

Programnotat

FoU-programmet under Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028

Innhold

Innledning	2
Forskningen som fremskaffes av programmet	2
A – Forebyggende arbeidsmiljøarbeid	3
B – Bedre sykefraværsoppfølging.....	5
C – Tverrgående temaer.....	7
D – Avdekkede behov fra IA-kunnskapsinnhenting 2025–2026	8

Innledning

Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028 legger opp til fortsatt kunnskapssatsing og viderefører blant annet FoU-programmet under IA-avtalen (IA-FoU). Avtalen setter rammene for den faglige innretningen i FoU-programmet. IA-FoU skal bidra til en kunnskapsutvikling som støtter opp under målene i IA-avtalen om å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

I tråd med hva IA-avtalen 2025–2028 legger opp til, skal IA-FoU «*prioritere og legge til rette for flere langsiktige prosjekter og flere effektevalueringer av virkemidlene i avtalen, herunder randomiserte eksperimenter der det er formålstjenlig*». Kunnskap om tiltak på arbeidsplassen og partssamarbeid skal også prioriteres.

Hensikten med IA-FoU-programmet er å styrke kunnskapsgrunnlaget for IA-arbeidet. Programmet skal bidra til å utvikle, samle og formidle kunnskap som støtter opp under målene i IA-avtalen. Kunnskapen skal være relevant og anvendbar for partene i arbeidslivet, myndighetene og virksomhetene. Gjennom forskningsbasert kunnskap skal programmet bidra til å gjøre IA-arbeidet mer målrettet, koordinert og helhetlig. Erfaringsbasert kunnskap kan også være relevant i denne sammenhengen.

Programnotatet beskriver de faglige rammene og prioriteringene som skal være førende for kunnskapsutviklingen i regi av IA-FoU-programnotatet er delt inn i fire områder:

- A) Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- B) Bedre sykefraværsoppfølging
- C) Tverrgående tema
- D) Avdekkede behov fra IA-kunnskapsinnhenting 2025–2026

Innholdet i disse områdene er nærmere beskrevet nedenfor. Behovene som er fremhevet under «Kunnskapsbehov» må samtidig ikke forstås som uttømmende.

Kunnskapsavdelingen i Arbeids- og velferdsdirektoratet er programeier og drifter IA-FoU-programmet gjennom programadministrasjonen for IA-FoU. Beskrivelser av roller, ansvar og oppgaver finnes i mandatet, som sammen med dette notatet utgjør IA-FoU-programmets styrende dokumenter. Se www.nav.no/ia-fou.

Forskningen som fremskaffes av programmet

Forskningen som IA-FoU fremskaffer skal belyse de prioriterte områdene i programnotatet. Forskningen skal ha høy vitenskapelig kvalitet, og være designet på en måte som er egnet til å gi solid kunnskap. Valg av egnede metoder avhenger av forskningsspørsmål og omfanget av studiene, og må vurderes med utgangspunkt i eksisterende kunnskap om problemstillingene. Forskningsresultatene skal hvile på et forsvarlig faglig fundament, og IA-FoU stiller krav om kvalitetssikring i prosjektene. Det er en forutsetning at forskningen skal følge forskningsetiske retningslinjer og prinsipper.

IA-FoU-porteføljen skal ha et langsiktig og helhetlig perspektiv, og kunnskapen skal ha relevans også ute i virksomhetene. Det er også en ambisjon å mobilisere en større brede av fagmiljøer enn tidligere. Det skal vektlegges at forskningsresultater, så langt det lar seg gjøre, kan deles fortløpende selv om forskningsprosjektet ikke er avsluttet. Dette for at delresultater av forskningen ved behov skal kunne benyttes i beslutnings- og vurderingsgrunnlag av partene i IA-avtalen. Et langsiktig perspektiv gir også muligheter til å utforme delprosjekter og utlysninger som bygger på hverandre, slik at det kan akkumuleres helhetlig kunnskap med ulike tilnærminger.

A – Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

Det foregår forskning på arbeidsmiljø og arbeidshelse ved STAMI, og STAMI har det nasjonale ansvaret for arbeidet med arbeidsmiljøovervåking. FoU-aktiviteten i programmet og programpartner STAMIs forskningsaktivitet skal være supplerende. Det er derfor ønskelig med komplementær kunnskap til STAMI sin forskning, f.eks. ved bruk av andre metoder og design enn det STAMI gjør. Balansen i programmet må også ses i sammenheng med den forskningen som gjennomføres av STAMI og som er relevant for IA-FoU-programmet.

