



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Arbeidstilsynet  
Statens Hus  
7468 TRONDHEIM

Deres ref

Vår ref  
18/3015

Dato  
07.01.2020

## Tildelingsbrev 2020 - Arbeidstilsynet

### 1. INNLEDNING

Arbeids- og sosialdepartementet viser til Prop. 1 S (2019-2020) og Innst. 15 S (2019-2020). Arbeids- og sosialdepartementet gir i tildelingsbrevet de økonomiske rammene for Arbeidstilsynet og angir prioriteringer, mål og rapporteringskrav for 2020.

Tildelingsbrevet er sammen med instruks om virksomhets- og økonomistyring, styrende for Arbeidstilsynets årlige virksomhet og angir hvilke områder som har høyest prioritet i 2020. Det følger av dette at det i tillegg er oppgaver som skal utføres av tilsynet i 2020, som ikke er eksplisitt omtalt. Erfaring tilsier at det også kan tilkomme saker som det ikke er tatt høyde for ved årets begynnelse, som kan få stor oppmerksomhet og kreve betydelig innsats. Arbeidstilsynets organisasjon må derfor ha fleksibilitet til å påta seg nye oppgaver som gis av departementet på kort varsel.

Dersom Arbeidstilsynet vurderer at det er uklarheter i de forutsetninger og krav som formidles i tildelingsbrevet, har etaten et selvstendig ansvar for å ta saken opp med departementet.

Postadresse  
Postboks 8019 Dep  
0030 Oslo  
postmottak@asd.dep.no

Kontoradresse  
Akersgata 64  
Org. nr. 983 887 457

Telefon  
22 24 90 90

Arbeidsmiljø- og  
sikkerhetsavdelingen

Saksbehandler  
Ewa Koziel  
22248662

## Innholdsfortegnelse

---

1. INNLEDNING.....	1
2. LANGSIKTIGE MÅL OG STRATEGIER.....	3
3. MÅL OG PRIORITERINGER FOR 2020 .....	4
3.1 Virksomhetene skal arbeide bedre med forebyggende arbeidsmiljø, -helse og sikkerhet .....	4
3.2 Virksomhetene skal arbeide bedre for å oppnå seriøse og anstendige arbeidsvilkår .....	5
3.3 Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes .....	6
3.4 Andre prioriterte oppgaver.....	8
3.5 Styringsinformasjon for målene angitt under 3.1- 3.3 .....	9
4. BEVILGNING OG TILDELT BELØP .....	11
4.1 Budsjettrammer.....	11
4.2 Bevilgningsmessige forutsetninger.....	11
5. ADMINISTRATIVE FØRINGER .....	12
5.1 Fellesføring .....	12
6. RAPPORTERING .....	13
7. DIALOG OG PLANLAGTE MØTER.....	14

---

### Vedlegg:

1. Budsjettfullmakter
2. Rapporteringsoversikt
3. Møteplan for styringsdialogen

## **2. LANGSIKTIGE MÅL OG STRATEGIER**

Arbeidstilsynets mål og tiltak skal støtte opp under regjeringens mål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting, og et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Det er arbeidsgiverne som har ansvar for at virksomheter har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og forsvarlige arbeidsforhold. Arbeidstilsynet skal legge premisser for å følge opp at virksomheter ivaretar dette ansvaret.

Arbeidstilsynet skal gjennom eget arbeid og samarbeid med relevante kunnskapsleverandører bidra til at det finnes et godt faglig grunnlag for politikktutforming og forvaltning på arbeidsmiljøområdet, og bidra til at relevante myndigheter og parter har et oppdatert, omforent og helhetlig bilde av arbeidsmiljøtilstanden.

Det er viktig at Arbeidstilsynet har tillit og troverdighet i offentligheten for å kunne ivareta sitt samfunnsoppdrag. For å oppnå dette er det avgjørende at tilsynets myndighetsutøvelse er kunnskapsbasert og fremkommer gjennom tydelige prioriteringer og enhetlig praksis.

Det skal være høy kvalitet i Arbeidstilsynets arbeidsprosesser, fra kunnskapsgrunnlag til risikovurderinger, prioriteringer og virkemiddelbruk. Arbeidstilsynets aktiviteter skal være kunnskaps- og risikobaserte ved at innsatsen rettes mot de virksomheter hvor utfordringene er størst. Etaten skal være synlig og til stede i arbeidslivet, og fortsette arbeidet med å tydeliggjøre og kommunisere grunnlaget for sine prioriteringer. Arbeidstilsynet har ulike virkemidler til rådighet: tilsyn, veiledning, kunnskapsformidling og samarbeid med parter og myndigheter. Arbeidstilsynet skal ha en bred tilnærming til bruk av virkemidler, og bruken av metoder og virkemidler skal innrettes ut fra hva som gir best måloppnåelse.

### **3. MÅL OG PRIORITERINGER FOR 2020**

Et mer målrettet og kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid er viktig for å opprettholde et høyt nivå på arbeidsmiljøstandarden og bidra til et sikkert og seriøst arbeidsliv. Dette vil bidra til at flere står lenger i arbeid, at færre faller fra gjennom skader og sykdom, og at flere som står utenfor arbeidslivet kan inkluderes. Innsatsen for å oppnå seriøse og anstendige arbeidsvilkår og innsatsen mot arbeidslivskriminalitet er viktig for å nå målsetningen om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Innsatsen til Arbeidstilsynet skal bidra til følgende delmål i Prop. 1 S:

- Bedre forebyggende arbeid i virksomhetene
- Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes

På bakgrunn av dette skal Arbeidstilsynet i 2020 prioritere tre hovedmål (3.1. – 3.3) som angitt nedenfor. Arbeidstilsynets innsats rettet mot målene må ses i sammenheng, ettersom innsatsen rettet mot ett av målene også vil kunne bidra til de andre målene.

#### **3.1 Virksomhetene skal arbeide bedre med forebyggende arbeidsmiljø, -helse og sikkerhet**

*Forebyggende arbeidsmiljøarbeid i utsatte næringer, bransjer og yrker*

Arbeidstilsynets oppfølging av virksomhetenes forebyggende HMS-arbeid skal bidra til å hindre arbeidsrelatert sykdom, skade og uforsvarlige arbeidsforhold. På bakgrunn av risikobildet skal innsatsen rettes mot næringer, bransjer og virksomheter hvor utfordringene er størst og hvor det er særlig risiko for alvorlige helseutfall.

Arbeidstilsynets oppfølging skal bygge på oppdatert kunnskap om vesentlige arbeidsmiljøfaktorer og særlige risikoforhold i utsatte næringer, bransjer og yrker samt kunnskap om hvilke tiltak som mest effektivt bidrar til bedre forebygging i virksomhetene.

En forutsetning for at virksomheter skal kunne jobbe mer treffsikkert med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, er at de gjennom gode risikovurderinger avdekker de mest vesentlige risikoforholdene, og iverksetter kunnskapsbaserte og relevante forebyggingstiltak.

Arbeidstilsynet skal gjennom sitt arbeid med veiledning, tilsyn, dialog og samarbeid på ulike nivå, formidle slik kunnskap og påvirke virksomheter til å jobbe mer treffsikkert med det forebyggende HMS-arbeidet.

#### **Oppfølging av Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 2019-2022 (IA-avtalen)**

*Særskilt om oppfølging av arbeidsmiljøatsingen*

Arbeidstilsynet, STAMI, NAV og Petroleumstilsynet skal i fellesskap fortsette å bygge opp og videreutvikle IA-arbeidsmiljøatsingen etter de mål og retningslinjer som er skissert i felles oppdragsbrev av 27. februar 2019. Arbeidsmiljøatsingen skal støtte opp om en offensiv innsats for et bedre, mer treffsikkert og kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene. De fire etatene skal gjennomføre en langsiktig felles og koordinert innsats knyttet til å utvikle kunnskap, virkemidler og verktøy som skal vise vei for virksomhetene i

dette arbeidet. Tiltakene og verktøyene skal utvikles med tanke på at de på en praktisk og enklest mulig måte skal nå og inspirere de lokale partene til å forbedre sitt arbeidsmiljøarbeid. Tiltakene skal i størst mulig grad bransjerettes. De fire etatene skal bl.a. bygge opp Arbeidsmiljøportalen som et felles sentralt virkemiddel for å nå virksomhetene med relevant kunnskap og verktøy. I tillegg vil hver enkelt etat ha særlig ansvar og oppgaver for oppfølgingen innenfor sitt ansvarsområde.

STAMI skal bidra til å utvikle et forbedret kunnskapsgrunnlag på arbeidsmiljøområdet med særlig fokus på de arbeidsmiljøfaktorer som bidrar tyngst til arbeidsrelatert sykefravær og frafall. Et styrket arbeidsmiljøovervåkingsgrunnlag, forbedret og forenklet formidling av kunnskapsgrunnlaget rettet mot virksomhetsnivået, samt gjennomføring av sentrale systematiske kunnskapsoppsummeringer, vil stå sentralt. STAMI skal også på hensiktsmessig måte bidra med relevant kunnskap inn mot den kompetanseutvikling og opplæringsvirksomhet som må finne sted hos de sentrale aktørene både blant myndighetene og partene.

Arbeidstilsynet skal fortsette å utvikle den nye kunnskapsformidlings-/veiviserfunksjon som skal bygge på et styrket kunnskapsgrunnlag jf. ovenfor. Veivisingstjenesten skal nå ut til virksomhetene gjennom et styrket samarbeid med bl.a. partene, bransjer og NAV. Arbeidstilsynet skal i tillegg ha operativt ansvar for drift av Arbeidsmiljøportalen som er knyttet til etatens sider.

Petroleumstilsynet skal bidra med faglige innspill og fremme bruk av arbeidsmiljøportalen i petroleumssektoren. Innsatsen innen kunnskapsutvikling om forhold som påvirker sykefravær og frafall skal styrkes. Dette innebærer samarbeid med NAV, SSB og Stami for å avklare muligheter for bedre oversikt over omfang, mønstre og trender for virksomheten. Petroleumstilsynet skal innta en mer aktiv rolle knyttet til veivising og legge til rette for bransjespesifikk erfaringsutveksling innen prioriterte områder i IA-avtalen.

Arbeidstilsynet skal samarbeide nært med NAV med sikte på at de to etatene opptrer enhetlig og kunnskapsbasert i sine respektive rådgivings- og veivisingfunksjoner på arbeidsmiljøområdet, med utgangspunkt i en avklart og hensiktsmessig arbeidsdeling.

Etatene skal innen 1. mai 2020 utarbeide en felles rapport hvor det redegjøres for status i etatenes arbeid innenfor arbeidsmiljøinnsatsingen både hver for seg og sammen. Tilsvarende skal det redegjøres for planene videre mht både hva den enkelte etat skal gjøre hver for seg, og om hva og hvordan skal etatene samarbeide for å nå målene i satsingen. Arbeidstilsynet skal koordinere arbeidet med rapporten.

#### *Bransjeprogram*

Det er etablert syv bransjeprogrammer under IA-avtalen. Arbeidstilsynet deltar også i styringsgruppene for bransjeprogrammer, der det er relevant. Arbeidstilsynet skal videre forvalte tilskuddsordningen for bransjeprogrammene. Det tas sikte på at tilskuddsforskriften trer i kraft fra 1. januar 2020. Arbeidstilsynet skal i 2020 også bidra til oppfølging av IA-avtalen gjennom deltakelse i bl.a. Koordineringsgruppen og Faggruppen.

### **3.2 Virksomhetene skal arbeide bedre for å oppnå seriøse og anstendige arbeidsvilkår**

Arbeidstilsynet skal ha fokus på forebyggende aktivitet knyttet til lønns- og arbeidsvilkår for å bidra til et seriøst og anstendig arbeidsliv. Dette innebærer innsats på ulike arenaer.

Et viktig virkemiddel for å fremme seriøse arbeidsforhold i utsatte bransjer er treparts bransjeprogrammer. Arbeidstilsynet skal videreføre dette samarbeidet med organisasjonene i arbeidslivet for bransjeprogrammene for renholds-, utelivs-, transport- og bilbransjen.

På noen områder er det rapportert om stor økning i bruk av innleie, og mulige brudd på reglene i denne forbindelse. Fra 1. januar 2019 ble kravene til innleie på grunnlag av avtale med tillitsvalgte skjerpet. Virksomhetene har på forespørsel en dokumentasjonsplikt overfor Arbeidstilsynet knyttet til reglene. Arbeidstilsynet skal innenfor sin myndighet følge opp at virksomhetene ivaretar ansvaret sitt på området. Det har også vært på høring et forslag om utvidet myndighet til Arbeidstilsynet på området. Departementet vil ta kontakt med Arbeidstilsynet om den videre oppfølgingen av dette i 2020.

Arbeidstilsynet skal følge opp at virksomhetene ivaretar ansvaret sitt etter gjeldende krav til lønns- og arbeidsvilkår. I bransjer der det er fastsatt allmenngjøringsforskrifter, skal Arbeidstilsynet følge opp at virksomhetene følger forskriftene. Arbeidstilsynet skal i samarbeid med andre etater også bidra til å utvikle forbedrete informasjonstiltak ovenfor utenlandske arbeidstakere, slik at de blir i bedre stand til å ivareta rettighetene og pliktene sine i arbeidslivet.

Det er viktig at HMS-kortordningene er funksjonelle og virker etter hensikten. I den forbindelse skal Arbeidstilsynet i 2020 følge opp flertallsmerknadene i Innst. 310 S (2018–2019), ved å bidra til effektivisering av ordningene og motvirke misbruk av HMS-kort.

Offentlige oppdragsgivere har et særlig ansvar for å hindre at useriøse og kriminelle aktører får innpass i arbeidslivet, ved å stille og følge opp krav til lønns- og arbeidsvilkår i sine kontrakter. Arbeidstilsynet skal bidra til at regelverket etterleves bedre blant offentlige oppdragsgivere.

Arbeidstilsynet har i samarbeid med politiet, Skatteetaten og Arbeids- og velferdsetaten utarbeidet en felles forebyggende strategi mot arbeidslivskriminalitet ved utgangen av 2019. Arbeidstilsynet skal i 2020 følge opp dette arbeidet i samarbeid med de andre etatene.

Arbeidstilsynet skal også bidra inn i Skatteetatens arbeid med å etablere en ny veiledningstjeneste på [handlehvitt.no](http://handlehvitt.no), jf. de skisserte tiltakene i Meld. St. 25 (2018-2019) *Framtidas forbruker er grøn, smart og digital*. Den nye tjenesten skal gjøre det enklere for forbrukere å velge seriøse leverandører og handle hvitt.

#### *Innsats knyttet til varsling*

Arbeidstilsynet skal prioritere å gi arbeidstakere og arbeidsgivere hensiktsmessig veiledning og informasjon om varsling, varslingsprosesser og varslingsregelverket, jf. prop 74 L (2018-2019). Arbeidstilsynet skal i den forbindelse videreføre arbeidet med å utvikle en egen servicefunksjon om varsling, og arbeidet med å utvikle en nasjonal varslingsveileder skal slutføres i 2020.

### **3.3 Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes**

For å bekjempe arbeidslivskriminalitet, skal Arbeidstilsynet og andre berørte etater samarbeide om felles innsats og virkemiddelbruk for å oppnå størst mulig effekt. Tiltakene i Regjeringens reviderte strategi mot arbeidslivskriminalitet som ble lagt fram februar 2019, og

etatenes felles prioriteringer skal være utgangspunktet for den felles innsatsen på dette området:

#### *Oppfølging av regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet*

Arbeidstilsynet, politiet, Skatteetaten, Arbeids- og velferdsetaten skal prioritere innsatsen mot arbeidslivskriminalitet også i 2020.

En samordnet innsats mot arbeidslivskriminalitet er avgjørende for å ivareta oppslutningen i samfunnet om finansieringen av velferdsstaten, konkurransevilkårene i næringslivet, rettssikkerhet, trygghet og lovlige lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere, tilliten til myndighetene og trygghet for kvalitet og leveringsdyktighet ved kjøp av varer og tjenester.

Det overordnede målet er redusert arbeidslivskriminalitet. For å redusere arbeidslivskriminalitet, skal de samarbeidende etatene innrette innsatsen mot å oppnå følgende mål:

- Sentrale trusselaktører har fått sin kapasitet og intensjon betydelig redusert
- Utenlandske arbeidstakere er satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter
- Oppdragsgivere og forbrukere bidrar ikke til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester

Etatene skal arbeide systematisk med kunnskap og analyser som grunnlag for gode beslutninger om egen og tverretattlig innsats. Etatene skal prioritere arbeidet med korrekt, sikker og effektiv behandling av informasjon, herunder sikre nødvendig teknologistøtte.

Etatene skal innen 15. mars 2021 utarbeide en felles årsrapport for 2020 hvor det redegjøres for prioriteringer og resultater av arbeidet mot arbeidslivskriminalitet. I årsrapporten skal etatene rapportere om effekter av innsatsen ved hjelp av effektindikatorer som etatene har definert i fellesskap. Videre skal rapporten inneholde en overordnet beskrivelse av tilstand og utvikling på området.

#### *Arbeidstilsynets oppfølging*

I tillegg til det tverretattlige samarbeidet skal Arbeidstilsynet i egen regi følge opp arbeidet mot arbeidslivskriminalitet.

Arbeidstilsynet skal på selvstendig grunnlag, eller i samarbeid med andre myndigheter fremskaffe og analysere informasjon som grunnlag for en mest mulig effektiv innretning av aktiviteter og virkemiddelbruk. Videre skal etaten arbeide kontinuerlig med kompetanseutvikling på feltet.

Arbeidstilsynet skal utover samarbeidet med etatene som inngår i det tverretattlige a-krimisamarbeidet, samarbeide med andre relevante myndigheter og parter der det er hensiktsmessig for å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet. I den sammenheng er det viktig at Arbeidstilsynet blant annet bidrar til å videreutvikle det operative samarbeidet med Statens vegvesen om kontroll og oppfølging på vegtrafikkområdet.

Arbeidstilsynet skal også jobbe for et styrket samarbeid med tilsynsmyndigheter i andre land. Det er etablert samarbeidsavtaler med Polen, Litauen, Bulgaria, Romania, Estland og Latvia.

Arbeidstilsynet skal på vegne av norske myndigheter følge opp arbeidet i den europeiske plattformen mot svart arbeid. Arbeidstilsynet skal bidra til videreutvikling av informasjonsutveksling om oppfølgingen av virksomheter og aktører som opererer i flere land. Arbeidstilsynet skal ha en sentral rolle direkte knyttet til norsk deltakelse i det nyopprettede europeiske arbeidsmarkedsbyrået, ELA, samt en viktig rolle i den nasjonale oppfølgingen av ELA. Dette vil bl.a. kunne legge til rette for nærmere samarbeid mellom nasjonale myndigheter og koordinere og gi støtte til felles tilsyn mellom landene. Departementet vil ta kontakt med Arbeidstilsynet om den videre oppfølgingen av dette arbeidet i 2020.

### **3.4 Andre prioriterte oppgaver**

#### *Kunnskapsutvikling*

Virkemiddelbruken må innrettes slik at den gir best mulig effekt og ressursutnyttelse. Arbeidstilsynet skal fortsatt prøve ut og høste erfaring fra hele spekteret av sine virkemidler. Dette gjelder særlig systematisk bruk av kunnskapsformidling, dialog og samarbeid på næringsnivå der det ligger til rette for det.

#### *Samarbeid med andre etater*

Arbeidstilsynet skal fortsette samarbeidet med STAMI om kunnskapsbaserte tilstandsbeskrivelser og risikovurderinger som grunnlag for tilsynets prioriteringer. Både erfaringer fra etatens eget tilsynsarbeid, og relevant kunnskap og forskning om effekt av tilsynets innsats og virkemiddelbruk, er en viktig del av dette kunnskapsbildet. Arbeidstilsynet skal, der det er naturlig, samarbeide med Petroleumsstilsynet og andre relevante myndigheter for kunnskapsinnhenting og erfaringsdeling.

#### *Regelverksutvikling*

Arbeidstilsynet skal bidra til vedlikehold og videreutvikling av arbeidsmiljøforskriftene i nær dialog med partene i arbeidslivet. Regelverksinitiativer, og kost-/nytttevurderinger av disse, skal drøftes i Regelverksforum. Drøfting i forumet skal skje både før og etter alminnelig høring av konkrete forslag. Vesentlige endringer i regelverksanvendelsen eller tilsynspraksis må på forhånd søkes forankret i berørte sektorer og organisasjoner.

Regelverksinitiativer skal, i tråd med gjeldende praksis, forankres i departementet.

#### *Partssamarbeid*

Et velfungerende partssamarbeid med høy organisasjonsgrad både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden er en viktig bærebjelke i et godt arbeidsliv. Arbeidstilsynet har styrket samarbeidet med partene gjennom ulike nærings- og temaaktiviteter, løpende dialog og konkret samarbeid. Etaten skal i 2020 bidra til at dette samarbeidet videreføres.

#### *Digitalisering og IKT-sikkerhet*

Arbeidstilsynet skal arbeide systematisk med vurdering, planlegging og gjennomføring av relevante digitaliseringstiltak for å øke kvaliteten og effektiviteten i oppgaveløsning og måloppnåelse. I dette arbeidet skal Digitaliseringsrundskrivet fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Digitaliseringsstrategi for offentlig sektor 2019-2025 legges til grunn.

Arbeidstilsynet skal blant annet igangsette relevante digitaliseringstiltak for å forbedre og brukerrete sin virksomhet, og på best mulig måte tilpasse og spre kunnskap til aktuelle aktører.



Arbeidstilsynet skal ivareta og dokumentere egen IKT- sikkerhet, herunder benytte anerkjente rammeverk, standarder og styringssystemer for sikkerhetsarbeidet. Det rapporteres på oppfølging av dette i årsrapporten, under pkt. IV. Arbeidstilsynet skal i 2020 delta i en IKT-sikkerhetsøvelse. Departementet kommer tilbake til dette i eget brev. IKT-sikkerhet vil også bli fulgt opp i styringsdialogen i løpet av 2020. Det vises til instruks for virksomhets- og økonomistyring for Arbeidstilsynet, som vil bli oppdatert tidlig i 2020.

### **3.5 Styringsinformasjon for målene angitt under 3.1- 3.3**

Departementet legger vekt på styringsinformasjon som viser og sannsynliggjør effekter av etatens arbeid. Arbeidstilsynet skal i 2020 gjøre en vurdering av oppnådde effekter i virksomhetene som følge av etatens innsats. Vurderingen skal baseres på observasjoner, målinger og faktainformasjon som kan gi styringsinformasjon om i hvilken grad:

- Virksomhetene har fått økt kunnskap/bevisstgjøring (3.1)
- Virksomhetene har fått økt motivasjon (3.1)
- Virksomhetene forebygger arbeidsmiljøproblemer bedre/mer systematisk (3.1)
- Virksomhetene har seriøse og anstendige arbeidsvilkår (3.2)

Rapporteringen skal vise sammenhengen mellom kunnskapsgrunnlag, risikovurderinger, prioriteringer, utvikling av metoder samt virkemiddelbruk.

Vurderingene av oppnådde effekter skal ta utgangspunkt i relevante og kvalitetssikrede informasjonskilder, herunder brukerundersøkelse og andre tilsynsdata. Effektene vil ofte oppstå over tid, og Arbeidstilsynet må derfor vurdere oppnådde resultater i et flerårig perspektiv. For å kunne vurdere effekter må Arbeidstilsynet også redegjøre for kvaliteten i egne arbeidsprosesser.

I tillegg skal det rapporteres på relevante forklaringsvariabler slik at det gis et helhetlig bilde av hvordan Arbeidstilsynet jobber for å oppnå forbedringer i virksomheten jf. mal for rapportering i pkt. 6.

#### *Arbeidslivskriminalitet*

Arbeidstilsynets innsats mot arbeidslivskriminalitet skal blant annet måles ved hjelp av felles effektindikatorer som etatene selv har definert. Vurderingene av oppnådde effekter skal ta utgangspunkt i observasjoner, målinger og relevante informasjonskilder som kan gi relevant styringsinformasjon jf. pkt. 3.3.

### **Videre utvikling**

#### *Styringsinformasjon*

Arbeidet med å utvikle styringsinformasjon skal videreføres og følges særskilt opp blant annet gjennom egne arbeidsmøter mellom departementet og etaten i 2020. Arbeidstilsynet skal i det videre arbeidet legge særlig vekt på styringsinformasjon om kvaliteten i sentrale arbeidsprosesser som grunnlag for vurdering av måloppnåelse.

#### *Forklaringsvariabler*

Arbeidstilsynet skal bidra, i samarbeid med departementet, til et arbeid for å avklare og utvikle relevante forklaringsvariabler. Forklaringsvariablene skal gi grunnlag for en helhetlig

rapportering på etatens ansvarsområde. Arbeidet følges opp gjennom egne arbeidsmøter mellom departementet og etaten i 2020.

#### *Målemetoder og kildebruk*

Arbeidstilsynet skal arbeide videre med å utvikle målemetoder knyttet til effekter av virkemiddelbruken. Her vil bl.a. STAMIs prosjekt om forebyggende arbeidsmiljø og effekter av Arbeidstilsynets virkemiddelbruk bidra til viktig kunnskap og mulig videreutvikling på sikt. Arbeidstilsynet skal vurdere kvalitet i målemetoder og kildebruk, samt vurdere representativitet og validitet i data. I denne sammenheng skal etaten også vurdere om det er behov for videreutvikling av metoder og ekstern kvalitetssikring. Videre skal etaten vurdere behov for bruk av andre kilder for å belyse måloppnåelse og effekter. Vurderingene skal inngå i årsrapporteringen, jf. pkt. 6 del III.

#### *Ressursbruk*

Arbeidstilsynet skal videreutvikle sin analyse av ressursbruk i årsrapporten. Årsrapporten skal analysere og forklare sammenhenger mellom anvendte ressurser (kap. 2 i årsrapport) og oppnådde resultater og effekter (kap. 3 i årsrapport), jf. pkt. 6 del III. Det skal i 2020 arbeides videre med å utvikle hensiktsmessige framstillinger av ressursbruken i et samarbeid mellom departementet og tilsynet.

#### *Evaluerings*

Arbeidstilsynet skal ha en plan for gjennomføring av egne gjennomganger/evalueringer av etatens innsatsområder/saksområder for å få informasjon om effektivitet, måloppnåelse og resultater for hele eller deler av ansvarsområdet. Planen sendes departementet innen 15. mai 2020.

## 4. BEVILGNING OG TILDELT BELØP

### 4.1 Budsjettrammer

#### *Utgifter*

Følgende midler stilles til disposisjon for Arbeidstilsynet i 2020:

#### ***Kap. 640 Arbeidstilsynet***

Post	Betegnelse	Kroner
1	Driftsutgifter	689 900 000
21	Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud	16 100 000
	Sum kap. 640 Arbeidstilsynet	706 000 000

#### *Inntekter*

Følgende inntekter forutsettes oppnådd i 2020:

#### ***Kap. 3640 Arbeidstilsynet***

Post	Betegnelse	Kroner
4	Kjemikaliekontroll, gebyrer	4 725 000
5	Tvangsmulkt	6 580 000
6	Refusjoner	3 300 000
7	Byggesaksbehandling, gebyrer	21 725 000
8	Refusjon utgifter regionale verneombud	16 420 000
9	Overtredelsesgebyr	27 000 000
	Kap. 3640 Arbeidstilsynet	79 750 000

### 4.2 Bevilgningsmessige forutsetninger

*Bevilgningen på kap. 640, post 01:*

Bevilgningen er styrket med 6. mill. kroner knyttet til en styrket oppfølging av utsatte næringer, bransjer og virksomheter gjennom økt håndheving og kontroll.

Bevilgningen er også økt med 2 mill. kroner til Arbeidstilsynets oppfølging i tilknytning til Det europeiske arbeidsmarkedsbyrået (ELA).

Bevilgningen er i tillegg økt med 0,6 mill. kroner til dekking av kostnader knyttet til drift av treparts bransjeprogrammer.

Bevilgningen er økt med 1,6 mill. kroner knytte til parallelle justeringer mot kap. 3640, postene 06 og 07, hvor inntektene justeres på bakgrunn av senere års regnskapsutvikling.

Bevilgningen er dertil økt med 4,9 mill. kroner, omdisponert fra opphørt tidligere post 45.

Bevilgningen er redusert med 0,4 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knyttet til reduserte leiekostnader.

