis overlappende med problemstillinger som har vært diskutert i arbeidsgruppen som fikk i mandat å diskutere justering av bransjeprogrammer og arbeidsmiljøsatsingen i arbeidet med en ny IA-avtalen fra 2025. Dette gjelder særlig punktene i mandatet om at arbeidsgruppen skal drøfte og beskrive «hvilke prinsipper som skal legges til grunn for arbeidslivssentrenes bistand til IA-bransjeprogrammene, både sentralt og ute i virksomhetene som er en del av bransjeprogrammet» og «arbeidslivssentrenes rolle knyttet til veiledning i bruk av verktøyene i arbeidsmiljøsatsingen». Arbeidsgruppens vurdering av disse problemstillingene må derfor ses i sammenheng med vurderingene som fremkommer av rapport fra arbeidsgruppen for justering av bransjeprogrammer og arbeidsmiljøsatsingen i IA-avtalen.

Mandatet for arbeidsgruppen er vedlagt arbeidsgruppens rapport.

1.3 Arbeidsgruppens innspill til mandatet

Mandatet for arbeidsgruppen er primært avgrenset til å gjelde hvilke hovedformer for bistandsbehov/tjenester som arbeidslivssentrene skal tilby og hvilke prinsipper som skal ligge til grunn for prioritering av tjenestene. Partene i arbeidslivet har i møter fremmet innspill om ytterligere problemstillinger som gjelder arbeidslivssentrenes arbeid som de ønsket skulle tas inn i mandatet og diskuteres som en del av arbeidsgruppens arbeid. Av hensyn til tidsplanen for arbeidsgruppens arbeid, der det er lagt opp til at rapporten fra arbeidsgruppen skal ligge til grunn for forhandlingene, har arbeidsgruppen likevel vært enig i å avgrense sitt arbeid til de punktene som skisseres i mandatet. Enkelte

av problemstillingene er likevel blitt beskrevet i rapporten der det har vært naturlig ut fra fremstillingen for øvrig.

Det er flere som har ønsket at arbeidsdelingen mellom NAV-kontor og Nav arbeidslivssenter skal synliggjøres. Det er derfor presisert i rapportens pkt. 2.1 at Arbeids- og velferdsetaten har et bredt spekter av tjenester og verktøy, og at det er flere enheter i Arbeids- og velferdsetaten som bistår virksomheter med sykefraværs- og arbeidsmiljøarbeid. Det er NAV-kontoret lokalt som har ansvaret for oppfølgingen av sykmeldte arbeidstakere. Nav arbeidslivssenter har hovedansvar for å bistå virksomhetene i det forebyggende sykefraværs- og arbeidsmiljøarbeidet, og tilbyr prosessrettet bistand ut fra virksomhetens behov.

Prioriteringen av hvilke virksomheter som skal få bistand skjer i dag på bakgrunn av en samlet og helhetlig vurdering av lokale forhold, virksomhetens potensial til å redusere antall tapte dagsverk, virksomhetens egeninnsats (herunder motivasjon) og kompetansenivå. Samarbeid mellom arbeidslivssentrene og virksomhetene kommer i stand både som følge av vurderinger fra arbeidslivssentrene, innspill fra NAV-kontor og som følge av at virksomhetene selv tar kontakt.

Det har også kommet innspill om at det er ønskelig å synliggjøre hvordan arbeidsdelingen mellom Nav arbeidslivssenter og partene i arbeidslivet skal være. Dette er særlig aktuelt å vurdere når det gjelder hvilken opplæring som tilbys i dag og hvorvidt deler av opplæringen som tilbys av Nav arbeidslivssenter i dag er overflødig eller en del av partenes ansvar. Denne problemstillingen er nærmere utdypet i pkt. 2.4. i rapporten.

Partene har for øvrig fremmet innspill om at arbeidet bør se på følgende momenter:

- Hvordan de ulike IA-tjenestene tilpasses behovene til virksomhetene (trakten).
- Det er behov for å tydeliggjøre hvilke tjenester arbeidslivssenteret stiller til disposisjon for virksomhetene, herunder hvordan sørge for at tilbud av tjenester er enhetlige og like fra region til region.
- Hvordan bør dialogen mellom virksomheten og arbeidslivssenteret innrettes.
- Er arbeidslivssentrene tilgjengelige nok for små og mellomstore virksomheter.
- Hvordan legger arbeidslivssentrene til rette for virksomhetenes systemrettede og forebyggende innsats.
- En beskrivelse av utfordringsbildet slik det oppleves både fra Arbeids- og velferdsetaten og partene i arbeidslivet.

1.4 Arbeidsgruppens arbeid

Arbeidsgruppen har vurdert hvilke hovedområder det tilbys tjenester i dag og dagens praksis for prioritering av virksomheter. Det er med utgangspunkt i punktene i mandatet gjort en vurdering av i hvilken grad det er behov for å gjøre justeringer i tjenestene som tilbys virksomhetene og hvordan den prioriteres.

Arbeidsgruppens vurderinger bygger på tilgjengelig kunnskap og evalueringer av virkemidlet, partenes erfaringer og Arbeids- og velferdsdirektoratets redegjørelse og vurderinger av dagens praksis.

Arbeidsgruppen har totalt avholdt seks møter. Arbeidsgruppen har i møtene diskutert problemstillingene som er skissert i mandatet. I forkant av flere av drøftingene har det blitt sendt ut skriftlige bakgrunnsdokumenter som grunnlag for diskusjonen i møtet. Det har også vært lagt opp til at det kan sendes skriftlige innspill i etterkant av møtene.

Utkastet til rapport ble sendt arbeidsgruppen i forkant av det siste møtet i arbeidsgruppen. Arbeidsgruppen fikk i etterkant av møtet mulighet til å sende inn skriftlige innspill til rapporten. Rapporten vil gi et felles grunnlag for å diskutere virkemiddelet videre i forhandlingene.

1.5 Rapportens oppbygning

Flere av problemstillingene som arbeidsgruppen har fått i mandat å «drøfte og beskrive» gjelder ulike sider i vurderingen av hvilke virksomheter som skal få bistand og hvordan kriteriene for prioritering skal utformes. Flere av problemstillingene går noe over i hverandre. Arbeidsgruppen har så langt det er mulig forsøkt å gi en vurdering av de ulike problemstillingene hver for seg.

Kapittel 2 starter med en beskrivelse av arbeidslivssentrene som virkemiddel i dagens avtale og Arbeids- og velferdsetatens tjenester og bistand. Dette for å understreke at oppfølging av dagens IA-avtale er et oppdrag for hele etaten. Det er også gitt en beskrivelse av andre aktørers roller og ansvar for å gi bistand til virksomhetene (BHT og partene i arbeidslivet). I kapittel 3 er evalueringene knyttet til Nav arbeidslivssenter beskrevet.

Kapittel 4 – 7 beskriver og drøfter problemstillingene i mandatet. Da krav til partsdialog i dag er en forutsetning for levering av tjenestene fra arbeidslivssentrene, er det omtalt først (kapittel 4). Kapittel 5 beskriver og vurderer hvilke bistandsbehov/tjenester som arbeidslivssentrene skal tilby virksomhetene. Kapittel 6 beskriver og drøfter hvilke overordnede prinsipper som bør ligge til grunn for prioritering av hvilke virksomheter som skal få bistand. I dette kapittel er det også særskilt drøftet om bistanden i større grad skal rettes mot små og mellomstore virksomheter og hvordan tjenestene bør vurderes opp mot virksomheter som har tilgang til HR-ressurs eller BHT-tjeneste. Det er også en drøfting av hvilke prinsipper som skal legges til grunn for arbeidslivssentrenes bistand til bransjeprogrammene og hva arbeidslivssentrenes rolle bør være knyttet til veiledning i bruk av verktøyene i arbeidsmiljøetsatsingen. Kapittel 7 drøfter kriterier for avslutning av bistand fra arbeidslivssentrene. I kapittel 8 er det gitt en oppsummering av arbeidsgruppens vurderinger knyttet til problemstillingene i mandatet.

2 Virksomhetsrettede virkemidler i dagens IA-avtale

Arbeids- og velferdsetaten tilbyr bistand rettet mot å bygge opp under virksomhetenes arbeid med å skape inkluderende arbeidsplasser. Dette er et oppdrag for hele Arbeids- og velferdsetaten, men Nav arbeidslivssenter er det viktigste virksomhetsrettede virkemidlet. Bedriftshelsetjenestene tilbyr tjenester til virksomhetene innen forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid som i noen grad overlapper med bistanden/tjenester fra arbeidslivssentrene. Videre har partene i arbeidslivet tilbud om opplæring rettet mot virksomhetene. Kapitlet beskriver innholdet i alle disse tjenestene.

2.1 Arbeids- og velferdsetatens tjenester og bistand innenfor dagens IA-avtale

Nav arbeidslivssenter er et sentralt *virkemiddel* overfor virksomhetene i arbeidet med oppfølging av IA-arbeidet. Den virksomhetsrettede oppfølgingen i arbeidslivssentrene ble etablert i den første IA-avtalen i 2001, og har siden vært et virkemiddel i IA-avtalene.

I IA-avtalene 2001–2018 var tilgangen til tjenestene fra arbeidslivssenteret forbeholdt virksomheter som hadde inngått samarbeidsavtale med arbeidslivssenteret. Som en følge av at avtalens virkemidler i 2019 ble gjort tilgjengelig for alle virksomheter, var det behov for å prioritere ressursbruken i arbeidslivssentrene. Det fremkommer derfor av dagens avtale (IA-avtalen 2019–2024) at flere funksjoner skal ivaretas av digitale tjenester, og at personlige støttefunksjoner skal være forbeholdt virksomheter der behovet for bistand er størst. Virksomheter med fast kontaktperson har likevel kunnet beholde denne med mindre virksomhetskontakten kan ivaretas på annen og bedre måte. For å bidra til å sikre at de prioriterte tjenestene gis til virksomheter som har et forpliktende partssamarbeid, er det i avtalen i dag et krav om at det skal være en dokumentert dialog mellom partene i den enkelte virksomhet før Nav arbeidslivssenter yter bistand.

Arbeids- og velferdsetatens virksomhetsrettede bistand skal bidra til å støtte opp under virksomhetenes arbeid med å utvikle arbeidsmiljøet og forbedre sykefraværsoppfølgingen, og er et oppdrag for hele Arbeids- og velferdsetaten. I Arbeids- og inkluderingsdepartementet sitt felles oppdragsbrev til Arbeids- og velferdsdirektoratet, Direktoratet for arbeidstilsynet, STAMI og Petroleumstilsynet (nå Havindustritilsynet) (februar 2019) står det at Arbeids- og velferdsetaten skal videreutvikle en koordinert arbeidslivstjeneste. Det vises til at det er en klar forventning om at Arbeids- og velferdsdirektoratet og resten av Arbeids- og velferdsetaten fortsetter arbeidet med å videreutvikle helhetlige og koordinerte tjenester til arbeidsgivere og virksomheter, herunder fortsetter arbeidet med å styrke det interne samarbeidet mellom Nav arbeidslivssenter og andre enheter i etaten.

For å ivareta IA-oppdraget ble det i 2019 utviklet ny Servicerutine for inkluderende arbeidsliv som omhandler rolle- og ansvarsfordelingen mellom enheter i Arbeids- og velferdsetaten. Det ble også utarbeidet en ny Veileder for inkluderende arbeidsliv, som er et arbeids- og støtteverktøy for alle Nav-ansatte som jobber med IA.

Arbeids- og velferdsetaten må både ha tjenester som retter seg mot alle virksomheter og tjenester rettet mot de virksomhetene som har et særskilt behov (høyt sykefravær):

- Arbeids- og velferdsetaten har selvbetjente tjenester på nav.no og Idébanken.org, som tilbyr informasjon, verktøy og veiledning om arbeidsmiljø og sykefravær.
- Nav Kontaktsenter veileder virksomheter om inkluderende arbeidsliv, og henviser til informasjon og selvbetjente tjenester, eller andre enheter i Arbeids- og velferdsetaten ved behov. Nav Kontaktsenter fungerer også som brukerstøtte knyttet til Arbeids- og velferdsetatens digitale tjenester. Nav Kontaktsenter har en egen arbeidsgivertelefon, med eget telefonnummer og rask svartid.
- Nav Hjelpemidler og tilrettelegging kan gi råd og veiledning til arbeidsgivere og andre som trenger bistand med tilrettelegging, oppfølging og hjelpemidler til ansatte.
- Nav-kontor har hovedansvaret for å bistå i den individuelle sykefraværsoppfølgingen i virksomhetene, og tilbyr brukeroppfølgning, informasjon og veiledning ut fra enkeltpersoners behov.

- Den individuelle sykefraværsoppfølgingen av enkeltpersoner gjøres uavhengig av ev. mottak av bistand fra Nav arbeidslivssenter. Dersom veileder på Nav-kontoret gjennom den individuelle oppfølgingen avdekker at virksomheten har behov for forebyggende bistand, vil de kunne ta initiativ til dette både overfor virksomhet og Nav arbeidslivssenter. Når virksomheten blir prioritert for IA-bistand fra Nav arbeidslivssenter vil tjenestene på individ- og virksomhetsnivå ses i sammenheng, gjennom at veileder på NAV-kontor og IA-rådgiver i Nav arbeidslivssenter samarbeider i team. Slik vil virksomheten motta bistand som omhandler både forebygging og oppfølging av sykefravær.
- Nav arbeidslivssenter har hovedansvar for å bistå i det *forebyggende* sykefraværs- og arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene, og tilbyr prosessbistand på systemnivå ut fra virksomhetenes behov. Prosessrettet bistand innebærer at tjenesteleveransen har høy grad av involvering og medvirkning fra partene på arbeidsplassen, og innebærer systematisk samarbeid over tid.

Arbeids- og velferdsetaten tilbyr tjenester på ulike nivåer. For virksomheter med behov for informasjon og økt kunnskap, tilbys informasjonssider, digitale tjenester, nettbaserte kurs og webinarer på nav.no og Idebanken. For virksomheter med behov for økt kompetanse, tilbys mer tilpasset informasjon og tjenester, eksempelvis på innloggede sider på nav.no, og via arbeidsmiljøportalen. For virksomheter som er prioritert for støtte i IA-arbeidet sitt, tilbys målrettet og tidsavgrenset prosessrettet bistand, i hovedsak fra Nav arbeidslivssenter. Virksomheter som er motivert, og som har evne og vilje til å prioritere eget IA-arbeid og samarbeid med Nav arbeidslivssenter, samt virksomheter med størst potensiale for å redusere sykefravær, skal som hovedregel prioriteres for tettere oppfølging fra arbeidslivssentrene.

