



# inkluderende arbeidsliv

## ARBEIDSMILJØSATSINGEN 2024

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

Dato: 15.03.2025

## Innhold

Sammendrag .....	3
Innledning.....	4
Arbeidsmiljøstatsingen ved utgangen av 2024 – solid og kunnskapsbasert.....	4
Arbeidsmiljøstatsingen og kunnskapsbasert forebygging, nå og fremover.....	4
Status og videre plan for den enkelte etat .....	6
STAMI.....	6
Systematiske kunnskapsoppsummeringer .....	6
NOA+ .....	6
Arbeidsmiljørådet.....	7
Styrket formidling og økt synlighet.....	7
STAMIs øvrige kunnskapsproduksjon av betydning for arbeidsmiljøstatsingen .....	7
Arbeidstilsynet.....	7
Tilsyn.....	8
Veivisning.....	9
Veiledningsbrev .....	9
Arbeidstilsynet.no.....	10
Nav.....	10
Idèbanken og IA-pakka .....	11
Havindustritilsynet.....	12
Veivisning.....	12
Tilsyn.....	13
Erfaringer .....	13
Samarbeid mellom etatene og partene .....	14
Etatene .....	14
Partene .....	14
IA-seminarer .....	14
Arbeidsmiljøportalen.....	15
Verktøyene på Arbeidsmiljøportalen .....	16
En bra dag på jobb.....	16
Arbeidsmiljøhjelpen .....	17
Refleksjoner om veien videre .....	18

## Sammendrag

Etatene skal innen 15. mars 2025 utarbeide en felles rapport hvor de redegjør for status og videre planer i arbeidet med arbeidsmiljø-satsingen. Rapporten skal beskrive den samlede innsatsen og hver etats bidrag inn i arbeidet. Dette kommer fram i alle etatenes tildelingsbrev, og Arbeidstilsynet har ansvar for koordinering og utarbeidelse av en felles årsrapport. Denne rapporten svarer ut dette oppdraget, for STAMI, NAV, Havindustritilsynet og Arbeidstilsynet.

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

Ved utgangen av 2024 står Arbeidsmiljø-satsingen sterkt, med fire tett samarbeidende etater: Nav, Arbeidstilsynet, Havindustritilsynet og STAMI. Sammen har vi bygget et kunnskapsbasert og forebyggende arbeidsmiljøarbeid som bidrar til å redusere sykefravær, forebygge frafall og fremme inkludering i arbeidslivet

Gjennom seks år har vi utviklet og forsterket bransjerettede verktøy, basert på nasjonale data om arbeidsmiljøutfordringer i ulike bransjer. Vi vet hvilke faktorer som påvirker sykefravær og frafall, og hvor potensialet for forebygging er størst. Dette har resultert i praktiske verktøy, som er tilpasset bransjenes behov.

Ved utgangen av 2024 dekker vi 29 bransjer, og innen utgangen av 2025 vil vi nå 33. Hver enkelt bransje dekkes med forskningsbasert kunnskap om arbeidsmiljøfaktorer som påvirker sykefravær, frafall og inkludering. I tillegg er vi aktivt ute med veivisning, veiledning og kommunikasjon, både digitalt og på relevante arenaer for arbeidslivet. På den måten har vi nådd ut til målgruppen for Arbeidsmiljø-satsingen, nemlig virksomhetene.

Det kunnskapsbaserte arbeidsmiljøarbeidet har utviklet seg betydelig, og står nå sterkere enn før. Flere bransjer har tatt i bruk verktøyene, og vi ser en økning i både effekt og rekkevidde. Likevel er potensialet langt fra utnyttet fullt ut. IA-avtalen har vært en avgjørende ramme for denne satsingen, og en ny avtale vil gi nødvendig tyngde til videre arbeid. Et viktig, men fortsatt uutnyttet potensial, ligger hos partene selv. Gjennom deres mulighet til å spre kunnskapsbasert opplæring for egne medlemmer og tillitsvalgte. Dette ansvaret er sentralt for å sikre bredere forankring og flere ambassadører for det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Med en ny IA-avtale ser vi en viktig mulighet til å styrke dette arbeidet i neste periode.

## Innledning

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv beskriver at «Arbeidsmiljøsatsingen skal støtte opp under begge innsatsområder i IA-avtalen. Det dreier seg om målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidet skal bidra til virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid på de områder som i størst grad bidrar til sykefravær og frafall. I IA-avtalen er arbeidsplassen i sentrum. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid skal være kunnskapsbasert og behovsrettet på den enkelte arbeidsplass.

Arbeidsmiljøsatsingen er det grunnleggende virkemidlet i dette arbeidet. Etatenes arbeid spiller denne inngangen, og vår aktivitet har hatt som formål å øke kunnskapen om forebyggende arbeidsmiljøarbeid ute blant virksomhetene. Det er dette arbeidet denne rapporten skal svare ut.

## Arbeidsmiljøsatsingen ved utgangen av 2024 – solid og kunnskapsbasert

Ved utgangen av 2024 står Arbeidsmiljøsatsingen sterkt, med fire tett samarbeidende etater: Nav, Arbeidstilsynet, Havindustritilsynet (Havtil) og Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). Sammen har vi bygget et kunnskapsbasert og forebyggende arbeidsmiljøarbeid som bidrar til å redusere sykefravær, forebygge frafall og fremme inkludering i arbeidslivet.

Gjennom seks år har vi utviklet og forsterket bransjerettede verktøy, basert på nasjonale data om arbeidsmiljøutfordringer i ulike bransjer. Vi vet hvilke faktorer som påvirker sykefravær og frafall, og hvor potensialet for forebygging er størst. Dette har resultert i praktiske verktøy, som er tilpasset bransjenes behov.

Ved utgangen av 2024 dekker vi 29 bransjer, og innen utgangen av 2025 vil vi nå 33. Dette er 26 flere enn de pågående bransjeprogrammene. Hver enkelt bransje dekkes med forskningsbasert kunnskap om arbeidsmiljøfaktorer som påvirker sykefravær, frafall og inkludering.

Verktøyene vi har utviklet er i økende grad selvgående og godt implementert i praksis. Statistikken viser økt bruk, og stadig flere tilbakemeldinger fra arbeidslivet bekrefter deres verdi. Verktøyene benyttes nå på tvers av bransjer, både av arbeidsmiljøeksperter og virksomheter.

Særlig bedriftshelsetjenesten (BHT) og Nav Arbeidslivssenter har tatt verktøyene i bruk for å støtte virksomheter. I tillegg ser vi en økende bruk blant verneombud og arbeidsmiljøutvalg, som har oppdaget hvor nyttig Arbeidsmiljøportalen og tilhørende verktøy er i deres daglige arbeid.