Bevilgningen er redusert med 1 mill. kroner, jf. omdisponering til Petroleumstilsynet for oppfølgingsbehov i petroleumsnæringen knyttet til IA-arbeidsmiljøatsingen.

*Bevilgning på kap. 640, post 21:*

Bevilgningen er økt med 4 mill. kroner knyttet til økte kostnader i forbindelse med fondsstyrets beslutning fra 2018 om å øke antallet regionale verneombud. Jf. også omtale under kap. 3640, post 08. Mva er beregnet til om lag 0,1 mill. kroner, og regnskapsføres under kap. 1633, post 01.

*Bevilgning på kap. 3640, post 04:*

Bevilgningen er redusert med 2,5 mill. kroner på bakgrunn av regnskapsutvikling knyttet til aktivitetene de siste årene.

*Bevilgning på kap. 3640, post 05:*

Bevilgningen er økt med 4 mill. kroner på bakgrunn av regnskapsutvikling knyttet til aktivitetene de siste årene.

*Bevilgning på kap. 3640, post 06:*

På bakgrunn av regnskapsutvikling knyttet til postbruken de siste årene settes bevilgningen på posten til 3,3 mill. kroner.

*Bevilgning på kap. 3640, post 07:*

Bevilgningen reduseres med 1,7 mill. kroner på bakgrunn av regnskapsutvikling knyttet til aktivitetene de siste årene.

*Bevilgning på kap. 3640, post 08:*

Bevilgningen økes med 2,9 mill. kroner på bakgrunn av tekniske justeringer og regnskapsutvikling knyttet til aktivitetene de siste årene.

*Bevilgning på kap. 3640, post 09:*

På bakgrunn av regnskapsutvikling knyttet til postbruken de siste årene settes bevilgningen på posten til 27 mill. kroner.

*Øvrige bevilgningsendringer:*

Bevilgningene er justert for lønns- og prisjustering og justeringer som følge av ABE-reformen.

## **5. ADMINISTRATIVE FØRINGER**

### **5.1 Fellesføring**

*Inkluderingsdugnad*

Arbeidstilsynet skal arbeide for å utvikle rutiner og arbeidsformer for å nå målene for regjeringens inkluderingsdugnad.

Arbeidstilsynet skal i årsrapporten redegjøre for hvordan etatens rekrutteringsarbeid har vært innrettet for å nå 5 %-målet, vurdere eget arbeid opp mot målet og omtale utfordringer og vellykkede tiltak.

Har Arbeidstilsynet hatt nyansettelser i faste eller midlertidige stillinger i 2020, skal etaten i årsrapporten melde tallet på de med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en, sammen med nyansettelser i faste eller midlertidige stillinger. Arbeidstilsynet skal rapportere i tråd med digital veileder som blir publisert på Difis nettsider høsten 2019. Det vises for øvrig til Rundskriv H-6/19 fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet om årets fellesføring.

## **6. RAPPORTERING**

### **Årsrapport for 2020**

Årsrapport for 2020 skal sendes departementet og Riksrevisjonen innen 15. mars 2021.

For utforming av årsrapporten vises det til veiledningsmateriale utarbeidet av Direktoratet for økonomistyring (DFØ). Gjennomgående statistikk og tallgrunnlag i årsrapporten skal utbygges til tidsserier. Det skal rapporteres på relevante forklaringsvariabler slik at det gis et helhetlig bilde av Arbeidstilsynets innsats. Departementet har i tillegg følgende presiseringer til kapittel III og IV i årsrapporteringen:

### **III Årets aktiviteter og resultater**

Innledning (kort):

- Overordnet resultatoppnåelse og effekter av innsatsen for mål 3.1, 3.2 og 3.3, inkludert ressursbruk og effektivitet

Rapportering på mål 3.1, 3.2 og 3.3:

For hvert mål rapporteres det på tema og ev. bransje/næring ut fra:

- Tilstandsbeskrivelse på bakgrunn av risikobildet
- Aktiviteter
  - Gjennomførte aktiviteter
  - Begrunnelse for valg av virkemidler og metoder
- Resultater
  - Funn, observasjoner/vurderinger og reaksjoner
- Vurdering/analyse for hvert av målene 3.1, 3.2 og 3.3
  - Analyse av innsats og resultater som kan synliggjøre effekter jf. pkt. 3.5 om styringsinformasjon
  - Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter
  - Vurdering av erfaring (læring) sett i forhold til det videre arbeidet

Rapportering på øvrige aktiviteter:

- Rapport på øvrige vesentlige aktiviteter og resultater

### **IV Styring og kontroll i virksomheten**

- Overordnet vurdering og status for styringssystemer og kontroll, herunder rapportering på hvordan etaten arbeider med å kvalitetssikre egne sentrale arbeidsprosesser
- Redegjørelse for ev. vesentlige endringer i styringssystemer
- Redegjørelse for styring og kontroll knyttet til IKT-sikkerhet
- Rapport på ev. gjennomførte effektiviserings- og digitaliseringstiltak, herunder overordnet vurdering av gevinstrealisering
- Aktuell rapportering knyttet til fellesføringer, jf. pkt. 5.1

## **7. DIALOG OG PLANLAGTE MØTER**

Møteplan mellom Arbeidstilsynet og departementet for 2020 fremgår av vedlegg 3.

Med hilsen

Eli Telhaug (e.f)  
departementsråd

Ragnhild Nordaas  
ekspedisjonssjef

*Dokumentet er godkjent elektronisk, og har derfor ikke håndskrevet signatur*

Kopi: Riksrevisjonen  
Vedlegg 3

# **BUDSJETTFULLMAKTER FOR ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTETS UNDERLIGGENDE VIRKSOMHETER I 2020**

## **Delegering av fullmakter i henhold til bevilgningsreglementet, jf. Finansdepartementets rundskriv R-110**

Finansdepartementet har i rundskriv R-110 *Fullmakter i henhold til bevilgningsreglementet* gitt departementene fullmakt til å gjøre unntak fra enkelte av bevilgningsreglementets hovedprinsipper. Gjeldende vilkår for bruk av unntaksbestemmelsene fremgår av dette rundskrivet. Rundskrivet finnes på Finansdepartementets nettsider [Rundskriv fra Finansdepartementet](#).

Arbeids- og sosialdepartementet delegerer følgende fullmakter til underliggende virksomheter i 2020, jf. rundskriv R-110:

- Fullmakt til nettobudsjettering ved utskifting av utstyr, jf. rundskrivets punkt 2.2
- Fullmakt til å inngå leieavtaler og avtaler om kjøp av tjenester utover budsjettåret, jf. rundskrivets punkt 2.3
- Fullmakt til å overskride investeringsbevilgninger mot tilsvarende innsparing under driftsbevilgninger under samme budsjettkapittel, jf. rundskrivets punkt 2.5

I henhold til rundskrivets punkt 2.6 er departementet gitt fullmakt til å overskride driftsbevilgninger med inntil 5 prosent til investeringsformål.

Denne fullmakten delegeres ikke, men virksomhetene kan eventuelt søke departementet om samtykke til å overskride driftsbevilgninger til investeringsformål mot tilsvarende innsparing i kommende budsjetterminer.

### **Orientering om overføring av ubrukt driftsbevilgning fra ett år til neste**

I henhold til Bevilgningsreglementet § 5 tredje ledd nr. 1 kan ubrukt utgiftsbevilgning overføres til etterfølgende budsjettår med inntil fem prosent av bevilgningen.

Videre gir bevilgningsvedtak som inneholder stikkordet ”kan overføres” hjemmel til å overføre ubrukt bevilgning til de to etterfølgende budsjettårene.

Det vises til Finansdepartementets veileder om statlig budsjettarbeid punkt 2.4.2.3 for nærmere beskrivelse av overføringsbestemmelsene, samt årlig rundskriv R-2 fra Finansdepartementet om overføring av ubrukte midler.

Det er også Finansdepartementet som treffer endelig vedtak om overføring på grunnlag av innsendte opplysninger fra departementet i forbindelse med årsavslutning av regnskapet.

Departementet vil etter at Finansdepartementet har godkjent overføring av ubrukt bevilgning til etterfølgende budsjettår, stille til disposisjon det beløp den underliggende virksomheten skal ha rådighet over i eget brev.

### **Merinntektsfullmakt Arbeidstilsynet**

Arbeids- og sosialdepartementet delegerer fullmakt til å overskride bevilgningen under kap. 640 Arbeidstilsynet, post 01 Driftsutgifter mot tilsvarende merinntekt under kap. 3640 Arbeidstilsynet, postene 06 Refusjoner og 07 Byggesaksbehandling, gebyrer. Videre delegeres fullmakt til å overskride bevilgningen under kap. 640 Arbeidstilsynet, post 21 Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud mot tilsvarende merinntekt under kap. 3640 Arbeidstilsynet, post 08 Refusjon utgifter regionale verneombud.

## Vedlegg 2: Rapporteringsoversikt 2020 - Arbeidstilsynet

Frister	Aktivitet
<b>Januar/februar</b>	⇒ Regnskapsrapport til statsregnskapet, se egne frister i brev fra ASD av 11.12.19 om Statsregnskapet for 2019 - årsavslutning og frister for innrapportering
<b>1. mars</b>	⇒ Behov for bevilgningsendring – 1. halvår 2020 (RnB), følgende skal omtales: ⇒ Begrunnelse for forslaget om inntekts-/utgiftsendring ⇒ Redegjørelse for de viktigste forutsetninger og usikkerhetsmomenter knyttet til bevilgningsforslaget ⇒ Informasjon om hvilke tiltak som er gjennomført for å begrense utgiftsøkning/inntektsreduksjon
<b>15. mars</b>	⇒ Årsrapport 2019 til departementet og Riksrevisjonen, jf. pkt. 6 i tildelingsbrev for 2019. ⇒ Felles årsrapport 2019 for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet, jf. pkt 3.2 i tildelingsbrev for 2019.
<b>1. mai</b>	⇒ Innspill til Prop. 1 S (2020-2021) med utgangspunkt i egen bestilling fra departementet primo april. ⇒ Felles rapport – arbeidsmiljøsatsingen under IA-avtalen, jf. pkt 3.1
<b>15. mai</b>	⇒ Plan for gjennomføring av egne gjennomganger/evalueringer, jf. pkt 3.6
<b>25. august</b>	⇒ Halvårsrapport - Overordnet beskrivelse av tilstand og resultatoppnåelse jf. mål i tildelingsbrevet for 2020, inkl. nærmere angivelse av avvik. Det skal rapporteres på større forsinkelser i fremdriften knyttet til oppgaver som er tillagt etaten gjennom tildelingsbrevet og eventuelt andre store hendelser som påvirker ressursdisponeringen. Det skal også rapporteres om økonomistatus pr. 30. juni 2020 basert på følgende: ⇒ Disponibel bevilgning (tildelte midler + ev. overføringer). ⇒ Eventuelle omdisponeringer, jf. etatens fullmakter. ⇒ Regnskap pr. 30. juni 2020. ⇒ Samlet forventet forbruk i 2020.
<b>20. september</b>	⇒ Økonomirapportering pr. 31. august ⇒ Status for bevilgningsregnskapet i forhold til budsjett og prognoser for året på alle kapitler og poster, inkl. inntektskapitler. Alle avvik skal omtales, og det skal redegjøres for hva som er årsak til avvik og hvilke tiltak som iverksettes for å overholde budsjetttrammene. Der det er aktuelt, ifbm faktureringer, skal det gis en oversikt knyttet til forskyvninger mellom år.  Tabelloppsett med følgende kolonner skal benyttes i rapporteringen: - Kap./post - Totalt budsjett for året (inkl. tildelte og overførte midler samt lønnskomp.) - Regnskap/utbetalt per 31.8 - Prognose for utbetalt beløp per 31.12 (inkl. lønnskomp.) - Avvik mellom budsjett og prognose for utbetalt beløp per 31.12  Det skal også gis en tabellarisk fremstilling av hvordan forventet brutto mer-/mindreforbruk på kapittel og post og netto mer-/mindreforbruk justert for merinntektsfullmakter mv. fremkommer.  Det skal i tillegg rapporteres på kap/post der etaten er gitt belastningsfullmakter.  ⇒ Innspill til omgrupperingsproposisjonen - se rapporteringskrav til RnB (under 1. mars)



## Vedlegg 2: Rapporteringsoversikt 2020 - Arbeidstilsynet

Frister	Aktivitet
<b>25. september</b>	⇒ Innspill til tildelingsbrev for 2021 med utgangspunkt i utkast fra departementet
<b>27. september</b>	⇒ Eventuelle forslag til særskilte FoU-behov som søkes dekket av departementet påfølgende år. Innspillet skal, så langt det er hensiktsmessig, koordineres med Petroleumstilsynet og i den grad det er naturlig og hensiktsmessig også med STAMI.
<b>To uker før møtet i oktober</b>	⇒ Oppdatert risikobilde basert på innspill til tildelingsbrev for 2021 ⇒ Ev. forslag til tema for store satsinger 2022
<b>1. desember</b>	⇒ Nye store satsingsforslag for 2022 basert på mal fra Finansdepartementet, jf. FINs årlige rundskriv om Retningslinjer for regjeringens første konferanse om statsbudsjettet 2022 (finnes på <a href="http://regjeringen.no">regjeringen.no</a> under Finansdepartementet). ⇒ Det gjøres i tillegg oppmerksom på at ev. IKT-forslag skal fremmes i tråd med retningslinjer gitt i KMDs Digitaliseringsrundskriv.
<b>Løpende</b>	⇒ Hvis etaten i løpet av året finner at det vil oppstå vesentlige avvik eller forsinkelser i forhold til resultatkravene og andre føringer, jf. pkt. 2 og 3, skal departementet orienteres særskilt om dette. Virksomheten skal da orientere departementet om hvilke tiltak som vil bli gjennomført i den sammenheng.
<b>Frist avklares i samråd med deltakerne</b>	⇒ Årlig rapport om skadeutvikling i bygge- og anleggsnæringen, jf. samarbeid for en skadefri bygge- og anleggsnæring.

### Vedlegg 3: Møteplan 2020 - Arbeidstilsynet

<b>Dato</b>	<b>→ Aktuelle tema for drøfting</b>
<b>19. mars</b>	<b>→ Etatsstyringsmøte våren, kl. 10–15 - Oslo</b>
Forrige år (2019)	⇒ Gjennomgang og utsjekking av Årsrapport for 2019
Inneværende år (2020)	⇒ Konsekvenser for årets prioriteringer og fastsatte mål, herunder avklaring av eventuelle innspill til RnB
Neste år (2021)	⇒ Arbeid med Prop. 1 S (2020-2021) og tildelingsbrev 2021.
<b>3. juni</b>	<b>→ Etatsstyringsmøte, kl. 1215–1415 - videomøte</b>
<b>22. oktober</b>	<b>→ Etatsstyringsmøte høst kl 10–15 - Trondheim</b>
Inneværende år (2020)	⇒ Overordnet resultatoppnåelse, jf. mål i tildelingsbrev for 2020, inkl. nærmere angivelse av ev avvik iht. tildelingsbrevet – halvårsrapport ⇒ Eventuelle behov for justeringer i forhold til fastsatte mål ⇒ Avklaring av eventuelle innspill til omgrupperingsproposisjonen 2020 ⇒ Nærmere dagsorden fastsettes senere
Neste år (2021) + 1	⇒ Oppdatert risikobilde ⇒ Tildelingsbrev for 2021 ⇒ Ev. tema for nye store satsingsforslag 2022 (frist 1. desember)
Eventuelt: Langtidsplanlegging (2022+)	⇒ Vurdering av overordnede mål på lengre sikt



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Arbeidstilsynet  
Postboks 4720 Torgard  
7468 TRONDHEIM

Deres ref

Vår ref

Dato

18/3015-14

14. januar 2020

## Supplerende tildelingsbrev – Forvaltning av tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen

Arbeids- og sosialdepartementet viser til forskrift om tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen som trådte i kraft 1. januar 2020. Arbeidstilsynet skal forvalte tilskuddsordningen til bransjeprogrammene.

### Bakgrunn

I Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 2019-2022 (IA-avtalen) er partene enige om å målrette innsatsen mot bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall, og på den måten bidra til å nå de nasjonale målene for avtalen. Et av virkemidlene for å nå målene er etableringen av bransjeprogrammer, og i 2019 er det etablert syv bransjeprogrammer under IA-avtalen. Det er i den forbindelse etablert en tilskuddsordning for fordeling av tilskudd til bransjeprogrammene.

### Forvaltning av tilskuddsordningen

Arbeidstilsynet gis med dette fullmakt til å belaste statsbudsjettet 2020 kapittel 601, post 71 med inntil 70 mill. kroner som utgjør tilskuddet til bransjeprogrammene. I tillegg gis Arbeidstilsynet fullmakt til å belaste statsbudsjettet 2020 kapittel 601, post 22 med inntil 500 000 kr til etatens utgifter i forbindelse med forvaltning av tilskuddsordningen.

### *Utbetaling av tilskudd i 2020*

Som det framgår av forskriften foreligger det en beregningsnøkkel som utgangspunkt og hovedregel for tildeling av tilskudd til bransjeprogrammene. På bakgrunn av dette vises det til følgende beregning av tilskudd til det enkelte bransjeprogram i 2020:

Postadresse  
Postboks 8019 Dep  
0030 Oslo  
postmottak@asd.dep.no

Kontoradresse  
Akersgata 64  
www.asd.dep.no

Telefon\*  
22 24 90 90  
Org.nr.  
983 887 457

Avdeling  
Arbeidsmiljø- og  
sikkerhetsavdelingen

Saksbehandler  
Ewa Koziel  
22 24 86 62

Bransjeprogram	Tilskudd		Totalt
	Grunnbeløp 60%	Tillegg 40%	
Sykehus	6 000 000	4 816 000	10 816 000
Sykehjem	6 000 000	3 220 000	9 220 000
Barnehager	6 000 000	3 948 000	9 948 000
Leverandørindustrien til olje- og gassnæringen	6 000 000	3 612 000	9 612 000
Næringsmiddelindustrien	6 000 000	1 988 000	7 988 000
Rutebuss og persontrafikk	6 000 000	952 000	6 952 000
Bygg og anlegg	6 000 000	9 464 000	15 464 000
<b>Totalt</b>			<b>70 000 000</b>

Departementet har med utgangspunkt i vedlagte programplaner fra bransjeprogrammene, besluttet at Arbeidstilsynet kan utbetale tilskudd til programmene i tråd med beregningen ovenfor. Departementet legger til grunn at Arbeidstilsynet utbetaler tilskudd etter mottatt søknad fra bransjeprogrammene og i løpet av januar i inneværende år. Vi gjør oppmerksom på at det fremgår av forskriften at tilskuddet utbetales i to terminer.

#### *Informasjon om økt eller redusert behov for midler*

I tilfeller hvor bransjeprogrammene informerer i halvårsrapportene om at de har økt eller redusert behov for midler, skal Arbeidstilsynet videreformidle dette til departementet.

#### *Bransjeprogrammenes års- og halvårsrapporter*

Bransjeprogrammenes rapporteringer er viktige informasjonskilder for status i programmene. Arbeidstilsynet skal oppsummere bransjeprogrammenes års- og halvårsrapporter, og oversende dette til departementet. Frist for oversendelse av oppsummering av årsrapportene til departementet er 10. mai 2020. Departementet kommer tilbake til frist for oversendelse av oppsummering av halvårsrapportene.

Ved ev. spørsmål knyttet til tilskuddsordningen bes Arbeidstilsynet kontakte seniorrådgiver Ewa Koziel. Det vises ellers til møtet om tilskuddsordningen berammet til 13. februar hos Arbeids- og sosialdepartementet.

Med hilsen

Ragnhild Nordaas (e.f.)  
ekspedisjonssjef

Sjur Ve  
Avdelingsdirektør

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer*

Kopi: Riksrevisjonen

# Programplan – bransjeprogram Sykehjem 2019-2022

## Bakgrunn

Den nye IA-avtalen 2019–2022 setter arbeidsplassen i sentrum. Avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte virksomhet. De nasjonale målene for IA-avtalen er reduksjon av sykefravær og frafall fra arbeidslivet. For å støtte opp under disse målene, skal partene prioritere satsinger for

- forebygging av sykefravær og frafall
- målrettet innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

Den bransje- og sektorvise utviklingen innen arbeidsmiljø, sykefravær og frafall er viktig for utviklingen i avtalens nasjonale mål. Det skal derfor etableres bransjeprogrammer for spisset og prioritert innsats mot utvalgte bransjer. Formålet med bransjeprogram er å mobilisere partene på bransjenivå til i fellesskap å dokumentere og ta fatt i felles erkjente utfordringer. Det avgjørende for å lykkes er at partene i bransjen har eierskap til og tar ansvar for programmene. En av de utvalgte bransjene er sykehjem, og programmet skal omfatte sykehjem i privat og offentlig sektor.

## Nærmere om bransjeprogram sykehjem

### Kort om bransjen

Det jobber ca 77 000 ansatte i private og offentlige sykehjem, fordelt på 955 institusjoner. De aller fleste ansatte er kvinner, som jobber turnus i deltidsstillinger. Forekomsten av helseplager er relativ høy, sykefraværet er høyt og arbeidsmiljøutfordringene er sammensatte.

Økt tjenestebehov på grunn av demografiske endringer, digitalisering og innføring av teknologi medfører behov for omstilling og endring i fordeling av oppgaver og organiseringen av de ansatte. I tillegg til omstilling er ansatte i sykehjem eksponert for emosjonelle krav, rollekonflikter, lav jobbkontroll, vold og trusler om vold, fysiske belastninger i forbindelse med tunge løft og turnus- og nattarbeid.

Kvaliteten i tjenestene avhenger av en rekke faktorer som personalets kompetanse, ledelse, organisering, grad av systematikk i arbeidet og tilgjengelige ressurser. Et høyt sykefravær kan derfor ha betydning for kvaliteten på tjenestetilbudet.

## Mål

Bransjeprogrammet i sykehjem skal bidra til å nå IA- avtalens målsetninger om:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Redusert sykefravær
- Redusert frafall

På bakgrunn av dokumentert kunnskap skal det fastsettes egne mål og indikatorer for sykehjemsbransjen.

Innenfor bransjeprogrammets rammer, settes det i gang et eget utviklingsarbeid for å fastsette bransjespesifikke mål og indikatorer. STAMIS oppstartsprosjekt om kartlegging av arbeidsmiljø og risikofaktorer i bransjene kan gi verdifulle innspill til dette arbeidet.

Overordnede innsatsområder

Partene og sykehjem som deltar i programmet skal prøve ut ulike målrettede tiltak innenfor begge IA- avtalens satsingsområder:

- forebyggende arbeidsmiljøarbeid og
- oppfølging av lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

Tiltakene skal bygge på kunnskap om bransjen, og kunnskap om hva som skal til for at tiltak skal ha effekt. Bransjeprogrammet skal innrettes så det treffer de faktiske utfordringene på ulike arbeidsplasser og for ulike yrkesgrupper.

Kunnskapsutvikling

I tillegg til å prøve ut målrettede tiltak, skal bransjeprogrammet bidra til mer kunnskap om hva HMS og arbeidsmiljø handler om i sykehjem, samt mer kunnskap om sammenhengene mellom fravær (og frafall), og turnus/arbeidstid, stillingsstørrelse og heltid/deltid.

Partene i bransjeprogrammet for sykehjem har forventninger til at den sentralt initierte evalueringen/følgforskningen vil ta opp i seg disse problemstillingene. Det må vurderes om det i tillegg, innenfor bransjeprogrammets rammer, skal settes i gang forskning som gir oss mer kunnskap innenfor de nevnte områdene.

Styring/Organisering

Det er etablert en styringsgruppe med sentrale parter/hovedorganisasjoner.

Styringsgruppen ledes av KS, og består for øvrig av Virke, LO, Fagforbundet, Unio, Norsk Sykepleierforbund, NHO Service- og handel, YS og Delta, samt representanter fra Arbeidstilsynet og Arbeids- og velferdsdirektoratet. Styringsgruppen har nedsatt en arbeidsgruppe som forbereder saker og er styringsgruppens operative ledd. Det er utarbeidet et mandat for styringsgruppens og arbeidsgruppens arbeid, se vedlegg

Det ansettes en prosjektleder som skal sørge for framdrift og videre utvikling av programmet

Forslag til konkretisering/ gjennomføring av bransjeprogram sykehjem

På bakgrunn av diskusjoner i styringsgruppen, forskning- og kunnskapsinnhenting samt et dialogmøte med et utvalg av ledere og tillitsvalgte i bransjen, har styringsgruppen kommet fram til et forslag til konkretisering av bransjeprogram sykehjem.

Tematikk/ innholdselementer

Innsatsen i bransjeprogrammet skal bygge på kunnskap om arbeidsmiljø og sykefravær i bransjen, og ta utgangspunkt i denne ved utforming av tiltak innenfor forebyggende arbeidsmiljø og oppfølging av sykefravær. Kjente risikofaktorer i bransjen er

- emosjonelle krav,
- rollekonflikter,
- lav jobbkontroll,
- vold og trusler om vold,
- fysiske belastninger i forbindelse med tunge løft
- turnus- og nattarbeid

Bransjeprogrammet skal iverksette prosjekter og tiltak innenfor fire prioriterte områder:

#### 1. En bra dag på jobb

Videreutvikle og implementere STAMIS konsept, bygge på erfaringer fra pilotene. Dette kan gjøres på ulike måter eller kombinasjoner av disse:

- «En bra dag på jobb» utvikles videre i samarbeid med STAMI, for bruk og spredning til alle virksomheter som ønsker dette
- «En bra dag på jobb» brukes for at den enkelte virksomhet eller nettverk av virksomheter kan utvikle og søke støtte til egne tiltak.

Videre utvikling og implementering av «En bra dag på jobb», skal forsterke og tydeliggjøre ulike rollene i partssamarbeidet, ledelse og medarbeiderskap, og bevisstgjøre sammenhengene mellom «En bra dag på jobb» og kvalitet i tjenesten.

#### 2. Systematisk HMS-arbeid

Styrke systematisk HMS og helsefremmende arbeid i sykehjem. Risikovurdering på virksomhetsnivå, med utgangspunkt i utfordringer og styrker.

Sentralt tema/premiss er hvordan partssamarbeidet, ledelse og medarbeiderskap kan forbedre arbeidet med risikovurdering og helsefremmende arbeid, og hvordan dette kan bidra til bevisstgjøring om sammenhengene mellom HMS, helsefremmende arbeid og kvalitet i tjenesten.

#### 3. Mestring og kompetanse

Det skal utvikles tiltak som rettes mot forebygging av fravær og frafall, gjennom kompetansehevede tiltak og fokus på økt mestring i jobb.

Tiltak innenfor dette området kan utvikles lokalt, hvor partssamarbeid, ledelse og medarbeiderskap er vesentlig for å finne gode løsninger.

#### 4. Organisering av arbeidet

Bransjeprogrammet ønsker mer kunnskap om hvordan arbeidstidsorganisering og oppgavedeling påvirker arbeidsmiljøet. I det ligger også risikovurdering av ulike måter å organisere arbeidet på. Utviklingsarbeid på dette området kan ses i sammenheng med innsats knyttet til heltidskultur og helsefremmende arbeidstidsordninger. Prosjektene må initieres lokalt, og partssamarbeid, ledelse og medarbeiderskap vil stå sentralt i arbeidet.

Gjennomgående temaer i alle områder:

Gjennomgående temaer/premisser/kriterier for alle innsatsområdene er

- partssamarbeid,
- ledelse og medarbeiderskap
- synliggjøre sammenhenger mellom arbeidsmiljø, nærvær og kvalitet i tjenestene.

Tiltak skal være kunnskapsbasert, være virksomhetsnære og kunne implementeres i vanlig drift og gi varig effekt..

#### Målgruppe / omfang

Målgruppen for bransjeprogram sykehjem er i utgangspunktet alle sykehjem i privat og kommunal sektor, men for å kunne gjennomføre målbare innsatser og oppfølging må/bør utvalg av virksomheter skje etter noen kriterier. Aktuelle kriterier kan være

- Geografisk inndeling; for eksempel utvalg av fylker/regioner/ spredning
- Motiverte virksomheter som fyller visse kriterier
  - Topplederforankring
  - Dokumentert godt partssamarbeid
  - Samarbeid med vernetjenesten/ombud

Omfang og utvalg vil kunne variere avhengig av innretning på prosjekter/innsatser. Det vil også kunne være hensiktsmessig å dele opp programmet i flere faser, slik at alle innsatsområder ikke iverksettes samtidig. Dette vil konkretiseres nærmere.