2.2 Bedriftshelsetjenesten

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

Mange av virksomhetene som mottar bistand fra arbeidslivssentrene vil kunne være tilknyttet en BHT. Arbeidslivssenteret tilbyr bistand/tjenester rettet mot flere av de samme områdene som arbeidsgiver skal benytte BHT til. Arbeidslivssentrene må bruke skjønn i det enkelte tilfelle for å unngå at man tilbyr bistand virksomhetene er pålagt å ha. Som det fremgår av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §13-2 skal arbeidsgiver sørge for at bedriftshelsetjenesten blant annet

- a. bistår med løpende kartlegging av arbeidsmiljøet, foretar undersøkelser av arbeidsplassene og arbeidsprosessene og vurderer risiko for helsefare,
- b. fremmer forslag om forebyggende tiltak og sammen med virksomheten arbeider med tiltak som reduserer risikoen for helseskade forårsaket av arbeidet,
- c. bistår med planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer i virksomheten, herunder etablering, vedlikehold og tilrettelegging av arbeidsplasser, lokaler, utstyr og arbeidsprosesser,
- d. bistår med utarbeidelse og endring av retningslinjer for bruk av kjemikalier, maskiner, og utstyr og øvrige arbeidsprosesser,

- e. bistår i arbeidet med å overvåke og kontrollere arbeidstakernes helse under hensyn til arbeidssituasjonen og foretar nødvendig oppfølging, i de tilfeller dette følger av lov eller forskrift, er begrunnet ut fra et arbeidshelseperspektiv, eller når virksomhetens risikovurdering tilsier det,
- f. bistår med individuell tilrettelegging, herunder med bistand i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6,
- g. bistår med informasjon og opplæring om relevant arbeidshelse-, arbeidsmiljø- og sikkerhetsrisiko og aktuelle tiltak,
- h. bistår ved henvendelser fra arbeidstaker, verneombud og arbeidsmiljøutvalg

2.3 Kunnskapsformidling inkluderende arbeidsliv (KIA)

I 2020 bygget Arbeidstilsynet opp en ny seksjon: Seksjon for kunnskapsformidling inkluderende arbeidsliv (KIA). Seksjonen er en del av arbeidsmiljøseksjonen. KIA skal fungere som en veiviser og skal ha en bransjeinngang og rette seg mot utvalgte målgrupper i bransjene. Veivisningen skal inspirere og motivere virksomheter til å ta tak i arbeidsmiljøet sitt, forbedre det, men også å bevare det som fungerer godt. Arbeid med å få på plass god samhandling og tydelig ansvars- og oppgavefordeling mellom KIA-enheten og Arbeids- og velferdsetaten har vært en prioritert oppgave. I juni 2020 ble det signert en samarbeidsavtale som beskrev etatenes roller, ansvar og samhandling mellom Nav arbeidslivssenter og KIA. Samarbeidsplanen ble oppdatert i 2023.

2.4 Virksomhetsrettet opplæring, formidling og tiltak fra partene i arbeidslivet

Opplæring i arbeidsmiljøarbeid

IA-avtalen bygger på en forventning om at partene skal mobilisere og motivere sine medlemmer til å bidra til å nå avtalens målsettinger. Informasjon og opplæring rettet mot medlemmer og tillitsvalgte er et hovedbidrag fra partenes side. I dette ligger det også en klar forventning om at kunnskapstilgang og verktøy i arbeidsmiljøseksjonen inngår i organisasjonenes opplæring rettet mot egne medlemmer.

Deloitte har gjennomført en evaluering av Opplæring i arbeidsmiljøarbeid, som er et virkemiddel i IA-avtalen. Deloitte sier at mye av opplæringstilbudene i regi av partene i arbeidslivet er knyttet til tradisjonelle HMS-opplæringer i ulike former og at det er i begrenset grad etablert egne opplæringstiltak spesifikt rettet mot forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Både Unio, Akademikerne og YS har utarbeidet opplæringsmateriell som retter seg mot IA-arbeid. YS og Union t har utviklet et e-læringskurs om forebyggende arbeidsmiljøarbeid i samarbeid med Arbeidstilsynet. Studieforbundet AOF, som har tilbud til LOs medlemmer, har inkludert temaet arbeidsmiljøarbeid i flere kurs. Rapporten viser til at forebyggende arbeidsmiljø og IA-arbeid integreres i eksisterende opplæringstilbud eller i fora rettet mot IA-arbeid, inkludert i nettverk, webinarer eller foredrag.

Opplæringen som gis er i stor grad knyttet til de obligatoriske 40-timerskursene. Samtidig oppleves det at opplæringen reflekterer poenget om at arbeidsmiljø handler om arbeidet. Ledere poengterer at det har blitt mer fokus på forebyggende arbeidsmiljøarbeid i opplæringen som har vært gjennomført.

På arbeidsgiversiden har KS benyttet verktøy i arbeidsmiljøportalen aktivt som en del av sitt arbeid i bransjeprogrammene de leder. Også i bransjeprogrammene som er ledet av Spekter og NHO har det blitt

utarbeidet kurs og verktøy til bruk i arbeidsmiljøarbeidet. Disse er i varierende grad knyttet til arbeidsmiljøportalen og øvrige produkter fra arbeidsmiljøetsatsingen.

Det er uklart i hvilken grad opplæring i arbeidsmiljøarbeid bidrar til at virksomhetene jobber partsbasert med tiltak for å bedre det forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid. Men det er positivt at det er en bred forståelse for at arbeidsmiljø handler om arbeidet. Videre er det positivt at respondentene i Deloitte-evalueringen opplever at virksomhetene har mer oppmerksomhet på arbeidsmiljøarbeid enn tidligere. Deloitte har satt opp suksesskriterier for at opplæring kan bidra til bedre arbeidsmiljøarbeid på virksomhetsnivå:

- Bransjerettet og relevant opplæring som bidrar til holdningsendring på arbeidsplassen
- Opplæring som er gjenkjennbart og relevant for virkeligheten i bedriften, som bidrar til at partene får et eierskap til arbeidsmiljøarbeidet
- Opplæring der alle partene på arbeidsplassen (ledere, verneombud, og tillitsvalgte) samles.

Bransjeprogrammene

IA-avtalen bygger på en forventning om at partene som deltar i bransjeprogrammene tar et hovedansvar for opplæring av sine deltagere, eventuelt sammen sørge for slik opplæring. Også opplæring i form av formidling av metodekunnskap mv. må partene i det enkelte programmet ta hovedansvaret for.

Gjennom bransjeprogrammene er det iverksatte en rekke virksomhetsrettede virkemidler. For en nærmere beskrivelse vises det til rapport fra arbeidsgruppen for justering av bransjeprogrammer og arbeidsmiljøetsatsingen i IA-avtalen og evalueringsrapporten fra Deloitte «Bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen».

3 Aktuelle kartlegginger/evalueringer

Det er i avtaleperioden gjennomført flere kartlegginger/evalueringer rettet mot Nav arbeidslivssenter, både av arbeidslivssentrene arbeid og av tjenestene de leverer. Det er også gjennomført evalueringer av de øvrige virkemidlene i avtalen som er rettet mot å bygge opp under forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Evalueringene av virkemidlene opplæring i arbeidsmiljøarbeid og bransjeprogram peker på enkelte kriterier som er viktig for å lykkes med virksomhetens arbeidsmiljøarbeid.

Kartlegging og evaluering av NAV sin oppfølging av IA-avtalen 2019-2022 - delprosjekt 1

Oxford Research leverte i september 2022 rapporten «Kartlegging og evaluering av NAV sin oppfølging av IA-avtalen 2019-2022 – delprosjekt 1». Rapporten konkluderer med at Arbeids- og velferdsetaten har gjort mye bra arbeid i oppfølgingen av IA-avtalen, men også at det er en rekke forbedringspunkter. For Arbeidslivssentrene vises det til at det er for store regionale forskjeller mellom arbeidslivssentrene. Det vises også til at Arbeids- og velferdsetaten kan bli tydeligere i sin rolle som fagetat, særlig knyttet til tydelig kommunikasjon om komplekse virkemidler. Samarbeid som i større grad er etablert mellom Arbeids- og velferdsetaten og andre fagetater oppleves som positivt.

Kartlegging og evaluering av NAV sin oppfølging av IA-avtalen 2019-2022 – delprosjekt 2

I desember 2022 publiserte Oxford Research rapporten «Kartlegging og evaluering av NAV sin oppfølging av IA-avtalen 2019-2022 – delprosjekt 2». Rapporten setter søkelys på hvordan Arbeids- og velferdsetaten internt har organisert og samordnet seg i forhold til IA-oppgaget, dvs.

samarbeidet mellom NAV-kontorene og Nav arbeidslivssenter. Rapportens vurdering er at oppfølgingen av IA-avtalen forsvinner i det store Nav. NAV-kontorene preges av stort press knyttet til forvaltning av ulike ytelser og hvor det operasjonelt er lite bevissthet rundt IA. Det er behov for å tydeliggjøre hva som er effektiv sykefraværsoppfølging, godt forebyggende arbeid og hvordan enhetene i Arbeids- og velferdsetaten skal samarbeide. Prinsippene for samhandlingen bør ifølge rapporten tydeliggjøres. Forebyggende arbeid og sykefraværsoppfølging bør ses på som komplementære størrelser som er avhengige av hverandre. Rapporten har ingen konklusjon på hensiktsmessig organisering, men poengterer at samarbeidsrelasjonene mellom NAV-kontor og Arbeidslivssentrene må styrkes og at arbeidet med dette bør prioriteres.

Kartlegging av NAV Arbeidslivssentrenes bidrag til utvikling av partssamarbeid i virksomheter

Oslo Economics har gjennomført en kartlegging av NAV Arbeidslivssentrenes tjeneste rettet mot å utvikle partssamarbeid i virksomheter. Rapport fra kartleggingen ble lagt fram i september 2022.

Arbeidslivssenterets tjeneste rettet mot å utvikle partssamarbeidet gir virksomhetene bistand til å samarbeide systematisk og kontinuerlig med det forebyggende sykefraværs- og arbeidsmiljøarbeidet på arbeidsplassnivå. Målet med tjenesten er at partene på arbeidsplassen skal samarbeide systematisk og kontinuerlig med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet på arbeidsplassnivå, at partenes kompetanse økes, og at det skapes et driftsnært partssamarbeid. Det skal videre tilrettelegges for gode medvirkningsprosesser blant de ansatte.

Kartleggingen bygger på case-studier av 24 case-virksomheter som har fått levert modulen fra Nav arbeidslivssenter i fem ulike fylker. Virksomhetene er valgt ut basert på en oversikt over virksomheter som fått modulen. I utvelgelsen av virksomheter har de prøvd å få variasjon langs dimensjonene sektor, bransje, fylke, størrelse og tidligere IA-virksomhet, men det har ikke vært en hensikt å gjøre et helt representativt uttrekk, verken for alle virksomheter i Norge, eller for virksomheter som får oppfølging fra arbeidslivssentrene.

Å utvikle partssamarbeid er sjeldent det viktigste i leveransene fra Nav arbeidslivssenter, men det er likevel ofte en integrert del av bistanden. Det er stor variasjon i hvordan bistanden til å utvikle partssamarbeid leveres. I en del leveranser jobber man eksplisitt med å utvikle partssamarbeidet. Her kan IA-rådgiver gi informasjon om partssamarbeid, man jobber bevisst med rolleforståelsen til partene og med å få på plass en struktur for partssamarbeidet. I et mindretall av leveransene legger IA-rådgiver mindre vekt på å formidle hva partssamarbeid er, og bruker partssamarbeidet først og fremst som en arbeidsform i arbeidet med å løse en arbeidsmiljøutfordring, utvikle rutiner for sykefraværsoppfølging i virksomheten eller lignende.

IA-rådgiverne lener seg ofte på tilgjengelig forskning og kunnskap i leveransene. De bruker ressurser som Arbeidsmiljøportalen, Idébanken og materiale fra bransjeprogrammene. Videre har de fleste et bevisst forhold til forskning fra STAMI og SINTEF om partssamarbeid. Flere av arbeidslivssentrene har utviklet materiale som IA-rådgiverne kan bruke, for eksempel presentasjonsmateriale.

Et funn i rapporten er at det er stor variasjon i hvordan bistanden gis, avhengig både av forhold ved arbeidslivssenteret og virksomheten som får bistand. Rapporten peker også på at de fleste opplever bistanden fra Nav arbeidslivssenter som nyttig. Bistanden øker bevisstheten rundt betydningen av partssamarbeidet for sykefraværsoppfølging og arbeidsmiljøarbeid. Partsgruppene

opplever å ha fått bedre rammer og forutsetninger for å videreutvikle og opprettholde et godt partssamarbeid som følge av bistanden. Blant annet på grunn av pandemien var det ikke mulig å vurdere virkningene av bistanden på sykefravær og arbeidsmiljø. Det er for tidlig for å si om bistanden fører til varig endring i virksomhetene.

Kartlegging av NAV Arbeidslivssentrenes arbeid

Oslo Economics har gjennomført en kartlegging av Arbeidslivssentrenes arbeid. Rapport ble levert i mai 2023. Kartleggingen dekker i hovedsak arbeidet i første halvår 2022, men viser også hvordan arbeidsformen er utviklet gjennom inneværende avtaleperiode (2019-2022). Tema for kartleggingen er arbeidslivssentrenes innretning og rolleforståelse, prioritering av virksomheter, leveranser og arbeidsform, virkninger av bistanden i virksomheter, samt lovende modeller og arbeidsmåter.

Kartleggingen viser bistanden til virksomhetene gis gjennom møter med ledelsen, ofte sammen med en partsgruppe og i en del tilfeller også med personalgrupper. Sentrene gir også mye bistand på et overordnet nivå i store virksomheter, for eksempel gjennom sentrale partsgrupper eller styringsgrupper, hvor flere underenheter kan få bistand samtidig.

Bistanden skal være prosessbasert og tidsavgrenset. Kartleggingen viser at det i praksis er stor variasjon i omfanget og innretningen av bistanden til den enkelte virksomhet, etter tilpasning til virksomhetens behov. Noe bistand er kortvarig og innebærer primært kunnskapsoverføring, men de fleste virksomheter får bistand i over et halvt år. Et knapt flertall av de kartlagte virksomhetene får prosessbistand. En del bistand varer opp mot to år eller mer, og fremstår i liten grad som tidsavgrenset fra oppstart. Forsinket fremdrift under koronapandemien kan forklare noe av variasjonen i varigheten. Likevel fremstår det typisk for en del bistand, særlig til virksomheter med store utfordringer med arbeidsmiljø og sykefravær, at det tar tid og innsats å finne ut av hva utfordringene består i, samt å finne tiltak for å løse disse. Når arbeidslivssenteret først involveres i disse prosessene, kan det fremstå lite hensiktsmessig å trekke seg ut før prosessene har kommet et godt stykke. Det kan oppstå avveininger mellom å gi bistand i et stort nok omfang til de «svakeste» virksomhetene for å oppnå varige endringer og legge igjen læring, og å holde bistanden tidsavgrenset. Arbeidsformen ser ut til å variere systematisk mellom arbeidslivssentrene fra ulike fylker, hvor enkelte fylker gir mye, men kortvarig bistand og en lav andel prosessbistand, mens andre fylker gir mindre, men langvarig bistand med en høyere andel prosessbistand.

Kartleggingen viser at bistanden i stor grad er sentrert rundt prioriterte bransjer og større virksomheter, i tråd med IA-avtalen. Barnehage og sykehjem er de enkeltbransjene som mottar mest bistand i form av antall virksomheter. I overkant av halvparten av virksomhetene som får bistand er kommunale virksomheter.

Kartleggingen viser også til at ikke alle virksomhetene som mottar støtte, nødvendigvis er blant de med størst behov eller potensial for reduksjon i sykefravær. En del virksomheter har fått bistand over lang tid, noe som tyder på en lav utskiftningstakt. I praksis avhenger porteføljen av virksomheter av arbeidslivssentrenes evne til å identifisere og få innpass i virksomheter med stort behov, og det kan være krevende å få slike virksomheter til å avsette ressurser til arbeidet. En del av bistanden er derfor drevet av virksomhetenes etterspørsel etter arbeidslivssenterets tjenester, fremfor oppsøkende virksomhet fra arbeidslivssenterets side. Kartleggingen viser at omtrent halvparten av virksomhetene som får bistand, selv har tatt initiativ til samarbeidet. Dette har også sammenheng med at arbeidslivssentrene har hatt relativt mye ledig kapasitet i oppstarten av inneværende IA-periode, særlig under koronapandemien hvor

mange virksomheter opplevde at det var vanskelig å prioritere IA-arbeid. I praksis har de i denne perioden kunnet bistå de fleste virksomheter som har ønsket det. Arbeidslivssentrenes aktivitet har imidlertid økt betydelig i 2022, sammenlignet med 2020 og 2021, og arbeidslivssentrene har i større grad måttet prioritere innsatsen.