Arbeidsmiljø viser til egenskaper ved arbeidets innhold og til hvordan en organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet på den enkelte arbeidsplass, men også til det fysiske miljøet og det sosiale fellesskapet der arbeidsoperasjoner blir utført. Arbeidsmiljø har betydning for helse, for jobbengasjement og for virksomhetenes resultater. Primærforebygging innebærer å identifisere risikofaktorer i arbeidsmiljøet, samt å iverksette tiltak og ta i bruk virkemidler som kan fjerne faktorene eller bidra til at faktorene ikke fører til helseskade, fravær og frafall.

Krav til arbeidsmiljøet og primærforebygging er nedfelt i arbeidsmiljølovgivningen og innebærer at alle virksomheter skal jobbe systematisk for å sikre en meningsfull og helsefremmende arbeidssituasjon som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Grunnlaget for effektiv forebyggende aktivitet er forskningsbasert kunnskap om de konkrete arbeidsmiljø- og helseutfordringene i spesifikke yrker, bransjer eller næringer. Over en tredel av norske arbeidstakere som har vært sykmeldt i mer enn 14 dager, oppgir at arbeidsforhold er helt eller delvis årsak til sykmeldingen.¹ Forebyggingspotensialet ved å bedre arbeidsmiljøforhold vurderes derfor som betydelig. Det krever en kunnskapsbasert tilnærming i å avdekke hvilke utfordringer som foreligger og hvordan disse påvirker yrkesaktives helse, fravær og frafall, samt kunnskap om forebyggende tiltak som kan virke på utfordringene.

Det er arbeidsgiver i den enkelte virksomhet som har det overordnede ansvaret for arbeidsmiljøet og for at det gjennomføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter. Forebyggende

¹ Faktabok om arbeidsmiljø og -helse (2024). STAMI-rapport, årgang 25., nr. 7, Oslo: Statens Arbeidsmiljøinstitutt

arbeidsmiljøarbeid i Norge er kjennetegnet av et trepartssamarbeid mellom arbeidsgivere, arbeidstakerorganisasjonene og myndighetene på nasjonalt nivå, og et toparts-samarbeid mellom arbeidsgiver, tillitsvalgt/ansattrepresentant og vernetjeneste på arbeidsplassnivå.

Den nye IA-avtalen forsterker den forebyggende innsatsen og styrker arbeidsmiljøarbeidet. Forskning fra STAMI viser at mye av det legemeldte langtidssykefraværet kunne ha vært forebygget dersom kjente risikofaktorer i arbeidsmiljøet hadde vært eliminert.^{2 3} IA-avtalen understreker at forebygging og tilrettelegging som tar hensyn til både livsfase, alder og helse også kan bidra til reduksjon i sykefravær som ikke er arbeidsrelatert.

Vi vet at forhold på arbeidsplassen påvirker sykefraværet. Arbeidsplassen utgjør derfor en sentral arena for forebygging av arbeidsrelaterte helseplager og sykefravær. IA-avtalen understreker også betydningen av innsatsen på den enkelte arbeidsplassen for å redusere sykefraværet og hindre frafall fra arbeidslivet.

Kunnskapsbehov

Det er relativt få studier av god forskningsmessig kvalitet med fokus på de konkrete prosessene på arbeidsplassen. Vi trenger derfor systematisert kunnskap om flere forhold. Partssamarbeidet og effekter av iverksatt partsdialog og tiltak på den enkelte arbeidsplass er et prioritert kunnskapsområde. Forskningen bør også adressere virksomhetenes ulike forutsetninger og ressurser for å jobbe systematisk med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, og hvordan myndighetene bedre kan tilrettelegge for bistand til de virksomhetene som trenger det.

