

# PROGRAMORGANISERING OG PROGRAMPLAN

---

## FoU-program under IA-avtalen

2019-2022



Foto: Boggy - stock.adobe.com

## Innhold

Innledning.....	3
Del I: Programmets rammer.....	3
1. Program som arbeidsform.....	3
2. Programorganisering, programledelse og programeier.....	3
3. Roller og ansvar .....	4
Programledelse .....	4
Programeier .....	4
Programforum.....	4
Referansegruppe.....	5
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI).....	5
Forskningsmiljøene .....	6
4. Strategiske føringer .....	6
5. Finansiering og tidsplan .....	6
Del II: Programmets mål og innhold.....	7
6. FoU-programmets mål.....	7
7. FoU-aktiviteten .....	7
7.1 Kort om FoU- og kunnskapsutvikling .....	7
7.2 Erfaringer fra forrige IA-avtale .....	7
8. Prioriterte FoU-områder.....	8
8.1 Generelle prioriteringer .....	8
8.2 Prioriterte tema i avtaleperioden .....	9
9. FoU-programmets virkemidler .....	9
9.1 Anskaffelse og kjøp av FoU .....	9
9.2 Formidlingsplan.....	9
9.4 Koordinering og relasjon til andre FoU-opdrag, virkemidler og FoU-miljøer.....	10
10. Oppfølging av resultater og effekter .....	10
Referanser .....	11
Vedlegg.....	12
Vedlegg 1: Programmandat.....	12
Vedlegg 2: Oversikt over virkemidler i IA-avtalen og tilknyttede evaluerings-/ FoU-aktiviteter per januar 2020.....	14

## Innledning

Ny intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv mellom regjeringen og partene i arbeidslivet, ble inngått 18. desember 2018 (IA-avtalen 2019-2022). Den nye IA-avtalen vektlegger at innsats og virkemidler skal være kunnskapsbaserte.

Bedre sammenheng mellom kunnskapsgrunnlag og FoU-aktiviteter er pekt på som forbedringspunkt fra forrige avtale. For å ivareta dette er FoU-satsingen og kunnskapsutviklingen i inneværende avtaleperiode rammet inn og organisert i et program. Hensikten er å gjøre kunnskapsutviklingen mer målrettet, håndterbar, koordinert og helhetlig, og knytte kunnskapsutviklingen tettere til målene, tiltakene, virkemidlene og partene i avtalen. Dette er beskrevet nærmere i FoU-programmets programplan og mandat.

Del I i programplanen tar for seg programmets rammer, roller, oppgaver og ansvar, mens Del II omhandler programmets innhold og FoU-aktiviteten. Programplanen vil bli fulgt opp med årlige handlingsplaner som beskriver kunnskapsbehovene og FoU-aktivitetene nærmere.

## Del I: Programmets rammer

### 1. Program som arbeidsform

Difi (2019) beskriver et program som *en samling av prosjekter med et felles overordnet mål, som sammen skal bidra til forandring og gevinster i en eller flere virksomheter eller sektorer*. Et program er en midlertidig fleksibel organisasjon etablert for å koordinere, rettlede og følge tiltak, innsats og virkemidler for forbedringer på et område.

Et program er ikke avhengig av å være knyttet til én avgrenset organisatorisk enhet. Roller, ansvar og oppgaver i programmet må imidlertid være tydelig beskrevet, og vil typisk framgå av et programmandat.

FoU og annen kunnskapsutvikling er et virkemiddel som kan bidra til at man kommer nærmere målene i IA-avtalen. FoU-programmets viktigste oppgave vil være å legge til rette for relevant kunnskapsutvikling og felles læring.

### 2. Programorganisering, programledelse og programeier

FoU-programmet består av en programorganisasjon med en programledelse som har ansvar for overordnet ledelse av programmet. Programledelsen legger de overordnede og strategiske rammene for programeier.

FoU-programmets programeier administrerer forskningsaktiviteten og kunnskapsutviklingen i programmet. Programeier følger programplanen med årlige handlingsplaner, og arbeider innenfor rammer og mandat gitt av programledelsen.

### 3. Roller og ansvar

#### Programledelse

Arbeids- og sosialdepartementet utgjør programledelsen. Programledelsen har ansvar for:

- Programmandat
- Strategiske føringer og overordnede rammer for programeier og forskningsprogrammet i programplanen
- Overordnet ansvar for drift, økonomi og administrasjon av programmet

Arbeids- og sosialdepartementet som programleder avklarer strategiske og prinsipielle spørsmål med koordineringsgruppen under Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd (ALPR). Også mandatet er forankret der. Dette i tråd med at koordineringsgruppen skal følge opp sentrale initiativ og satsinger i IA-avtalen (Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv - Et arbeidsliv med plass for alle 2019-2022, 2018).