I rapporten er det et eget kapittel som omhandler lovende arbeidsformer. Fra både IA-rådgivere og representanter fra virksomhetene trekkes det frem at gode og grundige rutiner for kartlegging av virksomhetens behov, involvering og ansvarliggjøring av partsgruppen, pedagogiske verktøy som tilrettelegger for refleksjon i grupper, støtte til rolleforståelse på ulike nivåer, bred involvering av ansatte og kunnskapsformidling er viktige elementer. Målet med bistanden er å bidra til varig endring, gjennom å legge igjen læring i virksomheten.

Rapporten konkluderer med at arbeidslivssentrenes prioritering og arbeidsform i hovedsak er tilpasset IA-veilederens føringer, men det synes å være potensial for å nå ut til flere, samt behov for en ytterligere målretting av bistanden slik at den i enda større grad treffer bransjer og virksomheter med store utfordringer. Flertallet av virksomhetene som mottar bistand rapporterer at de opplever positive virkninger i form av bedre arbeidsmiljø og redusert sykefravær. Mer systematikk og enhetlig arbeidsform, som samtidig muliggjør skreddersøm, fremstår som suksesskriterier for en bedre målretting av arbeidet. En mer enhetlig modell øker også for muligheten til å hente ut kunnskap om virkninger av arbeidet.

Evaluering av opplæring i arbeidsmiljøarbeid

Deloitte leverte i april 2024 en evaluering av IA-virkemiddelet opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Den omtales også i denne rapport da evalueringen også har analysert opplæring i arbeidsmiljøarbeid som har blitt gitt til enkelte virksomheter (ledere, tillitsvalgte og verneombud).

Evalueringen viser at det har vært noe ulike forståelser mellom partene i IA-avtalen av hva virkemiddelet «opplæring i arbeidsmiljøarbeid» var ment å innebære av forpliktelse for arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. Deloitte sitt inntrykk at arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i varierende grad har sett på og behandlet opplæring i arbeidsmiljøarbeid som en egen forpliktelse og et eget virkemiddel på linje med de øvrige virkemidlene i IA-avtalen. Deres generelle vurdering er at hovedorganisasjonene i all hovedsak synes å ha tatt eierskap til budskapet om at arbeidsmiljøet handler om arbeidet og betydningen av forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Samtidig ser de klare variasjoner i hvor aktivt og systematisk organisasjonene har integrert kunnskapsgrunnlaget knyttet til dette i sitt opplæringstilbud. Deloitte sitt inntrykk er at kunnskapen fra arbeidsmiljøetsatsingen først og fremst er kommunisert ut gjennom mer avgrensede og etterspørselsbaserte aktiviteter som webinarer, foredrag og lignende.

Evalueringen har også sett på gjennomføringen av, og innholdet i, opplæring som blir gitt til ledere, tillitsvalgte og verneombud i utvalgte bransjer. Formålet har vært å undersøke i hvilken grad partenes oppfølging har bidratt til at forebyggende arbeidsmiljøarbeid inngår i opplæringen som blir gitt. Evalueringen viser generelt til at det i noe begrenset grad har blitt etablert egne opplæringstiltak spesifikt rettet mot forebyggende arbeidsmiljøarbeid som bygger på kunnskapen fra arbeidsmiljøetsatsingen, og det er også noe varierende hvor tydelig kunnskapen fra arbeidsmiljøetsatsingen er reflektert i opplæringstilbudet som organisasjonene har til tillitsvalgte, verneombud og ledere. Deres vurdering er at kunnskapen fra arbeidsmiljøetsatsingen ikke systematisk er integrert i opplæringstilbudene fra hovedorganisasjonene og deres respektive medlemsforbund- og foreninger.

Evalueringen viser blant annet også til at det er flere barrierer og suksesskriterier for at organisasjonene kan bidra til en bedre og mer kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid.

Oppsummert viser evalueringen til følgende barrierer for at opplæringen kan bidra til bedre arbeidsmiljøarbeid på virksomhetsnivå:

- Høyt sykefravær og høy turnover gjør det vanskelig å gjennomføre kurs, og vanskelig å følge opp opplæringen i etterkant
- Lite engasjerende opplæring som føles abstrakt og oppleves som 'avsjekk'
- Lite tid til å prioritere forebyggende arbeidsmiljøarbeid i etterkant av opplæringen
- Uklarhet knyttet til roller og ansvar i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

Videre viser evalueringen til noen sentrale suksesskriterier for at opplæring kan bidra til bedre arbeidsmiljøarbeid på virksomhetsnivå:

- Bransjerettet og relevant opplæring som bidrar til holdningsendring på arbeidsplassen
- Opplæring som er gjenkjennbart og relevant for virkeligheten i bedriften, som bidrar til at partene får et eierskap til arbeidsmiljøarbeidet
- Opplæring der alle partene på arbeidsplassen (ledere, verneombud, og tillitsvalgte) samles.

Evaluering av bransjeprogram

Deloitte leverte i desember 2023 en evaluering av bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen.

Evalueringen har blant annet sett på resultater og effekter av tiltak igangsatt av bransjeprogrammene. I den forbindelse har det blant annet blitt vist til at det i flere av bransjeprogrammene fremheves økt partssamarbeid som et av de viktigste resultatene så langt, både på sentralt og lokalt nivå. Det vises til at bransjeprogrammene har bidratt til å styrke det sentrale partssamarbeidet gjennom nye samarbeidsformer. Godt partssamarbeid på sentralt nivå, med felles problemforståelse og enighet om tiltak, bidrar også til å bygge et grunnlag for godt partssamarbeid på lokalt nivå, gjennom å gi legitimitet til arbeidet. I tillegg har flere bransjeprogram satset på tiltak som retter særskilt oppmerksomhet mot partssamarbeid og rolleforståelse på lokalt nivå. Godt partssamarbeid lokalt i den enkelte virksomhet fremheves av mange som svært viktig for å lykkes med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. God prosessstøtte framheves også som et sentralt virkemiddel for måloppnåelse.

Hva slags læring genererer Nav arbeidslivssenters prosessbistand i virksomheter med arbeidsmiljøproblemer?

I en artikkel som ble publisert i Søkelys på arbeidslivet 10. september 2024 gjøres det en analyse med sikte på å få mer kunnskap om hvordan arbeidslivssentrenes prosessbistand utformes, og hva slags læring den genererer i virksomheter med arbeidsmiljøproblemer. Det er gjort en analyse med utgangspunkt i fem virksomheter som ble valgt ut fra Oslo Economics sin kartlegging. Bistanden har blitt belyst ut fra hvordan den oppleves fra de tre aktørgruppene: IA-rådgiverne, lederne og de tillitsvalgte og verneombudene. Det vises i artikkelen til at arbeidet med å forstå utfordringene, finne egnede tiltak og skape et forebyggende arbeidsmiljø framstår som utviklingsprosesser som må jobbes med over tid. Prosessbistanden ser ut til å kunne skape et «rom for læring» i virksomhetene med potensial for dypere læring/endring som varer også etter at bistanden er opphørt (såkalt «dobbelopplæring».)

4 Hvilke krav skal stilles til virksomheter som får bistand

4.1 Kravet til partsdialog i tidligere IA-avtaler

Samarbeidsavtalene i tidligere IA-avtaler ble inngått mellom virksomhetens leder, tillitsvalgt/ansatterepresentant og Nav arbeidslivssenter i det enkelte fylke. Dette var som oftest virksomheter som var omfattet av en tariffavtale, og der arbeidstakernes tillitsvalgte på arbeidsplassen inngikk avtalen på vegne av de ansatte. I virksomheter der det ikke var tillitsvalgte var det ofte verneombud eller annen ansatterepresentant som var med på å inngå samarbeidsavtalen. Samarbeidsavtalen bygget opp under det lokale partssamarbeidet på arbeidsplassen, og innebar at virksomhetene forpliktet seg til å etablere et forpliktende samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte i virksomheten for å nå målene om et mer inkluderende arbeidsliv.

4.2 Praktisering av kravet til partsdialog i dagens IA-avtale

I dagens IA-avtale stilles det krav om at det skal være en «dokumentert dialog mellom partene i den enkelte virksomhet» før man får tilgang til bistand fra Nav arbeidslivssenter. Verken inneværende IA-avtale eller departementets oppdragsbrev til etatene stiller noen formelle krav til partsdialogen, eller hvordan den skal dokumenteres. I praksis må partene på arbeidsplassen være enige om at de skal samarbeide med arbeidslivssentrene, og at de forplikter seg til å aktivt bruke partssamarbeidet som en arena for å drive prosessen som arbeidslivssentrene skal støtte virksomheten i. Både verneombud og tillitsvalgte, men også andre valgte representanter for arbeidstakerne vil kunne bli involvert i denne dialogen.

Dersom partene på arbeidsplassen forplikter seg til samarbeid med arbeidslivssenteret, men ikke har etablert en formell partsdialog, kan Nav arbeidslivssenter bistå arbeidsplassen i arbeidet med å etablere et samarbeid om systematisk og forebyggende arbeid med sykefravær og arbeidsmiljø.

Arbeids- og velferdsetaten informerer om kravet til partsdialog på nav.no, Idébanken og i dialog med virksomhetene.

4.3 Arbeidsgruppens vurderinger og anbefalinger

Nav arbeidslivssenters oppgave er å bistå virksomhetene i deres forebyggende arbeidsmiljøarbeid og i arbeidet med å forebygge og redusere sykefravær. Både arbeidsgiver, verneombud og tillitsvalgte har viktige roller i dette arbeidet, og er viktige bidragsyttere i det systematiske og kontinuerlige arbeidet med å forbedre arbeidsmiljøet i virksomheten. Et av arbeidsmiljøets hovedbudskap er at godt samarbeid mellom partene på arbeidsplassen er grunnleggende for å lykkes med det forebyggende arbeidet.

Det er et mål med arbeidslivssentrenes bistand at de bidrar til en varig forbedring av hvordan virksomhetene arbeider med forebyggende arbeidsmiljø og oppfølging av sykmeldte. Dette forutsetter at virksomhetene fortsetter det systematiske arbeidet med å forbedre arbeidsmiljøet i virksomheten, også etter at arbeidslivssentrenes bistand opphører.

I virksomheter der det i dag ikke allerede er etablert en partsdialog på arbeidsplassen stilles det i dag krav om at virksomhetene forplikter seg til å bruke partssamarbeidet som arena for å arbeide med tematikken og sette av tid og ressurser til dette arbeidet. Det stilles også krav om at det skal opprettes en

partsgruppe/representanter for arbeidstakerne på arbeidsplassen. I en slik partsgruppe kan både verneombud, tillitsvalgte og de ansatte inngå. Arbeidsgruppen vurderer at etablering av partsdialog ikke anses å være et vanskelig krav å innfri for den enkelte virksomhet, og at kravet derfor heller ikke anses å være en hindring for å kunne få bistand fra arbeidslivssenteret.

Det vurderes å være en fordel om virksomhetene har etablert partsdialog om forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid før de iverksetter dialog med NAV Arbeidslivssentrene. Dette vil kunne bidra til å gjøre tjenesteleveransen fra Nav arbeidslivssenter mer målrettet og effektiv. Både de tillitsvalgte og verneombud har viktige roller i dialogen om forebyggende arbeidsmiljø og oppfølging av sykefravær på arbeidsplassen.

Arbeidsgruppen har hatt ulike synspunkter på hvorvidt kravet til partsdialog skal innebære at virksomheten har etablert en kollektiv dialog med tillitsvalgt på arbeidsplassen eller om det er tilstrekkelig at det er etablert en verneombudsordning for å oppfylle kravet til partsdialog. Det ble vist til at det er utfordrende for partene å påvirke den delen av arbeidslivet som ikke er organisert. Samtidig kan det være den delen av arbeidslivet der det er behov for slike tjenester.

Etter arbeidsgruppens syn bør det derfor fortsatt stilles krav om at virksomhetene forplikter seg til å bruke partssamarbeidet som arena for å arbeide med forebyggende arbeidsmiljø. Partssamarbeidet er også viktig ved oppfølging av sykefravær rutiner i virksomheten.

Arbeidsgruppen anbefaler at det presiseres i en ev. ny IA-avtale at arbeidslivssentrene skal prioritere bistand til virksomheter der det er etablert partsdialog (tillitsvalgt og/eller verneombud). Etter arbeidsgruppens syn kan likevel ikke virksomheter som ikke har dette på plass utelukkes fra å få tilgang til tjenestene fra arbeidslivssentrene. Arbeidsgruppen anbefaler derfor at det fortsatt skal være tilstrekkelig at valgte representanter for de ansatte som ikke er verneombud eller tillitsvalgt i hovedavtalens forstand kan delta i dialogen for å oppfylle kravet om partsdialog

5 Virksomhetenes bistandsbehov og Nav arbeidslivssenters bistand

Som det fremkommer av mandatet skal arbeidsgruppen vurdere hvilke bistandsbehov som skal legges til grunn for tjenestene arbeidslivssentrene skal tilby virksomhetene. Det er videre presisert at arbeidsgruppen skal drøfte og beskrive hvilke hovedformer for bistandsbehov som skal dekkes/hvilke tjenester som Nav arbeidslivssenter skal tilby.

Gjennom IA-avtalen 2019-2024 er det tydeliggjort at partsamarbeidet på den enkelte arbeidsplass er en viktig forutsetning for å nå målene om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet, og at myndighetenes virkemidler skal støtte opp under arbeidet på den enkelte arbeidsplass. Målet med arbeidslivssentrenes bistand er at virksomhetene skal kunne jobbe videre med forebyggende arbeidsmiljøarbeid og med å forebygge og redusere sykefravær på egenhånd etter at bistanden er avsluttet. For å kunne oppnå dette, har arbeidslivssentrene i avtaleperioden utviklet en arbeidsform som bygger på at tjenestene i større grad skal tilpasses og skreddersys til virksomhetenes behov.

Tjenestene fra Nav arbeidslivssenter skal være kunnskapsbaserte, målrettede og legge igjen læring i virksomheten. Det er på arbeidsplassen endringene skal skje. Arbeidet krever tid og en annen tilnærming

enn ren kunnskapsformidling. Dette er bakgrunnen for at Nav arbeidslivssenter nå tilbyr mer prosessrettet bistand, som også medfører at samarbeidet kan ta noe ulik form i de ulike virksomhetene.

Samarbeidet mellom Nav arbeidslivssenter og virksomheten skal være basert på en felles forståelse av virksomhetens behov. Etter at det er inngått avtale om forpliktende samarbeid gjennomfører IA-rådgiveren(e) derfor en behovsavklaring sammen med partene i virksomheten. Behovsavklaringen har temaer knyttet til driftsnært partssamarbeid, sykefraværsarbeid og arbeidsmiljøarbeid. Formålet er å avklare hva Nav arbeidslivssenter skal levere til virksomheten.