Kommunikasjonsstrategien siden 2020 vært å formidle gjennom egne etater, bedriftshelsetjenesten og partene i arbeidslivet. Dette har vært en omfattende og krevende jobb – ikke bare med å etablere og gjøre nye verktøy kjent, men også å endre forståelsen av hva arbeidsmiljø faktisk handler om. Dette arbeidet har vært avgjørende for å styrke formidlingen, sikre gjenkjennelse og øke bruken av verktøyene over tid.

## Arbeidsmiljøsatsingen og kunnskapsbasert forebygging, nå og fremover

Det kunnskapsbaserte arbeidsmiljøarbeidet har utviklet seg betydelig, og står nå sterkere enn før. Flere bransjer har tatt i bruk metodene, og vi ser en økning i både effekt og rekkevidde. Men vi ser fortsatt et ubenyttet potensial. IA-avtalen har vært en avgjørende ramme for denne satsingen, og en ny avtale vil gi nødvendig tyngde til videre arbeid. Et viktig, men fortsatt uutnyttet potensial, ligger hos partene selv. Gjennom deres mulighet til å spre kunnskapsbasert opplæring for egne medlemmer og tillitsvalgte. Dette ansvaret er sentralt for å sikre bredere forankring og flere ambassadører for det

forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Med en ny IA-avtale ser vi en viktig mulighet til å styrke dette arbeidet i neste periode.

Bransjene etterspør mer målrettet opplæring, både innen IA og HMS. Nyere kartlegginger bekrefter dette behovet blant ledere og arbeidstakere. Vi har allerede effektive, forskningsbaserte verktøy som Arbeidsmiljøhjelpen, NOA+ og En bra dag på jobb, som er skreddersydd for norsk arbeidsliv. Ved å bruke disse ressursene fullt ut kan vi gi virksomhetene praktisk støtte og økt kunnskap for å styrke arbeidsmiljøet.

Den nye IA-avtalen reflekterer også denne innsikten, med en tydelig målsetning om å forsterke innsatsen. Dette innebærer en intensivering av Arbeidsmiljøsetsatsingen, samt en satsing på opplæring i arbeidsmiljøarbeid, som skal bygge på kunnskap fra Arbeidsmiljøsetsatsingen. Dette må sees i sammenheng med opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud. En kunnskapsbasert HMS-opplæring gir her en unik mulighet for gode synergier, hvor kompetanseheving på tvers av roller vil styrke det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i hele arbeidslivet.

Etatene mener at bransjeprogrammene, for at de skal gi størst mulig effekt, i stor grad må bygge på eksisterende kunnskap og verktøy fra Arbeidsmiljøsetsatsingen. Dette sikrer at tiltakene er forskningsbaserte og tilpasset de utfordringene som finnes i ulike bransjer. Vi ser derfor med glede på at dette er en føring i den nye avtalen.

Bransjene må få mulighet til å integrere kunnskap og metodikk direkte i sine egne opplæringsløp og arbeidsmiljøtiltak. Ved å koble eksisterende arbeidsmiljøverktøy tettere på bransjeprogrammene, kan vi styrke implementeringen i virksomhetene og sikre at kunnskapen blir omgjort til varige forbedringer. Dette vil både gi større gjennomslag og samtidig være en mer ressurseffektiv måte å jobbe på.

Gjennom tett samarbeid og kunnskapsbaserte tiltak kan vi redusere sykefravær, forebygge frafall og forbedre arbeidsvilkår i hele landet. Dette er ikke bare et spørsmål om arbeidshelse – det handler om bærekraften i norsk arbeidsliv.

Seks års erfaring har gitt oss en solid plattform – nå må vi bruke den til å sikre en varig og sterk arbeidsmiljøinnsats for fremtiden.

Nav, Arbeidstilsynet, Havtil og STAMI stiller seg samlet bak denne anbefalingen. Vi mener at dette arbeidet, selve gullet som arbeidsmiljøsetsatsingen er, må ligge til grunn for en fortsatt kunnskaps- og faktabasert bransjesatsing. Å bygge videre på eksisterende innsikt og verktøy er avgjørende for å sikre at norsk arbeidsliv forblir trygt, helsefremmende og bærekraftig.

**Fordi, arbeidsmiljø handler om arbeidet.**

## Status og videre plan for den enkelte etat

### STAMI

I 2024 har vi jobbet med å videreutvikle og sikre satsingens innhold, samtidig som vi har fokusert på å gjøre instituttets bidrag mer synlige og tilgjengelige. STAMI har lansert verktøyet «En bra dag på jobb» for fire nye bransjer og hatt en viktig rolle i de regionale IA-samlingene.

STAMI deltar aktivt i portalens redaksjonsråd og styringsgruppe, og vi koordinerer samarbeidet mellom bransje- og virksomhetsrepresentanter og etatene gjennom bransjedialogmøtene. Med lanseringen av Faktaboken 2024 og et utvidet datagrunnlag, planlegger vi å tilby mellom 37 og 40 bransjer i En bra dag på jobb og NOA+ de kommende årene. Arbeidet vi har startet på, vil fortsette og også legge grunnlaget for videre utvikling i årene fremover.

### Systematiske kunnskapsoppsummeringer

STAMIs enhet for systematiske kunnskapsoppsummeringer (ESKO) publiserte i 2024 en oppdatert gjennomgang av forskning om fjernarbeid og hjemmekontor, med ny vitenskapelig kunnskap tilpasset norske forhold.

Gjennom året fortsatte arbeidet med to pågående kunnskapsoppsummeringer: én om rollekonflikter, og én om sammenhengen mellom arbeid og psykisk helse. I tillegg startet ESKO arbeidet med en ny oppsummering om seksuell trakassering, som etter planen publiseres i 2025.

### NOA+

Den mest leste nyhetsaken fra STAMI i 2024 handlet om den nye Faktaboken om arbeidsmiljø og helse fra NOA. Denne boken danner grunnlaget for NOA+ og inneholder også bransjespesifikk informasjon om arbeidsmiljøarbeid.

Høsten 2024 lanserte STAMI den nye faktaboken og oppdaterte samtidig nettsiden noa.stami.no med de nyeste faktaene. Etter lanseringen ble alle NOA+ bransjeprofiler oppdatert på STAMIs nettsider. Når den nye Arbeidsmiljøportalen er ferdigstilt, vil også alle NOA+ arbeidsmiljøprofiler publiseres der.

### Topp-5 bransjer i 2024

NOA+ har stor likhet med bransjene i verktøyet **En bra dag på jobb**, og mange av dem har hatt egne bransjeprogrammer. Brukertallene inkluderer ikke trafikk fra Arbeidsmiljøportalen. Interessen for disse bransjene reflekteres både i norske medier og i STAMIs forskningsformidling, noe som har bidratt til økt synlighet for både **En bra dag på jobb** og NOA+.

De fem mest populære bransjene i NOA+ har hatt en betydelig økning, på nesten 39 prosent siden 2023, og faktaene blir stadig mer etterspurt og brukt – både som kunnskap og som et enkelt tilgjengelig verktøy.