#### Programeier

Arbeids- og velferdsdirektoratet er FoU-programmets programeier og oppdragsgiver, koordinator og administrator for kunnskapsutviklingen i programmet. Programeier har ansvar for:

- Drift og administrasjon av forskningsprogrammet og FoU-programmets referansegruppe.
- Anskaffelse og kjøp av forskning- og utviklingsarbeid i programmet, herunder hovedansvar for utarbeidelse av oppdragsbeskrivelse, konkurransegrunnlag og kunngjøring, behandling av tilbud, vurdering og valg av leverandører, kontraktsinngåelse og kontraktsoppfølging, budsjett og utbetaling av midler mv.
- Å utarbeide eventuelle forslag til revidering av programplanen, og utkast til årlige handlingsplaner med forslag til økonomisk ramme, og presentere dette for programledelse og referansegruppe.
- Orienterer programleder om endelig årlig handlingsplan for FoU-aktiviteten.
- Legge til rette for at kunnskapsutvikling i FoU-programmet og andre FoU-aktiviteter i IA-avtalen kan sees i sammenheng, og supplere hverandre.
- Legge til rette for formidling av kunnskapsutviklingen og FoU-aktiviteten i avtaleperioden.

#### Programforum

Det etableres et programforum mellom programleder, programeier og STAMI. Programforumet vil ikke være et besluttende organ.

Programforumets rolle:

- Sørge for nødvendig koordinering mellom aktørene
- Diskutere problemstillinger og forslag i programmet

## Referansegruppe

Det etableres en referansegruppe for FoU-programmet ledet av Arbeids- og velferdsdirektoratet med representanter fra arbeidslivets parter i IA-avtalen (en fra hver av partene), STAMI, Arbeidstilsynet, Arbeids- og sosialdepartementet, leder for faggruppen under IA-avtalen<sup>1</sup> og leder for statistikkforum for IA-avtalen.

Referansegruppens ansvar er:

- å bidra med erfaringsbasert kunnskap til programmet
- å bidra til å identifisere tema og områder hvor det er behov for forskning/kunnskapsutvikling

Det kan også være aktuelt å knytte representanter fra referansegruppen til enkelte FoU-prosjekter i løpet av programperioden.

Det legges opp til to møter med referansegruppen årlig:

- Vår: status for FoU-aktivitetene og drøfting av eventuelle funn
- Høst: innspill til kunnskapsbehov og handlingsplanen påfølgende år

Øvrige møter med referansegruppen avtales etter behov.

## Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

STAMI som det nasjonale forskningsinstituttet på arbeidsmiljøområdet har en særstilling innen forskning på innsatsområdet forebyggende arbeidsmiljøarbeid, og har et nasjonalt forvaltningsstøttende statsoppdrag på dette området. En tydelig involvering av STAMI vurderes som en vesentlig styrking av programarbeidet særlig knyttet til dette innsatsområdet. STAMI vil derfor få et særskilt faglig ansvar for å utarbeide det faglige programnotatet for innsatsområdet i nær dialog med programeier. STAMI vil ved behov også bistå programeier med utarbeiding av utlysninger og kravspesifikasjoner, samt til vurderinger av innkomne søknader, o.l.

STAMI innehar også en rolle som en uavhengig forskningsaktør og det er svært viktig å sørge for at programmet ivaretar habilitets- og omdømmehensyn. I forbindelse med den årlige prosessen med utvikling av handlingsplan for programmet ses det på om det er en tydelig problematikk som ønskes å adresseres i programmet hvor STAMI som det nasjonale forskningsinstituttet på arbeidsmiljøområdet har en særstilling innen forskning. Dersom dette er tilfelle, besluttet det hvilken andel av midlene for det påfølgende året som skal gå til dette formålet. Besluttede midler og oppdrag vil gis i tildelingsbrev fra ASD. Utover dette vil ikke STAMI kunne tilby i konkurranser som lyses ut av programmet av habilitets- og omdømmehensyn.

---

<sup>1</sup> Faggruppen består av arbeidslivets parter, myndighetene og relevante fagmiljøer.