Kartleggingen fra Oslo Economics viser at flertallet av virksomhetene som mottar bistand fra arbeidslivssentrene rapporterer at de opplever positive virkninger i form av bedre arbeidsmiljø og redusert sykefravær. Det ble også vist til at den mer systematiske og enhetlige arbeidsformen, som samtidig muliggjør skreddersøm, fremstår som suksesskriterier for en bedre målretting av arbeidet. En mer enhetlig modell øker også muligheten til å hente ut kunnskap om virkninger av arbeidet.

5.1 Prosessrettet bistand innenfor fire hovedområder

Tjenestene Nav arbeidslivssenter tilbyr sorterer inn under fire hovedområder som understøtter målene i IA-avtalen; utvikle partssamarbeid, forebyggende arbeidsmiljøarbeid, redusere sykefravær og HelseIArbeid. Da arbeidslivssentrene har vedtaksfullmakt for tilskudd til ekspertbistand, er dette tiltaket også kort omtalt.

Utvikle partssamarbeid

Tjenesten retter seg mot partene på arbeidsplassen og er aktuell for virksomheter der behovsavklaringen har avdekket at virksomheten har behov for å styrke partsgruppas evne til å jobbe med det forebyggende sykefraværs- og arbeidsmiljøarbeidet lokalt. Tjenesten har ikke fokus på det tradisjonelle partssamarbeidet etter lov- og avtaleverk.

Formålet med tjenesten er at leder, tillitsvalgt(e)/ansattrepresentant(er) og verneombud som (parts)gruppe blir i stand til å selv kunne jobbe forebyggende med arbeidsmiljø og sykefraværsarbeid på vegne av, og sammen med, resten av arbeidsplassen lokalt.

Tjenesten inneholder temaer som samarbeid og tillit i gruppa, eierskap, struktur og kompetanseheving knyttet til forebyggende sykefraværs- og arbeidsmiljøarbeid.

Kompetansehevingen inngår som en del av andre tjenester fra Nav arbeidslivssenter, og inneholder gjerne kunnskap og verktøy fra IA-bransjeprogrammene, arbeidsmiljøsatsingen eller systematisk sykefraværsarbeid.

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

Tjenesten retter seg mot ledelse, tillitsvalgte/ansattrepresentant, verneombud og øvrige ansatte i virksomheten, og er aktuell for virksomheter som er kjent med grunnleggende arbeidsmiljøarbeid, og som har et ønske om å involvere partene på arbeidsplassen i utviklingen av arbeidsmiljøet.

Formålet med tjenesten er å redusere sykefraværet og frafallet gjennom å få det forebyggende og systematiske arbeidsmiljøarbeidet inn som en integrert del av virksomhetens ordinære drift. Målet er å skape økt forståelse for hvilke forhold ved arbeidsmiljøet som påvirker sykefravær og frafall i den enkelte virksomheten. Tjenesten skal primært overføre kompetanse til partsgruppen, og derigjennom til øvrige ansatte, slik at virksomheten selv kan ivareta arbeidet fremover.

Tjenesten kan inneholder temaer som

- **Arbeidsmiljøutvikling:** Målet er at partene blir selvhjulpne i det videre arbeidet og å skape forståelse for at arbeidsmiljø er kontinuerlig arbeid basert på samarbeid og felles ansvar, bidra til en omforent forståelse av dagens- og ønsket situasjon, og gjøre partene kjent med verktøy og gode grep.
- **Endring og omstilling:** Målet er at partene skal få kunnskap om hva som kjennetegner et godt arbeidsmiljø når en står i endring og omstilling, slik at de kan forebygge fravær gjennom å sette gode rammer for medvirkning, kommunikasjon og støtte til ansatte.
- **Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelser:** Målet er at virksomheten skal få støtte til å identifisere og gjennomføre tiltak basert på behov og ressurser i virksomheten. Arbeidet tar utgangspunkt i resultater fra ulike arbeidsmiljøundersøkelser.
- **Livsfaseorientert personalpolitikk:** Målet med tjenesten er å bidra til at personalpolitikken i virksomheten forebygger fravær, ved å ivareta medarbeidernes ulike behov, krav, begrensninger og muligheter i de ulike livsfasene.
- **Psykisk helse:** Målet er å øke kompetansen om psykisk helse og arbeid, som en del av en helhetlig innsats for å redusere antall tapte dagsverk.

Ved leveransene brukes kunnskapsbaserte og anerkjente verktøy for vurdering av status, utvikling av tiltak og gjennomføring av endring på arbeidsplassen. Herunder verktøy, kunnskap og metodikk fra arbeidsmiljøetsatsingen og IA-bransjeprogrammene.

Redusere sykefravær

Tjenesten retter seg mot ledelse, tillitsvalgte/ansattrepresentant, verneombud og øvrige ansatte i virksomheten, og er aktuelt for virksomheter der behovsavklaringen har belyst at det er behov for å jobbe med sykefraværarbeidet. Målet er å sette partsgruppa i stand til å ivareta arbeidet fremover.

Formålet med tjenesten er å bidra til å øke kvaliteten på sykefraværarbeidet, og derigjennom bidra til å redusere sykefraværet i virksomheten. Målet er at virksomheten får på plass systemer og rutiner til støtte for ansatte som står i fare for å bli – eller er – sykmeldte.

Tjenesten omfatter rutiner, systemer og samarbeid om sykefraværarbeidet i virksomheten i sin helhet, i tillegg til sykefravær oppfølging på individnivå. Siden tjenesten retter seg mot både individ- og systemnivå, er tjenester fra kompetanse- og ansvarsområder for Nav arbeidslivssenteret sentrale, sammen med tjenester fra Nav-kontor og Nav Hjelpemiddelsentral.

Tjenesten kan inneholde temaer som:

- **Videreutvikling av sykefravær rutiner:** Målet med å jobbe med dette temaet er å styrke partene i virksomheten sin evne til å utvikle, ta i bruk og vedlikeholde gode rutiner for oppfølgingsarbeid, i samarbeid med de øvrige ansatte.
- **Oppfølgingssamtalen:** Målet er å øke kompetansen på hvordan gjennomføre gode oppfølgingssamtaler, både gjennom teori og praksis. Bruk av oppfølgingsplan er en del av dette.
- **Tilretteleggings- og medvirkningsplikt:** Målet med å jobbe med dette temaet er at virksomheten utnytter mulighetene for tilrettelegging i egen virksomhet så godt som mulig. Eksempelvis ved at partsgruppen identifiserer oppgaver og utarbeider funksjonsbeskrivelser.
- **Enkelt saker – sykefravær:** Målet når man jobber med dette temaet er å øke kompetansen i virksomheten på hvordan man følger opp og løser enkelt saker. Arbeids- og velferdsetatens oppfølging skal også bidra til at virksomheten utvikler en systematisk tilnærming til enkelt saker.

Tiltakene tilskudd til ekspertbistand og kompetansetiltaket skal vurderes i saker der arbeidstakere har langvarige og/eller hyppige gjentakende sykefravær.

Det arbeides gjerne med flere av temaene samtidig. Informasjon og verktøy både fra nav.no, Idébanken og Arbeidstilsynet benyttes.

HelseIArbeid

Tjenesten HelseIArbeid består av en satsing på helsefremmende og forebyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen, med rask tilgang på individrettet tverrfaglig utredning og avklaring som skal fremme mestring og arbeidsdeltakelse. Målgruppen er den store gruppen arbeidstakere som står i fare for å falle utenfor arbeidslivet grunnet muskelskjelettlidelser og/eller psykiske plager.

HelseIArbeid er et samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og helsetjenesten. Tilbudet inneholder to ulike tiltak:

- Bedriftstiltaket for arbeidsplasser
- Individtiltaket for personer som trenger utredning i spesialisthelsetjenestene for plagene sine.

Bedriftstiltaket skal gi kunnskap om arbeid og helse og er for alle på arbeidsplassen. Målet er at alle får økt forståelse for vanlige helseplager og betydningen av et godt arbeidsmiljø. Økt helsekompetansen hos arbeidstakere, kan føre til at flere fungerer bedre med plager og at de derfor i mindre grad oppsøker helsetjenesten for plager som ikke trenger behandling. Dette vil kunne forebygge sykefravær og samtidig redusere ressursbruk i helsesektoren. Bedriftstiltaket leveres av arbeidslivssenteret i samarbeid med helsetjenesten.

Individtiltaket er et tilbud om utredning i spesialisthelsetjenesten for de med vanlige muskel- og skjelettplager og/eller psykiske plager. Tilbudet kan være aktuelt når arbeidstaker står i fare for å bli sykemeldt, eller er sykemeldt. Vurdering av behov for iverksetting av individtiltaket kan gjøres av sykefraværsoppfølgingsveilederne på Nav-kontorene, men det er primært sykmelder som må henvise til tilbudet. Målet er å trygge den sykemeldte på at hen kan fortsette i å være i arbeid, med de plagene hen har. I de fleste tilfeller er det ikke behov for medisinsk behandling og oppfølging.

Tilskudd til ekspertbistand

Tilskudd til ekspertbistand skal støtte opp under arbeidet med å forebygge og redusere sykefravær på den enkelte arbeidsplass. Hensikten med bistanden er at eksperten skal bidra til å løse problemet som leder til sykefravær, med sikte på å tilbakeføre arbeidstakeren til arbeid. Ekspertbistand kan gis i enkeltsaker der en arbeidstaker har lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

Ekspertbistand betyr at arbeidsgiver og arbeidstaker får hjelp fra en nøytral person som har kompetanse på sykefravær og arbeidsmiljø. Eksperten skal bidra til å avklare og finne løsninger på utfordringer som fører til sykefravær, og foreslå tiltak som kan gjøre arbeidstakeren i stand til å utføre arbeidet sitt.

Vedtaksmyndigheten for tilskudd til ekspertbistand er p.t. delegert Nav arbeidslivssenter, men i NAV Øst-Viken og NAV Agder er vedtaksmyndigheten også delegert til Nav-kontor.

Oversikt over hvilke virksomheter som får bistand

Arbeids- og velferdsetaten har ikke en detaljert oversikt over alle virksomheter som har fått bistand fra arbeidslivssentrene. Arbeids- og velferdsdirektoratet har imidlertid utarbeidet en oversikt over hvilke virksomheter som per 3. april d.å. (dvs. et øyeblikksbilde) hadde et aktivt samarbeid med

arbeidslivssentrene. Av de ti hovednæringene som mottok størstedelen av de prosessrettede IA-tjenestene på dette tidspunkt, var de fleste virksomheter tilknyttet offentlig sektor. Av disse sakene var 40 pst. innen barnehage og 20 pst. innen somatiske sykehjem. Det er utfordring at det ikke finnes mer presis statistikk over hvor mange virksomheter som har fått bistand, hvilke tjenester de mottar og hvor mange virksomheter som arbeidslivssentrene er i dialog med. Dette er en utfordring som Arbeids- og velferdsdirektoratet jobber med.

5.2 Arbeidsgruppens vurderinger og anbefaling

Etter arbeidsgruppens vurdering tilbyr arbeidslivssentrene bistand som i all hovedsak er relevante og nyttige for virksomhetene. Dette underbygges av de tilbakemeldingene partene får fra sine medlemmer og vurderingene omtalt i evalueringene i kapittel 3. Samtidig er det tilbakemeldinger fra enkelte partene på at arbeidslivssentrene er blitt mindre tilgjengelige i inneværende IA-periode. Arbeidsgruppen har drøftet om det er tilstrekkelig informasjon om hva virksomhetene kan få av bistand fra arbeidslivssentrene. Det er flere som har vist til at det kan framstå som om det er uklart for virksomhetene hva slags bistand de kan få tilgang til fra arbeidslivssentrene, og at det er variasjoner i tjenestetilbudet mellom de forskjellige regionene. Arbeids- og velferdsdirektoratet har vist til at måten bistanden er lagt opp på, med en avklaring av virksomhetenes behov som grunnlag for avklaring av bistand, vil innebære at tilbudet oppleves ulikt også for virksomheter innenfor samme region. Arbeidsgruppen vurderer at hovedformene for bistand utgjør et tilstrekkelig informasjonsgrunnlag og at tjenestene fra arbeidslivssentrenes bør tilpasses den enkelte virksomhet behovs for bistand. Tilpasning til virksomhetenes behov for bistand gjør det vanskelig å være mer detaljert i beskrivelsen av tjenestene. Hovedformene for bistand bør etter arbeidsgruppens vurdering tilgjengeliggjøres for virksomhetene. Hvordan dette bør gjøres bør vurderes av Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Arbeidsgruppen mener at tjenestene rettet mot forebyggende arbeidsmiljøarbeid og redusere sykefravær er særlig viktige og må prioriteres. Dette er tjenester som er rettet mot å gi virksomhetene kunnskap om hvordan de skal arbeide med arbeidsmiljøutfordringene og med å forebygge og redusere sykefravær på den enkelte arbeidsplass. Tjenestene som arbeidslivssentrene tilbyr særlig innen forebyggende arbeidsmiljøarbeid er rettet mot flere av de samme områdene som virksomhetene skal benytte BHT til. Etter arbeidsgruppens syn bør arbeidslivssentrene bruke skjønn i det enkelte tilfelle for å unngå at man tilbyr bistand virksomhetene er pålagt å ha.

Tjenestene gir også virksomhetene verktøy for hvordan man skal få en dialog om disse problemstillingene på arbeidsplassen, som etter arbeidsgruppens syn er en forutsetning for å lykkes med dette arbeidet. Dette underbygges av faktabok om arbeidsmiljø- og helse 2024 fra STAMI, hvor det står at “forebyggende arbeidsmiljøarbeid innebærer en samlet innsats for å skape trygge arbeidsforhold som fremmer god arbeidshelse.”

Arbeidsgruppen vurderer at arbeidslivssentrenes prosessrettede bistand fortsatt skal prioriteres, men anbefaler at Arbeids- og velferdsetaten i fylkene i samarbeid med partene med regional representasjon også vurderer andre virksomhetsrettede aktiviteter som kan understøtte arbeidet med målene i IA-avtalen.

Arbeids- og velferdsetaten har flere tjenester og tiltak rettet mot psykisk helse og arbeid. Arbeidsgruppen ønsker å påpeke at det er viktig at Nav arbeidslivssenter sine tjenester rettet mot psykisk helse og arbeid har innhold som svarer på virksomhetenes behov. Psykiske lidelser står for en stor del av økningen i

sykefraværet etter pandemien og psykisk helse er videre et tema som mange virksomheter synes det er utfordrende å arbeide med og der tilgangen til ulike tjenester i det private markedet er mer begrenset.

Partene i arbeidslivet tilbyr grunnleggende opplæring i partssamarbeid. Og både arbeidsgiver og verneombud er pålagt å gjennomføre opplæring i HMS-arbeid, jf. arbeidsmiljøloven §§ 3-5 og 6-5 første ledd. Etter arbeidsgruppens vurdering bør i utgangspunktet tjenester rettet mot å styrke virksomhetens evne til å arbeide partsbasert, være tjenester som virksomhetene/partsrepresentantene bør skaffe seg selv. Tjenesten fra arbeidslivssentrene rettet mot å «utvikle partssamarbeid» bidrar imidlertid til å gi utdypende kunnskap om hvordan partene på arbeidsplassen kan arbeide partsbasert med det forebyggende sykefraværs- og arbeidsmiljøarbeidet. Tjenesten har ikke fokus på partssamarbeidet, slik det er beskrevet i lov og avtaleverk. På bakgrunn av dette anbefaler arbeidsgruppen at arbeidslivssentrene fortsatt skal kunne tilby å utvikle partssamarbeid som tjeneste der kartleggingen avdekker at det er behov for det, men at den da bør leveres sammen med andre tjenester og ikke som en selvstendig tjeneste. Det bør også vurderes å gi tjenesten en annen betegnelse for å tydeliggjøre dette og skille det fra det som er partenes ansvar.