Tabell 1: Topp 5-bransjer for faktaverktøyet NOA+ i 2024, med unike visninger

Bransje	Unike sidevisninger
Kontorarbeidsplasser	2645
Barnehage	2328
Undervisning grunnskole	1990
Bygg og anlegg	1649
Sykehjem	1524

## Arbeidsmiljørådet

Podkasten Arbeidsmiljørådet ble utviklet for å formidle forskningsbasert kunnskap under Arbeidsmiljø-satsingen. Den består nå av 10 episoder. I 2024 produserte STAMI to episoder om sykefravær og arbeidsmiljøets rolle i å redusere fravær. Samt en episode om hvordan kontroll og autonomi på jobben påvirker sykefravær. Disse episodene hadde til sammen nesten 1 700 avspillinger. Totalt hadde podkasten over 4 100 avspillinger i 2024.

## Styrket formidling og økt synlighet

Interessen for STAMIs arbeid har økt, både fra fagforeninger, arbeidsgiverorganisasjoner og bransjeaktører. For å spre kunnskap bredt bruker STAMI alle sine kanaler, inkludert kurs og undervisning. Alle kurs i 2024 har hatt fokus på kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid og forebygging. Gjennom året gjennomførte STAMI flere flerdagerskurs for BHT og leger i spesialisering innen arbeidsmedisin (LIS), hvor forebygging og arbeidsmiljø var sentrale temaer.

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

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

## STAMIs øvrige kunnskapsproduksjon av betydning for arbeidsmiljø-satsingen

STAMI har vært representert i den overordnede koordineringsgruppen for IA-avtalen, der arbeidslivets parter deltar på strategisk nivå. STAMI har også hatt en sentral rolle i faggruppen og sekretariatet, som leverer en årlig rapport om sysselsetting, sykefravær og frafall.

I 2024 har STAMI hatt ansvar for å utvikle arbeidsmiljødelen av FoU-programmet og fulgt opp tildelte midler og prosjekter for NAV. Instituttet har også deltatt på NAVs FoU-konferanse for å presentere status på arbeidet. I tillegg publiserte STAMI den siste rapporten om arbeidsmiljø og sykefravær blant virksomheter i bransjeprogrammene under IA-avtalen ([Kartlegging av arbeidsmiljøforhold i IA-bransjeprogram. Tredje rapport, 2024 \(stami.no, PDF\)](#)).

STAMI har også hatt syv forskningsprosjekter direkte knyttet til IA-arbeidet, sykefravær, frafall og inkludering. Disse har blant annet sett på: Effekter av den forrige IA-avtalen, Arbeidsmiljøforhold i hjemmetjenesten, Tiltak for å holde eldre arbeidstakere lenger i jobb og Psykiske helseeffekter av arbeid. En full oversikt gjenfinnes i STAMIs årsrapport for 2024.

## Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har en sentral rolle i Arbeidsmiljø-satsingen. I henhold til IA-avtalen og etatens tildelingsbrev, har Arbeidstilsynet i 2024 gjennomført målrettet veivisning, formidlet arbeidsmiljø-satsningens budskap og kunnskapsgrunnlag, i mange ulike arenaer og kanaler. Gjennom målrettet og bransjetilpasset veiledning, har Arbeidstilsynet nådd bredt ut til målgruppen for satsingen, nemlig virksomhetene. Vi har vært synlig og til stede på relevante arenaer for forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

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

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

## Tilsyn

Arbeidsmiljøloven er en integrert del av Arbeidstilsynets virke. Tilsyn er Arbeidstilsynets viktigste virkemiddel for å kontrollere at arbeidsgiver, sammen med sine ansatte, jobber forebyggende for å sikre at arbeidstakerne ikke blir skadet eller syk av jobben.

I 2024 har vi gjennomført 1 895 tilsyn hvor vi har kontrollert lovkrav knyttet til forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Vi avdekket ett eller flere brudd i 82 prosent av tilsynene. Vi avdekker ofte brudd når vi kontrollerer denne typen lovkrav, og resultatene for 2024 er på samme nivå som for 2023

Tabellen nedenfor viser næringene hvor vi har gjennomført flest tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2024.

Tabell 2: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon for tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2024, fordelt på næring.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
<b>Q Helse- og sosialtjenester</b>	944	85 %	76 %
<b>F Bygge- og anleggsvirksomhet</b>	503	75 %	67 %
<b>P Undervisning</b>	236	94 %	75 %
<b>G Varehandel, reparasjon av motorvogner</b>	60	72 %	67 %
<b>I Overnattings- og serveringsvirksomhet</b>	59	59 %	54 %
<b>Andre næringer</b>	101	78 %	64 %
<b>Total</b>	<b>1 895</b>	<b>82 %</b>	<b>72 %</b>

I likhet med 2023, avdekket vi oftest brudd på kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak knyttet til vold og trusler, samt faktorer som kan gi risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Tallene fra våre tilsyn viser at virksomhetene har forbedringspotensial i å arbeide systematisk forebyggende med muskel-, skjelett- og psykiske plager.



## Veivisning

Gjennom 2024 har Arbeidstilsynet fokusert sin veivisning med utgangspunkt i Arbeidsmiljøloven og dens kunnskapsgrunnlag. Gjennom foredrag, seminar, webinar, e-læring, og artikler, har vi nådd bredt ut til målgruppen for loven, nemlig virksomhetene. Arbeidstilsynet har gjennomført 210 aktiviteter hvor deltagerne har fått økt kjennskap til Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, og kunnskap om å forebygge muskel-, skjelett- og psykiske plager. Vi har jobbet ut mot et bredt utvalg målgrupper, deriblant ulike roller på arbeidsplassen, som ledere, verneombud, tillitsvalgte og HR/HMS-ansvarlige. Vi har gjennom vår veiledning møtt 50 000 personer. Dette er de med størst påvirkning på arbeidsmiljøet i en virksomhet. Denne målgruppen har vi nådd med bransjetilpasset veivisning. Dette i henhold til IA-avtalen og Arbeidsmiljøloven.

Arbeidstilsynet er en synlig aktør, og er til stede på viktige arrangementer i arbeidslivet, i tillegg til vår tilsynsvirksomhet. Vi opplever i økende grad en etterspørsel av Arbeidstilsynet som kunnskapsaktør, og ønske om at vi bidrar til faglig veivisning for godt og systematisk arbeid med arbeidsmiljøet. Vi samarbeider tett med partene og de andre etatene, og mange av våre aktiviteter er sammen med disse. Arbeidstilsynet har arrangert og vært til stede på samtlige IA-seminar som har vært gjennomført i 2023 og 2024. Arbeidstilsynet har sammen med partene i arbeidslivet og de øvrige etatene brukt IA-seminarene som en arena for å vise fram Arbeidsmiljøloven, dens verktøy og kunnskapsgrunnlag lokalt.