## Forskningsmiljøene

Forskningsmiljøenes arbeid og leveranser i FoU-programmet framgår av programplanen med tilhørende årlige handlingsplaner, oppdragsbeskrivelse og kontrakt. Forskningsmiljøene har ansvar for:

- den forskningsfaglige virksomheten i programmet
- å levere på kunnskapsbehov og oppdrag med god kvalitet og relevans
- å sikre den forskningsfaglige kvaliteten, og sørge for at forskningen i programmet/forskningsprosjektene gjennomføres i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige og etiske prinsipper
- forskningsformidling og kunnskapsoverføring (tilrettelagt for virksomhetsnivå)

## 4. Strategiske føringer

IA-avtalen har som mål å bidra til høy sysselsetting gjennom å forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Avtalepartene er enige om å løfte fram to særskilte innsatsområder: **forebyggende arbeidsmiljøarbeid** og **innsats mot lange og/eller hyppige gjentakende sykefravær**.

Virkemidler og tiltak i IA-avtalen skal understøtte målene og innsatsområdene i avtalen. Det framgår av avtalen at nye tiltak skal være kunnskapsbaserte, og at det skal settes i gang følgeforskning og effektevalueringer av prioriterte satsinger og virkemidler.

## 5. Finansiering og tidsplan

Det er i IA-avtalen 2019-2022 avsatt 21 mill. kroner årlig til utvikling av bedre data- og kunnskapsgrunnlag knyttet til avtalens mål, virkemidler og innsatsområder (Arbeids- og sosialdepartementet, 2019).

Perioden for FoU-programmet er fire år (2019-2022). Det er lagt til grunn en økonomisk ramme til FoU-programmet på 15 millioner NOK årlig, med forbehold om endringer.

Midlene vil bli benyttet til anskaffelse og kjøp av FoU-oppdrag, stimuleringsmidler til forsøksenheter i programmet, samt drift og administrasjon av programmet og programmets FoU-aktiviteter.

## Del II: Programmets mål og innhold

### 6. FoU-programmets mål

Hensikten med FoU-programmet er å frambringe kunnskap som kan støtte opp om et mer inkluderende arbeidsliv.

FoU-programmet skal framskaffe kunnskap som på en vitenskapelig, koordinert og treffsikker måte kan bidra til å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

### 7. FoU-aktiviteten

#### 7.1 Kort om FoU- og kunnskapsutvikling

Programplanen forholder seg til definisjonene fra Norsk institutt for studier av forskning og høyere utdanning (NIFU)<sup>2</sup> gjengitt for FoU, anvendt forskning og utviklingsarbeid.

*Forskning og utviklingsarbeid (FoU)* er kreativ virksomhet som utføres systematisk for å oppnå økt kunnskap – herunder kunnskap om mennesket, kultur og samfunn – og omfatter også bruken av denne kunnskapen for å finne nye anvendelser.

*Anvendt forskning* er virksomhet av original karakter som utføres for å skaffe til veie ny kunnskap. Anvendt forskning er imidlertid primært rettet mot bestemte praktiske mål eller anvendelser.

*Utviklingsarbeid* er systematisk virksomhet som anvender kunnskap fra forskning og praktisk erfaring, og som er rettet mot: det å framstille nye eller vesentlige forbedrede materialer, produkter eller innretninger, eller å innføre nye eller vesentlig forbedrede prosesser, systemer og tjenester.

Det framgår av avtalen at nye tiltak skal være kunnskapsbaserte. Med begrepet *kunnskapsbaserte* oppfattes i denne sammenheng at nye tiltak, satsinger og virkemidler skal – så langt det lar seg gjøre – både inkludere forskning og basere seg på forskning. Erfaringsbasert kunnskap og brukerbasert kunnskap kan inngå som supplement til den forskningsbaserte kunnskapen.

IA-avtalen setter arbeidsplassen i sentrum. Forskingen i FoU-programmet vil i hovedsak være av *anvendt* karakter, praksisnær og virksomhetsnær. Forsknings- og utviklingsarbeidet i FoU-programmet skal være etisk forsvarlig og ikke komme i konflikt med grunnleggende forskningsetiske prinsipper.

#### 7.2 Erfaringer fra forrige IA-avtale

I forbindelse med arbeidet med ny IA-avtale for 2019-2022 ble det pekt på noen forbedringspunkter med hensyn til kunnskapsutvikling. Økt vekt på å framskaffe solid kunnskap om effekter av igangsatte tiltak og hva som kan påvirke sykefravær og frafall, ble trukket fram som et punkt. Et annet forbedringspunkt var sammenhengen mellom satsingen på bedre kunnskapsgrunnlag og andre FoU-aktiviteter innenfor avtalen.