Det er også behov for å fremskaffe mer systematisk kunnskap om arbeidsgivere som lykkes med å redusere sitt sykefravær. Hvordan jobber de med både det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet for å forebygge sykefravær? Vi trenger forskning som kan belyse betydningen av veiledningen og de kunnskapsbaserte virkemidlene for å lykkes i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, samt hvilken rolle og verdi lokalt parts-samarbeid har for vellykket forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Studier av risikofaktorer for sykefravær på arbeidsplassen omhandler i stor grad kjennetegn ved arbeidet og det fysiske arbeidsmiljøet. Det er fortsatt behov for mer kunnskap om kjennetegn ved relasjonelt arbeid, og hvilke risikoer dette innebærer for helseplager, sykefravær og frafall. Blant annet viser forskning fra STAMI at en betydelig

² Faktabok om arbeidsmiljø og -helse (2024). STAMI-rapport, årgang 25., nr. 7, Oslo: Statens Arbeidsmiljøinstitutt

³ Sterud, T., Johannessen, H. A. Do work-related mechanical and psychosocial factors contribute to the social gradient in long-term sick leave: a prospective study of the general working population in Norway. Scand J Public Health. 2014;42(3):329

andel av sykefraværet kan knyttes til psykososiale risikofaktorer i arbeidet.⁴ Det er behov for mer kunnskap om sammenhenger mellom sykefravær og forhold på jobben, og hvordan dette varierer for ulike grupper av arbeidstakere.

Det finnes en del forskning som undersøker helseeffekter av arbeidstidsordninger på kort og lang sikt, men det er utfordrende å vurdere disse på grunn av metodiske svakheter. Det er derfor viktig med forskning, studier og forsøk av høy vitenskapelig kvalitet som både kan belyse hvordan ulike arbeidstidsordninger påvirker det samlede sykefraværet, i tillegg til de mer virksomhetsnære sammenhengene mellom type ordning og sykefravær.

B – Bedre sykefraværsoppfølging

Innsatser på sykefraværsområdet involverer en lang rekke aktører, både i virksomhetene (arbeidsgivere, ledelse, ansatte, tillitsvalgte, verneombud, bedriftshelsetjeneste) og i tjeneste- og bistandsapparatet (Arbeids- og velferdsetatens ulike enheter, tiltaksarrangører, helsetjenester på ulike nivåer og STAMI). Det involverer ulike offentlige myndigheter, sektorer og nivåer, samt bistand fra sykmeldere og en rekke faggrupper både inn mot virksomhetene og den enkelte sykmeldte. Rollefordeling, samspill og effektive samarbeidsformer mellom aktørene som jobber inn mot den sykmeldte, vil derfor være viktig å belyse.

I tråd med dagens IA-avtale skal sykefraværsoppfølgingen intensiveres og målrettes. Arbeidsgiver, arbeidstaker, Arbeids- og velferdsetaten og sykmelder har sine roller og plikter i dette oppfølgingsregimet. Det er ambisjoner om bedre informasjonsdeling og bedre koordinert og behovsrettet oppfølging. Desto viktigere er det å følgeevaluere disse innsatsene på en systematisk måte. Det bereder over tid grunnen for mer solid kunnskap om hvordan det bør jobbes for å få ned sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Det er gjort flere endringer i selve oppfølgingsregimet siden IA-starten i 2001, men det har vært vanskelig å oppsummere effektene av mange av endringene på grunn av manglende fokus på systematisk utprøving og evaluering. I forrige periode gjennomførte IA-FoU flere evalueringer om ulike utprøvinger av sykefraværsoppfølging. Det er viktig å bygge videre på denne kunnskapen og fortsatt akkumulere mer systematisk kunnskap om hvordan sykefraværsoppfølgingen kan bli bedre og mer målrettet. Det kan blant annet danne et grunnlag i det videre arbeidet med en mer behovsrettet sykefraværsoppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten, som inngår i IA-avtalen 2025-2028.

Kunnskapsbehov

Det foreligger en del kunnskap om de ulike aktørenes roller og arbeid i oppfølgingsregimet, men det er behov for å studere samspillet mellom dem i større grad. Et

⁴ <https://stami.no/publikasjon/work-related-psychosocial-risk-factors-for-long-term-sick-leave-a-prospective-study-of-the-general-working-population-in-norway/>

smertepunkt som flere evalueringer har løftet fram, er informasjonsutvekslingen og dialogen mellom arbeidsgiver, arbeidstaker, sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten. Det kan også være tilfeller der flere fagmiljøer på f.eks. helse- eller utdanningssiden er en del av denne dialogen. Forskningen bør adressere lovende samhandlingsmodeller og tiltak på tvers av aktørene, samt rigge studier som kan belyse effekter av disse tiltakene på sykefraværet. Denne kunnskapen vil også belyse hvordan det på best mulig måte kan tilrettelegges for sykmeldtes retur til arbeid, og jobbfastholdelse utover sykepengeperioden.