Bedriftshelsetjeneste, partene og vernetjenesten er en viktig målgruppe for Arbeidsmiljøloven og Arbeidstilsynet. Disse målgruppene bidrar til at virksomheter i større grad tar til seg kunnskapen, og verktøyene fra Arbeidsmiljøportalen. Arbeidstilsynet har i 2024 fortsatt å jobbe aktivt ut mot BHT, og vi har i år gjennomført 5 nye erfaringsksamlinger sammen med Havtil, med godt oppmøte fra BHT. Gjennom våre tiltak med veiledning bidrar vi til å øke bevissthet rundt å ta i bruk tilgjengelig kunnskap om viktige arbeidsmiljøfaktorer når virksomhetene jobber med arbeidsmiljøet sitt.

Arbeidstilsynet gjennomførte i 2024 kampanjer rettet mot kontorarbeidsplasser. Hovedmålet var økt trafikk til verktøyet Arbeidsmiljøhjelpen, med budskapet «*Arbeidsmiljø handler om hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet*». Kampanjen hadde stor suksess og hadde over 1,8 million visninger, noe som skapte økt besøk på verktøyet.

En viktig prioritet og eksempel på helhetlig tilnærming for Arbeidstilsynet er vår veiledning- og tilsynsaktivitet mot forebygging av vold og trusler i undervisningssektor. Nesten 6000 ledere, tillitsvalgte og verneombud i skolen har gjennomført et fysisk seminar med Arbeidstilsynet, hvor formålet var at ansatte i skolene skal bli i bedre i stand til å forebygge vold og trusler om vold. Gjennom dette arbeidet har vi også hatt et nært samarbeid med KS og Utdanningsforbundet, hvor Arbeidstilsynet har bidratt med innlegg på deres samlinger.

## Veiledningsbrev

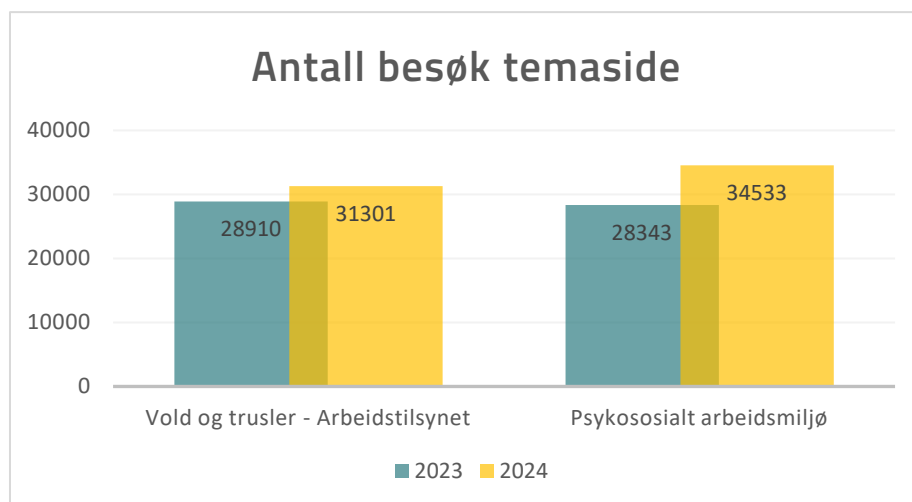
I de siste årene har Arbeidstilsynet benyttet Altinn som kanal for å sende ut veiledningsbrev til store grupper av virksomheter. Disse brevene har hatt som mål å gi informasjon om ulike aspekter av arbeidsmiljøarbeid, og har blitt sett på som en ressurseffektiv metode for å nå mange mottakere samtidig. Denne kanalen er spesielt nyttig til å nå ut til små- og ny-etablerte virksomheter. For å gi de viktig informasjon om hvordan jobbe kunnskapsbasert og systematisk med sitt arbeidsmiljø gjennom verktøyet Arbeidsmiljøhjelpen.

I 2024 mottok 14 000 virksomheter digitalt brev med informasjon om Arbeidsmiljøhjelpen, noe som resulterte i en økning av besøk på verktøyet.

## Arbeidstilsynet.no

Arbeidstilsynet.no er en viktig informasjonskilde for arbeid med arbeidsmiljø og inkluderende arbeidsliv. Gjennom våre nettsider får brukerne innsikt og informasjon de kan bruke i egen virksomhet. I 2024 har vi sett en økning i antall besøkende, og sider relatert til Arbeidsmiljøetsatsingen har vært en viktig del av dette.

Figur 1: Antall besøkene på Arbeidstilsynet.no temaside vold og trusler og psykososialt arbeidsmiljø.



Gjennom 2024 har Arbeidstilsynet hatt nesten 200 000 besøk på temaside knyttet til satsingen, opp fra 156 000 i fjor. Størst økning ser vi på siden for vold og trusler på arbeidsplassen og psykososialt arbeidsmiljø. Dette støtter opp vår prioritering og satsing på psykisk helse på arbeidsplassen, både gjennom våre tilsyn, forslag til tydeliggjøring av reglene om psykososialt arbeidsmiljø, og vår veivisning.

En viktig nettside som Arbeidstilsynet har utbedret i 2024 er temasiden for risikovurdering. Risikovurdering er selve grunnlaget for godt systematisk HMS-arbeid, og vi opplever at bransjene i Arbeidsmiljøetsatsingen er opptatt av å få til gode risikovurderingsprosesser.

I 2024 ble det gjennomført et stort nettprosjekt i Arbeidstilsynet som hadde som formål å forbedre alle etatens nettløsninger, og flytte dem over på en ny teknisk nettplattform. Arbeidsmiljøhjelpen, Arbeidsmiljøportalen og Arbeidstilsynet.no fikk forbedret struktur, brukervennlighet og universell utforming. Arbeidstilsynet.no fikk samtidig en forbedret menystruktur. Arbeidsmiljøhjelpen og Arbeidsmiljøportalen har blitt tydeligere synliggjort på Arbeidstilsynet.no, noe som forventes å bidra til økt besøk.

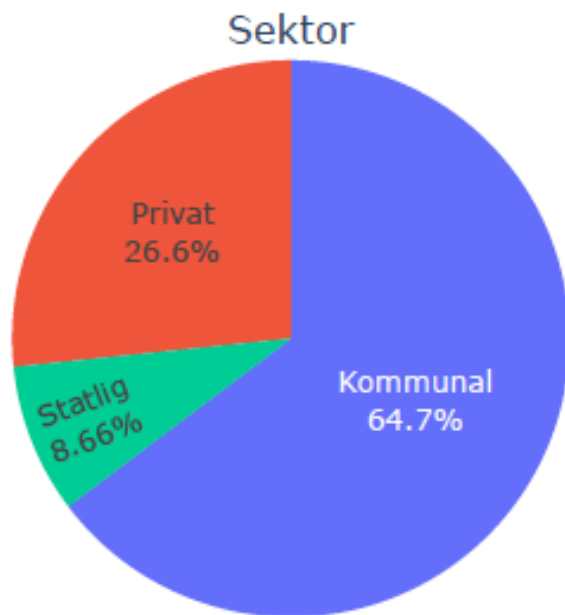
## Nav

I 2024 har Nav fortsatt bidratt i Arbeidsmiljøetsatsingen gjennom samordning og videreutvikling av veivisning fra blant annet Nav arbeidslivssentre, Idébanken og Nav kontaktsenter. Samt videreført arbeidet med tilpasning og utvikling av digitale tjenester og verktøy. Nav har vært aktiv i det tette samarbeidet med de andre etatene om kunnskapsutvikling, formidling og digital- og prosessbasert støtte til virksomhetene. Dette både på nasjonalt og regionalt nivå.