---

<sup>2</sup> Utdrag fra OECDs "Frascati manual" i norsk oversettelse, NIFU (2004).

Faggrupperapporten (Faggruppen for IA-avtalen, 2018), kap 8, peker blant annet på at det foreligger lite forskning som dokumenterer eventuelle kausale effekter av tiltak knyttet til IA-avtalen på en pålitelig måte. Rapporten viser til at sentrale forskere, som har oppsummert kunnskapsstatusen på feltet, har konkludert med at de fleste beslutninger om IA-tiltak har blitt truffet med svakt kunnskapsgrunnlag om hvorvidt tiltakene faktisk virker.

Rapporten "Nyere kunnskap om inkluderende arbeidsliv" (Frøyland, Nordberg, & Nedregård, 2018) som har sammenstilt og vurdert studier med relevans for IA-avtalen i forrige avtaleperiode, viser blant annet til at det mangler studier som behandler helheten i IA-arbeidet, og som fanger hele IA-avtalens virkefelt. Det etterspørres forskningsspørsmål som i større grad tar utgangspunkt i avtalens overordnede mål og gode effektstudier med god anvendbarhet for aktørene i feltet. Kunnskapsproduksjonen framstår som fragmentert når det gjelder forskningsmessig tilnærming, metode og analytisk blikk. Helhetlige studier, men også helhetlige forskningsmessige tilnærminger og analyser, etterspørres.

Disse erfaringene er det tatt hensyn til ved utvikling av program og programplan.

IA-avtalens virkefelt er komplekst, men rapporten om nyere kunnskap om inkluderende arbeidsliv (Frøyland, Nordberg, & Nedregård, 2018) viser til at enkelte tiltak, virkemidler og tilnærminger i forrige IA-periode ser ut til å ha vært virksomme.

Denne kunnskapen er det viktig å bygge videre på i inneværende avtaleperioden

## 8. Prioriterte FoU-områder

Avtalen prioriterer forsknings- og utviklingsarbeid som kan forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Avtalen setter arbeidsplassen i sentrum.

### 8.1 Generelle prioriteringer

Følgende elementer bør stå sentralt i forsknings- og utviklingsarbeidet:

- Medvirkning og involvering fra berørte parter<sup>3</sup> (for erfarings- og brukerbasert kunnskap, relevante problemstillinger og økt nytteverdi)
- Metoder og design som kan si noe om effekter, som har overføringsverdi og lar seg gjennomføre i virksomhetene
- Metodetriangulering (ulike tilnærminger, kombinere kvalitative og kvantitative metoder og data) og tverrfaglige tilnærminger (involvere ulike vitenskapelige disipliner)
- Praksisnær, virksomhetsnær og anvendt forskning

Forsknings- og utviklingsarbeid som kun beskriver forekomst av sykefravær og frafall fra arbeidslivet, vil ikke være relevante.

---

<sup>3</sup> Parter i denne sammenheng er: arbeidstakere og arbeidsgivere på arbeidsplassen, partene i arbeidslivet, tiltaksmottakere og tjenestene, myndighetene.



## 8.2 Prioriterte tema i avtaleperioden

Følgende tema vil bli prioritert i avtaleperioden:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Hyppige, gjentagende og lange sykefravær

Det vil utvikles programnotater for hvert av innsatsområdene. Programnotatene vil utgjøre en faglig ramme for programmet og vil legge grunnlaget for de årlige handlingsplanene. Det forventes at programnotatene er relativt stabile gjennom programperioden.

For hvert år vil det bli laget en handlingsplan som beskriver planlagte FoU-aktiviteter det påfølgende året, men med rom for å kunne ivareta kunnskapsbehov som oppstår underveis.

## 9. FoU-programmets virkemidler

### 9.1 Anskaffelse og kjøp av FoU

Anskaffelse og kjøp av FoU-tjenester i programmet kan foregå gjennom ulike innkjøpsprosedyrer, som offentlige anskaffelser, kjøp i egenregi og bidragsfinansiert aktivitet i tråd med gjeldende regelverk.

Anskaffelse av forsknings- og utviklingsarbeidet i FoU-programmet vil være underlagt lov om offentlige anskaffelser (anskaffelsesloven) med forskrift (anskaffelsesforskriften).