#### Innretning/ organisering

Bransjeprogrammet kan innrettes både mot enkeltvirksomheter, og mot nettverk av virksomheter. En kombinasjon vil kunne være effektiv. Virksomhetene kan jobbe med egne prosjekter, og samtidig få drahjelp ved å dele erfaringer og «måle» seg mot andre sykehjem i både privat og offentlig sektor. Innretningen av programmene får også betydning for organisering og ressursbruk lokalt/regionalt.

Avhengig av innretning, må det vurderes behov for etablering av ressurser lokalt/regionalt til å koordinere og følge opp enkeltvirksomheter og/eller nettverk av virksomheter.

Bransjeprogrammet kan ha behov for å etablere et regionalt «ledd», evt vurdere frikjøp av prosjektmedarbeidere ute i virksomhetene. Det vises til erfaringer blant annet med prosjekt «Jobbvinner», som organiseres på både sentralt og regionalt nivå. Erfaring viser at dette er en nøkkel til å lykkes i arbeidet.

Partene i bransjeprogrammet forventer at myndighetene både sentralt, regionalt og lokalt støtter opp om virksomhetenes arbeid, og kan bistå i de prosesser og prosjekter som initieres i programmet. Særlig er det viktig at NAV Arbeidslivssenters ressurser prioriteres inn mot bransjesatsingene.

Bedriftshelsetjenesten vil også kunne være en viktig ressurs i det systematiske HMS-arbeidet i virksomheten.

#### Utforming av tiltak

Bransjeprogrammet kan legge til rette for prosjekter og tiltak på ulike måter:

- Det kan settes i verk tiltak sentralt, som prøves ut i et stort utvalg virksomheter
  - For eksempel større spredning av «En bra dag på jobb»
- Det kan etableres læringsnettverk/møteplasser for benchmarking
  - Fylkesvise/regionale nettverk.



- Det kan settes i verk lokale tiltak basert på gitte kriterier. Virksomheter kan søke om å delta i prosjekter/nettverk innenfor de kriteriene som bransjen/styringsgruppen blir enige om. Eksempelvis:
  - Forankring i ledelsen/organisasjonen
  - Partssamarbeid – tydeliggjøre roller
  - Kunnskapsbasert – utgangspunkt i bransjeprogrammets kunnskapsgrunnlag og annen relevant forskning
  - Definerte tiltak innenfor bransjeprogrammets innsatsområder:
    - Forbyggende arbeidsmiljø
    - Innsats mot lange/hyppige/gjentagende
  - Synliggjøre implementering i drift

Programmet må sikre at det er prosjekter og innsatser innenfor alle de prioriterte områdene. Dette kan gjøres i ulike faser gjennom perioden.

Rammer/budsjett

*Eget vedlegg*

Framdrift/milepælsplan

*Eget vedlegg*

Aktuelle referanser

- Evaluering av pilotene i «En bra dag på jobb» (STAMI)
- Evaluering av NED- prosjektet (KS/NAV) Agenda Kaupang/Proba
- Hva gjør ledere som lykkes? Lise Lien, Fafo
- Hva vet vi om bransjen, v/ Berit Bakke, STAMI
- Hva er godt arbeidsmiljøarbeid og hvordan bidrar partssamarbeidet til dette? Sintef-rapport 2018-00851 – konklusjoner
- Bra arbeidsmiljø er bra business (STAMI)
- Arbetsmiljøverkets regjeringsoppdrag 2011-2014– [www.av.se](http://www.av.se)
- Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og kvinners arbeidshelse 2014, SINTEF

<https://arbeidsmiljo.stami.no/forskning-kvinner-og-sykefravaer/>

- «Det handler om arbeidet», STAMI- hefte



# Mandat for styringsgruppen og arbeidsgruppen IA-avtalens bransjeprogram sykehjem 2019-2022

---

IA- avtalens bransjeprogram for sykehjem skal bidra til å nå målsettingen om:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Redusert sykefravær
- Redusert frafall

## **Mandat styringsgruppen**

Styringsgruppen skal bidra til å utvikle programmet og godkjenne prosjektplanen, aktuelle tiltak og budsjett. Styringsgruppen skal påse at prosjektet følger mål, oppgaver og progresjon og godkjenne årlige aktivitetsplaner.

Styringsgruppen møter ca. 4 – 5 ganger pr. år og får jevnlig rapportering på milepæler og status i prosjektet.

Styringsgruppen for sykehjem ledes av KS, og består av representanter for Unio, Norsk Sykepleierforbund, YS, Delta, LO, Fagforbundet, Virke, NHO service- og handel, KS, Arbeids- og velferdsdirektoratet og Arbeidstilsynet. Representantene stiller med fullmakt fra sine respektive organisasjoner slik at styringsgruppen kan ta strategiske beslutninger i møte. Organisasjoner stiller med vara dersom representanten er forhindret fra å møte.

Styringsgruppen tilknyttes en prosjektleder, som også er sekretær for styringsgruppen

## **Mandat arbeidsgruppen**

Arbeidsgruppen skal være et partssammensatt forum som forbereder saker til styringsgruppen, og skal være styringsgruppens operative ledd. Arbeidsgruppen skal også være en ressursgruppe for prosjektleder.

Prosjektleder som leder arbeidsgruppen gis budsjettmessig fullmakt til å beslutte praktiske løsninger med mindre budsjettmessige konsekvenser, for å muliggjøre rask fremdrift.

Arbeidsgruppens representanter har tilgang til å være bisittere i møtene til styringsgruppen.

Prosjektleder er leder for arbeidsgruppen



# Bransjeprogram sykehjem – budsjettnotat

1) Rammer for programmet.

Bransjeprogram sykehjem forholder seg til følgende rammer:

## 2019:

Ramme: 7 570 000 kr

I henhold til tildelingsbrev av 24.juni 2019, utbetales beløpet i 2 omganger. Første del er utbetalt (4 mill kroner), og de resterende midler (3 570 000) utbetales etter at forslag til programplan er sendt inn pr 1. november.

Utgifter i 2019 har vært knyttet til

- Innleid prosjektmedarbeider på timebasis
- Kostnader knyttet til møter i styringsgruppe og arbeidsgruppe
- Forskerinnlegg for styringsgruppen
- Administrative kostnader knyttet til gjennomføring av arbeidsverksted
- Prosessledelse av arbeidsverksted

Det forutsettes at en vesentlig del av midler for 2019 overføres til 2020.

## 2020:

I henhold til statsbudsjett for 2020 tildeles 70 mill kroner fordelt på 7 programmer. Midlene utbetales etter en modell hvor 60 pst «grunnbevilgning» (lik for alle programmer) , 40 pst fordeles ut ifra antall sysselsatte i bransjen. Det totale beløpet for 2020 er derfor ikke avklart.

I henhold til partenes rapport om bransjeprogrammene, skal midlene «*dekke administrative utgifter, samt utgifter til målrettede tiltak innenfor de prioriterte områdene for IA-avtalen, kunnskapsformidling, evt. datautvikling, følgeforskning og evaluering av iverksatte tiltak. Konkrete tiltak, utviklingsprosjekter, evalueringer mv. vurderes av bransjeprogrammene innenfor budsjetttrammen når disse er etablert*»

2) Programplan for bransjeprogram Sykehjem – vurdering av kostnader  
Programplan for sykehjem er pr 1. november ikke av en slik konkretiseringsgrad at det er mulig å tallfeste beløp på de ulike aktiviteter og innsatser. Styringsgruppen har derfor drøftet ulike prinsipper som vil ligge til grunn for å beregne kostnader knyttet til de ulike innsatsområdene. Videre vil vi skissere noen anslag knyttet til tidligere erfaringer.

Sentrale prinsipper:

- Mest mulig midler skal til tiltak i virksomhetene!
- Mulighet til å endre prioriteringer underveis, jf også fasetenkning
- Bygge på eksisterende strukturer og «hjelpere» som ikke er kostnadsdrivende (eksempelvis partene sentralt og regionalt, NAV arbeidslivssenter osv)
- Forutsette at deltakende virksomheter bidrar med egne ressurser. Ikke skape «avhengighet» av prosjekter, men ha mål om varige resultater («drahjelps-prinsippet»)

Avklaringer av betydning for innretning av budsjettet:

- Forholdet mellom oppstartskostnader vs kostnader i prosjektperioden. Vi ser for oss at programmet utvikles og gjennomføres i flere faser – og at kostnadene knyttet til de ulike fasene vil kunne variere.
- Prioritering og vektning av de prioriterte områder. Som nevnt over kan vi se for oss programmet i flere faser. For eksempel kan innsatsområde 1 og 2 være grunnlag for innsatsområde 3 og 4.
- Forholdet mellom sentralt initierte tiltak og lokale tiltak på virksomhetsnivå eller i nettverk
- Forholdet mellom administrative kostnader og kostnader til prosesser, utvikling og gjennomføring av tiltak. Avhenger av organisering lokalt og regionalt.
- Avgrensning, utvalg, omfang og spredning.
- Kunnskapsutvikling og forskning knyttet til programmets innsatsområder – som ikke omfattes av sentral evaluering/kunnskapsutvikling

### 3) Foreløpig konkretisering av budsjettelementer

Administrative kostnader

- Lønn til sentral prosjektleder + overhead og sosiale utgifter
  - Ca 1,2 mill inkl arbeidsgiveravgift mm
  - Ca 350 000 kr administrative kostnader KS
- Vurdere behov for regionale prosjektmedarbeiderer/koordinatorer
  - Kostnad avhenger av behov og stillingsstørrelse/ frikjøp i hel eller delt stilling
- Kommunikasjon – ev kjøpte tjenester eller noe frikjøp av kommunikasjonsmedarbeidere hos partene i programmet
  - Eksempelvis 50 pst stilling, anslag 500 000

Kostnader knyttet til innsatser og aktiviteter ( ref programplan)

#### **Lokale prosjekter:**

- Prosjektledere/koordinatorer
- «frikjøp» av andre deltakere, eksempelvis tillitsvalgte
- «train-the-trainer» samlinger- og prosesser
- Verktøy og prosesser/prosessledere

#### **Læringsnettverk/erfaringsdeling**

- Prosessledere
- Innledere/ faglig påfyll
- Møteplasser/reise/kost etc
  - Erfaring med tilsvarende nettverk anslår kostnader til om lag 100 000 kr pr dagssamling/ 200 000 kr for todagerssamling. Gitt 30 deltakere, og inklusiv reise og opphold. Total kostnad vil avhenge av antall nettverk og antall deltakere pr nettverk

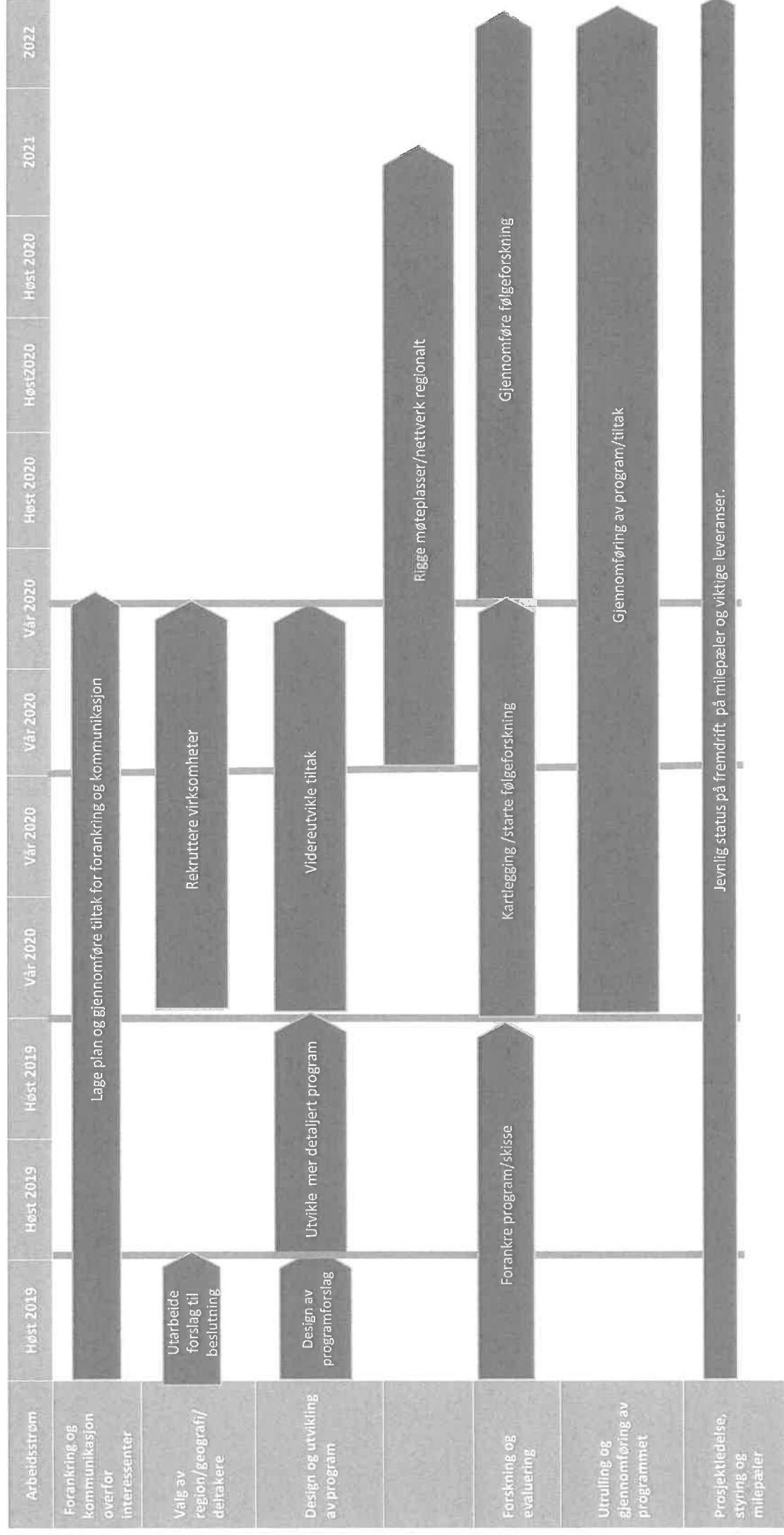
#### **Sentralt initierte innsatser**

- Verktøyutvikling
- Oppfølging

Kostnader knyttet til indikator- og kunnskapsutvikling

- Vurderes

# Milepælsplan for IA Bransjeprogram sykehjem







# Programplan – bransjeprogram Barnehage 2019-2022

## Bakgrunn

Den nye IA-avtalen 2019–2022 setter arbeidsplassen i sentrum. Avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte virksomhet. De nasjonale målene for IA-avtalen er reduksjon av sykefravær og frafall fra arbeidslivet. For å støtte opp under disse målene, skal partene prioritere satsinger for

- forebygging av sykefravær og frafall
- målrettet innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

Den bransje- og sektorvise utviklingen innen arbeidsmiljø, sykefravær og frafall er viktig for utviklingen i avtalens nasjonale mål. Det skal derfor etableres bransjeprogrammer for spisset og prioritert innsats mot utvalgte bransjer. Formålet med bransjeprogram er å mobilisere partene på bransjenivå til i fellesskap å dokumentere og ta fatt i felles erkjente utfordringer. Det avgjørende for å lykkes er at partene i bransjen har eierskap til og tar ansvar for programmene. En av de utvalgte bransjene er barnehage, og programmet skal omfatte barnehage i privat og offentlig sektor.

## Nærmere om bransjeprogram barnehage

### Kort om bransjen

Barnehagesektoren er en relativt stor sektor som sysselsetter om lag 94 500 personer. Det er stor variasjon i størrelse på barnehager og struktur i eierskap. 88 prosent av de ansatte i barnehagene er kvinner. Sykefraværet blant barnehageansatte er høyt. Det er imidlertid store variasjoner i sektoren, og det er et potensiale for å forebygge og redusere fravær og frafall. Eksponeringsforholdene er sammensatte og omfatter psykososiale faktorer, som høye emosjonelle krav og utagerende barn (vold/trusler om vold). Arbeid som innebærer ubekvemme løft, arbeid på huk/knær og støy, samt eksponering knyttet til kontakt med biologisk materiale og rengjøringsmidler peker seg også ut. Barnehagesektorens nye bemanningsnorm, pedagognormen og ny rammeplan for barnehagen, vil kunne medføre omstilling i fordeling av oppgaver og organiseringen av de ansatte.

Det legemeldte sykefraværet i barnehager er på totalt 8,0 prosent. Dette er 63 prosent høyere enn gjennomsnittet for alle sysselsatte. Langtidsfraværet (>16 dager) er på 6,9 prosent. 1 av 3 barnehagelærere og 1 av 4 assistenter oppgir at langtidsfraværet helt eller delvis skyldes jobben. I 2018 utgjorde sykefraværet i barnehager om lag 1 434 000 tapte dagsverk.

Kvaliteten i tjenestene avhenger av en rekke faktorer som personalets kompetanse, ledelse, organisering, grad av systematikk i arbeidet og tilgjengelige ressurser. Et høyt sykefravær kan derfor ha betydning for kvaliteten på tjenestetilbudet.

## Mål

Bransjeprogrammet i barnehage skal bidra til å nå IA- avtalens målsetninger om:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Redusert sykefravær
- Redusert frafall

## Innsatsområder

Partene og virksomhetene i barnehagebransjen skal gjennom programmet prøve ut ulike målrettede tiltak innenfor begge IA- avtalens satsingsområder:

- forebyggende arbeidsmiljøarbeid og
- oppfølging av lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

Tiltakene skal bygge på kunnskap om bransjen, og kunnskap om hva som skal til for at tiltak skal ha effekt. Bransjeprogrammet skal innrettes så det treffer de faktiske utfordringene på ulike arbeidsplasser og for ulike yrkesgrupper.

I tillegg til å prøve ut målrettede tiltak, skal bransjeprogrammet vurdere om det innenfor bransjeprogrammets rammer skal settes i gang forskning om ulike sammenhenger.

## Styring/Organisering

Det er etablert en styringsgruppe med sentrale parter/hovedorganisasjoner. Styringsgruppen ledes av KS, og består for øvrig av Virke, LO, Fagforbundet, Unio, Utdanningsforbundet, YS og Delta, Nordlandia (Spekter), Private Barnehagers Landsforbund, FUS barnehagene samt representanter fra Arbeidstilsynet og Arbeids- og velferdsdirektoratet. Kirkens arbeidsgiverforening KA har blitt invitert til å delta, men har ikke respondert. Styringsgruppen har nedsatt en arbeidsgruppe som forbereder saker og er styringsgruppens operative ledd. Det er utarbeidet et mandat for styringsgruppens og arbeidsgruppens arbeid, se vedlegg.

Det ansettes en prosjektleder som skal sørge for framdrift og videre utvikling av programmet

## Forslag til konkretisering/ gjennomføring av bransjeprogram barnehage

På bakgrunn av diskusjoner i styringsgruppen, forskning- og kunnskapsinnhenting samt et dialogmøte med et utvalg av ledere og tillitsvalgte i bransjen, har styringsgruppen kommet fram til et forslag til konkretisering av bransjeprogram barnehage.

## Tematikk/ innholdselementer

Innsatsen i bransjeprogrammet skal bygge på kunnskap om arbeidsmiljø og sykefravær i bransjen, og ta utgangspunkt i denne ved utforming av tiltak innenfor forebyggende

arbeidsmiljø og oppfølging av sykefravær. Styringsgruppen har hatt felles gjennomgang av forskning, evalueringer og ulike erfaringer. En oversikt over referanser er lagt i vedlegg, sammen med flere andre relevante forskningsprosjekter og evalueringer.

Kjente risikofaktorer i bransjen er emosjonelle krav, utagerende barn, løft i ubekvemme stillinger, biologisk materiale, arbeid på huk/knær. Det vi setter i gang av forebyggende tiltak må bygge på det vi vet påvirker arbeidsmiljøet og gir effekt.

Gjennomgående temaer/premisser for alle innsatsområdene er partssamarbeid, ledelse og medarbeiderskap - styrking av roller og samarbeid, samt synliggjøre sammenhenger mellom arbeidsmiljø, nærvær og kvalitet. Tiltak skal være kunnskapsbasert, virksomhetsnære, kunne gjennomføres og implementeres i vanlig drift/kunne oppskaleres.

Bransjeprogrammet skal iverksette prosjekter og tiltak innenfor følgende områder:

### **1. En bra dag på jobb**

(IA innsatsområde forebyggende arbeidsmiljø)

Videreutvikle og implementere STAMIS konsept

1.a En bra dag på jobb utvikles videre for bruk og spredning til alle

1.b En bra dag på jobb brukes for at den enkelte virksomhet eller nettverk av virksomheter kan utvikle og søke støtte til egne tiltak.

Sentralt tema/premiss er hvordan de ulike rollene i partssamarbeidet, ledelse og medarbeiderskap kan forsterke En bra dag på jobb, og bevisstgjøring om sammenhengene mellom En bra dag på jobb og kvalitet.

### **2. HMS og helsefremmende arbeid**

(IA innsatsområde forebyggende arbeidsmiljø)

Styrke systematisk HMS og helsefremmende arbeid i barnehagene.

Risikovurdering på virksomhetsnivå, med utgangspunkt i utfordringer og styrker.

Sentralt tema/premiss er hvordan de ulike rollene i partssamarbeidet, ledelse og medarbeiderskap kan forbedre arbeidet med risikovurdering og helsefremmende arbeid, og bevisstgjøring om sammenhengene mellom HMS, helsefremmende arbeid og kvalitet.

### **3. Tidlig inn**

(IA innsatsområde lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær)

Forebygging og oppfølging av sykefravær. Sentralt tema/premiss er hvordan de ulike rollene i partssamarbeidet, ledelse og medarbeiderskap sammen kan bidra til god forebygging, tilrettelegging og oppfølging av sykefravær, og bevisstgjøring om sammenhengene mellom nærvær og kvalitet.

## Målgruppe / omfang

Målgruppen for bransjeprogram barnehage er i utgangspunktet alle barnehager i privat og offentlig sektor, men for å kunne gjennomføre målbare innsatser og oppfølging må/bør utvalg av virksomheter skje etter noen kriterier. Aktuelle kriterier kan være

- Geografisk inndeling; for eksempel utvalg av fylker/regioner/ spredning
- Motiverte virksomheter som fyller visse kriterier
  - Topplederforankring
  - Dokumentert godt partssamarbeid
  - Samarbeid med vernetjenesten/ombud

Omfang og utvalg vil kunne variere avhengig av innretning på prosjekter/innsatser.

## Innretning/ organisering

Bransjeprogrammets ressurser kan innrettes både mot enkeltvirksomheter, og mot nettverk av virksomheter. En kombinasjon vil kunne være effektiv. Virksomhetene kan jobbe med egne prosjekter, og samtidig få drahjelp ved å dele erfaringer og «måle» seg mot andre barnehage i både privat og offentlig sektor. Det er også mulig å utvikle egne prosjekter i samarbeid med andre virksomheter. Innretningen av programmene får betydning for organisering og ressursbruk lokalt/regionalt.

## Utforming av tiltak

Bransjeprogrammet kan legge til rette for prosjekter og tiltak på ulike måter:

- Det kan settes i verk tiltak sentralt, som prøves ut i et utvalg virksomheter
  - For eksempel større spredning av «En bra dag på jobb»
- Det kan etableres læringsnettverk/møteplasser for benchmarking
  - Fylkesvise/regionale nettverk.
- Det kan settes i verk lokale tiltak basert på gitte kriterier. Virksomheter/nettverk av virksomheter kan søke om midler til egenutviklede prosjekter. De overordnede kriteriene som bransjen/styringsgruppen blir enige om kan for eksempel være:
  - Forankring i ledelsen/organisasjonen
  - Partssamarbeid – tydeliggjøre roller
  - Kunnskapsbasert – utgangspunkt i bransjeprogrammets kunnskapsgrunnlag
  - Definerte tiltak innenfor bransjeprogrammets innsatsområder:
    - Forbyggende arbeidsmiljø
    - Innsats mot lange/hyppige/gjentagende
  - Synliggjøre implementering i drift

## Rammer/budsjett

Eget vedlegg

## Framdrift/milepælsplan

### Eget vedlegg

### Referanser

- Evaluering av pilotene i «En bra dag på jobb» (STAMI)
- Evaluering av NED- prosjektet (KS/NAV) Agenda Kaupang/Proba
- Hva gjør ledere som lykkes? Lise Lien, Fafo
- Hva vet vi om bransjen, v/ Berit Bakke, STAMI
- Erfaring fra FUS – ledelse, nærvær og kvalitet i barnehagen
- Hva er godt arbeidsmiljøarbeid og hvordan bidrar partssamarbeidet til dette? Sintef-rapport 2018-00851 – konklusjoner
- Bra arbeidsmiljø er bra business (STAMI)
- Arbetsmiljøverkets regjeringsoppdrag 2011-2014– [www.av.se](http://www.av.se)
- Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og kvinners arbeidshelse 2014, SINTEF
- <https://arbeidsmiljo.stami.no/forskning-kvinner-og-sykefravaer/>
- Det handler om arbeidet; fellesmateriell partene, Arbeidstilsynet og STAMI



# Bransjeprogram barnehage – budsjettnotat

Rammer for programmet.

Bransjeprogram barnehage forholder seg til følgende rammer:

2019: 7 570 kr

I henhold til til tidelingsbrev av 24.06.2019, utbetales beløpet i 2 omganger. Første del er utbetalt (4 mill kroner), og de resterende midler (3 570) utbetales etter at forslag til programplan er sendt inn pr 1. november.

Utgifter i 2019 har vært knyttet til

- Innleid prosjektmedarbeider
- Kostnader knyttet til møter i styringsgruppe og arbeidsgruppe
- Forskerinnlegg for styringsgruppen
- Administrative kostnader knyttet til gjennomføring av arbeidsverksted
- Prosessledelse av arbeidsverksted

Det forutsettes at en vesentlig del av midler for 2019 overføres til 2020.

2020: I henhold til statsbudsjett for 2020 tildeles 70 mill kroner fordelt på 7 programmer. Midlene utbetales etter en modell hvor 60 pst «grunnbevilgning» (lik for alle programmer) , 40 pst fordeles ut ifra antall sysselsatte i bransjen. Det totale beløpet for 2020 er derfor ikke avklart.

I henhold til partenes rapport om bransjeprogrammene, skal midlene «*dekke administrative utgifter, samt utgifter til målrettede tiltak innenfor de prioriterte områdene for IA-avtalen, kunnskapsformidling, evt. datautvikling, følgeforskning og evaluering av iverksatte tiltak. Konkrete tiltak, utviklingsprosjekter, evalueringer mv. vurderes av bransjeprogrammene innenfor budsjetttrammen når disse er etablert*»

Programplan for bransjeprogram Barnehage – kostnader/budsjettmessige konsekvenser

Programplan for barnehage er pr 1. november ikke av en slik konkretiseringsgrad at det er mulig å tallfeste beløp på de ulike aktiviteter og innsatser. Styringsgruppen har derfor drøftet ulike prinsipper som vil ligge til grunn for å beregne kostnader knyttet til de ulike innsatsområdene. Videre vil vi skissere noen anslag knyttet til tidligere erfaringer.