Navs tjenester til arbeidsgivere, knyttet til å beholde ansatte i jobb, bygger i stor grad på kunnskap og verktøy fra arbeidsmiljøetsatsningen og bransjeprogrammene under IA-avtalen. Nav arbeidslivssenter tilbyr prosessrettet bistand til virksomheter som er prioritert for støtte til IA-arbeidet, på grunnlag av virksomhetens potensial, egeninnsats og kompetansenivå.

Nav leverer IA-tjenester på ulike nivåer og fra ulike enheter. Til sammen ble det registrert aktiviteter hos 10 300 bedrifter i 2024. Av disse aktivitetene ble 78 prosent utført av Arbeidslivssentrene, andre Nav enheter sto for 22 prosent. Antall aktiviteter og virksomheter Nav har vært i kontakt med er omtrent på samme nivå som året før. Barnehage og sykehjem er bransjene som oftest har etablert samarbeid med Nav arbeidslivssenter, og kommunal sektor er den sektoren med størst andel av bistanden fra Nav arbeidslivssenter.

Figur 2: Sektor for mottatt samarbeid IA-tjenester NAV.



Nav kontaktsenter svarte på 51 188 telefonhenvendelser og 3497 chat-henvendelser i 2024, hovedsakelig fra arbeidsgivere under temaet oppfølging, tilrettelegging og arbeidsmiljø. Veiledning i arbeidsmiljø-satsningens budskap og henvisning til verktøyene i satsningen, inngår som del av bistanden når temaet dreier seg om arbeidsmiljø.

I 2024 har Nav fortsatt utviklingen av digitale verktøy for arbeidet med inkluderende arbeidsliv. I tillegg til tidligere utviklet prioriteringsstøtte for Navs prioritering av virksomheter, har Nav utviklet behovsvurdering, samarbeidsplan og evalueringsmodul for å understøtte og kvalitetssikre bistanden som tilbys prioriterte virksomheter. Nav har i perioden slutført et prosjekt med utprøving av en samhandlingsmodell for bedre tverrfaglig innsats til virksomheter som har behov for koordinerte og samtidige tjenester fra Nav. Fire fylker deltok i prosjektet, og modellen skal nå integreres i rammeverk for tjenester til arbeidsgivere og prøves ut i et større omfang i organisasjonen.

### Idèbanken og IA-pakka

Idebanken er en åpen digital plattform som formidler kunnskap og informasjon som skal bidra til å få ned sykefraværet, hindre frafall og få flere i arbeid. Tjenesten skal også bidra til at arbeidsplassene er kjent med IA-avtalen og avtalens virkemidler, og derigjennom arbeidsmiljø-satsingen. Dette skjer med utgangspunkt i IA-pakka, en egen temaside på Idèbankens nettsted.

Totalt hadde IA-pakka med tilhørende innhold 114 000 sidevisninger i 2024. Brukerne har i hovedsak kommet inn fra nyhetsbrev, søkemotorer, sosiale medier og direkte trafikk. Totalt klikket 5 640 seg videre til eksterne kilder som arbeidsmiljøportalen.no, En bra dag på jobb, bransjeprogrammenes nettsider og kontaktinformasjon o.l.

I tråd med steg 2 i oppdraget om helhetlig informasjon om IA-avtalen, har Idébanken jobbet med å bygge opp en mer brukervennlig nettside som også gir helhetlig informasjon om IA-avtalen. Dette er arbeidet er noe forsinket, men vil bli ferdigstilt i 2025.

Arbeidsmiljøsatsningens budskap blir integrert i alt av Idébankens innhold der det er relevant. Et eksempel på dette er lynkurset i HelseArbeid som Idébanken/Nav og Helsedirektoratet lanserte vinteren 2024. Der er budskapet fra arbeidsmiljøsatsingen implementert i kursets kunnskapsformidling. Idébanken har også fått frem erfaringer fra virksomheter som har tatt i bruk verktøy og kunnskap fra arbeidsmiljøsatsingen som en del av sitt helhetlige IA-arbeid.

I løpet av året har også aktuelt innhold fra både STAMI, Arbeidstilsynet og bransjeprogrammene jevnlig blitt videreformidlet gjennom Idébankens nyhetsbrev og sosiale medier.

## Havindustritilsynet

Havtil har i sitt arbeid med arbeidsmiljøsatsingen lagt vekt på å formidle kunnskap om viktigheten av å jobbe systematisk forebyggende med arbeidsmiljøarbeid for å redusere sykefraværet og forhindre frafall. I tillegg har vi gjennom ulike tilsynsaktiviteter fulgt opp hvordan selskap i petroleumsnæringen systematisk arbeider med å forebygge sykdom og skade som følge av arbeidsmiljøforhold. Budskapet i arbeidsmiljøsatsingen om at arbeidsmiljø handler om arbeidet, er integrert i våre tilsyns- og veivisningsaktiviteter. Et viktig budskap er at selskapene må se arbeidsmiljøeksponeringer ikke bare enkeltvis, men også vurdere hvordan eksponeringer samlet kan bidra til sykefravær og frafall.

## Veivisning

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

Vi videreformidler kunnskapsoppsummeringer innenfor ulike fagområder, og følger deretter opp gjennom tilsyn hvordan selskapene tilegner seg, og anvender ny kunnskap om arbeidsmiljørisiko. Formidling av ny eller oppdatert kunnskap om arbeidsmiljørisiko har i 2024 blitt formidlet gjennom seminarer og artikler på våre hjemmesider, i tillegg til veivisning i forbindelse med tilsyn og møter med enkeltselskaper.

Innenfor arbeidsmiljøsatsingen har vi i 2023 og 2024 spesielt vektlagt å styrke kunnskapsgrunnlaget i petroleumsnæringen, når det gjelder oppfølging og styring av psykososial og organisatorisk risiko. Havtil startet derfor i 2023 et kunnskapsprosjekt sammen med Safetec. Rapporten "[Oppfølging av psykososial og organisatorisk risiko på gruppenivå \(havtil.no, PDF\)](#)" ble utgitt og publisert på Havtil.no i 2024.