Det er flere virksomheter som mener at tilskudd til ekspertbistand er et nyttig virkemiddel i oppfølgingen av sykmeldte.

Arbeidsgruppen vurderer at det bør utvikles systemer som kan kartlegge resultatene av bistanden fra arbeidslivssentrene. I den forbindelse kan det for eksempel legges inn rutiner for systematisk kartlegging av vurderingene av effekten av bistanden fra virksomhetene.

6 Prinsipper for prioritering av virksomheter

I henhold til mandatet skal arbeidsgruppen drøfte og beskrive følgende problemstillinger knyttet til prioritering av arbeidslivssentrenes innsats:

- overordnede prinsipper for prioritering av hvilke virksomheter som skal kunne få slik bistand fra Nav arbeidslivssenter, men der siktemålet skal være at bistanden skal bidra til å forebygge og redusere sykefravær i størst mulig grad
- i hvilken grad bistanden i større grad bør innrettes mer mot små og mellomstore virksomheter, sett opp mot en videreføring av dagens prioritering av bransjer og virksomheter med høyt sykefravær
- hvorvidt virksomhetene har tilgang til HR-ressurs eller BHT i større grad enn i dag skal tillegges vekt i prioriteringen av hvem som skal få bistand
- hvilke prinsipper som skal legges til grunn for arbeidslivssentrenes bistand til IA-bransje-programmene, både sentralt og ute i virksomhetene som er en del av bransjeprogrammet
- arbeidslivssentrenes rolle knyttet til veiledning i bruk av verktøyene i arbeidsmiljøopplæringen

De ulike punktene som skisseres i mandatet gjelder ulike problemstillinger i den overordnede vurderingen av hvilke kriterier som skal legges til grunn for prioritering av arbeidslivssentrenes innsats. Det gis i den videre fremstillingen i rapporten en vurdering av hvilke overordnede prinsipper for arbeidslivssentrenes innsats som bør legges til grunn for den videre prioritering av tjenestene. Deretter drøftes mandatpunktene knyttet til prioritering av små og mellomstore virksomheter, tilgang til HR-ressurs eller

bedriftshelsetjeneste, innsats inn mot bransjeprogrammene og Arbeids- og velferdsetaten rolle knyttet til veiledning i bruk av verktøyene i arbeidsmiljøetsatsingen.

6.1. Dagens retningslinjer for prioritering av innsats

Inneværende IA-avtale utvidet avtalen til å omfatte samtlige virksomheter i Norge, og Arbeids- og velferdsdirektoratet måtte derfor tidlig i avtaleperioden utarbeide kriterier for prioritering av hvilke virksomheter som skal få prosessrettet bistand fra arbeidslivssentrene. I tråd med Arbeids- og inkluderingsdepartementets oppdragsbrev i 2019 skal Arbeids- og velferdsetaten sikre arbeidsgivere helhetlige og koordinerte tjenester, og i tråd med oppdraget er det derfor flere enheter i Arbeids- og velferdsetaten som støtter virksomhetene i arbeidet med å forebygge og redusere sykefravær og frafall. Arbeidslivssentrene gir prosessrettet bistand til virksomheter som er prioritert for støtte i IA-arbeidet sitt. Virksomheter som er motivert for å jobbe med IA, og virksomheter med størst potensiale for å redusere sykefravær skal som hovedregel prioriteres for tettere oppfølging fra arbeidslivssentrene.

Det er fylkesdirektøren som er ansvarlig for prioriteringen av hvilke virksomheter som skal få prosessrettet bistand fra arbeidslivssenteret i sin region. Utvelgelse gjennomføres i samarbeid med arbeidslivssenteret og NAV-kontor i regionen.

Prioriteringen av hvilke virksomheter som skal få bistand skjer på bakgrunn av en samlet og helhetlig vurdering av lokale forhold, virksomhetens potensial til å redusere antall tapte dagsverk, virksomhetens egeninnsats (herunder motivasjon) og kompetansenivå. I vurderingen vil også arbeidskraftsbehovet i enkelte bransjer/sectorer som har høyt sykefravær kunne ha betydning. Dette kan medføre at sammenlignbare virksomheter kan bli prioritert for bistand i én region, men ikke i en annen.

Den partssammensatte arbeidsgruppa som skulle foreslå tiltak for å revitalisere, forsterke og forankre IA-arbeidet på den enkelte arbeidsplass foreslo i sin rapport fra februar 2023, at dersom partene på arbeidsplassen tar et felles initiativ overfor Arbeids- og velferdsetaten, bør det være tungtveiende når etaten avgjør hvem de yter bistand til. Dette er tatt inn i veilederen for inkluderende arbeidsliv, som er et arbeids- og støtteverktøy for alle medarbeidere som jobber med inkluderende arbeidsliv i Arbeids- og velferdsetaten.

Samarbeid mellom arbeidslivssentrene og virksomhetene kommer i stand på ulike måter. Eksempelvis gjennom:

- Bruk av prioriteringsstøtteverktøy for filtrering i Arbeids- og velferdsetaten – som et utgangspunkt for at etaten tar kontakt med virksomheten. Det kan filtreres på fylke, kommune, bransje- og næringsgrupper, sektor, sykefravær, samt sykefravær sammenlignet med bransje/næring og antall ansatte.
- Innspill fra Nav-kontor.
- Virksomheten selv tar kontakt. Tilbakemelding fra arbeidslivssentrene tilsier at omtrent halvparten av virksomhetens som får prosessrettet bistand selv har tatt kontakt med arbeidslivssentrene.

6.2 Forslag til prinsipper for prioritering

Arbeidsgruppen har drøftet hvilke kriterier som bør være retningsgivende for vurderingen av hvilke virksomheter som skal få prosessrettet bistand fra arbeidslivssentrene. Arbeids- og velferdsdirektoratet

har fremmet forslag til overordnede prinsipper for prioritering av virksomheter som skal få prosessrettet bistand i IA-arbeidet sitt. Det foreslås at virksomhetens potensial for å redusere sykefravær og virksomhetenes motivasjon og egeninnsats fortsatt bør være de overordnede prinsippene som legges til grunn for prioriteringen:

Potensiale for å redusere sykefravær (hovedkriterium): For å nå målet om reduksjon av sykefraværet, må Arbeids- og velferdsetaten prioritere å samarbeide med de virksomhetene der det er størst potensial for å oppnå resultater. Virksomheter med størst potensiale for å redusere antall tapte dagsverk som følge av sykefravær bør som hovedregel prioriteres.

Motivasjon og egeninnsats (hovedkriterium): For å oppnå resultater må virksomheten selv ta ansvar for arbeidet som skal gjøres. Arbeids- og velferdsetaten bør derfor prioritere å jobbe med virksomheter som er motivert, som har grunnleggende kompetanse om arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid, og som ønsker å forplikte seg til egeninnsats og systematisk samarbeid.

I tillegg bør følgende overordnede momenter tas med i vurderingene (ikke prioritert rekkefølge) av hvilke virksomheter som bør prioriteres for prosessrettet bistand:

Situasjon i regionalt arbeidsmarked: Det er store variasjoner i bransje- og næringsfordeling i de ulike regionene. Arbeids- og velferdsetaten bør etterstrebe at porteføljen over virksomheter som er prioritert for støtte i IA-arbeidet, i størst mulig grad gjenspeiler arbeidsmarkedet i regionen. Både hva angår fordeling av næringsgrupper, offentlige- og private virksomheter og størrelse på virksomheter. Behovet for helhetlige og koordinerte arbeidsgivertjenester skal også være en del av vurderingen. Dette betyr at virksomhetens størrelse ikke er et selvstendig kriterium.

Konsern med enheter i flere regioner: I tilfeller der et konsern med enheter i flere regioner ønsker samarbeid i hele eller deler av konsernet, skal de aktuelle NAV-fylkene gå i dialog og avklare om, og eventuelt hvilke tjenester som kan være aktuelle. Vurderingen vil kunne innebære at noen enheter ikke vil få tjenester, og/eller at det kan være aktuelt med ulike tjenester til de ulike enhetene. Det kan også avtales at en region leverer tjenester til alle de aktuelle enhetene i konsernet.

6.2.1 Arbeidsgruppens vurderinger og anbefalinger

Behovet for bistand er større enn det arbeidslivssentrene har kapasitet til å levere, og arbeidslivssentrene må prioritere bruken av sine ressurser. Arbeidsgruppen vurderer at det er vanskelig å lage klare retningslinjer for prioritering av arbeidslivssentrenes bistand som skal gjelde i samtlige regioner, da det vil være ulike lokale behov og arbeidsmarkedsforhold.

Etter arbeidsgruppens syn bør det fortsatt tas utgangspunkt i virksomhetens potensial for å redusere sykefravær og virksomhetenes motivasjon og egeninnsats. Prinsippene for prioritering av bistand bør samtidig åpne for at det kan gjøres skjønnsmessige vurderinger der det blant annet også kan legges vekt på lokale forhold og behov. Dette fordi innsatsen bør rettes mot de virksomhetene hvor potensialet for reduksjon er størst og hvor det er en vilje og motivasjon til å jobbe målrettet med å redusere sykefravær og frafall. Videre vurderer arbeidsgruppen at det er hensiktsmessig at prioriteringen fortsatt gjøres regionalt, for i størst mulig grad å ta utgangspunkt i de regionale utfordringene. Det bør derfor være et moment i vurderingen at prioriteringen også skal vurderes opp mot situasjonen i det regionale arbeidsmarkedet.

I enkelte regioner foreligger det i dag dialog mellom arbeidslivssenteret og partene i arbeidslivet om de lokale behovene og prioritering av arbeidslivssenterets innsats. Etter arbeidsgruppens vurdering bør det i de regioner der det ikke allerede foreligger en slik dialog vurderes om det kan være hensiktsmessig å etableres samarbeidsarenaer der arbeidslivssentrene og partene i arbeidslivet regionalt kan ha dialog om eventuelle regionale utfordringer og hvordan de bør håndteres. En slik dialog kan bidra til å skape en felles forståelse av utfordringene regionalt og gi arbeidslivssentrene et bredere grunnlag for sine prioriteringsvurderinger.

Arbeidsgruppen vurderer at arbeidslivssentrene ved inngåelse av samarbeid med den enkelte virksomhet bør være tydelige på hva virksomheten kan forvente å få av bistand. Tidsavgrensning av bistanden bør i utgangspunktet avtales ved oppstart av samarbeidet. Dette vil kunne bidra til å tydeliggjøre hva virksomhetene kan forvente å få fra arbeidslivssenteret i forbindelse med gjennomføring av tjenestene. Tydeligere forventningsavklaringer om bistand og tidsløp vil kunne bidra til å at arbeidslivssentrenes ressurser blir brukt mer effektivt, og dermed bidra til at flere virksomheter kan få bistand. Se nærmere omtale av dette i kap. 7. For virksomhetene vil dette avklare hva de kan få hjelp til og hva de må gjøre selv.

6.3 Prioritering av bistand til små og mellomstore virksomheter

Det kommer frem av mandatet at arbeidsgruppen skal vurdere særskilt i hvilken grad bistanden i større grad bør innrettes mer mot små og mellomstore virksomheter, sett opp mot en videreføring av dagens prioriteringer av bransjer og virksomheter med høyt sykefravær.

Det foreligger ikke en detaljert oversikt over hvilke virksomheter som har fått bistand fra arbeidslivssenteret i avtaleperioden. Arbeids- og velferdsdirektoratet har imidlertid utarbeidet en oversikt over hvilke virksomheter som per 3. april d.å. (dvs. et øyeblikksbilde) hadde et aktivt samarbeid med arbeidslivssentrene, som kan gi et inntrykk av omfanget av små og mellomstore virksomheter som mottar bistand. Denne oversikten viser at i overkant av 50 prosent av virksomhetene som mottok prosessrettede tjenester hadde under 50 ansatte. På bakgrunn av prioriteringskriteriene og sammensetningen av virksomheter lokalt vil det imidlertid variere mellom de enkelte regionene i hvilken grad små og mellomstore virksomheter får tilgang til de prosessrettede tjenestene fra arbeidslivssentrene.

Graden av kompetanse på forebyggende arbeidsmiljøarbeid og sykefraværsoppfølgingsarbeid antas på generelt grunnlag å være noe dårligere i små og mellomstore bedrifter, sammenlignet med store virksomheter. Dette er isolert sett et argument for at prosessrettet bistand også må stilles til disposisjon for små og mellomstore virksomheter. Samtidig som potensiale for reduksjon i antall sykefraværsdagsverk typisk vil være størst i store virksomheter, fordi bistanden vil rettes mot et større antall ansatte og totalt sett komme flere arbeidstakere til gode. Det antas videre at det på generelt grunnlag vil kunne være en større utfordring i mindre virksomheter å sikre varige resultater, ettersom det ikke er egne dedikerte ressurser i virksomheter til å drive dette arbeidet videre etter at arbeidslivssenteret har gjennomført leveransene.

Behovet for tjenestene fra arbeidslivssenteret vil også kunne være mindre eller annerledes i små virksomheter sammenlignet med store. I de mindre virksomhetene vil det ofte være lettere å ha oversikt over de arbeidsmiljøutfordringene som finnes, og ta disse direkte opp med arbeidsgiver.

6.3.1 Arbeidsgruppens vurderinger og anbefalinger

Arbeidsgruppen vurderer at potensiale for å redusere sykefravær fortsatt bør være det sentrale kriterium for prioritering og at virksomhetenes størrelse ikke bør være et selvstendig kriterium. Som en følge av de foreslåtte prinsippene for prioritering av hvilke virksomheter som skal få prosessrettet bistand som fremkommer av punkt 6.2 over, vil små og mellomstore virksomheter med et stort potensial for å redusere antall tapte dagsverk som følge av sykefravær, kunne få tilgang til bistand fra arbeidslivssentrene. Dette vil likevel være avhengig av lokale forhold og vurderinger i lys av øvrige kriterier. Som det fremgår av de overordnede prinsippene, kan prioritering av små og mellomstore bedrifter være aktuelt, særlig i regioner der det gjenspeiler arbeidsmarkedet i regionen.

Flere av arbeidsgruppens medlemmer har vist til at små og mellomstore virksomheter i større grad bør prioriteres. Det er også vist til at de små virksomhetene kan ha et annet og mer avgrenset bistandsbehov enn de større virksomhetene som gjennomgående har behov for prosessrettet bistand over tid. Det har blitt foreslått at arbeidslivssentrene bør vurdere å tilby egne tjenester rettet mot de små virksomhetene, samt at det bør kunne legges til rette for nettverkstreff med virksomheter med samme utfordringer. Slike nettverkstreff bør være åpne for alle virksomheter, uavhengig av størrelse. Det har også blitt vist til at det er behov for å nå ut til disse virksomhetene på med oppdatert informasjon og veiledning. Idébanken er en hensiktsmessig kanal for formidling av informasjon og veiledning.