Sentrale prinsipper:

- Mest mulig midler skal til tiltak i virksomhetene!
- Mulighet til å endre prioriteringer underveis, fasetenkning
- Bygge på eksisterende strukturer og «hjelpere» som ikke er kostnadsdrivende (eksempelvis partene sentralt og regionalt, NAV arbeidslivssenter osv)

- Forutsette at deltakende virksomheter bidrar med egne ressurser. Ikke skape «avhengighet» av prosjekter, men ha mål om varige resultater («drahjelps-prinsippet»)

Avklaringer av betydning for innretning av budsjettet:

- Forholdet mellom oppstartskostnader vs kostnader i prosjektperioden. Vi ser for oss at programmet utvikles og gjennomføres i flere faser – og at kostnadene knyttet til de ulike fasene vil kunne variere.
- Prioritering og vektning av de prioriterte områder. Som nevnt over kan vi se for oss programmet i flere faser. For eksempel er innsatsområde 1 nærmere iverksetting enn innsatsområde 2 og 3.
- Forholdet mellom sentralt initerte tiltak og lokale tiltak på virksomhetsnivå eller i nettverk.
- Forholdet mellom administrative kostnader og kostnader til prosesser, utvikling og gjennomføring av tiltak. Avhenger av organisering lokalt og regionalt.
- Avgrensning, utvalg, omfang og spredning.
- Kunnskapsutvikling og forskning knyttet til programmets innsatsområder – som ikke omfattes av sentral evaluering/kunnskapsutvikling

Foreløpig konkretisering av budsjettelementer

Administrative kostnader

Eksempelvis:

- Lønn til sentral prosjektleder + overhead og sosiale utgifter
  - Ca 1,2 mill; lønn, arbeidsgiveravgift m.m.
  - Ca 350 000; administrative kostnader KS
- Vurdere behov for regionale prosjektmedarbeidere/koordinatorer
- Kommunikasjon – ev kjøpte tjenester eller noe frikjøp av kommunikasjonsmedarbeidere hos partene i programmet

Kostnader knyttet til innsatser og aktiviteter ( ref programplan)

Lokale prosjekter:

- Prosjektledere/koordinatorer
- «train-the-trainer»
- Verktøy og prosesser/prosessledere
- Andre ressurser, for eksempel Bedriftshelsetjeneste

Læringsnettverk/erfaringsdeling

- Prosessledere
- Innledere/ faglig påfyll
- Møteplasser/reise/kost etc.
  - Erfaring med tilsvarende nettverk anslår kostnader til om lag 100 000 kr pr dagssamling/ 200 000 kr for todagerssamling, gitt 30 deltakere, og inklusiv reise og opphold. Total kostnad vil avhenge av antall nettverk, antall deltakere pr nettverk og eventuell egenandel.



### Sentralt initierte innsatser

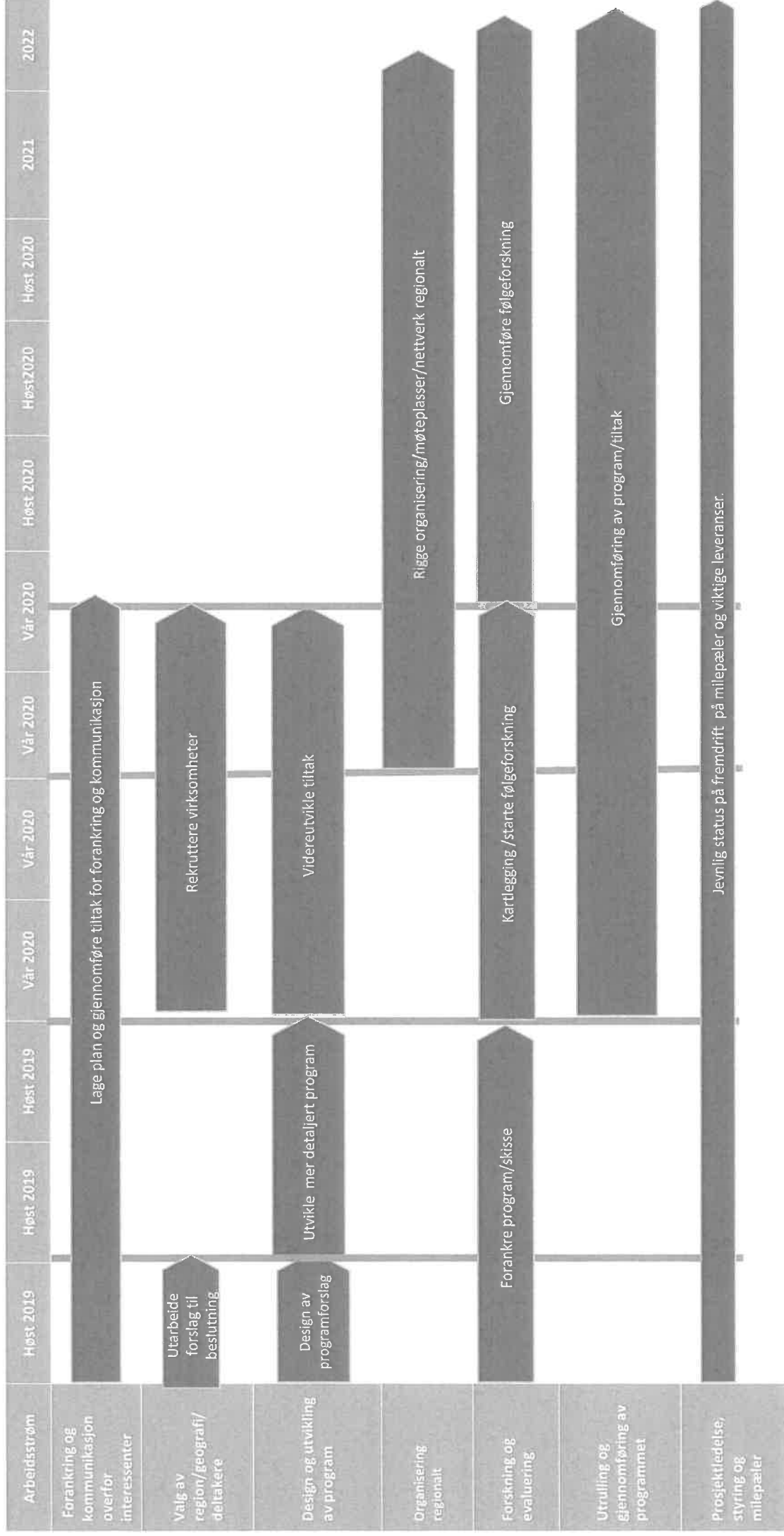
- Verktøyutvikling
- Oppfølging

Kostnader knyttet til indikator- og kunnskapsutvikling

- Vurderes



# Milepælsplan for IA Bransjeprogram barnehage





# **Prosjektplan**

## **Bransjeprogram for næringsmiddelindustrien IA-avtalen**

Oppdragsgiver: NHO Mat og Drikke

Prosjekteier: NHO Mat og Drikke


Startdato: 01.09.2019 (05.08.2019)

Planlagt sluttdato: 31.12.2022

Bransjeprogram under IA-avtalen 2019-2022

Ansvarlig: Anne Brit Slettebø

# Innhold

1. Bakgrunn
    - 1.1 Hensikten med prosjektplanen
  2. Overordnet målsetting
    - 2.1 Prosjektet innenfor Næringsmiddelindustrien
    - 2.2 Resultatmål/delmål
  3. Deltagende bedrifter
  4. Organisering og ansvar
    - 4.1 Styringsgruppe
    - 4.2 Prosjektleder
    - 4.3 Referanse /-arbeidsgruppe
    - 4.4 Bedriftsgrupper
  5. Aktiviteter
    - 5.1 Samlinger
    - 5.2 Forskningsmiljøene
    - 5.3 "En bra dag på jobben"
    - 5.4 Evaluering
  6. Prosjektets status og fremdrift
    - 6.1 Styringsgruppen
    - 6.2 Referansegruppen
    - 6.3 Prosjektleder
    - 6.4 Samling
    - 6.5 Samarbeidet med AFI og STAMI
    - 6.6 Bedriftsinterne prosjektgrupper
  7. Ressursrammer og økonomi
    - 7.1 Budsjett
  8. Vedlegg
- 

## **Forkortelser:**

Norsk Næringsmiddelarbeiderforbund: NNN

Referanse-/arbeidsgruppen: RA

Bedriftshelsetjenesten: BHT

Arbeidslivsenter: ALS

Verneombud: VO

Statens Arbeidsmiljø Institutt: STAMI

Arbeidsforskningsinstituttet: AFI

## **1. BAKGRUNN**

IA-avtalen Bransjeprogram er et av flere virkemidler i IA-avtalen for perioden 2019-2022.

NHO Mat og Drikke og Norsk Næringsmiddelarbeiderforbund (NNN) ønsket et bransjeprogram for næringsmiddelindustrien. Bedrifter gjennom landsforeningen Sjømat Norge ytret også et ønske om et bransjeprogram for bedre arbeidsmiljø.

NHO Mat og Drikke er blitt tildelt kr. 7.570. 000 i 2019 til bransjeprogram for aktuelle bransjer innenfor Næringsmiddelindustrien. Som prosjekteier skal NHO Mat og Drikke samarbeide med Sjømat Norge og NNN. Bransjeprogrammet er et samarbeidsprosjekt mellom partene. Prosjektet skal vare frem til utgangen av 2022. Det forventes at det vil bli bevilget ca.9 millioner kr pr. år de neste tre årene.

### **1.1 Hensikten med prosjektplanen**

Dette dokumentet gir en oversikt utvelgelse av bransjer, rekruttering av bedrifter, mandat, organisering, planer, budsjett osv.

## **2. Overordnet målsetting**

De nasjonale mål for IA-avtalen er reduksjon av henholdsvis sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Partene skal prioritere målrettet innsats for forebygging av frafall og mot lange/og eller hyppige gjentakende fravær.

Følgende kriterier ble lagt til grunn for de syv bransjene som er valgt ut til IA-avtalens

Bransjeprogram:

- Bransjene har et potensiale for å redusere sykefravær og/eller redusere frafallet fra arbeidslivet.
- Det foreligger tilfredsstillende dokumentasjon og datagrunnlag for å kunne følge utviklingen over tid.
- Det foreligger et godt etablert samarbeid mellom partene på organisasjonsnivå og på arbeidsplassen.

### **2.1 Prosjektet innenfor Næringsmiddelindustrien**

Bransjeprogrammet i Næringsmiddelindustrien skal bidra til å nå målsettingen om å:” Redusere sykefravær og redusert frafall og forebyggende arbeidsmiljø under omstilling.”

Ut ifra ovennevnte målsetting for i IA-avtalen og Næringsmiddelindustrien ble NHO Mat og Drikke, Sjømat Norge og NNN enige om å prioritere følgende bransjer innenfor Næringsmiddelindustrien

Bransjeprogram:

- ✓ fiskeindustrien
- ✓ kjøttindustrien
- ✓ meierisektoren

Partene vil vurdere å utvide bransjeprogrammet til ytterligere én bransje. Den bransjen som eventuelt kan være aktuell, er Bakeri - og konditorbransjen.

Prosjektet skal gjennomføres som et partsamarbeid på bransjenivå og på den enkelte arbeidsplass. Både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, og eventuelt andre aktuelle ansatte som for eksempel VO, skal involveres og delta i prosjektet.

Partene, både på sentralt -og bedriftsnivå, skal i fellesskap ta fatt i felles kjente utfordringer knyttet til IA-avtalens målsettinger og fakta om arbeidsmiljø, helse og sykefravær i næringsmiddelindustrien. På det grunnlag skal tiltakene rette seg mot bedriftenes reelle behov.

Det er også viktig at man arbeider med forhold som bidrar til kunnskapsoverføring til andre bedrifter og/eller bransjer innenfor næringsmiddelindustrien.

## **2.2 Resultatmål/delmål**

Bransjeprogrammet vil ikke kunne løse alle utfordringer som er knyttet til arbeidsmiljø, helse og sykefravær i næringsmiddelindustrien. Det er derfor viktig med en begrensning i antall problemstillinger det skal arbeides med, både sentralt og lokalt/på bedriftsnivå. IA-avtalens satsning på reduksjon av sykefravær og frafall må ha et langsiktig perspektiv.

Målet med prosjektet er å etablere tiltak i bedriftene som på sikt bidrar til at både sykefravær og frafall i de utvalgte bransjene reduseres. Det er viktig at tiltakene er allmenne og kjent innenfor flere arbeidsområder i bedriftene og bransjene.

Gjennom dialog med bedriftene, som telefonsamtaler, samlingen den 23. oktober, gruppearbeid og innsendt materiale er det definert noen hovedområder som det skal arbeides videre med i de bedriftsinterne prosjektene.

Bedriftene skal i samarbeid med RA og prosjektleder utarbeide tiltak innenfor:

### Språk og kultur/holdninger og kommunikasjon:

Bedriftene har ansatte med svært mange forskjellige nasjonaliteter med mangelfulle skriftlige og muntlige norskferdigheter. Det varierer, men flere bedrifter har opptil 18 forskjellige nasjonaliteter ansatt. Det medfører blant annet store utfordringer i forhold til HMS, arbeidsmiljøet og kulturforståelse og holdninger, kompetanseheving og rulling mellom forskjellige arbeidsoppgaver. Næringsmiddelindustrien er under stadig omstilling, som for eksempel ved innføring av ny teknologi, som ofte krever kompetanseheving, økte HMS-krav mm. I slike tilfeller vil denne kategorien kunne stå i fare for å falle ut av arbeidslivet.

### Ergonomi:

Bedriftene gir tilbakemelding på at sykefravær ofte har sin årsak i muskel-/skjelett-diagnoser. Derfor er forebyggende arbeid, tilrettelegging og oppfølging svært viktig. Som en del av det arbeidet er samarbeid med BHT, behandlende lege og ALS også nødvendig.

### Autonomi:



Arbeidet i bedriftene er i hovedsak styrt av maskiner med relativt høyt tempo. De ansatte opplever at det er lav jobb-kontroll /selvbestemmelse som kan gi lavere jobbtrivsel. Derfor er det viktig med god og synlig ledelse. Dette krever god lederstøtte og arbeid med organisatoriske og psykososiale forhold i bedriftene. Lederopplæring med blant annet fokus på hva et godt arbeidsmiljø er, er viktige elementer her.

#### Bedriftshelsetjeneste (BHT):

Næringsmiddelindustrien er gjennom bransjeforskriften pålagt å ha bedriftshelsetjeneste. Flere av bedriftene har et godt samarbeid med BHT. Imidlertid er det viktig å se nærmere på hva "God BHT" er for næringen, slik at flere bedrifter benytter seg av de tjenester som BHT skal bidra med.

Gjennom det arbeidet som skal gjøres i prosjektet fremover, både sentralt og på den enkelte bedrift, vil det kunne være flere og eventuelt andre tiltak som kan være behov for. Se også under pkt. "En bra dag på jobb", hvor rapport vil foreligge primo januar 2020.

### **3. Deltagende bedrifter**

Landsforeningen Sjømat Norge har rekruttert følgende bedrifter:

- Lerøy Norway Seafoods AS, Båtsfjord
- Insula As, Båtsfjord
- Cermaq Norway AS, Steigen
- Ellingsen Seafood AS, Skrova

NHO Mat og Drikke har rekruttert følgende bedrifter:

- Synnøve Finden AS, Alvdal
- Kavli Q-meieriene, Jæren
- Fatland AS, Sandefjord
- Nortura SA Tynset
- Stanges Gårdsprodukter AS

Partene arbeider fortsatt med å rekruttere flere bedrifter under de utvalgte bransjene inn i prosjektet. Prosjektleder venter på avklaring om deltagelse fra 4-5 bedrifter.

### **4. Organisering og ansvar**

#### **4.1 Styringsgruppe**

Styringsgruppen består av

- Adm. dir. i NHO Mat og Drikke, Petter Haas Brubakk
- Direktør i Sjømat Norge, Sverre Johansen
- Leder av NNN, Anne Berit Aker Hansen
- Arbeidstilsynet

Styringsgruppen har det overordnede ansvaret for prosjektets budsjett og at prosjektet holder seg innenfor forutsetningene for tildeling av midler. Prosjektgruppen skal godkjenne planer og tiltak under bransjeprogrammets målsetting.

Prosjektleder legger til rette for styringsgruppemøtene samt deltar i møtene for å rapportere, men er ikke selv medlem av gruppen.

#### **4.2 Prosjektleder**

Det er ansatt en prosjektleder i 100 % stilling, Anne Brit Slettebø. Som advokat for næringsmiddelindustrien gjennom 27 år har hun lang og god erfaring med næringen. Hun har i denne tiden arbeidet med både individuell og kollektiv arbeidsrett. I tillegg har hun hatt hovedansvaret for HMS-arbeidet og hatt flere prosjekter innenfor dette området. Prosjektleder skal følge prosjektene/gruppene i bedriftene tett gjennom bedriftsbesøk/møter og annen kontakt. Prosjektleder vil også kunne bidra med opplæring /kurs ut ifra bedriftenes konkrete behov i forhold til tiltak og målsetting.

Prosjektleder skal utarbeide budsjett og følge opp regnskapet.

#### **4.3 Referanse- /arbeidsgruppe (R/A)**

R/A består av følgende representanter:

- Leder og tillitsvalgt fra tre bedrifter, fra hver utvalgt bransje
- Sjømat Norge
- NNN (forbundssekretær)
- STAMI
- Prosjektleder

Det vurderes å knytte seg til en aktuell BHT som en eller flere av bedriftene benytter.

For å oppnå den overordnede målsettingen i Bransjeprogrammet skal referansegruppen oppgaver være:

- finne frem til en eller flere felles mål og tiltak, for det videre prosjektet i den enkelte bedrift og bransjer
- utarbeide og legge til rette for de best egnede samarbeidsformer, arbeidsmetoder og kunnskapsoverføring
- bidra faglig i de konkrete prosjektene for de utvalgte bransjene og bedriftene
- bidra til at STAMI spørreundersøkelse blir gjennomført i bedriftene
- en evaluering av prosjektet høsten 2022

#### **4.4 Bedriftsinterne prosjekter**

Det skal nedsettes en egnet prosjektgruppe på bedriftsnivå hvor både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er representert.

Bedriftene skal i samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte, verneombud og aktuelle ansatte finne egnede virkemidler og metoder for å redusere sykefravær og frafall og på den måten øke sysselsettingen. Bedriftene har ulike behov og utfordringer innenfor sykefravær, frafall og/eller det forebyggende arbeidet. Imidlertid har de alle rom for reduksjon av sykefravær og/eller frafall.

Bedriftene skal gjennom arbeidsmiljøundersøkelser, vernerunder, BHT rapporter og andre egnede metoder samt tilgjengelig kunnskap om næringen, konkretisere tiltak som kan bidra til å oppnå målsettingen både på bransje -og overordnet nivå.

Bedriftene skal samarbeide med BHT og det lokale ALS i det bedriftsinterne prosjektet.

Bedriftenes arbeid vil bli fulgt tett opp av prosjektleder.

## **5. Aktiviteter**

### **5.1 Samlinger**

Det skal gjennomføres fire- 4 - nettverkssamlinger med alle deltagende bedrifter i løpet av avtaleperioden. Flere samlinger kan avholdes hvis ønske eller behov for det.

Ved samlingene skal tillitsvalgte og eller VO og ledere (bedriftsrepresentanter) møtes for kunnskapsformidling (gjennom kurs og kompetanseheving). Målet med samlingene er å diskutere egne prosjekter og utveksle erfaringer og kunnskapsoverføring. Den erfaring og kunnskapsutvikling som skjer i de bedriftsinterne prosjektene skal i størst mulig grad deles og gjøres tilgjengelig for de øvrige bedriftene i bransjeprogrammet og bransjen.

Den første samlingen ble gjennomført 23. oktober d.å. og var en oppstartkonferanse. Formålet med samlingen var at partene sammen fastsette mål og tiltak for bransjeprogrammet, og hva bedriftene skal arbeide videre med i prosjektet.

### **5.2 Forskningsmiljøene**

STAMI skal gjennomføre en spørreundersøkelse blant aktuelle ansatte i de rekrutterte bedriftene i prosjektet. Spørreundersøkelsen er en del av IA-avtalens bransjeprogram.

STAMI skal blant annet utvikle data og indikatorer som gir økt kunnskap om tilstanden og utfordringene i den enkelte bransje og som gjør det mulig å følge utviklingen i arbeidsmiljøet over tid. Samtidig vil det gi bransjene et kunnskapsgrunnlag for å videreutvikle og videreføre det systematiske HMS-arbeidet.

Samme spørreundersøkelse skal gjennomføres i ti bedrifter som ikke er med i prosjektet.

Det er etablert et samarbeid med AFI for blant annet å utvikle verktøy, metoder eller lignende, for å redusere sykefravær og frafall og derved øke sysselsettingen. Utviklingen av verktøy/hjelpemidler skal basere seg på det arbeidet som gjøres i den enkelte bedrift og bransjer i prosjektet. Formålet er at verktøy/hjelpemidler skal kunne benyttes for øvrige bedrifter i de utvalgte bransjene og øvrige bransjer i næringsmiddelindustrien.

AFI vil også kunne bidra faglig i sluttkonferansen av prosjektet.

Kontrakten med AFI skal gjelde fra og med 2020 og ut året 2022. AFI er blant annet valgt ut ifra den kompetanse og erfaring instituttet har med IA- avtalen og kjennskap til næringsmiddelindustrien gjennom tidligere prosjekter.

### **5.3 Prosjektet "En bra dag på jobben".**

Prosjektleder har gjennom høsten 2019 samarbeidet med STAMI når det gjelder prosjektet "En bra dag på jobb".

"En bra dag på jobb" er et pilotprosjekt fra STAMI, der målsetningen er å gjøre det enklere å ta tak i relevante arbeidsmiljøutfordringer på ulike arbeidsplasser. Det er utviklet et verktøy som gir medarbeidere og ledelse et godt og tilpasset hjelpemiddel som viser hvordan partene sammen kan skape gode prosesser i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Arbeidsprosessene tar utgangspunkt i en nettside med korte filmer basert på det forskning viser er spesifikke arbeidsmiljøutfordringer i hver enkelt bransje. Målet er at dette skal være et lett forståelig og tilgjengelig hjelpemiddel for å

jobbe med arbeidsmiljø tilpasset hver enkelt bransje. Bedriftene skal på denne måten ikke være avhengig av eksterne ressurser for å gjennomføre gode prosesser, men styre dem selv.

Prosjektet testes nå ut blant bedrifter i Kjøtt- og fiskeindustrien (fire bedrifter). Dette prosjektet er en del av partenes satsning innenfor IA-avtalen og resultatene vil derfor være viktige og en del av vårt bransjeprogram videre. Rapport vil foreligge primo januar 2020.

#### **5.4 Evaluering**

Det skal gjennomføres en sluttkonferanse vår/høst 2022, hvor resultatene av tiltakene og målsettingen med prosjektet skal gjennomgås og evalueres.

### **6. Status og fremdrift**

#### **6.1. Styringsgruppen**

Styringsgruppen ble konstituert i møte 7. oktober 2019. Agendaen var blant annet rekruttering av bedrifter, informasjon til bedriftene om bransjeprogrammet, samarbeidsavtalen mellom de rekrutterte bedriftene og prosjekteier NHO Mat og Drikke. Fremdriftsplan og budsjettet for 2019 ble også gjennomgått.

Neste møte i gruppen er 9. januar 2020. Det er enighet om at gruppen skal møtes fire –4 - ganger i året eller etter behov.

#### **6.2 Prosjektleder**

Prosjektleder har startet gjennomføringen av bedriftsbesøk hos alle de rekrutterte bedriftene. Alle bedriftene skal så langt som mulig skal være besøkt årsskiftet 2019/2020.

Prosjektleder skal årlig gjennomføre 3-4 bedriftsbesøk hos hver deltagende bedrift.

#### **6.3 Referansegruppen**

16.oktober ble det avholdt Referansegruppemøte hvor blant annet rekruttering av bedrifter, Samarbeidsavtalen, organisering og arbeidsformer i prosjektet ble gjennomgått. I tillegg ble programmet for samlingen den 23. oktober utarbeidet.

Neste møte i referansegruppen er satt til 4. desember. Det skal gjennomføres minst seks slike møter årlig fra og med 2020.

#### **6.4 Samling**

Oppstartkonferanse ble avholdt 23. oktober. Målsettingen var å klarlegge tiltak for bransjeprogrammet, angående forebyggende arbeidsmiljø under omstilling samt reduksjon av sykefravær og frafall.

Anne Louise Aartun Bye, NHO, innledet med IA-avtalen og Inkludering. Prosjektleder fulgte opp med målsettingen for samlingen og det arbeidet som skal gjøres fremover både sentralt og lokalt/på bedrift.

Alle bedriftene redegjorde kort for de utfordringer og det arbeidet som gjøres i forhold til målsettingen for prosjektet. Dette ble fulgt opp med gruppeoppgaver.

Resultatene fra samlingen kommer frem under punkt 2.2 ovenfor.

Neste samling gjennomføres primo mars 2020.

#### **6.5 Bedriftsinterne prosjekter**

Bedriftene skal i løpet av kort tid etablere sin bedriftsinterne prosjektgruppe i tråd med prosjektbeskrivelsen. Flere av bedriftene har allerede et godt etablert samarbeid omkring sykefravær, frafall og forebygging.

Bedriftsgruppen skal fortsette arbeidet med mål og tiltak for bransjeprogrammet, som ble påbegynt under samlingen.

RA gruppen skal i løpet av andre kvartal 2020 ha funnet frem til de konkrete tiltakene som den enkelte bedrift skal arbeide videre med. Tiltakene skal implementeres fra og med tredje kvartal 2020.

## **6.6 Samarbeidet med STAMI og AFI**

STAMI redegjorde nærmere på samlingen den 23.10.19 for den spørreundersøkelsen som skal gjennomføres for alle bedriftene i prosjektet i 2020 og 2022. Denne vil også være et viktig tema for neste RA møte.

AFI og prosjektleder hadde et møte 20.oktober hvor utarbeidelse av verktøy/hjelpemidler, som en del av prosjektet, var tema.

## **7. Ressursrammer og økonomi**

Det er bevilget 7,5 millioner kroner til prosjektet i 2019. Programmet er i oppstartfasen i 2019, og pengene vil derfor ikke bli brukt opp i inneværende år og vil bli overført til 2020.

Det vil være betydelig større aktivitet til neste år blant annet gjennom flere samlinger, bedriftsbesøk, prosjektarbeid i bedriftsgruppene og opplæring/kompetanseheving under de aktuelle tiltakene som bedriftene velger å arbeide videre med. I tillegg vil arbeidet med å utvikle hjelpemidler/verktøy påbegynnes og være en viktig del av prosjektet fremover.

Det kommer frem i IA-bransjeprogram, Rapport fra partssammensatt arbeidsgruppe, at for årene 2020-2022 vil bli bevilget ca. 9 millioner kroner pr. år.

Bransjeprogrammet for næringsmiddelindustrien vil benytte mest mulig av midlene til arbeidet og gjennomføring av tiltakene i bedriftene, som blant annet til å dekke administrative utgifter, samt utgifter til målrettede tiltak innenfor de prioriterte områdene for IA-avtalen, kunnskapsformidling og evaluering av iverksatte tiltak, se IA-bransjeprogram jf. Rapport fra partssammensatt arbeidsgruppe.

I henhold til ovennevnte er det gjennom Samarbeidsavtalen, som er etablert og underskrevet av prosjekteier og deltagende bedrift, klare retningslinjer for tildeling av støtte til tiltak i bedriftene.

Samarbeidsavtalen er en kontrakt mellom prosjekteier og deltagende bedrift som regulerer samarbeidet under bransjeprogrammet og ut IA-avtalens periode.

### **7.1. Budsjett**

Se vedlegg

Prosjektleder ble ansatt 01.09.2019. Fra og med 5. august arbeidet NHO Mat og Drikke v/ Anne Brit Slettebø med prosjektet. Det er i budsjettet satt av 40 timer à kr. 1000 for de timene NHO Mat og Drikke benyttet Slettebø til prosjektet før ansettelsen, som vil faktureres prosjektet. I tillegg gir NHO Mat og Drikke administrativ bistand til prosjektleder. Det er for 2019 budsjettet satt til 20 timer.