Programeier kan foreta FoU-anskaffelsen gjennom konkurranseutsetting av et eller flere oppdrag og inngå kontrakt med et forskningsmiljø. I tilfeller hvor kunnskapsbehovet, både når det gjelder omfang og tidspunkt, er vanskelig å fastslå på forhånd, kan det være hensiktsmessig å inngå en rammeavtale med flere forskningsmiljøer. En rammeavtale kan ikke ha lengre varighet enn fire år, med mindre det foreligger særlige forhold. Det vil innenfor en rammeavtale være mulig å inngå en avtale med flere forskningsmiljøer som kan utgjøre en forskergruppe eller et forskerkonsortium med ulik metodisk- og faglig kompetanse.

Anskaffelsesregelverket er ikke til hinder for at det offentlige (her staten) kan velge å bruke egne ressurser (statlig virksomhet) til å få utført tjenester, dersom dette anses å være mest ressurseffektivt. Det vil således være mulig å foreta kjøp av FoU-tjenester i egenregi, hvor lov om offentlige anskaffelser ikke kommer til anvendelse.

### 9.2 Formidlingsplan

Forskningsformidling vil bli prioritert høyt i FoU-programmet. Kunnskapsutviklingen i programmet er praksis- og virksomhetsnær, og det er viktig at forskningsmiljøene i programmet bevisstgjøres når det gjelder kommunikasjon av forskningsresultater. Formidling skal inngå som et tema ved planlegging av FoU-prosjekter og -aktiviteter, og framgå av den årlige handlingsplanen.

Det fins flere kanaler for aktiv formidling av aktiviteter og resultater fra forskningen i programmet. Departementets egen hjemmeside for IA-arbeidet ([regjeringen.no/ia](http://regjeringen.no/ia)) kan benyttes sammen med NAVs nettsider. Forskningsmiljøene i programmet vil bli oppfordret til å delta aktivt på seminarer og konferanser. FoU-programmet legger opp til en oppdatert og bred formidling av FoU-prosjekter og programaktivitet via nettsidene.

Programeier kan ved behov legge opp til arrangementer som forskersamlinger, temamøter og møter rettet mot partene i avtalen.

#### 9.4 Koordinering og relasjon til andre FoU-opppdrag, virkemidler og FoU-miljøer

Kunnskapsutviklingen i FoU-programmet vil ha grenseflater mot andre satsinger og evalueringsoppdrag i avtalen. Den nye IA-avtalen omfatter mange tiltak og virkemidler, og det er allerede knyttet evaluering og forskning til flere av disse, blant annet evaluering av arbeidsmiljøetsatsingen, bransjeprogrammene og tilskudd til ekspertbistand. Det er også opprettet et forum for statistikkutvikling.

Sammenhengen mellom satsingen på bedre kunnskapsgrunnlag og andre FoU-aktiviteter innenfor avtalen ble pekt på som et forbedringspunkt fra forrige avtale. Det legges derfor opp til at programeier inviterer til FoU-samlinger for erfarings- og informasjonsutveksling mellom FoU-programmet og andre FoU-aktiviteter knyttet til virkemidler i avtalen (statistikkforum, SKIL, kompetansetiltak for sykmeldte og tilskudd til ekspertbistand, arbeidsmiljøetsatsingen og bransjeprogrammene).

Det legges opp til at forskningsmiljøene i FoU-programmet kan bidra med støtte til andre satsinger eller evalueringsoppdrag i avtalen, dersom det er ønskelig. Denne FoU-aktiviteten vil framgå av handlingsplanen.

#### 10. Oppfølging av resultater og effekter

FoU-programmet skal utvikle kunnskap som kan bidra til et mer inkluderende arbeidsliv og dermed høyere sysselsetting.

Programplanen og de årlige handlingsplanene skal bidra til at kunnskapsutviklingen beveger seg i ønsket retning.

Kunnskapsutviklingen i FoU-programmet skal ha nytteverdi. Nytte innebærer at kunnskapen som erverves er anvendbar og kan tas i bruk.

Et eksternt forsknings- eller kunnskapsmiljø skal i en sluttrapport sammenstille kunnskapsutviklingen i FoU-programmet, og beskrive hvordan resultater og effekter kan følges opp.

## Referanser

Arbeids- og sosialdepartementet. (2019). Prop. 48 S (2018-2019). *Endringer i statsbudsjettet 2019 under Arbeids- og sosialdepartementet (som følge av IA-avtalen 2019-2022)*.