Arbeidsgruppen vurderer at arbeidslivssentrenes prosessrettede tjenester fortsatt skal prioriteres, men anbefaler at Arbeids- og velferdsetaten i fylkene, i samarbeid med partene med regional representasjon, også vurderer andre virksomhetsrettede aktiviteter som kan understøtte arbeidet med målene i IA-avtalen. Ut fra en helhetlig vurdering av at det samlede behovet for bistand fra arbeidslivssentrene er større enn det arbeidslivssentrene har kapasitet til å levere og hvor innsatsen vil kunne ha mest effekt, er det arbeidsgruppens vurdering at forslagene til kriterier for prioritering i tilstrekkelig grad ivaretar også små og mellomstore virksomheter. Forslaget i punkt 6.2 om å ha regional partsdialog som grunnlag for arbeidslivssentrenes prioriteringsvurderinger, vil også kunne omfatte en vurdering av behovet for tjenestetilbud rettet mot små og mellomstore virksomheter.

6.4. Virksomheter med tilgang til HR-ressurs eller bedriftshelsetjeneste (BHT)

Arbeidsgruppen er i mandatet bedt om å drøfte og beskrive hvorvidt det at virksomhetene har tilgang til HR-ressurs eller BHT i større grad enn i dag skal tillegges vekt i prioriteringen av hvem som skal få bistand. Altså hvorvidt arbeidslivssentrene særskilt bør vurdere i hvilken grad virksomhetene med slik tilgang i større grad må kunne forventes å ha nødvendig kompetanse og ressurser, slik at de ikke har samme behov for støtte fra arbeidslivssentrene som virksomheter uten slik tilgang.

Selv om arbeid med utvikling av arbeidsmiljø ofte vil være en av hovedoppgavene til HR-ressurs, vil det variere i hvilken grad de har dybdekunnskap om hvordan man bør arbeide organisatorisk med forebyggende arbeidsmiljøarbeid og med å forebygge og redusere sykefravær. I utkastet til rapport fra arbeidsgruppe for justering av bransjeprogrammer og arbeidsmiljøetsatsingen i IA-avtalen, vises det til at det i tilbakemeldinger på arbeidsmiljøetsatsingen og bransjeprogrammene kommer frem at mange av virksomhetene vurderer at prosessstøtte knyttet til verktøyene i arbeidsmiljøetsatsingen og i bransjeprogrammene er viktig både for å sette i gang og å opprettholde endringsarbeid over tid. Dette kan også gjelde for virksomheter som har tilgang til HR-ressurs eller BHT. Dette krever kompetanse i

prosessledelse som arbeidslivssentrene har tilegnet seg, men som sjeldnere kan leveres av HR-ressurs eller BHT.

Dagens kriterier for prioritering av hvilke virksomheter som skal motta bistand fra arbeidslivssentrene skiller ikke mellom virksomheter med tilgang til HR-ressurs eller BHT, og de som ikke har det. Det er ulikt hvordan virksomheter med HR-ressurs har organisert seg, og i hvilken grad de er involvert i arbeidet på driftsnivå.

Der virksomheten har en HR-ressurs, vil det kunne være hensiktsmessig at arbeidslivssentrene involverer dem ved leveransen av bistanden, også der hovedfokus for gjennomføringen av tjenesten er på driftsnivå ute på den enkelte arbeidsplass. En fordel med å gi bistand til virksomheter med HR-ressurs, er at det vil kunne bidra til at de får kunnskap om hvordan slike prosesser bør gjennomføres, slik at de selv vil kunne fasilitere gjennomføring av slike prosesser i øvrige enheter i virksomheten og i framtiden.

Mange virksomheter som vil være prioritert for bistand fra Nav arbeidslivssenter vil også være virksomheter som er pålagt å være knyttet til en bedriftshelsetjeneste. Bedriftshelsetjeneste er også en tjeneste som skal gi virksomhetene støtte i kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid og i arbeidet med å følge opp sykefravær på arbeidsplassen, jf. omtale i kapittel 2.2. For å få god effekt av bedriftshelsetjenesten må virksomhetene oppfordres til å bruke dem.

6.4.1 Arbeidsgruppens vurderinger og anbefalinger

Arbeidslivssentrene må i enhver vurdering av ressursbruk utøve skjønn. Arbeidsgruppen vurderer at virksomheter med tilgang til HR-ressurs e.l. eller bedriftshelsetjeneste bør ha god kjennskap til hvordan man arbeider forebyggende med arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid. Det vil likevel kunne være ulikt i privat og offentlig sektor i hvilken grad man har ressurser og kompetanse i HR-ressursene til å lede og gjennomføre prosessene på driftsnivå. Arbeidsgruppen vurderer at det er naturlig at Nav arbeidslivssenter i sin behovsavklaring ved vurdering av bistand til virksomheten, avklarer hvorvidt virksomheten har tilgang til bistand gjennom egen HR-ressurs eller bedriftshelsetjeneste. I behovsavklaringen bør det også gjøres en konkret vurdering av om virksomhetene har et bistandsbehov som arbeidslivssenteret kan bistå med, hva som eventuelt er levert tidligere og i hvilken grad virksomheten alternativt bør benytte HR-ressurs eller BHT til å gjennomføre hele eller deler av prosessen.

Arbeidsgruppen vurderer at bistand til virksomheter med HR-ressurs bør ha fokus på kompetanseoverføring og gjøre disse virksomheter i stand til selv å gjennomføre aktuelle prosesser. Et viktig moment i vurderingen av om virksomheten i stedet skal henvises til å benytte de interne ressursene, bør derfor være om de tidligere har fått bistand fra arbeidslivssentrene. Dersom det blir avklart at virksomheten skal få bistand, bør det stilles krav til hvordan HR-ressursen/BHT skal følge opp i etterkant av at arbeidslivssentrene avslutter sin bistand.

Arbeidsgruppen anbefaler at virksomheter med tilgang til HR-ressurs eller bedriftshelsetjeneste fortsatt skal kunne motta bistand fra arbeidslivssentrene. Tjenestene som avtales levert, må ses opp mot hva HR-ressurs i virksomheten selv har kompetanse til å gjennomføre og hvilke tjenester som bedriftshelsetjenestene kan levere til virksomheten. Når arbeidslivssentrene yte bistand til virksomheter med HR-ressurs eller BHT, bør disse aktører involveres i tjenesteleveransen.

6.5 Prioritering av bistand til IA-bransjeprogrammene

Arbeidsgruppen er i mandatet bedt om å gi en vurdering av hvilke prinsipper som skal legges til grunn for arbeidslivssentrene bistand til IA-bransjeprogrammene, både sentralt og ute i virksomhetene og/eller som er en del av bransjeprogrammene.

Arbeidslivssentrene har brukt, og bruker mye tid og ressurser på bistand til gjennomføring av tiltak i regi av bransjeprogrammene. Det oppleves som en utfordring for arbeidslivssentrene at behovet for og ønskene om bistand fra arbeidslivssentrene er større enn det arbeidslivssentrene har kapasitet til å levere. Enkelte arbeidslivssentre har signalisert at leveranser inn mot bransjeprogrammene har ført til nedprioritering av andre tjenesteleveranser. Iverksettelse av nye bransjeprogram aktualiserer også behovet for å tydeliggjøre arbeidslivssentrene rolle inn mot bransjeprogrammene.

I forslaget fra den partssammensatte arbeidsgruppen *Bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019-2022*¹ fra mai 2019 står det blant annet at det skal etableres bransjeprogrammer for spisset og prioritert innsats mot utvalgte bransjer. Formålet er å mobilisere partene på bransjenivå til i fellesskap å dokumentere og ta fatt i felles erkjente utfordringer. Partenes og myndighetenes roller er også beskrevet og det er poengtert at bransjeprogrammene i IA-avtalen i større grad legger vekt på partenes rolle og ansvar, og hvordan man kan hente ut merverdien at et godt partssamarbeid i virksomhetene. Myndighetene skal bidra og støtte opp om samarbeidet om IA-bransjeprogrammene på strategisk nivå for eksempel gjennom styringsgrupper e.l., men at vekten i større grad skal legges på partenes rolle og ansvar. Samtidig er det poengtert at Nav arbeidslivssenter skal kunne bidra til oppfølging av bransjeprogrammene på den enkelte arbeidsplass. Endelig står det at «for å oppnå resultater må gjennomføring og oppfølging av bransjeprogrammene først og fremst skje i regi av de relevante organisasjoner på bransjenivå og i samarbeid mellom partene på arbeidsplassene.»

I dag deltar Arbeids- og velferdsetaten i fire av syv styringsgrupper, og det er – og har vært, ulik deltakelse fra Arbeids- og velferdsetaten i ulike arbeidsgrupper og i forbindelse med utvikling av tiltak.

Det er utviklet virkemidler og tiltak i alle bransjeprogrammene. Flere av representantene fra partene i arbeidslivet i arbeidsgruppen har signalisert at arbeidslivssentrene bør ha kjennskap til virkemidlene i alle bransjeprogrammene.

Bransjeprogrammene har i ulik grad gjort implementeringen av virkemidlene i programmene avhengig av bistand fra arbeidslivssentrene. For bransjeprogram barnehage og sykehjem har bistand fra arbeidslivssentrene muliggjort for en bred implementering av virkemidlene i virksomhetene. Det kan samtidig ha redusert muligheten for oppfølging av virksomheter i andre bransjeprogram og oppfølging av virksomheter som ikke deltar i et bransjeprogram. Det kan ha bidratt til at virksomheter i bransjeprogram barnehage og sykehjem opplever god oppfølging fra arbeidslivssentrene, mens virksomheter som ikke har deltatt i bransjeprogram eller har deltatt i bransjeprogram som i liten grad har involvert arbeidslivssentrene, opplever at arbeidslivssentrene har blitt mindre synlige i gjeldende IA-periode.

Bistand fra arbeidslivssentrene til IA-bransjeprogrammer skjer i dag både gjennom egen prioritering fra arbeids- og velferdsetaten, men også som ren oppfølging av bransjeprogrammene ute på den enkelte arbeidsplass. Der arbeidslivssentrene har bistått i forbindelse med gjennomføring av tiltak, har bistanden

¹ Rapporten er publisert her: [bransjeprogrammer-under-ia-avtalen-20192022.pdf \(regjeringen.no\)](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/bransjeprogrammer-2019-2022)

bestått i å fasilitere gjennomføring av prosessen ute i virksomheten og «train the trainer». Bistanden som gis i forbindelse med gjennomføring av tiltak i regi av bransjeprogrammer er noe ulik fra bistanden som gis i de tilfeller der arbeidslivssentrene selv prioriterer å gi bistand til en virksomhet. Der bistanden igangsettes som en følge av ordinær prioritering fra arbeidslivssenteret, vil det ofte være et mer omfattende samarbeid enn i de tilfeller der det kun gjennomføres tiltak i regi av bransjeprogrammet. Det er opprettet egne kontaktpersoner på arbeidslivssentrene for hvert bransjeprogram, og i perioder har noen IA-rådgivere vært frikjøpt til bransjeprogrammene. Men det foreligger ikke tall over omfanget av bistand som leveres *i regi av* et bransjeprogram.

Verktøyene som er utviklet i bransjeprogrammene omfatter både sentrale og virksomhetsspesifikke tiltak. De sentrale tiltakene er i stor grad rettet mot de systematiske utfordringene i bransjen. Det er tiltak som er kunnskapsbaserte, og som det er mulig å overføre til andre deler av bransjen. De virksomhetsspesifikke tiltakene er tilpasset den enkelte virksomhet, og det varierer i hvor stor grad det er behov for bistand fra arbeidslivssenteret til å fasilitere disse. Det er særlig bransjeprogrammene i barnehage og sykehjem som har utviklet tiltak, som i stor grad er avhengig av bistand fra arbeidslivssenteret til å gjennomføre tiltakene ute i virksomhetene. Dette er bransjer med et høyt sykefravær, og som i mange tilfeller uansett ville ha vært prioritert for oppfølging fra arbeidslivssentrene.

Flere av bransjeprogrammene går nå mer over fra en utviklingsfase til en formidlingsfase, der hovedfokus vil være på å oppnå størst mulig utbredelse av tiltakene i den enkelte bransjen (virksomhetsrettet innsats). Det er ikke grunn til å tro at etterspørselen etter bistand fra arbeidslivssenteret ifm. gjennomføringen og utvidelsen av bransjeprogrammet vil bli noe mindre enn i dag, da fokus vil være på formidling og gjennomføring av tiltakene i en større del av bransjen. Etterspørselen vil antakelig variere fra de ulike bransjeprogrammene, da bransjeprogrammene er ulikt organisert. Det er p.t. ikke avklart hvilke bransjer det skal startes opp/videreføres/avsluttes bransjeprogrammer ved en eventuell ny IA-avtale. Når bransjeprogrammene legger sine prosjektplaner for neste periode, må de tilpasse seg konteksten og ressursituasjonen de arbeider under. Programmene kan også gjøre vurderinger på om noen verktøy er mer avhengige av ekstern ressursinnsats enn andre, og om dette bør påvirke prioriteringen av formidlingen.

Flere av verktøyene i bransjeprogrammene som baserer seg på sentralt utviklede tiltak er basert på verktøyene i arbeidsmiljøsatsingen. Den pågående opplæringen fra STAMI av BHT omfatter også bruk av verktøyene i arbeidsmiljøportalen, og innebærer at BHT vil kunne gi bistand til bruk av verktøyene ute i virksomhetene, og fungere som en prosess-støtte. Alle de nåværende bransjene med bransjeprogram har per i dag plikt til å ha avtale med en bedriftshelsetjeneste, på bakgrunn av risikoforholdene i bransjen.

6.5.1 Arbeidsgruppens vurderinger og anbefalinger

Da både arbeidslivssentrene og bransjeprogrammene aktivt bruker verktøyene i arbeidsmiljøsatsingen er det stor grad av overlapp mellom hva som leveres til virksomhetene med høyt sykefravær fra arbeidslivssentrene og bransjeprogrammene. Dette gjelder særlig bransjeprogram barnehage og sykehjem.

Arbeidsgruppen har vurdert om arbeidslivssentrene bør ha kjennskap til og et formidlingsansvar for virkemidlene og tiltakene i alle bransjeprogrammene. Ved behovskartleggingen og vurderingen av bistand til virksomhetene vil det være en fordel om arbeidslivssentrene har kjennskap til virkemidlene og tiltakene i bransjeprogrammene. Dette vil også kunne bidra til å bygge opp en bedre forståelse av utfordringene i de ulike bransjene. Å ha bransjekunnskap er sentralt særlig for rådgiverne på

arbeidslivssentrene og er noe Arbeids- og velferdsetaten jobber med og for. Formidling av informasjon om innholdet i bransjeprogrammene bør imidlertid være en oppgave for bransjeprogrammene og ikke arbeidslivssentrene. Informasjon om bransjeprogrammene, som et virkemiddel i IA-avtalen, er en sentral del av IA-pakka, som er publisert på Idébanken.

Flere av arbeidsgruppens medlemmer mener at bransjeprogrammene i for stor grad baserer seg på tjenestene fra arbeidslivssentrene som prosessleverandør i forbindelse med gjennomføring av tiltakene ute i virksomhetene. Det har blitt vist til at virksomheter som får bistand via bransjeprogrammene i utgangspunktet ikke bør prioriteres av arbeidslivssentrene, og at verktøy som er utviklet gjennom bransjeprogrammene i hovedsak bør leveres av bransjeprogrammene selv. Dette er begrunnet i kapasitetssituasjonen hos arbeidslivssentrene. Enkelte av arbeidsgruppens medlemmer er ikke enig i denne prioritering, og mener at arbeidslivssentrene har vært og fortsatt bør være en sentral aktør for å bistå bransjeprogrammene ved implementering av tiltakene på virksomhetsnivå.