## **8. Vedlegg**

Status og fremdrift









Budsjett 2019, 01.09-31.12	Beløp	Antall timer	Antall mnd.	Antall enheter/dager	Budsjett	Regnskap	Avvik
ABS - Månedslønn	103 750		4		415 000		415 000
ABS - Pensjon	1 500		4		6 000		6 000
ABS - Mobil	1 500		4		6 000		6 000
ABS - Avis	375		4		1 500		1 500
ABS - Bredbånd	700		4		2 800		2 800
ABS - Bedriftsbesøk, reisekost inkl. kost/losji	8 000			10	80 000		80 000
				<b>Delsum ABS</b>	<b>511 300</b>		
Rune - Lønnskost, pr. time	1 000	8		5	40 000		40 000
Rune - Verving, pr. time	1 000	8			8 000		8 000
Rune - Reisekost inkl. kost/losji	8 000			4	32 000		32 000
				<b>Delsum Rune</b>	<b>80 000</b>		
Bedriftsgrupper-overføring	50 000			9	450 000		450 000
				<b>Delsum bedriftsoverføring</b>	<b>450 000</b>		
Bistand NIHO Mat og Drikke	1 000	60			60 000		60 000
				<b>Delsum admin.kost. NI</b>	<b>60 000</b>		
Styregruppemøte, reisekost pr. pers	5 000			1	5 000		5 000
Styregruppemøte, mat mm pr. pers	150			0	-		-
				<b>Delsum Styregruppemøte</b>	<b>5 000</b>		
Referansegruppemøte, reisekost pr. pers	4 000			5	20 000		20 000
Referansegruppemøte, mat mm. pr. pers	150			8	1 200		1 200
				<b>Delsum Referansegruppemøte</b>	<b>21 200</b>		
Samling, reisekost pr. pers	6 000			12	72 000		72 000
Samling, møtekost	1 000			20	20 000		20 000
Samling, losji	2 000			10	20 000		20 000
				<b>Delsum Samling</b>	<b>112 000</b>		
				<b>Totalt</b>	<b>1 239 500</b>		<b>1 239 500</b>

<b>Benevelse</b>	<b>Prissats</b>
<b>ABS - Årslønn</b>	1 245 000
<b>ABS - Månedslønn</b>	103 750
<b>ABS - Pensjon</b>	1 500
<b>ABS - Mobil</b>	1 500
<b>ABS - Avis</b>	375
<b>ABS - Bredbånd</b>	700
<b>ABS - Bedriftsbesøk, reisekost inkl. kost/losji</b>	6 000
<b>Rune - Lønnskost, pr. time</b>	1 000
<b>Rune - Verving, pr. time</b>	1 000
<b>Rune - Reisekost inkl. kost/losji</b>	6 000
<b>DIVERSE</b>	
<b>Styregruppemøte, reisekost pr. pers</b>	5 000
<b>Styregruppemøte, mat mm pr. pers</b>	150
<b>Referansegruppemøte, reisekost pr. pers</b>	2 000
<b>Referansegruppemøte, mat mm. pr. pers</b>	150
<b>Samling, reisekost pr. pers</b>	4 000
<b>Samling, møtekost</b>	1 000
<b>Samling, losji</b>	2 000
<b>Bedriftsgrupper-overføring</b>	50 000
<b>Bistand NHO Mat og Drikke</b>	1 000





# **Programplan for IA-bransjeprogrammet i bygg- og anleggsbransjen**

**Ansvarlig:** Byggenæringens landsforening (NHO) v/ adm.dir. Jon Sandnes

**Startdato:** 1.1.2020

**Planlagt sluttdato:** 31.12.2022

## 1. Innledning

På vegne av bransjeprogrammet for bygg og anlegg fremlegger Byggenæringens landsforening (BNL) programplan for prosjektet, i samråd med Fellesforbundet og Norsk Arbeidsmandsforbund.

IA-avtalens bransjeprogramutvalg uttaler at bransjeprogrammet for bygg- og anleggsbransjen skal bidra til å nå målsetningen om redusert sykefravær, redusert frafall og forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Videre må bransjeprogrammet innrettes så det treffer de faktiske utfordringene på ulike arbeidsplasser og for ulike yrkesgrupper. Alle parter på involverte arbeidsplasser skal ha mulighet til å delta i prosjektet der tiltak skal iverksettes.

Sysselsatte i bygg- og anleggsnæringen rapporterer at de er særlig utsatt for ulike mekaniske eksponeringer, vibrasjoner, kjemiske eksponeringer, støy og risiko for arbeidsskader. Sykefraværstatistikken viser at bygge- og anleggsnæringen er den av næringene med mest langtidssykefravær grunnet muskel- og skjelettdiagnoser, med 96 tilfeller per 1000 arbeidstakere per år. Ansatte i bygge- og anleggsnæringen har også noe hyppigere langtidssykefravær grunnet luftveislidelser enn gjennomsnittet.

Sykefraværet er generelt litt høyere i byggevirksomhet enn i anleggsvirksomhet. Når det gjelder arbeidsrelatert fravær rapporterer 8,5 prosent innen byggevirksomhet om minst ett slikt fravær på mer enn 14 dager siste år, mens det tilsvarende tallet for anleggsvirksomhet er 5,8 prosent. Gjennomsnittet for alle næringer er 5,3 prosent. Både byggevirksomhet og anleggsvirksomhet rapporterer dermed om høyere arbeidsrelatert fravær enn gjennomsnittet.

Når det gjelder frafall ligger typiske bygg- og anleggsyrker over gjennomsnittet med hensyn til oppbrukte sykepengerettigheter, særlig yrket «byggearbeidere». Dette yrket er helt på topp i listen over oppbrukte sykepengerettigheter grunnet muskel- og skjelettdiagnoser og luftveisdagnoser. Dette gjelder også til en viss grad tømrere og anleggsarbeidere.

Ett av målene med IA-bransjeprogrammene er at prosjektene skal *"innrettes så det treffer de faktiske utfordringene på ulike arbeidsplasser og for ulike yrkesgrupper"*.<sup>1</sup> Bransjeprogrammet for bygg og anlegg ønsker derfor å satse på fire delprosjekter som hver for seg omhandler de mest aktuelle eksponeringsformene som bygge- og anleggsarbeideren utsettes for i arbeidet; muskel- og skjelettplager, støyplager, plager relatert til vibrasjonseksponeringer, samt luftveisplager.

Delprosjektene, som vil ha én felles prosjektleder og arbeidsgruppe, omtales som delprosjekt A, B, C og D, og beskrives nærmere nedenfor i hovedpunktene 2, 3, 4 og 5.

---

<sup>1</sup> Se forslag fra partssammensatt arbeidsgruppe og publikasjonen "Bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019-2022".

## 2. Delprosjekt A: Forebygging av sykefravær/fracfall som skyldes muskel- og skjelettplager

### 2.1. Bakgrunn

Innenfor byggenæringen svarer 49 % av de spurte at de jobber med hender over skulderhøyde en fjerdedel av arbeidsdagen. Enda flere arbeider like lenge på huk eller knær.<sup>2</sup>

En bygningsarbeider har i dag nesten 4,5 ganger så stor risiko for å bli sykemeldt pga. ubekvemme løft eller hender over skulderhøyde, sammenlignet med gjennomsnittet for alle yrkesaktiv.<sup>3</sup>

### 2.2. Målsetning for delprosjektet

Gjennom delprosjektet ønsker vi å undersøke nærmere det uforløste potensialet vi mener ligger i å forebygge muskel- og skjelettplager gjennom bedre planlegging og organisering av arbeidet på bygge- og anleggsplasser. Det vil bli satt særlig søkelys på de helseplagene som kan relateres til *tunge løft og ugunstige arbeidsstillinger*.

### 2.3. Redusere omfanget av tunge løft

Selv om tunge løft ikke helt kan unngås, vil det fortsatt være et betydelig potensial for å redusere *omfanget* av *unødvige* tunge løft. Delprosjektet skal bevisstgjøre arbeidsgiver- og arbeidstakersiden på at det er mulig å redusere antallet tunge løft gjennom ulike virkemidler.

#### Kartlegge potensialet i bedre planlegging og organisering i tidligfase/prosjektfase

Tunge løft av materialer kan forebygges gjennom *tilgang til egnede hjelpemidler* som kran, byggeheis, traller e.l. Hjelpemidlene må være egnet og tilgjengelig så lenge behovet for å løfte materialer er til stede i det enkelte bygge- og anleggsprosjekt.

Det må for eksempel planlegges for bruk av kran slik at alle materialer som kan løftes inn på plassen/i høyden, faktisk blir løftet inn mens kran er tilgjengelig. Det må videre planlegges slik at materialer blir plassert i passende mengder og på hensiktsmessige steder, slik at man i størst mulig grad unngår senere forflytninger.

Bygge- og anleggsplassen må også organiseres slik at det er *lagt til rette for at tekniske/motoriserte løfteinnretninger kan benyttes*. Underlaget må for eksempel være stabilt, plant og uten hindringer, slik at løfteinnretninger får fri tilgang og dermed i praksis lar seg benytte.

---

<sup>2</sup> Se forslag fra partssammensatt arbeidsgruppe og publikasjonen "Bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019-2022", side 87.

<sup>3</sup> STAMIs NOA-tall for bransjen.



Slik tilrettelegging forutsetter god *planlegning* og *organisering* i prosjektets tidligfase/prosjekteringsfase, og for så vidt også i gjennomføringsfasen.

#### Kartlegge BIM som hjelpemiddel i arbeidsmiljøarbeidet

Bransjen opplever en økende grad av digitalisering, særlig på de større prosjektene. Bruk av *digitale tvillinger gjennom BIM-systemet*<sup>4</sup> gjør det i langt større grad enn for bare 4-5 år siden, mulig å forutse alle etapper og trinn i bygge- og anleggsprosessen.

BIM-systemer brukes først og fremst til effektivisering av prosjektene, og i noen grad til skadeforebygging. Gjennom bransjeprogrammet ønsker vi å knytte bruken av BIM også til det *helsemessige aspektet* ved arbeidet. For eksempel vil man i prosjektets tidligfase lettere kunne forutse og planlegge hvor de tunge løftene vil komme, hvor og når det er behov for hjelpemidler, hvor det må tilrettelegges for transportgang for tekniske/motoriserte hjelpemidler, samt hvor materialene bør plasseres for å sikres nærhet til fagarbeideren og ikke måtte flyttes unødig.

BIM-systemet gjør det også mulig å legge inn ulike elektroniske oppfordringer og tips om hjelpemidler som kan redusere eksponeringen for tunge løft. Her ønsker vi å lage tette koblinger til nettstedet *Ergonomiportalen.no*<sup>5</sup>, som i dag inneholder ulike løsninger som virksomheter innen bygg og anlegg kan benytte i sitt forebyggende HMS-arbeid for å redusere belastningsplager og skader.

Ergonomiportalen har i dag et betydelig potensial for fornyelse og videreutvikling, og bransjeprogrammet ønsker å realisere dette potensialet.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Bygningsinformasjonsmodellering (BIM, - fra engelsk: building information modeling) er det man kaller digitale modeller av et bygg/anlegg ("en digital tvilling av bygget/anlegget"). BIM er ment som kjernen i en samarbeidsmodell mellom de forskjellige bidragsyterne, som for eksempel byggherre, entreprenør, elektrikere, rørleggere, vedlikeholdere og offentlige myndigheter både under selve bygge-/anleggsprosessen og senere gjennom hele bygningens/anleggets levetid, til og med eventuell riving og gjenvinning av materialer.

<sup>5</sup> På den åpent tilgjengelige Ergonomiportalen.no kan enhver søke informasjon, se HMS-filmer relatert til ergonometri og finne ergonomiske hjelpemidler som kan gjøre arbeidsdagen lettere.

<sup>6</sup> Se nærmere omtale av dette i hovedpunkt 6 nedenfor.



### Øke bruken av prefabrikerte elementer og lettere materialer

Prosjektet vil også ha søkelys på hvordan man gjennom økt industrialisering av bygge- og anleggsproduksjonen kan redusere eksponeringen for tunge løft. Sentralt her står mer bruk av *prefabrikerte produksjonselementer*, som for eksempel fasadeelementer som produseres industrielt og deretter heises – mer enn løftes – på plass inn i bygget eller anlegget.

Tunge løft av materialer vil også kunne forebygges gjennom *lettere materialer*. Et praktisk viktig eksempel er gipsplater som i dag i all hovedsak kommer i 120 cm bredde og 240 cm høyde. Det finnes imidlertid gipsplater på markedet som har bredde på 60–90 cm, og dermed er betydelig lettere i vekt.

Materialvalg bør i større grad tilpasses kroppene som skal håndtere dem, heller enn omvendt. Dette er dels et spørsmål om hva produsentene er villig til å produsere, dels et spørsmål om hva prosjektene etterspør.

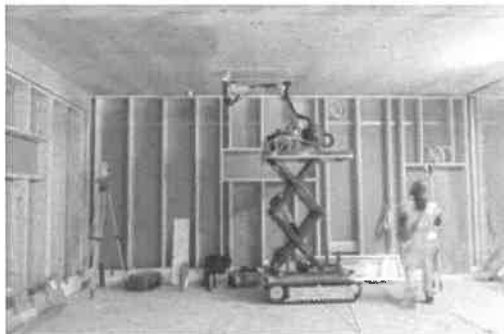
Gjennom dette delprosjektet ønsker vi å kartlegge hva som skal til for at materialer, blant annet gipsplater, med redusert bredde/vekt kan settes i produksjon, dels påvirke bransjebedriftene til å etterspørre slike gipsplater, - slik at et økt tilbud kan møtes av økt etterspørsel.

#### **2.4. Redusere omfanget av ugunstige arbeidsstillinger**

Ugunstige arbeidsstillinger benyttes her som et samlebegrep på arbeidsstillinger som er belastende for muskler og skjelett. I første omgang vil delprosjektet sette søkelys på å forebygge *arm-over-skulderhøyde-stillinger* i bransjen.

Eksponering for slike arbeidsstillinger er særlig utbredt ved f.eks. boring av hull i tak til bruk for festing av rør, ventilasjon, himling, kabelbro, m.m. På et middels stort byggeprosjekt kan det være tale om å bore tusenvis av hull i tak, - med tilhørende mengde arbeidstimer med ugunstig arbeidsstilling.

I dag benyttes imidlertid borerobot på en rekke av de større bygge- og anleggsprosjekter.



Dette delprosjektet ønsker dels å bidra til *økt bruk av boreroboter* på flere og mindre prosjekter, herunder kartlegge hva som er de typiske hindre for at borerobot ikke i større grad tas i bruk, samt hva som kan fjerne slike hindre.

Dels ønsker man å kartlegge potensialet for *robotisering av andre funksjoner enn boring* (som f.eks. maling og sparkling av tak) som kan bidra til å redusere arm-over-skulderhøyde-operasjoner. En slik kartlegging forutsetter en møtearena og samarbeid mellom på den ene side forsknings- og utviklingsmiljøer og på den annen side bransjebedrifter som kan bidra med praktisk erfaring og er villig til å åpne opp for utprøving av protomodeller i reelle prosjekter.

Bransjeprogrammet ønsker å initiere slike arenaer og legge til rette for at aktørene kan dele kunnskap, med det formål å videreutvikle robotiseringskonseptet og slik redusere eksponeringen for ugunstige arbeidsstillinger. For dette formål vil bransjeprogrammet knytte til seg eksterne ressurser fra utviklings- og forskningsmiljøet innenfor robotiseringskonsepter.

## **2.5. Oppsummering av mål for delprosjekt A (muskel- og skjelettplager)**

Ved å rette fokuset mot *bedre planlegging og organisering i et arbeidshelseperspektiv*, og gjennom bruk av visualiserende digitale hjelpemidler (*digital tvilling/BIM*) og revitalisering av eksisterende (*Ergonomiportalen*) og tilrettelegging for nye (*robotisering*) hjelpemidler, skal bransjeprogrammet oppnå en vesentlig opplevd reduksjon *hos fagarbeideren* når det gjelder eksponering for muskel og skjelettplager innenfor den utprøving som bransjeprogrammet initierer (pilotprosjektene).

## **2.6. Aktiviteter for å oppnå delprosjektets målsetning**

- Kartleggingsfase
  - Bransjeprogrammet ønsker å sørge for kartlegging av tunge løft-operasjoner og ugunstige arbeidsoperasjoner, som er belastende for muskel og skjelett i forbindelse med arbeid på bygge- og anleggsprosjekter. Kartleggingen skal blant annet skje ved observasjoner/arbeidsstudier på utvalgte bedrifter, samt ved intervjuer av operativt mannskap ute på bygge- og anleggsprosjekter.
  
- Analyse – og tiltaksfase
  - Resultatene av kartleggingen skal analyseres og deretter gi grunnlag for utprøving av tiltak i pilotprosjekter. Tiltakene skal berøre minst to av følgende temaer:
    - Bedre organisering/prosjektering i et helseperspektiv
    - Bruk av BIM i et helseperspektiv
    - Bruk av prefabrikerte moduler-/bygningselementer, i et helseperspektiv
    - Bruk av lettere materialer i et helseperspektiv

- Evalueringsfase

- Vurdere erfaringene fra pilotprosjekter og vurdere om de utprøvde tiltakene skal anbefales alle aktuelle bedrifter i bransjen, gjennom f.eks. kampanjer, kortfilm og skriftlig informasjonsmateriell.

Bransjeprogrammet vil knytte til seg eksterne ressurser til bistand i kartleggings- og analysearbeidet, samt til utforming av informasjonsmateriell.

### **3. Delprosjekt B: Forebygging av langtidssykefravær/fracfall som skyldes støyplager**

#### **3.1. Bakgrunn**

Bygg- og anleggsarbeideren har nærmere 4 ganger så stor risiko for å bli sykemeldt pga. støy enn resten av våre yrkesaktive.<sup>7</sup> 25% av anleggsarbeiderne svarer at de en fjerdedel av arbeidsdagen er utsatt for så sterk støy at de må stå inntil hverandre og rope høyt for å bli hørt.<sup>8</sup>

Hørselskader utvikler seg gjerne langsomt slik at man først legger merke til skaden når den allerede er uopprettelig. En skadet hørsel kan ikke repareres, kun forebygges mot ytterligere hørselskade.

I tillegg til å skade hørselen kan støy føre til økt stress, ubehag, smerte og økt risiko for hjertekarsykdommer. Typisk skadelig støy har ofte et jevnt langvarig nivå, men impulslyd (PEAK) er mest skadelig. Impulslyder er lyder med svært høyt og raskt økende volum. Hammerslag og spikerpistol er typisk eksempler på kilder til impulsstøy.

Støyeksponeringer kan også medføre tinnitusplager som kan gi tilleggsplager som søvnproblemer og forskjellige stresssymptomer som hodepine, muskelspenninger og muskelsmerter.

For 2,5 år siden samkjørte entreprenørselskapet Betonmast AS<sup>9</sup> alle helsekontrollrapportene fra de 8 forskjellige bedriftshelsetjenestene som selskapet hadde på det tidspunktet. Resultatet var at 14 % av deres ansatte var registrert med hørselskade i helsekontrollen. Dette var starten på selskapets støyprosjekt. Så langt har Betonmast utført omfattende støykartlegging ved hjelp av ekstern ekspertise der de ved bruk av dosimetre på testpersoner har kartlagt gjennomsnittstøy gjennom arbeidsdagen. Utvalgte enkeltarbeidsoppgaver har også blitt systematisk målt, samt at man har gjennomført en rekke samtaler og intervjuer med ansatte ute i produksjonen.

---

<sup>7</sup> Se STAMIs NOA-tall for bransjen.

<sup>8</sup> Se forslag fra partssammensatt arbeidsgruppe og publikasjonen "Bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019-2022", side 89.

<sup>9</sup> Tidligere BetonmastHæhre AS.

Konklusjonen etter denne kartleggingen var for Betonmasts del en erkjennelse av at de helt måtte endre måten de forholdt seg til denne arbeidsmiljøproblemstillingen. Selskapet erkjente blant annet at de kunne for lite om støy og hvordan denne påvirker i det daglige. Dette ledet så frem til blant annet følgende tiltak:

- Samarbeid med produsent og leverandør av støybeskyttende utstyr, for utvikling og bruk av nytt verneutstyr.
- Det ble innført faste frekvenser der alle ansatte skulle bytte hygienesett (ørepropper o.l.) to ganger i året.
- Selskapet innså at man måtte "flytte folk i adferd" gjennom bevisstgjøring og informasjon.
- Det ble utarbeidet egne faktaark for støy.

Det ble også gjennomført helsekontroller gjennom bedriftshelsetjeneste overfor alle ansatte hvor støy var en vesentlig del av arbeidshverdagen.

### **3.2. Mål for delprosjektet**

Målet for dette delprosjektet er å finne tiltak som er egnet til å redusere helseplager som kommer av støyeksposeringer som bygg- og anleggsarbeideren typisk utsettes for.

### **3.3. Aktiviteter for å oppnå delprosjektets mål**

Dette delprosjektet vil ta utgangspunkt i metodikken og erfaringene fra Betonmast-prosjektet, for så å videreutvikle og anvende dette på et større antall bedrifter innenfor både bygg- og anleggsbransjen.

Delprosjektet vil ha følgende faser:

- Kartleggingsfase
  - Måling av støyeksposering både på person og utvalgte arbeidsoppgaver, samt kvaliteten på hørselvern, som benyttes i 5-10 utvalgte bygg- og anleggsvirksomheter ("pilotbedrifter").
  - Intervju med operativt mannskap hos pilotbedriftene for å
    - kartlegge opplevde helsemessige ulemper som følge av støyeksposering i arbeidstiden.
    - kartlegge kvalitet på hørselvern som benyttes og om det gir ønsket beskyttelse (f.eks. kan sammenklemte puter gi redusert effekt).
    - kartlegge eventuelle grunner til at hørselvern ikke benyttes ofte nok (for eksempel fordi det vanskeliggjør nødvendig kommunikasjon).

- Analyse- og tiltaksfase
  - Analysere informasjon man har kartlagt og vurdere blant annet følgende tiltak
    - Halvårlige helsekontroller gjennom bedriftshelsetjeneste i pilotbedriftene som utsettes for byggeplasstøy.
    - Kartlegge utstyr på markedet og vurdere om noe kan endres for å imøtegå eventuelle grunner til at mannskapet i pilotbedriftene ikke anser det hensiktsmessig å benytte hørselvern.
      - For eksempel bruk av elektroniske klokker som slipper gjennom tale og varselsignaler, mens høye lydnivåer, støy og impulslyder dempes. Man slipper derfor å løfte på hørselvernet for å kommunisere.
    - Bidra med informasjon og bevisstgjøring overfor operativt mannskap og deres mellomledere hos pilotbedriftene.
  
- Evalueringsfase
  - Vurdere erfaringene fra pilotbedriftene og lage informasjonsmateriell om støy spesielt rettet inn mot bygge- og anleggsarbeidere
    - Kortfilm som orienterer om støyeksponering og skadepotensialet, og som særlig setter søkelys på praktiske og gjenkjennbare situasjoner.
    - Skriftlig informasjonsmateriell som tilbys alle aktuelle bedrifter i bransjen.

Bransjeprogrammet vil knytte til seg eksterne ressurser til bistand i kartleggings- og analysearbeidet, samt til utforming av informasjonsmateriell.

#### **4. Delprosjekt C: Forebygging av sykefravær/fracfall som skyldes vibrasjonsplager**

##### **4.1. Bakgrunn**

Bygge- og anleggsarbeideren er langt mer (23 -27%) utsatt for armvibrasjoner enn snittet for alle andre næringer (5%).<sup>10</sup> For anleggsarbeideren er det nærmere 7 ganger så stor risiko for å bli sykemeldt pga. vibrasjonseksponeringer (skader på nerver, muskler og ledd), enn gjennomsnittet.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Se forslag fra partssammensatt arbeidsgruppe og publikasjonen "Bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019-2022", side 87.

<sup>11</sup> Se STAMIs NOA-tall for bransjen.

Hånd- og armvibrasjoner er mekaniske vibrasjoner som overføres fra arbeidsutstyr til hånd og/eller arm. I bygg- og anleggsbransjen utsettes man for hånd- og armvibrasjoner typisk ved arbeid med vibrerende maskiner som holdes i hendene f.eks. feinsag, bajonettsag, kombihammer, muttertrekker, meiselhammer, vinkelkutter, slipemaskiner etc.

Hånd- og armvibrasjoner kan forårsake kroniske skader på nerver, muskler og ledd. Dette kalles på fagspråket Hånd-Arm Vibrasjons Syndrom (HAVS). HAVS er en invalidiserende sykdom som anerkjennes som en yrkessykdom. Det finnes per i dag begrenset medisinsk behandling mot HAVS. Slike skader er vanskelige å behandle, men kan forebygges om man reduserer eller unngår bruk av verktøyet. Foruten vibrasjon kan faktorer som kulde, fuktighet, stress, nikotin og enkelte medisiner forverre symptomene.

Den helsemessige akseptable mengde vibrasjoner man kan utsettes for i løpet av en arbeidsdag avhenger av utstyrets vibrasjonsverdi, og hvor lenge man jobber med maskinen (eksponeringstiden).

Følgende forhold påvirker Hånd-Arm vibrasjoner og risikoen for å utvikle HAVS:

- Eksponeringstid
- Materialet man jobber på
- Kvaliteten på utstyret/grade av vedlikehold
- Hvilken gripekraft som er nødvendig å bruke på utstyret

#### **4.2. Mål for delprosjektet**

Målet for dette delprosjektet er å finne tiltak som er egnet til å redusere helseplager som kommer av vibrasjonseksponeringer som bygg- og anleggsarbeideren typisk utsettes for.

#### **4.3 Aktiviteter for å oppnå delprosjektets mål**

Delprosjektet vil ha følgende faser:

- Kartleggingsfase
  - Kartlegging innenfor 5-10 utvalgte bygg og anleggsvirksomheter ("pilotbedrifter").
  - Kartleggingen skal skje
    - gjennom måling av vibrasjonseksponering ved bruk av utvalgte håndholdte arbeidsverktøy som er typiske innenfor hhv. byggesektoren og anleggssektoren.
    - Intervjuer med operativt mannskap som arbeider med de utvalgte verktøyene nevnt i forrige punkt. Målet skal være å særlig kartlegge
      - Opplevd vibrasjonseksponering og helsemessige plager
      - Om helseplagene oppleves å relatere seg til eksponeringstid, materialet man jobber på eller kvaliteten på utstyret/vedlikeholdsgrad.

- Hvilke endringer det operative mannskapet mener skal til for å redusere den eksponeringen som gir helseplager.
- Analyse og tiltaksfase
  - Analyse av informasjon man har kartlagt og vurdere blant annet følgende tiltak:
    - Årlige helsekontroller gjennom BHT for alle ansatte som utsettes for vibrasjonseksponering fra håndholdt maskinverktøy.
    - Om arbeidsgiver bør sørge for bedre personrotasjon i arbeidet slik at den enkeltes eksponeringstid reduseres.
    - Om utstyr på markedet bør endres, for eksempel ved at verktøyet ikke kan benyttes sammenhengende lenger enn en viss tid. Her må det samarbeides med både utstysprodusenter og utstysformidlere (utleiare).
    - Kampanje med informasjon og bevisstgjøring av fagarbeidere - basert på erfaringer fra delprosjektet.
- Evalueringsfase
  - Vurdere erfaringene fra pilotbedriftene og vurdere om de utprøvde tiltakene skal anbefales alle aktuelle bedrifter i bransjen, gjennom f.eks. kampanjer, kortfilm og skriftlig informasjonsmateriell.

Bransjeprogrammet vil knytte til seg eksterne ressurser til bistand i kartleggings- og analysearbeidet, samt til utforming av informasjonsmateriell.

## **5. Delprosjekt D: Forebygging av sykefravær/fracfall som skyldes luftveisplager**

### **5.1. Bakgrunn**

Dette delprosjektet er et ledd i forebygging av helserisiko knyttet til luftveiene for personell i vareproduksjon tilknyttet byggenæringens verdikjede.

Trebaserte varer som vinduer, dører, trapper, gulv- og veggelementer og romlige bygningsmoduler, produseres i stasjonær industri og inngår som viktige deler i byggenæringens verdikjede. Ferdigproduserte bygningsdeler som precut av trelast, element og moduler, reduserer eksponeringen for trestøv på byggeplasser samtidig som støveksposering kan reguleres på enklere måter i faste produksjonsanlegg.

Eksponering for trestøv er forbundet med forhøyet risiko for kreft. Dette har vært anerkjent for trestøv fra tropiske treslag. Det foreligger imidlertid indikasjoner som kan tilsa at også trestøv fra nordiske treslag kan være en risikofaktor, uten at dette synes endelig fastslått. Uansett bør eksponering for trestøv kartlegges på en måte som sikrer et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

## **5.2. Aktører i delprosjektet**

Kartleggingsprosjektet om trestøv i trebearbeidende industri tilknyttet byggenæringen, er organisert som et samarbeidsprosjekt mellom Arbeidstilsynet og partene i arbeidslivet ved LO/Fellesforbundet og organisasjoner i byggenæringen tilknyttet BNL, representert ved to av BNLs bransjeforeninger; Norske Trevarer og Boligprodusentenes Forening.