I desember 2024 arrangerte vi en fagdag om organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø for petroleumsnæringen med tittel «Det handler om arbeidet». Her ble det formidlet oppdatert kunnskap som kan hjelpe virksomheter med å iverksette systematiske, forebyggende tiltak som fremmer både helse og sikkerhet. STAMI og Arbeidstilsynet var blant bidragsyterne som bidro med kunnskap om sammenhenger mellom organisatoriske og psykososiale forhold og helse. Det er stor interesse i bransjen for kompetansebygging og erfaringsdeling innen styring av psykososialt og organisatorisk risiko. Vi har også lagt vekt på å veilede og formidle kunnskap til fagpersonell innenfor arbeidsmiljø, slik at disse kan bringe kunnskapen videre i sine respektive selskap.

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

I samarbeid med Arbeidstilsynet arrangerte vi fem erfaringsamlinger for bedriftshelsetjenester, i de største byene. Hovedtema for samlingene var kartlegging og risikovurdering som en del av det systematiske og forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Vi har i tillegg bidratt med innlegg om systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid på samlinger for bedriftshelsetjenester i regi av Nav Arbeidslivssenter.

## Tilsyn

For å sikre petroleumsnæringens tilknytning og arbeid til arbeidsmiljøsertifiseringen er budskapet i sertifiseringen en integrert del av vår gjennomføring av tilsynsaktiviteter. Systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid, og at arbeidsmiljø handler om arbeidet, er tydelige elementer når vi fører tilsyn med selskapenes styring av arbeidsmiljørisiko. Vi følger opp hvordan selskapene jobber systematisk med ulike arbeidsmiljøfaktorer, for å forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet. I den anledning fører vi også tilsyn med hvordan ledere på ulike nivå er blitt istandsatt til å jobbe systematisk, kunnskapsbasert og forebyggende med arbeidsmiljøet. Vi har derfor etterspurt hvilken opplæring ledere har fått i arbeidsmiljøfaktorer som kan føre til helseskade og sykefravær, men også med tanke på risiko for feilhandlinger og ulykker.

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

- selskapene har en helhetlig og systematisk tilnærming i styring av arbeidsmiljørisiko
- risikoforhold blir identifisert og risikovurdert, både enkeltvis og samlet
- arbeidstakere involveres i risikovurderinger og i oppfølgingsarbeidet
- at tiltakene som velges og iverksettes tar sikte på å adressere rotårsaker til eksponering
- arbeidstakere og ledere får nødvendig opplæring arbeidsmiljørisiko, og hvordan disse kan føre til helseplager, sykdom og frafall
- selskapene i større grad ser på eventuelle sammenhenger mellom ulike arbeidsmiljøfaktorer, eks hvordan organisatoriske og psykososiale faktorer kan påvirke andre arbeidsmiljøfaktorer som for eksempel ergonomi og risiko for muskel- og skjelettplager

## Erfaringer

Vi erfarer at tema og arbeidsmiljørisiko som blir fremhevet gjennom arbeidsmiljøsertifiseringen og våre aktiviteter, får økt oppmerksomhet i næringen. Både i form av økt samarbeid, erfaringsutveksling og utvikling av metoder for risikovurdering og forebygging av helserisiko. Foruten arbeid som er igangsatt gjennom bransjeprogrammet for leverandørindustrien, ser vi flere bransjeinitiativ i næringen. Flere selskap har iverksatt initiativ for å forbedre styring av organisatorisk og psykososiale arbeidsmiljørisiko i selskapene. Et eksempel er «Always Safe», som er et samarbeidsprosjekt mellom de største operatørselskapene, der det utvikles kvartalsvise og digitale opplæringspakker. Læringspakken for 4. kvartal omhandlet i sin helhet ergonomi og psykososialt arbeidsmiljø. Målet med læringspakken var å fremme god helse, forebygge muskel- og skjelettplager og håndtere organisatoriske og psykososiale risikofaktorer. Sentralt i læringspakken var betydningen av å håndtere risiko i planleggingen, forberedelse og gjennomføring av arbeidet.

Det er også blitt igangsatt initiativ innenfor trepartssamarbeidet i næringen gjennom Samarbeid for Sikkerhet (SfS). SfS har tatt initiativ til å utarbeide en veileder ved mobbing og trakassering og en anbefalt praksis for forsvarlighetsvurderinger av arbeidstid, hvor også Havtil har bidratt.

## Samarbeid mellom etatene og partene

Et av arbeidsmiljøsatsingens viktigste punkter er etat- og partsfelles innsats ut mot arbeidslivet. Derfor er det viktig for oss å beskrive hva vi sammen har fått til, for å synliggjøre vår felles budskapsformidling, samhandling og utvikling. Dette er delvis beskrevet under hver etats statusrapportering, men vi ser det likevel som svært viktig å løfte opp, og å reflektere over det. På vegne av hele arbeidsmiljøsatsingen og alle etatene.

### Etatene

Arbeidsmiljøsatsingen har bidratt til å øke samarbeidet på flere arenaer mellom etatene, noe Agenda Kaupang også har pekt på i sin sluttrapport. Samarbeidet om satsingen har blitt en mer naturlig del av etatenes daglige drift. Arbeidstilsynet, Havtil, NAV og STAMI har gjennom 2024 gjennomført mange aktiviteter sammen. Gjennom disse har man sammen formidlet Arbeidsmiljøsatsingens budskap og nådd bredt ut til virksomhetene. Hovedtema for aktivitetene har vært å øke kjennskap til Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, at virksomheten bruker sin bedriftshelsetjeneste riktig, og forebygging av muskel-, skjelett- og psykiske plager.

Videreføring av samarbeidsavtalen mellom Arbeidstilsynet og NAV i 2024 har fortsatt det gode regionale samarbeidet på tvers av våre etater. Sammen med NAV har Arbeidstilsynet gjennomført felles samlinger, webinarer og innlegg for å nå ut til partene, bedriftshelsetjenestene og virksomhetene med Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøsatsningens budskap. Etatene har også jevnlig fellessamlinger med representanter fra Arbeidstilsynet og IA- rådgiverne fra NAV. Dette med fokus på kompetanseløft og for å styrke enhetligheten, læring og kunnskapsdeling på tvers.

Samarbeid mellom etatene og enhetlig kunnskapsformidling rundt hovedbudskapet i satsningen om at arbeidsmiljø handler om arbeidet er en av forutsetningene for å lykkes med Arbeidsmiljøsatsingen. Og vi etatene vil fortsette å ta initiativ for å fortsette dette gode samarbeidet.

### Partene

Samarbeid mellom etatene og partene er en av nøklene for å lykkes med Arbeidsmiljøsatsingen. Partene er med i styringsdialog, men samarbeider også med etatene med å formidle Arbeidsmiljøsatsingens kunnskapsgrunnlag gjennom utadrettete aktiviteter. Etatene opplever samarbeidet med partene som økene og at partene tar et mer aktivt eierskap til Arbeidsmiljøsatsingen.