Arbeidsgruppen har diskutert mulighetene for at tiltakene utviklet av bransjeprogrammene i større grad innlemmes i virksomhetenes ordinære arbeidsmiljøarbeid. Alle de nåværende bransjene med bransjeprogram har per i dag plikt til å ha avtale med en bedriftshelsetjeneste, på bakgrunn av risikoforholdene i bransjen. Som en følge av at den pågående opplæringen fra STAMI av bedriftshelsetjenestene (BHT) også omfatter bruk av verktøyene i arbeidsmiljøportalen, vil BHT kunne gi bistand til bruk av verktøyene ute i virksomhetene. Flere av verktøyene utviklet av bransjeprogrammene bygger på verktøyene fra arbeidsmiljøopplæringen.

Arbeidsgiver skal sørge for at BHT blant annet bistår virksomheten i forbindelse med kartlegging av arbeidsmiljøet og fremmer forslag om forebyggende tiltak. Tjenestene som gis fra BHT vil til en viss grad kunne være overlappende særlig med tjenesten «forebyggende arbeidsmiljøarbeid» fra Nav arbeidslivssenter. Enkelte av arbeidsgruppens medlemmer har vist til at en vesentlig forskjell mellom tjenestene som tilbys, likevel er arbeidslivssentrenes særegne kompetanse på prosessbistand.

Etter arbeidsgruppens vurdering bør virksomhetene først undersøke om tilknyttet BHT eller HR har kompetanse og/eller kapasitet til å bidra i forbindelse med gjennomføringen av tiltak i regi av bransjeprogrammene, før arbeidslivssentrene ev. bistår. Arbeidslivssentrene kan bidra i gjennomføringen av virkemidlene i bransjeprogrammene, men da rettet mot å sette virksomheten selv i stand til å kunne gjennomføre tiltakene på sikt. Når arbeidslivssentrene bidrar i gjennomføringen bør aktører som BHT og HR involveres.

Det har blitt diskutert om det i større grad kan legges til rette for at det kan gjennomføres tiltak i regi av bransjeprogrammene i flere virksomheter samtidig. I bransjeprogram barnehage har dette blitt gjort tidligere. Det er delte meninger i arbeidsgruppen om hvorvidt arbeidslivssentrene skal prioritere dette.

Arbeidsgruppen har diskutert hvorvidt arbeidslivssentrene bør prioritere å bistå i gjennomføring av tiltak på virksomhetsnivå i regi av bransjeprogrammene. Det har blitt foreslått at en viss prosentandel av arbeidslivssenterets samlede ressurser settes av til dette. Et annet forslag har vært å øremerke midler til arbeidslivssentrene fra IA-rammen til en styrking av arbeidslivssentrenes personellressurser, som skal følge virksomhetene som deltar i bransjeprogrammene. Det er også en mulighet at tilskuddet til bransjeprogrammet brukes til fasilitering og prosjektledelse, slik at bransjeprogrammene enten kan ansette flere eller kjøpe inn tjenesten fra det private markedet.

Med utgangspunkt i en avveining basert på ressursituasjonen i Nav arbeidslivssenter og vurderingene som er gjort om bransjeprogrammene innsats i kommende periode, foreslår arbeidsgruppen at følgende prinsipper for bistand til bransjeprogrammene i ev. ny avtaleperiode:

- Potensial for å redusere sykefravær og virksomhetenes motivasjon og egeninnsats skal fortsatt være de sentrale kriterier for prioritering. Deltakelse i bransjeprogram skal ikke være et selvstendig kriterium for prioritering.
- Arbeidslivssentrene leverer bistand etter virksomhetens behov, og kan også i en ny avtaleperiode bistå virksomheter som deltar i bransjeprogrammene. Bistand fra arbeidslivssentrene skal imidlertid ikke legges inn som en forutsetning for gjennomføring av tiltakene i bransjeprogrammene.
- Arbeidslivssentrene kan også i en ny avtaleperiode gi prosessbistand i forbindelse med gjennomføring av tiltak i regi av bransjeprogrammer på den enkelte virksomhet, men det skal tas sikte på at denne bistanden gradvis får mindre omfang, gjennom at andre aktører i større grad bidrar i gjennomføringen.

Arbeidsgruppen har også diskutert i hvilken grad Arbeids- og velferdsetaten skal delta i styringsgruppene til bransjeprogrammene. Arbeidslivssentrene har primært ansvaret for å yte bistand til virksomhetene. Gjennomføring av bransjeprogrammene er partenes ansvar, og de har hovedansvaret for å lede og gjennomføre arbeidet i programmene. Etter arbeidsgruppens syn bør Arbeids- og velferdsetaten likevel kunne delta i styringsgruppene til programmene, forutsatt at det ikke er for ressurskrevende.

6.6 Arbeidslivssentrenes rolle knyttet til veiledning i bruk av verktøyene i arbeidsmiljøsatsingen

Det fremkommer av mandatet at arbeidsgruppen skal drøfte og beskrive Arbeids- og velferdsetaten rolle knyttet til veiledning i bruk av verktøyene i arbeidsmiljøsatsingen.

Arbeidsmiljøsatsingen har utviklet kunnskapsbaserte verktøy som «En bra dag på jobb» og «Arbeidsmiljøhjelpen». Det har i avtaleperioden vist seg å være et stort behov for å få kunnskapen om verktøyene ut til virksomhetene, og arbeidsmiljømyndighetene har i avtaleperioden økt veilednings- informasjons- og tilsynsarbeidet.

I forbindelse med opprettelse av arbeidsmiljøsatsingen ble det etablert en ny seksjon i Arbeidstilsynet – Seksjon for kunnskapsformidling inkluderende arbeidsliv (KIA). KIA har i oppgave å veilede og formidle om forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Det arbeides for tiden også med å formidle informasjon om arbeidsmiljøsatsingen gjennom flere kanaler og i ulike initiativer. STAMI gjennomfører opplæring av ansatte i BHT, der både Arbeidsmiljøportalen og de to verktøyene er tema. Arbeids- og velferdsetaten har også digitale løsninger som tilbyr informasjon, herunder også om arbeidsmiljøsatsingens kunnskapsgrunnlag og verktøy.

Arbeids- og velferdsetaten benytter satsingens kunnskapsgrunnlag og verktøy i oppfølgingen av virksomhetene.

I utkastet til rapport om arbeidsgruppe for justering av bransjeprogrammer og arbeidsmiljøsatsingen fremkommer det at mange virksomheter har behov for prosessbistand i forbindelse med bruken av verktøyene. Det arbeides med å gjøre verktøyene mer brukervennlig, slik at det i større grad legges til rette for at virksomhetene skal kunne ta verktøyene i bruk uten prosesstøtte.

6.6.1 Arbeidsgruppens vurderinger og anbefalinger

Arbeidsgruppen vurderer at både arbeidslivssentrene, andre enheter i Arbeids- og velferdsetaten og bransjeprogrammene bør bruke verktøyene utviklet gjennom arbeidsmiljøsatsingen der det er vurdert hensiktsmessig i forbindelse med tjenesteleveransene. I tillegg har STAMI, Havindustritilsynet og Arbeidstilsynet (herunder kunnskapsenteret for inkluderende arbeidsliv (KIA) viktige og sentrale oppgaver inn mot arbeidsmiljøsatsingen. Oppdraget til KIA er å arbeide med veiledning og formidling med fokus på verktøyene i arbeidsmiljøsatsingen.

Verktøyene i Arbeidsmiljøsatsingen bygger på å skulle gi virksomhetene en bransje- og arbeidsrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forbyggende arbeidsmiljøarbeid. Selv om det arbeides med å gjøre verktøyene enklere å ta i bruk for virksomhetene selv, fremhever flere i arbeidsgruppen at virksomhetene vil ha behov for prosessrettet bistand for å kunne ta verktøyene i bruk. Virksomheter som har behov for prosessbistand for å kunne bruke verktøyene, og som er prioritert for å motta bistand fra arbeidslivssentrene bør kunne få tilgang til slik prosessbistand av arbeidslivssentrene.

Men også bedriftshelsetjenestene (BHT), HR-ressurs og/eller bransjeprogrammene bør kunne tilby prosessbistand for å kunne ta verktøyene i arbeidsmiljøsatsingen i bruk. Om lag 40 prosent av BHT har mottatt opplæring fra STAMI i bruk av verktøyene i arbeidsmiljøportalen, og vil kunne tilby veiledning i bruken av verktøyene. I virksomheter der det tidligere har blitt gjennomført en tilsvarende prosess, bør det også kunne forventes at HR-ressursen vil kunne gi bistand i forbindelse med gjennomføring av tiltaket i en annen enhet i virksomheten.

For virksomheter som er prioritert for bistand fra arbeidslivssentrene, og der virksomheten har en egen HR-ressurs eller bedriftshelsetjeneste, bør arbeidslivssentrene i samarbeid med virksomheten vurdere om bistandsbehovet til virksomheten kan dekkes av HR-ressurs eller BHT. Dersom HR-ressursen eller BHT ikke kan tilby prosessbistanden, bør HR-ressurs og BHT involveres i forbindelse med gjennomføringen av tjenesten fra arbeidslivssentret, slik at de senere kan gjennomføre prosessbistanden i nye enheter i virksomheten (train the trainer). Arbeidsgruppen viser til at det pågående arbeidet med å videreutvikle mer brukervennlige verktøy også vil bidra til å redusere behov for prosessbistand.

Arbeidsgruppen anbefaler derfor at der hvor arbeidslivssentrene tilbyr prosessbistand i bruk av verktøy i arbeidsmiljøsatsingen primært skal prioritere å sette virksomhetenes egne ressurser i stand til å gjennomføre prosessbistand knyttet til verktøyene i arbeidsmiljøsatsingen.

7 Avslutning av bistand fra arbeidslivssenteret

7.1 Dagens praksis for avslutning av bistand

Utgangspunktet for samarbeidet mellom Nav arbeidslivssenter og virksomhetene er at bistanden skal være tidsavgrenset. Arbeidslivssentrene skal bidra til at virksomhetene selv blir i stand til å redusere

sykefravær og hindre frafall. Arbeidslivssentrene skal bidra med kunnskap og fasilitere utvikling og endringsarbeidet i virksomheten.

Arbeidslivssentrene hjelper virksomheten med å komme frem til, og gjennomføre konkrete og kunnskapsbaserte tiltak, som skal bidra til å skape varige resultater innenfor IA-avtalens satsinger og gjennom IA-avtalens virkemidler. Etter at virksomheten og Arbeidslivssentrene er blitt enige om hvilke tjeneste(r) som skal leveres, lages det en plan. Her skal det fremgå hva som er målet med samarbeidet, hvilke aktiviteter som inngår, hvilke ressurser som er nødvendig og hvor lenge bistanden skal vare.

Det er ikke fastsatt konkrete retningslinjer for når bistanden skal avsluttes, blant annet fordi varigheten skal tilpasses virksomhetens behov. Det kommer frem av kartleggingen fra Oslo Economics at det i praksis er stor variasjon i omfanget og innretningen av bistanden til den enkelte virksomhet. Noe bistand er kortvarig og innebærer primært kunnskapsoverføring, men de fleste virksomheter får bistand i over et halvt år. En del bistand varer opp mot to år eller mer, og fremstår i liten grad som tidsavgrenset fra oppstart. Det vises også i rapporten til at forsinket fremdrift under koronapandemien kan forklare noe av varigheten. Likevel fremstår det typisk for en del bistand, særlig til virksomheter med store utfordringer med arbeidsmiljø og sykefravær, at det tar tid og innsats å finne ut av hva utfordringene består i, samt å finne tiltak for å løse disse. Når arbeidslivssenteret først involveres i disse prosessene, kan det fremstå lite hensiktsmessig å trekke seg ut før prosessene har kommet et godt stykke. Det kan oppstå avveininger mellom å gi bistand i et stort nok omfang til de «svakeste» virksomhetene for å oppnå varige endringer og legge igjen læring, og å holde bistanden tidsavgrenset.

Erfaringer fra arbeidslivssentrene selv, viser at det i inneværende IA-periode er mange langvarige samarbeid mellom Nav arbeidslivssenter og virksomheter. Det kan ta tid fra en avtale om samarbeid inngås, til leveransene kan gjennomføres. Dette medfører at samarbeidsperioden blir lengre. Varigheten henger også ofte sammen med typen virksomhet. Et samarbeid med en større bedrift eller en kommune, vil eksempelvis kunne gå over lang tid og innebære bistand til flere underenheter og avdelinger.

7.2 Arbeidsgruppens vurdering og anbefalinger

Arbeidsgruppen vurderer at det bør fastsettes klarere kriterier for når bistand fra arbeidslivssentrene kan avsluttes. Selv om det er tydeliggjort at samarbeidet skal være tidsavgrenset og målrettet, er det ingen konkret tidsbegrensning på samarbeidet, og enkelte leveranser har vært nokså langvarige. En ulempe med at tjenesten blir langvarig er at det binder opp ressurser som ellers kunne gått til å gi bistand til ytterligere virksomheter.

Arbeidsgruppen anbefaler at varighet på bistanden fra arbeidslivssentrene fastsettes i forbindelse med behovsavklaringen/inngåelse av samarbeid. Bistandsbehovet bør vurderes på nytt og ev. justeres underveis i løpet. Arbeidsgruppen anbefaler videre at innholdet (herunder varigheten) i leveransen fra arbeidslivssentrene og virksomhetens ansvar og forpliktelser i samarbeidet tydeliggjøres/skriftliggjøres i forbindelse med oppstart av tjenesten. Det må også være en mulighet at bistanden kan avsluttes der virksomheten ikke er motivert og/eller ikke følger opp sine forpliktelser.

Arbeidsmiljø er ferskvare og må arbeides med systematisk og kontinuerlig, som en del av den videre organiseringen av arbeidet i virksomheten. Dette gjelder også etter at arbeidslivssenteret har avsluttet sin bistand. En mulig løsning er å utvikle rutine som kartlegger behov for videre bistand eller oppfølging, for eksempel 6 måneder etter avslutning av tjenestene fra arbeidslivssenteret. Bistanden fra

arbeidslivssentrene skal bidra til at virksomhetene selv blir i stand til å jobbe videre på egenhånd. Der det er hensiktsmessig bør også BHT og HR-ressursen involveres i forbindelse med tjenesteleveransen, og det bør avklares hvordan de skal bistå i det videre arbeidet med å videreutvikle arbeidsmiljøet i virksomheten.

Arbeidsgruppen anbefaler at det utarbeides tydelige prinsipper for avslutning av bistand, herunder også vurdere om det er hensiktsmessig å kartlegge behov for videre oppfølging. Det bør gjennomføres et innsiktsarbeid som grunnlag for en nærmere presisering av hvilke kriterier som skal legges til grunn. Innsiktsarbeidet bør gjennomføres av Arbeids- og velferdsdirektoratet og drøftes med partene i arbeidslivet (koordineringsgruppen).

8 Oppsummering av arbeidsgruppens anbefalinger

Arbeidsgruppen vurderer at arbeidet og drøftingene har vært viktige og avklarende og at det nå er en mer omforent virkelighetsforståelse av arbeidslivssentrenes rolle og bistand for å bidra til å øke virksomhetenes kunnskap om forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid. Arbeidsgruppen vurderer at bistanden kan være sentral for å sette virksomhetene i stand til å kunne jobbe bedre med disse problemstillinger og derigjennom også bidra til å redusere sykefravær og frafall i virksomhetene. Arbeidsgruppen ser ikke behov for store justeringer i hvilke tjenester arbeidslivssentrene skal tilby, og hvordan arbeidslivssentrene prioriterer hvilke virksomheter som skal få bistand. Arbeidsgruppen kommer med anbefalinger om en rekke presiseringer.