## **5.3. Plan for delprosjektet**

### **5.3.1. Fase 1 – høsten 2019 om organisering og kartlegging av produksjonsanlegg**

Prosjektarbeidet har hatt oppstart i 2019 ved at det er iverksatt rekruttering av bedrifter fra BNLs to bransjeforeninger og gjennomført en innledende kartlegging av produksjonsanleggene, samt innhenting av historiske måledata om trestøv.

### **5.3.2. Fase 2 – 2020 om gjennomføring av måleprogram**

Oppsummering av kartlegging om produksjon, ventilasjon og renhold er utført i 2019. Iverksetting av eksponeringsmålinger under hensyn til årstidsfaktorer osv., vil følges opp i 2020. Rapportering og oppfølgingsarbeid for å innhente alle opplysninger er også planlagt å kunne gjennomføres innenfor 2020

### **5.3.3. Fase 3 – 2021 om analyse og rapport**

I løpet av 2021 vil delprosjektet sammenstille data om eksponering og virksomhetenes produksjonsanlegg, ventilasjonsforhold og renholdsregime. Det vil også bli utformet rapport fra kartleggingsarbeidet med drøfting av konklusjoner og anbefalinger.

## **5.4 Gjennomføring av delprosjektet**

BNL har vært sentral i å tilrettelegge for dette delprosjektet våren 2019, mens BNLs bransjeforening Boligprodusentenes Forening har ivaretatt prosjektgjennomføring på vegne av Norsk Trevarer og overfor egne medlemmer høsten 2019.

Arbeidet inn mot bransjeprogrammet har vært koordinert av BNL. For det videre arbeidet vil ventelig de to bransjeforeningene ivareta arbeidet overfor sine respektive medlemmer idet Norsk Trevarer får tilført nye fagressurser ved årsskiftet 2019/2020.

### **5.4. Nærmere om budsjettmessige forhold for delprosjektet**

For 2019 representerer budsjettet arbeid med fase 1 som er utført.

For 2020 er budsjettet basert på måleaktiviteter knyttet til 40 ulike produksjonssteder. Kostnaden vil være fordelt mellom planlegging av måleopplegget og gjennomføring av målinger som er anslått med en kostnadsramme lik kr 50.000, - pr. produksjonssted, og forutsetter faglig ekstern bistand. Den andre posten vil være prosjektledelse fordelt mellom de to bransjeforeningene med oppgaver som koordinering og informasjon overfor bedriftene og tillitsvalgte/arbeidstakere, men også med bidrag til tilrettelegging av måleopplegget.

For 2021 vil arbeidet i hovedsak innebære sammenfatning av måledata og analyser samt rapportering, hvor den største andelen forutsettes avsatt til en fagressurs for å ivareta disse



oppgavene. Prosjektledelse vil være administrative oppgaver knyttet til informasjon og tilbakemelding til bedrifter og tillitsvalgte, men også knyttet til økonomi og styring samt rapportering overfor bransjeprogrammet.

## **6. Ergonomiportalen – behovet for revitalisering og videreutvikling**

BNLs bransjeforening Entreprenørforeningen – Bygg og Anlegg (EBA) og Fellesforbundet er eiere av nettstedet [www.ergonomiportalen.no](http://www.ergonomiportalen.no), og har med støtte fra Fondet for Regionale Verneombud utviklet materialet på nettstedet. Målsettingen har vært at virksomheter innen bygg og anlegg skal benytte materialet i sitt forebyggende HMS arbeid for å redusere belastningsplager og skader.

På det åpent tilgjengelige nettstedet kan enhver søke informasjon, se HMS-filmer relatert til ergonmi og finne ergonomiske hjelpemidler som kan gjøre arbeidsdagen lettere.

Ergonomiportalen har imidlertid behov for revitalisering og oppdatering, ikke minst som følge av de resultater bransjeprogrammet ventes å bidra med. Bransjeprogrammet vil også ha et løpende behov for å vise til de hjelpemidler som i dag er tilgjengelig på Ergonomiportalen, men da i en oppdatert og mer tilpasset form.

På denne bakgrunn vil bransjeprogrammet i samråd med Ergonomiportalens eiere vurdere og eventuelt initiere en revitalisering og videreutvikling av portalen.

Bransjeprogrammet vil i den sammenheng knytte til seg eksterne ressurser.

## **7. Sluttrapport for bransjeprogrammet**

Det vil bli utarbeidet en felles sluttrapport fra alle fire delprosjektene innen utgangen av 2022.

## **8. Nærmere om organisering av bransjeprogrammet i bygg- og anleggsbransjen**

Prosjektet vil bli organisert etter følgende modell:

### Styringsgruppe

Styringsgruppen skal ha det overordnede ansvaret for prosjektets budsjett og for at prosjektet holder seg innenfor forutsetningene for tildeling av midler. I tillegg skal gruppen påse at bransjeprogrammets overordnede målsetting og de mål og tiltak som partene sammen kommer frem til, følges.

Styringsgruppen vil bestå av følgende representanter:

- **Byggenæringens landsforening** v/ adm.dir. Jon Sandnes (e-post: jon.sandnes@bnl.no)
- **Fellesforbundet** v/ rådgiver Edvard E. Sørensen (e-post: ees@fellesforbundet.no)
- **Norsk Arbeidsmandsforbund**, v/ forbundssekretær Steinar Rindhølen (e-post: steinar.rindhølen@arbmand.no)
- **Stiftelsen Samarbeid for Sikkerhet i bygg og anlegg (SfS BA)** v/ styremedlem Tanja Dugstad (e-post: tanjahalonen.dugstad@statsbygg.no)
- **Arbeidstilsynet** v/ nasjonal koordinator for Arbeidstilsynets satsing i bygg og anlegg Anne Sørum (e-post: anne.sorum@arbeidstilsynet.no)

### Prosjektleder

**Gudmund Engen** er ansatt i 100% stilling som prosjektleder med tiltredelse 1.1.2020. Engen er utdannet sivilingeniør og har omfattende ledererfaring fra Statoil/Equinor, blant annet som plattformsjef.

### Arbeidsgruppe

Arbeidsgruppen vil ledes av prosjektleder og ha deltakere som representerer bedriftene og ansatte i bransjen. De vil fordeles med særlig tilhørighet til de respektive delprosjekter:

- A. Muskel- og skjelettplager
- B. Støypplager
- C. Vibrasjonsplager
- D. Luftveisplager

Hittil har følgende bedrifter/personer stilt seg til disposisjon for å bidra i arbeidsgruppen. Den endelige sammensetningen og fordeling på delprosjektene, vil bli avklart i løpet av januar 2020, etter at prosjektleder har tiltrådt.

- NCC v/ HMS-direktør Trine Flesjø Gjønness
- Consto AS v/ HMS-/Kvalitetssjef Petter Berg-Wollan
- JM Bygg AAS v/ HMS-leder Ingun Elisabeth Rosenberg
- PEAB v/ HMS-direktør Trude Pedersen, HVO Åke Åstrand og anleggsleder Joakim Hvassing
- Betonmast AS v/ [navn er ikke avklart]
- Ø.M. Fjeld AS v/ HMSK-leder Oddbjørn Eriksen
- Kruse Smith Entreprenør AS v/ HMS sjef Marit Tørudbakken Jendal og HVO Terje Skjekkeland
- Steen & Lund AS v/ HMS-leder Stian Hakestad
- CRAMO AS v/ avdelingsleder Eirik Huseby
- Mesta AS v/ intern bedriftshelsetjeneste-repr. Thomas Clemm
- GK Inneklima AS v/ HVO Øistein Nordhelle

Det har vært en viktig målsetning under forberedelsen av prosjektet at en vesentlig del av deltakerne i arbeidsgruppen er tilknyttet bransjerelevant produksjon, med erfaring som fagarbeider, bas, formann, prosjektleder eller lignende operativ funksjon. Dette for å innfri det overnevnte målet om at bransjeprogrammet skal "*innrettes så det treffer de faktiske utfordringene på ulike arbeidsplasser og for ulike yrkesgrupper*"<sup>12</sup>. Arbeidsgruppen bør også ha representanter fra HMS-personell i bransjebedriftene. De overnevnte personer tilfredsstiller disse kriterier.

Deltakende bedrifter til pilotprosjekter innunder de enkelte delprosjekter:

Det er foreløpig initiert rekruttering av følgende bedrifter til delprosjektene A, B og C, hvorav nær sagt alle representerer de mest toneangivende entreprenørselskapene innenfor norsk bygg- og anleggsbransje:

- NCC AS
- Consto AS
- Bache Stor Oslo AS
- JM Bygg AS
- Peab AS
- Betonmast AS
- Ø. M. Fjeld AS
- Kruse Smith Entreprenør AS
- Steen og Lund AS
- GK Inneklima AS.
- CRAMO AS (utleie av utstyr)

Det er rekruttert følgende bedrifter til delprosjekt C (luftveisplager/trestøv):

- Nordbo Element AS
- Selbuhus Industrier AS
- Konsmo Fabrikker AS
- Saltdalshytta, Rusånes Fabrikker AS
- Byggmann Gruppen AS (flere produksjonssteder)
- Bakkegruppen AS
- Hellvik Hus Sotra AS
- PreTre as (flere produksjonssteder)
- Knudsen Dørfabrikk AS
- Austvoll Tre og Design AS
- Corinor AS
- Norgesvinduet Svenningdal AS

---

<sup>12</sup> Se forslag fra partssammensatt arbeidsgruppe og publikasjonen "Bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019-2022".

- Norgesvinduet Bjørlo AS
- B. Innvær AS, Trapperingen
- Syversen Snekkeri AS
- Eggedal Hyttemøbel AS
- Scanflex AS
- Ruud Trevare AS
- Myra Snekkerverksted A/S
- Johnsen Glass Vindusfabrikk AS
- Kloppen Lamelltre AS
- Meisland Trapp AS
- Løken trevare AS
- Laminathuset Combi Craft as
- Hamran Snekkerverksted AS
- Bykle Vindu AS
- NorDan AS (flere produksjonssteder)
- Lian Trevarefabrikk AS (flere produksjonssteder)

#### Referansegruppe

Denne gruppen skal fungere som rådgiver og ressurs for prosjektleder og arbeidsgruppen. Deltakere i referansegruppen er foreløpig følgende:

- NAVs Arbeidslivssenter Oslo v/ seniorrådgiver Przemyslaw Ksiezak (e-post: przemyslaw.ksiezak@nav.no)
- NAVs Arbeidslivssenter Vest-Viken v/ rådgiver Runar Lie (e-post: runar.lie@nav.no)
- Stami v/ forsker og fysioterapeut Therese Nordberg Hanvold (e-post: therese.n.hanvold@stami.no)

#### **9. Gjennomførte aktiviteter i bransjeprogrammet høsten 2019**

I desember 2019 ble det etablert styringsgruppe og ansatt prosjektleder, med tiltredelse fra 1.1.2020.

Det ble 10. desember 2019 det avholdt en workshop i Næringslivets Hus med ca 40 deltakere fra utvalgte og toneangivende bransjebedrifter. Gjennom gruppearbeid og prosessledelse mottok bransjeprogrammet en rekke innspill som har gitt viktige bidrag til innholdet i denne programplanen.

Ellers har bransjeprogrammet også blitt presentert i en rekke fora sommer/høst 2019:

- Bransjedirektørmøte i BNL, juni
- Møter med Stami og Sintef, august

- HMS-dag for bygg og anlegg i regi av Arbeidstilsynet og NAV Arbeidslivssenter Møre og Romsdal, oktober
- Rørentreprenørenes HMS-seminar, oktober
- Tariffkonferanse for byggfag, oktober
- HMS-konferansen i bygg og anlegg (500 deltakere fra bransjen), november
- Arbeids- og sosialdepartementets fagseminar for bransjeprogrammene, november.

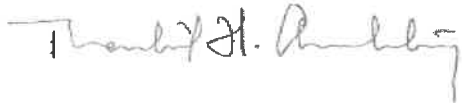
## 10. Økonomi

Budsjett for bransjeprogrammet vedlegges.

Oslo, 18. desember 2019

Vennlig hilsen

på vegne av bransjeprogrammet for bygg og anlegg



Thorkil H. Aschehoug  
Advokat / fagsjef HMS  
Byggenæringens landsforening, NHO  
E-post: thorkil.aschehoug@bnl.no



<b>Budsjett – bransjeprogrammet for bygg og anlegg</b>				
<b>Art</b>	<b>2019</b>	<b>2020*</b>	<b>2021**</b>	<b>2022**</b>
<b>Inntekter</b>				
Tilskudd fra departementet	7.570.000			
<b>Sum inntekter</b>	<b>7.570.000</b>			
<b>Kostnader</b>				
<b>Interntid for BNLs kontaktpersoner 2019</b> (utforming av programplan, kartlegging/kontakt/oppfølging overfor bransjeaktører, forbr/avholdelse/etterarbeid vedr workshop, rekrutteringsprosess vedr prosjektleder) 425 timer x 1.600	680.000			
<b>Interntid for BNLs administrasjon</b> Oppfølging av prosjektleder, deltakelse i styringsgruppe m.m. (80 timer x 1600) -		128.000	128.000	128.000
<b>Rekrutteringsprosess - prosjektlederstilling</b> (annonsekostnader kr 15' rekrutteringskonsulent kr 140', dekning av reisekostnader for kandidater på intervjuer 15')	170.000			
<b>Avholdelse av workshop 10.12.19</b> (leie av lokale, servering, prosessmateriell)	20.000			
<b>Prosjektleder</b> Årslønn (1.000'), inkl pensjon, trygdeavgift, arb. avg.: kr 1.400.000.  Naturalytelser/år: avis (6'), mobil og bredbånd/år (15'): kr 20.000  Dekning av leie/år av hybelleilighet i Oslo (prosjektleder bor i Telemark) oppad begrenset til (15.000x12): kr 180.000		1.600.000	1.600.000	1.600.000
<b>Delprosjekt A (muskelskjelett)</b>				
<b>Kartleggingsfase</b>				
Konsulentbistand til observasjons- og arbeidsstudier ute i bedrifter, intervjuer, rapport (4 pers. x 120 timer x 2.000 kr inkl mva) – 960.000		1.360.000		

Interntid for BNLS personell til bistand i kartlegging av digital tvilling/BIM-potensiale i et helseperspektiv: 250 timer x 1.600 kr – 400.000				
<b>Analyse- og tiltaksfase</b>				
Tilpasning av Ergonomiportalen til bransjeprogrammets behov (konsulentbistand 350 timer x 2.000 inkl mva) – 700.000  Dekning av dokumentert tapt produktivitet hos pilotbedrifter – 500.000		1.200.000		
<b>Evalueringsfase</b>				
Konsulentbistand til informasjonsarbeid (kortfilm, brosjyrer m.m.) 320 timer x 2.000 inkl mva		640.000		
<b>Delprosjekt B (støy)</b>				
Konsulentbistand til observasjons- og arbeidsstudier ute i bedrift, intervjuer, rapport (2 pers. x 80 timer x 2.000 kr inkl mva) – 320.000  Bistand fra innleid bedriftshelsetjeneste (40 timer x 2.000 inkl mva) – 80.000		400.000		
<b>Delprosjekt C (vibrasjoner)</b>				
Konsulentbistand til observasjons- og arbeidsstudier ute i bedrift, intervjuer, rapport (2 pers. x 80 timer x 2.000 inkl mva) – 320.000  Bistand fra bedriftshelsetjeneste/fysioterape ut (2 pers. x 80 timer x 2.000 inkl mva) – 320.000		640.000		
<b>Delprosjekt D (luftveisplager)</b>				
<b>Fase 1 – Kartlegging</b> (145 timer x 1.600)	232.000			
<b>Fase 2 - Gjennomføring av måleprogram</b>				
Målekostnader 50.000 x 40 produksjonssteder		2.000.000		
Gjennomføring i to bransjer: Kr 1.600 x 15 timer x 10 måneder		240.000		
<b>Fase 3 Rapportering og anbefalinger</b>				



Rapportering ved yrkeshygienisk fagressurs (225 timer x 2.000 inkl mva)			450.000	
Oppfølging i bransjene			150.000	
<b>Prosjekt-/arbeidsgruppens aktiviteter</b>				
12 gruppemedlemmer 10 samlinger/år 10 bedriftsbesøk/år Reise-/kost-/losji ifm. samlinger/bedriftsbesøk - 550.000		550.000		
<b>Sum kostnader</b>	<b>1.102.000</b>	<b>8.758.000</b>		
*) Det tas forbehold om justeringer i budsjett for 2020 etter at prosjektleder har tiltrådt 1.1.2020. **) Budsjett for 2021 og 2022 er ikke fullstendig				



Arbeids- og sosialdepartementet  
Postboks 8019 Dep

0030 Oslo

Oslo, 25.10.2019

Deres ref: 19/629-10

Vår ref: HS35/93118

## **Samlet programplan IA bransjeprogram i rutebuss og persontrafikk**

Vi viser til Arbeids- og sosialdepartementets brev av 24. juni 2019 vedrørende tilsagn om tilskudd for IA-bransjeprogram i rutebuss og persontrafikk. Der heter det at vi innen 1. november skal legge fram en samlet programplan for det videre arbeidet, herunder konkretisering av mål og tiltak, kunnskapsformidling, fremdriftsplan osv. for programmet, samt et periodisert budsjett for bruken av tilskuddsmidler for 2019.

Departementet ber også om en redegjørelse for status for etableringen av bransjeprogrammet med iverksatte tiltak samt påløpte kostnader.

### **Programplan**

Vedlagte programplan er utarbeidet av styringsgruppen. Tiltakene i planen legger til grunn de målene som er satt for bransjeprogrammet

- Redusert sykefravær
- Redusert frafall
- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid under omstilling

Styringsgruppen har videre basert programplanen på det faktagrunnlaget (Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2018) som foreligger fra NOA/STAMI om hvilke særlige helseplager som er innen bransjen, hvilke særtrekk og belastninger som er ved utføringen av arbeidet, samt føringen om at programmet må innrettes slik at det treffer de faktiske utfordringene på de ulike arbeidsplassene. Det betyr at planen tar høyde for at det i planperioden kan være behov for å justere tiltak slik at de kan ivareta dette behovet.

Styringsgruppen legger videre vekt på at aktivitetene skal involvere partene i virksomhetene og at slike målrettede tiltak også skal bidra til å styrke dette partsarbeidet. En slik styrking vil i seg selv kunne gi god effekt på arbeidsmiljø og sykefravær. Forutsetningene for dette er godt til stede, da det er høy organisasjonsgrad og godt etablerte partsforhold, både sentralt og lokalt i virksomhetene. Hovedavtalene mellom partene ligger til grunn og er et godt verktøy i dette arbeidet.

### **Periodisert budsjett**

Vedlagt følger et periodisert budsjett. Styringsgruppen ser at det kan være utfordrende å utforme et budsjett som skal stå i forhold til en programplan som tar høyde for å justere tiltak ut fra behov på virksomhetsnivå. Styringsgruppen vil derfor regelmessig følge opp aktivitetene og behovene som melder seg, slik at endringer kan forekomme. Budsjettet viser kun bruken av midler tildelt i 2019.

Størrelsen på og tidspunkt for tildelingen av tilskudd som vil bli gitt i 2020 er ikke budsjettet. Slike midler vil naturlig nok innvirke sterkt på aktivitetene som planlegges gjennomført og vil således endre budsjettet for 2020.

### **Etablering av bransjeprogrammet**

Bransjeprogrammet i rutebuss og persontrafikk (persontransport) består av en styringsgruppe med to arbeidsgiverorganisasjoner, åtte arbeidstakerorganisasjoner samt Arbeidstilsynet. Styringsgruppen ledes av Spekter og spesialrådgiver Johan Tore Solberg fikk denne rollen. Det har vært en vesentlig oppgave å få kjennskap til hvordan partene ser utfordringsbildet og deres ulike forslag til tiltak. Det er videre lagt vekt på at med flere parter i styringsgruppen, og med to hovedinndelinger av bransjen i henholdsvis buss og persontog, har det vært prioritert at deltakerne i styringsgruppen skal få nærmere kjennskap til hverandres arbeidsfelt. Det har også blitt arbeidet med å knytte til seg en programleder.

Styringsgruppens leder fikk forespørsel om selv å ta rollen som programleder. Dette er gjennomført og styringsgruppen ledes derfor videre av Spekters fagdirektør Olav W. Kvam. Se for øvrig vedlagte status for etableringen av bransjeprogrammet.

Med vennlig hilsen

**Arbeidsgiverforeningen Spekter**



Olav W. Kvam

fagdirektør

leder av styringsgruppen



Johan Tore Solberg  
programleder

Vedlegg:

- Programplan
- Status for etablering
- Periodisert budsjett

Vedlegg 1

## **PROGRAMPLAN**

Tiltakene nedenfor er ikke satt opp i prioritert rekkefølge eller ut fra en tidsplan. Styringsgruppen vil arbeide videre før det konkluderes med hvilke tiltak som skal iverksettes.

### **A) Utforming av tjenesteplan/turnus med mindre belastende tjenester innen buss-sektoren**

Bussjåfører har til oppgave å følge fastsatte og eksakte rutetider, som er en forventning fra flere hold om at blir innfridd. Da blir det satt opp detaljerte tjenesteplaner på minuttnivå som inneholder de oppgavene sjåførene skal gjennomføre, og hvilke ruter som skal kjøres gjennom en arbeidsdag. Det hevdes at slike planer er krevende å gjennomføre og kan være så belastende at det medfører sykefravær.

Personalkostnadene er med andre ord en sentral faktor i planleggingen, som gjør det utfordrende å utforme planer som gir rom for høyere personalkostnader enn nødvendig.

Styringsgruppen vil derfor igangsette et forsøk på et eller to stasjoneringsteder av en viss nødvendig størrelse, der det gis tilskudd fra bransjeprogrammet for å dekke merkostnaden ved å ha flere årsverk i en tjenesteplan som gir mindre belastende arbeidsdager for sjåførene på disse stedene. Tilskudd gis for inntil 2 år. Det vektlegges av tilskuddet inngår som en del av et prosjekt som skal evalueres. STAMI vil være en naturlig samarbeidspartner.

Hypotesen er at gevinsten med lavere sykefravær og færre skader er større enn kostnadene med flere tjenester. Bransjeprogrammet må i den forbindelse knytte til seg ressurser som kan måle utviklingen av sykefraværet. Resultatet av dette tiltaket vil være av stor interesse for hele buss-sektoren, og formidling vil inngå som en del av tiltaket.

Etter en planleggingsfase antas prosjektet å være operativt fra august 2020.

### **B) Kvinner på skinner**

Innen persontog foreligger data som viser at kvinner i alderen 30-39 år har hatt et meget høyt sykefravær. Selv om persontransport kjennetegnes av å være meget mannsdominert, utgjør kvinner en ikke liten andel innen konduktøryrket, og dermed en gruppe som er interessant å rette tiltak mot. Styringsgruppen er kjent med at kvinner generelt sett har et høyere sykefravær enn menn, men stiller spørsmål ved om det er særskilte faktorer i en mannsdominert bransje som kan gi seg utslag i høyt sykefravær, eller om det er store likhetstrekk med kvinnedominerte bransjer.

For å kunne kartlegge dette nærmere vil virksomhetenes bedriftshelsetjeneste (BHT) være en sentral aktør. En slik kartlegging vil normalt være utover det ordinære arbeidet BHT utfører, så merkostnaden vil kunne dekkes av de tildelte tilskuddsmidlene.

Målet er å først å få kartlagt hvilke faktorer som kan være utslagsgivende for sykefravær og hvilke faktorer som bidrar til jobbtilfredshet for denne spesifikke gruppen, deretter ha målrettede tiltak for henholdsvis å redusere og forsterke slike faktorer.

Det planlegges at dette arbeidet har sin oppstart i mai 2020.

### **C) BHT i det primærforebyggende arbeidet**

De ulike deler av bransjen er som kjent pålagt å knytte til seg BHT. Enkelte virksomheter i bransjen har egen intern BHT, mens flertallet kjøper slike tjenester fra eksterne leverandører. Styringsgruppen er kjent med de funn som framkommer i rapporten «Hva bør skje med BHT?» (2018) vedrørende hvilke tjenester BHT normalt utfører for virksomhetene. Det primærforebyggende arbeidet blir utført i mindre grad enn ønsket, men vi er også kjent med at det kan være variasjoner innen denne type oppdrag.

For å kunne øke BHT sin leveranse på det primærforebyggende arbeidet, vil bransjeprogrammet arrangere en samling for BHT som er i eller har avtaler med virksomheter innen bransjen.

Målet for samlingen vil være å gi BHT informasjon om bransjeprogrammets arbeid, informere om særskilte utfordringer innen bransjen og få dem til å forsterke sin leveranse innen det primærforebyggende arbeidet i de ulike virksomhetene. STAMI vil kunne være en av de sentrale aktørene ved en slik samling.

Styringsgruppen planlegger også å arrangere en samling for virksomhetenes ledelse, tillitsvalgte og verneombud slik at disse på tilsvarende måte kan få relevant kunnskap om BHT sin rolle og se viktigheten av at BHT leverer tjenester også innen det primærforebyggende arbeidet.

Slike samlinger planlegges holdt i september 2020.

### **D) Opplæring i virksomhetene**

Selv om det gjennom flere år er arrangert ulike opplæringstilbud innen sykefraværsoppfølging, muligheter for tilrettelegging for arbeidstakere, samt rettigheter og plikter den ansatte har ved sykefravær, ser styringsgruppen at det fortsatt er behov for slik opplæring. Opplæring kan være nødvendig repetisjon for noen, mens mange er nye i rollen som leder, tillitsvalgt eller verneombud.

Styringsgruppen vil derfor få utarbeidet et kurstilbud som er særskilt tilpasset bransjen og som interesserte virksomheter kan benytte seg av. Arbeidslivssentrene kan være en naturlig samarbeidspartner om dette. Da det ligger til grunn at partene i virksomheten skal kunne medvirke i de ulike tiltakene, vil også opplæringen i utgangspunktet være for de relevante aktørene samlet, med mulighet for lokale tilpasninger. På den måten vil dette tiltaket også bidra til å styrke det lokale partssammensatte arbeidet.

Et slikt kurstilbud forventes å være ferdig april 2020.

### **E) En bra dag på jobb**

STAMI sitt prosjekt «En bra dag på jobb» hvor de har utviklet et verktøy som tar tak i relevante arbeidsmiljøutfordringer på ulike arbeidsplasser, vil være aktuelt også for persontransportbransjen.

STAMI sin målsetning er at verktøyet skal være lett forståelig og et lett tilgjengelig hjelpemiddel for å jobbe med arbeidsmiljø tilpasset hver enkelt bransje, og man skal ikke være avhengig av eksterne ressurser for å gjennomføre gode prosesser, men kan styre dem selv.

Styringsgruppen ser et slikt tiltak som interessant og legger opp til et tett samarbeid med STAMI slik at verktøyet på best mulig måte kan være tilpasset bransjen. Selv om noe av hensikten med prosjektet er at arbeidsplassen ikke skal være avhengig av eksterne ressurser, vil det være forbundet noe arbeid med å informere om og motivere til bruk av verktøyet.

Samarbeidet med STAMI planlegges å starte opp i februar/mars 2020.

#### **F) Kartlegging og oppfølging av ansatte med lange eller hyppig gjentakende sykefravær**

Styringsgruppen har en hypotese om at det er en mindre andel av de ansatte som står for en stor andel av virksomhetens sykefravær. Dette kan være ansatte som har lange og stadige gjentakende sykefravær, men ikke av en slik karakter at de mister sykepengere rettigheter eller på annen måte har fått særskilt oppfølging.

Ved å analysere nærmere de data som virksomhetene har innen sykefravær, vil det kunne være mulig å få kartlagt hvem eller hvilke grupper som må få en særskilt oppfølging. Et slikt analysearbeid vil kunne kreve tilførsel av ressurser, og ikke minst vil en slik oppfølging kunne medføre et merarbeid ut over det ordinære sykefraværsarbeidet.

En slik kartlegging vil ha varierende oppstart tilpasset virksomhetene.

#### **G) Tilpasset fysisk aktivitet og kunnskap om kosthold**

Basert på de fakta som foreligger om helseplager og utførelsen av arbeidsoppgaver innen bransjen, ser styringsgruppen at det kan rettes tiltak inn mot de ulike yrkesgruppene som kan bidra til å redusere risikoen for helseplager. Det er også en vesentlig faktor at helsekravene i tilknytning de ulike stillingene i bransjen medfører at det er en større risiko for frafall fra arbeidslivet ved utvikling av livsstilsykdommer. Helsedirektoratet har i samarbeid med noen av arbeidslivets parter, herunder NHO, LO og Spekter, sett om det kan utarbeides en forskningsbasert modell som kan vise hvordan enkel fysisk aktivitet kan bidra til bedre helse.