### IA-seminarer

Etter ønske fra partene ble det i 2023 satt sammen en sentral arbeidsgruppe for å utarbeide ett felles kunnskapsgrunnlag for samlinger som kunne være over hele landet. Formålet med seminarene var å få ut informasjon regionalt lokalt om verktøy og ressurser i Arbeidsmiljøsatsingen, og dermed få økt oppmerksomhet rundt IA-avtalen og dens virkemidler. Etatene, sammen med partene regionalt, gjennomførte 6 seminarer på tvers av hele landet. Disse seminarene ble veldig godt tatt imot, og var fullbooket.

I etterkant av disse fikk partene mulighet til tildeling av midler fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet for å gjennomføre flere regionale IA-seminarer. Det ble i 2024 gjennomført 7 seminarer over hele landet, hvor alle var fulltallige. Til sammen har det vært 1125 deltagere på IA seminar i 2023 og 2024. Dette viser at mange har ønske og behov for informasjon om hvordan man kan jobbe kunnskapsbasert og godt med sykefraværet sitt, og IA-seminarene har støttet opp mot dette.

Alle seminarne hadde Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy på dags-ordenen, og deltagerne fikk gå inn selv, samt diskutere i grupper. I tillegg hadde partene faglig ansvar og hadde innlegg om sine prioriteringer, samt viktigheten av det å jobbe kunnskapsbasert med sykefraværet.

## Arbeidsmiljøportalen

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

I 2024 ble det utviklet innhold for fire nye bransjer i tråd med partenes prioritering:

- Luftfart
- Bank, finans og forsikring
- Fiske og akvakultur
- Post, budtjenester og spedisjon

Det er nå 29 bransjer tilgjengelig på Arbeidsmiljøportalen.

Arbeidsmiljøportalen skal videreutvikles for å kunne lage bransjesider for bransjer hvor bransjeoppsummeringer er tilgjengelig. Dette er mellom 37-40 bransjer. Det vil bli jobbet videre med å tilgjengeliggjøre bransjesider i løpet av 2025.

Arbeidsmiljøportalen ble i november 2024 flyttet til en ny nettplattform. I forbindelse med flyttingen ble navigering og søk forenklet. Med de nye nettsidene vil brukerne kunne finne fram til sitt innhold og sin bransje på en enklere måte, og få en bedre og raskere brukeropplevelse. Dette skal gjøre det lettere for små og mellomstore virksomheter å navigere og bruke Arbeidsmiljøportalen. Fremover blir det viktig å jobbe videre med brukertesting og videreutvikling, for å sikre at portalen og verktøyene videreutvikles slik at den i tråd med IA-avtalen treffer små og mellomstore virksomheter.

Endringene gjorde det også mulig å igjen få statistikk som gir innsikt i bruk av portalen, noe som ikke har vært tilgjengelig de siste to årene på grunn av utfasing av Google Analytics som følge av GDPR. De mest besøkte bransjene i desember 2024 var kontorarbeidsplasser, grunnskole, barnehage, sykehjem og hjemmetjenesten.

Etatene ser et stort potensial for å gjøre portalen og de tilhørende verktøyene mer kjent ut mot virksomheter, og vi mener at det vil ha stor effekt at bransjeprogrammene fremover i større grad vil promotere portalen og verktøyene som er utviklet for satsingen. Det er samtidig viktig at etatene også jobber videre med å gjøre Arbeidsmiljøportalen og verktøyene bedre kjent ute blant virksomhetene.

## Verktøyene på Arbeidsmiljøportalen

Arbeidsmiljøportalenens mål om å formidle bransjetilpasset kunnskap, er støttet opp av to verktøy for å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet. Verktøyene Arbeidsmiljøhjelpen og En bra dag på jobb gjør det lettere å ta tak i utfordringer som utpeker seg i de ulike bransjene. Verktøyene er bygget opp forskjellig med ulike virkemidler, men har samme mål: Å hjelpe virksomhetene til å skape et bedre arbeidsmiljø.

En tilbakemelding har vært at det har vært vanskelig å skille verktøyene, og vite hvilket man skal velge. Siden for Arbeidsmiljøportalen er derfor nå utviklet med egen beskrivelse av de to verktøyene. Dette både for å vise fram likheter og ulikheter, men også gjøre det lettere å velge. Gjennom dette ønsker vi at det skal bli enklere å finne hvilket verktøy man ønsker å ta i bruk.

### En bra dag på jobb

En bra dag på jobb er et verktøy utviklet av STAMI. Her møter du ansatte, ledere, tillitsvalgte og verneombud som deler sine erfaringer om hvordan de jobber med sitt eget arbeidsmiljø. Kombinert med kunnskap og gode råd fra forskere på STAMI gir filmene og prosessen et svært godt grunnlag for å finne de beste løsningene hos virksomhetene. I løpet av året har STAMI utvidet arbeidsmiljøverktøyet «En bra dag på jobb» til fire nye bransjer. Disse er sammenfallende med Arbeidsmiljøportalenens bransjer.

Verktøyet hadde over 183 000 unike sidevisninger i 2024, en samlet økning på nesten 11 prosent fra året før.

Bransjedialoggruppene og den praktiske koordineringen har fungert godt i 2024. Dette sikrer forankring i bransjene og gir gode eksempler fra arbeidslivet. Det er viktig at bransjene i En bra dag på jobb er relevante for brukerne og lett gjenkjennelige. Dette bidrar til at kunnskapen blir brukt på norske arbeidsplasser – noe som også bekreftes i Deloittes evaluering av Arbeidsmiljøetsatsingen.

Figur 3: Grafen viser veksten i antall unike visninger av En bra dag på jobb siden lansering av nettsidene i oktober 2020. På grunn av GDPR-lovgivningen kan vi ikke registrere unike brukere lenger, og benytter oss av unike visninger over perioden.





Tabell 3: Topp-5 bransjer for det kunnskapsbaserte verktøyet En bra dag på jobb i 2024.

Bransje	Unike sidevisninger
Barnehage	17054
Kontorarbeidsplasser	14441
Undervisning grunnskole	11798
Sykehjem	8845
Hjemmetjenesten	6899

De mest brukte bransjene i 2024 demonstrerer hvordan bransjeprogrammene med hell kan bygge på arbeidsmiljøets kunnskapsbaserte verktøy og bidra til både god spredning og aktiv bruk av verktøyene i praksis ute i norske virksomheter. Disse 5 bransjene har til sammen hatt en vekst på 12,5 prosent fra 2023. Bransjene gjenspeiler også saker av interesse både i norsk mediebilde og STAMIs øvrige forskningsformidling: som begge har bidratt til å styrke synligheten til verktøyet.