Faggruppen for IA-avtalen. (2018). *Målene om et mer inkluderende arbeidsliv - status og utviklingstrekk*. Faggruppen for IA-avtalen.

Frøyland, K., Nordberg, T. H., & Nedregård, O. (2018). *Nyere kunnskap om inkluderende arbeidsliv (IA) Sammenstilling og vurdering av studier med relevans for IA-avtalens mål og for et godt IA-arbeid, publisert i perioden 2014-2018*. Arbeidsforskningsinstituttet.

(2018). *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv - Et arbeidsliv med plass for alle 2019-2022*. Arbeids- og sosialdepartementet.

## Vedlegg

### Vedlegg 1: Programmandat

#### **Programmandat – FoU-programmet 2019-2022**

##### *Formålet med FoU-programmet*

Formålet med programmet er å angi retning, ramme inn og organisere kunnskapsutviklingen i IA-avtalen 2019-2022, slik at den blir målrettet, håndterbar, koordinert og helhetlig, og kan knyttes til målene, tiltakene, virkemidlene og partene i avtalen.

##### *Mål med FoU-programmet*

Å fremskaffe kunnskap som kan bidra til å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

##### *Programledelse*

Arbeids- og sosialdepartementet utgjør programledelsen.

Programledelsen har ansvar for strategiske føringer og overordnede rammer for programmet. Spørsmål av prinsipiell karakter vil bli avklart med koordineringsgruppen.

Programledelsen har også overordnet ansvar for drift, økonomi og administrasjon av programmet.

##### *Programeier (FoU-programmet) og referansegruppe*

Arbeids- og velferdsdirektoratet er forskningsprogrammets programeier.

Programeier administrerer FoU-aktivitetene i programmet. Programeier følger programplanen med årlige handlingsplaner, og arbeider innenfor rammer og mandat gitt av programledelsen.

Det er knyttet en referansegruppe til FoU-programmet hvor partene i avtalen inngår. Programeier har ansvar for å administrere referansegruppen.

Programeier skal legge fram eventuelle forslag til revidering av programplanen for programledelsen. Programeier skal legge den årlige handlingsplanen for FoU-aktiviteten til programleder for orientering.

### *Møter*

Det legges opp til to møter årlig mellom programeier, referansegruppe og aktuelle forskningsmiljøer i programmet. Et møte på våren, hvor status for FoU-aktivitetene og drøfting av eventuelle funn er tema, og et på høsten, hvor innspill til kunnskapsbehov og handlingsplanen påfølgende år er tema.

Øvrige møter med referansegruppen avtales etter behov.

### *Økonomiske rammer og ressurser*

Perioden for FoU-programmet er fire år (2019-2022). Det legges til grunn en økonomisk ramme til FoU-programmet på 15 millioner NOK årlig, med forbehold om endringer.

Midlene vil bli benyttet til anskaffelse og kjøp av FoU-oppdrag, stimuleringsmidler til forsøksenheter i programmet, samt drift og administrasjon av programmet og programmets FoU-aktiviteter.

## Vedlegg 2: Oversikt over virkemidler i IA-avtalen og tilknyttede evaluerings-/ FoU-aktiviteter per januar 2020

<b>Virkemidler</b>	<b>Ressursramme 2019-2022</b>	<b>FoU</b>
Ny arbeidsmiljøsetting	70 mill. kroner i 2019, deretter 50 mill. kroner årlig	Følgeevaluering igangsatt (STAMI, Arbeidstilsynet)*
Koordinert arbeidslivstjeneste	Arbeidslivssentrene	
HelseArbeid	Arbeidslivssentrene	
Nytt tilskudd til ekspertbistand	50 mill. kroner årlig	Arbeid med evaluering igangsatt (Arbeids- og velferdsdirektoratet)*
Kompetansetiltak - forsøk	70 mill. kroner årlig	Arbeid med evaluering igangsatt (Arbeids- og velferdsdirektoratet)
Bransjeprogrammer, inkludert utvikling, forsøk, følgeevalueringer	60 mill. kroner i 2019, deretter 80 mill. kroner årlig	Arbeid med evaluering igangsatt (ASD)*
Kunnskapsutvikling, Kunnskapsgrunnlag	21 mill. kroner årlig	Forum for statistikk-utvikling etablert. FoU-program
Utvikling kursmodul og utprøving (SKIL)	Totalt 2 mill. kroner i 2019-2021	
Opplæring i arbeidsmiljøarbeid	Årlig, dekkes av partene	

\*Finansieres innenfor den økonomiske rammen til virkemiddelet.