Enkel kunnskap om riktig kosthold er et annet virkemiddel som kan øke de ansattes bevissthet om dette. Formidling om slikt kosthold kan skje både gjennom kurs og bruk av materiell.

Styringsgruppen ser at dette kan være interessante tiltak, men de må ikke komme som en erstatning for fokuset på arbeidets art og organiseringen av dette. Med en slik forutsetning vil det også være naturlig at slike tiltak inngår i bransjeprogrammets arbeid.

Konkret oppstart om slike tiltak koordineres med Helsedirektoratet og andre aktører.

#### **H) Øvrige virksomhetsbaserte tiltak**

Da bransjeprogrammet legger opp til at ulike aktiviteter skal skje lokalt i virksomhetene, ser styringsgruppen at partene i virksomhetene kan komme med flere gode og relevante tiltak som det bør gis støtte til, både faglig og økonomisk. Basert på kriterier styringsgruppen setter, vil det være naturlig at det kan ytes økonomisk støtte til dette uten at disse tiltakene per i dag er nærmere konkretisert.

Slike tiltak vil kunne komme sporadisk, men de første vil trolig bli materialisert tidligst mai 2020.

#### **I) Drift av programmet**

Programlederen vil ha det daglige ansvaret for å initiere og følge opp de ulike tiltakene. Da busssektoren av bransjen i det vesentlige består av større aktører, vil det være en sentral oppgave å holde god kontakt med disse samt i underliggende selskap og ved stasjoneringsteder hvor tiltakene skal virke. Det samme gjelder innen jernbanesektoren, men her vil også nye aktører komme i operativt arbeid.

Programlederen vil også være den som har kontakt med og samarbeide med sentrale bidragsyttere, samt holde seg oppdatert og tilegne seg kunnskap innen bransjeprogrammets oppgaver.

Kostnader ved slik aktivitet er også lagt inn i budsjettet.

---



## Vedlegg 2

### STATUS FOR ETABLERING

Slik det innledningsvis er nevnt, besto oppstartsfasen av at styringsgruppens leder fikk direkte kjennskap til hvordan partene ser utfordringsbildet innen bransjen og deres ulike forslag til tiltak. Dette skjedde samtidig som de involverte partene utpekte sine representanter til styringsgruppen.

Etter at styringsgruppens leder har tatt rollen som programleder, og at det dermed er blitt et skifte av leder for styringsgruppen, består styringsgruppen av følgende representanter:

Spekter (leder)	Olav Wendelbo Kvam
NHO Transport	Johannes Straume
Fagforbundet	Stein Guldbrandsen
Fellesforbundet	Peter Hansen
Norsk Jernbaneforbund	Lise-Lotte Solum
Norsk Lokomotivmannsforbund	Steinar Nordermoen
Delta	Trond Ellefsen
Yrkestrafikkforbundet	Linda Jæger
LO	Tor Idar Halvorsen
YS	Else Marie Brodshaug
Arbeidstilsynet	Kjell Haugen

Programleder	Johan Tore Solberg
--------------	--------------------

Styringsgruppen har hatt et møte 26.9.19 og en samling 20.-22.10.19.

Hovedtema styringsgruppen har behandlet:

- Bakgrunn for bransjeprogrammet
- Mål for bransjeprogrammet
- Kjennetegn ved bransjen organisatorisk og driftsmessig
- Bransjens helsemessige utfordringer
- Data om arbeidsmiljø og særskilte helseutfall i bransjen (ved NOA/STAMI)
- Videre kartlegging av arbeidsmiljøfaktorer (ved NOA/STAMI)
- Drøfting og utvelgelse av planlagte tiltak
- Organisering av videre arbeid

Forbundene/organisasjonene i styringsgruppen har på ulik måte informert i egen organisasjon og sine respektive medlemmer om bransjeprogrammet.

Det er også blitt avholdt et møte i Trondheim mellom medlemmer av styringsgruppen, en virksomhet og Arbeidslivssenteret.

Programleder avtaler for tiden møter med virksomhetene for å informere om bransjeprogrammet og for å kartlegge hvilke behov de har for ulike tiltak, herunder se hvordan partene best kan ta tak i dette arbeidet.

De påløpte kostnadene er basert på et anslag, da vi ikke har mottatt faktura for alle aktiviteter som er gjennomført. Personalkostnadene utgjør en andel lønn og sosiale kostnader for programleder i perioden 1.-31. oktober. Andelen forventes økt i det videre arbeidet med bransjeprogrammet.

Personalkostnader	kr 66.000
Reisekostnader	kr 74.000
<u>Møte-/arrangementskostnader</u>	<u>kr 85.000</u>
Anslag kostnader per 31.10.19	kr 225.000

---

Vedlegg 3

**IA BRANSJEPROGRAM I RUTEBUSS OG PERSONTRAFIKK**  
**PERIODISERT BUDSJETT FOR TILSKUDSMIDLER GITT I 2019**

Aktivitet i henhold til programplan	2019					2020												SUM
	November	Desember	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Desember				
A) Utforming av tjenesteplan/furnus med mindre belastende tjenester innen buss-sektoren								50 000	50 000		400 000	400 000	400 000	400 000	400 000	2 100 000		
B) Kinner på skinner					10 000		20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	190 000		
C) BHT i det primærforbyggende arbeidet							10 000	10 000		20 000	125 000					155 000		
D) Opplærning i virksomhetene			10 000		10 000	50 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	255 000		
E) En bra dag på jobb					6 000	6 000	6 000	6 000	6 000	6 000	6 000	6 000	6 000	6 000	6 000	60 000		
F) Kartlegging og oppfølging av ansatte med lange eller hyppige gjentakende sykefravær			30 000		30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	330 000		
G) Tilpasset fysisk aktivitet og kunnskap om kosthold		5 000	20 000		40 000		20 000		15 000			20 000				120 000		
H) Øvrige virksomhetsbaserte tiltak	20 000	20 000	30 000	35 000	40 000	50 000	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	1 795 000		
I) Drift av programmet (inkl personalkostnader, reise- og møteaktivitet, data, telefoni, mm)	150 000	150 000	170 000	170 000	170 000	170 000	170 000	170 000	170 000	170 000	170 000	170 000	170 000	170 000	170 000	2 340 000		
<b>SUM</b>	<b>170 000</b>	<b>175 000</b>	<b>260 000</b>	<b>245 000</b>	<b>306 000</b>	<b>326 000</b>	<b>531 000</b>	<b>501 000</b>	<b>396 000</b>	<b>886 000</b>	<b>976 000</b>	<b>871 000</b>	<b>851 000</b>	<b>851 000</b>	<b>851 000</b>	<b>7 345 000</b>		

## **Mandat og prosjektplan IA-Bransjeprogram**

Oppdragsgiver: Norsk Industri

Prosjekteier: Norsk Industri

Startdato: 16.08.2019

Planlagt sluttdato: 24.12.2022

Prosjektnummer: 99001 IA-bransjeprogram 2019-22

Dokumentansvarlig: Petter Arnesen, Norsk Industri

Forfatter: Petter Arnesen, Norsk Industri

Prosjektnummer i Norsk Industri Prosjekt 99001 - IA- bransjeprogram 2019-2022	Dok.: nr. 1	Versjon: 02	Dato: 04.11.2019	Avdeling i Norsk Industri Organisasjon og juridisk	Sign. Carla Botten- Verboven
---	-------------	----------------	---------------------	---	------------------------------------

## Endringsoversikt

Versjon	Dato	Beskrivelse av endring	Utført av
01	06.09.2019	Dokument etablert	Petter Arnesen
02	29.10.2019	Dokument endret etter dialog og workshops	Petter Arnesen

## Distribusjon for kvalitetssikring

Versjon	Dato		Sendt av
01	06.09.2019	Sendt prosjektgruppen i Norsk Industri og leder for styringsgruppen	Petter Arnesen
	08.09.2019	Sendt Norce for kommentarer	Petter Arnesen
	23.10.2019	Gjennomgått på styringsgruppemøte	
02	28.10.2019	Sendt arbeidsgruppen og styringsgruppen for kommentarer	Petter Arnesen
	29.10.2019	Gjennomgått og godkjent på styringsgruppemøte	Petter Arnesen

## Forkortelser

Forkortelse	Fullt navn

## Styrende dokumenter

Dokumenttittel
Tildelingsbrev til Norsk Industri av 24 juni 2019
IA-avtalen 2019-2022

Prosjektnummer i Norsk Industri Prosjekt 99001 - IA- bransjeprogram 2019-2022	Dok.: nr. 1	Versjon: 02	Dato: 04.11.2019	Avdeling i Norsk Industri Organisasjon og juridisk	Sign. Carla Botten- Verboven
---	-------------	----------------	---------------------	---	------------------------------------

## Vedlegg

Nummer	Versjon/Dato	Navn

Prosjektnummer i Norsk Industri Prosjekt 99001 - IA- bransjeprogram 2019-2022	Dok.: nr. 1	Versjon: 02	Dato: 04.11.2019	Avdeling i Norsk Industri Organisasjon og juridisk	Sign. Carla Botten- Verboven
---	-------------	----------------	---------------------	---	------------------------------------

## Innholdsfortegnelse

1.	Bakgrunn og behov .....	5
1.1.	Hensikten med prosjektbeskrivelsen .....	5
2.	Mål for prosjektet.....	6
2.1.	Hovedmål .....	6
2.2.	Resultatmål / delmål.....	6
2.3.	Effekt mål (samlet for leverandørindustrien og forpleiningsbedriftene) .....	7
2.4.	Målgruppe .....	8
2.5.	Kritiske suksessfaktorer .....	8
2.6.	Styrende dokumenter, rammebetingelser og forutsetninger.....	8
2.7.	Avgrensninger .....	8
2.8.	Kvalitetssikring.....	9
2.9.	Sluttkriterier for prosjektet .....	9
3.	Prosjektets fremdrift, hovedmilepæler og hovedleveranser – overordnet .....	10
3.1.	Prosjektets varighet: 2019-2022 .....	10
3.2.	Fremdriftsplan, hele prosjektperioden – overordnet .....	10
3.3.	Hovedmilepælsplan .....	10
3.4.	Leveranseplan .....	11
3.5.	Avhengigheter til andre prosjekter og aktiviteter .....	11
3.6.	Plandokumenter.....	11
4.	Organisering, ansvar og bemanning.....	12
4.1.	Organisering .....	12
4.2.	Rapportering og kommunikasjon .....	12
4.3.	Bemanningsplan.....	13
4.4.	Plan for overføring av resultater til bedriftene .....	13
5.	Ressursrammer og økonomi .....	14
5.1.	Finansiering.....	14
5.2.	Prosjektbudsjett .....	14
6.	Usikkerhetsanalyse .....	16
7.	Vedlegg .....	16

Prosjektnummer i Norsk Industri Prosjekt 99001 - IA- bransjeprogram 2019-2022	Dok.: nr. 1	Versjon: 02	Dato: 04.11.2019	Avdeling i Norsk Industri Organisasjon og juridisk	Sign. Carla Botten- Verboven
---	-------------	----------------	---------------------	---	------------------------------------

## 1. BAKGRUNN OG BEHOV

Et bransjeprogram danner en felles ramme rundt innsats på IA-området og er et operativt samarbeid rettet mot en utvalgt bransje.

I statsbudsjettet for 2019 har Stortinget bevilget 53 mill. kroner til bransjeprogrammer og etter søknad har Norsk Industri blitt tildelt 7.57 mill. kroner til bransjeprogram for leverandørindustrien og forpleining i olje- og gassnæringen. Det forventes at programmet vil vare frem til 2022 og at det vil bli bevilget inntil 10 mill. kroner/år de neste tre årene. Programmet gjennomføres som et samarbeid mellom Norsk Industri (leverandørindustrien) og Norsk olje & gass (forpleiningsbedrifter).

Olje- og gassnæringen gjennomgikk en tøff omstillingsprosess etter det markante oljeprisfallet i 2012-2013. Etter hvert som tidene har bedret seg har bransjen utpekt seg som svært omstillingsdyktig og er blant de beste i industrien på HMS.

Til tross for et generelt lavt sykefraværnivå viste en rapport fra forskningsinstituttet NORCE Research (2018) at også olje- og gassnæringen kan bli bedre på dette området. Funnene viser at under sterk omstilling utfordres arbeidsmiljø og sykefraværarbeidet, og de siste års omstillinger som inkluderer ny teknologi endrer også arbeidsprosesser i seg selv.

Det er derfor viktig at det jobbes målrettet for å redusere sykefraværet ytterligere og at industrien tar fatt i relevante utfordringer. Forpleinings- bedriftene vil ha størst fokus på sykefravær, mens leverandørindustrien skal søke tiltak som reduserer frafall.

I IA-avtalen står det: "IA-avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte virksomhet. Det handler om et godt forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid, men også om å være tidlig ute med kartlegging, drøfting og innsats for kompetanseheving". Et godt samarbeid mellom partene, både trepartssamarbeid på samfunnsnivå og topartssamarbeid på arbeidsplassene, er det viktigste verktøyet i oppfølgingen av IA-avtalen. 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.

### 1.1. Hensikten med prosjektbeskrivelsen

Dette dokumentet gir en oversikt over IA-Bransjeprogrammet med mandat, planer, osv. Bransjeprogrammet vil være "levende" og prosjektbeskrivelsen vil oppdateres løpende etter hvert som det skjer endringer. Reviderte prosjektplaner skal godkjennes av programmets styringsgruppe.



Prosjektnummer i Norsk Industri Prosjekt 99001 - IA- bransjeprogram 2019-2022	Dok.: nr. 1	Versjon: 02	Dato: 04.11.2019	Avdeling i Norsk Industri Organisasjon og juridisk	Sign. Carla Botten- Verboven
---	-------------	----------------	---------------------	---	------------------------------------

## 2. MÅL FOR PROSJEKTET

Formålet med bransjeprogrammet er å mobilisere partene på bransjenivå til i fellesskap å dokumentere og ta fatt i felles erkjente utfordringer knyttet til IA-avtalens målsetninger. Det er avgjørende at programmet er godt forankret i bedriftene og at både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er representert. Programmet skal i størst mulig grad fokusere på problemstillinger som gjelder et flertall av de deltagende bedriftene og fortrinnsvis befatte seg med tiltak som bedriftene allerede har identifisert eller er i ferd med å implementere.

### 2.1. Hovedmål

Bransjens sykefraværsutfordringer er godt beskrevet i gjennomgangen som lå til grunn for tildelingen. Bransjeprogrammet vil ikke kunne løse alle utfordringene og det er derfor viktig med en avgrensning i antall problemstillinger det skal jobbes med.

**Hovedmålet med programmet er å etablere tiltak i bedriftene som bidrar til redusert sykefravær og frafall.**

### 2.2. Resultatmål / delmål

#### **Leverandørindustrien (medlemmer av Norsk Industri)**

I dialog/workshop med bedriftene er det beskrevet utfordringer som det skal utarbeides tiltak innenfor. Målet er at tiltakene skal være så allmenngyldige som mulig og at de i størst mulig grad fokuserer på tiltak som allerede er, eller er tenkt gjennomført. Det skal utarbeides og identifiseres tiltak innenfor følgende utfordringer (*noen eksempler på tiltak er nevnt under hver utfordring*):

- Bemanning
  - Opplæring i partssamarbeid og den norske modellen
  - Sikre at IT-verktøy er tilpasset norske forhold
- Fysisk arbeidsmiljø og eksponering
  - Øke kunnskapsnivået om hvordan implementering av nye løsninger/ny teknologi kan redusere skadelig eksponering
- Endringskompetanse
  - Beskrive, gjennom gode eksempler, hvordan vellykkede omstillinger har vært styrt, hvordan partssamarbeidet har bidratt, og hva man kan lære av dem
- Psykososialt arbeidsmiljø
  - Styrke lederrollen og medarbeiderskap gjennom å øke forståelsen for hvordan ledere, også førstelinjeledere, påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet og hva slags lederopplæring som må på plass for å sikre best mulig kommunikasjon mellom leder og medarbeider
  - Etablere beste praksis for praktiske utfordringer forbundet med sykefravær i typiske «reisebedrifter» hvor den ansatte har liten kontakt med egen bedrift
- Digitalisering
  - Øke kunnskapen om hvordan innføring av nye arbeidsmåter/IKT påvirker arbeidsmiljøet og organisering i en bedrift
  - Etablere gode prosedyrer for å få med alle, uavhengig av alder og forkunnskap/interesse for IKT

Prosjektnummer i Norsk Industri Prosjekt 99001 - IA- bransjeprogram 2019-2022	Dok.: nr. 1	Versjon: 02	Dato: 04.11.2019	Avdeling i Norsk Industri Organisasjon og juridisk	Sign. Carla Botten- Verboven
---	-------------	----------------	---------------------	---	------------------------------------

### **Forpleiningsbedriftene (medlemmer av Norsk olje og gass)**

I dialog/workshop med forpleiningsbedriftene er det avtalt at det skal utarbeides tiltak innenfor følgende områder:

- Deling av kunnskap/beste praksis.
  - Etablere IA-forum for forpleiningsbedriftene i Norsk olje og gass. Det har så langt ikke vært stor erfaringsutveksling mellom bedriftene.
  - Tverrfaglige workshops i bedriften, med vernetjenesten, tillitsvalgsapparatet (IE, SAFE og Lederne), bedriftens ledelse og representanter fra bedriftshelsetjenesten.
  - Endringskompetanse m/fokus på, gjennom gode eksempler, hvordan vellykkede omstillinger har vært gjennomført.
  - Fastsette hva som kan være et forventet mål for sykefravær for forpleining offshore.
  
- Forebyggende helsearbeid - *Psykososialt arbeidsmiljø*
  - Psykososial arbeidsmiljøkartlegging – systematisk kartlegging og i samarbeid med bedriftshelsetjenestene utarbeide tiltaksplaner
  - Ledertrening IA-arbeid, herunder å forstå betydningen av et godt arbeidsmiljø (inklusive å ha nære, trygge relasjoner til sine ansatte), for lettere å fange opp symptomer på ansatte som sliter – før sykemelding.
  - Øke kompetansen til NAV om offshorearbeid og skiftstrukturer
  
- Forebyggende helsearbeid – *fysisk*
  - Fysisk arbeidsmiljø og eksponering m/fokus på hvordan implementering av nye løsninger/ny teknologi reduserer skadelig eksponering. Spesielt fokus på at tidlig involvering i valg (f.eks. av overflater) ved oppgraderinger og levetidsforlengelser (og nybygg) som berører boligområdet (LQ) på installasjonen kan redusere arbeidsbelastningen vesentlig.
  - Opplegg for og oppmuntring til fysisk trening tilpasset i forhold til yrke/belastning og den enkeltes kapasitet/helse (intelligent trening).
  
- Helseoppfølging
  - Forbedre samarbeidet mellom alle involverte parter involvert i oppfølging av sykemeldte, med spesiell vekt på å få involvert sykemelder bedre.
  - Identifisere og iverksette forbedrede løsninger for tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidskapasitet fysisk eller psykisk (inkl. rask funksjonsvurdering, uttesting av restarbeidsevnen med evaluering (« på toppen»)), blant annet ved sterkere involvering av bedriftshelsetjenesten og i forståelse med NAV.

### **2.3. Effektmål (samlet for leverandørindustrien og forpleiningsbedriftene)**

- Forbedret omstillingskompetanse i bedriftene
- Mer robuste omstillingsprosesser
- Redusert frafall fra arbeidslivet

Prosjektnummer i Norsk Industri Prosjekt 99001 - IA- bransjeprogram 2019-2022	Dok.: nr. 1	Versjon: 02	Dato: 04.11.2019	Avdeling i Norsk Industri Organisasjon og juridisk	Sign. Carla Botten- Verboven
---	-------------	----------------	---------------------	---	------------------------------------

- Stabilt lavt sykefravær i leverandørindustrien
- Forpleiningsbedriftene har redusert sykefraværet til det nivået de har satt seg som mål i bransjeprogrammet
- Forholdene for læring og kompetanseheving er godt tilrettelagt i bedriftene
- Styrking/bevaring av systematisk HMS arbeid
- Gode arbeidsforhold og attraktiv industri å jobbe i

## 2.4. Målgruppe

- Hele olje- og gassnæringen og næringslivslivet forøvrig
- Andre næringer og organisasjoner som kan benytte resultatene fra programmet
- Offentlige organer som Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og NAV
- Departement og politikere

## 2.5. Kritiske suksessfaktorer

- Tilstrekkelig antall deltakende bedrifter. Dette er bl.a. viktig for mengden av informasjonsutveksling og kunnskapsoverføring
- God forankring internt i bedriftene. Både på ledernivå og arbeidstakernivå slik at programmet blir "levende" i bedriftene. Programmet må oppfattes som "matnyttig" og bedriftene må sette av nødvendige ressurser og ønske å ta i bruk resultatene. Det vil bli inngått "forpliktende" avtale med hver enkelt bedrift
- Åpenhet mellom bedriftene mht. å dele erfaringer og beste praksis
- Antall problemstillinger og tiltak det skal jobbes med må begrenses til de som er mest mulig allmenngyldige og har størst sannsynlighet for å gi målbare og positive resultater i bedriftene
- Tilstrekkelig med ressurser/økonomisk støtte tilgjengelig for uttesting av tiltak i bedriftene

## 2.6. Styrende dokumenter, rammebetingelser og forutsetninger

- Tildelingsbrev
- IA avtalen
- Tilstrekkelig med prosjektrressurser (økonomiske og personell)

## 2.7. Avgrensninger

- Programmet skal ikke befatte seg med problemstillinger som er så snevre at de kun gjelder én eller et fåtall bedrifter
- Programmet skal ikke befatte seg med problemstillinger relatert til innleid personell
- Programmet skal ikke befatte seg med problemstillinger knyttet til personell som har sluttet i bransjen i forbindelse med siste nedbemanningsrunde
- Programmet skal ikke drive følgeforskning

Prosjektnummer i Norsk Industri Prosjekt 99001 - IA- bransjeprogram 2019-2022	Dok.: nr. 1	Versjon: 02	Dato: 04.11.2019	Avdeling i Norsk Industri Organisasjon og juridisk	Sign. Carla Botten- Verboven
---	-------------	----------------	---------------------	---	------------------------------------

## 2.8. Kvalitetssikring

- Kvalitetssikring av tiltak og resultater foretas i samarbeid med anerkjente spesialister og forskningsinstitusjoner. Dette gjelder både bedriftenes planer for hvordan tiltak skal utprøves samt evaluering av oppnådde resultater

## 2.9. Sluttkriterier for prosjektet

- Prosjektmidlene utløper i 2022 og prosjektet vil da sluttrapporteres

Prosjektnummer i Norsk Industri Prosjekt 99001 - IA- bransjeprogram 2019-2022	Dok.: nr. 1	Versjon: 02	Dato: 04.11.2019	Avdeling i Norsk Industri Organisasjon og juridisk	Sign. Carla Botten- Verboven
---	-------------	----------------	---------------------	---	------------------------------------

### 3. PROSJEKTETS FREMDRIFT, HOVEDMILEPÆLER OG HOVEDLEVERANSER – OVERORDNET

#### 3.1. Prosjektets varighet: 2019-2022

#### 3.2. Fremdriftsplan, hele prosjektperioden – overordnet

Fremdriftsplan (grovt utkast)

Aktivitet	2019				2020				2021				2022			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Oppstart/få på plass bedrifter workshops/utarbeide tiltak																
Matche bedrifter og tiltak																
Evaluer/kvalitetssikre foreslåtte tiltak																
Implementere tiltak																
Evaluer/ rapportere resultater																
Rapportere til dept																
Kunnskapsformidling																
Sluttrapport																

(Det skal lages en mer detaljert fremdriftsplan etter at kartleggingsfasen er over og milepæler bestemt)

#### 3.3. Hovedmilepælsplan

Milepæl nr.	Milepæl	Dato	Ansvarlig	Kriterier for oppnådd milepæl
HMP1	Akseptbrev til dept. om at midlene mottas	August 2019	Norsk Industri	At brevet er sendt
HMP2	Rekruttere minst 10 bedrifter fra leverandørindustrien og x bedrifter fra forpleining	September 2019	Norsk Industri Norsk olje og gass	At tilstrekkelig antall bedrifter har meldt seg
HMP3	Gjennomføre workshops med representanter for bedrifter og arbeidsgrupper	Oktober 2019	Norsk Industri Norsk olje og gass	At workshops er gjennomført
HMP4	Ferdigstille programplan m/budsjett	01.11.19	Norsk Industri Norsk olje og gass	At programplanen er oversendt og godkjent av dept.
HMP5	Gjennomføre workshops for å utarbeide tiltak	Januar/februar 2020	Norsk Industri Norsk olje og gass	At workshops er gjennomført

Prosjektnummer i Norsk Industri Prosjekt 99001 - IA- bransjeprogram 2019-2022	Dok.: nr. 1	Versjon: 02	Dato: 04.11.2019	Avdeling i Norsk Industri Organisasjon og juridisk	Sign. Carla Botten- Verboven
---	-------------	----------------	---------------------	---	------------------------------------

Milepæl nr.	Milepæl	Dato	Ansvarlig	Kriterier for oppnådd milepæl
HMP6	Rapportere på fremdrift, tiltak, osv. til dept.	01.03.20	Norsk Industri Norsk Olje og gass	At framdriftsrapporten er godkjent av dept.