Det er lite forskning knyttet til effekter av den lovpålagte oppfølgingen på arbeidsplassen, hvordan arbeidsgiver og arbeidstaker samarbeider om tilrettelegging diskuterer mulighetene for å være i arbeid til tross for helseproblemer og for øvrig arbeider med å begrense fraværet ved sykdom. Vi vet også for lite om hvordan arbeidsgivere følger opp sykefraværet utenom de lovpålagte stoppunktene. Særlig hvordan virksomhetene jobber med å redusere det kortvarige sykefraværet, hvilke tiltak de tar i bruk, samt om de virker. Forskning på dette bør belyse hvordan det på best mulig måte kan tilrettelegges for sykmeldtes retur til arbeid og hindrer at de faller fra arbeidslivet. Hvilke metodikker jobbes det etter, og hvilken potensiell overføringsverdi har de? Videre trengs det mer kunnskap om hvilke tiltak som kan bidra til større grad av medvirkning fra arbeidstaker, samt hvordan sykmeldte medvirker i oppfølgingsarbeidet i dag. I disse sammenhengene er det også viktig å se på partssamarbeidets betydning og hvordan arbeidsgiver og arbeidstaker samarbeider. Det er også aktuelt å undersøke hvordan gradert sykmelding henger sammen med økt retur til arbeid. Flere studier viser at det finnes en positiv sammenheng, men vi vet lite om årsakene til denne sammenhengen.

Under forrige IA-periode gjennomførte Arbeids- og velferdsetaten forskningsbaserte utprøvinger for å videreutvikle oppfølgingsmetodikker for sykmeldte. Særlig har metodikk for behovsrettet oppfølging av den sykmeldte kommet langt i utprøvingen. På kort sikt kan det være aktuelt å undersøke om Arbeids- og velferdsetaten klarer å gi tettere oppfølging til prioriterte grupper, hvilke kortsiktige konsekvenser som oppstår, og om det er utilsiktede konsekvenser ved denne oppfølgingsmetodikken. Det er også aktuelt å se på hvor treffsikker Arbeids- og velferdsetatens utvelgelse og prioriteringer er, og hvilke konsekvenser dette har for ressursbruk og for fravær og frafall. Det kan være aktuelt å undersøke andre utfallsmål i tillegg, som f.eks. endring i tiltaksbruk og veilederes tidsbruk. Det trengs også mer kunnskap om omfanget av personer som ikke vil kunne komme tilbake til sin arbeidsplass og hva kan vi gjøre for å sikre dem en overgang til alternativ sysselsetting.

På lengre sikt er det viktig å undersøke om endringene i oppfølgingsmetodikken fører til redusert sykefravær og økt jobbstabilitet. Annen oppfølgingsmetodikk bør også være kunnskapsbasert og med forskningsstøtte, samtidig som det bør legges til rette for gode effektanalyser.

C – Tverrgående temaer

Område C) Tverrgående temaer forsøker å løfte noen kunnskapsbehov som går på tvers av område A og B, og ser på koblingene mellom det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og sykefraværsoppfølgingen.

Både tidligere og nåværende IA-avtale inneholder en rekke tiltak som har som formål å bidra til redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Tiltakene er utviklet i dialog/samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet, og er rettet mot aktørene i sykefraværsarbeidet; myndigheter, arbeidstaker, arbeidsgiver og sykmelder.

Myndigheter og arbeidsgivere har også utviklet egne tiltak og virkemidler som skal støtte opp under både det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og sykefraværsoppfølgingen. Målet er å forebygge sykefravær og at sykmeldte skal komme raskere tilbake til jobb. Tiltakene kan være rettet mot arbeidsgivere, slik at de får støtte til å tilrettelegge for og følge opp sine ansatte, men de kan også være rettet mot arbeidstakere.