### Arbeidsmiljøhjelpen

Arbeidsmiljøhjelpen er Arbeidstilsynets bransjetilpassede verktøy for forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Verktøyet har som formål å hjelpe virksomhetene å jobbe godt med forebyggende arbeidsmiljøarbeid gjennom partssamarbeid på arbeidsplassen. Verktøyet er kunnskapsbasert og tar utgangspunkt i de aktuelle arbeidsmiljøfaktorene i den enkelte bransje. I Arbeidsmiljøhjelpen får virksomheter bransje-eksempler på vanlige psykososiale og ergonomiske utfordringer i deres bransje, og råd om hva de kan gjøre for å unngå at de fører til helseplager og sykefravær.

Arbeidsmiljøhjelpen var ved utgangen av 2024 utviklet for 29 bransjer. Sammenfallende med Arbeidsmiljøportalens bransjer ble det utviklet innhold for 4 nye bransjer i 2024.

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

### Utprøving av Arbeidsmiljøhjelpen i renholdsbransjen

Arbeidstilsynet har i 2024 deltatt i et samarbeidsprosjekt med baltiske og nordiske land med fokus på psykososialt arbeidsmiljø. Prosjektet heter «Mental Health Matters». Det norske delen av prosjektet har rettet oppmerksomheten mot kultur, språk og partssamarbeid i renholdsbransjen. Samarbeid med bransjeaktører, partene i arbeidslivet og RVO (Regionale verneombud) ga verdifull innsikt til prosjektet.

En viktig del av prosjektet var å teste **Arbeidsmiljøhjelpen**, for å se om det å ta i bruk et kunnskapsbasert verktøy kunne bidra til økt medvirkning i arbeidsmiljøarbeidet, med ulik språklig og kulturell bakgrunn. Siden Arbeidsmiljøhjelpen er et rent tekstbasert verktøy, er det mulig å velge språk i nettleseren. Tilbakemeldinger fra testpersoner indikerer at oversettelsen fungerer bra på flere ulike språk.

Arbeidsmiljøhjelpen gir mulighet for å lese verktøyet på eget språk, diskutere tema som for eksempel «å jobbe med andre mennesker» og «tids- og arbeidspress» på en strukturert måte, og å foreslå tiltak som kan bidra til å bedre arbeidsmiljøet. Verktøyet ble testet i to ulike virksomheter med til sammen 100 deltakere. Tilbakemeldinger fra testpersoner var at arbeidsmiljøhjelpen er enkelt å bruke og at det satte i gang viktige diskusjoner og refleksjoner om eget arbeidsmiljø.

## Refleksjoner om veien videre

Arbeidsmiljøetsatsingen har, slik vi har vist i denne rapporten, blitt godt etablert. Vi opplever at satsingens hovedbudskap og kunnskapsgrunnlag når stadig bedre ut gjennom at etatene og partene har over tid frontet dette sammen.

Stadig flere virksomheter har tilknyttet seg og bruker bedriftshelsetjenesten (BHT). Som henvist tidligere i rapporten er BHT en viktig målgruppe og samarbeidspartner for formidling av Arbeidsmiljøetsatsingens kunnskapsgrunnlag. I STAMIs opplæring av BHTer har Arbeidsmiljøetsatsingen en sentral plassering. BHTene blir stadig viktigere partnere for satsingen, gjennom at de bidrar til at budskapene og kunnskapen når ut på virksomhetsnivået. Vi ser også at BHTene i stadig større grad bruker verktøyene ut mot egne kunder. Vi kan anta med relativ stor sikkerhet at den obligatoriske opplæringen har bidratt til at BHT fokuserer på kjerneoppgavene, og på de risikoforholdene vi fra kunnskap vet er knyttet til bransjen og virksomheten.

Myndighetenes ulike virkemiddel bør forsterke hverandre, noe som er avgjørende for det videre kunnskapsbaserte arbeidsmiljøarbeidet. Etatene som arbeider med IA Arbeidsmiljøetsatsingen opplever at disse virkemidlene forsterker hverandre ute på virksomhetsnivå. Det er viktig – spesielt sett opp mot hva en eventuell kunnskapsbasering av HMS-opplæringen kan bidra til. Siden HMS-feltet er et viktig område for forebyggende arbeidsmiljøarbeid; i tillegg til BHT og IA Arbeidsmiljøetsatsingen.

Regelverksendringen for verneombud, har medført at det har blitt 40 000 nye verneombud i 2024. Disse verneombudene har hovedsakelig kommet i små og mellomstore virksomheter. Gjennom HMS-opplæringen er verneombudene en viktig ressurs for å hjelpe virksomhetene med å jobbe kunnskapsbasert med eget HMS. Noe som kanskje er spesielt viktig for de små virksomhetene. Sammen med arbeidsgivere, ledere med ansvar for å lede andre og AMU-medlemmer, utgjør de en enormt viktig ressurs i arbeidsmiljøarbeidet. Det er nødvendig at virksomheter har forståelse av viktigheten av kunnskapsbasert HMS og forebygging av sykefravær og frafall, og hvordan dette henger sammen. Arbeidsgivere og verneombud er en nøkkel til denne forståelsen.

I 2025 vil en partssammensatt sluttrapport som ser på HMS-opplæringen og hvordan den fungerer samt hvordan den kan tilpasses for å best mulig sikre kvaliteten i opplæringen. Vi ser med spenning frem til denne rapporten og hvilke anbefalinger det der gis.

Et fokus som bidrar til at denne gruppen – som får HMS-opplæring - i større grad læres opp i et bransjerettet og kunnskapsbasert arbeidsmiljøforebyggende arbeid som en grunnleggende del av sin HMS-opplæring ville bidra sterkt til å styrke det sykefraværsforebyggende arbeidet. Vi tror også at det sterkt ville bidra til å forhindre skader, ulykker og fravær, samt forhindre frafall. Noe som også er grunnleggende for å lykkes med økt inkludering.

Det å få myndighetenes ulike virkemiddel på arbeidsmiljøet til å jobbe sammen og å forsterke hverandre til det beste for norsk arbeidsliv er fundamentalt viktig. Etatene som samlet jobber med Arbeidsmiljøetsatsingen ser denne gruppen (verneombud, AMU-medlemmer, arbeidsgivere og ansatte med oppgave til å lede og kontrollere andre) som en særdeles viktig målgruppe for å lykkes med dette.

I februar 2025 ble det enighet om en ny IA-avtale, som legger opp til å videreføre og forsterke arbeidet i Arbeidsmiljøsatsingen. Gjennom avtalen legges det opp til tettere samhandling mellom etatene og bransjeprogrammene. Bransjeprogrammene har fått en sterkere oppfordring til å formidle kunnskapen og verktøyene i satsingen. Samlet ligger det derfor bedre til rette for at kunnskapen og verktøyene i satsingen vil nå ut til langt flere virksomheter, og få en betydelig økt bruk i årene fremover.

Samlet ser vi som etater svært positivt på arbeidet med Arbeidsmiljøsatsingen fremover. Vi ser mange muligheter som vi gleder oss til å jobbe videre med i de kommende årene.