### 3.4. Leveranseplan

Tabellen under gir en oversikt over prosjektets hovedleveranser (fylles ut etter hvert)

ID	Leveransenavn	Beskrivelse	Lev. Dato	Ansvar	Kvalitetssikring	Godkjennes av
L1	Utkast til programplan	Overordnet plan for hele programperioden	Uke 36	Prosjektleder	Internt i prosjektgruppen	Prosjektansvarlig
L2	Workshop 1	Gjennomgang med bedrifter og arbeidsgruppe for å definere problemstillinger og evt. tiltak	Uke 42/43	Prosjektledere, prosjektgruppe, NORCE	Internt i prosjektgruppen	Prosjektledere
L3	Utkast til endelig programplan	Overordnet plan for hele programperioden med hvilke klustre det skal iverksettes tiltak innenfor	Uke 44	Prosjektleder	Internt i prosjektgruppen/ Arbeidsgruppen	Styringsgruppen
L4	Endelig programplan	Overordnet plan for hele programperioden med hvilke klustre det skal iverksettes tiltak innenfor	1. nov	Prosjektleder	Internt i prosjektgruppen/ Arbeidsgruppen/ Norce	Styringsgruppen
L5	Workshop 2	Gjennomgang av valgte klustre og beskrivelse av tiltak	Jan/feb 2020	Prosjektleder	Arbeidsgruppen	Styringsgruppen
L6	Utkast til konkrete tiltak	Tiltak som skal gjennomføres i bedriftene	Etter workshop i jan/feb 2020	Prosjektleder/ prosjektgruppe/ Norce	Arbeidsgruppen	Styringsgruppen
L7	Forberede utrulling av tiltak	Forberede utrulling av tiltak i bedriftene	Starter i Q2 2020	Bedriftene	Arbeidsgruppen/ prosjektgruppen	Styringsgruppen
L8	Rapportere fremdrift til ASD	Fremdrift på tiltak og aktiviteter samt status på mål i programplanen	1 mars 2020	Prosjektleder	Arbeidsgruppen/ prosjektgruppen/ Norce	Styringsgruppen

### 3.5. Avhengigheter til andre prosjekter og aktiviteter

Ingen

### 3.6. Plandokumenter

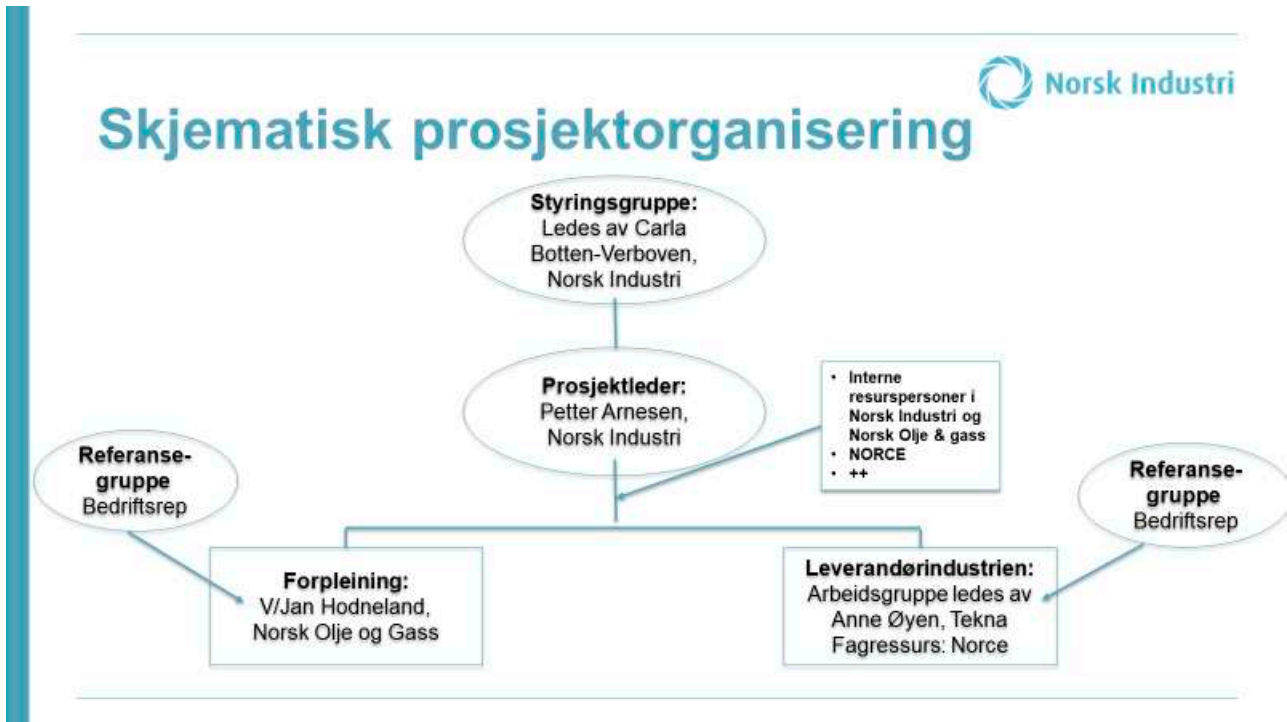
Planer som skal utarbeides i prosjektet er: (foreløpig utkast)

	JA
Detaljert milepælsplan	X
Aktivetsbeskrivelse og -plan	X
Ansvars- og kommunikasjonskart	X
Kommunikasjonsplan	X
Budsjett	X
Avtaler med bedriftene	X

Prosjektnummer i Norsk Industri Prosjekt 99001 - IA- bransjeprogram 2019-2022	Dok.: nr. 1	Versjon: 02	Dato: 04.11.2019	Avdeling i Norsk Industri Organisasjon og juridisk	Sign. Carla Botten- Verboven
---	-------------	----------------	---------------------	---	------------------------------------

## 4. ORGANISERING, ANSVAR OG BEMANNING

### 4.1. Organisering



Prosjektleder legger til rette for styringsgruppemøtene samt deltar i møtene for å rapportere, men er ikke selv medlem av gruppen.

Styringsgruppen fatter beslutninger på eget grunnlag. Den har ansvar for å godkjenne medlemmer i arbeidsgrupper og referansegrupper og skal også godkjenne planer og tiltak.

Styringsgruppen har ansvaret for godkjenning/oppfølging av budsjetter.

Arbeidstakerorganisasjonene, Petroleumstilsynet og NAV vil være viktige bidragsyttere til bransjeprogrammet.

### 4.2. Rapportering og kommunikasjon

*Plan skal utarbeides*

Prosjektnummer i Norsk Industri Prosjekt 99001 - IA- bransjeprogram 2019-2022	Dok.: nr. 1	Versjon: 02	Dato: 04.11.2019	Avdeling i Norsk Industri Organisasjon og juridisk	Sign. Carla Botten- Verboven
---	-------------	----------------	---------------------	---	------------------------------------

### 4.3. Bemanningsplan

(kan bli endret i løpet av programperioden)

Navn	Organisasjon	Avtalt deltakelse i prosjektet	Rolle	Kompetanseområde
Petter Arnesen	Norsk Industri		Prosjektleder overordnet	Prosjektledelse/Havbruk
Pernille Vogt	Norsk Industri		Prosjektteam	IA/HMS
Berit Sørset	Norsk Industri		Prosjektteam	HMS/Sirkulærøk./Standardisering
Reidulf Klovning	Norsk olje og gass		Prosjektleder forpleining	Prosjektledelse
Anne Beth Gilje Løland	Norsk olje og gass		Prosjektteam	Prosjektledelse
NORCE Research	NORCE		Kunnskaps- og forskningsressurs	HMS/IA/Innovasjon/digitalisering

### 4.4. Plan for overføring av resultater til bedriftene

*Skal utarbeides*



Prosjektnummer i Norsk Industri Prosjekt 99001 - IA- bransjeprogram 2019-2022	Dok.: nr. 1	Versjon: 02	Dato: 04.11.2019	Avdeling i Norsk Industri Organisasjon og juridisk	Sign. Carla Botten- Verboven
---	-------------	----------------	---------------------	---	------------------------------------

## 5. RESSURSRAMMER OG ØKONOMI

### 5.1. Finansiering

Det er bevilget 7.57 mill. kroner til prosjektet i 2019. Da programmet er i oppstartsfasen er det sannsynlig at pengene ikke vil bli brukt opp og at restbeløpet vil bli søkt overført til 2020.

For årene 2020-2022 er det signalisert fra dept. at det vil bli bevilget 10 mill. kroner per år.

Det er ønskelig at midlene i størst mulig grad tilfaller arbeid/gjennomføring av tiltak i bedriftene. Vi vil benytte de samme retningslinjene som de som benyttes av Hovedorganisasjonenes Fellestiltak når det gjelder søknad/tildeling av støtte til bedriftstiltak ([https://cdn-wp-multi-prod01.redink.digital/uploads/sites/52/2018/11/HF-veiledningsbrosjyre\\_1korr1.pdf](https://cdn-wp-multi-prod01.redink.digital/uploads/sites/52/2018/11/HF-veiledningsbrosjyre_1korr1.pdf)).

### 5.2. Prosjektbudsjett

(Det skal utarbeides detaljert budsjett for påfølgende år når vi kjenner rammene)

	2019
<b>INNETEKTER</b>	<b>kr</b>
<i>Tilskudd fra ASD</i>	<i>7 570 000,00</i>
<b>Inntekter</b>	<b>7 570 000,00</b>
<b>KOSTNADER</b>	
<b>Norsk Industri (Leverandørindustrien)</b>	
<b>Prosjektleder</b>	<b>350 000,00</b>
<b>NORCE Research</b>	<b>540 000,00</b>
<i>Forberedelser/møter</i>	<i>32 000,00</i>
<i>Forberedelse workshop 1</i>	<i>64 000,00</i>
<i>Workshop 1</i>	<i>32 000,00</i>
<i>Etterarbeid workshop 1</i>	<i>32 000,00</i>
<i>Forberedelse workshop 2</i>	<i>48 000,00</i>
<i>Workshop 2</i>	<i>32 000,00</i>
<i>Etterarbeid workshop 2</i>	<i>32 000,00</i>
<i>Innspill prosjektskisse</i>	<i>160 000,00</i>
<i>Ekstra intervjuer i bedriftene</i>	<i>48 000,00</i>
<i>Reisekostnader</i>	<i>30 000,00</i>
<i>Diverse</i>	<i>30 000,00</i>

Prosjektnummer i Norsk Industri Prosjekt 99001 - IA- bransjeprogram 2019-2022	Dok.: nr. 1	Versjon: 02	Dato: 04.11.2019	Avdeling i Norsk Industri Organisasjon og juridisk	Sign. Carla Botten- Verboven
---	-------------	----------------	---------------------	---	------------------------------------

<b>Møteutgifter</b>	<b>120 000,00</b>
<b>Kostnadsdekning bedrifter</b>	<b>4 130 000,00</b>
<i>Reise- og møteutgifter</i>	280 000,00
<i>Tiltak i bedrift</i>	3 850 000,00
<b>Diverse kostnader</b>	<b>270 000,00</b>
<b>Sum kostnader leverandørindustrien</b>	<b>5 410 000,00</b>
<b>Norsk Olje og gass (Forpleining)</b>	
<i>Prosjektleder, frikjøp tillitsvalgte, bedriftsrepresentanter til workshop, møter i programkomiteen</i>	<b>150 000,00</b>
<b>Norge</b>	<b>282 000,00</b>
<i>Forberedelse/møter</i>	16 000,00
<i>Forberedelse workshop</i>	16 000,00
<i>Gjennomføring workshop</i>	32 000,00
<i>Etterarbeid workshop</i>	32 000,00
<i>Analyser RNNP</i>	32 000,00
<i>Intervjuer med ansatte</i>	48 000,00
<i>Etterarbeid</i>	48 000,00
<i>Innspill til programskisse</i>	48 000,00
<i>Reiseutgifter</i>	10 000,00
<b>Møteutgifter</b>	<b>100 000,00</b>
<b>Tiltak i bedrift</b>	<b>1 500 000,00</b>
<b>Diverse kostnader</b>	<b>100 000,00</b>
<b>Sum kostnader forpleining</b>	<b>2 132 000,00</b>
<b>Totale kostnader leverandørindustrien og forpleining</b>	<b>7 542 000,00</b>
<b>Netto kostnader/inntekter</b>	<b>28 000,00</b>

Prosjektnummer i Norsk Industri Prosjekt 99001 - IA- bransjeprogram 2019-2022	Dok.: nr. 1	Versjon: 02	Dato: 04.11.2019	Avdeling i Norsk Industri Organisasjon og juridisk	Sign. Carla Botten- Verboven
---	-------------	----------------	---------------------	---	------------------------------------

## 6. USIKKERHETSANALYSE

ID	Risikopunkt	Konsekvensbeskrivelse	Sannsynlighet
1.	Det melder seg ikke et tilstrekkelig antall bedrifter	Prosjekter gjennomføres ikke og pengene tilbakebetales	Lav
2.	Bedriftene mister interessen, f.eks. fordi markedsituasjonen krever et annet fokus, og prosjektet får ikke rullet ut og testet tiltak i et tilstrekkelig antall bedrifter	Prosjektet avsluttes? F.eks. dersom det kun er 5 bedrifter igjen i programmet?	Lav
3.	Uttesting av enkelte tiltak blir for krevende	Bedriftene klarer ikke å måle effekten av tiltak	Lav

## 7. VEDLEGG

Ingen

# Programplan bransjeprogram IA i sykehus 2019- 2022

Vi viser til Arbeids- og sosialdepartementets brev av 24. juni 2019 vedrørende tilsagn om tilskudd for bransjeprogram IA i sykehus. Der heter det at vi innen 1. november skal legge fram en samlet programplan for det videre arbeidet, herunder konkretisering av mål og tiltak, kunnskapsformidling, fremdriftsplan osv. for programmet, samt et periodisert budsjett for bruken av tilskuddsmidler for 2019. Fristen for innsending av programplaner er senere utvidet til 11. november.

Departementet ber også om en redegjørelse for status for etableringen av bransjeprogrammet med iverksatte tiltak samt påløpte kostnader.

## Programplan

Vedlagte foreløpige programplan er utarbeidet av styringsgruppen og en arbeidsgruppe. Arbeidet vil fortsette frem til 26. november.

Tiltakene i planen legger til grunn de målene som er satt for bransjeprogrammet

- Redusert sykefravær
- Redusert frafall
- Forebyggende arbeidsmiljø

På bakgrunn av dokumentert kunnskap skal det fastsettes egne mål og indikatorer for bransjen som helhet, samt for prosjektene og tiltakene.

## Kort om bransjen

Det jobber ca 115 000 ansatte i helseforetakene. 81 000 av disse jobber innen alminnelig somatiske sykehus, mens ca. 16 000 er sysselsatt i psykisk helsevern for voksne, 7000 i rehabiliterings- og opptreningsinstitusjoner og ca 4000 i rusmiddelinstusjoner. Kvinneandelen er høy (80 prosent) og mange jobber i deltidsstillinger. Forekomsten av helseplager er relativt høy og arbeidsmiljøutfordringene er sammensatte. Det legemeldte sykefraværet ligger på 6 prosent og 27 prosent av langtidssykmeldte oppgir at dette helt eller delvis skyldes forhold ved jobben (SINTEF, 2017).

Økt tjenestebehov på grunn av demografiske endringer, digitalisering og innføring av teknologi medfører behov for omstilling og endring i fordeling av oppgaver og organiseringen av de ansatte. I tillegg til omstilling er ansatte i sykehus eksponert for blant annet turnus- og nattarbeid, emosjonelle krav, rollekonflikter, lav jobbkontroll, vold og trusler om vold, fysiske belastninger i forbindelse med tunge løft. Høyt arbeidstempo kombinert med at feilhandlinger kan føre til skade på pasienter er en særlig utfordring. Et helseforetak kan ha opptil 100 ulike yrkesgrupper, som kan ha ulike utfordringer. Dette må det tas høyde for i bransjeprogrammet.

Kvaliteten i tjenestene avhenger av en rekke faktorer som personalets kompetanse, ledelse, organisering, grad av systematikk i arbeidet og tilgjengelige ressurser. Et høyt sykefravær kan derfor ha betydning for både pasientsikkerheten og kvaliteten på tjenestetilbudet. Sammenhengen mellom pasientsikkerhet og HMS, er trukket fram som et prioritert satsningsområde fra Helse- og omsorgsdepartementet.

Styringsgruppen legger videre vekt på at aktivitetene skal involvere partene i virksomhetene og at målrettede tiltak kan bidra til å styrke partsarbeidet.

#### Etablering av bransjeprogram IA i sykehus

Bransjeprogrammet IA i sykehus består av en styringsgruppe med representanter fra LO, Fagforbundet, FO, Unio, Norsk sykepleierforbund, YS, Delta, Akademikerne, Legeforeningen, Arbeidstilsynet, NAV og de fire regionale helseforetakene. Styringsgruppen ledes av Spekter ved fagdirektør Olav Kvam. Styringsgruppen har hatt ett møte, som fant sted 16. september 2019. Det er nedsatt en arbeidsgruppe som har jobbet videre med de temaene som ble behandlet på styringsgruppemøtet.

Både STAMI og NAV deltok på det første møtet i styringsgruppen, og vi har i det vesentligste basert programplanen på det faktagrunnlaget som foreligger fra disse; om hvilke særlige helseutfordringer som finnes blant ansatte i bransjen, særtrekk og belastninger ved utføringen av arbeidet, samt føringen om at programmet må innrettes slik at det treffer de faktiske utfordringene på de ulike arbeidsplassene. Det betyr at det i planperioden kan være behov for å justere tiltak, slik at de kan ivareta dette behovet.

Bransjeprogrammet har knyttet til seg en prosjektleder, som starter 1. januar 2020.

#### Periodisert budsjett

Det er ikke hensiktsmessig på nåværende tidspunkt å legge frem et periodisert budsjett. Bransjeprogram sykehus forholder seg til en ramme på 7 570 000 kroner i 2019.

Utgiftene i 2019 har så langt vært knyttet til kostnader med møter i styringsgruppe og arbeidsgruppe og det forutsettes at ubrukte midler overføres til 2020.

Utarbeidelse av budsjett vil være en prioritert oppgave parallelt med utarbeidelse av tiltakene.

#### Mandat styringsgruppe

Styringsgruppen skal bidra til å utvikle programmet og godkjenne prosjektplanen, aktuelle tiltak og budsjett. Styringsgruppen skal påse at prosjektet følger mål, oppgaver og progresjon og godkjenne årlige aktivitetsplaner.

Styringsgruppen møter ca. 4 – 5 ganger pr. år og får jevnlig rapportering på milepæler og status i prosjektet.

Styringsgruppen for sykehus ledes av Spekter, og består av representanter for Unio, Norsk Sykepleierforbund, YS, Delta, LO, Fagforbundet, FO, Akademikerne, Den norske legeforening, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Arbeidstilsynet og representanter fra de regionale helseforetakene. Representantene stiller med fullmakt fra sine respektive organisasjoner slik

at styringsgruppen kan ta strategiske beslutninger i møte. Organisasjoner stiller med vara dersom representanten er forhindret fra å møte.

Prosjektleder er sekretær for styringsgruppen. Det skrives referat fra møtene.

### Mandat arbeidsgruppen

Arbeidsgruppen skal være et partssammensatt forum som forbereder saker til styringsgruppen, og skal være styringsgruppens operative ledd. Arbeidsgruppen skal også være en ressursgruppe for prosjektleder og kan knytte til seg relevant fagkompetanse ved behov.

Prosjektleder, som leder arbeidsgruppen, gis budsjettmessig fullmakt til å beslutte praktiske løsninger av mindre budsjettmessige konsekvenser, for å muliggjøre rask fremdrift.

Arbeidsgruppens representanter har tilgang til å være bisittere i møtene til styringsgruppen.

## Programplan

Kartlegging av pågående tiltak/prosjekter/satsninger som kan ha overføringsverdi og potensiale for å redusere sykefravær og frafall.

Kartlegging og innsamling av tiltak/prosjekter/satsninger fra helseforetakene foretas etter en fast mal og sendes til arbeidsgruppen, som skal systematisere de innkomne satsningene.

Videre skal arbeidsgruppen vurdere og foreslå hvilke satsninger som kan ha overføringsverdi og potensiale for å redusere sykefravær og frafall.

### Kunnskapsoppsummering.

Programmet skal innhente forskningsbasert kunnskap om hvilke tiltak og virkemidler som har gitt effekt/ikke har gitt effekt.

### Kjente risikofaktorer

Innsatsen i bransjeprogrammet skal bygge på kunnskap om arbeidsmiljø og sykefravær i bransjen, og ta utgangspunkt i denne ved utforming av tiltak innenfor forebyggende arbeidsmiljø og oppfølging av sykefravær. Kjente risikofaktorer i bransjen fra STAMIs Faktabok 2018 er blant annet:

- Emosjonelle krav
- Turnus og nattarbeid
- Vold og trusler
- Høye krav – lav kontroll
- Kontakt med kjemikalier og biologisk materiale

Bransjeprogrammet skal iverksette prosjekter og tiltak innenfor prioriterte områder som ikke er avklart ennå. Det må legges til grunn at prosjekter tar utgangspunkt i kartlegging og risikovurdering i deltakende virksomhet, slik at tiltak er rettet mot arbeidsmiljøeksponeringer som fører til sykefravær/fracfall.

## Kjønnforskjeller i sykefraværet

På bakgrunn av sykehussektorens kjønnssammensetning og kvinners gjennomgående høyere sykefravær må vi ha et kjønnsperspektiv på utformingen av bransjeprogrammet.

## Forebyggende arbeidsmiljø

I arbeidet med forebyggende arbeidsmiljø under IA-avtalen er følgende definisjon av arbeidsmiljø lagt til grunn

- Arbeidsmiljøet er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet
- Arbeidsmiljøet er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass, og krever derfor ulike tilnærminger
- Arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakernes helse, jobbengasjement og virksomhetenes resultater og produktivitet

Det finnes dokumentert kunnskap om at HMS-arbeidet i sykehus i liten grad er koblet til arbeid med risikofaktorene for arbeidsrelatert sykefravær. Kvalitet og systematikk i HMS-arbeidet, arbeidsorganisering og kvalitet på ledelse trekkes fram som viktige forebyggingsområder for å unngå sykefravær. Styrket partssamarbeid – god og jevnlig dialog mellom ledere, tillitsvalgte og verneombud – har et stort potensial i sykehus.

## Hyppige, gjentakende fravær

Langtidssykefraværet utgjør den største delen av sykefraværet i Norge, og øker også risikoen for varig frafall fra arbeidslivet. Bransjeprogrammet for sykehus vil i IA-perioden rette særlig innsats mot de lange og/eller hyppig gjentakende sykefraværene. Innsatsen skal være kunnskapsbasert.

## Gjennomgående for alle temaer/områder

Gjennomgående temaer/premisser/kriterier for alle innsatsområdene er

- topplederforankring
- partssamarbeid,
- ledelse og medarbeiderskap
- synliggjøre sammenhenger mellom arbeidsmiljø, nærvær, pasientsikkerhet og kvalitet i tjenestene.

Bransjeprogrammet skal ha bred forankring i de ulike rollene/funksjonene i helseforetakene for å lykkes med å implementere de ulike tiltakene. Tiltakene skal kunne gi varig effekt og implementeres i ordinær drift.

## Kunnskapsutvikling

I tillegg til å prøve ut målrettede tiltak, skal bransjeprogrammet bidra til mer kunnskap om hva HMS og arbeidsmiljø handler om i sykehus, samt mer kunnskap om blant annet sammenhengene mellom fravær og frafall og turnus/arbeidstid, tilknytningsform og heltid/deltid.

Bransjeprogrammet for sykehus har forventninger til at den sentralt initierte evalueringen/følgforskningen vil ta opp i seg disse problemstillingene. Det må vurderes om

det i tillegg, innenfor bransjeprogrammets rammer, skal settes i gang forskning som gir oss mer kunnskap innenfor disse områdene.

## Prosjekter

### Systematisk og målrettet arbeid med arbeidsmiljø

Kjernen i dette prosjektet er å jobbe systematisk, langsiktig og målrettet med arbeidsmiljøet for å forebygge og redusere høyt sykefravær. Prosjektet retter seg mot enheter med langvarig høyt sykefravær. Erfaringer viser at høyt sykefravær også har sammenheng med andre utfordringer; organisatorisk arbeidsmiljø, psykososialt arbeidsmiljø, faglig utvikling/kompetanse/engasjement, fysisk arbeidsmiljø eller individuelle utfordringer. Erfaringer fra Sørlandet sykehus, som har utviklet en metodikk for dette arbeidet, viser at de enhetene som har jobbet med de identifiserte tilleggsutfordringene, hadde markant nedgang i sykefravær og at dette stabiliserte seg på et lavere nivå over tid.

Nærmere beskrivelse av metodikken ligger i den vedlagte rapporten «Sykefravær – får vi gjort noe med det?».

Metodikken favner alle yrkesgrupper og alle geografiske lokasjoner, og har som målsetting å både forbedre arbeidsmiljøet og redusere sykefraværet. Metodikken er tilpasset det systematiske HMS- arbeidet lederne allikevel skal gjøre, samt at den også knytter HMS i sykehus og pasientsikkerhet sammen, blant annet gjennom det faglige fokuset.

*Arbeidsgruppas vurdering: Denne metodikken utvikles og implementeres i noen helseforetak, og det legges til rette for forskning på effekten av denne tilnærmingen. Utviklingen må blant annet inkludere risikovurdering av identifiserte utfordringsområder som et trinn, samt en presisering av at alle trinnene i metodikken gjennomføres som et partssamarbeid.*

### Redusere lange, hyppige fravær

Det andre prosjektet har som hovedhensikt å redusere langvarige, gjentakende sykefravær, som er et eget innsatsområde i IA-avtalen. Prosjektet skal basere seg på de erfaringene som er gjort på dette området og ut fra dette utarbeide en metodikk.

*Arbeidsgruppas vurdering: Prosjektet utvikles og implementeres i noen helseforetak, og det legges til rette for forskning på effekten av dette tiltaket. I tråd med IA-avtalens overordnede mål om å øke arbeidskrafttilfanget og inkluderingen, ønsker vi større oppmerksomhet på tilrettelegging for og omplassering av ansatte med helseutfordringer. Vi ønsker at slike løsninger prøves ut og gjøres til gjenstand for systematisk forskningsbasert evaluering.*

**Den systematiske kartleggingen av andre tilnærminger og prosjekter som foregår i helseforetakene vil antagelig bidra til at arbeidsgruppen vil foreslå systematisk utprøving av også andre gode tiltak. Uansett hvilke prosjekter bransjeprogrammet setter fokus på er det essensielt at det gjøres en betydelig jobb for å forankre og implementere tilnærmingene i de foretakene som skal prøve det ut.**



## Styring og organisering

Det er etablert en styringsgruppe for bransjeprogram IA i sykehus som består av følgende deltakere:

Spekter	Olav Kvam (leder) Kari Saastad
Prosjektleder	Cecilie Aronsen Opdan
Helse Sør-Øst	Svein Tore Valsø, Helse Sør-Øst RHF Guro Norheim, Vestre Viken HF Nina Føreland, Sørlandet sykehus
Helse Vest	Hilde Christiansen, Helse vest RHF Maiken Hetlelid Jonassen, SUS
Helse Nord	Anita Menzoni-Einarsen, Helse Nord RHF Heidi M. Lysfjord, Helgelandssykehuset HF
Helse Midt	Anne Katarina Cartfjord, Helse Midt-Norge RHF Cathrine Valla, St. Olavs hospital HF
Unio	Geir Lyngstad Strøm, Unio Kai Øivind Brenden, NSF Kari Tangen, NSF
LO	Gry Gundersen, LO Sissel M. Skoghaug, Fagforbundet Randi Røvik, Fagforbundet Arild Sverstad Haug, FO
YS	Else Marie Brodshaug, YS Lizzie Ruud Thorkildsen, Delta
Akademikerne	Ellen Ekre Engh, Akademikerne Kristin Krogvold, Dnlf
NAV	Arnfinn Bjørshol
Arbeidstilsynet	Mette Bakkerud Lundeland

Det er også etablert en arbeidsgruppe som er et partssammensatt forum som forbereder saker til styringsgruppen, og skal være styringsgruppens operative ledd. Arbeidsgruppen har følgende medlemmer:

Cecilie Aronsen Opdan	Prosjektleder fra 1.1.2020
Kari Saastad/Olav Kvam	Spekter
Elin Margrethe Fjeldbraaten	RHF
Randi Røvik	Fagforbundet (LO)
Nina-Merethe Kristiansen	Norsk Sykepleierforbund (Unio)
Else Marie Brodshaug	Delta (YS)
Ellen Ekre Engh	Norsk psykologforening (Akademikerne)

#### Referanser

«Sykefravær – får vi gjort noe med det?» Rapport fra prosjektet «Kvinnens jobbtilknytning – en forklaring på fravær?» Elin M. Fjeldbraaten. 2016

[https://www.klp.no/polopoly\\_fs/1.39828.1520584879!/menu/standard/file/Sykefravær%20får%20vi%20gjort%20noe%20med%20det.pdf](https://www.klp.no/polopoly_fs/1.39828.1520584879!/menu/standard/file/Sykefravær%20får%20vi%20gjort%20noe%20med%20det.pdf)

«Sykefraværarbeid i sykehus», SINTEF

[https://www.klp.no/polopoly\\_fs/1.42328.1553518148!/menu/standard/file/KLP\\_Sintefrapport\\_sykefravær2018.pdf](https://www.klp.no/polopoly_fs/1.42328.1553518148!/menu/standard/file/KLP_Sintefrapport_sykefravær2018.pdf)

Flere referanser kommer



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Arbeidstilsynet  
Postboks 4720 Torgard  
7468 TRONDHEIM

Deres ref

Vår ref

Dato

18/3015-28

30. mars 2020

### Supplerende tildelingsbrev - overføring ubrukt bevilgning

Vi viser til tildelingsbrev for 2020 og til Arbeidstilsynets brev av 28. januar 2020 hvor det søkes om overføring av ubrukt bevilgning fra 2019. På bakgrunn av Finansdepartementets godkjenning av 4. mars 2020, gjøres følgende endringer i forhold til tidligere tildelte midler for 2020:

*(i 1 000 kroner)*

Kap./post	Postbetegnelse	Tidligere tildelt	Overført fra 2019	Disponibelt 2020
640/01	Driftsutgifter	689 900	46 765	736 665
640/21	Spesielle driftsutgifter	16 100	0	16 100
<b>Sum kap. 640</b>		<b>706 000</b>	<b>46 765</b>	<b>752 765</b>

Med hilsen

Ragnhild Nordaas (e.f.)  
ekspedisjonssjef

Sjur Ve  
avdelingsdirektør

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer*

Postadresse  
Postboks 8019 Dep  
0030 Oslo  
postmottak@asd.dep.no

Kontoradresse  
Akersgata 64  
www.asd.dep.no

Telefon\*  
22 24 90 90  
Org.nr.  
983 887 457

Avdeling  
Arbeidsmiljø- og  
sikkerhetsavdelingen

Saksbehandler  
Gunn-Tove  
Grindahl  
22 24 69 15