8.1. Krav til partsdialog

Arbeidsgruppen anbefaler at det presiseres i en ev. ny IA-avtale at arbeidslivssentrene skal prioritere virksomheter der det er etablert partsdialog (tillitsvalgt og/eller verneombud). Etter arbeidsgruppens syn kan likevel ikke virksomheter som ikke har dette på plass utelukkes fra å få tilgang til tjenestene fra arbeidslivssentrene. Arbeidsgruppen anbefaler derfor at det fortsatt skal være tilstrekkelig at valgte representanter for de ansatte som ikke er verneombud eller tillitsvalgt i hovedavtalens forstand kan delta i dialogen for å oppfylle kravet om partsdialog.

Etter arbeidsgruppens syn bør det stilles krav om at det må arbeides partsbasert med å utvikle arbeidsmiljøet i virksomheten.

8.2. Hvilke hovedformer for bistandsbehov/tjenester som skal tilbys

Etter arbeidsgruppens vurdering tilbyr arbeidslivssentrene tjenester som i all hovedsak er relevante og nyttige for virksomhetene. Dette underbygges av de tilbakemeldingene partene får fra sine medlemmer og vurderingene omtalt i evalueringene i kapittel 3. Det er likevel et inntrykk av at arbeidslivssentrene har blitt mindre tilgjengelig i denne avtaleperioden. Arbeidsgruppen vurderer at hovedformene for bistand utgjør et tilstrekkelig informasjonsgrunnlag og at tjenestene fra arbeidslivssentrenes bør tilpasses den enkelte virksomhet behov for bistand. Tilpasning til virksomhetenes behov for bistand gjør det vanskelig å være mer detaljert i beskrivelsen av tjenestene. Hovedformene for bistand bør etter arbeidsgruppens vurdering tilgjengeliggjøres for virksomhetene. Hvordan dette bør gjøres bør vurderes av Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Arbeidsgruppen mener at tjenestene rettet mot forebyggende arbeidsmiljøarbeid og redusere sykefravær er særlig viktige og må prioriteres. Dette er tjenester som er rettet mot å gi virksomhetene kunnskap om hvordan de skal arbeide med arbeidsmiljøutfordringene og med å forebygge og redusere sykefravær på den enkelte arbeidsplass. Tjenestene som arbeidslivssentrene tilbyr særlig innen forebyggende arbeidsmiljøarbeid er rettet mot flere av de samme områdene som virksomhetene skal benytte BHT til. Etter arbeidsgruppens syn bør arbeidslivssentrene bruke skjønn i det enkelte tilfelle for å unngå at man tilbyr bistand virksomhetene er pålagt å ha.

Arbeidsgruppen vurderer at arbeidslivssentrenes prosessrettede tjenester fortsatt skal prioriteres, men anbefaler at Arbeids- og velferdsetaten i fylkene, i samarbeid med partene med regional representasjon, også vurderer andre virksomhetsrettede aktiviteter som kan understøtte arbeidet med målene i IA-avtalen.

Arbeidsgruppen vurderer at arbeidslivssentrene fortsatt skal kunne tilby å utvikle partssamarbeid som tjeneste der kartleggingen avdekker at det er behov for det, men at den da bør leveres sammen med andre tjenester og ikke som en selvstendig tjeneste. Det bør også vurderes å gi tjenesten en annen betegnelse for å tydeliggjøre dette og skille det fra det som er partenes ansvar.

Arbeidsgruppen vurderer at det bør utvikles systemer som kan kartlegge resultatene av bistanden fra arbeidslivssentrene. I den forbindelse kan det for eksempel legges inn rutiner for systematisk kartlegging av vurderingene av effekten av bistanden fra virksomhetene.

8.3. Prinsipper for prioritering av virksomheter

Etter arbeidsgruppens syn bør det fortsatt tas utgangspunkt i virksomhetens potensial for å redusere sykefravær og virksomhetenes motivasjon og egeninnsats. Prinsippene for prioritering av tjenester bør samtidig åpne for at det kan gjøres skjønnsmessige vurderinger der det blant annet også kan legges vekt på lokale forhold og behov.

Potensiale for å redusere sykefravær (hovedkriterium): For å nå målet om reduksjon av sykefraværet, må Arbeids- og velferdsetaten prioritere å samarbeide med de virksomhetene der det er størst potensial for å oppnå resultater.

Motivasjon og egeninnsats (hovedkriterium): For å oppnå resultater må virksomheten selv ta ansvar for arbeidet som skal gjøres. Arbeids- og velferdsetaten bør derfor prioritere å jobbe med virksomheter som er motivert, som har grunnleggende kompetanse om arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid, og som ønsker å forplikte seg til egeninnsats og systematisk samarbeid.

Prioritering av tjenester til små og mellomstore virksomheter

Ut fra en helhetlig vurdering av at det samlede behovet for tjenester fra arbeidslivssentrene er større enn det arbeidslivssentrene har kapasitet til å levere og hvor innsatsen vil kunne ha mest effekt, er det arbeidsgruppens vurdering at forslagene til kriterier for prioritering i tilstrekkelig grad ivaretar også små og mellomstore virksomheter. Små og mellomstore virksomheter med et stort potensial for å redusere antall tapte dagsverk som følge av sykefravær, vil kunne få tilgang til tjenester fra arbeidslivssentrene. Dette vil likevel være avhengig av lokale forhold og vurderinger i lys av øvrige kriterier.

Arbeidsgruppen anbefaler at arbeids- og velferdsetaten i fylkene i samarbeid med partene med regional representasjon, og ut fra lokale behov, vurderer virksomhetsrettede aktiviteter som kan understøtte arbeidet med målene i IA-avtalen.

Virksomheter med tilgang til HR-ressurs eller bedriftshelsetjeneste (BHT)

Arbeidsgruppen anbefaler at virksomheter med tilgang til HR-ressurs eller BHT fortsatt skal kunne motta tjenester fra arbeidslivssentrene. Tjenestene må ses opp mot hva virksomheten selv har kompetanse til å gjennomføre og hvilke tjenester som BHT kan levere til virksomheten, før arbeidslivssentrene ev. bistår. Når arbeidslivssentrene yte bistand til virksomheter med HR-ressurs eller BHT, bør disse aktører involveres i tjenesteleveransen.

Prioritering av bistand til IA-bransjeprogrammene

Arbeidsgruppen vurderer at arbeidslivssentrene fortsatt skal kunne bistå i forbindelse med gjennomføring av tiltak i regi av et bransjeprogram. Det er enighet om følgende prinsipper for bistand til bransjeprogrammene i en ev. ny avtaleperiode:

- Potensial for å redusere sykefravær og virksomhetenes motivasjon og egeninnsats skal fortsatt være de sentrale kriterier for prioritering. Deltakelse i bransjeprogram skal ikke være et selvstendig kriterium for prioritering.
- Arbeidslivssentrene leverer bistand etter virksomhetens behov, og kan også i en ny avtaleperiode bistå virksomheter som deltar i bransjeprogrammene. Bistand fra arbeidslivssentrene kan imidlertid ikke legges inn som en forutsetning for gjennomføring av tiltakene i bransjeprogrammene.
- Arbeidslivssentrene kan også i en ny avtaleperiode gi prosessbistand i forbindelse med gjennomføring av tiltak i regi av bransjeprogrammer på den enkelte virksomhet, men det skal tas sikte på at denne bistanden gradvis får mindre omfang, gjennom at andre aktører i større grad bidrar i gjennomføringen.

Arbeidslivssentrenes rolle knyttet til veiledning i bruk av verktøyene i arbeidsmiljøetsatsingen

Arbeidsgruppen vurderer at både arbeidslivssentrene, andre enheter i Arbeids- og velferdsetaten og bransjeprogrammene bør bruke verktøyene utviklet gjennom arbeidsmiljøetsatsingen der det er vurdert hensiktsmessig i forbindelse med tjenesteleveransene. Verktøyene bygger på å skulle gi virksomhetene en bransje- og arbeidsrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forbyggende arbeidsmiljøarbeid.

For virksomheter som er prioritert for bistand fra arbeidslivssentrene, og der virksomheten har en egen HR-ressurs eller BHT, bør arbeidslivssentrene i samarbeid med virksomheten vurdere om bistandsbehovet til virksomheten kan dekkes av HR-ressurs eller BHT. Dersom HR-ressurs eller BHT ikke kan tilby prosessbistanden, bør HR-ressurs og BHT involveres i forbindelse med gjennomføringen av tjenesten fra arbeidslivssentret, slik at de senere kan gjennomføre prosessbistanden i nye enheter i virksomheten (train the trainer). Arbeidsgruppen viser til at det pågående arbeidet med å videreutvikle mer brukervennlige verktøy også vil bidra til å redusere behov for prosessbistand.

Arbeidsgruppen anbefaler derfor at der hvor arbeidslivssentrene tilbyr prosessbistand i bruk av verktøy i arbeidsmiljøetsatsingen primært skal prioritere å sette virksomhetenes egne ressurser i stand til å gjennomføre prosessbistand knyttet til verktøyene i arbeidsmiljøetsatsingen.

8.4. Avslutning av bistand fra arbeidslivssenteret

Arbeidsgruppen anbefaler at varighet på bistanden fra arbeidslivssentrene fastsettes i forbindelse med behovsavklaringen/inngåelse av samarbeid. Bistandsbehovet bør vurderes på nytt og ev. justeres

underveis i løpet. Arbeidsgruppen anbefaler videre at innholdet (herunder varigheten) i leveransen fra arbeidslivssentrene og virksomhetens ansvar og forpliktelser i samarbeidet tydeliggjøres/skriftliggjøres i forbindelse med oppstart av tjenesten.

Arbeidsgruppen anbefaler at det utarbeides tydelige prinsipper for avslutning av bistand. Det bør gjennomføres et innsiktsarbeid som grunnlag for en nærmere presisering av hvilke kriterier som skal legges til grunn. Innsiktsarbeidet bør gjennomføres av Arbeids- og velferdsdirektoratet og drøftes med partene i arbeidslivet (koordineringsgruppen).

Vedlegg: Mandat – Arbeidsgruppe NAV arbeidslivssentrene

Partene og myndighetene er våren 2024 i strategiske drøftinger om en eventuell ny IA-avtale. I møtet 25. april ble NAV arbeidslivssentre som virkemiddel i gjeldende IA-avtale drøftet. Det var enighet om å igangsette et arbeid knyttet til arbeidslivssentrene, med deltakelse fra partene i arbeidslivet og fagmyndighetene, jf. nærmere omtale av formålet med arbeidet under. Arbeidet skal ta utgangspunkt i saksdokument om Nav arbeidslivssenter til møtet 25. april, samt protokoll fra møtet 25. april. Videre skal arbeidet ta utgangspunkt i IA-avtalens mål og innsatsområder, erfaringene fra Arbeids- og velferdsetaten, herunder fra Nav arbeidslivssenter, partenes erfaringer og foreliggende kunnskap og evalueringer.

Mandat for arbeidsgruppe

Formålet med arbeidet er å vurdere hvilke bistandsbehov som skal legges til grunn for tjenestene arbeidslivssentrene skal tilby virksomhetene, og hvilke overordnede prinsipper som bør legges til grunn for prioritering av arbeidslivssentrenes innsats. Det skal legges til grunn at dette skal skje innenfor eksisterende ressursrammer.

Arbeidsgruppen skal drøfte og beskrive:

- hvilke hovedformer for bistandsbehov/tjenester som Nav arbeidslivssenter skal tilby
- overordnede prinsipper for prioritering av hvilke virksomheter som skal kunne få slik bistand fra Nav arbeidslivssenter, men der siktemålet skal være at bistanden skal bidra til å forebygge og redusere sykefravær i størst mulig grad
- i hvilken grad bistanden i større grad bør innrettes mer mot små og mellomstore virksomheter, sett opp mot en videreføring av dagens prioritering av bransjer og virksomheter med høyt sykefravær
- hvorvidt virksomhetene har tilgang til HR-avdeling eller bedriftshelsetjeneste i større grad enn i dag skal tillegges vekt i prioriteringen av hvem som skal få bistand
- hvilke krav som skal stilles til virksomheter som får bistand, herunder hvordan et krav om partsdialog i virksomhetene skal formuleres og praktiseres
- behovet for tydeligere retningslinjer for når bistanden fra arbeidslivssentrene skal avsluttes, herunder om det bør være forskjeller ut fra om det gjelder mindre virksomheter eller større virksomheter med flere avdelinger/lokasjoner
- hvilke prinsipper som skal legges til grunn for arbeidslivssentrenes bistand til IA-bransjeprogrammene, både sentralt og ute i virksomhetene som er en del av bransjeprogrammet
- arbeidslivssentrenes rolle knyttet til veiledning i bruk av verktøyene i arbeidsmiljøoppløsningen

Arbeidsgruppen skal se hen til tilgjengelig kunnskapsgrunnlag og vurdere om det er behov for å gjøre justeringer i tråd med anbefalingene derfra. Det er gjennomført flere evalueringer av arbeidslivssentrene og deres tjenester i avtaleperioden. Særlig relevant i denne sammenheng er:

- NAV arbeidslivssentrenes bidrag til utvikling av partssamarbeid i virksomheter
- Kartlegging av NAV arbeidslivssentres arbeid

Organisering

Det etableres en arbeidsgruppe med Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Arbeids- og velferdsdirektoratet og partene i arbeidslivet. Gruppen ledes av Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Det etableres et sekretariat med deltakelse fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Arbeids- og velferdsdirektoratet. Sekretariatet utformer drøftingsnotater i forkant av møtene i arbeidsgruppen.

Deltakerne i arbeidsgruppen har mandat til å legge frem synspunkt i arbeidsgruppen på vegne av organisasjonen de representerer. Arbeidsgruppens vurderinger samles til en rapport. Dersom det foreligger uenighet mellom deltakerne i arbeidsgruppen, skal uenigheten synliggjøres i rapporten.

Arbeidsgruppen skal ferdigstille sitt arbeid innen utløpet av august 2024 og inngår som grunnlag for forhandlingene om en ny IA-avtale.

Vedlegg:

- Saksvedlegg om Arbeidslivssentrene og HelseIArbeid - Møte 25. April 2024
- Protokoll strategiske drøftinger om en ev. ny IA-avtale - Møte 25. april 2024
- Oslo Economics. 2022. «NAV Arbeidslivssentrenes bidrag til utvikling av partssamarbeid i virksomheter»
<https://osloeconomics.no/publication/nav-arbeidslivssentrenes-bidrag-til-utvikling-av-partssamarbeid-i-virksomheter/>
- Oslo Economics. 2023 «Kartlegging av NAV Arbeidslivssentres arbeid»
<https://osloeconomics.no/publication/kartlegging-av-nav-arbeidslivssentres-arbeid/>
- Oxford Research. 2022/9. «Kartlegging og evaluering av NAV sin oppfølging av IA-avtalen 2019-2022. Delprosjekt 1».
<https://oxfordresearch.no/publications/kartlegging-og-evaluering-av-nav-sin-oppfolging-av-ia-avtalen-2019-2022-sluttrapport-delprosjekt-1/>
- Oxford Research. 2022/12. «Kartlegging og evaluering av NAV sin oppfølging av IA-avtalen 2019-2022. Delprosjekt 2».
<https://oxfordresearch.no/publications/kartlegging-og-evaluering-av-nav-sin-oppfolging-av-ia-avtalen-2019-2022-rapport-delprosjekt-2/>