Kunnskapsbehov

Det er behov for mer kunnskap om hvilke tiltak som fører til raskere retur til arbeid og reduserer frafall. Her vil det være relevant med studier som undersøker hvordan alle aktørene i sykefraværsarbeidet kan få til bedre dialog og bedre oppfølging av den sykmeldte. De sykmeldtes perspektiver så vel som de som står i fare for å falle fra arbeidslivet sine perspektiver bør også fanges opp og adresseres av forskningen. F.eks. vet vi at sykmeldtes egne jobbforventninger henger sterkt sammen med sannsynligheten for å komme tilbake til jobb eller hvordan endringer i sykefravær kan henge sammen med holdninger over tid.⁵ Hva er viktig for dem både i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og i sykefraværsoppfølgingen, samt dialogen med arbeidsgiver om jobbfastholdelse etter endt sykepengeperiode.

Det er et stort tilbud av digitale selvbetjeningsverktøy som skal bistå arbeidsgiver i å forebygge sykefravær og følge opp sykmeldte arbeidstakere. Det er behov for kunnskap om effektene av disse digitale verktøy, hvilke virksomheter de egner seg for, og hvilke resultater de gir i virksomhetene som bruker dem. Arbeids- og velferdsetaten, STAMI og Arbeidstilsynet drifter flere av disse digitale selvbetjeningsverktøyene. Arbeidsgivere får også prosessrettet bistand fra blant andre Arbeids- og velferdsetaten. Det er også aktuelt å evaluere effekten av denne bistanden og hvordan den har bidratt til å påvirke virksomhetenes sykefravær.

Det er generelt behov for flere longitudinelle studier som kan gi kunnskap om årsaksforhold og om langtidseffekter av forebyggende arbeidsmiljøarbeid på arbeidsplassen og tiltak for redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet, også tiltak som får sykmeldte tilbake i arbeid så raskt som mulig. I tillegg er det ønskelig med forskning som kan

⁵ Øyeflaten I, Sveinsdottir S, Skagseth M, & Fyhn T. [Sykmeldtes jobbforventninger som prediktor for retur til jobb – en kunnskapsoppsummering med overføringsverdi til NAV](#). NORCE Rapport nr. 14-2024

identifisere og bidra til å utvikle beste praksis modeller for å arbeide systematisk med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og redusere sykefraværet i ulike virksomheter og bransjer. Videre er det de lange og gjentakende sykefraværene som er de viktigste driverne bak det høye sykefraværet. Vi trenger mer kunnskap om denne typen fravær, herunder drivere i utviklingen blant unge, og hvilke tiltak som er egnet for å forebygge og redusere dem. Vi vet også at det er en betydelig økning i sykefravær som skyldes psykiske lidelser, men trenger flere solide studier om årsakene til denne økningen.

D – Avdekkede behov fra IA-kunnskapsinnhenting 2025–2026

Fra 2025 til 2026 pågår en bred kunnskapsinnhenting om sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Kunnskapsinnhenting er forankret i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. Det er også utarbeidet et mandat for arbeidet, der den tematiske avgrensningen følger av IA-avtalen. Det skal innhente kunnskap om årsaker til utviklingen i sykefraværet, inkludert sykefravær som skyldes lettere psykiske lidelser særlig blant yngre arbeidstakere, og behovet for nye tiltak. Arbeidet skal blant annet belyse endringer i innretningen av sykepengeordningen både for arbeidsgiver og arbeidstaker, som kan bidra til å endre atferd og få ned sykefraværet, inkludert forskyving av arbeidsgivers finansieringsansvar i retning langtidsfravær.

Det er oppnevnt en styringsgruppe med deltakelse fra avtalepartene og relevante fagmiljøer, og Arbeids- og inkluderingsdepartementet skal utarbeide en rapport som oppsummerer kunnskapsinnhenting. Rapporten skal danne grunnlag for drøftinger av behov for justering og iverksetting av eventuelle nye tiltak i 2027 og 2028.

Kunnskapsinnhenting skal oppsummere sentrale kunnskapsoppsummeringer og initiere nye ved behov. Det er rimelig å anta at denne gjennomgangen vil kunne avdekke kunnskapshull som kan medføre behov for å sette i gang forskningsprosjekter i forlengelsen av kunnskapsinnhenting som en del av IA-FoU-programmet. I den grad det avdekkes kunnskapsbehov som av tidshensyn ikke lar seg adressere i kunnskapsinnhenting, kan dette også være relevant innenfor rammen av IA-FoU-programmet.